

## Gesundheit und Wohlbefinden von Lehrkräften in Mecklenburg-Vorpommern

*Lehrkräftemangel gefährdet die Bildungsqualität. Bundesweit steht das Land beim Personalmangel 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 beschäftigt sich mit Gesundheit und Wohlbefinden der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern. Die Ergebnisse der ersten zwei Arbeitspapiere werden anschließend in einem Zwischenfazit zusammengefasst.*

### Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Aktueller Gesundheitszustand der Lehrkräfte.....	3
2.1	Allgemeiner Gesundheitszustand .....	3
2.2	Wohlbefinden .....	5
2.3	Burnout .....	6
3	Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen .....	8
3.1	Arbeitsbelastung .....	8
3.2	Schulklima .....	14
3.3	Vereinbarkeit mit dem Privatleben .....	16
4	Folgen gesundheitlicher Beeinträchtigung .....	18
5	Resümee .....	20
6	Zwischenfazit.....	21
7	Literaturverzeichnis .....	23

## 1 Einleitung

Lehrkräfte nehmen eine Schlüsselrolle im Bildungssystem ein: Sie gestalten nicht nur Lernprozesse, sondern prägen durch ihr professionelles Handeln die Bildungsbiografien von jungen Menschen. Doch trotz dieser zentralen Bedeutung ist die Gesundheit der Lehrkräfte in den vergangenen Jahren zunehmend unter Druck geraten. Der Lehrberuf ist in hohem Maße durch psychische und physische Belastungen gekennzeichnet. Dazu zählen unter anderem chronischer Zeitdruck, hohe Verantwortung, mangelnde Regenerationsphasen, schwierige Schüler-Lehrer-Interaktionen sowie organisatorische, technische und gesellschaftliche Anforderungen, die in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gesteigert wurden (Jude et al., 2024).

Untersuchungen belegen, dass Lehrkräfte aufgrund ihrer besonderen Arbeitsanforderungen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich häufig unter stressbedingten Erkrankungen wie Burnout, Depressionen oder psychosomatischen Beschwerden leiden (Wesselborg & Bauknecht, 2023).

Diese Entwicklung hat nicht nur Auswirkungen auf die individuelle Lebensqualität der betroffenen Lehrpersonen, sondern auf das gesamte Bildungssystem: eine sinkende Berufszufriedenheit, hohe Krankenstände, hohe Teilzeitquoten und Frühpensionierungen verschärfen bestehende Probleme wie den Lehrkräftemangel und gefährden langfristig die Bildungsqualität. Umgekehrt kann eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung die Attraktivität des Lehrberufs erhöhen und somit ein wichtiger Faktor gegen den Fachkräftemangel darstellen. Aber vor allem geht es darum, dass Lehrkräfte, die gesund und zufrieden sind, leichter eine positive Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern aufbauen sowie ein motivierendes Lernumfeld schaffen können. Die Bildungsqualität verbessert sich (Klusmann et al., 2006; Klusmann & Richter, 2014).

Vor diesem Hintergrund soll in diesem Kapitel die Gesundheitssituation der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern analysiert werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der psychischen Gesundheit, die in positiver Ausprägung in Form von Wohlbefinden („Wellbeing“), aber in negativer Hinsicht auch über das Burnout-Risiko erfasst wird. Zuerst berichten wir von der aktuellen gesundheitlichen Lage der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern, wobei es auch darum geht, besonders betroffene Gruppen zu identifizieren. Dann werden im dritten Abschnitt die einzelnen Indikatoren mit spezifischen Arbeitsbedingungen in Verbindung gesetzt, um die wichtigsten beruflichen Risikofaktoren zu identifizieren. Abschließend geht es um die Auswirkungen erhöhter Gesundheitsrisiken auf die Lehrkräfteversorgung in Mecklenburg-Vorpommern.

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-390

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

## 2 Aktueller Gesundheitszustand der Lehrkräfte

Zur Messung des gesundheitlichen Befindens von Lehrkräften in MV wurden drei Indikatoren verwendet, die unterschiedliche Bereiche beleuchten: allgemeiner Gesundheitszustand, Wohlbefinden und Burnout. Der allgemeine Gesundheitszustand umfasst sowohl psychische als auch körperliche Beschwerden (wie z.B. Muskel-Skeletterkrankungen). Der emotional-psychische Gesundheitszustand wird dann zunächst mit dem subjektiven Wohlbefinden („Wellbeing“) erhoben. Der dritte Indikator Burnout stellt auf den Grad der Erschöpfung im Zusammenhang mit dem Arbeitskontext ab. Um den aktuellen Gesundheitszustand der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern bewerten zu können, wird der gegenwärtige Stand der drei Gesundheitsaspekte näher dargestellt und soweit möglich mit Daten aus Frankfurt 2020, Sachsen 2022, Berlin 2023 und Hamburg 2024 verglichen.

### 2.1 Allgemeiner Gesundheitszustand

Zunächst wurde nach der allgemeinen körperlichen Verfassung für den Arbeitsalltag gefragt. Neben der psychischen Belastung nehmen Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder andere, körperliche Beeinträchtigungen einen großen Einfluss auf die Belastbarkeit der Lehrkräfte. Die Frage nach dem allgemeinen Gesundheitszustand umfasst diese beiden Aspekte. Dabei handelt es sich nicht um eine medizinische Diagnose, sondern vielmehr um eine subjektive Einschätzung durch die Lehrkräfte selbst.

Die repräsentative Erhebung des DGB-Index erfasst in einer Erhebung zu dem Schwerpunkt Gesundheit, den allgemeinen Gesundheitszustand (DGB-Index Gute Arbeit, 2023). 60% der Befragten bewerten ihren Gesundheitszustand als „sehr gut“ oder „gut“. Die Situation stellt sich für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern deutlich ungünstiger dar: Nur 40% schätzen ihren Gesundheitszustand subjektiv als gut oder sehr gut ein, 38% als zufriedenstellend, 22% halten ihn für weniger gut oder schlecht. Wie Abb. 1 zeigt, stellt sich die Situation in diesem Bundesland noch ungünstiger dar als in früheren Untersuchungen in anderen Bundesländern. Auffällig sind die Einschätzungen aus Frankfurt am Main: Unmittelbar vor der Corona-Pandemie waren dort noch 52% der Lehrkräfte aller Schulformen der Meinung sie verfügten über eine gute oder sehr gute Gesundheit. Nur 14% sprachen von weniger guter oder schlechter Gesundheit. Der Vergleichswert mit den repräsentativen Beschäftigten aus dem DGB-Index Gute Arbeit lag damals ähnlich wie heute bei 13% - also etwa auf gleicher Höhe. Heute liegt dieser Anteil unter Lehrkräften zwischen 18% und 22%. Ihre Situation hat sich also gegenüber den anderen Berufen verschlechtert, der Abstand ist größer geworden.

Im Folgenden analysieren wir, inwieweit diese Einschätzung zwischen unterschiedlichen Altersgruppen, Care-Tätigkeiten oder auch den Geschlechtern variiert. Zur besseren Übersicht wird der allgemeine Gesundheitszustand in der folgenden Analyse in drei Kategorien betrachtet: gut, mittel und eher schlecht.

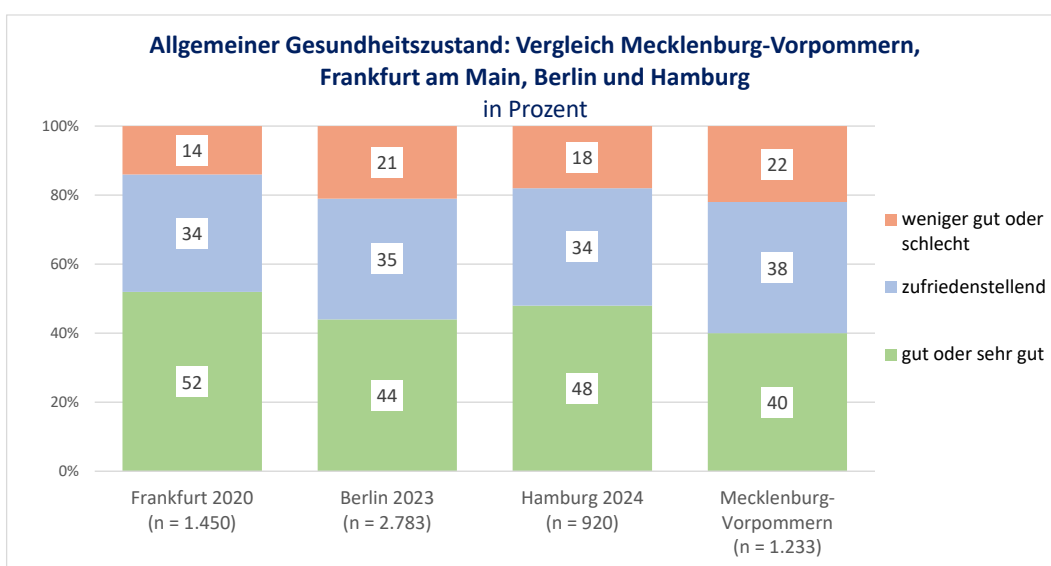


Abb. 1

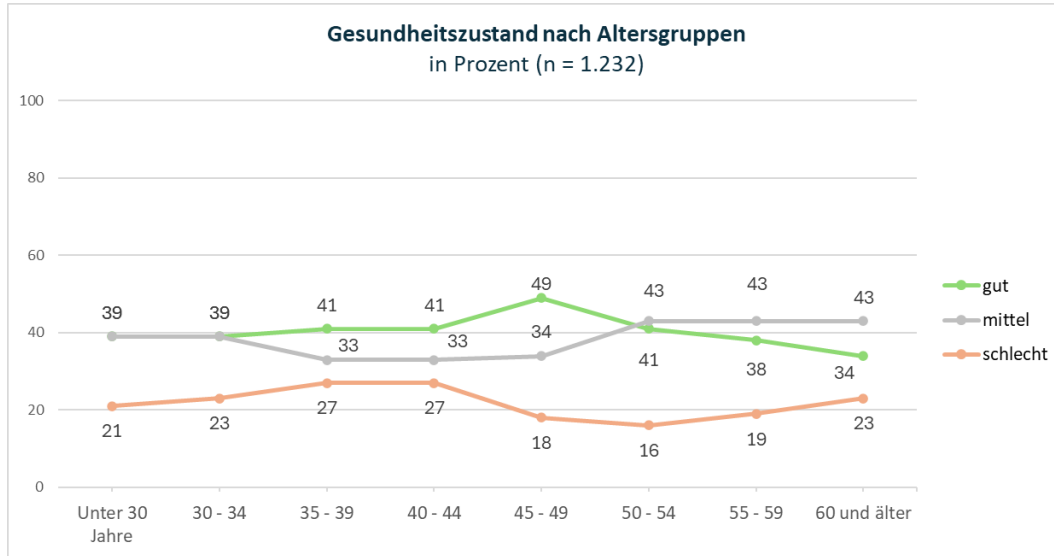


Abb. 2

Bezüglich des Alters (Abb. 2) lassen sich – wie zuvor in Berlin und Hamburg – keine großen Unterschiede zwischen den Altersgruppen finden. Der Anteil der Lehrkräfte mit gutem Gesundheitszustand ist in der Gruppe der 45- bis 49-Jährigen mit 49% zwar am höchsten, aber nur signifikant verschieden zu den Lehrkräften über 60 Jahre.

Ein differenzierteres Bild zeigt sich bezüglich des Geschlechts und der Care-Tätigkeit. Frauen sind im Durchschnitt unzufriedener mit ihrem Gesundheitszustand als ihre männlichen Kollegen. Nur 37% der Frauen würden ihn als gut beschreiben, während immerhin die Hälfte der Männer mit ihrer Gesundheit zufrieden ist. Während Lehrkräfte mit und ohne Kind oder Kindern im Haushalt keinen signifikanten Unterschied bezüglich ihrer Verfassung aufweisen, scheint die Pflege von Angehörigen aufgrund der Doppelbelastung das eigene Gesundheitsrisiko zu erhöhen. Ein Drittel der Lehrkräfte mit Pflegeverpflichtungen beschreibt ihren Zustand als schlecht, während es bei Befragten ohne Pflege nur 20% sind. Vor allem die Altersgruppe ab 50 Jahre ist von dieser zusätzlichen Belastung sehr viel häufiger betroffen (Abb. 3).

Pflegeaufgaben sind häufig durch zeitliche Unvorhersehbarkeit, emotionale Belastung sowie eine geringe institutionelle Unterstützung gekennzeichnet. Diese Faktoren können die Regenerationsmöglichkeiten einschränken und langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen beitragen. Dass ein deutlich höherer Anteil der pflegenden Lehrkräfte ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzt, weist somit auf ein erhöhtes Risiko für Überlastung und

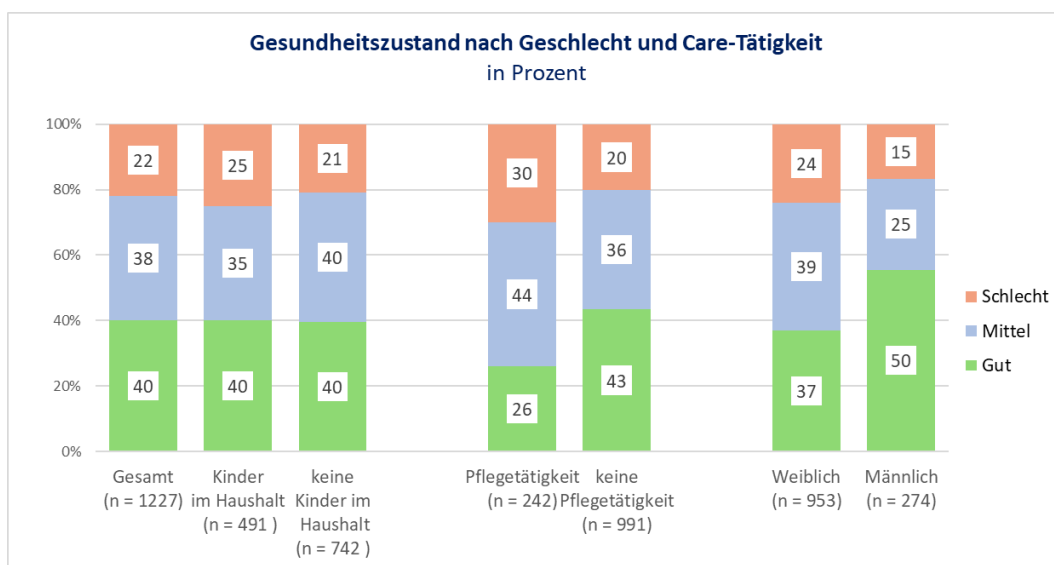


Abb. 3

chronische Erschöpfung hin. Im schulischen Kontext, der bereits durch hohe Arbeitsintensität und begrenzte Flexibilität geprägt ist, können sich solche außerberuflichen Verpflichtungen besonders nachteilig auswirken. Neben der Care-Tätigkeit zeigen sich auch bezüglich des Umfangs der Stelle Unterschiede bezüglich der Gesundheit. 20% der Lehrkräfte mit einer Vollzeitstelle geben an, einen schlechten Gesundheitszustand zu haben. Bei Personen, die in Teilzeit arbeiten, sind es hingegen 26%. Bezogen auf die aktuelle, von der Bundesregierung angestoßene Diskussion, Teilzeioptionen einzuschränken, verdeutlicht dies, dass es keine gute Idee wäre. Teilzeioptionen einzuschränken, könnte dem Ziel mehr Arbeitsstunden zu erzeugen, sogar entgegenwirken. Denn Lehrkräfte gehen vielfach in Teilzeit, um sich der Überlastung einer Vollzeitstelle zu entziehen und ihre Gesundheit zu schützen (Mußmann et al., 2020). Die Alternative könnten Frühpensionierung und Berufswechsel sein. Bezüglich der Schulform gibt es keine signifikanten Unterschiede.

## 2.2 Wohlbefinden

Für die Beurteilung der Arbeitssituation von Lehrkräften ist es von großer Bedeutung, nicht nur den allgemeinen Gesundheitszustand zu erfassen, sondern auch das Wohlbefinden („Wellbeing“) systematisch mit einzubeziehen. Der Grund dafür liegt vor allem darin, dass Wohlbefinden weit mehr umfasst als lediglich die Abwesenheit von Krankheit oder Erschöpfung. Während Burnout und gesundheitliche Beschwerden vor allem Defizite und Belastungen sichtbar machen, richtet sich der Blick beim Wohlbefinden auf positive Aspekte des Erlebens wie Zufriedenheit, Vitalität, emotionale Ausgeglichenheit und berufliches Engagement. Damit bietet das Wohlbefinden eine wichtige Ergänzung zur reinen Problemanalyse, denn Menschen kann es trotz äußerlich guter Gesundheit an Energie und Engagement fehlen. Das Konzept des Wohlbefindens bezieht sich auf das Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO, 1946), welche Gesundheit nicht als Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung, sondern als vollständiges körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden versteht. Gemessen wird das Wohlbefinden mit einer Selbsteinschätzung, die von der WHO als fünf Items umfassende Skala entwickelt wurde (WHO5). Der WHO5 misst das subjektive psychische Wohlbefinden, in Bezug auf positive Stimmung, Vitalität und allgemeine Lebenszufriedenheit – innerhalb der letzten zwei Wochen. Jede der fünf Fragen wird auf einer 6-Punkte-Skala bewertet und zu einem Index verarbeitet, der Werte zwischen 0 und 100 erreichen kann. Bei Screenings wird ein Wert unter 50 als Risikofaktor für Depressionen gewertet. Sinkt der Wert unter 28 Punkten ist die Wahrscheinlichkeit einer Depression hoch (Topp et al., 2015).

Im repräsentativen European Working Conditions Survey 2021 (EWCS) (Eurofound, 2021) wird der WHO5 eingesetzt und entlang der oben beschriebenen Dreiteilung Gruppen gebildet (*depression, at risk, normal*) – woran wir uns im Folgenden orientieren. Für die Erwerbstätigen in Deutschland (n = 4.100) ergab sich im EWCS ein durchschnittlicher Mittelwert von 64. Unter Lehrkräften in Mecklenburg-Vorpommern liegt der Durchschnitt des WHO5 bei 44 Punkten, während es in Berlin und Hamburg für Lehrkräfte nur 41 Punkte sind. Damit befinden sich Lehrkräfte als Gruppe im Bereich eines erhöhten Gesundheitsrisikos und deutlich unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe. Ähnlich wie bei dem allgemeinen Gesundheitszustand, zeigt sich das Wohlbefinden nicht beeinflusst durch Elternschaft, wohl aber durch Pflegetätigkeiten.

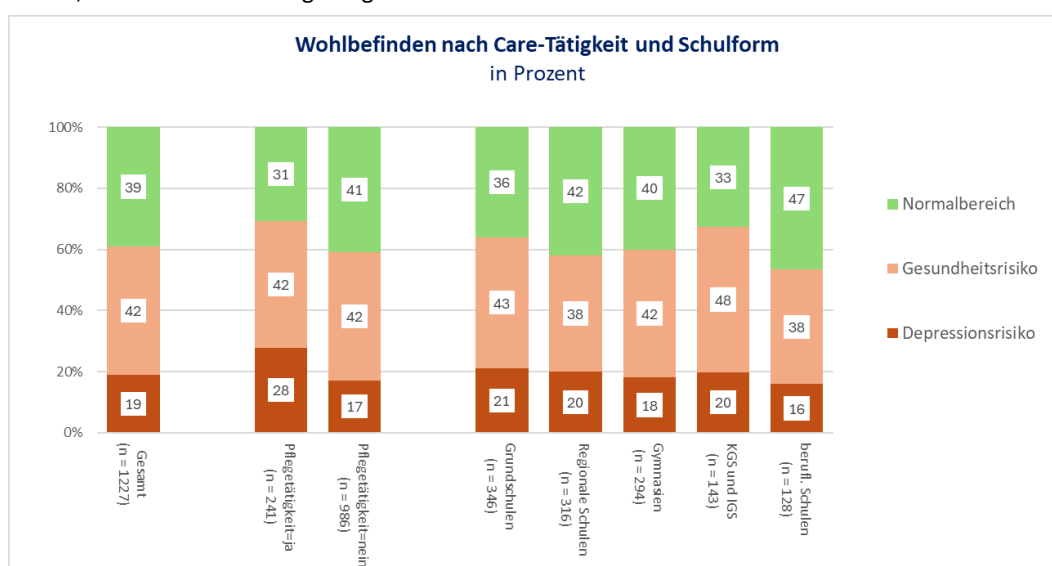


Abb. 4

In Abb. 4 wird deutlich, dass 28% der Lehrkräfte mit zusätzlicher Pfl egetätigkeit ein erhöhtes Risiko für Depressionen haben. Bei Personen ohne Care-Tätigkeit sind es hingegen nur 17%. Bezüglich des Beschäftigungsumfangs (Teil- oder Vollzeit) sowie den Schulformen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Zwar liegt der Anteil der Lehrkräfte mit Depressionsrisiko an Grundschulen mit 21 % um sechs Prozentpunkte höher als an beruflichen Schulen, diese Differenz ist jedoch statistisch nicht signifikant und kann daher nicht auf die Grundgesamtheit generalisiert werden.

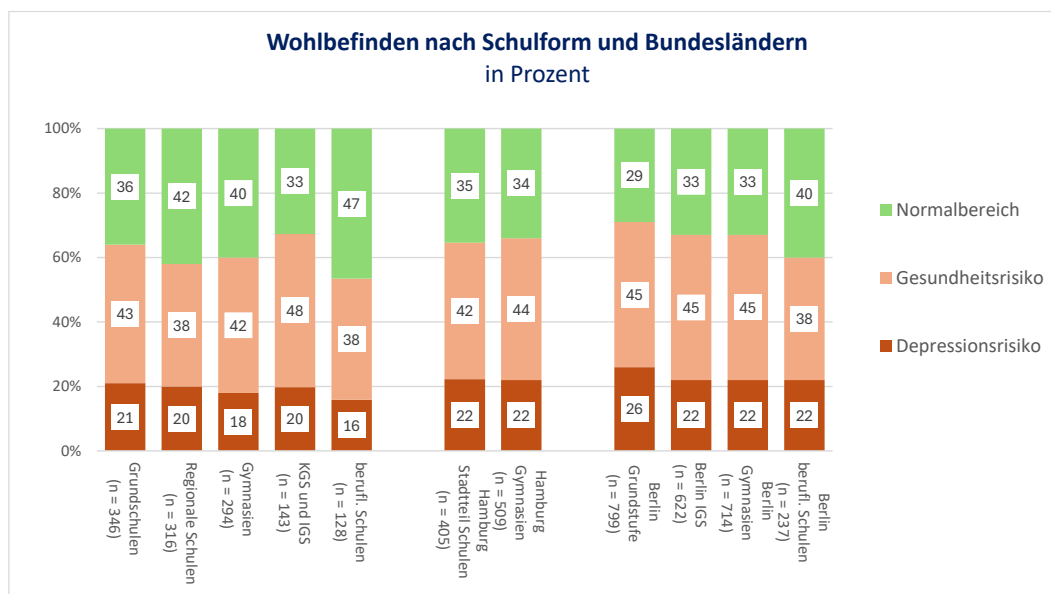


Abb. 5

Der Vergleich mit den Werten der Lehrkräfte in Hamburg und Berlin (Abb. 5) zeigt, dass die Situation in Mecklenburg-Vorpommern einem bundesweiten Trend folgt. In Hamburg und Berlin ist der Anteil der Personen mit hohem Risiko an den Gymnasien mit 22% etwas höher. Auch die Lehrkräfte an der Grundstufe (Klassen 1 bis 6) in Berlin zeigen ein höheres Gesundheitsrisiko.

### 2.3 Burnout

Als dritter Faktor wurde der Grad der psychischen Erschöpfung mit der Personal Burnout Skala aus dem Copenhagen Burnout Inventory erfasst. Dieser Gesundheitsaspekt bezieht sich im Vergleich zum allgemeinen Gesundheitszustand ausschließlich auf die psychische Erschöpfung. Der CBI dient dazu, Burnout-Risiken zu erkennen, um gezielt Prävention oder Intervention zu planen.

Der Personal Burnout wird als Index von 0 – 100 berechnet. Ab einem Wert von 50 Punkten wird von einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgegangen. Personen mit einem Wert von mehr als 50 Punkten weisen z.B. signifikant höhere Werte für Depression, Angststörungen und Stress auf. Insofern ist es beim Personal Burnout üblich, zwischen folgenden Risikogruppen zu unterscheiden: einen Wert von 50 – 74 Punkten (*moderate burnout*), von 75 bis 99 Punkten (*high burnout*) sowie 100 Punkten (*severe burnout*) (Creedy et al., 2017). Wie schon beim Wohlbefinden, handelt es sich jedoch ausschließlich um ein Screening-Instrument und nicht um eine medizinische Diagnose.

In einem Vergleich von 67 verschiedenen Berufsgruppen konnten (Nübling et al., 2012) in einer großangelegten Studie von 30.693 Personen feststellen, dass das Risiko für arbeitsbedingte psychische Erschöpfung bei Lehrkräften am höchsten war. Im Vergleich zu der Referenzgruppe Maschinenführer war ihr Risiko für Burnout zwei- bis dreimal so hoch.

Arbeitspapier zur Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern Nr. 2

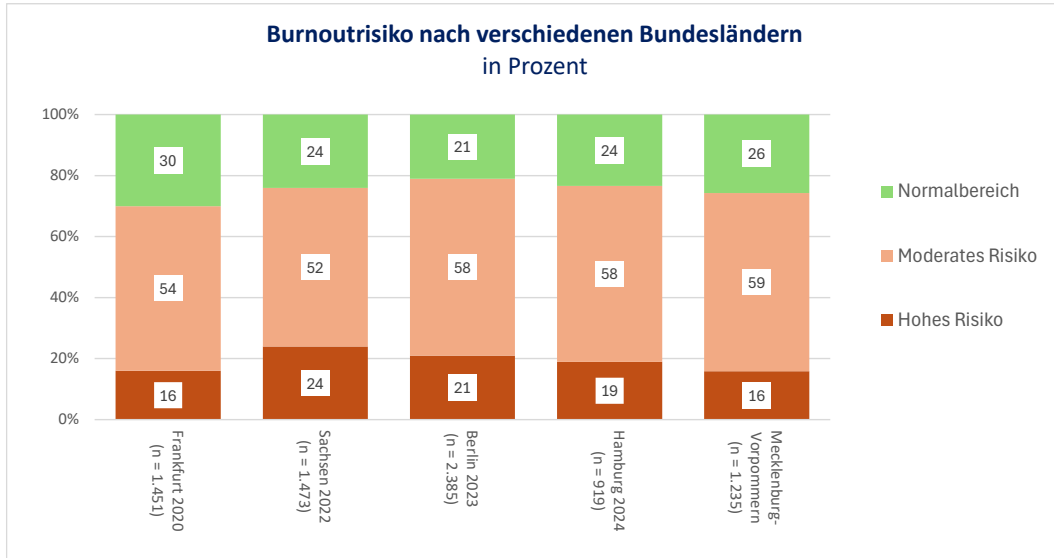


Abb. 6

Bei der vorliegenden Erhebung liegen die Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern mit einem durchschnittlichen Wert von 62 Punkten auf der Burnout Skala sogar noch deutlich über diesen Werten. Allerdings ist auch der Burnout-Wert in der Vergleichsgruppe gestiegen, jedoch nur um 7 auf inzwischen 49 Punkte (Nübling et al., 2024). Die große Steigerung bei Lehrkräften ist aber keine landesspezifische Besonderheit, sondern wird im direkten Vergleich mit den Lehrkräften in Frankfurt, Sachsen, Berlin und Hamburg bestätigt (Abb. 6). Nur ein Viertel der Befragten (26%) liegt im Normalbereich und zeigt keinerlei Burnout-Risiko. 59% weisen ein moderates Risiko auf und immerhin 16% ein hohes Risiko. Wie auch schon beim Wohlbefinden ist der Burnout-Wert unabhängig vom Alter und Kindern im Haushalt, variiert aber bezogen auf das Geschlecht und die Pflegebelastung. Während nur 10% der Männer ein hohes Risiko aufweisen, sind es bei den Frauen 7 Prozentpunkte mehr. Auch Personen mit Pflegetätigkeit sind mit 21% deutlicher stärker belastet. Im Gegensatz zum Wohlbefinden hat auch der Beschäftigungsumfang einen signifikanten Effekt auf das Burnout-Risiko.

Bezüglich der Schulformen (Abb. 7) sind die Lehrkräfte an Gymnasien sowie an den beruflichen Schulen weniger stark von Burnout belastet, als an den Grundschulen bzw. KGS und IGS. Personen in Vollzeitbeschäftigung kommen im Durchschnitt auf 61 Punkte, während Lehrkräfte in Teilzeit 64 Punkte erreichen. Der Unterschied von drei Punkten ist jedoch für eine inhaltliche Interpretation zu schwach ausgeprägt.

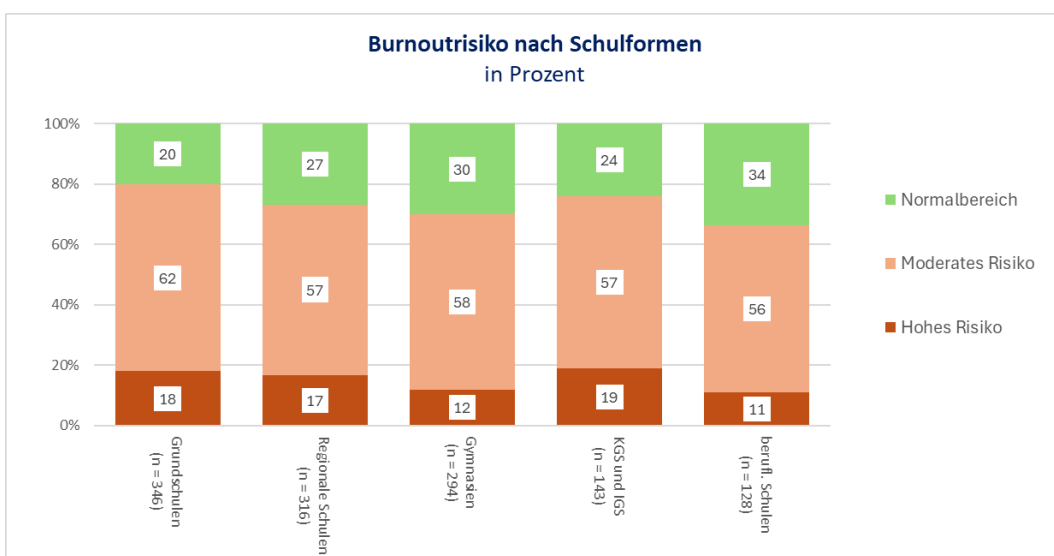


Abb. 7

### 3 Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat ein Arbeitgeber seine Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen zu schützen. Der Schutzauftrag umfasst dabei nicht nur körperliche Aspekte, sondern auch psychische Belastungen in Form von Burnout. In zahlreichen Studien wurde versucht, die zentralen Einflussfaktoren für chronischen Stress zu identifizieren (Kersten & Formazin, 2022; Seidler et al., 2014; vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., 2014). In der vorliegenden Studie werden vier dieser zentralen Problemfelder, die einen Einfluss auf das Burnout-Risiko bei Lehrkräften in M-V haben könnten, untersucht:

1. Arbeitsbelastungen (Arbeitsintensität, Lehrkräftemangel)
2. Digitaler Stress
3. Schulklima
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In den folgenden Kapiteln soll der Zusammenhang zwischen den spezifischen Arbeitsbedingungen von Lehrkräften bezüglich der vier Problemfelder und dem Gesundheitszustand dargestellt werden. Der Schwerpunkt liegt hierbei zum einen auf Burnout sowie zum anderen auf dem Wohlbefinden, die als gegensätzliche Indikatoren jeweils in den Abbildungen verwendet werden.

#### 3.1 Arbeitsbelastung

Es ist gesicherter Forschungsstand, dass die Arbeitsintensität einen erheblichen Einfluss auf die psychische Belastung von Beschäftigten hat und einen zentralen Faktor für deren Wohlbefinden und Gesundheit darstellt. Für die Beurteilung der Arbeitsintensität spielen Zeitdruck, Menge der zu bewältigenden Aufgaben sowie Aufmerksamkeits- und Emotionsregulation eine Rolle. Dauerhaft zu hohe Anforderungen bzw. Zeitdruck führen zu einer Verringerung der erlebten Handlungsspielräume und zu einem Gefühl der Überlastung, was als zentraler Prädiktor psychischer Beanspruchung gilt. Für die Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern soll im Folgenden der Zusammenhang der Arbeitsintensität mit der psychischen Gesundheit über die vier Faktoren: Zeitdruck, körperliche Anstrengung Mehrarbeit und steigende Anforderungen vor allem durch Lehrkräftemangel und Technostress dargestellt werden.

##### 3.1.1 Arbeitsintensität

*„Der Lehrerberuf ist wunderbar aber die Belastung steigt ständig. Immer mehr Mehrarbeit, Verwaltung, DJP, Hilfe für Seiteneinsteiger, auffällige Schüler, Inklusion, hoher Krankenstand, Versammlungen, ständig wechselnde Technik, schlechte Ausstattung“*

Mit dem Eintritt in den Beruf sind bestimmte Erwartungen an die Arbeitsinhalte, das Gehalt oder die Karrieremöglichkeiten verbunden. Entsteht ein Ungleichgewicht zwischen diesen Erwartungen und den tatsächlichen beruflichen Anforderungen kann es zu einer Gratifikationskrise kommen (siehe Arbeitspapier 1). Das dadurch erhöhte Stressempfinden kann sich auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten auswirken aber vor allem auch ein höheres Risiko für Herz-Kreislauf-, sowie psychiatrische Erkrankungen bedingen (Siegrist, 2012). Um das Ausmaß der Gratifikationskrise für Lehrkräfte in M-V zu beurteilen, wird in der vorliegenden Studie die Effort-Reward-Imbalance (ERI) Skala herangezogen. Sie umfasst 16 Items, die sich auf vier Subskalen aufteilen, die *Anstrengung* (Effort) wird mit der Subskala Belastung abgedeckt, während für die Gratifikationen drei Subskalen, *Wertschätzung*, *Aufstiegschancen* und *Arbeitsplatzsicherheit*, verwendet werden.

Die folgende Auswertung konzentriert sich auf die *Anstrengung*. Die Belastungen umfassen sowohl Messungen zum zeitlichen Druck als auch zur übernommenen Verantwortung und zur langfristigen Entwicklung der Arbeitsbelastung. Die Vielzahl paralleler Aufgaben sowie enge zeitliche Vorgaben erschweren es, Anforderungen angemessen zu bewältigen und Pausen einzuhalten. Gleichzeitig tragen Lehrkräfte eine hohe Verantwortung für Lern- und Entwicklungsprozesse, verfügen jedoch nur begrenzt über Einfluss auf strukturelle Rahmenbedingungen, was das Stresserleben zusätzlich verstärkt.

In Tabelle 1 bis 3 ist der Zusammenhang der sechs Items zur Belastung mit den drei Gesundheitsindikatoren als Korrelation dargestellt. Im Arbeitspapier 1: Attraktivität findet sich eine umfangreiche Übersicht zu den Häufigkeiten der einzelnen Belastungsfaktoren. 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.

Arbeitspapier zur Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern Nr. 2

Die Tabelle zeigt Pearson-Korrelationen zwischen den drei Belastungsitems und den gesundheitlichen Indikatoren: Burnout, Wohlbefinden und Gesundheitszustand. Alle Zusammenhänge sind statistisch hochsignifikant ( $p < .001$ ). Im Hinblick auf Burnout zeigen sich durchweg positive Zusammenhänge mit allen Items. Das bedeutet: Je höher der wahrgenommene berufliche Aufwand, desto höher sind die Burnout-Werte. Am stärksten ist der Zusammenhang mit Zeitdruck ( $r = .45$ ), gefolgt von der steigenden Arbeitsbelastung ( $r = .34$ ) und Mehrarbeit ( $r = .33$ ). Etwas schwächer, aber weiterhin bedeutsam, fallen die Korrelationen mit Störungen, Verantwortung und körperlicher Anstrengung aus ( $r \approx .28-.32$ ). Insgesamt deutet dies darauf hin, dass insbesondere zeitliche und quantitative Arbeitsanforderungen eng mit Burnout verbunden sind.

Tab. 1

Pearson Korrelation: Burnoutrisiko mit Belastungsindikatoren						
	Zeitdruck	Unterbrechungen	Verantwortung	Mehrarbeit	körperliche Anstrengung	steigende Belastung
Koeffizient	0,454	0,3	0,282	0,328	0,32	0,342
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	1.235	1.233	1.235	1.233	1.234	1.230

Tab. 2

Pearson Korrelation: Wohlbefinden mit Belastungsindikatoren						
	Zeitdruck	Unterbrechungen	Verantwortung	Mehrarbeit	körperliche Anstrengung	steigende Belastung
Koeffizient	-0,34	-0,235	-0,208	-0,235	-0,177	-0,279
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	1.227	1.225	1.227	1.225	1.226	1.222

Tab. 3

Pearson Korrelation: allg. Gesundheitszustand mit Belastungsindikatoren						
	Zeitdruck	Unterbrechungen	Verantwortung	Mehrarbeit	körperliche Anstrengung	steigende Belastung
Koeffizient	0,28	0,174	0,188	0,225	0,212	0,242
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	1.233	1.231	1.233	1.231	1.232	1.228

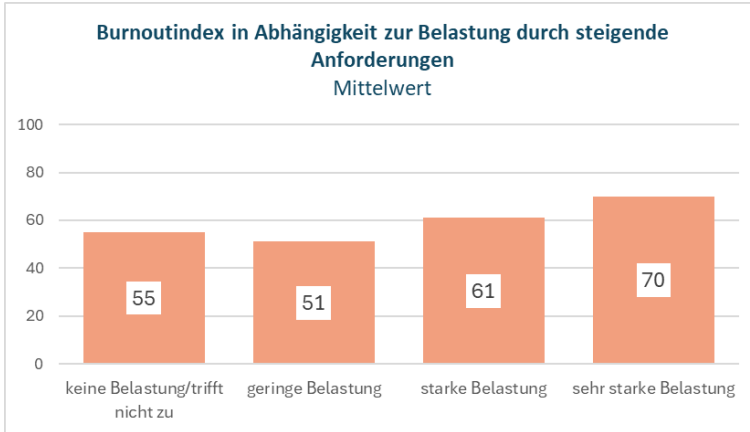


Abb. 8

den. Auch hier zeigt sich der stärkste Zusammenhang bei hohem Zeitdruck ( $r = -.36$ ). Die übrigen Aspekte weisen moderat negative Korrelationen auf ( $r$  zwischen  $-.18$  und  $-.28$ ). Dies spricht dafür, dass steigende Arbeitsanforderungen das subjektive Wohlbefinden deutlich beeinträchtigen.

Ein ähnliches Muster zeigt sich beim allgemeinen Gesundheitszustand (Tab. 3): Alle Verausgabungsvariablen zeigen einen positiven Effekt, d.h. je größer die Belastung, desto schlechter wird der allgemeine Gesundheitszustand beschrieben. Die Zusammenhänge sind zwar insgesamt schwächer als beim Burnout, aber konsistent und signifikant ( $r \approx .17-.28$ ). Erneut ist Zeitdruck am stärksten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden.

Relevante Unterschiede zwischen den einzelnen Schulformen gibt es hingegen nur für einzelne Items. Störungen und Unterbrechung sind an den Gymnasien mit 63% deutlich seltener als an den Regionalschulen, IGS und KGS an denen 74% der Lehrkräfte davon berichten. Auch die Einschätzung, dass die Arbeit in den letzten Jahren zugenommen hat, zeigt signifikante Unterschiede zwischen den Schulformen (Abb. 9). Insgesamt bestätigen 9 von 10 Lehrkräften diese Aussage und 73% empfinden diese Zunahme auch als stark bzw. sehr stark belastend. Am häufigsten wird die Aussage noch von den Gymnasiallehrkräften abgelehnt (15%). Im Gegensatz dazu empfinden 77% der Personen, die an Grundschulen unterrichten, eine Verschlechterung der Arbeitssituation in Verbindung mit starker oder sehr starker Belastung.

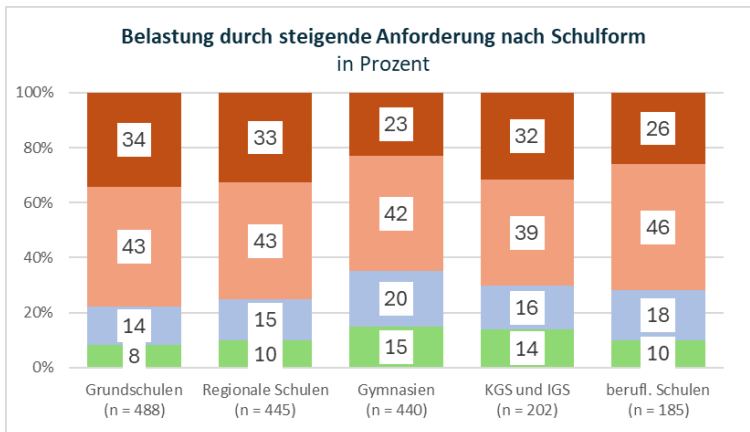


Abb. 9

Der Zusammenhang wird auch noch mal in Abbildung 8 exemplarisch für die steigende Anforderungen dargestellt. Während der durchschnittliche Burnoutwert bei Personen mit geringer Belastung durch steigende Anforderungen bei 51 Punkten liegt, ist er bei Lehrkräften, die eine sehr starke Belastung empfinden um 19 Punkte höher.

Für das psychische Wohlbefinden (WHO-5) ergeben sich (Tab. 2) hingegen wie erwartet negative Zusammenhänge mit allen Belastungen. Je größer die Anstrengungen und Arbeitsintensität desto geringer ist das Wohlbefinden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine höhere Arbeitsintensität verbunden mit stärkeren körperlichen Anstrengungen und Verantwortung systematisch mit höherem Burnout-Risiko, geringerem Wohlbefinden und einer schlechteren Gesundheit einhergehen. Besonders der erlebte Zeitdruck und das Gefühl, dass die Anforderungen immer weiter gestiegen sind, scheinen dabei eine zentrale Rolle zu spielen und stellen einen relevanten Risikofaktor für die psychische Gesundheit dar. Die Tatsache, dass beide Indikatoren von der überwiegenden Mehrheit der Lehrkräfte berichtet und auch als beanspruchend empfunden wird, signalisiert erhöhten Handlungsbedarf.

### 3.1.2 Lehrkräftemangel

*„Es wäre sinnvoll, nicht nur den Lehrkräftemangel anzusprechen, sondern auch die teilweise immense Belastung aufgrund des Ausfalls langzeiterkrankter Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeit so gut wie möglich durch andere Lehrkräfte der Schule übernommen wird.“*

Der viel diskutierte aktuelle Lehrkräftemangel bleibt in der Schulorganisation nicht ohne Folgen. Wenn die Personaldecke zu dünn ist, müssen Aufgaben neu verteilt werden und führen krankheitsbedingte Ausfälle zu kurzfristigen Anpassungen und Zusatzbelastungen. Zudem werden Lehrkräfte dazu veranlasst, vorübergehend mehr Stunden zu unterrichten, als sie eigentlich wollen. Dies betrifft nicht nur Teilzeitkräfte, sondern auch Vollzeitkräfte können dazu aufgefordert werden, über ihr volles Deputat hinaus noch zusätzliche Stunden zu übernehmen. Damit hängt der Lehrkräftemangel eng mit den Arbeitsbelastungen zusammen. Eine ausführliche deskriptive Darstellung der Häufigkeiten zum Lehrkräftemangel wird im Arbeitspapier 3 zum Thema Lehrkräftemangel und Seiteneinstieg dargestellt.

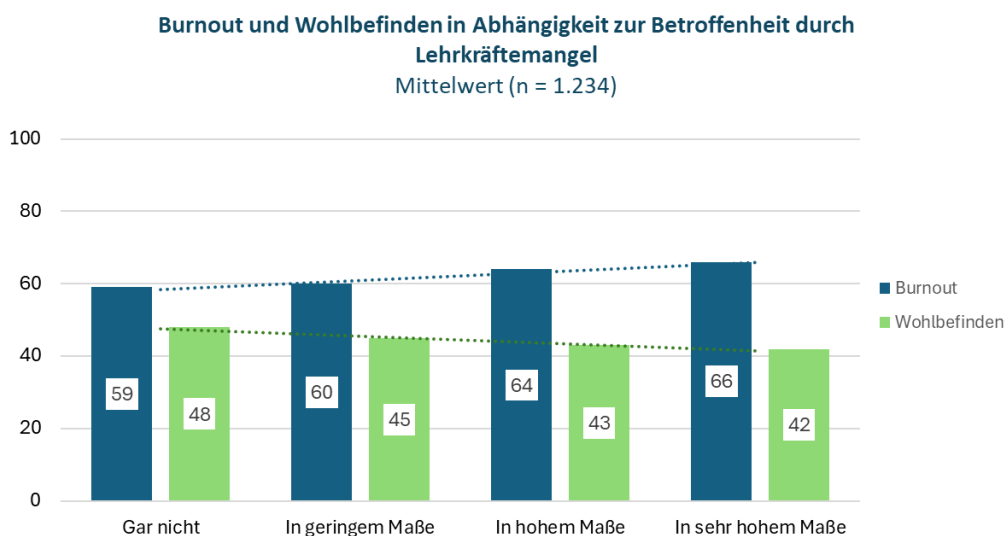


Abb. 10

In Abbildung 10 ist zunächst der Zusammenhang von Burnout-Risiko bzw. Wohlbefinden (WHO5) mit dem Lehrkräftemangel dargestellt. Der Mittelwert des Burnouts beträgt für Lehrkräfte an Schulen mit gar keinem Lehrkräftemangel 59 Punkte. An Schulen mit sehr hohem Personalmangel sind es hingegen 66. Demgegenüber zeichnen die Ergebnisse der WHO ein gegenteiliges Bild. Mit steigendem Lehrkräftemangel sinkt das Wohlbefinden.

Kurzbeschreibung	Itemtext
Stimmung	Hat sich die Stimmung unter den Kolleg*innen aufgrund des Lehrkräftemangels verschlechtert?
Zusätzliche Aufgaben	Ich muss zusätzliche Aufgaben übernehmen.
Überstunden	Ich muss Überstunden leisten (Vertretungsstunden, bezahlte oder unbezahlte Mehrarbeit).
Vertr. 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	Ich muss nicht von mir betreute Klassen bei der Stillarbeit aufgrund fehlenden Personals begleiten.
Homeschooling	Ich muss Aufgaben für Klassen erstellen, die aufgrund fehlenden Personals zu Hause lernen.

Tab. 4

Spearman Korrelation: Burnoutrisiko und Folgen des Lehrkräftemangels

	Stimmung	Zusätzliche Aufgaben	Überstunden	Vertr. Arbeitszeit	Vertretung	Betreuung	Fachfremder Unterricht	Große Lerngruppen	Stillarbeit	Home-schooling
Koeffizient	0,193	0,178	0,163	0,177	0,168	0,047	0,168	0,174	0,148	0,082
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,118	<0,001	<0,001	<0,001	0,006
N	1.103	1.108	1.108	1.105	1.108	1.107	1.109	1.109	1.109	1.108

Beide Skalen zeigen auch in der Korrelation signifikante Zusammenhänge. Welche Folgen des Personalnotstands wirken sich am stärksten auf die Gesundheit aus? In der vorliegenden Studie wurden 10 Aspekte des Lehrkräftemangels genauer erfasst (siehe Kurzbeschreibung S. 11).

In Tabelle 4 wird deutlich, dass fast alle Folgen sich negativ auf das Burnout-Risiko auswirken. Einzig die Betreuung von Referendar\*innen und Lehrkräften im Seiteneinstieg hat nur einen sehr schwachen Effekt. Am stärksten wirken sich die Verschlechterung der Stimmung ( $r=.19$ ), zusätzliche Aufgaben ( $r=.19$ ), höhere vertragliche Arbeitszeiten ( $r=.2$ ) und das Unterrichten in übergroßen Gruppen ( $r=.19$ ) aus.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der Lehrkräftemangel nicht lediglich ein organisatorisches Ärgernis darstellt, sondern in engem Zusammenhang mit der gesundheitlichen Belastung der Lehrkräfte steht. Eine unzureichende Personalausstattung führt systematisch zu einer Ausweitung der individuellen Arbeitsanforderungen, etwa durch zusätzliche Aufgaben, erhöhte Unterrichtsverpflichtungen und größere Lerngruppen. Diese Maßnahmen dienen zwar kurzfristig der Sicherstellung des Unterrichtsbetriebs, gehen jedoch mit einer signifikanten Erhöhung des Burnout-Risikos und einer Verschlechterung des subjektiven Wohlbefindens einher.

### 3.1.3 Digitaler Stress

*„Digitalität muss sein, aber nicht auf Biegen und Brechen.... erst müssen Grundfertigkeiten geschult werden.  
Mich stresst die Digitalität zunehmend.“*

Die fortschreitende Digitalisierung des Bildungswesens verändert die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften tiefgreifend. Neben positiven Effekten wie Entlastungen, kann es durch den zunehmenden Einsatz von Technologien aber auch zu Belastungen, Verunsicherung, Stress durch Komplexität sowie Entgrenzung kommen (Meyer & Tisch, 2024). Einige Studien konnten bereits einen negativen Zusammenhang dieser Dimensionen von Technostress mit der psychischen Gesundheit von Beschäftigten nachweisen (Borle et al., 2021; Dragano & Lunau, 2020; Komorowski & Vieten, 2022; Meyer & Tisch, 2024). Um den Zusammenhang von digitalem Stress und Gesundheitsrisiken unter Lehrkräften in Mecklenburg-Vorpommern zu analysieren, wurden acht Aspekten des digitalen Stresses berücksichtigt:

Kurzbeschreibung	Itemtext
Dauerpräsenz	Durch die digitalen Medien und Techniken bin ich auch während der freien Zeit ständig in Kontakt mit meiner Arbeit.
Überlastung	Ich habe eine höhere Arbeitsbelastung aufgrund der steigenden Komplexität der digitalen Medien und Techniken.
Komplexität	Ich finde nicht genügend Zeit, um meinen Umgang mit digitalen Medien und Techniken zu verbessern und mehr darüber zu lernen.
Unzuverlässigkeit	Die Leistungsfähigkeit der schulischen IT-Systeme ist zuverlässig. (Item gedreht)
Verunsicherung	Es gibt ständig neue digitale Medien und Techniken, welche wir in der Schule verwenden.
Privatsphäre	Meine Privatsphäre kann dadurch verletzt werden, dass mein Verhalten bei der Nutzung digitaler Medien und Techniken nachverfolgt werden kann.
Rollenunklarheit	Das Lösen von Problemen mit digitalen Medien und Techniken kostet mich Zeit, die ich für das Erledigen meiner Arbeitsaufgaben benötige.
Absicherung	Ich muss mich immer für den Fall absichern, dass die digitalen Medien und Techniken ausfallen könnten.

## Arbeitspapier zur Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern Nr. 2

Sowohl Burnout als auch das Wohlbefinden zeigen fast durchgehend signifikante Zusammenhänge mit den unterschiedlichen Aspekten des digitalen Stresses (Tab. 5). Die Effekte auf das Burnout-Risiko sind dabei durchgehend stärker ausgeprägt als beim Wohlbefinden. Dies lässt sich vor allem auf die Operationalisierung zurückführen. Die Items zur Messung des Burnout-Risikos wurden explizit mit einem Bezug zur Arbeit eingeleitet („Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrer aktuellen Arbeitssituation bzw. zu Ihrem emotionalen Erleben.“), während die Einschätzung des Wohlbefindens sowohl auf berufliche als auch private Hintergründe zurückzuführen ist. Den stärksten Effekt haben dabei drei Items: Dauerpräsenz, Privatsphäre und Rollenunklarheit aus.

Durch die digitalen Medien und Techniken sind viele der Befragten auch während ihrer freien Zeit ständig in Kontakt mit der Arbeit (64%). Diese ständige Erreichbarkeit führt dazu, dass die Erholungszeiten der Lehrkräfte ständig unterbrochen werden können. Kontaktaufnahme durch Eltern, Schülern oder Arbeitskollegen ist durch den Einsatz der Technik 24 Stunden 7 Tage die Woche möglich. Nachrichten können am Wochenende, in der Ferien oder nach der Arbeitszeit bearbeitet werden. Dadurch dass der Zugang nicht reguliert wird, stehen die Lehrkräfte selbst in der Verantwortung sich zur Arbeit abzugrenzen und sich bewusst Auszeiten zu nehmen. Fraglich ist dabei, inwieweit die ständige Erreichbarkeit selbst auferlegt ist, oder vielmehr durch implizite oder explizite Erwartungen von v.a. Eltern oder Vorgesetzten beeinflusst wird. Wer es nicht schafft, sich zu der ständigen Erreichbarkeit abzugrenzen oder sogar dazu gezwungen ist, steht unter einer erhöhten Belastung, die ein deutlich höheres Burnout-Risiko nach sich zieht.

Tab. 5

Pearson Korrelation: Burnoutrisiko mit digitaler Belastung								
	Dauerpräsenz	Überlastung	Komplexität	Unzuverlässigkeit	Verunsicherung	Privatsphäre	Rollenunklarheit	Absicherung
Koeffizient	0,240	0,163	0,176	0,143	0,032	0,169	0,191	0,153
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,267	<0,001	<0,001	<0,001
N	1.229	1.221	1.219	1.207	1.204	1.131	1.220	1.223

Mit der ständigen Erreichbarkeit geht zugleich vielfach die Sorge vor einer Verletzung der Privatsphäre einher. Auch wenn dieser Zugriff datenschutzrechtlichen Vorgaben unterliegt (z. B. Zweckbindung und eingeschränkte Einsichtsrechte), könnte befürchtet werden, dass Chatverläufe, E-Mails und Browserverläufe durch Dritte eingesehen werden. Es sind auch Fälle bekannt geworden, in denen Schülerinnen oder Schüler private Daten veröffentlicht haben, um Lehrkräften zu schaden. Dieses Gefühl der Verunsicherung berichten 37 % der Befragten. Sie kann zu einem erhöhten psychischen Druck führen, da Handlungsspielräume eingeschränkt und Fehler oder Abweichungen als jederzeit sichtbar erlebt werden. Kontrollmöglichkeiten die unzureichend datenschutzrechtlich flankiert werden, können ein Klima der Überwachung und des Misstrauens fördern, das insbesondere emotionale Erschöpfung und Depressionen begünstigen kann. Langfristig kann die Kombination aus ständiger Erreichbarkeit und Sorge um die Privatsphäre dazu beitragen, Erholungsphasen zu verkürzen, die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben zu erschweren und dadurch das Risiko für Burnout substantiell erhöhen.

Der dritte Aspekt umfasst die psychischen Konflikte, die durch den Rollenkonflikt entstehen, wenn z.B. im Unterricht Problemen mit der digitalen Technik gelöst werden müssen. Auf welche Rolle Unterrichten oder Reparieren richte ich dann meine Aufmerksamkeit und wofür nehme ich mir die Zeit? Zeit die in technische Veränderungen, neue Softwarevarianten und ähnliches investiert wird, fehlt den Lehrkräften für die Erledigung ihrer eigentlichen Arbeitsaufgaben. 80% der Lehrkräfte berichten von diesem Rollenkonflikt. Mit der Digitalisierung ist damit eine weitere Arbeitsaufgabe für die Lehrer entstanden, die neue Kompetenzen und zusätzliche Aufmerksamkeit verlangt. Arbeitssituationen werden komplexer und fordernder. Wodurch die Arbeitsverdichtung zunimmt. Der signifikant positive Zusammenhang der Frage „Das Lösen von Problemen mit digitalen Medien und Techniken kostet mich Zeit, die ich für das Erledigen meiner Arbeitsaufgaben benötige.“ mit dem Burnout-Risiko macht deutlich, dass in Mecklenburg-Vorpommern durch diese Arbeitsverdichtung die Lehrkräfte ein höheres Gesundheitsrisiko aufweisen. Dies bestätigt auch der Zusammenhang vom digitalen Stress mit der Arbeitsbelastung

Die Ergebnisse des vorliegenden Kapitels verdeutlichen, dass digitaler Stress ein neuer, zusätzlicher Belastungsfaktor im beruflichen Alltag von Lehrkräften darstellt, der in engem Zusammenhang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen steht. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass insbesondere bestimmte Dimensionen des digitalen Stresses, wie die ständige Erreichbarkeit, die Sorge um den Schutz der Privatsphäre sowie die durch digitale Technik entstehende Mehrarbeit, mit einem erhöhten Burnout-Risiko einhergehen. Zum Stand der Digitalisierung und zur Frage, inwieweit diese auch zur Entlastung in M-V beitragen kann, wird im vierten Arbeitspapier berichtet.

### 3.2 Schulklima

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

Allgemein hat sich eine fehlende soziale Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen, durch Vorgesetzte oder auch durch das private Umfeld als wichtiger Risikofaktor für die Gesundheit herausgestellt (Rothe et al., 2017). Für die Schule dürfte dies umso mehr gelten, als die Arbeit von Lehrkräften sowohl durch Kooperationsbeziehungen mit dem Kollegium als auch durch das Unterrichten geprägt wird. Das erfolgreiche Unterrichten dürfte davon abhängig sein, dass es gelingt, jeweils eine wertschätzende soziale Beziehung zu ihren Schülerinnen und Schülern aufzubauen, die auch die Arbeit mit den Eltern umfasst. Als dritte Ebene kommt die Beziehung mit den Vorgesetzten als möglicher Belastungsfaktor hinzu.

Untersucht wird im Folgenden, welche der drei Ebenen den stärksten Einfluss auf die psychische Belastung und das Wohlbefinden hat. In Abb. 11 sind die Korrelationen der Belastungen durch Konflikte und Interaktionen für das Burnout-Risiko wiedergegeben.

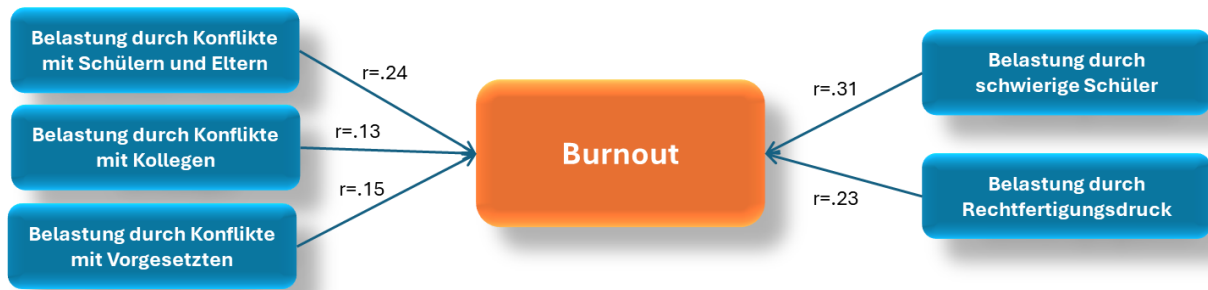


Abb. 11

Zunächst zeigt sich, dass von den drei Konfliktgruppen Auseinandersetzungen mit Schüler\*innen und Eltern den stärksten Effekt auf das Burnout-Risiko aufweisen. Je belastender diese Konflikte wahrgenommen werden, umso höher ist das Risiko für eine Erkrankung. Der Effekt der Konflikte mit Kolleg\*innen ist für eine inhaltliche Aussage zu gering. Der hier dargestellte bivariate Zusammenhang verschwindet unter Kontrolle der Konflikte mit den Vorgesetzten vollständig. Der stärkste Effekt geht jedoch durch die Belastung durch schwierige Schüler\*innen aus ( $r=.31^{***}$ ). Der Stress durch schwierige Schüler\*innen erhöht das Burnout-Risiko deutlich. Dieser Zusammenhang wird zudem dadurch verstärkt, dass 40% der Lehrkräfte berichten, diesem Stress „sehr häufig“ ausgesetzt zu sein.

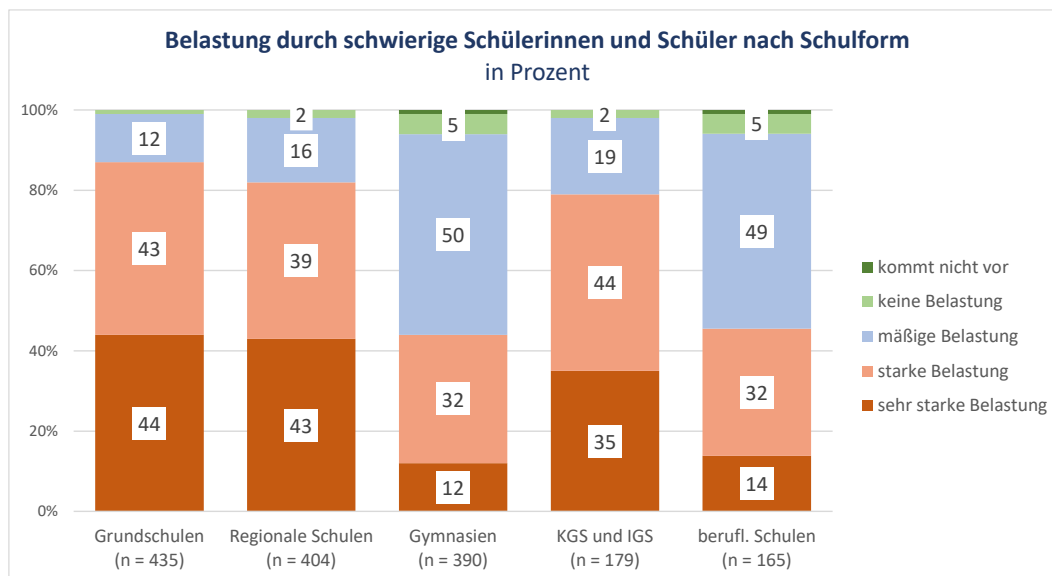


Abb. 12

Auch in einer Befragung von forsa wird das Verhalten von Schülern und Schülerinnen als eine der größten Herausforderungen im Arbeitsalltag beschrieben (forsa, 2023). Vor allem Verhaltensauffälligkeiten wie Konzentrationsprobleme, aber auch der übermäßige Gebrauch von Medien bei Kindern belasten Lehrkräfte. Abb. 12 macht jedoch auch deutlich, dass es grundlegende Unterschiede zwischen den Schulformen gibt.

Zunächst wird deutlich, dass Belastungen durch schwierige Schüler\*innen in alle Schulformen fast alle Lehrkräfte betreffen. An den Gymnasien und beruflichen Schulen empfinden fast die Hälfte der Befragten die dadurch entstehenden Konflikte als stark oder sehr stark belastend. Dieser Anteil ist an den Grund- und Regionalschulen sowie KGS und IGS viel höher. 8 von 10 Lehrkräften empfinden hier eine starke oder sogar sehr starke Belastung.

Tab. 6

Pearson Korrelation: Burnoutisiko und Belastung durch schwierige Schüler nach Schulformen

	Grundschulen	Regionale Schulen	Gymnasien	KGS und IGS	berufl. Schulen
Koeffizient	0,292	0,345	0,233	0,384	0,213
Signifikanz	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.016
N	350	317	290	141	128

Wenn es zu Belastungen durch schwierige Schüler an Grundschulen, Regionalschulen, KGS oder IGS kommt, wirken sich diese deutlich stärker negativ auf das Burnout-Risiko aus, als am Gymnasium und den beruflichen Schulen. Dies deutet darauf hin, dass Konfliktsituationen in diesen

Schulformen nicht nur häufiger auftreten, sondern zugleich mit einer höheren emotionalen Belastung einhergehen. Insbesondere die intensivere Elternarbeit, ein höherer Betreuungs- und Erziehungsanteil sowie die größere Heterogenität der Schülerschaft könnten Gründe dafür sein, dass Konflikte belastender sind. Vor diesem Hintergrund fungieren Probleme mit den Schüler\*innen in diesen Schulformen als bedeutsame arbeitsbezogene Stressoren, die das Risiko emotionaler Erschöpfung und damit die Entwicklung von Burnout deutlich erhöhen.

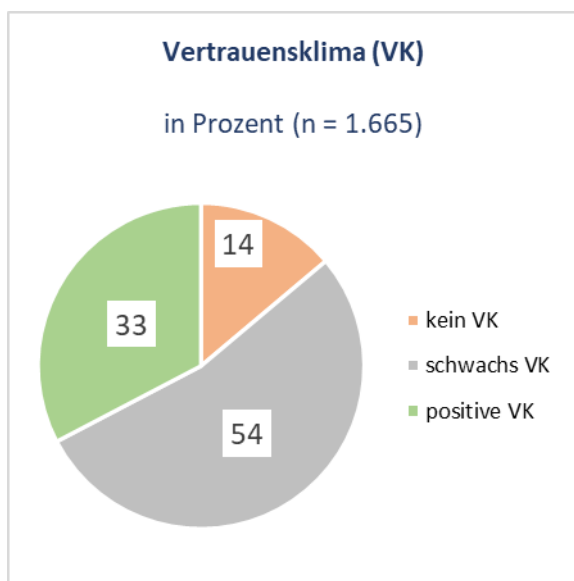


Abb. 13

Ein weiterer Faktor des Schulklimas stellt neben den Konflikten auch das Vertrauensklima in der Schule dar. Wie sicher fühlen sich die Lehrkräfte, Probleme offen anzusprechen, wie sehr fühlen sie sich wertgeschätzt oder haben sie das Gefühl, dass man ihnen schaden will? Aus den fünf einzelnen Items der Skala zur psychologischen Sicherheit lässt sich so ein Index bilden. In Abb. 13 zeigt sich zunächst, dass 33% der Befragten eine positive Vertrauenskultur berichten.

Der Zusammenhang zwischen Vertrauensklima und Gesundheit ist in Abb. 14 dargestellt. Der durchschnittliche Burnout Wert liegt bei Lehrkräften, die ein mangelhaftes Vertrauensklima wahrnehmen, bei 70 Punkten. Ist die Vertrauensklima hingegen positiv, sinkt das Burnout-Risiko um 13 Punkte auf 53. Genau umgekehrt verhält sich erwartungsgemäß der Zusammenhang mit dem Wohlbefinden. Unter dem Eindruck eines negativen Vertrauensklimas berichten die Lehrkräfte seltener, dass sie sich entspannt, aktiv oder froh fühlen. Der Durchschnitt liegt hier bei 38 Punkten. Arbeiten die Befragten hingegen in einem vertrauensvollen Umfeld, steigt das Wohlbefinden auf rund 50 Punkte an.

Burnout und Wohlbefinden in Abhängigkeit zum Vertrauensklima  
Mittelwert (n = 1.227)



Abb. 14

### 3.3 Vereinbarkeit mit dem Privatleben

Mit steigender Arbeitsbelastung bleibt weniger Zeit für die Familie und das Privatleben. Darüber hinaus schränken die Entgrenzung der Arbeitszeiten und die ständige Erreichbarkeit die Möglichkeiten ein, von der Arbeit abschalten zu können. Dies führt zu erhöhtem Stress, wenn der private Ausgleich fehlt oder zu familiären Konflikten, wenn durch Arbeitsbelastungen private Erfordernisse zurückstehen müssen. Langfristig erschweren lange und unberechenbare Arbeitszeiten die Teilnahme am sozialen Leben. In der vorliegenden Studie wurde den Lehrkräften deshalb die Frage gestellt „Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?“.

81% der Lehrkräfte verneinten diese Aussage. In der gesamten Stichprobe befinden sich nur 14 Personen, die angeben, dass die Vereinbarkeit in sehr hohem Maße gegeben ist. Diese schlechten Vereinbarkeitswerte zeigen sich auch in anderen Bundesländern (Abb. 15). In Berlin halten nur 13% der Befragten ihren Beruf in hohem Maße mit ihrem privaten Leben vereinbar, in Niedersachsen waren es vor 10 Jahren 26%.

Aus diesem Grund werden für die Darstellung der Zusammenhänge die Antwortkategorien „trifft in hohem Maße zu“ und „trifft in sehr hohem Maße zu“ zusammengefasst.

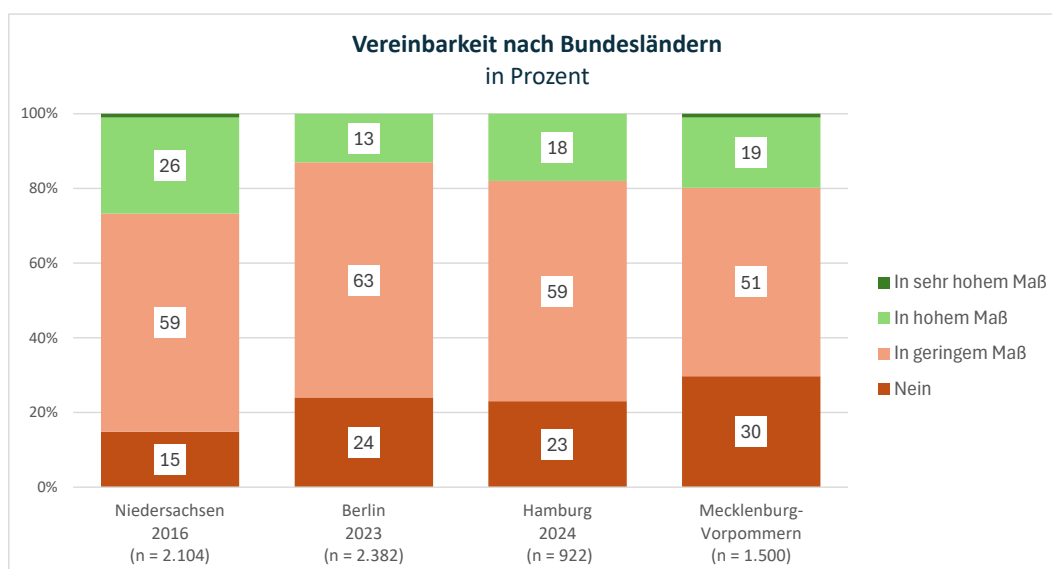


Abb. 15

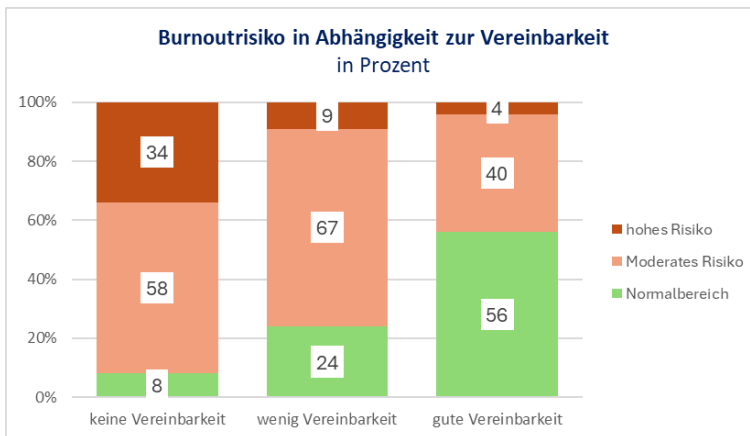


Abb. 16

bei einer Entscheidung für den Beruf (Scharfenberg, 2020).. Dabei sieht es mit Blick auf die Werte aus Niedersachsen aus dem Schuljahr 2015/2016 so aus, als könnte sich die Lage tatsächlich generell verschlechtert haben. Wenn gerade diese Vereinbarkeit nun nicht mehr gegeben ist, kann dies auf Grund diese Berufswahlmotivs verstärkt zu Frustration und Stress kommen. Diese Problematik betrifft sowohl Frauen als auch Männer, denn auch bei Berücksichtigung des Geschlechts bleibt der Effekt der Vereinbarkeit bestehen. Für beide Geschlechter liegt der Anteil der Personen mit hohem Burnout-Risiko bei fehlender Vereinbarkeit bei 34%.

In Abb. 17 wird der enorme Effekt, den die mangelnde Vereinbarkeit auf das Burnout-Risiko hat, deutlich. Von den Lehrkräften, die finden, dass ihr Beruf nicht mit der Familie vereinbar ist, weisen 34% ein hohes Risiko für Burnout auf. Bei wenig Vereinbarkeit sind es schon nur noch 9% und bei einer guten Vereinbarkeit unterliegen nur noch 4% einem hohen Risiko. Der Zusammenhang mit Wohlbefinden weist nahezu die gleiche Verteilung auf.

Dieser Effekt ist besonders gravierend, da der Lehrerberuf traditionell immer als sehr familienfreundlich galt. Vereinbarkeit mit der Familie zählt zu einem der wichtigsten Motivationen

#### 4 Folgen gesundheitlicher Beeinträchtigung

Ein hohes Burnout-Risiko bzw. ein niedriges Wohlbefinden beeinträchtigt die Attraktivität des Lehrerberufs nachhaltig und trägt somit zur Verschärfung des bestehenden Lehrkräftemangels bei. Lehrkräfte mit hoher beruflicher Erschöpfung und geringem Wohlbefinden zeigen eine geringere Empfehlungs- und Wiederwahlbereitschaft des Berufs. Dies wirkt sich zum einen langfristig negativ auf die Nachwuchsrekrutierung aus und kann potentielle Lehrkräfte vor dem Lehramtsstudium oder dem Berufswechsel abhalten. Darüber hinaus wirkt sich eine verringerte Attraktivität auch nach Innen auf die bestehenden Lehrkräfte aus. Zum einen hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass Lehrkräfte mit starker subjektiver Beanspruchung ihre Arbeitszeit reduzieren, um ihre Belastung zu regulieren (Frankfurt Studie). Hinzu kommt, dass gerade in Mecklenburg-Vorpommern der Anteil der Austritte aus dem Beruf mit 9% im Vergleich mit den anderen Bundesländern gerade in den letzten Jahren stark gestiegen ist (Dohmen, 2025). Nicht zuletzt wird die Erwartung, dass Lehrkräfte den Beruf bis zum regulären Pensionsalter ausüben, immer weniger erfüllt. Gerade vor diesem Hintergrund scheint es notwendig, die Folgen der gesundheitlichen Belastung genauer zu untersuchen.

Zur ersten Frage, wie sich die Gesundheitssituation auf die Attraktivität auswirkt: In Abbildung 17 und 18 ist der Anteil der Personen, die ihren Beruf nicht noch einmal wählen würden, getrennt nach dem Risiko für Burnout bzw. einer Depression (Risiko entsprechend der WHO5 Skala) dargestellt.

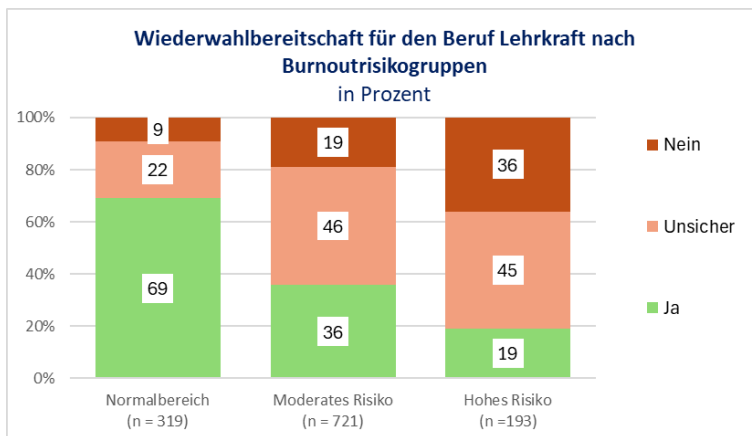


Abb. 17

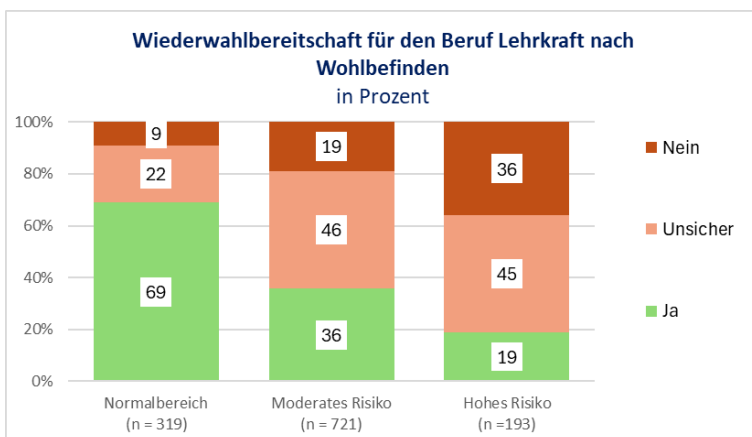


Abb. 18

Während bei Lehrkräften, die ein niedriges Risiko aufweisen, nur rund jeder Zehnte den Beruf nicht noch einmal wählen würde, sind es über 36% der Personen mit hohem Gesundheitsrisiko die nicht wieder ins Lehramt gehen würden. Derselbe Effekt zeigt sich in Bezug auf die Empfehlungsbereitschaft. Etwa 80% der Lehrkräfte mit einem hohen Gesundheitsrisiko würden ihren Beruf keiner anderen Person empfehlen. Die deutlich geringere Bereitschaft, den Lehrberuf erneut zu wählen oder weiterzuempfehlen, stellt ein ernstzunehmendes Signal für die langfristige Attraktivität des Berufsfeldes dar. In Zeiten des Lehrkräftemangels erschweren solche Erfahrungen die Rekrutierung neuer Lehrkräfte erheblich und verschärfen bestehende Engpässe weiter.

Für die zweite Frage, wie sich gesundheitliche Probleme auf den gegenwärtigen Personalbestand auswirken, wird als Indikator eine Frage nach der geplanten Erhöhung oder Reduzierung von Stunden herangezogen. Zudem haben wir nach der Bereitschaft gefragt, bis zum regulären Renten- bzw. Pensionsalter zu arbeiten. Das Land M-V drängt auf einen Rückgang der Teilzeitquote und das Ausschöpfen der Lebensarbeitszeit, um die Personalsituation zu entspannen.

Vor dem Hintergrund des großen Drucks, der auch an die Lehrkräfte weitergegeben wird, ist es interessant, dass dennoch in der vorliegenden Untersuchung 24% der Lehrkräfte angeben, dass sie im kommenden Schuljahr ihre Stunden reduzieren möchten. Bei den Personen ohne gesundheitliches Risiko sind es nur 15%, mit hohem Burnout-Risiko planen mehr als doppelt so viele im nächsten Schuljahr weniger zu arbeiten (Abb. 19). Wenn Lehrkräfte das

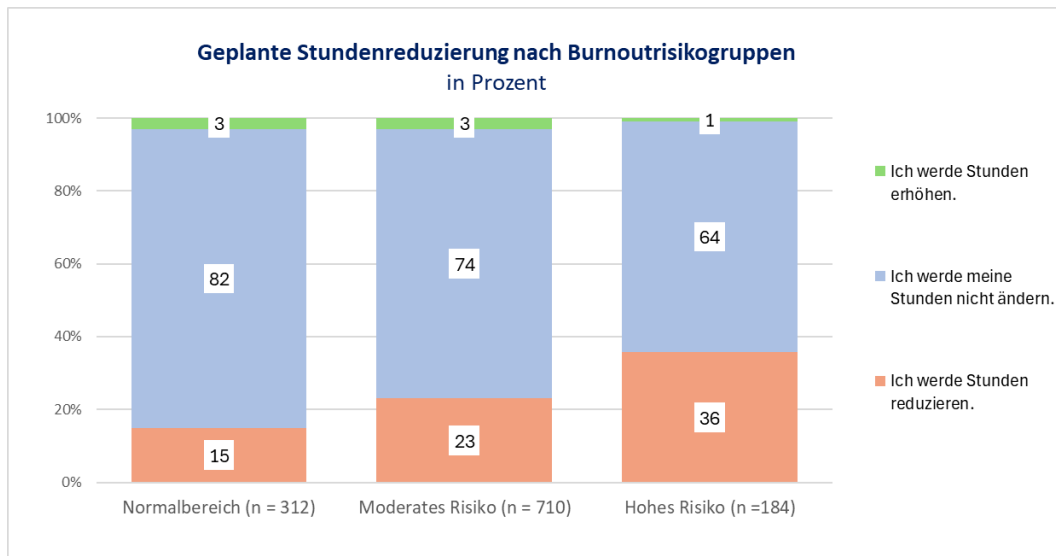


Abb. 19

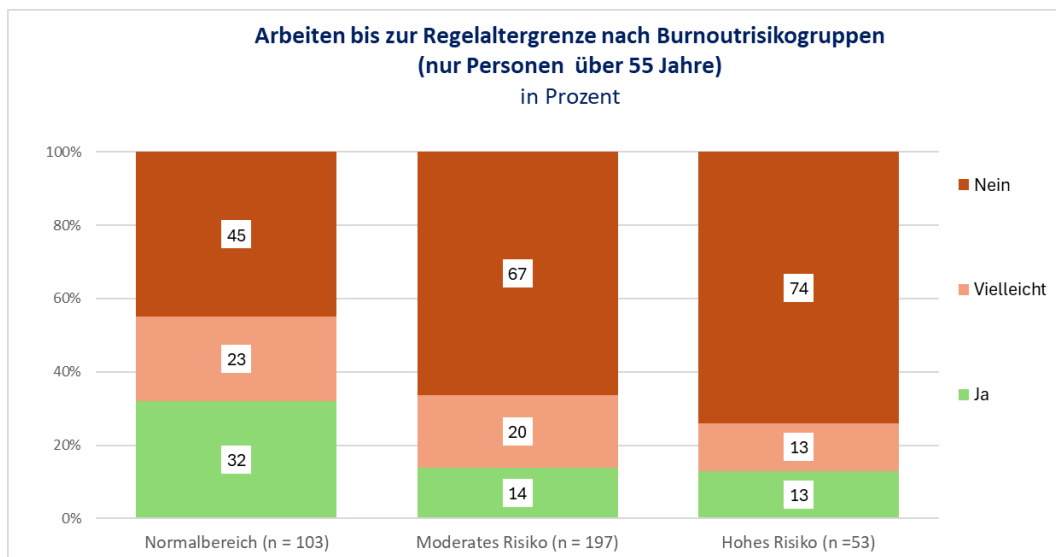


Abb. 20

Gefühl haben, ihre vertraglichen Stunden reduzieren zu müssen, dann reduzieren sie die verfügbare Kapazität und verschärfen den Engpass.

Die Gruppe der über 55-Jährigen wurde außerdem gefragt, ob sie planen bis zu ihrem regulären Pensionsalter als Lehrkraft zu arbeiten. 60% verneinen die Frage. Über die Hälfte plant also vorzeitig aus dem Beruf auszutreten. In der Gruppe der Personen mit hohem Burnout-Risiko sind es sogar 74% (Abb. 20). Auch dies reduziert die verfügbare Kapazität. Da vorzeitige Pensionierungen häufig nicht langfristig planbar sind, entstehen zudem unerwartete Lücken im Stellenplan. Diese können in vielen Fällen nicht zeitnah nachbesetzt werden, was die verlässliche Stundenplanung erheblich erschwert. Darüber hinaus verliert die Schule erfahrene Fachkräfte, die häufig zentrale Funktionen in der Unterrichtsorganisation übernehmen. Lehrkräfte mit langer Berufserfahrung sind oftmals für Prüfungsjahrgänge, Leistungskurse, Profulfächer oder schulinterne Koordinationsaufgaben eingeplant. Dies beeinträchtigt die Kontinuität von Lernprozessen und wird den organisatorischen Aufwand in Zukunft weiter nicht unwesentlich erhöhen. Zudem verstärkt der vorzeitige Austritt den Druck auf die verbleibenden Lehrkräfte. Um entstehende Lücken zu schließen, werden Mehrarbeit, zusätzliche Klassenübernahmen oder fachfremde Einsätze notwendig. Dies kann eine Belastungsspirale auslösen, die wiederum das Risiko weiterer krankheitsbedingter Ausfälle oder vorzeitiger Berufsbeendigungen erhöht.

In der Summe verdeutlichen die Indikatoren, dass die aufgrund der herausfordernden Arbeitsbedingungen erhöhten Gesundheitsrisiken nicht ausschließlich ein individuelles Problem darstellen, sondern vielmehr maßgeblich zur Destabilisierung der Personalsituation in den Schulen beiträgt und den Lehrkräftemangel noch einmal deutlich

verschärfen kann. Positiv gesprochen kann ein verbesserter Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Attraktivität des Lehrberufs und zur Lösung des Personalmangels beitragen.

## 5 Resümee

Die verschiedenen Indikatoren für die Gesundheit von Lehrkräften signalisieren dringenden Handlungsbedarf: ein Fünftel der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern beschreiben sich selbst mit schlechtem Gesundheitszustand, zwei Drittel haben ein erhöhtes Gesundheitsrisiko für Depression und drei Viertel sogar ein erhöhtes Risiko für Burnout. In dem vorliegenden Beitrag wurden fünf relevante Ursachen für diese gesundheitlichen Beschwerden identifiziert und die Zusammenhänge in Grafik 2 als Übersicht dargestellt.

Zunächst spielen allgemeine Arbeitsbelastungen für die Gesundheit der Lehrkräfte eine entscheidende Rolle. Vor allem die Faktoren Zeitdruck und die Wahrnehmung, dass die Arbeitsanforderungen immer weiter steigen, zeigen deutliche Zusammenhänge sowohl mit dem Burnout- als auch mit dem Depressionsrisiko und dem selbstberichteten Gesundheitszustand. Die Tatsache, dass beide Belastungen von über 90% der Lehrkräfte nicht nur berichtet, sondern auch zum großen Teil als stark oder sogar sehr stark beanspruchend wahrgenommen werden, signalisiert einen dringenden Handlungsbedarf.

Ein Faktor, der sowohl dazu führt, dass der Zeitdruck als auch die Belastungen in den letzten Jahren für die Lehrkräfte zugenommen haben, stellt der Lehrkräftemangel dar. 30% berichten von zusätzlichen Aufgaben, die sie übernehmen müssen. Die unzureichende Personalausstattung führt systematisch zu einer Ausweitung der individuellen Arbeitsanforderungen, etwa durch zusätzliche Aufgaben, erhöhte Unterrichtsverpflichtungen oder größere Lerngruppen.

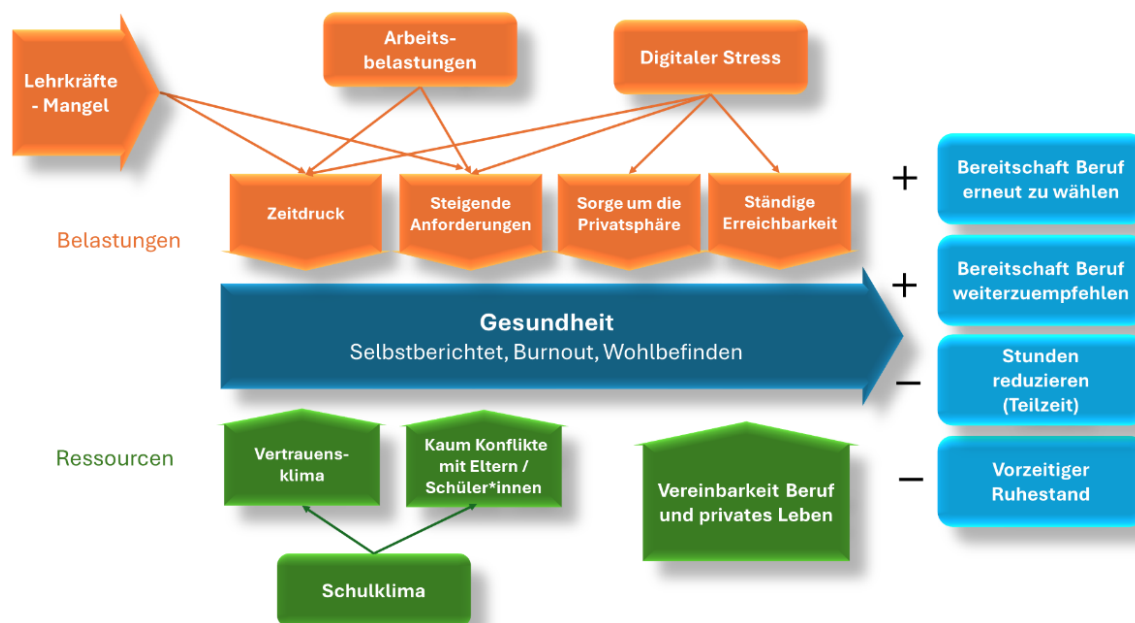


Abb. 21

Ebenfalls einen Effekt auf die Arbeitsintensität konnte für den digitalen Stress nachgewiesen werden. 80% der Lehrkräfte berichten, dass das Lösen von Problemen mit digitalen Medien und Techniken sie Zeit kostet, die sie eigentlich für das Erledigen ihrer Arbeitsaufgaben benötigen. Aber auch die ständige Erreichbarkeit sowie die wahrgenommene fehlende Privatsphäre wirken sich negativ auf das Burnout- und Depressionsrisiko aus.

Ein wertschätzendes Schulklima kann als Ressource dienen, um berufliche Herausforderungen besser bewältigen zu können. Es hat sich gezeigt, dass die Gesundheit von Lehrkräften dort besser ist, wo weniger Konflikte auftreten, Konflikte mit Schülerinnen, Schülern und ihren Eltern weisen den stärksten Zusammenhang mit psychischer Erschöpfung und Wohlbefinden auf. Eine gutes schulisches Vertrauensklima bietet zudem die Möglichkeit sich offen und auch kritisch zu äußern, ohne damit ein persönliches Risiko einzugehen. So können Fehler thematisiert und Lösungen gefunden werden. Dadurch geht ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld mit einer signifikanten Reduktion emotionaler Erschöpfung und einer deutlichen Steigerung des subjektiven Wohlbefindens der Lehrkräfte einher.

Als fünfter wichtiger Faktor erweist sich die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als äußerst starker Prädiktor für ein erhöhtes Gesundheitsrisiko. 8 von 10 Lehrkräften kritisieren die schlechte Vereinbarkeit und zeigen einen ausgeprägten Zusammenhang mit dem Burnout-Risiko. Während bei fehlender Vereinbarkeit mehr als ein Drittel der Lehrkräfte ein hohes Burnout-Risiko aufweist, sinkt dieser Anteil bei guter Vereinbarkeit deutlich. Besonders problematisch ist dieser Befund vor dem Hintergrund, dass die Familienfreundlichkeit ein zentrales Motiv für die Berufswahl darstellt, sodass ihr Wegfall zu erhöhter Frustration und Belastung führen kann. Der Effekt zeigt sich dabei unabhängig vom Geschlecht und betrifft Frauen und Männer in gleichem Maße.

Wichtig in diesem Kontext sind die in dieser Auswertung sichtbar gewordenen Folgen, die ein erhöhtes Gesundheitsrisiko für die Schule als Institution hat. Mit steigendem Gesundheitsrisiko wächst nicht nur die Krankenquote und bei depressiven Erkrankungen auch die Dauer der Abwesenheiten – was hier nicht untersucht worden ist – sondern reduziert sich auch die theoretisch mögliche Unterrichtskapazität. Denn es erhöht sich wie gezeigt die Wahrscheinlichkeit für Stundenreduktionen oder einem frühzeitigen Renteneintritt. Letztlich kann über den Lehrkräftemangel eine Belastungsspirale in Gang gesetzt werden, die selbstverstärkend wirkt.

Darüber hinaus gibt es einen starken Zusammenhang mit der Attraktivität des Berufes, was sich an der Erkenntnis, dass man eigentlich den falschen Beruf gewählt hat und der sinkenden die Intention, den eigenen Beruf anderen Personen zu empfehlen, festmachen kann. Gerade aufgrund des Verlustes einer der wichtigsten Qualitäten – die Vereinbarkeit mit dem Privatleben – kann zu geringeren Studierendenzahlen, aber auch den potentiellen Seiteneinstieg abschrecken. In Anbetracht der demografischen Entwicklung und den in der vorliegenden Studie gewonnen Erkenntnissen, scheint es unter den gegebenen Arbeitsbedingungen auch darüber hinaus sehr unwahrscheinlich, dass Lehrkräfte in nennenswertem Umfang motiviert werden können, ihre Teilzeit zu reduzieren, bis zum Renten- bzw. Pensionsalter oder sogar darüber hinaus an den Schulen tätig zu bleiben. Die sich daraus ergebenden Folgen können die Planungssicherheit für die Schulbehörden zusätzlich verringern und den Lehrkräftemangel noch weiter verstärken.

## 6 Zwischenfazit

Nach dem Stand der Analysen des ersten und zweiten Arbeitspapiers, stellt sich die Situation der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern wie folgt dar: Je nach Schulform befinden sich bis zu einem Drittel der Lehrkräfte in einer Gratifikationskrise. Damit wird ein tiefgreifendes Ungleichgewicht zwischen beruflicher Anstrengung (Zeitdruck, Mehrarbeit, Verantwortung) und erhaltenen Gratifikationen (Anerkennung, Beruflicher Aufstieg, Vergütung, Beschäftigungssicherheit) beschrieben. Da das grundlegende menschliche Prinzip des „Gebens und Nehmens“ (Reziprozität) verletzt wird, indem der Arbeitgeber seinen Teil des sozialen Tausches nicht mehr erfüllt, löst dies bei sehr vielen Lehrkräften starke negative Emotionen und Stressreaktionen aus – mit langfristigen Folgen für die Gesundheit und die Attraktivität des Berufes. Besonders stark wirkt sich dabei aus, dass Lehrkräfte eine ständige Verschärfung ihrer Arbeitsbedingungen erleben und nicht mehr positiv in die Zukunft schauen können.

Die beiden vorliegenden Arbeitspapiere zeigen, dass der Lehrkräfteberuf deutlich an Attraktivität eingebüßt hat. 50% der Lehrkräfte würden ihren Beruf nicht mehr weiterempfehlen. Einem erhöhten Gesundheitsrisiko sind etwa 60% der Lehrkräfte ausgesetzt. Die weiteren Analysen haben gezeigt, dass das seit Jahren bekannte Grundproblem der Überlastung von Lehrkräften durch den aktuelle Lehrkräftemangel nicht einfach nur verschärft wird, sondern sich jetzt ein Teufelskreis zu entwickeln scheint, der dazu führen könnte, dass die verfügbare Lehrkräfte-Kapazität durch Langfristerkrankungen, Flucht in Teilzeit, vorzeitigem Ruhestand und sogar dem Ausscheiden aus dem Lehrberuf noch weiter gemindert wird. Was die Lage nochmal verschärfen könnte. Man darf den Lehrkräftemangel daher nicht als Vorwand nehmen, um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

In Anbetracht der sich verschärfenden Krise im Bildungssystem sind politische Weichenstellungen erforderlich, um die Gratifikationskrise zu überwinden. Mit einer ganzheitlichen Arbeitspolitik sollte versucht werden, die Situation der Lehrkräfte zu verbessern, den Beruf wieder attraktiv zu machen und die Gesundheit der Lehrkräfte zu schützen. Um die pessimistischen Erwartungen der Lehrkräfte zu verändern, bedarf es einer nachdrücklichen, glaubwürdigen und nachhaltigen Entlastungsstrategie, die eine Reformperspektive eröffnet.

Auf Basis der in beiden Arbeitspapieren gewonnenen Ergebnisse lassen sich dafür drei grundlegende Ansatzpunkte identifizieren, die teilweise in weiteren Arbeitspapieren bzw. dem Endbericht weiter vertieft werden:

1. **Es bedarf einer strukturellen Entlastung mit einer substantiellen Reduktion der Arbeitsintensität.** Dies umfasst die Reduzierung von Leistungsanforderungen und die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen. Eine wichtige Entlastung können Lehrkräfte im Seiteneinstieg darstellen. In Arbeitspapier 3 wird näher untersucht, wie gut die Integration der Lehrkräfte im Seiteneinstieg derzeit gelingt und welche Potenziale sich ergeben. Um die Kernaufgabe des Unterrichtens zu sichern, sollten Aufgaben, die nicht der Verbesserung der Bildungsqualität dienen, gekürzt und zudem nicht-pädagogische Aufgaben (wie

Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben) an andere Beschäftigtengruppen abgegeben werden. Welche Möglichkeiten sich diesbezüglich ergeben, analysieren wir im Endbericht, der im September erscheinen wird. Dort präsentieren wir die konkreten Vorschläge, die Lehrkräfte in M-V gemacht haben, auf welche Weise sie entlastet werden könnten.

2. **Durch eine Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes** sollte dafür gesorgt werden, dass die Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf verbessert wird, da fehlende Zeit für Privates und Teilhabe am sozialen Leben ein starker Einflussfaktor für Burnout ist. Psychische Belastungen sollten bei Gefährdungsbeurteilungen und der Gesundheitsprävention adressiert werden – wie es das Arbeitsschutzgesetz vorsieht. Welche Bedeutung Lehrkräfte einer verbindlichen Arbeitszeiterfassung geben und welche Maßnahmen darüber hinaus geeignet sind, wird ebenfalls im Endbericht analysiert. Da zudem auch digitaler Stress Gesundheitsrisiken bedingt, stellt sich die Frage, wie die Digitalisierung umgesetzt werden kann, ohne die Belastung weiter zu erhöhen. Im Arbeitspapier 4 wird daher der Stand der Digitalisierung in Mecklenburg-Vorpommern berichtet und genauer untersucht, mit welchen Maßnahmen der digitale Stress in Grenzen gehalten werden kann.
3. **Stärkung der psychosozialen Ressourcen und ein wertschätzendes Schulklima** haben sich darüber hinaus als wichtige Einflussfaktoren sowohl auf die Attraktivität des Berufes als auch für präventiven Gesundheitsschutz erwiesen. Eine Kultur der Anerkennung besonders bei Schulleitung und im Kollegium, die Möglichkeit Probleme und Fehler ohne persönliche Risiken ansprechen zu können (psychologische Sicherheit) und ein aktives Konfliktmanagement stärken Lehrkräfte. Als wichtig hat sich auch die aktive soziale Unterstützung von Vorgesetzten und Kollegium erwiesen. Durch gezielte Qualifizierung und Fortbildung und eine laufende Professionalisierung im Prozess der Arbeit kann die Selbstwirksamkeitserwartung der Lehrkräfte gestärkt werden, was sie resilienter gegenüber Krisen macht. Der Umgang mit herausfordernden Schülerinnen und Schülern sowie Eltern hat sich als besonders belastend erwiesen, was jedoch nicht allein durch Fortbildungen zu lösen ist. Dafür müssen auch entsprechende zeitliche und materielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Bei gleichzeitiger Adressierung dieser Stellschrauben kann der Lehrkräfteberuf wieder attraktiver und die Funktionsfähigkeit des Schulsystems gesichert werden. Eine Reform mit zumindest mittelfristiger Aussicht auf Erfolg wird nicht zum Nulltarif umsetzbar sein. Für die erforderlichen Maßnahmen wird es notwendig sein, zusätzliche Mittel in das Bildungssystem zu investieren, um die Abwärtsspirale aus Belastung, Attraktivitätsverlust und Lehrkräftemangel aufzuhalten.

\*

#### 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.

## 7 Literaturverzeichnis

- Borle, P., Reichel, K., Niebuhr, F. & Voelter-Mahlknecht, S. (2021). How Are Techno-Stressors Associated with Mental Health and Work Outcomes? A Systematic Review of Occupational Exposure to Information and Communication Technologies within the Technostress Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168673>
- Creedy, D. K., Sidebotham, M., Gamble, J., Pallant, J. & Fenwick, J. (2017). Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: a cross-sectional survey. *BMC pregnancy and childbirth*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.1186/s12884-016-1212-5>
- DGB-Index Gute Arbeit. (2023). *Report 2023: Gesunde Arbeit? Betriebliche Prävention aus Sicht der Beschäftigten: Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2023*. DGB Index Gute Arbeit GmbH.
- Dohmen, D. (2025). *Massenexodus der Lehrkräfte? Eine Analyse der Abgänge aus dem Schuldienst* (2. erg. Aufl.). Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.
- Dragano, N. & Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Current opinion in psychiatry*, 33(4), 407–413. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000613>
- Eurofound. (2021). *Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/europaeische-erhebung-ueber-die-arbeitsbedingungen-ewcs>
- forsa. (2023). *Das Deutsche Schulbarometer: Aktuelle Herausforderungen an den Schulen in Deutschland: Ergebnisse einer Befragung von Lehrkräften an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen*. forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen.
- Jude, N., Klusmann, U., Selcik, F., Sichma, A., Richter, D. & Wolf, D. (2024). *Deutsches Schulbarometer Befragung Lehrkräfte. Ergebnisse zur aktuellen Lage an allgemein- und berufsbildenden Schulen: Forschungsbericht*. Robert Bosch Stiftung.
- Kersten, N. & Formazin, M. (2022). Psychosoziale Arbeitsbedingungen und Burnout im Längsschnitt der „Studie zur mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)“. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 72(1), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s40664-021-00444-8>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U. & Baumert, J. (2006). Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 20(3), 161–173. <https://doi.org/10.1024/1010-0652.20.3.161>
- Klusmann, U. & Richter, D. (2014). Beanspruchungserleben von Lehrkräften und Schülerleistung.: Eine Analyse des IQB-Ländervergleichs in der Primarstufe. *Zeitschrift für Pädagogik*, 60(2), 202–224.
- Komorowski, T. & Vieten, D. (2022). *Technostress, Persönlichkeit und die Folgen von Technostress: Ein systematisches Literaturreview zur empirischen Forschungslage*. Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. <https://doi.org/63005>
- Meyer, S.-C. & Tisch, A. (2024). Technostress am Arbeitsplatz: eine empirische Studie zum Zusammenhang mit Burnout-Symptomen. *sicher ist sicher*, 75(5), 233–238.
- Mußmann, F., Hardwig, T., Riethmüller, M., Klötzer, S. & Peters, S. (2020). *Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020: Ergebnisbericht*. Georg-August-Universität, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften. <https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-7>
- Nübling, M., Häberle, N., Haug, A., Kleine-Albers, A., Nolle, I., Vomstein, M., Quernes, M. & Lincke, H.-J. (2024). *COPSOQ Die Befragung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit mit dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire: GEW-Befragung Schulleitungen, Bundesland Bayern 2024*. FFAW. <https://www.gew-bayern.de/index.php?elD=dump-File&t=f&f=151450&to-ken=a2fc00feb652f67e4879da793f76ce811270135f&sdownload=&n=Ergebnisbericht-COPSOQ-GEW-SL-Bayern-2024-1-Teile-1--2-und-4.pdf>
- Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A., Nübling, Thomas, Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Hofman, F., Neuner, R., Wirtz, M. & Krause, A. (2012). *Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg: Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit*. Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin.
- Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grever, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B. & Formazin, M. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Scharfenberg, J. (2020). *Warum Lehrerin, warum Lehrer werden? Motive und Selbstkonzept von Lehramtsstudierenden im internationalen Vergleich*. Klinkhardt.
- Seidler, A., Thinschmid, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K. & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 9(10). <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>
- 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](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI-Website.pdf)
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S. & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>
- vbw - Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. (2014). *Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal: Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung*. Waxmann.
- Wesselborg, B. & Bauknecht, J. (2023). Belastungs- und Resilienzfaktoren vor dem Hintergrund von psychischer Erschöpfung und Ansätzen der Gesundheitsförderung im Lehrerberuf. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 18(2), 282–289. <https://doi.org/10.1007/s11553-022-00955-z>
- WHO. (1946). *Constitution of the World Health Organization*. <https://www.who.int/about/governance/constitution>