

# Journaling: sieben häufige Missverständnisse

Tagebuchschreiben liegt im Trend. Regelmäßig Gedanken und Gefühle zu notieren – etwa in Form von Morgenseiten oder als Dankbarkeitsjournal – soll gezielte Selbstreflexion ermöglichen, zur Stressbewältigung beitragen und das mentale Wohlbefinden stärken.

Die Praxis begegnet einem insbesondere in den sozialen Medien oft unter dem Label Journaling. Da finden sich reihenweise Posts von hübsch gestalteten Notizbüchern, achtsam verfassten Tagebucheinträgen und perfekt inszenierten Schreibenden.

Aber was braucht es wirklich, wenn man Journaling zur Gewohnheit machen will? In Sachen Journaling seien Irrtümer verbreitet, sagt die zertifizierte Schreibtherapeutin Doris Hönig. Sie nennt sieben davon:

## Irrtum 1: „Journaling ist aufwendig“

„Nein, das ist es nicht“, so Hönig. Und muss es auch nicht sein. Schon zehn Minuten pro Tag reichen der Schreibtherapeutin zufolge aus, um bei sich selbst für Klarheit zu sorgen und Stress abzubauen. Wichtig ist das regelmäßige Schreiben.

## Irrtum 2: „Ich muss perfekt schreiben“

„Ein grundsätzlicher Anspruch auf Urlaub wegen Kita-Schließtagen besteht nicht“, erklärt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Geht es also um geplante Schließungen, muss ein Arbeitnehmer in gewohnter Frist Urlaub einreichen. Der Arbeitgeber muss den Urlaub nicht in jedem Fall bewilligen. Lehnt er ihn ab, müsste er das aber gut begründen.

## Die Kita fällt spontan aus – was jetzt?

Sollte die Kita unerwartet und kurzfristig schließen, muss eine schnelle Lösung her. Optionen sind neben spontanem Urlaub unter anderem der Abbau von



Journaling ist eine beliebte Mental-Health-Praxis - es gibt aber viele Mythen dazu. FOTO: CHRISTIN KLOSE

Auch das ist falsch. Ein Tagebucheintrag muss kein Meisterwerk werden, wir dürfen auch banales festhalten. Fehlerhafte Grammatik und Rechtschreibung spielen keine Rolle.

## Irrtum 3: „Ich brauche ein

## schönes Heft“

Es gibt etliche Journals für verschiedene Bedürfnisse, teils mit täglich wechselnden Fragen zur Selbstreflexion. Nötig ist das nicht. Es geht nicht um Ästhetik, sondern um persönliche Reflexion. Das funktioniert auch mit

einem zerfledderten Heft.

## Irrtum 4: „Was ich schreibe, ist falsch“

Nein. Richtig und falsch spielen beim Journaling keine Rolle. Es kommt auf die eigenen Empfindungen und Gedanken an.

## Irrtum 5: „Oje, wenn das jemand liest ...“

Wer sich Gedanken darüber macht, wie das Geschriebene bei anderen ankommt, hemmt sich selbst. Beim Journaling sollen auch Gedanken festgehalten werden, die man sich sonst womöglich nicht auszusprechen traut oder für die man sich schämt.

Das reflexive Schreiben ist nur für einen selbst gedacht. Wer dennoch Angst hat, dass andere die innersten Gedanken zu Gesicht bekommen könnten, schließt das Heft an einem sicheren Ort ein.

## Irrtum 6: „Ich muss täglich schreiben“

Nein. Wer mag, kann täglich schreiben. Das ist aber kein Muss. „Eine Regelmäßigkeit sollte aber da sein, zum Beispiel jeden Samstag“, empfiehlt Doris Hönig.

## Irrtum 7: „Es ist vergeudete Zeit“

Nein. Wer regelmäßig Gefühle und Gedanken notiert, erkennt Muster und kann gegebenenfalls bewusst gegensteuern. Studien deuten darauf hin, dass regelmäßiges Journaling das Stressniveau senken kann. (dpa)

# Kita-Schließtag: Muss der Arbeitgeber mir Urlaub geben?



Heute leider geschlossen: Im Kitaalltag müssen Eltern oft improvisieren. FOTO: CHRISTOPH SOEDER

Überstunden, der Wechsel ins Homeoffice oder eine unbezahlte Freistellung.

Findet sich mit dem Arbeitgeber keine einvernehmliche Lösung und es ist den Eltern nicht

möglich, eine Betreuungsperson zu organisieren, dürfen Angestellte «für eine verhältnismäßig

nicht erhebliche Zeit» von der Arbeit fernbleiben. Das wird durch § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), «Vorübergehende Verhinderung», geregelt.

## Wenn der Arbeitgeber sich quer stellt

Der §616 kann im Arbeitsvertrag allerdings ausgeschlossen werden. Wer ohne Berechtigung und mit ausgeschlossenen §616 der Arbeit fernbleibt, riskiert arbeitsrechtliche Konsequenzen. In der Regel bedeutet das einen Lohnausfall für die Betreuungszeit, so Alexander Bredereck.

Abmahnung oder Kündigung drohen meist erst dann, wenn nicht alles Zumutbare probiert wurde, um eine Lösung zu finden – also dann, wenn nicht nach einer alternativen Betreuungsperson gesucht und mit dem Arbeitgeber nicht über mögliche Optionen geredet wurde. (dpa)