KOOPERATIONSSTELLE
HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
IN PUBLICA COMMODA SEIT 1737

uzbonn
Richtig fragen.

MAX TRAEGER-STIFTUNG

Arbeitszeit Lehrkräfte Hamburg

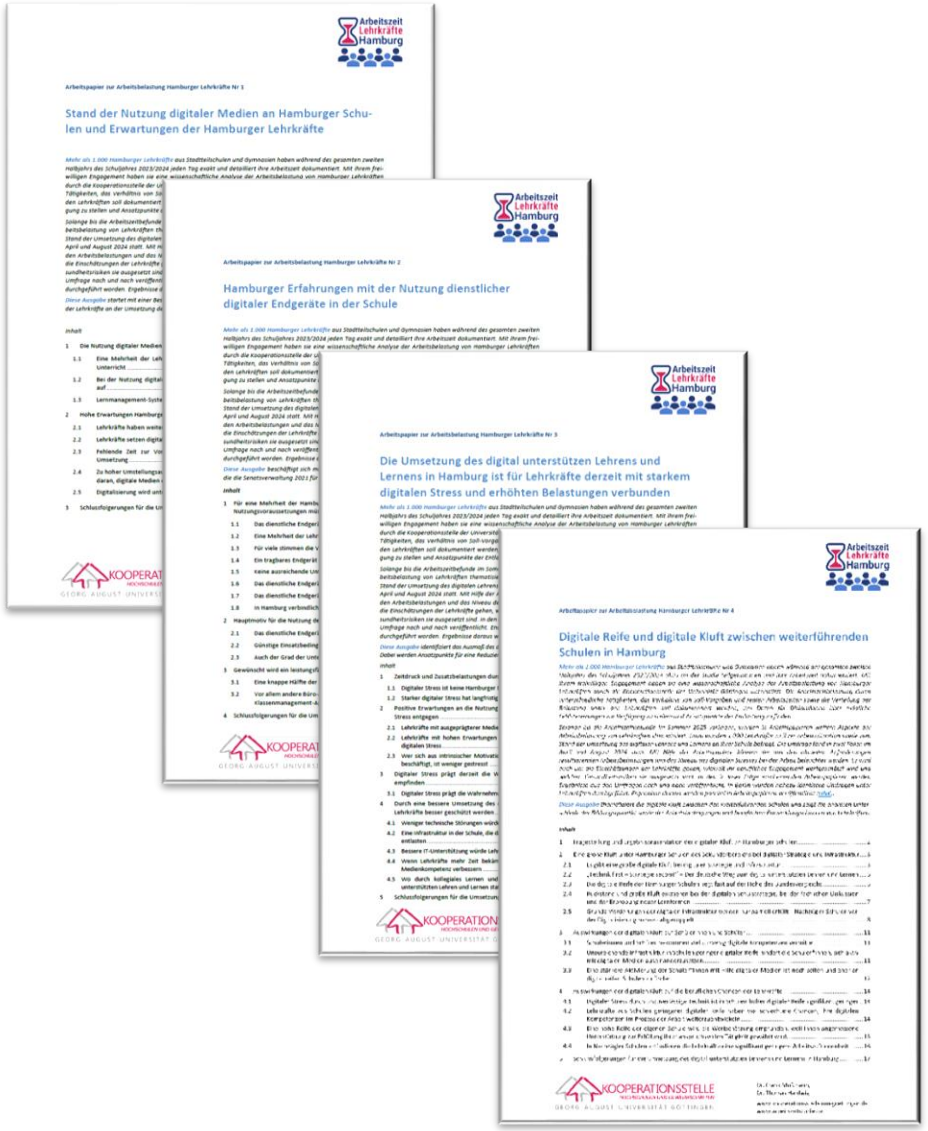
„Gratifikationskrise“ bei Hamburger Lehrkräften: Gesundheitliche Risiken und dringender Handlungsbedarf

Zwischenergebnisse des Projektes Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte 2024

Präsentation zur Pressekonferenz, Hamburg 20. Februar 2025

Dr. Frank Mußmann und Dr. Thomas Hardwig
Kooperationsstelle Georg-August-Universität Göttingen

Vorstellung der Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte



Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte

Nr. 1: Stand der Nutzung digitaler Medien an Hamburger Schulen und Erwartungen der Hamburger Lehrkräfte

Nr. 2: Hamburger Erfahrungen mit der Nutzung dienstlicher digitaler Endgeräte in der Schule

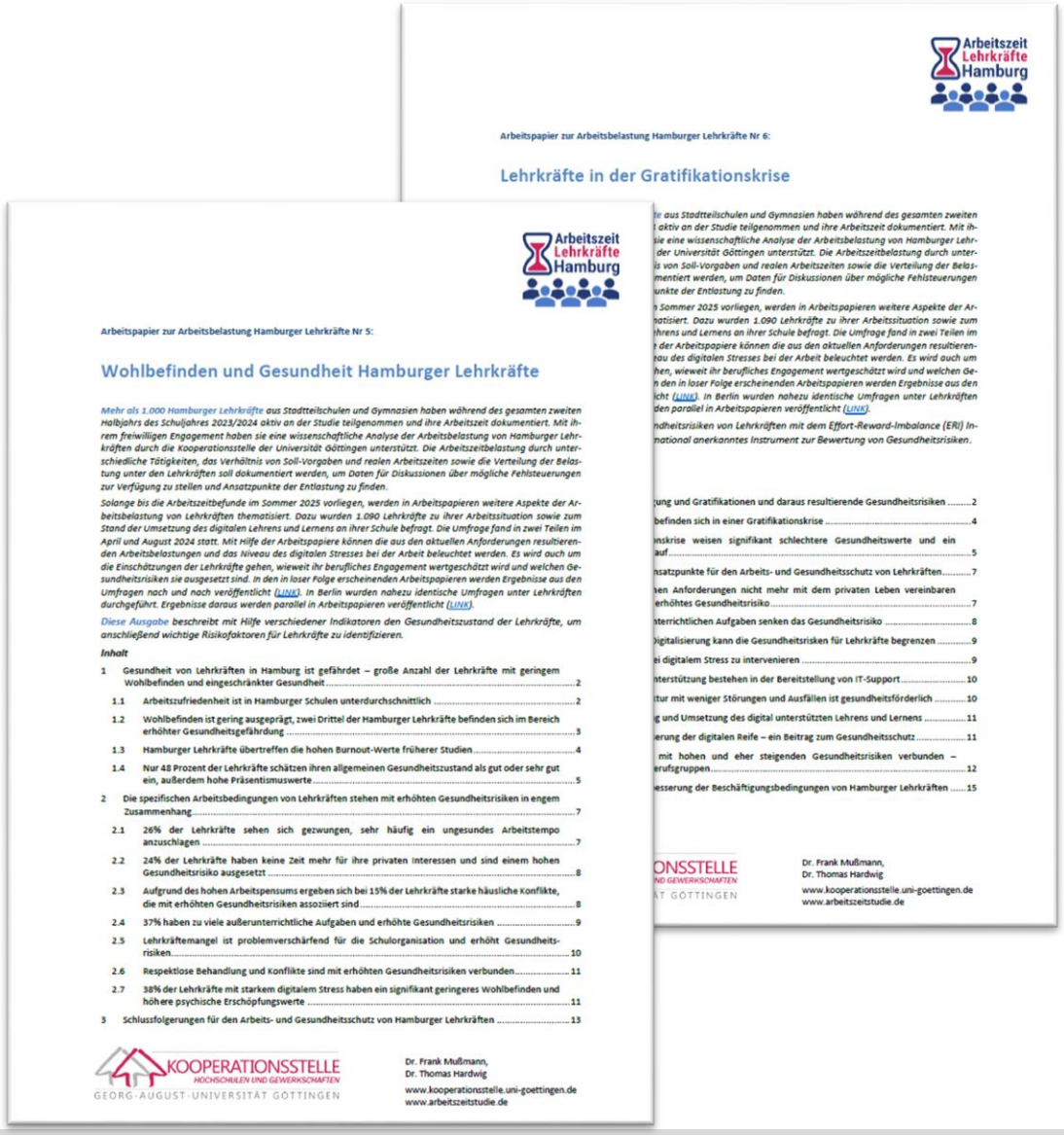
Nr. 3: Die Umsetzung des digital unterstützen Lehrens und Lernens in Hamburg ist für Lehrkräfte derzeit mit starkem digitalen Stress und erhöhten Belastungen verbunden

Nr. 4: Digitale Reife und digitale Kluft zwischen weiterführenden Schulen in Hamburg

Die ersten vier Arbeitspapiere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Digitalisierung wurden im November 2024 und im Januar 2025 veröffentlicht.

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Vorstellung der Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte



Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte Nr 6:

Lehrkräfte in der Gratifikationskrise

Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte Nr 5:

Wohlbefinden und Gesundheit Hamburger Lehrkräfte

Mehr als 1.000 Hamburger Lehrkräfte aus Stadtteilschulen und Gymnasien haben während des gesamten zweiten Halbjahrs des Schuljahres 2023/2024 aktiv an der Studie teilgenommen und ihre Arbeitszeit dokumentiert. Mit ihrem freiwilligen Engagement haben sie eine wissenschaftliche Analyse der Arbeitsbelastung von Hamburger Lehrkräften durch die Kooperationsstelle der Universität Göttingen unterstützt. Die Arbeitszeitbelastung durch unterschiedliche Tätigkeiten, das Verhältnis von Soll-Vorgaben und realen Arbeitszeiten sowie die Verteilung der Belastung unter den Lehrkräften soll dokumentiert werden, um Daten für Diskussionen über mögliche Fehlsteuerungen zur Verfügung zu stellen und Ansatzpunkte der Entlastung zu finden.

Solange bis die Arbeitszeitbefunde im Sommer 2025 vorliegen, werden in Arbeitspapieren weitere Aspekte der Arbeitsbelastung von Lehrkräften thematisiert. Dazu wurden 1.090 Lehrkräfte zu ihrer Arbeitssituation sowie zum Stand der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens an ihrer Schule befragt. Die Umfrage fand in zwei Teilen im April und August 2024 statt. Mit Hilfe der Arbeitspapiere können die aus den aktuellen Anforderungen resultierenden Arbeitsbelastungen und das Niveau des digitalen Stresses bei der Arbeit beleuchtet werden. Es wird auch um die Einschätzungen der Lehrkräfte gehen, wieweit ihr berufliches Engagement wertgeschätzt wird und welchen Gesundheitsrisiken sie ausgesetzt sind. In den in loser Folge erscheinenden Arbeitspapieren werden Ergebnisse aus den Umfragen nach und nach veröffentlicht (LINK). In Berlin wurden nahezu identische Umfragen unter Lehrkräften durchgeführt. Ergebnisse daraus werden parallel in Arbeitspapieren veröffentlicht (LINK).

Diese Ausgabe beschreibt mit Hilfe verschiedener Indikatoren den Gesundheitszustand der Lehrkräfte, um anschließend wichtige Risikofaktoren für Lehrkräfte zu identifizieren.

Inhalt

1 Gesundheit von Lehrkräften in Hamburg ist gefährdet – große Anzahl der Lehrkräfte mit geringem Wohlbefinden und eingeschränkter Gesundheit ... 2
1.1 Arbeitszufriedenheit ist in Hamburger Schulen unterdurchschnittlich ... 2
1.2 Wohlbefinden ist gering ausgeprägt, zwei Drittel der Hamburger Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhter Gesundheitsgefährdung ... 3
1.3 Hamburger Lehrkräfte übertreffen die hohen Burnout-Werte früherer Studien ... 4
1.4 Nur 48 Prozent der Lehrkräfte schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein, außerdem hohe Präsentismuswerte ... 5
2 Die spezifischen Arbeitsbedingungen von Lehrkräften stehen mit erhöhten Gesundheitsrisiken in engem Zusammenhang ... 7
2.1 26% der Lehrkräfte sehen sich gezwungen, sehr häufig ein ungesundes Arbeitstempo anzuschlagen ... 7
2.2 24% der Lehrkräfte haben keine Zeit mehr für ihre privaten Interessen und sind einem hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt ... 8
2.3 Aufgrund des hohen Arbeitspensums ergeben sich bei 15% der Lehrkräfte starke häusliche Konflikte, die mit erhöhten Gesundheitsrisiken assoziiert sind ... 8
2.4 37% haben zu viele außerunterrichtliche Aufgaben und erhöhte Gesundheitsrisiken ... 9
2.5 Lehrkräftemangel ist problemverschärfend für die Schulorganisation und erhöht Gesundheitsrisiken ... 10
2.6 Respektlose Behandlung und Konflikte sind mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden ... 11
2.7 38% der Lehrkräfte mit starkem digitalem Stress haben ein signifikant geringeres Wohlbefinden und höhere psychische Erschöpfungswerte ... 11
3 Schlussfolgerungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Hamburger Lehrkräften ... 13

Dr. Frank Mußmann,
Dr. Thomas Hardwig
www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de
www.arbeitszeitstudie.de

Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte

Nr. 5: Wohlbefinden und Gesundheit Hamburger Lehrkräfte

Nr. 6: Lehrkräfte in der Gratifikationskrise

Seit Ende 2024 werden in unregelmäßiger Folge Arbeitspapiere zu den Arbeitsbelastungen, Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitsschutz von Lehrkräften in der Digitalisierung veröffentlicht.

Ziel der heutigen Pressekonferenz ist es, anhand verschiedener Indikatoren den Gesundheitszustand der Lehrkräfte zu dokumentieren und Ansatzpunkte für einen nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz aufzuzeigen

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Agenda

1. Vorstellung der Datengrundlage

2. Hohe **gesundheitliche Risiken** Hamburger Lehrkräfte

3. **Schulische Arbeitsbedingungen** und Gesundheit

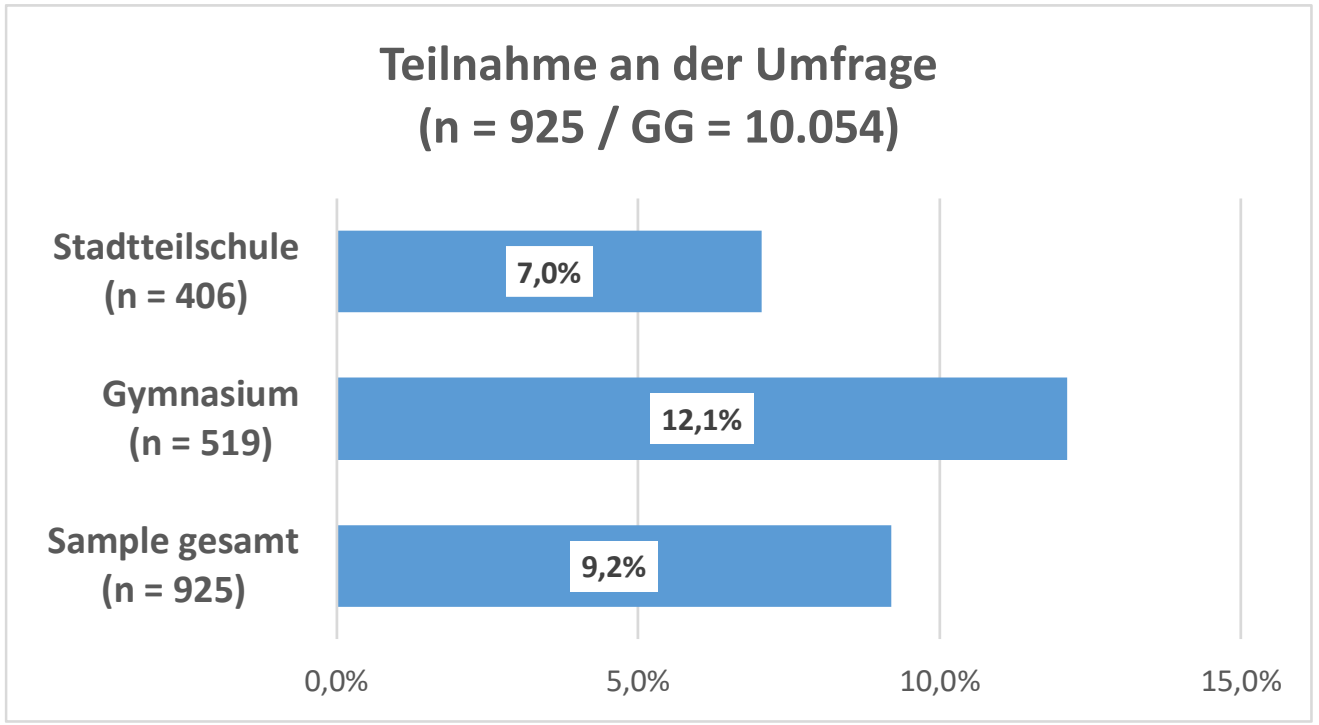
4. **Beschäftigungsbedingungen** und Gesundheit

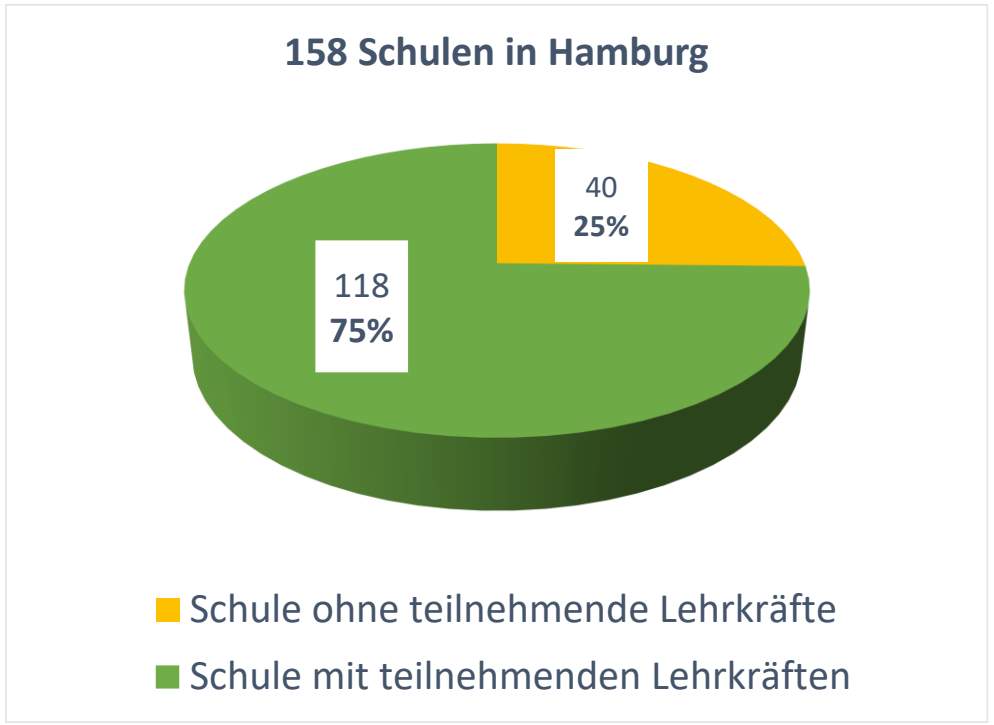
5. **Empfehlungen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

© 2025 Kooperationsstelle
Universität Göttingen

© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Grundlage der vorliegenden Auswertung: 9% der Hamburger Lehrkräfte (925)





Das Sample ist etwas weiblicher
(Frauenanteil 11% höher)
und entspricht der Altersverteilung
der Grundgesamtheit

© 2025 Kooperationsstelle
Universität Göttingen

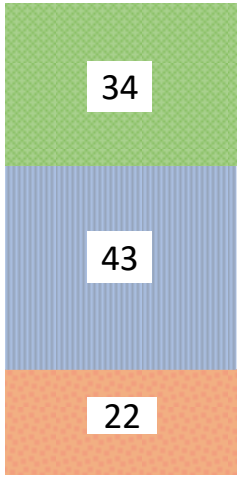
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Die Hälfte bis zwei Drittel der Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos

Arbeitszufriedenheit Hamburger Lehrkräfte
in Prozent (n = 919)

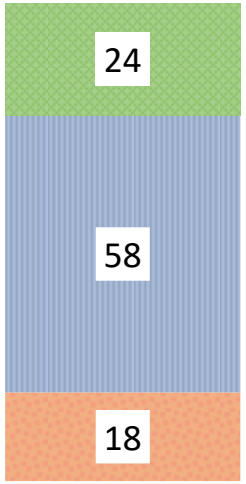


Wohlbefinden (WHO5) Hamburger Lehrkräfte
in Prozent (n = 914)



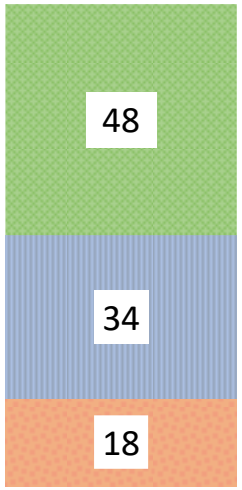
Risikobereich über 60%

Burnout (CBI) Hamburger Lehrkräfte
in Prozent (n = 919)



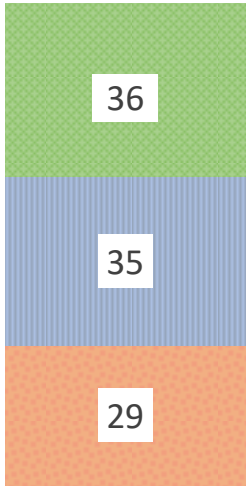
Risikobereich über 70%

Selbstberichtete Gesundheit der Hamburger Lehrkräfte
Prozent (n = 920)



Risikobereich über 50%

Lehrkräfte mit und ohne Gratifikationskrise
in Prozent (n = 875)

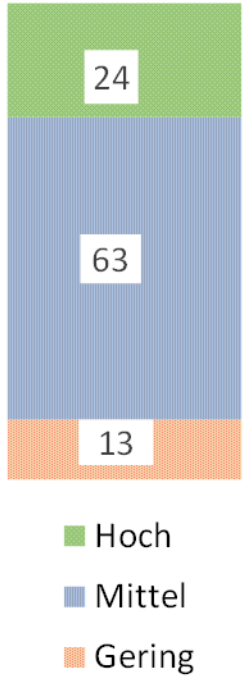


Risikobereich über 60%

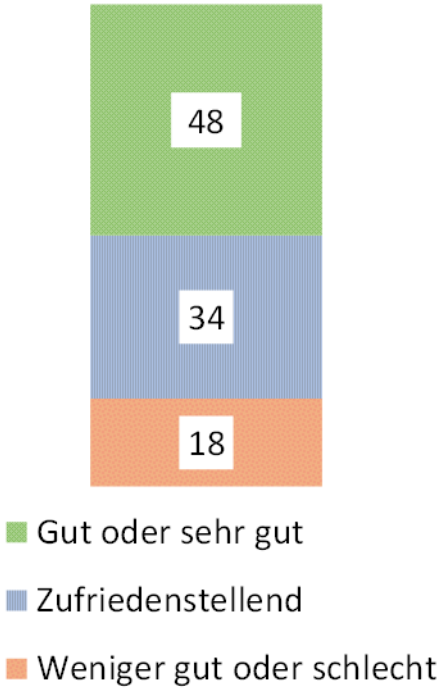
© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Die Hälfte bis zwei Drittel der Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos

Arbeitszufriedenheit Hamburger Lehrkräfte
in Prozent (n = 919)



Selbstberichtete Gesundheit der Hamburger Lehrkräfte
Prozent (n = 920)



Arbeitszufriedenheit

- Indikator für Motivation und Leistungsfähigkeit
- *Soziökonomisches Panel (SOEP)* für Deutschland: MW 7,1 (Skala 0 bis 10)
- Lehrkräfte in Frankfurt 2020 (6,6), in Sachsen 2022 (6,2), Berlin 2024 (6,3)
- Lehrkräfte in Hamburg: **MW 6,1**

Selbstberichtete Gesundheit

- Indikator für mentale und körperliche Gesundheit
- *DGB-Index Gute Arbeit* für Deutschland: 60% *gut* oder *sehr gut*
- Lehrkräfte in Frankfurt 2020 (53%), in Sachsen 2022 (40%) in Berlin 2024 (44%)
- Lehrkräfte in Hamburg: **48%** *gut* oder *sehr gut*

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Die Hälfte bis zwei Drittel der Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos

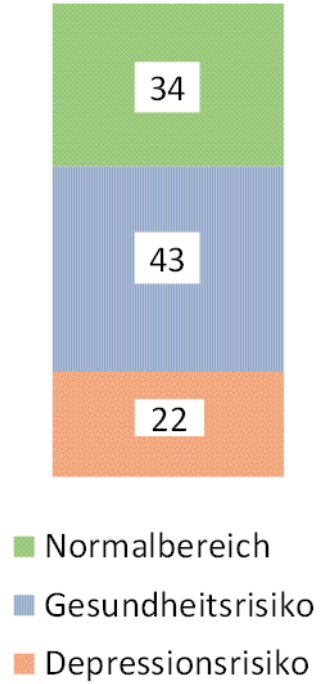
Wohlbefinden (Wellbeing)

- Indikator für psychische Gesundheit (*WHO5*)
- *European Working Conditions Survey* (EWCS) für Deutschland 2021: MW 64 (Skala 0 bis 100)
- Lehrkräfte in Sachsen 2022: MW 40
- Lehrkräfte in Berlin: MW 41
- Lehrkräfte in Hamburg: **MW 41**

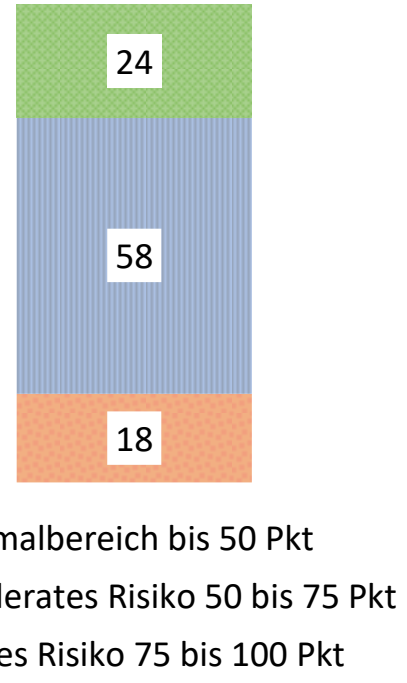
Burnout

- Indikator für psychische Erschöpfung (*Personal Burnout*, *Copenhagen Burnout Inventory*)
- *COPSOQ* 2023 für Deutschland: MW 49
- Lehrkräfte: Frankfurt MW 56, Sachsen MW 60, Berlin MW 60 (Skala 0 bis 100)
- Lehrkräfte in Hamburg: **MW 59**

Wohlbefinden (WHO5)
Hamburger Lehrkräfte
in Prozent (n = 914)



Burnout (CBI)
Hamburger Lehrkräfte
in Prozent (n = 919)



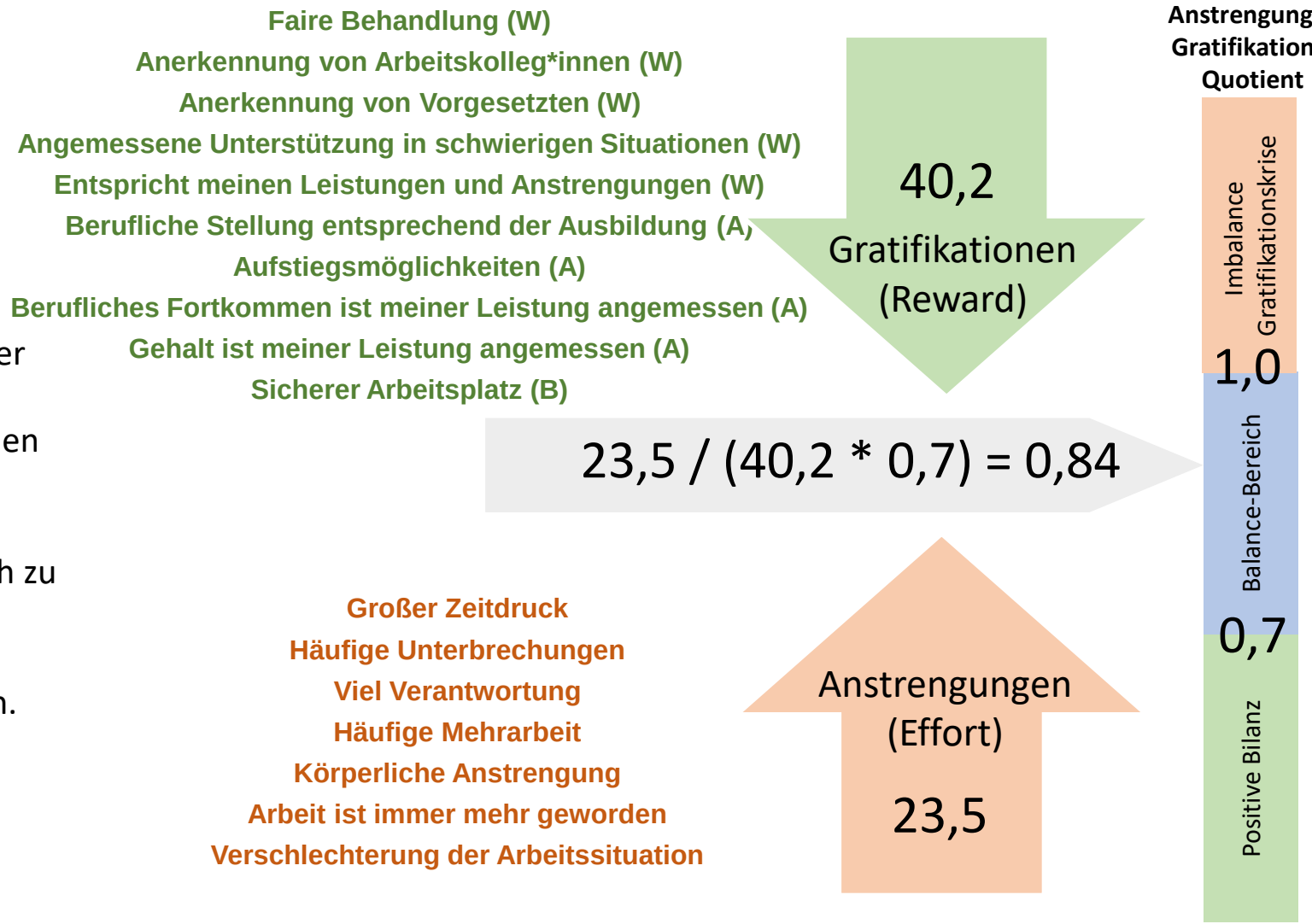
© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem *Effort-Reward-Imbalance-Index (ERI)*

Die Befragten bewerten mit dem *ERI* (Siegrist u.a.), wie sehr *Anstrengungen* (7 Items) und *Gratifikationen* (10 Items) für ihrer Arbeit zutreffen und *wie belastend* sie sind. Für jede Dimension können zwischen 1 und 5 Punkte erlangt werden, also maximal 35 für Anstrengungen und 50 für Gratifikationen.

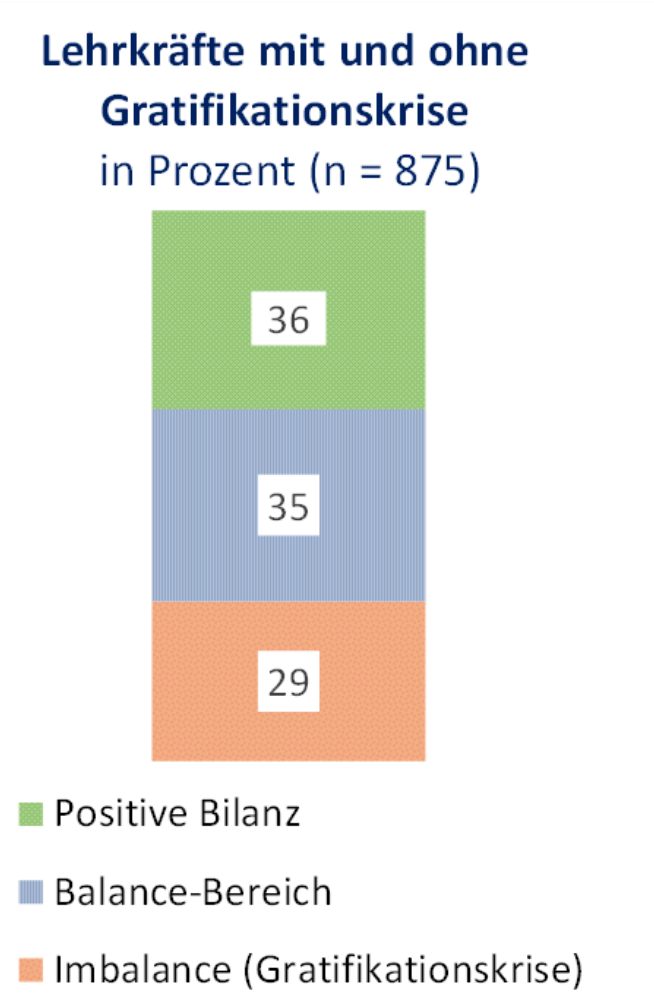
- *Positive Bilanz:* Bei einem Quotienten unter 0,7 überwiegen die Gratifikationen, die Erwartungen an den sozialen Tausch werden voll erfüllt.
- *Balance-Bereich:* Im mittleren Bereich zwischen 0,7 und 1,0 fällt die Balance noch zu Gunsten der Gratifikationen aus.
- *Gratifikationskrise:* Ab einem Quotienten größer 1,0 überwiegen die Anstrengungen. Der soziale Tausch wird verletzt, die Betroffenen erfahren *„Effort-Reward-Imbalance“* (ERI).

Die abgebildeten Werte entsprechen einer durchschnittlichen Hamburger Lehrkraft.



© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem *Effort-Reward-Imbalance-Index (ERI)*



Gratifikationskrise

- Indikator für die Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses nach Anstrengung und Gratifikation
  Anstrengungs-Gratifikations-Quotient (AGQ, Siegrist u.a. 2004)

- **36% der Hamburger Lehrkräfte ziehen eine positive Bilanz**
  Bei einem Quotienten unter 0,7 überwiegen die Gratifikationen, die Erwartungen an den sozialen Tausch werden voll erfüllt

- **Bei 35% fällt die Balance noch zu Gunsten der Gratifikationen aus**
  (Balance-Bereich zwischen 0,7 und 1,0)

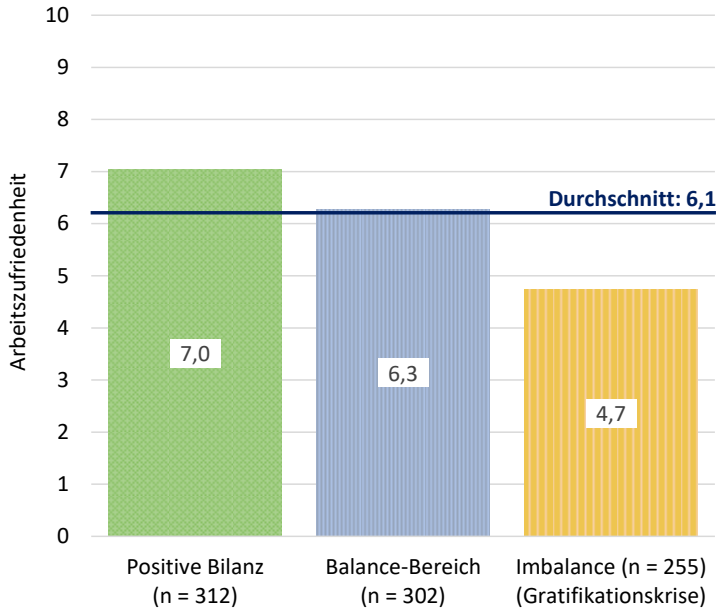
- **29% der Lehrkräfte befinden sich in einer Gratifikationskrise**
  Ab einem AGQ größer 1,0 überwiegen die Anstrengungen. Der soziale Tausch wird verletzt, die Betroffenen erfahren „Effort-Reward-Imbalance“ (ERI)

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Alle Indikatoren korrelieren: Beispiel Anstrengungs-Gratifikations-Index (X-Achse)

Arbeitszufriedenheit

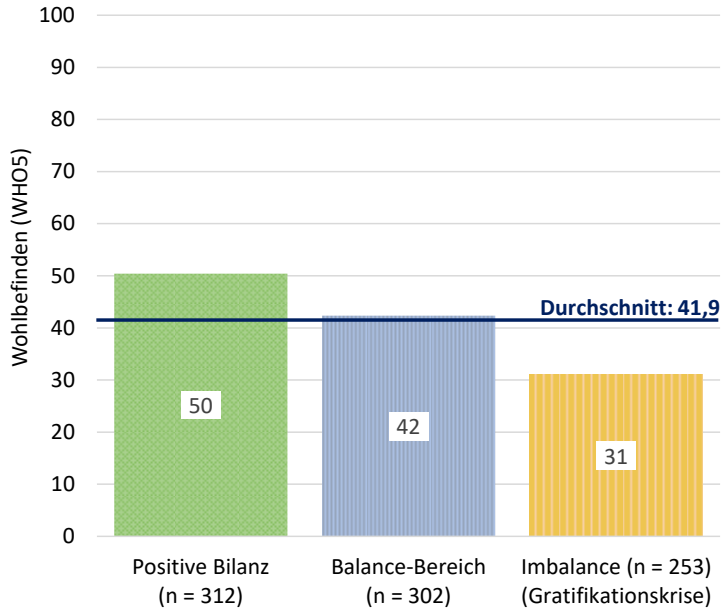
Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der erfahrenen beruflichen Gratifikation
Mittelwerte (n = 869)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Wohlbefinden

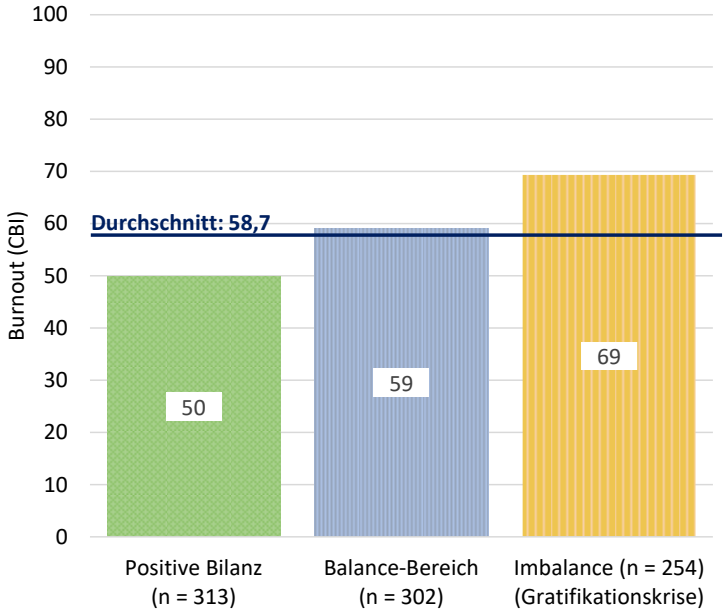
Wohlbefinden (WHO5) in Abhängigkeit von der erfahrenen beruflichen Gratifikation
Mittelwerte (n = 867)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Burnout

Burnout (CBI) in Abhängigkeit von der erfahrenen beruflichen Gratifikation
Mittelwerte (n = 869)*



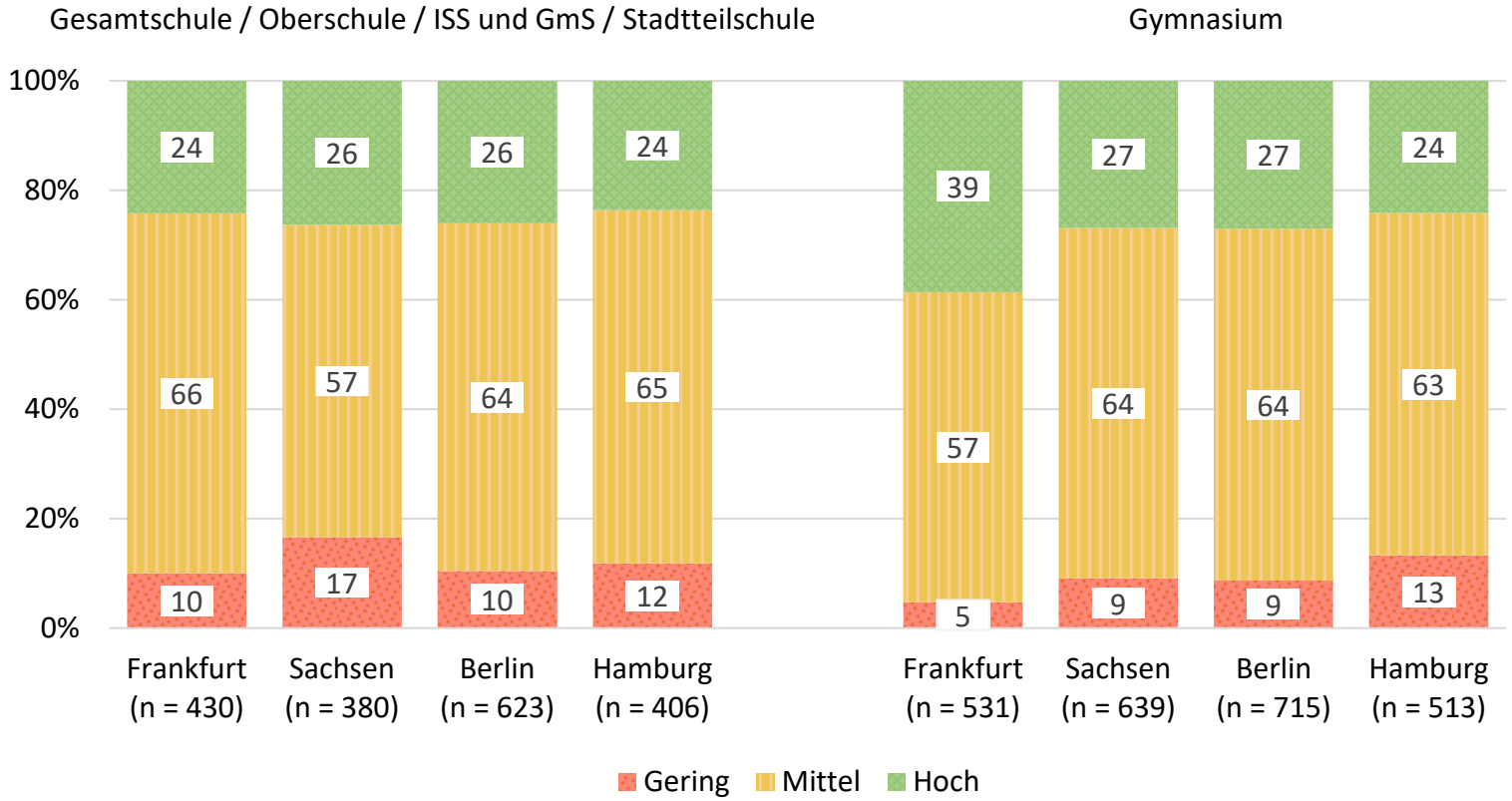
* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

In Hamburg zeigen sich im Vergleich ungünstigere Werte als in früheren Studien zu Lehrkräften

Arbeitszufriedenheit der Hamburger Lehrkräfte im Vergleich zu Frankfurt 2020, Sachsen 2022, Berlin 2023

in Prozent

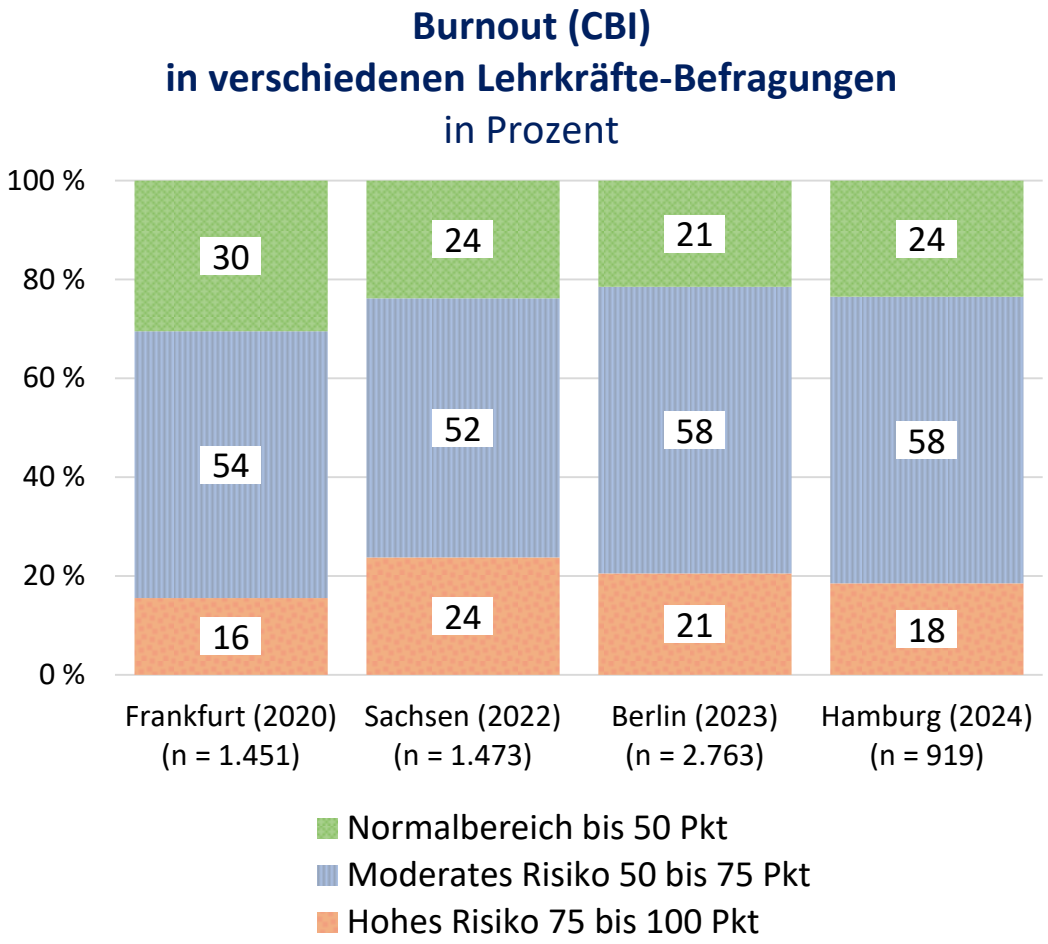


Arbeitszufriedenheit ist in Sachsen 2022 und in Berlin 2023 ungünstiger als (direkt vor der Pandemie) 2020 in Frankfurt

- In Hamburger Stadtteilschulen sind die Werte vergleichbar mit Frankfurt
- In Hamburger Gymnasien zeigen sich ungünstigere Werte als in allen früheren Studien

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

In Hamburg zeigen sich im Vergleich ungünstigere Werte als in früheren Studien zu Lehrkräften



Der Anteil der Lehrkräfte in Hamburg mit psychischer Erschöpfung ist höher als 2020 in Frankfurt (direkt vor der Pandemie), aber niedriger als 2022 in Sachsen und 2023 in Berlin

- Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sind Lehrkräfte in Deutschland stärker von psychischer Erschöpfung betroffen

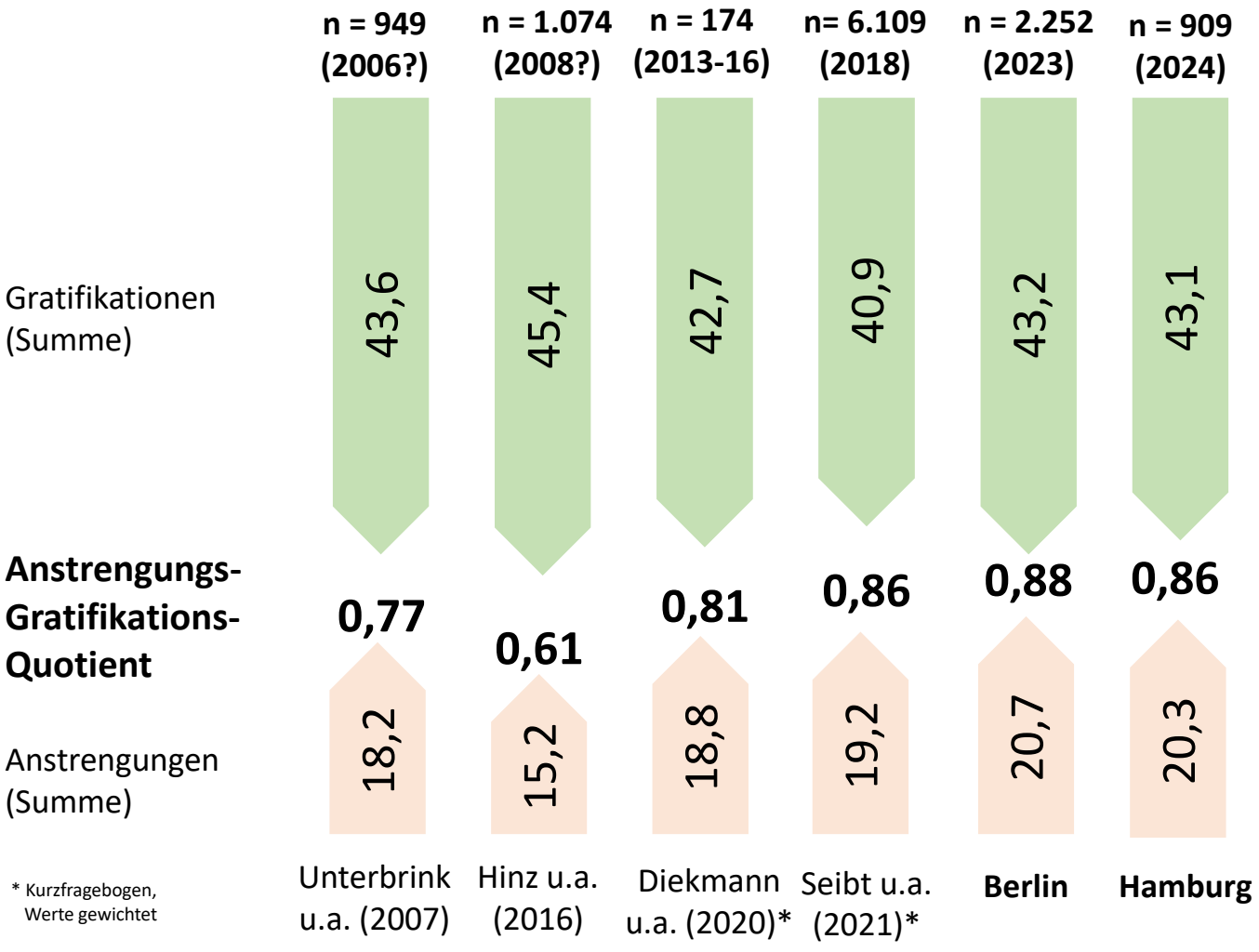
Mittelwerte für Burnout:

- Lehrkräfte Berlin u. Sachsen: 60
- **Lehrkräfte Hamburg: 59**
- Lehrkräfte Frankfurt: 56
- COPSOQ 2012 alle Berufe 42
- **COPSOQ 2023 alle Berufe 49**

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Der langfristige ERI-Vergleich zeigt: Der Beruf der Lehrkräfte wird unattraktiver

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient für Lehrkräfte**



* Kurzfragebogen, Werte gewichtet

Ein hoher Anstrengungs-Gratifikations-Quotient (AGQ) signalisiert ein steigendes Gesundheitsrisiko, weil der soziale Tausch immer weniger als angemessen empfunden wird

- Vor 15 bis 18 Jahren wurden
  - Anstrengungen niedriger (15 bis 19 Punkte) bewertet als heute (19 bis 21 Punkte)
  - Gratifikationen ähnlich wie heute
  - Der AGQ steigt und erreicht in Berlin (0,88) und Hamburg (0,86) hohe Werte

Anteile der Lehrkräfte in der Gratifikationskrise (ab 1,0):

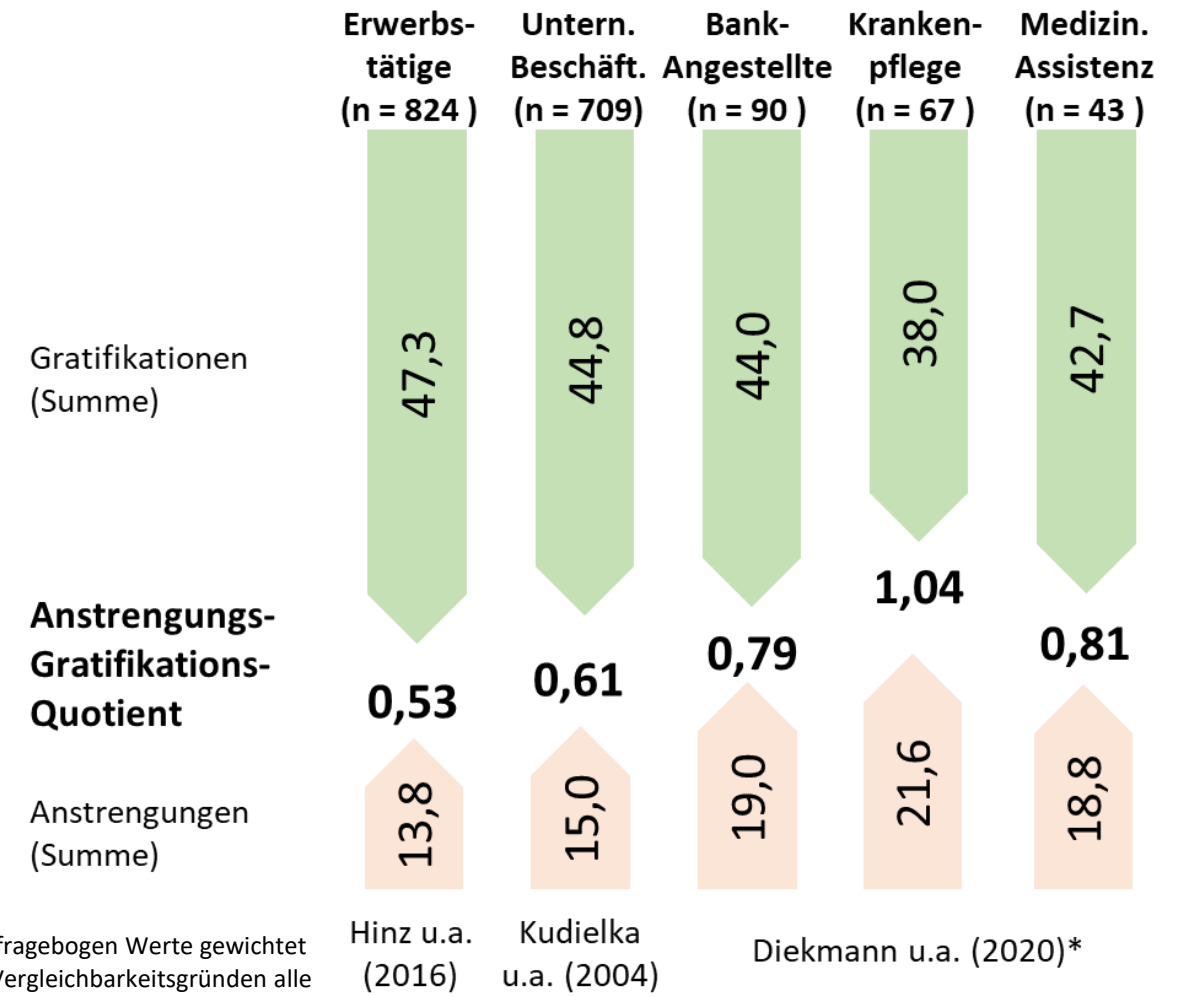
- 2006 (Unterbrink u.a.): 22%
- 2023 in Berlin ca. 30%
- 2024 in Hamburg ca. 29%

** Aus Vergleichbarkeitsgründen alle Studien analog berechnet, z.B. AGQ Berlin = 0,88, bei Gewichtung nach Faktorenanalyse AGQ = 0,85

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Der langfristige ERI-Vergleich **mit** anderen Berufsgruppen zeigt ein erhöhtes Gesundheitsrisiko

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient unterschiedlicher Berufe**



* Kurzfragebogen Werte gewichtet
**Aus Vergleichbarkeitsgründen alle Studien analog berechnet

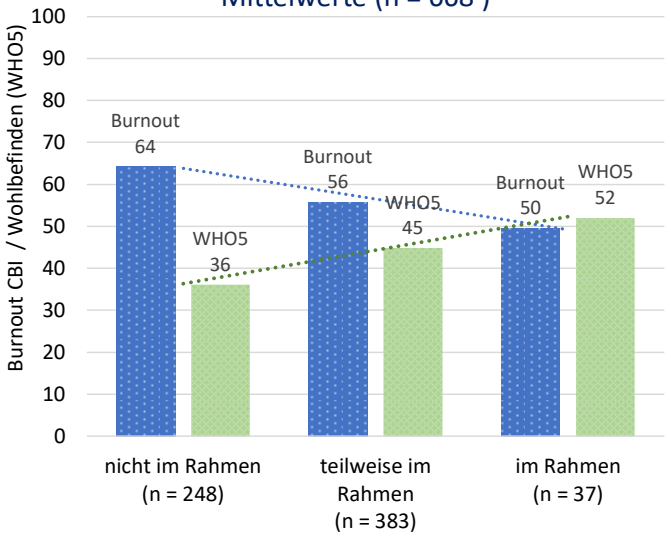
Lehrkräfte in Hamburg liegen bei einem AGQ von 0,86 im Bereich hohen Gesundheitsrisikos

- Repräsentative Querschnitte *aller Berufe in Deutschland* ergeben regelmäßig einen AGQ von 0,5 bis 0,65
- Es gibt noch andere Berufe mit hohen psychischen Belastungen, v.a. *Medizinische Assistenz* oder *Krankenpflege*
- Die Attraktivität von Berufen nimmt ab, wenn das Verhältnis von Anstrengung und Gratifikation nicht als angemessen empfunden wird, Personalmangel und fehlender Nachwuchs sind die Folgen

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Schulische Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Zu viele Aufgaben, zu hohes Arbeitstempo

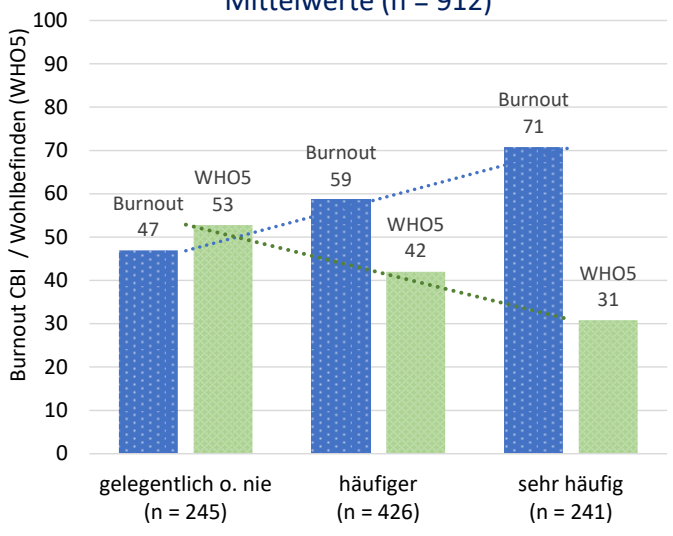
Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit vom Ausmaß an außerunterrichlichen Aufgaben
Mittelwerte (n = 668)



Umfang ausserunterrichtlicher Aufgaben sind ...

MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit von der Häufigkeit eines "ungesunden" Arbeitstempos
Mittelwerte (n = 912)



MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

Häufigkeit eines "ungesunden" Arbeitstempos

37%

der Lehrkräfte haben **zu viele außerunterrichtliche Aufgaben**

- In Frankfurt waren es 2020 40%
- in Sachsen 2022 30%
- in Berlin ist der Anteil noch höher als in anderen Bundesländern: 46%

26%

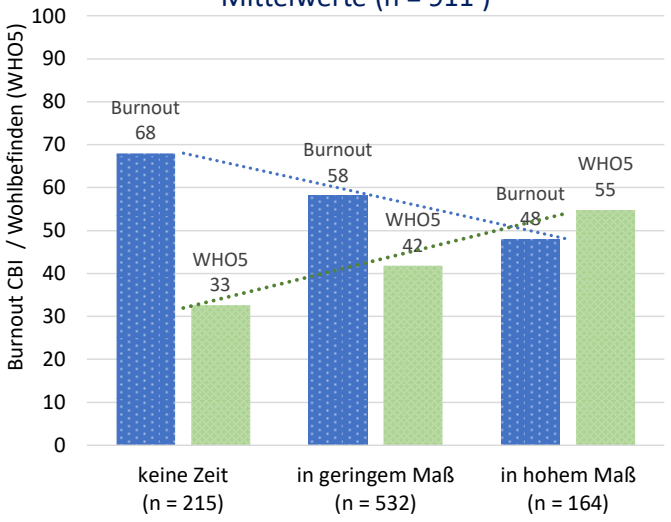
der Lehrkräfte sehen sich gezwungen, **sehr häufig ein ungesundes Arbeitstempo** zu anzuschlagen

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Schulische Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Work-Life-Balance und Care-Arbeit

Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit von der privaten Zeit, die man für Familie und private Interessen hat

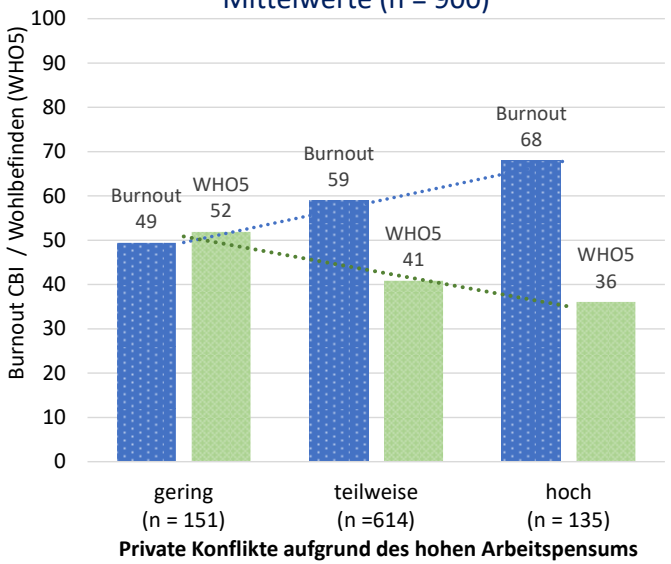
Mittelwerte (n = 911)



MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit von den privaten Konflikten aufgrund des hohen Arbeitspensums

Mittelwerte (n = 900)



MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

24%

der Lehrkräfte haben **keine Zeit mehr für ihre Familien und private Interessen**

15%

der Lehrkräfte haben starke **häusliche Konflikte aufgrund ihres hohen Arbeitspensums** z.B. wegen der Verteilung der Sorgearbeit

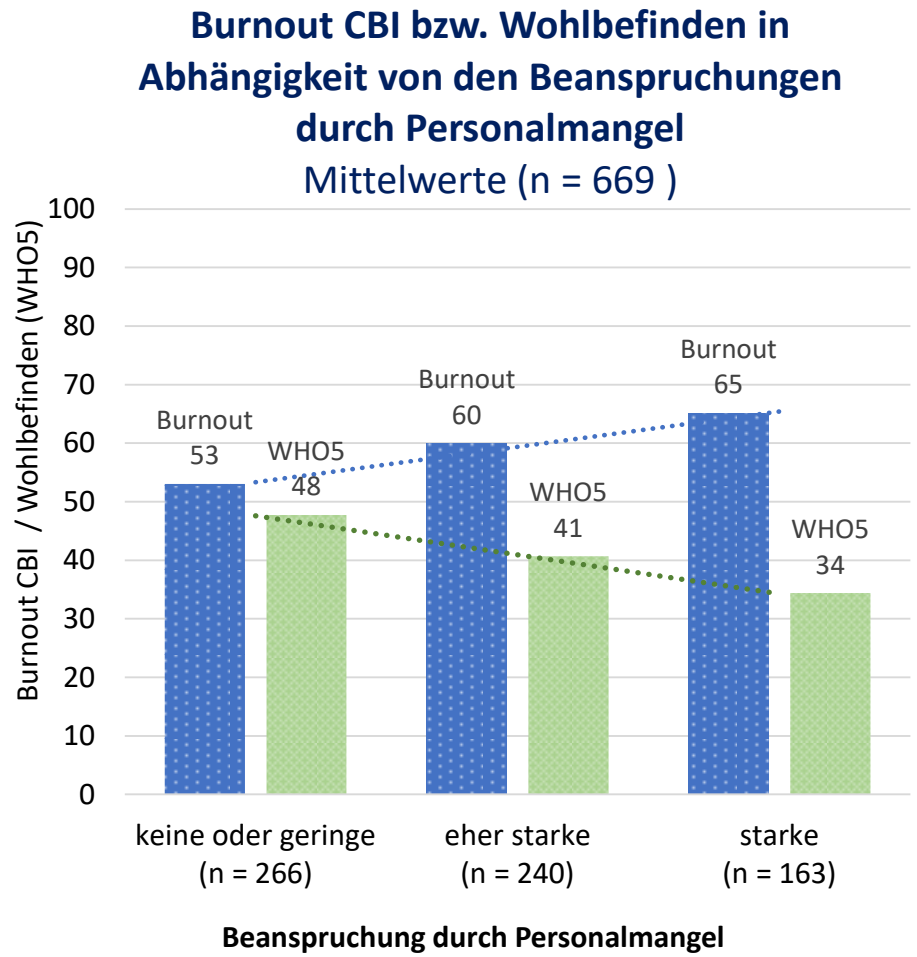
Dies betrifft stärker Lehrkräfte

- in Vollzeit
- mit Kind unter 16 Jahren im Haushalt

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen

© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Schulische Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Personalmangel verschärft die Lage



MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

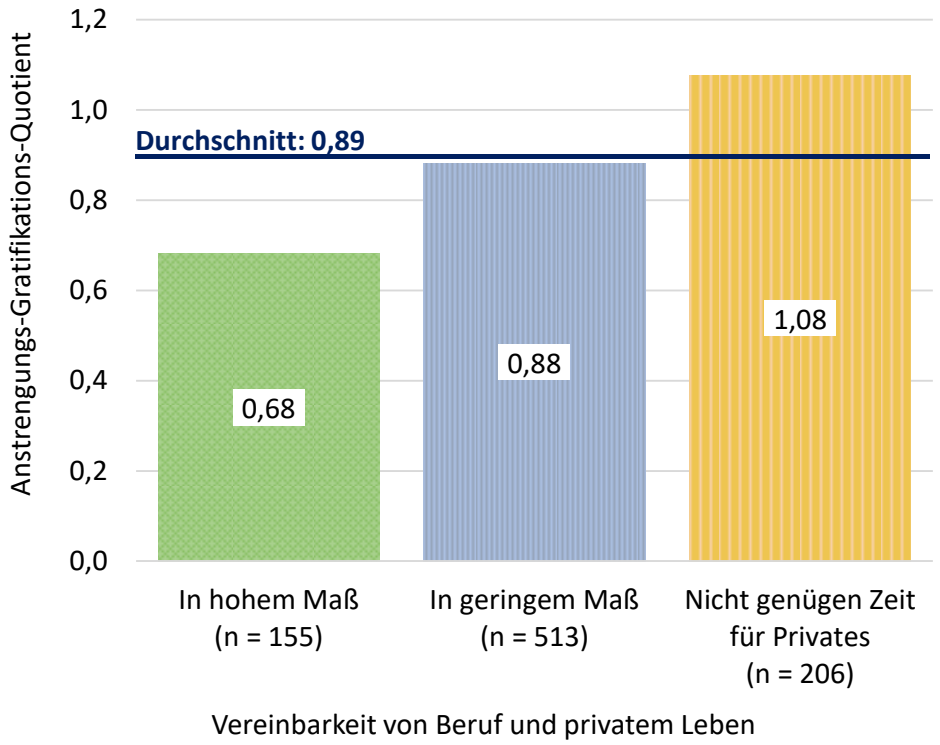
Eine Mehrheit von **60%** der Lehrkräfte in Hamburg sind an ihrer Schule **persönlich von Personalmangel betroffen** und fühlen sich dadurch stark (24%) oder eher stark (36%) beansprucht

- **Nicht betroffen** von Personalmangel sind in Hamburg nur 40%
- in Frankfurt 2020 waren es 41%
- in Berlin 2023 sogar nur 34%

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Beschäftigungsbedingungen und Gesundheit: Zeit für Familie und private Interessen

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Zeit, die man für Familie und private Interessen hat
Mittelwerte (n = 874)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

24%

der Lehrkräfte geben an, **nicht mehr genügend Zeit für Privates** zu haben

Diese Gruppe hat zugleich einen **auffallend hohen AGQ von 1,08**

Wer nicht mehr genug Zeit hat, nimmt dies als deutlich erhöhte Anstrengung (+6 Punkte) und anders herum als fehlende Gratifikation (-6,6 Punkte) wahr.

Die Folge: Imbalance = Gratifikationskrise und signifikant höheres Gesundheitsrisiko

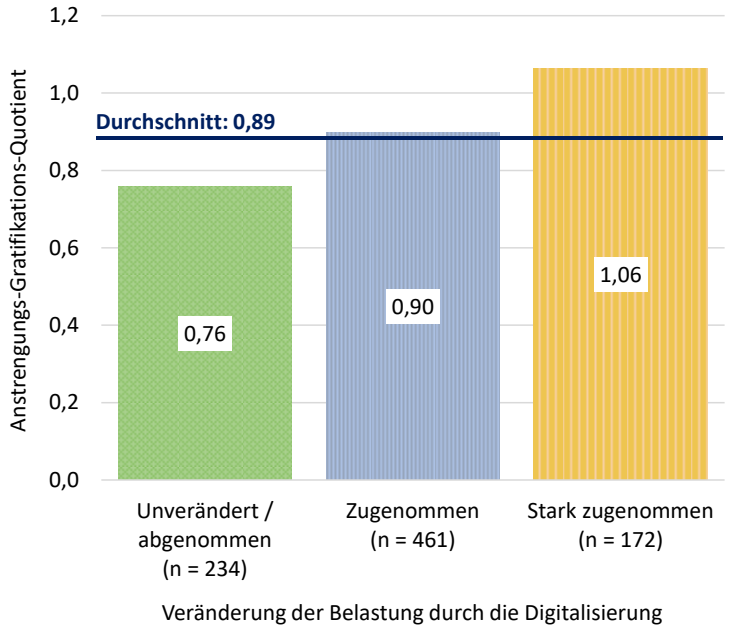
Lösungsmöglichkeiten:

- generelle Entlastung von Aufgaben
- temporäre Entlastungen in schwierigen Situationen (z.B. bei großen oder „schwierigen“ Klassen, hohem Korrekturdruck o.ä.)

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

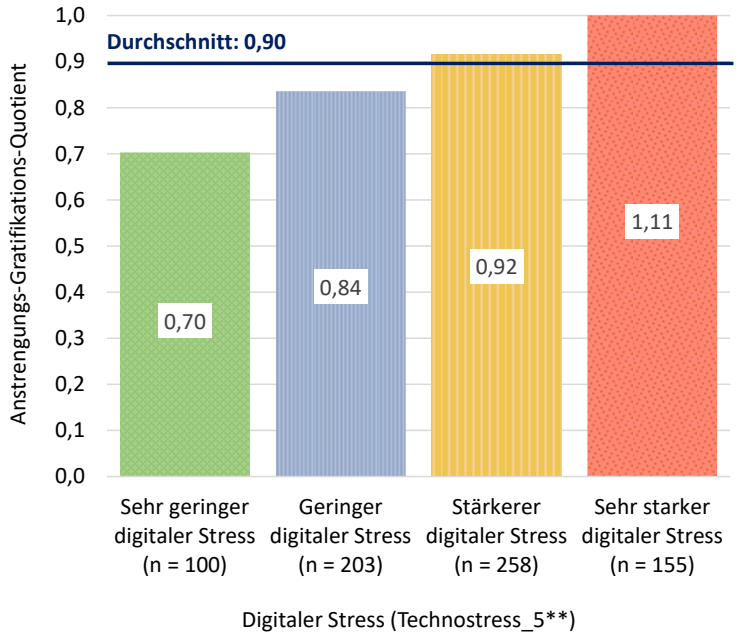
Beschäftigungsbedingungen und Gesundheit: Digitalisierung

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Veränderung der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung
Mittelwerte (n = 867)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit vom Ausmaß des digitalen Stresses
Mittelwerte (n = 716)*



* Nicht alle Mittelwertunterschiede signifikant
** 5er Skala: Verletzung der Privatsphäre, Komplexität, Voführeffekt, Rollenunklarheit, Überlastung

74%

der Lehrkräfte nehmen unter den aktuellen Rahmenbedingungen eine Zunahme der Belastung durch die Digitalisierung wahr

58%

der Lehrkräfte erfahren sehr starken oder stärkeren digitalen Stress

26%

der Lehrkräfte finden eine unzuverlässige IT-Infrastruktur vor, die kaum nutzbar ist

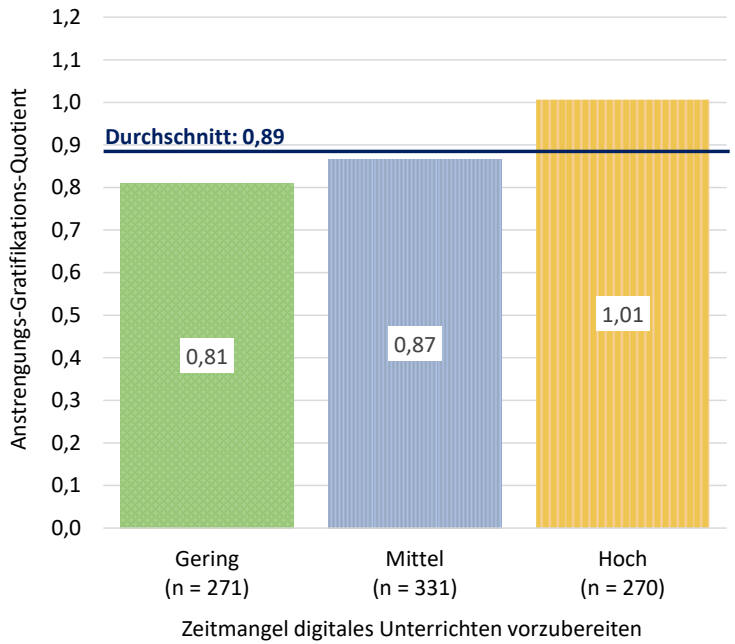
Lösungsmöglichkeiten:

- Beteiligungsorientierte Gestaltung des digital unterstützten Lehrens und Lernens Gemeinsame Schulentwicklung statt individuelles Durchwurschteln
- Gesundheitsschutz als gleichwertiges Ziel bei der Umsetzung der Digitalisierung

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

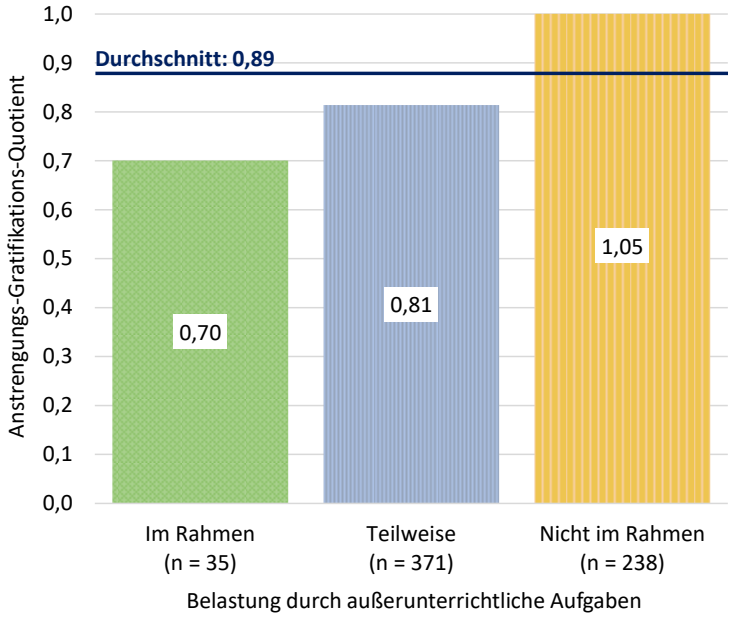
Beschäftigungsbedingungen und Gesundheit: Zeitmangel und außerunterrichtliche Aufgaben

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit vom Zeitmangel, digitales Unterrichten vorzubereiten
Mittelwerte (n = 872)*



* Nicht alle Mittelwertunterschiede signifikant

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Belastung durch außerunterrichtliche Aufgaben
Mittelwerte (n = 644)*



* Nicht alle Mittelwertunterschiede signifikant

31%

der Lehrkräfte erleben großen Zeitmangel bei der Vorbereitung digital unterstützten Unterrichts

37%

der Lehrkräfte sagen, die außerunterrichtlichen Aufgaben sind nicht mehr im Rahmen

Sie sind dadurch einem signifikant höheren Gesundheitsrisiko ausgesetzt.

Lösungsmöglichkeiten:

- Entlastungen für die Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens
- Temporäre Entlastungen bei akutem Druck
- Abgabe von Aufgaben an andere Beschäftigtengruppen (z.B. Verwaltung, Sozialpädagogik, IT-Betreuung)

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Empfehlungen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Hamburger Lehrkräfte

1. Die Bewertung der Lage wird von der pessimistische Erwartung der Lehrkräfte bestimmt, dass die Leistungsanforderungen und Probleme immer weiter zunehmen werden.
   ➔ Eine glaubwürdige und nachhaltige Entlastungsstrategie für die Hamburger Schulen hätte positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Lehrkräfte

2. Zu viele (außerunterrichtliche) Aufgaben und hoher Arbeitsdruck drängen Lehrkräfte dazu, ein zu hohes Arbeitspensum einzugehen und damit langfristig ihre Gesundheit zu vernachlässigen
   ➔ Bessere Personalausstattung und mehr Ressourcen zur Entlastung
   ➔ Abgabe von Aufgaben an andere Berufsgruppen (Verwaltung, Sozialpädagogik, IT-Betreuung)
   ➔ Abbau digitalen Stresses

3. Gesundheitsschutz heißt auch Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Leben, damit Lehrkräfte mehr am sozialen Leben teilhaben und Konflikte im Privaten aufgrund von Arbeitsstress vermieden werden
   ➔ Temporäre individuelle Entlastung bei akutem Arbeitsdruck (auch unterrichtliche Maßnahmen)
   ➔ Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte und gezielte Entlastungsgespräche

4. Die Art der Umsetzung der Digitalisierung erhöht unter den aktuellen Rahmenbedingungen die Gesundheitsrisiken
   ➔ Nutzungsfreundliche Gestaltung und zuverlässige technische Infrastruktur und IT-Support
   ➔ Gestaltung der Digitalisierung in den Schulen so, dass sie die Arbeitsbelastung reduziert
   ➔ Mehr zeitliche Spielräume, um gemeinsam neue, mediengestützte Unterrichtsformen zu entwickeln

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Steckbrief der Studie

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte

- Ziel: Repräsentative Ergebnisse für Hamburger Lehrkräfte
- Ziel: 5% bis 10% der Lehrkräfte der Grundgesamtheit in den untersuchten Schulformen in öffentlicher Trägerschaft
  - **Stadtteilschule** (StS)
  - **Gymnasium** (GY)
- Ziel: Tatsächliche Arbeitszeiten (IST) identifizieren und Abgleich mit individuellen SOLL-Vorgaben nach Faktorenmodell
- Ziel: Mismatch identifizieren (nur aggregiert möglich)
- Ziel: Vergleich mit anderen Bundesländern





Eckpunkte

- **Arbeitszeiterfassung** möglichst lange Periode mit Schul- u. Ferienzeit
- **Arbeitsbelastung** Zwei Onlinebefragungen zu je 30 Minuten
- **Feldphase** 5. Februar – 28. August 2024 / komplettes 2. HJ 2023/24
- **Feldzugang** über Schul-Multiplikator*innen
- **Plattform** mit eigenem Zeiterfassungstool (PWA) und indiv. Accounts
- **Kommunikationsforum** zum Austausch unter Multiplikator*innen

© 2025 Kooperationsstelle Universität Göttingen
© Kooperationsstelle Universität Göttingen

Lehrkraftstudien der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen

Arbeitszeitstudie 2015/2016 an Niedersächsischen Schulen	(2016)	**Studie 1** Niedersachsen
Arbeitsbelastungsstudie 2016 an Niedersächsischen Schulen	(2017)	**Studie 2** Niedersachsen
Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland – MTS-Expertise	(2018)	**Studie 3** MTS-Expertise
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020	(2020)	**Studie 4** Frankfurt/Main
Digitalisierung im Schulsystem 2021 (Deutschland, alle Bundesländer)	(2021)	**Studie 5** Deutschland
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Sachsen 2022	(2023)	**Studie 6** Sachsen
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Berlin 2023/2024	*(2025)*	**Studie 7** Berlin
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Hamburg 2023/2024	*(2025)*	**Studie 8** Hamburg

Alles abrufbar unter www.arbeitszeitstudie.de / www.digitalisierung-studie.de

© 2025 Kooperationsstelle
Universität Göttingen

© Kooperationsstelle Universität Göttingen

KOOPERATIONSSTELLE
HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
IN PUBLICA COMMODA SEIT 1737

uzbonn
Richtig fragen.

MAX TRAEGER-STIFTUNG

Arbeitszeit Lehrkräfte Hamburg

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte 2024 Empirische Studie

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen:

Dr. Frank Mußmann (Sozialwissenschaftler, Leitung)
Dr. Thomas Hardwig, (Soziologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)
Dr. Martin Riethmüller (Diplom-Psychologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Unter Mitwirkung des studentischen Teams der Kooperationsstelle

Webreferenz: www.Arbeitszeitstudie.de

Mail: arbeitszeitstudie@uni-goettingen.de / URL: www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de