Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte Nr 8:

Lehrkräfte in der Gratifikationskrise

Mehr als 3.000 Berliner Lehrkräfte *haben aktiv an der Studie teilgenommen, um im Schuljahr 2023 / 2024 jeden Tag und detailliert ihre Arbeitszeit und Arbeitsbelastung in ihren zahlreichen Tätigkeiten exakt zu dokumentieren. Sie schafften mit ihrem freiwilligen Engagement die Grundlage für eine wissenschaftliche Analyse der Arbeitsbelastungen von Berliner Lehrkräften in allen öffentlichen Schulformen (Ausnahme: Förderschulzentren) durch die Kooperationsstelle der Universität Göttingen. Die Auswertung der Arbeitszeit-Daten des gesamten Schuljahres beginnt im Herbst 2024.*

Bis die Arbeitszeitbefunde vorliegen beschäftigen wir uns in unseren Arbeitspapieren mit weiteren Aspekten der Arbeitsbelastung von Lehrkräften. Dazu wurden 2.744 Lehrkräfte zu ihrer Arbeitssituation sowie zum Stand der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens an ihrer Schule befragt. Die Umfrage fand in zwei Teilen statt. Im November 2023 und im August 2024. In den Arbeitspapieren wird über die aus den aktuellen Anforderungen resultierenden Arbeitsbelastungen und das Niveau des digitalen Stresses bei der Arbeit berichtet. Es wird auch um die Einschätzungen der Lehrkräfte gehen, wieweit ihr berufliches Engagement wertgeschätzt wird und welchen Gesundheitsrisiken sie ausgesetzt sind. Zudem wurde eine Teilgruppe gebeten, ihre Erfahrungen als Quer- bzw. Seiteneinsteigende in den Lehrberuf zu teilen. In den in loser Folge erscheinenden Arbeitspapieren werden Ergebnisse aus der Umfrage nach und nach veröffentlicht.

Diese Ausgabe *analysiert die Gesundheitsrisiken von Lehrkräften mit dem Effort-Reward-Imbalance (ERI) Instrument von Siegrist u.a., ein international anerkanntes Instrument zur Bewertung von Gesundheitsrisiken.*

Inhalt

1 Einführung: Berufliche Anstrengung und Gratifikationen und daraus resultierende Gesundheitsrisiken 2

2 Dreißig Prozent der Berliner Lehrkräfte befinden sich in einer Gratifikationskrise 4

2.1 Mitglieder der Schulleitung und Sonderpädagog*innen sind etwas seltener stark betroffen 4

2.2 In der Grundstufe befinden sich mehr Lehrkräfte in einer Gratifikationskrise 5

3 Lehrkräfte in der Gratifikationskrise weisen signifikant schlechtere Gesundheitswerte und ein eingeschränktes Wohlbefinden auf 6

4 Es ergeben sich verschiedene Ansatzpunkte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Lehrkräften 8

4.1 Lehrkräfte, die ihre beruflichen Anforderungen nicht mehr mit dem privatem Leben vereinbaren können, haben ein sehr stark erhöhtes Gesundheitsrisiko 8

4.2 Entlastungen bei den außerunterrichtlichen Aufgaben senken das Gesundheitsrisiko 9

4.3 Kleinere Klassen reduzieren das Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte im Sekundarbereich 9

4.4 Eine gezielte Gestaltung der Digitalisierung kann die Gesundheitsrisken für Lehrkräfte begrenzen 10

4.5 Insbesondere lohnt es sich, bei digitalem Stress zu intervenieren 11

4.6 Weitere Möglichkeiten der Unterstützung bestehen in der Bereitstellung von IT-Support 11

4.7 Eine zuverlässige IT-Infrastruktur mit weniger Störungen und Ausfällen ist gesundheitsförderlich 12

4.8 Mehr Zeit für die Vorbereitung und Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens 12

4.9 Schulentwicklung zur Verbesserung der digitalen Reife – ein Beitrag zum Gesundheitsschutz 13

5 Der Beruf der Lehrkräfte ist mit hohen und eher steigenden Gesundheitsrisiken verbunden – Studienvergleich mit anderen Berufsgruppen 14

6 Schlussfolgerungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Lehrkräften in Berlin 17

KOOPERATIONSSTELLE HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Dr. Frank Mußmann,
Dr. Thomas Hardwig

www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de
www.arbeitszeitstudie.de

1 Einführung: Berufliche Anstrengung und Gratifikationen und daraus resultierende Gesundheitsrisiken

Wer eine Ausbildung absolviert und dann in einen Beruf eintritt, verbindet dies mit bestimmten Erwartungen. Dabei spielen Vorstellungen von den Anforderungen eine Rolle, die man im Beruf bewältigen, und Leistung, die man erbringen muss; ferner Vorstellungen von den ideellen und materiellen Vorteilen („Gratifikationen"), die man mit der beruflichen Position erlangen kann; beispielsweise attraktive Arbeitsinhalte, soziale Anerkennung und gesellschaftlichen Status. Zudem gibt es Erwartungen an das Gehalt und die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Dies gilt für jeden Beruf. Lehrkräfte haben durch mehrjähriges Lehramtsstudium sowie i.d.R. achtzehnmonatiges Referendariat persönlich erheblich investiert und sich damit für ihren Berufs- und Lebensweg auch ziemlich festgelegt – dafür erwarten sie dann eine entsprechende Gegenleistung, wenn sie den Beruf ausüben.

Man kann sich das als eine Art psychologischen Anhang zum Arbeitsvertrag vorstellen, der zwischen Beschäftigten und ihren Arbeitgebern geschlossen wird. Dieser enthält die impliziten Vorstellungen von als angemessen empfundenen (eigenen) Leistungen und den erwarteten Gegenleistungen des Arbeitgebers. Wird dieser soziale Tausch als angemessen empfunden, sind die Beschäftigten zufrieden mit dem, was sie beruflich erreicht haben. Im Unterschied zu wissenschaftlichen Ansätzen, die das Verhältnis von Belastungen und Ressourcen auf der Ebene der jeweiligen *Tätigkeiten* bewerten (dazu mehr im AP 10), wird in diesem Arbeitspapier das *Arbeitsverhältnis* (Arbeitsanforderungen, Anerkennung, Entgelt und Beschäftigungssicherheit) betrachtet.

Werden die Erwartungen an den sozialen Tausch nämlich verletzt, verursacht dies starke Emotionen und Stress mit negativen Auswirkungen auf die mentale und physische Gesundheit. *„Das (…) Ungleichgewicht zwischen erbrachtem Arbeitseinsatz und erwartetem, oder erfahrenem Gewinn wird entweder (seltener) in Form eines dramatischen Lebensereignisses erlebt (z.B. versagte Beförderung, Deklassierung trotz guter Leistung, Entlassung bei hohem Arbeitseinsatz), oder (häufiger) in Form wiederkehrender Erwartungsenttäuschungen und Frustrationen im alltäglichen Leistungszusammenhang der Erwerbsarbeit, die in Kauf genommen, bagatellisiert oder verdrängt werden."* (Siegrist 2014, S. 21). Die starken Emotionen und Stressreaktionen bei einem solchen Ungleichgewicht („Imbalance") sind nach Siegrist (2014, 22) dadurch bedingt, dass das zentrale menschliche Bedürfnis nach sozialer Anerkennung verletzt wird, *„weil versagte Anerkennung als Bruch eines grundlegenden, in der Evolution menschlicher Vergesellschaftung tragenden Prinzips, der Norm sozialer Reziprozität, erlebt wird."* Die dadurch bedingten Gesundheitsfolgen sind mit einer wirklich beeindruckenden Anzahl von Studien inzwischen solide belegt worden (Siegrist 2012). Dazu zählen zahlreiche Einschränkungen des Wohlbefindens und der Gesundheit, erhöhte krankheitsbedingte Fehlzeiten aber vor allem auch ein höheres Risiko für Herz-Kreislauf-, sowie vielfältige psychiatrische Erkrankungen. Oder anders formuliert: Durch ein günstiges Verhältnis von Anstrengungen und Gratifikationen erzeugte positive Emotionen fördern Wohlbefinden (Wellbeing) und Gesundheit (Siegrist 2012, S. 2).

In diesem Papier soll analysiert werden, inwieweit die Erwartungen von Berliner Lehrkräften an ihren Beruf gegenwärtig im Schulalltag erfüllt werden. Wie der Titel des Arbeitspapiers *„Lehrkräfte in der Gratifikationskrise"* bereits verrät, steht es nicht gut um den Beruf. Vielmehr lässt sich zeigen, dass für viele Lehrkräfte der soziale Tausch nicht mehr ausgeglichen ist, sie das Gefühl haben, viel mehr in den Beruf einzubringen als sie am Ende zurückbekommen. Das Ausmaß dieser Problematik und seine Bedeutung, sollen hier genauer ausgeleuchtet werden.

Zur Methode

Grundlage der Bewertung ist der Fragebogen zur *Effort-Reward-Imbalance (ERI)* von Siegrist (2004), eine aus siebzehn Fragen bestehende Bewertung von Anstrengungen und Gratifikationen (siehe Tabelle). Auf der Seite der Gratifikationen werden drei große Bereiche unterschieden, die auch jeweils für sich eine große Bedeutung für die Gesundheit von Beschäftigten haben (Siegrist 2012): erfahrene Wertschätzung, Beschäftigungssicherheit sowie die Erfüllung von Aufstiegs- und Karriereerwartungen. Der Fragebogen begründet ein vom Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin anerkanntes Verfahren zur Verhältnisprävention.

Bei der Auswertung folgen wir der Vorgehensweise bei Siegrist u.a. (2004), um einen direkten Vergleich mit früheren Studien durchführen zu können. (In jüngeren Versionen wurden die Antwortoptionen leicht verändert.) Demnach führen die jeweiligen Antworten auf jede Frage zu Punktwerten zwischen 1 und 5. Die Ergebnisse zu jedem Thema werden als Summenwerte der Einzelfragen ausgewiesen (z.B. *Anstrengung*). Bei sechs Fragen zu Anstrengung lassen sich

also zwischen 6 und 30 Punkten erreichen. Der *Anstrengungs-Gratifikations-Quotient* ermittelt sich aus dem Verhältnis von Anstrengungen und Gratifikationen, wobei die unterschiedliche Anzahl an Variablen durch einen Korrekturfaktor ausgeglichen wird. Bei einem Quotienten oberhalb von 1,0 (*Imbalance*) liegt ein hohes Risiko für die Gesundheit vor. Dies haben zahlreichen Studien belegt. Beispielsweise gaben Beschäftigte im oberen Drittel des Quotienten eine *„mehr als 2,5 fach erhöhte Wahrscheinlichkeit an, in den letzten beiden Jahren durch körperliche Beschwerden bedingte erhebliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit und des Wohlbefindens erfahren zu haben, im Vergleich zu Angehörigen der Referenzgruppe (unteres Terzil).“* Rödel u.a. (2004, 233). Lehr u.a. (2009, 378) kommen zum Ergebnis, dass Lehrkräfte, die eine Imbalance aufweisen eine vierfache Wahrscheinlichkeit haben, an affektiven Störungen wie Depression zu leiden als Personen mit einer positiven Bilanz.

Fragebogen nach Siegrist u.a. (2004)

Anstrengung

ERI01 Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.

ERI02 Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.

ERI03 Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen.

ERI04 Ich bin häufig gezwungen, Mehrarbeit zu leisten.

ERI05 Meine Arbeit ist körperlich anstrengend.

ERI06 Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.

Wertschätzung

ERI07 Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.

ERI08 Ich erhalte von meinen Arbeitskolleg*innen die Anerkennung, die ich verdiene.

ERI09 Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung.

ERI10 Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt. (umgekehrt)

ERI15 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

Beschäftigungssicherheit

ERI12 Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. (umgekehrt)

ERI13 Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. (umgekehrt)

Aufstieg

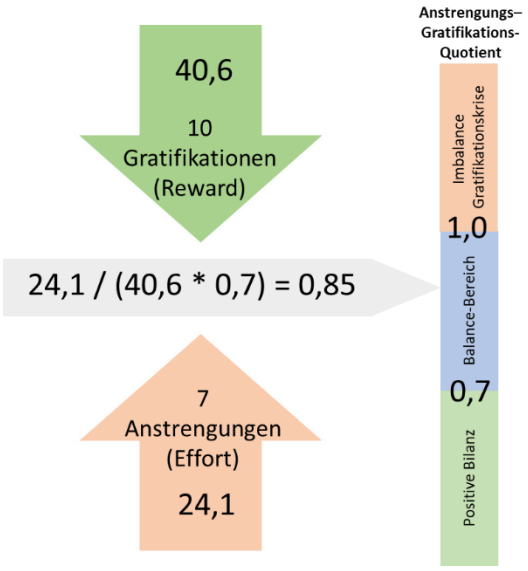
ERI14 Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.

ERI11 Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht. (umgekehrt)

ERI16 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.

ERI17 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt für angemessen.

Dies wird damit erklärt, dass in diesen Fällen die Anstrengungen die Gratifikationen übersteigen und Beschäftigte eine erhöhte emotionale Stressreaktion entwickeln. Sie erleben eine Gratifikationskrise. Nach Ergebnissen von Lehr u.a. (2009) beginnt der Bereich erhöhten Risikos bereits bei 0,715. Diese Grenze wird methodisch übernommen, aber in allen Auswertungen und Grafiken nur einstellig dargestellt (0,7). Entsprechend erscheint es für Vergleiche sinnvoll, zusätzlich zur *Imbalance* (Quotient oberhalb von 1,0) zwischen einer Gruppe mit positiver Bilanz von Anstrengungen und Gratifikationen (*positive Bilanz bis 0,7*) und einer Gruppe, die durchaus Schwierigkeiten bekommt, beides auszubalancieren (*Balance-Bereich 0,7 – 1,0*) zu unterscheiden.



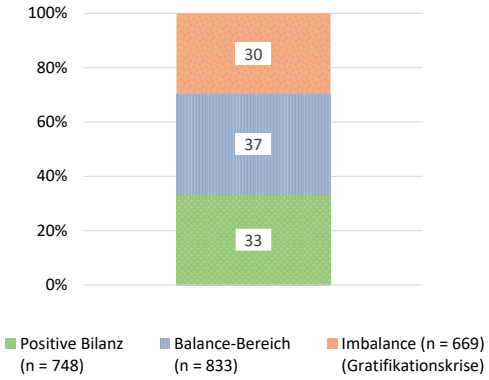
Bei der statistischen Überprüfung der Zurechnung der Fragen zu den Bereichen (z.B. Anstrengung usw.) im Sample mittels Faktoranalyse mussten wir feststellen, dass die Frage ERI12 sich nicht als Gratifikation darstellte, sondern von Lehrkräften inzwischen als Anstrengung aufgefasst wird. Im Originalfragebogen wird sie (ebenso wie ERI10, ERI11, ERI13) negativ gefragt, aber positiv (also revers als Gratifikation) ausgewertet. ERI12 lädt aber in einer Faktoranalyse der Sampledaten eindeutig auf den ersten Faktor (*Anstrengung*). Übrigens gleichermaßen in der in Auswertung befindlichen Hamburger Studie. Lehrkräfte in Berlin und Hamburg haben offenbar keine optimistischen Erwartungen an die zukünftige Entwicklung ihres Berufes.

Dieser Wechsel in der Bedeutung der Variable hat zur Konsequenz, dass wir für eigene Auswertungen den statistischen Zusammenhängen unseres Samples folgen, also ERI12 wie eine Anstrengung behandeln. Dadurch verändert sich die Gewichtung der Fragen (sieben Anstrengungen zu zehn Gratifikationen) und entsprechend der Gewichtungsfaktor bei der Ermittlung des Quotienten (siehe Siegrist u.a. 2004). Bei Vergleichen mit anderen Studien, ermitteln wir die Werte jedoch in klassischer Weise, d.h. ERI12 wird dann als Gratifikation behandelt (*Beschäftigungssicherheit*). Dies erklärt unterschiedliche Angaben z.B. über die Größe der Gruppe in der Imbalance oder einzelne Werte im Abschnitt 5, wo die Ergebnisse mit anderen Studien verglichen werden.

2 Dreißig Prozent der Berliner Lehrkräfte befinden sich in einer Gratifikationskrise

Verschaffen wir uns im Folgenden zunächst einmal einen Überblick über die Lage unter den Berliner Lehrkräften. Die insgesamt 2.252 Lehrkräfte, die alle Frage zum *ERI* beantwortet haben, teilen sich auf die drei oben beschriebenen Risikogruppen wie folgt auf: 33% ziehen eine positive Bilanz von Anstrengung und Gratifikation (Quotient bis 0,7). 37% der Lehrkräfte befinden sich im Balance-Bereich zwischen 0,7 und 1,0. 30% der Lehrkräfte befinden sich in der Gratifikationskrise. Sie erfahren eine „Imbalance" und haben das höchste Gesundheitsrisiko der drei Gruppen.

Lehrkräfte mit und ohne Gratifikationskrise in Prozent (n = 2.252)



Der Anteil von 30% ergibt sich auf Basis der angepassten Berechnung des Quotienten (siehe oben). Bei einer Berechnung nach Siegrist u.a. (2004) läge der Wert sogar bei 33,1%. Auch bei der angepassten Berechnungsweise erscheint es uns sinnvoll, einen Grenzwert von 1,0 anzunehmen. Denn neben Aspekten der Vergleichbarkeit ist daran zu erinnern, dass der Grenzwert 1,0 auch bei Siegrist u.a. keine absolute Grenze darstellt, ab der eine Gesundheitsgefährdung auftritt. Vielmehr haben auch Beschäftigte mit einem Wert von 0,9 ein höheres Gesundheitsrisiko als Personen mit einem Wert von z.B. 0,6.

2.1 Mitglieder der Schulleitung und Sonderpädagog*innen sind etwas seltener stark betroffen

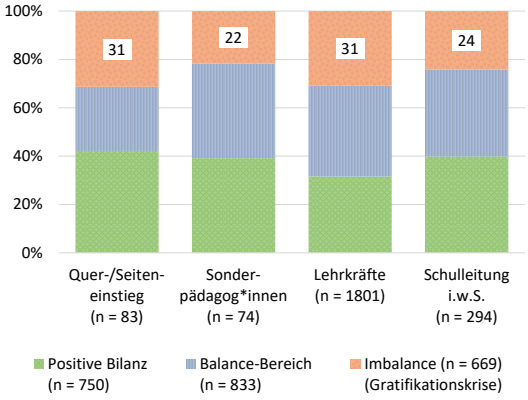
Der Anteil der Risikogruppe unterscheidet sich zwischen den Tätigkeitsgruppen. Bei Mitgliedern der Schulleitung im weiteren Sinne ist der Anteil mit 24% signifikant geringer als bei Lehrkräften (31%) ohne diese Zusatzaufgaben oder Beförderungsämter.

Dies liegt daran, dass Mitglieder der Schulleitung i.w.S. Gratifikationsmerkmale höher bewerten, sowohl Wertschätzung (20,4 statt 19,9 Punkte) als auch Aufstieg (17,2 statt 15,5). Zudem verbinden sie mit ihrer Rolle keine erhöhten Anstrengungen (23,8 statt 24,2 Punkte). Sie gelangen in die Rolle der Schulleitung i.w.S. durch Auswahl- und Eignungsprozesse, was sich offenbar auch in ihrer subjektiven Beurteilung von Anforderungen niederschlägt.

Interessant ist darüber hinaus, dass auch bei den wenigen Sonderpädagog*innen im Sample sich nur 22% in einer Gratifikationskrise befinden. Wie die Mitglieder der Schulleitung i.w.S. haben sie etwas höhere Werte für Wertschätzung (20,6) und Aufstieg (17,2) als andere Lehrkräfte. Allerdings bewerten sie die Anstrengungen von allen Tätigkeitsgruppen am höchsten (24,6 Punkte).

Bei der ebenfalls kleinen Gruppe der Lehrkräfte im Quer- und Seiteneinstieg befinden sich wie bei den anderen Lehrkräften 31% in einer Gratifikationskrise. Jedoch aus anderen Gründen. Diese Gruppe nimmt überdurchschnittlich viel Wertschätzung wahr (21,0), vor allem von Vorgesetzten. Sie ist sich bezüglich ihrer Aufstiegsperspektiven aber sehr unsicher (13,0). Hierbei schlägt zu Buche, dass sie sich nicht gemäß ihrer Leistung vergütet sehen und ihrer Meinung nach ihre Ausbildung und Leistung nicht genügend Anerkennung findet. Zudem beurteilen sie die Beschäftigungssicherheit etwas kritischer (4,5 statt 4,9). Ein aufgrund der befristeten Verträge zumindest bei Seiteneinsteigenden überraschend mildes Urteil. Ein wenig ausgeglichen wird dies durch die niedrigste Bewertung bei den Anstrengungen (22,1). Alles in allem stimmen die Bewertungen dieser Gruppe beim ERI mit den Ergebnissen in Arbeitspapier 6 (Lehrkräfte mit Seiten- und Quereinstieg) sehr gut überein.

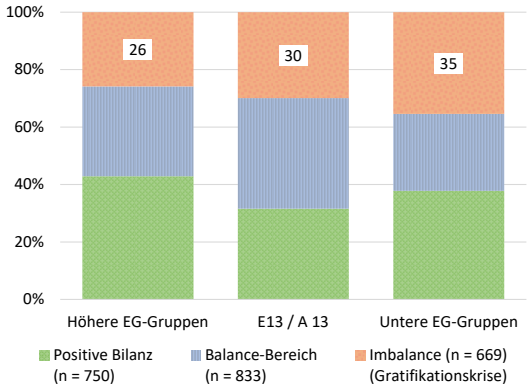
Lehrkräfte in der Gratifikationskrise Anteile in den Tätigkeitsgruppen in Prozent (n = 2.252)*



* Unterschiede zwischen Schulleitung i.w.S. und Lehrkräften signifikant

Die Ergebnisse zu den Tätigkeitsgruppen werden durch eine Betrachtung nach Entgeltgruppen bestätigt: Lehrkräfte mit Entgeltgruppen E14 / A14 oder höher ziehen eine signifikant günstigere Bilanz. 26% von ihnen befinden sich in der Gratifikationskrise, 35% sind es bei den unteren Entgeltgruppen. Den Unterschied machen hier erneut vor allem die Aufstiegsmöglichkeiten. Höhere Entgeltgruppen (17,2) unterscheiden sich diesbezüglich deutlich von mittleren (15,7) und unteren Entgeltgruppen (13,0).

Lehrkräfte in der Gratifikationskrise
Anteile in den Entgeltgruppen
in Prozent (n = 2.252)*



* Unterschiede zwischen Höheren EG-Gruppen und den anderen signifikant

Von den Vollzeitkräften befinden sich 31,1% in einer Gratifikationskrise, während es bei Teilzeitkräften 28,4% sind, der Unterschied wird jedoch nicht signifikant.

Geschlecht

Es gibt geschlechtsspezifische Unterschiede. Der Anteil der männlichen Lehrkräfte in der Imbalance ist geringer (25,5%) als bei weiblichen (31,1%). Werden die Gruppen jedoch nach Schulformen kontrolliert, dann relativieren sich die Unterschiede, z.B. in der Grundstufe 33,3% bei Männern gegenüber 34,3% bei Frauen; im Sekundarbereich 24,2 zu 29% – werden aber nicht nicht signifikant.

Alter

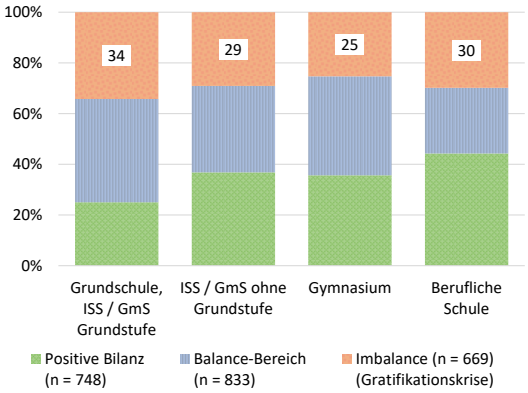
Das Alter spielt keine bedeutsame Rolle. Der Imbalance-Anteil liegt in den Altersgruppen zwischen 20 und 39 Jahren und zwischen 50 und 54 Jahren etwa 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Insofern ergibt sich eine ganz schwach abnehmende Tendenz. Die Unterschiede werden allerdings nicht signifikant. Die Lehrkräfte, die mit einem Alter von mehr als 65 Jahren noch im Dienst sind, machen dies wahrscheinlich noch, weil sie für sich eine positive Bilanz ziehen können.

2.2 In der Grundstufe befinden sich mehr Lehrkräfte in einer Gratifikationskrise

Werden die unterschiedlichen Schulformen verglichen, dann zeigt sich der höchste Anteil von Lehrkräften mit Gratifikationskrise mit 34% in der Grundstufe (Grundschule und Gemeinschaftsschule). Auch ist dort der Balance-Bereich am größten, was gleichzeitig bedeutet, dass in der Grundstufe die wenigsten Lehrkräfte eine positive Bilanz ziehen. Statistisch wird auch nur dieser Unterschied zwischen der Grundstufe und den Schulen des Sekundarbereichs signifikant.

Lehrkräfte in der Grundstufe zeigen die höchsten Anstrengungswerte (25,3). Schulen im Sekundarbereich schneiden dagegen günstiger ab (ISS/GmS ohne Grundstufe: 23,9, GY: 23,5 und BBS: 22,6). In der Grundstufe auffällig sind v.a. überdurchschnittliche Werte bei *körperliche Anstrengung* (ERI04), dem Gefühl *immer mehr Arbeit leisten zu müssen* (ERI06) und eine *Verschlechterung der Arbeitssituation* zu erleben (ERI12-umcod.). Darüber hinaus erfahren Lehrkräfte der Grundstufe eine unterdurchschnittliche Wertschätzung (19,7). (Berufliche Schule: 19,9; ISS/GmS: 20,1; GY: 20,3).

Lehrkräfte in der Gratifikationskrise
Anteile in den einzelnen Schulformen
in Prozent (n = 2.252)*



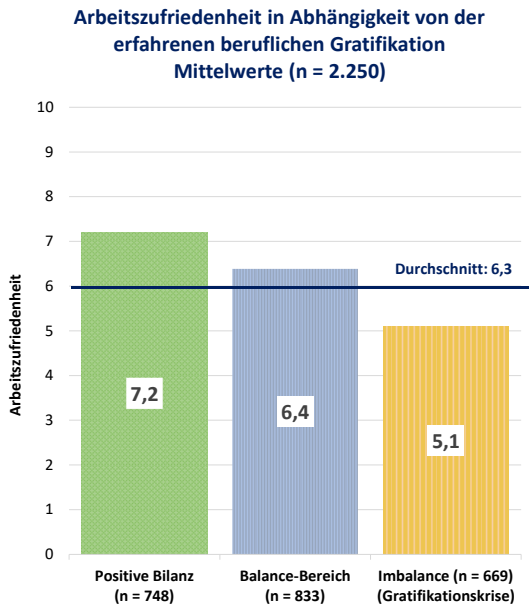
* Unterschiede zwischen Grundstufe und Sekundarbereich signifikant

3 Lehrkräfte in der Gratifikationskrise weisen signifikant schlechtere Gesundheitswerte und ein eingeschränktes Wohlbefinden auf

Das Modell der Effort-Reward-Imbalance von Siegrist u.a. wurde entwickelt, um die Gesundheitsfolgen von Arbeit genauer zu untersuchen. Entsprechend der Annahmen des Modells, weisen die 30% der Berliner Lehrkräfte, die sich in der Gratifikationskrise befinden, auch eine signifikant schlechtere Gesundheitssituation auf. Dies lässt sich zeigen, indem wir die drei Gruppen, also die mit positiver Bilanz, im Balance-Bereich und die in der Imbalance miteinander vergleichen.

Arbeitszufriedenheit

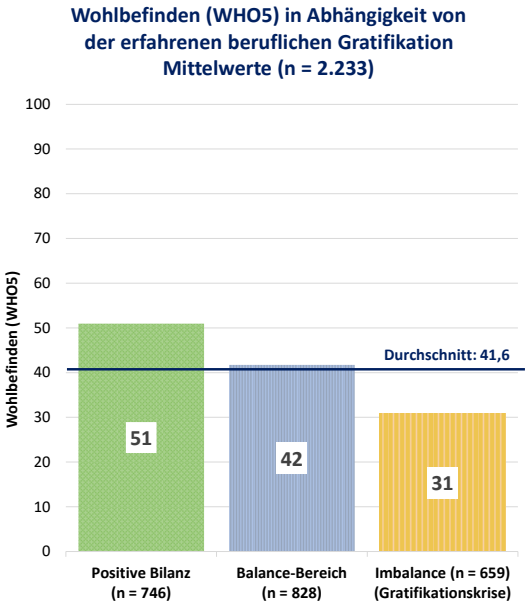
Ein zentrales Kriterium für die längerfristige Motivation von Beschäftigten ist die Arbeitszufriedenheit. Das gesamte Sample erreicht eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit mit 6,3 von 10 Punkten. Dies ist vergleichbar mit unseren Befragungen 2020 in Frankfurt (6,6) und Sachsen 2022 (6,2). Lehrkräfte die eine positive Bilanz von Anstrengungen und Gratifikationen ziehen, erreichen 7,2 Punkte. Lehrkräfte im Balance-Bereich liegen noch knapp oberhalb des Mittelwertes (6,4). Während Lehrkräften in der Gratifikationskrise ihre Arbeitszufriedenheit deutlich abgeschlagen mit 5,1 Punkten bewerten.



Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Wohlbefinden (Wellbeing)

Eine ähnliches Ergebnis zeigt sich bei der Skala zum Wohlbefinden (Wellbeing). Eingesetzt wird das in der europäischen Statistik etablierte Instrument *WHO5.* Es basiert auf fünf Fragen, die die persönliche Energie und das Engagement der Befragten messen (z.B. *In den letzten Wochen habe ich mich energetisch und aktiv gefühlt).* Die Skala wird auf 100 Punkte berechnet. Berliner Lehrkräfte erreichen einen mittleren Wert von 41,6 Punkten. In Sachsen 2022 lag der Wert bei 40 Punkten, in Hamburg 2024 bei 42 Punkten.

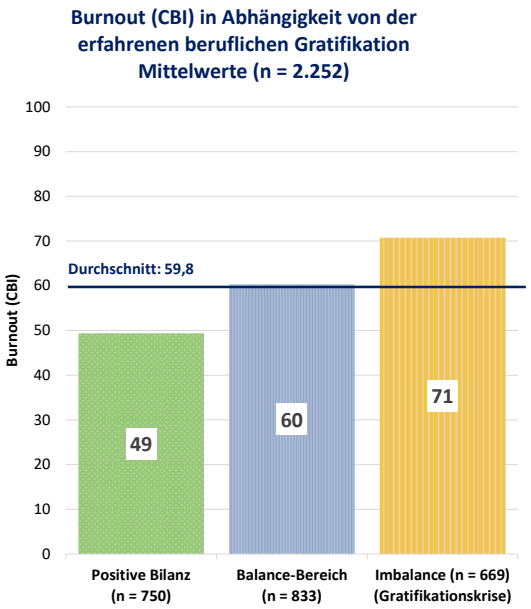


Alle Mittelwertunterschiede signifikant

In Berlin zeigen sich große Unterschiede im Wohlbefinden je nachdem welche Bilanz die Befragten aus dem Vergleich von Anstrengungen und Gratifikationen ziehen. Lehrkräfte mit einer positiven Bilanz erreichen 51 Punkte, während Lehrkräfte in der Gratifikationskrise nur 31 Punkte erreichen. Letztere befinden sich damit in einem Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos (siehe Arbeitspapier 7).

Psychische Erschöpfung (Burnout CBI)

Die Bewertung von Anstrengung und Gratifikation ist auch signifikant mit der psychischen Erschöpfung assoziiert, die mit dem Burnout Indikator (Copenhagen Burnout Indicator CBI) gemessen wird. Auch Burnout



Alle Mittelwertunterschiede signifikant

besteht aus einer Skala mit fünf Fragen, die auf 100 Punkte bezogen wird.

Bei umfangreichen Erhebungen 2012 und 2017 wurden mit diesem Instrument 54.066 Lehrkräfte aus Baden-Württemberg und 77.089 aus Nordrhein-Westfalen untersucht und mit anderen Berufen verglichen (Nübling u.a. 2012 und 2018). Während zum selben Zeitpunkt alle anderen Berufe zusammen einen Burnout-Wert von 42 Punkten aufwiesen zeigte sich, dass Lehrkräfte einen erhöhten Burnout-Wert aufwiesen, 46 Punkte bei Lehrkräften in Ba-Wü (2012) und 49 Punkte in NRW (2018). Seitdem finden wir bei jeder unserer Erhebungen höhere Werte für Lehrkräfte:

Erhebung	Burnout (CBI)	Quelle
2020	56	Frankfurter Studie
2021	51	Digitalisierungsstudie (bundesweit)
2022	60	Sachsen Studie
2023	60	Berlin
2024	59	Hamburg

Die höheren Mittelwerte aller Lehrkräfte indizieren bereits ein erhöhte Prävalenz von Burnout gegenüber anderen Berufen.

Dabei erzielt die Gruppe in der Gratifikationskrise erwartungsgemäß einen weit über dem Mittelwert von 59,8 Punkten liegenden Wert von 71 Burnout-Punkten. Lehrkräfte im Balance-Bereich erreichen den Mittelwert, während Lehrkräfte mit positiver Bilanz von Anstrengung und Gratifikation nur 49 Punkte aufweisen – und damit in die Nähe des Mittelwerts der übrigen Berufe kommen.

Auch beim selbst bewerteten Gesundheitszustand unterscheiden sich Lehrkräfte mit Gratifikationskrise signifikant von den anderen Gruppen durch schlechtere Gesundheitseinschätzung (ohne Abbildung).

Alles in allem zeigt sich, dass Lehrkräfte in der Gratifikationskrise nicht nur einem höheren Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind, sondern auch bereits sehr viel ungünstigere Gesundheitsindikatoren aufweisen, zusammen genommen alles wichtige Signale zur Aktivierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

4 Es ergeben sich verschiedene Ansatzpunkte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Lehrkräften

Es wurde gezeigt, dass es einen hohen Anteil an Lehrkräften in Berlin gibt, die sich in einer Gratifikationskrise befinden. Dies bedeutet, dass sie einem signifikant erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Im folgenden Abschnitt sollen daher Ansatzpunkte für einen verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz herausgearbeitet werden.

Es ist ohne weitere Analyse klar, dass eine Verbesserung der einzelnen Elemente, die im Fragebogen zur *Effort-Reward-Imbalance (ERI)* direkt gefragt werden, direkt zu einem besseren Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten (AGQ) beitragen würden: Also weniger *Anstrengungen* (weniger Zeitdruck, weniger Unterbrechungen usw.) und mehr *Gratifikationen* (mehr Wertschätzung, bessere Vergütung usw.) würden helfen. Das ist durch die Methode bedingt. Um solche und vergleichbare Anstrengungen unabhängig vom Instrument analysieren zu können, werden konkrete schulspezifische Belastungen sowie allgemeine Belastungen aufgrund der Tätigkeiten als Lehrkraft in Arbeitspapier Nr 10 mit einer eigenen Methode (dem DGB-Index Gute Arbeit) analysiert.

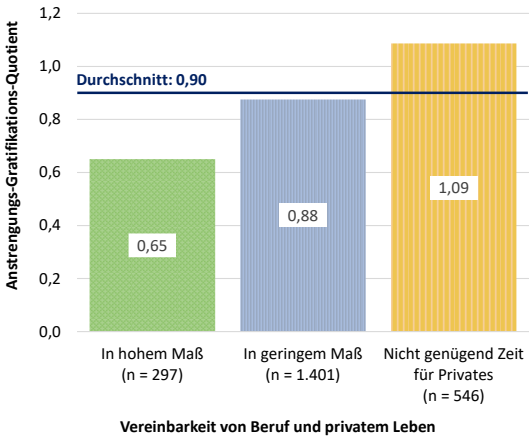
An dieser Stelle ziehen wir Aspekte der Beschäftigungssituation und allgemeinen Rahmenbedingungen heran, um zu zeigen, dass sie sehr eng mit der Bewertung des Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten verbunden sind. Diese statistischen Zusammenhänge stellen keinen Nachweis der Kausalität dar. Jedoch macht die Menge ähnlicher und gleichgerichteter Zusammenhänge klar, dass diese nicht auf Zufall beruhen, sondern vielmehr Ansatzmöglichkeiten für eine systematische Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bieten.

4.1 Lehrkräfte, die ihre beruflichen Anforderungen nicht mehr mit dem privatem Leben vereinbaren können, haben ein sehr stark erhöhtes Gesundheitsrisiko

Bei vielen hochqualifizierten Berufen mit einerseits großer Verantwortung und andererseits großen Entscheidungsspielräumen bezüglich ihrer Arbeit stellt sich die Herausforderung, eine angemessene Balance zu finden zwischen den beruflichen Anforderungen und dem privaten Leben. Dies gilt in besonderer Weise für Lehrkräfte, die aufgrund ihrer zahlreichen Aufgaben und der unbestimmten Arbeitszeit (Deputatmodell) gezwungen sind, ihre Zeitverwendung selbst zu regeln.

Um herauszufinden, welchen Zusammenhang es zwischen der Vereinbarkeit (*Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?)* und dem Gesundheitsrisiko der Lehrkräfte gibt, wurden drei Gruppen gebildet. Eine Gruppe mit 13% der Befragten, die in *hohen Maße* Zeit für private Interessen hat. Dieser Gruppe wurden fünf Personen zugeschlagen, die die Antwortoption *in sehr hohem Maße* gewählt haben. Die letzte Gruppe wäre zu klein, um eigenständig ausgewertet zu werden. Als weitere Gruppen wurden 62% der Lehrkräfte zusammengefasst, die *in geringem Maße* und 24%, die *nein* geantwortet haben.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Zeit, die man für Familie und private Interessen hat Mittelwerte (n = 2.249)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Die Auswertung ergibt einen auffallend hohen Wert des AGQ von 1,09 für die Gruppe, die nicht mehr genügend Zeit für ihre Familie, Freundschaften und privaten Interessen findet. Diese Gruppe ist einem sehr hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt, der Unterschied zu den anderen beiden Gruppen ist auffallend groß.

Wer nicht mehr genug Zeit hat, nimmt dies gegenüber der Gruppe mit ausreichend Zeitressourcen (in hohem Maße) sowohl als deutlich erhöhte Anstrengung (+ 7,5 Punkte) als auch als fehlende Gratifikationen wahr (- 6,2 Punkte). Auf der Seite der Anstrengungen liegen die größten Unterschiede bei *Mehrarbeit* (ERI04), *Zeitdruck* (ERI01) sowie *immer mehr Arbeit* (ERI06) und *Verschlechterung der Arbeitssituation* (ERI12_recod.). Bei Gratifikationen sind sowohl Aufstiegsvariablen als auch Wertschätzung beteiligt. Die berufliche Situation (ERI16) und das Gehalt (ERI17) werden nicht mehr mit der erbrachten Leistung in einem angemessenen Verhältnis gesehen. Die eigene Leistung erfährt zu wenig Anerkennung (ERI15), es werden Ungerechtigkeiten wahrgenommen (ERI10)

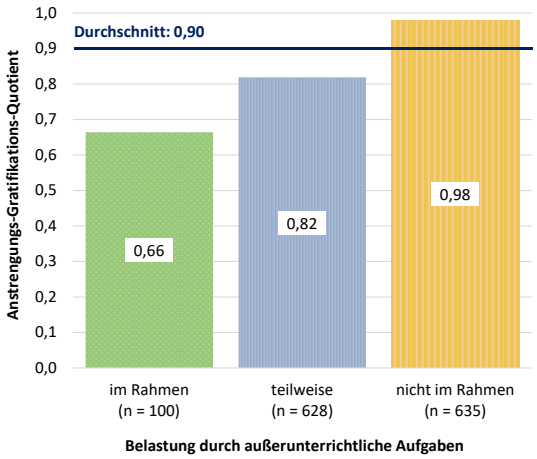
und zudem eine ausreichende Unterstützung in schwierigen Situationen vermisst (ERI09).

Lehrkräfte mit hohen Vereinbarkeitsproblemen signalisieren also aufgrund der Dauerbelastung ihres Berufes eine weitreichende Verunsicherung ihrer beruflichen Situation. Eine Entlastung von Aufgaben würde einen sehr großen Hebel darstellen, um die Gesundheitssituation nachdrücklich zu verbessern. Wahrscheinlich würden auch temporäre Entlastungen in schwierigen Situation (z.B. große Klassen, „schwierige“ Klassen, hoher Korrekturdruck o.ä.) eine gesundheitsförderliche Wirkung haben.

4.2 Entlastungen bei den außerunterrichtlichen Aufgaben senken das Gesundheitsrisiko

Ein zentraler Diskussionspunkt bei der beruflichen Situationen von Lehrkräften ist seit langem das Problem des hohen Anteils an sog. außerunterrichtlichen Aufgaben. Lehrkräfte unterrichten nicht nur, sondern bewältigen gemeinsam auch einen großen Teil der Schulorganisation. Eine gleichmäßige Verteilung dieser Aufgaben im Kollegium stellt eine Herausforderung dar. Viele Aufgaben erfordern zudem Kompetenzen (z.B. IT-Betreuung, behördliche Auflagen, Inklusionsaufgaben, Budget, Öffentlichkeitsarbeit etc.), die nicht zu den Kernkompetenzen von Lehrkräften gehören. Der Anteil dieser Aufgaben steigt seit Jahren und setzt Lehrkräfte unter Zeitdruck.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Belastung durch außerunterrichtliche Aufgaben Mittelwerte (n = 1.363)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Werden die Lehrkräfte gefragt, ob der Umfang der außerunterrichtlichen Aufgaben für sie im Rahmen liege oder nicht, antworten 7%, dass diese im Rahmen liegen. Für 46% liegen sie teilweise im Rahmen und 47% der Lehrkräfte äußern, dass sie nicht mehr im Rahmen liegen würden. (Bei dieser Auswertung haben nur 1.363 Befragte beide Fragen beantwortet, da sie in zwei verschiedenen Umfragen gestellt worden sind.)

Es zeigt sich, dass eine erhöhte Belastung durch außerunterrichtliche Aufgaben signifikant mit einem erhöhten AGQ und damit einem erhöhten Gesundheitsrisiko verbunden ist.

Dies resultiert v.a. aus einer deutlich erhöhten Wahrnehmung der Anstrengungen (6,5 Punkte), zu der v.a. vier Variablen beitragen: Lehrkräfte erfahren eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation (ERI12_umcod.), fühlen sich stärker gezwungen, Mehrarbeit zu leisten (ERI04), die Arbeit werde immer mehr (ERI06) und der Zeitdruck nimmt zu (ERI01). Umgekehrt werden Gratifikationen um 3,6 Punkte ungünstiger bewertet.

Es ist daher zu empfehlen, den Umfang dieser Aufgaben zu reduzieren (z.B. durch Abgabe an andere Beschäftigtengruppen) und daraus erwachsende Belastungen in geeigneter Weise auszugleichen.

4.3 Kleinere Klassen reduzieren das Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte im Sekundarbereich

Eine wichtige Rahmenbedingung, die zu unterschiedlichen Belastungen bei Lehrkräften beitragen kann, ist die Klassengröße. Große Klassen sind schwieriger zu unterrichten, erfordern mehr Energie und sie erhöhen den Korrekturaufwand.

Um den Einfluss der Klassengröße auf das Gesundheitsrisiko von Lehrkräften zu ermitteln, wurde wie folgt vorgegangen: Die Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen wurden nach der Anzahl ihrer Lerngruppen gefragt. Darüber hinaus wurden sie gebeten mit schulformspezifischen Spannen anzugeben, wie viele dieser Lerngruppen besonders groß bzw. klein sind. Dann wurde daraus die *Lerngruppenbelastung* ermittelt, indem die Anzahl kleiner Lerngruppen negativ und die großer Gruppen positiv gewertet wurden. Eine Lehrkraft mit einer positiven *Lerngruppenbelastung* hat also mehr große als kleine Klassen, eine mit negativer *Lerngruppenbelastung* mehr kleine als große Klassen, andernfalls ergibt sich ein ausgeglichenes Verhältnis. Natürlich handelt es sich dabei um eine pragmatische Vereinfachung. Ob die Annahme zutrifft, dass eine kleine Klasse bereits den Mehraufwand einer großen Klasse ausgleichen könnte, wäre noch genauer zu untersuchen.

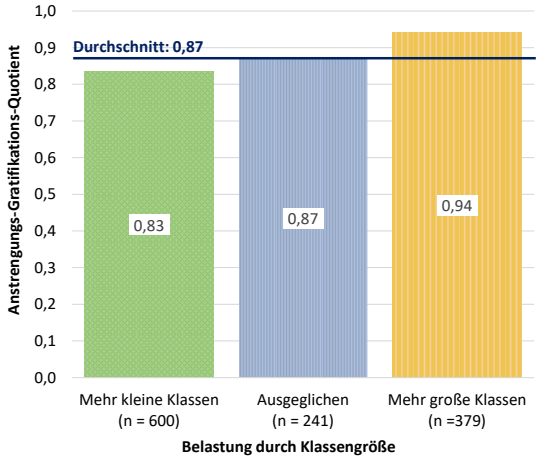
Als große Klassen galten 26 oder mehr Schülerinnen und Schüler für Grundschule, ISS / GmS, 32 oder mehr für das Gymnasium. Als Untergrenze wurde eine Klassengröße von 22 oder kleiner angenommen, im Gymnasium 20 oder kleiner. Dabei orientierten wir uns – soweit überhaupt möglich – an den Berliner Schulverordnungen, die sehr unterschiedliche Höchstgrenzen für die Schulformen vorsehen und dies unvollständig

regeln: In der Grundschule werden Bandbreiten (23 bis 26) festgelegt (mit Abweichungen nach unten bei sonderpädagogischem Förderbedarf). Für die Sekundarstufe I sind Höchstgrenzen für das Gymnasium nur für Jahrgang 7 (32), für ISS / GmS nur für Jahrgang 7 und 8 festgelegt (26) (siehe Drucksache 19/13 767 des Berliner Abgeordnetenhauses). Diese Obergrenzen laut Verordnungen wurden in unserer Auswertung als unterer Wert der großen Klassen (dann für alle Jahrgangsstufen) definiert. Da es nicht drum geht, die Höchstgrenzen zu evaluieren, sondern den Einfluss großer Klassen auf die Arbeitsbelastung zu analysieren, sind die Ungenauigkeiten der Verordnungslage für die Analyse nebensächlich.

Im Sample sind es im *Sekundarbereich* von GmS, ISS und GY 49% der Lehrkräfte, die mehr kleine Klassen haben. Bei 20% ist das Verhältnis ausgeglichen, 31% haben mehr große Klassen.

Die Analyse zeigt (siehe Abbildung), dass das Unterrichten in mehr großen Klassen mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko verbunden ist, denn diese Lehrkräfte weisen einen signifikant erhöhten AGQ auf. Lehrkräfte mit mehr großen Klassen geben eine 1,9 Punkte höhere Anstrengung an, während Gratifikationen um 1,7 Punkte niedriger bewertet werden.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Größe der Lerngruppen (Sekundarbereich ISS, GmS, GY) Mittelwerte (n = 1.220)*



* „Mehr große Klassen" unterscheidet sich signifikant

Wieweit diese Ergebnisse dadurch bedingt sind, dass die in den Verordnungen vorgegebenen Klassengrenzen überschritten werden, lässt sich anhand unserer Daten nicht sagen. Ausweislich der Antworten der Senatsverwaltung auf parlamentarische Anfragen (Drucksache 19/11 301 und Drucksache 19/13 767) gibt es jedoch in den Schuljahren 2021/22 im Gymnasium 8% der Klassen, in denen mehr als 32 Kinder unterrichtet wurden. In ISS/GmS gab es in 22% Klassen eine Frequenz von mehr als 26 Schülerinnen und Schüler.

Somit liegt es aus Gründen des Gesundheitsschutzes nahe, eine Überschreitung der Höchstgrenzen zu vermeiden. Da die großen Gruppen den verordneten Höchstwert einschließen, ist zudem zu vermuten, dass eine Absenkung der Höchstgrenzen dem Gesundheitsschutz dienen dürfte.

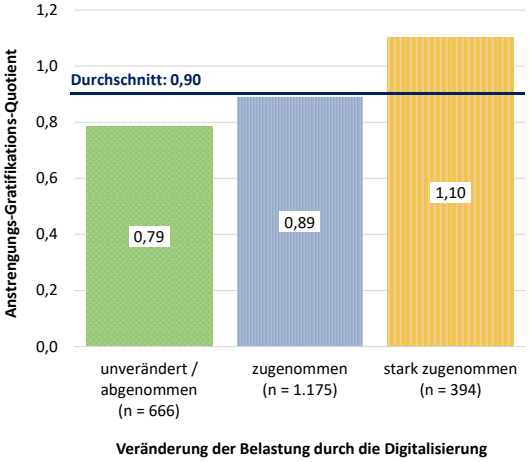
In der *Grundstufe* hatten 27% der Lehrkräfte mehr große Klassen, 42% ein ausgeglichenes Verhältnis, 31% mehr kleine Klassen. Die Analyse ergibt hier keine bedeutsamen Unterschiede zwischen diesen Gruppen und dem Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten. Dies kann daran liegen, dass die Annahme der Auswertung, dass kleine Klassen mit geringerem Aufwand verbunden sind, hier nicht richtig ist. In der Grundstufe werden teilweise kleinere Klassenstärken gebildet, um Schülerinnen und Schüler besonders zu fördern und zu unterstützen. Zudem spielt der Korrekturaufwand nicht so eine große Rolle wie bei weiterführenden Schulen.

4.4 Eine gezielte Gestaltung der Digitalisierung kann die Gesundheitsrisken für Lehrkräfte begrenzen

Einen sehr starken Effekt auf die Bewertung des AGQ hat die pauschale Einschätzung der Veränderung der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung. Da über 70% eine Verschlechterung wahrnehmen, wurden die unteren drei Gruppen zusammengefasst.

Nach Einschätzung von 30% der Lehrkräfte, die diese Frage beantwortet haben, ist ihre Belastungssituation unverändert oder hat sich verbessert. Für 53% hat die Belastung zugenommen, für 18% stark zugenommen.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Veränderung der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung Mittelwerte (n = 2.235)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Lehrkräfte, die eine starke Zunahme der Belastung wahrnehmen, weisen einen deutlich erhöhten AGQ von 1,1 auf, während die anderen beiden Gruppen ein signifikant niedrigeres Gesundheitsrisiko aufweisen.

Die großen Unterschiede basieren sowohl auf höheren Anstrengungen (5,3 Punkte) als auch weniger Gratifikationen (4,2 Punkte). Bei den Anstrengungen sind alle Variablen beteiligt. Den größten Einfluss haben dabei drei Variablen, die anzeigen, dass die Arbeit in den letzten Jahren immer mehr geworden sei (ERI06), man eine Verschlechterung der Arbeitssituation erfahre (ERI12-umcod.) und man sich gezwungen fühle, häufig Mehrarbeit zu leisten (ERI04). Auf der Seite der Gratifikationen sind die größten Unterschiede bei der Leistungsangemessenheit erfahrener Anerkennung (ERI15) und der Erfahrung ungerechter Behandlung (ERI10) zu finden. Darüber weist die Aufstiegsvariable ERI17 einen starke Differenz auf (Angemessenheit des Gehaltes).

Diese und die nachfolgenden Befunde verdeutlichen die hohe Bedeutung, die eine human-orientierte Gestaltung des digitalen Wandelns in der Schule für die Gesundheit der Lehrkräfte in der aktuellen Situation spielt.

4.5 Insbesondere lohnt es sich, bei digitalem Stress zu intervenieren

Die Bedeutung von digitalem Stress für die Gesundheit von Lehrkräften wurde in Arbeitspapier Nr. 3 bereits herausgearbeitet. Auch in dieser Auswertung zeigt sich, dass Lehrkräfte, die stärkeren digitalen Stress empfinden, einem signifikant höheren Gesundrisiko unterliegen.

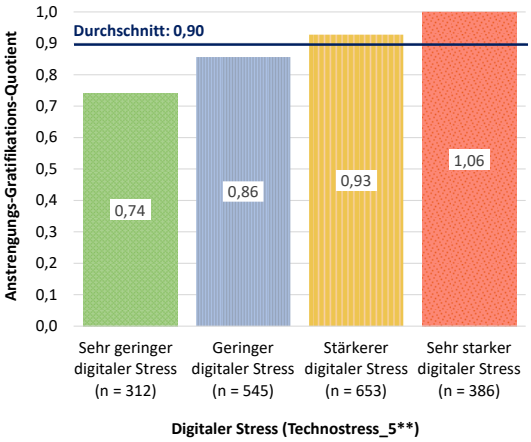
Verglichen wurden vier Gruppen, die unterschiedlich starken digitalen Stress wahrnahmen. 19% sehr geringen, 29% geringen, 34% stärkeren und 20% sehr starken digitalen Stress. Alle vier Gruppen unterscheiden sich signifikant.

Lehrkräfte mit sehr hohem digitalen Stress empfinden um 5,3 Punkte erhöhte Anstrengungen. Gratifikationen unterscheiden sich um 4,6 Punkte.

Die Wahrnehmung ist nicht ganz identisch mit der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung. Auch wenn hier erneut die größten Unterschiede bei der Verschlechterung der Arbeitssituation (ERI12-umcod.) und der Wahrnehmung liegen, dass die Arbeit in den letzten Jahren immer mehr geworden sei (ERI06). Hier wird aber auch die körperliche Anstrengung betont (ERI05).

Auf der Seite der Gratifikationen wird neben der Leistungsangemessenheit erfahrener Anerkennung (ERI15) und der Erfahrung ungerechter Behandlung (ERI10) auch das Empfinden stärker gewichtet, in schwieriger Situation nicht genügend unterstützt zu werden (ERI09). Darüber hinaus zahlen alle Aufstiegsvariablen ziemlich gleichmäßig ein.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit vom Ausmaß des digitalen Stresses Mittelwerte (n = 1.896)*

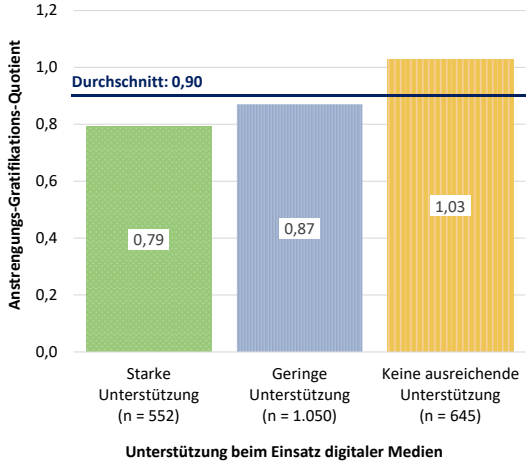


* Alle Mittelwertunterschiede signifikant
** 5er Skala: Verletzung der Privatsphäre, Komplexität, Voführeffekt, Rollenunklarheit, Überlastung

4.6 Weitere Möglichkeiten der Unterstützung bestehen in der Bereitstellung von IT-Support

Insgesamt haben 61% der Lehrkräfte der Aussage zugestimmt, dass sie beim Einsatz digitaler Medien für ihren Unterricht zu wenig Unterstützung erfahren (Arbeitspapier 1 S. 7). Für die Analyse werden folgende Gruppen gebildet: 29% der Lehrkräfte erfahren keine ausreichende Unterstützung, 47% eine geringe und 25% eine gute Unterstützung.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Unterstützung beim Einsatz digitaler Medien Mittelwerte (n = 2.247)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Fehlende IT-Unterstützung wird weniger als erhöhte Anstrengung (plus 3,1 Punkte), sondern mehr als fehlende Gratifikation wahrgenommen (4,7 Punkte). Besonders stark tragen die Einschätzungen bei, man erhalte in schwierigen Situationen keine angemessene Unterstützung (ERI09) und die erfahrene Anerkennung entspreche nicht den eigenen Leistungen (ERI15).

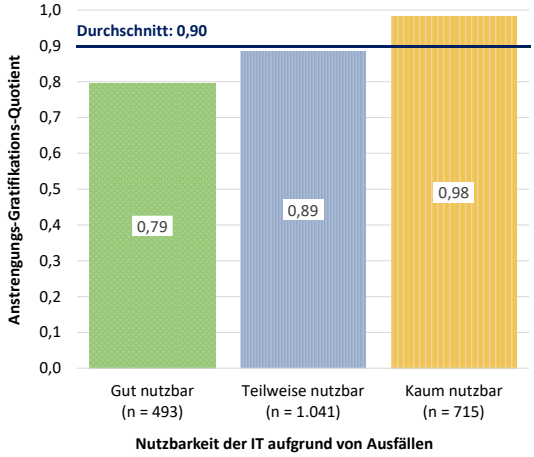
4.7 Eine zuverlässige IT-Infrastruktur mit weniger Störungen und Ausfällen ist gesundheitsförderlich

Dem Statement *„Neue Medien und digitale Technologien kann ich im Schulalltag aufgrund zu häufiger technischer Ausfälle oder Unterbrechungen nicht sinnvoll einsetzen“* stimmen beachtliche 66% der Lehrkräfte zu (Arbeitspapier 1, S. 7). Die technischen Systeme in den Schulen erfahren so eine deutliche Kritik.

Um den Zusammenhang zwischen technischen Störungen und dem AGQ zu ermitteln, wurden drei Gruppen gebildet: 22% der Lehrkräfte erleben wenig technische Störungen (Gut nutzbar), 46% einen mittleren Umfang (Teilweise nutzbar) und 32% häufige Störungen (Kaum nutzbar).

Lehrkräfte, die sich in ihrer Schule mit einer unzuverlässigen IT-Infrastruktur auseinandersetzen müssen, haben auch einen signifikant höheren AGQ. Damit verbunden sind sowohl erhöhte Anstrengungen (2,9 Punkte) als auch reduzierte Gratifikationen (2,9). Erneut trägt die Wahrnehmung erhöhter Belastung (ERI12_umcod.) am stärksten bei. Auf Seiten der Gratifikationen sind es erneut fehlende Unterstützung (ERI09), ungerechte Behandlung (ERI10) und Anerkennung für die erbrachte Leistung (ERI15).

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Nutzbarkeit der IT aufgrund von technischen Ausfällen Mittelwerte* (n = 2.249)



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

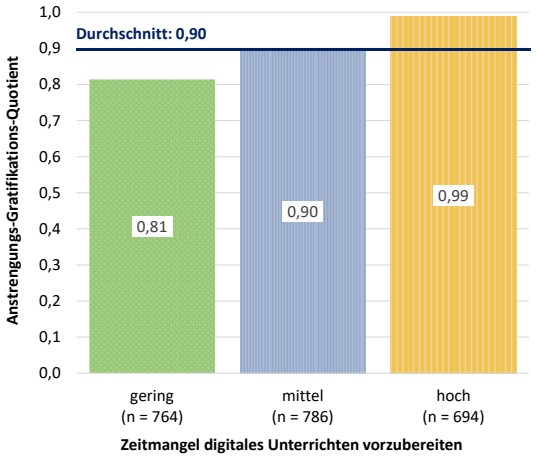
4.8 Mehr Zeit für die Vorbereitung und Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens

Zeitmangel hat sich als ein großes Hindernis bei der Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens erwiesen (Arbeitspapier 1 S. 6f). Dies zeigt sich an folgenden zwei Statements (Prozent Zustimmung):

- *„Es fehlt mir die Zeit, den Einsatz digitaler Medien für meinen Unterricht vorzubereiten“ (79%)*
- *„Die Umstellung auf das digital unterstützte Lehren und Lernen ist mit zu großem zeitlichen Aufwand verbunden“ (74%)*

Auf Grundlage dieser Variablen werden drei etwa gleich große Gruppen gebildet: 34% der Lehrkräfte mit geringem Zeitdruck, 35% mit mittlerem Zeitdruck, 31% mit hohem Zeitdruck.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit vom Zeitmangel, digitales Unterrichten vorzubereiten Mittelwerte (n = 2.244)*



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Je höher der Zeitmangel bei der Vorbereitung und Umsetzung eines digital unterstützten Unterrichts ist, desto höher ist auch der AGQ und damit das Gesundheitsrisiko.

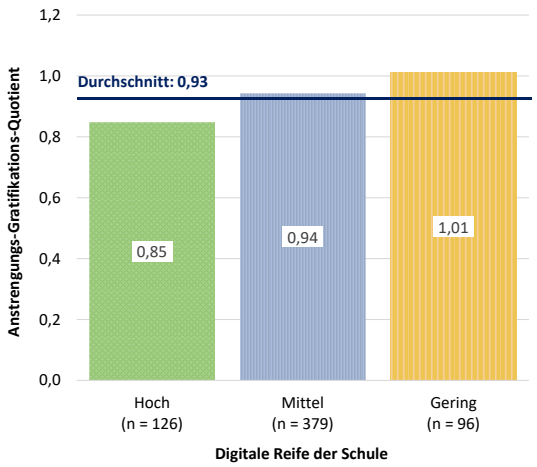
Die Anstrengungen für die Gruppe der Lehrkräfte mit hohem Zeitmangel ist um 2,9 Punkte erhöht, die Gratifikationen um 2,4 Punkt vermindert. Die Wahrnehmung erhöhter Belastung (ERI12_umcod.) und immer mehr Arbeit leisten zu müssen (ERI05), tragen am stärksten zu den Anstrengungen bei. Auf Seiten der Gratifikationen ist die fehlende Anerkennung für die erbrachte Leistung (ERI15) etwas stärker ausgeprägt.

4.9 Schulentwicklung zur Verbesserung der digitalen Reife – ein Beitrag zum Gesundheitsschutz

Wie in den Arbeitspapieren Nr. 4 (Grundstufe) und Nr. 5 (Sekundarbereich) berichtet worden ist, unterscheiden sich die Schulen auch in Berlin durch eine unterschiedliche digitale Reife. Damit ist die Qualität der Realisierung einer digitalen Strategie an einer Schule und der Aufbau einer Infrastruktur für das digital unterstützte Lehren und Lernen gemeint.

21 % der Berliner Lehrkräfte der Grundstufe, die an der Umfrage teilgenommen haben, unterrichten in einer Schule mit hoher, 63% mit mittlerer und 16% mit geringer digitaler Reife.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der digitalen Reife der Schule (Grundstufe) Mittelwerte (n = 601)*



* Hohe Reife unterscheidet sich signifikant

Digitale Reife ist in der *Grundstufe* mit einem günstigeren AGQ verbunden, dabei unterscheiden sich Lehrkräfte an Schulen hoher digitaler Reife signifikant von den anderen beiden Gruppen durch ein reduziertes Gesundheitsrisiko.

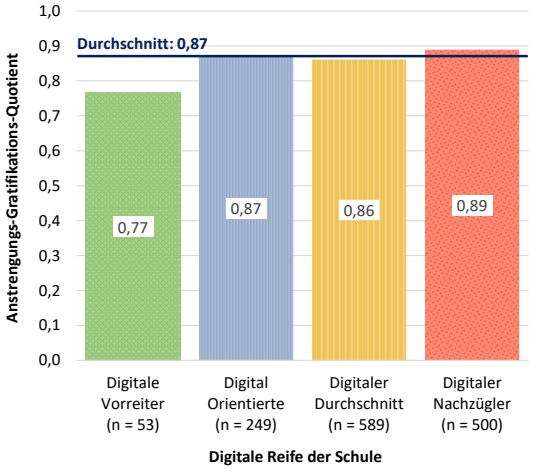
Dies ist vor allem durch eine 3,5 Punkte höhere Wertschätzung bedingt. Und auch Anstrengungen sind um 1,2 Punkte vermindert (insbesondere weniger Mehrarbeit ERI05).

Auf der Seite der Gratifikationen fällt auf, dass Lehrkräfte aus digital reifen Schulen diese v.a. mit stärkerer Unterstützung in schwierigen Situationen (ERI09) und höherer Anerkennung durch Vorgesetzte verbinden (ERI07) – also das bessere digitale Profil als Wertschätzung ihrer Arbeit qualifizieren.

Im *Sekundarbereich* werden vier Gruppen unterschieden, 4% unterrichten an digitalen Vorreiter Schulen, 18% an digital orientierten, 42% an Durchschnitt und 36% an digitalen Nachzügler Schulen.

Hier wird der Unterschied zwischen den Reifetypen jedoch *nicht* signifikant. Dennoch weisen Lehrkräfte aus digitalen Vorreiterschulen einen geringeren AGQ auf. Zu den erhöhten Gratifikationen (1,9 Punkte) tragen wie bei den Grundstufen ERI09 und ERI07 am stärksten bei. Allerdings sind die Anstrengungen um 2,3 Punkte und damit stärker reduziert als bei den Lehrkräften der Grundstufe. Dies geht darauf zurück, dass in digital unreiferen Schulen die Wahrnehmung einer Verschlechterung der Arbeitssituation (ERI12_umcod.) und die Erhöhung der Arbeitsanforderungen (ERI06) stärker belastend empfunden werden. Das war in der Grundstufe nicht der Fall.

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der digitalen Reife der Schule (Sekundarbereich) Mittelwerte (n = 1.391)*



* Mittelwertunterschiede nicht signifikant

Auch wenn die Befunde hier nicht so eindeutig sind, verdeutlichen sie doch im Zusammenspiel mit den zuvor berichteten Befunden zu den Rahmenbedingungen der Digitalisierung, dass die Lehrkräfte eine misslungene oder unzureichende Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens nicht nur als Belastung ansehen, die ihnen Zeit raubt und die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Dies hat das Arbeitspapier Nr 3 zum digitalen Stress näher ausgeführt. Vielmehr wird es darüber hinaus offensichtlich auch mit einer fehlenden Anerkennung und Wertschätzung in Verbindung gebracht, die ihnen vom Arbeitgeber entgegengebracht wird, und mit der Bewertung wieweit ihre Aufstiegserwartungen befriedigt werden.

5 Der Beruf der Lehrkräfte ist mit hohen und eher steigenden Gesundheitsrisiken verbunden – Studienvergleich mit anderen Berufsgruppen

Es liegen einige Untersuchungen von Lehrkräften in Deutschland vor, die sich mit den aktuellen Berliner Befunden vergleichen lassen. Dies liegt daran, dass der Original-Fragebogen zur Ermittlung der Effort-Reward-Imbalance von Siegrist u.a. (2004) sehr häufig eingesetzt wird, um die Gesundheitsfolgen der Arbeit zu untersuchen. Er besteht aus sechs Fragen zu den Anstrengungen und elf Fragen zu den Gratifikationen. Hinzugezogen werden können auch Studien (Seibt u.a. 2021; Diekmann u.a. 2020), die den Kurzfragebogen mit 10 Fragen verwenden, indem deren Werte entsprechend gewichtet werden.

In einer Untersuchung von Unterbrink u.a. (2007) mit 949 Lehrkräften, deren Daten wahrscheinlich 2006 erhoben wurden, betrug der Anteil der Lehrkräfte in der Gratifikationskrise 21,6%. Wir kommen aber anhand der Berliner Befragung inzwischen auf einen Anteil von 33,1%, auch Seibt u.a. (2021) berichten von einem ähnlichen Wert. Kann es sein, dass sich das gesundheitliche Risiko für Lehrkräfte in den letzten 15 Jahren erhöht hat?

Entwicklung bei Lehrkräften

Anhand der Abbildung (siehe folgende Seite) lässt sich dies nicht eindeutig sagen: Aber, die Entwicklung des Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten zeigt durchaus in die Richtung wachsender Gesundheitsrisiken. Zu beachten ist, dass die Daten von Diekmann u.a. (2020) bereits aus den Jahren 2013 bis 2016 stammen. Im Laufe der achtzehn Jahre, die durch die Studien abgedeckt werden, haben sich die Anstrengungen von 15 bis 18 Punkten auf 19 bis 21 Punkte erhöht.

Bei den Gratifikationen ist hingegen kein eindeutiger Trend zu sehen. Hinz u.a. (2016) berichten einen sehr hohen Wert für Gratifikationen (45,4), die Daten stammen wohl aus den Jahren 2006 bis 2008, bei Seibt u.a. (2021) findet sich der niedrigste Wert. Doch die älteste Studie von Unterbrink u.a. (2007) erzielt fast die gleichen Gratifikationswerte wie die aktuelle Berliner Studie.

Drei Studien schlüsseln die Subdimensionen von Gratifikation auf.

Erhebungsjahr	Unterbrink u.a. (2006)	Hinz u.a. (2008)	Berlin (2023)
Wertschätzung	20,1	21,8	20,0
Aufstieg	15,7	16,5	15,7
Besch.sicherheit	7,8	7,1	7,5
Gratifikatin gesamt	43,6	45,4	43,2

Die Vorteile des Berufes einer Lehrkraft werden in allen drei Studien relativ ähnlich bewertet. Auch die Verteilung der drei Aspekte ist recht stabil. Die heutigen Berliner Werte weichen von der Studie von Unterbrink u.a. in der Summe nur um 0,4, gegenüber Hinz u.a. jedoch um 2,2 Punkte nach unten ab. Kein eindeutiger Attraktivitätsverlust.

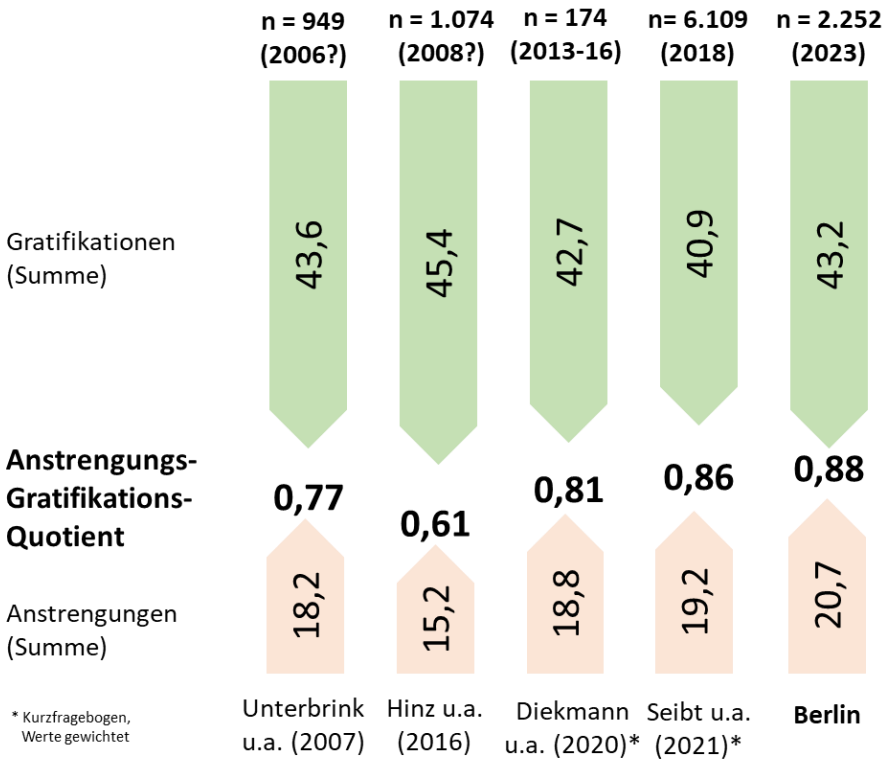
Allerdings führt eine Erhöhung des Zählers auch bei gleich bleibendem Nenner zu einer Erhöhung des Quotienten. Die Abbildung zeigt, dass erst in den letzten Jahren die ungünstigsten Quotienten erreicht worden sind, was bedeutet, dass sich das Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte mit der Zeit erhöht hat. Hauptsächlich weil die Anstrengungen heute kritischer bewertet werden als vor achtzehn Jahren. Dass Berlin kein Ausreißer ist zeigt sich auch daran, dass die derzeit in Auswertung befindliche Hamburger Studie die Ergebnisse der Berliner ziemlich genau repliziert. Die Berliner Daten spiegeln wahrscheinlich die aktuelle Situation der Lehrkräfte in Deutschland, die sich seit der Pandemie nochmal verschlechtert haben dürfte.

(Methodische Anmerkung: Der Quotient wurde anhand der in der Tabelle ausgewiesenen Werte ermittelt und weicht von den in den Studien berichteten Mittelwerten aus mathematischen Gründen nach unten ab. In den Studien wurden Mittelwerte der individuellen Quotienten berechnet, die hier präsentierte Werte wurden einheitlich aus den Anstrengungs- und Gratifikationswerten direkt berechnet.)

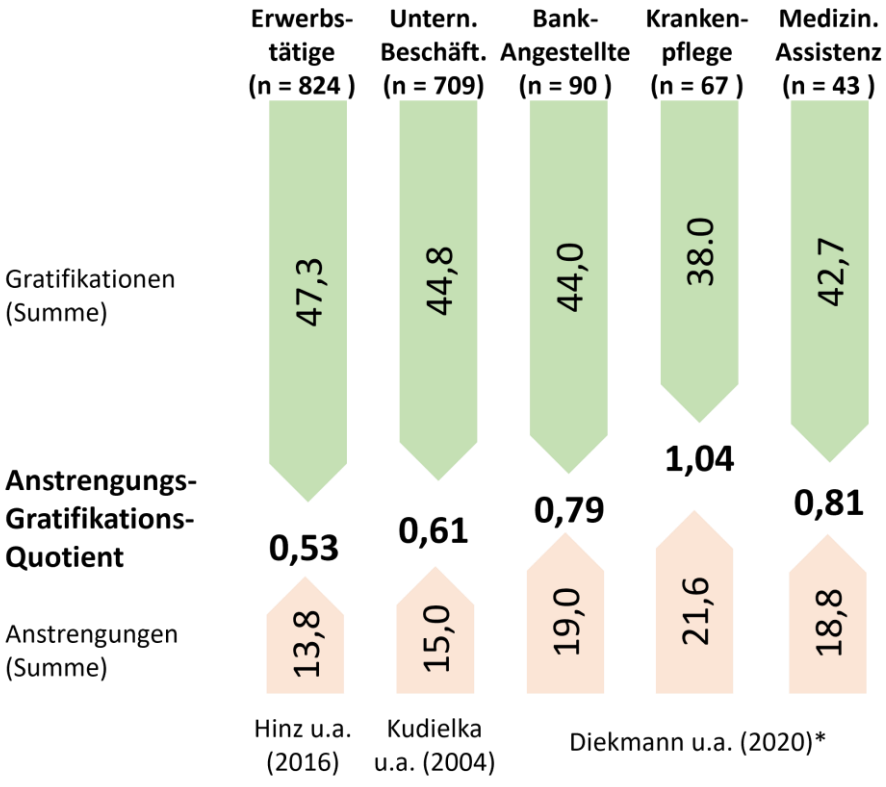
Vergleich mit anderen Berufsgruppen

Aufschlussreich für das Niveau der Gesundheitsrisiken bei Lehrkräften ist ein Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Tatsächlich haben sich in früheren Studien andere Berufe gegenüber dem Lehrberuf i.d.R. durch geringere Anstrengung und höhere Gratifikationen, also einem günstigeren Quotienten unterschieden. Anhand der Werte von Hinz u.a. (2016) lässt sich ein Quotient von 0,53 für ein repräsentativ ausgewählte Vergleichsgruppe von Erwerbstätigen (n = 1.500) gegenüber 0,61 für Lehrkräfte (n = 1.074) ermitteln. In den großen europäischen Studien während der Methodenentwicklung wurden bei stabilen Beschäftigungsbedingungen regelmäßig Quotienten zwischen 0,5 und 0,6 gefunden (Siegrist u.a. 2004). Ähnliche Ergebnisse erzielten auch Kudielka u.a. (2004), die unterschiedliche Beschäftigte in einem Luftfahrtunternehmen und der Medizintechnik befragt haben (n = 709). Daran nahmen alle Qualifika-

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient für Lehrkräfte



Anstrengungs-Gratifikations-Quotient unterschiedlicher Berufe



tionsniveaus (Schulabbrecher bis Abitur) und Tätigkeitsgruppen (Hilfsarbeit, Facharbeit, Führungskräfte, Auszubildende) teil.

Eine Studie von Diekmann u.a. (2020) widmet sich Berufsgruppen, die für besonders hohe psychische Belastungen bekannt sind. Dazu gehören neben Lehrkräften auch Bank-Angestellte, Mitarbeiter*innen in der Krankenpflege und medizinische Assistent*innen. Mit letzteren sind Personen mit medizinischer Ausbildung gemeint, die Ärztinnen und Ärzte bei der Patientenversorgung unterstützen und wie Pflegepersonal im Schichtdienst arbeiten. Resultat der Studie ist, dass das Gesundheitsrisiko von Lehrkräften mit dem von medizinischen Assistent*innen vergleichbar ist. Der Beruf der Krankenpflege erreicht allerdings mit Abstand das ungünstigsten Verhältnis von Anstrengung und Gratifikation (Quotient von 1,04).

Man kann darüber hinaus aus früheren Studien lernen, dass Personen, die sich in klinischer Behandlung wegen Depression befinden, ihren Beruf deutlich ungünstiger beurteilen als Personen, die keine Depression diagnostiziert bekommen haben. Von Lehr u.a. (2009) untersuchte zwei gleich große Gruppen von Lehrkräften (je 122 Personen). Dabei zeigte sich, dass sich für in Behandlung befindliche Lehrkräfte ein Quotient von 0,94 ermitteln ließ, während sich für die gesunde Vergleichsgruppe nur ein Wert von 0,47 ergibt. Beim *ERI* handelt sich um ein Instrument, das auf einer subjektiven Beurteilung beruht. Daher spielt es eine zentrale Rolle wie eine Person ihre eigene Fähigkeit beurteilt, gegebene beruflichen Anforderungen produktiv bewältigen zu können. Gesunde Lehrkräfte beurteilten in dieser Studie die Anstrengungen und auch die Gratifikationen deutlich günstiger als die Vergleichsgruppe. Insbesondere Wertschätzung wurde von ihnen deutlich stärker wahrgenommen.

Die festgestellte Verschlechterung des Quotienten in den letzten Jahren dürfte bedeuten, dass sich die gesundheitliche Verfassung der Lehrkräfte insgesamt verschlechtert hat. Jedenfalls sind mehr Personen in den Bereich eines erhöhten Gesundheitsrisikos geraten. Es bedeutet nicht unbedingt auch, dass sich die objektive Situation verschlechtert hat. Die objektive Situation wird tatsächlich nicht gemessen. Es könnte also sein, dass aufgrund der Dauerbelastung und unzureichender Erholungsmöglichkeiten die Resilienz der Lehrkräfte über die Zeit gelitten hat. Ein steigendes Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte dürfte eine stete Erhöhung von Krankheitsfällen und frühzeitigen Berufsaustritt mit sich bringen. Ein Gegensteuern ist dringend notwendig.

Quellen

Diekmann, K., Böckelmann, I., Karlsen, H. R., Lux, A. & Thielmann, B. (2020). Effort-Reward Imbalance, Mental Health and Burnout in Occupational Groups That Face Mental Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, *62*(10), 847–852. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001978

Hinz, A., Zenger, M., Brähler, E., Spitzer, S., Scheuch, K. & Seibt, R. (2016). Effort-Reward Imbalance and Mental Health Problems in 1074 German Teachers, Compared with Those in the General Population. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *32*(3), 224–230. https://doi.org/10.1002/smi.2596

Kudielka, B. M., Känel, R. von, Gander, M.-L. & Fischer, J. E. (2004). Effort-reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work & Stress*, *18*(2), 167–178. https://doi.org/10.1080/02678370410001731785

Lehr, D., Hillert, A. & Keller, S. (2009). What Can Balance the Effort? Associations between Effort-Reward Imbalance, Overcommitment, and Affective Disorders in German Teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, *15*(4), 374–384. https://doi.org/10.1179/107735209799160509

Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A., Nübling. Thomas, Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Hofman, F., Neuner, R., Wirtz, M. & Krause, A. (2012). Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg: Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit. Freiburg.

Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A., Nolle, I., Lindner, A. & Lincke, H.-J. (2018). Erhebung psychosozialer Belastungen bei Lehrkräften im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen mit dem COPSOQ: Gesamtergebnis NRW. Freiburg

Rödel, A., Siegrist, J., Hessel, A. & Brähler, E. (2004). Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *25*(4), 227–238. https://doi.org/10.1024/0170-1789.25.4.227

Seibt, R. & Kreuzfeld, S. (2021). Influence of Work-Related and Personal Characteristics on the Burnout Risk among Full- and Part-Time Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*(18(4), 1–17. https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1535/pdf

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine (1982)*, *58*(8), 1483–1499. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4

Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence*. LINK

Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griesshaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Scheuch, K., Seibt, R., Wirsching, M. & Bauer, J. (2007). Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International archives of occupational and environmental health*, *80*(5), 433–441. https://doi.org/10.1007/s00420-007-0169-0

6 Schlussfolgerungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Lehrkräften in Berlin

Für jede dritte Berliner Lehrkraft gilt, dass die alltäglich im Schulalltag zu bewältigenden Anstrengungen nicht mehr gleichzeitig durch Gratifikationen aufgewogen werden, die ihnen ihr Beruf in Aussicht stellt. Das heißt nach Siegrist, dass sie sich in einer *Gratifikationskrise* befinden und durch die damit verbundenen Stressreaktionen einem stark erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Für Berlin konnte ebenfalls eine Beeinträchtigungen der Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit (Indikatoren: Wellbeing, Burnout) von Lehrkräften in der *Imbalance* belegt werden.

Mit dem besonderen Blick auf die Gratifikationen wird der soziale Tausch beleuchtet, der das Beschäftigungsverhältnis bestimmt. Es geht um die Frage, inwiefern Geben und Nehmen sich in einem angemessenen Verhältnis befinden. Tägliche Anstrengungen (Zeitdruck, Verantwortung usw.) werden mit der empfangenen Anerkennung und Wertschätzung, der Erfüllung von Aufstiegserwartungen und der Beschäftigungssicherheit ins Verhältnis gesetzt. Bei Aufstiegserwartungen geht es darum, ob Gehalt, berufliche Stellung und persönliche Entwicklung der Ausbildung und der eigenen Leistung entsprechen.

Der Anteil der Lehrkräfte in der Gratifikationskrise ist zu hoch, v.a. wenn man auch auf Teilgruppen schaut, in denen eine noch größere Betroffenheit besteht (z.B. in der Grundstufe, in unteren Entgeltgruppen).

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, das Personal langfristig leistungsfähig und gesund zu erhalten und Gesundheitsrisiken vorbeugend zu identifizieren und zu reduzieren, ergibt sich die Notwendigkeit Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu ergreifen. In Zeiten des Lehrkräfte-Mangels ist der Handlungsdruck noch größer, denn längst geht es nicht mehr bloß um die Reduktion von Krankheitsausfällen und vorzeitigen Pensionierungen. Vielmehr muss man sich Sorgen machen um die Bindung von Lehrkräften an das Schulsystem und ebenso um die Attraktivität des Lehrberufs insgesamt.

Aus dem Vergleich mit früheren Studien und anderen Berufsgruppen ergibt sich, dass der Beruf generell mit hohen psychischen Beanspruchungen und Gesundheitsrisiken verbunden ist. Aber es gibt auch deutliche Hinweise darauf, dass die Situation von Lehrkräften in jüngerer Zeit noch kritischer beurteilt wird als in der Vergangenheit.

Die Analyse hat exemplarisch auch gezeigt, was getan werden kann, um die Situation zu verbessern. Bestimmte Rahmenbedingungen sind in hohem Maße mit einer *Imbalance* verknüpft und können verändert werden, um die Gesundheitssituation von Lehrkräfte nachhaltig zu verbessern:

- Die starken Zusammenhänge zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben und der AGQ verweisen darauf, dass insgesamt zu hohe Leistungsvorgaben für Lehrkräfte bestehen und vielleicht auch die vorhandenen Aufgaben nicht immer gleichmäßig auf das Kollegium verteilt werden. Wenn eine Senkung der Lehrdeputate schon unrealistisch sein sollte, sollten wenigstens Ressourcen bereitgestellt werden, damit die Schulen Lehrkräfte individuell und temporär in Situationen der Überlastung gezielt entlasten können.
- Entlastungen bei den sog. außerunterrichtlichen Aufgaben, z.B. durch Abgabe von Aufgaben an andere Beschäftigtengruppen, seien es Verwaltungskräfte, IT-Fachkräfte oder sozialpädagogische Spezialist*innen (Integrationsmittler, Sozialarbeiter*innen u.ä.).
- Die Auswertung der Lerngruppenbelastung hat gezeigt, dass die Bildung kleinerer Klassen bzw. die Absenkung der Höchstgrenzen die Gesundheitsrisiken bei den Lehrkräften mit einem Übergewicht an großen Klassen vermindern würde.
- Die Digitalisierung wird derzeit als sehr große Zusatzbelastung wahrgenommen. Die Auswertung zeigt, dass sowohl bei Verbesserungen der Technik (weniger Ausfälle und Störungen), als auch bei einer besseren Organisation (Bereitstellung von IT-Support; erhöhter Nutzen der Infrastruktur) positive Gesundheitseffekte zu erwarten sind.
- Lehrkräfte in den Schulen mit hoher digitaler Reife bewerten ihre Situation v.a. unter den Aspekten Wertschätzung und Unterstützung günstiger. Im Sinne einer systematischen Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens sind partizipative Schulentwicklungsprozesse zu empfehlen, bei denen pädagogische Ziele und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen am besten unter einen Hut gebracht werden können. Schulentwicklung darf nicht selbst zur Belastung werden, sondern muss messbar für Entlastung sorgen. Denn aufgefallen ist, dass der Zeitmangel bei der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden ist. Zu vermuten

wäre, dass gut organisierte Schulentwicklungsprozesse für eine individuelle Entlastung sorgen und Überforderung vermeiden helfen.

Auffällig ist zudem die zentrale Bedeutung die den beiden Variablen zukommt, dass die Arbeit in den letzten Jahren immer mehr geworden sei (ERI06) und eine Verschlechterung der Arbeitssituation erwartet wird (ERI12_recod). In früheren Studien konnte die Erwartung auf eine *Verbesserung* der individuellen Arbeitssituation den Gratifikationen zugeschlagen werden; inzwischen bewirkt umgekehrt die erwartete weitere *Verschlechterung* eine Erhöhung der Anstrengung (vgl. Zur Methode S. 3). In vielen Fällen unterschied sich die Risikogruppe von den anderen vor allem aufgrund einer negativeren Einschätzung der Zukunftsperspektive ihres Berufes. Die Situation ließe sich wenden, wenn endlich die aufgestauten Probleme im Schulsystem durch die Einleitung einer glaubwürdigen und nachhaltigen Reformperspektive angepackt würden. Statt destruktiver Sparpolitik wäre in Bildung zu investieren, einem Bereich, in dem sich der volkswirtschaftliche Nutzen von Investitionen überhaupt nicht bestreiten lässt. Eine positive Zukunftsperspektive und ein ernsthaftes Bemühen um Lösungen würden bereits Gutes bewirken.

***

Zur Repräsentativität und Methode der Umfrage

Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf einer Onlinebefragung von 2.744 Lehrkräften, die an einer Berliner Grundschule, Integrierten Sekundarschule, Gemeinschaftsschule, Gymnasium oder Beruflichen Schule unterrichten. Die erste Umfrage wurde im November 2023 durchgeführt. An ihr nahmen 2.385 Personen teil. Sie repräsentieren 7,3% der Lehrkräfte an 46% der Schulen in Berlin. Entsprechend der Berliner Schulstatistik bilden die Lehrkräfte der Jahrgangsstufen 1-6 die Grundstufe (GST). Dabei werden Lehrkräfte der Grundschule und der ISS/GmS zusammengefasst. An der zweiten Umfrage im August 2024 nahmen 1.805 Lehrkräfte teil, davon waren 1.446 bereits bei der ersten Umfrage dabei.

Eingeladen wurden Lehrkräfte, die an der Arbeitszeit-Erhebung teilnehmen oder zumindest Interesse artikuliert haben, teilzunehmen. Der Zugang war insofern beschränkt, jedoch haben sich Lehrkräfte aus 354 Schulen aller Bezirke beteiligt. Es haben sich 11% aller Berliner Lehrkräfte vom Gymnasium, 6% aus einer Grundstufe (GR, ISS, GmS), 8% aus der Sekundarstufe (ISS, GmS) sowie 7% aus der beruflichen Schule beteiligt. Das Sample ist etwas jünger (Anteil unter 45 Jahre ist 11% höher) und weiblicher (Frauenanteil 7% höher) als die Grundgesamtheit.

Eingesetzt wurden viele Methoden und Instrumente aus früheren Studien der Kooperationsstelle der Universität Göttingen zu Arbeitszeit und Belastung in Niedersachsen 2016, Frankfurt 2020, Sachsen 2022 sowie zur Digitalisierung im Schulsystem 2021. Die Methoden sind dort ausführlich beschrieben. Aufgrund der Methodengleichheit liegen Vergleichsdaten vor. Bei der Präsentation der Häufigkeitsverteilung wurde stets geprüft, inwieweit es auch statistisch bedeutsame Zusammenhänge gibt (Korrelationen; Varianzanalysen der Mittelwerte, bei mehr als zwei Gruppen der unabhängigen Variablen Post-hoc-Tests). Bei der Datenpräsentation sind rundungsbedingte Differenzen in den Summen möglich.

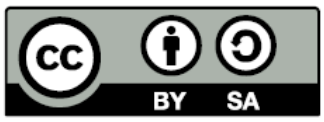
Frank Mußmann, Thomas Hardwig:

Lehrkräfte in der Gratifikationskrise

Göttingen, 2024

Das Forschungsprojekt Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte wird von der Max-Träger Stiftung gefördert.

Die Publikation wird unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Internationale Lizenz



CC BY-SA

DOI: https://doi.org/10.47952/gro-publ-245

© Georg-August-Universität Göttingen,
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Dr. Frank Mußmann (verantwortlich)
Platz der Göttinger Sieben 3, D-37073 Göttingen

kooperationsstelle@uni-goettingen.de