

Gratifikationskrise und gesundheitliche Risiken der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern

Pressekonferenz, 17.03.2026 in Schwerin

Dr. Thomas Hardwig, Dr. Julia Lischewski
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Georg-August-Universität Göttingen



Gefördert durch die Max Traeger - Stiftung

Projektpartner

Forschungsförderung:



Max Traeger Stiftung, Frankfurt a.M.

Kooperationspartner:



- Umfragezentrum Bonn, Prof. Rudinger GmbH
(Technische Realisierung der Umfrage)



- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft M-V
(Feldzugang, Unterstützung beim Ergebnistransfer)



CC BY-SA

Diese Präsentation einschließlich aller Abbildungen steht unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0. Weitergabe unter gleichen Bedingungen bei Angabe der Quelle: Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen, 2026

Weitere aktuelle Informationen und
Veröffentlichungen zum Projekt
<https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/projekte/attrakt-mv>

Arbeitspapiere

Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern

Nr. 1: Attraktivität des Berufes von Lehrkräften

Nr. 2: Gesundheit und Wohlbefinden von Lehrkräften

In Planung:

Nr. 3: Lehrkräftemangel: Seiteneinstieg – Belastung oder Entlastung?

Nr. 4: Stand der Digitalisierung an Schulen in MV – Belastung oder Entlastung?

Ziel der heutigen Pressekonferenz: Den aktuellen Stand der Attraktivität des Berufes der Lehrkräfte und die Gesundheitssituation der Lehrkräfte in M-V vorstellen und anhand verschiedener Indikatoren zeigen, welche Einflussfaktoren die Berufszufriedenheit und Gesundheitsrisiken bedingen. Damit sollen fundierte Ergebnisse zur Diskussion des Handlungsbedarfs im Schulsystem in M-V vorgelegt werden.

Datengrundlage

	N	%	
Grundgesamtheit Schulen	435	100	
Erreichte Schulen	255	58,6	100
Schulspezifischer Code	111		43,5
GEW Code	178		69,8
Grundgesamtheit Lehrkräfte	11821	100	
Zugriff Seite 1	2028	17,2	100
Fragebogen beendet	1228	10,4	60,6

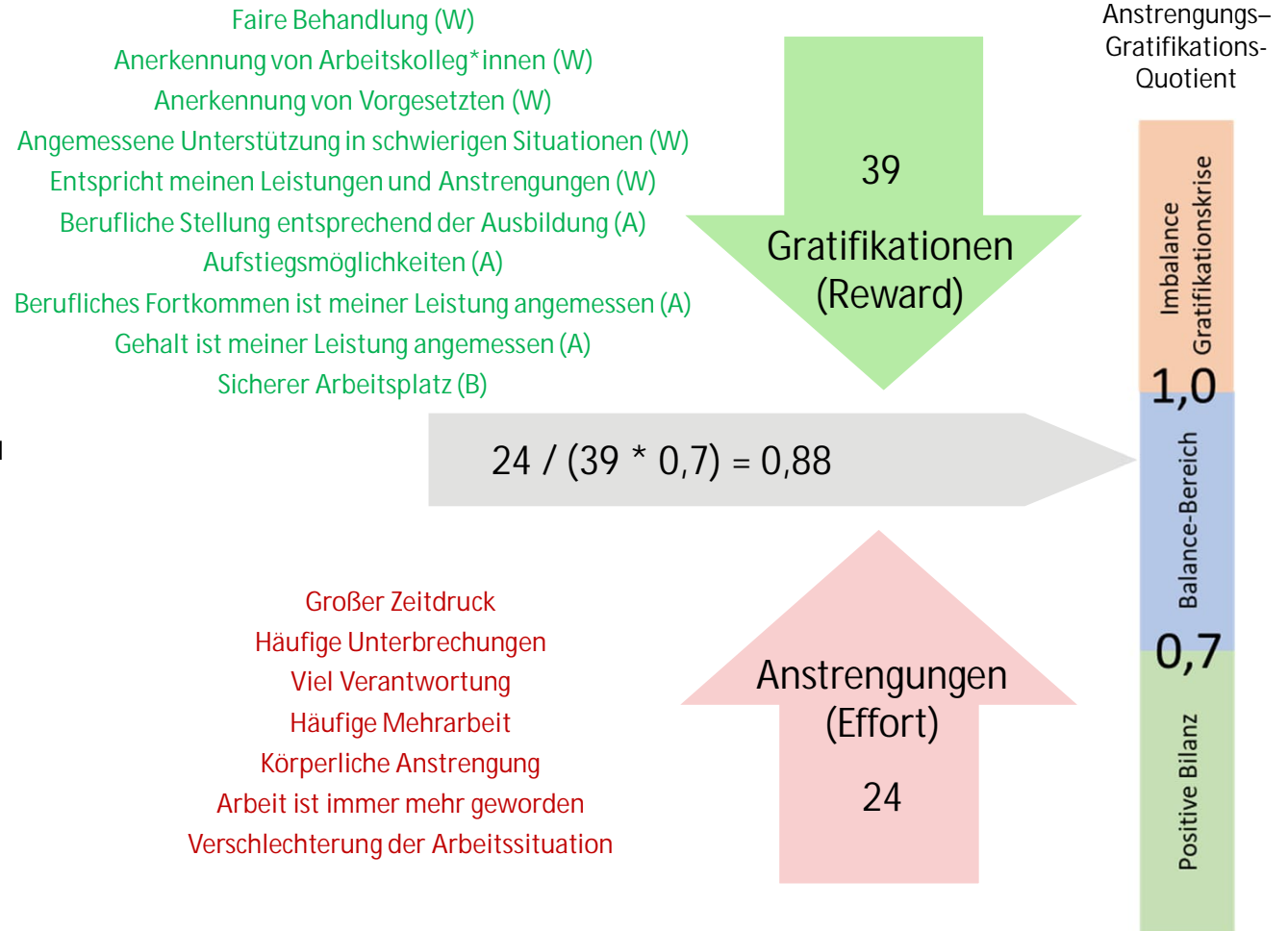
- 2.028 Lehrkräfte haben an der Erhebung teilgenommen
- Das entspricht einer Rücklaufquote von 17%
- 1.228 Lehrkräfte haben den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt
- Fragebogen Dauer 26 Min.

Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses

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.

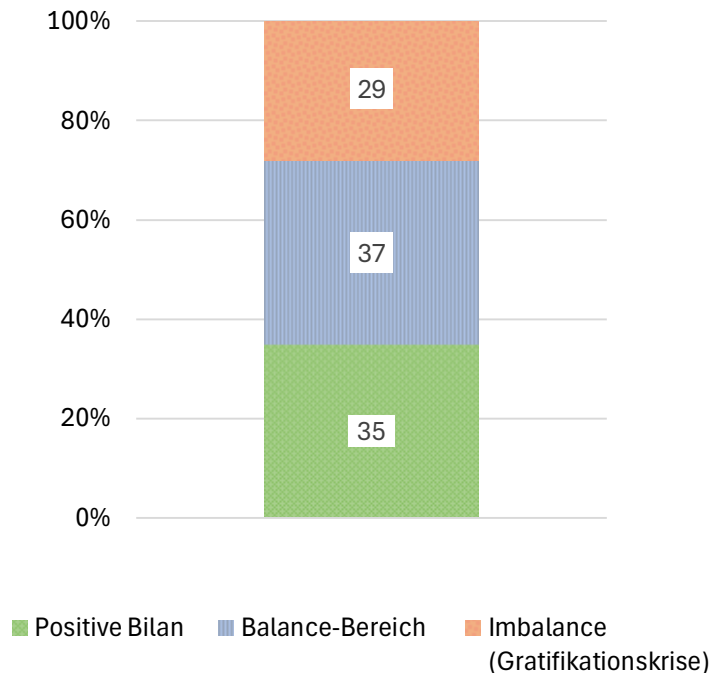
- *Positive Bilanz*: Bei einem Quotienten unter 0,7 überwiegen die Gratifikationen, die Erwartungen an den sozialen Tausch werden voll erfüllt.
- *Balance-Bereich*: Im mittleren Bereich zwischen 0,7 und 1,0 fällt die Balance noch zu Gunsten der Gratifikationen aus.
- *Gratifikationskrise*: Ab einem Quotienten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

Die abgebildeten Werte entsprechen einer durchschnittlichen Lehrkraft in Mecklenburg-Vorpommern



Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Lehrkräfte

**Lehrkräfte mit und ohne
Gratifikationskrise**
in Prozent (n = 1.479)



Gratifikationskrise

- Indikator für die Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses nach Anstrengung und Gratifikation (*Effort-Reward-Imbalance-Index (ERI)*, Siegrist u.a. 2004)
- **35%** der Lehrkräfte ziehen eine positive Bilanz
Bei einem Quotienten unter 0,7 überwiegen die Gratifikationen, die Erwartungen an den sozialen Tausch werden voll erfüllt
- Bei **37%** 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 eine „Effort-Reward-Imbalance“ (ERI) – dies ist mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden

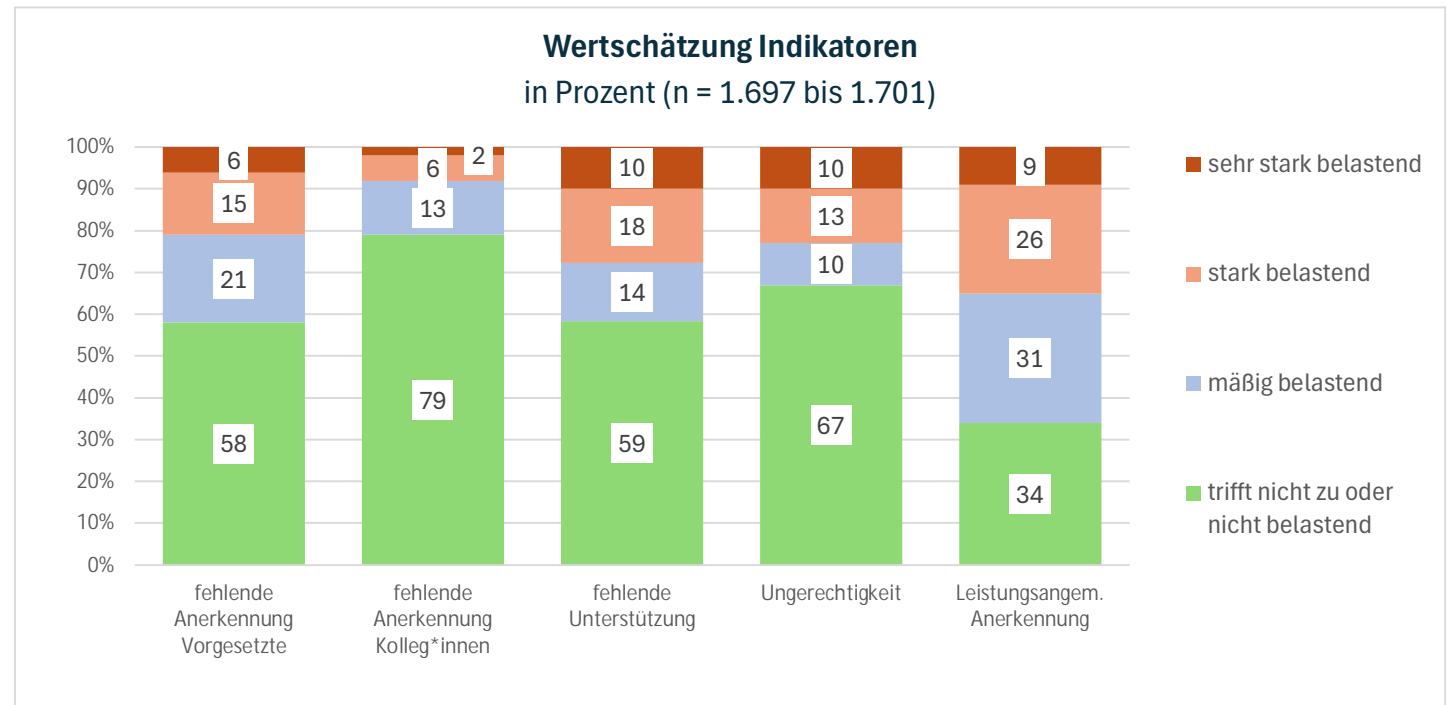
Aktuelle Arbeitssituation der Lehrkräfte: Gratifikationen Wertschätzung

Die Mehrzahl fühlt sich wertgeschätzt

- 79% fühlen sich durch Arbeitskolleg*innen angemessen anerkannt
- Aber nur 35% ihrer Leistung entsprechend anerkannt

Relevante Gruppen fühlen sich stark oder sehr stark belastet:

- 23% durch empfundene Ungerechtigkeit
- 24% durch fehlende Anerkennung von Vorg.
- 28% durch fehlende Unterstützung in schwierigen Situationen
- 35% durch nicht der Leistung entsprechende Anerkennung

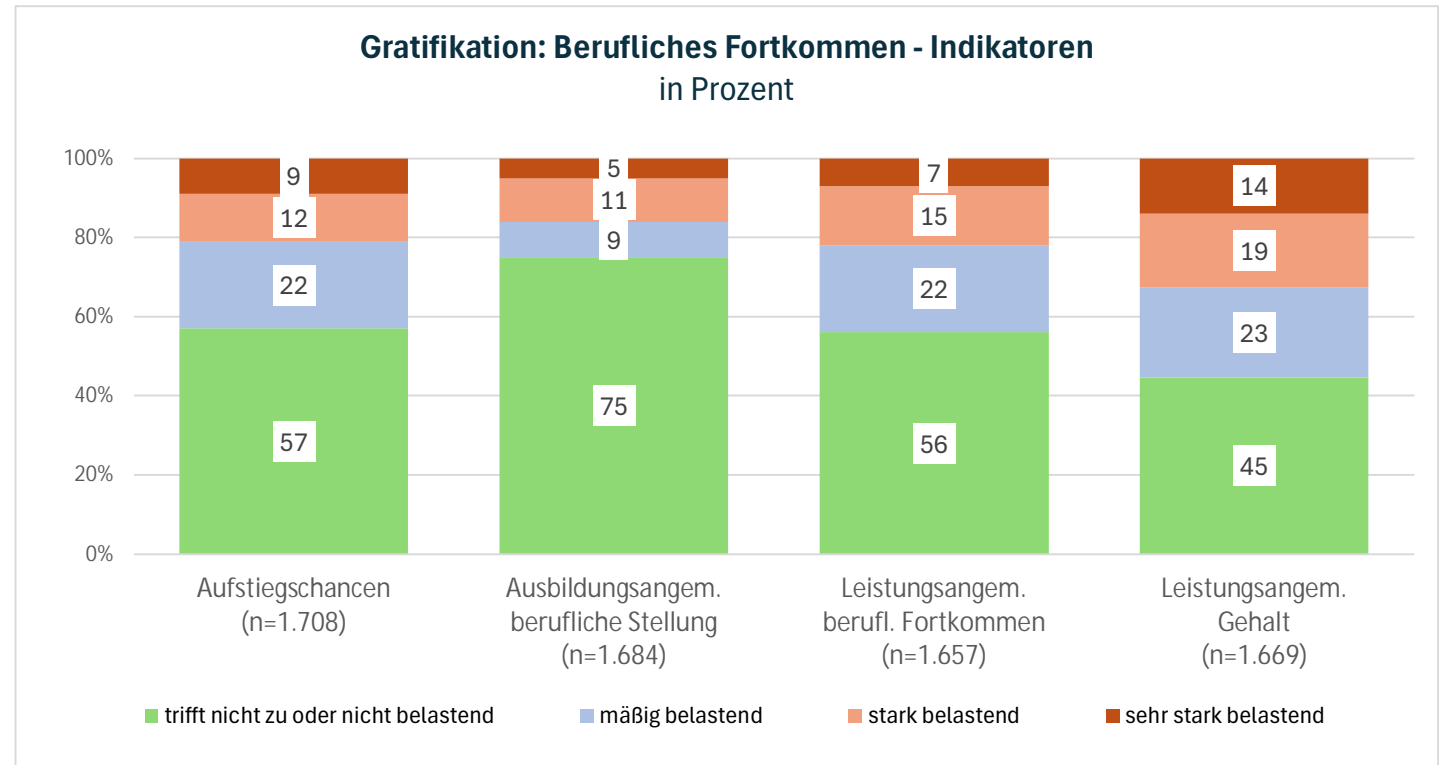


Aktuelle Arbeitssituation der Lehrkräfte: Gratifikationen Berufliches Fortkommen

- 75% bewerten ihre berufliche Stellung als der Ausbildung angemessen
- 57% sind mit den Aufstiegschancen zufrieden
- 56% empfinden ihr berufliches Fortkommen als leistungsgemessen

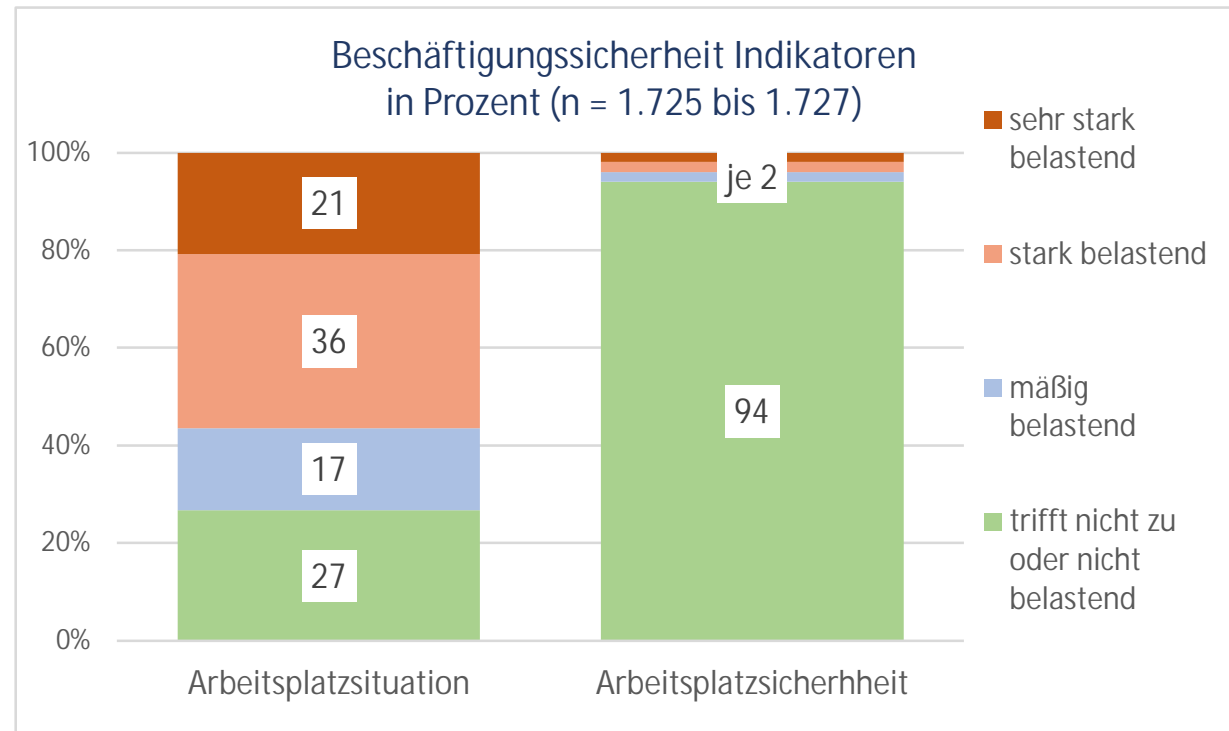
Stark oder sehr stark belastet fühlen sich:

- 33%, weil ihr Gehalt nicht leistungsgerecht sei (v.a. Seiteneinstieg und Angestellte)



Aktuelle Arbeitssituation der Lehrkräfte: Gratifikationen Beschäftigungssicherheit

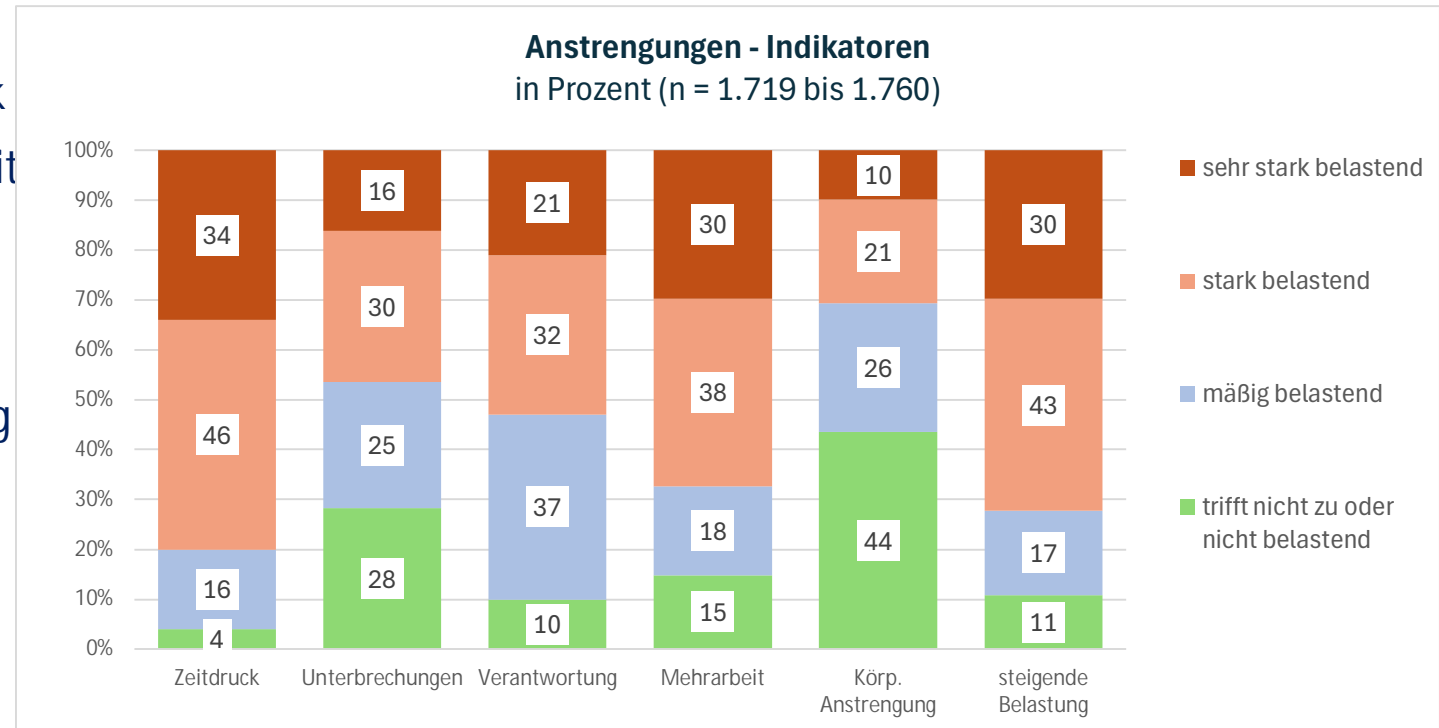
- Beschäftigungssicherheit ist im öffentlichen Dienst hoch – und wird als starke Gratifikation empfunden
- 57% nehmen es als starke / sehr starke Belastung wahr, dass sie eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation erfahren oder erwarten



Aktuelle Arbeitssituation der Lehrkräfte: Anstrengungen – Belastungen

Als stark und sehr stark belastend bewerten

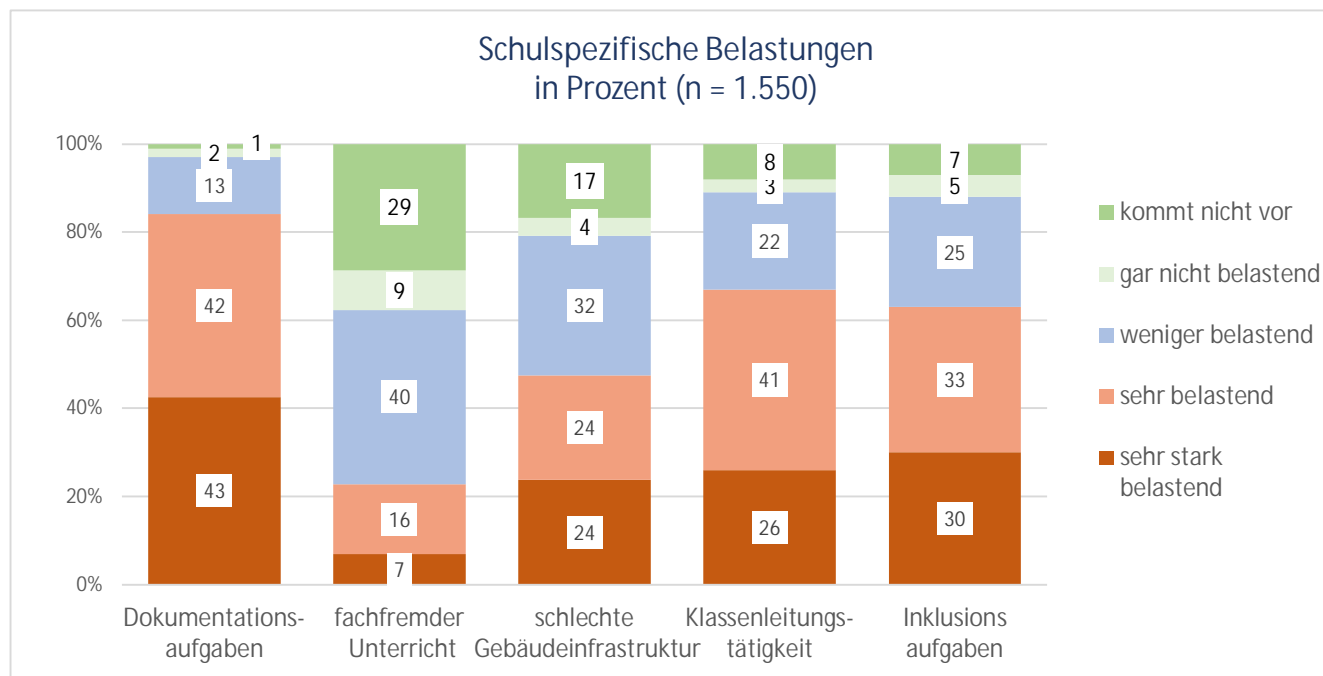
- 80% den ständigen Zeitdruck
- 68% der Anteil an Mehrarbeit
- 73% dass Arbeitsanforderungen in den letzten Jahren zugenommen haben
- 53% die hohe Verantwortung



Aktuelle Arbeitssituation der Lehrkräfte: Schulspezifische Belastungen

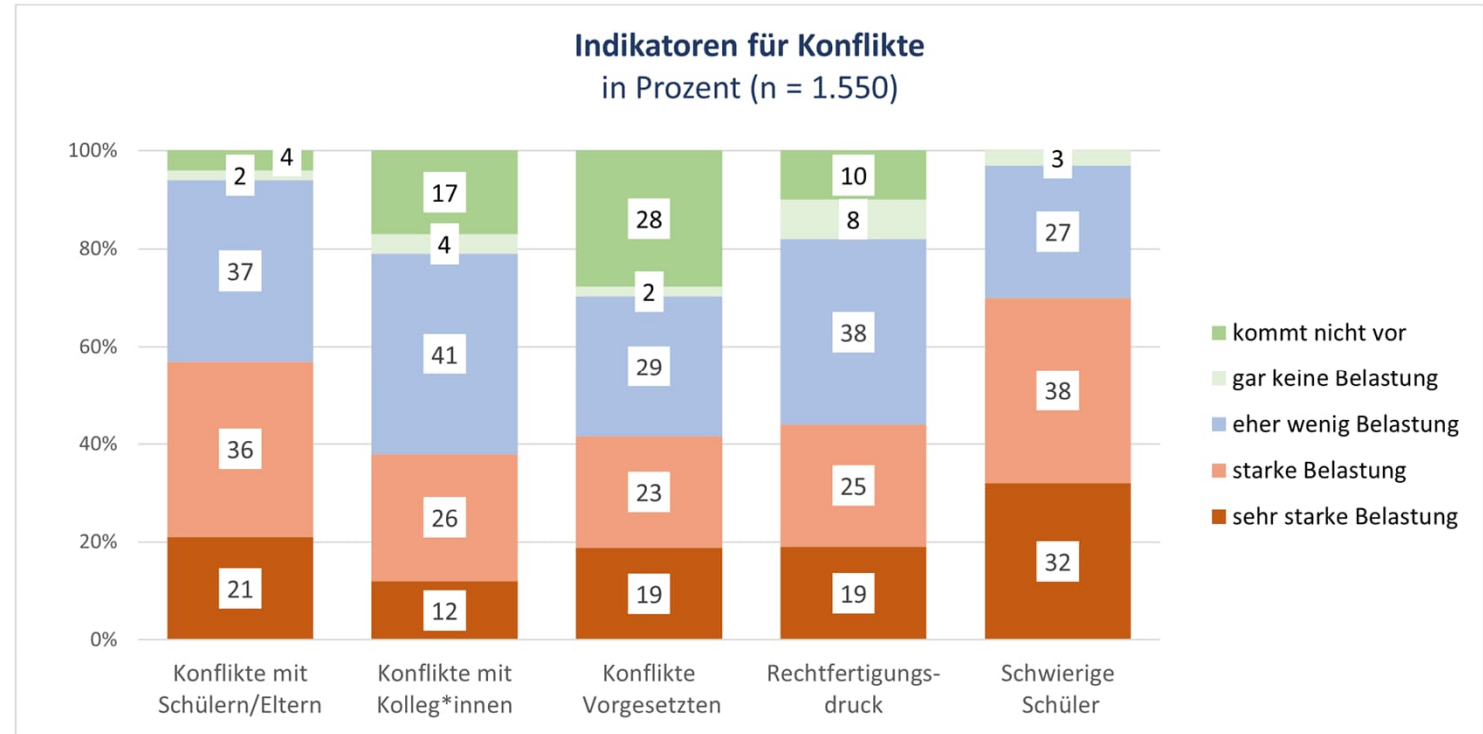
Als stark und sehr stark belastend bewerten

- 85% Dokumentationsaufgaben
- 67% die Klassenleitungstätigkeiten
- 63% Inklusionsaufgaben



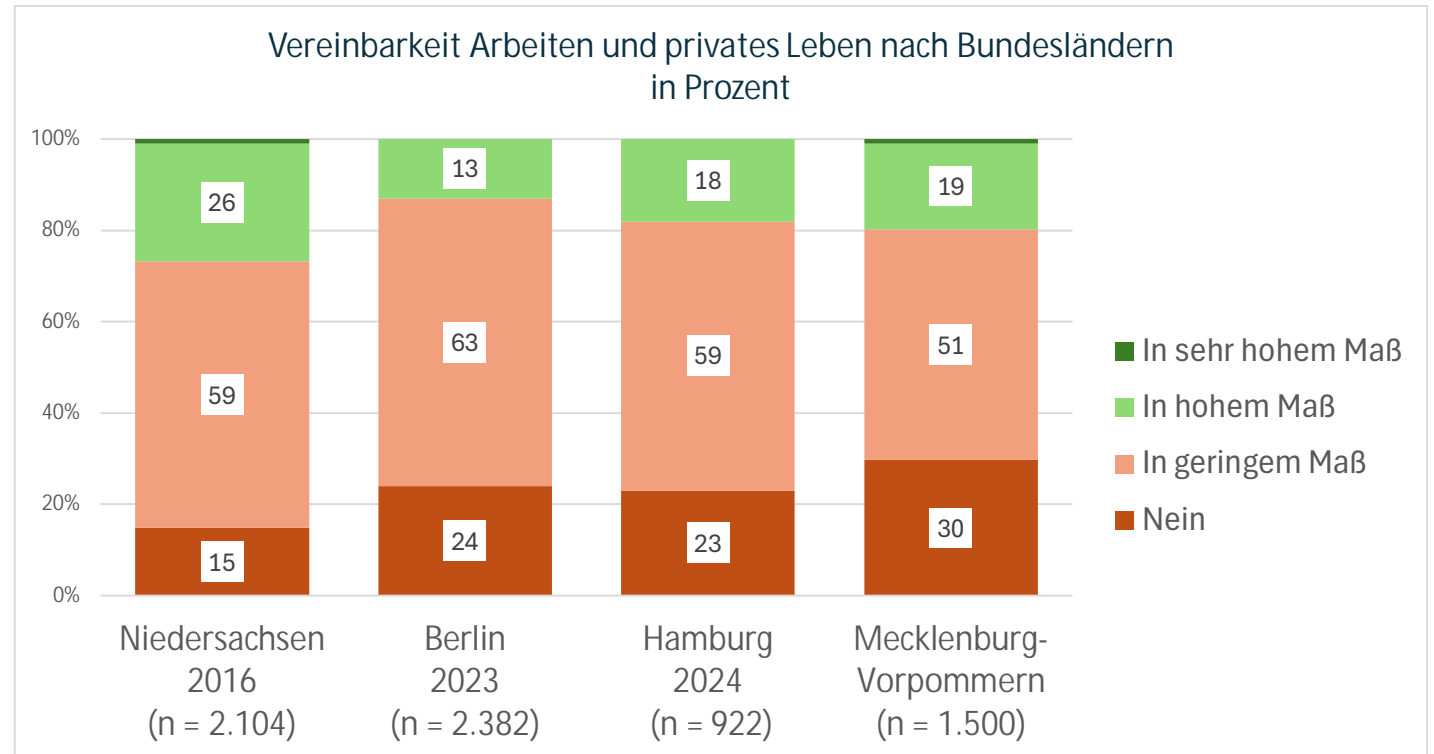
Aktuelle Arbeitssituation der Lehrkräfte: Belastungen durch Konflikte

- 70% empfinden eine starke Belastung durch den Umgang mit schwierigen Schülern
- 57% haben negative Effekte durch Konflikte mit Schülern oder Eltern



Aktuelle Arbeitssituation der Lehrkräfte: Belastungen durch fehlende Vereinbarkeit

- Über 80% der Lehrkräfte finden, dass ihr Beruf ihnen nicht ausreichend Zeit für Familie und Privatleben lässt
- Nur 14 Personen fanden, dass die Vereinbarkeit ohne Einschränkung gegeben ist
- Im Ländervergleich zeigt sich eine stärkere Polarisierung in M-V



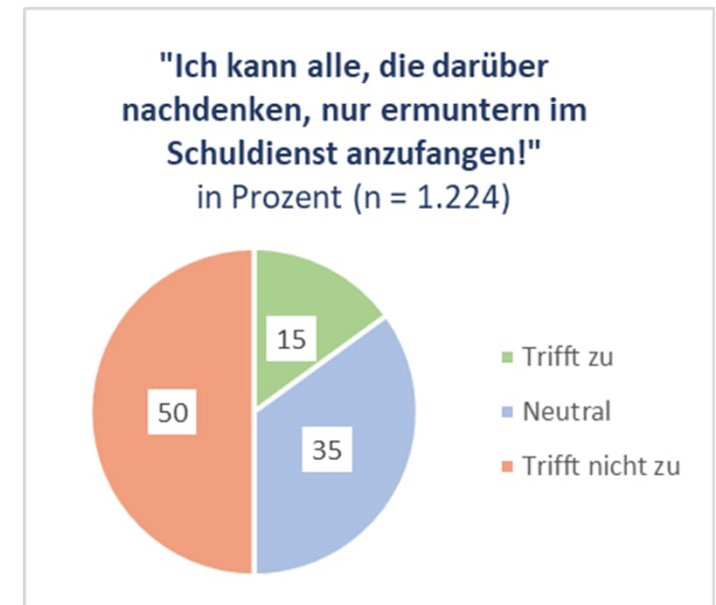
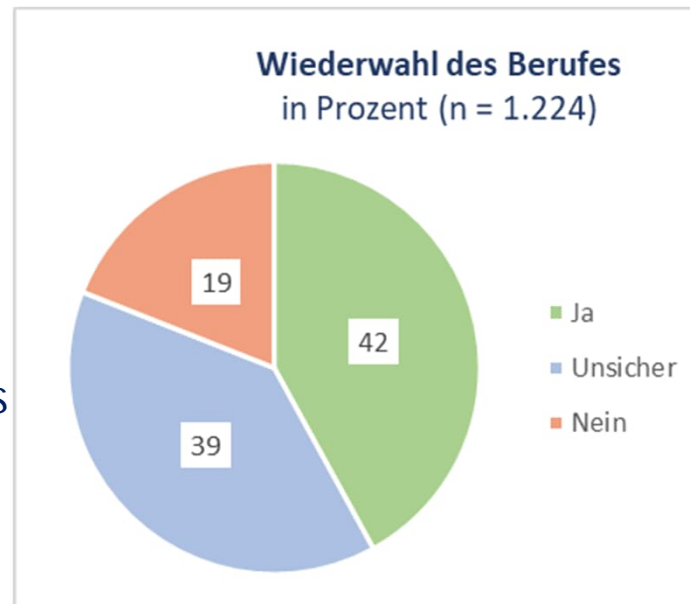
Attraktivität des Lehrberufes

Wiederwahl des Berufes

- 19% würden nicht noch einmal den Beruf Lehrkraft auswählen
- 42% sind sich unsicher

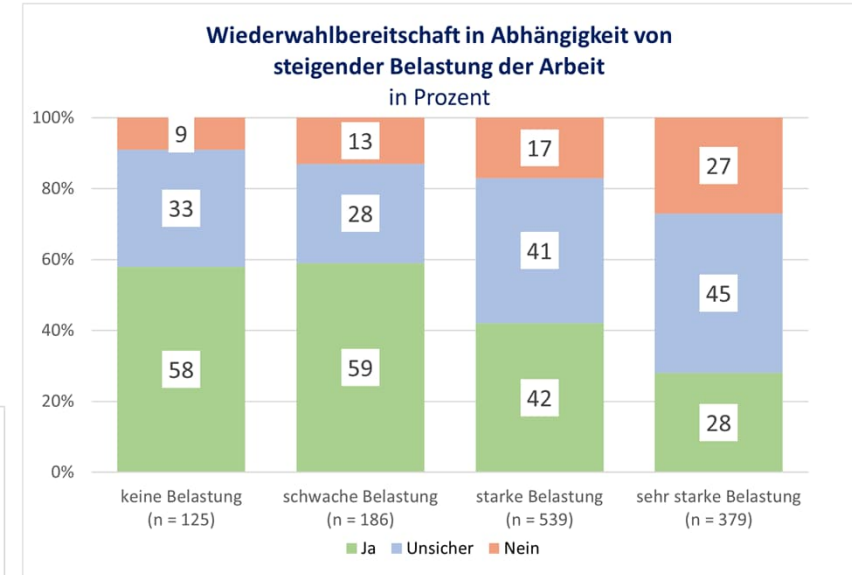
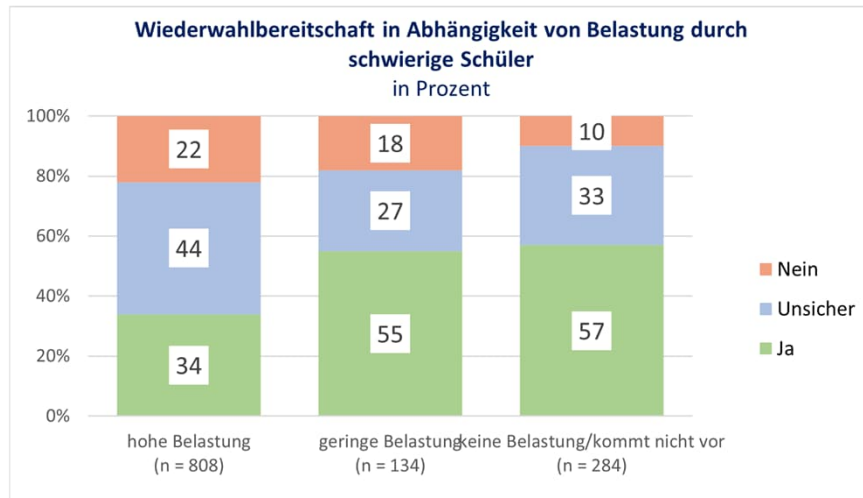
Weiterempfehlung des Berufes

- Nur 15% würden andere ermuntern, als Lehrkraft zu arbeiten
- 50% raten davon ab



Geringe Berufszufriedenheit aufgrund der hohen Arbeitsbelastung

- Die Wiederwahlbereitschaft sinkt deutlich, je stärker die Belastung der Arbeit zunimmt
- Nur 34% der Lehrkräfte mit hoher Belastung durch „schwierige“ Schüler*innen würden ihren Beruf noch einmal wählen



Die Gesundheitssituation der Lehrkräfte

Wohlbefinden (WHO5):

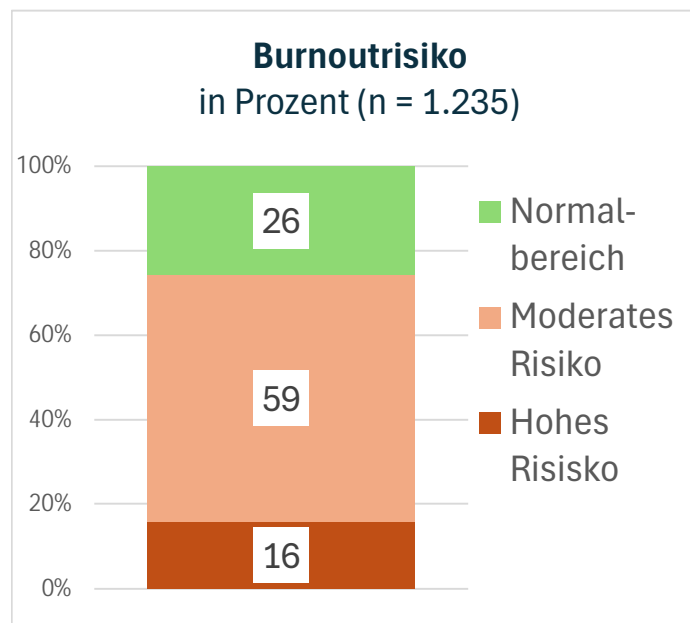
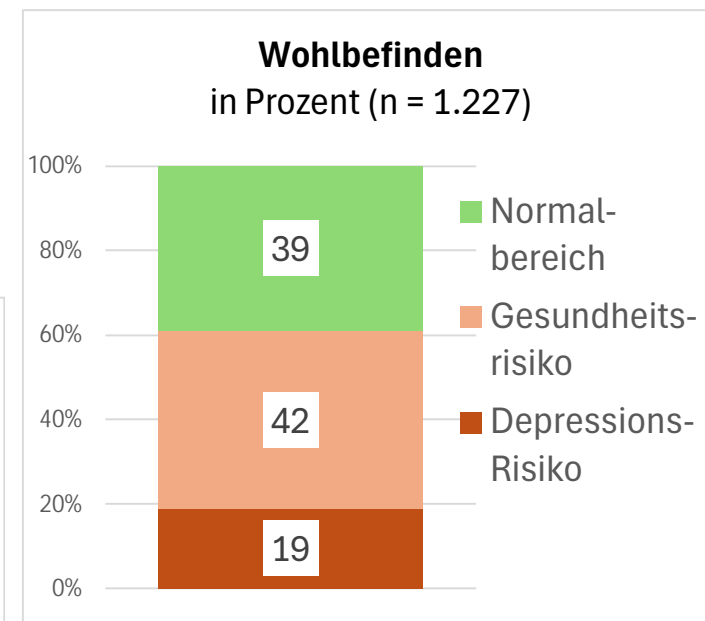
39% der Lehrkräfte im Normalbereich

19% haben ein erhöhtes Depressions-Risiko

Burnout (Copenhagen Burnout Inventory)

26% der Lehrkräfte im Normalbereich

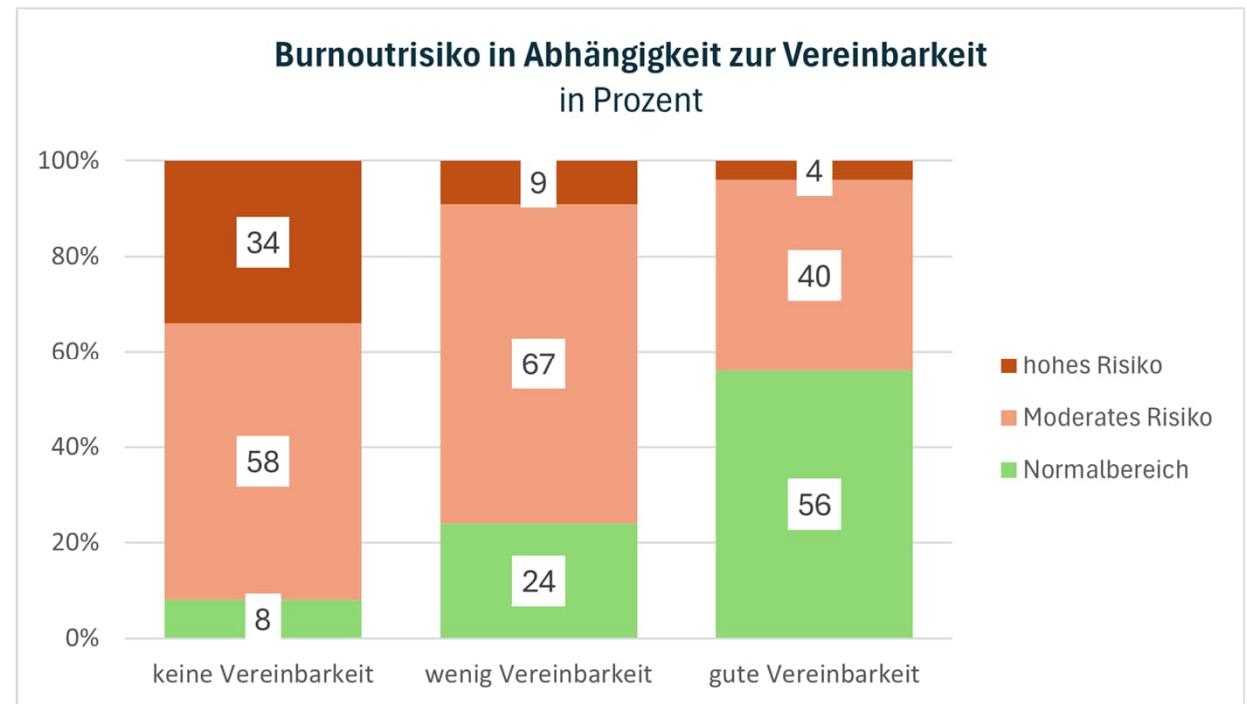
16% mit hohem Risiko



Steigende Gesundheitsrisiken aufgrund der Arbeitsbelastung

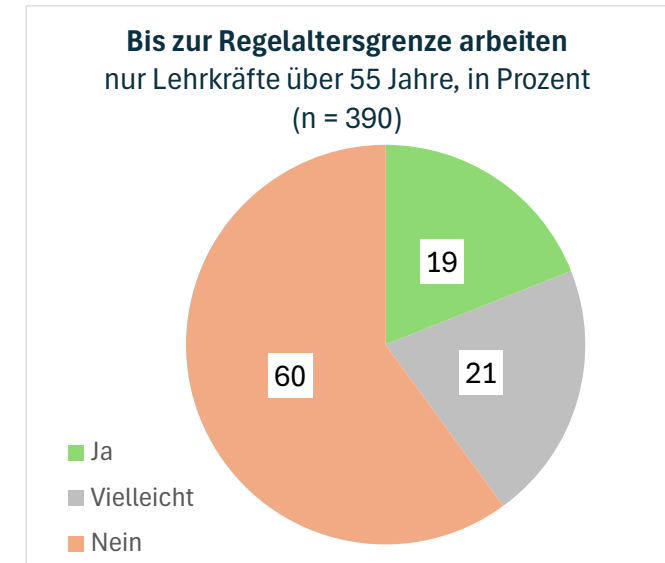
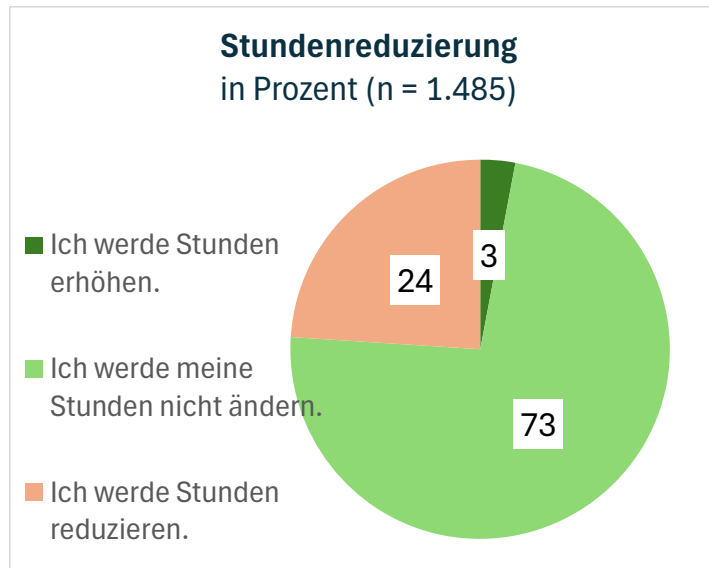
Der Anteil mit hohem Burnout-Risiko steigt u.a., wenn die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben nicht mehr gegeben ist:

- 34% hohes Burnout-Risiko wenn keine Zeit mehr für privates Leben
- 4% hohes Burnout-Risiko, bei guter Vereinbarkeit



Folgen für die Lehrkräfte-Versorgung: Es wird noch enger

- 24% der Lehrkräfte wollen Stunden reduzieren – nur 3 % erhöhen
- 60% werden voraus. nicht bis zur Rente / Pension arbeiten
- Hohe Belastungen und zunehmende Gesundheitsrisiken führen dazu, dass mehr Lehrkräfte auf Teilzeit zurückgreifen bzw. vorzeitig in die Rente übertreten



Zwischenfazit

29% der Lehrkräfte in der Gratifikationskrise - die Verletzung des sozialen Prinzips des „Gebens und Nehmens“ durch den Landesarbeitgeber löst starke Emotionen und Stressreaktionen aus, mit langfristigen Folgen für Lehrkräfte-Gesundheit und Attraktivität des Berufs.

Eine glaubwürdige, langfristig angelegte Reformperspektive könnte die Stimmung drehen. Dazu bieten sich drei Ansatzpunkte zur Verbesserung der Balance an:

1. Strukturellen Entlastung durch eine substantielle Reduktion der Arbeitsintensität – weniger Aufgaben, Abgeben von Aufgaben an andere Beschäftigtengruppen, mehr Personal
2. Arbeits- und Gesundheitsschutz für eine bessere Vereinbarkeit, mittels Gefährdungsbeurteilungen, Gesundheitsprävention und gezielten Entlastungen überlasteter Lehrkräfte
3. Stärkung der psychosozialen Ressourcen: Eine wertschätzende Schulleitung und ein offenes Schulklima ermöglichen bessere Lösungen und verbessern die Resilienz der Lehrkräfte. Laufende Professionalisierung der Lehrkräfte und mehr Ressourcen für ein aktives, präventives Konfliktmanagement in den Schulen.

Diese Vorschläge werfen Fragen auf, die erst in kommenden Auswertungen beantwortet werden können, z.B.:

- Wie gut gelingt die Integration der Lehrkräfte im Seiteneinstieg? Trägt sie zur Entlastung bei?
- Wie ist der Stand der Digitalisierung in den Schulen in M-V? Entlastung oder zusätzliche Belastung?
- Welche Vorschläge machen Lehrkräfte, um die Attraktivität zu verbessern?

Studien zu Lehrkräften der Kooperationsstelle

1. Arbeitszeitstudie 2015/2016 an Niedersächsischen Schulen
2. Arbeitsbelastungsstudie 2016 an Niedersächsischen Schulen
3. Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland – MTS-Expertise
4. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020
<https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-7>
5. Digitalisierung im Schulsystem 2021 (Deutschland, alle Bundesländer)
<https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-10>
6. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Sachsen 2022
<https://doi.org/10.47952/gro-publ-172>
7. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Berlin 2023/2024
<https://doi.org/10.47952/gro-publ-303>
8. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Hamburg 2023/2024
<https://doi.org/10.47952/gro-publ-335>
9. Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern 2026

Alles open Access abrufbar unter <https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de>