

Beneidenswerte Halbtagsjobber?

Aus den Ergebnissen der Potsdamer Lehrerstudie¹

Uwe Schaarschmidt

Vorbemerkung

Auch wenn noch immer die Meinung weit verbreitet ist, dass sich das Lehrerdasein vor allem durch die Annehmlichkeiten langer Ferien und einer Halbtagsbeschäftigung bei voller Bezahlung auszeichnet, so spricht die Realität doch eine andere Sprache. Lehrerinnen und Lehrer sind keineswegs beneidenswerte Halbtagsjobber! Vielmehr üben sie einen der anstrengendsten Berufe aus. Das betrifft speziell die psychischen Belastungen, die dieser Beruf mit sich bringt.

Warum die Lehrertätigkeit so belastend ist, dürfte zumindest annähernd deutlich werden, wenn man sich deren vielschichtige Anforderungsstruktur vergegenwärtigt (vgl. auch Rudow, 1994). So ist es bei weitem nicht genug, wenn ein Lehrer seinen Unterrichtsstoff beherrscht und ihn didaktisch gut aufzubereiten vermag. Die schwierigeren Aufgaben liegen meist in anderen Bereichen. Es sind insbesondere die sozial-kommunikativen, emotionalen und motivationalen Anforderungen, die sich oftmals als komplex und widersprüchlich und damit schwer erfüllbar erweisen. Da wird einerseits soziale Sensibilität verlangt, andererseits aber auch - vor allem in Bezug auf die eigene Person - ein hohes Maß an Robustheit. Gewünscht ist ein empathisches und partnerschaftliches Verhalten gegenüber den Schülern, doch zugleich ist es unumgänglich, zur Selbstbehauptung und Durchsetzung in der Lage zu sein. Gefordert sind Verantwortungsbewusstsein und ein hoher Anspruch an die Güte der eigenen Arbeit, andererseits kommt der Lehrer nicht umhin, sich mit viel Unvollkommenem und Unerreichtem abfinden und permanent mit dem Gefühl des Nicht-Fertig-Seins leben zu müssen. Nicht zu unterschätzen sind auch die zu erbringenden Aufmerksamkeitsleistungen, die dadurch charakterisiert sind, dass ständig zugleich ein hohes Maß an fokussierter (auf den einzelnen Gegenstand oder Schüler gerichteter) und verteilter (auf das gesamte Geschehen in der Klasse bezogener) Aufmerksamkeit verlangt wird – und dies ununterbrochen über mehrere Stunden hinweg. Und schließlich soll ein Lehrer motivierungs- ja begeisterungsfähig sein. Wie aber sind die Grundlagen für seine eigene Motivation beschaffen? Nicht selten bestimmen Ärger und Frustration sein tagtägliches Erleben mehr als Erfolgsmeldungen und Anerkennung des Geleisteten. Die lehrerspezifischen Bedingungen zur Selbst- und Fremdmotivierung dürften wohl ein besonders kritischer Aspekt im Zusammenhang mit dem Belastungsgeschehen sein. Und gerade hier wirkt sich aus, dass traditionelle gesellschaftliche Stützfaktoren für erfolgreiche und befriedigende Lehrerarbeit mehr und mehr an Wirkung verloren haben. Viele der Betroffenen beklagen eine stetige Zunahme ihrer Aufgaben bei gleichzeitiger Verschlechterung der Bedingungen, wobei besonders häufig auf Verhaltensprobleme der Schüler und nachlassende Unterstützung durch die Eltern, aber auch auf das Erleben von Fremdbestimmung durch Verbürokratisierung, Verrechtlichung, ständige Kampagne und Eingriffe „von oben“ verwiesen wird. Kurzum: Es ist dringend geboten, der psychischen Gesundheit in diesem Beruf stärkere Aufmerksamkeit zu schenken. Es geht dabei um die Lebensqualität Hunderttausender von Menschen, machen die Lehrer doch die größte akademische Berufsgruppe aus. Aber noch Weiteres ist mit der Frage der Lehrergesundheit verbunden: Sie berührt auch sehr direkt das Niveau der schulischen Arbeit: Eine hohe Quali-

¹ Der Text basiert auf den Ergebnissen der Potsdamer Lehrerstudie, die im Auftrage und mit Unterstützung des Deutschen Beamtenbundes und seiner Lehrerverbände durchgeführt wird. Zur umfassenderen Darstellung vgl. Schaarschmidt (Hrsg.): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Beltz-Verlag, 2004 (2. Auflage: 2005). Ein Großteil der folgenden Ausführungen stützt sich auf dieses Buch.

tät des Lehrens und Lernens kann auf Dauer nur mit psychisch gesunden Lehrern gewährleistet werden, d. h. mit Lehrerinnen und Lehrern, die sich durch Zufriedenheit, Engagement und Widerstandsfähigkeit gegenüber den berufsspezifischen Belastungen auszeichnen. Und schließlich ist in Rechnung zu stellen, dass die so dringend notwendige Aufgabe, begabte und hoch motivierte junge Leute für den Lehrerberuf zu gewinnen, schwerlich zu erfüllen sein dürfte, wenn diesem Beruf mehr und mehr das Image eines „Horrorjobs“ anhaftet.

Wir führen nun schon seit einigen Jahren Untersuchungen zur Beanspruchung im Lehrerberuf durch, wobei wir zum Vergleich auch andere Berufsgruppen mit einbeziehen. In mehreren Erhebungswellen wurden bis heute ca. 8000 Lehrerinnen und Lehrer und ebenso viele Vertreter anderer Berufe erfasst.

Im Folgenden werden einige Ergebnisse der Studie und daraus abzuleitende Schlussfolgerungen wiedergegeben.

Grundlage unseres Vorgehens

Im Zentrum unseres Vorgehens steht ein Ansatz, der der aktiven Mitwirkung der Betroffenen bei der Gestaltung ihrer Beanspruchungsverhältnisse Rechnung trägt. Wir begnügen uns demzufolge nicht damit, Symptome von Belastung in Form von psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen zu erfassen. Vielmehr interessiert uns die Frage, mit welchem Verhalten und Erleben die Lehrerinnen und Lehrer den Anforderungen ihres Berufes begegnen und in welchem Maße darin zum einen Gesundheitsressourcen, zum anderen aber auch Gesundheitsrisiken zum Ausdruck kommen. Als diagnostisches Instrument dient uns dabei das Verfahren AVEM². Mittels AVEM wird das arbeitsbezogene Verhalten und Erleben in 11 Merkmalen erfasst: 1. *Bedeutsamkeit der Arbeit*, 2. *Beruflicher Ehrgeiz*, 3. *Verausgabungsbereitschaft*, 4. *Perfektionsstreben*, 5. *Distanzierungsfähigkeit*, 6. *Resignationstendenz bei Misserfolg*, 7. *Offensive Problembewältigung*, 8. *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit*, 9. *Erfolgserleben im Beruf*, 10. *Lebenszufriedenheit* und 11. *Erleben sozialer Unterstützung*.

In diesen Merkmalen schlagen sich sowohl in den Beruf eingebrachte persönliche Voraussetzungen als auch Wirkungen der Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen nieder. Sie lassen sich im Weiteren drei Bereichen zuordnen: dem **Arbeitsengagement** (Merkmale 1-5), der **Widerstandskraft** gegenüber Belastungen (nochmals 5 sowie 6-8) und den **Emotionen**, mit denen eine Person den Arbeits- und Berufsanforderungen gegenübertritt (9-11).

Für stärkeres **Engagement** sprechen höhere Werte in den Merkmalen *Bedeutsamkeit der Arbeit*, *Beruflicher Ehrgeiz*, *Verausgabungsbereitschaft* und *Perfektionsstreben* sowie ein geringerer Wert in der *Distanzierungsfähigkeit*. Eine höhere **Widerstandskraft** wird durch erhaltene (zumindest durchschnittlich ausgeprägte) *Distanzierungsfähigkeit* (abschalten können), geringe *Resignationstendenz* und höhere Ausprägungen in den Merkmalen *Offensive Problembewältigung* sowie *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit* angezeigt. Für positive **Emotionen** stehen schließlich stärkere Ausprägungen in *Erfolgserleben im Beruf*, *Lebenszufriedenheit* und *Erleben sozialer Unterstützung*.

Die Ergebnisse können nun sowohl auf der Ebene der einzelnen Merkmale als auch in Form der wahrscheinlichen Zugehörigkeit zu vier Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens ausgedrückt werden (vgl. Abb. 1):

² AVEM: Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (Schaarschmidt & Fischer, 2001; 2003)

Muster G

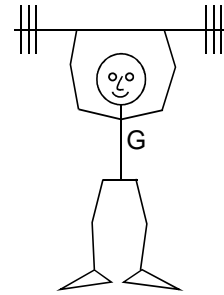
Dieses Muster kann als Ausdruck von Gesundheit und als Hinweis auf ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit gelten. So gesehen handelt es sich um das wünschenswerte Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens. Wir finden deutliche, doch nicht exzessive Ausprägungen in den Merkmalen, die das Arbeitsengagement anzeigen. Am stärksten tritt der berufliche Ehrgeiz hervor, während in der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit, der Verausgabungsbereitschaft und dem Perfektionsstreben mittlere bis leicht erhöhte Werte vorliegen.

Hervorzuheben ist weiterhin die trotz hohen Engagements erhaltene Distanzierungsfähigkeit.

Auch in den Merkmalen, die die Widerstandskraft gegenüber Belastungen beschreiben, lassen sich durchgehend günstige Werte finden. So liegt die geringste Ausprägung in der Resignationstendenz gegenüber Misserfolgen vor und die stärkste in der offensiven Problembewältigung sowie der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit.

Das Bild vervollständigt sich schließlich durch die ausnahmslos höchsten Werte in den Dimensionen, die positive Emotionen zum Ausdruck bringen, d. h. im beruflichen Erfolgserleben, der Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung.

Das G-Muster allein macht noch nicht den guten Lehrer, aber es steht außer Frage, dass Lehrer dieses Profils über die günstigsten Voraussetzungen verfügen, um erworbenes Wissen und Können sowie pädagogische Überzeugungen und Absichten wirksam umzusetzen.



Muster S

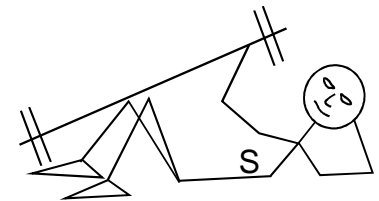
Mit der Musterbezeichnung S soll auf Schonung hingewiesen werden, die in diesem Falle das Verhältnis gegenüber der Arbeit charakterisiert. Es finden sich die geringsten Ausprägungen in der Bedeutsamkeit der Arbeit, dem beruflichen Ehrgeiz, der Verausgabungsbereitschaft und dem Perfektionsstreben. Hier fügt sich auch die im Vergleich mit allen anderen Mustern am stärksten ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit ein.

Hervorzuheben ist im Weiteren die eher niedrige Resignationstendenz, die darauf hinweist, dass das verringerte Engagement nicht als Ausdruck einer resignativen Einstellung verstanden werden darf. Gemeinsam mit diesem Merkmal lässt auch die relativ hohe Ausprägung in der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit auf Widerstandsfähigkeit gegenüber den beruflichen Belastungen schließen.

Schließlich sei noch festgehalten, dass ein eher positives Lebensgefühl vorherrscht (relativ hohe Lebenszufriedenheit). Allerdings dürfte die Quelle dafür bevorzugt außerhalb der Arbeit zu suchen sein. Der relativ niedrige Wert im beruflichen Erfolgserleben weist darauf hin. Er entspricht wohl auch der Erfahrung, dass Schonungshaltung und Erleben beruflichen Erfolgs schwerlich zueinander passen.

Generell sollte das Muster S weniger unter dem Gesundheits-, sondern eher unter dem Motivationsaspekt von Interesse sein. Dabei ist zu beachten (wie für die anderen Muster auch), dass die Erklärung nicht allein in der betreffenden Person zu suchen ist. Des Öfteren dürfte sich im S-Muster das Erleben nicht (mehr) ausreichender beruflicher Herausforderung niederschlagen. Mitunter begünstigen auch noch andere Faktoren (z. B. defizitäre Arbeitsbedingungen und/oder ein belastendes Arbeitsklima) den Rückzug aus dem beruflichen Engagement („innere Kündigung“). In der Folge wird dann dem familiären und dem Freizeitbereich eine verstärkte Bedeutung beigemessen. Das zuletzt Gesagte weist darauf hin, dass der Schonungshaltung mitunter auch eine Schutzfunktion zukommt.

Im Lehrerberuf dürfte dieses Muster mehr als in manch anderen Berufen ein ernstes Hindernis für erfolgreiche Arbeit sein, kommt es hier doch verstärkt auf eigenaktives und engagiertes Handeln an.



Unter dem Gesundheitsaspekt und insbesondere mit Sicht auf die Prävention verdienen die beiden weiteren von uns identifizierten Muster besondere Aufmerksamkeit. Sie sind als Risikomuster zu verstehen, da in beiden Fällen arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensweisen auszumachen sind, die psychische Gefährdungen und Beeinträchtigungen anzeigen. Diese zwei Muster sollen im Folgenden noch etwas ausführlicher beschrieben und diskutiert werden:

Risikomuster A

Im Vordergrund steht hier das überhöhte Engagement. Im Vergleich mit allen anderen Mustern liegen die stärksten Ausprägungen in der Bedeutsamkeit der Arbeit, der Verausgabungsbereitschaft und dem Perfektionsstreben vor. Bemerkenswert ist vor allem der eindeutig niedrigste Wert in der Distanzierungsfähigkeit, womit angezeigt wird, dass es den Personen dieses Profils am schwersten fällt, Abstand zu den Problemen von Arbeit und Beruf zu gewinnen.

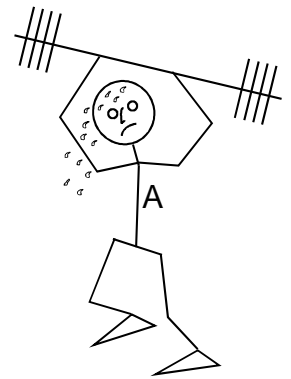
Hervorhebenswert ist weiterhin, dass das außerordentlich starke Engagement mit verminderter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen einhergeht, worauf die geringe Ausprägung in der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit und der relativ hohe Wert in der Resignationstendenz verweisen.

Darüber hinaus ist es von eher negativen Emotionen begleitet. Darauf lassen die relativ geringen Werte in der Lebenszufriedenheit und im Erleben sozialer Unterstützung schließen.

Insgesamt ist das Bild also dadurch charakterisiert, dass hohe Anstrengung keine positive emotionale Entsprechung findet. Es geht hier im Grunde um den Widerspruch, der mitunter als „Gratifikationskrise“ bezeichnet wird (Siegrist, 1996). Sein Kennzeichen ist die Kombination von großem Arbeitseinsatz und ausbleibendem Erleben von Anerkennung, wovon stärkere pathogene Wirkungen, u. a. ein Herz-Kreislauf-Risiko, auszugehen scheinen.

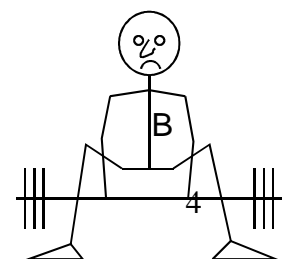
Generell sehen wir für die hier beschriebenen Verhaltens- und Erlebensbesonderheiten einen engen Bezug zu dem vieldiskutierten Typ-A-Verhaltenskonzept (nach Friedman & Rosenman, 1974). In seiner ursprünglichen Fassung postuliert das Typ-A-Konzept den Zusammenhang von koronarer Herzerkrankung und einem Verhaltensmuster, das durch übersteigertes und andauerndes Engagement, starken und konkurrierenden Ehrgeiz, Ruhelosigkeit sowie Unfähigkeit zu Erholung und Entspannung gekennzeichnet ist. In den vergangenen Jahren mehrten sich jedoch die kritischen Stimmen gegen eine zu vereinfachende Beschreibung von Verhaltensbesonderheiten infarktgefährdeter Personen. Neuere Erkenntnisse legen die Schlussfolgerung nahe, dass ein Verhaltensstil i. S. des „workaholic“ für sich allein noch keine krankmachende Wirkung haben muss. Das eigentliche „pathogene Wirkelement“ wird in der Verbindung dieses beschriebenen Verhaltensmusters mit negativen Gefühlen gesehen. Es ergibt sich dann ein Persönlichkeitsbild, das nicht nur das Risiko der Infarktgefährdung, sondern ein generelles Krankheitsrisiko bedingen kann (Schröder, 1992). Diese spezifische Konstellation von übersteigertem Arbeitsengagement und negativen Emotionen spiegelt sich im Risikomuster A weitgehend wider.

Lehrer dieses Typs sind oftmals ihrer hohen Einsatzbereitschaft wegen besonders geschätzt. Doch ist abzusehen, dass auf Dauer die Kraft nicht ausreicht, den Belastungen des Berufs standzuhalten. Nicht selten ist mit dem Übergang zum folgenden Risikomuster B zu rechnen (Burnout-Prozess).



Risikomuster B

Die herausragenden Kennzeichen sind hier hohe Resignationstendenz, geringe Ausprägungen in der offensiven Problembewältigung sowie der inneren



Ruhe und Ausgeglichenheit, ausbleibendes Erfolgserleben im Beruf und generelle Lebensunzufriedenheit. Im Weiteren gehören zu diesem Bild eher niedrige Werte in den Dimensionen des Arbeitsengagements, insbesondere in der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit und im beruflichen Ehrgeiz. In dieser Hinsicht bestehen Gemeinsamkeiten mit dem Muster S. Im Unterschied zu S geht das verminderte Engagement jedoch nicht mit erhöhter, sondern mit eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit einher.

Vorrangig also ist das Bild durch Resignation, Motivationseinschränkung, herabgesetzte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und negative Emotionen bestimmt. Solche Erscheinungen zählen zum Kern des Burnout-Syndroms. Wir orientieren uns hierbei auch an Konzepten, denen zufolge Burnout vor allem durch reduziertes Engagement anderen Menschen und der Arbeit gegenüber sowie durch ein Bündel von emotionalen Beeinträchtigungen gekennzeichnet ist. Zu letzteren ist vorrangig ein allgemeines Erschöpfungserleben, verbunden mit Gefühlen der Hoffnungslosigkeit und Niedergeschlagenheit, zu zählen (vgl. Burisch, 1989). Für das präventive Anliegen des AVEM ist von Belang, dass auch das Burnout-Syndrom in einem engen Zusammenhang mit der Entwicklung körperlich-funktioneller Störungen gesehen wird.

Die theoretischen Konzepte zum Burnout-Syndrom laufen in der Regel auf Phasentheorien hinaus. Sie postulieren einen prozesshaften Verlauf, der eine Steigerung der Symptomatik und eine Zunahme ihrer Vielfalt einschließt. Die Verhaltens- und Erlebensbesonderheiten, die sich in einem deutlich ausgeprägten AVEM-Muster B zeigen, dürften den Symptomen im fortgeschritteneren Stadium des Burnout entsprechen. Freilich bedeutet das nach unseren Erfahrungen nicht, dass damit in jedem Falle der Weg vom „Brennen“ über das „Ausbrennen“ geführt haben muss. Bezogen auf unsere Typologie würde dies dem Übergang vom A- zum B-Muster entsprechen. Über Wiederholungsmessungen konnten wir zeigen, dass dieser Verlauf zwar überzufällig häufig auftritt, dass aber auch der Übergang von Muster S zu Muster B eine nicht geringere Rolle spielt. Und schließlich ist unseren Beobachtungen zufolge auch mit der Möglichkeit eines episodenhaften Auftretens im Zusammenhang mit gravierenden Lebensereignissen zu rechnen.

Bei stärkerer Ausprägung des Risikomusters B ist es kaum vorstellbar, dass der Betroffene (noch) ein guter Lehrer sein kann. Die verbliebene Kraft reicht dazu nicht aus. Sie wird aufgewendet, um irgendwie „über die Runden“ zu kommen.

Zahlreiche Befunde sprechen für die hohe Gesundheitsrelevanz der Muster. In wiederholten Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass sich die Vertreter der Muster (immer bestimmt nach der höchsten Wahrscheinlichkeit der Musterzuordnung) in Bezug auf psychisches und körperliches Befinden, Erholungsfähigkeit, Krankentage u. a. Gesundheitsindikatoren deutlich unterscheiden. Dabei lassen sich durchweg für das Muster G die günstigsten und für die Risikomuster A und B die ungünstigsten Werte auffinden, wobei zwischen letzteren nochmals qualitative und quantitative Unterschiede der Beanspruchung deutlich werden. (Näheres vgl. Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003; Schaarschmidt, 2004a.)

Die Musterbestimmung liefert uns damit ein geeignetes Raster, um Beanspruchungssituationen für Individuen und Gruppen zu kennzeichnen, die erlebten Bewältigungskompetenzen gegenüber den künftigen Anforderungen zu beurteilen und auf Veränderungsbedarf zu schließen.

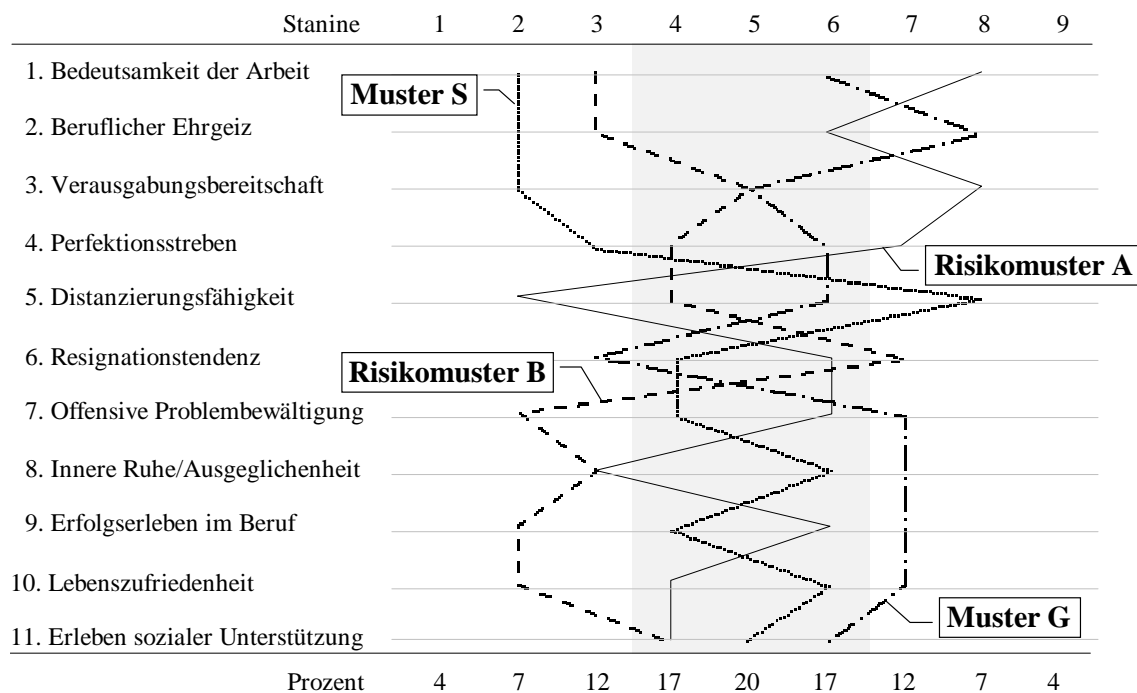


Abbildung 1. Unterscheidung nach 4 Beanspruchungsmustern
 Die Darstellung bezieht sich auf die Stanine-Skala, die von 1–9 reicht und deren Mittelwert 5 beträgt. Aus der unteren Zeile ist zu entnehmen, mit welcher prozentualen Häufigkeit die jeweiligen Skalenwerte vorkommen.

Beschreibung der Beanspruchungssituation

Die Situationsbeschreibung beginnt mit einem berufsübergreifenden Vergleich³. Er gibt zu erkennen, dass für die Lehrerschaft die problematischste Beanspruchungssituation besteht. Für sie liegt der höchste Anteil der Risikomuster vor.

Nicht dargestellt sind hier die Besonderheiten auf der Ebene der einzelnen Merkmale, d.h. der o. g. 11 Dimensionen (Näheres s. Schaarschmidt, 2004a). Sie lassen die Lehrerproblematik noch genauer erkennen: Z. B. ist hervorzuheben, dass niedriger Ausprägung im beruflichen Ehrgeiz erhöhte Verausgabungsbereitschaft und geringe Distanzierungsfähigkeit gegenüberstehen. Wir sehen darin eine gesundheitspsychologisch bedenkliche Konstellation, äußert sich hier doch ein Erleben, wonach viel an Kraft investiert und wenig an persönlichem Gewinn erwartet wird. Bedenklich ist weiterhin, dass im Vergleich mit anderen Berufen Einschränkungen in den Widerstandsressourcen bestehen und ein deutlicher Rückgang im positiven Lebensgefühl nach den ersten Berufsjahren zu verzeichnen ist.

Im Übrigen zeigt sich bei einem Vergleich über die verschiedenen Bundesländer hinweg, dass regionenübergreifend kritische Beanspruchungsverhältnisse vorliegen. Nirgendwo scheint die Lehrerarbeit wirklich gesund zu sein. Allerdings treten auch regionale Unterschiede

³ In den Vergleich beziehen wir solche Berufsgruppen ein, die eine wichtige Gemeinsamkeit mit der Lehrerschaft aufweisen: Für sie alle gilt ebenfalls ein höheres Maß an psychosozialer Beanspruchung. D. h. sie sind dadurch ausgezeichnet, dass ein ständiger Umgang mit Menschen und die Wahrnehmung von Verantwortung für Menschen gefordert sind. Die umfangreichsten und repräsentativsten Vergleichsstichproben gewannen wir in den Berufsgruppen der Polizei und des Strafvollzugs. Darüber hinaus gehen in den Vergleich noch folgende Stichproben ein: Angehörige der Berufsfeuerwehr, Pflegepersonal aus Krankenhäusern, Existenzgründer (Personen, die sich in den ersten drei Jahren der Gründung eines eigenen Unternehmens befanden) sowie Erzieher aus Heimen für geistig Behinderte und Angestellte aus Sozialämtern in ostdeutschen Städten mit der höchsten Arbeitslosigkeit. Die letzten beiden Gruppen hatten wir unter der Voraussetzung ausgewählt, dass für sie die psychosozialen Anforderungen besonders hoch sein dürften. Damit stellen sie in gewisser Weise die Extremgruppen innerhalb der Vergleichsstichproben dar.

de auf. So sind insbesondere Ost-West-Unterschiede hervorzuheben. Am auffälligsten ist dabei das verstärkte Vorkommen des Risikomusters A in den neuen Bundesländern. Es lassen sich aber auch einige Nord-Süd-Unterschiede ausmachen, die zu Gunsten des Südens ausfallen (Näheres vgl. Schaarschmidt, 2004a).

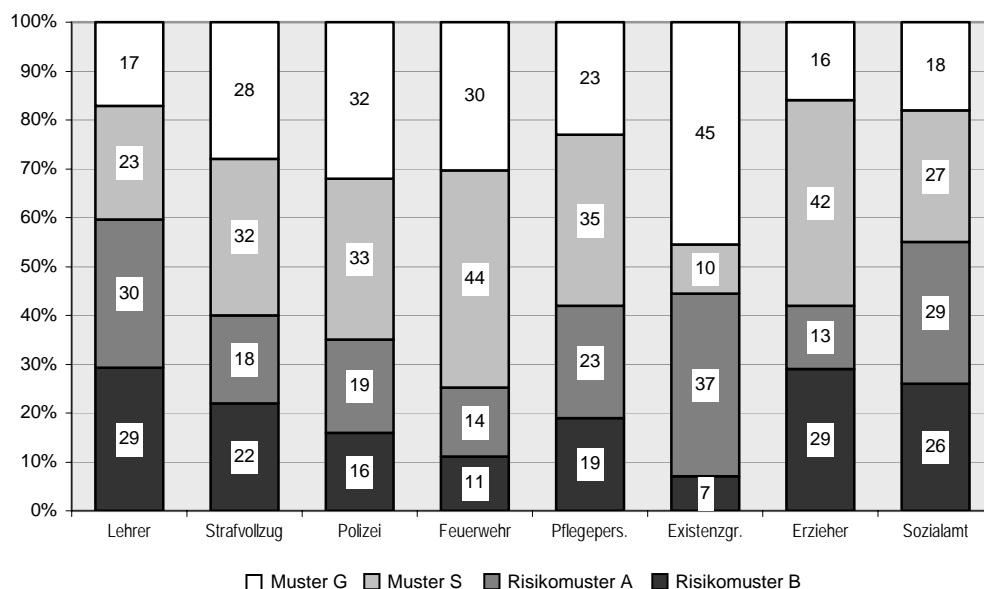


Abbildung 2. Die Beanspruchungsmuster im Berufsvergleich

Aus Abbildung 3 geht der Altersvergleich hervor. Er weist auf eine progressive Verschlechterung der Beanspruchungssituation über die Berufsahre hin. Dabei sind (was hier nicht dargestellt werden konnte) für Männer und Frauen klare Unterschiede in den altersabhängigen Veränderungen festzustellen. In erster Linie sind es die Frauen, für die eine zunehmende Beeinträchtigung mit steigendem Dienstalalter vorliegt.

In die Altersbetrachtung wurden noch Lehramtsstudierende und Referendare einbezogen (zur genaueren Ergebnisdarstellung vgl. Schaarschmidt, 2004b). Für beide Gruppen gilt, dass der Anteil des Risikomusters B (je 25%), vor allem aber der des S-Musters (31 bzw. 29%) hoch ist. Damit wird auf ungünstige Eingangsvoraussetzungen hingewiesen, wobei insbesondere die für beide Muster zutreffenden motivationalen Einschränkungen hervorzuheben sind. Der Vergleich mit den Altersgruppen der jüngeren Lehrer lässt allerdings auch erkennen, dass für die nach etwa fünf Jahren vorliegenden problematischen Musterkonstellationen nicht allein unvorteilhafte in den Beruf eingebrachte Beanspruchungsmuster verantwortlich gemacht werden können, sondern auch die Wirkung der Berufsanforderungen selbst in Betracht gezogen werden muss.

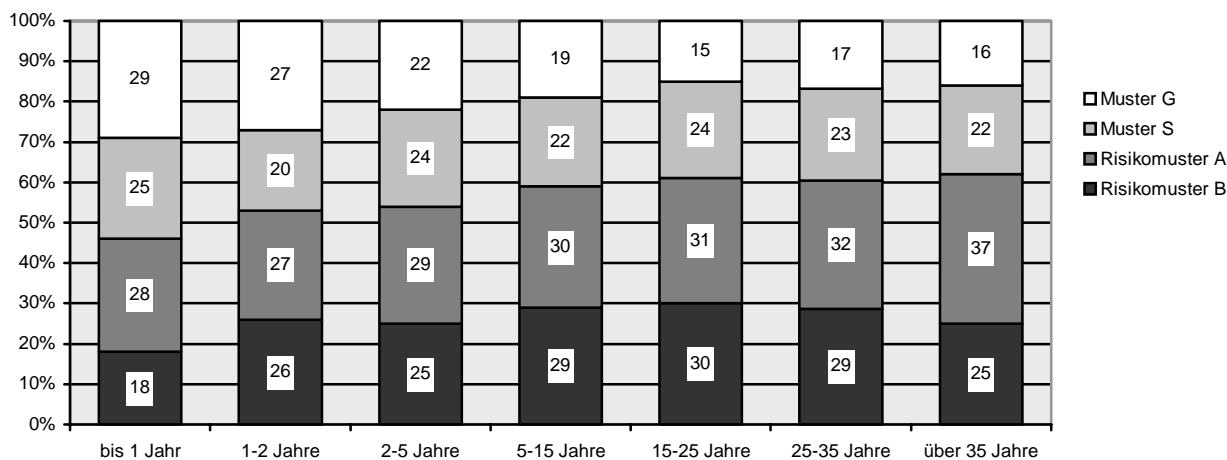


Abbildung 3. Musterverteilung im Vergleich über die Dienstjahre (Lehrerinnen und Lehrer)

Aus dem Geschlechtsvergleich leitet sich ab, dass für die Frauen die generell ungünstigere Musterkonstellation vorliegt (vgl. dazu Abb. 5). Was wir oben als problematische Lehrerbearbeitung im Bereich des Engagements und der Widerstandskraft beschrieben hatten (starke Diskrepanz zwischen Ehrgeiz und Verausgabung, Einschränkung in allen Widerstandsressourcen) gilt für die Frauen noch sehr viel mehr als für die Männer.

Zusammenhänge mit schulischen Bedingungen

Gepriift wurden die Zusammenhänge zwischen Beanspruchungserleben und konkreten schulischen Bedingungen, um belastende, aber auch entlastende Faktoren zu identifizieren. Als die belastendsten Bedingungen werden von den Lehrern aller Regionen das Verhalten schwieriger Schüler, große Klassen und hohe Stundenzahlen genannt (Abb.4). Erwartungsgemäß zeigen sich auch hierusterspezifische Ausprägungen. Hervorzuheben ist dabei, dass selbst die Lehrer des Musters G, also die Widerstandsfähigsten, ihre Belastung durch diese Faktoren, insbesondere die beiden erstgenannten, hoch veranschlagen.

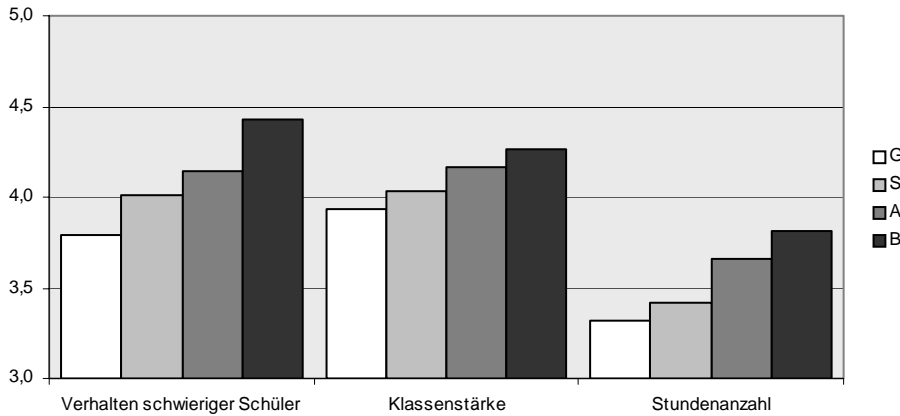


Abbildung 4. Die drei als besonders belastend eingeschätzten Bedingungen (Verhalten schwieriger Schüler, Klassenstärke und Stundenanzahl) bei Berücksichtigung der Musterzugehörigkeit (Mittelwerte über alle Regionen)

Die Einschätzungen beziehen sich auf eine 5stufige Skala (5 = sehr starke, 3 = mittlere, 1 = geringe Belastung).

Signifikante Unterschiede: Verhalten schwieriger Schüler: G-S-A-B, Klassenstärke: G/S-A-B, Stundenanzahl: G/S-A/B

Nur geringe Abhängigkeiten lassen sich für die jeweilige Schulform auffinden. Aus Abbildung 5 geht die Verteilung der Beanspruchungsmuster in Abhängigkeit von den Schulformen hervor. Es wurde dabei in der Darstellung nach Männern und Frauen getrennt. Nimmt man nun den Schultypvergleich innerhalb der beiden Geschlechtsgruppen vor, so lassen sich kaum erwähnenswerte Unterschiede auffinden. Es zeigt sich eine gleichermaßen kritische Musterkonstellation. (Am ehesten lässt sich für die Förderschulen eine Besonderheit in Form des höheren S- und geringeren A-Anteils auffinden.) Deutlich fällt jedoch ins Auge, dass für alle Schulformen starke Geschlechtsunterschiede vorliegen – und zwar immer zum Nachteil der Frauen. Für die Beanspruchungsverhältnisse spielt es offensichtlich kaum eine Rolle, in welcher Schulform man unterrichtet. Sehr viel größeres Gewicht hat die Frage, ob die unterrichtende Person ein Mann oder eine Frau ist.

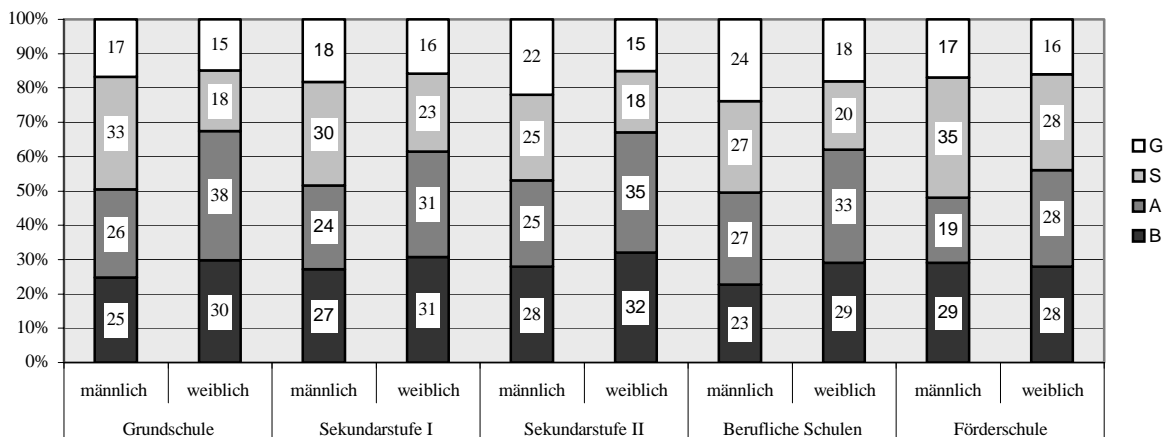


Abbildung 5. Musterverteilung über die Schulformen bei Unterscheidung nach dem Geschlecht

Bedingt durch die länderspezifischen Unterschiede mussten wir bei der Einteilung der Schulformen ein recht grobes Raster wählen. So ist insbesondere die Kategorie der Sekundarstufe I weit gefasst. Dazu zählen wir alle Schulen, die ihre Schüler bis zur 10. Klasse führen. Wird hier für einzelne Länder eine weitere Differenzierung nach Hauptschulen, Realschulen und Gesamtschulen vorgenommen, so ändert sich das Bild allerdings wenig.

Gefragt wurde auch nach entlastenden Bedingungen. Als einen gewichtigen Faktor möglicher Entlastung machen wir das Erleben sozialer Unterstützung aus. Konkret erweist sich, dass dort, wo die Schulleitung als unterstützend wahrgenommen wird, weniger psychische und körperliche Beschwerden berichtet werden, eine geringere Anzahl von Krankentagen vorliegt und auch die Wirkung der oben genannten belastenden Faktoren (Verhalten schwieriger Schüler, große Klassen und hohe Stundenzahlen) abgepuffert wird. Und das trifft für alle Beanspruchungsmuster zu. Exemplarisch sei der Zusammenhang durch Abbildung 6 verdeutlicht. Es kommt zum Ausdruck, dass sich die Anzahl der wegen Krankheit ausfallenden Unterrichtstage in bemerkenswerter Weise verringert, wenn eine Unterstützung durch die Schulleitung erlebt wird. Wird diese Beziehung unabhängig von der Musterzugehörigkeit betrachtet, so ergeben sich im Durchschnitt 9 Ausfalltage für die Lehrer, die eine Unterstützung vermissen, und 7 für diejenigen, die sie als vorhanden wahrnehmen.

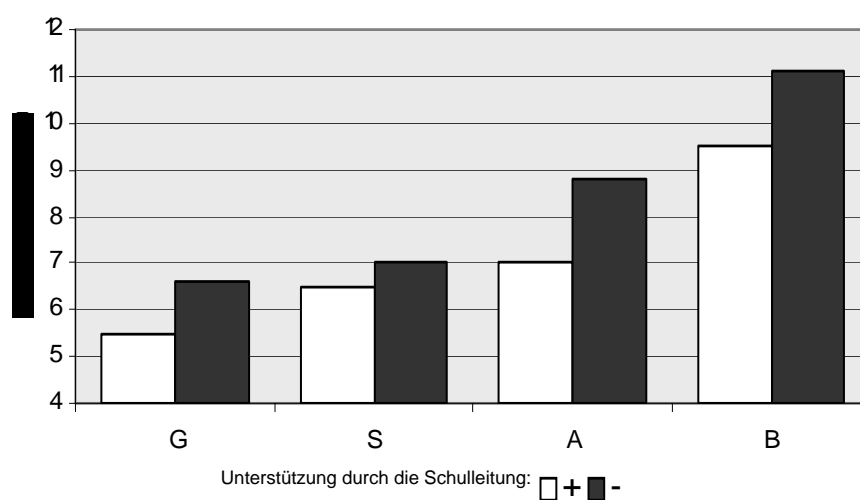


Abbildung 6. Anzahl der Krankentage (Unterrichtstage) im Zusammenhang mit der Musterzugehörigkeit und dem Erleben von Unterstützung durch die Schulleitung

Eine gleiche Wirkung, wie sie hier für die Wahrnehmung einer unterstützenden Schulleitung aufgezeigt wurde, lässt sich auch für das Erleben eines positiven Klimas im Kollegium nachweisen. Hervorzuheben ist dabei, dass dieser Effekt für die Frauen noch weitaus deutlicher gilt als für die Männer. Insbesondere für die Frauen dürfte dem Erleben sozialer Unterstützung eine wesentliche Schutzfunktion bei der Auseinandersetzung mit den täglichen Anforderungen zukommen.

Veränderung im Beanspruchungserleben

Gestützt auf zwei Längsschnittstudien, die jeweils den Zeitraum von 3 Jahren umfassten, sind schließlich auch fundierte Aussagen zu Veränderungen im Beanspruchungsgeschehen möglich. Aus den Abbildungen 7 und 8 gehen die Ergebnisse für eine norddeutsche Lehrerstichprobe ($n = 134$) hervor. Dargestellt sind die zu beiden Messzeitpunkten vorliegenden Musterverteilungen (Abb. 7) sowie die Musterübergänge, die sich in diesem Zeitraum vollzogen haben (Abb. 8). Aus Abbildung 7 kommt zum Ausdruck, dass zu beiden Messzeitpunkten die Risikomuster vorherrschen. Dabei hat sich zum zweiten Messzeitpunkt der Anteil des Musters A etwas verringert und der des Musters B erhöht.

Betrachtet man die Musterübergänge (Abb. 8), so ist zunächst festzustellen, dass sich die Musterzugehörigkeit als ein recht stabiles Personenmerkmal erweist. 64,2 Prozent der längsschnittlich Befragten können 2001 erneut der AVEM-Gruppe zugeordnet werden, der sie im Jahre 1998 angehörten; Musterwechsel sind für ca. ein Drittel der Untersuchten zu beobachten. Als besonders veränderungsresistent erweist sich Typ B. Die Wahrscheinlichkeit, in diesem Beanspruchungsprofil zu bleiben, übersteigt die eines Typenwandels fast um das Dreifache. Weit schlechter sind die Aussichten, den G-Status beizubehalten. Nur eine Minderheit kann ihn über die Zeit „retten“. Die am häufigsten zu findenden Veränderungspfade sind die Musterwechsel G zu A und A zu B. Letzterer steht für den Übergang vom „Entflammt-Sein“ zum „Ausbrennen“, also den eigentlichen Burnout-Prozess⁴. Zusammenfassend bleibt vor allem festzuhalten, dass in der Tendenz die Wanderungen hin zu problematischen Mustern überwiegen. Übergänge zu G sind am seltensten. Es ist also nicht zu erwarten, dass sich die kritischen Beanspruchungsverhältnisse im Sinne „spontaner Remission“ zum Positiven verändern. Das weist ohne Zweifel auf Handlungsbedarf hin. Um diesem Trend entgegenzuwirken, sind gezielte Interventionen erforderlich, die sowohl an den Personen als auch an den Bedingungen ansetzen.

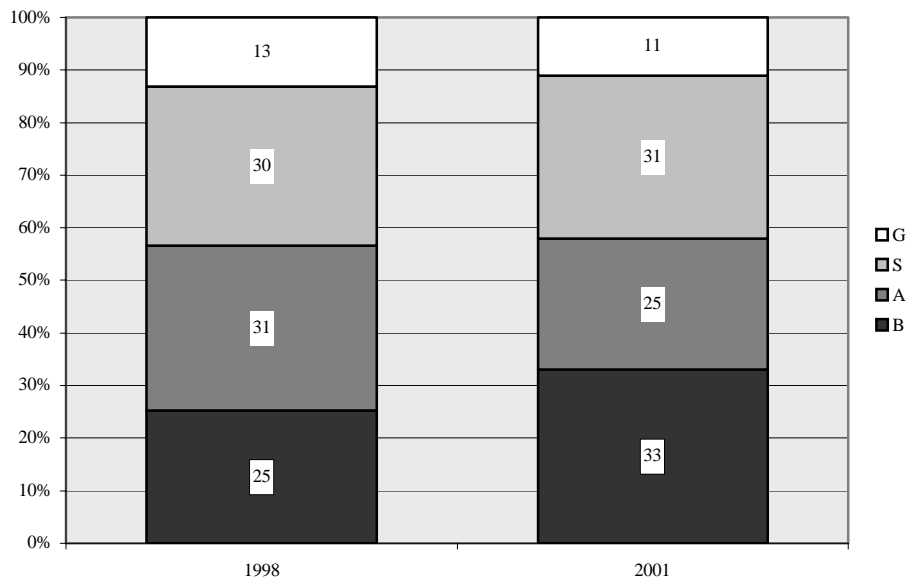


Abbildung 7. AVEM-Muster-Verteilung zum ersten und zweiten Messzeitpunkt (Niedersachsen und Bremen)

(Infolge von Auf- oder Abrundung ergänzen sich die Musteranteile nicht immer genau zu 100%.)

⁴ Die Ergebnisse aus einer vorangegangenen Längsschnittstudie an Brandenburger Lehrern (1995-1998) bestätigen diese Tendaussage. Dort schälte sich die „A-B-Passage“ gar als bedeutsamster Veränderungseffekt heraus (Näheres vgl. Kieschke, 2003).

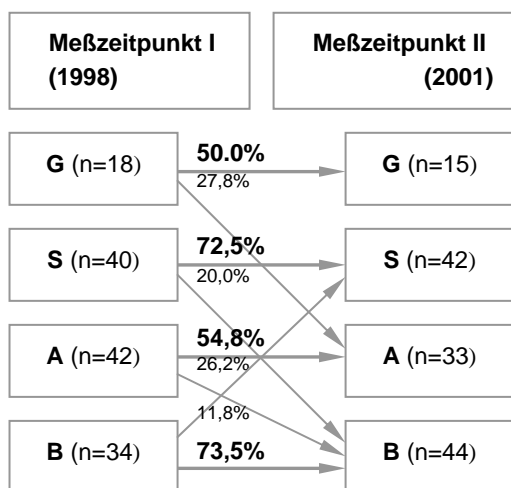


Abbildung 8. Musterübergänge vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt

Aufgeführt sind die Häufigkeiten der zum ersten und zweiten Messzeitpunkt vorgefundenen Muster und die Prozentangaben zu den beiden wichtigsten Musterwanderungen. Die Darstellung ist wie folgt zu lesen: Muster G: 50,0% (der 18 Personen, die zum ersten Messzeitpunkt diesem Muster zuzuordnen waren) bleiben G, 27,8% wechseln zu A, Muster S: 72,5% bleiben S, 20,0% wechseln zu B, A: 54,8% bleiben A, 26,2% wechseln zu B, B: 73,5% bleiben B, 11,8% wechseln zu S.

Schlussfolgerungen für erforderliche Veränderungen⁵

Ohne Frage sind Veränderungen dringend gefordert. Dabei ist das Spektrum der abzuleitenden Schlussfolgerungen sehr breit. Sie betreffen vier große Aufgabenfelder: die Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen des Berufs, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen vor Ort, die verbesserte Rekrutierung und Vorbereitung des Lehrernachwuchses und schließlich auch die notwendigen Entwicklungsbemühungen der Lehrer selbst. Zu all diesen Aufgaben wollen auch wir in Weiterführung unserer Studie einen Beitrag leisten.

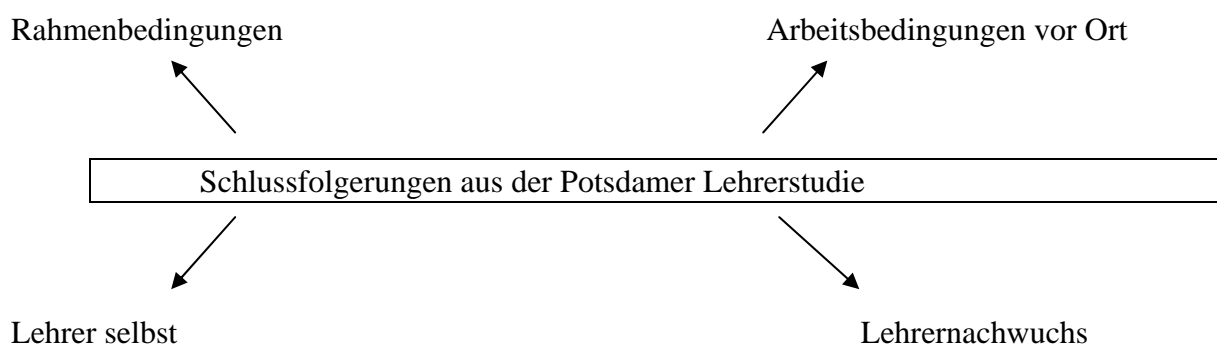


Abbildung 9. Die vier Bereiche zur Umsetzung der Ergebnisse

⁵ Im Rahmen dieser Darstellung konnten nicht all die Ergebnisse aufgeführt werden, die die folgenden Schlussfolgerungen untermauern. Der näher interessierte Leser sei auf das Buch „Halbtagsjobber?“ verwiesen (Schaarschmidt, 2004a).

Erstens: Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen des Berufs

Nicht zuletzt gibt der berufsübergreifende Vergleich (Abb. 2) zu erkennen, dass für die Lehrerschaft eine besonders problematische Beanspruchungssituation besteht. Für sie liegt der höchste Anteil der Risikomuster vor. Die Besonderheiten auf der Ebene der einzelnen Merkmale charakterisieren die Lehrerproblematik noch genauer: Wir hatten bereits oben hervorgehoben, dass hoher Verausgabungsbereitschaft und eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit geringe Ausprägungen in der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit und im beruflichen Ehrgeiz gegenüberstehen. Wir sehen darin eine gesundheitspsychologisch bedenkliche Konstellation, äußert sich hier doch ein Erleben, wonach viel an Kraft investiert und wenig an persönlichem Gewinn erwartet wird. Bedenklich ist weiterhin, dass im Vergleich mit anderen Berufen Einschränkungen in den Widerstandsressourcen bestehen und ein deutlicher Rückgang im positiven Lebensgefühl nach den ersten Berufsjahren zu verzeichnen ist. Da die kritischen Beanspruchungsverhältnisse übergreifend für die gesamte Lehrerschaft gelten, liegt es nahe, nach den Bedingungen zu fragen, die mehr oder weniger allen Lehrern das Leben schwer machen, um vor allem dort mit Veränderungen anzusetzen. Hier kommen zunächst die Faktoren in Frage, die übereinstimmend von den Lehrern aller Regionen und Schultypen als die belastendsten hervorgehoben werden: das destruktive Verhalten durch schwierige Schüler, die Klassengröße und die Stundenanzahl (Abb. 4). Dabei zeigt sich schon an Hand dieser drei Bedingungen, dass die belastenden Faktoren nicht isoliert zu sehen, sondern in ihrem Zusammenwirken in Rechnung zu stellen sind. So wiegt eben die große Klasse bei problematischem Schülerverhalten noch wesentlich schwerer. Und die Stundenanzahl kommt als Belastungsfaktor noch sehr viel stärker zum Tragen, wenn Disziplinlosigkeit und fehlende Lernbereitschaft die Bewältigung jeder einzelnen Stunde zu einem Kraftakt werden lassen. Kurzum: Generell gilt es, defizitäre Arbeitsbedingungen im Ganzen anzugehen, d.h. Veränderungen müssen in mehreren Bereichen zugleich ansetzen. Die Palette der dabei erforderlichen und wünschenswerten Maßnahmen ist außerordentlich breit. Aus diesem Grunde ist man sicher gut beraten, sich über die wichtigsten Zielrichtungen zu verständigen. Aus unserer Sicht sind es folgende zwei:

Erstens ist der Überforderung der Lehrer durch eine Fülle nicht bewältigbarer erzieherischer Aufgaben entgegenzuwirken. Die Lehrer dürfen mit den komplexer und schwieriger gewordenen Anforderungen in diesem Bereich nicht allein gelassen werden.

Zweitens muss es darum gehen, die Voraussetzungen für mehr eigenverantwortliches Handeln im Lehrerberuf zu schaffen. Es fehlt auch heute den meisten Lehrerinnen und Lehrern nicht an Pflichtbewusstsein gegenüber ihrem Beruf, wohl aber ist vielen von ihnen die Freude an diesem Beruf abhanden gekommen. Das hat insbesondere mit einem Zuviel an Reglementierung und äußeren Eingriffen zu tun, die die eigene pädagogische Zielsetzung und das selbstbestimmte professionelle Arbeiten erschweren, ja mitunter unmöglich machen.

Unter dem *ersten* Aspekt sind u. E. vor allem folgende Maßnahmen gefordert:

- verstärkte Wahrnehmung der gemeinsamen Erziehungsverantwortung durch Politik, Eltern- und Lehrerschaft
- professionelle Hilfe über systematische Erziehungs-, Betreuungs- und Beratungstätigkeit an den Schulen durch Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Psychologen, Ausbau der schulpsychologischen Dienste und Erziehungsberatungsstellen
- qualifizierte, allen Kindern zugängliche Vorschulerziehung und deutlich mehr Möglichkeiten persönlichkeitsförderlicher Kinder- und Jugendbetreuung in der Freizeit
- Erweiterung der in den Lehrerberuf eingebrachten erzieherischen Kompetenzen
- stärkere Förderung des Einsatzes junger Lehrerinnen und Lehrer

Bezogen auf die *zweite* Zielstellung kommt es uns insbesondere auf folgende Maßnahmen an:

- Abbau von Bürokratisierung und Gängelei zugunsten der Entfaltung pädagogischer Professionalität
- mehr Muße und Kontinuität für die schulische Arbeit statt ständiger Kampagnen
- Gewährleistung eines motivationsförderlichen Gratifikations- und Evaluationssystems
- Ermöglichen qualifikationsgerechter beruflicher Alternativen bei Erreichen persönlicher Belastbarkeitsgrenzen

Zweitens: Gestaltung der Arbeitsbedingungen vor Ort

Unsere Ergebnisse weisen aus, dass es bei aller Problematik, die sich für den Lehrerberuf im Ganzen zeigt, doch auch beachtliche Unterschiede von Schule zu Schule gibt. Und dabei kann es sich durchaus um Schulen am gleichen Ort und des gleichen Typs handeln. Es hängt offensichtlich Vieles davon ab, wie der berufliche Alltag an der konkreten Schule verläuft. Damit ist auch gesagt, dass man nicht nur auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen warten muss, sondern auch Möglichkeiten wirksamer Einflussnahme vor Ort bestehen.

Als den entscheidenden, den Unterschied erklärenden Faktor machten wir das soziale Klima an der Schule aus. Dort, wo wir die günstigeren Beanspruchungsverhältnisse feststellten, fanden wir fast ausnahmslos auch ein gutes soziales Klima vor. Darunter sei vor allem verstanden, dass die Beziehungen im Kollegium durch Offenheit, Interesse füreinander und gegenseitige Unterstützung gekennzeichnet sind und eine Schulkultur besteht, die ein hohes Maß an Gemeinsamkeit bei der Durchsetzung schulischer Normen und Ziele aufweist. Dem daraus resultierenden Erleben sozialer Unterstützung ist offensichtlich eine sehr wichtige protektive Funktion zuzuschreiben. Es beugt dem Gefühl vor, als Einzelkämpfer auf verlassenem Posten zu stehen, das vielen Lehrern besonders zu schaffen macht. U.a. zeigen auch unsere eigenen Arbeitserfahrungen, dass die Entwicklung eines positiven sozialen Klimas durch Hilfe von außen mit angestoßen und befördert werden kann (über Trainingsgruppen, Gesundheits- und Qualitätszirkel, Supervision etc.). Als Dreh- und Angelpunkt erweist sich jedoch die Tätigkeit der Schulleitung. Dort, wo der Führungsstil der Leitung als kooperativ-unterstützend wahrgenommen wird, finden wir in der Regel auch intakte zwischenmenschliche Beziehungen im Kollegium vor. Und mehr noch: Es wird ganz offensichtlich auch die Wirkung belastender Faktoren des Arbeitsalltags abgepuffert (vgl. Abb. 6). Es ist demzufolge zu erwarten, dass über die Qualifizierung der Schulleitungen in der Personalführung eine wesentliche Ressource der Beanspruchungsoptimierung und Gesundheitsförderung erschlossen werden kann. Und da die Schulleiter in dieser Hinsicht selbst großen Bedarf anmelden, sollte hier vor allem gezielte Unterstützung ansetzen.

Einen zweiten wesentlichen Ansatzpunkt für Veränderungen vor Ort sehen wir in der konkreten Organisations- und Bedingungsgestaltung des schulischen Alltags. Dies ist nicht unabhängig vom bisher Gesagten, da auch dafür gemeinsames Nachdenken und Handeln Voraussetzung sind. Ohne Zweifel gibt es auf diesem Gebiet in jeder einzelnen Schule noch ungenutzte Möglichkeiten gesundheitsfördernder Einflussnahme. Dabei geht es um Fragen wie folgt: Wie ist eine beanspruchungsoptimierende Aufeinanderfolge von be- und entlastenden Anforderungen während des schulischen Arbeitsalltages zu erreichen? Wie kann der Erholungswert von Unterrichtspausen gesteigert werden? Wie lassen sich über die Arbeitsorganisation die Möglichkeiten für soziale Interaktion und gegenseitige Unterstützung in der Lehrerschaft erweitern? Wie kann das Verhältnis von Arbeits- und Freizeit so gestaltet werden, dass notwendige Erholungs- und Regenerationsprozesse ungestörter ablaufen können? Nicht zuletzt gilt es hier, der besonderen Situation der Frauen Rechnung zu tragen, die der Doppelbelastung durch Arbeit und Familie ausgesetzt sind. Und generell muss es darauf ankommen, so viel Flexibilität in den organisatorischen Abläufen zu erreichen, dass auch individuellen Unterschieden in der

Belastbarkeit und im Erholungsbedürfnis entsprochen werden kann. Es geht uns um die Entwicklung und Umsetzung arbeitspsychologisch fundierter Gestaltungskonzepte. Ihnen kommt insbesondere in Hinblick auf den Ausbau der Ganztagschule große Bedeutung zu. Nicht wenige Lehrerinnen und Lehrer befürchten, dass die Ganztagschule eine weitere Verschärfung der schon prekären Belastungssituation mit sich bringen wird. Andererseits ergeben sich mit ihr auch Chancen für mehr Flexibilität in den schulischen Abläufen, die einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation zugute kommen könnte (z. B. mehr Möglichkeiten für Tätigkeitswechsel, für die Berücksichtigung individuell unterschiedlicher Bedürfnisse im Arbeitsablauf, für die Förderung außerunterrichtlicher Kommunikation und die deutlichere Abgrenzung von schulischer Arbeit und Freizeit). Doch bedarf es hier wissenschaftlicher Einflussnahme und Kontrolle, um sicherzustellen, dass die prinzipiell möglichen positiven Effekte in der Tat auch erreicht werden.

Drittens: Verbesserte Rekrutierung und Vorbereitung des Lehrernachwuchses

Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass es dringend geboten ist, sich systematischer dem Lehrernachwuchs zuzuwenden. Auch und gerade mit Blick auf die Belastungen des Lehrerberufs gilt es zum einen, angemessene Eignungsvoraussetzungen zu sichern und zum anderen, die Vorbereitung durch das Studium zu verbessern (Näheres vgl. Schaarschmidt, 2004b).

Wenden wir uns zunächst der Eignungsfrage zu: Aus unseren Untersuchungsergebnissen lässt sich entnehmen, dass die Personen mit dem problematischsten Beanspruchungsmuster B, die immerhin ein Viertel der Studierenden ausmachen, ihre Eignung für den Lehrerberuf am stärksten in Frage stellen. Es sind dabei vor allem Einschränkungen in der Widerstandskraft, Defizite in der sozial-kommunikativen Kompetenz und eine generelle Beeinträchtigung des Selbstvertrauens, die mit diesem Muster verbunden sind. Klar ist, dass derartige Handicaps während der Ausbildung nicht oder kaum wettgemacht werden können. Es muss bereits vor Aufnahme des Studiums die Entsprechung von Eignungs- und Anforderungsprofil stärkere Berücksichtigung finden. Als vom Kandidaten einzubringende Basisvoraussetzungen sind neben emotionaler Stabilität und einer aktiv-offensiven Haltung den Lebensanforderungen gegenüber vor allem Stärken im sozial-kommunikativen Bereich gefordert. Und dazu zählen prosoziale Einstellung, Sensibilität und Rücksichtnahme, zugleich aber auch die Fähigkeit zur Durchsetzung und Selbstbehauptung. Freilich muss auch betont werden, dass allein über die Gewährleistung besserer Eignungsvoraussetzungen die kritische Beanspruchungssituation im Lehrerberuf nicht aus der Welt zu schaffen ist. Die Eignungsprüfung kann und darf nicht die gestalterische Einflussnahme auf die Berufsbedingungen ersetzen, wie sie in den vorangegangenen Punkten gefordert wurde.

Ein weiterer Eignungsaspekt ist die berufsspezifische Motivation. Unseren Ergebnissen zufolge liegt hier ein besonderes Problem vor. Das lässt die Musterverteilung bei den Lehramtstudierenden und den Referendaren erkennen. So ist neben dem B- vor allem das S-Muster von Gewicht. Letzteres ist in diesen Gruppen überhaupt am häufigsten vertreten. Lehrer müssen motivierungs-, ja begeisterungsfähig sein. Das setzt die eigene hohe Berufsmotivation voraus. Tatsache ist jedoch, dass – der Musterkonstellation zufolge – für mehr als die Hälfte des Lehrernachwuchses motivationale Defizite zu verzeichnen sind. Natürlich kann die Motivation durch eine gute Ausbildung gefördert werden. Allerdings müssen auch dafür Basisvoraussetzungen vorhanden sein. Gefragt sind junge Menschen, die mit Tatkraft und pädagogischem Optimismus (nicht zu verwechseln mit idealistischer Verklärung und Allmachtsphantasien) Erziehung und Bildung aktiv mitgestalten wollen. Um sie in größerer Zahl anzuziehen, muss der Lehrerberuf allerdings attraktiver sein, als er es gegenwärtig ist. So gesehen dienen alle Maßnahmen einer persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Gestaltung der beruflichen Bedingungen letztlich auch der Gewinnung eines besser motivierten Nachwuchses.

Was den zweiten Punkt, die Konsequenzen für das Studium, betrifft, so geht es uns vor allem um eine Schlussfolgerung: Ohne die theoretische Ausbildung zu vernachlässigen, sollte dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen mehr Gewicht gelten. Künftige Lehrer brauchen mehr situationsnahes Lernen und Trainieren, denn sie sollten schon bei Eintritt in den Beruf besser mit solchen Fähigkeiten ausgestattet sein, die ihnen die erfolgreiche Bewältigung berufsfeldbezogener Alltagsprobleme ermöglichen. Dazu gehört ebenfalls die Befähigung zum effektiven Selbst-Management in Belastungssituationen. Auch dies sollte als ein wesentlicher Bestandteil der Professionalität in der Lehramtsausbildung Berücksichtigung finden. Unsere Erfahrungen mit einschlägigen Problembewältigungs-Trainings im Lehramtsstudium zeigen, dass in dieser Hinsicht großer Bedarf besteht und in der Tat ein Beitrag dazu geleistet werden kann, dass die künftigen Lehrer ihren beruflichen Aufgaben mit mehr Selbstvertrauen und Kompetenzerleben entgegensehen. Wir halten es für wichtig, derartige Bestandteile in die Berufsvorbereitung zu integrieren. Dabei geht es sowohl um das Lehramtsstudium als auch um die Ausbildung der Referendare.

Viertens: Entwicklungsbemühungen der Lehrer selbst

Natürlich sind auch die Lehrer selbst gefordert, über eigene Bemühungen ihre Beanspruchungssituation besser zu meistern. Auch in dieser Hinsicht gibt es mehrere Wege, die der weiteren Ausarbeitung und Förderung bedürfen.

An erster Stelle steht hier die Kompetenzentwicklung. Sie ist ohne Frage die wichtigste vom Lehrer selbst zu realisierende präventive Maßnahme. Unsere Ergebnisse weisen sehr enge Zusammenhänge zwischen den individuellen Beanspruchungsmustern und den Selbsteinschätzungen der beruflichen Kompetenzen aus. Für die Risikomuster, speziell das Muster B, lassen sich hier deutliche Defizite ausmachen, das betrifft die fachliche wie auch die erzieherische Kompetenz. Es gilt demzufolge, über Kompetenzerwerb auch günstigere persönliche Beanspruchungsverhältnisse zu erreichen. Das bedarf natürlich zuallererst der eigenen Anstrengung.

Kompetenzerweiterung heißt auch, aus Rückmeldungen zu lernen. Es kommt unter diesem Gesichtspunkt nicht zuletzt darauf an, Voraussetzungen für Evaluation und Leistungsbeurteilung zu schaffen. Dazu gehört auch die individuelle Bereitschaft, sich einer solchen Herausforderung zu stellen. Freilich ist das durch Appelle allein nicht zu schaffen. Gefordert sind hierfür ein stützender Kontext durch ein Klima des Vertrauens und der gegenseitigen Hilfe und eine „Rückmeldungskultur“, bei der die Bestätigung und Verstärkung des Positiven und nicht kleinliche „Beckmesserei“ im Vordergrund stehen. Ist letzteres der Fall, führt die Evaluation leicht zu Gängelei, an der es den Lehrern nun wahrlich nicht mangelt.

Und schließlich geht es darum, dass jeder einzelne Lehrer aktive Bemühungen zur Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit unternimmt. Gemeint sind hier die selbstverantwortliche Vorsorge, bei der Erholung und Fitness die erforderliche Beachtung erfahren, die Nutzung vorbeugender und unterstützender Maßnahmen, wie sie im schulischen Kontext möglich sind (Supervision, Gesundheitszirkel, Entspannungstraining u. dgl. mehr), aber auch die rechtzeitige Inanspruchnahme professioneller beraterischer, betreuerischer und therapeutischer Hilfe, wenn dies angezeigt ist. Dabei besagen unsere Erfahrungen, dass es vielen Lehrern schwer fällt, eigene Hilfsbedürftigkeit zu erkennen und im zweiten Schritt auch einschlägige Hilfe zu suchen. Offensichtlich ist es eine wichtige Aufgabe, gerade auch unter dem Aspekt psychischer Gesundheit die Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion und Selbstanalyse zu entwickeln. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass bei den meisten der den Risikomustern zugehörigen Lehrer schon eine lange Entstehungs- und Leidensgeschichte vorliegt, die wenigsten von ihnen aber professionelle Hilfe in Anspruch genommen haben. Freilich bedarf es in dieser Hinsicht auch eines ausreichenden und qualifizierten Angebotes. Von

wenigen Ausnahmen abgesehen kann davon noch keine Rede sein. Zu fordern sind die regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, aber auch ein darüber hinausreichendes regionales System der individuellen Beratung und Unterstützung. Natürlich muss auch klar sein, dass ein Beratungs- und Betreuungssystem Problemlösungen unterstützen, aber wesentliche Ursachen für Problementwicklungen nicht beseitigen kann. Deshalb muss der Schwerpunkt der Prävention eindeutig bei der Veränderung der Bedingungen liegen, von denen in erster Linie die Gesundheitsrisiken ausgehen.

Ausgehend von den hier genannten Ergebnissen und Schlussfolgerungen konzentrieren wir uns in der Fortführung der Potsdamer Lehrerstudie nunmehr darauf, konkrete Unterstützungsangebote für die Lehrerschaft zu unterbreiten. Es handelt sich dabei um die folgenden 7 Teilprojekte, die bis Ende des Jahres 2006 gegenüber dem Auftraggeber abzurechnen sind:

1. Unterstützung der Studien- und Berufswahl: Entwicklung eines (Selbst-)Diagnose- und Beratungsinstruments für junge Leute mit Interesse am Lehramtsstudium
2. Ausbildungsbegleitende Intervention: Entwicklung und Erprobung eines Trainingsprogramms für Lehramtsstudierende
3. Berufsbegleitende Intervention: Entwicklung und Erprobung eines Beratungs- und Trainingsprogramms für Lehrerinnen und Lehrer (sowie Referendarinnen und Referendare)
4. Unterstützung der Teamentwicklung an der Schule: Entwicklung und Erprobung eines Modells zur Förderung der sozialen Unterstützung im Kollegium
5. Unterstützung der Schulleiter: Umsetzung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Studie in die Aus- und Fortbildung der Schulleiter sowie in Materialien und Instrumentarien der Führungsarbeit an der Schule
6. Analyse und Gestaltung des Lehrerarbeitstages: Erarbeitung von Prinzipien der beanspruchungsoptimierenden Gestaltung des Arbeitstages und der Arbeitswoche über die Erfassung von Beanspruchungsverläufen (mittels Tagebuchmethodik und physiologischer Messung)
7. Analyse der Arbeitsbedingungen in der Schule: Entwicklung und Erprobung eines Arbeitsbewertungsverfahrens zur Bestimmung des Veränderungsbedarfs in den konkreten schulischen Arbeitsbedingungen

Literatur

- Burisch, M. (1989). Das Burnout-Syndrom - Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974). Type A behavior and your heart. New York: Knopf.
- Kieschke, U. (2003). Arbeit, Persönlichkeit und Gesundheit. Beiträge zu einer differentiellen Psychologie beruflichen Belastungsgeschehens. Berlin: Logos.
- Rudow, B. (1994). Die Arbeit des Lehrers. Bern: Huber.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2001). Bewältigungsmuster im Beruf. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2003). AVEM - Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Frankfurt/M.: Swets & Zeitlinger (zweite erweiterte Auflage). Computerverision im Rahmen des Wiener Testsystems, Mödling: Schuhfried Ges.m.b.H.
- Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2004a). Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim und Basel: Beltz.
- Schaarschmidt, U. (2004b). Fit für den Lehrerberuf? Psychische Gesundheit von Lehramts-

studierenden und Referendaren. In U. Beckmann, H. Brandt & H. Wagner (Hrsg.). Ein neues Bild vom Lehrerberuf? Pädagogische Professionalität nach Pisa. (S. 100-115). Weinheim und Basel: Beltz.

Schröder, H. (1992). Emotionen – Persönlichkeit – Gesundheitsrisiko. Psychomed – Zeitschrift für Psychologie und Medizin 4/2, 81-85.

Siegrist, J. (1996). Soziale Krisen und Gesundheit: eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Reihe Gesundheitspsychologie, Bd. 5, Göttingen: Hogrefe.

Mehr Information zur Potsdamer Lehrerstudie erhalten Sie über unsere Homepage:
www.persoenlichkeitspsychologie-potsdam.de