

Attraktivität des Berufs von Lehrkräften in Berlin Situation und Handlungsmöglichkeiten

Zwischenergebnisse des Projektes Arbeitszeit und
Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte 2023/2024

Präsentation zur Pressekonferenz, Berlin 2. April 2025

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

Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte Nr. 11:

Die Attraktivität des Berufs von Lehrkräften in Berlin



Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte Nr. 10:

Belastungen und Beanspruchungen von Lehrkräften in Berlin

Mehr als 3.000 Berliner Lehrkräfte haben aktiv an der Studie teilgenommen, um im Schuljahr 2023 / 2024 jeden Tag und detailliert ihre Arbeitszeit und Arbeitsbelastung in ihren zahlreichen Tätigkeiten exakt zu dokumentieren. Sie schaffen mit ihrem freiwilligen Engagement die Grundlage für eine wissenschaftliche Analyse der Arbeitsbelastungen von Berliner Lehrkräften in allen öffentlichen Schulformen (Ausnahme: Förderschulzentren) durch die Kooperationsstelle der Universität Göttingen. Die Auswertung der Arbeitszeit-Daten des gesamten Schuljahres beginnt im Herbst 2024, die Veröffentlichung der Ergebnisse ist für Juni 2025 geplant.

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

Diese Ausgabe präsentiert die Ergebnisse zur Bewertung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der schulspezifischen Belastungen

Inhalt

1	Deutlich schlechtere Bewertung der allgemeinen Arbeitsbedingungen durch Lehrkräfte als vom repräsentativen Mittel der Beschäftigten in Deutschland	2
1.1	Absolut im Brennpunkt steht die sehr hohe Arbeitsintensität und die ungünstige Lage der Arbeitszeiten	4
1.2	Weiterer Belastungsschwerpunkte sind emotionale Anforderungen aufgrund von respektlosem Verhalten und Konflikten sowie Lärm	6
1.3	Die verfügbaren Ressourcen reichen keineswegs aus, um die hohen Beanspruchungen auszugleichen	7
2	Schulspezifische Belastungen	13
2.1	Umgang mit „schwierigen“ Schüler*innen, und Konflikte mit Schüler*innen und ihren Eltern gehören zu den Top-Belastungen bei der Klassenleitung	13
2.2	Erhöhter Aufwand aufgrund organisatorischer Unklarheiten und Dokumentationsaufgaben gehören zu den besonders belastenden schulspezifischen Anforderungen	16
2.3	Für 45% der Lehrkräfte sprengen die außerunterrichtlichen Aufgaben den Rahmen	18
2.4	Neue, zusätzliche Aufgaben erhöhen die Belastungen und sind eine Ursache für Mehrarbeit	20
2.5	Seit langer Zeit besteht der Eindruck bei Lehrkräften, dass sie immer mehr Arbeit leisten müssen und keine Verbesserung in Aussicht steht	21
3	Schlussfolgerungen für die Arbeitspolitik an Berliner Schulen	22



Dr. Frank Mußmann,
Dr. Thomas Hardwig
www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de
www.arbeitszeitstudie.de



aktiv an der Studie teilgenommen, um im Schuljahr 2023 / 2024 jeden Tag und detailliert ihre Arbeitszeit und Arbeitsbelastung in ihren zahlreichen Tätigkeiten exakt zu dokumentieren. Sie schaffen mit ihrem freiwilligen Engagement die Grundlage für eine wissenschaftliche Analyse der Arbeitsbelastungen von Berliner Lehrkräften in allen öffentlichen Schulformen (Ausnahme: Förderschulzentren) durch die Kooperationsstelle der Universität Göttingen. Die Auswertung der Arbeitszeit-Daten des gesamten Schuljahres beginnt im Herbst 2024, die Veröffentlichung der Ergebnisse ist für Juni 2025 geplant.

In den Arbeitspapieren wird über die aus den aktuellen Anforderungen resultierenden Arbeitsbelastungen und das Niveau des digitalen Stresses bei der Arbeit berichtet. Es wird auch um die Einschätzungen der Lehrkräfte gehen, wie weit ihr berufliches Engagement wertgeschätzt wird und welchen Gesundheitsrisiken sie ausgesetzt sind. Zudem wurde eine Teilgruppe gebeten, ihre Erfahrungen als Quer- bzw. Seiteneinsteigende in den Lehrberuf zu teilen. In den in loser Folge erscheinenden Arbeitspapieren werden Ergebnisse aus der Umfrage noch und noch veröffentlicht.

Diese Ausgabe präsentiert die Ergebnisse zur Bewertung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der schulspezifischen Belastungen

nur bedingt attraktiv – Nur 20 % würden ihn weiterempfehlen	2
Man würde den Beruf noch einmal ergreifen	3
Arbeitsbedingungen und Gesundheit sind entscheidend für die Wahl der Merkmale	4
Man würde seinen Beruf weiter, 35% raten davon ab	7
Man ist, sind 80% der Lehrkräfte zufrieden, 20% würden gerne die Arbeit wechseln	8
Arbeitsbedingungen und Schwierigkeiten, am sozialen Leben teilzuhaben, machen den Beruf attraktiver	10
Arbeitsbedingungen im Vergleich zu ähnlich qualifizierten Berufen	10
Man würde mehr für ihre privaten Interessen – was mit erhöhten Anforderungen einhergeht	11
Man würde sich für die Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs einsetzen	13
Man würde sich auf andere Berufsgruppen das größte Potenzial für die Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs	13
Man würde sich auch zur Entlastung beitragen	14
Man würde sich nach Ansicht der Befragten jede Woche substantiell zur Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs einsetzen	16
Man würde weitere schulische Maßnahmen ergreifen	18
Man würde sich mehr über Arbeitszeit und ihre Planbarkeit zu verbessern	19
Man würde sich die Arbeitszeit wird von Lehrkräften begrüßt – man würde sich mehr für die Attraktivität des Lehrberufs einsetzen	20
Man würde sich für die Attraktivität des Lehrberufs einsetzen	23



Dr. Frank Mußmann,
Dr. Thomas Hardwig
www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de
www.arbeitszeitstudie.de

Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte

Nr. 10: Belastungen und Beanspruchungen von Lehrkräften in Berlin

Nr. 11: Attraktivität des Berufes von Lehrkräften in Berlin

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

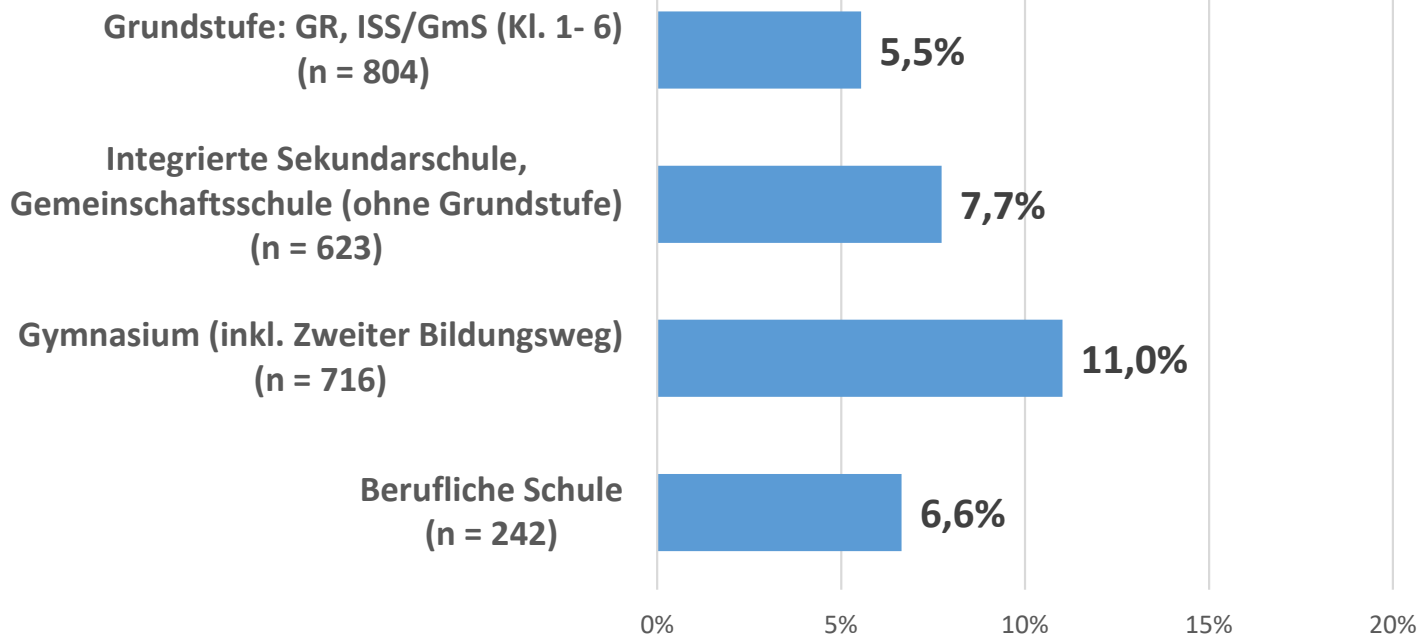
Ziel der heutigen Pressekonferenz ist es, in einem Zwischenresümee anhand neuer und bereits vorliegender Auswertungen die Attraktivität des Lehrberufs aus Sicht der Lehrkräfte zu bewerten und Handlungsoptionen zur Verbesserung der Attraktivität aufzuzeigen



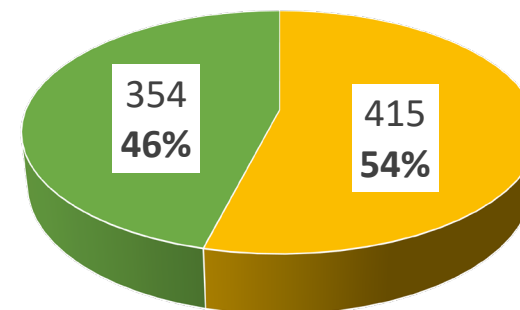
Grundlage der vorliegenden Auswertung: 7,3% der Berliner Lehrkräfte (2.385)

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

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

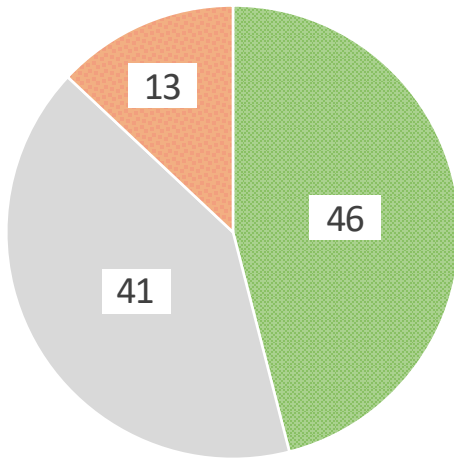
Quelle: Pädagogisches Personal an öffentlichen Schulen 2022/23 – Berliner Schulstatistik

1. **Attraktivität und Berufszufriedenheit**
2. **Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte**
3. **Schulspezifische Belastungsarten**
4. **Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität**
5. **Empfehlungen zur Verbesserung der Attraktivität**

1. Berufszufriedenheit: Die Attraktivität des Lehrberufs ist alarmierend gering

„Wenn Sie heute nochmal vor der Entscheidung stünden: Würden Sie noch einmal Lehrer*in werden?“

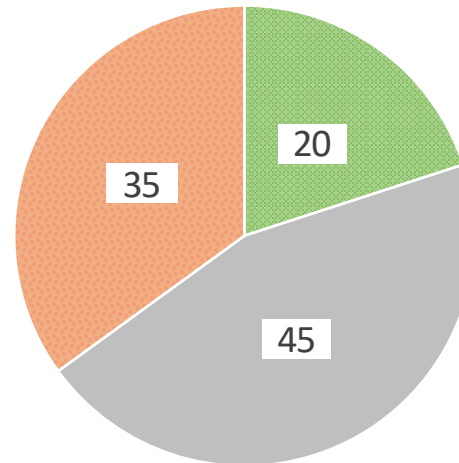
in Prozent (n = 2.384)



- Ja, sicher
- Ich bin mir nicht sicher
- Nein, ich würde mich nicht wieder dafür entscheiden

„Ich kann alle, die darüber nachdenken, nur ermuntern, im Schuldienst anzufangen!“

in Prozent (n = 2.380)



- Trifft zu
- Neutral
- Trifft nicht zu

Weniger als die Hälfte der Berliner Lehrkräfte würde den Beruf erneut ergreifen

- 13% würden aus heutiger Sicht nicht wieder Lehrkraft werden

20 % empfehlen den Beruf weiter

- aber 35% raten davon ab, Lehrkraft zu werden

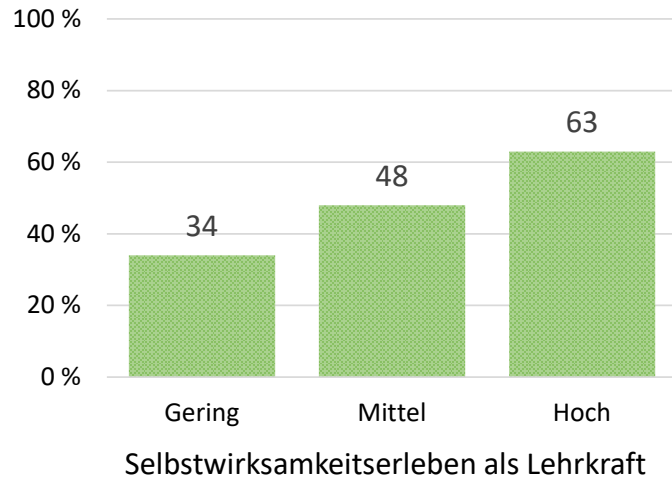
Hauptgründe sind

- hohe Arbeitsbelastung,
- entgrenzte Arbeitszeiten und
- gesundheitliche Risiken

1. Berufszufriedenheit: Nur 46% der Lehrkräfte würde den Beruf erneut ergreifen

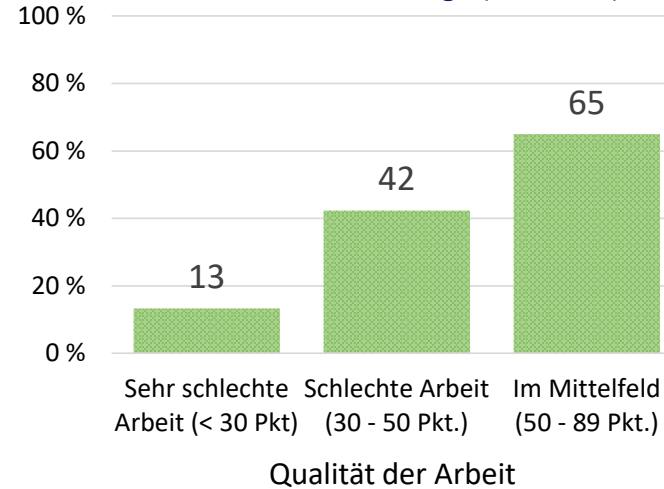
Ja, ich würde mich sicher wieder für diesen Beruf entscheiden
 - in Abhängigkeit von der Selbstwirksamkeitserwartung als Lehrkraft

Prozentanteil Zustimmung* (n = 1.434)



Ja, ich würde mich sicher wieder für den Beruf entscheiden
 - in Abhängigkeit von der Bewertung der Qualität der Arbeit

Prozentanteil Zustimmung* (n = 1.444)



Welche Faktoren haben einen positiven Einfluss auf die Berufszufriedenheit?

- Bei hoher Selbstwirksamkeitserwartung ist die Berufszufriedenheit mit 63% deutlich größer
- Ebenso bei besserer Qualität der Arbeitsbedingungen (65%)

* Alle Gruppenunterschiede signifikant

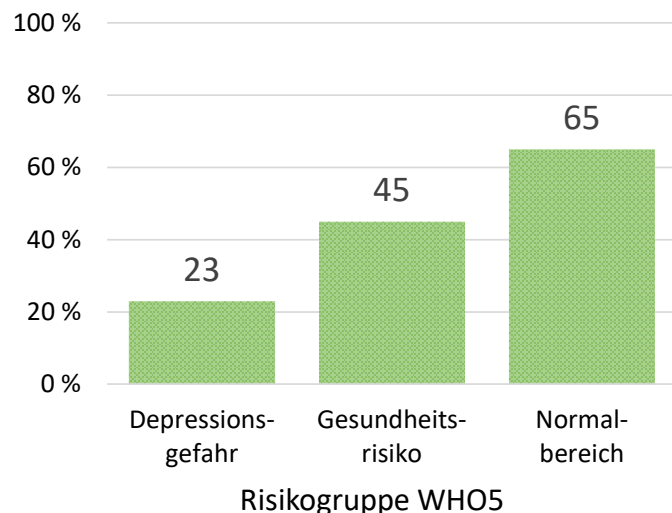
* Alle Gruppenunterschiede signifikant

1. Berufszufriedenheit: Nur 46% der Lehrkräfte würde den Beruf erneut ergreifen

Welche Faktoren haben einen positiven Einfluss auf die Berufszufriedenheit?

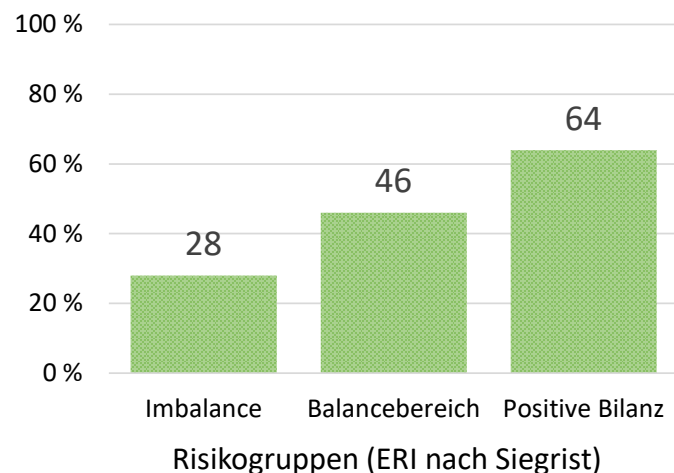
- Bei Wohlbefinden (WellBeing) im Normalbereich und bei positiver Gratifikationsbilanz ist die Berufszufriedenheit mit 65% / 64% deutlich größer
- Nur ein Drittel davon beträgt sie bei Lehrkräften mit Depressionsrisiko (23%) oder in einer Gratifikationskrise (28%)

Ja, ich würde mich sicher wieder für diesen Beruf entscheiden
- in Abhängigkeit vom Wohlbefinden
Prozentanteil Zustimmung* (n = 2.371)



* Alle Gruppenunterschiede signifikant

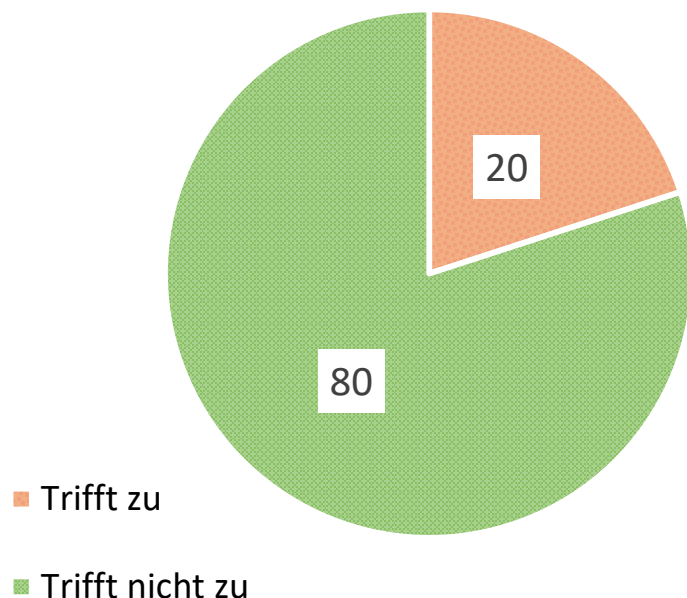
Ja, ich würde mich sicher wieder für diesen Beruf entscheiden
- in Abhängigkeit vom Anstrengungs- und Gratifikationsquotient
Prozentanteil Zustimmung* (n = 2.251)



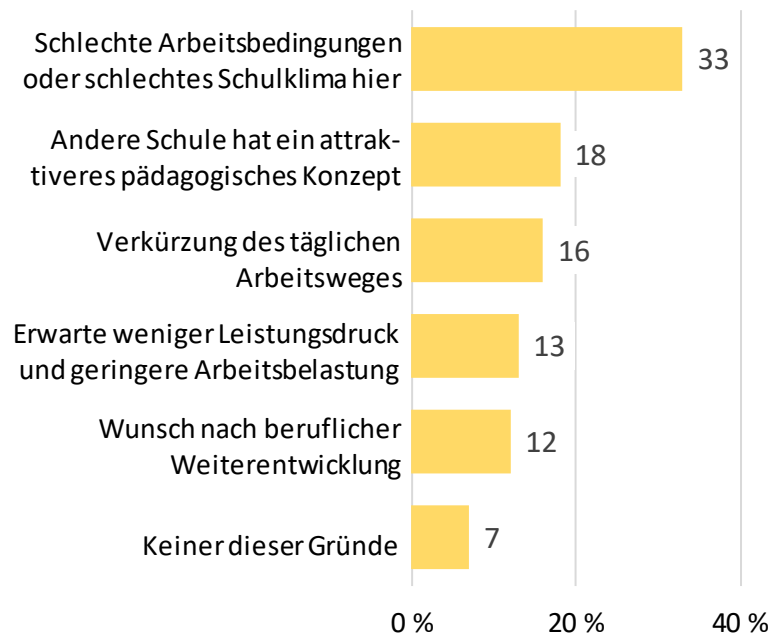
* Alle Gruppenunterschiede signifikant

1. Schulzufriedenheit: 80% der Lehrkräfte streben keinen Schulwechsel an

„Ich würde gerne an eine andere Schule wechseln“
in Prozent (n = 1.779)



Hauptgrund für den Wunsch, die Schule zu wechseln
(in Prozent, 359 von 1.779 Lehrkräften)

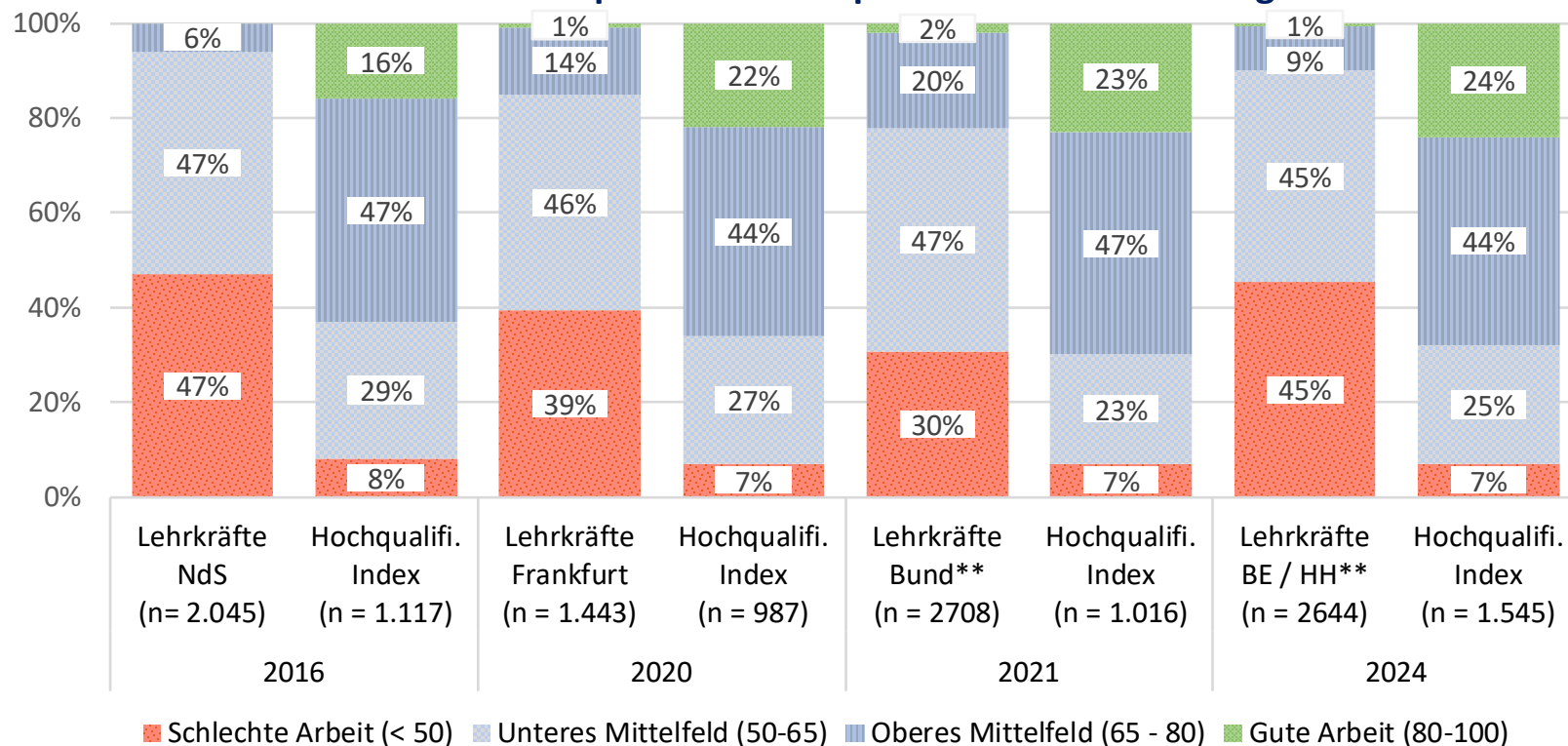


Was sind die Gründe der 20%, die gern die Schule wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten?

- Bei einem Drittel sind es die schlechten Arbeitsbedingungen oder das schlechte Arbeitsklima
- 18% bevorzugen ein attraktiveres pädagogisches Konzept
- 16% wollen ihren täglichen Arbeitsweg zu verkürzen, sich beruflich weiterentwickeln (12%) oder hoffen auf weniger Arbeits- und Leistungsdruck (13%)

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

Bewertung der Qualität der Arbeit - Vergleich Lehrkräfte mit vergleichbar hoch qualifizierten repräsentativen Beschäftigten*



Extrem belastende Arbeitsbedingungen machen keine Werbung für den Beruf einer Lehrkraft

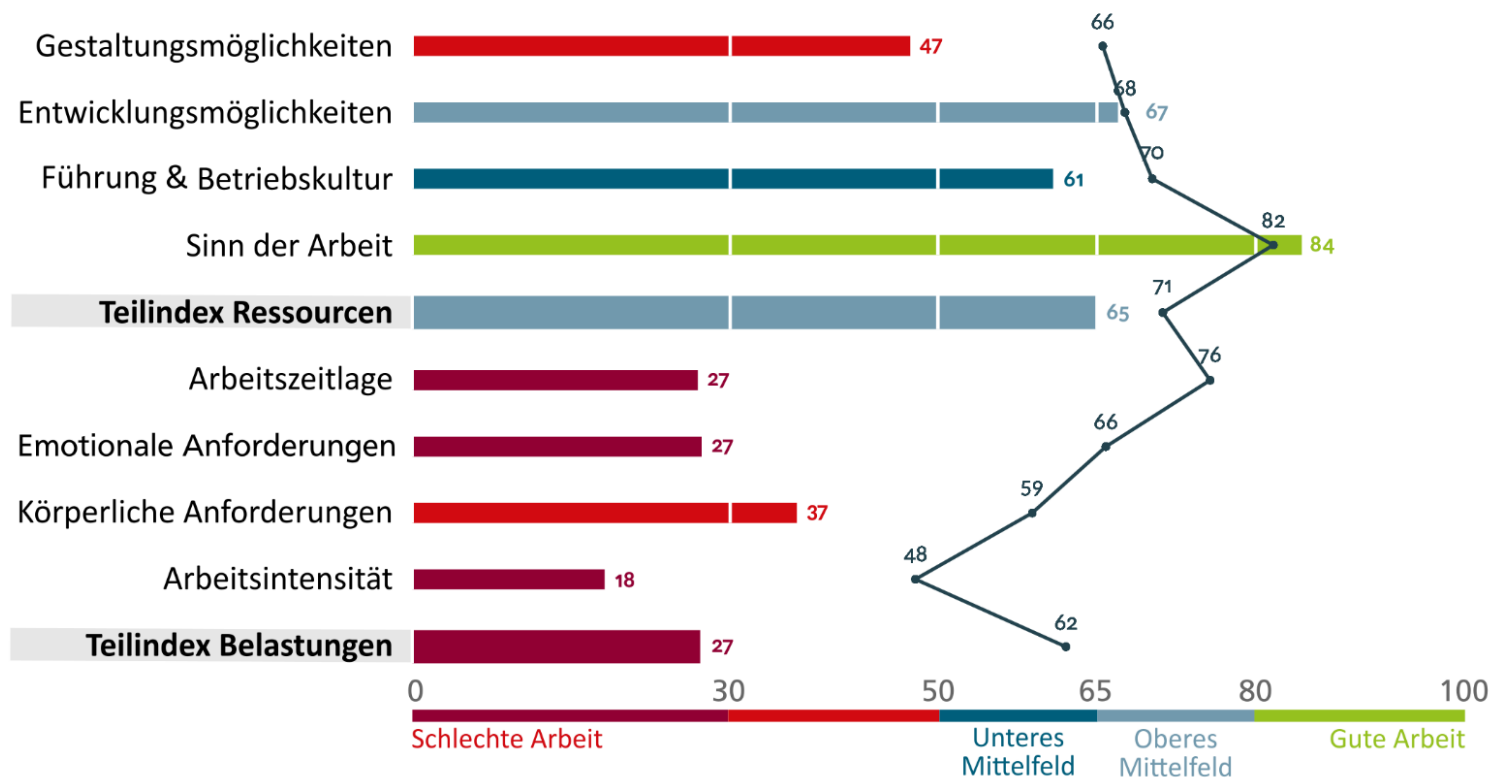
- Nur 7% bis 8% der repräsentativ im DGB-Index Gute Arbeit erfassten Hochqualifizierten beschreiben ihre Arbeit als *schlechte Arbeit*
- Bei Lehrkräften charakterisieren hingegen 30% bis 47% ihre Arbeit als *schlechte Arbeit*. Auch das *obere Mittelfeld* kommt bei ihnen kaum vor

* DGB-Index Gute Arbeit 2024: Beschäftigte mit mehr als 4.000 € brutto im Monat

** Indexwert geschätzt

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

DGB-Index Gute Arbeit
Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte in Berlin 2024
 im Vergleich zum repräsentativen Mittel aller Beschäftigten in Deutschland 2024



■ Lehrkräfte Berlin (alle Schulformen) 2024 (n = 1.803)
 — DGB-Index Gute Arbeit 2024 (n = 6.985)

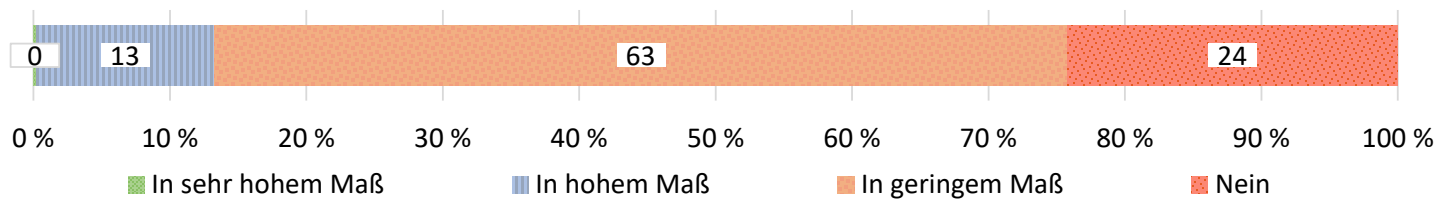
Im Vergleich zum repräsentativen Mittel aller Beschäftigten unterscheidet sich der Lehrberuf deutlich

- Ungünstigere Arbeitszeitlage
- Mehr emotionale Anforderungen
- Körperliche Anforderungen (Lärm)
- Viel höhere Arbeitsintensität
- Aufgrund der Arbeitsintensität: Wenige Gestaltungsmöglichkeiten
- Schlechtere Führung & Betriebskultur
- Dies ist keine Berliner Besonderheit, sondern ein strukturelles Problem im deutschen Schulsystem
- Wer mit Lehrkräften über ihre Arbeitsbedingungen spricht, wird sich kaum ermuntert fühlen, diesen Beruf zu wählen.

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

„Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?“

in Prozent (n = 2.382)

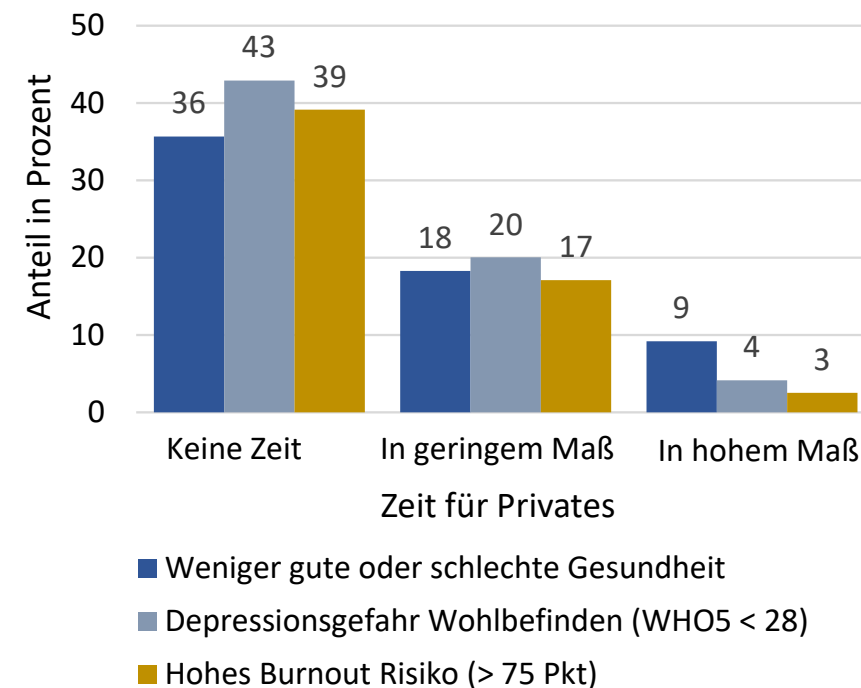


87% der Lehrkräfte haben zu wenig Zeit für ihre privaten Interessen – dies ist mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden

Wichtige Gesundheitsindikatoren schlagen gerade in der Gruppe ohne Zeitreserven (*Keine Zeit* 24%) besonders stark an:

- Selbstberichteter Gesundheitszustand weniger gut oder schlecht
- Wohlbefinden (WellBeing) – erhöhtes Depressionsrisiko
- Höheres Burnout-Risiko

Anteil der Risikogruppen bei Gesundheitsindikatoren in Abhängigkeit von der Zeit für private Interessen
(in Prozent, n = 2.369 bis 2.382)

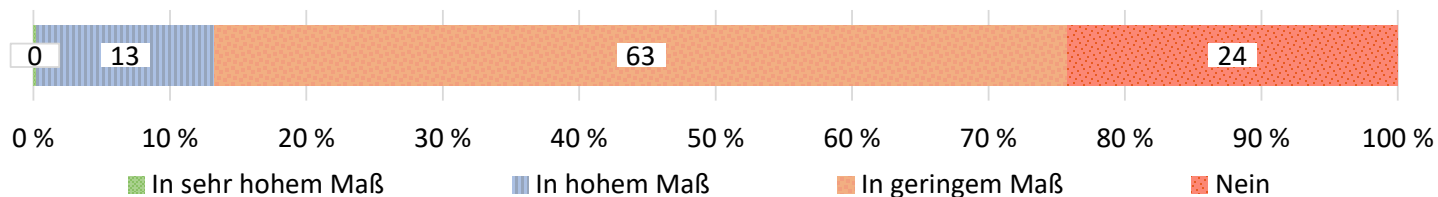


** Alle Unterschiede signifikant

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

„Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?“

in Prozent (n = 2.382)



87% der Lehrkräfte haben zu wenig Zeit für ihre privaten Interessen

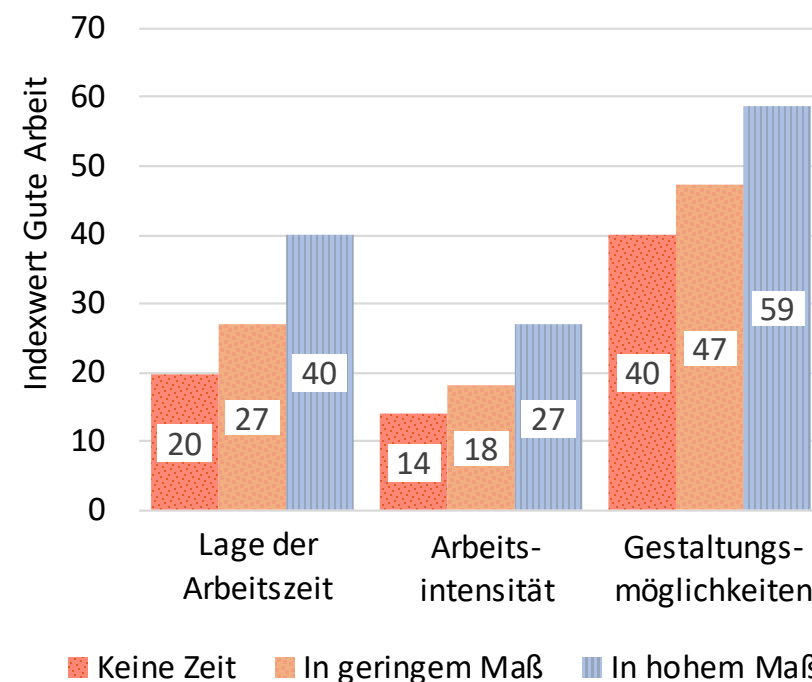
– und spiegelt sich auch in ihrer Bewertung der Arbeitsbedingungen

Wer weniger Zeitreserven hat (*Keine Zeit 24% oder In geringem Maß 63%*) beurteilt auch die Arbeitsqualität signifikant schlechter:

- Lage der Arbeitszeit (*nur 20 von 100 möglichen Indexpunkten*)
- Arbeitsintensität (Zeitdruck, Störungen, Abstriche bei Qualität etc.)
- Gestaltungsmöglichkeiten (Arbeitsplanung, Arbeitsmenge etc.)

Bewertung der Arbeitsqualität in Abhängigkeit von der Zeit für private Interessen

(Mittelwerte, n = 1.440)

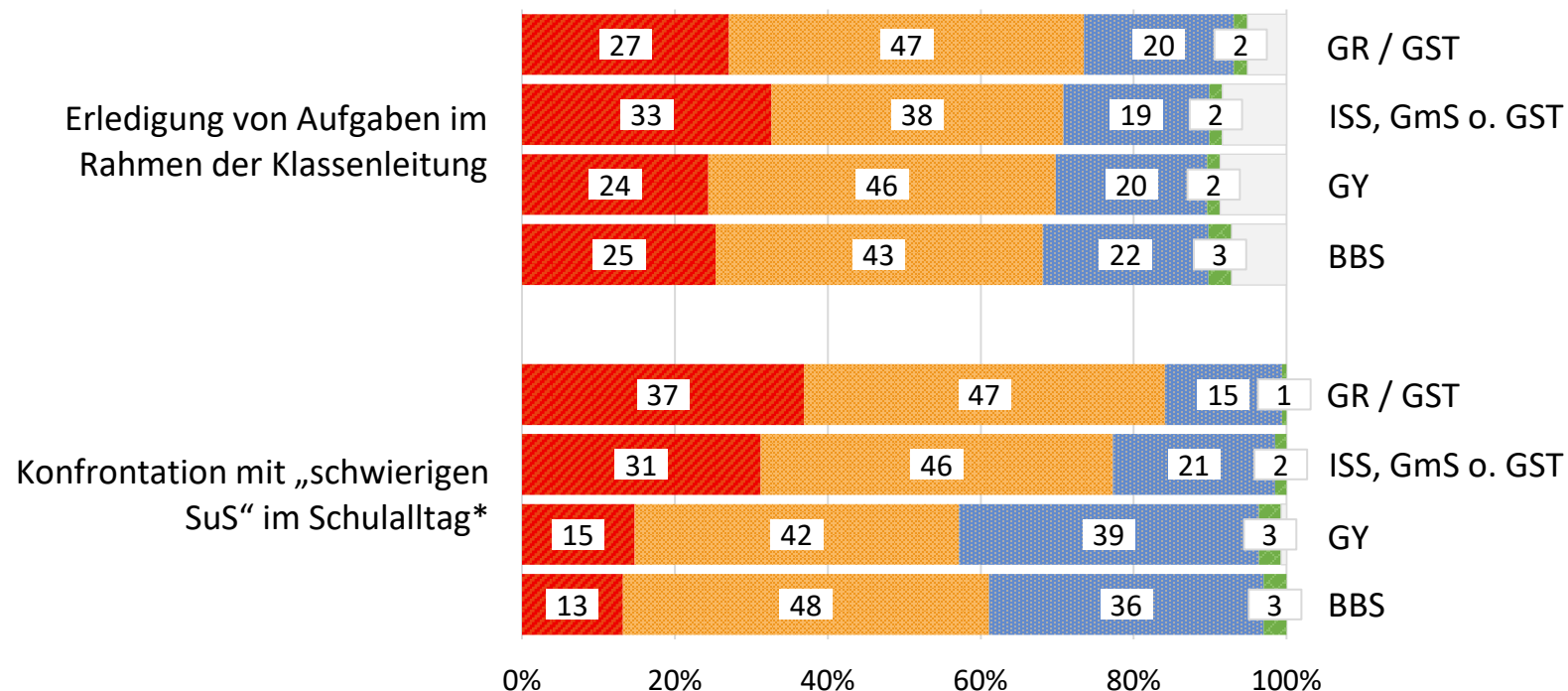


** Alle MW-Unterschiede signifikant

3. Schulspezifische Belastungsarten – Klassenleitungsaufgaben

Beanspruchung der Lehrkräfte durch klassenleitungsbezogene Aufgaben (1)

alle Schulformen, in Prozent (n= 1.796 bis 1.803)



■ Beansprucht stark ■ Beansprucht eher stark ■ Beansprucht eher wenig ■ Keine Beanspruchung ■ Kommt nicht vor

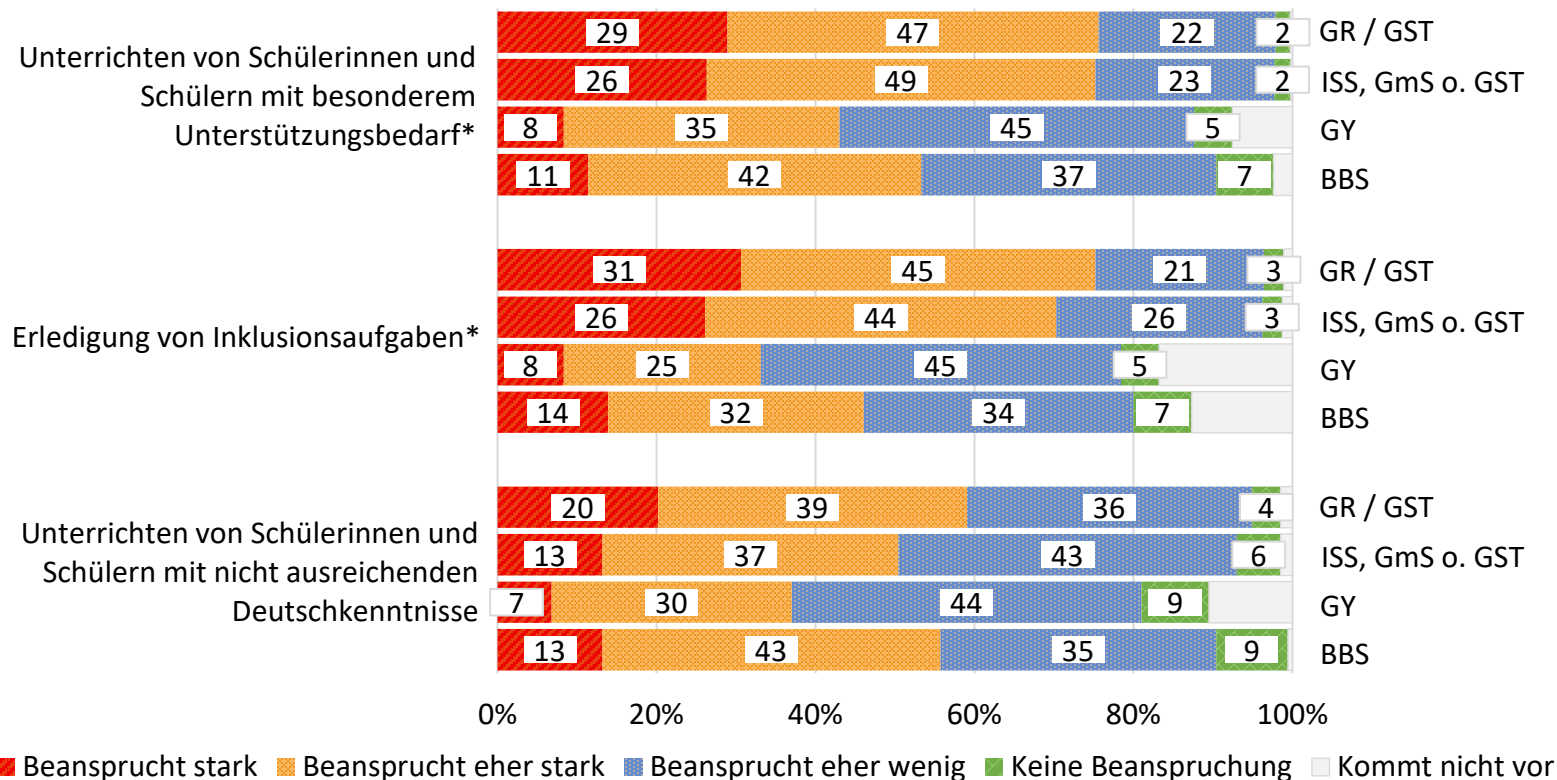
Alle Gruppen-Unterschiede signifikant **
Gruppen-Unterschiede nicht alle signifikant*

Das Unterrichten selbst wird weniger belastend erlebt, es ist Bestandteil professionellen Handelns

- Aber das Ausmaß der Aufgaben im Rahmen der Klassenleitung beansprucht stark
- Der Umgang mit „schwierigen“ Schüler*innen gehört zu den Top-Belastungen bei der Klassenleitung

3. Schulspezifische Belastungsarten – inklusionsbezogene Aufgaben

Beanspruchung der Lehrkräfte durch inklusionsbezogene Aufgaben
alle Schulformen, in Prozent (n= 1.793 bis 1.801)



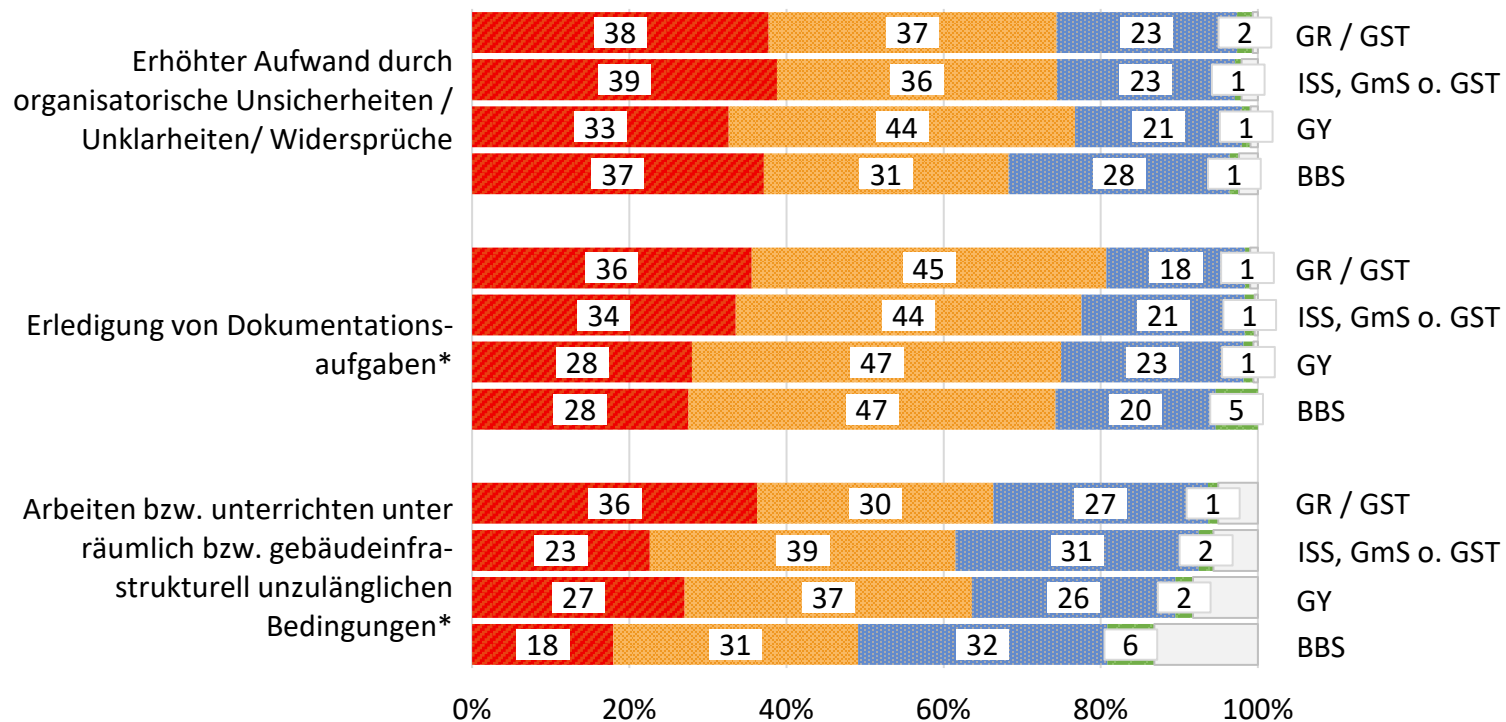
Alle Gruppen-Unterschiede signifikant **
Gruppen-Unterschiede nicht alle signifikant*

Das Unterrichten selbst wird weniger belastend erlebt, es ist Bestandteil professionellen Handelns

- Aber das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Unterstützungsbedarf beansprucht unter den gegebenen Rahmenbedingungen stark
- Ebenso die Erledigung von Inklusionsaufgaben und das Unterrichten von SuS mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen
- Die stärksten Beanspruchungen zeigen sich in Grundschulen und in Gemeinschafts- sowie Integrierten Sekundarschulen

3. Schulspezifische Belastungsarten

Beanspruchung der Lehrkräfte durch schulspezifische Anforderungen (1)
alle Schulformen, in Prozent (n= 1.801 bis 1.804)



■ Beansprucht stark ■ Beansprucht eher stark ■ Beansprucht eher wenig ■ Keine Beanspruchung ■ Kommt nicht vor

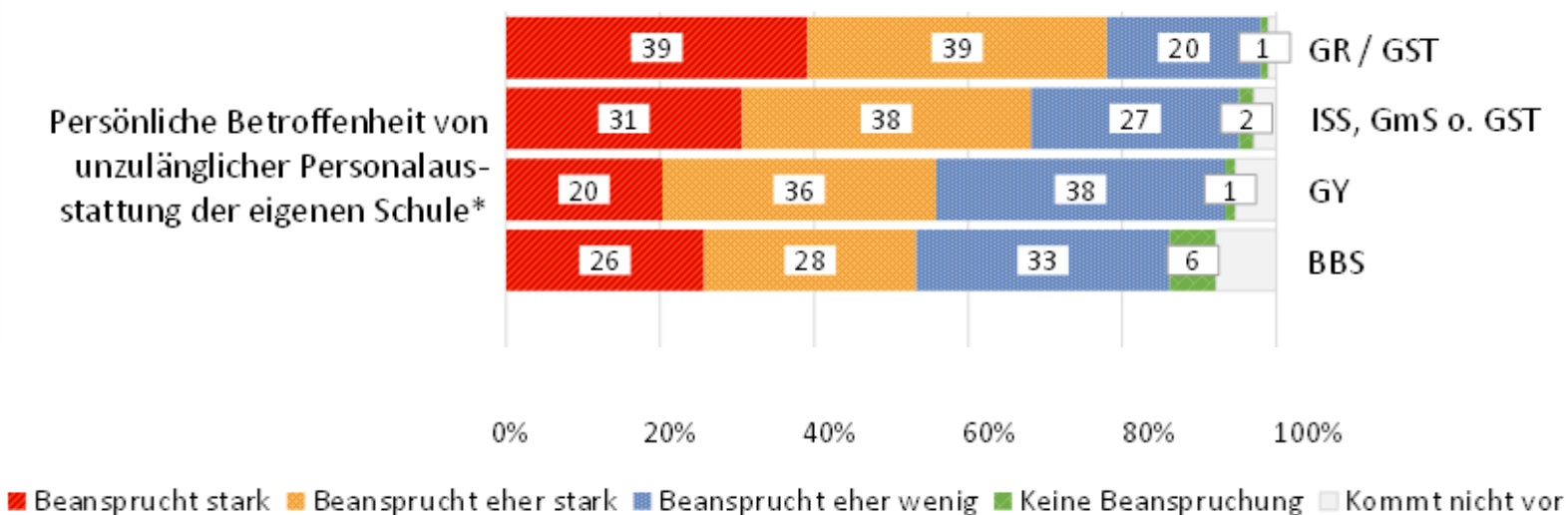
Alle Gruppen-Unterschiede signifikant **
Gruppen-Unterschiede nicht alle signifikant*

Das Unterrichten selbst wird weniger belastend erlebt, es ist Bestandteil professionellen Handelns

- Aber Unklarheiten, Widersprüche, organisatorische Unsicherheiten,
- Dokumentationsaufgaben und
- gebäudeinfrastrukturelle Unzulänglichkeiten beanspruchen stark

3. Schulspezifische Belastungsarten – unzulängliche Personalausstattung

Beanspruchung der Lehrkräfte durch schulspezifische Anforderungen (2)
alle Schulformen, in Prozent (n= 1.802 bis 1.804)



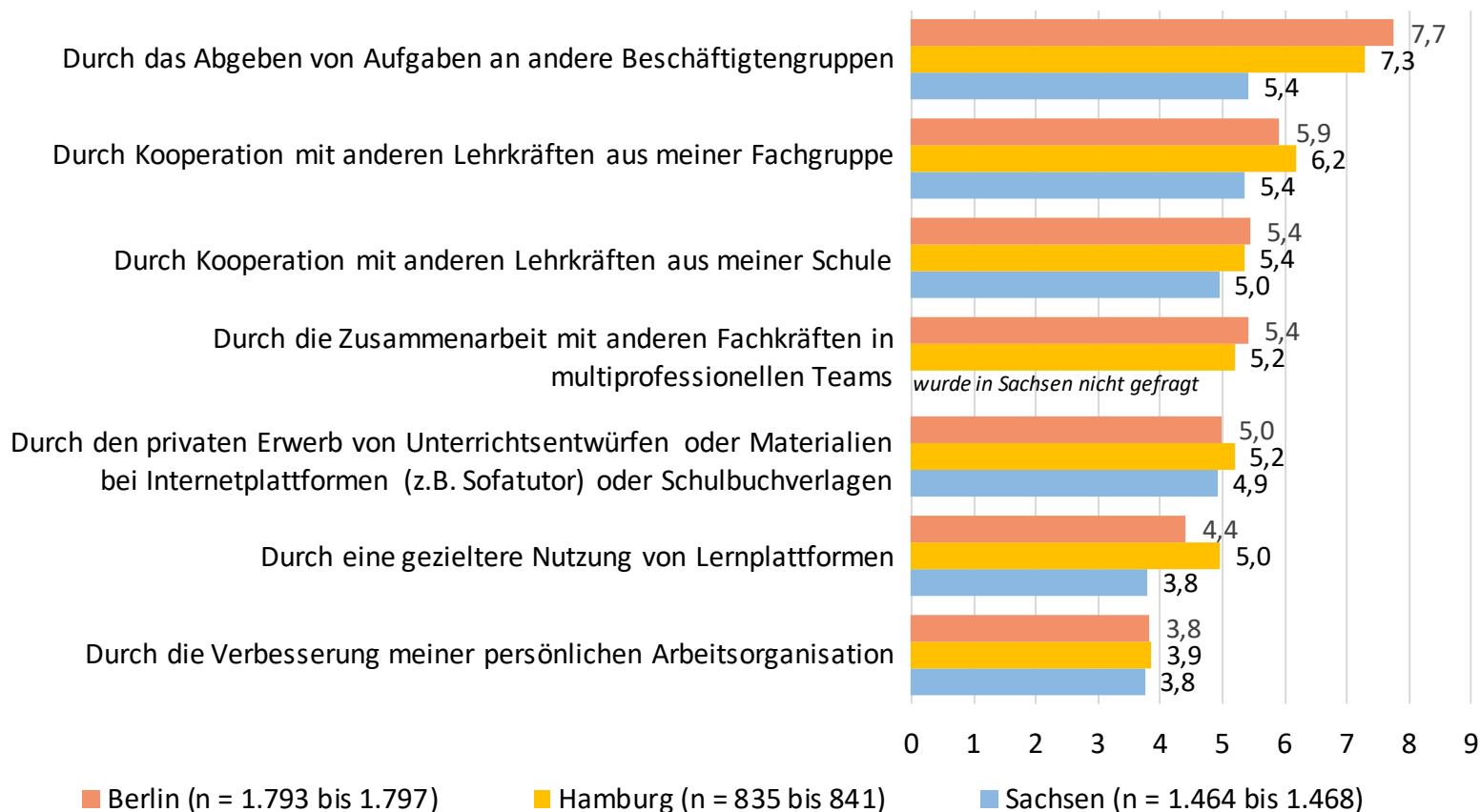
Alle Gruppen-Unterschiede signifikant **
Gruppen-Unterschiede nicht alle signifikant*

Durch den Lehrkräftemangel sind viele Lehrkräfte persönlich von einer unzulänglichen Personalausstattung betroffen

- An Schulen der Grundstufe fühlen sich 78% der Lehrkräfte dadurch (eher) stark beansprucht.
- An den anderen Schulformen auch nur etwas seltener:
 - Gemeinschafts- und Integrierte Sekundarschule 69%
 - Gymnasium 56%
 - Berufsbildende Schulen 54%

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Zeitersparnis

„Durch welche Aktivitäten sehen Sie persönliche Potenziale, für zeitliche Entlastung zu sorgen“
Berlin, Hamburg und Sachsen im Vergleich (Mittelwerte)

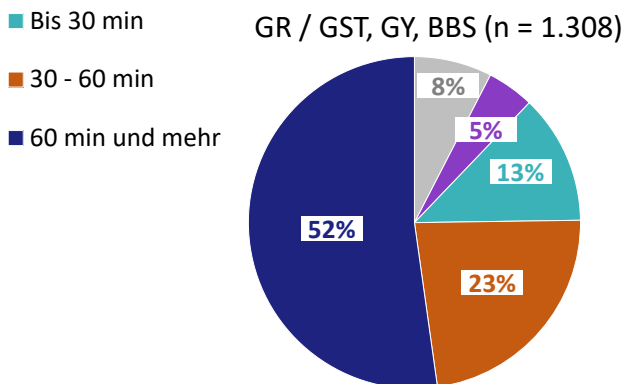
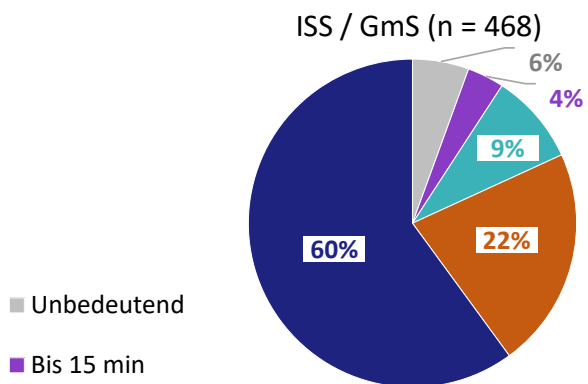


Lehrkräfte aus drei Bundesländern schätzen die Entlastungswirkungen einzelner Maßnahmen in gleicher Weise ein

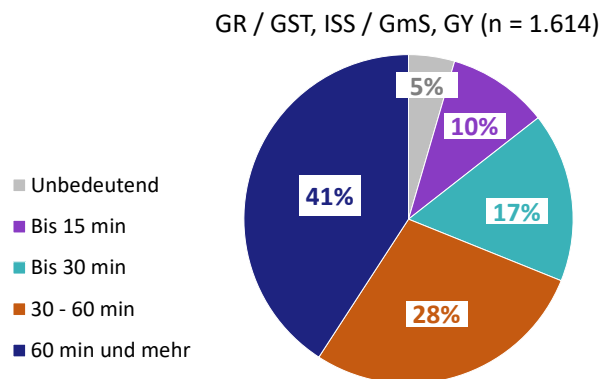
- Das größte Potenzial wird beim Abgeben von Aufgaben an andere Berufsgruppen gesehen
- Es folgen die intensive Kooperation mit Lehrkräften aus der eigenen Fachgruppe und der eigenen Schule
- Außerdem die Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften in Multi-Professionellen Teams

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Zeitersparnis

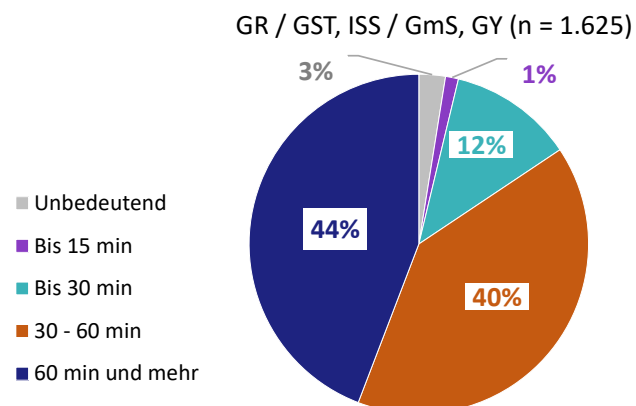
Einschätzung der zeitlichen Entlastung durch das Abgeben von Klassenführungsaufgaben an eine Schulasistenz



Einschätzung der zeitlichen Entlastung durch Aufgabenabgabe an eine Schulverwaltungsassistenz



Einschätzung der zeitlichen Entlastung durch Abgabe von Aufsichten an andere Beschäftigtengruppen

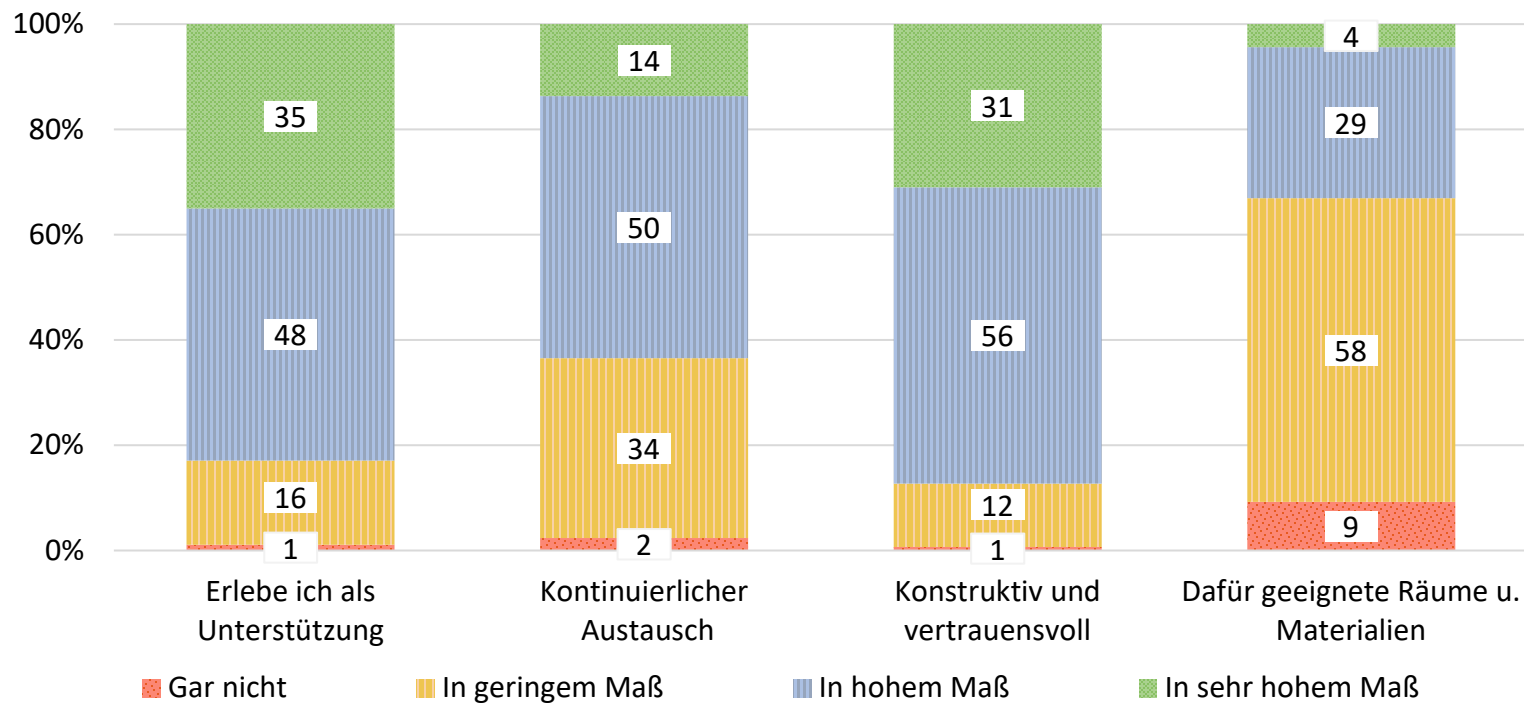


Lehrkräfte sehen beim Abgeben von Aufgaben an andere Berufsgruppen das größte Potenzial

- Abgabe von Klassenführungsaufgaben an eine Schulasistenz
 - 75% bis 82% halten 30 Minuten und mehr für möglich
- Abgabe von Aufgaben an eine Schulverwaltungsassistenz
 - 69% halten 30 Minuten und mehr für möglich
- Übernahme von Aufsichten durch andere Beschäftigtengruppen
 - 84% halten 30 Minuten und mehr für möglich

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Multi-Professionelle Teams

Zusammenarbeit in Multiprofessionellen Teams
alle Schulformen, in Prozent (n = 1.026 bis 1.032)*



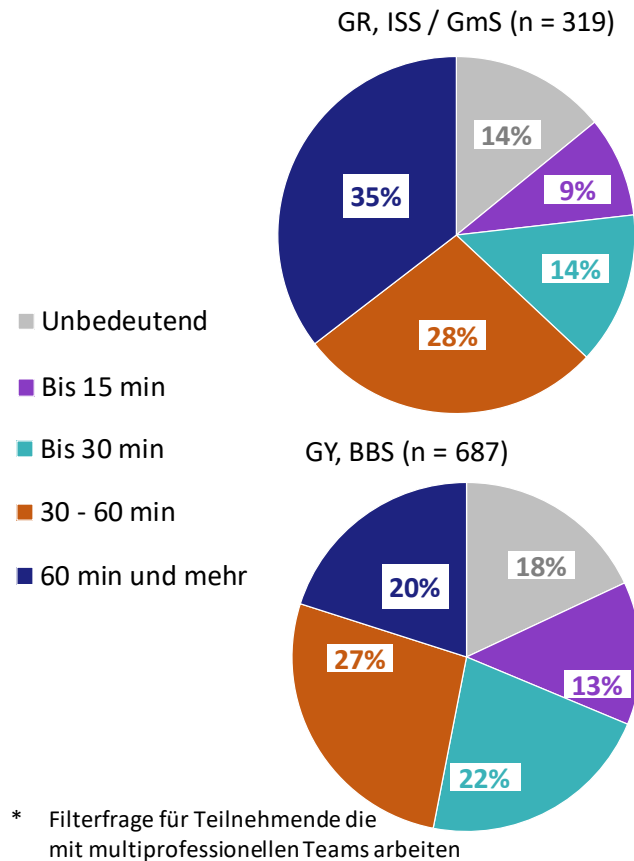
* Filterfrage für Teilnehmende die mit multiprofessionellen Teams arbeiten

Die Zusammenarbeit in Multi-Professionellen Teams (MPT) wird in (sehr) hohem Maß positiv erlebt

- Geeignete Räume und Materialien sind noch häufig ein Problem
- MPT kommen in Grundschulen Gemeinschafts-/Integrierten Sekundarschulen häufiger zum Einsatz

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Multi-Professionelle Teams

Einschätzung der zeitlichen Entlastung durch Aufgabenabgabe im multiprofessionellen Team

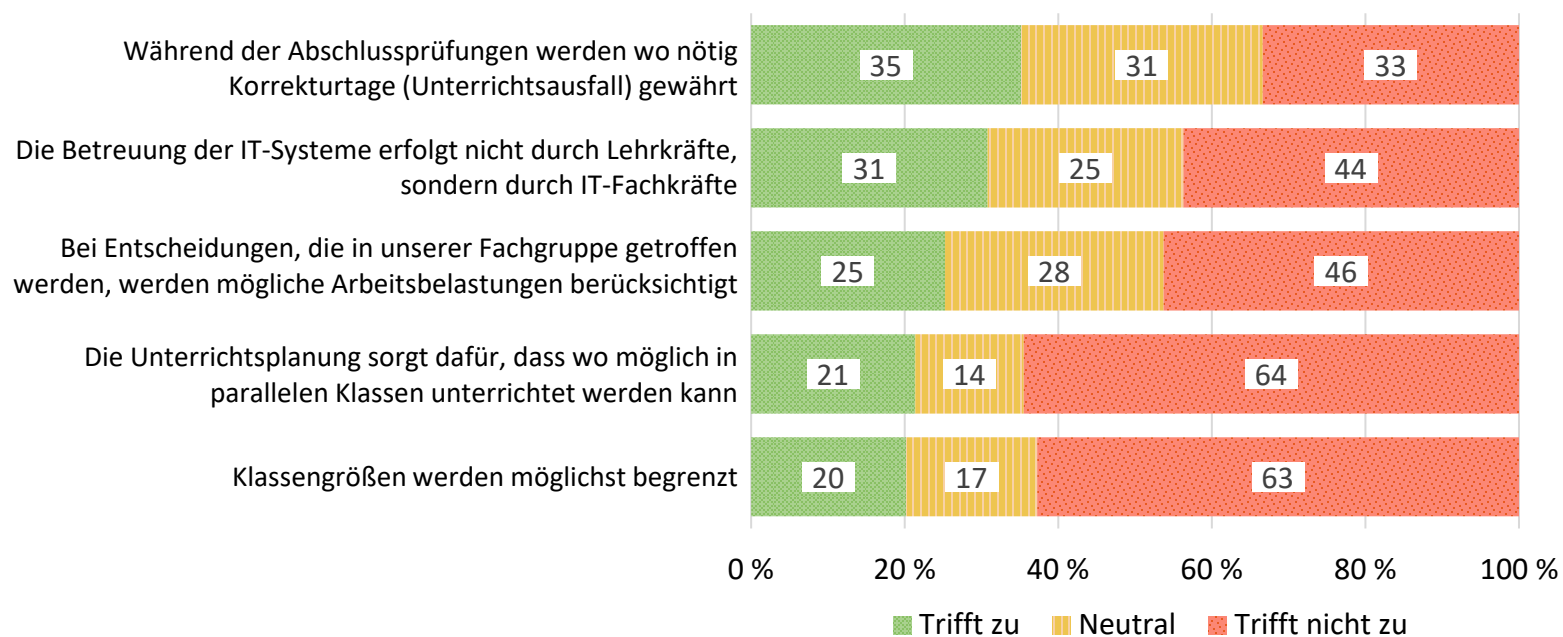


Die Zusammenarbeit in Multi-Professionellen Teams (MPT) wird in (sehr) hohem Maß positiv erlebt

- Dort wo MPT zum Einsatz kommen und Lehrkräfte auf eigenen Erfahrungen aufbauen können, wird die dadurch mögliche zeitliche Entlastung substantiell hoch eingeschätzt
 - 47% bis 63% halten 30 Minuten und mehr für möglich

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Schulebene

Maßnahmen an der eigenen Schule um Belastungen zu vermeiden oder in bestimmten Situationen zu entlasten in Prozent (n = 1.678 bis 1.793)

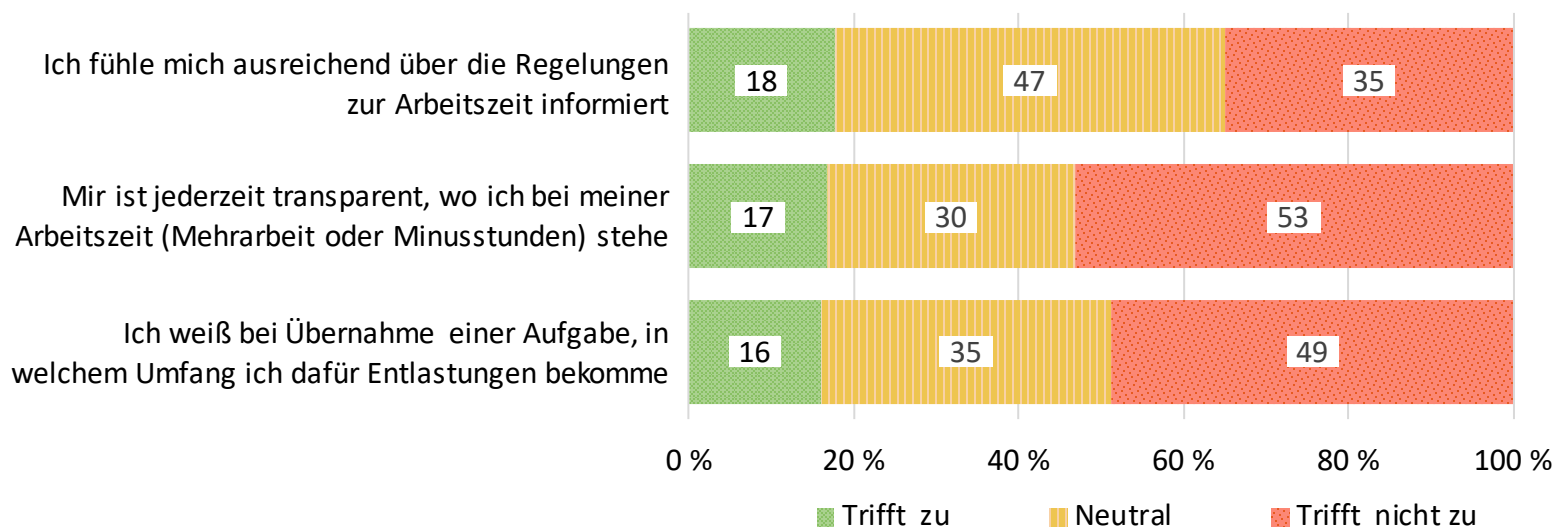


Es gibt weitere Entlastungsmaßnahmen auf Schulebene, die bestenfalls in nur jeder dritten Schule realisiert werden

- Korrekturtage während der Abschlussprüfungen
- Betreuung der IT-Systeme durch IT-Fachkräfte
- Fachgruppenentscheidungen hinsichtlich Arbeitsentlastung
- Unterricht in parallelen Klassen
- Begrenzung der Klassengröße

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeitregeln

Transparenz der Arbeitszeitregeln in Berlin
in Prozent (n = 1.798 bis 1.801)

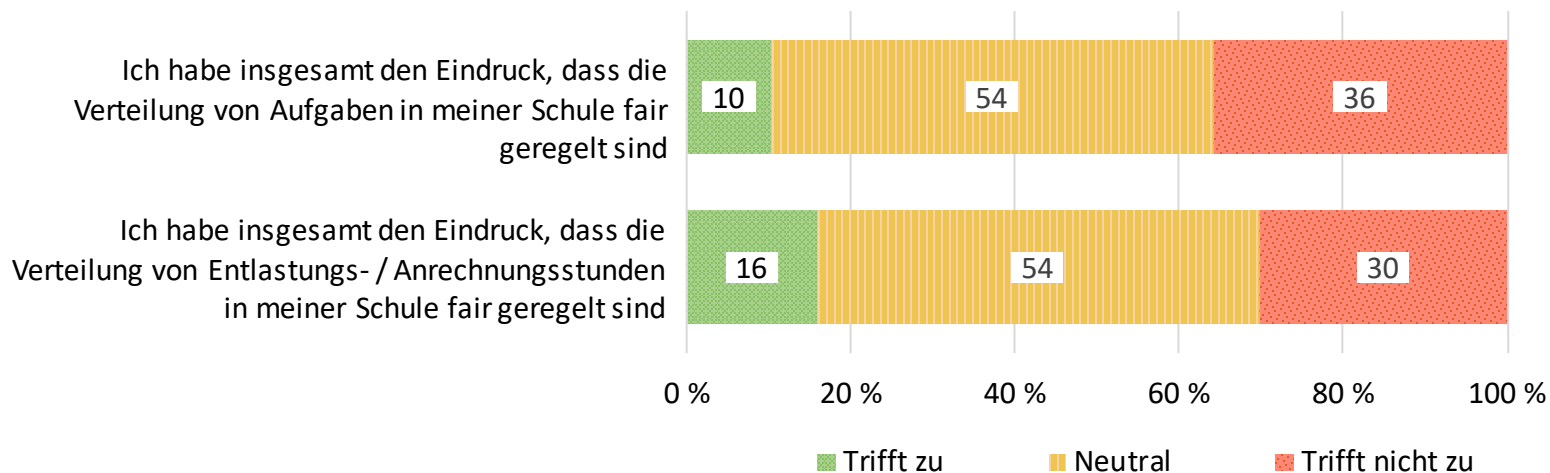


Bei der Information und Handhabung von Arbeitszeitregelungen könnte durch Transparenz und Planbarkeit noch viel Vertrauen gewonnen werden

- Nur 18% der Lehrkräfte fühlen sich über die sie betreffenden Arbeitszeitregelungen ausreichend informiert
- Über der Hälfte ist nicht transparent, ob sie Mehrarbeit geleistet haben oder sog. Minusstunden aufweisen
- Nahezu die Hälfte weiß nicht, in welchem Maße sie bei Übernahme einer zusätzlichen Aufgabe eine Entlastungen bekommen

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeitregeln

Handhabung der Arbeitszeitregelung in Berlin
in Prozent (n = 1.790 bis 1.795)

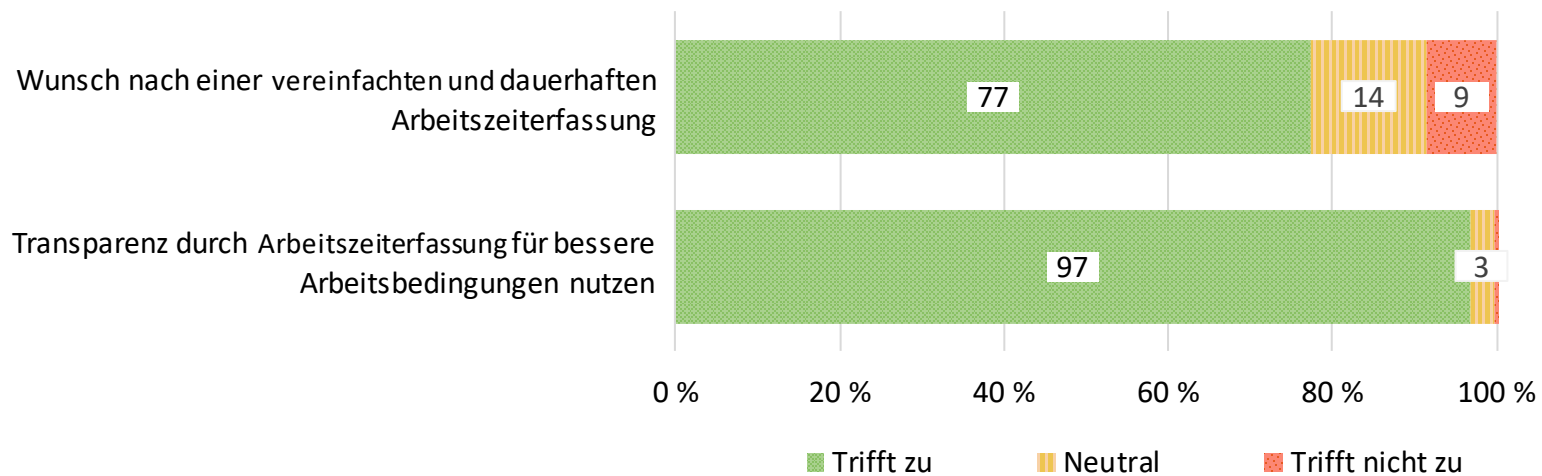


Bei der Information und Handhabung von Arbeitszeitregelungen könnte durch Transparenz und Planbarkeit noch viel Vertrauen gewonnen werden

- Nur 10% der Lehrkräfte haben den Eindruck, dass Aufgaben an ihrer Schule fair verteilt werden, 36% glauben das nicht
- Nicht viel besser steht es um die Verteilung von Entlastungsstunden: Nur 16% erkennen eine faire Verteilung an ihrer Schule, aber 30% bestreiten dies

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeiterfassung

Wunsch und Notwendigkeit der Arbeitszeitdokumentation in Berlin
in Prozent (n = 1.781 bis 1.790)



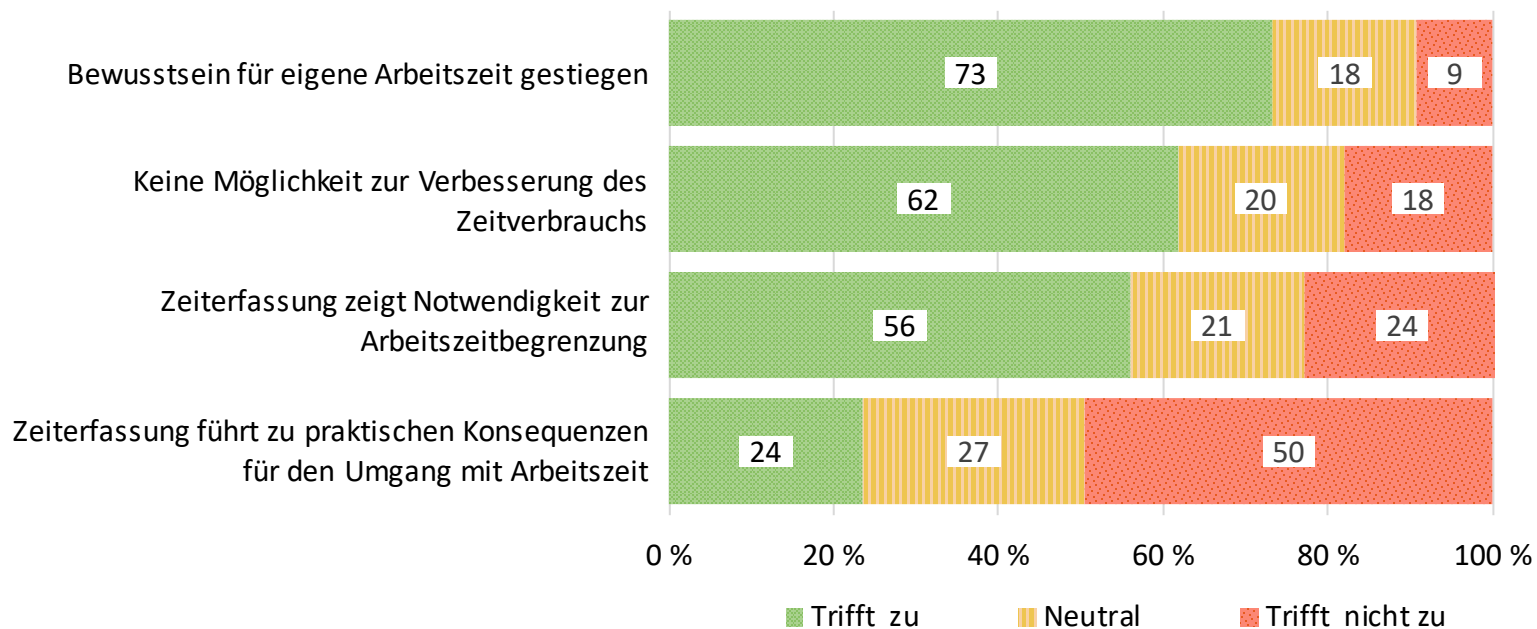
Studienteilnehmende haben ein Jahr lang Erfahrungen mit der Arbeitszeitdokumentation gemacht, Vor- und Nachteile erkannt, Einsichten gewonnen, persönliche Schlussfolgerungen gezogen

- 77% der Lehrkräfte sprechen sich für eine vereinfachte und dauerhafte Form der Zeiterfassung aus – bei 9% Ablehnung
- 97% der Lehrkräfte plädieren dafür, die durch die Arbeitszeiterfassung gewonnene Transparenz auch dazu zu nutzen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeiterfassung

Individuelle Bedeutung der Arbeitszeitdokumentation in Berlin

in Prozent (n = 1.781 bis 1.786)



Studienteilnehmende haben ein Jahr lang Erfahrungen mit der Arbeitszeitdokumentation gemacht, Vor- und Nachteile erkannt, Einsichten gewonnen, persönliche Schlussfolgerungen gezogen

- Insgesamt ist das Bewusstsein für die eigene Arbeitszeit gestiegen (73%)
- Nur ein Viertel konnte selbst praktische Konsequenzen ziehen – für 50% trifft dies nicht zu
- 62% sehen keine Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung ihres persönlichen Zeitverbrauchs
- Für 56% weisen ihre Erfahrungen auf die Notwendigkeit einer (arbeitspolitischen) Begrenzung von Arbeitszeiten hin

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeiterfassung

„Ich empfinde es als Genugtuung, durch die Arbeitszeiterfassung feststellen zu können, dass ich tatsächlich häufig Überstunden mache. Es ist sehr schade, dass man die Intensität und Arbeitsdichte (bis jetzt) nicht messen kann. Ich hoffe sehr auf eine rechtsverbindliche Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte und zwar bald.“ (GR)

Studienteilnehmende haben ein Jahr lang Erfahrungen mit der Arbeitszeitdokumentation gemacht, Vor- und Nachteile erkannt, Einsichten gewonnen, persönliche Schlussfolgerungen gezogen

„Danke für die Initiative! Es hat mir sehr geholfen, zu sehen, dass ich viel zu viel arbeite als Teilzeitkraft und unbedingt Aufgaben abgeben muss. Ich lerne jetzt, nein zu sagen.“ (GY)

„Die Arbeitszeitstudie hat mir sehr geholfen zu sehen, was ich jeden Tag leiste. Es hat mich auch klar erkennen lassen, dass wir sehr viel mehr schauen müssen, wo wir Arbeitsprozesse effizienter gestalten können, um unsere Ressourcen zu schonen und unsere Arbeitskraft dauerhaft zu erhalten. Ich bin trotz allem gern Lehrerin.“ (GY)

„Die Arbeitszeiterfassung ist ein sehr wichtiges Mittel, um Vorgesetzten und der Verwaltung zu zeigen, wo's wirklich brennt und dringend Besserungsbedarf notwendig ist.“ (BBS)

„Seit ich an der Zeiterfassung teilnehme, verfälsche ich leider die Aussage, da ich nun früher als sonst die Arbeit beiseitelege, schließlich sagt mir die Statistik in bisher jeder Woche, dass ich spürbar über der angepeilten Vollbeschäftigung von 40 Wochenstunden liege... ABER: Das ist wirklich OK - ich wünsche mir vielmehr, dass die Erfassung dauerhaft bleibt. Das wäre eine echt gute Garantie für eine gute Work-Life-Balance. Danke!“ (ISS/GmS)

5. Empfehlungen zur Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs

Berlin braucht weitere Lehrkräfte. Deshalb muss der Beruf so attraktiv werden, dass ihn aktive Lehrkräfte auch weiterempfehlen können – im Moment tun dies nur 20%

Zentrale Herausforderungen sind zu viele Aufgaben, Arbeitsdruck, ungünstige Arbeitszeiten und viele schulspezifische Herausforderungen (z.B. *schwierige Schüler*innen, Konflikte, große diverse Klassen*). Viele Lehrkräfte haben Schwierigkeiten am sozialen Leben teilzuhaben (Work-Life-Balance). Das macht den Beruf unattraktiv.

Es gibt umsetzbare Ideen zur Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufes mit z.T. hohem Potenzial:

1. **Abgeben von Aufgaben** an Schülernassistenten-, Schulverwaltungsassistenten-Kräfte oder IT-Fachkräfte sowie eine Unterstützung bei Aufsichten könnte die Wochenarbeitszeit substanziell verkürzen und helfen, Mehrarbeit abzubauen.
2. **Multi-Professionelle Teams stärken:** Die verstärkte Zusammenarbeit mit Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und Schülernassistenten ist nicht nur bildungspolitisch klug – MPT können auch Lehrkräfte entlasten.
3. **Schulorganisatorische Maßnahmen** mit Entlastungspotenzial: Das Unterrichten in parallelen Klassen oder Korrekturtag für Lehrkräfte bei Prüfungsphasen sowie eine intensivere Zusammenarbeit unter Lehrkräften.
4. **Klassen verkleinern:** Kleinere Klassen verbessern nicht nur die Unterrichtsqualität, sie reduzieren auch die Belastung der Lehrkräfte.
5. **Digitale Unterstützung nutzen:** Durch Ausbau und gezielten Einsatz digitaler Plattformen könnten Vorbereitungszeiten reduziert und Kooperationsmöglichkeiten gestärkt werden.
6. **Verbindliche Arbeitszeiterfassung:** Lehrkräfte begrüßen eine pragmatische Form der dauerhaften Arbeitszeiterfassung. Diese könnte helfen Arbeitszeit transparent zu machen, Überstunden sichtbar zu machen und zu begrenzen.

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