

Attraktivität des Berufs von Lehrkräften in Mecklenburg-Vorpommern

Lehrkräftemangel gefährdet die Bildungsqualität. Bundesweit steht das Land beim Personalangel an Schulen vor besonders großen Herausforderungen. Die strukturellen Mängel variieren je nach Fächern und Schulformen. Trotz eines sehr hohen Anteils an Lehrkräften mit Seiteneinstieg blieben zuletzt mehrere hundert Stellen in den Schulen unbesetzt. Der Beruf hat offenbar an Attraktivität verloren. Das Projekt „Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern“ untersucht, wie Lehrkräfte ihre Arbeitsbedingungen bewerten und welche Handlungsoptionen bestehen. Erstmals wird systematisch erhoben, welche Vorschläge Lehrkräfte machen, um die Attraktivität ihres Berufes zu verbessern.

Dazu haben im November 2025 mehr als 2.000 Lehrkräfte aus allen Schulformen (außer Förderschulen) an einer Online-Umfrage teilgenommen. Mit einer Rücklaufquote von 17% erhalten wir ein sehr genaues Bild der Situation in den Schulen. Damit erste Analyseergebnisse für die öffentliche Diskussion in Schulen und der Bildungspolitik möglichst schnell bereitstehen, werden diese parallel zur laufenden Auswertung in diesen Arbeitspapieren veröffentlicht. Sie erscheinen in unregelmäßigen Abständen und richten sich an die Schulen, die Bildungspolitik, die Schulentwicklung und die Öffentlichkeit.

Diese Ausgabe beginnt mit einer ersten Bestandsaufnahme der Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern aus der Sicht von Lehrkräften. Im zweiten Arbeitspapier werden die Ergebnisse zudem in einem Zwischenfazit zusammengefasst.

Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Attraktivität des Lehrberufs – aktueller Zustand.....	3
3	Subjektive Faktoren.....	4
4	Attraktivität und Gratifikationskrise.....	8
4.1	Anstrengung.....	8
4.2	Wertschätzung.....	11
4.3	Arbeitsplatzsicherheit.....	13
4.4	Berufliches Fortkommen.....	14
4.5	Anstrengungs-Gratifikations-Quotient (ERI).....	16
5	Schulspezifische Belastungen.....	17
6	Lehrkräftemangel.....	19
7	Schulklima.....	21
8	Resümee: Einflussfaktoren auf Berufszufriedenheit und Attraktivität des Lehrberufes.....	24
	Literaturverzeichnis.....	26

1 Einleitung

Der Lehrkräftemangel in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren zu einem der zentralen Probleme des Bildungssystems entwickelt. Aktuell sind bundesweit mehr als 12.000 unbesetzte Lehrkraftstellen zu verzeichnen, wobei die größten Engpässe in Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern bestehen. Prognosen gehen davon aus, dass bis Mitte der 2030er in den allgemeinbildenden Schulen bis zu 115.000 Lehrkräfte fehlen werden (Dohmen, 2024). Ein wesentlicher Verstärkungsfaktor des Mangels liegt in hohen Abbruch- und Austrittsquoten. So betrug die Abbruchquote für das Lehramtsstudium nach dem zehnten Semester in Rostock über 70% und an der Uni Greifswald sogar 85% (Radisch et al., 2018). Eine aktuelle Studie des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie zeigt, dass 2023 etwa 70.000 Lehrkräfte in Deutschland den Schuldienst verließen. In Mecklenburg-Vorpommern waren es rund 9% aller Lehrkräfte, die aus dem Schuldienst ausgeschieden sind. Auffällig ist dabei der überdurchschnittlich hohe Anteil nicht altersbedingter Austritte, der im Bundesvergleich ungewöhnlich hoch ausfällt (Dohmen, 2025).

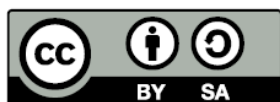
Die Folgen des Lehrkräftemangels sind Unterrichtsausfall, Überstunden oder auch die Anhebung von Klassenstärken, die sich langfristig negativ auf die Bildungsqualität auswirken. Trotz Notmaßnahmen, wie die Beschäftigung von Lehrkräften über den Seiteneinstieg, ist eine Entspannung der Situation bisher nicht in Sicht. Umso wichtiger ist es, die bestehenden Lehrkräfte nicht nur zu halten; sondern gleichzeitig verstärkt Anreize für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums zu setzen, Übergangsquoten vom Studium in den Beruf zu steigern und Personen für einen Berufswechsel zu gewinnen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie attraktiv der Beruf einer Lehrerin oder eines Lehrers gegenwärtig eigentlich ist. Das Konzept der Attraktivität eines Berufes ist vielschichtig und umfasst sowohl objektive (Anzahl der Bewerbungen, Fluktuationsrate) als auch subjektive Aspekte. Letzteres hängt stark mit dem Konzept der Arbeits- und Berufszufriedenheit zusammen, die die Wahrnehmung zentraler beruflicher Bedingungen wie Arbeitsorganisation, Kollegialität, Führungsverhalten sowie Entlohnung abbildet.

Die Zufriedenheit äußert sich nicht nur in der Intention im Beruf zu verbleiben, sondern auch in der Bereitschaft, den Beruf erneut zu wählen oder auch weiterzuempfehlen. Beide Formen der Berufszufriedenheit gelten als zentrale Indikatoren für die Attraktivität des Lehrberufs. Zufriedene Lehrkräfte stützen nicht nur das System, sondern tragen maßgeblich zu einem positiven Berufsbild in der Öffentlichkeit bei. Ist die Einstellung hingegen negativ, kann es dazu führen, dass auch potentielle Interessenten abgeschreckt werden und damit die Übergangsquoten der Lehramtsstudierenden sinken und potentielle Kandidat*innen sich für attraktivere Berufe entscheiden.

In diesem Beitrag ist die Analyse der Attraktivität des Lehrberufs deshalb sowohl auf die Bereitschaft zur Wiederwahl als auch zur Weiterempfehlung ausgerichtet. Im Zentrum steht dabei die Frage danach, welche Arbeitsbedingungen aber auch persönlichen Faktoren die beiden Dimensionen der Attraktivität maßgeblich beeinflussen. Um das zu klären, werden unterschiedliche Aspekte, wie Belastungsfaktoren, Gratifikationen, Selbstwirksamkeit, Konflikte, Vereinbarkeit und Gesundheit auf ihre Effekte im Hinblick auf die beiden Indikatoren untersucht.

Diese Publikation 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



CC BY-SA

DOI: 10.47952/gro-publ-389

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

2 Attraktivität des Lehrberufs – aktueller Zustand

Als zentraler Indikator für die Arbeits- und Berufszufriedenheit wurden die Lehrkräfte in der vorliegenden Studie u.a. gefragt, ob sie ihren Beruf noch einmal wählen würden, wenn sie die Wahl hätten (Abb. 1).

Nicht einmal die Hälfte (42%) konnten diese Frage bejahen. Jede fünfte Lehrkraft ist so unzufrieden, dass sie nicht noch einmal den Lehrberuf wählen würde. Mit 39% ist jedoch die Gruppe der Unentschlossenen relativ groß. Diese Werte zeigen eine tiefe Verunsicherung unter Lehrkräften hinsichtlich ihres Berufes an, die auch in anderen Bundesländern zu finden ist. In Sachsen lehnten 14% eine Wiederwahl ab, in Hamburg waren es 17% und in Berlin verneinten die Frage 13%. Damit stehen die schlechten Zufriedenheitswerte in Mecklenburg-Vorpommern in einem bundesweiten Trend. Differenziert nach Schulformen zeigt sich, dass an Grundschulen jede fünfte Lehrkraft (22%) sehr unzufrieden ist, während es an den Gymnasien und Berufsschulen nur 15% betrifft. Auch bezüglich des Geschlechts gibt es signifikante Unterschiede. Frauen sind im Durchschnitt unzufriedener als ihre männlichen Kollegen. Das Alter hingegen scheint keinen relevanten Einfluss auf die Berufszufriedenheit zu haben.

Neben der Wiederwahlbereitschaft ist auch die Bereitschaft, den Lehrberuf weiterzuempfehlen, ein wichtiger Indikator für die Attraktivität. Abb. 2 bestätigt den hohen Grad an Unzufriedenheit. 50% der Lehrkräfte würde den Lehrberuf nicht weiterempfehlen! Nur 15% würden uneingeschränkt eine andere Person ermuntern, im Schuldienst anzufangen.

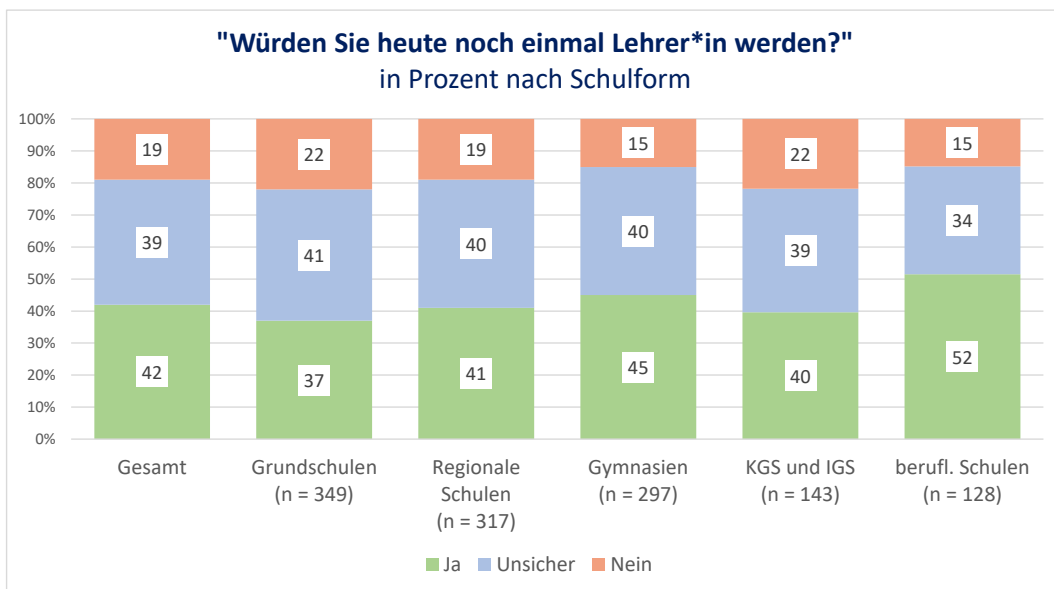


Abb. 1

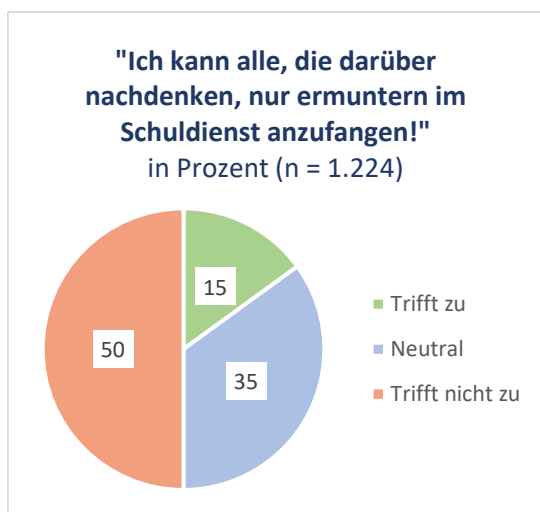


Abb. 2

In Hamburg konnten hingegen 18% diese Frage bejahen und bei den Berliner Lehrkräften waren es 20%.

Die Differenzierung nach den Schulformen (Abbildung 3) macht aber auch deutlich, dass diese niedrigen Zufriedenheitswerte nicht von einzelnen Gruppen ausgehen, sondern relativ stabil über alle Schulformen verteilt sind. Einzig die Lehrkräfte in den beruflichen Schulen zeigen in M-V mit 19% etwas höhere Zufriedenheitswerte.

Der Anteil der unzufriedenen Lehrkräfte ist sowohl bei der Berufswiederwahl als auch der Empfehlungsbereitschaft besorgniserregend hoch. Fraglich ist, welche Faktoren in der Lage sind, die geringe Berufszufriedenheit zu klären, um gezielte Handlungsempfehlungen abzuleiten. In der vorliegenden Studie werden fünf zentrale Aspekte und ihr Einfluss auf die Wiederwahl und Empfehlung des Lehrberufs näher untersucht.

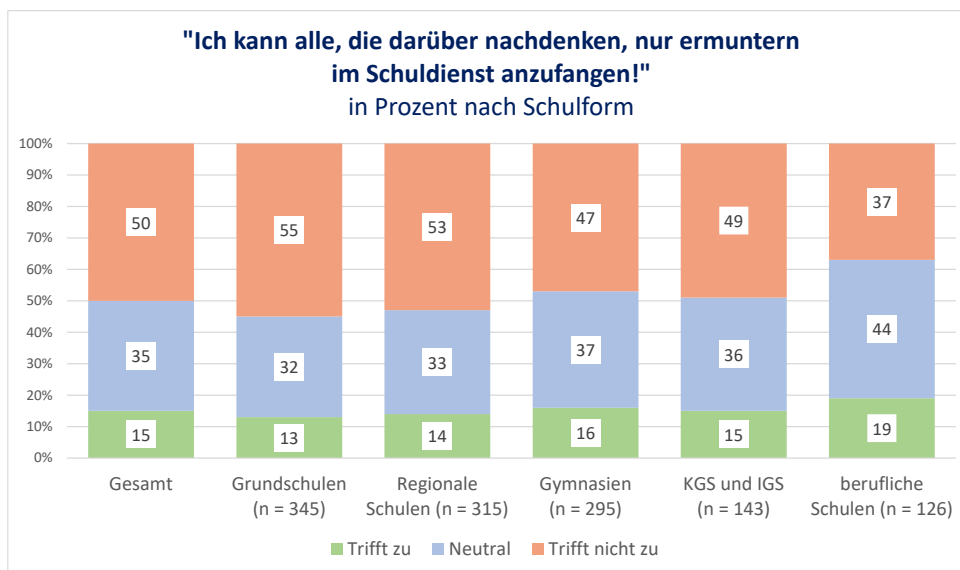


Abb. 3

In früheren Studien (Mußmann et al., 2025a, 2025b) zeigten sich die folgenden Faktoren als wichtigste Determinanten der Attraktivität:

- Subjektive Faktoren (Selbstwirksamkeit, Vereinbarkeit)
- Gratifikationskrise (Anstrengung, Gratifikation)
- Schulspezifische Belastungen (Bedingungen an der Schule)
- Lehrkräftemangel
- Konflikte (Kollegen, Vorgesetzte, Vertrauensklima)

Wie stellt sich die Situation derzeit in Mecklenburg-Vorpommern dar?

3 Subjektive Faktoren

Eine fundierte Einschätzung der Berufszufriedenheit von Lehrkräften erfordert die Berücksichtigung individueller und psychosozialer Faktoren, da diese maßgeblich beeinflussen, wie Belastungen wahrgenommen und bewältigt werden. Die Selbstwirksamkeitserwartung stellt dabei einen zentralen Prädiktor dar. Ebenso prägt die wahrgenommene Vereinbarkeit von Familie und Beruf die nachhaltige Zufriedenheit im Lehramt. Im Folgenden sollen beide Faktoren und ihr Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit näher dargestellt werden.

Selbstwirksamkeitserwartung (nach Albert Bandura) ist der Glaube an die eigene Fähigkeit und die subjektive Gewissheit, neue Aufgaben und Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können. Personen mit einer höheren Selbstwirksamkeitserwartung sind besser in der Lage, Herausforderungen und Stress-Situationen zu bewältigen und dabei erfolgreicher, zudem weisen sie eine höhere Zufriedenheit auf. Die Erwartung eigener Selbstwirksamkeit ist kein Persönlichkeitsmerkmal, obwohl sie auch mit Persönlichkeitsmerkmalen verknüpft ist (Selbstbewusstsein, Zielorientierung, Selbstmotivation usw.), sondern bezieht sich immer auf einen konkreten Kontext mit seinen jeweiligen Anforderungen. Insofern thematisiert sie die Wechselbeziehung von Anforderungen und professionellen Fähigkeiten, diese zu bewältigen. Die für das professionelle Handeln von Lehrkräften konzipierte Skala Selbstwirksamkeitserwartung als Lehrkraft (Jerusalem et al., 2009, S. 74) umfasst zehn berufstypischen Herausforderungen von Lehrkräften (siehe unten).

Wie man sieht, kann die Selbstwirksamkeitserwartung als Lehrkraft als zentraler Aspekt professionellen Handelns verstanden werden. Sie manifestiert sich nicht nur in der Überzeugung, Aufgaben bewältigen zu können, sondern auch in der aktiven Gestaltung des Berufsfeldes, der kontinuierlichen Anpassung an komplexe Anforderungen und der reflektierten Nutzung eigener Ressourcen. In diesem Sinne ist sie kein statisches Persönlichkeitsmerkmal, sondern ein dynamischer Prozess der beruflichen Selbstorganisation und Professionalisierung. Obwohl die Selbstwirksamkeitserwartung eine individuelle psychologische Ressource ist, wird sie maßgeblich durch die Ausbildung, die Schulkultur und die organisatorische Unterstützung beeinflusst. Durch die Bereitstellung von Ressourcen zur per-

Kurzbeschreibung	Items zur Messung der Selbstwirksamkeitserwartung
Stoffvermittlung	Ich weiß, dass ich es schaffe, selbst den herausforderndsten Schülerinnen bzw. Schülern den relevanten Stoff zu vermitteln.
Kontakt mit Eltern	Ich weiß, dass ich zu den Eltern guten Kontakt halten kann, selbst in schwierigen Situationen.
Kontakt mit Schülern	Ich bin mir sicher, dass ich auch mit den herausforderndsten Schülerinnen und Schülern in guten Kontakt kommen kann, wenn ich mich darum bemühe.
Flexibilität	Ich bin mir sicher, dass ich mich in Zukunft auf individuelle Probleme der Schülerinnen und Schüler noch besser einstellen kann.
Gelassenheit	Selbst wenn mein Unterricht gestört wird, bin ich mir sicher, die notwendige Gelassenheit bewahren zu können.
Selbstwirksamkeit Unterrichten	Selbst wenn es mir mal nicht so gut geht, kann ich doch im Unterricht immer noch gut auf die Schülerinnen und Schüler eingehen.
Engagement	Auch wenn ich mich noch so sehr für die Entwicklung meiner Schülerinnen und Schüler engagiere, weiß ich, dass ich nicht viel ausrichten kann.
Kreative Ideen	Ich bin mir sicher, dass ich kreative Ideen entwickeln kann, mit denen ich ungünstige Unterrichtsbedingungen verändere.
Begeisterungsfähigkeit	Ich traue mir zu, die Schülerinnen und Schüler für neue Projekte zu begeistern.
Durchsetzungsfähigkeit	Ich kann auch gegenüber skeptischen Kolleginnen und Kollegen neue Ideen in der Schule durchsetzen.

sönlichen und fachlichen Entwicklung, gezielte Qualifizierung, förderliche Arbeitsbedingungen und systematische Schulentwicklung kann die Selbstwirksamkeit der Lehrkräfte gestärkt werden.

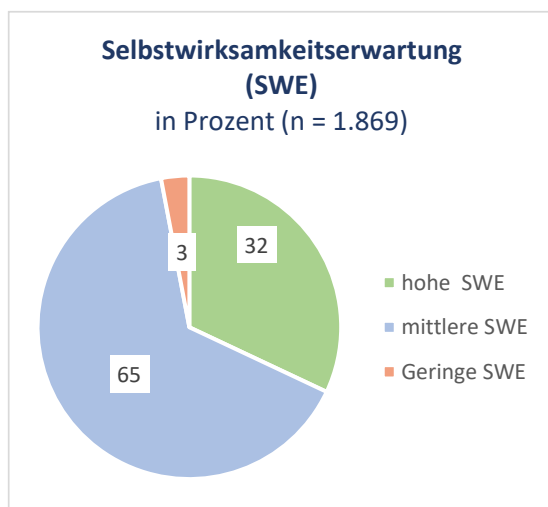


Abb. 4

Die klassische Reliabilitätsanalyse der zehn Variablen zeigt zwar einen zufriedenstellenden Wert mit einem Chronbachs Alpha von 0,762. Die Faktorenanalyse deutet jedoch daraufhin, dass es sich um ein mehrdimensionales Konstrukt handelt. Um die Vergleichbarkeit mit vorherigen Studien zu gewährleisten, wird dennoch die Gesamtskala aus allen 10 Items verwendet. Ergänzend dazu werden zusätzlich Analysen mit einzelnen Items wiedergegeben. Für die bessere Darstellung des Zusammenhangs der Selbstwirksamkeit und der Berufszufriedenheit wurde der Gesamtindex der 10 Items in 3 Gruppen zusammengefasst:

- 1) geringe Selbstwirksamkeit (Werte 1 bis 2)
- 2) mittlere Selbstwirksamkeit (Werte 2.1 bis 3) und
- 3) hohe Selbstwirksamkeit (Werte 3.1 bis 4).

Nur ein geringer Anteil von 3% der Lehrkräfte haben eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung (Abb. 4). Bei 65% sind mittlere Werte zu finden und sogar 32% würde man den Antworten entsprechend eine hohe Selbstwirksamkeit zuschreiben.

Das ist zunächst ein positives Signal, denn wer überzeugt ist, schwierige Situationen bewältigen zu können, erlebt Belastungen weniger bedrohlich. Dadurch sinkt das Risiko für Stress, Erschöpfung und langfristige Beanspruchungsfolgen. Doch lässt sich dieser Zusammenhang auch in den Daten erkennen?

Für die Berechnung der Zusammenhänge mit den Indikatoren der Berufszufriedenheit wird die Selbstwirksamkeit als metrische Skala in die Analyse einbezogen. In Tab. 2 sind die Ergebnisse der Korrelation näher dargestellt. Die Korrelationskoeffizienten können einen Wert zwischen -1 (perfekter negativer Zusammenhang) und +1 (perfekter positiver Zusammenhang) annehmen. Je näher der Wert an 0 liegt, desto schwächer ist die Beziehung. Die Signifikanz gibt außerdem an, ob sich das Ergebnis auf die Grundgesamtheit übertragen lässt. Bei einem Wert unter 0,05 liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit bei nur 5% und man spricht von einem signifikanten Ergebnis.

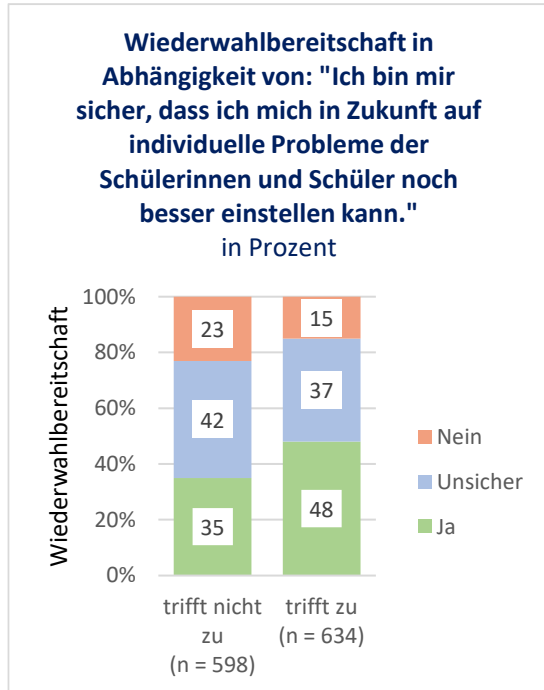


Abb. 5

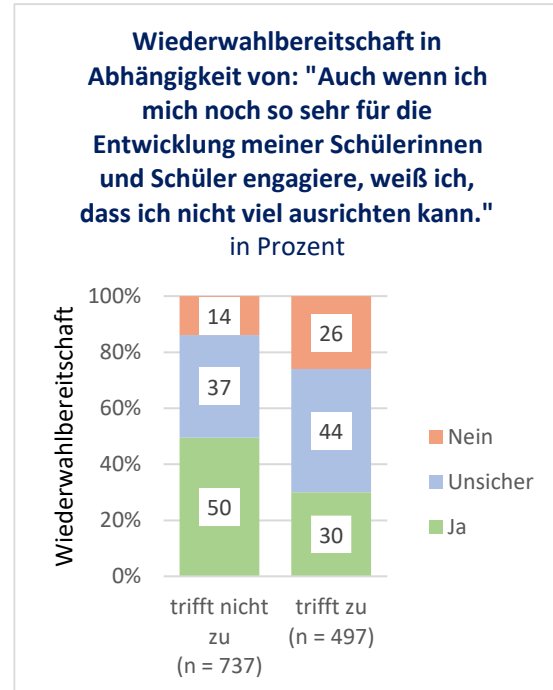


Abb. 6

Tab. 1

Pearson Korrelation: Selbstwirksamkeitserwartung mit Indikatoren der Berufszufriedenheit

	Wiederwahlbereitschaft	Empfehlungsbereitschaft
Koeffizient	0,257	0,202
Signifikanz	<0,001	<0,001
N	1.234	1.224

Es lässt sich klar erkennen, dass sowohl die Wiederwahl als auch die Empfehlung des Lehrberufs signifikant mit der Selbstwirksamkeitserwartung zusammenhängen: Je mehr die Lehrkräfte der Meinung sind, die eigenen Fähigkeiten erfolgreich einsetzen zu können, um Herausforderungen zu bewältigen, umso eher würden sie ihren Beruf noch einmal wählen oder ihn und auch anderen Menschen empfehlen.

Auf Ebene der einzelnen Items wird deutlich, dass dieser Zusammenhang sowohl auf dem professionellen Selbstverständnis als auch in einer geringen Erwartung der eigenen Wirksamkeit in der Zukunft beruht. In Abbildung 5 und 6 sind die Prozentangaben der unzufriedenen Lehrkräfte, die ihren Beruf nicht noch einmal wählen würden, getrennt nach der Zustimmung zu zwei ausgewählten Items dargestellt. Fehlender Optimismus bezüglich des Effekts ihrer eigenen Fähigkeiten führt zu einer höheren Berufsunzufriedenheit.

Eine hohe Selbstwirksamkeit bildet eine grundlegende Voraussetzung für pädagogische Professionalität, die den Umgang mit komplexen und herausfordernden Unterrichtssituationen ermöglicht. Lehrkräfte mit ausgeprägter Selbstwirksamkeit zeigen ein professionelles Selbstverständnis, das durch Verantwortungsübernahme, Gestaltungsanspruch und Zukunftsorientierung gekennzeichnet ist. Die signifikanten Zusammenhänge zwischen dieser beruflichen Professionalität und der Berufszufriedenheit unterstreichen die Bedeutung dieser Ressource für die langfristige berufliche Bindung.

„Ich bin soooo gerne Lehrerin, aber ich denke täglich darüber nach, welchen anderen Beruf ich ergreifen könnte, der mir freie Wochenenden und einen wirklichen Feierabend ermöglicht. Ich weiß um meine Privilegien, schätze mein hohes Gehalt und den langen Sommer. Ich weiß, dass es ein Glück ist, jeden Feiertag mit meiner Familie zusammen sein zu können, aber im Alltag erstickt ich an meinen 54-Stunden-Wochen. [...] Ich habe zu wenig Zeit für meine Kinder, meinen Mann, meinen Hund, meinen Garten, meine Eltern, meine Geschwister, meine Freunde und von für mich selbst gar nicht zu sprechen.“

Ein weiterer wichtiger Faktor, der sich auf die Berufszufriedenheit auswirken kann, ist die wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Lehrkräfte, die ihre privaten und beruflichen Verpflichtungen als gut kompatibel erleben, berichten häufiger von höherem Wohlbefinden und geringerer emotionaler Erschöpfung. Die Integration dieser persönlichen Faktoren erlaubt somit ein differenziertes Verständnis der Bedingungen, die zur Aufrechterhaltung beruflicher Zufriedenheit und langfristiger Gesundheit im Lehrberuf beitragen.

In Tab. 2 wird zunächst deutlich, dass die Arbeit für die große Mehrheit der Lehrkräfte nicht genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und privaten Interessen lässt. Diese starke Beeinträchtigung der Work-Life Balance ist besonders prekär vor dem Hintergrund, dass gerade in Deutschland der Lehrberuf eigentlich eine hohe Familienfreundlichkeit aufweist und Vereinbarkeit gerade für die Frauen ein zentrales Motiv bei Berufswahl darstellt (Scharfenberg, 2020). Die schlechte Situation der Lehrkräfte zeigt sich auch im Vergleich mit den Zahlen des DGB Reports zu den repräsentativen Beschäftigten in Deutschland. Hier berichten nur 25% von einer eingeschränkten Vereinbarkeit (DGB-Index Gute Arbeit, 2025, S. 14), bei den Lehrkräften der vorliegenden Studie sind es drei Mal so viele.

Tab. 2

Wiederwahlbereitschaft in Abhängigkeit zur Vereinbarkeit ("Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?") in Prozent, Fallzahlen in Klammern

Vereinbarkeit	Gesamt	Wiederwahlbereitschaft			Gesamt (N)
		Ja	Nicht sicher	Nein	
Nein	30	28	46	26	100 (366)
In geringem Maße	51	41	40	19	100 (617)
in hohem Maße	19	62	30	8	100 (235)
In sehr hohem Maße	1	86	7	7	100 (14)
Gesamt (N)	100				

Der negative Effekt der fehlenden Abstimmung beruflicher und privater Aufgaben schlägt sich auch in der Berufszufriedenheit nieder. Nur 28% der Lehrkräfte, die unzufrieden mit der Vereinbarkeit sind, würden den Beruf noch einmal wählen. Bezüglich der Weiterempfehlung sind die Zahlen sogar noch eindeutiger (Abb. 7). Nur 10% würden anderen den Beruf als Lehrkraft empfehlen. Bei Personen, die sehr zufrieden mit der Vereinbarkeit sind, würden hingegen 43% eine Empfehlung aussprechen. Interessant ist, dass dieser Zusammenhang völlig unabhängig von der Wochenarbeitszeit ist und sowohl für Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte gilt.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die eigene Professionalität (Selbstwirksamkeitserwartung) aber auch die wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zentrale Einflussfaktoren für die Berufszufriedenheit von Lehrkräften sind. Gerade eine negative Einschätzung der Entwicklung der Arbeitssituation wirkt sich negativ auf Empfehlungen aus. Die Daten zeigen nicht nur eine ausgeprägte Beeinträchtigung der Work-Life-Balance, sondern auch deren unmittelbare Konsequenzen für das berufliche Selbstverständnis und die langfristige Bindung an den Lehrberuf. Besonders kritisch ist, dass ein Großteil der Lehrkräfte ihre beruflichen Anforderungen als nur schwer mit familiären und privaten Bedürfnissen vereinbar erlebt, was in deutlichem Widerspruch zu der gesellschaftlichen Erwartung und dem Ruf des Lehrberufs als familienfreundliche Tätigkeit steht. Eine mangelnde Vereinbarkeit kann damit die strukturellen Herausforderungen wie Fachkräftemangel, hohe Fluktuation und sinkende Attraktivität des Berufs weiter verstärken. Eine höhere Selbstwirksamkeit hingegen kann sich positiv auf die Resilienz und den Umgang mit Krisen auswirken.

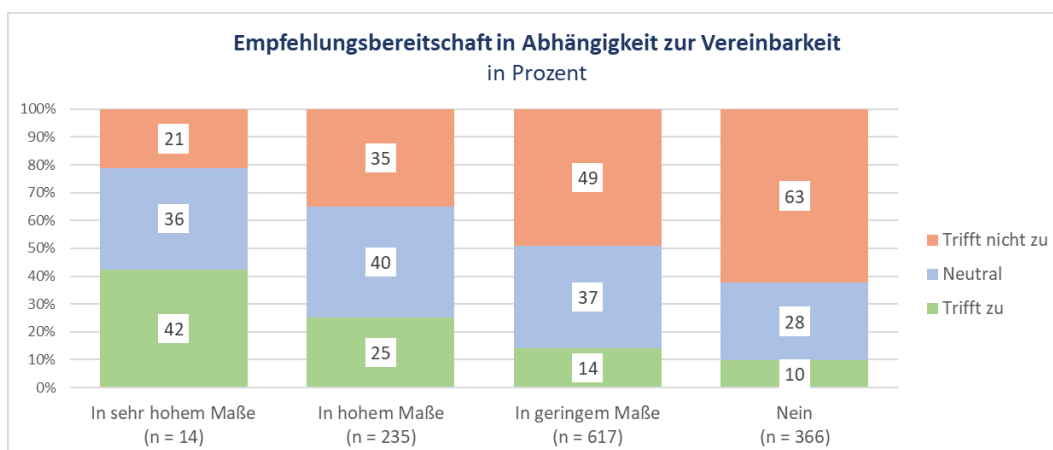


Abb. 7

4 Attraktivität und Gratifikationskrise

Die Gratifikationskrise gilt als einer der zentralen Prädiktoren für die Berufszufriedenheit. Ein Ungleichgewicht zwischen beruflichem Einsatz und den erhaltenen Belohnungen stellt nicht nur einen gesundheitlichen Risikofaktor dar (Hinz et al., 2016; Siegrist, 2012; Unterbrink et al., 2007), sondern führt auch zu Unzufriedenheit und Frustration. Wird der soziale Tausch insgesamt als vorteilhaft bewertet, kann hingegen eine hohe Arbeitszufriedenheit entstehen.

Das Konzept der Gratifikationskrise entstammt dem Effort-Reward-Imbalance-Modell (ERI) (Siegrist, 2015). Es beschreibt ein Missverhältnis zwischen dem, was Beschäftigte investieren (Anstrengung / Effort: Arbeitsaufwand, Engagement, Verantwortung), und dem, was sie dafür zurückerhalten (Gratifikation / Reward: Anerkennung, Gehalt, Sicherheit, Entwicklungsperspektiven). Zur Einschätzung des Ausmaßes der Gratifikationskrise bei Lehrkräften in Mecklenburg-Vorpommern wird in der vorliegenden Studie die ERI-Skala verwendet. Die 16 Items werden zu jeweils einer Summenskala für den Grad der Anstrengung und für den Umfang der Gratifikationen zusammengefasst. Anschließend wird der Anstrengungs- Gratifikations-Quotient gebildet, wobei ein Korrekturfaktor die unterschiedliche Anzahl an Variablen berücksichtigt. Ein Quotient oberhalb von 1,0 (Imbalance) weist auf eine Gratifikationskrise hin. Dadurch dass die Befragten mehr investieren als sie zurückerhalten, wird das grundlegende menschliche Prinzip der Reziprozität verletzt, was sehr starke Emotionen und Stressreaktionen auslöst (Siegrist, 2015).

Im Folgenden werden sowohl die einzelnen Items der Subskalen Anstrengung (Effort) und Gratifikation (Reward) als auch der Gesamtquotient in Abhängigkeit von den Indikatoren der Berufszufriedenheit vorgestellt.

Kurzbeschreibung	Itemtext
Zeitdruck	Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.
Unterbrechungen	Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.
Verantwortung	Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen.
Mehrarbeit	Ich bin häufig gezwungen, Mehrarbeit zu leisten.
Körp. Anstrengung	Meine Arbeit ist körperlich anstrengend.
Steigende Anforderungen	Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.

Die ERI-Skala umfasst vier Subskalen: Anstrengung, Wertschätzung, beruflicher Aufstieg und Beschäftigungssicherheit. In den nächsten Abschnitten werden diese vier Subskalen zunächst beschrieben und ihre Kennwerte in der vorliegenden Stichprobe berichtet. Anschließend wird der Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit untersucht, um zu bestimmen, welcher Aspekt den stärksten Einfluss ausübt.

4.1 Anstrengung

Damit Sie einen persönlichen Eindruck bekommen, welche "Berufe" der Lehrer so abdeckt: 1. Veranstaltungs- und Reisekaufmann; 2. Psychologe und Diagnostiker; 3. Seelsorger und Sozialarbeiter; 4. Verwaltungsfachangestellter; 5. IT-Fachmann; 6. Mentor; 7. Führungskraft (Klassenleitungen, Fachschaften, Steuergruppen, Konferenzen); 8. Hausmeister und Reinigungspersonal; 9. Sekretär; 10. LEHRER! Das sind lediglich die Aufgaben, die ich abdecke. Es gibt Kollegen, die noch wesentlich mehr leisten.

Die Subskala Verausgabung besteht aus 6 Items. Jedes Item umfasst vier Skalenpunkte: (1) Personen ohne Belastung bzw. ohne Leidensdruck bis (4) Personen mit einem hohen Leidensdruck.

In Abb. 8 sind die Verteilungen der sechs Items für alle Lehrkräfte dargestellt. Für vier der sechs Belastungsformen zeigen die Lehrkräfte alarmierend hohe Kennwerte. 80% der Lehrkräfte fühlen sich durch Zeitdruck stark oder sehr stark belastet, 68% durch regelmäßige Mehrarbeit und 73% durch eine Zunahme der Arbeitsanforderungen. Diese Werte verdeutlichen eine strukturelle und dauerhafte Überlastung im Lehrkräfteberuf. Die nahezu flächendeckende Erfahrung von Zeitdruck weist darauf hin, dass zentrale Aufgaben wie Unterrichtsvorbereitung, Korrekturarbeiten, Elterngespräche oder administrative Tätigkeiten innerhalb der verfügbaren Arbeitszeit kaum zu bewältigen sind. Die hohe Quote regelmäßiger Mehrarbeit unterstreicht, dass Lehrkräfte systematisch über das vertraglich vorgesehene Arbeitsmaß hinaus tätig werden müssen, um die vielfältigen Anforderungen erfüllen zu können. Die deutliche Mehrheit, die eine steigende Arbeitsanforderungen wahrnimmt, spricht zudem für eine dauerhafte Belastung, die sich über die Jahre verstärkt und nicht lediglich auf temporäre Spitzen zurückzuführen ist. Insbesondere die Aussicht steter Verschlechterung wird sehr beanspruchend empfunden.

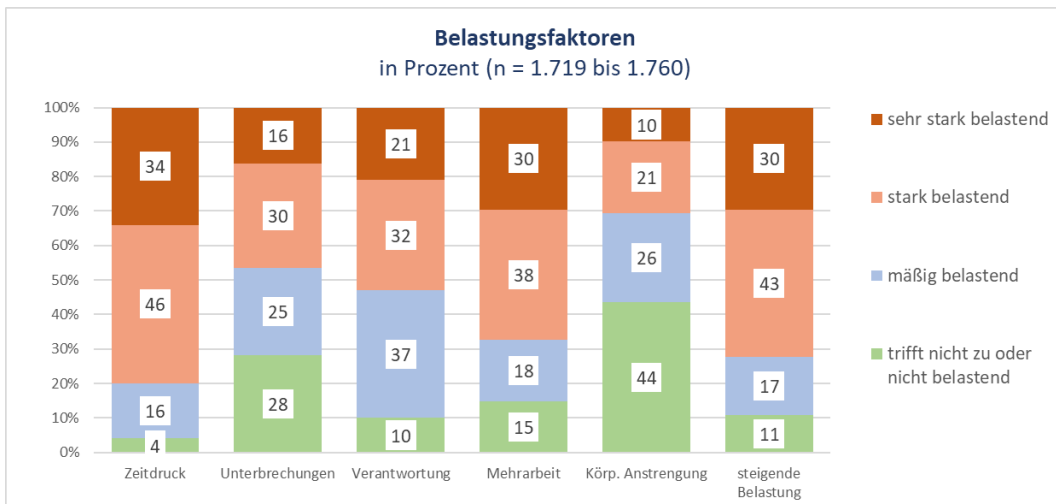


Abb. 8

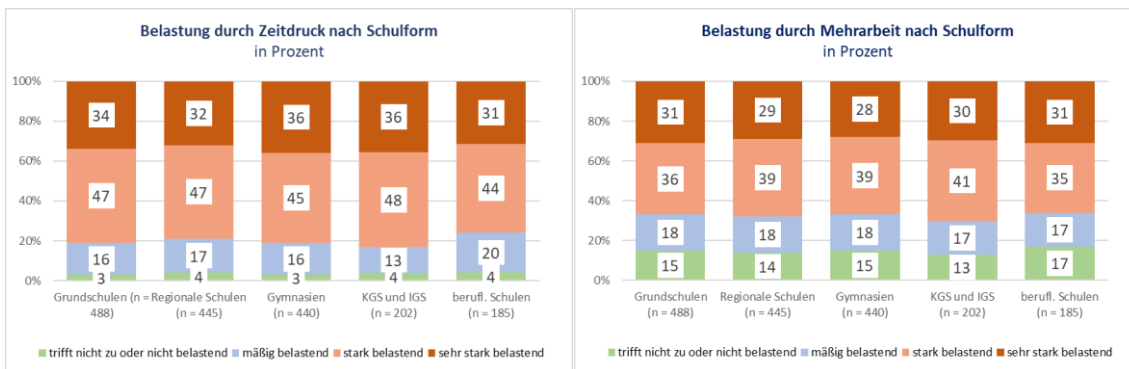


Abb. 9

Abb. 10

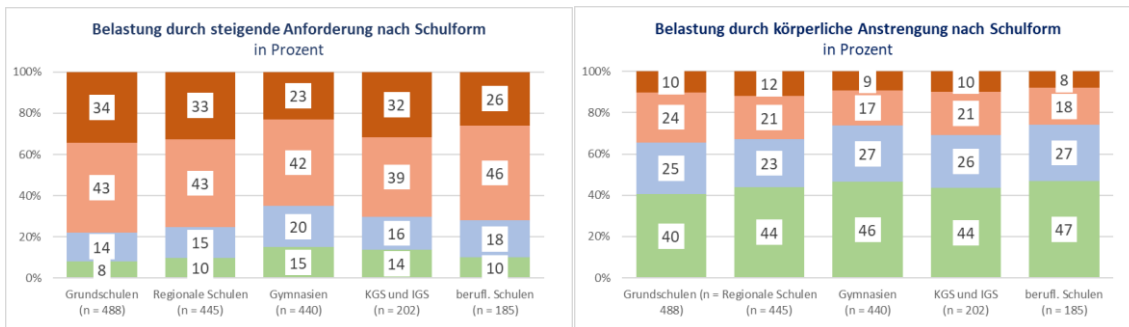


Abb. 11

Abb. 12

Das Belastungsmuster zeigt sich über alle Schulformen hinweg (Abb. 9-12), die leichten Abweichungen in den Häufigkeiten sind nicht signifikant.

In einem zweiten Schritt werden nun die 6 Indikatoren in Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit dargestellt. Abhängige Variablen sind einerseits die Bereitschaft den Beruf noch einmal zu wählen, mit den drei Kategorien: (1) erneute Wahl des Lehrberufs, (2) Unsicherheit und (3) keine erneute Wahl des Lehrberufs und andererseits auch die Empfehlungsbereitschaft. In Abb. 13 bis 18 sind die Anteile der Lehrkräfte in den jeweiligen Gruppen je nach Belastungsstärke in Bezug zur Wiederwahlbereitschaft dargestellt. Zunächst wird deutlich, dass in Arbeitssituationen ohne Belastung bzw. ohne Leidensdruck (Kategorie 1) der Anteil der zufriedenen Lehrkräfte am höchsten ist (grün). Bei allen Belastungsfaktoren sinkt die Zufriedenheit mit steigender Belastung deutlich ab. Die Unentschlossenheit (blau) und die Unzufriedenheit (orange) nehmen dagegen zu.

In der Gruppe mit der höchsten Belastung ist der Anteil der unzufriedenen Lehrkräfte über alle Formen hinweg am größten. Bei sehr hohem Zeitdruck würden dementsprechend nur noch 31% der Lehrkräfte ihren Beruf noch einmal

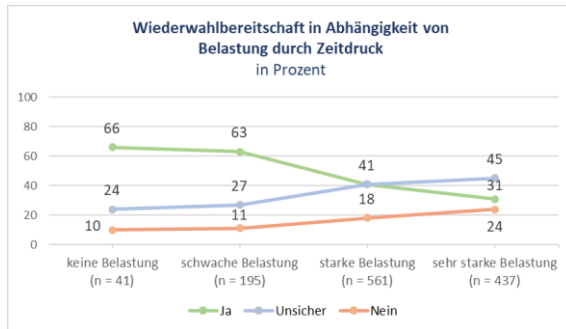


Abb. 13

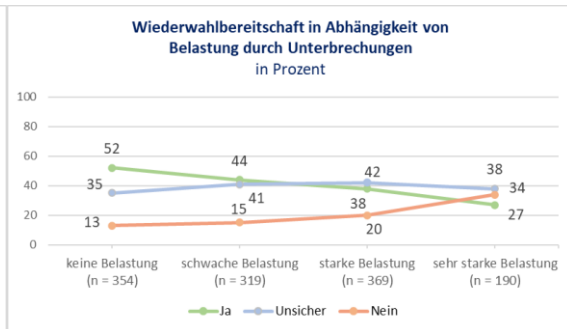


Abb. 14

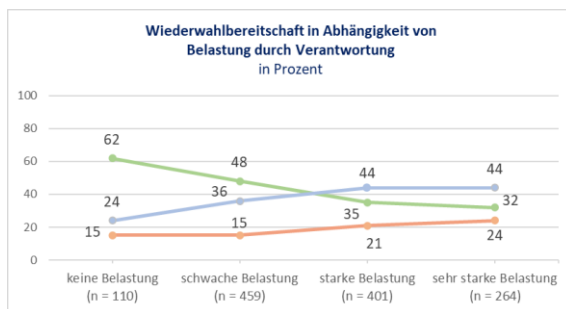


Abb. 15

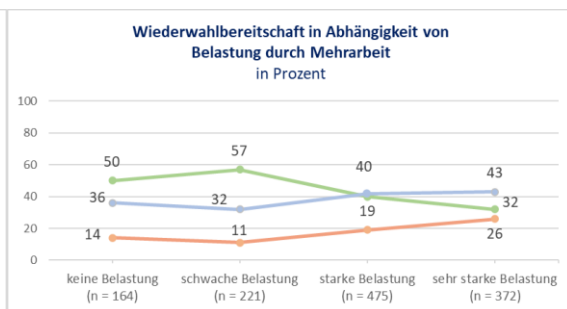


Abb. 16

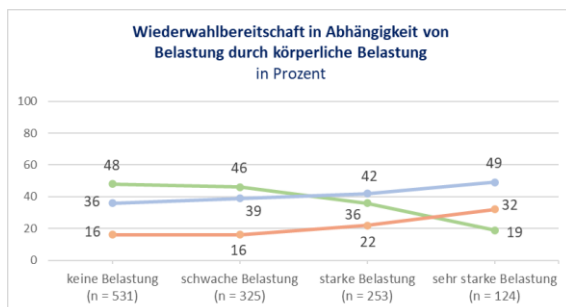


Abb. 17

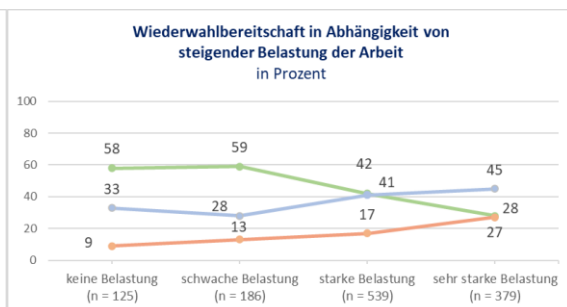


Abb. 18

wählen. Bei einer sehr hohen körperlichen Belastung sind es sogar nur 19%. Unter den Lehrkräften, die das Item „Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden“ verneinen, sind nur 9% unzufrieden. Wird jedoch die stete Steigerung der Arbeitsanforderungen wahrgenommen, liegt der Anteil bei 28%.

Dies zeigt, welchen großen Effekt gute Arbeitsbedingungen auf die Zufriedenheit aber auch die Attraktivität des Berufes haben. Ebenfalls interessant ist die Gruppe der Unentschlossenen, die sich nicht sicher sind, ob sie – vor die Wahl gestellt – noch einmal Lehrkraft werden würden: Von den Effekten der Belastung verhalten sie sich fast identisch mit den Unzufriedenen, jedoch immer mit einem relativ gleichbleibenden Niveauunterschied. Die parallel verlaufenden Muster von unzufriedenen Lehrkräften und der Gruppe der Unentschlossenen sind in diesem Zusammenhang besonders relevant. Sie deuten darauf hin, dass bereits moderate Belastungsniveaus ausreichen können, um Ambivalenzen zu erzeugen, die langfristig in manifeste Unzufriedenheit übergehen kann. Die relativ konstante Differenz zwischen den beiden Gruppen legt nahe, dass Unentschlossene eine Art „Übergangszone“ besetzen: Sie

Tab. 3

Spearman Korrelation: Empfehlungsbereitschaft mit Belastungsindikatoren						
	Zeitdruck	Unterbrechungen	Verantwortung	Mehrarbeit	körperliche Anstrengung	steigende Belastung
Koeffizient	0,164	0,152	0,103	0,145	0,089	0,229
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,002	<0,001
N	1.224	1.222	1.224	1.222	1.223	1.220

sind weder eindeutig zufrieden noch eindeutig unzufrieden, reagieren jedoch sensibel auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Dieser Gruppe kommt damit eine zentrale Rolle in der Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung zu, da sie als besonders empfänglich für Verbesserungsmaßnahmen gelten kann. Diese Effekte zeigen sich unabhängig von den Schulformen.

Der Zusammenhang mit der Empfehlungsbereitschaft wird, da es sich um eine ordinale Variable handelt, in einer Korrelationsmatrix in Tab. 3 dargestellt. Alle sechs Belastungsfaktoren zeigen einen signifikanten Zusammenhang mit der Bereitschaft anderen Personen den Lehrberuf weiterzuempfehlen. Am stärksten ist der Zusammenhang für die Entwicklung der Arbeitsbelastung: Je mehr die Lehrkräfte das Gefühl haben, dass die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren für sie angestiegen ist, umso geringer ist ihre Bereitschaft den Beruf weiterzuempfehlen. Insofern erscheint es besonders wichtig zu sein, um Stress zu mindern, Maßnahmen zu ergreifen, um eine positive Zukunftsperspektive zu begründen.

4.2 Wertschätzung

Die Lehrkräfte, die noch da sind, werden ohne Dank und Anerkennung mit Arbeit zugeschüttet. An Regionalen Schulen ballen sich die Probleme, vor denen wir stehen, und wir haben das Gefühl, damit alleingelassen zu werden.

Die Wertschätzung ist einer von drei Indikatoren für die Gratifikation und stellt damit einen Kontrast zur Anstrengung und Belastung dar. Die Skala umfasst fünf Items und ist inhaltlich gedreht. Die Ausprägung (1) umfasst alle Personen, die die Aussage verneinen und die Situation als sehr belastend wahrnehmen. Hingegen nehmen Lehrkräfte mit einem Wert von (4) keine Belastung wahr oder können Gratifikation bejahen. Eine Ausnahme ist das negative Items zur Ungerechtigkeit, das inhaltlich dem der Operationalisierung der Belastung entspricht.

In Abb. 19 wird deutlich, dass die Wertschätzung für einen Großteil der Lehrkräfte gegeben ist. 79% sind mit der Wertschätzung durch ihre Kollegen und Kolleginnen zufrieden. 67% fühlen sich bei der Arbeit nicht ungerecht behandelt. Ein heterogenes Bild zeigt sich bezüglich der Angemessenheit der Anerkennung. Wenn die Lehrkräfte an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denken, halten 66% die erfahrene Anerkennung für nicht angemessen. Auch die Anerkennung durch den Vorgesetzten und die Unterstützung wird kritischer gesehen. 4 von 10 Befragten sind hier mit der erfahrenen Wertschätzung unzufrieden. Doch in welchem Zusammenhang stehen die einzelnen Items mit der beruflichen Zufriedenheit?

Kurzbeschreibung	Itemtext
Anerkennung Vorgesetzte	Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.
Anerkennung Kolleg*innen	Ich erhalte von meinen Arbeitskolleg*innen die Anerkennung, die ich verdiene.
Unterstützung	Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung.
Ungerechtigkeit	Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt.
Angemessene Anerkennung	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

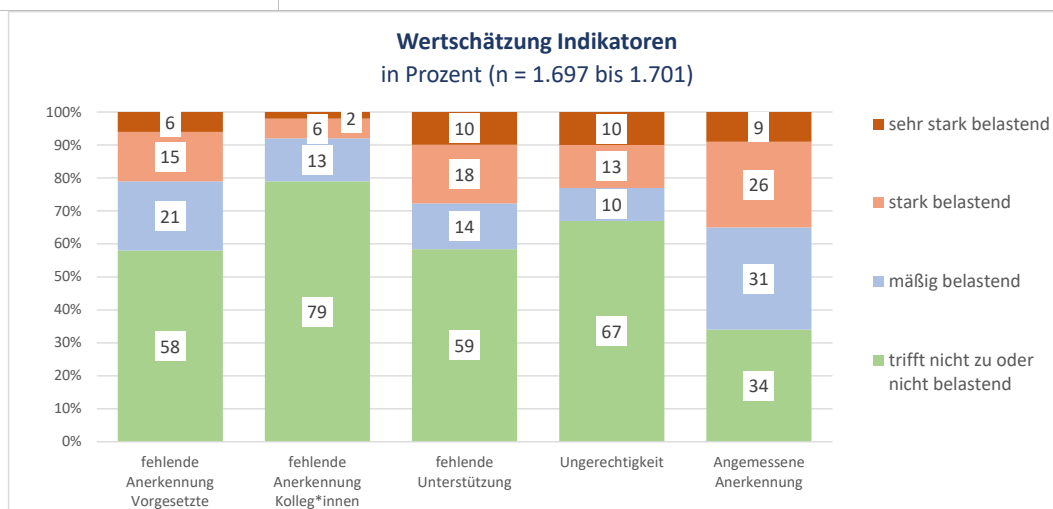


Abb. 19

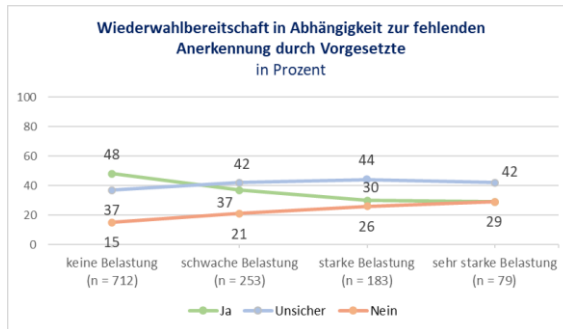


Abb. 20

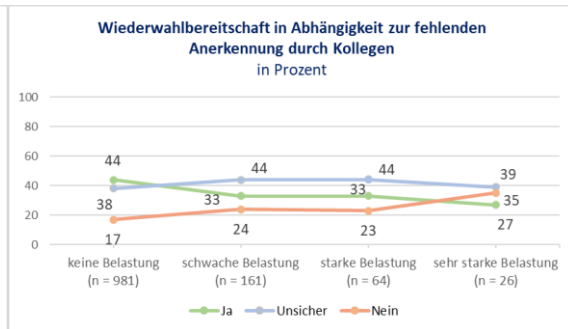


Abb. 21

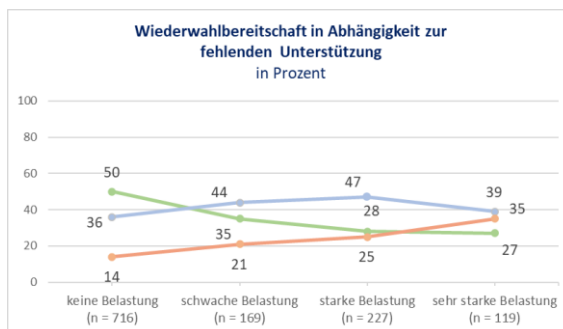


Abb. 22

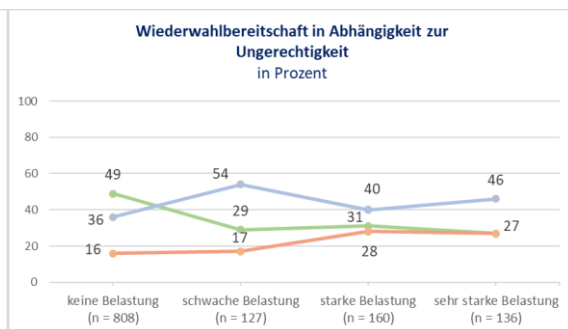


Abb. 23

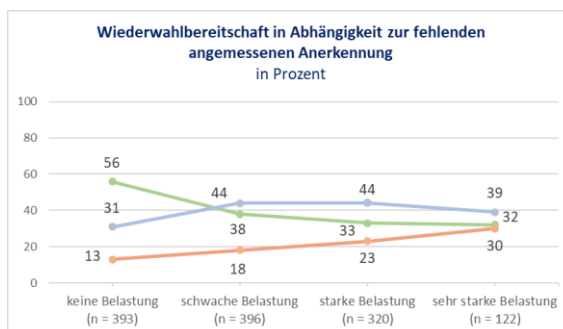


Abb. 24

In Abbildungen 20 bis 24 ist die Berufszufriedenheit in Abhängigkeit zur fehlenden Wertschätzung dargestellt. Die Abbildungen zeigen ein ähnliches Muster wie zuvor bei den Belastungen. Je höher die Wertschätzung ist, desto zufriedener sind die Lehrkräfte. Besonders deutlich wird dies bei der erfahrenen Anerkennung: 56% der Lehrkräfte, die sich für ihre erbrachte Leistung entsprechend anerkannt fühlen, würden ihren Beruf noch einmal wählen (grüne Linie). Hingegen sind nur 13% unzufrieden (orange Linie). Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die Kategorien 1 bis 3 nur einen schwachen oder selektiven Effekt auf die Zufriedenheit haben. Es scheint also vor allem eine große Rolle zu spielen, ob

die Wertschätzung vorhanden ist oder nicht – und nicht unbedingt wie belastend das Fehlen wahrgenommen wird. Dies könnte bedeuten, dass Wertschätzung kein linearer Faktor ist, sondern eher einem Schwellenmodell folgt: Entscheidend ist weniger die Intensität, sondern das grundsätzliche Vorhandensein wertschätzender Interaktionen. Fehlt diese Schwelle, scheint der positive Einfluss auf die Zufriedenheit weitgehend auszubleiben, selbst wenn die fehlende Wertschätzung nicht als stark belastend eingestuft wird. So sinkt, abgesehen von der Anerkennung durch Arbeitskolleg*innen, der Anteil der Unentschlossen zu Gunsten der zufriedenen Lehrkräfte, wenn eine Wertschätzung gegeben ist.

Wie auch schon bei der Belastung, zeigen die Korrelationen der Empfehlung des Lehrberufs und mit den Items zur Wertschätzung signifikante Zusammenhänge (Tab. 4). Besonders stark ist der Effekt bezüglich der Unterstützung:

Tab. 4

Spearman Korrelation: Empfehlungsbereitschaft mit Indikatoren zur Wertschätzung					
	Anerkennung Vorgesetzte	Anerkennung Kollegen	Unterstützung	keine Ungerechtigkeit	Angemessene Anerkennung
Koeffizient	0,210	0,082	0,238	0,160	0,202
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,002
N	1.218	1.222	1.222	1.221	1.221

Je mehr Lehrkräfte in schwierigen Situationen eine angemessene Unterstützung erhalten, umso eher würden sie den Lehrberuf an anderen Personen empfehlen.

Diese Ergebnisse unterstreichen die zentrale Bedeutung von Wertschätzung als psychosozialer Ressourcenfaktor im Lehrberuf. Während Belastungen primär als Risikofaktoren wirken, fungiert Wertschätzung als protektiver Mechanismus, der Zufriedenheit stabilisieren und die berufliche Selbstwirksamkeit stärken kann. Die besonders ausgeprägten Effekte der erlebten Anerkennung deuten darauf hin, dass Rückmeldungen zur eigenen Leistung maßgeblich zur Zufriedenheit im Beruf beitragen. Die stark erhöhte Bereitschaft, den Lehrberuf erneut zu wählen, wenn Anerkennung vorhanden ist, bzw. den Beruf weiterzuempfehlen zeigt, wie unmittelbar Anerkennungsprozesse auf die wahrgenommene berufliche Sinnhaftigkeit wirken.

Dieser Befund impliziert, dass Wertschätzung nicht lediglich als Abwesenheit von Kritik oder Negativität verstanden werden sollte, sondern als aktive und sichtbare Form sozialer Unterstützung.

4.3 Arbeitsplatzsicherheit

Dass sich die Arbeitsplatzsicherheit positiv auf die Berufszufriedenheit auswirkt, wurde bereits in zahlreichen Studien deutlich (Metaanalyse: Hur, 2022). Die Lehrkräfte wurden deshalb in der vorliegenden Studie gefragt, ob sie eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation erwarten bzw. ob ihr eigener Arbeitsplatz gefährdet ist. Im Unterschied zu anderen Berufen gibt es für diese Berufsgruppe die Verbeamtung, weitere Einflussfaktor ist der Lehrkräftemangel. Der hohe Anteil an Verbeamtungen in Kombination mit der Unterbesetzung führt dazu, dass es nur einen minimalen Anteil an Lehrkräften gibt, die ihren eigenen Arbeitsplatz als gefährdet sehen (Abb. 25).

Kurzbeschreibung	Itemtext
Arbeitssituation	Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.
Arbeitsplatzsicherheit	Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.

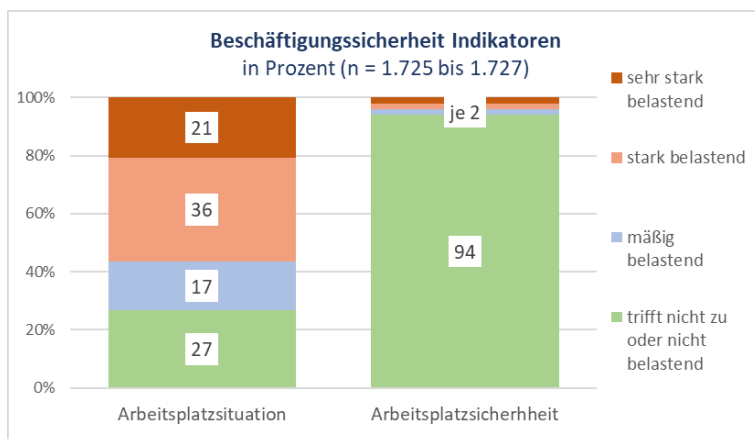


Abb. 25

In Deutschland ist die Beschäftigungssicherheit im öffentlichen Dienst sehr hoch. Nur 6% haben Sorge, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Dieser Anteil ist unabhängig von der Beschäftigungsart. Sowohl Beamte als auch Tarifangestellte sorgen sich nur wenig um ihren Arbeitsplatz.

Diese fehlende Varianz zeigt zum einen das große Sicherheitsempfinden bezüglich der beruflichen Zukunft, gleichzeitig lassen sich dadurch nur schlecht Zusammenhänge darstellen. Deutlich heterogener sind die Antworten bezüglich der Frage, ob sich die Arbeitssituation verschlechtern könnte.

Über 70% fühlen sich dadurch belastet (Abb. 25). Gleichzeitig bezieht sich dieses Item jedoch nicht eindeutig nur auf die Arbeitsplatzsicherheit, sondern kann inhaltlich von den Lehrkräften deutlich weiter interpretiert sein. Die erwartete Verschlechterung kann sich dementsprechend auch auf die Arbeitsbedingungen beziehen. Entsprechend dieser Verteilungen zeigen die Items zur Arbeitsplatzsicherheit in Abbildung 26 und 27 gemischte Ergebnisse. Während die Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes keinen Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit zeigt, haben Lehrkräfte ohne Zukunftspessimismus (Ich erwarte eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation) eine deutlich höhere Bereitschaft den Beruf noch einmal zu wählen (63%).

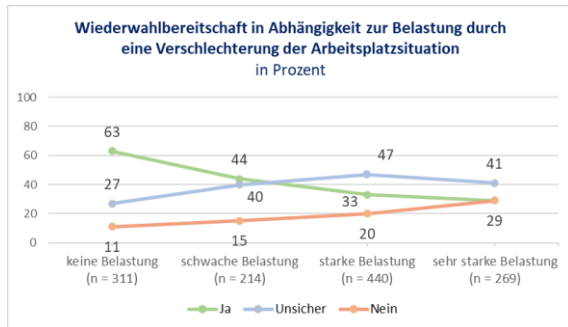


Abb. 26

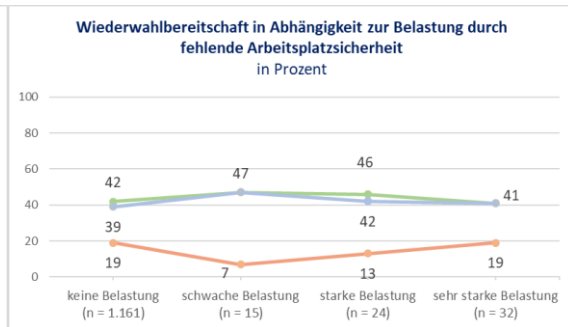


Abb. 27

4.4 Berufliches Fortkommen

Die "Zweiklassengesellschaft" in den Schulen Mecklenburg-Vorpommerns [...] sorgt aber unter den angestellten Lehrkräften für eine immens hohe emotionale Mehrbelastung. Das ureigenste Prinzip der Gewerkschaften "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" wurde und wird mit Füßen getreten. Selbst angestellte Leitungsmitglieder verdienen mehrere hundert Euro im Monat weniger als ihre verbeamteten Lehrkräfte!

Bei der vierten und letzten Dimension der Gratifikation stehen das berufliche Fortkommen im Mittelpunkt.

In Abb. 28 zeigt sich zunächst, dass die Mehrheit der Lehrkräfte zufrieden ist mit ihrer beruflichen Stellung. Aber auch ein nicht unerheblicher Anteil kritisiert das berufliche Fortkommen sowie das nicht der eigenen Leistung entsprechende Gehalt.

Besonders hoch ist die Unzufriedenheit bezüglich des Gehalts bei der Gruppe der Lehrkräfte im Seiteneinstieg (Abb. 29). Nur ein Viertel empfindet die Entlohnung für ihre erbrachte Leistung als angemessen. Auch jede sechste Tarifangestellte kritisiert das Gehalt als nicht leistungsangemessen. Die unterschiedliche Behandlung der Beschäftigungsgruppen führt zu einem Gefühl der Ungerechtigkeit und der fehlenden Wertschätzung.

Kurzbeschreibung	Itemtext
Aufstiegschancen	Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.
Berufliche Stellung	Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.
Berufl. Fortkommen	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen
Gehalt	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt für angemessen.

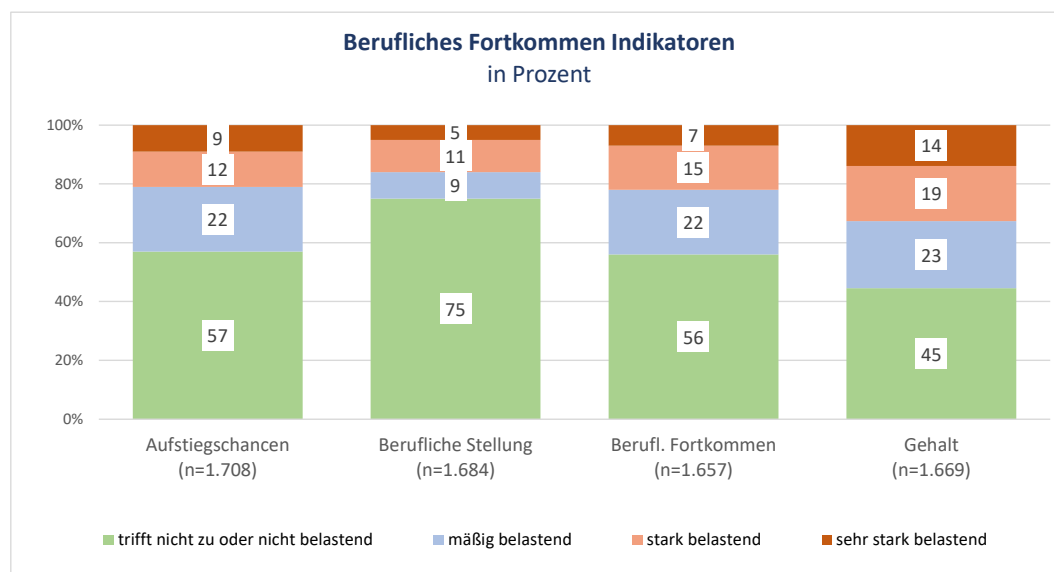


Abb. 28

Arbeitspapier zur Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern Nr. 1

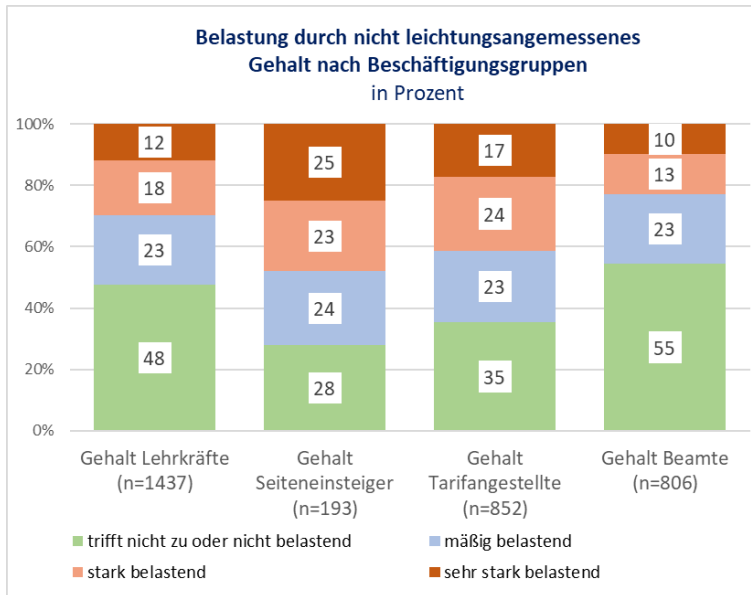


Abb. 29

Im Folgenden sind die vier Items im Zusammenhang mit der Wiederwahlbereitschaft dargestellt. Im Gegensatz zur Belastung und Wertschätzung sind hier die Zusammenhänge nicht so stark ausgeprägt (Abbildungen 30 bis 33). Aber es zeigt sich dasselbe Muster, dass nicht zwingend die wahrgenommene Belastung, sondern vielmehr überhaupt die Möglichkeit des beruflichen Fortkommens eine Rolle spielt. Unter den Lehrkräften, die ihr berufliches Fortkommen als nicht leistungsangemessen empfinden und das gleichzeitig als große Belastung wahrnehmen (Kategorie 1), würden nur 32% ihren Beruf noch einmal wählen. Sinkt die wahrgenommene Belastung (Kategorie 2 und 3) bleibt der Anteil fast unverändert (33%). Sind die Lehrkräfte jedoch der Meinung, dass ihr berufliches Fortkommen ihren Leistungen entspricht, steigt der Anteil der zufriedenen Lehrkräfte auf 49%.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass auch strukturelle Unterschiede im erreichten beruflichen Status und den Aufstiegsmöglichkeiten eine wichtige Rolle für die berufliche Zufriedenheit spielen. Die deutlich geringere Zufriedenheit der Lehrkräfte mit Seiteneinstieg und der tarifbeschäftigten Lehrkräfte mit ihrer Vergütung weist darauf hin, dass Vergütungsmodelle und Statuszuweisungen innerhalb des Schulsystems nicht nur objektive Einkommensunterschiede erzeugen, sondern auch subjektiv als Anerkennung erfahren werden. Das Gefühl von Ungleichbehandlung wird in der organisationspsychologischen Forschung regelmäßig als bedeutsamer Prädiktor für Unzufriedenheit, verminderte Motivation und geringere Bindung an die Institution ausgewiesen. In diesem Sinne ist nachvollziehbar, welche Wirkungen unterschiedliche Vertrags- und Besoldungsformen haben können.

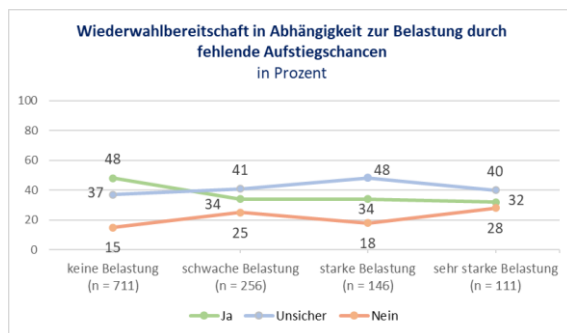


Abb. 33

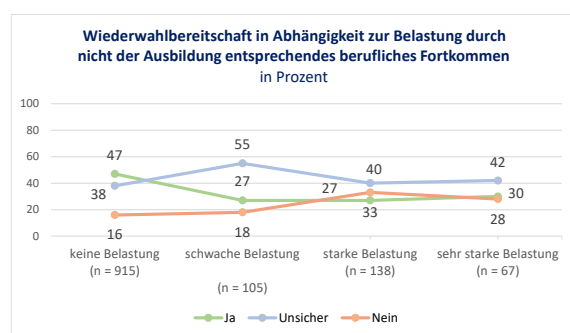


Abb. 32

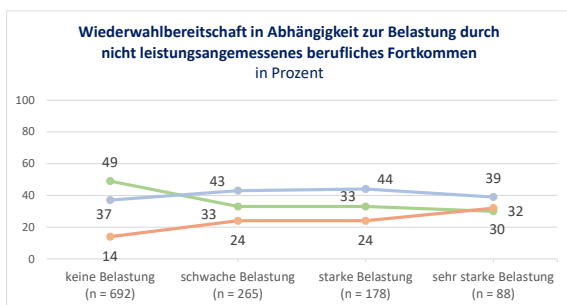


Abb. 31

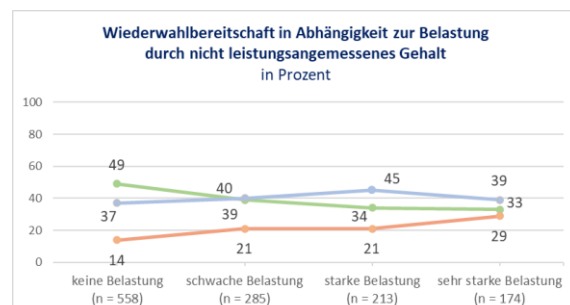


Abb. 30

4.5 Anstrengungs-Gratifikations-Quotient (ERI)

Im folgenden Abschnitt wird die Summe aller einzelnen Items in Form eines Quotienten aus Anstrengung und Gratifikation in Abhängigkeit zur Zufriedenheit betrachtet. Bei der Auswertung folgen wir der Vorgehensweise bei Siegrist et al. (2004), um einen direkten Vergleich mit früheren Studien vornehmen zu können. (In jüngeren Versionen wurden die Antwortoptionen leicht verändert.) Demnach führen die jeweiligen Antworten auf jede Frage zu Punktwerten zwischen 1 und 5¹. Die Ergebnisse zu jedem Thema werden als Summenwerte der Einzelfragen ausgewiesen (z.B. Anstrengung). Bei sieben 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. Zahlreiche Studien belegen diesen Zusammenhang (Siegrist, 2015). 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 et al., 2004, S. 233)

Nach Ergebnissen von Lehr et al. (2009) beginnt der Bereich erhöhten Risikos bereits bei 0,715. Diese Grenze wird im folgenden Abschnitt verwendet, allerdings werden in allen Auswertungen und Grafiken nur eine Stelle hinter dem Komma wiedergegeben (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 (0 bis 0,7) und einer Gruppe, die durchaus Schwierigkeiten bekommt, beides auszubalancieren (Balance-Bereich 0,71 – 1,0) zu unterscheiden. Bei der statistischen Überprüfung der Zurechnung der Fragen zu den einzelnen Bereichen im Sample mittels Faktoranalyse mussten wir feststellen, dass die Frage ERI12 sich nicht als Messung der Gratifikation darstellte, sondern von Lehrkräften inzwischen als Anstrengung aufgefasst wird. Diese Änderung in der Interpretation der Skala wird bei der Indexbildung berücksichtigt. Dies deckt sich mit Studienergebnissen aus Berlin und Hamburg und ist so zu interpretieren, dass Lehrkräfte in Deutschland offenbar keine optimistischen Erwartungen mit der zukünftigen Entwicklung ihres Berufes verbinden.

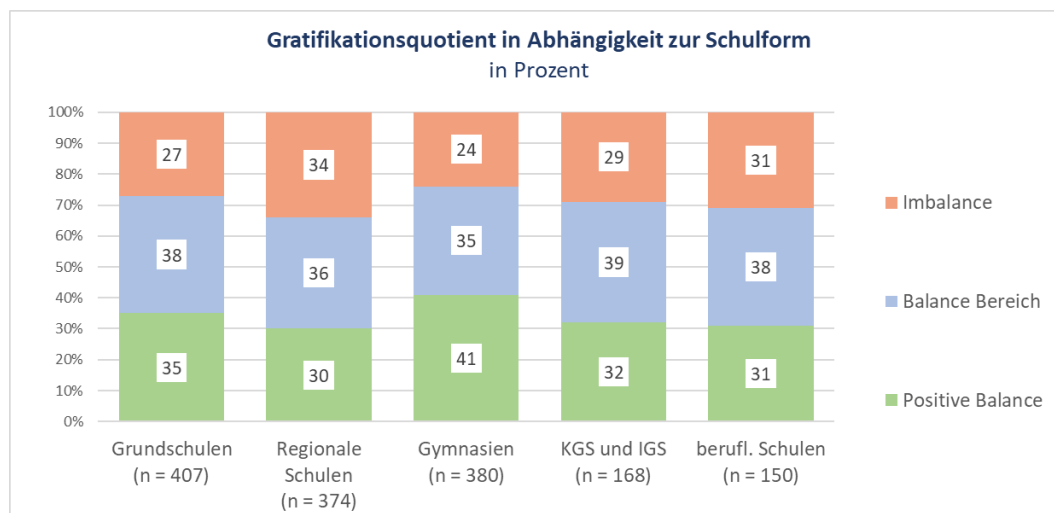


Abb. 34

¹ Die zusätzliche Kategorie im Vergleich zu den vorherigen Analysen ergibt sich daraus, dass die Antwortoptionen „Belastung liegt nicht vor“ und „Belastung verursacht keinen Leidensdruck“ nicht zusammengefasst wurden.

35% der Lehrkräfte ziehen eine positive Bilanz aus Anstrengung und Gratifikation. 37% befinden sich im Balance-Bereich zwischen 0,7 und 1,0. Aber rund ein Drittel (29%) befindet sich in der Gratifikationskrise. Sie erfahren eine „Imbalance“. Der Anteil ist in Hamburg und Berlin ebenso hoch wie in Mecklenburg-Vorpommern.

Der Vergleich zwischen den Schulformen in Abb. 34 zeigt, dass der Anteil der Lehrkräfte mit einer Imbalance besonders hoch in den Regionalschulen ist, während die Gymnasiallehrkräfte ein besseres Gleichgewicht zwischen Anstrengung und Belastung aufweisen.

In Abb. 35 wird der Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit deutlich. Ein Drittel der Lehrkräfte, für die die wahrgenommenen Belastungen stärker ins Gewicht fallen als die Gratifikation, würden ihren Beruf nicht noch einmal wählen. In der Gruppe der Lehrkräfte im Balance-Bereich sind hingegen nur 16% so unzufrieden. Mit Abstand am höchsten ist jedoch die Zufriedenheit in der Gruppe mit einer positiven Bilanz. Erhalten Lehrkräfte viel Wertschätzung und angemessene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Verhältnis zu Belastungen würden 66% ihren Beruf noch einmal wählen.

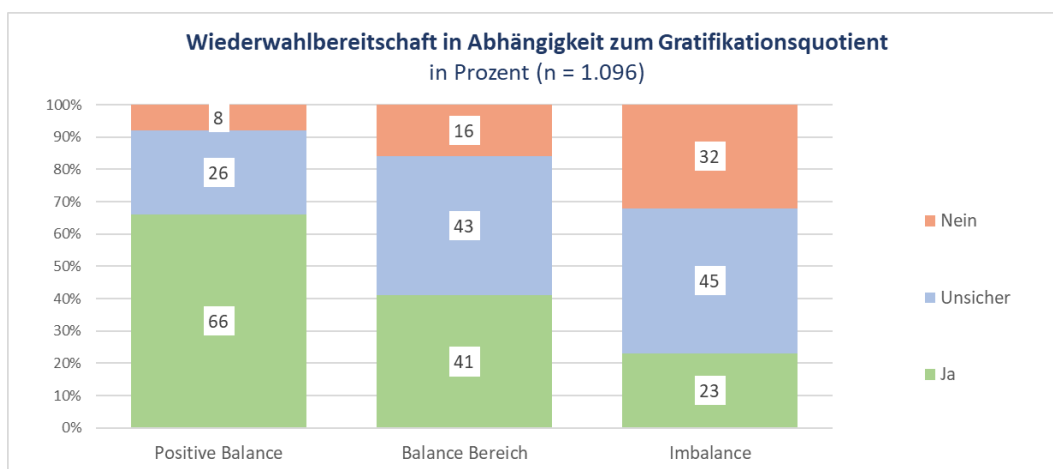


Abb. 35

5 Schulspezifische Belastungen

„Die größte Arbeitsbelastung habe ich dadurch, dass ich: - fast jede Handlung dokumentieren muss - Dokumentation oft sowohl digital als auch in Printform erfolgen muss [...] Meine Arbeitsleistung besteht so nur aus 1/3 Unterrichten und 2/3 Verwaltungsaufgaben, Organisation von außerunterrichtlichen Aufgaben, Kommunikation mit Eltern/Schülern/Kollegen/Schulleitung/externen Partnern/Schulpsychologe u.v.m.“

Die Analysen bezüglich des ERI-Index haben gezeigt, dass gerade Belastungen ein wichtiger Prädiktor für die Berufszufriedenheit darstellt. Da bisher die Belastungsfaktoren nur allgemein erfasst wurden, sollen in diesem Kapitel der Einfluss konkreter schulspezifischer Aspekte untersucht werden.

In einem ersten Schritt werden die fünf Faktoren: Dokumentationsaufgaben, fachfremder Unterricht, Gebäudeinfrastruktur, Klassenleitungstätigkeit und Inklusionsaufgaben betrachtet. Die Lehrkräfte wurden gefragt, wie häufig sie mit den jeweiligen Aufgaben betreut sind, bzw. häufig es vorkommt, dass sie in unzulänglichen Räumen unterrichten müssen. Die Antwortoptionen konnten auf einer 4er Skala von „Nie“ bis „Sehr häufig“ ausgewählt werden. Anschließend wurde der Belastungsgrad auf einer 4er Skala erfasst. Aus beiden Informationen wird für die weitere Analyse ein Index gebildet.

In der Abb. 36 sind die empfundenen Belastungen nach den schulspezifischen Indikatoren dargestellt.

Während fachfremder Unterricht nur für 23% der Lehrkräfte eine starke bis sehr starke Belastung darstellt, haben die Dokumentationsaufgaben einen deutlich höheren negative Effekt. Nur 3% der Befragten geben an, dass sie keine Dokumentationsaufgaben zu erledigen haben bzw. sich nicht dadurch belastet fühlen. Eine fast ebenso starke Belastung entsteht durch Klassenleitungstätigkeiten und Inklusionsaufgaben.

Für die Analyse des Zusammenhangs mit der Attraktivität werden die Antwortoptionen zu drei Gruppen zusammengefasst: 1) starke bis sehr starke Belastung 2) wenig Belastung 3) keine Belastung oder trifft nicht zu. In Abb. 37 bis 39 sind der Anteil der Zufriedenen Lehrkräfte – also solche, die ihren Beruf noch einmal wählen würden – in

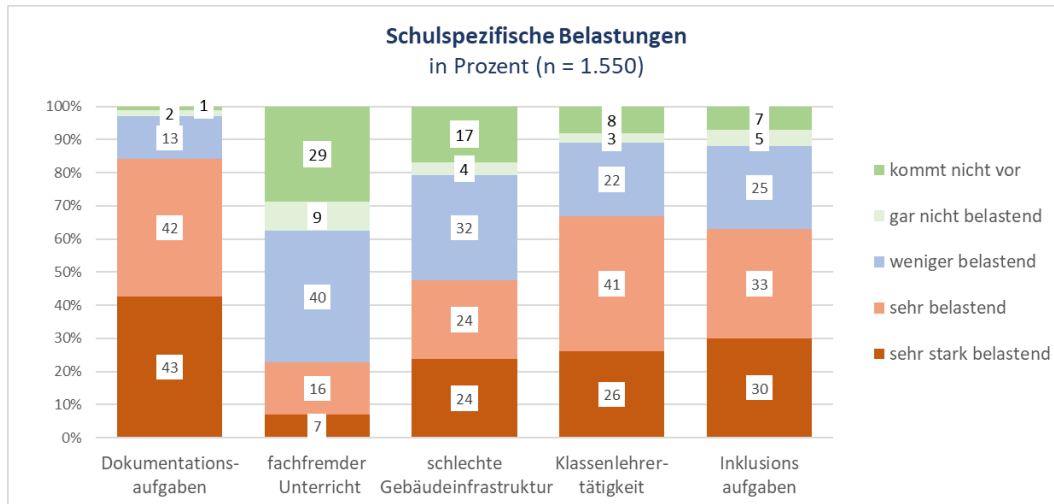


Abb. 36

Abhängigkeit zu den schulspezifischen Belastungsfaktoren dargestellt. Es zeigt sich, dass alle drei Variablen einen Effekt auf die Berufszufriedenheit aufweisen. Der Anteil der zufriedenen Lehrkräfte liegt bei Personen mit hoher Belastung durch Dokumentationsaufgaben bei nur 40%. Fällt diese Form der Belastung weg, steigt der Anteil auf 57%. Das gleiche Muster zeigt sich auch bezüglich der Klassenleitungstätigkeit und den Inklusionsaufgaben. Ein Fünftel der Lehrkräfte, die diese Tätigkeiten als sehr belastend empfinden, sind unzufrieden und würden ihren Beruf nicht noch einmal auswählen.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass schulspezifische Zusatzaufgaben einen deutlich negativen Einfluss auf die wahrgenommene Attraktivität des Lehrberufs haben. Zugleich legen die Befunde nahe, dass eine Reduktion oder bessere strukturelle Unterstützung dieser Tätigkeiten das Potenzial besitzt, die Attraktivität des Lehrberufs nachhaltig zu erhöhen. Werden schulspezifische Belastungen nicht ausreichend kompensiert, erhöhen sie das Risiko von Unzufriedenheit.

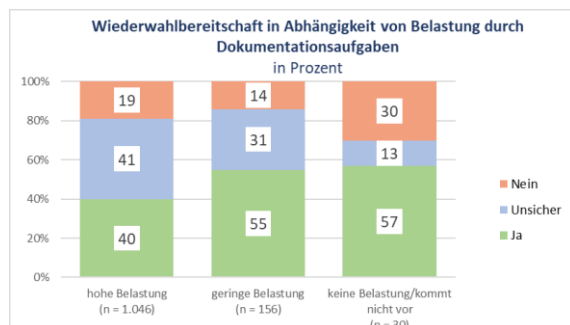


Abb. 37

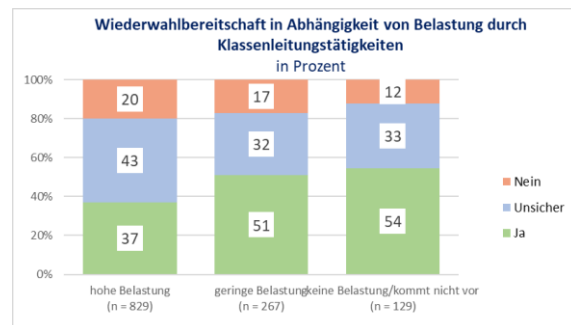


Abb. 39

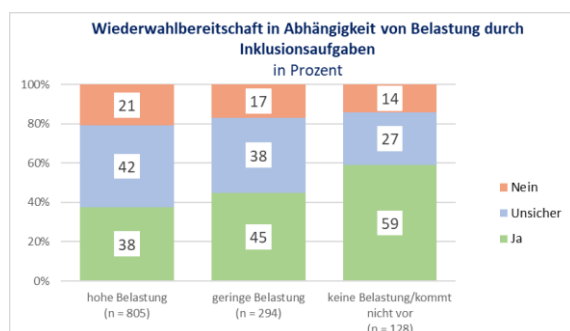


Abb. 38

6 Lehrkräftemangel

Neben den Räumen und Arbeitsaufgaben ist ein weiterer wichtiger Faktor der Lehrkräftemangel, denn dieser bleibt in der Schulorganisation nicht ohne Folgen. Wenn die Personaldecke zu dünn ist, werden Lehrkräfte dazu veranlasst, vorübergehend mehr Stunden zu unterrichten als sie eigentlich wollen. Dies betrifft nicht nur Teilzeitkräfte, sondern es ist durchaus üblich, dass auch Vollzeitkräfte über ihr volles Deputat hinaus noch zusätzliche Stunden übernehmen sollen. Dies kann zu Unzufriedenheit im Hinblick auf die Arbeitsbelastung führen.

In der vorliegenden Studie wurden die Lehrkräfte nicht nur gefragt, ob sie an ihrer Schule vom Lehrkräftemangel betroffen ist, sondern für die Personen, die einen Mangel angeben, auch die individuellen Folgen eines solchen Mangels erfasst. Folgende 9 Items zielen darauf ab, den Lehrkräftemangel aus Sicht des Lehrpersonals zu erfassen: Die Skala der Items reicht von (1) gar nicht bis (4) in sehr hohem Maße.

Kurzbeschreibung	Itemtext
Zusätzliche Aufgaben	Ich muss zusätzliche Aufgaben übernehmen.
Überstunden	Ich muss Überstunden leisten (Vertretungsstunden, bezahlte oder unbezahlte Mehrarbeit).
Vertragliche Arbeitszeit	Ich leiste eine höhere vertragliche Arbeitszeit, als ich möchte.
Vertretung	Ich muss sehr kurzfristig Unterricht vertreten.
Betreuung	Ich muss mehr Referendar*innen, Praktikant*innen und Seiteneinsteigende betreuen.
Fachfremder Unterricht	Ich muss in dadurch mehr fachfremd unterrichten.
Große Lerngruppen	Ich muss über längere Zeit übergroße Lerngruppen (z.B. Klassenzusammenlegung) unterrichten.
Stillarbeit begleiten	Ich muss nicht von mir betreute Klassen bei der Stillarbeit aufgrund fehlenden Personals begleiten.
Aufgaben Homeschooling	Ich muss Aufgaben für Klassen erstellen, die aufgrund fehlenden Personals zu Hause lernen.

Im Folgenden ist zunächst der allgemeine Zusammenhang des Lehrkräftemangel mit der Berufszufriedenheit (Wiederwahlbereitschaft) dargestellt. Zunächst wird deutlich, dass, wenn überhaupt, nur ein schwacher Zusammenhang zwischen den beiden Faktoren zu finden ist (Abb. 40). An Schulen, die gar nicht vom Lehrkräftemangel betroffen sind, würden 54% der Lehrkräfte ihren Beruf noch einmal wählen. 18% hingegen lehnen es ab. Hingegen geben nur 41% der Lehrkräfte mit einer sehr hohen Belastung durch den Lehrkräftemangel an, zufrieden zu sein. Eine mögliche Ursache für den schwachen Zusammenhang könnten die Fachunterschiede sein.

Lehrkräfte von ein und derselben Schule gaben so sehr unterschiedliche Bewertungen über den Mangel ab: von in geringem Maße bis in sehr hohem Maße. Rund jede vierte Person ist an diesen Schulen unzufrieden. In Tab. 5 sind die Ergebnisse einer Korrelation zwischen den einzelnen Items mit der Berufszufriedenheit wiedergegeben.

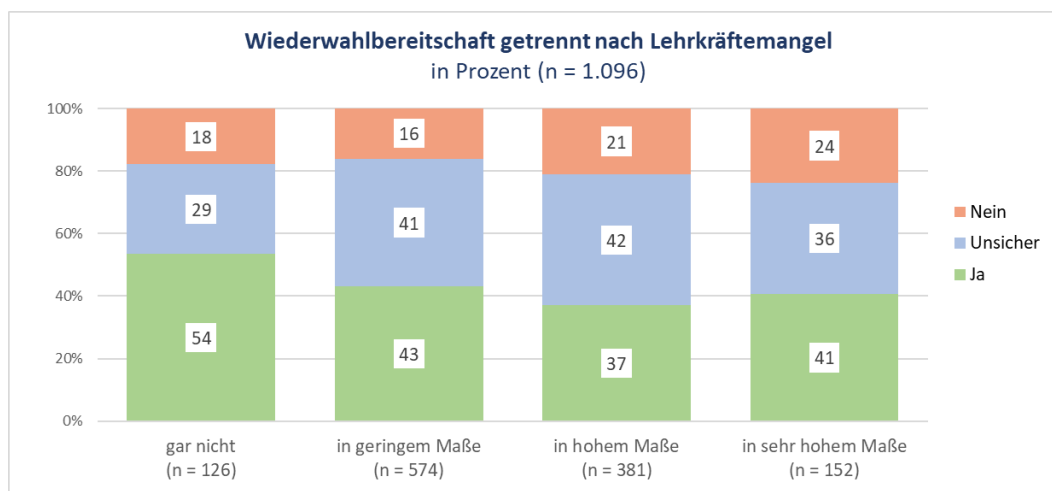


Abb. 40

Tab. 5

Spearman Korrelation: Berufszufriedenheit mit Folgen des Lehrkräftemangels (1)

	Zusätzliche Aufgaben	Überstunden	Vertragliche Arbeitszeit	Vertretung	Betreuung
Koeffizient	0,092	0,059	0,059	0,118	0,030
Signifikanz	0,002	0,052	0,05	0,000	0,319
N	1.107	1.104	1.107	1.105	1.108

Spearman Korrelation: Berufszufriedenheit mit Folgen des Lehrkräftemangels (2)

	Fachfremder Unterricht	Große Lerngruppen	Stillarbeit begleiten	Aufgaben Homeschooling
Koeffizient	0,104	0,092	0,033	0,041
Signifikanz	0,001	0,002	0,266	0,177
N	1.108	1.108	1.108	1.107

fachfremden Stunden, aber auch für übergroße Lerngruppen. Die Häufigkeit von Mehrarbeit, die Betreuung von Referendar*innen, begleitete Stillarbeit oder die Aufgabenerstellung zu Hause haben hingegen keinen signifikanten Effekt auf die Berufszufriedenheit.

Der schwache Zusammenhang zwischen Lehrkräftemangel und Berufszufriedenheit lässt sich jedoch wahrscheinlich zum Teil auf die Operationalisierung zurückführen. In den offenen Angaben wird deutlich, dass viele Lehrkräfte ihren Beruf aus Leidenschaft ausüben und ihn gerne wieder ergreifen würden, aber sie empfinden die aktuellen Umstände unter denen sie arbeiten als stark belastend und prekär. Diese Gruppe wählt zwar aus idealistischen Gründen den Beruf noch einmal, ist aber dennoch mit ihrer derzeitigen Situation stark unzufrieden. Der Zusammenhang hätte sich evtl. in einer Frage zur Arbeitszufriedenheit niedergeschlagen (die nicht erfragt werden konnte), wird aber bei der Berufszufriedenheit unterschätzt. Zusätzlich kann es zu einer Unterschätzung des Effektes kommen, wenn der Lehrkräftemangel nicht direkt, sondern als Mediatorvariable wirkt: der Effekt des Lehrkräftemangels entfaltet sich erst über die Belastungsempfindung.

Tab. 6

Spearman Korrelation: Belastung durch Mehrarbeit mit Folgen des Lehrkräftemangels (1)

	Zusätzliche Aufgaben	Überstunden	Vertragliche Arbeitszeit	Vertretung	Betreuung
Koeffizient	0,287	0,35	0,242	0,243	0,091
Signifikanz	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	1.355	1.355	1.352	1.357	1.351

Spearman Korrelation: Belastung durch Mehrarbeit mit Folgen des Lehrkräftemangels (2)

	Fachfremder Unterricht	Große Lerngruppen	Stillarbeit begleiten	Aufgaben Homeschooling
Koeffizient	0,148	0,163	0,172	0,146
Signifikanz	0,000	0,000	0,000	0,000
N	1.350	1.350	1.350	1.350

Wie schon beim Lehrkräftemangel allgemein zeigen auch die konkreten Folgen nur einen schwachen Zusammenhang. Der stärkste Effekt geht von dem Item „Ich muss sehr kurzfristig Unterricht vertreten“ aus. Je häufiger die Lehrkräfte aufgrund des Mangels Unterricht übernehmen müssen, desto unzufriedener sind sie. Einen ähnlichen, wenn auch schwächeren Effekt, finden wir bei der Häufigkeit, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, dem Unterrichten von

Einen weiteren Hinweis darauf liefert der Zusammenhang zwischen den Folgen des Lehrkräftemangels und den Belastungsitems des ERI (Tab. 6). Hier zeigt sich deutlich, dass die, durch den Lehrermangel ausgelösten, Personalengpässe sich auf die empfundene Mehrarbeit signifikant auswirken

7 Schulklima

„Die Anzahl von Verweigerung, Übergriffen und Verhaltensausrüchen hat stark zugenommen. Kinder sind nur wenig belastbar, hören schlecht zu, respektieren nur sich selbst, wenig anstrengungsbereit, zeigen schlechte Grundfertigkeiten“

Soziale Konflikte, sowohl mit Vorgesetzten, Schülern aber auch im Kollegium gefährden eine erfolgreiche Arbeit und stellen insofern eine starke Belastung dar, die zu einer erhöhten Unzufriedenheit führen kann. Lehrkräfte stehen im schulischen Alltag vor einem komplexen Gefüge sozialer Interaktionen, in denen Konflikte nahezu unvermeidlich sind. Angesichts steigender gesellschaftlicher Erwartungen an Schulen, zunehmender Heterogenität der Schülerschaft und wachsender administrativer Anforderungen gewinnt das Verständnis der Zusammenhänge zwischen Konfliktgeschehen und beruflicher Zufriedenheit weiter an Bedeutung. Die Auseinandersetzungen können dabei auf drei verschiedenen Ebenen stattfinden: mit den Vorgesetzten, den Kolleg*innen oder Schüler*innen bzw. Eltern. Welche dieser drei Ebenen sich besonders stark auf die Berufszufriedenheit ausübt, soll Bestandteil dieses Kapitel sein. Darüber hinaus stellt sich aber auch die Frage, inwieweit Lehrkräfte an ihrer Schule sich ermuntert fühlen, sich offen äußern zu können, ohne zwischenmenschliche Risiken einzugehen. Beispielsweise indem sie Probleme ansprechen können, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen. Ein Vertrauensklima hat sich als wichtige Ressource in Organisationen erwiesen, um Fehler korrigieren und Neuerungen umsetzen zu können. Ob sich die Befunde aus früheren Erhebungen auch für die Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern bestätigen lassen, soll im Rahmen dieses Kapitel geprüft werden.

In Abb. 41 sind die Belastung durch soziale Konflikte mit den drei beschriebenen Gruppen sowie den Rechtfertigungsdruck gegenüber den Eltern und den Umgang mit schwierigen Schülern im Schulalltag dargestellt. Zunächst fällt auf, dass Konflikte mit allen drei Personengruppen von fast allen Lehrkräften mehr oder weniger belastend wahrgenommen werden. Besonders hervorzuheben sind die Konflikte mit Schülern und Eltern. 57% der Befragten empfinden sie als stark oder sehr stark belastend. Der Schwerpunkt liegt jedoch deutlich auf dem Umgang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern. Es gibt keine Lehrkraft, die im Arbeitsalltag nicht mit ihnen konfrontiert ist. 38% fühlen sich durch schwierige Schüler stark belastet und sogar 32% sehr stark.

Hinzu kommt, dass die meisten Konflikte im Arbeitsalltag mit Schüler*innen bzw. Eltern ausgetragen werden. 39% der Lehrkräfte berichten, dass sie oft oder sogar sehr häufig Konflikte dieser Art haben. Hingegen haben nur 13% öfter Konflikte mit ihrem Vorgesetzten und sogar nur 9% mit ihren Kollegen.

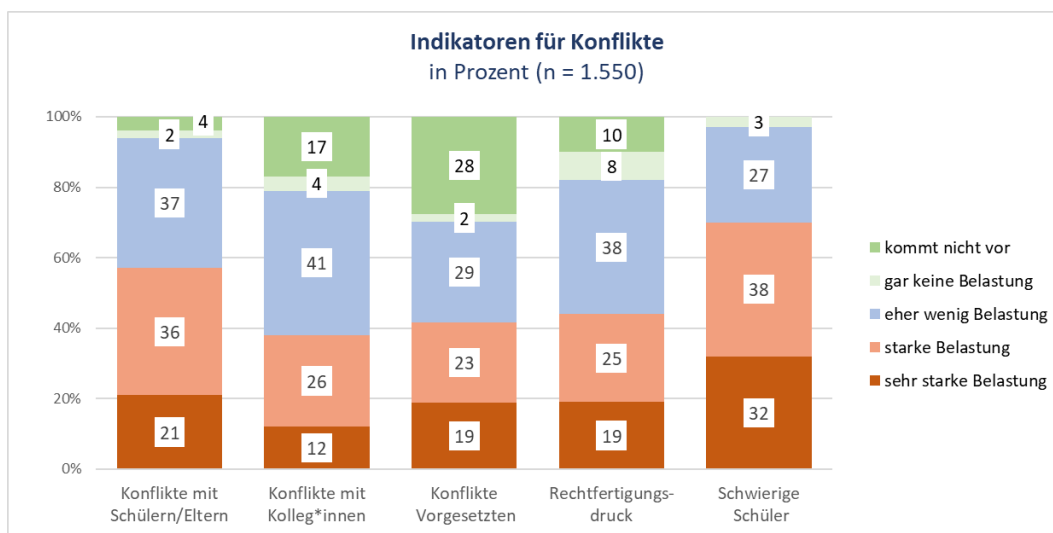


Abb. 41

Spearman Korrelation: Belastung durch Konflikte mit Wiederwahlbereitschaft

	Konflikte mit Schülern/Eltern	Konflikte mit Kollegen	Konflikte mit Vorgesetzten	Rechtfertigungsdruck	Schwierige Schüler
Koeffizient	-0,174	-0,028	-0,120	-0,179	-0,262
Signifikanz	0,000	0,000	0,330	0,000	0,000
N	1.232	1.233	1.232	1.223	1.225

Wie sieht nun der Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit aus? In Tab. 7 und 8 sind die Ergebnisse der Korrelationen der Häufigkeit von Konflikten mit der Empfehlungs- und der Wiederwahlbereitschaft dargestellt. Es zeigt sich, dass Konflikte mit Schüler*innen/Eltern sowie mit Vorgesetzten die Zufriedenheit signifikant negativ beeinflussen, während Konflikte mit den Kolleginnen und Kollegen sich unterschiedlich auswirken. Streitigkeiten mit jenen scheinen demnach die eigene Bereitschaft, den Beruf noch einmal zu wählen, nicht signifikant zu beeinflussen, hingegen wirkt es sich negativ auf die Empfehlung des Berufs aus. Der stärkste Effekt geht jedoch von der Belastung durch

Spearman Korrelation: Belastung durch Konflikte mit Empfehlungsbereitschaft

	Konflikte mit Schülern/Eltern	Konflikte mit Kollegen	Konflikte mit Vorgesetzten	Rechtfertigungsdruck	Schwierige Schüler
Koeffizient	0,136	0,106	0,148	0,124	0,193
Signifikanz	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	1.222	1.223	1.222	1.213	1.215

schwierige Schüler aus: je größer die Belastung ist desto seltener würden die Lehrkräfte ihren Beruf noch einmal wählen. Aber auch der Rechtfertigungsdruck wirkt sich negativ aus. 52% der Lehrkräfte die keine Belastung durch die Eltern empfinden, würden sich wieder für den Beruf entscheiden. Bei Personen mit hohem Belastungsempfinden sind es hingegen nur 34%.

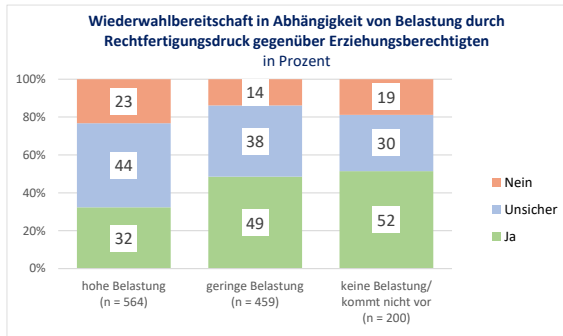
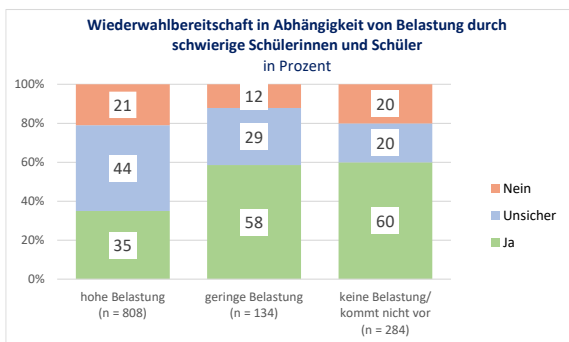


Abb. 42

Abb. 43

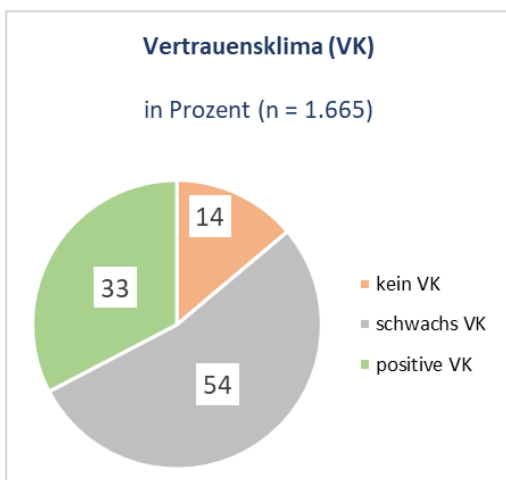
Durch diese Ergebnisse wird erkennbar, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit nicht allein auf strukturelle oder organisatorische Aspekte abzielen dürfen, sondern zwingend auch die Qualität sozialer Interaktionen und die Konfliktkultur an Schulen berücksichtigen müssen.

Der zweite Aspekt der Konfliktkultur bezieht sich auf das Vertrauensklima. Ein Arbeitsumfeld mit offener Kommunikation, in dem Fehler als Lernchancen betrachtet werden, könnte einen positiven Effekt auf die Berufszufriedenheit aufweisen. Für die Messung dieser Vertrauenskultur wird folgender Index zur psychologischen Sicherheit herangezogen:

Kurzbeschreibung	Itemtext
Offene Ansprache	An meiner Schule kann ich auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.
Wertschätzung	Meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen werden in meiner Schule wertgeschätzt.
Risiko	An meiner Schule kann ich mich trauen, ein persönliches Risiko einzugehen.
Schaden	Niemand an meiner Schule würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet.
Offene Schulleitung	Ich kann gegenüber der Schulleitung auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.

Die Faktorenanalyse zeigt, dass alle Items dasselbe Merkmal messen und damit als Index in die Analyse einbezogen werden können. Der Index wird zu Gunsten einer besseren Darstellung der Ergebnisse in drei Gruppen unterteilt: negative Vertrauenskultur (Werte 1 - 2); mittlere Vertrauenskultur (Werte 2.1 - 3) und eine positive Vertrauenskultur (Werte 3.1 - 4).

Mit Abbildung 44 wird zunächst deutlich, dass die Mehrheit der Lehrkräfte ein gutes Vertrauen hat, schwierige Themen ansprechen kann oder sich auch traut, mal ein Risiko einzugehen. 33% lassen sich sogar der Gruppe mit positivem Vertrauensklima zuordnen, während nur 14% ein geringes Sicherheitsempfinden aufweisen.



Dass die Möglichkeit, Konflikte anzusprechen, ohne negative Konsequenzen zu erwarten, für die Berufszufriedenheit relevant ist, wird in Abbildung 45 deutlich. Von den unsicheren Lehrkräften würden 28% ihren Beruf nicht noch einmal wählen. Gehören die Befragten hingegen zu der Gruppe mit positivem Vertrauensklima sinkt der Anteil der Unzufriedenheit auf 13%. Auch der Anteil der Unentschlossenen ist in dieser Gruppe deutlich geringer. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass nicht nur ein effektives Konfliktmanagement mit der Folge eines konfliktfreien Umfeldes ein wichtiger Prädiktor für die Berufszufriedenheit darstellt. Vielmehr spielt auch eine zentrale Rolle, wie wertschätzend und offen die Schulkultur gestaltet wird. Lehrkräfte müssen jederzeit das Vertrauen haben, schwierige Anliegen einbringen und besprechen zu können.

Abb. 44

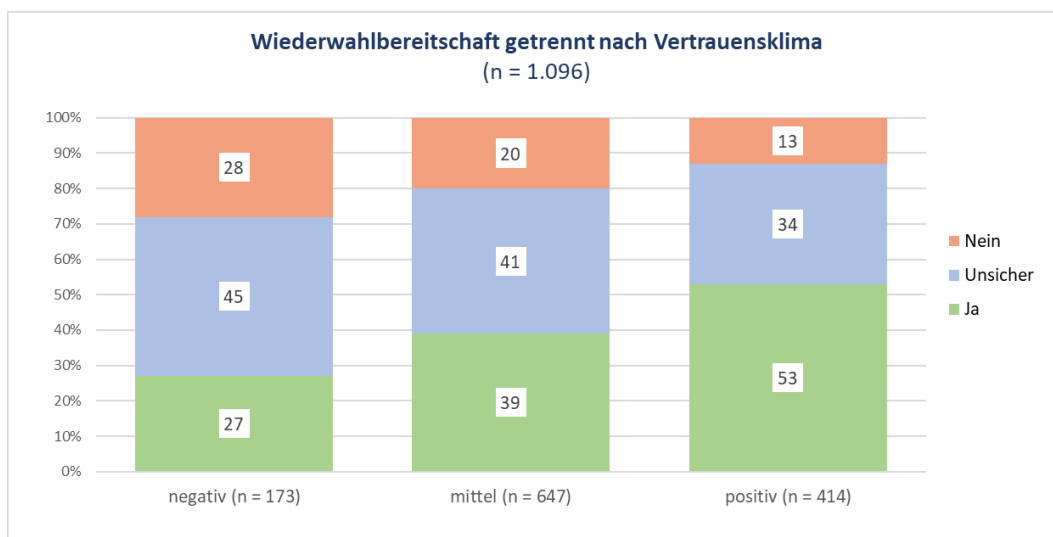


Abb. 45

8 Resümee: Einflussfaktoren auf Berufszufriedenheit und Attraktivität des Lehrberufs

In diesem Kapitel wurden die Informationen zusammengetragen, die nötig sind, um die Attraktivität des Berufs von Lehrkräften in Mecklenburg-Vorpommern bewerten zu können. Die Ergebnisse deuten auf eine große Gruppe von Unzufriedenen unter den Lehrkräften hin. Über die Hälfte der Lehrkräfte steht einer Wiederwahl ihres Berufes ablehnend gegenüber oder ist sich nicht sicher, ob sie diesen erneut wählen würden. Nur 15% würden den Beruf weiterempfehlen. Wenn man die Lehrkräfte also selbst fragt, dann wird deutlich, dass der Beruf viel von seiner Attraktivität verloren hat. Dieser besorgniserregende Befund betrifft alle Schulformen gleichermaßen. Hinzu kommt, dass auch die beschriebenen Belastungsfaktoren Personen eher abhalten werden, ein Lehramtsstudium bzw. den Lehrberuf anzustreben. Der hohe Anteil an Lehrkräften, die sich in der Gratifikationskrise befinden, zeugt davon, dass vielfach die Anstrengungen, die mit dem Beruf verbunden sind, im Vergleich zu den erlangten Gratifikationen als viel zu hoch empfunden werden.

Abb. 46 zeigt eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der hier vorgenommenen Analyse.

Die Berufszufriedenheit wird positiv von verfügbaren Ressourcen bestimmt. Dazu gehören zum einen die eigene **Professionalität** (Selbstwirksamkeitserwartung als Lehrkraft). Lehrkräfte, die aufgrund Ausbildung, Qualifizierung oder Berufserfahrung Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten entwickelt haben, zeigen sich resilienter gegenüber Krisen und Konflikten. Fehlt hingegen das Selbstvertrauen und die Einstellung gegenüber der Zukunft sind pessimistisch, wirkt sich dies negativ auf die Zufriedenheitswerte aus.

Zum anderen wirkt sich die erfahrene **Anerkennung und Unterstützung** positiv aus. Erhalten Lehrkräfte Anerkennung für ihre Anstrengungen und angemessenes Feedback für ihre Leistungen und werden zudem fair behandelt, beeinflusst es die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf positiv. Zentral ist hierbei nicht nur die Anerkennung durch den Vorgesetzten, sondern auch die erfahrene Unterstützung in schwierigen Situationen. Abgesehen von der schulspezifischen Wertschätzung spielen aber auch der gesellschaftliche Respekt und Ansehen eine wichtige Rolle. Es stärkt das Selbstwertgefühl und die Motivation von Lehrkräften und trägt damit direkt zur Qualität ihres Unterrichts bei.

Die Bedeutung der Wertschätzung zeigt sich auch an den Ergebnissen des Kapitels **Schulklima**: Hier wurde zum einen deutlich, wie wichtig ein von Offenheit und Vertrauen geprägtes Schulklima ist, zum anderen wie stark soziale Konflikte dieses beeinträchtigen können. Ein wertschätzendes, von Vertrauen geprägtes Umfeld, in dem angemessen mit unvermeidlichen Konflikten umgegangen wird, stellt einen wichtigen Prädiktor für die Berufszufriedenheit dar. Ein effektives Konfliktmanagement kann bei der Beseitigung von Auseinandersetzungen und Frustration helfen.

Demgegenüber lassen sich vier Faktoren benennen, die sich negativ auf die Berufs- und Arbeitszufriedenheit auswirken.

Die **Belastungen** aufgrund der Arbeitszeit und der Arbeitsintensität sind von den Lehrkräften ganz klar benannte zentrale Risikofaktoren. 96% der Lehrkräfte sind von Zeitdruck betroffen, 86% leisten regelmäßig Mehrarbeit und 9 von 10 berichten von einer Zunahme der Arbeitsanforderungen. Dieser Stress wird durch den Lehrkräftemangel



Abb. 46

noch verschärft.

Die hohe Arbeitsbelastung wirkt sich auch auf das Privatleben aus und führt zu einer **mangelnden Vereinbarkeit**. 81% hat auf Grund der Arbeit nicht mehr genügend Zeit für Familie oder Freundschaften und die Teilhabe am sozialen Leben. Gerade für den Lehrberuf, der in Deutschland traditionell als besonders familienfreundlich gilt, ist diese Entwicklung gravierend. Die Vereinbarkeit ist ein wichtiger Faktor bei der Berufswahl. Ist diese nicht gegeben, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit eines Austritts aus dem Lehrberuf.

Als dritten Punkt wird die Zufriedenheit auch beeinträchtigt, wenn eine **Ungerechtigkeit** empfunden wird. Die ungleiche Vergütung zwischen Lehrkräften mit Seiteneinstieg, Tarifangestellten und Beamten hat sich als ein wichtiges Thema für die Lehrkräfte herausgestellt. Besonders deutlich artikulieren Seiteneinsteigende, aber auch Tarifangestellte das Gefühl, ungleich behandelt zu werden. Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit ist für die Motivation aber auch die wahrgenommene Anerkennung der eigenen Leistung wichtig.

Der Lehrkräftemangel kommt aktuell als weitere Herausforderung hinzu. Es hat sich gezeigt, dass er nicht direkt die Berufszufriedenheit beeinträchtigt, sondern sich vielmehr indirekt auswirkt, indem durch größere Klassen, zusätzliche Aufgaben und häufigere Vertretungen die Arbeitsbelastungen weiter steigen.

All diese Faktoren zeigen vermittelt über den Indikator Wiederwahl- und Empfehlungsbereitschaft eine begrenzte Attraktivität des Berufes an.

Besonders besorgniserregend ist zudem mit etwa 30% der hohe Anteil an Lehrkräften in der Gratifikationskrise. Diese Lehrkräfte kommen beim Vergleich von im Beruf insgesamt erbrachten Anstrengungen und erhaltenen Gratifikationen, zu dem Schluss, dass ihr Arbeitgeber seinen Teil des sozialen Tausches von Geben und Nehmen nicht mehr erfüllt. Dies sorgt nicht nur für Unzufriedenheit, sondern ist auch ein Indikator für eine erhöhte Gesundheitsgefährdung – was im folgenden Arbeitspapier zur Gesundheit näher analysiert werden soll.

Das Risiko ist also groß, dass sich als Folge einer solchen Stimmung unter den Lehrkräften nicht nur weniger junge Menschen für den Lehrberuf entscheiden, sondern auch vermehrt aktive Lehrkräfte aus dem Dienst ausscheiden. Der dadurch zusätzlich verursachte Mangel wirkt sich dann wiederum auf die Arbeitsbelastung aus. Ein sich selbst verstärkender Kreislauf, der langfristig die Funktionsfähigkeit des Bildungssystems gefährden kann.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, erscheint es notwendig, strukturelle Veränderungen anzustoßen. Dazu gehören zum einen verlässliche Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitsbelastung: In erster Linie werden zusätzliche Ressourcen zur Bewältigung der Aufgaben und das Abgeben von Aufgaben an andere Beschäftigtengruppen erforderlich, um die Arbeitsintensität spürbar zu reduzieren. Ohne nachdrückliche Maßnahmen wird das starke Gefühl einer steten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, das die Berufszufriedenheit maßgeblich prägt, nicht weichen. Darüber hinaus, können transparente und gerechte Vergütungsmodelle sowie wirksamere Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel helfen. Es muss eine Arbeitssituation geschaffen werden, bei der Lehrkräfte ausreichend Zeit haben, sich auch um ihr privates Leben zu kümmern und am sozialen Leben angemessen teilzuhaben.

Auf der anderen Seite können die Ressourcen der Lehrkräfte gestärkt werden. In dieser Auswertung haben sich die Entwicklung der Professionalität (z.B. durch Fortbildungen oder gemeinsame Schulentwicklungsprozesse), die gezielte Förderung einer Kultur der Anerkennung und Unterstützung sowie ein vertrauensvolles und offenes Schulklima als Attraktivität fördernd herausgestellt. Nur wenn es gelingt, diese Stellschrauben gleichzeitig zu adressieren, kann der Lehrberuf langfristig an Attraktivität gewinnen und somit einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung der Bildungsqualität in Mecklenburg-Vorpommern leisten.

*

Literaturverzeichnis

- DGB-Index Gute Arbeit. (2025). Gute Zeiten, schlechte Zeiten? Wie die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten bewerten: Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2025.
- Dohmen, D. (2024). *Lehrkräftemangel! Und kein Ende in Sicht*. Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.
- Dohmen, D. (2025). *Massenexodus der Lehrkräfte? Eine Analyse der Abgänge aus dem Schuldienst* (2. erg. Aufl.). Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.
- 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>
- Hur, H. (2022). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 925–955. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.3>
- Jerusalem, M., Drössler, S., Kleine, D., Klein-Heßling, J., Mittag, W. & Röder, B. (2009). *Förderung von Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung im Unterricht: Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen*. Humboldt-Universität. 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>
- Mußmann, F., Hardwig, T., Riethmüller, M. & Fladung, V. (2025a). *Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Berliner Schulen 2023/2024: Ergebnisbericht*. Georg-August-Universität, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften. <https://doi.org/10.47952/gro-publ-303>
- Mußmann, F., Hardwig, T., Riethmüller, M. & Fladung, V. (2025b). *Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Hamburger Schulen 2024*. Georg-August-Universität, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften.
- Radisch, F., Driesner, I., Arndt, M., Güldener, T., Czapowski, J., Pety, M. & Seeber, A.-M. (2018). *Zusammenfassung zum Abschlussbericht: Studienerfolg und -misserfolg im Lehramtsstudium*. Universität Rostock. <https://www.isb.uni-rostock.de/forschung/schulpaedagogik-und-bildungsfor-schung/studienerfolg-und-misserfolg-im-lehramtsstudium/>
- 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>
- Scharfenberg, J. (2020). *Warum Lehrerin, warum Lehrer werden? Motive und Selbstkonzept von Lehramtsstudierenden im internationalen Vergleich*. Klinkhardt.
- Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence*. https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI-Website.pdf
- Siegrist, J. (2015). *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen: Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*. Urban & Fischer in Elsevier.
- 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](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- 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>

Zur Stichprobe und Methode der Umfrage

Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf einer Vollerhebung aller Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern (ausgenommen die Förderschulen). Um alle 435 Schulen gleichermaßen zu erreichen, wurden alle Schulleitungen und zusätzlich auch die Personalräte per E-Mail kontaktiert, mit der Bitte die Umfrage an die Lehrkräfte ihrer Schule weiterzugeben. Es wurden zwei Erinnerungsmails versandt. Zusätzlich wurden die Lehrkräfte über die Verteiler der Gewerkschaft kontaktiert. 2.028 Personen sind der Einladung zur Umfrage gefolgt, 1.228 haben alle Fragen beantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 17%. Bei den Gymnasiallehrkräften ist diese Quote mit 21% besonders hoch. Von den Lehrkräften an den Regionalschulen nahmen 14% teil. Das Sample bildet hinsichtlich des Geschlechts und dem Teilzeitstatus die Struktur der Grundgesamtheit gut ab. Allerdings ist der Anteil der Personen über 50 Jahren unterrepräsentiert – dies sollte bei Interpretationen beachtet werden.

Die hier eingesetzten Methoden und Instrumente werden in früheren Studien der Kooperationsstelle der Universität Göttingen zu Arbeitszeit und Belastung (Niedersachsen 2016, Frankfurt 2020, Sachsen 2022) sowie zur Digitalisierung im Schulsystem 2021 ausführlich beschrieben. Aufgrund der Methodengleichheit liegen Vergleichsdaten vor. Bei der Präsentation von Häufigkeitsverteilungen wurde stets geprüft, inwieweit es sich auch um statistisch bedeutsame Zusammenhänge handelt (Korrelationen; Varianzanalysen, T-Test). Bei der Datenpräsentation sind rundungsbedingte Differenzen in den Summen möglich. Außerdem variiert durch Abbrüche im Verlauf des Fragebogens die angegeben Gesamtfallzahl. Bei den Zitaten im Text handelt es sich um Auszüge aus den offenen Angaben der Befragten.

Das Forschungsprojekt zur Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern wird von der Max-Träger-Stiftung gefördert.