bayerische schule

79. JAHRGANG # 1 2026 23. Januar

DAS MAGAZIN DES BLLV

Lehrkräftegesundheit

Tarifkampf um attraktiven Öffentlichen Dienst

Wie Söders Teilzeitpläne der Schule schaden

BLLV

„Das kann sich doch

v.l.n.r.

Sven Steffes-Holländer, 51,
Facharzt für psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Sozialmediziner, Ärztlicher Direktor der Heiligenfeld Kliniken

Gerd Nitschke, 61,
1. Vizepräsident des BLLV, Vorsitzender des Hauptpersonalrates am Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Silvia Glaser, 42,
Staatliche Schulpsychologin, Supervisorin im Team „LehrKraftStärken", Leiterin der Fachgruppe Schulberatung im BLLV

kein Staat leisten"

Der Umgang mit Überlastung gehört schon fast zum Berufsprofil. Ein Gespräch darüber, wie das kommt, wer dafür Verantwortung trägt – und was helfen würde. >

„Das System bestraft diejenigen, die frühzeitig ihre Probleme erkennen und in Behandlung gehen.“

Sven Steffes-Holländer

„Wir sind jetzt bei 500 Vollzeitlehrkräften, die an den Schulen fehlen, weil sie begrenzt dienstfähig sind.“

Gerd Nitschke

„Die begrenzt Dienstfähigen stehen als verfügbar in den Listen – und das verschleiert die Realität.“

Silvia Glaser

bayerische schule: **Der Lehrberuf gilt vielen als ein schöner Beruf. Offenbar gefährdet er aber besonders die Gesundheit derer, die ihn ausüben, Herr Steffes-Holländer.**

Sven Steffes-Holländer: Dieser Beruf ist ein psychosomatischer Brennpunkt – hoch komplex, mit einem sehr ausgeprägten Verantwortungsgrad für junge Menschen und deren Zukunft, einhergehend mit einer sozialen Dauerspannung. Er ist ein Balanceakt zwischen Kontakt und Kontrolle, zwischen Nähe und Distanz, Empathie und Abgrenzung. Als Lehrkraft muss ich zu denjenigen eine gute Beziehung aufbauen, zu denen ich gleichzeitig eine professionelle Grenze wahren muss. Ich muss also Macht und Kontrolle immer austarieren – und damit auch noch gesund umgehen können. Das überlastet viele.

Dauerhafte Überlastungen führen wiederum häufig zu Krankheiten. Sie haben sich intensiv damit auseinandergesetzt, warum die Berufsgruppe der Lehrkräfte von Überlastungen besonders betroffen ist. Was kam dabei heraus?

Steffes-Holländer: Wenn ich es in einen Satz fasse: Lehrkräfte reagieren auf Strukturen, die dauerhaft mehr Energie kosten als sie zurückgeben. Dahinter steckt erst einmal eine strukturelle Überforderung durch Lehrkräftemangel, Unterrichtsausfall, fehlende Vertretung, übervolle Klassen, Lärm, also alles das, was Menschen per se schon mal stresst. Dann ist da das große Feld der Rollenüberlastung durch die Fülle an Aufgaben als Wissensvermittler, Erzieher, Verwalter und so weiter. Es entsteht ein Spannungsfeld durch Rollenerwartungen von Schulamt, Schulleitung, Kollegen, Kindern und Eltern. Dazu kommt die emotionale Dauerverfügbarkeit in einer Klasse, in der sich unter anderem Kinder oder Jugendliche befinden mit Depressionen, Essstörungen, Borderline-Problematik, suizidalen Tendenzen und mehr. Spiegelneurone machen uns empathisch. Ich kann mich aber auf so viele Herausforderungen gar nicht gleichzeitig emotional einlassen. Das ist eine große Last, die mir dann in den Knochen steckt. Und damit können viele Lehrkräfte nicht umgehen. Bei meinen Workshops über seelische Gesundheit in Schulen stelle ich oft fest: Das Grundwissen der Lehrkräfte über psychische Erkrankungen ist oft auf Bildzeitungsniveau, da es in der Ausbildung wenig bis gar nicht vermittelt wird.

Zeigen sich diese Belastungsfaktoren und ein Umgang damit auf Boulevardniveau auch in den Supervisionen mit Lehrkräften, Silvia?

Silvia Glaser: Ich kann die Gründe für die Überlastung bestätigen, die Herr Steffes-Holländer aufgezählt hat. Im Kern spüren viele Lehrkräfte aber vor allem zu wenig Wertschätzung für das, was sie leisten. Das Miteinander in Schule ist nun mal sehr oft konflikthaft. Und gleichzeitig möchten viele Lehrkräfte jedoch Harmonie, sie wollen alles perfekt schaffen, allen gerecht werden und von allen geschätzt werden. Dass das nicht geht, ist häufig Thema in den Supervisionen.

Steffes-Holländer: Viele Persönlichkeitsmerkmale von Lehrkräften und ihr Idealismus machen sie zunächst erfolgreich. Aber die Überzeugung, immer alles richtig machen zu müssen, auch auf Kosten der eigenen Gesundheit, wie Frau Glaser es beschreibt, führt langfristig in eine Überforderungsfalle bis hin zur Erschöpfung.

Und wann kommen diese idealistischen Kolleginnen und Kollegen dann mit ihren gesundheitlichen Problemen zu euch beim Personalrat, Gerd?

Gerd Nitschke: Manche kommen schon sehr früh zu uns, weil sie erkennen: In diesem Beruf werde ich krank. Sie kommen mit dem System nicht klar, wollen Beratung für einen Wechsel beispielsweise an eine Montessorischule. Viele kommen aber erst, wenn sie schon krank sind, wenn sie vielleicht schon von Experten wie Silvia oder Herrn Steffes-Holländer unterstützt werden, aber parallel dienstrechtliche Beratung brauchen, etwa bei Elternbeschwerden. Als Personalräte können wir im Gespräch mit Vorgesetzten bei der Suche nach einem guten Einsatz mithelfen, bei Fragen zur Reduzierung der Stunden oder beim betrieblichen Eingliederungsmanagement. Was darüber hinaus geht, sind dann schon oft eher Fragen für die Unterstützung durch die Rechtsabteilung oder die Abteilung Dienstrecht und Besoldung im BLLV.

Die Beratungen wegen Überforderung nehmen in letzter Zeit wahrscheinlich zu.

Nitschke: Diese Tendenz ist eindeutig. Wir haben mal die Folgen der Notmaßnahmen analysiert, die der damalige Kultusminister Piazolo 2020 eingeführt hat: Teilzeit mit mindestens 24 Unterrichtsstunden, Ruhestand erst ab 65, keine Sabbatjahre mehr. Das alles hat viele Kollegen in die begrenzte Dienstfähigkeit geführt. Wir sind jetzt, aufaddiert, bei 500 Vollzeitlehrkräften, die an den Schulen fehlen, weil sie begrenzt dienstfähig sind. Und wir sind bei einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit von über 30 Prozent. Das kann sich doch kein Staat leisten. Finanziell schon nicht. Aber vor allem, weil es den Lehrkräftemangel noch verstärkt. Es wird höchste Zeit für den Staat, hier einzugreifen.

Glaser: Dazu kommt ja, dass diese begrenzt dienstfähigen Lehrkräfte offiziell als verfügbar in den Listen stehen und dadurch die Realität verschleiert wird, weil sie nun mal an den Schulen fehlen. Das wiederum zieht einen Rattenschwanz nach sich für die Gesundheit der anderen Lehrkräfte. In meiner Supervision sitzen ganz oft Menschen, die anschaulich beschreiben, wie sie vielleicht ihr eigenes Päckchen noch gut tragen könnten. Aber dann müssen sie über Stunden hinweg Klassen doppelt führen oder für den Kollegen Quereinsteiger die Unterrichtsvorbereitung mit übernehmen, weil der das nie gelernt hat und nicht selber schaffen kann. Und irgendwann sind dann die Kraftreserven verständlicherweise aufgebraucht.

Bei den Recherchen für unser Feature (S. 20) hat uns in einem Fall erschreckt, dass bei der Untersuchung einer Lehramtsanwärterin zum Einstieg in den Lehrberuf offenbar mehr Wert auf den BMI gelegt wird als auf psychische Stabilitätsfaktoren wie Resilienz.

Steffes-Holländer: Ich finde das aktuelle System der Verbeamtung auf Lebenszeit eine Katastrophe, weil es diejenigen bestraft, die frühzeitig ihre Probleme erkennen und in Behandlung gehen und diejenigen fördert, die das verheimlichen, bagatellisieren und unterdrücken. Es gibt Lehrer oder Lehramtsanwärter, die kommen zu uns in Behandlung oder zu ambulanten Therapien als Selbstzahler, nur damit es nicht aktenkundig wird. Das ist ein anachronistisches System. Es soll vermeintlich den Beamtenstatus schützen, indem es Menschen den Zugang verwehrt, die Erkrankungen in sich tragen. Doch da die Hälfte von uns im Laufe des Arbeitslebens sowieso eine behandlungsbedürftige psychische Erkrankung entwickelt, ist das ein Schuss ins Knie.

Nitschke: Viele Kolleginnen und Kollegen haben tatsächlich Angst vor der Einstellungsuntersuchung. Wir beraten mittlerweile aber sehr klar in die Richtung: Wenn du ärztliche Unterstützung brauchst, dann nimm sie in Anspruch. Gesundbleiben ist zehnmal wichtiger als die Verbeamtung. Andererseits ist der bayerische Staat damit übrigens auch gar nicht mehr so streng. Wer eine gute Prognose hat, kann auch nach einer Therapie noch verbeamtet werden. Zumal die Personalakte von dem Beihilfe-Akt völlig getrennt ist. >

Glaser: Es ist eine total altmodische Sichtweise, dass Menschen nicht belastet sein dürfen. Entscheidend ist doch, wie wir damit umgehen. Wer kompetent mit solchen Belastungen umgehen und sie dann auch überwinden kann, weil er sich die entsprechende Unterstützung sucht, der ist doch viel krisenkompetenter als jemand, der so tut, als ob es nie Belastungen gäbe.
Steffes-Holländer: Unterstützung annehmen können, ist ein Resilienzfaktor.

In unserem Feature haben wir auch den Fall eines jungen Kollegen mit viel Idealismus, aber mit zu wenig Resilienz, der schon nach drei Jahren vor Überforderung krank wurde und den Dienst quittieren musste. Wäre so etwas nicht vermeidbar, wenn es weniger Scham gäbe und dafür rechtzeitig Unterstützung wie deine, Silvia?
Glaser: Wenn dieser junge Mensch bei jemandem aus dem „LehrKraftStärken"-Team eine Einzelsupervision bekommt, lernt er zunächst sich zu reflektieren und für sich zu formulieren, welches Problem er eigentlich in den Griff bekommen will. In Überforderungssituationen ist das ohne Hilfe für viele gar nicht einfach. Dann lernt er, seine Unterstützungsmöglichkeiten zu strukturieren. Vielleicht ist es für ihn die verstärkte Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen, vielleicht aber auch ein regelmäßiges Fortbildungsangebot. Oder etwas ganz anderes. Und diese Herangehensweise an die Reflexion seiner Lage, die nimmt er mit, die wird er für weitere Überforderungssituationen dann im späteren Berufsleben besser umsetzen können. Insofern ist es wichtig, schon früh in einer solchen Situation Zeit mit dem jungen Kollegen zu investieren und zu helfen, damit er seine Verhaltensmuster in Überforderungssituationen entdeckt. Weil es keine allgemeinen Rezepte gibt, ist in besonderen Situationen also individuelle Unterstützung nötig. Vielen helfen aber auch niederschwelligere Gruppenangebote zu einem erweiterten Handlungsrepertoire im Umgang mit Belastungen, weil da schon auch die Kraft der Gruppe eine riesige Rolle spielt.

Gibt es beim „LehrKraftStärken"-Team der Schulberatungsstellen denn für die Supervision oder kollegiale Beratung und Fortbildungen genügend Kapazitäten, Silvia?
Glaser: In diesem Team haben wir in Bayern 500 besonders ausgebildete Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen. Wir bekommen dafür aber nur einen Bruchteil unserer Arbeitszeit angerechnet. Ich selbst beispielsweise habe dafür eine Anrechnungsstunde pro Woche, bin rechnerisch aber zuständig für die Unterstützung der Gesunderhaltung von über 200 Lehrkräften. Unsere Angebote vom Team „LehrKraftStärken" sind von der Qualität her gut. Aber quantitativ müssen sie deutlich ausgebaut werden, sonst werden sie zum Feigenblatt.
Steffes-Holländer: Supervision gehört zu den wirklich bedeutsamen Präventivmaßnahmen. Sie sollte auch intensiv gefördert werden und Teil der Arbeitszeit sein. Sie hilft, dass die Kollegen sich stabilisieren, eine Hoffnung auf Veränderung entdecken. Dadurch wird die Selbstwirksamkeit wieder hergestellt. Ich weise übrigens auch immer darauf hin, dass eine Form von Selbstwirksamkeit auch gewerkschaftliches Engagement ist, also sich auf unterschiedlichen Ebenen gegen Missstände, die ich erlebe und empfinde, zu engagieren. Das ist ja auch eine Form von Selbstermächtigung.

Apropos Verbandsengagement: Bei Gesundheitstagen des BLLV gibt es ja regelrechte „Instant-Angebote". Bringen die etwas?
Nitschke: Wir haben beim BLLV schon vor über 20 Jahren mit dem Engagement in diesem Bereich angefangen und kooperieren bis heute intensiv mit Anbietern (siehe Porträts auf S. 38), weil die Not groß ist. Immerhin können wir dabei die Lehrkräfte für den Wert ihrer Gesundheit sensibilisieren.
Steffes-Holländer: Das sehe ich auch so. Natürlich bringt es nicht ein Gesundheitstag alleine. Aber es wird Bewusstsein für Gesundheitsthemen geschaffen. Ich war innerhalb und außerhalb Bayerns schon häufiger auf Gesundheitstagen, egal ob von Verbänden oder Schulämtern organisiert. Man weckt durch eine Vielfalt an Workshops auch Neugier auf Unterstützungsmöglichkeiten. Viele probieren Dinge, die sie sonst nicht machen würden. Mehr kann man von einer eintägigen Veranstaltung auch nicht erwarten.

Machst du auch solche Angebote, Silvia?
Glaser: Ja, da ist beispielsweise die „Supervision zum Kennenlernen". Kolleginnen und Kollegen können dieses Angebot zunächst einmal niederschwellig ausprobieren, sie müssen sich nicht gleich fest für ein Jahr binden. Viele sagen nach einer solchen Erfahrung, das taugt mir, ich suche mir jetzt wirklich eine feste Gruppe, der ich mich anschließen kann. Die Leute lernen,

dass auch sie selbst Verantwortung für ihre eigene Gesundheit tragen.

Sie sprechen Führungskräften eine Schlüsselrolle bei der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter zu, Herr Steffes-Holländer. Wörtlich haben Sie in einem Vortrag gewarnt: Wegsehen sei keine Option. Welche Verantwortung tragen Führungskräfte bis hinauf in das KM diesbezüglich?

Steffes-Holländer: Da geht es mir zunächst um Schulleitung und Teamkultur. Eine Schulleitung, die Vertrauen, Wertschätzung und Sicherheit vermittelt, ist ein Schutzfaktor. Man nennt das heute psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz. Offene Kommunikation über Grenzen und Bedürfnisse, Anerkennung von Belastung, Förderung eines Klimas, das kollegiale Unterstützung ermöglicht, Raum für Austausch, eine gelebte Fehlerkultur.

Und was ist mit den Ebenen darüber?

Steffes-Holländer: Natürlich trägt auch der Staat seine Verantwortung für die Gesunderhaltung der Lehrkräfte. Die Rahmenbedingungen sind oft nicht günstig. Lehrkräftemangel, fehlende Multiprofessionalität, Klassengrößen, keine Rückzugsräume für Lehrkräfte außer ein lautes Lehrerzimmer, permanente Erreichbarkeit, absurde Bürokratie. Alles das hat mit der Finanzierung durch den Staat zu tun. Am Ende geht es immer um Geld. Und der Staat entscheidet, ob er Panzer bei Rheinmetall bestellt oder Schulklos saniert. Wenn man Lehrkräfte in die Situation bringt, all das kompensieren zu wollen, brennen sie aus. Diese Verantwortung kann man nicht wegmeditieren und sich mit dem Hinweis auf Selbstfürsorge entlasten.

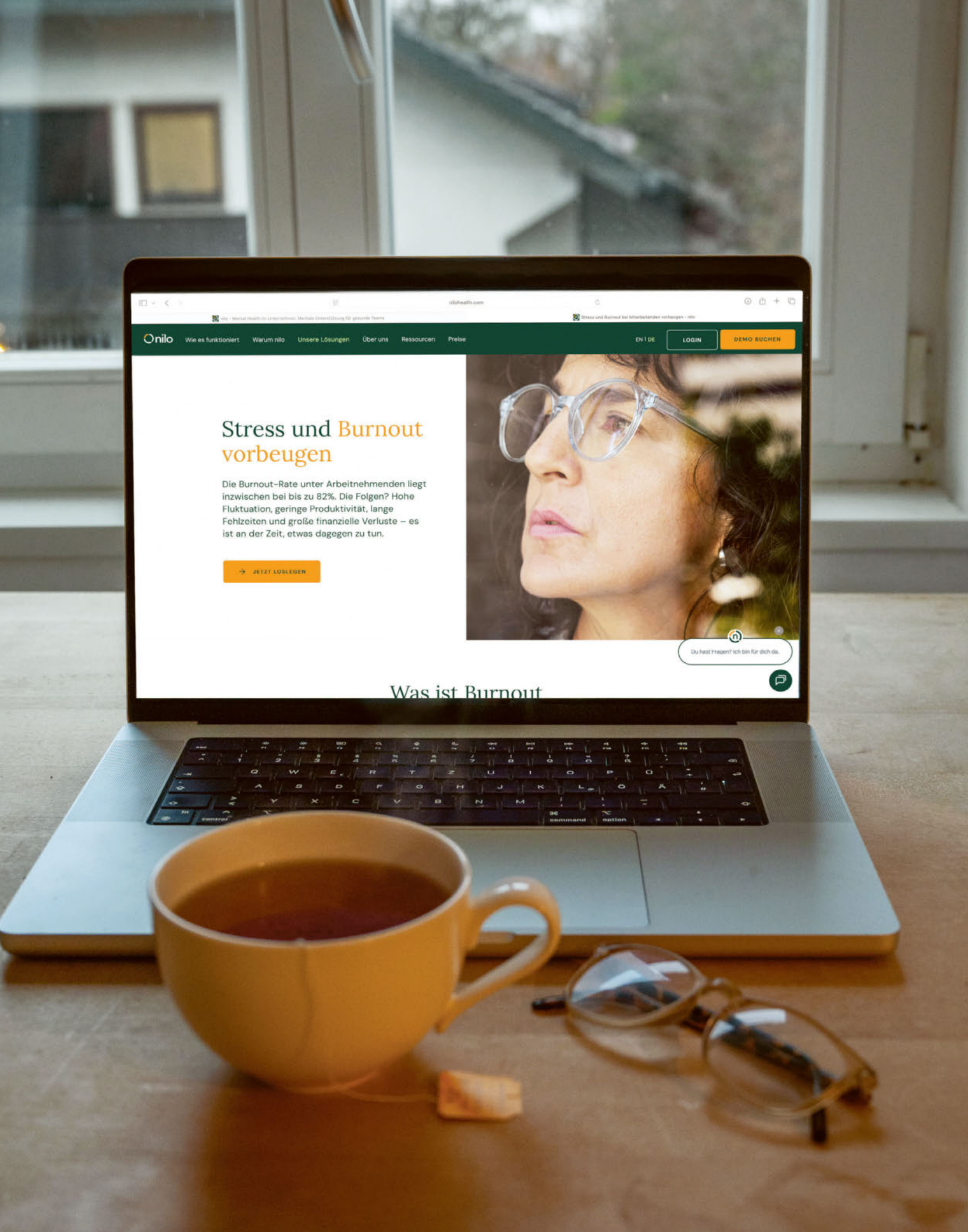
Glaser: Und diese von Ihnen genannten Missstände sind zum Teil strukturell massiv verankert. Da brauchen wir uns nicht einbilden, wir würden die Leute durch ein bisschen Supervision und kollegiale Fallberatung schon so fit bekommen, dass sie alles irgendwie aushalten.

Steffes-Holländer: Auf der anderen Seite kann der Staat trotzdem nicht die umsorgende Mutter sein, die jeden Konflikt für den einzelnen Mitarbeiter löst. Es gibt auch Menschen, die eine überbordende Erwartung an Fürsorge von außen haben. Deshalb stütze ich auch das, was Sie, Frau Glaser, vorhin gesagt haben: Auch die Ebene der Selbstfürsorge spielt eine große Rolle. Eine professionelle Psychohygiene zu betreiben, das kann der Staat nicht leisten, genauso wenig das Schulamt oder die Schulleitung. Das ist auch eine individuelle Verantwortung. Mich abgrenzen lernen, für ausreichend Schlaf sorgen, Pausenmanagement, Bewegung.

Im Hauptpersonalrat bist du ganz nah dran an den Verantwortungsträgern im Kultusministerium, Gerd. Was schreibst du der Frau Ministerin und den ausführenden Beamten ins Hausaufgabenheft?

Nitschke: Der ganze Bereich der Arbeitsbedingungen ist im Moment dabei, sich zu verschlechtern. Nächstes Jahr haben wir ein Stellenmoratorium. Im Mittelschulbereich bedeutet das beispielsweise, dass über 500 Vollzeitkapazitäten einfach nicht besetzt werden. Das wiederum heißt, alle anderen Kolleginnen und Kollegen, ohnehin schon viel zu wenige, müssen es auffangen – mit größeren Klassen, mit Mehrarbeit, mit sonstigem Personal, das nicht qualifiziert ist. Das geht alles in die falsche Richtung. Die Belastung ist zu groß, die Kolleginnen und Kollegen werden krank. Die Politik muss endlich aufwachen. Wir haben die Ministerin dafür gelobt, dass sie gesagt hat, Lehrkräftegesundheit sei eines ihrer Hauptthemen dieses Jahr. Aber dann muss sie jetzt auch liefern. //

Interview: Steve Bauer und Chris Bleher


nilo
Wie es funktioniert
Warum nilo
Unsere Lösungen
Über uns
Ressourcen
Preise
EN | DE
LOGIN
DEMO BUCHEN
Stress und Burnout vorbeugen
Die Burnout-Rate unter Arbeitnehmenden liegt inzwischen bei bis zu 82%. Die Folgen? Hohe Fluktuation, geringe Produktivität, lange Fehlzeiten und große finanzielle Verluste – es ist an der Zeit, etwas dagegen zu tun.
JETZT LOSLEGEN
Du hast Fragen? Ich bin für dich da.
Was ist Burnout