Keineswegs chancenlos

Wie der Kollege Roland Stolze im behördlichen Auftrag dafür sorgt, dass Kolleg_innen, die nicht mehr vor der Klasse stehen können, eine anderweitige Beschäftigung aufnehmen können

hlz: *Roland, du hast gerade dein zehnjähriges Jubiläum als Ombudsmann gefeiert. Bist du dir eigentlich sicher, dass alle Kolleg_innen mit diesem Titel etwas anfangen können?*

Roland Stolze: Eigentlich kaum. Sagen wir mal, der amtliche Titel ist noch sehr viel sperriger, also: „Integrationsbeauftragter für Beschäftigte nach § 26, Abs. 2 Beamtenstatusgesetz". *(s. Kasten)*

hlz: *Nun ist ja alles klar! Wie erfahren denn die Kolleg_innen von deiner Existenz und etwas darüber, was du machen kannst?*

Roland Stolze: Zum einen habe ich Flyer. Die Flyer habe ich auch an die Schulen gegeben. Es ist so, dass Leute, die diesen Flyer in der Hand haben und selber noch nicht betroffen sind, weil sie noch nicht erkrankt sind, den natürlich zur Seite legen und zunächst vergessen, dass es mich gibt. Dann habe ich recht gute, sagen wir mal: Netzwerke zur GEW und die GEW sagt dann: Wenn du Probleme hast mit einer Erkrankung und du weißt nicht, wie es weiter geht, dann wende dich an den Ombudsmann Roland Stolze. Das Gleiche gilt für das Personalamt. Das Personalamt hat auch entsprechende Visitenkarten von mir und reicht diese an die betroffenen Kolleg_innen weiter. Aber viel läuft über Mundpropaganda von Kolleg_innen, die schon mal bei mir waren. Wenn sie Leute treffen, die in einer ähnlichen Situation sind, dann verbreitet sich das relativ schnell.

hlz: *Nun ist das ja ein hoch privater Vorgang, wenn jemand feststellt, dass er einfach mit seiner Situation an der Schule nicht mehr klar kommt. Wie gelingt es dir, die anzunehmenden Hürden, die der Betroffene oder die Betroffene sicherlich für sich selber als Schutz aufgebaut hat, zu überwinden? Wie kannst du das Vertrauen herstellen, dass dann Kolleg_innen sagen: Ja, das ist der richtige Mann an der richtigen Stelle?*

Roland Stolze: Ich glaube, man muss zunächst mal eines vorausschicken, dass Kolleg_innen, die anrufen, dies aus einer bestimmten Motivation heraus machen. In aller Regel wissen sie nicht mehr weiter. Zunächst einmal versuche ich Vertrauen zu gewinnen, indem ich ihnen schildere, dass meine Funktion absolut der Verschwiegenheit unterliegt und ich auch keiner Weisung unterliege. Hilfreich bei der Vertrauensbildung ist sicherlich auch, dass ich ja selber aus Krankheitsgründen nicht mehr im Schuldienst arbeite. 1994 bin ich an Krebs erkrankt; 2009 ist dann diese Ombudsstelle geschaffen worden.

hlz: *Was passiert nach der ersten, meist ja wohl telefonischen Kontaktaufnahme?*

Roland Stolze: Erst einmal geht es darum, dass die Kolleg_innen Wege aufgezeigt haben wollen. Was kann ich denn jetzt machen? Was kommt auf mich zu? Dann kommt das Beratungsgespräch. Ich zeige ihnen auf, wie das formal abzulaufen hat: Zunächst geht es um die Option des betrieblichen Eingliederungs-Managements, danach ggf. um die Vorstellung beim personalärztlichen Dienst, für den Fall, dass die Eingliederung nicht funktioniert. Ich mache den Betroffenen klar, dass die Behörde, also die Freie Stadt Ham-

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamtStG)

§ 26 Dienstunfähigkeit

(1) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. (…)

(2) **Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann.** In den Fällen des Satzes 1 ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. (…) (Hervorhebung von hlz-Redaktion)

burg, verpflichtet ist zu prüfen, ob für Kolleg_innen, bevor sie in Frühpension gehen, ein anderer geeigneterer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Ich stelle immer wieder fest, dass das Kenntnisse sind, die nicht weit verbreitet sind. Es geht darum, die Kolleg_innen dazu zu bringen, einen Schritt nach dem anderen zu machen und nicht gleich an den zehnten Schritt zuerst zu denken. Allein dies hat schon eine beruhigende Wirkung.

hlz: *Wie geht es dann weiter?*

Roland Stolze: Erstmal muss man vom personalärztlichen Dienst ein entsprechendes Gutachten bekommen, dass man anderweitig eingesetzt werden kann. Das ist die erste Hürde. Der nächste Schritt ist dann, dass innerhalb der BSB ein Gespräch geführt wird. Hier kann ich unterstützend wirken, indem ich den Betroffenen sage, was sie am besten hierzu mitnehmen sollten, um diese Gespräche auch vernünftig führen zu können. Sollte es auf dieser Ebene dann zu Irritationen oder zu Konflikten kommen, bin ich derjenige, der im Hintergrund immer wieder versucht, Unterstützung anzubieten. Sobald es knirscht eben. Die Frage, welche konkreten Stellen es wo gibt, kann ich nicht beantworten. Diese Ombudsstelle ist kein Vermittlungsinstitut für Stellen, die frei werden. Das ist Sache der Dienststelle.

hlz: *Aber du wirst aufgrund deiner Erfahrungen den Kolleg_innen sicherlich sagen können, wo sie ggf. Vermittlungschancen haben oder ihnen aufzeigen können, welche Möglichkeiten es gibt oder was sich in der Vergangenheit als erfolgreiche Vermittlung herausgestellt hat.*

Roland Stolze: Ja, da gibt es genügend Beispiele. Ich kenne ja die Kolleg_innen, die jetzt anderweitig eingesetzt sind, fast alle persönlich. Das heißt, ich weiß, wo die Leute eingesetzt sind und kann auch darüber berichten. Ich kann also beschreiben, wo Kolleg_innen beschäftigt sind, welche Kompetenzen sie mitgebracht haben und ob sie sich dort wohlfühlen.

Foto: hlz

Meine Funktion unterliegt absolut der Verschwiegenheit und ich unterliege auch keiner Weisung (Roland Stolze)

hlz: *Kannst du solch einen Fall einmal ganz konkret schildern?*

Roland Stolze: Ja, das kann ich. Ich nehme mal zwei Fälle, weil ja auch die Möglichkeit besteht, dass man nicht nur innerhalb der BSB eingesetzt werden kann, sondern auch in anderen Behörden. Ein Fall, den ich schon länger begleite, betrifft einen Kollegen, der Biologie unterrichtet hat und nach einem längeren Suchprozess bei der Umweltbehörde gelandet ist und sich dort sehr wohl und integriert fühlt. Im Bereich des ZSU (Zentrum-Schule-Umwelt), das in Kooperation von BSB und Umweltbehörde als außerschulischer Lernort betrieben wird, gibt es ebenfalls Kolleg_innen, die nunmehr schon seit zehn Jahren dort arbeiten und mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind.

hlz: *Aber wenn jemand wirklich nicht mehr vor einer Klasse, also einer Gruppe von Schüler_innen stehen kann, was gibt es da noch an Perspektiven?*

Roland Stolze: Zwei Drittel des Klientels sind unter dem Begriff Burnout zu fassen. Kolleg_innen also, die im Grunde nicht mehr vor ganzen Klassen stehen können, aber trotzdem Kompetenzen haben, die durchaus noch pädagogisch einsetzbar sind. Zum Beispiel beim Haus- und Krankenhausunterricht, bei dem u.a. einzelne Schüler_innen oder kleine Gruppen unterrichtet werden. Oder, wie in meinem aktuellen Newsletter geschildert wird, jemand, der Förderunterricht in Mathematik gibt. Der Kollege hat sich seine Stelle quasi selbst akquiriert. Das sind Fälle, bei denen am Anfang oft gemunkelt wird, dass es mit denen besonders schwierig sei. Und dann passiert das Gegenteil!

hlz: *Wie hoch ist denn der Anteil derer, die in anderen Behörden als der BSB untergebracht sind?*

Roland Stolze: Da habe ich keinen konkreten Überblick. Das sind Zahlen, die werden vom Personalamt verwaltet. Ich

weiß von Einzelfällen, wenn Betroffene mir erzählen: „Ich bin jetzt da und da gelandet. Es hat funktioniert oder auch nicht.“ Wenn es nicht funktioniert, heißt es dann häufig: „Ich gehe jetzt in Frühpension.“ Das gibt es auch. Von außen betrachtet erkennt man manchmal, warum das scheitern musste. Ein Kollege beispielsweise, der Kunst unterrichtet hat, sollte im Finanzamt arbeiten. Das ist natürlich ein ziemlicher Bruch. Er hatte zu mir gesagt: „Ach, weißt du, lass mal, um 17:00 Uhr mach‘ ich Schluss und dann gehe ich in mein Atelier und lebe mich da aus.“ Irgendwann funktioniert es dann nicht mehr, weil die Arbeit ja doch eine ziemlich andere ist. Hinzu kam, dass der Kollege zwar Fortbildungen, aber keine Ausbildung dafür hatte. Das ist etwas anders bei Berufsschulkolleg_innen. Da sind die Vermittlungschancen und Erfolgsaussichten häufig besser.

hlz: *Sind andere Behörden nicht auch ein bisschen skeptisch in Hinblick auf Lehrer_innen, weil die Meinung verbreitet ist, dass sie als Oberschlaumeier_innen daherkommen? Darüber hinaus sind sie ja auch von der Besoldung her relativ hoch eingestuft und könnten dann von den angestammten Kolleg_innen als Konkurrenten betrachtet werden.*

Roland Stolze: Wenn jemand in einer anderen Behörde eingesetzt wird, dann ist das Personalamt im Spiel. Und die Kollegin, die dort die Vermittlungsarbeit macht, ist unglaublich engagiert. Sie kriegt es meistens hin, dieses Vorurteil abzubauen. Auch die höhere Bezahlung wird immer wieder vorgebracht. Aber ob und in welchem Maße Neid das Betriebsklima belastet, hängt wesentlich von den Vorgesetzten ab. In den allermeisten Fällen erweist sich weder die höhere Bezahlung noch das Vorurteil, dass Lehrer_innen alles besser wissen, als Problem für das soziale Klima.

hlz: *Du machst, wie eingangs gesagt, den Job, den der damalige Staatsrat Vieluf schuf, jetzt seit 10 Jahren. Was müsste denn jetzt aus deiner Erfahrung heraus politisch auf den Weg gebracht werden, damit das Projekt auch weiterhin gut läuft?*

Roland Stolze: Auch der jetzige Staatsrat Schulz steht dieser Stelle positiv gegenüber und ist bereit, sie weiter zu fördern. Dazu erforderlich und notwendig wäre es, sowohl die Geschäftsabläufe zwischen den einzelnen Dienststellen transparenter zu gestalten als auch zu den verschiedenen Geschäftsvorgängen Transparenz herzustellen, damit für mich deutlich wird, wo welche Stellen frei werden. Mit diesen Informationen ließe sich das eine oder andere Beratungsgespräch konkreter führen. Dass ich diese Funktion wahrnehme, sollte nicht nur den Kolleg_innen an den Schulen bekannt sein, sondern gleichermaßen auch den Verantwortlichen in den Dienststellen, damit überhaupt das Bewusstsein und eine gewisse Sensibilität entstehen kann, die notwendig ist, um Optionen für freiwerdende oder neu einzurichtende Stellen zu schaffen.

hlz: *Ich hoffe, dass dir dies gelingt. Vielen Dank für das Gespräch!*

Das Interview führte
JOACHIM GEFFERS

GESUNDHEIT

Albträume waren erst der Anfang

Eine Kollegin schildert ihr Burnout und macht sich Gedanken, wie es zu schaffen wäre, in der Schule zu arbeiten, ohne auszubrennen

Ich erinnere mich noch wie heute an den Tag, an dem ich die Zusage für meine Stelle im Hamburger Schuldienst bekam: Es fühlte sich an wie ein Lottogewinn, denn in den 1990er Jahren wurde kaum jemand eingestellt. Voller Freude und Enthusiasmus bin ich jahrelang mit „Leib und Seele“ an einer Gesamtschule tätig gewesen. Nach und nach häuften sich kleinere und größere Frustrationen. Schließlich drehte sich bei mir alles nur noch um die Bewältigung der Arbeit. Ich hatte keine Zeit zum Essen, ich stopfte es in mich hinein, während ich Unterricht vorbereitete oder korrigierte. Es gab keine freien Tage am Wochenende mehr, fast jede Woche korrigierte ich Oberstufenklausuren und in den Sommerferien bereitete ich die Themen des