

Belastung und Gesundheit

Die Berufsgruppen der Lehrer_innen, Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen sind in den vergangenen Jahren bezogen auf die Frage nach der Gesunderhaltung im Beruf ins Zentrum des Interesses gerückt. Insbesondere die hohe Prävalenzrate psychischer Erkrankungen, die in den meisten Statistiken als häufigste Ursache für Berufsunfähigkeit und Frühverrentung in pädagogischen Berufen genannt wird, wirft die Frage auf, ob diese Berufsfelder besonderen psychischen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind oder anders formuliert, ob unsere Gesellschaft diesen Berufen Arbeitsbedingungen zumutet, die als gesundheitsschädlich eingestuft werden müssen und damit gleichzeitig unseren Kindern Beschäftigte zumutet, die chronisch überlastet und überfordert sind und alles andere als ein befriedigendes Berufsleben haben. Bei allen Unterschieden zwischen den genannten Berufsgruppen scheint es auch Faktoren zu geben, die in allen Berufsfeldern, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten gleich bzw. ähnlich sind und die es lohnt genauer zu betrachten.

Die meisten Erkenntnisse gibt es wohl zum Beruf des Lehrers. Das liegt zum einen an der hohen Zahl von Studien, die in diesem Bereich vorliegen, zum anderen an der Tatsache, dass der Lehrerberuf noch immer einen höheren Aufmerksamkeitsgrad genießt.

Es existieren zwei Perspektiven der Betrachtung von Belastung, dies ist zum einen die Frage nach den Belastungsfaktoren selbst, also welche Umstände in der Berufsausübung die Menschen krankmachen, zum anderen ist es aber die positiv geprägte Frage nach Faktoren - individuell und institutionell, die es den Beschäftigten ermöglichen, mit eben diesen Belastungen umzugehen.

Als Hauptursachenfaktoren für die Belastung im Lehrerberuf sind die Arbeitsbedingungen (große Gruppen bzw. Klassen, Lärm, hohe Arbeitszeitbelastung bzw. Stundendeputate, Vielfalt der Tätigkeiten, Zeitdruck, Konflikte u.ä.) schon sprichwörtlich. Hinzu kommen sicherlich die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels der einhergeht mit stärkeren Anforderungen hinsichtlich des Aufwandes, der für einzelne Kinder und Jugendliche betrieben werden muss. Als Gewerkschaft ist es uns seit Jahrzehnten ein Anliegen in den einzelnen Faktorenbündeln, die hier genannt wurden, Verbesserungen zu erzielen, sehen uns indessen auch immer wieder eingeklemmt zwischen der mangelnden



Wertschätzung der Arbeit pädagogischer Berufe in der Politik und den allseits bekannten Sparzwängen.

In Bezug auf Erzieher_innen schreibt die GEW in einer Publikation aus dem Jahr 2004, dass hier besonders die Vielzahl von Arbeitsaufgaben und der damit verbundene Zeitdruck zu nennen sind. Die Anzahl auszuführender Tätigkeiten und der Zeitdruck scheinen zu einer hohen Belastungssituation zu führen. Durch die Vielzahl von Arbeitsaufgaben fällt vielen Erzieherinnen die qualitätsgerechte Erfüllung von pädagogischen und Verwaltungsaufgaben schwer. Einher geht diese Situation mit der chronischen personellen Unterbesetzung in den Kindertageseinrichtungen. Die Bertelsmann Stiftung ergänzt dazu in Bezug auf Kita-Leitungen in ihrem Länderreport Frühkindliche Erziehung 2015¹: „Kita-Leitungskräfte haben zu wenig Zeit für ihre Führungsaufgaben - das ist das Ergebnis unserer Studie, für die wir statistische Daten von Bund und Ländern ausgewertet haben. Für Pädagogik, Personal, Budget und Eltern-

gespräche fehlt den Leitungskräften durchschnittlich etwa die Hälfte der eigentlich notwendigen Zeit. Schließlich müssen sie ihr Team führen und die Kita am Laufen halten. Wie viele Stunden ihnen für die Führungsaufgaben zur Verfügung stehen, ist von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich.“

Entscheidend für die Einschätzung der Belastungssituation in den einzelnen Institutionen und Berufsfeldern ist nicht nur das Betrachten der Belastungsfaktoren, sondern die Frage, inwieweit die Beschäftigten mit den Belastungen umgehen und wie sie dabei von ihren Arbeitgebern unterstützt werden. Das erscheint auch ein pragmatischer Ansatz, sind doch die anderen Faktoren eher langfristig veränderbar, so sehr sich die Beschäftigten auch eine kurzfristige Änderung wünschen würden.

Bei der Einteilung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen erscheint eine Unterscheidung zwischen Verhaltens- und Verhältnismanagement sinnvoll. Verhaltensmanagement

THEMA: BELASTUNGEN IM BERUF



setzt an der einzelnen Person an und soll die inneren Ressourcen (z.B. Kompetenzen) und die persönlichen Bewältigungsstrategien stärken, so dass die beruflichen Anforderungen erfüllt und Belastungen vermieden werden können. Verhältnismanagement hingegen setzt in den Institutionen an und betrifft die Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen und die äußeren Ressourcen. Hier sind gemeinsame Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation gefragt, um die Institution zu einem gesünderen Arbeitsplatz zu machen.

Ein Stichwort zum ersten Komplex ist Resilienz, sicherlich mehr als ein Modebegriff, der gerade im pädagogischen Bereich in den letzten Jahren einen enormen Zuspruch erfahren hat. Zahlreiche Publikationen dazu belegen dies eindrucksvoll. Dass die Empfindungen von Belastungen und damit auch die Gefahr einer gesundheitlichen Beeinträchtigung individuell unterschiedlich sind, erscheint in diesem Zusammenhang fast logisch. In einer Studie aus dem Jahr 2004²

heißt es sinngemäß: „Es zeigte sich jedoch auch, dass Lehrer, die sich selbst als burnoutgefährdet sehen und sich beruflich starken Belastungen ausgesetzt sehen, in tatsächlichen Belastungssituationen gegenüber ‚gesunden Lehrern‘ eine *verringerte* psychophysiologische Reaktion zeigen. Die für Burnout typische emotionale Erschöpfung zeigte sich also auch auf physiologischer Ebene“. Strategien des Umgangs gibt es zuhauf. C. Hennig & B. Keller³ reichen hierzu 17 Anti-Stress-Tipps in ihrer Publikation - auf die hier ausdrücklich hingewiesen werden soll - die durchaus lesenswert und hilfreich sind.

Verhältnismanagement im obigen Sinne hingegen betrachtet den Arbeitskontext mit dem Ziel, die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsbedingungen und die äußeren Ressourcen und Unterstützungssysteme zu verbessern. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Verhältnismanagement allein Aufgabe der Schuladministration und der Schulleitung ist. Die meisten der hier angeführten Maßnahmen betreffen das soziale Miteinander und die

Zusammenarbeit im Kollegium. Das betrifft vor allem auch Konflikte innerhalb der Kollegien oder mit der Leitung der Institution. Insofern ist das Verhalten jedes einzelnen Mitglieds Teil der Arbeitsbedingungen der übrigen Mitglieder und erfordert für ein Gelingen von Veränderungsprozessen auch häufig eine mehr oder weniger starke Verhaltensänderung der Beteiligten. Dabei kann Verhältnismanagement auf ganz unterschiedlichen Ebenen ansetzen (Team, gesamtes Kollegium, Administration, etc.). Alle diese Einzelmaßnahmen werden nachhaltig nur erfolgreich sein, wenn sie vom ganzen Kollegium getragen und gelebt werden und in ein gemeinsames pädagogisches Konzept eingebunden werden.

Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung von emotionaler und „tatkraftiger“ sozialer Unterstützung unter den Kollegen. Dies fordert eine Hinwendung zu einer kooperativen Arbeitsweise ein, mit gemeinsamer Vorbereitung der Arbeitsabläufe, gemeinsam erstellten Materialien und Sequenzen, vorher besprochenem Auftreten auf neuralgischen Terminen, wie Elternabenden und Ähnlichem. Soziale „Unterstützung“ wird jedoch auch als Zusatzbelastung erlebt, wenn sich die oder der Einzelne dadurch in seiner Autonomie und Handlungsfreiheit eingeschränkt fühlt. Tatsächlich erfordert Kooperation Kompromissbereitschaft und die Bereitschaft, einen Teil der bisherigen Aufgaben an Kollegen abzugeben und dafür neue Aufgaben zu übernehmen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit für jede Institution, Maximen der gemeinsamen Arbeitsorganisation immer wieder neu zu diskutieren und zu erarbeiten und damit Belastungen individuell und institutionell vorzubeugen. ■



Matthias Römer

¹<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/laenderreport-fruehkindliche-bildungssysteme-2015/>

²Hennig, B. (2004). Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Eine psychophysiologische Feldstudie. Freiburg: Unveröffentlichte Diplomarbeit.

³Hennig, C. & Keller, G. (1998). Anti-Stress-Programm für Lehrer - Erscheinungsbild, Ursachen, Bewältigung von Berufsstress. 2. Aufl. Donauwörth: Auer.