

Rothland, Martin

Das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer: Wer profitiert und in welcher Form?

Zeitschrift für Pädagogik 59 (2013) 4, S. 551-574



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Rothland, Martin: Das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer: Wer profitiert und in welcher Form? - In: Zeitschrift für Pädagogik 59 (2013) 4, S. 551-574 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-119782

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

ZEITSCHRIFT FÜR PÄDAGOGIK

Heft 4

Juli/August 2013

■ *Thementeil*

Zweigliedrigkeit: Strukturwandel des Schulsystems?

■ *Allgemeiner Teil*

Umstrittene Kategorien und problematisierende Empirie

Das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer:
Wer profitiert und in welcher Form?

Die Bedeutung des Spiels in Kindergarten
und Schuleingangsphase

Inhaltsverzeichnis

Thementeil: Zweigliedrigkeit: Strukturwandel des Schulsystems?

Marcelo Caruso/Patrick Ressler

Zweigliedrigkeit: Strukturwandel des Schulsystems?

Einführung in den Thementeil 451

Klaus Hurrelmann

Das Schulsystem in Deutschland:

Das „Zwei-Wege-Modell“ setzt sich durch 455

Bernd Zymek

Die Zukunft des zweigliedrigen Schulsystems in Deutschland.

Was man von der historischen Schulentwicklung dazu wissen kann 469

Benjamin Edelstein/Rita Nikolai

Strukturwandel im Sekundarbereich.

Determinanten schulpolitischer Reformprozesse in Sachsen und Hamburg 482

Tilman Drope/Anne Jurczok

Weder gleichwertig noch gleichartig.

Besonderheiten und Problemlagen Integrierter Sekundarschulen

in einem sozio-ökonomisch schwachen Stadtteil Berlins 496

Peter Drewek

Das dreigliedrige Schulsystem im Kontext der politischen Umbrüche

und des demographischen Wandels im 20. Jahrhundert 508

Deutscher Bildungsserver

Linktipps zum Thema „Zweigliedrigkeit:

Strukturwandel des Schulsystems?“ 526

Allgemeiner Teil

Alfred Schäfer

Umstrittene Kategorien und problematisierende Empirie 536

Martin Rothland

Das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer:

Wer profitiert und in welcher Form? 551

Miriam Leuchter

Die Bedeutung des Spiels in Kindergarten und Schuleingangsphase 575

Dokumentation

Erziehungswissenschaftliche Habilitationen und Promotionen 2012 593

Impressum U 3

Table of Contents

Topic: The Two-Tier System: A structural change in the school system?

Marcelo Caruso/Patrick Ressler

The Two-Tier System: A structural change
in the school system? Introduction 451

Klaus Hurrelmann

The German School System: The “two-way model” prevails 455

Bernd Zymek

The Future of the Two-Tier System in Germany.
What can be learnt from historical school development? 469

Benjamin Edelstein/Rita Nikolai

Structural Change in Secondary Education.
Determinants of school-political processes of reform
in Saxony and Hamburg 482

Tilman Drope/Anne Jurczok

Neither Equal, Nor Similar. Particularities and problems
of integrated secondary schools in a socio-economically
weak district of Berlin 496

Peter Drewek

The Three-Tier School System within the Context of Political Upheaval
and Demographic Change during the 20th Century 508

Deutscher Bildungsserver

Topics of links relating to the topic of “The Two-Tier System:
A structural change in the school system?” 526

Contributions

Alfred Schäfer

Controversial Categories and Problematizing Empiricism 536

Martin Rothland

The Sabbatical for Teachers: Who profits and in what way? 551

Miriam Leuchter

The Significance of Play in Kindergarten and Early Elementary Education 575

Dissertations and habilitation treatises in educational sciences in 2012 593

Impressum U3

Martin Rothland

Das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer: Wer profitiert und in welcher Form?

Zusammenfassung: Das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer wird programmatisch als Maßnahme der Belastungsreduktion, der Regeneration sowie der Ressourcenstärkung diskutiert. Empirische Belege für die erwarteten Effekte finden sich jedoch kaum. Im Rahmen einer Längsschnittstudie mit drei Erhebungszeitpunkten vor, während und nach dem Sabbatjahr werden die Entwicklung der Belastungswahrnehmung, des Gesundheitszustands und allgemeiner sowie arbeitsbezogener Emotionen (Berufs- und Lebenszufriedenheit) auf der Basis einer Stichprobe von 126 Lehrkräften erfasst. In den Ergebnissen zeigt sich im Verlauf des Sabbatjahrs eine Verbesserung des Gesundheitszustands, eine Reduktion der Belastungswahrnehmung sowie eine Steigerung der Lebens-, weniger hingegen der Berufszufriedenheit. Die möglichen Effekte der langfristigen Unterbrechung der Berufstätigkeit beschränken sich jedoch weitgehend auf die Freistellungsphase selbst, während sich die Prä- und Posttestwerte vor und nach dem Sabbatjahr in der Regel nicht signifikant unterscheiden. Zudem zeigt sich, dass die Wirkung des Sabbatjahrs von der Erholungsbedürftigkeit der Nutzer abhängt. Als Moderatoren der Wirkung des Sabbatjahrs für Lehrerinnen und Lehrer werden das Geschlecht, die allgemeine Selbstwirksamkeit und die Lehrerselbstwirksamkeit sowie das arbeitsbezogene Verhalten und Erleben (AVEM) berücksichtigt. Konsequenzen für die Gestaltung des Lehrer-Sabbatjahrs werden diskutiert.

Schlagnworte: Sabbatjahr, Lehrerberuf, Erholung, Lehrergesundheit, Lehrerbelastung

1. Einleitung

Bezogen auf moderne Beschäftigungsverhältnisse handelt es sich bei dem Sabbatjahr allgemein um eine „längerfristige Freistellung von der Dienst- bzw. Arbeitspflicht unter Aufrechterhaltung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses“ (Ruschhaupt-Husemann & Starr, 1987, S. 3). Kennzeichnend für die Sabbatical-Angebote für Arbeitnehmer sind die Optionalität, die Langfristigkeit, die Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses und die Gestaltungsfreiheit bzw. die Zweckoffenheit der Nutzung (vgl. Kals, 2007; Siemers, 2005; Anm.: die Begriffe Sabbatjahr und Sabbatical werden im Folgenden synonym verwendet). Hinzu kommen die materiellen Konditionen, unter denen ein Sabbatical in Anspruch genommen werden kann. Hier gilt, dass Sabbaticals in der Regel von den Arbeitnehmern selbst etwa durch unterschiedlich angelegte Ansparmodelle zu finanzieren sind.

Auch wenn die Gestaltungsfreiheit und Zweckoffenheit als Charakteristika betont werden, so sind Sabbaticals grundsätzlich nicht zweckfrei. Im privatwirtschaftlichen Bereich wird u. a. versucht, über Sabbatical-Regelungen auf einen unterschiedlich ho-

hen Personalbedarf zu reagieren, ohne dass qualifizierte Arbeitskräfte langfristig verloren gehen. Neben der Einsparung der Personalkosten ist zudem der erwartete Effekt von Bedeutung, dass die Arbeitnehmer im Anschluss an die berufliche Auszeit aufgrund der Rekreation und Ressourcenauffrischung, aber auch infolge von Fort- und Weiterbildungsaktivitäten produktiver sind als zuvor (vgl. Carr & Li-Ping Tang, 2005).

Im öffentlichen Dienst bietet das Sabbatjahr seit Beginn der Etablierung Ende der 1980er-Jahre in den deutschen Bundesländern den Lehrkräften die Möglichkeit, ein Jahr aus ihrem Beruf auszusteigen. In der Diskussion um die Einführung verbanden sich mit dem Lehrer-Sabbatical von Beginn an ebenfalls konkrete Ziele: zum einen wurden arbeitsmarktunabhängige Aspekte der beruflichen Fort- und Weiterbildung geltend gemacht. Vor allem kann aber die beschäftigungswirksame Arbeitsumverteilung in den 1980er-Jahren als primäres Motiv gelten: Im Schulbereich sollten durch Sabbaticals Neueinstellungen in Zeiten hoher Lehrerarbeitslosigkeit forciert werden (vgl. Radtke & Schweins, 1986; Ruschhaupt-Husemann & Starr, 1987). Im weiteren Verlauf der Etablierung von Sabbatical-Modellen in den Bundesländern in den 1990er-Jahren haben sich jedoch mit Blick auf die Lehrerinnen und Lehrer die Erhaltung und Wiederherstellung des individuellen Arbeitskraftpotentials als primäre Zielperspektiven etabliert. Die berufliche Qualifikationsfunktion wurde hingegen in der Diskussion weitgehend vernachlässigt, obwohl international das Sabbatjahr für Lehrkräfte vielfach ein Fort- und Weiterbildungsmodell mit verpflichtenden beruflichen Qualifikationsanteilen darstellt (vgl. Gaziel, 1995; Ruschhaupt-Husemann & Starr, 1987). Stattdessen werden unter Betonung der positiven gesundheitlichen Wirkung mit dem zeitlich begrenzten Berufsausstieg eine Belastungsreduktion, die Regeneration sowie die Ressourcenstärkung angesichts hoher berufsbedingter Beanspruchungen verbunden (vgl. Hoos, 2009; Mlodzian, 1997; Siemers, 2005) und das Sabbatjahr generell als institutions- und organisationsübergreifende Strategie zur Burnoutprävention in psychosozialen Berufen (vgl. Enzmann & Kleiber, 1989; Toomey & Connor, 1988) sowie als Präventionsmaßnahme zur Verhinderung berufsbedingter Frühpensionierungen im Lehrerberuf angesehen (Rudow, 1994; Schönwälder, Berndt, Ströver & Tiesler, 2003).

2. Die Wirkung von kurz- und langfristigen Unterbrechungen der Berufstätigkeit

Die Annahme positiver gesundheitlicher Wirkungen, die mit dem Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer zumindest programmatisch verbunden werden, kann generell mit den Ergebnissen der Forschung zu den Effekten von Unterbrechungen der Berufstätigkeit etwa im Zuge von Urlauben, aber auch kürzeren Unterbrechungen des Arbeitsalltags gestützt werden (vgl. de Bloom et al., 2009; Strauss-Blasche, Ekmekcioglu & Marktl, 2000), wenngleich die Befundlage der Erholungsforschung (*respite-research*) (vgl. Eden, 2001; Wieland-Eckelmann, Allmer, Kallus & Otto, 1994), in der insbesondere Wirkungen auf gesundheitsrelevante Variablen in den Blick genommen werden, nicht immer eindeutig ist.

Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit beeinflusst – so die Grundannahme – in unterschiedlicher Weise die vorhandenen individuellen Ressourcen zur Bewältigung der An- und Herausforderungen des Berufsalltags und damit vermittelt das Wohlbefinden: So kann im Anschluss an die Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1998, 2001) eine ausgedehnte Ruhepause etwa in Form des Jahresurlaubs zum einen den berufsbedingten Verbrauch individueller Ressourcen unterbrechen. Zum anderen können infolge positiver Erlebnisse wie dem eines Urlaubs Ressourcen aufgefrischt (vgl. Westman & Eden, 1997; Fritz & Sonnentag, 2006) und damit in der Phase der Erholung das Verhältnis zwischen individuellen Kapazitäten und beruflichen Anforderungen zugunsten der Kapazitäten beeinflusst werden (vgl. Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994).

Der Effekt von regulären Urlaubszeiten auf das Stress- und Belastungserleben wurde in unterschiedlichen Studien nachgewiesen (vgl. Allmer, 1996; de Bloom et al., 2009, 2010; Etzion, 2003; Westman & Etzion, 2001). Über eine Konzentration auf die Beeinflussung des Stresserlebens oder der Ausprägung des sog. Burnout-Syndroms, also auf negativ geprägte Facetten des individuellen Wohlbefindens hinaus, können auch Effekte auf positive Befindensbereiche identifiziert werden. Gemeint sind hier das Ansteigen der Berufs- wie auch der generellen Lebenszufriedenheit in den oder im Anschluss an Erholungsphasen (vgl. Lounsbury & Hoopes, 1986). Damit können in der Erholungsforschung zusammengefasst in Untersuchungen mit Prä-Postdesign Effekte für arbeits- und nicht-arbeitsbezogene Variablen belegt werden. Allerdings weisen einzelne Studien mit mehr als zwei Messzeitpunkten darauf hin, dass die Wirkung der Unterbrechung der Berufstätigkeit sich positiv bspw. in dem geringer wahrgenommenen Arbeitsstress und einer reduzierten Ausprägung des Burnout-Syndroms *in* der Urlaubszeit manifestiert, die Ausprägungen nach der Erholungsphase sich jedoch wieder dem Ausgangsniveau der Zeit vor der Unterbrechung annähern (vgl. de Bloom et al., 2009, 2010; Kühnel & Sonnentag, 2011; Westman & Eden, 1997).

Eine weitere Differenzierung erfährt die Befundlage über die identifizierten Wirkungen relevanter Moderatoren. Untersuchungen zur Wirkung der Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Urlaubszeiten zeigen, dass die Veränderung der Berufszufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit im Prä-Postvergleich von der Zufriedenheit mit der Erholungsphase selbst abhängt (vgl. Lounsbury & Hoopes, 1986; Strauss-Blasche, Ekmekcioglu & Marktl, 2000). So sind bspw. die Berufs- wie auch die Lebenszufriedenheit bei den Arbeitnehmern nach dem Urlaub höher ausgeprägt, die sehr zufrieden mit ihrem Urlaub sind, während bei denjenigen, die weniger zufrieden sind, die Berufs- und Lebenszufriedenheit im Prä-Postvergleich abnimmt (vgl. Lounsbury & Hoopes, 1986). Zudem konnte auch ein Einfluss der Zufriedenheit mit der Urlaubszeit auf die Verringerung des Stressempfindens und der Burnout-Symptome nachgewiesen werden (vgl. Westman & Eden, 1997).

Darüber hinaus sind in der Forschung zur Wirkung von Erholungsphasen generell geschlechtsspezifische Differenzen deutlich geworden, denen zufolge Frauen höhere Burnout-Ausprägungen vor und nach dem Urlaub aufweisen, zugleich von der Unterbrechung der Berufstätigkeit aber auch in höherem Maße profitieren als Männer (vgl. Westman & Eden, 1997). Hier gilt, was Westman und Eden (1997) als Binsenweis-

heit kennzeichnen, nämlich dass eine Unterbrechung der Arbeitstätigkeit und eine Erholungsphase denen am meisten nützt, die die größte „Erholungsbedürftigkeit“ aufweisen (vgl. Kallus & Erdmann, 1994; Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994).

Im Gegensatz zu kurz- und mittelfristigen Unterbrechungen der Arbeitszeit sind langfristige Erholungsphasen wie etwa im Rahmen eines Sabbatjahrs bislang nur vereinzelt als Forschungsgegenstand behandelt worden. Im deutschsprachigen Raum sind die qualitativen Interviewstudien von Siemers (2005) und Hoos (2009) hervorzuheben, da erstere eine Teilstichprobe von 10 Lehrkräften umfasst und letztere sich auf den Lehrerberuf konzentriert. Die Motive der Lehrkräfte zur Inanspruchnahme eines Sabbatjahrs zeigen in beiden Untersuchungen spezifische Bezüge zu den Anforderungen und Beanspruchungen der Berufstätigkeit. Die Nutzung des Sabbaticals bzw. die zeitlich begrenzte Distanzierung vom Berufsleben zum Zwecke der Regeneration wird infolgedessen als *Reaktion* auf die Beanspruchungssituation gedeutet. Beide Studien vermögen allerdings nicht die Frage empirisch zu beantworten, ob die erwarteten bzw. bildungspolitisch proklamierten Wirkungen (vgl. Mlodzian, 1997) tatsächlich eintreten.

International bestätigen Sabbatical-Nutzer zwar in Erfahrungsberichten das beschriebene Potenzial und stellen die neue Motivierung und die wiedererlangte Arbeitskraft ebenso als Effekte der Auszeit vom Beruf heraus wie die vorbeugende Wirkung bezogen auf das Burnout-Syndrom (vgl. die Zusammenstellung diverser Erfahrungsberichte und Untersuchungsergebnisse bei Kramer, 2001, S. 107-118). Längsschnittliche Überprüfungen der Wirkung des Sabbatjahrs nach dem Vorbild der Erholungsforschung haben hingegen nur Gaziel (1995) und die Forschergruppe um Davidson (Davidson et al., 2010) vorgelegt. Gaziel befragte in einer Studie mit Prä-Post-Design $n = 269$ israelische Sabbatical-Lehrkräfte, die im Ergebnis der Untersuchung nach dem Sabbatjahr eine größere berufliche Leistungsfähigkeit wahrnehmen bzw. ein größeres Vertrauen in ihre professionellen Fähigkeiten zeigen. Das Gefühl, ausgebrannt zu sein, ist signifikant zurückgegangen und ebenso hat sich der Wunsch, den Arbeitsplatz oder gar den Beruf zu wechseln, verringert. Gaziel (1995) führt die identifizierten Effekte allerdings auf die gewonnenen beruflichen Kompetenzen infolge des für israelische Lehrkräfte verpflichtenden Sabbatical-Fortbildungsprogramms zurück.

In der Längsschnittstudie von Davidson et al. (2010), in der Hochschullehrer vor, während und nach dem Sabbatjahr befragt wurden, zeigt sich in der Gesamttendenz, dass die Ausprägungen der individuellen Ressourcen im Sabbatical ansteigen, dann jedoch in der Konfrontation mit den Routinen der Berufstätigkeit sinken und sich an das Niveau der Ausprägung vor dem Sabbatjahr angleichen (als Ressourcen wurden u. a. das Kontrolliertheitserleben, Gesundheitsvariablen und die soziale Unterstützung erfasst). Ebenso sinkt das Stresserleben im Sabbatjahr und steigt nach der Rückkehr in den Berufsalltag wieder an, wobei das Niveau nach dem Sabbatical immer noch signifikant niedriger ist als vorher, während die erfassten Burnout-Werte nach einem deutlichen Absinken wieder auf das Ausgangsniveau ansteigen. Gleiches gilt auch für die Entwicklung der generellen Lebenszufriedenheit. Bilanzierend, so Davidson et al. (2010), beeinflusst ein Sabbatjahr positiv das individuelle Wohlbefinden. Nach der Rückkehr in den

Beruf gleichen sich die Werte der unterschiedlichen, befindensrelevanten Variablen des Posttests den Prätestwerten jedoch weitgehend wieder an.

3. Fragestellung

Mit Ausnahme zweier qualitativer Untersuchungen sind Lehrerinnen und Lehrer, die das Sabbatjahrangebot in Anspruch nehmen, nicht im Rahmen empirischer Studien mit größeren Fallzahlen im deutschsprachigen Raum untersucht worden, obwohl (1.) das Thema Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf selbst nach wie vor ein intensiv bearbeiteter Bereich der empirischen Forschung zum Lehrerberuf ist (vgl. Terhart, Bennewitz & Rothland, 2011; Rothland, 2013a) und sich (2.) mit dem Sabbatical der Programmatik folgend eine bereits seit längerem etablierte, aber nur wenig beachtete Interventions- oder Präventionsmöglichkeit zu bieten scheint. Die vorliegende Studie greift dieses Forschungsdesiderat auf. Im Rahmen einer Längsschnittstudie mit drei Erhebungszeitpunkten vor, während und nach dem Sabbatjahr werden die Entwicklung der Belastungswahrnehmung, des Gesundheitszustands und allgemeiner sowie arbeitsbezogener Emotionen (Berufs- und Lebenszufriedenheit) erfasst.

Überprüft wird zum einen, ob eine positive Veränderung des individuell eingeschätzten Gesundheitszustands, der Belastungswahrnehmung sowie der Berufs- und Lebenszufriedenheit im Verlauf des Sabbaticals zu beobachten ist, und zum anderen, ob diese Veränderung auch nach dem Wiedereinstieg in den Beruf Bestand hat. Unter Berücksichtigung der Befunde der Erholungsforschung, aber auch der Längsschnittstudien von Gaziel (1995) und insbesondere von Davidson et al. (2010) wird angenommen, dass in der Freistellungsphase eine Belastungsreduktion, Verbesserungen des Gesundheitszustandes und der Leistungsfähigkeit sowie der Berufs- und Lebenszufriedenheit zu verzeichnen sind. Im Zuge der Wiederaufnahme der Lehrertätigkeit, so die weitere Annahme, findet schließlich eine Angleichung der hier berücksichtigten Variablen an das Ausgangsniveau vor dem Sabbatjahr statt, sodass die Prä- und Posttestwerte sich nicht signifikant voneinander unterscheiden. Diese Annahme kann über die bereits angeführten Forschungsbefunde hinaus durch die in der Literatur vielfach beschriebene Problematik des Wiedereinstiegs in den Beruf gestützt werden (vgl. Rothland, 2009, 2010a).

Schließlich wird davon ausgegangen, dass die Wirkung des Sabbatjahrs generell abhängig von den personalen Ausgangslagen und der damit einhergehenden Erholungsbedürftigkeit der Nutzer ist. Gemeint ist hier der individuelle Bedarf nach Belastungsreduktion, Regeneration und Ressourcenauffrischung in Abhängigkeit von der im Beruf wahrgenommenen Beanspruchung, der Ausprägung berufsrelevanter Ressourcen oder aber gesundheitsrelevanter, berufsbezogener Verhaltens- und Erlebensweisen. Als Moderatoren der Wirkung des Sabbatjahrs für Lehrerinnen und Lehrer werden (1.) das Geschlecht, (2.) die allgemeine Selbstwirksamkeit und die Lehrerselbstwirksamkeit sowie (3.) das arbeitsbezogene Verhalten und Erleben berücksichtigt.

In der Erholungsforschung erwies sich das *Geschlecht* bereits als relevanter Moderator für die Wirkung der Unterbrechungen der Berufstätigkeit (vgl. Westman & Eden,

1997). In der Forschung zur Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf finden sich ebenfalls Hinweise darauf, dass differenziert nach dem Geschlecht eine höhere Beanspruchung sowie ungünstigere selbstregulative Dispositionen bei Lehrerinnen zu finden sind (Schaarschmidt, 2005; Schaarschmidt & Kieschke, 2007). Auch ist die emotionale Erschöpfung als Dimension des Burnouts bei den Lehrerinnen in einzelnen Untersuchungen ausgeprägter als bei den Männern (vgl. Schmitz, 2001; Körner, 2003); die Befundlage zu den geschlechtsspezifischen Differenzen ist jedoch insgesamt nicht eindeutig. In der Stichprobe der Sabbatjahr-Lehrkräfte der vorliegenden Untersuchung zeigte sich zudem bereits zum ersten Messzeitpunkt ein halbes Jahr vor der Freistellungsphase, dass die Lehrerinnen angesichts eines deutlich höheren Anteils riskanter arbeitsbezogener Verhaltens- und Erlebensstile eine ungünstigere Ausgangslage und damit einen höheren Entlastungs- und Regenerationsbedarf aufweisen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Rothland, 2011). Erwartet wird daher, dass im Vergleich der Veränderungen über die drei Messzeitpunkte vor allem die Lehrerinnen von dem Sabbatjahr profitieren bzw. zumindest in der Freistellungsphase eine deutliche Verbesserung ihrer Situation wahrnehmen.

Selbstwirksamkeitsbezogene Variablen sind relevante Einflussfaktoren auf die Wirkung des Sabbatjahrs (vgl. Davidson et al., 2010). Unter *Selbstwirksamkeitserwartung* wird die Überzeugung verstanden, eine anstehende neue oder schwierige Aufgabe aufgrund der eigenen Kompetenz erfolgreich bewältigen zu können. Im Umgang mit beruflicher Beanspruchung erweisen sich in der Forschung zur Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf Selbstwirksamkeitserwartungen als bedeutsame *personale Ressourcen* (vgl. Schwarzer & Hallum, 2008; Schwarzer & Warner, 2011), wobei sowohl allgemeine als auch lehrerspezifische Selbstwirksamkeitserwartungen erfasst werden. Die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung bezieht sich auf alle Lebensbereiche; sie bringt eine „optimistische Einschätzung der generellen Lebensbewältigungskompetenz“ zum Ausdruck (Schwarzer & Warner, 2011, S. 497), während die Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung die Überzeugung von Lehrkräften erfasst, berufliche Anforderungen auch unter schwierigen Bedingungen bewältigen zu können. Beide Formen der Selbstwirksamkeit werden aufgrund ihrer empirisch belegten Einflüsse auf die Selbstregulation als Moderatoren der Wirkung des Sabbatjahrs berücksichtigt. Angenommen wird, dass Lehrkräfte mit niedrigen Ausprägungen der Selbstwirksamkeitserwartungen ihren Gesundheitszustand und ihre Leistungsfähigkeit schlechter bewerten sowie eine geringere Berufs- und Lebenszufriedenheit aufweisen und zugleich höhere Belastungen erleben, sodass sie aufgrund des gesteigerten Bedarfs in höherem Maße vom Sabbatjahr – vor allem in der Freistellungsphase – profitieren als die Lehrpersonen mit hohen Selbstwirksamkeitserwartungen.

Schließlich werden gesundheitsrelevante arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensstile als Moderatoren erfasst, die auf der Basis der Skalen des AVEM-Fragebogens unterschieden werden können (Schaarschmidt & Fischer, 2008; Rothland, 2011). Das Inventar ermöglicht die Zuordnung der Probanden zu vier Typen, sog. Verhaltens- und Erlebensmustern, die sich über die mittels Faktorenanalysen bestätigten elf Skalen des AVEM-Inventars trennscharf voneinander unterscheiden. Im Vordergrund

steht die Identifikation riskanter arbeitsbezogener Verhaltens- und Erlebensmuster, die auf ein hohes Beanspruchungserleben und psychische sowie physische Gefährdungen der einzelnen Personen hinweisen. Zwei der vier Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens, die Muster G und S, sind bezogen auf das Beanspruchungserleben und die Gesundheit hingegen als unproblematisch anzusehen. Muster G (Gesund) zeichnet sich durch ein hohes berufliches Engagement bei gleichzeitig ausgeprägter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und einem insgesamt positiven Lebensgefühl aus, während das Muster S (Schonung) durch ein geringes Engagement und eine hohe Distanzierungsfähigkeit zu charakterisieren ist. Die beiden Risikomuster A (Typ-A-Verhaltenskonzept) und B (in Anlehnung an das Burnout-Syndrom) sind in der folgenden Weise kurz zu beschreiben: Personen, die dem Risikomuster A zuzuordnen sind, zeichnen sich durch hohe Anstrengungen im Beruf aus, ohne dass mit dem überhöhten Engagement positive Emotionen und ein insgesamt positives Lebensgefühl einhergehen. Die Bedeutsamkeit der Arbeit ist bei diesem Muster am höchsten, ebenso die Verausgabungsbereitschaft und das Perfektionsstreben, während die Fähigkeit, sich von Arbeit und Beruf zu distanzieren, am geringsten ausgeprägt ist. Für Lehrkräfte, die dem Risikomuster B zugeordnet werden können, sind ein permanentes Überforderungserleben, eine verringerte Widerstandsfähigkeit und Erschöpfung sowie eine hohe Resignationstendenz kennzeichnend, während die offensive Problembewältigung sowie die innere Ausgeglichenheit und Ruhe besonders gering ausgeprägt sind (vgl. Schaarschmidt, 2005; Schaarschmidt & Kieschke, 2007). Aufgrund ihrer Mustercharakteristik wird angenommen, dass mit der Musterzugehörigkeit ein unterschiedlich hoher Bedarf der Belastungsreduktion, Regeneration und Ressourcenauffrischung einhergeht, der insbesondere beim Muster B hoch ist. Erwartet wird, dass angesichts des erhöhten Bedarfs die Wirkung des Sabbatjahrs vor allem bei diesem Risikomuster ausgeprägter ist.¹

4. Methode

4.1 Stichprobe

Die Stichprobe des hier zugrunde liegenden Forschungsprojekts, das über den Zeitraum von drei Jahren (2009 bis 2011) von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert wurde (Az RO 3826/1-1), bilden Lehrerinnen und Lehrer, die im Sommer 2009 ihre Freistellungsphase antraten und die mit Beginn des Schuljahrs 2010/2011 wieder in den Schuldienst zurückkehrten. Die erste Befragung fand im Januar 2009, also knapp

¹ Die Zufriedenheit mit dem Sabbatjahr als Moderator der Wirkung (vgl. Lounsbury & Hoopes, 1986; Strauss-Blasche, Ekmekcioglu & Marktl, 2000) wurde nicht überprüft. Erhoben wurde die Zufriedenheit mit folgendem Item: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem Sabbatjahr? (Sehr zufrieden = 1, sehr unzufrieden = 6). Im Ergebnis zeigt sich, dass die Lehrkräfte zum dritten Messzeitpunkt aus der Retrospektive sehr zufrieden mit dem Sabbatjahr sind (Median = 1, $M = 1.23$, $SD = .43$) und eine Differenzierung in zufriedene und unzufriedene Sabbatical-Nutzer nicht sinnvoll erscheint.

ein halbes Jahr vor Antritt der Freistellungsphase statt. Die zweite Erhebung erfolgte im Juli 2010 kurz vor dem Ende der Freistellungsphase und die abschließende dritte Befragung wurde im Februar 2011 und damit ein halbes Jahr nach der Freistellungsphase durchgeführt.

Um die Lehrkräfte, die im Rahmen ihres Sabbaticals die Freistellungsphase im Sommer 2009 antraten, für das Forschungsprojekt zu gewinnen, wurden mit Unterstützung des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Behörde für Schule und Berufsbildung der Hansestadt Hamburg und der Landesschulbehörde Lüneburg des Landes Niedersachsen, die den Kontakt zu den Sabbatical-Lehrkräften unter Wahrung des Datenschutzes ermöglichten, im Januar 2009 insgesamt $n = 326$ Fragebögen zur Weiterleitung an die jeweiligen Behörden oder direkt an die Untersuchungsteilnehmer versandt.

Die Stichprobe zum ersten Messzeitpunkt umfasst $n = 241$ Lehrpersonen (73,4% weiblich), was einem Rücklauf von 73,8% entspricht. Das durchschnittliche Alter der Sabbatical-Lehrkräfte, die gemittelt seit 20 Jahren im Schuldienst sind (Min. = 3, Max. = 40), betrug 49 Jahre (Min. = 30, Max. = 62). 22,4% der Sabbatical-Stichprobe arbeiten an Grundschulen, 9,1% an Hauptschulen, 8,3% an Realschulen, 19,1% an Gymnasien, 21,2% an Gesamtschulen, 4,6% an Berufsschulen und 13,7% an Sonder- bzw. Förderschulen. Für den zweiten Messzeitpunkt liegen Daten von $n = 212$ (70,8% weiblich) und für den dritten Messzeitpunkt die Daten von $n = 184$ Lehrkräften (70,7% weiblich) vor.

Der Längsschnittauswertung liegt eine Stichprobe von $n = 126$ Lehrkräften (73% weiblich) zugrunde, für die vollständige Datensätze zu allen drei Messzeitpunkten zur Verfügung stehen. Sie sind im Durchschnitt 49 Jahre alt (Min. = 31, Max. = 61) und seit 20 Jahren im Schuldienst (Min. = 4, Max. = 38). 23,6% der Lehrerinnen und Lehrer der Längsschnittstichprobe unterrichten an Grundschulen, 8,1% an Hauptschulen, ebenfalls 8,1% an Realschulen, 21,1% an Gymnasien, 19,5% an Gesamtschulen, 6,5% an beruflichen Schulen und 12,7% an Sonder- bzw. Förderschulen.

Ausgehend von den $n = 241$ Erstbefragungsteilnehmern ist die Ausfallquote mit 47,7% hoch, aber nicht ungewöhnlich für postalische Befragungen. Die Ergebnisse einer dropout-Analyse zeigen, dass sich die Lehrkräfte, für die Daten zu allen drei Messzeitpunkten vorliegen, bezogen auf die Merkmale Alter ($t(198) = 1.03, p = .30$), Dienstjahre ($t(226) = .68, p = .49$) und die Verteilung der Geschlechter ($\chi^2(1) = .02, p = .87$) sowie der Schulformen ($\chi^2(6) = 3.40, p = .75$) nicht signifikant von den Lehrerinnen und Lehrern unterscheiden, die ausschließlich an der ersten Erhebung teilgenommen haben. Signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen finden sich ebenfalls nicht in den Ausprägungen der allgemeinen Selbstwirksamkeit und der Lehrerselbstwirksamkeit (beide $t(239) < 1.11, n.s.$), in der Einschätzung der Gesundheit und beruflichen Leistungsfähigkeit (beide $t(235) < .84, n.s.$), in den Ausprägungen der Belastung aufgrund des gesundheitlichen Zustands ($t(237) = -.29, p = .77$) sowie hinsichtlich der Berufszufriedenheit ($t(239) = 1.36, p = .17$). Schließlich unterscheiden sich auch die Verteilungen der Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens nicht signifikant ($\chi^2(3) = 2.24, p = .52$). Allein die Belastung durch den Beruf wird von Sab-

batical-Lehrkräften der Längsschnittstichprobe ($M = 2.93$, $SD = .69$) signifikant geringer eingeschätzt als von den Lehrerinnen und Lehrern, die ausschließlich an der ersten Befragung teilnahmen ($M = 3.17$, $SD = .64$) ($t(234) = -2.66$, $p < .01$, $d = .36$). Die praktische Bedeutsamkeit dieses Mittelwertunterschieds ist jedoch als klein zu bezeichnen (vgl. Cohen, 1988, S. 20ff.).

4.2 Variablen

Der Gesundheitszustand und die berufliche Leistungsfähigkeit der Sabbatical-Lehrkräfte wurden jeweils über eine Einschätzung erfasst. Beide Items stammen aus der Untersuchung von Döbrich, Plath und Trierscheidt (1999, S. 173-174) und haben sich als Globalindikatoren bewährt (*Mein Gesundheitszustand ist ... , Meine berufliche Leistungsfähigkeit ist ...* 1 = schlecht, 2 = bedenklich, 3 = zufriedenstellend, 4 = gut). Mit zwei weiteren Items aus der genannten Studie wurde die individuelle Einschätzung der gegenwärtigen Belastung durch den gesundheitlichen Zustand und den Beruf erfasst (*Wie schätzen Sie insgesamt Ihre gegenwärtige Belastung ein?* 1 = sehr gering, 2 = gering, 3 = stark, 4 = sehr stark; vgl. Döbrich, Plath & Trierscheidt, 1999, S. 175). Die Erhebung der Berufszufriedenheit erfolgte mittels einer Skala mit 14 Items im Original aus dem Erfurter Belastungs-Inventar (EBI) von Böhm-Kasper, Bos, Jaeckerl und Weishaupt (2000, S. 76-77). Aufgrund mangelnder Trennschärfe wurde ein Item der Originalskala entfernt. Die somit 13 Items umfassende Skala weist über die drei Messzeitpunkte mit $\alpha_1 = .89$, $\alpha_2 = .88$ und $\alpha_3 = .86$ eine gute interne Konsistenz auf (Beispiel-Item: *Ich bin mit meinem Beruf sehr zufrieden*, 1 = trifft nicht zu, 4 = trifft völlig zu). Eine der elf Skalen des AVEM (s. u.) erfasst in der verwendeten Kurzform mit vier Items die Lebenszufriedenheit, die als weitere Variable Berücksichtigung findet (Beispiel-Item: *Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen*, 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; $\alpha_1 = .87$, $\alpha_2 = .87$ und $\alpha_3 = .88$).

Die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (10 Items, $\alpha_1 = .87$, $\alpha_2 = .88$ und $\alpha_3 = .90$; Beispiel-Item: „Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden“) und die Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung (10 Items, $\alpha_1 = .82$, $\alpha_2 = .84$ und $\alpha_3 = .83$; Beispiel-Item: „Ich traue mir zu, die Schüler für neue Projekte zu begeistern“) wurden mit den Skalen von Jerusalem & Schwarzer (1999) bzw. Schwarzer & Schmitz (1999) erfasst. Zuletzt wurden mit der 44 Items umfassenden Kurzform des AVEM-Inventars (Schaarschmidt & Fischer, 2008) elf zu unterscheidende Dimensionen arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens erhoben: die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit ($\alpha_1 = .76$, $\alpha_2 = .83$ und $\alpha_3 = .82$), der berufliche Ehrgeiz ($\alpha_1 = .68$, $\alpha_2 = .71$ und $\alpha_3 = .75$), die Verausgabebereitschaft ($\alpha_1 = .86$, $\alpha_2 = .86$ und $\alpha_3 = .85$), das Perfektionsstreben ($\alpha_1 = .84$, $\alpha_2 = .84$ und $\alpha_3 = .87$), die Distanzierungsfähigkeit ($\alpha_1 = .86$, $\alpha_2 = .88$ und $\alpha_3 = .90$), die Resignationstendenz ($\alpha_1 = .81$, $\alpha_2 = .83$ und $\alpha_3 = .82$), die offensive Problembewältigung ($\alpha_1 = .74$, $\alpha_2 = .80$ und $\alpha_3 = .81$), die innere Ruhe und Ausgeglichenheit ($\alpha_1 = .76$, $\alpha_2 = .76$ und $\alpha_3 = .83$), das Erfolgserleben im Beruf ($\alpha_1 = .81$, $\alpha_2 = .79$ und $\alpha_3 = .75$), die Lebenszufriedenheit (s. o.) und das Erleben sozialer Unterstützung ($\alpha_1 = .78$, $\alpha_2 = .86$

und $\alpha_3 = .88$). Anschließend konnten für die Lehrkräfte der Grad der Passung zwischen dem Individualprofil und vier mittels Clusteranalysen gewonnenen Referenzprofilen bestimmt werden. Die Berechnung dieser Profilübereinstimmung erfolgt auf der Basis der Diskriminanzfunktionen, die bei der Trennung der Cluster ermittelt wurden. Im Ergebnis weist die Mehrzahl der befragten Lehrkräfte i. d. R. nicht ausschließlich eine Übereinstimmung mit einem Muster auf. Die Musterzuordnung erfolgte daher auf der Basis der tendenziellen Musterausprägung (Schaarschmidt & Fischer, 2008, S. 16): ein Muster $> 50\%$ und $\leq 80\%$, kein zweites Muster $> 30\%$ (vgl. Rothland, 2011, 2013b).

5. Ergebnisse

5.1 Erholung im Sabbatjahrverlauf

Zunächst werden in Tabelle 1 die Korrelationen zwischen den Variablen über alle drei Messzeitpunkte berichtet. Die Skalen des AVEM wurden mit Ausnahme der *Lebenszufriedenheit* hierbei nicht berücksichtigt, da lediglich die Musterzugehörigkeit als Moderator im Folgenden bedeutsam ist, nicht jedoch die Skalen des AVEM im Einzelnen. Hohe negative, inhaltlich plausible Korrelationen bestehen zwischen dem Gesundheitszustand und der wahrgenommenen Belastung durch den Gesundheitszustand über die drei Messzeitpunkte hinweg ($r > -.69$). Des Weiteren korrelieren die einzelnen Variablen über die drei Messzeitpunkte intern hoch miteinander. Insbesondere die Berufs- und Lebenszufriedenheit weisen hier hohe Korrelationskoeffizienten auf, was auf die Stabilität dieser Variablen hindeutet. Bezogen auf die Variablen Gesundheitszustand, berufliche Leistungsfähigkeit, Belastung durch den Gesundheitszustand und den Beruf ist schließlich anzumerken, dass die Korrelationen zwischen den Messzeitpunkten 1 und 3 höher ausfallen als zwischen den Messzeitpunkten 1 und 2. Die höhere Stabilität verweist darauf, dass die relative Stichprobenposition der Lehrkräfte zwischen den Messzeitpunkten 1 und 3 ähnlicher ist.

Die Veränderung der Einschätzung des Gesundheitszustands, der beruflichen Leistungsfähigkeit sowie der Belastung durch den Beruf und die Berufs- und Lebenszufriedenheit vor, während und nach dem Sabbatjahr wird in der Tabelle 2 dokumentiert. Mittels Varianzanalyse mit Messwiederholung wurde überprüft, ob sich die hier berücksichtigten Variablen statistisch signifikant und in praktisch bedeutsamer Weise voneinander im Vergleich der drei Messzeitpunkte unterscheiden.

Im Ergebnis zeigen sich die folgenden Entwicklungen: Die Sabbatical-Lehrkräfte bewerten ihren Gesundheitszustand und ihre berufliche Leistungsfähigkeit in der Freistellungsphase besser als vor und nach dem Sabbatjahr. In beiden Fällen unterscheiden sich die Werte des Messzeitpunktes 1 und des Messzeitpunktes 3 nicht signifikant. Vielmehr nähern sich Posttestwerte dem Niveau der Prätestwerte an. Deutlicher fallen die Differenzen zwischen den drei Messzeitpunkten bezogen auf die wahrgenommene Belastung durch den Gesundheitszustand und den Beruf aus. Im letztgenannten Fall unterscheiden sich die Werte aller drei Messzeitpunkte signifikant voneinander, wobei auch hier eine

Variablen	MZP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Gesundheitszustand	1	-	.48*	.52*	.64*	.39*	.38*	-.71*	-.44*	-.40*	-.30*	-.10	-.11	.27*	.24*	.24*	.39*	.26*	.29*	.36*	.25*
2. Gesundheitszustand	2		-	.53*	.41*	.70*	.41*	-.48*	-.69*	-.48*	-.38*	-.18	-.20	.14	.23*	.21	.30*	.37*	.30*	.32*	.09
3. Gesundheitszustand	3			-	.44*	.53*	.71*	-.52*	-.43*	-.71*	-.28*	-.07	-.23*	.19	.38*	.40*	.32*	.44*	.49*	.31*	.09
4. Berufliche Leistungsfähigkeit	1				-	.40*	.54*	-.62*	-.45*	-.45*	-.38*	-.10	-.34*	.43*	.30*	.35*	.39*	.28*	.32*	.33*	.33*
5. Berufliche Leistungsfähigkeit	2					-	.47*	-.44*	-.53*	-.43*	-.24*	-.23*	-.24*	.25*	.37*	.35*	.34*	.49*	.41*	.30*	.21
6. Berufliche Leistungsfähigkeit	3						-	-.40*	-.41*	-.61*	-.26*	-.10	-.51*	.45*	.47*	.65*	.33*	.40*	.44*	.40*	.23*
7. Belastung d. Gesundheitszustand	1							-	.44*	.54*	.33*	.12	.26*	-.22	-.21	-.23*	-.37*	-.22*	-.30*	-.27*	-.07
8. Belastung d. Gesundheitszustand	2								-	.43*	.38*	.28*	.22	-.13	-.17	-.19	-.31*	-.33*	-.28*	-.21*	-.02
9. Belastung d. Gesundheitszustand	3									-	.34*	.03	.39*	-.22	-.32*	-.26*	-.23*	-.39*	-.41*	-.29*	-.06
10. Belastung d. Beruf	1										-	.17	.50*	-.35*	-.34*	-.22	-.31*	-.22	-.20	-.27*	-.17
11. Belastung d. Beruf	2											-	.13	-.28	-.27*	-.20	-.24*	-.25*	-.20	-.10	-.11
12. Belastung d. Beruf	3												-	-.44*	-.42*	-.51*	-.19	-.24*	-.30*	-.23	-.17
13. Berufszufriedenheit	1													-	.79*	.72*	.45*	.35*	.41*	.41*	.61*
14. Berufszufriedenheit	2														-	.73*	.41*	.49*	.51*	.39*	.51*
15. Berufszufriedenheit	3															-	.34*	.40*	.53*	.40*	.46*
16. Lebenszufriedenheit	1																-	.72*	.62*	.52*	.44*
17. Lebenszufriedenheit	2																	-	.80*	.51*	.34*
18. Lebenszufriedenheit	3																		-	.49*	.37*
19. Selbstwirksamkeit	1																			-	.50*
20. Lehrerselbstwirksamkeit	1																				-

Anmerkung: MZP = Messzeitpunkt (1 = Januar 2009, 2 = Juli 2010, 3 = Februar 2011); * = p < .01

Tab. 1: Interkorrelationen zwischen den Variablen über alle Messzeitpunkte

Faktor	MZP	F ^a	η^2	M	SD	Post-Hoc-Vergleiche (Bonferroni-Test)
Gesundheitszustand	1	8.40***	.06	3.20	.74	T1 vs. T2**
	2			3.46	.65	T2 vs. T3**
	3			3.27	.72	
Berufliche Leistungsfähigkeit	1	3.85*	.03	3.41	.67	T1 vs. T2*
	2			3.57	.54	
	3			3.44	.69	
Belastung durch Gesundheitszustand	1	13.57***	.10	2.14	.81	T1 vs. T2***
	2			1.76	.74	T2 vs. T3**
	3			2.03	.82	
Belastung durch Beruf	1	31.67***	.21	2.93	.71	T1 vs. T2***
	2			2.19	.99	T2 vs. T3***
	3			2.69	.80	T1 vs. T3**
Berufszufriedenheit	1	1.98	.01	2.69	.53	
	2			2.76	.88	
	3			2.74	.86	
Lebenszufriedenheit	1	5.59**	.04	16.12	2.72	T1 vs. T2**
	2			16.69	2.42	
	3			16.50	2.52	

Anmerkungen: MZP = Messzeitpunkt; ^a = Varianzanalyse mit Messwiederholung (für alle Ergebnisse der Varianzanalysen gilt, dass das berichtete Signifikanzniveau sowohl unter der Voraussetzung der Erfüllung der Zirkularitätsannahme als auch nach Adjustierung der Freiheitsgrade nach Box erreicht wird); * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$; T1 = Messzeitpunkt 1 (Januar 2009); T2 = Messzeitpunkt 2 (Juni 2010); T3 = Messzeitpunkt 3 (Februar 2011); Skala Lebenszufriedenheit: maximal erreichbarer Rohwert pro Skala (AVEM): $RW_{\max} = 20$.

Tab. 2: Ergebnisse der Varianzanalysen mit Messwiederholung

tendenzielle Annäherung des Posttestwertes an den Ausgangswert vor der Freistellung zu beobachten ist. Im Vergleich ist die Wirkung des Sabbatjahrs auf die Belastung durch den Beruf am deutlichsten ausgeprägt und die Effektstärke mit einer Varianzaufklärung von 21 % hoch. Auch die Belastungsreduktion durch den Gesundheitszustand im Zuge des Sabbatjahrs ist hoch signifikant und der Effekt von mittlerer Größe ($\eta^2 = .10$). Allerdings unterscheiden sich hier die Messzeitpunkte 1 und 3 abermals nicht. Dagegen zeigen sich keine signifikanten Veränderungen bezogen auf die Berufszufriedenheit, wohl aber mit Blick auf die Lebenszufriedenheit, wobei sich hier lediglich die Mittelwerte der Messzeitpunkte 1 und 2 signifikant voneinander unterscheiden.

5.2 Moderator-Effekte: Wer profitiert?

Welche Lehrkräfte innerhalb der Gesamtstichprobe aufgrund unterschiedlicher Ausgangs- bzw. Bedürfnislagen von dem Sabbatjahr profitieren, wird über die Berücksichtigung der Moderatoren Geschlecht, allgemeine Selbstwirksamkeit, Lehrerselbstwirksamkeit und die Zugehörigkeit zu den Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens überprüft. In den Ergebnissen der analog zur Untersuchung von Davidson et al. (2010) vollzogenen Analysen zeigt sich zunächst differenziert nach Geschlecht, dass es erwartungskonform in erster Linie die Lehrerinnen sind, die ausgehend von ungünstigeren Einschätzungen des Gesundheitszustands, der beruflichen Leistungsfähigkeit, der Belastung durch den Gesundheitszustand und den Beruf sowie einer geringer ausgeprägten Berufs- und Lebenszufriedenheit vom Sabbatjahr profitieren (Tabelle 3). Im Vergleich werden Effekte der Freistellungsphase bei den Männern i. d. R. gar nicht sichtbar oder fallen im Bereich der Belastung durch den Beruf geringer aus.

Bedeutsam sind bei den Lehrerinnen insbesondere die Veränderungen des Gesundheitszustands, der Belastung durch den Gesundheitszustand sowie der Belastung durch den Beruf. Es zeigt sich jedoch erneut, dass in der Gesamttendenz die Vergleiche der Prä- und Posttestwerte mit Ausnahme der Belastung durch den Beruf nicht signifikant sind. Schließlich zeigt sich auch, dass die Interaktion zwischen den Faktoren und dem Moderator Geschlecht mit Ausnahme des Gesundheitszustands nicht signifikant wird. Dies deutet darauf hin, dass in den beiden unterschiedenen Gruppen, hier den Geschlechtern, keine differenzielle Entwicklung über die drei Messzeitpunkte zu beobachten ist. Sie unterscheiden sich zwar bspw. in der wahrgenommenen Belastung durch den Beruf im Vergleich aller drei Messzeitpunkte signifikant voneinander (Test der Zwischensubjekt-effekte), der Veränderungstrend ist jedoch nicht geschlechtsspezifisch, sondern bei beiden Geschlechtern ähnlich.

Die weiteren Moderatoren allgemeine Selbstwirksamkeit und Lehrerselbstwirksamkeit wurden anhand des Medians ebenfalls im Anschluss an Davidson et al. (2010) geteilt (hoch = größer als der Median, niedrig = kleiner als der Median) und für jede Ausprägung des Mediators – wie auch bereits beim Geschlecht – getrennt Varianzanalysen mit Messwiederholung sowie eine zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung gerechnet. Die so gebildeten Subgruppen unterscheiden sich erwartungskonform in der Weise, dass sowohl im Falle der allgemeinen wie auch der Lehrerselbstwirksamkeit der Gesundheitszustand, die berufliche Leistungsfähigkeit, die Berufs- und die Lebenszufriedenheit bei hoher Ausprägung höher bzw. umgekehrt im Falle der Belastungswahrnehmungen geringer eingeschätzt werden als bei niedriger Selbstwirksamkeitserwartung. Entsprechend profitieren insbesondere die Lehrkräfte mit niedriger allgemeiner und lehrerspezifischer Selbstwirksamkeitserwartung vom Sabbatjahr, wobei sich erneut in beiden Fällen die Prä- und Posttestwerte mit einer Ausnahme (Belastung durch den Beruf, allgemeine Selbstwirksamkeit) nicht signifikant unterscheiden. Eine weitere Ausnahme bildet die Veränderung der Belastung durch den Beruf im Verlauf des Sabbatjahrs in Abhängigkeit von der Ausprägung der Lehrerselbstwirksamkeit.

Faktor	Moderator	F ^a	F ^b	F ^c	η ²	Messzeitpunkte						Post-Hoc-Vergleiche (Bonferroni-Test)
						T1		T2		T3		
						M	SD	M	SD	M	SD	
Geschlecht												
Gesundheitszustand	♀	3.68*	5.91*	10.88***	.10	3.08	.76	3.43	.67	3.19	.77	1-2***, 2-3**
	♂			.18	.00	3.55	.56	3.52	.61	3.48	.50	
Berufliche Leistungsfähigkeit	♀	.94	8.52**	4.01*	.04	3.29	.68	3.51	.57	3.36	.75	1-2*
	♂			.45	.01	3.70	.52	3.73	.45	3.64	.48	
Belastung durch Gesundheitszustand	♀	.21	8.11**	10.51***	.10	2.23	.80	1.85	.75	2.14	.86	1-2***, 2-3**
	♂			3.13	.09	1.87	.79	1.53	.67	1.72	.63	
Belastung durch Beruf	♀	1.88	5.08*	29.02***	.25	3.03	.65	2.20	1.01	2.79	.78	1-2***, 2-3***, 1-3*
	♂			3.93*	.11	2.65	.79	2.16	.96	2.36	.80	1-2*
Berufszufriedenheit	♀	.44	4.11*	.70	.00	2.65	.55	2.69	.53	2.69	.60	
	♂			2.23	.06	2.81	.46	2.93	.46	2.90	.52	
Lebenszufriedenheit	♀	1.63	8.10**	6.01**	.06	15.6	2.76	16.4	2.43	16.1	2.63	1-2**
	♂			.22	.00	17.2	2.25	17.4	2.23	17.3	1.98	
Selbstwirksamkeit												
Gesundheitszustand	hoch	1.17	20.60***	3.69*	.04	3.42	.69	3.61	.51	3.42	.61	2-3*
	niedrig			5.53**	.10	2.85	.69	3.21	.77	3.02	.82	1-2**
Berufliche Leistungsfähigkeit	hoch	1.65	30.16***	.89	.01	3.62	.56	3.70	.46	3.62	.58	
	niedrig			3.52*	.07	3.02	.68	3.33	.61	3.12	.77	1-2*
Belastung durch Gesundheitszustand	hoch	1.87	15.02***	4.12*	.05	1.92	.74	1.66	.72	1.86	.70	1-2*
	niedrig			11.92***	.20	2.49	.80	1.94	.76	2.32	.93	1-2**, 2-3*
Belastung durch Beruf	hoch	2.95	16.19***	15.77***	.17	2.76	.71	2.12	.92	2.45	.79	1-2***, 2-3*, 1-3**
	niedrig			17.84***	.29	3.23	.60	2.30	1.11	3.09	.64	1-2***, 2-3***

Faktor	Moderator	F ^a	F ^b	F ^c	η ²	Messzeitpunkte						Post-Hoc-Vergleiche (Bonferroni-Test)
						T1		T2		T3		
						M	SD	M	SD	M	SD	
Berufszufriedenheit	hoch	1.22	30.54***	1.28	.01	2.87	.51	2.91	.53	2.94	.53	
	niedrig			1.76	.03	2.40	.42	2.51	.41	2.43	.53	
Lebenszufriedenheit	hoch	.93	36.58***	1.91	.02	17.1	2.30	17.5	2.00	17.3	2.3	
	niedrig			3.83*	.07	14.5	2.61	15.4	2.49	15.1	2.23	1-2*
Lehrersebstwirksamkeit												
Gesundheitszustand	hoch	2.50	2.64	3.05	.04	3.37	.76	3.51	.59	3.30	.75	2-3*
	niedrig			7.62**	.11	3.03	.68	3.40	.71	3.23	.69	1-2*
Berufliche Leistungsfähigkeit	hoch	1.03	11.92***	1.05	.01	3.61	.66	3.69	.46	3.57	.67	
	niedrig			3.59*	.06	3.19	.61	3.44	.59	3.30	.70	1-2*
Belastung durch Gesundheitszustand	hoch	.68	.67	5.48**	.07	2.05	.85	1.74	.77	2.02	.87	
	niedrig			8.78***	.13	2.24	.75	1.79	.72	2.05	.78	1-2***
Belastung durch Beruf	hoch	.61	10.88**	22.76***	.26	2.83	.77	1.98	.88	2.51	.80	
	niedrig			10.24***	.15	3.05	.62	2.42	1.06	2.89	.76	1-2**, 2-3*
Berufszufriedenheit	hoch	1.99	45.53***	.04	.00	2.97	.45	2.98	.49	2.99	.49	
	niedrig			3.68*	.06	2.38	.43	2.52	.44	2.48	.57	1-2*
Lebenszufriedenheit	hoch	3.80*	19.45***	.42	.00	17.1	2.44	17.3	2.32	17.2	2.45	
	niedrig			6.71**	.10	14.8	2.52	15.9	2.33	15.7	2.38	1-2**

Anmerkung: ^a = Test der Interaktion zwischen dem messwiederholten und dem nicht messwiederholten Faktor (Moderator) (zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung); ^b = Test der Zwischensubjekteffekte; ^c = Test der Intersubjekteffekte (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung); T1 = Messzeitpunkt 1 (Januar 2009); T2 = Messzeitpunkt 2 (Juni 2010); T3 = Messzeitpunkt 3 (Februar 2011); ♀ = weiblich; ♂ = männlich; ***p < .001; **p < .01; *p < .05. Für alle Ergebnisse der Varianzanalysen gilt, dass das berichtete Signifikanzniveau sowohl unter der Voraussetzung der Erfüllung der Zirkularitätsannahme als auch nach Adjustierung der Freiheitsgrade nach Box erreicht wird.

Tab. 3: Ergebnisse der Varianzanalysen mit Messwiederholung differenziert nach den Moderatoren Geschlecht, allgemeine und Lehrersebstwirksamkeit

Faktor	Moderator	Messzeitpunkte										Post-Hoc-Vergleiche (Bonferroni-Test)	
		T1		T2		T3		T2		T3			
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
AVEM													
Gesundheitszustand	G	1.46		9.97***	2.42	.02	3.33	.77	3.42	.66	3.67	.65	
	S				3.37*	.05	3.51	.60	3.69	.46	3.45	.63	2-3*
	A				3.70*	.16	3.05	.75	3.40	.59	3.05	.60	2-3*
	B				4.05*	.10	2.78	.72	3.14	.79	2.97	.81	1-2*
Berufliche Leistungsfähigkeit	G	1.99		16.23***	2.62	.02	3.55	.68	3.91	.30	3.91	.30	
	S				.27	.00	3.70	.46	3.68	.47	3.64	.55	
	A				.45	.02	3.47	.61	3.58	.50	3.42	.76	
	B				5.30**	.13	2.89	.67	3.29	.62	3.00	.72	1-2**
Belastung durch Gesundheitszustand	G	.98		10.37***	1.50	.02	2.00	.60	1.75	.86	2.08	.79	
	S				1.78	.03	1.79	.66	1.57	.72	1.70	.69	
	A				2.68	.06	2.20	.76	1.80	.61	2.10	.64	
	B				11.93***	.24	2.63	.85	2.03	.75	2.45	.92	1-2***, 2-3**
Belastung durch Beruf	G	2.91**		4.46**	5.25*	.08	2.75	.86	1.83	.93	2.50	.67	
	S				3.97*	.07	2.64	.68	2.26	.94	2.43	.79	1-2*
	A				10.26***	.20	3.28	.57	2.22	1.00	2.78	.87	1-2**
	B				20.53***	.37	3.26	.56	2.17	1.09	3.09	.65	1-2***, 2-3***

Faktor	Moderator	F ^a	F ^b	F ^c	η ²	Messzeitpunkte						Post-Hoc-Vergleiche (Bonferroni-Test)
						T1		T2		T3		
						M	SD	M	SD	M	SD	
Berufszufriedenheit	G	.78	11.15***	.22	.02	3.03	.36	3.08	.40	3.09	.36	
	S			.63	.01	2.79	.54	2.84	.57	2.79	.62	
	A			.42	.02	2.93	.38	2.90	.39	2.99	.55	
	B			2.88	.07	2.31	.41	2.45	.40	2.44	.46	

Anmerkung: ^a = Test der Interaktion zwischen dem messwiederholten und dem nicht messwiederholten Faktor (Moderator) (zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung); ^b = Test der Zwischenobjektffekte; ^c = Test der Intersubjektffekte (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung); T1 = Messzeitpunkt 1 (Januar 2009); T2 = Messzeitpunkt 2 (Juni 2010); T3 = Messzeitpunkt 3 (Februar 2011); G = Muster Gesund; S = Schonungsmuster; A = Risikomuster A (Typ-A-Verhalten); B = Risikomuster B (Burnout); ***p < .001; **p < .01; *p < .05. Für alle Ergebnisse der Varianzanalysen gilt, dass das berichtete Signifikanzniveau sowohl unter der Voraussetzung der Erfüllung der Zirkularitätsannahme als auch nach Adjustierung der Freiheitsgrade nach Box erreicht wird.

Tab. 4: Ergebnisse der Varianzanalysen mit Messwiederholung differenziert nach den arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern

Hier profitieren erwartungswidrig die Lehrerinnen und Lehrer mit hoher Selbstwirksamkeit deutlicher als die Lehrkräfte mit niedriger Selbstwirksamkeit.

Differenziert nach den arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensstilen (Tabelle 4) zeigen sich schließlich signifikante Differenzen zwischen den vier Mustern über die drei Messzeitpunkte hinweg (zur Verteilung und Entwicklung der Musteranteile arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens vgl. Rothland, 2011, 2013b). Es zeigt sich zudem, dass es in Übereinstimmung mit der Mustercharakteristik vor allem die Lehrkräfte des Risikomusters B sind, die vom Sabbatjahr in dem Sinne profitieren, indem sie eine positive, zum Teil deutliche und effektstarke Veränderung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt aufweisen (Belastung durch den Gesundheitszustand und den Beruf), wohingegen auch hier eine tendenzielle Annäherung der Posttestwerte an die Prätestwerte zu verzeichnen ist, die sich in keinem Fall signifikant voneinander unterscheiden. Die Berufszufriedenheit verändert sich schließlich bei keinem der vier Muster signifikant im Verlauf des Sabbatjahrs. Differenzielle Entwicklungen zeigen sich ausschließlich mit Blick auf die Entwicklung der Belastung durch den Beruf.

6. Diskussion

In den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung geht mit dem Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer eine Verbesserung des Gesundheitszustands, die Belastungsreduktion sowie eine Steigerung der Lebens-, weniger hingegen die Steigerung der Berufszufriedenheit einher. Die positiven Veränderungen im Rahmen der langfristigen Unterbrechung der Berufstätigkeit beschränken sich – so der zweite zentrale Befund – im Wesentlichen auf die identifizierten Veränderungen *in der Freistellungsphase* und die Unterschiede zwischen dem Messzeitpunkt 1 ein halbes Jahr vor der Freistellung vom Beruf und dem Messzeitpunkt 2 in der Freistellungsphase. In Übereinstimmung mit den Befunden der Sabbatical-Längsschnittstudie von Davidson et al. (2010), die sich allerdings auf Hochschullehrer bezieht, sowie der Erholungsforschung allgemein (vgl. de Bloom et al., 2009; Westman & Eden, 1997) bestätigt sich in der vorliegenden Studie, dass die potenzielle positive Wirkung der lang andauernden Berufsunterbrechung und damit der Reduktion beruflicher Belastungen und des berufsbedingten Ressourcenverbrauchs trotz der Langfristigkeit der „Intervention“ nicht von Dauer ist, werden die Prä-Posttestwerte etwa zum Gesundheitszustand, zur beruflichen Leistungsfähigkeit sowie zur Berufs- und Lebenszufriedenheit miteinander verglichen: Nach der Rückkehr in den Beruf gleichen sich die Werte der unterschiedlichen befindensrelevanten Variablen des Posttests den Prätestwerten weitgehend wieder an.

Dieser Effekt zeigt sich ebenfalls in Abhängigkeit von den hier berücksichtigten Moderatoren Geschlecht, allgemeine und Lehrerselbstwirksamkeit sowie arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster. Bezogen auf die Frage, welche Lehrkräfte vom Sabbatjahr profitieren, kann generell bestätigt werden, dass die Wirkung der langfristigen Unterbrechung der Berufstätigkeit abhängig vom Bedarf der Sabbatical-Lehrkräfte ist. Lehrerinnen und Lehrer profitieren dann in besonderem Maße von der Frei-

stellung, wenn die individuelle Notwendigkeit der Belastungsreduktion, Regeneration und Ressourcenauffrischung angesichts eines hohen Belastungsempfindens, ungünstig ausgeprägter selbstregulativer Fähigkeiten bzw. einer geringen Ressourcenausprägung allgemein, eines schlechter eingeschätzten Gesundheitszustands sowie einer geringen Berufs- und Lebenszufriedenheit hoch ist. Dies gilt global für die Lehrerinnen der Stichprobe sowie für die Sabbatical-Lehrkräfte, die ihre allgemeine und berufsspezifische Selbstwirksamkeit als personale, selbstregulative Ressource gering einschätzen und die dem Risikomuster B unter den arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensstilen zuzuordnen sind. Ist in Anlehnung an die Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1998, 2001) der Verbrauch individueller Ressourcen – wie in den hier bezeichneten Subgruppen – aufgrund beruflicher Beanspruchungen hoch, so ist aufgrund der damit einhergehenden höheren Erholungsbedürftigkeit (vgl. Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994) die positive Wirkung einer ausgedehnten Unterbrechung des Ressourcenverbrauchs verbunden mit erholsamen, positiven Lebensereignissen (etwa ausgedehnten Reisen, vgl. Davidson et al., 2010; Rothland, 2010b) besonders ausgeprägt.

Anzumerken ist, dass die hier verwendeten Moderatoren nicht unabhängig voneinander sind. So ist etwa in der Stichprobe der Sabbatical-Lehrkräfte wie auch in den Befunden der Potsdamer Lehrerstudie (vgl. Rothland, 2011) der Anteil der Risikomuster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens bei den Lehrerinnen höher als bei ihren männlichen Kollegen. Und auch die Ausprägung der Selbstwirksamkeitsüberzeugungen unterscheidet sich in Abhängigkeit von den Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens (vgl. Rothland, 2011), getrennt nach Geschlecht über die drei Messzeitpunkte hinweg jedoch im Falle der allgemeinen Selbstwirksamkeit nur schwach signifikant ($F(1, 122) = 4.21, p < .05, \eta^2 = .03$) und im Falle der Lehrerselbstwirksamkeit nicht signifikant ($F(1, 124) = 3.10, p = .08, \eta^2 = .02$). Eine simultane Berücksichtigung etwa im Rahmen einer pfadanalytischen Modellierung würde jedoch eine Stichprobe von mindestens mehreren Hundert Lehrkräften voraussetzen (vgl. Bollen, 1989; Reinecke, 2005). Für die Gruppenbildung über einen personenzentrierten Ansatz mittels Latent-Class-Analysen ist die Längsschnittstichprobe ebenfalls zu klein (mindestens 200 Probanden, vgl. Magidson & Vermunt, 2004).

Mit Blick auf die zum Teil sehr deutlichen und effektstarken Veränderungen in den hier identifizierten Gruppen mit besonderem Bedarf zeigt sich wie auf der Ebene der Gesamtstichprobe, dass die Veränderungen über das Sabbatjahr hinaus nicht stabil sind. In der Konfrontation mit dem Berufsalltag, den Belastungen und Beanspruchungen der Berufstätigkeit und dem damit einhergehenden erneuten Verbrauch der Ressourcen sind die Belastungswahrnehmung, die berufliche Leistungsfähigkeit, die Einschätzung des Gesundheitszustands wie auch die Berufs- und Lebenszufriedenheit trotz zum Teil erheblicher positiver Veränderungen in der Freistellungsphase nach dem Sabbatjahr wieder auf einem ähnlichen Niveau wie zuvor. Allein die Prä- und Posttestwerte der wahrgenommenen Belastung durch den Beruf sind in der Gesamtstichprobe wie auch in den mittels der Moderatoren gebildeten Subgruppen mit besonderem Regenerations- und Rekreationsbedarf signifikant, nähern sich im Trend aber auch den Ausgangswerten vor dem Sabbatjahr an.

Die sich hier unter Berücksichtigung der Moderatoren bestätigende, auf die Freistellungsphase selbst konzentrierende, aber weniger langfristige Veränderung kann damit erklärt werden, dass das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer eine nachhaltige und dauerhafte Umgestaltung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse letztlich nicht ermöglicht, sodass sich die Teilnehmer nach der Auszeit vom Beruf beim Wiedereinstieg erneut mit ihren bereits zuvor vorhandenen Kompetenzen, Einstellungen, selbstregulativen Fähigkeiten sowie generell unterschiedlichen arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensstilen mit den weitgehend stabilen Bedingungen ihrer Tätigkeit konfrontiert sehen, die auch vor ihrem zeitlich begrenzten Ausstieg bestanden. Der Verlust der Berufsroutine kann dabei die Konfrontation mit der beruflichen Praxis zusätzlich erschweren, sodass Sabbatical-Lehrkräfte vereinzelt sogar von einem erneuten Berufsbeginn oder einem neuen Praxisschock sprechen (Rothland, 2009, 2010a).

Aufgrund des singulären Charakters einer längerfristigen Freistellung vom Beruf kommt dem Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer letztlich die Funktion einer langfristigen, aber zeitlich begrenzten Atempause zu. Mit der Perspektive auf die Wiederaufnahme der bisherigen Berufstätigkeit in der früheren Form dient der Ausstieg auf Zeit letztlich der *Fortsetzung* vorheriger Lebens- und Arbeitsverhältnisse (vgl. Siemers, 2005). Eine fehlende Distanzierungsfähigkeit und Probleme bei der „Organisation“ von Erholungsphasen im Berufsalltag lassen sich bspw. durch eine Sabbatjahr ebenso wenig kompensieren wie mangelnde selbstregulative Fähigkeiten, berufsbezogene Kompetenzdefizite oder ein inadäquates Bewältigungsverhalten berufsspezifischer Beanspruchungen generell. Als Reaktion auf die berufliche Beanspruchungssituation kann das Sabbatjahr damit lediglich nur punktuell wirken. Effektive, individuelle Formen der Bewältigung des schulischen *Berufsalltags* (vgl. Herzog, 2007) können durch einen Ausstieg auf Zeit allein nicht ersetzt werden. Sie lassen sich erst recht auch nicht per se durch eine langfristige Erholungsphase erwerben.

Voraussetzung für eine langfristige, stabile Wirkung des Sabbatjahrs wäre eine Nutzung nicht allein zum Zwecke einer größtmöglichen Distanzierung vom Beruf, sondern – mit Blick auf die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit – im Sinne der Fort- und Weiterbildung bspw. bezogen auf das je individuelle Bewältigungsverhalten berufsbedingter Beanspruchungen, die Weiterentwicklung selbstregulativer, aber auch allgemein berufsbezogener Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es den Lehrerinnen und Lehrern ermöglichen, die mannigfaltigen Herausforderungen des Berufsalltags dauerhaft erfolgreich und ressourcenschonend zu meistern. Die Befunde der Studie von Gazieli (1995), in der israelische Lehrkräfte im Sabbatjahr verbindliche Fort- und Weiterbildungsangebote nutzen und in der sich auch nach der Freistellung deutliche Effekte zeigen, unterstützen diese Annahme.

Die weitgehend ausbleibenden Unterschiede im Vergleich vor und nach dem Sabbatjahr lassen sich abschließend jedoch nicht zwangsläufig so deuten, dass es keine positiven Veränderungen über die Freistellungsphase hinaus gäbe. Es ist nicht auszuschließen, dass ohne die Unterbrechung der Berufstätigkeit im Rahmen des Sabbaticals etwa bei den Lehrkräften mit besonderem Risikopotential (Risikomuster B) eine Verschlechterung der jeweiligen Ausprägungen in dem hier berücksichtigten Zeitraum

eingetreten wäre, denn dieser Trend zeigt sich beispielsweise im Rahmen der längsschnittlichen Betrachtung der Musterverteilungen arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens bei Lehrkräften (vgl. Kieschke, 2003, 2005). Hier treten die deutlichen Grenzen der vorliegenden Untersuchung hervor, deren Ergebnisse auf einer einzelnen Untersuchungsgruppe, den Sabbatjahrlehrkräften, und damit analog zur Untersuchung von Gaziel (1995) auf einer Untersuchung ohne Kontrollstichprobe basieren. Insofern können auf der Grundlage der hier berichteten Befunde keine Aussagen zur *Wirkung* des Sabbatjahrs für Lehrerinnen und Lehrer im engeren Sinne getroffen werden. Die hier identifizierten Entwicklungen bestätigen sich jedoch in Studien *mit* Kontrollgruppen als Effekte des Sabbatjahrs (Davidson et al., 2010).

Literatur

- Allmer, H. (1996). *Erholung und Gesundheit. Grundlagen, Ergebnisse und Maßnahmen*. Göttingen: Hogrefe.
- Böhm-Kasper, O., Bos, W., Jaeckerl, S., & Weishaupt, H. (2000). *Skalenhandbuch zur Belastung von Schülern und Lehrern. Das Erfurter Belastungs-Inventar (EBI)*. Erfurt: Pädagogische Hochschule.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Carr, A. E., & Li-Ping Tang, Th. (2005). Sabbaticals and Employee Motivation: Benefits, Concerns, and Implications. *Journal of Education for Business*, 80, 160-164.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Hillsdale: Lawrence Earlbaum Associates.
- Davidson, O. B., Eden, D., Westman, M., Cohen-Charash, Y., Hammer, L. B., Kluger, A. N., Krausz, M., Maslach, C., O'Driscoll, M., Perrewé, P. L., Quick, J. C., Rosenblatt, Z., & Spector, P. E. (2010). Sabbatical leave: Who gains and how much? *Journal of Applied Psychology*, 95, 953-964.
- de Bloom, J., Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Sonnentag, S., de Weerth, C., & Kompoier, A. J. (2010). Effects of vacation from work on health and well-being: Lots of fun, quickly gone. *Work & Stress*, 24, 196-216.
- de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 13-25.
- Döbrich, P., Plath, I., & Trierscheidt, H. (1999). *Arbeitsplatzuntersuchungen mit hessischen Schulen. Zwischenergebnisse 1998*. Frankfurt: GFPF/DIPF.
- Eden, D. (2001). Vacations and other respites: Studying stress on and off the job. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 121-146.
- Enzmann, D., & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Etzion, D. (2003). Annual vacation: Duration of relief from job stressors and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 16, 213-226.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well being, and performance related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936-945.
- Gaziel, H. H. (1995). Sabbatical leave, job burnout and turnover intentions among teachers. *International Journal of Lifelong Education*, 14, 331-338.
- Herzog, S. (2007). *Beanspruchung und Bewältigung im Lehrerberuf. Eine salutogenetische und biografische Untersuchung im Kontext unterschiedlicher Karriereverläufe* (Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie, Bd. 58). Münster: Waxmann.

- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337-370.
- Hoos, S. (2009). *Lehrersabbaticals. Beitrag zur Lehrerbildung und Lehrergesundheit?* Kassel: Kassel University Press.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1999). Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKALL_r). In R. Schwarzer & M. Jerusalem (Hrsg.), *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen* (S. 57-59). Berlin: Freie Universität Berlin.
- Kallus, K. W., & Erdmann, G. (1994). Zur Wechselbeziehung zwischen Ausgangszustand, Belastung und Erholung. In R. Wieland-Eckelmann, H. Allmer, K. W. Kallus & J. H. Otto (Hrsg.), *Erholungsforschung. Beiträge der Emotionspsychologie, Sportpsychologie und Arbeitspsychologie* (S. 46-67). Weinheim: PVU.
- Kals, U. (2007). Sabbatical – Berufsausstieg – Neuorientierung. In A. Weber & G. Hörmann (Hrsg.), *Psychosoziale Gesundheit im Beruf. Mensch, Arbeitswelt, Gesellschaft* (S. 531-536). Stuttgart: Gentner.
- Kieschke, U. (2003). *Arbeit, Persönlichkeit und Gesundheit. Beiträge zu einer differentiellen Psychologie beruflichen Belastungsgeschehens*. Berlin: Logos.
- Kieschke, U. (2005). Beanspruchung in der Veränderung. In U. Schaarschmidt (Hrsg.), *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustands* (2. Aufl., S. 88-103). Weinheim/Basel: Beltz.
- Körner, S. C. (2003). *Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule. Ein empirischer Beitrag zur Beschreibung des Burnout-Syndroms und seiner Verbreitung sowie zur Analyse von Zusammenhängen und potentiellen Einflussfaktoren auf das Ausbrennen von Gymnasiallehrern*. Berlin: Logos.
- Kramer, D. C. (2001). *Workplace Sabbaticals: Bonus or Entitlement?* Westport: Quorum.
- Kühnel, J., & Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 125-143.
- Lounsbury, J. W., & Hoopes, L. L. (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 71, 392-401.
- Magidson, J., & Vermunt, J. K. (2004). Latent class analysis. In D. Kaplan (Hrsg.), *The Sage Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences* (S. 175-198). Thousand Oakes: Sage.
- Mlodzian, W. (1997). Das Sabbatjahr – eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Dargestellt am Beispiel der Regelungen im Land Nordrhein-Westfalen. *Schulverwaltung. Ausgabe Nordrhein-Westfalen*, 8, 165-168.
- Radtke, F.-O., & Schweins, W. (1986). Beschäftigungseffekte und Kosten eines Sabbat-Jahres für Lehrer/innen. In M. Sommer (Hrsg.), *Lehrerarbeitslosigkeit und Lehrerausbildung* (S. 173-195). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Reinecke, J. (2005). *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. München: Oldenbourg.
- Rothland, M. (2009). „Große Pause!“. Das Sabbatjahr für Lehrer(innen). *Die Grundschulzeitschrift*, 23(227), 4-9.
- Rothland, M. (2010a). Ich bin dann mal weg! Was wissen wir über die Nutzung und Wirkung des Sabbatjahrs für Lehrerinnen und Lehrer? In A. Feindt, Th. Klaffke, E. Röbe, M. Rothland, E. Terhart & K.-J. Tillmann (Hrsg.), *Lehrerarbeit – Lehrer sein* (Friedrich Jahresheft XXVII, S. 80-82). Seelze: Friedrich Verlag.
- Rothland, M. (2010b). Warum entscheiden sich Lehrerinnen und Lehrer für das Sabbatjahr? Empirische Befunde einer Längsschnittstudie. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 13, 661-681.

- Rothland, M. (2011). Berufsbezogene Verhaltensstile von Sabbatical-Lehrkräften: Hinweise auf einen erhöhten Bedarf der Entlastung, Regeneration und Ressourcenstärkung? *Unterrichtswissenschaft*, 39, 173-192.
- Rothland, M. (Hrsg.) (2013a). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf* (2. vollst. überarb. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Rothland, M. (2013b). Die Wirkung des Sabbatjahrs auf das arbeitsbezogene Bewältigungsverhalten von Lehrerinnen und Lehrern. *Die Deutsche Schule*, 105, 102-116.
- Rudow, B. (1994). *Die Arbeit des Lehrers. Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrbelastung und Leveragesundheit*. Bern: Huber.
- Ruschhaupt-Husemann, U., & Starr, V. (1987). *Sabbatical für Lehrer. Eine bildungs- und arbeitsmarktpolitische Studie zur Einführung eines Sabbatjahres für Lehrer mit Untersuchungsbefunden zur Sabbatical-Praxis in Israel, Dänemark und England*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustands* (2. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz.
- Schaarschmidt, U., & Kieschke, U. (Hrsg.) (2007). *Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2008). *Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster. Manual* (3., überarb. u. erw. Aufl.). London: Pearson.
- Schmitz, G. S. (2001). Kann Selbstwirksamkeitserwartung vor Burnout schützen? Eine Längsschnittstudie in zehn Bundesländern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 48, 49-67.
- Schönwälder, H.-G., Berndt, J., Ströver, F., & Tiesler, G. (2003). *Belastung und Beanspruchung von Lehrerinnen und Lehrern* (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Fb 989). Bremerhaven: Wissenschaftsverlag NW.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout. *Applied Psychology*, 57, 152-171.
- Schwarzer, R., & Schmitz, G. S. (1999). Skala zur Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKLEHR). In R. Schwarzer & M. Jerusalem (Hrsg.), *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen* (S. 60-61). Berlin: Freie Universität Berlin.
- Schwarzer, R., & Warner, L. M. (2011). Forschung zur Selbstwirksamkeit bei Lehrerinnen und Lehrern. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 452-466). Münster: Waxmann.
- Siemers, B. (2005). *Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Strauss-Blasche, G., Ekmekcioglu, C., & Marktl, W. (2000). Does vacation enable recuperation? Changes in well-being associated with time away from work. *Occupational Medicine*, 50, 167-172.
- Terhart, E., Bennewitz, H., & Rothland, M. (Hrsg.) (2011). *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster: Waxmann.
- Toomey, E. L., & Connor, J. M. (1988). Employee sabbaticals: Who benefits and why? *Personnel*, 65, 81-84.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of vacation on job stress and burnout: Relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82, 516-527.
- Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology and Health*, 16, 595-527.
- Wieland-Eckelmann, R., Allmer, H., Kallus, K. W., & Otto, J. H. (1994). *Erholungsforschung. Beiträge der Emotionspsychologie, Sportpsychologie und Arbeitspsychologie*. Weinheim: PVU.
- Wieland-Eckelmann, R., & Baggen, R. (1994). Beanspruchung und Erholung im Arbeits-Erholungs-Zyklus. In R. Wieland-Eckelmann, H. Allmer, K. W. Kallus & J. H. Otto (Hrsg.), *Erholungsforschung. Beiträge der Emotionspsychologie, Sportpsychologie und Arbeitspsychologie* (S. 102-154). Weinheim: PVU.

Abstract: The sabbatical for teachers is programmatically discussed as a measure of stress reduction, regeneration and the strengthening of resources; however, empirical evidence for the expected effects is rare. Within the framework of a longitudinal study comprising three survey dates before, during and after the leave, the development of stress perception, health and work-related emotions (career- and life satisfaction) are investigated, based on a sample of 126 teachers. The results show that, in the course of the sabbatical year, health improves, the perception of stress is reduced and satisfaction with life (however, not so much with the job) increases. Yet, the potential effects are largely limited to the sabbatical leave itself, while the pre- and post-test values before and after the sabbatical year generally do not differ significantly. Furthermore, it appears that the positive effects of the sabbatical depend on the users' need for recreation. As moderators of the effects of the sabbatical for teachers, gender, general self-efficacy and teacher self-efficacy as well as work-related behaviour and experience are taken into account. Consequences for the organization of the sabbatical for teachers are discussed.

Keywords: Sabbatical Leave, Teaching Profession, Respite, Teacher Health, Teacher Stress

Anschrift des Autors

PD Dr. Martin Rothland, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung I: Schulpädagogik/Schul- und Unterrichtsforschung, Bispinghof 5/6, 48143 Münster, Deutschland
E-Mail: Martin.Rothland@uni-muenster.de