

**Damit Schule
nicht krank macht!
Hilfe für Lehrer/innen**

Bayerischer Lehrer- und
Lehrerinnenverband (BLLV)
Bayerische Beamtenkrankenkasse AG,
ein Unternehmen der Versicherungskammer Bayern



Arbeitsbelastung in Schulen

Was ist ARBIS?

ARBIS steht für "Arbeitsbelastung in Schulen". ARBIS ist eine Initiative des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbandes (BLLV). Sie wird von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG unterstützt. Die Idee zu ARBIS entstand auf zwei Expertentagungen, die der BLLV in den Jahren 2001 und 2002 in München zum Thema durchgeführt hat. Unser Ziel ist es, auf die Belastung der Lehrerinnen und Lehrer in der Schule hinzuweisen. Wir wollen Wege zur Prävention eröffnen und Strategien zur Entlastung aufzeigen. Jährlich veranstaltet der BLLV zusammen mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, der Universität Freiburg und der Psychosomatischen Klinik Roseneck in allen Regierungsbezirken die BLLV-Gesundheitstage. Wir entwickeln derzeit ein Beratungskonzept und einen BLLV-Gesundheitscheck. Ein Seminarprogramm für angehende Lehrer zur Belastungsproblematik führen wir in Zusammenarbeit mit der Universität München durch. Mit ARBIS wollen wir das Thema "Gesundheitsmanagement in pädagogischen Berufen" ins Bewusstsein der Kolleginnen und Kollegen, der Wissenschaft und der Politik rücken. Interessierte Institutionen und Hochschulen sind eingeladen mitzuarbeiten.

Impressum

Herausgeber Bayerischer Lehrer- und
Lehrerinnenverband e. V.
Postfach 15 02 09
80042 München
www.bllv.de
www.arbis.org (im Aufbau)
info@arbis.org

Redaktion Dieter Reithmeier

Redaktionsschluss März 2004, 3. Auflage

Bezugsadresse BLLV-Landesgeschäftsstelle
Versandstelle
Postfach 15 02 09
80042 München
Telefon 089 721001-35
Fax 089 7250324

Fotos BLLV

Gestaltung Sabine Urban, Gauting

Druck Präbst Druck, Dorfen



Damit Schule nicht krank macht! Hilfe für Lehrer-/innen

Herausgegeben vom Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV) in Kooperation mit der Bayerische Beamtenkrankenkasse AG

Albin Dannhäuser, Präsident des BLLV

Damit Schule nicht krank macht! 5

Robert Baresel, Bayerische Beamtenkrankenkasse AG

Grußwort 7

Joachim Bauer, Universitätsklinik Freiburg

**Früherkennung von Burnout-Gefährdung
und Bewahrung seelischer Gesundheit
im Schuldienst** 8

Andreas Hillert, Psychosomatische Klinik Roseneck

Wie kann ich meine Belastungen verringern?

Strategien zur Bewältigung beruflicher Belastungen
des Lehrerberufes 18

Gerd Nitschke,
Mitarbeiter der Abteilung Dienstrecht und Besoldung im BLLV

Wie kann ich meine Belastungen verringern?

Dienstrechtliche Entlastungsmöglichkeiten
durch Teilzeit und Beurlaubung 26

Wie kann ich aus meiner Arbeit aussteigen?

Dienstrechtliche Möglichkeiten der Beendigung des
Dienstverhältnisses 30

Dr. Heinz Lehmeier, Prof. Dr. med. Joachim Bauer, Andreas Hillert,
Gerd Nitschke

Wo finde ich professionelle Hilfe? 36

Gesunde Lehrer – gesunde Schulen!

Memorandum des BLLV
zur Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und
Lehrer an den bayerischen Schulen 40

Zu den Autoren 43

Weiterführende Literaturhinweise 45



Schule darf nicht krank machen!

Albin Dannhäuser

Die Zahl der Lehrerinnen und Lehrer, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig den Dienst quittieren müssen, hat bedenklich zugenommen. Deshalb weist der BLLV seit vielen Jahren mit großer Sorge auf die Gefahr der Überbelastung von Lehrerinnen und Lehrern hin. Die Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Die Klassengrößen sind immer noch zu hoch, in den weiterführenden Schulen steigen sie sogar noch an. Disziplinprobleme haben teilweise erschreckende Ausmaße angenommen. Die Verhaltensauffälligkeiten und die Gewaltbereitschaft unter Schülern steigt, die Hemmschwellen sinken. Erfurt ist in der Grausamkeit und Kaltblütigkeit eine Einzeltat, aber sie macht psychologische Dramen bei Kindern und Jugendlichen deutlich. Teilweise besteht ein erschreckender Mangel an grundlegenden zwischenmenschlichen Umgangsformen. Immer mehr Schüler lassen einfachste Regeln der Kommunikation vermissen und dies schafft in manchen Klassen ein gereiztes Klima, das bis zum Mobbing eskaliert und dessen Opfer Mitschüler und oft auch Lehrerinnen und Lehrer sind.

Der zunehmende Auslesedruck drängt Schüler, die den Übertritt nicht schaffen, in eine "Looser"-Rolle. Darauf baut sich nicht selten eine Einstellung zur Schule auf aus einem Gemisch aus Resignation und Wut. Schule in Deutschland produziert wie kaum ein anderes Land Schulversager: Verlierer, die Klassen wiederholen, Schulen wechseln und Anschlüsse verpassen. In diesem psychologischen Klima und unter erschwerten Arbeitsbedingungen sind Unterricht und Erziehung heute Herkules-Aufgaben!

Wir Lehrerinnen und Lehrer wollen nicht jammern. Aber wir müssen darauf aufmerksam machen, dass die Schule in Deutschland am Beginn des 21. Jahrhunderts vor enormen pädagogischen Problemen steht. Viele von uns sind dem täglichen Stress kaum noch gewachsen – oft sind es die engagiertesten und kompetentesten unserer Kolleginnen und Kollegen, die nach 15, 20 Jahren resignieren, weil sie ihre Ideale und Visionen nicht realisieren können.

Der BLLV hat im Frühjahr 2001 die Veröffentlichungen von Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt und Privatdozent Dr. Andreas Weber zur "Arbeitsbelastung in Schulen" zum Anlass genommen, sich intensiv mit dem Thema auseinander zu setzen. Am 20. Juni 2001 hat der Landesvorstand des BLLV ein Memorandum "Gesunde Lehrer – Gesunde Schulen! Memorandum des BLLV zur Arbeitsbelastung von Lehrerinnen und Lehrern an bayerischen Schulen" einstimmig verabschiedet (Seite 39). Am 19. Oktober 2001 hat der BLLV die renommiertesten Experten Deutschlands aus Medizin und Psychologie zu einem viel beachteten Symposium nach München eingeladen. Im Januar 2002 erschien die Dokumentation des Expertengesprächs. Im selben Monat veranstaltete der BLLV einen Runden Tisch, an dem erneut zahlreiche Experten aus ganz Deutschland teilnahmen.

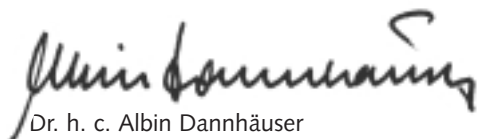
Die derzeitige Diskussion um die Schule und unsere Arbeitsbedingungen macht uns Lehrerinnen und Lehrer wütend. Anstatt die Belastungssituation ernst zu nehmen und nach effektiven Verbesserungen zu suchen, plant die Bayerische Staatsregierung eine Verlängerung der Lehrerarbeitszeit – die dritte innerhalb von zehn Jahren. Der BLLV hat deshalb die Kolleginnen und Kollegen zur aktiven Teilnahme an der AKTION ROTSTIFT aufgerufen. Wir müssen aufzeigen, was alles in der Schule freiwillig und mit großem Engagement unserer Kolleginnen und Kollegen gemacht wird. Und wir müssen selbst Grenzen setzen, wenn unsere Unterrichtspflicht immer wieder hoch gesetzt wird. Wir haben in den letzten Jahren lernen müssen, dass die politischen Entscheidungsträger Reformen nicht mit den Lehrern, sondern auf deren Rücken durchführen. Deshalb gilt es nun aus reinem Selbstschutz, Kriterien unserer Belastbarkeit zu definieren und auch umzusetzen. Das will der BLLV mit der AKTION ROTSTIFT. Nur gesunde Lehrer können ihrer Verantwortung gegenüber den Kindern gerecht werden. Bitte unterstützen Sie unsere AKTION ROTSTIFT.

Der BLLV arbeitet zusammen mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse und der Universität Freiburg intensiv an dem Thema "Gesundheitsmanagement in pädagogischen Berufen". Wir entwickeln Präventionsangebote wie die jährlich in den sieben Regierungsbezirken stattfindenden BLLV-Gesundheitstagen. Als Selbsthilfeeinrichtung bieten wir betroffenen und interessierten Kolleginnen und Kollegen Rat, Hilfe und Unterstützung an.

Gegenüber der Politik werden wir weiterhin mit aller Deutlichkeit und Ehrlichkeit die wirkliche Situation in den Schulen aufzeigen. Dies ist unbequem. Aber wir werden nicht verstummen in unserer Forderung nach einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrer und damit letztlich auch der Lernbedingungen der Schüler. Unsere Schule darf nicht krank machen! Unser Ziel muss sein, dass alle Kolleginnen und Kollegen gesund und leistungsfähig bleiben. Nur dann können sie hervorragend arbeiten. Eine Schule, in der das Personal ständig die Grenze der Belastung überschreiten muss und ausbrennt, kann niemals eine gute Schule sein. Unsere Schule braucht gesunde Lehrerinnen und Lehrer. Nur dann kann sie erfolgreich sein.

Namens des BLLV und persönlich danke ich den Autoren dieser Veröffentlichung sehr herzlich für Ihr Engagement. Besonders möchte ich das Interesse der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG in der Frage "Arbeitsbelastung in Schulen" herausheben. Als Versicherer vieler unserer Kolleginnen und Kollegen haben sie sich bereit erklärt, verschiedene präventive Maßnahmen gemeinsam mit uns zu entwickeln und teilweise auch mitzufinanzieren. Unter anderem wurde auch diese Broschüre mit der Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG erstellt. Mein Dank gilt besonders Herrn Peter Ahlgrim und Herrn Dieter Goldmann.

Die vorliegende Broschüre will erste Hilfestellungen geben. Sie ersetzt keine professionelle Beratung für Kolleginnen und Kollegen, die unter Burnout-Symptomen zu leiden haben. Sie kann Ihnen aber einige grundlegende Ratschläge geben, auf Alarmzeichen Ihres Körpers oder Ihrer Seele zu achten und frühzeitig geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Es gibt Wege, Burnout zu vermeiden.



Dr. h. c. Albin Dannhäuser
Präsident des BLLV

Grußwort

Bayerische Beamtenkrankenkasse – Partner der bayerischen Lehrer

Robert Baresel
Vorstandsvorsitzender der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG



**"Traurig ist es, wenn in einem Leben
die Seele eher ermüdet als der Leib",
sagt Marc Aurel.**

Gerade ein Berufsstand, der aufgerufen ist, jungen Menschen nicht nur Bildung, sondern auch Lebensmut zu vermitteln, muss aktiv gegen dieses Phänomen antreten. Die Bayerische Beamtenkrankenkasse AG, ein Unternehmen der Versicherungskammer Bayern, begrüßt deshalb die Initiative, die der BLLV mit dem Projekt ARBIS startet.

Wir sind den bayerischen Lehrerinnen und Lehrern seit Jahrzehnten besonders verbunden; viele von ihnen schenken uns dadurch ihr Vertrauen, dass sie uns als ihren Partner für ihre private Krankenversicherung gewählt haben.

Versicherung verstehen wir dabei nicht nur als Absicherung für die finanzielle Belastung im Fall einer Krankheit. Unser Ziel ist es, auch präventiv tätig zu sein, um Krankheiten erst gar nicht entstehen zu lassen oder wenigstens frühzeitig zu erkennen. Damit fördern wir die Gesundheit unserer Kunden – insbesondere auch der bayerischen Lehrerinnen und Lehrer. Gesundheit ist ein hohes Gut, für Lehrer und Schüler gleichermaßen, die in einer Bildungsgemeinschaft Ziele erreichen wollen. Ausgeglichenheit und Motivation sind dabei wichtige Faktoren auf Seiten der Lehrerschaft.

ARBIS geht ein wichtiges Problem an, das neben der gesellschaftlichen natürlich auch eine individuelle Dimension hat. Dabei geht es zunächst darum, das Thema bewusst zu machen und es zu enttabuisieren. Vor allem aber wird ARBIS Angebote machen, die helfen werden, Resignation oder Burnout zu verhindern. Ich hoffe, dass viele der Betroffenen diese Angebote annehmen werden.

Robert Baresel

Früherkennung von Burnout-Gefährdung und Bewahrung seelischer Gesundheit im Schuldienst



Prof. Dr. med. Joachim Bauer
Universitätsklinik Freiburg

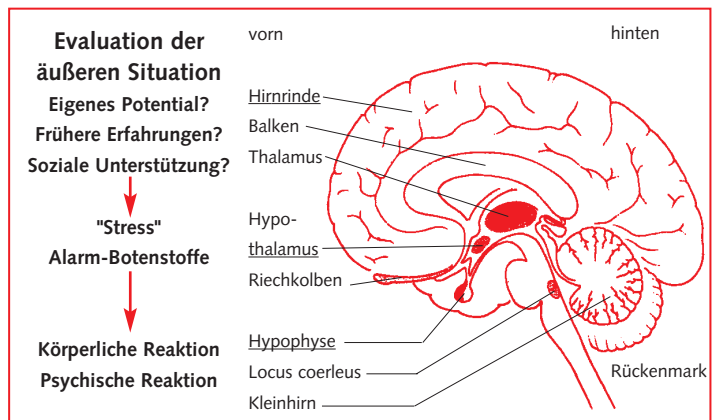
Medizinisch relevant: Subjektive und objektive Aspekte des Belastungserlebens



Umwandlung zwischenmenschlicher Erfahrungen in biologische Signale

Handelt es sich bei Stress, Belastung und Erschöpfung um etwas Reales oder um "Einbildung"? Am Beginn unserer Betrachtungen stellt sich zunächst die Frage, was der reale medizinische Kern von Belastung und Erschöpfung ist. Eine der einzigartigen Leistungen des menschlichen Gehirns beruht auf seiner Fähigkeit, zwischenmenschliche Erlebnisse, also nicht-stoffliche Beziehungserfahrungen umzuwandeln in biologische, d. h. in biochemische oder bioelektrische Signale.¹ Alle bedeutsamen zwischenmenschlichen Erfahrungen einer Person werden von Nervenzell-Netzwerken in der Gehirnrinde ("Kortex") und in dem mit ihr verbundenen "Zentrum für emotionale Intelligenz" ("Limbisches System") gespeichert.

Abbildung 1



Aktuelle äußere Situationen werden in der Großhirnrinde zu einem "inneren Bild" der äußeren Situation komponiert und durch einen permanenten, sozusagen "online" stattfindenden Abgleich mit abgespeicherten früheren Erfahrungen aus ähnlichen Situationen bewertet. Hauptzweck dieser fortlaufenden Evaluation ist die Erkennung einer potentiellen äußeren Gefahrenlage. Was wird vom Gehirn als "Gefahrenlage" bewertet? Neuere neurobiologische Untersuchungen zeigen, dass das Gehirn nicht nur vitale, das Leben direkt gefährdende Bedrohungen des Organismus als "Gefahr" bewertet, sondern auch Gefährdungen zwischenmenschlicher Beziehungen, unlösbare Konflikte, drohende Einsamkeit, schwerwiegende Kränkungen oder soziale Ansehensverluste. Als "Gefahrenlage" bewertet das Gehirn, wie Untersuchungen zeigen, jeden drohenden Verlust von Kontrolle und Sicherheit im zwischenmenschlichen Bereich.

Zwischenmenschlicher Stress aktiviert Gene in körpereigenen Alarmsystemen



Ergibt die Bewertung einer aktuellen Situation durch die Großhirnrinde (Kortex) und das mit ihr verbundene "Zentrum für emotionale Intelligenz" (Limbisches System) eine zwischenmenschliche Bedrohungslage, dann werden innerhalb von Sekunden über Nervenbahnen zwei Alarmsysteme aktiviert, die sich unterhalb der Großhirnrinde, in zwei tiefer gelegenen Hirnregionen befinden (Abbildung 1): Das Kommando in einem der beiden Alarmsysteme hat der so genannte "Hypothalamus". Bei bedrohlichen zwischenmenschlichen Situationen schaltet der Hypothalamus in seinen Nervenzellen ein Stress-Gen an,² was zur Folge hat, dass der Körper verschiedene Stresshormone, u. a. das Stresshormon Cortisol produziert. Cortisol wirkt als eine Art "Turbo" für den gesamten Stoffwechsel des Körpers, hemmt andererseits aber das Immunsystem und bremst die Erholungsfähigkeit des Körpers. Im Falle von nicht überwindbarem Dauerstress kann dies verschiedene Erkrankungen nach sich ziehen.

Das Kommando des anderen Alarmsystems hat der so genannte Locus coeruleus (siehe Abbildung 1), welcher sich im "Hirnstamm" befindet, einer in der Nackenregion sitzenden Hirnpartie. Bedrohliche äußere Situationen, Angst und zwischenmenschlicher Stress, aktivieren auch hier verschiedene Gene und führen u. a. zur Ausschüttung des Alarm-Botenstoffes Nor-Adrenalin. In einer anderen Region des Hirnstammes wird außerdem der Botenstoff Acetylcholin ausgeschüttet. Beide Botenstoffe können den Körper innerhalb von Sekunden in Erregung, Angst und Panik versetzen: Nor-Adrenalin und Adrenalin beschleunigen den Puls und die Atmung, erhöhen den Blutdruck, können Schwindelgefühle hervorrufen und steigern die ohnehin schon vorhandene seelische Angst und Erregung. Acetylcholin führt zu erhöhter innerer Unruhe, es kann Funktionen des Magen-Darm-Traktes stören und kann insbesondere schwere Schlafstörungen verursachen.

Warum sowohl Subjektives als auch Objektives medizinisch relevant sind



Bei der Bewertung äußerer Situationen durch die Großhirnrinde und das "Zentrum für Emotionale Intelligenz" (Limbisches System) und bei der nachfolgenden Aktivierung von Alarmsystemen handelt es sich um psycho-biologische Abläufe, die bei allen Menschen in gleicher Weise ablaufen können. Ob eine bestimmte äußere Situation körpereigene Alarmsysteme aktiviert oder nicht, kann von Person zu Person sehr unterschiedlich sein. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Seele bzw. das Gehirn aktuelle äußere Situationen dadurch bewertet, dass die jeweilige aktuelle Situation mit gespeicherten früheren Erlebnissen bzw. Erfahrungen verglichen wird. Die in Nervenzell-Netzwerken des Gehirns gespeicherte Summe früherer Beziehungserfahrungen ist etwas von Mensch zu Mensch höchst Subjektives.

Gespeicherte Beziehungserfahrungen dienen der Seele bzw. dem Gehirn bei der Bewertung einer aktuellen äußeren Situation als innerer Bewertungsmaßstab. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen: Biografische Vorerfahrungen, welche geprägt sind durch liebevolle und verlässliche zwischenmenschliche Beziehungen und durch Erfahrungen sozialer Unterstützung, hinterlassen in den Nervenzell-Netzwerken der Großhirnrinde und des Limbischen Systems ein Muster, welches die Bewältigung aktueller Herausforderungen eher begünstigt. Ebenso ließ sich wissenschaftlich aber auch belegen, dass es bei Vorerfahrungen, die durch wenig zwischenmenschliche

Unterstützung oder gar durch Erlebnisse von Gewalt oder Traumatisierung geprägt sind, bei äußeren Belastungen bereits dann zu einer massiven Aktivierung der o. g. biologischen Alarmsysteme kommen kann, wenn andere Menschen eventuell noch keinerlei "Gefahr" empfinden würden.³ Diese Zusammenhänge erklären, warum zwei Lehrerkollegen ein und dieselbe Klasse völlig unterschiedlich erleben können.



Kollegiale Unterstützung und Führungsverhalten als biologischer Gesundheitsfaktor

Maßgeblich für die Bewältigung einer aktuellen Belastungssituation sind nicht alleine die vom Gehirn gespeicherten, früheren Erfahrungen eines Menschen. Neuere Studien aus dem Bereich der Stressbiologie belegen eine mindestens ebenso bedeutsame Rolle der gegenwärtigen sozialen Unterstützung, die ein Mensch in einer aktuellen Situation durch andere erhält. Zahlreiche Experimente aus der Stressforschung zeigen, dass diese immaterielle, seelische Unterstützung (im Volksmund gerne als "moralische" Unterstützung bezeichnet) in Belastungssituationen eine objektive, messbare Verminderung der Stresshormone zur Folge hat. Zusammenhalt des Kollegiums und Unterstützung der Lehrer durch Vorgesetzte sind vor diesem Hintergrund alles andere als "Folklore". Bei der Frage der Kollegialität und des Führungsverhaltens geht es daher nicht nur darum, ein für alle Seiten angenehmes und motivationsförderndes Schulklima zu erzeugen. Vielmehr sind Kollegialität und Qualität des Führungsverhaltens wissenschaftlich gesicherte, medizinisch relevante Gesundheitsfaktoren.

Eine in vielen Kollegien beobachtbare Spaltung innerhalb des Lehrkörpers, die sich sowohl aus Schülerverhalten als auch aus Interventionen von Elternseite ergeben kann, hat sich als eines der Hauptthemen herausgestellt, die in Coaching-Gruppen mit Lehrern bearbeitet werden können.⁴ Solche Spaltungsvorgänge, welche die dringend benötigte kollegiale Unterstützung vollständig zerstören können, entwickeln sich oft unmerklich. Ihre frühzeitige Erkennung und Verhinderung erfordert ein hohes Maß an Führungskraft seitens der Schulleitungen.

Gesundheitsförderliche und medizinisch risikobehaftete Muster im Umgang mit beruflicher Belastung



Typische Muster beruflichen Verhaltens bei Lehrern

Zu den Pionieren bei der Erforschung der beruflichen Belastung, insbesondere der beruflichen Belastung bei Lehrern, zählt die Potsdamer Arbeitsgruppe um Professor Uwe Schaarschmidt. Zu den wichtigsten Ergebnissen der Arbeiten Schaarschmidts gehört die Beobachtung, dass sich bei Berufstätigen vier grundlegende Typen beschreiben lassen, die sich in Bezug auf Leistungsfähigkeit, Selbstwahrnehmung und Kommunikationsverhalten markant unterscheiden.

Arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster (AVEM) bei Lehrern

	Leistung	Selbstwert	Kommunikativ
"G"	engagiert, aber distanzierungsfähig, aktives Erholungsverh.	Selbstbehauptung+, widerstandsfähig, risikofreudig	wünscht Kooperation, kommunikationsfähig, flexibel
"A"	sehr engagiert, nicht distanzierungsfähig, ehrgeizig, aufopfernd	empfindlich, krankbar, emotional "gratifikationsbedürftig"	betont selbständig, sucht Dominanz statt Unterstützung
"B"	erschöpft, reduzierte Konzentration, krankheitsanfällig	Null Selbstvertrauen, durchsetzungsunfähig, sehr empfindlich	isoliert, starr, unflexibel, kann sich nicht helfen lassen
"S"	reduzierte Leistungsbereitschaft, grenzt sich ab, Schonhaltung	kann sich behaupten	Kommunikation o.k., solange keine Leistung erforderlich ist

Abbildung 2

Die Ergebnisse der Studien Schaarschmidts wurden an anderer Stelle publiziert und können dort nachgelesen werden. An dieser Stelle sollen lediglich jene Aspekte aus Schaarschmidts Erkenntnissen herausgegriffen werden, aus denen sich einerseits präventive Ansatzpunkte, andererseits medizinisch-therapeutische Konsequenzen ergeben. Schaarschmidts vier Typen bestehen, wie in Abbildung 2 zusammengefasst, aus dem "Typ G" (belastungs- und erholungsfähig, relativ gesund), aus dem "Typ A" (engagiert und belastet, aber nicht erholungsfähig, dadurch gefährdet), dem "Typ B" (erschöpft und resigniert, seelisch und psychosomatisch belastet, Burnout-Zustand) sowie dem "Typ S" (auf eigenen Schutz und Schonung bedacht, mit innerer Distanz zur Schule, ohne Bereitschaft zum Engagement).

"Typ A": Überengagement und Einzelgängertum mit erhöhtem Risiko für Depression und Burnout

"Typ A" beschreibt eine bei etwa 15 bis 30 Prozent der Lehrkräfte beobachtbare Haltung, sich in sehr hohem Maße mit den schulischen Zielen zu identifizieren und meist mehr als gefordert für die Schule zu tun. Der von diesen Kollegen erlebte hohe Belastungsdruck wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass viele "Typ A"-Kollegen nicht nur sehr leistungsbezogen denken und fühlen, sondern darüber hinaus individualistische, manchmal einzelgängerische Einstellungen haben. Manche dieser Kollegen verwenden wenig Mühe darauf, gute kollegiale Beziehungen zu pflegen, und legen ebenso wenig Wert darauf, sich kollegial unterstützen zu lassen. Da "Typ A"-Kollegen die Fähigkeit verloren haben, sich außerhalb der Arbeitszeit innerlich von schulischen Themen zu distanzieren, ist ihre Erholungs- bzw. Regenerationsfähigkeit in kritischer Weise vermindert. Interessant ist, dass Schaarschmidts Beschreibung des "Typ A"-Musters im Umgang mit beruflicher Belastung in weiten

Strecken identisch ist mit einer bereits vor Jahren von Hubert Tellenbach (Heidelberg) beschriebenen, später durch Detlef von Zerssen (München) wissenschaftlich bestätigten Risikopersonlichkeit für depressive Erkrankungen.⁵ Tatsächlich scheinen "Typ A"-Lehrer nach einer Reihe von Jahren in den "Typ B" (Burnout), d. h. in eine der Depression in vielem äußerst ähnliche Situation überzuwechseln (siehe dazu unten).

"Typ S": Ängstliche Unsicherheit, fehlende Professionalität und Bequemlichkeit

Bei einem Teil der "Typ S"-Kollegen, die sich in eine wenig engagierte Schutz- und Schonhaltung zurückgezogen haben, handelt es sich häufig um ängstliche, sich unsicher führende Lehrerpersönlichkeiten. Das Schonungsmuster ergibt sich bei diesen Lehrern aus einer (nicht ganz unrealistischen) Angst, im Falle eines stärkeren Engagements persönlich beschädigt, entwertet und aufgegeben zu werden. Was diese Kollegen fürchten, sind nicht nur destruktive Schüler und der Schule gegenüber misstrauisch bzw. unkooperativ eingestellte Eltern, sondern auch das konkurrenzbetonte und teilweise dominante und wenig kollegiale Agieren der bereits erwähnten "Typ A"-Kollegen. Viele ängstliche oder unsichere Kollegen geraten in das "Typ S"-Muster, weil sie glauben, ihr eigener, persönlicher Arbeits- und Unterrichtsstil habe keinen Bestand gegenüber den Vorgaben, Vorbildern und Ansprüchen, welche durch Meinungsführer im Kollegium oder durch Vorgesetzte formuliert werden.

Das Problem bei den "Typ-S" Lehrern – nach meiner Erfahrung übrigens oft ausgezeichneten Lehrerpersönlichkeiten – besteht darin, dass sie sich nicht (mehr) trauen, in der Unterrichtssituation ihre eigene persönliche Identität einzubringen. Sie fürchten eine Abwertung ihres persönlichen Stils. Wertvolle Ressourcen vieler Lehrkräfte bleiben ungenutzt, wenn sie sich, nur um gegenüber Kollegen, Eltern und Schülern keine Angriffsflächen zu bieten, in die gesichtslose Unauffälligkeit des "Typ S"-Verhaltens zurückziehen. Hier bieten sich Ansatzpunkte für kluge Interventionen, u. a. auch seitens der schulischen Leitungsebene. Vor diesem Hintergrund wäre es voreilig und falsch, "Typ S"-Kollegen, die sich schulisch wenig engagieren und sich von beruflichen Belastungen fernhalten, als "faul" zu bezeichnen. Vielmehr scheinen beim "Typ S" fehlende Professionalität und ein ängstlicher Rückzug in eine bequeme Haltung die wesentliche Rolle zu spielen.

Wechselwirkungen zwischen "Typ A"- und "Typ S"-Kollegen

Die stark engagierten "Typ A"-Lehrer fühlen sich von ihren wenig engagierten "Typ S"-Kollegen im Stich gelassen ("an uns bleibt immer alles hängen") und sind darüber verständlicherweise oft sehr verärgert. "Typ S"-Lehrer wiederum erleben ihre "Typ A"-Kollegen nicht selten als zu dominant, wichtigtuerisch, unkollegial und Angst einflößend ("die reißen immer alles an sich"). Vor diesem Hintergrund lässt sich in fast allen Kollegien eine wechselseitige Abwertung und Geringschätzung dieser beiden Lehrertypen beobachten. Tatsächlich leistet jede der beiden Gruppen durch ihr Verhalten einen unbewussten Beitrag zur Festigung der negativen Einstellungen der jeweils anderen Gruppe. Auf diese paradoxen Wechselwirkungen vorsichtig aufmerksam zu machen und den Mitarbeitern des "Typ A"- und des "Typ S"-Musters die Augen dafür zu öffnen, dass sie sich gegenseitig die berufliche Tätigkeit erschweren, ist u. a. eine Aufgabe der Leitungsebene.

Ein häufiger Führungsfehler von Vorgesetzten besteht darin, dass sie das Verhalten von "Typ A"-Kollegen, deren Aufopferungsbereitschaft Vorgesetzte natürlich als angenehm empfinden, unkritisch zum beruflichen Vorbild erklären. In einer mittel- und langfristigen Perspektive ist es jedoch angezeigt, "Typ A"-Kollegen in Richtung einer Bewahrung ihrer Leistungs-Ressourcen zu moderieren, natürlich ohne ihr Engagement bzw. ihre Leistungen zu entwerten. Dies erfordert großes Fingerspitzengefühl, denn leider sind "Typ A"-Kollegen sehr leicht kränkbar!

Andererseits besteht die Aufgabe der Leitungsebene gegenüber "Typ S"-Kollegen darin, die hinter dem Rückzugsverhalten verborgenen ängstlich-unsicheren Einstellungen anzusprechen und die Kollegen zu ermutigen, zusammen mit dem von ihnen erbetenen Engagement auch ihre ganz persönliche Identität in den Schulalltag einzubringen.

Frühwarnzeichen von drohendem Burnout und Depression: psychosomatische Gesundheitsstörungen



Wie neueste Untersuchungen zeigen, sind psychische bzw. psychosomatische Gesundheitsstörungen die absolut führenden Diagnosen bei den derzeit zu beobachtenden, extrem hohen Raten von vorzeitiger Ruhestandsversetzung bei Lehrkräften. Die medizinischen Symptome von Burnout und Depression sind nicht völlig, aber in hohem Maße deckungsgleich. Bei beiden Gesundheitsstörungen dominierend ist ein tagsüber vorhandenes Erschöpfungs-, Schwere- und Müdigkeitsgefühl bei gleichzeitig vorhandenen z. T. schweren Schlafstörungen. Die Erholungsfunktion des Körpers ist blockiert. Emotionale Zeichen sind Angst und Rückzug von zwischenmenschlichen Kontakten, manchmal eine allgemeine Abkühlung des (Mit-) Gefühls bis hin zu einem "Gefühl der Gefühllosigkeit". Abneigung und Zynismus bis hin zur Verachtung gegenüber Schülern allgemein ist ein typisches Zeichen für Lehrer-Burnout. Körperliche Beschwerden sind Schwindelgefühle, Gefühle einer "Leere" im Kopf, Konzentrationsstörungen, Störungen des Kreislaufs (insbesondere Blutdruckerhöhungen), Rückenschmerzen oder Beschwerden im Bereich des Herzens, des Magens oder des Darmes, für die sich jeweils keine organische Ursache finden lässt.

Maßnahmen bei bereits eingetretenen Gesundheitsstörungen: die Psychotherapie



Auf präventive Maßnahmen zur Vermeidung einer Burnout-Erkrankung oder einer Depression soll im folgenden Kapitel noch näher eingegangen werden. Sind bereits erste Warnsymptome aus dem oben genannten Symptom-Spektrum aufgetreten, dann sollte, nach medizinischer Abklärung und Ausschluss einer organmedizinischen Erkrankung, die primäre Empfehlung darin bestehen, einen approbierten ärztlichen oder psychologischen Psychotherapeuten zu konsultieren. Ambulante psychotherapeutische Behandlungen bestehen in der Regel aus ein bis zwei (manchmal auch drei) jeweils 50-minütigen Sitzungen pro Woche und gehen meist über ein bis zwei Jahre. Die Behandlung kann sowohl in Form einer tiefenpsychologisch orientierten Psychotherapie als auch in Form einer kognitiven Verhaltenstherapie erfolgen. Angesichts der meist recht komplexen Problemlagerung bei Lehrkräften sollten erfahrene Psychotherapeuten aufgesucht werden.

Die psychotherapeutische Arbeit sollte auf das emotionale Erleben und auf die sich daraus ergebende Gestaltung der aktuellen Bezie-

hungen des Lehrers fokussieren, wobei sowohl die Beziehungen im beruflichen als auch im Privatbereich einbezogen werden sollten. Oft können berufliche Belastungssituationen über längere Zeit noch kompensiert werden und werden erst dann krankheitsauslösend, wenn eine bedeutsame private Beziehung, die eine entscheidende soziale Unterstützungsfunktion hatte, in Gefahr gerät oder verloren geht. Typische Problempunkte innerhalb von Beziehungen, die in einer Psychotherapie bearbeitet werden können, sind ängstlich vermiedene klärende Gespräche, das bislang vermiedene Austragen notwendiger Konflikte, ebenso aber auch Hemmungen, sich auf unterstützende Beziehungen einzulassen. Abhängig von der Schwere der gesundheitlichen Symptome kann es empfehlenswert sein, einer ambulanten psychotherapeutischen Behandlung eine stationäre psychosomatische Behandlung voranzustellen.

Gesundheitsförderliche Präventionsarbeit: Coaching-Gruppen und "Gesundheitstage"

Die Angst vor Stigmatisierung oder Nachteilen bei der Inanspruchnahme von Hilfe

Eine der von Lehrern am häufigsten vorgetragenen Sorgen ist, sie könnten durch die Inanspruchnahme von Hilfestellungen, insbesondere aber durch die Teilnahme an einer Coaching-, Fallbesprechungs- oder Supervisions-Gruppe in ein schiefes Licht geraten. Es ist Besorgnis erregend, wenn Lehrer, die zur Bewältigung ihrer beruflichen Belastungen Hilfe in Anspruch nehmen, sich bei ihren Kollegen Misstrauen oder Geringschätzung einhandeln. Der darin deutlich werdende Mangel an kollegialem Zusammenhalt ist, neben destruktivem Schülerverhalten, einer der Hauptfaktoren für die schlimme gesundheitliche Situation der Lehrer. In Spitzenbetrieben der deutschen Industrie gehören professionelle Hilfestellungen zur Verbesserung der Teambildung und Optimierung der Personalführung zur bereits seit langem akzeptierten Normalität. Besonders fatal ist, wenn es die Leitungsebene der Schule selbst ist, welche es als ein schlechtes Zeichen ansieht, wenn ein Lehrer sich in einer schwierigen Situation Rat und Hilfe holt. Dass sich Lehrkräfte in schwierigen Situationen, sei es in der Klasse oder im Umgang mit Eltern, bei Kollegen oder Vorgesetzten Rat und Hilfe holen, darf auf keinen Fall ein negatives Bewertungskriterium der beruflichen Arbeit dieses Lehrers sein. Eine negative Bewertung von Lehrern, die sich in schwierigen Situationen Rat und Hilfe holen, stellt aus medizinisch-psychologischer Sicht einen schweren Führungsfehler dar. Hier liegt m. E. auch eine Gefahr der kürzlich in einigen Bundesländern eingeführten schulinternen, regelmäßigen Benotungen von Lehrkräften durch die Führungsebene.

Coaching-, Fallbesprechungs- oder Supervisions-Gruppen

Nicht nur nach den Angaben der wissenschaftlichen Literatur, auch nach meiner eigenen Erfahrung haben sich von externen, qualifizierten Moderatoren geleitete Coaching-Gruppen für Lehrkräfte bewährt. Solche Gruppen, die bis zu etwa 15 Teilnehmern haben können, werden i. d. R. einmal oder zweimal monatlich jeweils über die Dauer einer Doppelstunde durchgeführt. Es erscheint mir sinnvoll, die Gesamtdauer einer solchen Gruppenarbeit nicht offen zu lassen, sondern von vorneherein zu beschränken (z. B. auf ein

Jahr). Thematisch beschäftigen sich diese Gruppen grundsätzlich mit zwischenmenschlichen Interaktionen, Teamfragen und Konfliktlösungen im schulischen Bereich (thematische Details siehe unten). Die Teilnehmer haben hier die Möglichkeit, zwischenmenschliche Problemsituationen im Beziehungsfeld zwischen Lehrern, Schülern und Eltern, aber auch zwischen Lehrern untereinander, außerdem die Beziehungsgestaltung zur Leitungsebene anzusprechen.

Auf Wunsch der Teilnehmer können in die Gruppenarbeit aber auch Elemente aus dem Bereich der Gesundheitsinformation oder Entspannungstechniken mit einbezogen werden. Die Moderation, die nach meinem Dafürhalten vorzugsweise durch psychotherapeutisch geschulte Experten erfolgen sollte, muss so erfolgen, dass nicht nur die Gesundheit einzelner Teilnehmer im Schulgeschehen, sondern die Gesundheit des "Gesamtsystems Schule" im Auge behalten wird. Interventionen und Anregungen seitens der Moderatoren haben daher insbesondere die Ingangsetzung bzw. Verbesserung des kommunikativen Austausches zum Ziel (Näheres siehe unten). Konflikt-Aktualisierungen sind, dies ist gerade auch im Interesse der teilnehmenden Lehrer zu beachten, nur dann sinnvoll und zweckdienlich, wenn sie als direkte Folge eine Verbesserung der schulinternen Kommunikation und Zusammenarbeit herbeiführen.

Tagesseminare oder "Gesundheitstage"

Eine Alternative zur Coaching-Gruppe, aber auch als Ergänzung denkbar, sind für Lehrer veranstaltete und thematisch auf schulische Belastungsfaktoren abgestimmte ganztägige Seminare, die man als "Gesundheitstage" bezeichnen könnte. Solche Tagesseminare könnten einmal (evtl. auch zweimal) im Jahr angeboten und z. B. an einem Freitag (evtl. auch an einem Samstag) abgehalten werden. Das Curriculum eines solchen, der Gesundheitsvorsorge von Lehrern gewidmeten Seminartages könnte aus folgenden Elementen bestehen:

1. Ein informatives Impulsreferat über die Psycho-Biologie des schulischen Belastungserlebens mit anschließender ausgiebiger Diskussion;
2. Ein Selbsterfahrungselement, welches die Form einer Meditationsübung haben könnte oder eine andere körperorientierte Technik zur Anwendung bringt (z. B. aus dem Bereich der medizinisch etablierten Konzentrativen Bewegungstherapie KBT, aus dem Bereich der "Awareness"-Arbeit oder aus dem Bereich der Traditionellen Chinesischen Medizin);
3. einer intensiven, vorzugsweise in kleineren Gruppen durchgeführten Gesprächsarbeit über Beziehungsgestaltung und Konfliktbewältigung im schulischen Kontext.

Thematische Schwerpunkte I: Identität und persönliche Kompetenz

Die Bewahrung der Gesundheit von Lehrern entscheidet sich im thematischen Dreieck zwischen Stärkung der persönlichen Identität, einer erfolgreichen Konflikt- und Beziehungsarbeit und der Sicherung von gegenseitiger kollegialer Unterstützung (Abbildung 3). Der Mut zur persönlichen Identität ist der Kern und eine entscheidende Kraftquelle eines erfolgreichen beruflichen Auftretens (dies gilt nicht nur für Lehrer). Viele Lehrer messen sich an beruflichen Idealbildern (oft an tonangebenden Kollegen), denen sie auf Grund ihrer eigenen Art nicht gerecht werden können. Da dies dazu führt, dass sich Lehrer als insuffizient erleben, kommt es in der Folge gegenüber Schülern als auch gegenüber Lehrerkollegen zu einem

ängstlichen Rückzug hin zu einer Position der "gesichtslosen Unangreifbarkeit". Damit bringen sich viele hervorragende Lehrerpersönlichkeiten, insbesondere solche der "Typ S"-Gruppe, um ihre entscheidende Kraftquelle, um die Freude am persönlichen Auftreten und an echten menschlichen Begegnungen, und damit letztlich um die Freude an der schulischen Erziehungsarbeit. Solche Lehrer trauen sich dann auch nicht mehr, mit Nachdruck und einer angemessenen Portion an Emotionalität aufzutreten, wenn Schüler destruktive Verhaltensweisen zeigen. Mit dem Verlust des Mutes zu sich selbst beginnt der Verlust der Lehrergesundheit. Coaching-Gruppen und Gesundheitstage können Lehrern helfen, die richtige Balance zwischen Wahrung der beruflichen Rolle und emotionaler Echtheit zu finden. Lehrer, die zusätzlich zum Mut zur eigenen Person auch ihre berufliche Kompetenz bewahren (auch sie gehört zur Identität!), sind unschlagbar und bleiben gesund.

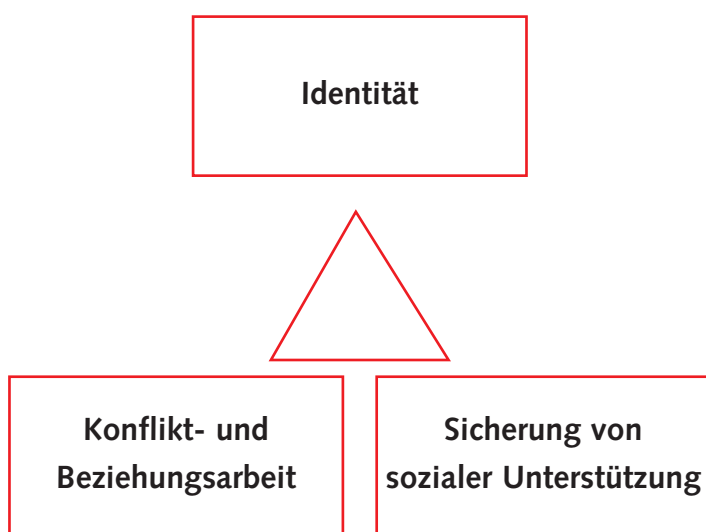


Abbildung 3



Thematische Schwerpunkte II: Konflikt- und Beziehungsarbeit

Derzeit schwerwiegendster Belastungsfaktor für die Lehrergesundheit (dies mag sich, was zu hoffen ist, durchaus auch wieder ändern) ist destruktives Schülerverhalten. Destruktives Schülerverhalten ist keine neue Erscheinung, sondern wurde, wie geradezu rührende historische Dokumente zeigen, von Lehrern bereits im Altertum und auch im Mittelalter nachhaltig beklagt. Eine Besonderheit in unserer Zeit dürfte jedoch darin liegen, dass dieses destruktive Verhalten überwiegend nicht auf jugendliche Wildheit, sondern auf ein wissenschaftlich belegtes, hohes Maß psychischer und anderer Gesundheitsstörungen bei Jugendlichen zurückzuführen ist. Jüngste Untersuchungen zeigen, dass mehr als 15 Prozent (!) der deutschen Jugendlichen bzw. Schüler an signifikanten psychiatrischen Störungen leiden, und zwar vorwiegend an Depressionen, Angstkrankheiten, Essstörungen und am Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitäts-Syndrom (ADHS).

Einer der Hauptansatzpunkte zur Verbesserung der beruflichen Effektivität von Lehrern muss auch sein, die teilweise gegen Null tendierende elterliche Erziehungsverantwortung wieder verstärkt einzufordern. Zu beobachten ist, dass Eltern weithin dazu übergegangen sind, jede ihnen von ihren Kindern überbrachte Klage über die Schule kritiklos zu übernehmen. Häufig wird darauf verzichtet, das Gespräch mit den Lehrern zu suchen, stattdessen wird nicht selten sofort der Schriftweg oder der Gang zur Schulleitung gewählt. Andererseits vermeiden viele Lehrer ihrerseits aus Angst das Gespräch mit den Eltern. Viele sind entmutigt, da sie die Erfahrung machen

mussten, dass Eltern Verleugnungsstrategien einsetzen, wenn sie von Lehrern auf problematische oder gar behandlungsbedürftige Aspekte bezüglich des Verhaltens ihrer Kinder hingewiesen werden. Die Thematisierung von Möglichkeiten, elterliche Verantwortung, notfalls auch unter Inkaufnahme von Konflikten, einzufordern, sollte ein wichtiger Gegenstand von Coaching-Gruppen und Gesundheitstagen sein. Auch hier wiederum kommt es, mit Blick auf die notwendige Unterstützung von Lehrern gegenüber Eltern, entscheidend auf das Führungsverhalten seitens der Leitungsebene an. Darüber hinaus sollten Lehrer in Coaching-Gruppen und Gesundheitstagen Informationen über bei Schülern häufig auftretende seelische Störungen erhalten, um Verhaltens-Auffälligkeiten bestimmter Kinder richtig einschätzen und daraus angemessene Konsequenzen ziehen zu können.

Thematische Schwerpunkte III: Sicherung von sozialer Unterstützung



Soziale bzw. kollegiale Unterstützung ist ein erwiesener, medizinisch relevanter Gesundheitsfaktor. Kollegien, in denen Lehrer von ihren Kollegen oder von Seiten der Leitungsebene negativ bewertet werden, wenn sie um kollegialen Rat und um Hilfe nachfragen, sind auf keinem gutem Weg. Leider sind Kollegien, in denen man sich nicht traut, sich im Falle eines größeren Problems einmal Rat und Hilfe bei anderen zu holen, keine Seltenheit. Schulleiter dürfen eine solche Situation im Kollegium nicht zulassen. Lehrer, die einem Kollegen nicht beistehen, wenn dieser Probleme mit einer Klasse oder mit bestimmten Eltern hat, beschädigen den wichtigsten protektiven Faktor gegen Burnout, nämlich die gegenseitige soziale Unterstützung bzw. den kollegialen Zusammenhalt. Eine Aufgabe von Coaching-Gruppen bzw. von Seminar- oder Gesundheitstagen besteht darin, die Wahrnehmung von Lehrern gegenüber Spaltungsversuchen zu schärfen, die in zuverlässiger Regelmäßigkeit von Schüler- und Elternseite in die Kollegien hineingetragen werden.

Klagen, die Eltern oder Schüler bei einem Lehrer oder bei der Schulleitung über einen anderen Lehrer anstimmen, dürfen nicht dazu führen, dass sich im Kollegium Spaltungsvorgänge entwickeln bis dahin, dass einzelne Kollegen ausgegrenzt werden. Wenn Klagen über Lehrer, die angeblich nicht so gut sind wie irgendein anderer Lehrer, dazu führen, dass der kritisierte Lehrer das Gefühl bekommt, er dürfe nicht so sein wie er nun einmal ist, dann wird in diesem Kollegium die "Typ S"- und "Typ B"-Gruppe anwachsen. Dies bedeutet: Klagen über Lehrer sollten im Einzelfall durchaus angehört und besprochen werden, auch Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind gutzuheißen. Andererseits sollten Vorgesetzte und Lehrer klagenden Schülern und Eltern aber immer auch Folgendes klarmachen: Jeder Lehrer darf nicht nur als Person so sein wie er nun einmal ist, sondern er macht auch nur dann den besten Unterricht, zu dem er fähig ist, wenn er den Unterricht auf seine ganz persönliche Weise machen kann. Mut zur Erziehung heißt auch Mut zu sich selbst zu haben.

Anmerkungen

¹ siehe dazu ein jüngst erschienenes Buch: "Das Gedächtnis des Körpers – Wie Beziehungen und Lebensstile unsere Gene steuern", Eichborn-Verlag, 2002

² Dieses Gen trägt den Namen CRH

³ bereits hier sei vorausgreifend bemerkt: Eine solche seelische Problemlage lässt sich, falls sie den einzelnen Betroffenen erheblich behindert, durch eine psychotherapeutische Behandlung signifikant verbessern

⁴ Wir führen solche Gruppen für Lehrer im Rahmen eines vom Oberschulamt Freiburg i. Br. unterstützten Projektes durch, siehe dazu unten

⁵ Hubert Tellenbach und Detlef von Zerssen waren renommierte Medizinprofessoren



Wie kann ich meine Belastungen verringern?

Andreas Hillert,* Medizinisch-psychosomatische Klinik Roseneck

Strategien zur Bewältigung beruflicher Belastungen des Lehrerberufes

~~„Ja, ich bin überlastet!“~~ "Ja, ich bin überlastet!"

Fühlen Sie sich seit längerer Zeit beruflich überlastet? Der Elan, mit dem Sie seinerzeit in den Lehrerberuf gestartet sind, ist verfliegen, Frustration und Kraftlosigkeit überwiegen? – Vielleicht haben Sie auch schon einige der für eine Burnout-Konstellation oder gar psychosomatische Erkrankungen charakteristischen Symptome an sich beobachtet?

Wenn Überlastung im Schulalltag für Sie ein Thema ist, dann lesen Sie dieses Kapitel vermutlich in der Hoffnung, Lösungswege für Ihre Problematik zu finden, gleichzeitig aber auch mit einer gewissen Skepsis. Natürlich haben Sie sich alleine und auch im Kollegen- und Freundeskreis Gedanken darüber gemacht, wie Ihnen als Lehrer/in die Schule wieder Spaß machen kann, ohne die Grenzen Ihrer Belastbarkeit über Gebühr zu strapazieren. Vielleicht haben Sie schon einige Möglichkeiten ausprobiert, etwa ein Entspannungsverfahren gelernt. Dass es wichtig ist, auf gesunde Ernährung, ausreichend Bewegung und Schlaf zu achten, wird Ihnen auch nicht neu sein.

Aber: Was nützen solche guten Vor- und Ratschläge, wenn die Situation in den Schulen nun einmal so ist, wie sie ist? Praktisches Gesundheitstraining als Lösung aller Lehrer/innen-Probleme? Dass Lehrer ein überaus anstrengender Beruf ist, haben Sie nicht erst aus den Medien erfahren. Dass Schüler/innen vielfach wenig motiviert, undiszipliniert und oftmals im Unterricht unkonzentrierter sind, als es wünschenswert wäre, dazu hätten Sie nicht die Ergebnisse der PISA-Studie lesen müssen. Lehrer/innen haben es zweifelsohne schwer und sind in ihrem Beruf erheblichem Stress ausgesetzt. Die hohe Zahl psychosomatisch erkrankter und schließlich frühpensionierter Lehrer/innen ist kein Zufall.

Allerdings, eine die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse hinterfragende, insbesondere auch die öffentliche Mittelverteilung kritisierende Diskussion ist notwendig, aber sie hilft Ihnen in Ihrer konkreten Situation nur bedingt weiter. Letztlich sind die Möglichkeiten, die man als einzelne/r Lehrer/in hat, um Probleme in gesellschaftlichen Dimensionen zu beeinflussen, eher gering. Sich aber vor allem als hilflos und ausgeliefert zu erleben, kann Frustrationen und psychosomatische Belastungen eher fördern denn verringern, auch wenn diese Position zur Solidarität der Lehrer/innen untereinander beiträgt und damit eine gewisse Entlastungsfunktion hat.

**Für Anregungen und eine kritische Durchsicht des Manuskriptes bin ich Silvia Körner, Prien, und Gudrun Ahlig, Kaufbeuren, zu Dank verpflichtet.*

Wie bereits angedeutet: Die Mehrzahl der heute in deutschen Schulen tätigen Lehrpersonen fühlt sich überlastet. Weniger als 10 Prozent erreichen psychisch wohlbehalten den Altersruhestand. Aber wer sich nicht in einen aufzehrenden inneren und gegebenenfalls auch äußeren Kampf mit den schulischen wie gesellschaftlichen Verhältnissen begeben und die leidige, weil eben unendliche Schuldfrage ausfechten will, tut gut daran, sich an diesen Kollegen/innen, die aktuell leider nur eine Minorität aber eben auch eine praktisch umsetzbare Realität darstellen, zu orientieren. Wie schaf-

fen es diese Lehrer/innen trotz der auch für sie hohen Belastungen dauerhaft eine positive Bilanz zu ziehen und Ihren Beruf insgesamt mit subjektivem Wohlbefinden zu bewältigen?


Die in diesem Beitrag dargestellten Aspekte haben sich in verschiedenen, umfangreichen Untersuchungen als für eine solche positive Bilanz entscheidend herausgestellt. Dabei wurden unter anderem psychosomatisch erkrankte, in der medizinisch-psychosomatischen Klinik Roseneck behandelte Lehrer/innen hinsichtlich soziodemographischer (Alter, Geschlecht) und schulischer (Dienstjahre, Schultyp etc.) Aspekte mit nicht erkrankten Kollegen/innen verglichen. Wie auch viele Studien, in denen Lehrbelastung gemessen wurde, machen auch die Ergebnisse dieser Vergleichsuntersuchungen zunächst eines deutlich: Belastete und weniger belastete Lehrer/innen unterscheiden sich – zumindest statistisch gesehen – nicht in Bezug auf die jeweilige schulische Situation. Nicht Klassengröße, Ausländeranteil, Schultyp oder der jeweilige Schulort: Offensichtlich sind in erster Linie die individuellen Strategien der betreffenden Lehrer/innen, mit den Belastungsfaktoren umzugehen, entscheidend für das Wohlbefinden. In diesem Artikel können viele Aspekte nur angerissen werden. Bereits an dieser Stelle sei deshalb auf die die einzelnen Themen vertiefenden Literaturhinweise verwiesen. Auf Inhalte allgemeiner Art, die in jedem Manual zum praktischen Gesundheitswesen nachzulesen sind, wurde soweit möglich zugunsten berufsbezogener Aspekte verzichtet.

Welches Entlastungsziel verfolge ich?



Sie fühlen sich in und von Ihrem Lehrerberuf belastet und suchen nach Strategien, diese Belastungen zu reduzieren. Vielleicht haben Sie es bei erfolglosen Versuchen selber erfahren müssen. Aus guten psychologischen Gründen kommt man an folgender Einsicht kaum vorbei: Es gibt keine Patentrezepte für Verhaltensänderungen, auch wenn das Ziel noch so sinnvoll ist, zumindest keine, die funktionieren! Sie sind mit Ihren Stärken und Schwächen ein Individuum in einer individuellen Situation. Wenn Sie sich diese Faktoren nicht genauer ansehen und die Bewältigungsstrategien darauf abstimmen, kann nicht viel mehr herauskommen als beispielsweise ein paar nicht falsche, in ihrem Effekt aber verpuffende Entspannungsübungen angesichts eines Berges zu korrigierender Klassenarbeiten.

Vor jeder übereilten Selbstanalyse und Veränderungsentscheidung lohnt es sich, das Ziel, das verfolgt und erreicht werden soll, zu konkretisieren. Je konkreter, realistischer und erreichbarer, um so besser. Ein stressfreier – und vielfach leider auch krankungsfreier – Schulltag wird utopisch bleiben; gesund leben zu wollen ist gut, aber als Veränderungsziel viel zu unkonkret. Ein im Laufe eines Schultages bilanzierter Energiehaushalt ist für ein stabileres Wohlbefinden ein wichtiges Ziel. Lehrer/innen sind keine Batterien, die sich in den Ferien (oder später, in Zeiten von Krankschreibungen) aufladen, um den Strom dann während des Schuljahres abzugeben. Um sich als Lehrer/in (wie in jedem anderen Beruf auch) auf Dauer wohl fühlen zu können, sollte die Belastung und aus dem Beruf gezogene Energie nach jedem Schultag möglichst ausgeglichen sein. Klingt das für Sie utopisch? Die Betonung liegt einerseits auf "möglichst". Es wird immer auch Schultage geben, an denen man froh und erledigt ist, wenn sie vorbei sind. Allerdings gibt es glücklicherweise nicht wenige Lehrer/innen (etwa die G – gesund – Typen, nach der Klassifikation von Professor Uwe Schaarschmidt, s. Lit.), die von sich selber behaupten können, sich nach der Schule nicht wesentlich schlechter oder ausgelaugter zu fühlen, als beim Aufstehen sechs bis acht Schulstunden zuvor.



Belastungsfaktor Stress

Im Folgenden sollen Punkte aufgeführt und Lösungsstrategien skizziert werden, die von vielen Lehrerinnen und Lehrern für ihre beruflichen Belastungen als sehr relevant beschrieben wurden und (mit) verantwortlich dafür sind, dass die individuelle Energiebilanz nicht zum Ausgleich kommt.




Was ist Stress?

Auch oder gerade weil jeder, angefangen vom Schüler der ersten Klasse, den Begriff wie selbstverständlich verwendet, ist die Frage durchaus nicht trivial. Trotz tausender Untersuchungen zum Thema bleiben aus wissenschaftlicher Perspektive viele Fragen offen. Ursprünglich bezeichnete der Begriff die physiologische Reaktion auf bedrohliche Situationen, insbesondere den Anstieg der Pulsfrequenz und die Ausschüttung von Adrenalin und Cortison, den "Stresshormonen". Später wurde deutlich, dass solch einfache Modelle nur bedingt auf die Situation etwa des berufstätigen Menschen übertragbar sind.

Eine Konstellation wird dann zum "Stressor", wenn das Individuum die Situation als ausreichend wichtig, bedrohlich und sich in seiner Kompetenz, damit angemessen umzugehen, überfordert erlebt. Ein in diesem Kontext erhöhtes Anspannungsniveau reduziert die Flexibilität auf der Suche nach einer angemessenen Lösung zusätzlich. Stress, bezogen auf das Individuum, hat somit eine körperlich messbare (Pulsanstieg etc.) und eine psychische Komponente, die durchaus nicht korrelieren müssen. Was einer als willkommenen "Kick" erlebt, wird von dem anderen als Stress empfunden. Ein Dritter merkt erst an den Folgen, einer manifesten Burnout-Konstellation (s. Artikel von Joachim Bauer) oder psychosomatischen Störungen, dass er wohl jahrelang unter zu hoher Anspannung gearbeitet hat. Kurzfristiger Stress ist elementar und lebensnotwendig, resultiert daraus doch die Energie, beispielsweise vor drohenden Gefahren wegzulaufen. Dauerstress kann sich zur Mitursache somatischer und psychosomatischer Erkrankungen auswachsen.

Stressbewältigung



1. Entspannungstechniken

Auch wenn die oben versuchte Stress-Skizze die tatsächlichen Gegebenheiten, zumindest gemessen am psychologischen und physiologischen Wissensstand, nur ungefähr abbildet, gibt sie doch ein geeignetes Modell zur individuellen Belastungsanalyse ab. Dass uns der Begriff aus dem tagtäglichen Gebrauch geläufig ist, ist dabei kein Nachteil. Am einfachsten erscheint zunächst die Frage nach dem allgemeinen Anspannungsniveau:

Fällt es Ihnen in den Pausen und auch nach der Schule schwer, zur Ruhe zu kommen, abzuschalten?

In diesem Fall kann das Erlernen und vor allem das Praktizieren von Entspannungstechniken sinnvoll und hilfreich sein. Autogenes Training, progressive Muskelrelaxation nach Jacobsen (PME) und auch Yoga sind aktuell die bekanntesten Techniken dieser Art. Die diesbezügliche Literatur ist umfangreich, ebenso das Kursangebot etwa in Volkshochschulen. Grundsätzlich geht es darum, durch Konzentration auf den Körper, beim PME unterstützt durch vorherige An-

spannung verschiedener Muskelgruppen, beim Yoga durch die Einnahme bestimmter Haltungen, Entspannung bewusst zu erleben und herbeizuführen. Üblicherweise braucht es etwas Übung in einem der Verfahren, um es auch in angespannten Situationen erfolgreich anwenden zu können. Voraussetzung für "das Funktionieren" aller Entspannungstechniken ist, dass man sich damit identifizieren kann und Selbstvertrauen hinsichtlich ihrer Erlernbarkeit hat, etwa: "Autogenes Training hilft mir". Die genannten Methoden sind aber durchaus kein Allheilmittel für jeden. Es gibt Menschen, die sich besser beim Spazieren gehen, beim Sport oder Musizieren entspannen.

Wichtig und durchaus nicht einfach ist die Integration und regelmäßige Durchführung von Entspannungstechniken im Alltag. Es gibt wirksame Kurzformen der Entspannungstechniken, die nur wenige Minuten in Anspruch nehmen. Ist es Ihnen – unter Berücksichtigung aller Gegebenheiten, auch der Wegezeiten in Ihrer Schule, gesprächsbedürftiger Kollegen und ggf. der eigenen Zigarettenpause – wirklich möglich, Voraussetzungen zu schaffen, in denen die Übungen mit Aussicht auf Erfolg täglich praktikabel sind? Und wenn diese räumlichen und zeitlichen Voraussetzungen gegeben sind, was könnte Sie sonst noch von Ihrem Vorhaben abbringen?

2. Zeitmanagement: Wenn Schule kein Ende findet



Lehrerinnen und Lehrer mit vollem Stundendeputat sind Untersuchungen zu Folge durchschnittlich mehr als 40 Zeitstunden pro Woche tätig, wenn Unterrichtsvor- und nachbereitungen, Korrekturen, Konferenzen etc. eingerechnet werden. Übrigens: bei Teilzeitkräften reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit keineswegs proportional. Vorbereitungszeiten und Korrekturen hängen natürlich von der unterrichteten Jahrgangsstufe und vom Fach ab. In hohem Maße spiegelt sich darin jedoch auch der persönliche Stil der Lehrerin und des Lehrers. Gewissenhaftigkeit kann zur Falle werden, aber auch die Neigung, Unangenehmes auf den letztmöglichen Termin aufzuschieben. Ein eigener Stundenplan zur Bestandsaufnahme zeigt die eigenen Arbeitszeiten schwarz auf weiß und hilft bei einer Bilanzierung. Und wenn dann – auch außerhalb der Zeugnis-Stoßzeiten – deutlich mehr als 40 Wochenstunden zu Buche schlagen?

Je nach Ausgangssituation bieten sich eine Vielzahl von Strategien, vor allem eine ihrer Situation angemessene Vorausplanung an (beispielsweise: Korrekturen nicht open-end am Stück und noch dazu dann, wenn man sowieso müde ist, nach der Schule oder spät abends, oder wenn das betreffende Fußballspiel übertragen wird). Eine Relativierung eigener Zwanghaftigkeit ist meist erheblich schwieriger. Wer würde nicht argumentieren, dass es die Aufgabe erfordert, es genau so zu machen, wie man es eben macht, wobei man allerdings auch nicht weiß, wie man es so auf Dauer schaffen kann ...

3. Schule, Privatleben und Sozialkontakte



Es gibt Lehrerinnen und Lehrer, die haben eigentlich kein Privatleben mehr. In der Zeit, die Freizeit sein könnte, lesen sie Zeitungen, die auch der Unterrichtsvorbereitung dienen könnten, sammeln Joghurtbecher als Bastelmaterial für die 3a. Solange dies Ihrem persönlichen Anliegen entspricht und Sie sich dabei wohl fühlen, ist nichts dagegen zu sagen. Aber nicht selten ergibt sich eine Zwickmühle: Während man etwas für die Schule tut, hadert man mit sich, weil man doch eigentlich Freizeitsport machen wollte. In dem Moment,

wo man die Sportschuhe in die Hand nimmt, hat man ein schlechtes Gewissen, weil die Mathestunde für Montag noch nicht ausreichend vorstrukturiert ist. Zudem hängen vielfach Freizeit und Sozialkontakte miteinander zusammen.

Langjährig psychisch stabile Lehrerinnen und Lehrer verfügen in der Regel über ein tragfähiges soziales Netzwerk auch außerhalb der Schule, das ihnen hilft, Schule zu relativieren und Stütze gibt, wenn es nötig ist. Auch hier kann eine systematisch gezogene Bilanz (Mein Schulleben versus Mein Privatleben, Ist und Sollzustand) anzeigen, wo Korrekturen zu einer Entlastung führen könnten. Wenn Sie für sich eine Disbalance feststellen: Kleine und konkrete Strategien und auch Experimentieren mit möglichen Lösungen ("Wie wichtig ist mir Freizeitsport wirklich?", oder: "Wie viel Entlastung bedeutet es, jeden Morgen zehn Minuten früher aus dem Haus zu gehen, um vielleicht ohne Stau und Hetze in die Schule zu kommen?") sind Erfolg versprechender als große Pläne ("ich wusste ja schon immer, dass ich mein Leben umstellen sollte, aber..." – und am Ende passiert wieder nichts).

4. Umgang mit Konflikten im Kollegium, mit der Schulleitung oder auch Eltern

Kennen Sie die netten, hilfreichen Kollegen, die fast sicher aus jeder Schulkonferenz mit neuen Aufgaben herausgehen, ohne sich auch nur ansatzweise darum bemüht zu haben? Schlucken Sie es lieber, wenn Kollegen sich auf Ihre Kosten darstellen, Ihr Schulleiter Ihre Arbeit als die seine präsentiert? Wie reagieren Sie, wenn Eltern Ihren Unterricht für die schlechten Noten oder das destruktive Verhalten ihres Kindes verantwortlich machen? Natürlich geht es nicht darum, nun genau das Gegenteil davon zu machen, zum voll distanzierenden, unnahbaren Kollegen zu werden (keine Sorge, das dürfte, wenn Sie sich im skizzierten gutmütigen Kollegen wiedererkennen, praktisch unmöglich sein). Vielmehr geht es um eine praktisch gelebte soziale Kompetenz, ein rechtzeitig-freundliches Ablehnen von zusätzlichen Belastungen, die man nicht wirklich möchte, einer klaren Abgrenzung gegenüber potenziell beleidigenden Vorwürfen, um sich dann angemessen mit dem sachlichen Inhalt beschäftigen zu können. All diese Aspekte einer sozialen und emotionalen Intelligenz, insbesondere die Schritte zu einer angemessenen Umsetzung, lassen sich nur bedingt aus Büchern und Manualen lernen. Fortbildungsangebote zum Thema und vor allem auch Supervisionen können einem den Spiegel vorhalten, der einem zwar auf den ersten Blick nicht besonders gefallen muss, aber eben die Hinweise und Rückmeldungen gibt, die man braucht, um die Strategie zu finden, die man zur eigenen Entlastung langfristig braucht.

5. Unterrichtsstrategien und der Sinn von Supervision

Eine fundierte und möglichst praxisbezogene pädagogische Ausbildung und ein gutes Fundament an eigenen Erfahrungen sind die Voraussetzung. Empfehlungen, wie mit problematischen Situationen im Unterricht konzeptuell am sinnvollsten umzugehen ist, etwa mit Disziplinschwierigkeiten von Schülern, angefangen von solchen, die den in die Klasse kommenden Lehrer nicht zur Kenntnis zu nehmen scheinen, geschweige denn grüßen, bis hin zu offener Gewalt, reichen aber vielfach nicht aus. Der jeweiligen Situation und der Person der jeweiligen Lehrer muss Rechnung getragen werden, wenn die Strategien aufgehen sollen. Ein Kollege schafft es spielend, einen freundschaftlich-burschikosen Umgangston mit seinen Schülern zu pflegen und (trotzdem?) herrscht in der Klasse eine

konstruktive Arbeitsatmosphäre. Ein anderer möchte genauso freundschaftlich sein und es geht über Tische und Bänke. Warum? Selbst wenn die beiden betreffenden Kollegen ihren Unterrichtsstil offen und ehrlich darlegen würden, ließen sich Fragen dieser Art nur schwer beantworten. Die Antwort müsste nämlich nicht nur das Selbstkonzept des Lehrers sondern auch die Art und Weise einbeziehen, wie er es verbal und nonverbal kommuniziert, also auch wie er von außen gesehen wird.

Selbst- und Fremdwahrnehmung können ganz erheblich auseinandergehen! Da der Erfolg von Strategieänderungen, etwa im Hinblick auf eine Stressreduktion während des Unterrichtes, ganz wesentlich davon abhängen, dass sich die Außenwirkung ändert, ist es letztlich unabdingbar, diesen Aspekt von Anfang an zu reflektieren. Auch wenn ich versuche, offen und ehrlich zu mir zu sein, kann ich – aus elementaren wahrnehmungspsychologischen Gründen – nicht wissen, wie ich von anderen wahrgenommen werde (von der "Wahrheit, wie ich bin" ganz zu schweigen). So logisch und verbreitet diese Einsicht auch sein mag, so schwierig und schwer verdaulich wird sie, wenn man sie ernst nimmt. ‚Dort‘ nicht hinsehen zu wollen, kann eine Art Selbstschutz sein und durchaus über Jahre hinweg gut gehen. Man praktiziert den Unterricht auf eine gewisse selbstverständliche Art und Weise, die nicht schlecht sein muss und irgendwann, in irgendeiner Situation funktioniert es nicht mehr.

Supervision beginnt man am besten möglichst früh, zumindest bevor man sich mit dem Rücken zur Wand fühlt und schnell eine Lösung braucht. Systematisch eingeholte Rückmeldungen erhöhen die Freiheitsgrade in sozialen Situationen und damit den Spielraum, als sinnvoll erachtete Strategien auch angemessen einsetzen zu können. Es ist sinnvoll, auch wenn viele wegen der selbst zu tragenden Kosten, der Zeit, dem Umstand, dass man ja (noch) keine Probleme hat, und der Vermutung, dass der Supervisor auch nicht weiser ist als man selber, die Einbeziehung eines Supervisors auf die lange Bank schieben.

Als Lehrer/in ist man selbst das wichtigste Werkzeug, das man in den Unterricht einbringt. Beim Autokauf erkundigt man sich selbstverständlich nach allen relevanten Daten. Aber bezüglich der eigenen Lehrperson verlässt man sich auf den höchst relativen subjektiven Eindruck?

6. Eigene Ansprüche: Sisyphos lässt grüßen



Ein guter Lehrer darf keine Fehler machen. Er muss auf jede Frage der Schüler eine weiterführende Antwort parat haben, muss stets konzentriert und ausgeglichen sein. Er erledigt alle Korrekturen gleichzeitig fehlerfrei und gerecht.

Wenn Sie diese Aussagen vorbehaltlos unterschreiben, brauchen Sie entweder eine beneidenswerte Konstitution oder es ist absehbar, dass Sie irgendwann mit Ihren Kräften am Ende sind. Die Gegenüberstellung psychosomatisch erkrankter und gesunder Lehrer/innen zeigt, dass unrealistisch-idealistische (z.B. "antiautoritäre Erziehung praktizieren") und zudem unkonkrete Erwartungen an den Beruf Risikofaktoren für spätere Erkrankungen sein dürften (nicht aber Engagement und Begeisterung für den Beruf per se!). Wie will man messen, ob und wie erfolgreich man als Lehrer/in wirklich ist, was man den Schülern als Mensch bedeutet? Wer diese Fragen mit seinem Selbstwert verknüpft, sich gar abhängig davon macht, riskiert früher oder später nachhaltig enttäuscht zu werden. Wer in sozialen Kontakten eher Schwierigkeiten hat und hofft, der Kontakt zu

"der Jugend" in Form der Schüler helfe darüber hinweg, sitzt einem langfristig nicht selten fatalen Irrtum auf. Andererseits ist es natürlich wünschenswert, wenn Lehrerinnen und Lehrer ihren Beruf als Berufung verstehen und ihnen ein guter Kontakt zu den Schülern wichtig ist. Es kommt – wie so oft – darauf an, dass die Verhältnisse ausgewogen und stimmig sind. Leicht gesagt, aber eine Selbstreflexion, auch unter Heranziehung externer Hilfe in Form eines Supervisors oder Therapeuten ist manchmal die Voraussetzung dafür, dass man sich den nötigen Freiraum (vor sich selber) schafft, in dem die oben angesprochenen Entlastungsstrategien, hinsichtlich Zeitplanung, Freizeit oder sozialer Interaktion erst greifen können.

Viele gute Vorsätze und nach wenigen Tagen ist wieder alles beim Alten?

Veränderung ist schwer, jeder Versuch etwas anders zu machen, bedeutet anfangs mehr Stress! Strategien, mit denen man bislang seinen Alltag bestritten hat, laufen automatisch, im Sinne von Schemata, die fest im Gehirn verankert sind. Diese zu verändern, auch wenn die Argumente, die für eine Veränderung sprechen, noch so gut und überzeugend sind, geht fast nie automatisch. Wer das nicht einplant, in der Hoffnung, kurzfristig und fast mühelos in den Genuss der von ihm angewendeten Strategien zu kommen, läuft Gefahr, frustriert zu werden. Wenn dies mit dem Tenor geschieht, die Methode oder auch der jeweilige Autor taugt nichts, dann wäre dieses halb so schlimm. Oftmals scheint ein fehlgeschlagener Veränderungsversuch jedoch die eigene Unfähigkeit, an der Situation etwas konstruktiv zu verbessern, zu bestätigen, was dann die Tendenz zur Resignation fördert.

Auch wenn es nur um vermeintlich kleine Schritte geht, etwa die regelmäßige Anwendung von Entspannungsverfahren oder morgens die zehn Minuten früher loszufahren, sollten möglichst alle konkreten Rahmenbedingungen, aber auch die grundsätzlichen Probleme jeder Verhaltensänderung von Beginn an berücksichtigt werden. Es gilt zu klären, wann, ab wann und wo ich es durchführen werde. Zudem: Kontrolle ist besser (und ersetzt – wenn man es denn geschafft hat – (fast) einen freundlichen Schlag auf die eigene Schulter. Weitergehende Selbstbelohnungen, auch die über die Sache selber hinaus gehenden, sind nicht verboten). Zumindest der schlichte Haken im Tagesplan sollte es schwarz auf weiß zeigen, dass man erfolgreich war. Wenn nicht: zurück zur Bedingungsanalyse und dann klären: Was verspreche ich mir davon, ist es der richtige, erste Schritt?



Machen Sie es wie Münchhausen?

(Nur) Münchhausen konnte sich (mitsamt seinem Pferd) am eigenen Schopf aus dem Sumpf ziehen. Falls Sie sich beruflich hochgradig belastet fühlen und die oben genannten oder auch andere Strategien jedoch scheinbar nicht funktionieren, dann ist es erforderlich, fremde Hilfe in Anspruch zu nehmen. Angefangen von der Rücksprache mit den Kollegen, Ihrem hoffentlich aufgeschlossenen Fach- oder Schulleiter, über Supervision (die wie gesagt durchaus nicht nur im Katastrophenfall indiziert ist) bis zum Psychotherapeuten. Wir alle haben blinde Flecken, gerade wenn es um uns selber geht. Sich dieses einzugestehen und jemanden zu suchen, der von außen die Problemkonstellation klarer sehen kann, ist perspektivisch gesehen hilfreicher, als bis zur Erschöpfung die Richtigkeit seiner Sicht der Dinge argu-

mentativ zu begründen. Aus eben diesem Grunde gibt es Psychotherapie und ist nicht durch Manuale und Ratgeber – wie den vorliegenden – zu ersetzen, auch wenn sie noch so hilfreich sein mögen.

Veränderungen sind spannend



Vom letztgenannten Fall abgesehen: Sie haben Ihre Situation aus dem möglichen Abstand heraus analysiert und Punkte gefunden, in denen eine Veränderung gleichermaßen lohnend wie machbar erscheint. Nochmals (weil man es im Überschwang der guten Absicht nur zu leicht übersieht): Bitte klein anfangen und mit System. Legen Sie zuerst ein Tagebuch an (ein erweiterter Stundenplan genügt meistens), und halten Sie Gelingen oder Nicht-Gelingen des Ansatzes fest. Rekapitulieren Sie Ihre Erfahrungen nach einer vorher definierten Zeitspanne (z. B. nach zwei Wochen): War es praktikabel, erfolgreich oder nicht?

Strategien zu verbessern ist keine Einbahnstraße, sondern zumeist ein höchst anregender, weil zirkulärer Prozess, bei dem man – wenn man es denn möchte – sich gut selber kennen lernen und wachsen kann. Weil dem so ist, wurde diese Schrift bewusst nicht als eine Auflistung guter Ratschläge mit Kochbuchcharakter angelegt. Veränderung kann spannend werden. Warum sollten sich auch Lehrerinnen und Lehrer sonst darauf einlassen? Keine naiven Patentrezepte bitte! Der psychotherapeutische Autor wünscht Ihnen Erfolg und – trotz aller real vorhandenen Probleme und Belastungen – weiterhin (oder wieder) Spaß am Lehrerberuf!



Wie kann ich meine Belastungen verringern?

Gerd Nitschke
Abteilung Dienstrecht und Besoldung im BLLV

Dienstrechtliche Entlastungsmöglichkeiten durch Teilzeit und Beurlaubung



Einführung

Neben den in dieser Broschüre erwähnten "Strategien zur Bewältigung beruflicher Belastungen des Lehrerberufes", gibt es für die Lehrer/innen auch die Möglichkeit, sich durch Teilzeit oder Beurlaubung dienstrechtliche Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen. Dabei existieren verschiedene Modelle, die im Folgenden dargestellt werden.

Vorab möchten wir darauf hinweisen, dass Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung neben den Auswirkungen auf die aktuelle Besoldung (finanzielle Einbußen) auch Auswirkungen auf das spätere Ruhegehalt haben. Ebenso sind die Bereiche Beihilfe, Krankenversicherung und die aktuelle Rechtslage zu beachten, da vor allem im Bereich der Antragsteilzeit mit Verschlechterungen zu rechnen ist.

Bei allen Überlegungen und Entscheidungen in diesem Bereich muss der Gewinn von Lebensqualität den finanziellen Auswirkungen gegenübergestellt werden. Was kann und was will ich mir leisten?

Bitte wenden Sie sich deshalb bei weiteren Fragen an die Fachleute im BLLV.



Teilzeitmöglichkeiten

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung gibt es drei verschiedene Möglichkeiten, Belastungen zu reduzieren bzw. einen gleitenden Ausstieg aus dem Beruf möglich zu machen. Hierbei sind die Voraussetzungen genau zu beachten. Die Besoldung erfolgt bei der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich anteilig.¹ Sind beide Ehepartner mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst beschäftigt, wird der Ehegattenanteil im Familienzuschlag nicht anteilig gekürzt. Die Beihilfe wird gemäß dem jeweiligen Bemessungssatz (50 % bzw. 70 % bei zwei und mehr berücksichtigungsfähigen Kindern) gewährt.

1. Familienpolitische Teilzeit nach Art. 80 b BayBG

VORAUSSETZUNG: Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen (muss nicht im gleichen Haushalt leben); zwingende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

HÖCHSTDAUER: Unbegrenzt, solange die Voraussetzungen vorliegen

UMFANG: bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

2. Antragsteilzeit nach Art. 80 a BayBG

- VORAUSSETZUNG: Dienstliche Gründe stehen nicht entgegen
HÖCHSTDAUER: unbegrenzt (die ehemals gültige Höchstdauer wurde gestrichen!)
- UMFANG: bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, für Fachlehrer mit musisch-technischer Fächer-
verbindung an Volksschulen mindestens 22 Unterrichtsstunden (Ausnahmen: Schwer-
behinderte und Lehrkräfte, die am 1. August 60 Jahre alt sind).

3. Unterhäufige Teilzeit nach Art. 80 b BayBG

- VORAUSSETZUNG: Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen (muss nicht im gleichen Haushalt leben); zwingende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.
- HÖCHSTDAUER: unbegrenzt seit 01.07.2003
- UMFANG: mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit

Freistellungsmodell (Sabbatjahr)

Das Freistellungsmodell ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Auch dieses Modell bietet die Möglichkeit, eine Auszeit (zur Erholung) einzulegen oder sogar den Ruhestand um ein Jahr vorzuziehen. Antragsberechtigt sind Lehrkräfte aller Schularten (auch Angestellte), Förderlehrer und Heilpädagogische Unterrichtshilfen. Zwingende dienstliche Gründe dürfen allerdings nicht entgegenstehen, weshalb Schulleiter, Schulleiterstellvertreter, Seminarleiter/Seminarlehrer ausgenommen sind. Auch bisher Teilzeitbeschäftigte dürfen am Freistellungsmodell teilnehmen.²

Die Besonderheit des Freistellungsmodells besteht darin, dass die Arbeitszeit nicht – wie sonst üblich – über den gesamten Bewilligungszeitraum hinweg gleichmäßig reduziert wird. Die Beschäftigung erfolgt vielmehr zunächst in einem Umfang, der über demjenigen der genehmigten Teilzeit liegt. Im letzten Jahr der Laufzeit entfällt die Unterrichtsverpflichtung und damit die Arbeitszeit völlig (Freistellungs-jahr). Die durchschnittliche Beschäftigung erreicht auf diese Weise über die Gesamtlaufzeit das Maß der genehmigten Teilzeit. Der Beschäftigte ist jedoch während der gesamten Laufzeit Teilzeit beschäftigt und wird auch entsprechend vergütet. Die Besoldung wird daher während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert. Der Bewilligungszeitraum kann zwischen drei und sieben Jahre umfassen.

Zum Beispiel das dreijährige Freistellungsmodell: Für bisher Vollbeschäftigte gilt: zwei Jahre Vollbeschäftigung, im dritten Jahr völlige Freistellung; 2/3 der Bezüge über die gesamte Laufzeit von drei Jahren. Für bisher Teilzeitbeschäftigte gilt: Das dreijährige Freistellungsmodell steht nur Teilzeitbeschäftigten offen, denen bisher eine Teilzeitquote von 3/4 oder darüber genehmigt war. Die neue Teilzeitquote wird auf 2/3 der bisherigen festgesetzt. Der Teilzeitbeschäftigte leistet zwei Jahre im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im dritten Jahr ist er völlig freigestellt. Die Bezüge bestimmen sich über die gesamte Laufzeit nach dem Maß der neuen genehmigten Teilzeitquote.

Die Beschäftigten sind während der Laufzeit des Freistellungsmodells Teilzeitbeschäftigte. Ihre besoldungs- und versorgungs-/tarifrechtlichen Ansprüche richten sich daher nach den für Teilzeitbeschäftigte geltenden Bestimmungen. Der Beihilfeanspruch bleibt für Beamte in vollem Umfang während der gesamten Zeit der Teilzeitbeschäftigung (auch während des Freistellungsjahres) bestehen. Bei dem Freistellungsjahr handelt es sich um ein gutes Modell, um sich für ein Jahr dem dienstlichen Stress zu entziehen und sich zu regenerieren. Falls man sich anderen Aufgaben widmet, die bezahlt werden, muss das Nebentätigkeitsrecht beachtet werden.



Teildienstfähigkeit

Der Begriff der Teildienstfähigkeit wird meist für zwei verschiedene Arten der Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit benutzt. Hierbei muss genau aufgepasst werden und die betroffenen Lehrerinnen und Lehrer sollten auf jeden Fall den zuständigen Personalrat einschalten.

Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit bei vorübergehend eingeschränkter Dienstfähigkeit

Die Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit bei vorübergehend eingeschränkter Dienstfähigkeit darf nicht mit der begrenzten Dienstfähigkeit verwechselt werden. Sie ist in der Bekanntmachung zur Unterrichtspflichtzeit geregelt.³ Demnach kann bei vorübergehend eingeschränkter Dienstfähigkeit die Unterrichtspflichtzeit durch die Regierung für den notwendigen Zeitraum (bei voller Besoldung) ermäßigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit voraussichtlich innerhalb eines Jahres gerechnet werden kann.

Diese Möglichkeit der Entlastung nach einer Krankheit oder Operation sollte – wenn möglich – in Anspruch genommen werden, damit der Einstieg in die Vollbeschäftigung erleichtert wird.

Begrenzte Dienstfähigkeit

Im Rahmen des fünfzehnten Gesetzes zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 22. Juli 1999⁴ wurde die Möglichkeit einer begrenzten Dienstfähigkeit geschaffen. Von der Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll dann abgesehen werden, wenn der Beamte unter Beibehaltung seines Amtes seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Die Arbeitszeit des Beamten ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Er kann mit seiner Zustimmung auch in einer nicht seinem Amt entsprechenden Tätigkeit eingeschränkt verwendet werden. Ändert sich der Umfang der begrenzten Dienstfähigkeit, ist die Arbeitszeit des Beamten entsprechend zu verändern. Die Dienstbezüge werden im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, jedoch mindestens in Höhe des Ruhegehaltes gewährt, das bei Versetzung in den Ruhestand zustehen würde.

Betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist zu raten, sich schnellstmöglich mit dem Personalrat in Verbindung zu setzen, da die begrenzte Dienstfähigkeit in der derzeitigen Form doch erhebliche Nachteile mit sich bringt. Zum einen steht der Versorgungsfreibetrag in Höhe von 256 Euro pro Monat, wie er bei Ruhestandsbeamten gewährt wird, nicht zu. Des Weiteren erhalten begrenzt dienstfähige Kolleginnen und Kollegen lediglich 50 % Beihilfe, während Ruhestandsbeamten 70 % Beihilfe zusteht.

Allerdings muss auch festgestellt werden, dass die begrenzte Dienstfähigkeit manchmal der einzige Ausweg ist, um mit Teilzeit unter 22 Stunden als Fachlehrkraft m/t weiterhin tätig zu sein.

Beurlaubung

Auch die verschiedenen Beurlaubungsmöglichkeiten können eine Art der Verringerung der Belastung bzw. ein Ausweg aus der Belastung durch den Lehrer/innenberuf darstellen. Es ist allerdings zu beachten, dass hier die Voraussetzungen und die Höchstdauer genau zu beachten sind.

1. Familienpolitische Beurlaubung nach Art. 80 b BayBG

VORAUSSETZUNG: Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen (muss nicht im gleichen Haushalt leben)

HÖCHSTDAUER: 12 Jahre

2. Arbeitsmarktpolitische Beurlaubung nach Art. 80 c BayBG

VORAUSSETZUNG: Bewerberüberhang, wird deshalb für Fachlehrkräfte m/t an Volksschulen nicht neu genehmigt.

HÖCHSTDAUER: 6 Jahre

Achtung: Bei Beurlaubung nach Art. 80 c BayBG besteht kein eigener Beihilfeanspruch!

Eine Kombination der oben angeführten Beurlaubungen ist bis zu einer Höchstgrenze von 15 Jahren möglich. Zeiten in der Elternzeit zählen nicht zur Beurlaubungshöchstdauer.

Weitere Hinweise

Andere Möglichkeiten, die Belastung zu verringern, werden im nächsten Kapitel behandelt. Hier sind die Altersteilzeit im Teilzeitmodell und der Altersurlaub zu nennen. Lassen Sie sich auf jeden Fall vorab in Bezug auf Besoldungshöhe, Versorgung und Beihilfeanspruch von Ihren BLLV-Fachleuten beraten.

Anmerkungen

¹ (Beispiel: Teilzeitbeschäftigung mit 20 Stunden bei einer Unterrichtspflichtzeit von 28 Stunden ergibt eine Besoldung von 20/28)

² Die Hälfte der Unterrichtspflichtzeit darf nicht unterschritten werden.

³ KWMBL 1994, S. 136, Ziffer 2.3

⁴ GVBl Nr. 16/1999

Wie kann ich aus meiner Arbeit aussteigen?

Gerd Nitschke
Abteilung Dienstrecht und Besoldung im BLLV

Dienstrechtliche Möglichkeiten der Beendigung des Dienstverhältnisses

Einführung

Wann beginnt mein Ruhestand? Welche Möglichkeiten gibt es, früher als gesetzlich aus dem Dienst auszuscheiden? Dienstunfähig? Es geht nicht mehr! – Wie komme ich raus? Diese Fragen werden im folgenden Kapitel beantwortet. Aber auch hier müssen wir darauf hinweisen, dass die meisten Möglichkeiten mit teilweise sehr großen finanziellen Einbußen verbunden sind. Beachten Sie immer die aktuelle Rechtslage, da vor allem im Bereich der Altersteilzeit, aber auch im gesamten Versorgungsbereich mit Verschlechterungen zu rechnen ist.

Bei allen Überlegungen und Entscheidungen im Bereich Teilzeit, Beurlaubung, vorzeitige Ruhestandsversetzung etc. muss der Gewinn von Lebensqualität den finanziellen Auswirkungen gegenübergestellt werden. Was kann und was will ich mir leisten?

Die Eigenarten von ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen und Dienstzeiten können hier nicht behandelt werden. Auskünfte hierzu und Berechnungen des Ruhegehaltes erhalten Sie bei den zuständigen Bezirksfinanzdirektionen. BLLV-Mitglieder können sich bei weiteren Fragen an die Fachleute im BLLV wenden.

"Normale" Ruhestandsversetzung

Die Ruhestandsversetzung bei Erreichen der Altersgrenze (65. Lebensjahr) gemäß Art. 55 Abs. 1 und 2 Bayerisches Besoldungsgesetz sollte eigentlich der "normale" Weg sein, um in den Ruhestand zu treten. Die Ruhestandsversetzung erfolgt zum Ende des Schuljahres, das dem vorangeht, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Zum Beispiel: Eine Lehrkraft, die am 16. Mai 2006 das 65. Lebensjahr vollendet, wird mit Ablauf des 31. Juli 2006 in den Ruhestand versetzt. Als Schuljahresende ist immer der 31.07. eines Jahres anzusehen. Eine eigene Antragstellung ist nicht erforderlich.

Antragsruhestand

Die korrekte Bezeichnung des Antragsruhestandes ist die Ruhestandsversetzung wegen Vollendung des 64. Lebensjahres (bei Schwerbehinderten: 60. Lebensjahres) gemäß Art. 56 Abs. 5 BayBG. Die Ruhestandsversetzung erfolgt hierbei auf Grundlage des Geburtstages:

- Bei Vollendung des 64. (60.) Lebensjahres im ersten Schulhalbjahr mit Ablauf des letzten Unterrichtstages der zweiten vollen Woche im Februar. Dies gilt auch für Lehrkräfte, die bis zu diesem Tag geboren sind.
- Bei Vollendung des 64. (60.) Lebensjahres im zweiten Schulhalb-

jahr zum 31.07. dieses Jahres. (Hinweis: Am 01.08. eines Jahres Geborene vollenden ihr 64. (60.) Lebensjahr mit Ablauf des 31.07.!))

- Geburtstag im August: Ruhestandsversetzung zum 31.08. Lehrkräfte, die nach dem 31.08., aber vor dem letzten "Sommer-Ferientag" geboren sind, können mit Ablauf des Tages, an dem sie das maßgebliche Lebensalter vollenden, ebenfalls in den Antragsruhestand versetzt werden.

Der Antrag auf Ruhestandsversetzung wegen Vollendung des 64. (60.) Lebensjahres sollte nach Möglichkeit etwa vier Monate vor dem jeweiligen Termin formlos auf dem Dienstweg (2-fach) an die Regierung gestellt werden.

Allerdings ist bei dieser Art von Ruhestandsversetzung auf den Versorgungsabschlag zu achten. Erreicht der Beamte die für ihn maßgebliche Antragsaltersgrenze nach dem 31.12.2002, gilt für ihn der Versorgungsabschlag in voller Höhe von 3,6 % für jedes volle Jahr des vorgezogenen Ruhestandes.¹

Die Höhe des Versorgungsabschlags bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze wird nur bis zum Erreichen der für den Beamten jeweils geltenden gesetzlichen Altersgrenze berechnet, gilt aber für die gesamte Dauer des Ruhestands – einschließlich der Hinterbliebenenversorgung (Witwen-, Witwer-, Waisengeld). Zum Beispiel gilt als gesetzliche Altersgrenze in Bayern das Ende des Schuljahres, das dem vorangeht, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird.

Geburtsdatum: 17.01.1942
Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze: 31.07.2006
Erreichen der Antragsaltersgrenze: 14.02.2006
Berechnung des Versorgungsabschlags bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze: 14.02.2006 bis 31.07.2006
. (also 3,6 % mal 5 ½ Monate = 1,65 %)

Für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen gelten andere Daten bzw. "Übergangsregelungen". Zum Beispiel kann eine schwerbehinderte Lehrkraft (geboren vor dem 16. November 1950 und schon vor dem 16. November 2000 schwerbehindert mit mindestens GdB 50), die am 12. Dezember eines Jahres das 60. Lebensjahr vollendet, bei rechtzeitiger Antragstellung mit Ablauf des letzten Unterrichtstages der zweiten vollen Woche im Februar des darauf folgenden Jahres ohne Versorgungsabschlag in den Ruhestand treten. Als Schwerbehinderte muss sie sich im Antrag allerdings verpflichten, bis zum 63. Lebensjahr monatlich im Durchschnitt nicht mehr als 325,- Euro hinzuzuverdienen.

Dienstunfähigkeit



Die verschiedenen Arten der Dienstunfähigkeit werden in den Artikeln 56, 57 und 58 des Bayerischen Besoldungsgesetzes geregelt. Besonders in diesem Bereich sollte kompetente Hilfe beim BLLV und seinen Personalräten gesucht werden.

Für alle drei Bereiche gilt:

- Bei Versetzung in den Ruhestand bei amtsärztlich festgestellter Dienstunfähigkeit (z. B. bei Krankheit) wird ab 1. Januar 2001 ein Versorgungsabschlag von 3,6 % (vom Ruhegehalt) für jedes Jahr, um das der Beamte vor dem 63. Lebensjahr wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird, eingeführt. Die Mindere rung darf 10,8 % nicht übersteigen.²
- Kein Versorgungsabschlag erfolgt bei Versetzung in den Ruhe stand wegen Dienstunfähigkeit ab vollendetem 63. Lebensjahr.

- Der Versorgungsabschlag gilt für die gesamte Dauer des Ruhestands – einschließlich der Hinterbliebenenversorgung (Witwen-, Witwer-, Waisengeld).
- Die Zurechnungszeit (Zeit vom Eintritt in Ruhestand bis zum 60. Lebensjahr) wird gleichzeitig wieder von einem Drittel auf zwei Drittel angehoben.

Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit gemäß Art. 56 Abs. 1 BayBG

Als dienstunfähig kann der Beamte angesehen werden, wenn er infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass er innerhalb weiterer sechs Monate wieder dienstfähig wird. In der Regel erfolgt eine Untersuchung durch den Amtsarzt der Regierung. Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit gemäß Art. 56 Abs. 1 BayBG beginnt mit dem Ende des Monats, in dem die Ruhestandsverfügung zugestellt worden ist. Zum Beispiel wurde die Ruhestandsversetzung am 05.07. zugestellt, so beginnt der Ruhestand mit Ablauf des 31.07.

Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit auf Antrag gemäß Art. 57 BayBG

Lehrerinnen und Lehrer können selbst auf Antrag formlos auf dem Dienstweg (2-fach) an die Regierung ihre Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit einreichen. Bei gewünschtem Termin: Möglichst vier Monate vorher! Die Ruhestandsversetzung erfolgt dann mit dem Ende des Monats, in dem die Ruhestandsverfügung zugestellt worden ist, wenn im Antrag kein früherer Termin genannt wird. Sie sollten auf jeden Fall ärztliche Zeugnisse beilegen. Der Dienstvorgesetzte erklärt ihre Dienstunfähigkeit aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens der Medizinischen Untersuchungsstelle bei der Regierung. Wird im Antrag auf Ruhestandsversetzung ein früherer Termin genannt, so beginnt der Ruhestand zu diesem Zeitpunkt (Art. 61 Abs. 2 BayBG).

Zwangspensionierung gemäß Art. 58 BayBG (wegen Dienstunfähigkeit)

Bei Einwendungen gegen die Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit entscheidet die Regierung, ob das Verfahren fortgeführt wird. Bei Weiterführung des Verfahrens werden die das Ruhegehalt übersteigenden Bezüge nach Ablauf der genannten Frist einbehalten. Bei Feststellung der Dienstfähigkeit werden die Beträge nachgezahlt. Die Ruhestandsversetzung erfolgt dann nach Abschluss des Verfahrens mit dem Ende des Monats, in dem die Verfügung zugestellt worden ist. Gemäß Art. 76 Abs. 1 Nr. 6 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes ist auf Antrag der Bezirkspersonalrat zu beteiligen. Zum Beispiel, wenn die Lehrkraft gegen die geplante Ruhestandsversetzung Einwendungen erhebt. Die Regierung teilt am 15.07. mit, dass sie das Verfahren der Ruhestandsversetzung fortführen will. Ab 01.08. werden die Bezüge nur noch in Höhe des Ruhegehalts (Ausnahme: vermögenswirksame Leistungen) bezahlt. Am 11.01. des darauffolgenden Jahres wird die Feststellung der Dienstunfähigkeit dem Beamten zugestellt. Der Ruhestand beginnt mit Ablauf des 31.01. Einbehaltene Beträge werden nicht nachgezahlt.

Reaktivierung

Auch das Thema "Reaktivierung" muss in diesem Zusammenhang erwähnt werden. Ist nämlich eine wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Lehrkraft wieder dienstfähig geworden, so kann sie erneut in das Beamtenverhältnis berufen, also "reaktiviert" werden (Art. 59 BayBG). Eine Reaktivierung ist bei Beamten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, auch im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit gemäß Art. 56a BayBG möglich.

Auch die Lehrkraft hat die Möglichkeit, die Reaktivierung von sich aus zu beantragen. Sind noch keine fünf Jahre seit der Ruhestandsversetzung vergangen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, soweit nicht dienstliche Gründe entgegenstehen. Zur Nachprüfung der Dienstfähigkeit ist daher der Ruhestandsbeamte verpflichtet, sich auf Weisung der Regierung amtsärztlich untersuchen zu lassen.

Altersteilzeit

Altersteilzeit bedeutet, dass Beschäftigte ab einem bestimmten Lebensalter die Arbeitszeit bis zum Beginn des Ruhestands reduzieren können. Die Altersteilzeit muss im Schulbereich spätestens am 1. August 2009 beginnen. Der Mindestbewilligungszeitraum beträgt ein Jahr (im Schulbereich sind nur gerade Jahre genehmigungsfähig!). Dringende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen. Für Funktionsinhaber (Schulleiter, Schulleiterstellvertreter, Seminarleiter) ist die Bewilligung von Altersteilzeit nur im Blockmodell und einer zeitlichen Beschränkung von vier Jahren zulässig.

Die Altersgrenzen, ab denen Altersteilzeit angetreten werden kann, sind für die Altersteilzeit im Schulbereich zurzeit die Vollendung des 60. Lebensjahres und für Schwerbehinderte mit mindestens GdB 50 das vollendete 58. Lebensjahr.

Für die Einbringung der in Altersteilzeit zu leistenden Arbeitszeit stehen zwei Varianten zur Verfügung:

- Im Teilzeitmodell arbeitet der Beamte bis zum Beginn des Ruhestands durchgehend in dem in Art. 80d Abs. 1 Satz 1 BayBG genannten Umfang, also im Umfang der Hälfte der in den letzten fünf Jahren durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit (d. h. 50 % Arbeitszeit, 83 % Besoldung).
- Im Blockmodell wird die Arbeitszeit zunächst in einer Ansparphase über den in Art. 80d Abs. 1 Satz 1 BayBG genannten Umfang hinaus erhöht. Diese Arbeitszeiterhöhung wird dann in einer Freistellungsphase ausgeglichen (d. h. beispielsweise fünf Jahre vollbeschäftigt und fünf Jahre vollständig vom Dienst befreit, bei einer Laufzeit von zehn Jahren; 83 % Besoldung für die volle Laufzeit).

Die jährliche Sonderzuwendung wird in Höhe von 83 Prozent der Nettobeträge, die bei einer Beschäftigung im Umfang der in den letzten fünf Jahren durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zustehen würden, gewährt. Die Vermögenswirksamen Leistungen werden bei Altersteilzeit stets zur Hälfte gewährt.

Der große Vorteil ist, dass Beamten auch bei einer Altersteilzeitbeschäftigung ihr Beihilfeanspruch in vollem Umfang erhalten bleibt. Dies gilt auch bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Altersteilzeit ist statusrechtlich eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Gleichwohl sind Zeiten einer Altersteilzeit nach dem neuen Versorgungsrecht nicht nur arbeitszeitanteilig, sondern zu 9/10 der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit ruhegehaltfähig.

Weitere wichtige Hinweise sind:

- Die Altersermäßigung entfällt bei Inanspruchnahme der Altersteilzeit
- Der Nettobetrag entspricht durch Progressionsvorbehalt in Wirklichkeit eher 79 % der bisherigen fiktiven Nettoeinzugs.
- Nachteile vermeidet, wer sich auf der Lohnsteuerkarte keinen Freibetrag eintragen lässt, sondern die entsprechenden Steuervergünstigungen erst in der Steuererklärung geltend macht.
- Nach den steuerrechtlichen Vorschriften muss daher jeder, der einen Altersteilzeitzuschlag erhält, für das betreffende Kalenderjahr eine Steuererklärung abgeben. Es wird mit Steuernachforderungen in Höhe von ca. 1500 Euro gerechnet.

Zur Erläuterung noch zwei Beispiele:

1. Grundschullehrkraft, geb. am 10. November 1944, Antrag auf Altersteilzeit zum 1. August 2005, gesetzlicher Ruhestand am 31. Juli 2009, Blockmodell, Arbeitszeit in den letzten fünf Jahren (21, 20, 21, 22, 21), Durchschnitt 21/28:
1. August 2005 bis 31. Juli 2007 mit 21/28 arbeiten und 83 % Nettogehalt; 1. August 2007 bis 31. Juli 2009 "freigestellt" und 83 % Nettogehalt; 1. August 2009 Ruhestand mit den Pensionsbezügen gemäß erreichtem Ruhegehaltssatz.
2. Hauptschullehrkraft, geb. am 4. August 1943, Antrag auf Altersteilzeit zum 1. August 2004, gesetzlicher Ruhestand am 31. Juli 2008, Blockmodell, Arbeitszeit: Vollzeit in den letzten fünf Jahren; 1. August 2004 bis 31. Juli 2006 Vollzeit und 83 % Nettogehalt; 1. August 2006 bis 31. Juli 2008 "freigestellt" und 83 % Nettogehalt; 1. August 2008 Ruhestand mit den Pensionsbezügen gemäß erreichtem Ruhegehaltssatz.



Altersurlaub

Eine weitere Möglichkeit, frühzeitig in den "Ruhestand" zu treten, ist der Altersurlaub nach Art. 80 c BayBG. Diese Beurlaubung ohne Dienstbezüge und ohne eigenen Beihilfeanspruch kommt eigentlich nur für Lehrer/innen in Frage, die finanziell sehr gut abgesichert sind oder den Beihilfeanspruch wenigstens über den Partner erwerben können (Bitte vorab die Beihilfestelle kontaktieren).

VORAUSSETZUNG: Bewerberüberhang (deshalb nicht mehr für Fachlehrkräfte m/t an Volksschulen!!!) und die Vollendung des 55. Lebensjahres. Der Antrag muss sich bis zum Beginn des (gesetzlichen) Ruhestandes erstrecken (die Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze ist auf eigenen Antrag möglich, die Entscheidung darüber erfolgt aber in der Regel noch nicht bei Antragstellung, sondern Sie müssen selbst an die Antragstellung denken!). Seit 1. August 1999 ist Altersurlaub (befristet bis 31.12.2004) bereits ab dem 50. Lebensjahr möglich – allerdings hier dann mit einer Gesamtbeurlaubungshöchstdauer von 15 Jahren.

HÖCHSTDAUER: Ist dem Beamten die Rückkehr zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zumutbar, wird künftig der Altersurlaub nicht mehr auf die Be-

urlaubungshöchstgrenze von zwölf Jahren angerechnet.

Hier noch einmal die Warnung: Bei Beurlaubung nach Art. 80 c BayBG besteht kein eigener Beihilfeanspruch!

Entlassung aus dem Beamtenverhältnis



Die Entlassung eines Lebenszeitbeamten auf eigenen Wunsch sollte eigentlich keine Möglichkeit darstellen, um das Dienstverhältnis zu beenden. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass dies, nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten, manchmal die einzige Lösungsmöglichkeit ist, sein Leben wieder lebenswert zu machen. Ein Antrag auf Entlassung ist nur zum Schulhalbjahr bzw. Schuljahresende möglich. Ausnahme: Liegt der beantragte Entlassungszeitpunkt während der Sommerferien, so ist dem Antrag zum gewünschten Zeitpunkt, spätestens am Tag vor dem letzten Ferientag zu entsprechen.

Ein entlassener Beamter auf Lebenszeit wird bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte in Berlin (BfA) nachversichert. Für ihn gelten dann die Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen kann er dann (z. B. bei Erreichen der Altersgrenze) Rente beantragen. Auf die Bestimmungen für Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten wird hingewiesen. Auskünfte erteilen die BfA und die Versorgungsämter. Es ist auf jeden Fall mit erheblichen finanziellen Minderungen im Vergleich zur Pension zu rechnen (auch die VBL-Zusatzrente wird nicht nachgezahlt!)

Weitere Hinweise



In den letzten Jahren gab es immer wieder Veränderungen im Bereich der Altersteilzeit, der Ruhestandsversetzungen, der Versorgungsabschläge und der Ruhegehaltssätze. Es ist auch weiterhin mit Verschlechterungen in diesen Bereichen zu rechnen. Zum Beispiel wird im Bereich Altersteilzeit die komplette Abschaffung überlegt, die Einschränkungen bzw. Abschaffung bei der Altersteilzeit werden eventuell auf den Grundschulbereich ausgedehnt und im Bereich Versorgung ist eine Senkung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 % auf 71,75 % schon beschlossene Sache.

Wenden Sie sich bitte deshalb immer frühzeitig an Ihre BLLV-Vertreter, die Sie über die aktuelle Rechtslage informieren und Sie in Ihrer persönlichen Lage beraten.

Anmerkungen

1 in Bayern also maximal 7,2 %

2 Gilt nicht, wenn Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall beruht

Wo finde ich professionelle Hilfe?

1. Prävention:

Hilfen im Rahmen der Lehrerfortbildung

*OStR Dr. Heinz
Lehmeier,
Akademie für
Lehrerfortbildung
und
Personalführung*

Lehrgänge an der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung (ALP) in Dillingen bieten eine Möglichkeit, gegenüber dem Berufsalltag eine kleine Zäsur zu setzen, Abstand zu gewinnen, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und kollegiale Unterstützung zu erfahren.

Wenn es darum geht, berufliche Belastungen zu verringern bzw. solchen vorzubeugen, eignen sich vor allem Lehrgänge, die personnahes Lernen bewusst mit einbeziehen und prozessorientiert konzipiert sind. Was ist damit gemeint? Die Teilnehmer/innen erhalten Gelegenheit, sich auch mit persönlichkeitsrelevanten Aspekten eines beruflichen Themas auseinander zu setzen, z. B. im Rahmen kollegialer Fallbesprechungen. Das gemeinsame Arbeiten orientiert sich im Rahmen eines vorgegebenen Themas vor allem an den Fragestellungen, die die einzelnen Teilnehmer/innen mitbringen.

Explizite Angebote zum Themenbereich Bewältigung beruflicher Belastungen finden sich im Programmangebot der ALP (HYPER-LINK "<http://alp.dillingen.de>") insbesondere unter den Stichworten: "Berufshilfen" und "TZI-Lehrgänge/TZI-basierte Lehrgänge" (Themenzentrierte Interaktion).

Darüber hinaus haben in den zurückliegenden Jahren etwa 60 Schulpsychologinnen und Schulpsychologen eine Zusatzausbildung in Supervision (BDP) absolviert. Sie sind Ansprechpartner, wenn es darum geht, um Einzelsupervision/Coaching nachzusuchen, sich bestehenden Supervisionsgruppen anzuschließen bzw. solche zu initiieren. Die jeweils aktuelle Adressenliste der Supervisoren/innen kann auf der Internetseite der ALP unter dem Stichwort "Service/Referenten-Service" aufgerufen werden.

2. Ambulante medizinische

bzw. psychotherapeutische Behandlung

*Prof. Dr. med.
Joachim Bauer,
Universitätsklinik
Freiburg*

Typische Symptome des beginnenden Burnout-Syndroms wie Schlafstörungen, Schwindelgefühle, chronische Müdigkeit oder Schmerzen, Herz-/Kreislaufbeschwerden oder Magen-/Darmsymptome sollten zunächst beim Hausarzt oder beim Internisten abgeklärt werden (die Untersuchung sollte sich dabei vor allem den Blutwerten, dem EKG und den Schilddrüsenwerten widmen, je nachdem ergänzt durch eine Ultraschalluntersuchung, eventuell durch eine Magen- bzw. Darmspiegelung, durch eine HNO-ärztliche und/oder neurologische Untersuchung oder gegebenenfalls durch eine weiterführende kardiologische Diagnostik). Nach Abschluss organmedizinischer Ursachen und bei Fortbestehen der Beschwerden sollte die Entscheidung zur Vorstellung bei einem (einer) psychotherapeutischen Experten (Expertin) fallen. Vorbehalte, damit eventuell einem Stigma zu unterliegen, sollten dabei zurückgestellt werden angesichts der Tatsache, dass sich seit Jahren auch prominente Zeitgenossen von dieser Seite bei Bedarf Hilfe holen.

Psychotherapeutische Beratungstermine und gegebenenfalls eine psychotherapeutische Behandlung bei qualifizierten Therapeuten sind Leistungen, die voll beihilfefähig und auch durch private Versi-

cherungen je nach vertraglicher Vereinbarung erstattungsfähig sind. Die ersten Beratungstermine sind ohne Antrag erstattungsfähig. Wird eine Psychotherapie, z. B. über eine Länge von 50 Sitzungen, vereinbart, muss ein kurzes und i. d. R. problemloses Antragsverfahren durchlaufen werden, welches im Wesentlichen durch den Therapeuten (die Therapeutin) abgewickelt wird. Psychotherapie kann sowohl durch entsprechend qualifizierte Ärzte (durch einen "Facharzt für Psychotherapeutische Medizin", durch Ärzte mit dem Zusatztitel "Psychotherapie" oder durch einen "Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie") als auch durch approbierte "Psychologische Psychotherapeuten" geleistet werden. Während alle psychotherapeutischen Termine normalerweise 45 bis 50 Minuten dauern sollten, nehmen sich manche (nicht alle) "Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie" für eine Sitzung nur 20 Minuten (oder noch weniger) Zeit, was keine ausreichende Sitzungslänge darstellt. Wer über keine Empfehlung eines guten Psychotherapeuten (oder einer guten Psychotherapeutin) verfügt, kann sich an die Ambulanz einer Klinik für Psychosomatische Medizin wenden, wie sie u. a. an den Universitäten in München, Regensburg, Erlangen bzw. Nürnberg oder Würzburg vorhanden sind, und sich gegebenenfalls einen niedergelassenen Psychotherapeuten vor Ort empfehlen lassen.

Im Falle einer Psychotherapie beim Burnout-Syndrom können beide derzeit anerkannten Psychotherapie-Verfahren zur Anwendung kommen, d. h. sowohl eine sogenannte "tiefenpsychologisch orientierte Psychotherapie" als auch die sogenannte "Verhaltenstherapie". Die tiefenpsychologisch orientierte Psychotherapie legt den Schwerpunkt auf die Wahrnehmung und Regulierung von Emotionen im zwischenmenschlichen Beziehungsfeld. Besonderes Gewicht hat hier daher auch die Beziehung zwischen Patient und Therapeut/in. Die Verhaltenstherapie arbeitet demgegenüber meistens stärker rational, übend und stützt sich in stärkerem Maße auf Instruktionen und auf Tagebuch-Arbeit. Verhaltenstherapie sollte vor allem bei sogenannten phobischen Ängsten (Platzangst, Höhenangst, Angst vor ganz bestimmten Situationen u. Ä.) sowie bei sogenannten Zwangserkrankungen (Kontrollzwänge, Handlungszwänge, Gedanken-Zwänge) den Vorzug bekommen. Das schnelle Zücken des Rezeptblocks macht beim Burnout-Syndrom im Frühstadium meistens wenig Sinn. Ausnahmen, wo eine ergänzende medikamentöse Behandlung hilfreich sein kann, sind zeitlich begrenzte medikamentöse Behandlungen bei deutlich ausgeprägten Schlafstörungen, bei schweren Depressionen oder schweren Angstzuständen, vor allem natürlich aber bei psychotischen Erkrankungen. Zu warnen ist vor Sucht erzeugenden Beruhigungsmitteln aus der Gruppe der sogenannten "Benzodiazepine".

3. Stationäre psychotherapeutische / psychosomatische Behandlung

Eine stationäre psychotherapeutische Behandlung in einer entsprechenden Spezialklinik ist in der Regel dann indiziert, wenn eine manifeste, akute seelische Erkrankung (in der Terminologie aktueller medizinischer Diagnosemanuale: Störung) vorliegt, die entweder bereits ohne ausreichenden Erfolg ambulant behandelt wurde oder aber nicht mit Aussicht auf Erfolg ambulant behandelbar ist. Dies muss vom einweisenden Arzt, dem Inhalt der Problematik entsprechend sind primär Fachärzt/innen für Psychiatrie und Psychotherapie oder für psychotherapeutische Medizin zuständig, schriftlich dargelegt werden. Auf dieser Grundlage kann dann bei verbeamteten Lehrer/innen bei der Beihilfestelle und der Krankenkasse, bei Angestellten bei letzterer, die Kostenübernahme für eine als Akut-

*Dr. Dr. Andreas Hillert,
Medizinisch-
Psychosomatische
Klinik Roseneck*

klinik zugelassene psychotherapeutische Fachklinik beantragt werden. In psychiatrischen Versorgungs- und Universitätskliniken, die vielfach auch psychotherapeutische Angebote haben, ist bei gegebener Indikation eine Direkteinweisung möglich. Bei im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrer/innen, die unter einer chronifizierten psychosomatischen Problematik leiden, ist die Durchführung einer stationären psychotherapeutischen Rehabilitationsmaßnahme, die von der BfA getragen wird, zu erwägen.

Indikation für eine stationäre Akutbehandlung ist stets die in der Diagnose definierte medizinisch-psychiatrische Symptomatik. Traditionell und diesem Konzept entsprechend war der Stellenwert, den die Therapieangebote der psychosomatischen Kliniken beruflichen Belastungen zumessen, meist gering. Angesichts der zunehmenden Evidenz hinsichtlich der Bedeutung beruflicher Belastungen eben auch für akute psychische Probleme ist hier perspektivisch auf einen konzeptuellen Wandel zu hoffen.

4. Dienstrechtliche Fragen und Informationen

*Gerd Nitschke
Abteilung
Dienstrecht und
Besoldung im BLLV*

Teilzeit, Beurlaubung und Ruhestandsversetzung – drei Bereiche, um Ihre Belastung zu verringern, Ihre Gesundheit zu sichern oder sogar aus dem Dienst auszuschneiden.

Wir raten allerdings dringend, sich vorab umfassend und kompetent zu informieren. Sie sollten sich Auskünfte über die Besoldungshöhe, den Beihilfe- bzw. Versorgungsanspruch und die jeweils aktuelle Rechtssituation, die sich derzeit relativ schnell ändern kann, einzuholen.

In diesen Fällen stehen Ihnen die Personalräte zur Verfügung, die allerdings nur eingeschränkte Informationsmöglichkeiten haben. Alle BLLV-Mitglieder haben die Möglichkeit, unter Angabe ihrer Mitgliedsnummer, direkt von den Dienstrechts- und Rechtsexperten des BLLV beraten zu werden.

BLLV-Ansprechpartner

Gerd Nitschke *Oberbayern*
Schwaigerstraße 17, 85646 Anzing
Tel. 08121 6916, Fax 08121 1026
e-Mail: familie.nitschke@t-online.de

Kurt Fischbacher, Kirchberg *Niederbayern*
Hofmark 14, 84178 Kröning
Tel./Fax p. 08744 651, Tel. d. 08741 6555

Wilhelm Trisl *Oberpfalz*
Schlatteiner Straße 1, 95703 Plößberg,
Tel. 09636 91943, e-Mail: wtrisl@t-online.de

Peter Bauer *Oberfranken*
Ringstraße 30, 96117 Memmelsdorf
Tel. 0951 42161, Fax 0951 43778
e-Mail: adbbllvofr@aol.com

Alfred Stahl *Mittelfranken*
Siedlungsstraße 19, 91735 Muhr
Tel. 09831 4097, Fax 09831 4090
e-Mail: alfred.stahl@gunnet.de

Wolfgang Wittmann *Unterfranken*
v.-Münster-Straße 6, 97517 Rannungen
Tel 09738 1648, Fax 09738 1645
e-Mail: ullv-adb@bllv.de

Johann Lenk *Schwaben*
Otto-Hahn-Straße 19, 86470 Thannhausen
Tel: 08281 1503, Fax 08281 5797
e-Mail: lenk.bllv@t-online.de

Oswald Hofmann *München*
Pelkovenstraße 91, 80992 München,
Tel. d. 089 21762832/ -2265, Fax 089 21762885
e-Mail: oho--@t-online.de

Hans-Jürgen Fulde *Nürnberg*
Ludwig-Zeidler-Straße 37, 91126 Schwabach
Tel 0911 638045, Fax 0911 638741
e-Mail: hj.fulde@t-online.de

Gesunde Lehrer – gesunde Schule!

Memorandum des BLLV zur Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und Lehrer an den bayerischen Schulen



Problem

Die Arbeitsbelastung in der Schule hat in den letzten Jahren in einem Ausmaß zugenommen, dass die physische und psychische Gesundheit zahlreicher Lehrerinnen und Lehrer nachhaltig gefährdet ist. Nicht nur die persönliche Tragik, die hinter der hohen Zahl an betroffenen Lehrerinnen und Lehrern steht, muss die politisch Verantwortlichen alarmieren, sondern auch die latente Bedrohung der Effektivität und Qualität der Schule sowie die enormen Kosten, die aus der permanenten Überlastung von Lehrerinnen und Lehrern entstehen und bezifferbar sind.

Die Arbeitsbelastung in der Schule wird insbesondere dokumentiert durch die hohe Rate der Dienstunfähigkeit von Lehrkräften und durch die enorme Zunahme des sog. Burnout-Syndroms.

Unabhängige Untersuchungsergebnisse von Arbeitsmedizinern und Psychologen zeigen:

- 63 Prozent aller Fälle von Dienstunfähigkeit von Beamten/innen in Bayern fallen auf Lehrkräfte. (Weber-Studie)¹
- Von 7.103 Lehrkräften in Bayern, die in den Jahren 1996 bis 1999 auf Dienstunfähigkeit untersucht wurden, wurden von den medizinischen Untersuchungsstellen 78 Prozent tatsächlich als dienstunfähig begutachtet. (Weber-Studie)
- Die Dienstunfähigkeit wurde in 46 Prozent aller Fälle wegen psychischer und/oder psychosomatischer Erkrankungen festgestellt. (Weber-Studie)
- Der Zeitpunkt der Untersuchung auf Dienstunfähigkeit hat sich im Vergleich mit den Jahren von 1985 bis 1995 um zwei Jahre nach vorne verschoben, und zwar vom 55. auf das 53. Lebensjahr. Das heißt, die Erkrankungen treten deutlich früher auf. (Weber-Studie)
- Mehr als 50 Prozent der Lehrkräfte werden elf Jahre vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt. (Weber-Studie)
- Fast jeder dritte Lehrer in Deutschland fühlt sich "ausgebrannt"; ein weiteres Drittel hält sich für "überfordert". (Schaarschmidt-Studie).²
- Bei den Lehrern schieden 62 Prozent wegen Dienstunfähigkeit aus, im Vollzugsdienst waren es 27 Prozent, in den übrigen Bereichen des öffentlichen Dienstes 39 Prozent. Bei den Lehrern an Gymnasien liegt der Anteil mit 47 Prozent deutlich niedriger als bei Lehrern an Grund-, Haupt- und Sonderschulen mit 69 Prozent. (Statistisches Bundesamt)³



Ursachen

Als Ursache für diese kritische Entwicklung wird von den Wissenschaftlern übereinstimmend vor allem die immer höhere Arbeitsbelastung im Lehrerberuf genannt. Konkrete Belastungsfaktoren sind vor allem:

- Hohe Klassenstärken
- Wachsender Anteil verhaltensauffälliger Schülerinnen und Schüler
- Hohe Unterrichtsverpflichtung, insbesondere an den Pflichtschulen

- Ungünstige Altersstruktur der Lehrerschaft
- Allgemeine Erziehungsdefizite in den Familien und übersteigerte Erwartungshaltung an die Lehrer/innen
- Mangel an Instrumenten frühzeitiger Diagnostik und Prävention
- Abnehmendes Sozialprestige des Lehrerberufes

Bewertung

Die enorme Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und Lehrer wird von den Wissenschaftlern und Statistikern wie folgt bewertet:

Der Sozial- und Arbeitsmediziner Dr. Andreas Weber bezeichnet die Entwicklung als "äußerst bedenklich" und kommt zu folgendem Resümee: "Der wachsende Anteil der vorgenannten Erkrankungen lässt eine weitergehende differenzierte sozialmedizinische Untersuchung auch im Hinblick auf die Objektivierung/Quantifizierung berufsbedingter ätiologischer Faktoren unumgänglich werden. Darüber hinaus müssen die vorgenannten Zahlen alarmieren und sind weder für Staat und Gesellschaft noch für den einzelnen Beamten akzeptabel".

Der Potsdamer Psychologe Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt: "Regionen übergreifend fühlt sich ca. ein Drittel der Lehrer stark überfordert und neigt zur Resignation – ein höherer Anteil als in anderen Berufen. Hierfür gibt es berufsspezifische Belastungsbedingungen, unter denen problematisches Schülerverhalten und zu große Klassen als größte Stressfaktoren gelten müssen."

Das Statistische Bundesamt zieht folgendes Resümee: "Der überproportionale Anteil von Lehrkräften an der Zahl der Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ... dürfte auf die hohe berufliche Belastung der Lehrer sowie auf die niedrigere Regelaltersgrenze im Vollzugsdienst zurückzuführen sein."

Forderungen des BLLV

Angesichts der Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Untersuchungen zur Arbeitsbelastung in der Schule fordert der BLLV die zuständigen Politiker auf, umgehend konkrete Konsequenzen zu ziehen.

1. Dienstrechtliche Maßnahmen

- Rücknahme des Arbeitszeitkontos
- Angleichung der Altersgrenze für Lehrerinnen und Lehrer auf das 60. Lebensjahr, analog der Regelung bei der Polizei, der Feuerwehr, dem Wehrdienst und dem Vollzugsdienst.
- Flexible Möglichkeiten des Antragsruhestands mit Abschlägen auf das Ruhegehalt bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.
- Gewährung einer Altersermäßigung für Lehrkräfte von zwei Unterrichtsstunden ab dem 50. Lebensjahr und drei Unterrichtsstunden ab dem 55. Lebensjahr.
- Schaffung bzw. Ausbau eines Entlastungskontingents (Stundenpool) zum Ausgleich von besonderen Belastungen
- Neubewertung der Arbeitszeit der Schulleitungen (geringere Unterrichtspflichtzeit und Ausweitung der Zeit für Führungsaufgaben)
- Senkung des Unterrichtsdeputats
- Entwicklung kreativer Arbeitszeitmodelle
- Einstellung junger Lehrerinnen und Lehrer im erforderlichen Umfang

2. Schulpolitische Maßnahmen

- Senkung der Klassenhöchststärke: Sofortmaßnahme: Absenkung auf 30 Schüler (Förderschule: Reduzierung um 10 %). Stufenplan für eine Absenkung der Klassenhöchstgrenze auf 25 Schüler (Förderschule: 75 % des heutigen Stands)
- Ausbau der Schulsozialarbeit zur besonderen Betreuung erziehungsschwieriger Kinder
- Ausbau der mobilen sozialpädagogischen Dienste
- Ausbau des Angebots berufsbegleitender präventiver Maßnahmen in der Lehrerfortbildung (z. B. Supervision, Balintarbeit, Beratungen ...)
- Schaffung qualifizierter Stütz- und Beratungseinrichtungen (z. B. Supervision), die von den Beschäftigten kostenlos in Anspruch genommen werden können

3. Arbeitsmedizinische Maßnahmen

- Durchführung einer differenzierten sozialmedizinischen Untersuchung auch im Hinblick auf die Objektivierung/Quantifizierung berufsbedingter krankheitsverursachender Faktoren (vgl. hierzu die Ausführungen in der Untersuchung des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung)
- Entwicklung eines Interventions- und Präventionsprogrammes für Lehrkräfte mit gesundheitlichen Problemen im Bereich der Überlastung



Weitergehende Maßnahmen

Neben den bereits genannten Stressfaktoren gibt es weitere wesentliche Ursachen, die in ihrer Konsequenz zu permanenter Belastung und u. U. zu Resignation führen. Dazu gehören zum Beispiel die steigenden Anforderungen an die Schule, die Reizüberflutung und der Freizeitstress bei Kindern und Jugendlichen, fehlende Zielvereinbarungen (Welches sind die wesentlichen Ziele der Schule?), fehlender Werte- und Normenkonsens in der Gesellschaft und deren Institutionen, geringe öffentliche Unterstützung der Lehrkräfte, hierarchische Führungs- und Verantwortungsstrukturen, wachsende Kritik an den staatlichen Bildungseinrichtungen.

Diese Phänomene reduzieren bei vielen Lehrerinnen und Lehrern die Berufszufriedenheit erheblich. Die Folge sind bedrohliche Deformationen, die nicht selten zu psychischen und psychosomatischen Störungen führen.

Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich zentrale langfristige Maßnahmen

- Öffentliche Klärung des schulischen Auftrags (Was muss und was kann die Schule leisten?) und Gestaltung der Schule entsprechend des im Konsens definierten Auftrags
- Konsequente Ausrichtung der Lehrerbildung (alle Phasen) am Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule und an der Unterrichtspraxis
- Öffentliche Anerkennung und Unterstützung der Bildungsarbeit

Verabschiedet vom Landesvorstand des BLLV am 20. Juni 2001

Anmerkungen

¹ Studie im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung: Andreas Weber (Universität Erlangen) und Dr. Peter Lederer (Gesundheitsamt Erlangen-Höchstadt): Sozialmedizinische Evaluation der Begutachtungen zur vorzeitigen Dienstunfähigkeit von Beamtinnen/Beamten im Freistaat Bayern

² Uwe Schaarschmidt (Universität Potsdam): Untersuchung der psychischen Gesundheit in Berufen mit erhöhter psychosozialer Beanspruchung

³ Statistisches Bundesamt am 9. November 2000

Zu den Autoren

Prof. Dr. med. Joachim Bauer

Jahrgang 1951, war nach seinem Medizinstudium mehrere Jahre in der molekularbiologischen Grundlagenforschung tätig, bevor er seine Ausbildung zum Facharzt für Innere Medizin, später auch zum Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin absolvierte. Bauer ist sowohl in tiefenpsychologisch orientierter Psychotherapie als auch in Verhaltenstherapie ausgebildet. Zu seinen prägenden klinischen Lehrern gehörte der Internist Professor Wolfgang Gerok. Wissenschaftlich beschäftigte sich Joachim Bauer mit den Zusammenhängen zwischen Immunbotenstoffen, Gehirn und seelischen Gesundheitsstörungen. Für seine Forschungsarbeiten erhielt Professor Bauer 1996 den renommierten Organon-Forschungspreis der Deutschen Gesellschaft für Biologische Psychiatrie. Bauer ist Experte für depressive Erkrankungen, Angsterkrankungen, Schmerzkrankungen, psychosomatische Gesundheitsstörungen und Fachmann auf dem Gebiet der Trauma-Folgekrankheiten. Im Rahmen seiner Beschäftigung mit seelischen Gesundheitsproblemen im Beruf (Burnout) initiierte Bauer, zusammen mit dem Oberschulamt Freiburg, ein Burnout-Präventionsprojekt für Lehrer/innen. Bauer ist als Universitätsprofessor und Oberarzt an der Abteilung Psychosomatik der Freiburger Uniklinik tätig

Kontakt:

Prof. Dr. Joachim Bauer
Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik
Hauptstrasse 8
79104 Freiburg
Telefon 0761 2706539
e-Mail: Joachim_Bauer@psysom.ukl.uni-freiburg.de

Dr. phil. Dr. med. Andreas Hillert

Jahrgang 1961, Studium der Medizin, klassischen Archäologie, Kunstgeschichte, Medizingeschichte u. a. in Mainz, Facharztausbildung an der psychiatrischen sowie der neurologischen Universitätsklinik in Mainz. Seit 1994 Oberarzt an der medizinisch-psychosomatischen Klinik in Roseneck. Facharzt für Psychiatrie, Psychotherapie und psychotherapeutische Medizin. Forschungsschwerpunkte sind neben psychosomatischer Dermatologie berufsbezogene Probleme und Fragen der beruflichen Rehabilitation bei psychosomatischen Patienten. In diesem Kontext Beschäftigung mit Belastungen, Beanspruchungen und psychosomatischen Erkrankungen bei Lehrer/innen.

Kontakt:

Dr. Dr. Andreas Hillert
Medizinisch-psychosomatische Klinik Roseneck
Am Roseneck 6, 83209 Prien am Chiemsee
Telefon 08051 68-0
e-Mail: Ahillert@schoen-kliniken.de

Gerd Nitschke

Jahrgang 1964, Studium Lehramt an Hauptschulen in München, Lehramtsanwärter im Landkreis Ebersberg, seit 1992 Lehrer an der Hauptschule Markt Schwaben. Seminarsprecher 1992 – 1994, Kreisvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Bayerischer Junglehrer (ABJ) von 1992 – 1998 im Landkreis Ebersberg, 1993 – 1998 zweiter Landesvorsitzender der ABJ und seit 1993 Mitglied in der Abteilung Dienstrecht und Besoldung des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbandes (BLLV). Ansprechpartner und Fachmann des BLLV für Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit und Erziehungsgeld. BLLV-Kreisvorsitzender und Personalratsvorsitzender im Landkreis Ebersberg seit 1998. Auf Landesebene in den Kommissionen "Ganztagsschule", "Schulsozialarbeit" und "Medien". 2001/02 stellvertretender Bezirksreferent für Dienstrecht und Besoldung im BLLV-Oberbayern. Autor der Informationsbroschüre für Dienstangestellte "Informationen und Hilfen zum Vorbereitungsdienst", Mitarbeiter bei der Dienstrechtsbroschüre "BLLV und seine Personalräte" und im Redaktionsteam des "BLLV-Ratgeber für Lehrerinnen und Lehrer".

Kontakt:

Gerd Nitschke
BLLV-Ebersberg
Schwaigerstraße 17
85646 Anzing
Telefon 08121 6916, Fax 08121 1026
e-Mail: familie.nitschke@t-online.de

Weiterführende, auf den Lehrerberuf bezogene Literatur

Beanspruchungen und Belastungen im Lehrerberuf

Rudow, B. (1994): Die Arbeit des Lehrers. Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrerbelastung und Lehrergesundheit. Verlag Hans Huber, Bern – umfassendes Buch zu Theorie und Schulpraxis

Rudow, B. (1997): Personalpflege im Lehrerberuf – Streßmanagementkurse und Gesundheitszirkel. In: Buchen, S. Carle, U., Döbrich, P., Hoyer, H.D., Schönwälder, H.G. (Hrsg.): Jahrbuch für Lehrerforschung 1, Juventa Weinheim München, 301-323

Schönwälder, H.G. (1997): Dimensionen der Belastung im Lehrerberuf. In: Buchen, S. Carle, U., Döbrich, P., Hoyer, H.D., Schönwälder, H.G. (Hrsg.): Jahrbuch für Lehrerforschung 1, Juventa Weinheim München, 179-202

Schaarschmidt, U., Fischer, A.W. (2001) Bewältigungsmuster im Beruf. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht – das Standardwerk der aktuellen Diskussion um Lehrerbelastung und den AVEM-Fragebogen (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster)

Wissenschaftliches zum Burnout-Begriff

Barth, A.-R. (1992): Burnout bei Lehrern. Theoretische Aspekte und Ergebnisse einer Untersuchung. Hogrefe-Verlag, Göttingen

Joachim Bauer: Das Gedächtnis des Körpers – Wie Beziehungen und Lebensstile unsere Gene steuern. Eichborn Verlag, 2002

Kramis-Aebischer, K. (1995): Stress, Belastungen und Belastungsverarbeitung im Lehrerberuf. Bern


Schmitz, E. (1998): Brennt wirklich aus, wer entflammt war? Eine LISREL-Analyse zum Burnout-Prozeß bei Sozialberufen. Psychologie in Erziehung und Unterricht 45, 129-142

v. Dick, R. (1999) Streß und Arbeitszufriedenheit im Lehrerberuf. Tectum-Verlag Marburg

Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrern/innen

Hillert, A., Maasche, B., Kretschmer, A., Ehrig, C., Schmitz, E., Fichter, M. (1999): Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrer/innen. PPmP 49, 375-380

Hillert A, Maasche B, Kretschmer A, Staedtke, D., Schmitz E (2001) Geschlechtsspezifische Unterschiede von Lehrer/innen in stationärer psychosomatischer Behandlung. In: Worringer, U & Zwingmann, Ch (Hrsg.). Rehabilitation: weiblich – männlich. Geschlechtsspezifische Rehabilitationsforschung. Juventa Verlag Weinheim und München 2001, 127-150



Frühpensionierungen von Lehrern/innen

Jehle, P. (1997): Vorzeitige Pensionierung von Lehrerinnen und Lehrern – Befunde und Desiderate der Forschung. In: Buchen, S. Carle, U., Döbrich, P., Hoyer, H.D., Schönwälder, H.G. (Hrsg.): Jahrbuch für Lehrerforschung 1, Juventa Weinheim München, 247-275

Weber, A. (1998) Sozialmedizinische Evaluation gesundheitlich bedingter Frühpensionierungen von Beamten des Freistaates Bayern. Genter-Verlag, Stuttgart



Therapie und Therapiemanuale

Meidinger H., Enders, Ch., Burnout-Seminare für Lehrer. Luchterhand Verlag 1997

Kretschmann, R. (Hrsg.) (2000) Stressmanagement für Lehrerinnen und Lehrer. Beltz Verlag, Weinheim und Basel – sehr übersichtliches, sehr empfehlenswertes Selbsthilfe-Manual!

Miller, R., Sich in der Schule Wohlfühlen. Wege für Lehrerinnen und Lehrer zur Entlastung im Schulalltag. Beltz Verlag Weinheim, 5. Auflage 1992

Ja, ich will ...

... Mitglied werden und beantrage die Aufnahme in den BLLV.

Mitgliedsantrag

Name

Vorname

Straße

PLZ

Wohnort

Geburtsdatum

Berufliche Stellung/ Semester

Schulart/ Studienrichtung

Jahr des Dienst Eintritts/ Studienbeginn

Schule/ Studienort

Regierungsbezirk

Besoldungsgruppe

Teilzeitbeschäftigung mit

Wochenstunden

Telefon

Fax

e-Mail

Datum

Unterschrift

Bestellcoupon

Bitte senden Sie mir:

- _____ Exemplar(e) der Broschüre
"Damit Schule nicht krank macht!"
Symptome, Ursachen und Hilfen



Unser Partner, die Bayerische Beamtenkrankenkasse AG, hat besonders günstige Versicherungsangebote für Sie. Am besten fordern Sie einen individuellen Vorschlag an.

Bestellcoupon

Bitte informieren Sie mich über:

- Private Krankenversicherung
 - für Lehrer/innen
 - für Lehramtsanwärter/innen
- Privat-/Diensthaftpflichtversicherung
- Dienstunfähigkeitsversicherung
- Rechtsschutzversicherung
- Kfz-Versicherung

- Ich bitte um
Terminvereinbarung

Sie erreichen mich am besten

zwischen _____ Uhr und _____ Uhr

unter Telefon _____



oder per Fax: 089 7250324
oder e-Mail: versand@bliv.de

Name

Vorname

Straße

PLZ

Wohnort

Telefon

Fax

Datum Unterschrift

bitte
freimachen

An den
**Bayerischen Lehrer-
und Lehrerinnenverband
Versandstelle
Postfach 15 02 09
80042 München**

Absender

Name

Vorname

Straße

PLZ, Wohnort

Geburtsdatum

bitte
freimachen

Senden Sie uns den ausgefüllten
Bestell-Coupon einfach zurück.
Rufen Sie uns an unter
(089) 28 67 626
Oder faxen an
(089) 28 67 62 88

BK-BLLV/Arbis-09/02

Antwort
**Wirtschaftsdienst des BLLV
Postfach 34 02 29
80099 München**

Einzugsermächtigung

Der monatliche BLLV-Mitgliedsbeitrag soll von meinem
Girokonto abgebucht werden:

Konto-Nr.:

BLZ

Bank/Sparkasse

Datum

Unterschrift

Die Beitragsordnung senden wir Ihnen umgehend zu.
Mitgliedsbeitrag für Beamte 0,5% des Grundgehaltes. Angestellte im Tarif-
bereich des BAT 0,6% des Grundgehaltes. Studierende zahlen keinen Beitrag!

Gebühr
zahlt
Empfänger

Antwort
**Bayerischer Lehrer-
und Lehrerinnenverband
Postfach 15 02 09
80042 München**