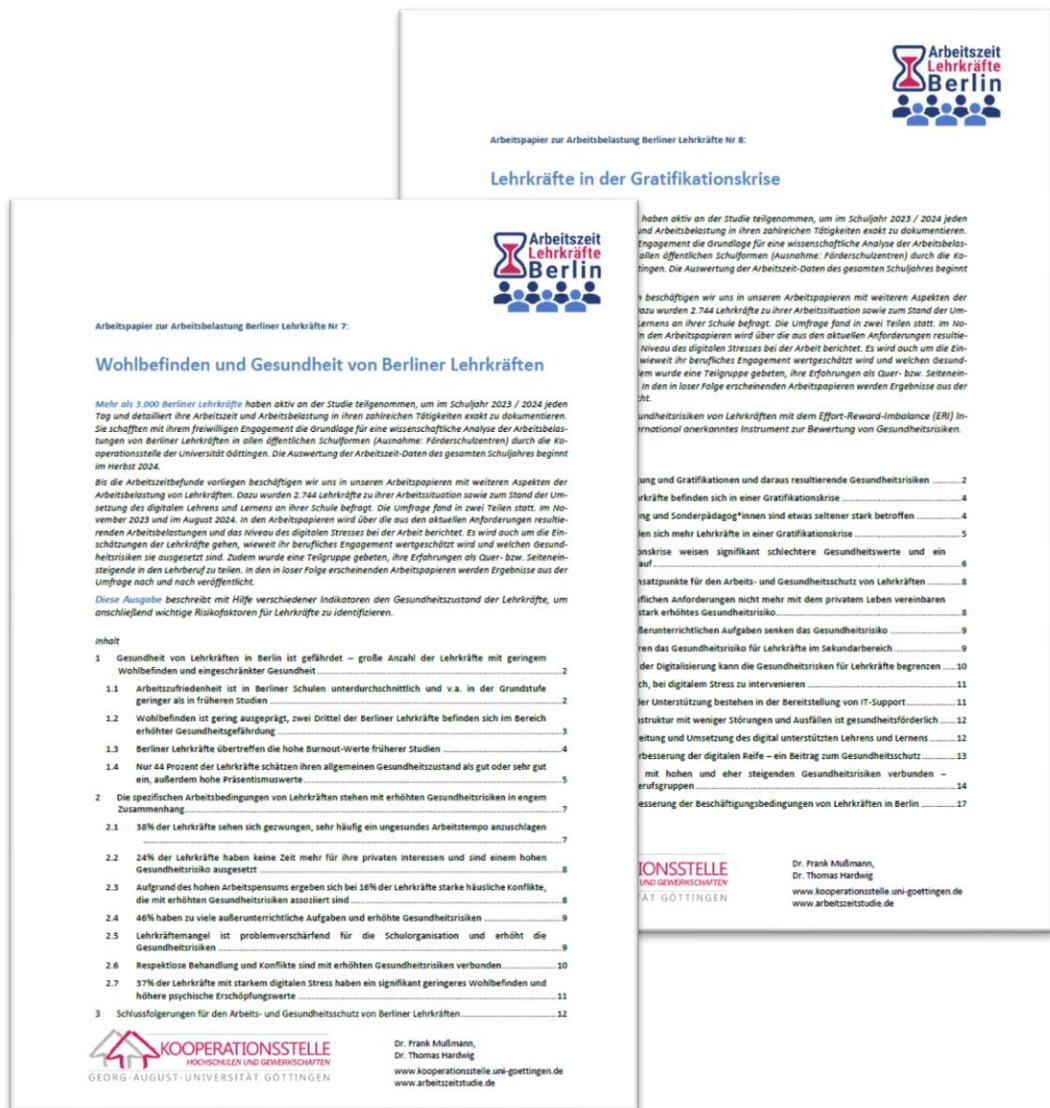


„Gratifikationskrise“ bei Berliner Lehrkräften: Gesundheitliche Risiken und dringender Handlungsbedarf

Zwischenergebnisse des Projektes Arbeitszeit und
Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte 2023/2024

Präsentation zur Pressekonferenz, Berlin 18.11.2024

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



Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte

Nr. 7: Wohlbefinden und Gesundheit von Berliner Lehrkräften

Nr. 8: Lehrkräfte in der Gratifikationskrise

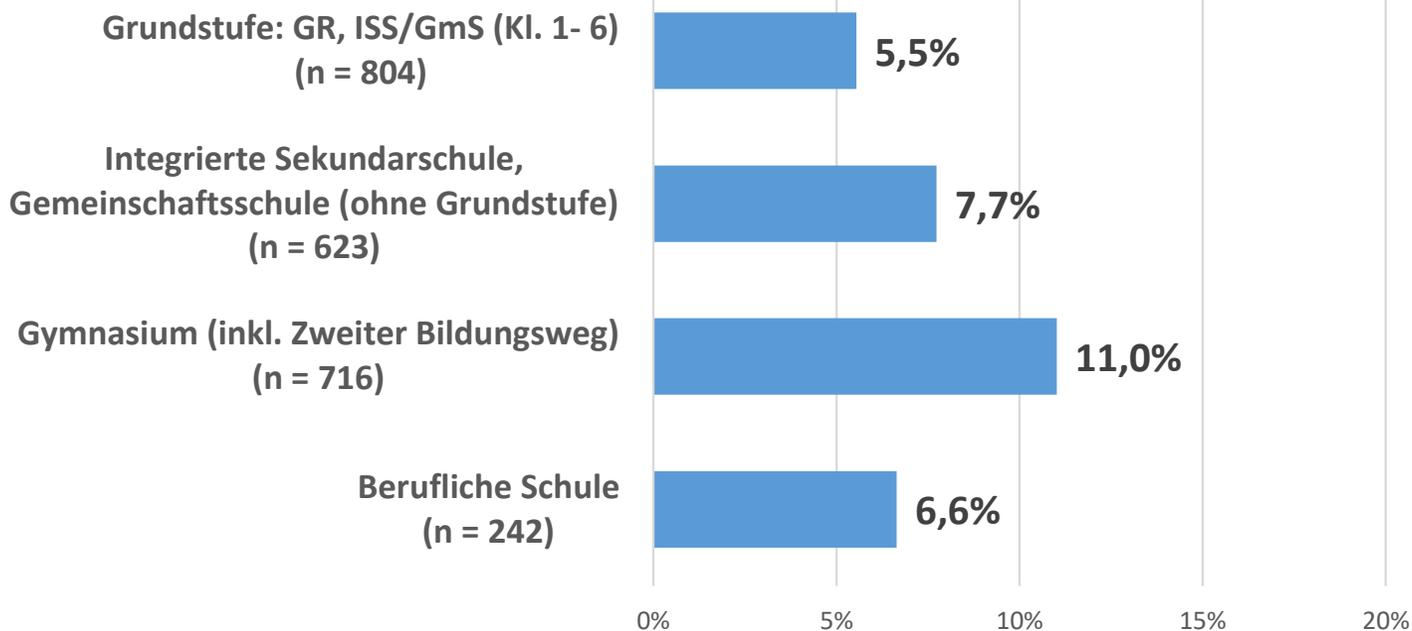
Seit Februar 2024 werden in unregelmäßiger Folge Arbeitspapiere zu den Arbeitsbelastungen, Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitsschutz von Lehrkräften in der Digitalisierung veröffentlicht.

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

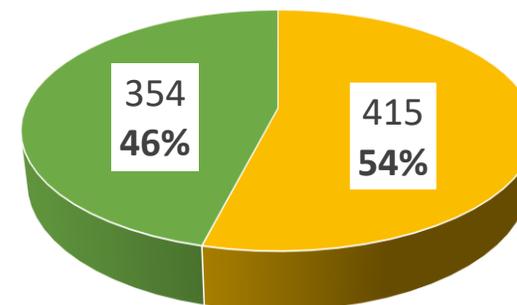
1. Grundlage der vorliegenden Auswertung: 7,3% der Berliner Lehrkräfte (2.385)

Teilnahme an der Umfrage

(n = 2.385)



769 Schulen in Berlin



- Schule ohne teilnehmende Lehrkräfte
- Schule mit teilnehmenden Lehrkräften

Online-Befragung von 2.744 Lehrkräften zu zwei Zeitpunkten

- Nov. 2023: 2.385 Lehrkräfte
- Aug. 2024: 1.805 Lehrkräfte
- 1.446 nahmen an beiden Umfragen teil
- Die Fragen zur Effort-Reward-Imbalance (ERI) sind Teil der ersten Umfrage

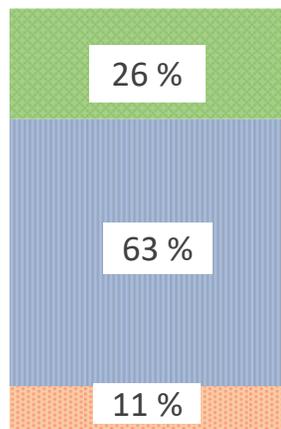
Das Sample ist etwas jünger (Anteil unter 45 Jahre 11% höher) und weiblicher (Frauenanteil 7% höher) als die Grundgesamtheit

Quelle: Pädagogisches Personal an öffentlichen Schulen 2022/23 – Berliner Schulstatistik

1. Hohe **gesundheitliche Risiken** Berliner Lehrkräfte
2. **Schulische Arbeitsbedingungen** und Gesundheit
3. **Beschäftigungsbedingungen** und Gesundheit
4. **Empfehlungen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

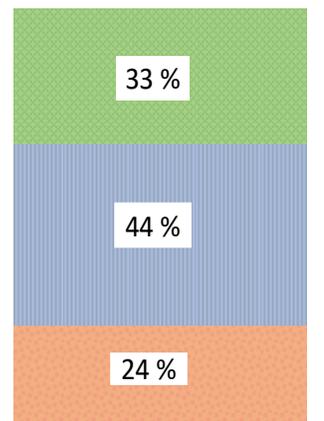
Die Hälfte bis zwei Drittel der Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos

Arbeitszufriedenheit der Berliner Lehrkräfte
in Prozent (n = 2.383)



- Hoch
- Mittel
- Gering

Wohlbefinden (WHO5) Berliner Lehrkräfte



- Depressionsrisiko
- Gesundheitsrisiko
- Normalbereich

Risikobereich über 60%

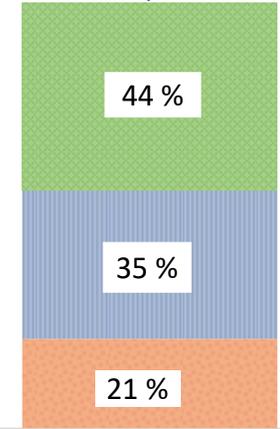
Burnout (CBI) Berliner Lehrkräfte
Prozent (n = 2.763)



- Normalbereich bis 50 Pkt
- Moderates Risiko 50 bis 75 Pkt
- Hohes Risiko 75 bis 100 Pkt

Risikobereich über 70%

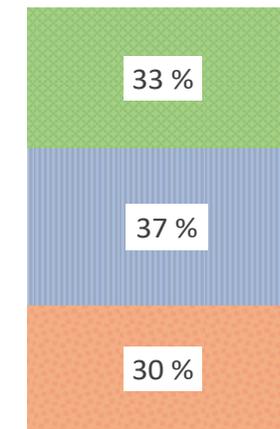
Selbstberichtete Gesundheit der Berliner Lehrkräfte
Prozent (n = 2.783)



- gut oder sehr gut
- zufriedenstellend
- weniger gut oder schlecht

Risikobereich über 50%

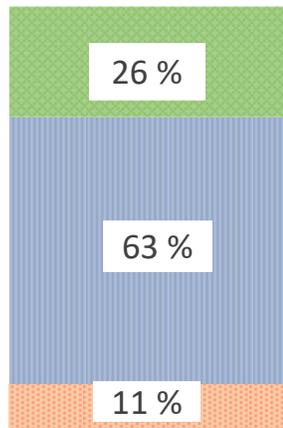
Lehrkräfte mit und ohne Gratifikationskrise
in Prozent (n = 2.252)



- Imbalance (n = 669) (Gratifikationskrise)
- Balance-Bereich (n = 833)
- Positive Bilanz (n = 748)

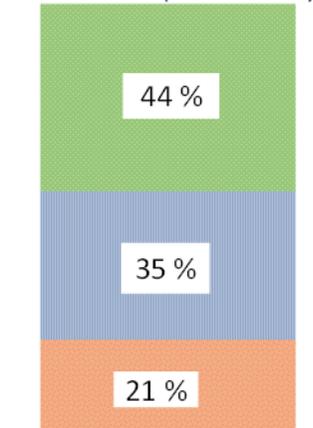
Risikobereich über 60%

**Arbeitszufriedenheit
der Berliner Lehrkräfte**
in Prozent (n = 2.383)



■ Hoch
■ Mittel
■ Gering

**Selbstberichtete Gesundheit
der Berliner Lehrkräfte**
Prozent (n = 2.783)



■ gut oder sehr gut
■ zufriedenstellend
■ weniger gut oder schlecht

Arbeitszufriedenheit

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

Selbstberichtete Gesundheit

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

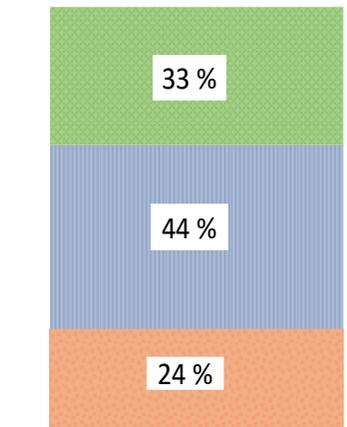
Wohlbefinden (Wellbeing)

- Indikator für psychische Gesundheit (*WHO5*)
- *European Working Conditions Survey* (EWCS) für Deutschland 2021: MW 64 (Skala 0 bis 100)
- Lehrkräfte in Sachsen2022: MW 40
- Lehrkräfte in Berlin: **MW 41**

Burnout

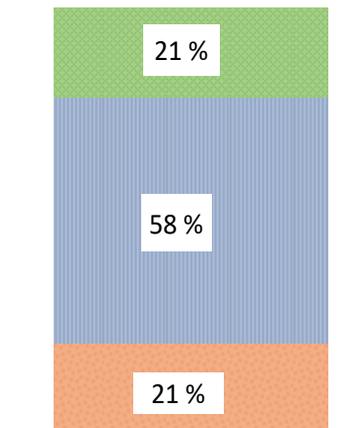
- Indikator für psychische Erschöpfung (*Personal Burnout, Copenhagen Burnout Inventory*)
- *COPSOQ 2023* für Deutschland: MW 49
- Lehrkräfte: Frankfurt MW 56, Sachsen MW 60
- Lehrkräfte in Berlin: **MW 60** (Skala 0 bis 100)

Wohlbefinden (WHO5)
Berliner Lehrkräfte



■ Depressionsrisiko
■ Gesundheitsrisiko
■ Normalbereich

Burnout (CBI) Berliner Lehrkräfte
Prozent (n = 2.763)



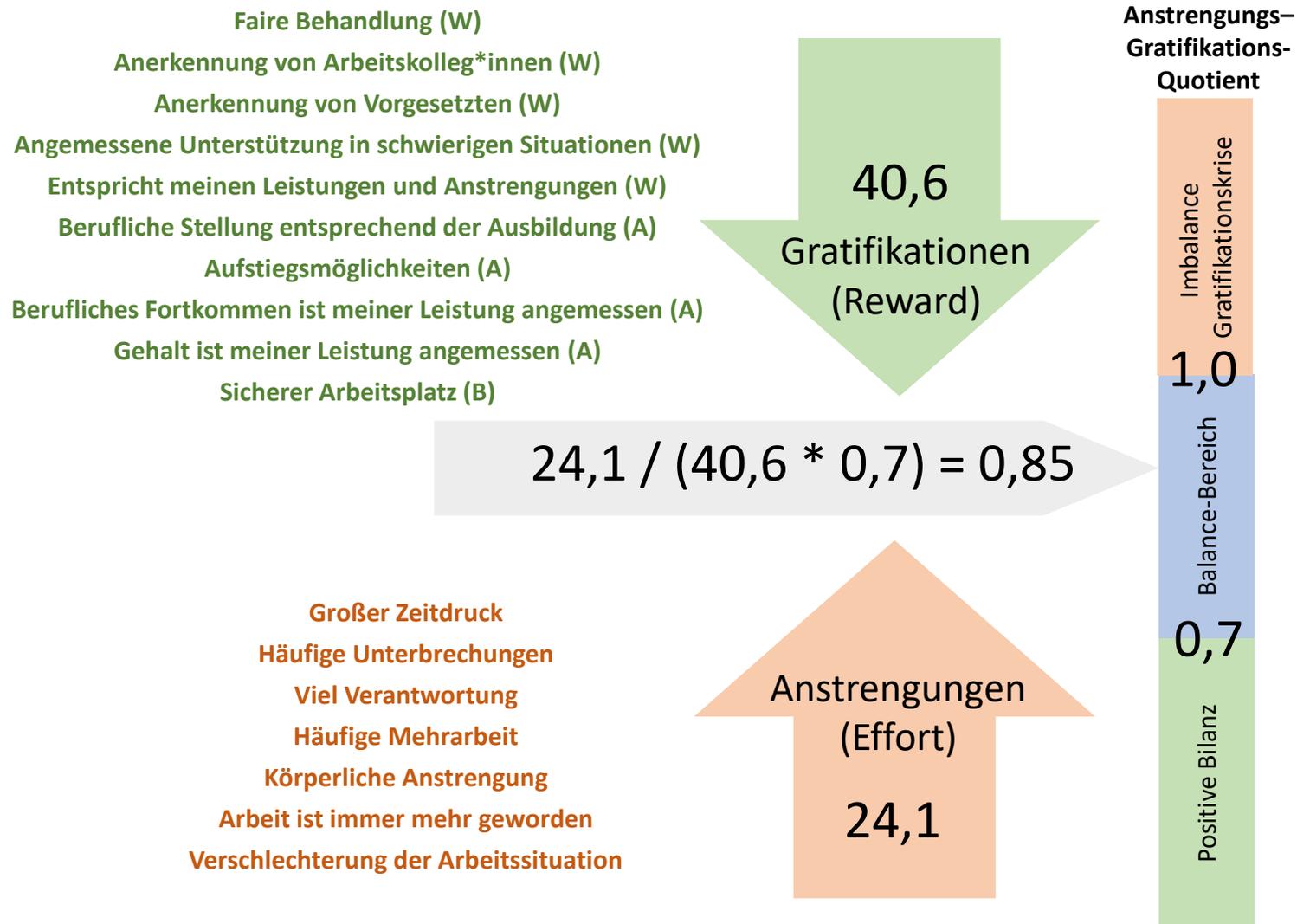
■ Normalbereich bis 50 Pkt
■ Moderates Risiko 50 bis 75 Pkt
■ Hohes Risiko 75 bis 100 Pkt

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

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

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

Die abgebildeten Werte entsprechen einer durchschnittlichen Berliner Lehrkraft.



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

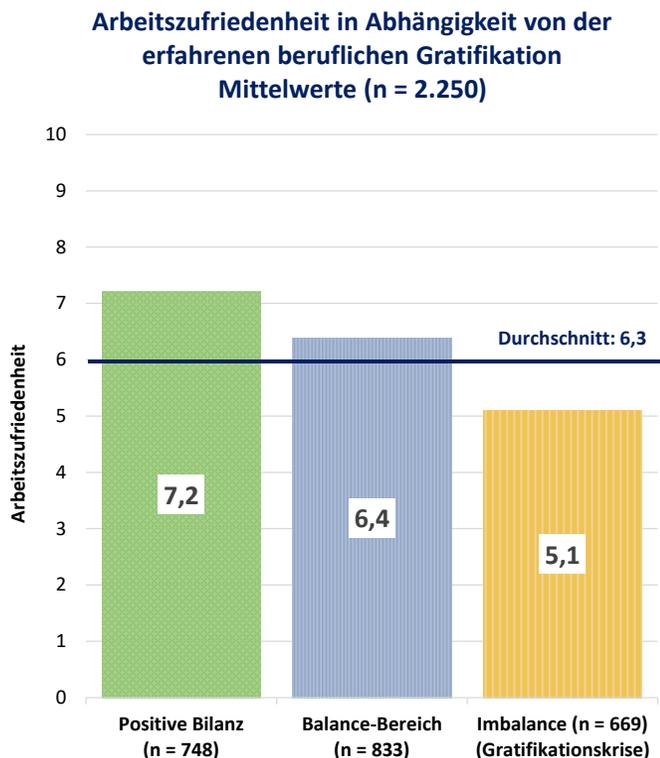


- Imbalance (n = 669)
(Gratifikationskrise)
- Balance-Bereich
(n = 833)
- Positive Bilanz
(n = 748)

Gratifikationskrise

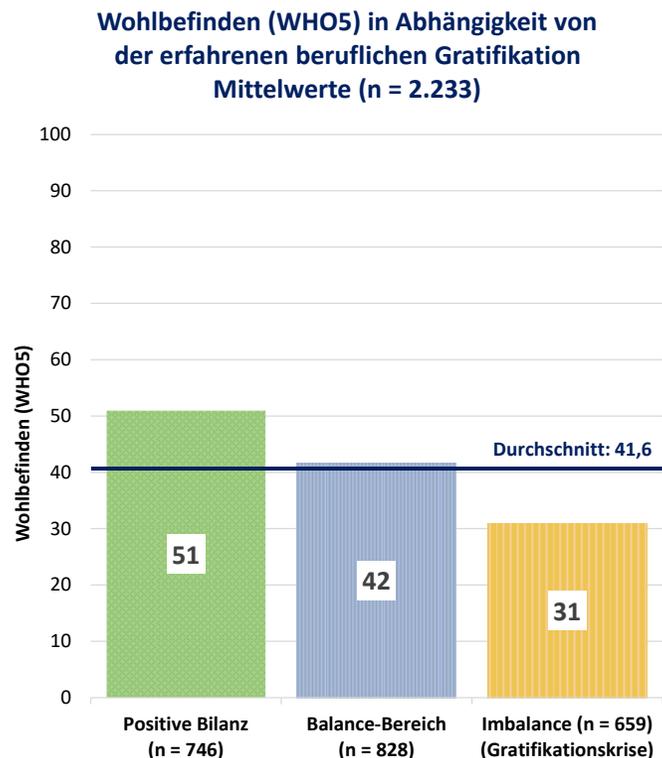
- Indikator für die Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses nach Anstrengung und Gratifikation
Anstrengungs-Gratifikations-Quotient (AGQ, Siegrist u.a. 2004)
- **33%** der Berliner Lehrkräfte ziehen eine positive Bilanz
Bei einem Quotienten unter 0,7 überwiegen die Gratifikationen, die Erwartungen an den sozialen Tausch werden voll erfüllt
- Bei **37%** fällt die Balance noch zu Gunsten der Gratifikationen aus
(Balance-Bereich zwischen 0,7 und 1,0)
- **30%** der Lehrkräfte befinden sich in einer Gratifikationskrise
Ab einem AGQ größer 1,0 überwiegen die Anstrengungen. Der soziale Tausch wird verletzt, die Betroffenen erfahren „Effort-Reward-Imbalance“ (ERI)

Arbeitszufriedenheit



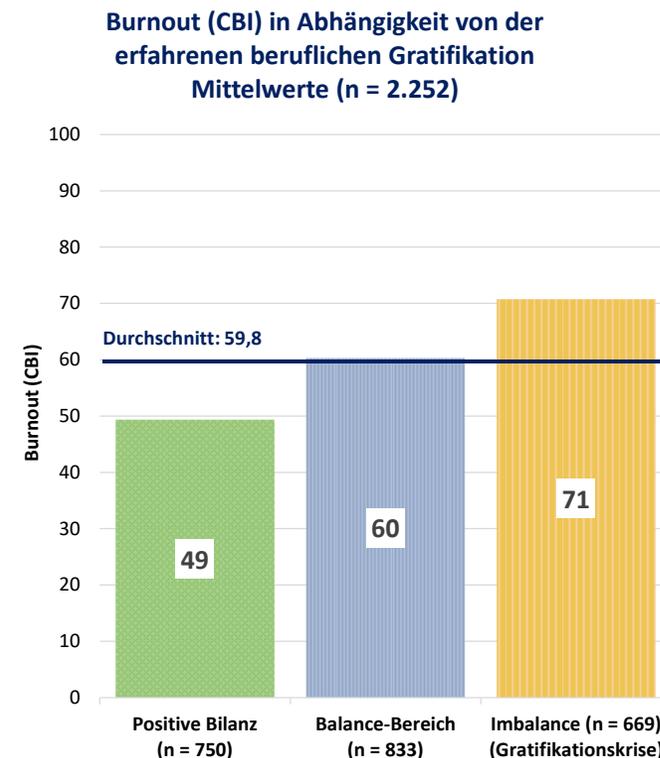
Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Wohlbefinden



Alle Mittelwertunterschiede signifikant

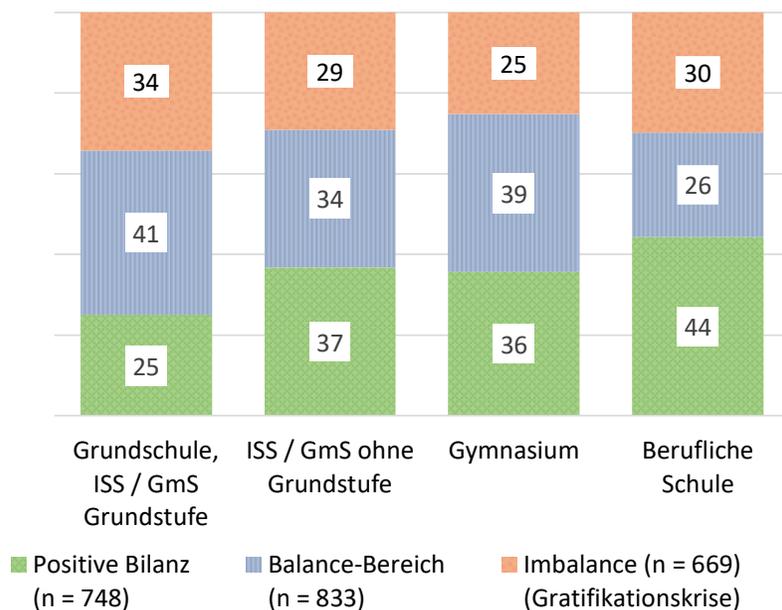
Burnout



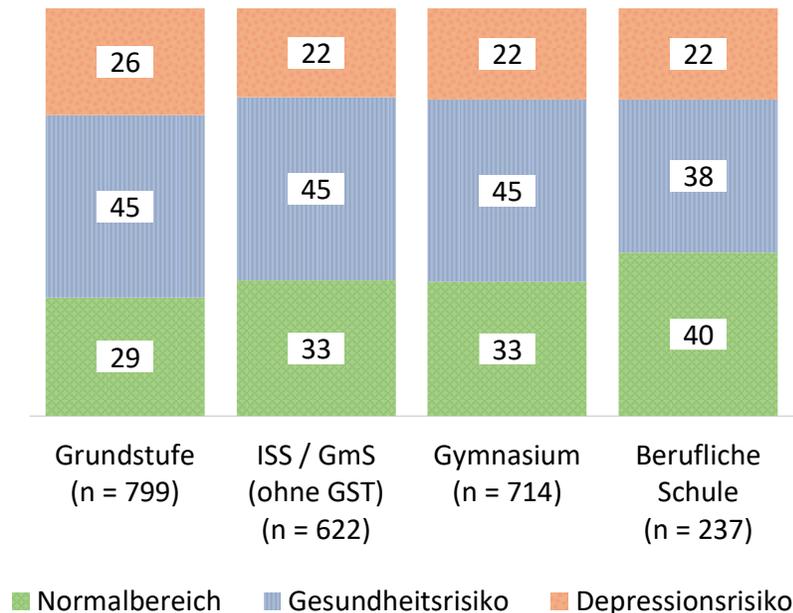
Alle Mittelwertunterschiede signifikant

In der Grundstufe sind die Belastungen höher, die Risikogruppen größer

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



Wohlbefinden (WHO5) nach Schulformen
Mittelwerte (n = 2.372)*



Alle Indikatoren zeigen signifikant höhere Anteile der Risikogruppen in der Grundstufe (GR, GmS) gegenüber dem Sekundarbereich

In der **Grundstufe**

- ziehen nur **25%** eine positive Bilanz von Anstrengung und Gratifikation
- befinden sich nur **29%** beim Wohlbefinden im Normalbereich

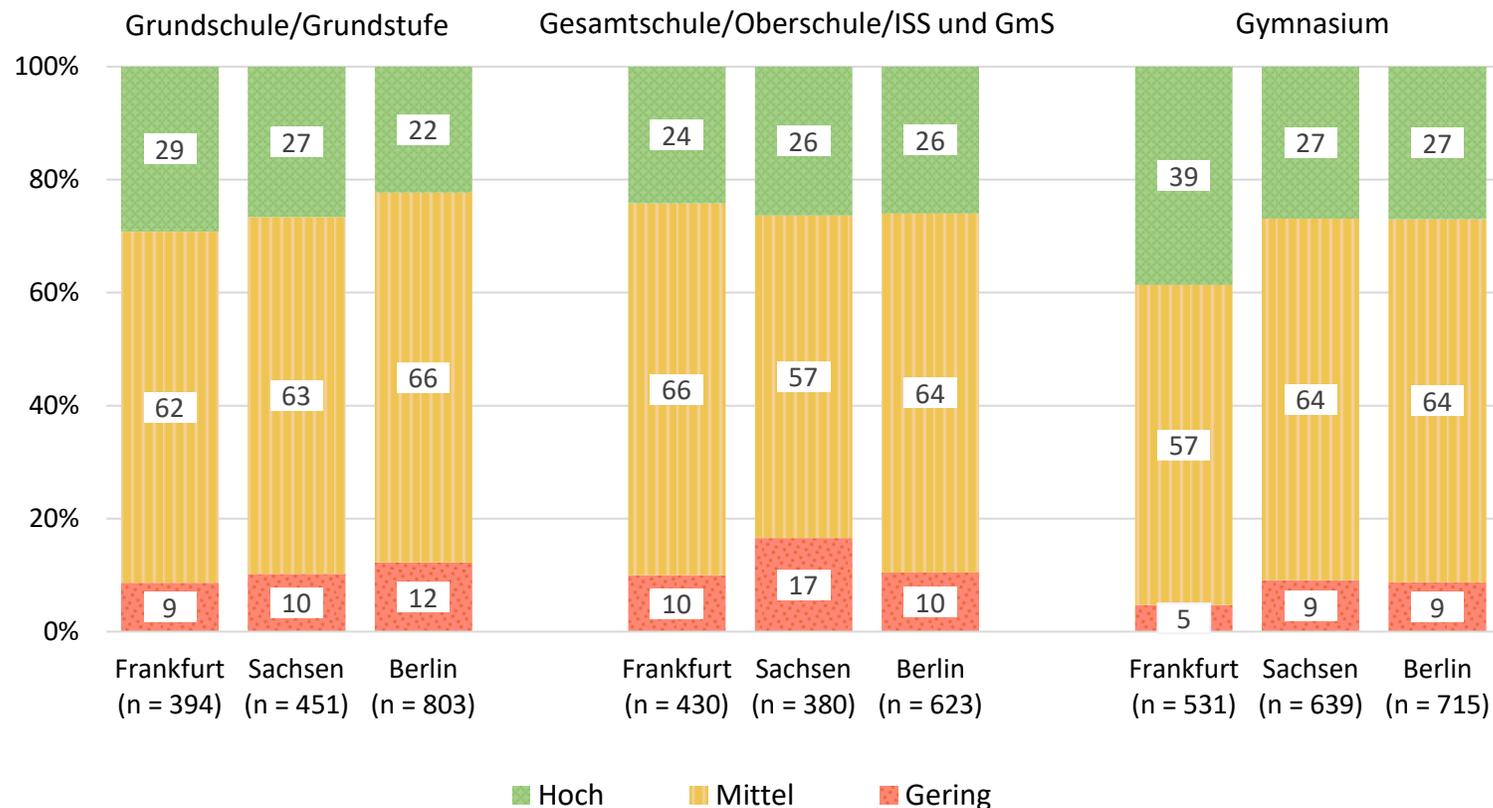
Hauptgründe:

- Mehr Anstrengung:
 - Körperliche Belastungen
 - Verschlechterung der Arbeitssituation
- Weniger Gratifikation:
 - Weniger Wertschätzung

* Unterschiede zwischen Grundstufe und Sekundarbereich signifikant

Grundstufe unterscheidet sich signifikant von ISS/GmS und BBS

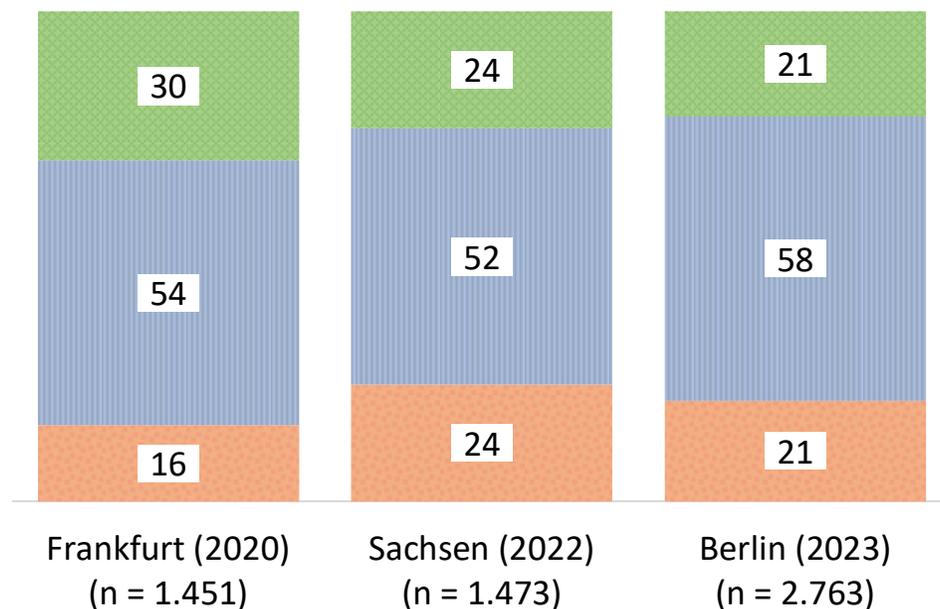
Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte Berlin im Vergleich zu Frankfurt 2020 und Sachsen 2022 in Prozent*



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

- In der Grundstufe erreicht Berlin die ungünstigsten Werte
- In der ISS / GmS (ohne GST) vergleichbar mit Frankfurt 2020
- Im Gymnasium wie Sachsen 2020

Burnout (CBI) in verschiedenen Lehrkräfte-Befragungen



■ Normalbereich bis 50 Pkt ■ Moderates Risiko 50 bis 75 Pkt
■ Hohes Risiko 75 bis 100 Pkt

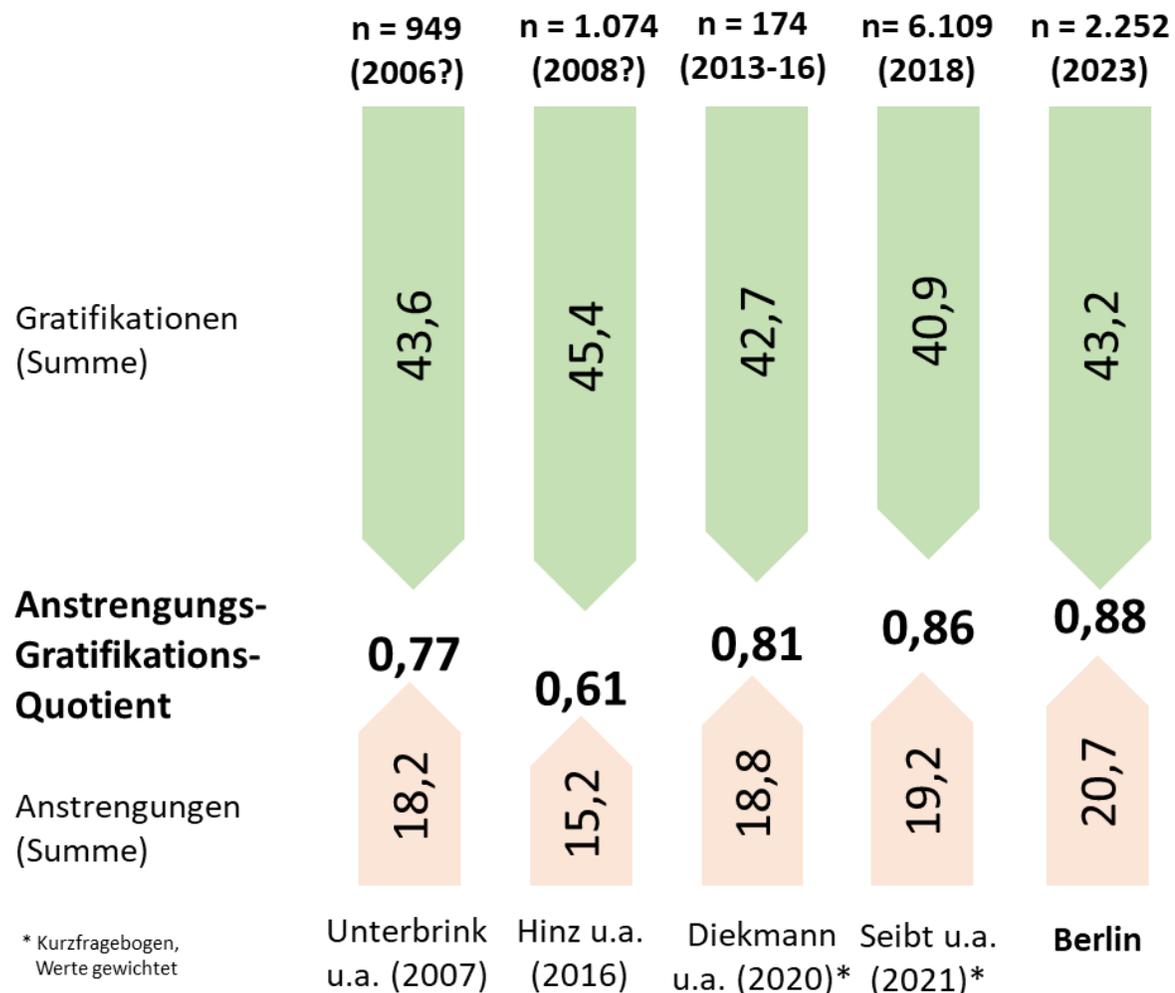
Der Anteil der Lehrkräfte in Berlin mit psychischer Erschöpfung ist höher als 2020 in Frankfurt (direkt vor der Pandemie) und etwas niedriger als 2022 in Sachsen

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

Mittelwerte für Burnout:

- Lehrkräfte Berlin u. Sachsen: 60
- COPSOQ 2012 alle Berufe 42
- COPSOQ 2023 alle Berufe 49

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient für Lehrkräfte **



* Kurzfragebogen,
Werte gewichtet

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

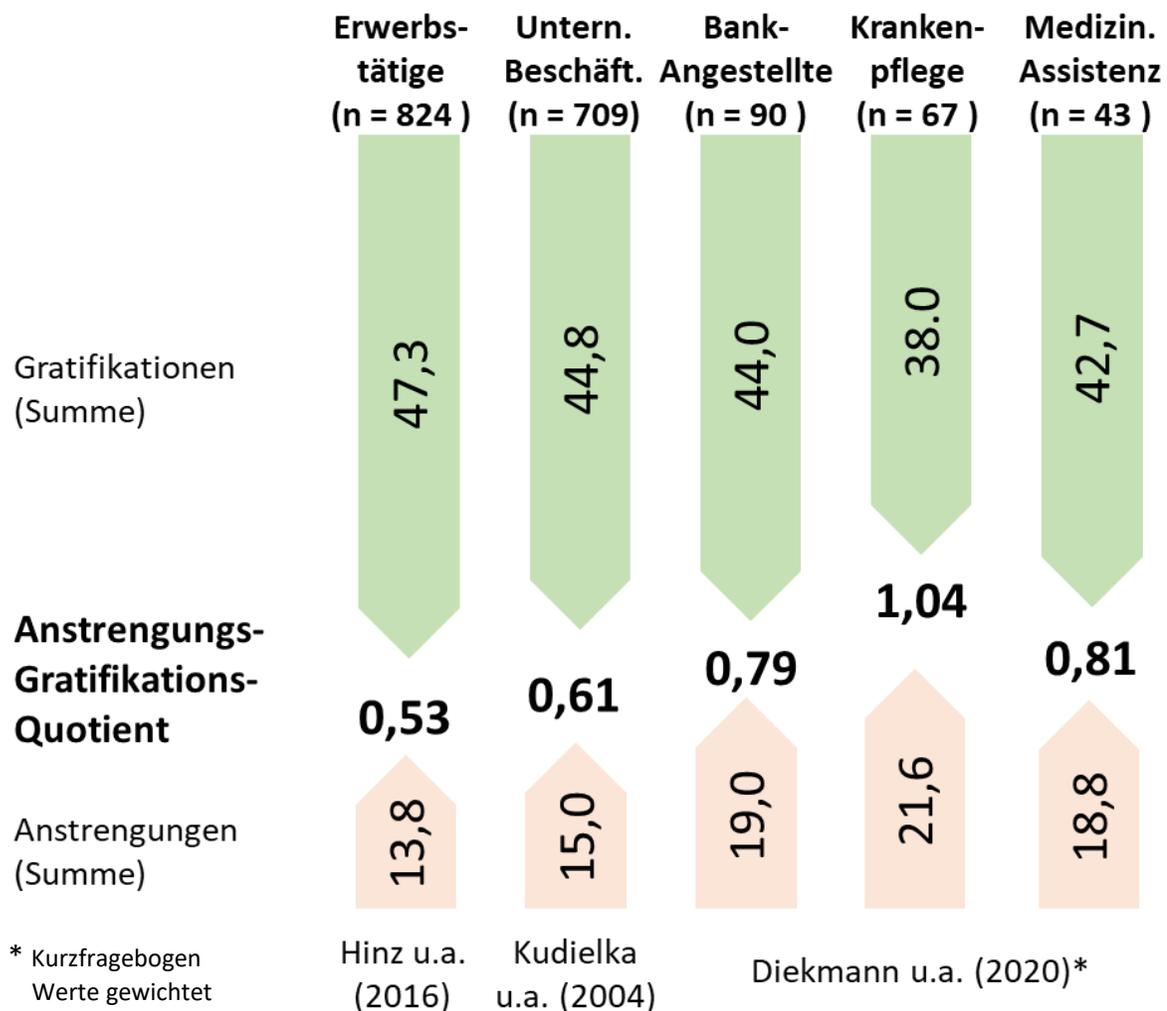
- Vor 15 bis 18 Jahren wurden
 - Anstrengungen niedriger (15 bis 19 Punkte) bewertet als heute (19 bis 21 Punkte)
 - Gratifikationen ähnlich wie heute
 - Der AGQ steigt und erreicht in Berlin den höchsten Wert: 0,88

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

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

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

Anstrengungs-Gratifikations-Quotient unterschiedlicher Berufe**

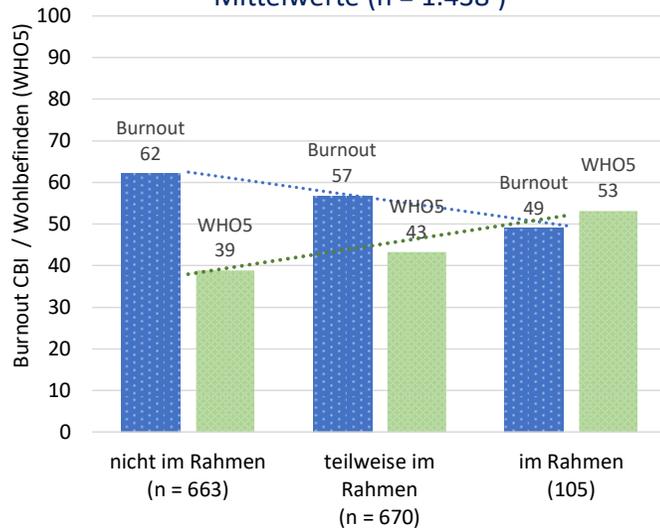


Lehrkräfte in Berlin liegen bei einem AGQ von 0,88 im Bereich hohen Gesundheitsrisikos

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

** Aus Vergleichbarkeitsgründen alle Studien analog berechnet

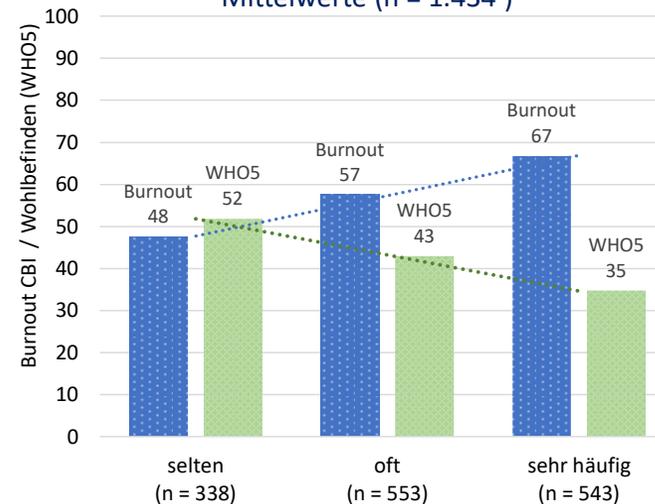
Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit vom Ausmaß an außerunterrichtlichen Aufgaben
Mittelwerte (n = 1.438)



Umfang ausserunterrichtlicher Aufgaben sind ...

MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit von der Häufigkeit eines "ungesunden" Arbeitstempos
Mittelwerte (n = 1.434)



MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

Häufigkeit eines "ungesunden" Arbeitstempos

46%

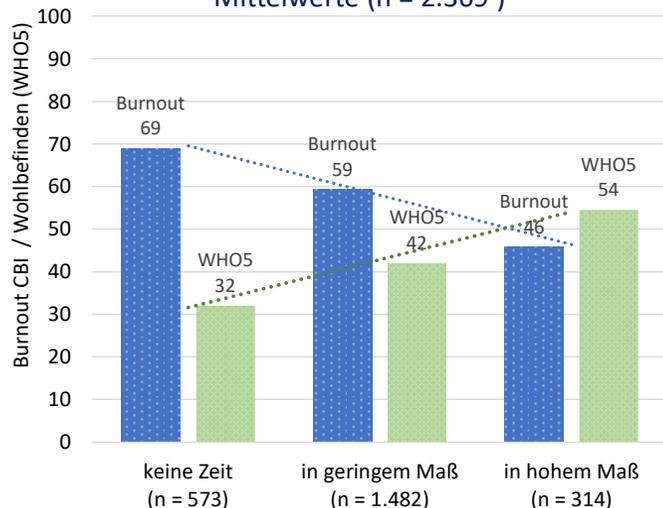
der Lehrkräfte haben **zu viele außerunterrichtliche Aufgaben**

- In Berlin sind die Belastungen höher als in früheren Studien
- Frankfurt 2020 40%
- Sachsen 2022 30%

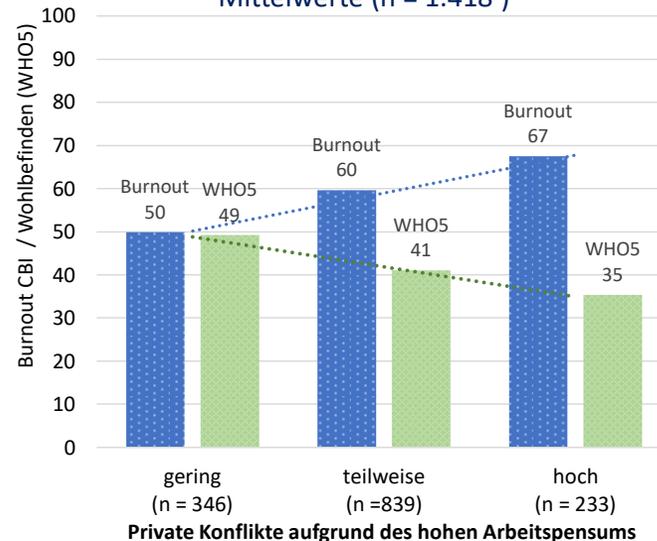
38%

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

Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit von der privaten Zeit, die man für Familie und private Interessen hat
Mittelwerte (n = 2.369)



Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit von den privaten Konflikten aufgrund des hohen Arbeitspensums
Mittelwerte (n = 1.418)



24%

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

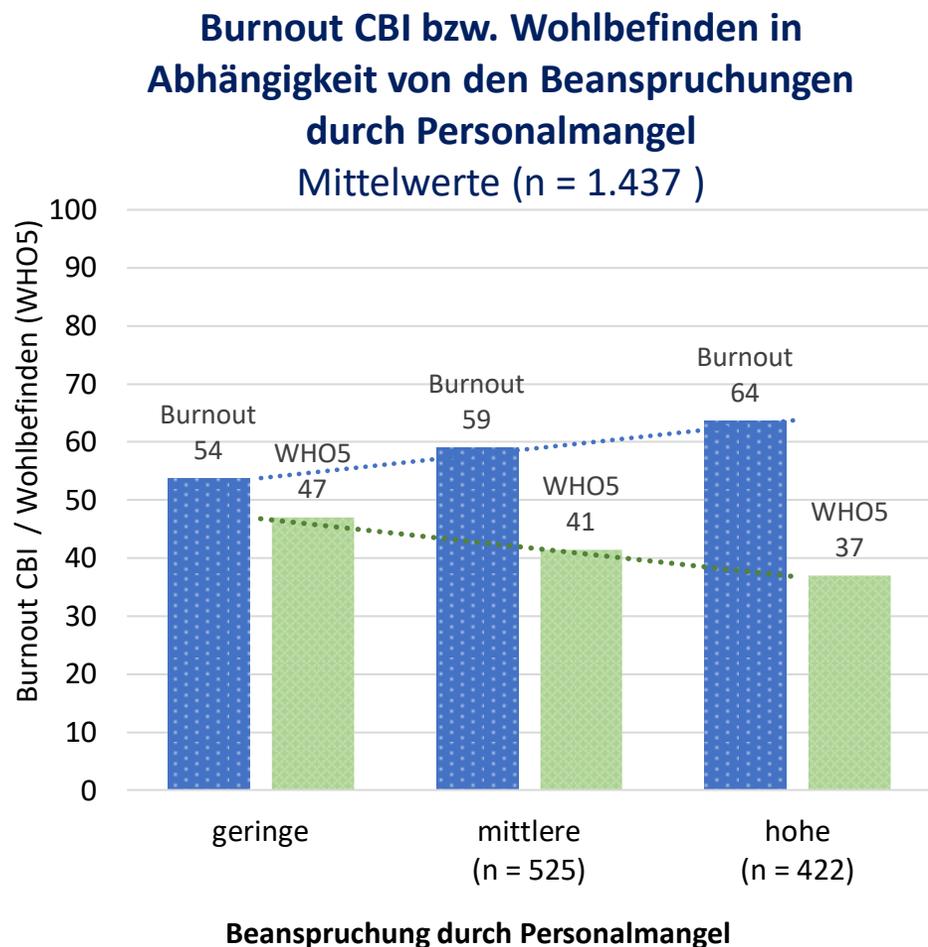
16%

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

- in Vollzeit
- mit Kind unter 16 Jahren im Haushalt
- Weibliche Lehrkräfte

MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant



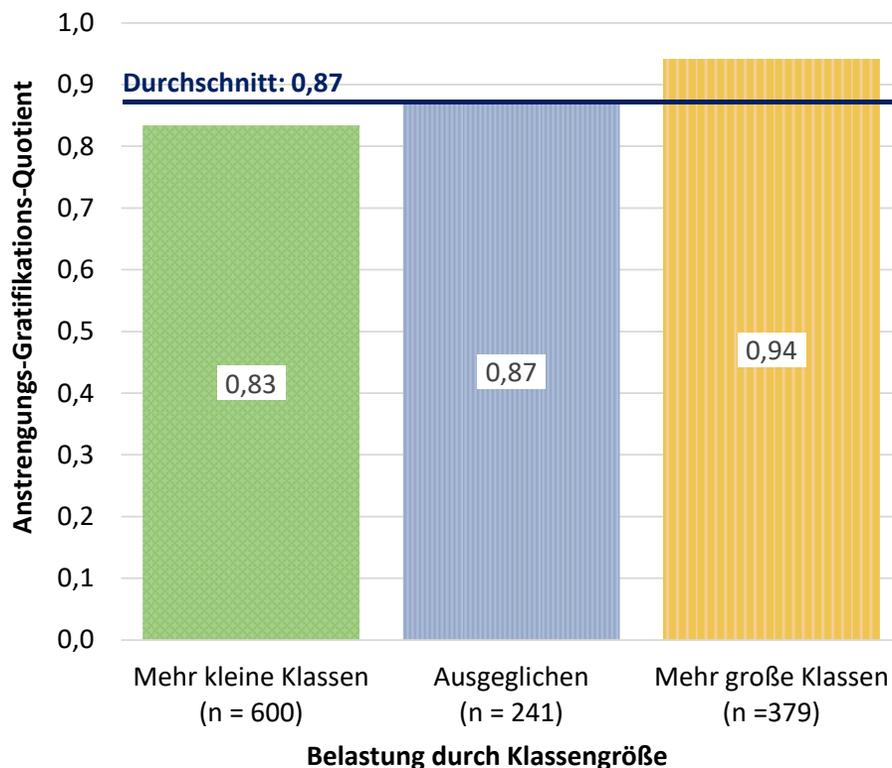
MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

29%

der Lehrkräfte sind an ihrer Schule **persönlich von Personalmangel betroffen** und fühlen sich dadurch stark beansprucht

- Nicht betroffen von Personalmangel sind in Berlin nur 34%
- In der Frankfurter Studie 2020 waren es noch 41%

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



* „Mehr große Klassen“ unterscheidet sich signifikant

31%

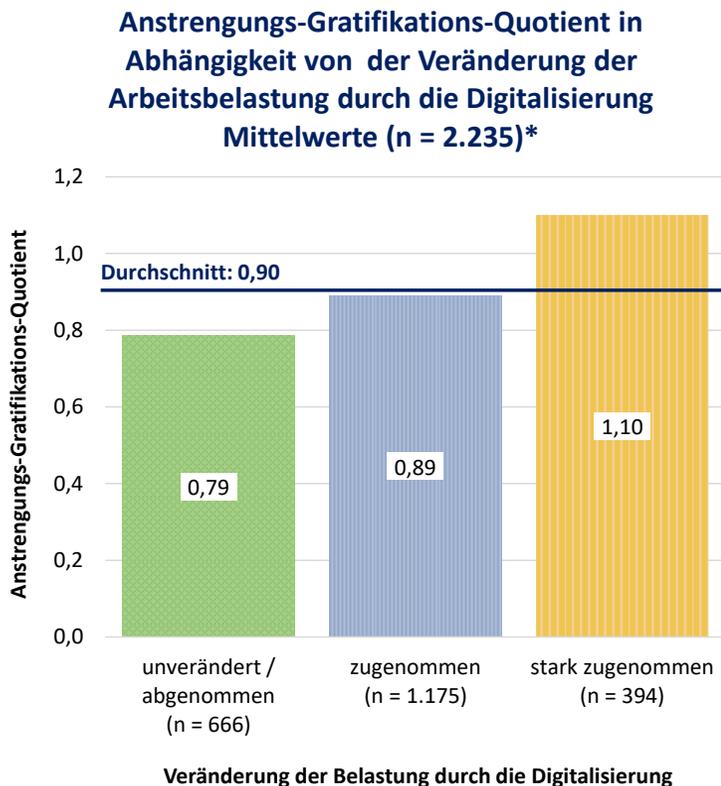
der Lehrkräfte im *Sekundarbereich* (GmS, ISS, GY) haben relativ **mehr große Klassen**

Sie sind dadurch auch einem signifikant höheren Gesundheitsrisiko ausgesetzt.

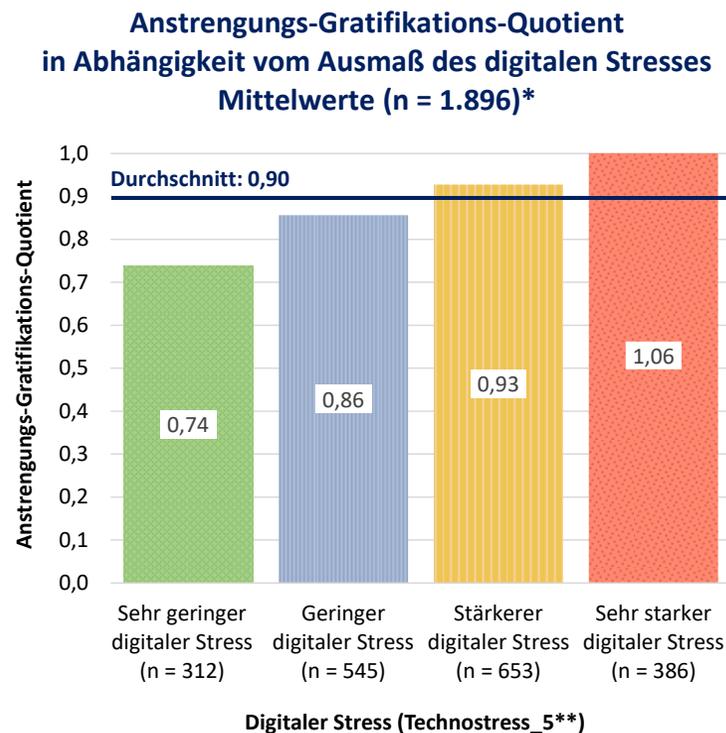
In der *Grundstufe* können **auch kleinere Klassen** mit **höheren Belastungen** verbunden sein

Lösungsmöglichkeiten:

- Überschreitung der Höchstgrenzen vermeiden
- Klassengrenzen in Verordnungen absenken



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant



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

70%

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

54%

der Lehrkräfte erfahren sehr starken oder stärkeren digitalen Stress

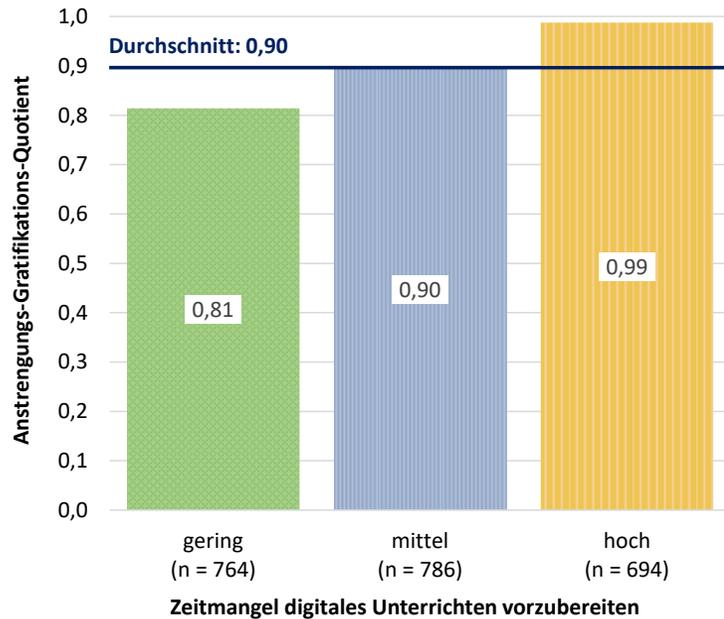
32%

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

Lösungsmöglichkeiten:

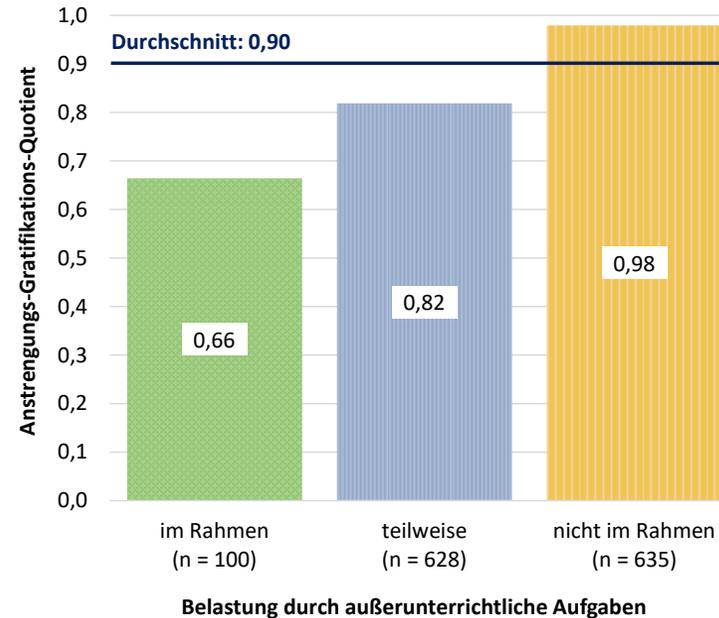
- Beteiligungsorientierte Gestaltung des digital unterstützten Lehrens und Lernens
- Gemeinsame Schulentwicklung statt individuelles Durchwurschteln
- Gesundheitsschutz als gleichwertiges Ziel bei der Umsetzung der Digitalisierung

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



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

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



* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

31%

der Lehrkräfte erleben großen Zeitmangel bei der Vorbereitung digital unterstützten Unterrichts

46%

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

Sie sind dadurch einem signifikant höheren Gesundheitsrisiko ausgesetzt.

Lösungsmöglichkeiten:

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

1. Die Bewertung der Lage wird von der pessimistische Erwartung der Lehrkräfte bestimmt, dass die Leistungsanforderungen und Probleme immer weiter zunehmen werden.
 - ➔ Eine glaubwürdige und nachhaltige Entlastungsstrategie für die Berliner Schulen (Reformperspektive) hätte positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Lehrkräfte
2. Zu viele (außerunterrichtliche) Aufgaben und hoher Arbeitsdruck drängen Lehrkräfte dazu, ein zu hohes Arbeitspensum einzugehen und damit langfristig ihre Gesundheit zu vernachlässigen
 - ➔ Bessere Personalausstattung und mehr Ressourcen zur Entlastung
 - ➔ Abgabe von Aufgaben an andere Berufsgruppen (Verwaltung, Sozialpädagogik, IT-Betreuung)
 - ➔ Kleinere Klassengrößen, Abbau digitalen Stresses
3. Gesundheitsschutz heißt auch Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Leben, damit Lehrkräfte mehr am sozialen Leben teilhaben und Konflikte im Privaten aufgrund von Arbeitsstress vermieden werden
 - ➔ Temporäre individuelle Entlastung bei akutem Arbeitsdruck (auch unterrichtliche Maßnahmen)
 - ➔ Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte und Entlastungsgespräche
4. Die Art der Umsetzung der Digitalisierung erhöht unter den aktuellen Rahmenbedingungen die Gesundheitsrisiken
 - ➔ Nutzungsfreundliche Gestaltung der technischen Infrastruktur
 - ➔ Verlässliche Bereitstellung von IT-Support
 - ➔ Gestaltung der Digitalisierung in den Schulen so, dass sie die Arbeitsbelastung reduziert

Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen / Schuljahr 2023/2024

- Ziel: Repräsentative Ergebnisse für Berliner Lehrkräfte
- Ziel: 5% bis 10% der Lehrkräfte der Grundgesamtheit in den untersuchten Schulformen in öffentlicher Trägerschaft
 - **Grundschule (GR)**
 - **Integrierte Sekundarschule (ISS)**
 - **Gemeinschaftsschule (GemS)**
 - **Gymnasium (GY)**
 - **Berufsbildende Schulen (BBS)**
- **Schulleitungen (SL), Sonderpädagog*innen (SoPäd), Lehrkräfte für Fachpraxis (FPL)**



Eckpunkte

- **Arbeitszeiterfassung** eines kompletten pädagogischen Jahres
- **Arbeitsbelastung** 2 Online-Fragebogen je 30 Minuten (2023 + 2024)
- **Feldphase** 28. August 2023 bis 01. September 2024
- **Feldzugang** über Schul-Multiplikator*innen
- **Plattform** eigenes Zeiterfassungstool (TimeTracker) / indiv. Accounts
- **Kommunikationsforum** zum Austausch unter Multiplikator*innen

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

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

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte 2023/2024 Empirische Studie

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

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

Unter Mitwirkung des studentischen Teams der Kooperationsstelle

Webreferenz: www.Arbeitszeitstudie.de

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