

Burnout im Bildungssystem

Prävention und Intervention in den Ländern. Eine Zwischenbilanz

Hans-Peter Blossfeld, Wilfried Bos, Hans-Dieter Daniel, Bettina Hannover, Dieter Lenzen,
Hans-Günther Roßbach, Rudolf Tippelt, Ludger Wößmann

Die Diskussion machte deutlich, dass in vielen Ländern bereits ein differenziertere Intervention bei Burnout beim Bildungspersonal gerichtet sind, existiert. Dennoch desgrenzen hinweg gibt und kein Wissen darüber besteht, inwieweit von Burnout inwieweit diese tatsächlich genutzt werden und wirksam sind. Lediglich in Baden-Württemberg Begleitung statt. Handlungsbedarf besteht aus Sicht der teilnehmenden Verwaltungen in der Erhöhung der finanziellen Mittel. Vielmehr wiesen sie darauf hin, dass es den Ländern entspricht, dass bisher keine der Regierungsparteien das Thema „Burnout“ explizit auf die politische Agenda gesetzt hat. Entsprechend wurden vor allem Investitionen in den Ausbau der mittleren und höheren Schulen als sinnvolle und populäre Maßnahmen darstellen. Es scheint, dass das Thema „chronische Überlastung von Lehrkräften“ bei den Mitgliedern der Regierungsparteien noch nicht in dem Sinne „angekommen“ ist, dass sie meinten, sie würden in ihrer politischen Agenda setzen würden.

Der Prototyp dieser Aktivitäten besteht jedoch darin, dass auf das Land- oder regionaler Ebene eine Maßnahme ins Leben gerufen wird, wobei die Auswahl auf der Grundlage wissenschaftlich belegter Wirksamkeit erfolgt. Im Anschluss an die Durchführung der Maßnahme erfolgen weitere Aktivitäten. Im Fall die Beschränktheit auf eine bestimmte Institution oder Region: Vielmehr in Form von überregional koordinierten Aktivitäten wurde nur selten in den Ländern zeigt zudem, dass, vermutlich weiterhin gefördert durch

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.)

Burnout im Bildungssystem – Prävention und Intervention in
den Ländern. Eine Zwischenbilanz

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.)

Burnout im Bildungssystem

Prävention und Intervention in den Ländern.

Eine Zwischenbilanz

Inhalt

Vorwort	7
Einleitung	9
1 Zahlen, Daten, Fakten zu psychischen Belastungen beim Bildungspersonal	11
1.1 Definition und Symptomatik von Burnout	11
1.2 Bewertung der Diagnostizierbarkeit und Abgrenzbarkeit von anderen Krankheitsbildern	12
1.3 Belastungserleben von Beschäftigten im Bildungssystem	13
1.4 Risiko- und Schutzfaktoren für die Gesundheit der Beschäftigten im Bildungssystem	15
2 Zentrale Empfehlungen des AKTIONSRATSBILDUNG	17
3 Ländererhebung: Methodisches Vorgehen und Ergebnisse	21
3.1 Methodisches Vorgehen	21
3.2 Länderergebnisse auf einen Blick	23
3.3 Beurteilung der Relevanz von Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal	25
3.4 Umsetzungsstand burnoutpräventiver Maßnahmen	27
3.4.1 Unterstützung der Interessenten am Lehramtsstudium vor Studienbeginn	27
3.4.2 Burnoutpräventive Maßnahmen im Rahmen des Lehramtsstudiums	28
3.4.3 Berufsbegleitende Weiterbildungsangebote	31
3.4.4 Organisationsentwicklung durch Förderung von Kooperation, Entwicklung sozialer Unterstützungssysteme und sozialer Netzwerke	33
3.4.5 Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Bildungsinstitutionen	36

Herausgeber: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Ansprechpartner: Dr. Christof Prechtel, Geschäftsführer, Leiter Abteilung Bildung

Wissenschaftliche Koordination:
Prof. Dr. Dieter Lenzen, Universität Hamburg, Vorsitzender des Aktionsrats Bildung

Dem Aktionsrat Bildung gehören an:
Prof. Dr. Dr. h. c. Hans-Peter Blossfeld, Prof. Dr. Wilfried Bos,
Prof. Dr. Hans-Dieter Daniel, Prof. Dr. Bettina Hannover, Prof. Dr. Dieter Lenzen,
Prof. Dr. Hans-Günther Roßbach, Prof. Dr. Rudolf Tippelt,
Prof. Dr. Ludger Wößmann

Koautor:
Prof. Dr. Dieter Kleiber, Freie Universität Berlin

Das Gutachten wurde unterstützt vom:
vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.
Projektleitung: Michael Lindemann

Geschäftsstelle des Aktionsrats Bildung:
Manuela Schrauder, Dr. Veronika Kron-Sperl, Christine Klement
www.aktionsrat-bildung.de

1. Auflage 2014

Gesamtgestaltung und Satz: **KNOBLINGDESIGN** GmbH, München
Druck: Druck & Medien Schreiber GmbH, Oberhaching
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, säurefrei gemäß ISO 9706

Printed in Germany
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

4	Bewertung	47
4.1	Umgang mit dem Thema „Burnout beim Bildungspersonal“ in Politik und Verwaltung	47
4.2	Stand der Aktivitäten in den Ländern	49
4.2.1	Hohe Aktivitätsdichte ohne Koordination über Institutionen und Regionen hinweg, sowie ohne systematische Auswahl und Evaluation der Aktivitäten	49
4.2.2	Mangelnde Reichweite von Maßnahmen und mangelnde Erreichbarkeit von Institutionen und Personen	50
	Anhang	55
	Übersicht Servicestellen, Projekte und weiterführende Informationen zur Prävention und Intervention von Burnout und psychischen Erkrankungen im Bildungssystem	55
	Fragebogen „Burnout im Bildungssystem“	73
	Literatur	77
	Abbildungsverzeichnis	81
	Verzeichnis der Mitglieder des AKTIONSRATSBILDUNG	83

Vorwort

Im April dieses Jahres hat der von der vbw ins Leben gerufene Aktionsrat Bildung sein Gutachten „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ vorgestellt. Es war ein Appell an Bund und Länder, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Prävention psychischer Erkrankungen bei Beschäftigten im Bildungswesen zu ergreifen. Das war ein wichtiges Signal, denn motivierte und engagierte Mitarbeiter sind der Motor für ein leistungsstarkes Bildungssystem.

Und das ist es, was wir brauchen, um den Wirtschaftsstandort Deutschland und Bayern dauerhaft wettbewerbsfähig zu halten. Denn nur mit einer ausreichend großen Zahl gut ausgebildeter Schul- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie dual Qualifizierter können die Unternehmen ihren Fachkräftebedarf langfristig sichern, Innovationen schaffen und sich erfolgreich im globalen Wettbewerb behaupten.

Die Gründe für psychische Belastungen sind immer vielfältig. Es besteht zwar kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem Anstieg der Diagnosen und den Veränderungen der Arbeitswelt, dennoch leisten Unternehmen in der freien Wirtschaft viel, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung schwieriger beruflicher Anforderungen zu unterstützen.

Im Bildungsbereich sehen wir noch Handlungsbedarf. Vorliegende Studien weisen darauf hin, dass bis zu 30 Prozent der Beschäftigten im Bildungswesen unter psychischen Problemen leiden. Im Branchenvergleich existieren hier aber vergleichsweise wenig Unterstützungsangebote. Der Aktionsrat Bildung hat daher mit seinem Gutachten ein wichtiges Thema auf die bildungspolitische Agenda gesetzt und geholfen, die Diskussion um die psychische Gesundheit zu versachlichen.

Mit dem vorliegenden Monitoring-Bericht zeigt das Expertengremium den Umsetzungsgrad der Empfehlungen aus seinem vorherigen Gutachten „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ in den Ländern. Der Bericht fasst Maßnahmen der an der Umfrage beteiligten Länder zur Gesundheitsförderung im Bildungsbereich, insbesondere bei den Lehrkräften, zusammen: seien es berufsorientierende Beratungsangebote, die Integration früher Praxisphasen in die Anfangsphase des Studiums oder die Vermittlung spezieller Kompetenzen für effektives Klassenmanagement. Der Bericht dient Politik und Verwaltung

damit als Impulsgeber für weitere Angebote. Denn motivierte Lehrkräfte sind das Fundament der schulischen Bildung und die Basis für eine hohe Bildungsqualität.

Ich danke dem Aktionsrat Bildung für seine Expertise und seine wertvollen Anregungen in seinem Bericht. Allen Leserinnen und Lesern wünsche ich eine interessante Lektüre.

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Einleitung

Der vorliegende Monitoring-Bericht veranschaulicht die Art und Weise, wie insbesondere die föderal organisierte Bildungs- und Gesundheitspolitik in den Ländern mit dem Phänomen „Burnout im Bildungssystem“ umgeht. Dieser neuen Zugangsweise liegen wichtige Erfahrungen und Überlegungen zu Grunde:

Der **AKTIONSRATBILDUNG** hat in den zurückliegenden Jahren eine nennenswerte Zahl wichtiger Herausforderungen und Handlungsnotwendigkeiten im Bildungssystem aufgezeigt. Unter diesen Themen nimmt das Thema „Burnout“ zweifellos eine Sonderstellung ein. Dies war der Anlass dafür, erstmals eine Befragung von Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Politik und Verwaltung der Länder durchzuführen, die für die Bearbeitung der beschriebenen Thematik zuständig sind.

Die Thematik war bereits Gegenstand des im April dieses Jahres erschienenen Gutachtens „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ des **AKTIONSRATSBILDUNG** (vgl. vbw 2014). In diesem Gutachten konnte unter anderem herausgearbeitet werden, dass die unter „Burnout“ resümierte Symptomatik nicht nur einen Leidensdruck für die betroffenen Personenkreise impliziert, sondern dass auch das Bildungssystem als Ganzes betroffen sein kann, zumal dann, wenn durch Burnout überlastetes Personal qualitätsgeminderte Arbeit leistet. Dass Lehrerinnen und Lehrer in besonderem Maße von Burnout betroffen sind, ließ sich zweifelsfrei zeigen. Dieser Umstand ist eine Folge der besonderen Anforderungen des Lehramtsberufs, aber auch häufig gerade ein Resultat der Tatsache, dass pädagogisches Personal mit besonderen Anforderungen an sich selbst tätig wird und nicht selten zur Überforderung neigt.

Der **AKTIONSRATBILDUNG** wollte mit seinem Monitoring-Ansatz erfahren, ob und wie weit die im Gutachten ausgesprochenen Handlungsempfehlungen in den jeweiligen Verantwortungsbereichen bereits wahrgenommen worden sind und gegebenenfalls zu ersten Aktivitäten geführt haben. Deswegen wurde die Zukunftsplanung in den jeweiligen Ländern für die Bearbeitung der Thematik ebenso erfasst wie gegebenenfalls schon vorhandene Maßnahmen im Umgang mit Burnout beim pädagogischen Personal.

Es war zu registrieren, dass nicht alle angesprochenen politischen und administrativen Vertreterinnen und Vertreter bereit und in der Lage waren, die versandten Fragebögen zu bearbeiten und zurückzuschicken. Von den 182 Anfragen trafen nur 18 Fragebögen in der Geschäftsstelle des **AKTIONSRATSBILDUNG** ein, sodass nur ein Blick auf eine Teilgruppe der Befragten möglich ist. Dem ergänzenden Angebot, im Rahmen eines von der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirt-

schaft e. V. organisierten Workshops mit Mitgliedern des **AKTIONSRATSBILDUNG** und dem Koautor des Gutachtens zum Thema, Prof. Dr. Dieter Kleiber, über die Handlungsempfehlungen ins Gespräch zu kommen, folgte lediglich eine Auswahl der zuständigen Vertreterinnen und Vertreter in den Ministerien für Kultus und Wissenschaft. In einem gleichwohl regen Erfahrungsaustausch sorgten die Repräsentantinnen und Repräsentanten der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen für mehr Transparenz und gewährten bedeutsame Einblicke in die Thematik, wie sie sich aus der Sicht der Länder darstellt (vgl. Kapitel 3.3 und 3.4).

Das vorliegende Monitoring gibt Antworten auf Fragen zu Angeboten und Maßnahmen der Prävention und Intervention von psychischen Belastungen beim Bildungspersonal (vgl. Kapitel 3). Zu diesem Zweck werden zunächst die wichtigsten Hintergrundinformationen zu der Thematik zusammengefasst (vgl. Kapitel 1). Anschließend geht der Bericht noch einmal auf die zentralen Handlungsempfehlungen des **AKTIONSRATSBILDUNG** ein und vergleicht diese mit gegebenenfalls bereits ausgelösten Maßnahmen (vgl. Kapitel 3), um die Maßnahmen sodann einer Bewertung zu unterziehen (vgl. Kapitel 4). Im Anhang werden abschließend beispielhaft vielversprechende Projekte und Initiativen sowie Anlaufstellen und Serviceangebote in den an der Umfrage beteiligten Ländern aufgeführt.

Wie immer zeichnen die Mitglieder des **AKTIONSRATSBILDUNG** auch für diese Publikation. Es bietet sich die Gelegenheit, Prof. Dr. Dieter Kleiber, Freie Universität Berlin, für seine engagierte Beteiligung als Koautor sowohl an dem ursprünglichen Gutachten „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ (vgl. vbw 2014) als auch an dieser Monitoring-Studie zu danken. Weiterhin ist all denjenigen zu danken, die sich – sei es durch Beantwortung des Fragebogens oder durch Teilnahme am begleitenden Erfahrungsaustausch – an der Studie beteiligt haben. Der Dank umschließt schließlich auch die in der Abteilung Bildung der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. angesiedelte Geschäftsstelle des **AKTIONSRATSBILDUNG**, insbesondere den Geschäftsführer und Leiter der Abteilung Bildung, Dr. Christof Prechtel, den Projektleiter Michael Lindemann sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Manuela Schrauder, Dr. Veronika Kron-Sperl und Christine Klement.

1 Zahlen, Daten, Fakten zu psychischen Belastungen beim Bildungspersonal

Die Sensibilität für psychische Erkrankungen ist in der breiten Öffentlichkeit enorm gestiegen (für einen systematischen Überblick siehe Roschker 2013, S. 179). Allerdings ist der in den Medien häufig hergestellte kausale Zusammenhang zwischen der steigenden Zahl psychischer Erkrankungen und den veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt wissenschaftlich nicht haltbar, weil die Ursachen psychischer Belastungen vielfältig sind. Im Folgenden sind grundlegende Hintergrundinformationen zum Thema „Burnout beim Bildungspersonal“ zusammengefasst. Einführend wird der Begriff „Burnout“ näher definiert (vgl. Kapitel 1.1) und von anderen Krankheitsbildern abgegrenzt (vgl. Kapitel 1.2). Es wird auf bedeutsame Ergebnisse und Trends in Bezug auf das Erleben von psychischen Belastungen und Burnout bei Lehrkräften im Vergleich zur Gesamtbevölkerung eingegangen (vgl. Kapitel 1.3) und auf Risiko- und Schutzfaktoren hingewiesen, die die Entwicklung von psychischen Erkrankungen und Burnout beeinflussen können (vgl. Kapitel 1.4). Eine ausführliche Abhandlung der Thematik bietet das Gutachten „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ des **AKTIONSRATSBILDUNG** (vgl. vbw 2014).

1.1 Definition und Symptomatik von Burnout

Den Impuls für die Erarbeitung des vorliegenden Monitoring-Berichts gab die oben erwähnte Studie „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ des **AKTIONSRATSBILDUNG** (vgl. vbw 2014), die sich eingehend mit psychischen Erkrankungen und Burnout bei Beschäftigten im Bildungswesen auseinandersetzt und Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung gibt.

Die Symptome von Burnout bilden sich auf individueller, interpersoneller wie auch institutioneller Ebene ab. Sie beeinflussen die Betroffenen nicht nur affektiv und kognitiv in negativer Weise, sondern spiegeln sich auch auf physiologischer Ebene wider und beeinträchtigen die Motivation und das Verhalten der betroffenen Personen. Soll das Konstrukt genauer beschrieben werden, so lassen sich die folgenden typischen Elemente einer Burnout-Symptomatik identifizieren (vgl. Maslach/Schaufeli/Leiter 2001):

- das Überwiegen von Erschöpfungssymptomen,
- verschiedene körperliche Symptome,
- das Auftreten bei Personen ohne vorherige Psychopathologie,
- Leistungsminderung,
- ein Bezug zum Arbeitsprozess.

Im Gutachten des **AKTIONSRATSBILDUNG** wird eine arbeitswissenschaftliche Perspektive (vgl. Schaufeli/Enzmann 1998) eingenommen, bei der die Auswirkungen von Burnout auf die Quantität und Qualität der beruflichen Tätigkeit der Betroffenen im Mittelpunkt stehen.

Demnach ist Burnout

„ein dauerhafter negativer arbeitsbezogener Seelenzustand ‚normaler‘ Individuen. Er ist in erster Linie von Erschöpfung gekennzeichnet, begleitet von Unruhe und Anspannung, einem Gefühl verringerter Effektivität, gesunkener Motivation und der Entwicklung dysfunktionaler Einstellungen und Verhaltensweisen bei der Arbeit. Diese psychische Verfassung entsteht nach und nach, kann jedoch für die betroffene Person lange unbemerkt bleiben. Sie resultiert aus einer Fehlanpassung von Intentionen und Berufsrealität. Burnout erhält sich wegen der ungünstigen Bewältigungsstrategien, die mit dem Syndrom zusammenhängen, oft selbst aufrecht.“ (ins Deutsche übertragene Übersetzung der Definition von Schaufeli/Enzmann 1998, S. 36)

1.2 Bewertung der Diagnostizierbarkeit und Abgrenzbarkeit von anderen Krankheitsbildern

Das Konstrukt „Burnout“ hat im Jahr 2004 Eingang in die ICD-10 (International Classification of Diseases, Diagnosekategorie Z73, vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) 2013) gefunden. Die Diagnose Burnout wird jedoch in der Regel nicht eigenständig vergeben, sondern einer anderen Diagnose – häufig aus der Kategorie „psychische Störungen und Verhaltensstörungen“ – zur weiteren Spezifizierung hinzugefügt.

Bis heute fehlt ein verbindliches Regelsystem, das Aufschluss darüber gibt, welches notwendige und hinreichende Symptome sind und in welcher Intensität

und über welchen Zeitraum sie vorliegen müssen, um eine Burnout-Diagnose stellen zu können. Auch die Abgrenzung von anderen Krankheitsbildern ist problematisch, da es praktisch keine genuin burnoutspezifischen Symptome gibt. Zudem beschränken sich die existierenden psychometrischen Messinstrumente wie z. B. das Maslach-Burnout-Inventar (deutsch: vgl. Enzmann/Kleiber 1989; Barth 1990; englisch: vgl. Maslach/Jackson 1986), die Überdrusskala (deutsch: vgl. Pines/Aronson/Kafry 2006; englisch: „Tedium Measure“, vgl. Pines/Aronson/Kafry 1981) und der AVEM-Fragebogen („Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebnismuster“, vgl. Schaarschmidt/Fischer 1996) auf subjektive Angaben der Betroffenen und sind häufig weder klinisch validiert, noch erfüllen sie die klassischen wissenschaftlichen Testgütekriterien.

Auch wenn auf dieser Grundlage in Frage gestellt werden kann, ob die mit dem Begriff „Burnout“ umschriebenen Symptome eine eigenständige Krankheit bilden oder doch eher als „Modediagnose“ aufzufassen sind, sind die vorliegenden Studien zum Thema aus einer bildungs- und arbeitswissenschaftlichen Perspektive heraus aussagekräftig. Mit dem vom **AKTIONSRATSBILDUNG** erarbeiteten Gutachten sollte letztlich nicht beurteilt werden, ob die individuellen Befindlichkeiten, die mit dem Begriff „Burnout“ umschrieben werden, ein Fernbleiben von der Arbeit rechtfertigen. Vielmehr wurde der Frage nachgegangen, wie im Bildungswesen tätige Personen identifiziert und unterstützt werden können, die sich aufgrund eines inadäquaten Umgangs mit hohen beruflichen Anforderungen chronisch überbelastet fühlen und – möglicherweise – eine qualitäts-geminderte Arbeit leisten.

1.3 Belastungserleben von Beschäftigten im Bildungssystem

Bevölkerungsrepräsentative Untersuchungen zeigen, dass bei ca. einem Drittel der Erwachsenenbevölkerung in Deutschland innerhalb eines Jahres eine psychische Störung diagnostiziert wird (BSG98-Studie: 31,1 Prozent, vgl. Jacobi/Klose/Wittchen 2004, Tabelle 1; DEGS1-Studie: 27,7 Prozent, vgl. Jacobi u. a. 2014); die Prävalenz von Burnout ist gemessen daran eher gering, sie wird in der bevölkerungsrepräsentativen DEGS1-Studie mit 4,2 Prozent angegeben.¹ Obwohl diese Zahlen keine bedeutsame Zunahme in den tatsächlichen Prävalenzen psychischer Störungen über die vergangenen 15 Jahre anzeigen, wei-

¹ Vgl. <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/233475/umfrage/praevalenz-von-burn-out-nach-geschlecht-alter-und-sozialem-status/>

sen die Statistiken der Renten- und Krankenkassen für den Zeitraum von 1998 bis 2011 eine deutliche Zunahme an Fehltagen (siehe Abbildung 1) sowie von Frühverrentungen aufgrund psychischer Belastungen auf. Der Anteil psychisch bedingter Frühverrentungen lag im Jahr 2012 insgesamt bei 42,1 Prozent (siehe BPTK 2013, S. 10, Abbildung 2).

Für Beschäftigte im Bildungssystem lässt sich diese Tendenz einer Zunahme an Fehltagen und Frühverrentungen nicht ohne weiteres nachweisen, da zum einen die Zahlen der gesetzlichen Krankenkassen für Lehrkräfte nicht aussagekräftig sind (da diese meist nicht pflichtversichert und daher in den entsprechenden Studien nicht erfasst sind). Zum anderen haben gesetzliche Änderungen in Bezug auf die Regelungen zur Frühverrentung von Beamtinnen und Beamten dazu geführt, dass die diesbezüglichen Zahlen gerade einem gegensätzlichen Trend folgen: Während im Jahr 2000 noch 64 Prozent der verbeamteten Lehrkräfte aufgrund von Dienstunfähigkeit vorzeitig in Ruhestand gingen, waren es im Jahr 2010 nur noch ca. 20 Prozent (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 84f.; vbw 2014, S. 74ff.).

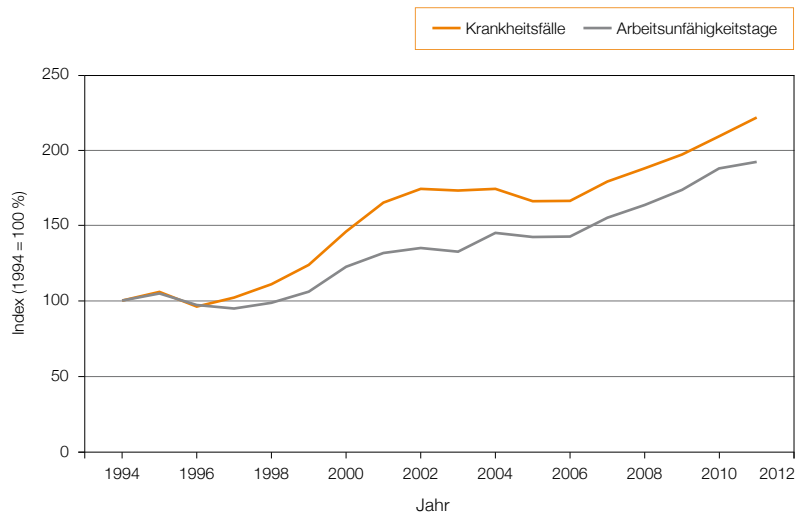


Abbildung 1: Index für Arbeitsunfähigkeitstage und -fälle aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 1994 bis 2011, vgl. Badura u. a. 2012

Auf der Grundlage berufsgruppenvergleichender Untersuchungen kann dennoch davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte aus dem Bildungswesen in besonderem Maße von Burnout betroffen sind. In Studien mit Gelegenheitsstichproben waren zwischen 18 und 57 Prozent der Lehrkräfte von chronischer Überlastung, emotionaler Erschöpfung und Burnout betroffen (vgl. vbw 2014, S. 77). Auch die einzige Studie mit einem repräsentativen Sample, in der die Zwölfmonatsprävalenzen von Burnout erfragt wurden (STEGE-Studie „Strukturqualität und Erzieherinnengesundheit in Kindertageseinrichtungen“, vgl. Viernickel/Voss 2013), weist für das Bildungspersonal auffällig erhöhte Burnout-Prävalenzen gegenüber den in der Gesamtbevölkerung gemessenen auf (neun Prozent mit Diagnose Burnout bei den pädagogischen Fachkräften und 13,7 Prozent bei den Leitungskräften in vorschulischen Einrichtungen, vgl. Viernickel/Voss 2013, S. 102).

Zusammenfassend liegt die Vermutung nahe, dass die genannten Steigerungen an Fehltagen und Frühverrentungen in der Gesamtbevölkerung auf ein verändertes Verhalten bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Krankschreibungen zurückzuführen sind. Der kontinuierliche und drastische Rückgang von Frühverrentungen des Bildungspersonals wirft hingegen die Frage auf, inwieweit Lehrkräfte, die möglicherweise unter chronischem Überlastungserleben leiden und dennoch bis zum regulären Renteneintritt im Schuldienst verbleiben, eine qualitätsgeminderte Arbeit leisten.

1.4 Risiko- und Schutzfaktoren für die Gesundheit der Beschäftigten im Bildungssystem

Der AKTIONSRAT **BILDUNG** dokumentiert und diskutiert in seinem Gutachten „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ ausführlich die Risiko- und Schutzfaktoren für die Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit des Lehrpersonals (vgl. vbw 2014, S. 81ff.). Dabei wird deutlich, dass in der Regel viele verschiedene Faktoren auf die psychische Gesundheit einwirken. Demnach sind zum einen Faktoren relevant, die mit Persönlichkeitsmerkmalen und Kompetenzen des Bildungspersonals in Zusammenhang stehen. Die Förderung entsprechender berufsfeldspezifischer Kompetenzen (v. a. effektives Klassenmanagement, z. B. Implementation von Regeln, Störungsintervention, Monitoring, Zeitmanagement, Gruppenmobilisierung) und die Förderung von Fähigkeiten zum Umgang mit hohen Belastungen (z. B. angemessene Selbstregulationsmodi, Verhaltens- und Lebensstile und eine hohe schulbezogene Selbstwirksamkeit) werden als bedeutsame Maßnahmen zur Prävention

und Intervention von Burnout im Bildungswesen erachtet. Die Stärkung individueller Ressourcen sollte aus Sicht des AKTIONSRATSBILDUNG bereits mit der Unterstützung der Interessenten am Lehramtsstudium vor Aufnahme und während des Studiums beginnen und sich im Beruf im Rahmen kontinuierlicher Weiterbildung des Lehrpersonals und der Schulleitungen fortsetzen. Darüber hinaus haben vor allem Merkmale des Arbeitsplatzes (z. B. soziale Unterstützung, das Verhältnis zwischen Anforderungen, Kontrollmöglichkeiten und Anerkennung sowie das Schulklima) einen Einfluss auf die Entstehung von Burnout. Vor diesem Hintergrund sollte die Stärkung individueller Ressourcen mit der Entwicklung von Maßnahmen kombiniert werden, die auf eine systematische Organisationsentwicklung zielen (vgl. vbw 2014, S. 163ff.).

2 Zentrale Empfehlungen des AKTIONSRATSBILDUNG²

Bildungspersonal, das nicht durch psychische Störungen oder Burnout beeinträchtigt ist, weist nicht nur geringere Fehlzeiten und geringere Raten an Frühpensionierungen auf, sondern realisiert auch einen qualitativ besseren Unterricht und erzielt somit bei Schülerinnen und Schülern oder Studierenden bessere Bildungsergebnisse. Da Letztere von herausragender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Landes, für die gesellschaftliche Entwicklung und die internationale Wettbewerbsfähigkeit sind, sieht der AKTIONSRATSBILDUNG die Gesundheitsförderung und die Prävention psychischer Erkrankungen und von Burnout bei Beschäftigten im Bildungswesen als dringende und nachhaltig zu verstärkende Aufgabe von Ländern und Bund an und legt folgende Empfehlungen vor:

Unterstützung der Interessenten für das Lehramtsstudium vor der Aufnahme und während des Studiums. In Auswahlgesprächen und vor allem in Beratungsgesprächen zu Studienbeginn sollten eine vertiefte Aufklärung über die Anforderungen des Lehrerberufs und eine qualifizierte Beratung der Interessenten erfolgen.

- **Angebot von Aufnahmegesprächen an Hochschulen** mit ausführlicher Rückmeldung an die Bewerbenden, um die Selbstreflexion über die zu erwartenden beruflichen Anforderungen anzuregen und die Übereinstimmung mit den persönlichen Voraussetzungen und Erwartungen zu überprüfen.
- **Integration früher Praxiserfahrungen in die Anfangsphase des Studiums** in Form von frühzeitigen strukturierten Unterrichtspraktika oder Lehrassistenten, um persönliche Kompetenzen und Neigungen mit den Anforderungen der Lehrtätigkeit abzugleichen.

Förderung von Lehrerkompetenzen als Burnout-Prävention an Schulen. Zur Prävention von Burnout und zur Förderung der psychischen Gesundheit des Bildungspersonals wird eine Optimierung der Aus- und Weiterbildungsangebote zu lehrerspezifischen Kompetenzen im Rahmen von Hochschulausbildung, Vorbereitungsdienst und berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen.

² Die Empfehlungen stammen aus dem im April dieses Jahres erschienenen Gutachten des AKTIONSRATSBILDUNG (vgl. vbw 2014).

- **Förderung burnoutpräventiv wirksamer „Coping“-Kompetenzen** (z. B. angemessene Selbstregulationsmodi, Verhaltens- und Erlebensstile und eine hohe schulbezogene Selbstwirksamkeit) für einen gesundheitsförderlichen Umgang mit beruflichen Belastungen und zur Qualitätssicherung und -steigerung der Arbeit des Bildungspersonals.
- **Förderung burnoutpräventiv wirksamer Kompetenzen zum effektiven Klassenmanagement** (z. B. Implementation von Regeln, Störungsintervention, Monitoring, Zeitmanagement, Gruppenmobilisierung) bei angehendem und praktizierendem Lehrpersonal durch die flächendeckende Implementation einschlägiger Trainingsprogramme.

Organisationsentwicklung durch Förderung von Kooperation, Entwicklung sozialer Unterstützungssysteme und sozialer Netzwerke. Soziale Unterstützung und Kooperation zwischen Lehr- und Leitungspersonal in Bildungseinrichtungen bilden eine entscheidende organisationale Ressource zur Förderung der psychischen Gesundheit und zur Prävention von Belastungserleben. In diesem Sinn sollten Möglichkeiten zur kontinuierlichen Supervision und Weiterbildung des Leitungspersonals geschaffen werden.

- **Bereitstellung regionaler Angebote zum Stressmanagement** in Form von Entspannungsverfahren, kognitiven Interventionen und Stressmanagementprogrammen zur Prävention und Reduktion von psychischen Belastungen beim Bildungspersonal.
- **Initiierung eines Benchmark-Prozesses durch Bund und Länder**, in dem Bildungsinstitutionen aus den Erfahrungen von „Good Practice“-Ansätzen lernen können, wie die psychische Gesundheit des Bildungspersonals gestärkt und Burnout vermieden werden kann. Zielführend dafür kann der Aufbau einer Datenbank sein, in der erfolgreiche gesundheitsförderliche Projekte in Bildungsinstitutionen dokumentiert, transparent gemacht und zur Nachahmung empfohlen werden.

Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Bildungsinstitutionen. Mit Blick auf die Auswahl geeigneter Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention von chronischem Belastungserleben und Burnout ist die Entwicklung und Bereitstellung von Entscheidungshilfen für das Bildungspersonal eine wichtige und vordringliche Zukunftsaufgabe.

- **Schaffung von Serviceeinrichtungen durch die Länder**, an die sich betroffenes Bildungspersonal selbst und insbesondere Bildungseinrichtungen wenden können, wenn sie Probleme mit Burnout von Beschäftigten, Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit oder Teamentwicklungsprobleme bearbeiten wollen.

Diese könnten zudem mit wissenschaftlichen Methoden eine auch psychosoziale Probleme einbeziehende Gesundheitsberichterstattung entwickeln und implementieren sowie aus den Ergebnissen organisationsbezogene (Projekt-) Vorschläge für das betriebliche Gesundheitsmanagement ableiten, deren Umsetzung begleiten und evaluieren.

- **Ausbau bestehender Initiativen zur Förderung der psychosozialen Gesundheit des Bildungspersonals**, indem Instrumente zur Gesundheitsberichterstattung in Bildungseinrichtungen entwickelt, Kompetenzen zur Planung und Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte sowie zur wissenschaftlichen Evaluation von Gesundheitsförderungsmaßnahmen erweitert und durch den Aufbau geeigneter Kooperationsstrukturen von Wissenschaft und Praxis unterstützt werden.

3 Ländererhebung: Methodisches Vorgehen und Ergebnisse

Die vom **AKTIONSRATBILDUNG** und der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. durchgeführte Befragung (vgl. Fragebogen im Anhang) fand vor dem Hintergrund der in Kapitel 2 erläuterten Handlungsempfehlungen statt und wird im Folgenden genauer beschrieben. Zunächst erfolgt die Darstellung des methodischen Vorgehens (vgl. Kapitel 3.1) sowie der Rückläufe und Reaktionen auf den Fragebogen und die Einladung zu den begleitenden Diskussionsveranstaltungen (vgl. Kapitel 3.2 „Länderergebnisse auf einen Blick“); ergänzend wird in Kapitel 3.2 auf die Inhalte des Erfahrungsaustauschs mit den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern aus den Ministerien für Kultus und Wissenschaft der Länder eingegangen. Kapitel 3.3 beinhaltet die grafische Aufbereitung der Einschätzungen zur Frage der Relevanz unterschiedlicher burnoutpräventiver und -interventiver Maßnahmen bei psychischen Belastungen und Burnout des Bildungspersonals in den jeweiligen Ländern (Frage 5 des Fragebogens). Kapitel 3.4 zeigt schließlich die Auswertung der inhaltlichen Rückmeldungen zu bereits existierenden oder geplanten, mit der Thematik in Zusammenhang stehenden Strukturen, Maßnahmen und Aktivitäten in den einzelnen Ländern.

3.1 Methodisches Vorgehen

Methode und Zielgruppe:

Im Rahmen des Monitoring-Ansatzes sollten Mitglieder des **AKTIONSRATSBILDUNG** die einleitend genannten Fragestellungen (vgl. S. 9f.) mit den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung im Rahmen zweier Gesprächsrunden zur Diskussion stellen. Ziel sollte es sein, einen Erfahrungsaustausch zu den zentralen Empfehlungen des Gutachtens anzuregen und somit eine Plattform zu schaffen, die transparent macht, inwieweit sich die Länder bereits mit der Thematik auseinandersetzen und/oder diese in die Zukunftsplanung aufgenommen haben. Es wurden die folgenden Personenkreise zu einem Erfahrungsaustausch zum Thema eingeladen:

- **Politik:** 152 schul- und hochschulpolitische Sprecherinnen und Sprecher aus allen Ländern der Parteien SPD, CDU/CSU, Bündnis 90/Die Grünen, FPD, Piratenpartei, Freie Wähler, Südschleswigscher Wählerverband (SSW).
- **Verwaltung:** 30 Amtschefinnen und Amtschefs der Bereiche Kultus und Wissenschaft aus allen Ländern.

Dem Einladungsschreiben wurde mit der Bitte um Bearbeitung und Rücksendung (möglichst bereits im Vorfeld der Veranstaltung) ein Fragebogen entsprechend der oben erläuterten Zielsetzung beigelegt.

Aufgrund der zunächst sehr geringen Rückmeldungen sowohl auf die Veranstaltungseinladungen als auch auf den Fragebogen wurde eine telefonische Nachfassaktion gestartet. Hierbei wurden aus dem Bereich Politik 30 schulpolitische Sprecherinnen und Sprecher der Regierungsparteien aller Länder und aus dem Bereich Verwaltung die 30 Amtschefinnen und Amtschefs der Bereiche Kultus und Wissenschaft bzw. deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontaktiert.

Inhalte des Fragebogens:³

- Abfrage des aktuellen Angebots zur Prävention von und Intervention bei Burnout und psychischen Erkrankungen des Bildungspersonals (Berufsorientierung, Lehrerbildung, berufsbegleitende Weiterbildungen, Führungskräfteentwicklung, Serviceeinrichtungen, Stressbewältigungsprogramme).
- Abfrage von Initiativen, Forschungsprojekten und der Zukunftsplanung zum Thema.
- Beurteilung der Relevanz von Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal.

Auswertung und Ergebnisdarstellung:

Für die in Kapitel 3.3 („Beurteilung der Relevanz von Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“) dargestellten Ergebnisse wurden aus den vorliegenden Antworten auf den Fragebogen für jene Länder Mittelwerte gebildet, von denen seitens der Politik wie auch seitens der Verwaltung Rückmeldungen bei der Geschäftsstelle des AKTIONSRATSBILDUNG vorliegen. Die Ergebnisse werden in Form von Balkendiagrammen präsentiert.

Bei der Auswertung der offenen Fragen, d. h. der Fragen ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten im Fragebogen, wurden die Antworten aus den Bereichen Politik und Verwaltung gemeinsam ausgewertet und zusammengefasst (vgl. Kapitel 3.4). Die Erkenntnisse aus dem Erfahrungsaustausch mit den teilnehmenden sieben Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich Verwaltung flossen in das Kapitel 3.4 ein.

³ Der vollständige Fragebogen ist im Anhang zu finden.

3.2 Länderergebnisse auf einen Blick

Insgesamt sind 18 Fragebögen bei der Geschäftsstelle des AKTIONSRATSBILDUNG eingegangen. Die folgenden Grafiken geben einen Überblick über die Zusammensetzung der Fragebogenrückläufe: Abbildung 2 veranschaulicht in einer Deutschlandkarte, aus welchen Ländern Rückmeldungen eingegangen sind und aus welchen Bereichen (Politik und/oder Verwaltung) diese stammen. Darüber hinaus zeigt Abbildung 3 im Detail, welchen Ministerien und Parteien die eingegangenen Fragebögen zuzuordnen sind.



Abbildung 2: Fragebogenrücklauf aus Politik und Verwaltung nach Ländern

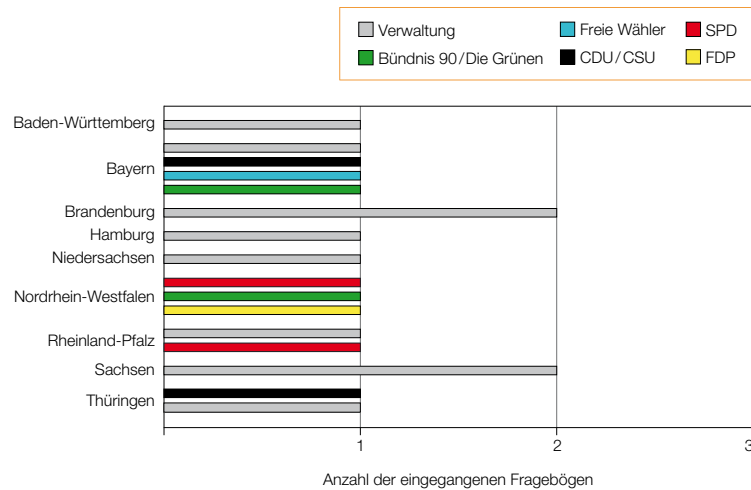


Abbildung 3: Fragebogenrücklauf aus Politik (aufgeschlüsselt nach Parteien) und Verwaltung

Anmerkung: Für den Bereich Verwaltung wurden jeweils die Amtschefinnen und Amtschefs der Bereiche Wissenschaft und Kultus angeschrieben. Folgende Ministerien haben im Einzelnen geantwortet: Baden-Württemberg (Kultusministerium), Bayern (Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst), Brandenburg (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur; Ministerium für Bildung, Jugend und Sport), Hamburg (Behörde für Schule und Berufsbildung), Niedersachsen (Kultusministerium), Rheinland-Pfalz (Kultusministerium), Sachsen (Sächsisches Staatsministerium für Kultus; Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst), Thüringen (Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur).

Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung: Teilnahme und Ergebnisse. Der Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich Politik musste mangels Anmeldungen abgesagt werden.

Der Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich Verwaltung fand am 17.09.2014 mit sieben Repräsentantinnen und Repräsentanten aus den Ländern Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen statt.

Die Diskussion machte deutlich, dass in vielen Ländern bereits ein differenziertes Angebot an Maßnahmen und Strukturen, die auf die Prävention von und Intervention bei Burnout beim Bildungspersonal gerichtet sind, existiert. Dennoch war zu konstatieren, dass es aktuell keinen Austausch über die Landesgrenzen hinweg gibt und kein Wissen darüber besteht, inwieweit von Burnout betroffene Personen Zugang zu den Angeboten haben und inwieweit diese tatsächlich genutzt werden und wirksam sind. Lediglich in Baden-Württemberg fin-

det diesbezüglich eine systematische wissenschaftliche Begleitung statt. Handlungsbedarf besteht aus Sicht der teilnehmenden Verwaltungsvertreterinnen und -vertreter nicht ausschließlich in Bezug auf eine Erhöhung der finanziellen Mittel. Vielmehr wiesen sie darauf hin, dass es den Schulen häufig an einer ganzheitlichen Sichtweise des Problems mangle. Entsprechend wurden vor allem Investitionen in den Ausbau der mittleren Steuerungsebene, in Weiterbildungen für Schulleitungen sowie in Maßnahmen zur Förderung der Schulkultur und der Organisationsentwicklung als sinnvoll erachtet. Weitere Diskussionsinhalte sind in die Ergebnisdarstellung in den Kapiteln 3.3 und 3.4 integriert.

3.3 Beurteilung der Relevanz von Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal

Die grafische Darstellung der eingegangenen Antworten auf Frage 5 im Fragebogen („Für wie wichtig werden nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Land zum gegenwärtigen Zeitpunkt die folgenden Maßnahmen für die Prävention von und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal gehalten?“) erfolgt in Abbildung 4. Aus der Gesamtheit der vorliegenden Fragebögen (vgl. S. 23f.) wurden für jedes Land Mittelwerte hinsichtlich der Beurteilung der Relevanz von Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal gebildet.⁴

⁴ Zu beachten ist, dass für die Länder Bayern und Nordrhein-Westfalen Rückmeldungen von Oppositionsparteien vorliegen, die die Bewertungen in diesem Punkt entsprechend negativ beeinflusst haben dürften.

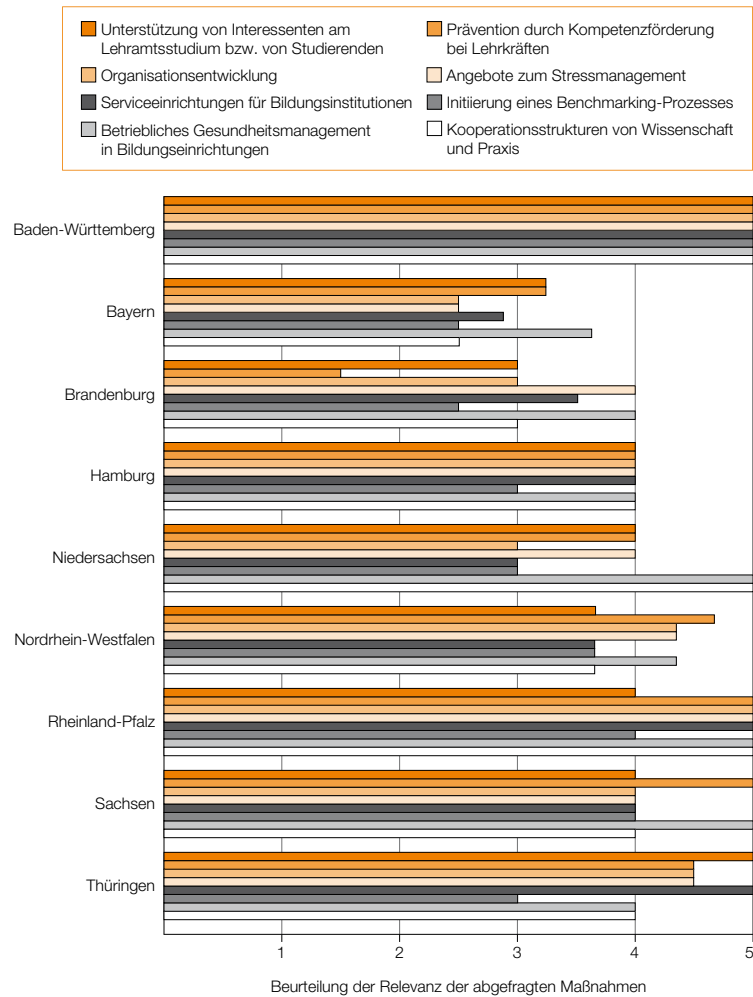


Abbildung 4: Beurteilung der Relevanz von Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal

Anmerkung: Die Angaben stammen aus dem Fragebogen „Burnout im Bildungssystem“: „Für wie wichtig werden nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Land zum gegenwärtigen Zeitpunkt die folgenden Maßnahmen für die Prävention von und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal gehalten?“ mit den Antwortmöglichkeiten „1 = völlig unwichtig“, „2 = eher unwichtig“, „3 = weder noch“, „4 = eher wichtig“, „5 = sehr wichtig“.

3.4 Umsetzungsstand burnoutpräventiver Maßnahmen

Im Folgenden sind die Ergebnisse der offenen Antwortkategorien (Fragen 1 bis 4) des Fragebogens dargestellt. Die Antworten sind teils wörtlich, teils in zusammenfassender Form wiedergegeben und entlang der zentralen Handlungsempfehlungen des Gutachtens des AKTIONSRATSBILDUNG (vgl. vbw 2014, oben S. 17ff.) gegliedert.

3.4.1 Unterstützung der Interessenten am Lehramtsstudium vor Studienbeginn

Forderung des AKTIONSRATSBILDUNG

- Angebot von Aufnahmegesprächen an Hochschulen mit ausführlicher Rückmeldung an die Bewerbenden, um die Selbstreflexion über die zu erwartenden beruflichen Anforderungen anzuregen und die Übereinstimmung mit den persönlichen Voraussetzungen und Erwartungen zu überprüfen.

Angaben zur berufsorientierenden Phase vor Studienbeginn

Online-Beratungstool („Career Counselling for Teachers“ (CCT), „Fit für den Lehrerberuf“, Self Assessment der Universität Hamburg)	Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen
Eignungs-/Studienfachberatung an Hochschulen	Bayern, Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen
Interaktives Online-Beratungstool mit Filmsequenzen zu typischen Situationen des Lehrertags	Bayern
Verpflichtendes Orientierungspraktikum vor dem Studium	Bayern
Studienvorbereitende Colleges in Planung (> Selbstreflexion hinsichtlich Eignung für den Lehrerberuf)	Brandenburg
Möglichkeit, ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) in der Schule zu absolvieren	Sachsen

Zwischenfazit

Auf der Grundlage der sehr geringen Rückmeldungen zu diesem Fragenkomplex könnte abgeleitet werden, dass der Betreuung und Unterstützung von Interessenten am Lehramtsstudium von den befragten Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung ein eher geringer Stellenwert beigemessen wird. Im Gespräch mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Verwaltungsworkshops wurde deutlich, dass die Vernachlässigung dieses Themas zum Teil dem Mangel an geeigneten Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern für bestimmte Schularten und Fächerkombinationen und der daraus folgenden Einschätzung geschuldet ist, sich eine Auswahl und Beratung „nicht leisten“ zu können, da diese stets darauf zielen müsste, wenig geeignete Personen von der Aufnahme eines Lehramtsstudiums abzuhalten.

Die wenigen vorliegenden Antworten beziehen sich größtenteils auf Beratungsangebote an Hochschulen und Online-Beratungstools, die das Ziel verfolgen, Interessenten bei der beruflichen Erstorientierung zu unterstützen und eine systematische und langfristige Verknüpfung mit den folgenden Phasen des Lehramtsstudiums zu gewährleisten.

Aus den Antworten war jedoch größtenteils nicht ersichtlich, ob die Angebote zur Eignungsberatung speziell auf das Lehramtsstudium zugeschnittene Angebote sind und inwieweit diagnostische Instrumente eingesetzt werden. Auch über die Reichweite und das Ausmaß der Inanspruchnahme der vorhandenen Angebote kann auf der Grundlage der vorliegenden Antworten keine Aussage getroffen werden.

3.4.2 Burnoutpräventive Maßnahmen im Rahmen des Lehramtsstudiums

Forderungen des AKTIONSRATSBILDUNG

- Integration früher Praxiserfahrungen (strukturierte Unterrichtspraktika oder Lehrassistenzen) in die Anfangsphase des Studiums.
- Förderung effektiver „Coping“-Kompetenzen zur Prävention und Bewältigung von Belastungserleben in der Schule.
- Förderung von Kompetenzen zum effektiven Klassenmanagement.

Burnoutspezifische Ausbildungs-/Unterstützungsangebote	
Studienbegleitende Beratung und Gruppenangebote an den Hochschulen	Bayern, Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen
Umgang mit beruflichen Belastungen als Teil des Studiums	Bayern, Hamburg, Sachsen, Thüringen
Verbesserung der Beratung und Begleitung von Lehramtsstudierenden ist Schwerpunkt der gegenwärtigen bildungspolitischen Diskussionen	Bayern
Psychosoziale Beratungsstellen (TU Dresden, TU Chemnitz)	Brandenburg, Sachsen
Schwerpunkte und Module zum Thema „psychische Gesundheit“ und Burnout im Bildungsbereich im Rahmen verschiedener Studiengänge („Bildungswissenschaften“: Universität Potsdam, „Bildung und Erziehung in der Kindheit“: FH Potsdam, Lehramtsstudium: TU Dresden und Universität Leipzig) und im Rahmen des Hochschulsports	Brandenburg, Sachsen
Ein ganztägiges Angebot pro Jahr zur Lehrergesundheit für Lehramtsstudierende (Johannes Gutenberg-Universität mit Beteiligung des Instituts für Lehrergesundheit)	Rheinland-Pfalz
Studententage mit Arbeitskreisen zum Thema „Burnout-Prophylaxe“ im Rahmen des Projekts „Lehrergesundheit“	Rheinland-Pfalz
Speziell auf Lehramtsstudierende ausgerichtetes Beratungsangebot (TU Dresden: Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung, Universität Leipzig: Zentrum für Lehrerbildung und Schulforschung)	Sachsen
Obligatorisches Modul „Körper-Stimme-Kommunikation“ (Entspannungs- und Achtsamkeitsübungen, Stressmanagement, Burnout-Prophylaxe) im Rahmen des Lehramtsstudiums (Universität Leipzig)	Sachsen

Angebote/strukturelle Vorgaben in Bezug auf die Praxisphasen	
Inhalte praxisbegleitender Angebote:	
■ Thematisierung der beruflichen Belastungssituation des Lehrpersonals	Bayern, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen
■ Selbst- und Klassenführungskompetenz	Bayern
■ Gesundheitsförderliches Verhalten	Bayern
■ Zeitökonomische und ressourcenschonende berufliche Arbeit	Rheinland-Pfalz
Ein pädagogisch-didaktisches Schulpraktikum wird durch verpflichtende Beratungsgespräche begleitet.	Bayern
Lehramtskandidatinnen und -kandidaten nehmen an Fortbildungen der Ausbildungsschulen teil.	Brandenburg

Angebote/strukturelle Vorgaben in Bezug auf die Praxisphasen	
Mentoren-Qualifizierung für Lehrerinnen und Lehrer zur Begleitung und Beratung der Studierenden bei ihren Schulpraktika und im Rahmen des Referendariats	Hamburg, Sachsen
Lehrertraining und Coaching: http://www.li.hamburg.de/lehrertraining-coaching.de	Hamburg
Frühzeitige und wiederholte Verschränkung des Studiums mit Praxisphasen	Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
Einbindung eines Online-Beratungstools („CCT“) in die Lehrerinnen- und Lehrerbildung zur berufsbezogenen Selbstreflexion und -erkundung über den gesamten Studien- und Ausbildungsverlauf hinweg, speziell auch begleitend zu den Schulpraktika	Rheinland-Pfalz
Der Anteil der Praxisphasen in Studium und Referendariat wurde in den letzten Jahren erhöht.	Rheinland-Pfalz
Ab September 2014 wird auch allen Referendaren eine arbeitsmedizinische Beratung inkl. Burnout-Prophylaxe angeboten (vgl. Angebot für Lehrkräfte unter Kapitel 3.4.3).	Sachsen
Zum Staatsexamen zurückgekehrt; Verkürzung des Referendariats auf ein Jahr, dafür bereits im 3. Semester Praktika und verpflichtende, zweijährige Mentoren-gestützte Fortbildungsphase im Anschluss an das Studium (erfahrene Lehrkräfte als Mentoren)	Sachsen

Zwischenfazit

Die Frage nach der Integration burnoutpräventiver Maßnahmen in die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern wurde in der Regel mit der Nennung einzelner Angebote im Rahmen pädagogischer Studiengänge sowie fächerübergreifender (d. h. nicht speziell auf das Lehramtsstudium bezogener) Beratungs- und Kursangebote an Universitäten beantwortet. Zudem wurde wiederholt auf eine bestehende enge Verschränkung des Studiums mit Praxisphasen hingewiesen. Die genannten Angebote und Strukturen sind grundsätzlich positiv zu bewerten und weisen auf ein hohes Problembewusstsein in Bezug auf die Notwendigkeit der Erhöhung der Praxisorientierung des Lehramtsstudiums hin. Auch im Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Verwaltung wurde lobend hervorgehoben, dass die Praxisanteile im Studium in den letzten Jahren in einigen Ländern erweitert wurden (vgl. oben z. B. entsprechende Informationen für Sachsen).

Zugleich wurde jedoch ein Mangel an Betreuungspersonal zur fachlichen Begleitung der Praxisphasen beklagt.⁵ Auch die teils wenig konkreten Fragebogenantworten, die sich auf die Gestaltung der Praxisphasen und des Referendariats sowie auf die Integration burnoutpräventiver Inhalte in die begleitenden Theorieeinheiten bezogen (z. B. „Thematisierung der beruflichen Belastungssituation des Lehrpersonals im Rahmen des Studiums“), weisen darauf hin, dass in keinem der Länder ein Gesamtkonzept existiert: Die befragten Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Verwaltung waren sich zwar einig, dass eine frühzeitige Einbindung von Praxisphasen wichtig ist, konnten jedoch keine konkreten Angaben darüber machen, in welchen Umfang, wie „frühzeitig“ und durch welche Form der fachlichen Begleitung dies geschehen sollte. Hier mangelt es offensichtlich an „Good Practice“-Beispielen und an wissenschaftlich evaluierten beispielhaften Lösungen.

3.4.3 Berufsbegleitende Weiterbildungsangebote

Forderungen des AKTIONSRATSBILDUNG

- Bereitstellung regionaler Angebote zum Stressmanagement in Form von Entspannungsverfahren, kognitiven Interventionen und Stressmanagementprogrammen zur Prävention und Reduktion von psychischen Belastungen beim Bildungspersonal.
- Förderung effektiver „Coping“-Kompetenzen zur Prävention und Bewältigung von Belastungserleben in der Schule.
- Förderung von Kompetenzen zum effektiven Klassenmanagement.

Genannte Angebote für das Bildungspersonal	
Stressbewältigung (z. B. Selbsteinschätzung mit AVEM, Entspannungstechniken, Bewegungsübungen, Resilienztraining, kognitive Umstrukturierung, soziale Unterstützung, Ärgermanagement, Work-Life-Balance, Ressourcenorientierung, gesundheitsförderliches Verhalten, MBSR/Stressbewältigung durch Achtsamkeit)	Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen

⁵ Positiv sind in diesem Zusammenhang die Bestrebungen der Länder Hamburg und Sachsen zur Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren für die Begleitung der Praxisphasen hervorzuheben, vgl. S. 30.

Genannte Angebote für das Bildungspersonal	
Coaching-Gruppen, Arbeitsgemeinschaften, Anleitung zur kollegialen Beratung, Teamsupervision	Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz
Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeit, z. B. Gesprächsführung, Elternarbeit	Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Rheinland-Pfalz
Verbesserung fachlicher und pädagogischer Kompetenzen (z. B. Stimmtraining, Führung von schwierigen Klassen, Umgang mit Heterogenität, Gewaltprävention, soziales Lernen)	Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Sachsen
Zeitmanagement, Arbeitsorganisation	Bayern, Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Thüringen
Thematisch und geografisch breit gefächertes Angebot an Fortbildungsveranstaltungen zu Aspekten der Lehrergesundheit (seit 2008 ca. 100 Fortbildungen jährlich): „Fortbildung in bayerischen Schulen“ (FIBS; www.fortbildung.schule.bayern.de)	Bayern
Einzelberatung, Coaching	Brandenburg, Rheinland-Pfalz
Kostenfreie Sprechstunden von Psychologen	Brandenburg
Ausbildung zur Stresstrainerin/zum Stresstrainer für pädagogisches Fachpersonal	Nordrhein-Westfalen
Servicehotline für betroffene Lehrkräfte	Sachsen

Genannte Zielgruppen burnoutspezifischer Weiterbildungsangebote

Berufstätige Lehrerinnen und Lehrer	Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen
Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger	Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen (spezielles Projekt geplant: AGIL), Rheinland-Pfalz (vgl. Pilotprojekt im Anhang S. 66), Thüringen
Alle Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung, z. B. Hochschullehrende	Brandenburg
Leitungskräfte und pädagogische Fachkräfte in vorschulischen Einrichtungen	Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen
Studienseminare (Schwerpunkt: Fachleiterinnen und Fachleiter, im Ausnahmefall Referendarinnen und Referendare)	Rheinland-Pfalz

Zwischenfazit

Für den Bereich berufsbegleitender Weiterbildungen wurde eine Vielfalt von Angeboten angeführt, sowohl in Bezug auf die Förderung burnoutpräventiver Kompetenzen als auch zur Verbesserung allgemeiner berufsspezifischer Kompetenzen. Als Zielgruppe wurden am häufigsten berufstätige Lehrkräfte, vereinzelt auch gezielt die Gruppe der Berufsanfängerinnen und -anfänger an Schulen sowie das Personal in vorschulischen Einrichtungen genannt. Für den Hochschulbereich liegen nur aus einem Land Informationen zu einem entsprechenden Bildungsangebot für das Hochschulpersonal vor.

Im Vergleich zu den vorhergehenden Phasen der Lehrerbildung (studienvorbereitende Angebote und entsprechende burnoutpräventive Inhalte im Rahmen des Studiums, vgl. Kapitel 3.4.1 und 3.4.2) erwecken die Fragebogenergebnisse für den Bereich burnoutpräventiver und -interventiver Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote auf den ersten Blick den Anschein guter Verfügbarkeit. Im Gespräch mit den Verwaltungsvertreterinnen und -vertretern wurde jedoch deutlich, dass die Bereitstellung eines breiten Spektrums entsprechender Angebote nicht ausreichend ist und noch keine Aussage über eine flächendeckende Versorgung betroffener Personen erlaubt; vielmehr scheint die tatsächliche Nutzung entsprechender Angebote eng an übergreifende und spezifische Faktoren wie die Schulkultur und die Einstellung einzelner Schulleitungen zu der Thematik gebunden zu sein. Als Lösung hierfür wurde zum einen auf den Bereich Organisationsentwicklung verwiesen, zum anderen die Möglichkeit einer Auslagerung aus dem Schulbetrieb und Anonymisierung entsprechender Angebote diskutiert.

3.4.4 Organisationsentwicklung durch Förderung von Kooperation, Entwicklung sozialer Unterstützungssysteme und sozialer Netzwerke

Forderungen des AKTIONSRATSBILDUNG

- Schaffung von Möglichkeiten zur kontinuierlichen Supervision und Weiterbildung des Leitungspersonals.
- Initiierung eines Benchmark-Prozesses/Lernen von „Good Practice“-Ansätzen/Aufbau einer Datenbank zur Dokumentation erfolgreicher gesundheitsförderlicher Projekte.
- Dezentralisierung der Entscheidungsprozesse in vorschulischen Einrichtungen.

Angebote für das Leitungspersonal	
Weiterbildungen zur Burnout-Prävention und -Intervention im Schulkollegium (z. B. Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe, Ressourcenorientierung, Selbstfürsorge, Schulentwicklungsplanung mit multiprofessionellem Team, Team-Teaching, Vernetzung und Austausch mit anderen Schulen)	Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
Verknüpfen von Gesundheitsförderung mit pädagogischer Schulentwicklung (z. B. Arbeitsorganisation, Schulkultur)	Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz
Supervision und Coaching für Schulleitungen	Bayern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen
Verpflichtende Weiterbildung im Vorfeld einer Ernennung zum Schulleiter	Bayern, Hamburg
Weiterbildungen zur Burnout-Prävention und -Intervention für Hochschulleitungen	Brandenburg
Weiterbildung zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“	Brandenburg
Weiterbildung zum Thema „Durchführung von Gesundheitstagen“ an der Schule	Brandenburg
Workshops für Führungskräfte an Schulen zu gesundheitlich relevanten Themen	Hamburg
Fortbildungsangebote zu Themen wie „Salutogenes Leitungsverhalten“	Hamburg
Beratung von Schulleitungen im Hinblick auf das Erkennen und Reduzieren eigener Stressfaktoren (z. B. auch spezielles Kurs-/Beratungsangebot zu „Resilienzfaktoren für weibliche Führungskräfte“, fachlich begleitende Vorbereitung und Einarbeitung in die Funktion)	Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen
Beratung im Hinblick auf die Verbesserung der Berufszufriedenheit im Schulkollegium	Rheinland-Pfalz
Konfliktmanagement, Krisenmanagement für Schulleitungen	Sachsen

Sonstige Aktivitäten/Planungen im Bereich Organisationsentwicklung	
Einführung der erweiterten Schulleitung an großen Schulen in Bayern (Gymnasien, Realschulen, berufliche Schulen) mit der Möglichkeit, über häufiger stattfindende Mitarbeitergespräche ein frühzeitiges Erkennen und wirksame Unterstützung bei Belastungssituationen zu erreichen	Bayern
Multiplikatoren Ausbildung Training Emotionale Kompetenz (TEK)	Hamburg
Schulung von Lehrkräften zum Thema „Arbeitssicherheit“	Niedersachsen
Hochschule: innere Entwicklung frei von Landesvorgaben (geplant)	Nordrhein-Westfalen

Sonstige Aktivitäten/Planungen im Bereich Organisationsentwicklung	
Schaffung eines Problembewusstseins bei der Schulaufsicht, bei Schulleitungen und in der Lehrerschaft im Rahmen der Schulentwicklung und von Fortbildungen (Arbeitsgruppe von Lehrkräften aus allen Schulämtern)	Thüringen
Kongress zur Pädagogengesundheit in Jena 2014: Neben dem Bildungsminister nahmen all diejenigen teil, die eine „gute gesunde Schule“ in Thüringen gestalten möchten. Unter dem Motto „Fit bleiben im Pädagogenberuf“ wurden in Vorträgen und Workshops die Belastungen des Pädagogenberufes, Möglichkeiten zur Gestaltung eines gesunden Arbeitsumfeldes sowie Gesundheitstipps behandelt.	Thüringen
Mehr Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit an Schulen (geplant)	Thüringen
Die Aufwertung der Lehrergesundheit war im Wahlprogramm verankert.	Thüringen

Zwischenfazit

Für den Bereich Organisationsentwicklung wurden am häufigsten auf Führungskräfte ausgerichtete Angebote genannt, sowohl zur Entwicklung eigener burnoutpräventiver Kompetenzen als auch zur Vermittlung von Kenntnissen für die gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung. Auch im Gespräch mit den zuständigen administrativen Vertreterinnen und Vertretern (vgl. Kapitel 3.2, S. 24) wurde dieser Bereich als besonders bedeutsam angesehen, da den Schulleitungen eine Schlüsselstellung bei der Initiierung einer gesundheitsförderlichen Schulkultur und bei der Weitergabe entsprechender Informationen an das Lehrpersonal zukommt.

Darüber hinaus wurden in den Antworten zum Fragebogen einige Programme genannt, die das Problem „Burnout“ im Rahmen allgemeiner Schulentwicklungsmaßnahmen (Schulklima, „gesunde Lebenswelt Schule“ u. Ä.) angehen. Im Verwaltungsworkshop wurde dieser Bereich wiederum übereinstimmend mit den schriftlichen Nennungen als besonders chancenreich angesehen: Es wurde betont, dass hier verstärkt Synergieeffekte mit anderen Bildungsthemen und bestehenden Strukturen (z. B. Selbstevaluation der Schulen im Rahmen des Bildungsmonitorings als Grundlage für die Initiierung eines Benchmark-Prozesses) genutzt werden sollten.

In Anlehnung an die von Badura u. a. (2008) identifizierten gesundheitsförderlichen Ressourcen einer Organisation hatte der AKTIONSRAT **BILDUNG** für den Bereich Organisationsentwicklung auf die Förderung der Bereiche Netzwerk-

kapital, Führungskapital und Wertekapital verwiesen (vgl. vbw 2014, S. 143). Resümierend kann festgehalten werden, dass dem Bereich Führungskapital offensichtlich momentan die größte Bedeutung beigemessen wird, während die Bereiche Wertekapital und Netzwerkkapital nur im Rahmen allgemeiner Schulentwicklungsprogramme abgedeckt sind, die meist nicht speziell auf die Prävention von und Intervention bei Burnout ausgerichtet sind.

3.4.5 Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Bildungsinstitutionen

Forderungen des AKTIONSRATSBILDUNG

- Schaffung von Serviceeinrichtungen, an die sich Bildungseinrichtungen wenden können, wenn sie Probleme hinsichtlich Burnout von Beschäftigten, Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit oder Teamentwicklungsprobleme bearbeiten wollen.
- Entwicklung organisationsbezogener (Projekt-)Vorschläge für das betriebliche Gesundheitsmanagement, Begleitung und Evaluation auf Basis einer auch psychosoziale Probleme einbeziehenden Gesundheitsberichterstattung.

Die Fragebogenantworten, die mit dem Bereich Gesundheitsmanagement im Zusammenhang stehen, sind im Folgenden in drei Teilbereiche untergliedert: Zum einen wurden aktuelle Initiativen, Diskussionen und Aktivitäten genannt. Zum anderen wurde vielfach auf bestehende Vorschriften und Strukturen (Verordnungen, Orientierungsrahmen, Arbeitsgruppen etc.) zur Umsetzung burnoutpräventiver und interventiver Maßnahmen in den jeweiligen Ländern hingewiesen. Einen dritten Themenblock bilden Forschungsprojekte, die häufig auf Ansätzen zur Etablierung eines systematischen Gesundheitsmanagements basieren und dieses durch die Erhebung von Daten im Bereich Evaluation unterstützen und ergänzen.

Aktivitäten im Bereich Gesundheitsmanagement

Verabschiedung des Orientierungsrahmens zur Implementierung eines Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung 2010	Baden-Württemberg
Arbeitsgruppe „Erhalt der Dienstfähigkeit – Lehrgesundheit – Altersermäßigung“/erarbeitete Empfehlung	Baden-Württemberg
Weiterentwicklung des Rahmenkonzepts zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen und Schulkindergärten (geplant) http://www.praevention-schule-bw.de/fileadmin/media/Dokumente/Grundlagen/Rahmenarbeitsschutzkonzept_Lehrkraefte_GHRS_Gym.pdf	Baden-Württemberg
Broschüren zum Gesundheitsangebot für das Lehrpersonal wurden postalisch 115.000-mal verschickt.	Baden-Württemberg
Das Staatsministerium führt derzeit in Kooperation mit den Instituten und Polikliniken für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der LMU München und der Universität Erlangen-Nürnberg ein auf drei Jahre befristetes Forschungs- und Entwicklungsprojekt zur „Entwicklung eines Modells für die arbeitsmedizinische Betreuung der Lehrerinnen und Lehrer sowie des Verwaltungspersonals unter besonderer Berücksichtigung des Mutterschutzes“ im hiesigen nachgeordneten Geschäftsbereich durch. Ziel des Projekts ist neben einer mit Beginn des Projekts einsetzenden arbeitsmedizinischen Betreuung die Generierung von belastbaren repräsentativen Daten, auf deren Grundlage ein dezentrales, modernes und am Bedarf orientiertes arbeitsmedizinisches Betreuungskonzept entwickelt werden kann. Inwieweit hieraus Erkenntnisse gewonnen werden können im Hinblick auf den schwer definierbaren Begriff und Themenbereich „Burnout“, lässt sich noch nicht abschätzen. http://www.klinikum.uni-muenchen.de/Lehrer-Gesundheitsvorsorge-Bayern/de/projekt/index.html	Bayern
Forderungen von Bündnis 90/Die Grünen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserung der Arbeitssituation des Lehrpersonals: Reduzierung des Notendrucks, größere pädagogische und organisatorische Eigenverantwortlichkeit der Schulen, Übergang von der verdichteten Halbtagschule zur Ganztagschule, vielfältige Lehr- und Lernformen, Maßnahmen zur Lärmvermeidung sowie die grundsätzliche Anwendung baubiologischer Prinzipien und Materialien bei Schulneubauten, Sanierung und Renovierung, Schaffung von kooperativen und demokratischen Strukturen an Schulen, Verbesserung der Schulkultur, ■ Förderung von Gesundheitskompetenzen durch Angebote in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, ■ Bereitstellung von externen Unterstützungsangeboten im Bereich Supervision und Coaching, ■ Schaffung von Möglichkeiten zum temporären oder langfristigen Ausstieg aus dem Lehrerberuf. 	Bayern

Aktivitäten im Bereich Gesundheitsmanagement	
Aufbau eines mehrstufigen integrierten Beratungsnetzwerks für chronisch kranke oder psychisch beeinträchtigte Studierende an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder http://www.europa-uni.de/de/studium/beratung/barrierefreies_studium/index.html	Brandenburg
Aufnahme der Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements in die zwischen dem Land Brandenburg und den Hochschulen abgeschlossenen Hochschulverträge für den Zeitraum 2014 – 2018	Brandenburg
Arbeitsgruppe „Lehrkräftegesundheit“ 2011 – 2013	Brandenburg
Umsetzung des KMK-Beschlusses „Empfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule“ http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2012/2012_11_15-Gesundheitsempfehlung.pdf	Hamburg
Erhalt und Weiterentwicklung der bestehenden Institutionen und Dienststellen	Hamburg
Erhalt und Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen zur psychischen Gesundheit in der Schule	Hamburg
Verstärkte Evaluation bestehender Maßnahmen (geplant)	Niedersachsen, Sachsen, Thüringen
Die Gesundheit der Beschäftigten im Bildungsbereich ist Bestandteil von Gesetzen, die in den vergangenen fünf Jahren wiederholt im Parlament beraten wurden: Revision des Kinderbildungs-, Hochschulzukunftsf-, und Lehrerausbildungsgesetzes.	Nordrhein-Westfalen
Dienstrechtsreform: nachhaltige Gesundheitsvorsorge, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen (geplant)	Nordrhein-Westfalen
Zukünftig soll nach dem Willen der Fraktionen der Krankenstand der Landesverwaltung erfasst werden.	Nordrhein-Westfalen
Pilotprojekt seit Juni 2014 zur Erfassung psychischer Belastungen in öffentlichen Schulen Sachsens: Dabei werden psychische Belastungen durch Schulleiter, örtlichen Personalrat und Lehrkräfte getrennt erfasst. Die Ergebnisse werden ausgewertet, mit den Beteiligten beraten und der Schule bei Bedarf Maßnahmen zur Abhilfe angeboten bzw. vorgeschlagen.	Sachsen
Kontinuierliche Fortsetzung der arbeitsmedizinischen Betreuung von Lehrkräften und deren wissenschaftliche Begleitung (geplant)	Sachsen

Aktivitäten im Bereich Gesundheitsmanagement	
Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzepts zwischen dem Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen. Schwerpunkt dieses Konzepts ist der Aufbau eines nachhaltigen und wirksamen Gesundheitsmanagements. Diese Konzeption zum Gesundheitsmanagement gibt kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen vor, die sowohl präventiv als auch intervenierend wirksam sein sollen. Im Fokus stehen u. a. der gesunde Arbeitsplatz Schule, das Schulleitungsmanagement und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Es wurden verschiedene Arbeitsgremien gebildet und die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern erweitert und vertieft. http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmbwk/aktuelles/2013/2013-07-03_personalentwicklungskonzept_schule.pdf	Thüringen
Mit dem Vorhaben „Lehrergesundheit in Thüringen“ wurde das Ziel der Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Thüringer Pädagogen verfolgt. Spezifische Fragen der Lehrergesundheit und die Schaffung eines entsprechenden Problembewusstseins wurden in den Fokus der Schulaufsicht, der Schulleitung und der Lehrerschaft gerückt und in die Schulentwicklung integriert. Eine Arbeitsgruppe, an der Lehrkräfte aus allen Schulämtern beteiligt sind, koordiniert die vielfältigen Maßnahmen. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind einerseits die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vorgesetzten für das Thema „Lehrergesundheit“ sowie andererseits die Organisation und Durchführung von Fortbildungen zur Erhaltung der Lehrergesundheit an den Schulen und auf Schulamtsebene in ganz Thüringen. https://www.schulportal-thueringen.de/lehrergesundheit	Thüringen
Bildung von Netzwerken „Gesundheitsmanagement“ auf verschiedenen Ebenen (Ministerium, Staatliches Schulamt, Schule), die wiederum eng mit Partnern aus dem Sozialraum kooperieren (z. B. Betriebsärztlicher Dienst, Unfallkasse Thüringen, Schulträger, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung), Aufbau eines wirksamen Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), Beteiligung am Projekt „Mind Matters“ (geplant, Entscheidung steht noch aus)	Thüringen
Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP17/528/52872.html	Auf Antrag der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein vom Bundesrat am 03.05.2013 beschlossen.

Bestehende Strukturen/Gesundheitsberichterstattung, Gefährdungsbeurteilung u. Ä.	
Verwaltungsvorschrift „Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten“ http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de/site/pbs-bw/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Projekte/arbeitsschutz-schule-bw/pdf/VwV_Arbeitsschutz_an_Schulen_und_Schulkinderg%C3%A4rten.pdf	Baden-Württemberg
Rahmenkonzept zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrerinnen und Lehrer an den öffentlichen Schulen und Schulkindergärten http://www.praevention-schule-bw.de/fileadmin/media/Dokumente/Grundlagen/Rahmenarbeitschutzkonzept_Lehrkraefte_GHRS_Gym.pdf	Baden-Württemberg
Zielvereinbarungsgespräche zwischen Schulaufsichtsbehörde und Schulleitung	Baden-Württemberg
In Baden-Württemberg gibt es eine Dokumentationspflicht zur Gefährdungsbeurteilung; alle Programme/Angebote werden evaluiert; 2014–2019 zweite Erhebungswelle in Zusammenarbeit mit Robert-Koch-Institut; den Schulen wird hierzu ein auf COPSOQ („Copenhagen Psychosocial Questionnaire“) basierendes Instrumentarium zur Verfügung gestellt, das kürzlich weiterentwickelt wurde (neue Inhalte: z. B. Anerkennung, Gewalt, Klassenstärke): ca. 50 Prozent Beteiligung der Schulen; ein Bericht mit Ergebnissen für die jeweilige Schulart geht an alle Schulen.	Baden-Württemberg
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Thüringen
Systematische Erfassung der psychosozialen Situation des Bildungspersonals (Arbeitsbelastung, Ressourcen, Beanspruchungsreaktion etc.) im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung/Gesundheitsberichterstattung o. Ä. Regelungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Baden-Württemberg: http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de/Lde/Startseite/Gefaehrdungsbeurteilung+an+Lehrerarbeitsplaetzen/Zeitpunkt+und+Durchfuehrung+von+Gefaehrdungsbeurteilungen Evaluationspflicht an allgemein bildenden Schulen in Baden-Württemberg: http://www.schule-bw.de/entwicklung/qualieval/fev_as/ Übersicht über entsprechende Regelungen in Sachsen: http://www.zags-dresden.de/dokumente/zags_poster_12_2012.pdf	Baden-Württemberg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen
Beratung durch Betriebsärzte (externer Anbieter ist vertraglich eingebunden: Baden-Württemberg; für jede Schule ist ein diese betreuender Betriebsarzt festgelegt: Sachsen)	Baden-Württemberg, Sachsen

Bestehende Strukturen/Gesundheitsberichterstattung, Gefährdungsbeurteilung u. Ä.	
Hinweise für die staatlichen Schulen und die Staatsinstitute für die Ausbildung von Fach- und Förderlehrern: Regelung von BEM-Maßnahmen http://www.schulamt.info/material/KS00001_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.pdf	Bayern
Neun Beauftragte für Lehrergesundheit (einer pro Regierungsbezirk) koordinieren Fortbildungen von Teams von 62 Schulpsychologinnen und -psychologen. http://www.km.bayern.de/pressemitteilung/8848/nr-108-vom-08-04-2014.html Insgesamt sind ca. 500 Schulpsychologinnen und -psychologen in Bayern tätig, deren Aufgabe jedoch primär in der Beratung von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern liegt. http://www.schulberatung.bayern.de/schulberatung/bayern/was_ist_schulberatung/index_05188.asp	Bayern
Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten der Behörde für Schule und Berufsbildung, Konzept für Personalgesundheit am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LIP4) http://www.hamburg.de/bsb/gesundheitsmanagement/	Hamburg
Netzwerktreffen der Gesundheitsbeauftragten in den Schulen (drei Treffen im Schuljahr)	Hamburg
Definition von Rahmenbedingungen und Handlungsfeldern sowie verhaltenspräventiver und verhältnispräventiver Maßnahmen (systemisches Angebot für Schulen bestehend aus der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, Ganztageskonferenzen und daraus abgeleiteten schulinternen Fortbildungen)	Hamburg
Treffen der Akteurinnen und Akteure im betrieblichen Gesundheitsmanagement – Jour fixe zum Fachaustausch und zur Abstimmung von Konzepten (im Landesinstitut wurde eine Gefährdungsbeurteilung mit anschließenden Maßnahmen durchgeführt; in der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) wurde im Amt 5 eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt)	Hamburg
Das Konzept „Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen und Studienseminaren“ regelt die Bereiche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit der Landesbediensteten in öffentlichen Schulen und in staatlichen Studienseminaren. http://www.landessschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/schulleitung/aug/aug-an-schulen/konzept-arbeitsschutz-und-gesundheitsmanagement-in-schulen-und-studienseminaren	Niedersachsen
Etablierte Strukturen des „Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagements“ (AuG) sowie der „Betrieblichen Eingliederung“ (BEM) und „Alternativen Verwendung“ (AV) in der niedersächsischen Landesschulbehörde	Niedersachsen

Bestehende Strukturen/Gesundheitsberichterstattung, Gefährdungsbeurteilung u. Ä.	
Im Rahmen des Arbeitsschutzes finden auf Ebene der Schulen, der Schulbehörde und im Kultusministerium Treffen von Arbeitsausschüssen statt, in denen auch Fragen des Gesundheitsmanagements bearbeitet werden.	Niedersachsen
„Konzeptentwicklung einer arbeitsmedizinischen Betreuung von Lehrkräften in Rheinland-Pfalz“ durch das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin/Johannes Gutenberg-Universität Mainz http://www.unimedizin-mainz.de/fileadmin/kliniken/ifl/Dokumente/Forschungsbericht_Lehrerprojekt.pdf	Rheinland-Pfalz
Schulen können sich auch externe Unterstützer für den Prozess einladen.	Thüringen
Selbstevaluation der Schulen, Entwicklungsbonus bei Erfüllung bestimmter Kriterien https://www.schulportal-thueringen.de/schulentwicklung/eigenverantwortlicheschule	Thüringen

Forschungsprojekte

Erste Lehrkräftebefragung zu den psychosozialen Faktoren bei der Arbeit 2008–2010, zweite Befragung 2014–2018 in Planung, Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS) im Auftrag des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de/site/pbs-bw/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Projekte/arbeitsschutz-schule-bw/pdf/Abschlussbericht_FFAS.pdf	Baden-Württemberg
Forschungsprojekte an der Universität Potsdam, insbesondere in der Bildungsforschung (z. B. die Potsdamer Lehrerstudie, vgl. Schaarschmidt 2004, Schaarschmidt/Kieschke 2007)	Brandenburg
Projekt „COPSOQ“: Ermittlung psychosozialer Belastung und Beanspruchung bei Lehrkräften, Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS) im Auftrag des Ministerium für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen https://nrw-schule.copsoq.de/index.php/survey/13	Nordrhein-Westfalen
Gutachten, landesweite Erhebungen	Nordrhein-Westfalen
Im Elementarbereich: durch Katholische Hochschule Aachen, Universität Köln, Institut für Schulentwicklungsforschung (IFS) und Pädagogisches Institut Villigst der Evangelischen Kirche Westfalen Im Schulbereich: durch Universität Köln, Institut für Schulentwicklungsforschung (IFS)	Nordrhein-Westfalen

Forschungsprojekte

Schuljahr 2011/2012: Forschungsprojekt „Berufliche Belastung und Beanspruchung von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften an Förderschulen mit mehrfach und schwerstbehinderten Schülerinnen und Schülern: Berücksichtigung muskuloskelettaler, infektiologischer und psychischer Faktoren“, Institut für Lehrgesundheit am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, 2012 http://www.unimedizin-mainz.de/fileadmin/kliniken/ifl/Dokumente/Gesundheitsbericht_fuer_das_Schuljahr_2011_2012__Institut_fuer_Lehrgesundheit__verschluesst__pdf	Rheinland-Pfalz
Forschungsprojekt zu Beanspruchungs- und Belastungssituationen an Realschulen plus, Institut für Lehrgesundheit am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin (noch nicht abgeschlossen) http://www.unimedizin-mainz.de/ifl/forschungsprojekte.html	Rheinland-Pfalz
Neben den Erhebungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gibt es eine Feinanalyse zur Erfassung der psychosozialen Arbeitsbelastung, der Ressourcen und Beanspruchungsreaktionen.	Rheinland-Pfalz
Verbundprojekt „Lange Lehren“, Teilprojekt Dresden: Individualdiagnostisch basierte Prävention bei Lehrerinnen und Lehrern, TU Dresden, 2008 http://forschungsinfo.tu-dresden.de/detail/forschungsprojekt/11275	Sachsen
„Zusammenhang von Arbeitsfähigkeit, Belastung und Gesundheitszustand bei Schulleitern und Lehrern in Grundschulen“, TU Dresden, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin, 2009 http://www.zags-dresden.de/dokumente/smk_bericht_sl_vs_le_2009.pdf	Sachsen
Psychische und physische Gesundheitsmerkmale bei Lehrerinnen und Ärztinnen – ein Berufsgruppenvergleich, TU Dresden, 2012 http://forschungsinfo.tu-dresden.de/detail/publikation/b2627	Sachsen
„Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand sächsischer Lehrerinnen in Abhängigkeit der Schulform – eine Bestandsaufnahme“, TU Dresden, 2009 http://forschungsinfo.tu-dresden.de/detail/publikation/b1769	Sachsen
„Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand bei Grundschul- und Gymnasiallehrern unter Berücksichtigung von Alterseffekten“, TU Dresden, 2009 http://forschungsinfo.tu-dresden.de/detail/publikation/b1766	Sachsen

Forschungsprojekte	
„Burnout und Coping in frühpädagogischen Arbeitsfeldern – berufsspezifische Bewältigungsmuster von Erzieherinnen“; „Berufliche Belastungssituationen und Burnout im Wohnheim für Menschen mit Behinderung – eine empirische Untersuchung“, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Institut für Förderpädagogik, Universität Leipzig, 2007 http://www.uni-leipzig.de/forschb/07/2007_1514_p.html	Sachsen
Studie „Befragung von Fachkräften in der sächsischen Sozialwirtschaft“ (Teil des Projektes „Respekt! – Erfahrung als Ressource“ der Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Sachsen e. V.), TU Chemnitz, 2012 http://www.respekt-sachsen.de/285.html?tx_ttnews%5Bpointer%5D=1&cHash=94d0fe3c90d8a45400d73b6a7d4519cc	Sachsen
„Umfrage zur Lehrergesundheit in Thüringen“ (N = 4.953), Thüringer Lehrerverband, 2005 http://www2.uni-erfurt.de/sport/seiten/downloads/Stufu_SS_2012_Gesundheit/Lehrergesundheit_Thueringen_2006.pdf	Thüringen
Verstärkte Nutzung von Evaluationsinstrumenten, z. B. „Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen im Lehrerberuf“ (IEGL) (geplant)	Thüringen

Zwischenfazit

Im Gespräch mit den Verwaltungsvertreterinnen und -vertretern wurde deutlich, dass ein flächendeckender Ausbau an Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten nicht nur finanziell, sondern auch personell schwer zu verwirklichen wäre (es wurde ein Mangel an entsprechendem Fachpersonal wie z. B. Arbeitspsychologen oder Medizinern beklagt); einige Teilnehmer des Erfahrungsaustauschs erachteten einen entsprechenden standardisierten Ausbau aufgrund stark divergierender Belastungssituationen zwischen den Schulen zudem nicht als sinnvoll. Stattdessen plädierten sie für zielgerichtete Interventionen an einzelnen, besonders betroffenen Schulen.

Voraussetzung hierfür wäre der Aufbau eines mehrstufigen Gesundheitsmanagement-Systems, bestehend aus den Phasen Diagnose, Maßnahmen- und Interventionsplanung, Intervention und Evaluation (vgl. Kapitel 4, S. 52 f.). Ein in Ansätzen entsprechend systematisch aufgebautes Angebot scheint in einigen Ländern in Form regelmäßiger Schulbegehungen, einer z. T. verpflichtenden

Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsberichterstattung⁶ sowie von Strukturen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit gegeben zu sein.

Darüber hinaus wurden in der Befragung nur von einzelnen Ländern explizit ganzheitliche (d. h. alle oben genannten Phasen verknüpfende) Systeme beschrieben: In Sachsen wurde demnach im Juni 2014 ein Pilotprojekt gestartet, bei dem eine detaillierte Diagnose der Problemstellungen an einzelnen Schulen mit einer anschließenden Auswertung, Beratung und Ableitung konkreter Interventionsmaßnahmen an Schulen verknüpft wird. Auch in Hamburg scheint ein ähnlich systemisch orientiertes Angebot aus den Schritten Gefährdungsbeurteilung, Ganztageskonferenz an betroffenen Schulen und Ableitung schulinterner Fortbildungsbedarfe zu existieren. Einen Schritt weiter geht wiederum Baden-Württemberg mit der Einführung einer verpflichtenden Selbst- und Fremdevaluation der Schulen und daran anschließender Zielvereinbarungen zwischen Schule und Schulaufsicht.⁷

Die Befragung hat darüber hinaus gezeigt, dass das Thema „Burnout“ bereits Gegenstand zahlreicher Initiativen, Gesetzesänderungen und Forschungsprojekte ist. Besonders ausgeprägte Aktivitäten sind in den Bereichen BEM-Maßnahmen (Betriebliches Eingliederungsmanagement), Gesundheitsberichterstattung und Forschung zu verzeichnen. Insgesamt scheint der Ausbaustand in den Ländern sehr unterschiedlich fortgeschritten zu sein. Auf der Grundlage der vorliegenden Informationen ist es jedoch letztlich unmöglich zu beurteilen, wie sich Angebot und Nachfrage tatsächlich zueinander verhalten.

⁶ Vgl. z. B. S. 28 Informationen zu diesbezüglichen Regelungen in Baden-Württemberg und Sachsen: Psychische Belastungen werden in Baden-Württemberg im Rahmen der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung erfasst. Zeitpunkt, Art und Weise der Erfassung sowie Dokumentation der Ergebnisse werden vom Kultusministerium für alle Schulen verbindlich festgelegt. In Sachsen werden psychische Belastungen im Rahmen einer jährlich durchgeführten Gefährdungsbeurteilung mit erfasst.

⁷ Vgl. S. 28 Informationen zu Baden-Württemberg

4 Bewertung

Mit dem vorliegenden Monitoring-Bericht verfolgt der AKTIONSRATBILDUNG das Ziel, Reaktionen und erste Umsetzungsschritte von Politik und Verwaltung hinsichtlich des im Frühjahr 2014 vorgelegten Gutachtens „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ (vgl. vbw 2014) und der dort präsentierten „Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung“ abzufragen. Dies sollte vor dem Hintergrund einer systematischen Erfassung der Einschätzungen erfolgen, die Politik und Bildungsverwaltungen von der Situation im jeweils eigenen Land haben, und zwar in Bezug darauf, welche Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit des Bildungspersonals aus ihrer Sicht bereits ergriffen wurden bzw. zukünftig ergriffen werden sollten. Dazu wurden aus dem Politikbereich 152 schul- und hochschulpolitische Sprecherinnen und Sprecher aus den Parlamenten aller Bundesländer zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen. Zur Vorinformation waren ihnen das Gutachten des AKTIONSRATSBILDUNG und ein Fragebogen zugeleitet worden, mit dem Angebote der Länder zur Prävention von und zur Intervention bei Burnout und psychischen Erkrankungen der Beschäftigten im Bildungsbereich erfasst werden sollten. Zudem wurden die Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Verwaltung gefragt, für wie wichtig die verschiedenen Präventions- und Interventionsansätze nach ihrer Einschätzung im jeweiligen Land gehalten werden und inwieweit konkrete, in den Ländern realisierte Initiativen, Forschungsprojekte und Planungsstände existieren. Analog dazu wurden 30 Amtschefinnen und Amtschefs der Bereiche Kultus und Wissenschaft aller Länder zu einem weiteren Erfahrungsaustausch eingeladen. Auch hier war vorab darum gebeten worden, zu den oben genannten Bereichen einen Fragebogen auszufüllen und an die Geschäftsstelle des AKTIONSRATSBILDUNG zurückzusenden.

4.1 Umgang mit dem Thema „Burnout beim Bildungspersonal“ in Politik und Verwaltung

Mangelndes Problembewusstsein, mangelndes Wissen zum Stand der Dinge und Unsicherheit betreffend die politische „Verwertbarkeit“ des Themas. Auffällig war zunächst einmal, dass nur knapp zehn Prozent der versandten Fragebögen ausgefüllt zurückgeschickt wurden und dass es keine Anmeldungen zu dem Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Politik gab. Dies wiegt umso schwerer, als zuvor eine Telefonaktion mit dem Ziel der Erhö-

hung des Rücklaufs durchgeführt worden war, in der sämtliche schul-, hochschul- und bildungspolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Regierungsparteien aller Länder und aus dem Bereich Verwaltung die 30 Amtschefinnen und Amtschefs der Bereiche Kultus und Wissenschaft bzw. deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich kontaktiert wurden. Dies könnte als Hinweis darauf gedeutet werden, dass das Thema „Belastungen des Bildungspersonals“ weder bei den Regierungsparteien noch in den Verwaltungen der Länder eine hohe Priorität genießt.

Nichtteilnahme kann natürlich verschiedene Gründe haben: mangelndes Interesse am Thema oder an einer Kooperation mit der einladenden Institution, ein unzureichendes Problembewusstsein, andere Prioritätensetzungen oder aber Unsicherheit, wie mit dem Thema umzugehen ist.

Auffällig ist, dass bisher keine der Regierungsparteien das Thema „Burnout“ explizit auf die politische Agenda gesetzt hat. Dies ist umso erstaunlicher, als Forderungen wie z. B. nach der Einstellung von mehr Lehrkräften oder kleineren Schulklassen stets wählerpopuläre Maßnahmen darstellen. Es scheint, dass das Thema „chronische Überlastung von Lehrkräften“ bei den Verantwortlichen der Regierungsparteien noch nicht in dem Sinne „angekommen“ ist, dass sie meinen, sie würden in der Gunst ihrer potentiellen Wählerinnen und Wähler steigen, wenn sie Maßnahmen zur Prävention von und zur Intervention bei Burnout auf ihre politische Agenda setzen würden.

Wissenschaftliche Studien zeigen jedoch (vgl. Hattie 2014), dass der Lernerfolg von Schülerinnen und Schülern weniger von der Größe der Klasse oder der quantitativen Lehrkraft-Schülerinnen/Schüler-Relation abhängig ist als vielmehr von der Fähigkeit der Lehrkraft, Interaktionsprozesse im Unterricht so zu steuern, dass die Aufmerksamkeit der Lernenden auf den Unterrichtsgegenstand ausgerichtet und Störungen vorgebeugt wird bzw., wenn sie denn auftreten, sie effektiv bearbeitet werden (für einen Überblick vgl. z. B. Ophardt/Thiel, 2013). Diese Kompetenz der Lehrkraft, auch als „effektives Klassenmanagement“ bezeichnet, ist bei chronisch überlasteten Lehrkräften nachweislich beeinträchtigt (vgl. Kunter u. a. 2008; Kunter u. a. 2011a; Kunter u. a. 2011b).

Schätzungsweise ein Drittel der Lehrerinnen und Lehrer hat diesbezügliche Probleme: Sie beschreiben sich selbst als emotional erschöpft, erleben häufig, dass sie sich nicht mehr wirklich dafür interessieren, was aus ihren Schülerinnen und Schülern wird, und beurteilen ihre persönliche berufsbezogene Leistungsfähigkeit als reduziert (für einen Überblick vgl. vbw 2014, S. 56ff.). Die Prävention solcher Symptome des Burnouts lässt entsprechend einen signifikanten Beitrag zur Qualitätsverbesserung von Bildungseinrichtungen wie Kindergärten, Schulen und Hochschulen erwarten.

4.2 Stand der Aktivitäten in den Ländern

Bei der Beschreibung und Bewertung der vorliegenden Antworten aus den Fragebögen und der Erfahrungen aus dem Workshop, der am 17.09.2014 mit Vertreterinnen und Vertretern aus zumindest sieben der 16 Länder realisiert werden konnte, muss berücksichtigt werden, dass angesichts der extrem geringen Rücklaufquote von einem positiven Selektionseffekt ausgegangen werden muss: Es dürften sich überzufällig viele Vertreterinnen und Vertreter aus Ländern beteiligt haben, in denen ein vergleichsweise hoher Informationsstand, ein vergleichsweise hohes Problembewusstsein und eine vergleichsweise hohe Sicherheit bestehen, wie mit dem Thema „Burnout beim Bildungspersonal“ politisch umgegangen werden soll. Dies bedeutet: Wäre es gelungen, eine höhere Beteiligungsquote zu erreichen, dann wären die Ergebnisse insgesamt wahrscheinlich negativer ausgefallen.

4.2.1 Hohe Aktivitätsdichte ohne Koordination über Institutionen und Regionen hinweg, sowie ohne systematische Auswahl und Evaluation der Aktivitäten

Die vorliegenden schriftlichen Antworten aus den Fragebögen und die mündlichen Einlassungen der sieben Landesvertreterinnen und -vertreter dokumentieren ein extrem breites Spektrum von Aktivitäten zum Thema „Prävention von und Intervention bei Burnout“ ebenso wie eine hohe Aktivitätsdichte.

Der Prototyp dieser Aktivitäten besteht jedoch darin, dass auf das Engagement konkreter Personen hin auf regionaler Ebene eine Maßnahme ins Leben gerufen wird, wobei oftmals weder eine systematische Auswahl auf der Grundlage wissenschaftlich belegter Wirksamkeit noch eine Evaluation der Wirksamkeit im Anschluss an die Durchführung der Maßnahme erfolgen. Weiter charakterisiert den prototypischen Fall die Beschränktheit auf eine bestimmte Institution oder Region: Von über verschiedene Institutionen hinweg oder überregional koordinierten Aktivitäten wurde nur selten berichtet. Der Vergleich zwischen den Ländern zeigt zudem, dass, vermutlich weiterhin gefördert durch die föderalen Strukturen, keine Absprachen über die Landesgrenzen hinaus stattfinden, also in jedem Land quasi „das Rad wieder neu erfunden wird“, wenn es darum geht, Aktivitäten zum Thema zu initiieren.

Das gegenwärtige Vorgehen ist somit bestenfalls als an Modellen von „Good Practice“ orientiert zu beschreiben, wobei es jedoch an Verfahren und Strukturen mangelt, die a) auf der Grundlage vergleichender Evaluation die systemati-

sche Identifikation von „Good Practice“ ermöglichen und die b) „Good Practice“ für andere sichtbar machen würden.

Die vom AKTIONSRAT**BILDUNG** geforderte Initiierung eines Benchmark-Prozesses würde genau dies gewährleisten, scheint also eine besonders vordringliche Maßnahme zu sein. Mit dem Aufbau einer Datenbank zur Dokumentation von „Good Practice“-Ansätzen würde eine erste Grundlage dafür geschaffen, dass andere sich an diesen orientieren, sie in die eigene, für die individuellen Bedarfe angepasste Anwendung übernehmen und damit einhergehend auch von Strukturen profitieren könnten, die eine Evaluation der Wirksamkeit selbst durchgeführter Maßnahmen ermöglichen würden, wie z. B. die Verfügbarkeit von Messinstrumenten oder Beratungsressourcen betreffend die Verwendung geeigneter Evaluationsdesigns und Auswertungsverfahren. Auch von den beim Verwaltungsworkshop anwesenden Vertreterinnen und Vertretern wurden so geartete Maßnahmen als besonders bedeutsam erachtet; hier wurde weiter auf die Möglichkeit verwiesen, im Zusammenhang mit anderen bildungspolitischen Maßnahmen bereits entstandene Strukturen (z. B. die regionalen Institute für die Prüfung der Erreichung der Bildungsstandards, Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung) synergetisch zu nutzen.

4.2.2 Mangelnde Reichweite von Maßnahmen und mangelnde Erreichbarkeit von Institutionen und Personen

Obwohl über sehr viele unterschiedliche und im Einzelnen auch sehr qualitätsvolle Aktivitäten zum Thema berichtet wurde, erreichen diese typischerweise nur einen geringen Anteil der Institutionen und Personen, die als „at risk“ für die anzu- gehenden Problemlagen eingeschätzt werden müssen. Entsprechend werden immer nur Einzelne oder kleinere Gruppen von Personen von den Maßnahmen profitieren; ein systembezogener Gesamteffekt bleibt jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit aus.

Von Baden-Württemberg abgesehen, wo an der Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS) mit der von Nübling u. a. (2012) realisierten Studie (vgl. auch vbw 2014, S. 67f.) eine Totalerhebung in der Lehrerschaft zum Thema „Burnout“ angestrebt wurde, gilt dies auch für Erhebungen, die darauf abzielten, das Ausmaß der Betroffenheit und der Bedarfe systematisch zu erfassen.

Typisch ist ein Muster, nach dem die Teilnahme oder Nichtteilnahme an Befragungen oder Präventions- und Interventionsangeboten von der persönlichen Entscheidung des jeweiligen Leitungspersonals oder aber auch von der jeweiligen

Institutionen-Kultur abhängig ist. Die Vertreterinnen und Vertreter aus den Verwaltungen diskutierten entsprechend die Möglichkeit, die Teilnahme- und Nutzungsbereitschaft betroffener Institutionen und Personen zu erhöhen, indem die Erhebungen und Maßnahmen anonym gestaltet und außerhalb der jeweiligen Institutionen durchgeführt werden.

Als vorbildlich und als nachahmenswert für andere Bundesländer kann – soweit es der AKTIONSRAT**BILDUNG** einschätzen kann – wiederum Baden-Württemberg gelten, wo es eine Dokumentationspflicht zur Gefährdungsbeurteilung für das Personal in Bildungsinstitutionen gibt und wo Präventions- und Interventionsangebote, die der Behörde bekannt werden, einer Evaluation zugeführt werden. Die Befragung von Nübling u. a. (2012), die im Auftrag des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg in den Jahren 2008 bis 2010 durchgeführt wurde, wird in den Jahren 2014 bis 2019 in die zweite Erhebungswelle gehen. Auf dieser Grundlage wird erstmals eine Beurteilung von säkularen Effekten und Veränderungen über die Zeit möglich sein. Das bereits in der ersten Totalerhebung eingesetzte Befragungsinstrument, das auf dem COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) aufbaut, wurde auf der Grundlage der Ergebnisse der ersten Studie ausgeweitet. Es wird wiederum mit einer Beteiligung von ungefähr der Hälfte aller Schulen gerechnet. Ein Bericht mit den Ergebnissen für die jeweilige Schulart wird an alle Schulen gehen und zur Ergreifung von Initiativen zur Verbesserung der Lehrgesundheit auf Schulebene auffordern. Es bleibt zu wünschen, dass auch strukturelle Hilfen und Ressourcen für die Durchführung und Evaluation von Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Leider gilt auch für die vorbildliche Studie von Nübling u. a. (2012), dass bei freiwilliger Teilnahme stets mit Selektionseffekten zu rechnen ist: Es beteiligen sich wahrscheinlicher die vergleichsweise gut aufgestellten und wenig belasteten Schulen und Lehrkräfte als diejenigen, die besonders negativ betroffen sind. Hier wäre über Incentive-gesteuerte Maßnahmen nachzudenken, über die die Teilnahmequoten deutlich erhöht werden könnten. Alternativ wäre dem Land (und anderen Ländern) die Erhebung in einer systematisch zusammengestellten Zufallsstichprobe von Institutionen und Lehrkräften zu empfehlen (so wie dies z. B. in der repräsentativen Studie von Viernickel und Voss (2013) für die vorschulischen Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen gemacht worden ist; für detaillierte Informationen vgl. vbw 2014).

Insgesamt zeigte der hochinteressante Erfahrungsaustausch mit den Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltungen, dass ein bedarfsdeckender Ausbau an Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zwar wünschenswert und sinnvoll wäre, seine Realisierung derzeit jedoch angesichts der finanziellen und personellen Ressourcen, die eingesetzt werden müssten, kaum realistisch erscheint.

Hier ist entsprechend eine zielgruppenspezifische Vorgehensweise eher indiziert als die Anwendung eines „Gießkannenprinzips“, bei dem für jede einzelne Institution schlussendlich keine hinreichenden Mittel zur Verfügung stehen würden und eine hohe Teilnahmemotivation der einzelnen Institution wenig wahrscheinlich wäre.

Ausblick

Das Monitoring hat offenbart, dass vor allem der Bereich eines organisierten und für alle Bildungseinrichtungen verbindlich geregelten Gesundheitsmanagements unterentwickelt ist. Ausblickend soll dieser Bereich daher ergänzend zu den vom AKTIONSRATBILDUNG schon in seinem Gutachten aufgestellten Handlungsempfehlungen (vgl. Kapitel 2) in Zielsetzung und Vorgehensweise noch einmal näher beschrieben werden.

Ziele des Gesundheitsmanagements in Bildungsorganisationen:

Was sind Bedingungen guter psychischer Gesundheit, welche Ressourcen sollten gestärkt werden, um das Wohlbefinden von Beschäftigten zu stärken?

Im Mittelpunkt stehen folgende Faktoren:

- Ein mitmenschlicher Umgang: Kollegialität, gegenseitige Unterstützung, Solidarität,
- Wertschätzung und empathische Einfühlung in die Probleme der anderen,
- eine gute Ressourcenausstattung, die die Bewältigung der Arbeitsanforderungen und eine hohe Arbeitszufriedenheit unterstützt,
- ein mitarbeiterorientierter Führungsstil, durch den Wertschätzung, Fairness, Gemeinschaftsgefühl und ein gutes Arbeitsklima gefördert werden,
- Verständnis und Unterstützung für Menschen in psychischen Krisen.

Phasen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements:

Betriebliches Gesundheitsmanagement versteht Bildungsinstitutionen als lernende Organisationen. Um Ansätze zum betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickeln, implementieren und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit einschätzen zu können, ist ein aus vier Arbeitsschritten bestehender Regelkreis zu durchlaufen. Im ersten Schritt werden dabei auf Basis einer betrieblichen Gesundheitsberichterstattung und anderer Informationsquellen zentrale betriebliche Gesundheitsprobleme identifiziert (Diagnose), bevor im zweiten Schritt – oftmals unter Zuhilfenahme von Gesundheitszirkeln – eine Maßnahmen- und Interventionsplanung erarbeitet wird. Als Ergebnis der Interventionsplanung sollten konkrete

Gesundheitsziele und Teilziele sowie die zu ihrer Erreichung notwendigen Maßnahmen und Instrumente beschrieben werden, sollten Zuständigkeiten für die Maßnahmenumsetzung, der Zeitrahmen und die notwendigen Ressourcen beschrieben werden, bevor im dritten Schritt konkrete Maßnahmen ergriffen werden (Intervention), deren Effekte im vierten Schritt (Evaluation) überprüft werden. Die Evaluation ist dabei gegebenenfalls der Ausgangspunkt für einen neuerlichen Zyklus. Gesundheitsmanagement ist daher als kontinuierlicher Prozess aufzufassen und sollte idealerweise fester Bestandteil der Organisationsentwicklung von Bildungsinstitutionen werden.

Anhang⁸

Übersicht Servicestellen, Projekte und weiterführende Informationen zur Prävention und Intervention von Burnout und psychischen Erkrankungen im Bildungssystem

Die aufgelisteten Servicestellen, Projektangebote und weiterführenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der psychischen Gesundheit des Bildungspersonals basieren auf den Rückmeldungen jener Länder, die sich an der Fragebogenerhebung beteiligt haben. Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Baden-Württemberg

Servicestellen	
<p>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den Arbeitsschutz bei den Schulaufsichtsbehörden Infoportal Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte in Baden-Württemberg, Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg</p> <p>Beratung und Unterstützung für Lehrkräfte und die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Schulleiterinnen und Schulleiter:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Erarbeitung zielgerichteter Lösungen zur Minimierung von Belastungen basierend auf den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung,■ besseres Verständnis für die Zusammenhänge in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz,■ Klärung allgemeiner Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.	<p>http://www.arbeitsschutzschule-bw.de/Lde/Startseite/Beratung+und+Unterstuetzung/Ansprechpartnerinnen_partner+fuer+den+Arbeitsschutz</p>
<p>Kontaktbüro Prävention Das Kontaktbüro Prävention ist im Kultusministerium Baden-Württemberg im Referat 56 (Prävention und Schulpsychologische Dienste) angesiedelt. Drei Lehrkräfte verschiedener Schularten arbeiten hier an den Aufgaben der Prävention. Ziel der Arbeit des Kontaktbüros ist es, dass Schule ein Ort wird, an dem sich alle am Schulleben Beteiligten sicher und wohl fühlen, produktiv arbeiten und Lernerfolge erleben können.</p>	<p>http://www.kultusportal-bw.de/KBP,Lde/Startseite</p>

⁸ Zur besseren Abrufbarkeit der im Folgenden aufgeführten URLs kann der Bericht auch unter <http://www.aktionsrat-bildung.de/> als pdf-Datei heruntergeladen werden.

Baden-Württemberg	
Betriebsärztlicher Dienst B-A-D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH Landesweite Betreuung der Lehrkräfte und psychosoziale Beratung durch systemisch ausgebildete Beratungskräfte: <ul style="list-style-type: none"> ■ Serviceline – telefonische Beratung, ■ individuelle Beratung, ■ Teamberatung und -moderation. 	http://www.bad-gmbh.de/de/arbeitsschutz/gesundheit/gesundheitsfoerderung/psychosoziale_beratung.html
Schulpsychologische Beratungsstellen (SPBS) der staatlichen Schulämter Kultusportal des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg Schulpsychologinnen und Schulpsychologen nehmen in 28 schulpsychologischen Beratungsstellen in den staatlichen Schulämtern angezeigte Beratungsaufgaben wahr.	http://www.kultusportal-bw.de/„Lde/Startseite/schulebw/Schulpsychologische+Beratungsstellen
Projekte	
Lehrer/-innen-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell Universitätsklinik Freiburg im Auftrag des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg Gesundheitsfördernde Maßnahme für Lehrkräfte aller Dienstjahresstufen an öffentlichen Schulen und Schulkindergärten in Baden-Württemberg zum Schutz der Gesundheit durch Stärkung der Beziehungskompetenz	https://lehrer-coachinggruppen.de/
Sonstiges	
„Gesundheitsmanagement für die öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg. Maßnahmen und Ziele“ (Broschüre) Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg Weiterbildungsangebote zur Gesundheitsförderung und weitere Gesundheitsmaßnahmen für Lehrkräfte und Schulleitungen	http://lehrerfortbildung-bw.de/qm/sonderaufgaben/gesundheit/140715_broschuere-gesundheitsmanagement-fuer-die-oeffentlichen-schulen.pdf
Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen Fortbildungsreihe für Schulleiterinnen und Schulleiter zum professionellen Gesundheitsmanagement an Schulen: „Lehrergesundheit als Führungsaufgabe – Zufrieden und gesund in der Schule arbeiten“	http://lehrerfortbildung-bw.de/akaprojekte/gesund/
Serviceportal „Gefährdungsbeurteilung an Schulen“ Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) in Kooperation mit dem Infoportal „Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte in Baden-Württemberg“ Informationen zur personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung in Baden-Württemberg	http://www.praevention-schule-bw.de/personenbezogen.html

Bayern	
Servicestellen	
Staatliche Schulberatung in Bayern In Bayern gibt es neun staatliche Schulberatungsstellen mit Beauftragten für Lehrergesundheit und Angeboten in folgenden Bereichen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Supervision und Coaching, ■ Fortbildungen im Rahmen der Lehrergesundheit, ■ individuelle Beratung, ■ Information und Koordination. 	http://www.schulberatung.bayern.de/schulberatung/bayern/beratung/lehrkraefte/lehrergesundheit/ http://www.km.bayern.de/lehrer/dienst-und-beschaefteigungsverhaeltnis/lehrergesundheit.html
Projekte	
LeguPan – Lehrergesundheit: Prävention an Schulen Ludwig-Maximilians-Universität, München, in Kooperation mit Klinik Roseneck, Prien, und St. Augustinus-Klinik, Neuss Ziel ist die präventive Unterstützung von Lehrerinnen und Lehrern im Umgang mit berufsspezifischen Belastungen. Es kommen zwei Trainingsprogramme mit verschiedenen Schwerpunkten zum Einsatz, die kontrastierend evaluiert und weiterentwickelt werden: <ul style="list-style-type: none"> ■ „Gesund im Lehrberuf“, Training zur Schulung in gesundheitsförderlichem Verhalten, ■ „Klassenführungstraining“ zur Förderung der Klassenführungscompetenz. 	http://www.legupan.mwn.de/
Landesprogramm für die gute gesunde Schule Bayern Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus Schulentwicklungsprogramm, das die Programmschulen durch Investitionen in gesundheitsfördernde Maßnahmen bei der Verbesserung ihrer Schul- und Bildungsqualität unterstützt, indem Gesundheit in das Zentrum des Schullebens gestellt wird	http://www.ggs-bayern.de/ http://www.anschub.de/
ProfiLehrePlus – Professionalisierung der Hochschullehre Universität Bayern e. V., gefördert vom Bildungsministerium für Bildung und Forschung Verbundprojekt der bayerischen Universitäten, das durch die zentrale Zusammenführung und Systematisierung der einzelnen universitären Fortbildungsprogramme den Lehrenden einen Mehrwert in der hochschuldidaktischen Kompetenzvermittlung erschließen will	http://www.profilehreplus.de/index.php?id=2

Bayern	
Sonstiges	
Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen a. d. Donau U. a. folgende Aufgabenbereiche: <ul style="list-style-type: none"> ■ zentrale Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern aller Schularten und aller Unterrichtsfächer (außer Sport und Religion) in Bayern, ■ Aus- und Fortbildung von Führungskräften, Evaluationsteams, Funktionsträgerinnen und -trägern und Multiplikatoren. 	https://alp.dillingen.de/akademie/aufgaben/
Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) Bayerisches Staatsministerium der Finanzen Handlungshilfen und Anleitungen zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/verwaltung/personalrat/Ordner_1/Neues_Dienstrecht/Handlungsleitfaden_BGM_07_10.pdf
Gesundheit-und-Schule-Info Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München (ISB) in Kooperation mit AOK Bayern – Die Gesundheitskasse Einstieg für interessierte Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler sowie Eltern zu Angeboten, Projekten und Lehrplänen zum Thema „Gesundheit für die bayerischen Schulen“. Darüber hinaus finden sich Links und Verweise auf weitere Informationsquellen.	http://www.gesundheit-und-schule.info/index.php?Seite=59&

Brandenburg

Brandenburg	
Servicestellen	
Landesinstitut für Schule und Lehrerbildung Die Regionalstellen des Landesamtes für Schule und Lehrerbildung fördern und überwachen die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie die Organisation einer wirksamen Ersten Hilfe im inneren Schulbereich. Hierzu wurden an jeder Regionalstelle eine Fachaufgabe Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingerichtet.	http://www.lsa.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.237082.de
Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD) TÜV Rheinland Mit der Ausführung der in den §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) im Einzelnen aufgeführten betriebsärztlichen Aufgaben wird der arbeitsmedizinische Dienst von der Leiterin bzw. dem Leiter des Staatlichen Schulamtes beauftragt.	http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/3353.html

Brandenburg	
Projekte	
Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Das Netzwerk ist ein gemeinsames Projekt der brandenburgischen (Fach-)Hochschulen. Ziel der Weiterbildungs- und Beratungsangebote ist die kontinuierliche Optimierung der Lehr- und Studienqualität. Die Beratungsangebote erstrecken sich von der Einzel- bis zur Prozessberatung zu den Themengebieten der guten Lehre in der Hochschullandschaft.	http://www.sq-brandenburg.de/index.php?article_id=61
SEWKHO (StrukturEntwicklung von WeiterbildungsKulturen an Hochschulen), Personalentwicklung in Hochschulen. Verbundprojekt zu systematischer Personalentwicklung in Hochschulen im Rahmen der Initiative „weiter bilden. Initiative für berufsbegleitende Bildung“ des ABF (Arbeit, Bildung und Forschung) e. V. Ziel ist die Systematisierung und Erweiterung von Personalentwicklung und Weiterbildung für das Personal an vier Brandenburger Hochschulen. Dafür werden die klassischen Instrumente der Personalentwicklung hochschulspezifisch eingesetzt und strukturell verankert.	http://www.sewkho.de/
Sonstiges	
Landesakademie für öffentliche Verwaltung Brandenburg (LAKöV) Ressortübergreifende Fortbildungsangebote für die Landesbediensteten des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes im Land Brandenburg, u. a. spezielle Angebote in <ul style="list-style-type: none"> ■ Coaching und Teamtraining, ■ Mediation, ■ Unterstützung bei Personalauswahlverfahren für bestimmte Funktionen sowie Symposien und Tagungen zu aktuellen und wissenschaftlichen Themen mit dem Ziel des gemeinsamen Gedanken- und Erfahrungsaustausches zwischen Führungskräften und Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis.	http://www.lakoev.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.263349.de
Bildungsserver Berlin Brandenburg/Gesundheits- und Arbeitsschutz an Schulen Ein Service des Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg Informationen für Schulleitungen für die Umsetzung ihrer Arbeit auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/3339.html

Brandenburg	
Unfallkasse Brandenburg Im Rahmen der gesetzlichen Schülerunfallversicherung hat die Unfallkasse Brandenburg auf Grundlage des Sozialgesetzbuchs VII die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Schulunfällen und Schulwegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe in den Schulen zu überwachen und die Unternehmerinnen und Unternehmer und Versicherten zu beraten. Den Sachkostenträgern und Schulhoheitsträgern sowie auch den Schulleitungen, Lehrkräften und Versicherten bietet die Unfallkasse Brandenburg die Möglichkeit zur kostenlosen Beratung und Unterstützung durch die Referentinnen und Referenten und die Aufsichtspersonen.	http://www.ukbb.de/de/praevention/schule-und-kita.html

Hamburg	
Servicestellen	
Beratungsstelle Personalgesundheit und Beratungsstelle für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme (BST) für das Lehrpersonal Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Arbeitsbereich Lehrergesundheit: Prävention, Intervention und Beratung mit den Schwerpunkten <ul style="list-style-type: none"> ■ Schulentwicklung, ■ Lehrergesundheit, ■ Mitarbeit im Projekt Gesundheitsförderung. 	http://li.hamburg.de/angebote/ http://li.hamburg.de/lehrergesundheit/
Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) Gesundheitsmanagement für Vorgesetzte und Beschäftigte der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) zu den Themen Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilung der psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz Schule Ansprechpartner für Lehrerinnen und Lehrer: http://www.hamburg.de/bsb/gesundheitsmanagement/70236/lehrkraefte-ansprache/ Dokumente und Informationen zur Gefährdungsbeurteilung: http://www.hamburg.de/bsb/gefaehrungsbeurteilung/	http://www.hamburg.de/bsb/

Hamburg	
Projekte	
Ausschreibung „Gesunde Schule“ Hamburgische Gemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) Die HAG schreibt in jedem Schuljahr den Gesundheitspreis für Schulen aus. Das Ziel: Gesundheitsförderung in der Schule nachhaltig zu verankern, damit alle an Schule Beteiligten gesund lernen, leben und arbeiten können. Teil des Hamburger Landesprogramms „Pakt für Prävention“: http://www.hamburg.de/pakt-fuer-praevention/ http://www.hag-gesundheit.de/uploads/docs/1040.pdf	http://www.hag-gesundheit.de/lebenswelt/schule
Sonstiges	
Unfallkasse Nord Präventionsportal Kita und Schule – Arbeits- und Gesundheitsschutz	https://www.uk-nord.de/de/unfallkasse-nord/praevention-und-arbeitsschutz/informationen-medien/praeventionsportal-nord.html
Elementarprogramm für Hamburger Schulen Kooperation des Landesinstituts für Schulentwicklung und Lehrerfortbildung mit der Hemshorn Stiftung zur Entwicklung des Programms mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten: <ul style="list-style-type: none"> ■ Persönlichkeitsentwicklung, ■ Förderung der Lernkapazitäten, ■ Förderung der sozialen und emotionalen Kompetenzen, ■ Stressreduzierung. 	http://www.hemshorn-stiftung.de/enrichment-programme/achtsamkeit-empathie-anhamburger-schulen/hamburger-programm/
psychnet – Hamburger Netz psychische Gesundheit Gesundheitswirtschaft Hamburg GmbH Wissenschaftliche Umsetzung durch das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf: Institut und Poliklinik für Medizinische Psychologie in Kooperation mit der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Informationsseite, die Betroffenen mit psychischen Belastungen und Erkrankungen, ihren Angehörigen und Interessierten dabei helfen soll, sich über Themen rund um psychische Gesundheit und häufige psychische Erkrankungen zu informieren und erste Anlaufstellen zur Unterstützung ausfindig zu machen	http://www.psychnet.de/psychische-gesundheit.html

Niedersachsen	
Servicestellen	
<p>Stabsstellen „Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen und Studienseminaren“, Niedersächsische Landesschulbehörde</p> <p>Die Stabsstellen sind direkt den Regionalabteilungsleitungen zugeordnet. Sie umfassen die Aufgabenbereiche Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie sowie das Projekt CARE (Chancen Auf Rückkehr Ermöglichen).</p> <p>Kontaktdaten der leitenden Fachkräfte der verschiedenen Aufgabenbereiche/Regionalabteilungen: http://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/organisation/standorte/stabsstellen-aug/stabsstellen-aug/?searchterm=None</p> <p>Überblick zu Angeboten für Lehrkräfte, Schul- und Seminarleitungen, pädagogisches Personal an Schulen und Studienseminaren: http://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/bu/lehrkraefte</p> <p>Ansprechpartnerinnen und -partner für den Bereich Arbeitspsychologie der einzelnen Regionalabteilungen: http://www.nibis.de/~auge/seiten/themen/arb_psych_gru/Ansprechpartner.html</p>	<p>http://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/</p>
<p>Dezernat 5, Niedersächsische Landesschulbehörde</p> <p>Das Dezernat 5 ist zuständig für die fachliche Beratung im Bereich Schulpsychologie; für jede Schule ist zudem eine Schulpsychologin bzw. ein Schulpsychologe zuständig (auch für die Beratung der Lehrkräfte), die bzw. der über die Internetseite ausfindig gemacht werden kann.</p>	<p>http://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/organisation/dezernate/dezernat-5/dezernat-5/view</p> <p>http://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/bu/lehrkraefte/schulpsychologie</p>
Projekte	
<p>CARE (Chancen Auf Rückkehr Ermöglichen) – Hilfe zur effektiven und schnellen Genesung Niedersächsisches Kultusministerium</p> <p>Das Projekt bietet Unterstützungsangebote für Beschäftigte in Schulen und Studienseminaren, die sich in einer gesundheitsbelastenden Situation befinden oder von einer längerfristigen Erkrankung bedroht oder betroffen sind. CARE-Beratungsstellen bieten psychologische Beratung und Unterstützung an, u. a. einen Online-Fragebogen zur Selbsteinschätzung des persönlichen Anforderungserlebens.</p>	<p>http://www.nibis.de/~auge/seiten/themen/psych_bel_gru/care/care_start.html</p>

Niedersachsen	
<p>»die initiative« – Gesundheit, Bildung, Entwicklung</p> <p>Kooperationsprojekt zwischen dem Niedersächsischen Kultusministerium und folgenden Partnern: AOK – Die Gesundheitskasse für Niedersachsen, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. (LVG), Zentrum für Angewandte Gesundheitswissenschaften (ZAG) der Leuphana Universität Lüneburg, Gemeindeunfallversicherungsverband (GUV) Hannover und Landesunfallkasse (LUK) Niedersachsen</p> <p>»die initiative« bündelt die Kompetenzen und Ressourcen der Partner und weiterer Unterstützer. Sie regt zu landesweiten und zu regionalen Vernetzungen an. Ebenso wird das Thema „Gesundheit und Bildung“ in vorschulischen und schulischen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen weiterentwickelt, wodurch langfristig die Gesundheits- und Bildungsqualität in Niedersachsen verbessert wird. Einen wichtigen Baustein stellen dabei die Informationsportale dar, die konkrete Unterstützungsmöglichkeiten durch Gesundheitsinterventionen aufzeigen. Qualitätsüberprüfungen mit QGPS, einem Qualitätssicherungsinstrument, das »die initiative« gemeinsam mit der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen entwickelt hat, sorgen für gesicherte Qualität bei gesundheitsfördernden Programmen für Schulen.</p>	<p>http://www.dieinitiative.de</p>
Sonstiges	
<p>Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen</p> <p>Online-Informationen des Niedersächsischen Kultusministeriums</p> <p>Konzept des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes in öffentlichen Schulen und Studienseminaren (10.02.2014): http://arbeitsschutz.nibis.de/seiten/themen/org_cs/Dokumente/Konzept_AuG.pdf</p> <p>Orientierungsrahmen Schulqualität – Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Schulen: http://www.nibis.de/nibis.php?menid=5757</p>	<p>http://www.nibis.de/~auge/map.html</p>
<p>Arbeits- und Forschungsschwerpunkte der Leuphana Universität Lüneburg</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsorientierung und Berufsinteressenforschung, ■ webbasierte Laufbahnberatung für angehende und erfahrene Lehrerinnen und Lehrer, Self Assessment für den Lehrerberuf, ■ Lehrergesundheit, ■ psychische Gesundheit in der Schule. 	<p>https://www.leuphana.de/ueber-uns/personen/birgit-nieskens/forschungsprojekte.html</p>

Nordrhein-Westfalen	
Servicestellen	
Schulabteilung der jeweiligen Bezirksregierung Dezernentinnen und Dezernenten für die Generalie „Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen: fachliche Unterstützung für Schulleitungen“ Bezirksregierungen/Ansprechpartner: http://www.arbeitsschutz.nrw.de/service/ansprechpartner_beratung/bezirksregierungen/index.php	http://www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Arbeits-und-Gesundheits-schutz/index.html
Betriebsärztlicher Dienst B-A-D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH Landesweite Betreuung der Lehrkräfte, Beratung zu allen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fragestellungen, Angebote zu Prävention und Intervention	http://www.bad-gmbh.de/de/arbeitsschutz/gesundheit/bgm_massnahmen.html
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) Angebote für Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte und andere Zielgruppen aus Schulen und Kindertageseinrichtungen	http://www.unfallkasse-nrw.de/seminare/index_suv.jsp?type=suv
Projekte	
Landesprogramm „Bildung und Gesundheit“ Gemeinsames Programm der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Schule und Weiterbildung, der AOK Rheinland/Hamburg und der AOK NORDWEST, der BARMER GEK, des BKK-Landesverbandes NORDWEST und der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen Ziel: Förderung der integrierten Gesundheits- und Qualitätsentwicklung in Schulen. Die Träger bilden eine Verantwortungspartnerschaft für die Unterstützung auf dem Weg zur „guten gesunden Schule“.	http://www.bug-nrw.de/
Sonstiges	
Fortbildungssuchmaschine des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen	http://www.suche.lehrerfortbildung.schulministerium.nrw.de/search/start
Handbuch Lehrergesundheit Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Eine Veröffentlichung der DAK-Gesundheit und der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen	http://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/Regeln_und_Schriften/Informationen_Schueler-UV/SI_8077.pdf
Gelingensbedingungen für die Entwicklung guter gesunder Schulen Hamburg/Düsseldorf: DAK-Gesundheit, Unfallkasse NRW Ein Leitfaden mit Empfehlungen, Checklisten und Arbeitshilfen	http://www.leitfaden-gute-gesunde-schule.de/tl_files/leitfaden_dateien/Leitfaden_Gelingensbedingungen_GGS_Online_2014.pdf

Nordrhein-Westfalen	
Gewalt gegen Lehrkräfte Wie reagieren? Wie vermeiden? Ein Ratgeber für die Schulen im Regierungsbezirk Münster	http://www.bezreg-muenster.nrw.de/startseite/service/broschueren/mailform/Gewalt_gegen_Lehrer/Gewalt_gegen_Lehrer.pdf
KomNet – Kompetent beraten. Wissensdatenbank, Expertinnen- und Expertennetzwerk und Telefonservice u. a. zu den Themen „Gesunde Arbeit“ und „Mobbing“ (nicht auf den Bildungsbereich spezialisiert)	http://www.komnet.nrw.de/index.html
Rheinland-Pfalz	
Servicestellen	
Institut für Lehrergesundheit (IfL) am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin Mainz Aufgabenbereiche: arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung der staatlichen Lehrkräfte, pädagogischen Fachkräfte und anderen Beschäftigten im Schuldienst des Landes Rheinland-Pfalz und Forschung zur Lehrergesundheit. Die enge Verzahnung von Praxis und Wissenschaft soll höchste Qualität und Weiterentwicklung sichern. Gesund bleiben im Lehrertag (Broschüre) http://www.unimedizin-mainz.de/ifl/publikationen.html Entspannung und Energie für Lehrkräfte am Beispiel Yoga (Broschüre) http://www.unimedizin-mainz.de/fileadmin/kliniken/ifl/Dokumente/Broschuere_Entspannung_Energie_Lehrkraefte.pdf	http://www.unimedizin-mainz.de/ifl/lehrkraefte-paedagogische-fachkraefte-schulleitungen/betreuungsangebot.html

Rheinland-Pfalz	
<p>Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz (PL) Das PL bietet Lehrkräften und Schulen ein umfassendes Unterstützungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bei der Wahrnehmung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages, ■ bei ihrer pädagogischen Weiterentwicklung, ■ für Anforderungen der Schulentwicklung, ■ bei der Bewältigung aktueller Aufgaben. <p>Das PL bietet Lehrkräften und Schulen umfassende Angebote u. a.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ zur Personalentwicklung durch Fort- und Weiterbildung, ■ zur Schul- und Unterrichtsentwicklung, ■ zur schulpsychologischen Beratung ■ sowie im Bereich Schulleitung und Personalführung. <p>Abteilung 3: schulpsychologische Beratung von Einzelpersonen (Lehrerinnen und Lehrern) und Schulen: http://schulpsychologie.bildung-rp.de/gehezu/startseite.html</p> <p>Übersicht über Zuständigkeiten/Beratungsgruppen: http://bildung-rp.de/beratung/paedagogisches-beratungssystem/beratungsgruppen.html</p> <p>Zentrum für Schulleitung und Personalführung: http://zfs.bildung-rp.de/gehezu/startseite.html</p>	<p>http://bildung-rp.de/pl/ueber-uns.html</p>
Projekte	
<p>Projekt Lehrergesundheit Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Trier</p> <p>Das Projekt Lehrergesundheit soll:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ die Entwicklung und Häufung von vorübergehend verminderter Dienstfähigkeit und vor allem von Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit beobachten, darstellen, analysieren und nach Ursachen untersuchen, ■ präventive Maßnahmen zur Erkennung und Vorbeugung drohender Dienstunfähigkeit sowie individuelle ärztliche, psychologische und psychotherapeutische – aber auch praktische pädagogische – Hilfen entwickeln und umsetzen und die Attraktivität des aktiven Dienstes erhöhen, ■ Schulbehörden in diesen Fragen allgemein, aber auch bei Entscheidungen in Einzelfällen im Kontakt mit den Betroffenen und mit den Amtsärzten beraten, ■ mit dem Pädagogischen Landesinstitut des Landes Rheinland-Pfalz (PL) zusammenarbeiten und bei entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen mitarbeiten. 	<p>http://www.add.rlp.de/Schulen-und-Kultur/Projekt-Lehrergesundheit/</p>
<p>Pilotprojekt zur Begleitung von in den Beruf einsteigenden Lehrkräften/lebensphasenorientierte Personalentwicklung Zentrum für Schulleitung und Personalführung, Boppard Weiterbildungsangebot seit dem Schuljahr 2013/2014</p>	<p>http://zfs.bildung-rp.de/fortbildung-arbeitsbereiche/berufseinstieg.html</p>

Rheinland-Pfalz	
<p>Gesund Leben Lernen – Netzwerk Schulen für Gesundheit 21 Unter dem Motto „Gesund Leben Lernen“ wurde über das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK), die Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e. V. (LZG) und die Spitzenverbände der Gesetzlichen Krankenkassen das „Netzwerk Schulen für Gesundheit 21“ initiiert.</p> <p>Das Netzwerk Schulen für Gesundheit 21 unterstützt Schulen bei der Gesundheitsförderung und Prävention und vernetzt diese in den Regionen.</p>	<p>http://www.lzg-rlp.de/gesundleben/html/projektbeschreibung.html</p>
<p>MusterKita Ein Gemeinschaftsprojekt der Stadt Neuwied als kommunale Trägerin, der Gemeindlichen Siedlungs-Gesellschaft als Bauherrin sowie der Initiatoren, der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und dem Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA)</p> <p>In Heimbach-Weis entsteht derzeit bundesweit der erste Prototyp einer Kindertageseinrichtung, in der die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus mehreren Untersuchungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung umfassend mit einfließen. Die gemeinsamen Ziele umschrieben die Projektbeteiligten beim ersten Spatenstich: Die Arbeitsbelastungen für die Erzieherinnen und Erzieher sollen so gering wie möglich ausfallen, der Lebensraum für Kinder und Erwachsene besonders gesundheitsförderlich gestaltet werden.</p>	<p>http://bildung.ukrlp.de/sicherheit-gesundheitsschutz/themen/projekt-musterkita/</p>
Sonstiges	
<p>Unfallkasse Rheinland-Pfalz (UK RLP) Weiterbildungsangebot für pädagogisches Personal: http://bildung.ukrlp.de/veranstaltungen/</p> <p>Angebot im Bereich Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen: http://bildung.ukrlp.de/sicherheit-gesundheitsschutz/themen/gesundheits-in-bildungseinrichtungen/</p>	<p>http://bildung.ukrlp.de/</p>
<p>Institut für Lehrerfort- und -weiterbildung, Mainz (ILF) Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte</p>	<p>http://www.ilf-mainz.de/index.php/fachbereiche/profil/historie</p>
<p>Landeszentrale für Gesundheitsförderung (LZG) Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte</p>	<p>https://www.lzg-rlp.de/</p>
<p>Erziehungswissenschaftliches Fort- und Weiterbildungs-institut der evangelischen Kirchen in Rheinland-Pfalz (EFWI) Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte</p>	<p>http://www.efwi.de/hc/veranstaltungen.html</p>
<p>Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ) Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Weiterbildungsangebot u. a. für Personal in vorschulischen Einrichtungen</p>	<p>http://lsjv.rlp.de/kinder-jugend-und-familie/sozial-paedagogisches-fortbildungszentrum/</p>

Sachsen	
Servicestellen	
<p>Zentrum für Arbeit und Gesundheit (ZAGS) – Kompetenzzentrum für Lehrberufe, GWT-TUD GmbH</p> <p>Das Kompetenzzentrum für Lehrberufe ist die zentrale Einrichtung des Zentrums für Arbeit und Gesundheit Sachsen für die Betreuung der sächsischen Lehrerinnen und Lehrer. Der Auftraggeber ist die Sächsische Bildungsagentur. Angeboten wird das gesamte Spektrum der Arbeitsmedizin, angefangen bei der betriebsärztlichen Betreuung nach § 3 Arbeitssicherheitsgesetz bis hin zu spezialisierten Untersuchungen der Vitalitätsdiagnostik, mit der eine genaue Erhebung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit und sozialen Kompetenz möglich ist.</p>	<p>http://www.zags-dresden.de/hm/lehrberufe_zer/kompetenzzentrum-lehrberufe.htm</p>
<p>Sächsische Bildungsagentur (SBA)</p> <p>Dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus nachgeordnete Schulaufsichtsbehörde mit folgenden Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung und Unterstützung aller an Schule Beteiligten, ■ Sicherung der Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen und Vorschriften im Rahmen der Schulaufsicht, ■ Angelegenheiten des Lehrpersonals, ■ Lehrerinnen- und Lehreraus- und weiterbildung, ■ Organisation der regionalen Lehrerfortbildung. <p>Zuständige Unterabteilung: Stabsstelle für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement</p>	<p>http://www.sba.smk.sachsen.de/</p> <p>http://www.sba.smk.sachsen.de/download/140801-Organigramm-SBA.pdf</p>
<p>Zentren für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB), Technische Universität Dresden, ■ Zentrum für Lehrerbildung und Schulforschung (ZLS), Universität Leipzig, ■ Zentrum für Lehrerbildung, Technische Universität Chemnitz. 	<p>http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/zlsb/zlsb</p> <p>http://www.uni-leipzig.de/~zls/psychologischeberatungsstelle.html</p> <p>https://www.tu-chemnitz.de/zlb/</p>
<p>Unfallkasse Sachsen</p> <p>Beratung übergreifend für alle Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zu wichtigen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (speziell auch für die Zielgruppe Lehrerinnen und Lehrer)</p>	<p>http://www.unfallkassesachsen.de/arbeits-und-gesundheitsschutz/branchen/psychosoziales/</p>

Sachsen	
Projekte	
<p>Gesunde Lebenswelt Schule – das PLUS für alle</p> <p>AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, Sächsische Bildungsagentur (SBA) und Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V. (SLfG)</p> <p>Pilotprojekt seit März 2013 mit neun ausgewählten sächsischen Schulen verschiedenster Schularten: Analyse von Ressourcen und passende Erarbeitung von Lösungen gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften</p>	<p>https://www.aokplus-online.de/leistungen-services/gesundheitsfoerderung-in-bildungseinrichtungen/die-gesunde-schule/pilotprojekte-in-sachsen-gesunde-lebenswelt-schule-das-plus-fuer-alle.html</p>
<p>Mind Matters – Mit psychischer Gesundheit die Schulqualität fördern</p> <p>BARMER GEK, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover, Landesunfallkasse Niedersachsen, Leuphana Universität Lüneburg</p> <p>Setting-Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit an Schulen der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Berufsschulen</p>	<p>http://www.sifg.de/projekt/mindmatters-mit-psychischer-gesundheit-die-schulqualitaet-foerdern/</p>
<p>Audit „Gesunde Schule“</p> <p>Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V.</p> <p>Verfahren zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Schulen und ein Angebot an alle Bildungseinrichtungen. Es wurde durch die Landesvereinigung für Gesundheit Sachsen-Anhalt e. V. entwickelt und wird in Sachsen durch die IKK classic gefördert. Bundesweit wird das Verfahren mit rund 200 Schulen umgesetzt.</p>	<p>http://www.sifg.de/unsere-arbeit/gesunde-schule/</p>
Sonstiges	
<p>Sächsisches Bildungsinsitut (SBI)</p> <p>Weiterentwicklung von pädagogischen Grundlagen, Konzepten und Lehrplänen, Durchführung der externen Schulevaluation, allgemeine Weiterbildung und lebenslanges Lernen, zentrale Fortbildung der Lehr- und Führungskräfte in der Kultusverwaltung, regionale Fortbildung für Lehrkräfte, Erstellung des sächsischen Bildungsberichts</p>	<p>http://www.sbi.smk.sachsen.de/</p>
<p>RESPEKT! Erfahrung als Ressource</p> <p>Dieses Projekt analysiert die Auswirkungen des demografischen Wandels auf soziale Dienstleister und zielt dabei u. a. auf den Erhalt und die Förderung der seelischen Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit.</p>	<p>http://www.respekt-sachsen.de/</p>
<p>AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen</p> <p>Die AOK PLUS unterstützt Schulen, Hoch- und Fachschulen bei der Gestaltung ihrer „Gesunden Lebenswelt Schule“.</p>	<p>https://www.aokplus-online.de/leistungen-services/gesundheitsfoerderung-in-bildungseinrichtungen.html</p>

Bundesweite Angebote und Informationen

COPING - Psychologische Diagnostik & Personalentwicklung, Schaarschmidt & Fischer OG

Denkanstöße!

Ein Angebot des Instituts COPING. Unter der Leitung von Uwe Schaarschmidt und Andreas W. Fischer werden Fragestellungen der angewandten Psychologie bearbeitet. Mit dem speziell für die Schule entwickelten diagnostischen Instrument IEGL (Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen im Lehrerberuf) erfolgt zuerst eine Erhebung zur fundierten Standortbestimmung. Probleme und Ressourcen zu deren Lösung werden anschließend mit der Schulleitung sowie gemeinsam im Kollegium analysiert. Erst dann entscheiden die betroffenen Lehrerinnen und Lehrer über begründete Maßnahmen. Auf diesem Weg werden die Schulleitungen und Kollegien von ausgebildeten Moderatorinnen und Moderatoren begleitet.

<http://www.ichundmeineschule.eu/index.php?ueber-uns-denkanstoesse>

schulpsychologie.de GbR

schulpsychologie.de GbR

Ein schulpsychologisches Informationsangebot für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Erziehungsberechtigte sowie Lehrerinnen und Lehrer. Für Schulpsychologinnen und Schulpsychologen ist „schulpsychologie.de GbR“ zugleich auch Präsentations- und Kommunikationsmedium. Ziel von „schulpsychologie.de GbR“ ist es, schulpsychologisches Wissen zu verbreiten, Schulpsychologie in der Öffentlichkeit darzustellen, den fachlichen Dialog zu fördern und Ratsuchenden den Kontakt zu Beratungsstellen zu erleichtern.
Informationen zur Lehrergesundheit:
<http://www.schulpsychologie.de/wws/1836618.php?sid=76338197631598806741415621564110>

<http://www.schulpsychologie.de/>

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Lärm in Bildungsstätten (Broschüre)

<http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Publikationen/laerm-in-bildungsstaetten.html>

Fragebogen „Burnout im Bildungssystem“

1) Welche Angebote gibt es in Ihrem Land im Bereich der Prävention und Intervention von psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal? Gibt es beispielsweise Angebote

- für am Lehramtsstudium interessierte Personen?

- in der Lehrerausbildung und -weiterbildung?

- für berufstätige Lehrer/-innen?

- für Führungskräfte und päd. Fachkräfte in vorschulischen Einrichtungen?

- für Führungskräfte (z. B. Schulleitungen, Dekane, Präsidenten etc.)?

- von Serviceeinrichtungen, an die sich das Personal wenden kann?

- in Form von Stressbewältigungsprogrammen o. Ä.?

- Sonstige:

2) Setzen Sie sich in Ihrem Land aktuell mit dem Thema der psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal grundsätzlich auseinander (z. B. Forschungsprojekte, Erhebungen, Kommissionen etc.)? Wenn ja, in welcher Form?

3) Gibt es bereits bestehende Initiativen in den Ministerien und im Parlament? Womit befassen sich diese Initiativen und seit wann existieren sie?

4) Wie sieht die Zukunftsplanung in Ihrem Land aus? Gibt es Planungen von Initiativen? Womit sollen sich diese Initiativen befassen und wann sollen sie gestartet werden?

5) Für wie wichtig werden nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Land zum gegenwärtigen Zeitpunkt die folgenden Maßnahmen für die Prävention von und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal gehalten?

Mit den Antwortmöglichkeiten „1 = völlig unwichtig“, „2 = eher unwichtig“, „3 = weder noch“, „4 = eher wichtig“, „5 = sehr wichtig“.

	1	2	3	4	5
Unterstützung von Interessenten am Lehramtsstudium vor der Aufnahme und während des Studiums (z. B. Angebot von Aufnahmegesprächen an Hochschulen, Integration früher Praxiserfahrungen in die Anfangsphase des Studiums)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von Kompetenzen bei Lehrkräften als Burnout-Prävention an Schulen: effektives Klassenmanagement und effektive Bewältigungsstrategien zum Umgang mit beruflichen Belastungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsentwicklung durch Förderung von Kooperation, Entwicklung sozialer Unterstützungssysteme und sozialer Netzwerke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung regionaler Angebote zum Stressmanagement (Entspannungsverfahren und kognitiv-verhaltensorientierte Interventionen) und individueller Entscheidungshilfen für die Auswahl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schaffung von Serviceeinrichtungen für Bildungsinstitutionen mit Beratungs- und Unterstützungsbedarf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiierung eines Benchmarking-Prozesses: Aufbau einer Datenbank bereits erfolgreich gesundheitsfördernder Projekte, Herausstellen von Modellen guter Praxis zur Nachahmung für Bildungsinstitutionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Bildungseinrichtungen: Einführung einer Gesundheitsberichterstattung, aus der Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement abgeleitet werden, Begleitung und Evaluation der Implementation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufbau geeigneter Kooperationsstrukturen von Wissenschaft und Praxis mit dem Ziel der Förderung der psychosozialen Gesundheit des Bildungspersonals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. – Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Badura u. a. 2008 = Badura, B./Greiner, W./Rixgens, P./Ueberle, M./Behr, M. (2008): Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. – Berlin/Heidelberg: Springer.
- Badura u. a. 2012 = Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (2012): Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Berlin: Springer.
- Barth, A. (1990): Maslach Burnout Inventory – deutsche Fassung. In: Testsammlung Psychologie des Sondersammelgebiets Psychologie (SSG), Saarländische Universitäts- und Landesbibliothek: PT 286.
- Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK) (2013): BPTK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und Burnout, Berlin. – URL: http://www.bptk.de/uploads/media/20140128_BPTK-Studie_zur_Arbeits-und_Erwerbsunfaehigkeit_2013_1.pdf – Download vom 26.08.2014.
- Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (2013): Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modification, Version 2013, Köln. – URL: <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/kodesuche/onlinefassungen/htmlgm2013/> – Download vom 26.08.2014.
- Enzmann, D./Kleiber, D. (1989): MBI/EK – Maslach Burnout Inventory – deutsche Fassung. (PSYNDEX Test Info.) – Heidelberg: Asanger.
- Hattie, J. (2014): Lernen sichtbar machen. Überarb. deutschsprachige Ausgabe von Visible Learning besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. – 2. korrigierte Aufl. – Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

- Jacobi, F./Klose, K./Wittchen, H. U. (2004): Psychische Störungen in der deutschen Allgemeinbevölkerung: Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Ausfalltage. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 47, S. 736–744. – URL: <http://psylux.psych.tu-dresden.de/i2/klinische/mitarbeiter/publikationen/jacobi-p/jacobi-klose-wittchen-2004.pdf> – Download vom 26.08.14.
- Jacobi u. a. 2014 = Jacobi, F./Höfler, M./Strehle, J./Mack, S./Gerschler, A./Scholl, L./Busch, M. A./Maske, U./Hapke, U./Gaebel, W./Maier, W./Wagner, M./Zielasek, J./Wittchen, H. U. (2014): Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul Psychische Gesundheit (DEGS1-MH). In: Der Nervenarzt 85, H. 1, S. 77–87.
- Kunter u. a. 2008 = Kunter, M./Tsai, Y.-M./Klusmann, U./Brunner, M./Krauss, S./Baumert, J. (2008): Students' and mathematics teachers' perceptions of teacher enthusiasm and instruction. In: Learning and Instruction, Vol. 18, No. 5, pp. 468–482.
- Kunter u. a. 2011a = Kunter, M./Baumert, J./Blum, W./Klusmann, U./Krauss, S./Neubrand, M. (Hrsg.) (2011a): Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV. – Münster: Waxmann.
- Kunter u. a. 2011b = Kunter, M./Frenzel, A./Nagy, G./Baumert, J./Pekrun, R. (2011b): Teacher enthusiasm: Dimensionality and context specificity. In: Contemporary Educational Psychology, Vol. 36, No. 4, pp. 289–301.
- Maslach, C./Jackson, S. E. (1986): The Maslach Burnout Inventory Manual. – 2nd ed. – Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C./Schaufeli, W./Leiter, M. P. (2001): Job burnout. In: Annual Review of Psychology, Vol. 52, No. 1, pp. 397–422.
- Nübling u. a. 2012 = Nübling, M./Vomstein, M./Haug, A./Nübling, T./Stöbel, U./Hasselhorn, H.-M./Hofmann, F./Neuner, R./Wirtz, M./Krause, A. (2012): Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg: Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit, Freiburg. – URL: http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de/site/pbs-bw/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Projekte/arbeitschutz-schulebw/pdf/Abschlussbericht_FFAS.pdf – Download vom 19.11.2013.

- Ophardt, D./Thiel, F. (2013): Klassenmanagement: Ein Handbuch für Studium und Praxis. Stuttgart: Kohlhammer.
- Pines, A. M./Aronson, E./Kafry, D. (1981): Burnout. From tedium to personal growth. – New York: Free Press.
- Pines, A. M./Aronson, E./Kafry, D. (2006): Ausgebrannt: Vom Überdruß zur Selbstentfaltung. – 10. Aufl. – Stuttgart: Klett-Cotta.
- Roschker, N. (2013): Psychische Gesundheit als Tabuthema in der Arbeitswelt. – Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schaarschmidt, U. (2004): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim: Beltz.
- Schaarschmidt, U./Fischer, A. W. (1996): AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Handanweisung. – 1. Aufl. – Frankfurt am Main: Swets & Zeitlinger.
- Schaarschmidt, U./Kieschke, U. (2007): Gerüstet für den Schulalltag: Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim: Beltz.
- Schaufeli, W. B./Enzmann, D. (1998): Issues in occupational health: The burnout companion to study and practice. – London: Taylor & Francis.
- vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (2014): Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal. Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung. Gutachten. – Münster: Waxmann.
- Viernickel, S./Voss, A. (2013): STEGE. Strukturqualität und ErzieherInnengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht, Berlin. – URL: http://www.gew.de/Binaries/Binary109551/STEGE_NRW_Abschlussbericht.pdf – Download vom 14.10.2014.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Index für Arbeitsunfähigkeitstage und -fälle aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 1994 bis 2011	14
Abbildung 2:	Fragebogenrücklauf aus Politik und Verwaltung nach Ländern	23
Abbildung 3:	Fragebogenrücklauf aus Politik (aufgeschlüsselt nach Parteien) und Verwaltung	24
Abbildung 4:	Beurteilung der Relevanz von Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal	26

Verzeichnis der Mitglieder des AKTIONSRATSBILDUNG

Blossfeld, Hans-Peter, Prof. Dr. rer. pol. Dr. h. c., geb. 1954, Professor für Soziologie am Europäischen Hochschulinstitut (European University Institute) in Florenz, Mitglied der interdisziplinären DFG-Forschergruppe „Bildungsprozesse, Kompetenzentwicklung und Selektionsentscheidungen im Vor- und Grundschulalter“ (BiKS), Koordinator des DFG-Schwerpunktprogramms 1646 (zusammen mit Prof. Sabine Weinert, Universität Bamberg): „Education as a Lifelong Process“ sowie Leiter des international vergleichenden „European Research Council“-Projekts „Education as a Lifelong Process – Comparing Educational Trajectories in Modern Societies“ (eduLIFE).
Arbeitsschwerpunkte: Bildungssoziologie, Globalisierungsforschung, Soziologie des internationalen Vergleichs, Sozialstrukturanalyse, Soziologie der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, Familiensoziologie, Soziologie des Arbeitsmarkts, Längsschnittmethoden.

Bos, Wilfried, Prof. Dr. phil., geb. 1953, Universitätsprofessor für Bildungsforschung und Qualitätssicherung an der Technischen Universität Dortmund in der Fakultät Erziehungswissenschaft, Soziologie und Psychologie, langjähriger Direktor des Instituts für Schulentwicklungsforschung (IFS), nationaler Projektmanager für IGLU/PIRLS 2001 und 2006, TIMSS 2007, PIRLS/TIMSS 2011, TIMSS 2015, IGLU/PIRLS 2016, ICILS 2013, wissenschaftlicher Leiter von Ganz In und Chancenspiegel.
Arbeitsschwerpunkte: Empirische Forschungsmethoden, Qualitätssicherung im Bildungswesen, Internationale Bildungsforschung, Evaluation, Pädagogische Chinaforschung.

Daniel, Hans-Dieter, Prof. Dr. rer. soc., geb. 1955, Universitätsprofessor für Sozialpsychologie und Hochschulforschung an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich und Leiter der Evaluationsstelle der Universität Zürich, Vorsitzender des Kuratoriums des Zentrums für Wissenschaftsmanagement e. V. Speyer, Mitglied des International Advisory Board der Universität Helsinki und des Evaluationsausschusses des Wissenschaftsrats (Köln), der Akkreditierungskommission der Evaluationsagentur Baden-Württemberg (evalag) und des internationalen Beraterkreises der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) für das Audit „Internationalisierung der Hochschulen“. Die im Zeitraum von 2002 bis 2012 in der internationalen Literaturdatenbank Web of Science von Thomson Reuters erfassten Publikationen zählen weltweit zu den am häufigsten zitierten Arbeiten in seinem Fachgebiet (vgl. „The World’s Most Influential Scientific Minds: 2014“).

Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts- und Hochschulforschung, Evaluationsforschung, Methoden der empirischen Sozialforschung.

Hannover, Bettina, Prof. Dr. phil., geb. 1959, Leiterin des Arbeitsbereichs Schul- und Unterrichtsforschung an der Freien Universität Berlin, Mitglied des Fachkollegiums Psychologie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Arbeitsschwerpunkte: Selbst und Identität, Geschlecht, Migration, Kulturvergleich.

Lenzen, Dieter, Prof. Dr. phil., geb. 1947, seit 2010 Präsident der Universität Hamburg, von 2003 bis 2010 Präsident der Freien Universität Berlin, seit 2007 Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Vorsitzender des AKTIONSRATSBILDUNG, Universitätsprofessor für Philosophie der Erziehung an der Freien Universität Berlin und Mitglied der Europäischen Akademie der Wissenschaften und Künste.

Arbeitsschwerpunkte: Bildungsforschung, Bildungspolitik.

Roßbach, Hans-Günther, Prof. Dr. phil., geb. 1951, Inhaber des Lehrstuhls für Elementar- und Familienpädagogik an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Direktor des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (LIfBi), wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs „KIDZ – Kindergarten der Zukunft in Bayern“ und der „Offensive Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“.

Arbeitsschwerpunkte: Qualitätsfeststellung in Institutionen der Früherziehung, Curricularentwicklung/Bildungsfragen im Kindergarten, Übergang vom Elementar- in den Primarbereich, Längsschnittanalysen der Auswirkungen frühkindlicher Betreuungen, internationale Vergleichsuntersuchungen.

Tippelt, Rudolf, Prof. Dr. phil., geb. 1951, Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Mitglied des Forschungskollegiums Erziehungswissenschaft der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Mitherausgeber der Zeitschrift für Pädagogik, Gründungsmitglied der World Education Research Association (WERA), Vorsitzender der wissenschaftlichen Beiräte des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), des Staatsinstituts für Frühpädagogik (IFP), der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WIFF) und der Forschungsstelle Bildung der Industrie- und Handelskammer (IHK) München und Oberbayern, Mitglied der wissenschaftlichen Beiräte des Deutschen Jugendinstituts (DJI) sowie der Steuerungsgruppe zur Bildungsforschung der Kultusministerkonferenz (KMK) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Arbeitsschwerpunkte: Bildungsforschung, Weiterbildung/Erwachsenenbildung, Bildungsprozesse über die Lebensspanne, Übergang von Bildung und Beschäftigung, Professionalisierung und Fortbildung des pädagogischen Personals, insbesondere auch im internationalen Kontext.

Wößmann, Ludger, Prof. Dr. sc. pol., geb. 1973, Universitätsprofessor für Bildungsökonomie an der Volkswirtschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München, Leiter des ifo Zentrums für Bildungsökonomie, Koordinator des Europäischen Expertennetzwerks Bildungsökonomik (EENEE), derzeit Visiting Fellow an der Hoover Institution der Stanford University.

Arbeitsschwerpunkte: Bildungsökonomie, insbesondere mikroökonomische Analysen von Effizienz und Chancengleichheit im Schulsystem anhand internationaler Schülerleistungstests.

Die öffentliche Aufmerksamkeit für psychische Belastungen in der Arbeitswelt hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Da das Thema Burnout auch bei Beschäftigten im Bildungssystem eine immer größere Rolle spielt, hat der Aktionsrat Bildung dieser Problematik ein eigenes Gutachten gewidmet.

Acht Monate nach der Veröffentlichung des Gutachtens legt der Aktionsrat Bildung nun einen Monitoring-Bericht vor mit dem Ziel, eine Bestandsaufnahme von Programmen, Unterstützungsangeboten und Initiativen zum Thema „Psychische Belastungen und Burnout im Bildungssystem“ vorzunehmen. Zu diesem Zweck wurde eine schriftliche Befragung der dafür zuständigen Vertreter aus Politik und Verwaltung aller Länder durchgeführt. Der Bericht knüpft an das vorausgegangene Gutachten an und geht der Frage nach, inwieweit die Botschaften und Handlungsempfehlungen des Aktionsrats Bildung von Politik und Verwaltung wahrgenommen, bereits diskutiert und möglicherweise in ersten Schritten in die Tat umgesetzt werden.

Der Aktionsrat Bildung ist ein politisch unabhängiges Gremium, dem folgende Mitglieder angehören:

Prof. Dr. Dieter Lenzen

Vorsitzender des Aktionsrats Bildung, Präsident der Universität Hamburg, Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz

Prof. Dr. Bettina Hannover

Freie Universität Berlin, Leiterin des Arbeitsbereichs für Schul- und Unterrichtsforschung im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Prof. Dr. Dr. h. c. Hans-Peter Blossfeld

Europäisches Hochschulinstitut (European University Institute) Florenz, Professor für Soziologie

Prof. Dr. Hans-Günther Roßbach

Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Inhaber des Lehrstuhls für Elementar- und Familienpädagogik, Direktor des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (LIfBi)

Prof. Dr. Wilfried Bos

Technische Universität Dortmund, Direktor des Instituts für Schulentwicklungsforschung (IFS)

Prof. Dr. Rudolf Tippelt

Ludwig-Maximilians-Universität München, Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung

Prof. Dr. Hans-Dieter Daniel

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, Leiter der Evaluationsstelle der Universität Zürich

Prof. Dr. Ludger Wößmann

Ludwig-Maximilians-Universität München, Leiter des ifo Zentrums für Bildungs- und Innovationsökonomik

www.aktionsrat-bildung.de