

Wohlbefinden und Gesundheit von Berliner Lehrkräften

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 schafften 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.

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, wieweit 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 nach und nach veröffentlicht.

Diese Ausgabe beschreibt mit Hilfe verschiedener Indikatoren den Gesundheitszustand der Lehrkräfte, um anschließend wichtige Risikofaktoren für Lehrkräfte zu identifizieren.

Inhalt

1	Gesundheit von Lehrkräften in Berlin ist gefährdet – große Anzahl der Lehrkräfte mit geringem Wohlbefinden und eingeschränkter Gesundheit.....	2
1.1	Arbeitszufriedenheit ist in Berliner Schulen unterdurchschnittlich und v.a. in der Grundstufe geringer als in früheren Studien	2
1.2	Wohlbefinden ist gering ausgeprägt, zwei Drittel der Berliner Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhter Gesundheitsgefährdung	3
1.3	Berliner Lehrkräfte übertreffen die hohe Burnout-Werte früherer Studien	4
1.4	Nur 44 Prozent der Lehrkräfte schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein, außerdem hohe Präsentismuswerte.....	5
2	Die spezifischen Arbeitsbedingungen von Lehrkräften stehen mit erhöhten Gesundheitsrisiken in engem Zusammenhang.....	7
2.1	38% der Lehrkräfte sehen sich gezwungen, sehr häufig ein ungesundes Arbeitstempo anzuschlagen	7
2.2	24% der Lehrkräfte haben keine Zeit mehr für ihre privaten Interessen und sind einem hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt	8
2.3	Aufgrund des hohen Arbeitspensums ergeben sich bei 16% der Lehrkräfte starke häusliche Konflikte, die mit erhöhten Gesundheitsrisiken assoziiert sind	8
2.4	46% haben zu viele außerunterrichtliche Aufgaben und erhöhte Gesundheitsrisiken	9
2.5	Lehrkräftemangel ist problemverschärfend für die Schulorganisation und erhöht die Gesundheitsrisiken	9
2.6	Respektlose Behandlung und Konflikte sind mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden.....	10
2.7	37% der Lehrkräfte mit starkem digitalen Stress haben ein signifikant geringeres Wohlbefinden und höhere psychische Erschöpfungswerte	11
3	Schlussfolgerungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Berliner Lehrkräften.....	12

1 Gesundheit von Lehrkräften in Berlin ist gefährdet – große Anzahl der Lehrkräfte mit geringem Wohlbefinden und eingeschränkter Gesundheit

Vor zwanzig Jahren beschloss die europäische Politik arbeitsbezogenen Stress gezielter zu bekämpfen. Seitdem richtet sich die Aufmerksamkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz verstärkt auf die psychischen Risiken bei der Arbeit und die Verantwortung von Organisationen, diese zu identifizieren und ihnen mit angemessenen Maßnahmen präventiv zu begegnen. Die zwischenzeitlichen Fortschrittsberichte zeigen, dass sich Organisationen allgemein schwertun, einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu etablieren. Dies gilt auch für die Schulen.

Die Gesundheit von Beschäftigten wird nicht nur durch die Arbeitsbedingungen beeinflusst, sondern auch durch das persönliche Verhalten, die Lebensbedingungen und gesellschaftliche Institutionen. In diesem Arbeitspapier stehen jedoch die Gesundheitsrisiken aufgrund des mentalen Stresses, denen Lehrkräfte bei der Arbeit ausgesetzt sind, im Zentrum.

Ein präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung von Arbeitgebern dar, sondern liegt auch in deren Eigeninteresse. Denn durch die Verringerung psychosozialer Belastungen lassen sich Nebenwirkungen wie Krankheitsausfälle und Produktivitätsverluste vermeiden. Im Bildungsbereich erhöht sich die Kontinuität des Unterrichts und die Bildungsqualität. Gesunde und zufriedene Lehrkräfte können leichter eine positive Beziehungsqualität zu den Schülerinnen und Schülern aufbauen und ein motivierendes Lernumfeld schaffen. Zudem erhöht eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung die Attraktivität des Lehrberufs und die langfristige Mitarbeiterbindung, was die Stabilität und Kultur von Schule nachhaltig stärken würde.

In diesem Arbeitspapier sollen die Gesundheitssituation in Berliner Schulen analysiert werden und exemplarisch Einflussfaktoren identifiziert werden, die mit erhöhten Gesundheitsrisiken im Zusammenhang stehen. Sie bieten Ansatzpunkte zur Verbesserung, die abschließend benannt werden sollen.

Zur Analyse von Gesundheitsrisiken haben sich im europäischen Arbeits- und Gesundheitsschutz vier Arten von Indikatoren etabliert ([LINK](#)): Erstens werden selbstberichtete Gesundheitsprobleme (z.B. Schlafprobleme, Burnout) sowie das Wohlbefinden (Well-being) herangezogen, um den Gesundheitszustand zu beschreiben. Zweitens dienen subjektive Einschätzungen zur Intensität und Dauer von wahrgenommenen Belastungen und Stress (z.B. Arbeit am Wochenende; Störungen bei der Arbeit; digitale Stress) der Identifizierung von Risikofaktoren. Drittens fungieren

die Einschätzung eigener Arbeitsfähigkeit (Work ability) sowie viertens die Arbeitszufriedenheit als Gesundheitsindikatoren. Wir konnten in unserer Umfrage Variablen aus drei dieser vier Arten einsetzen, für die Arbeitsfähigkeit fehlte die Zeit. Allerdings sind die Indikatoren weitgehend austauschbar, denn wenn es klare Zusammenhänge zwischen Risikofaktoren bei der Arbeit und Gesundheit der Beschäftigten gibt, dann müssen sich diese in allen Variablen mehr oder weniger stark niederschlagen. Und das tun sie auch, auch wenn dies in diesem Papier nicht gesondert ausgewiesen wird. Sie würden sonst nicht berichtet.

Im Folgenden werden zunächst die Indikatoren und das damit erhobene Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte vorgestellt. Im Anschluss geht es dann um Zusammenhänge, die sich auf die zentralen Risikofaktoren für die Gesundheit von Lehrkräften auswirken.

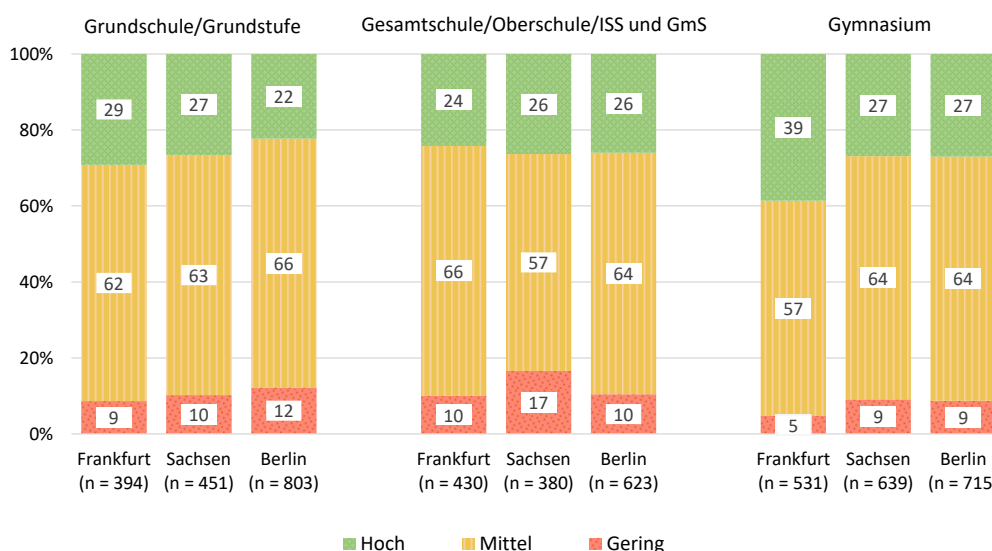
1.1 Arbeitszufriedenheit ist in Berliner Schulen unterdurchschnittlich und v.a. in der Grundstufe geringer als in früheren Studien

Die Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Indikator für das Wohlergehen der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Sie bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Mitarbeiter ihre Arbeit schätzen und stellt ein im Zeitverlauf relativ stabiles Merkmal dar. Arbeitszufriedenheit ist eng mit Motivation, Engagement, Leistung und Mitarbeiterbindung verbunden. Im Bildungsbereich hat die Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften auch Auswirkungen auf die Qualität des Unterrichts und damit auf den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler.

In Deutschland wurde im Durchschnitt aller Berufe im Sozioökonomischen Panel im Jahr 2019 ein Mittelwert von 7,1 erreicht ([LINK](#)). Die Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften lag in allen unseren Umfragen für alle Schulformen immer darunter. In Berlin wird im Jahr 2023 ein Wert von 6,3 erreicht. Für den Vergleich muss die Verteilung der Schulformen im Sample beachtet werden, da es leichte Unterschiede zwischen ihnen gibt. Die Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte aus Grundschulen (6,1) in Berlin ist signifikant geringer als die aus dem Gymnasium (6,4) oder der beruflichen Schule (6,6).

Bilden wir drei Gruppen der Arbeitszufriedenheit, dann zeigt sich, dass Lehrkräfte in der Grundstufe (Grundschule und Gemeinschaftsschule bis Klasse 6) in Berlin einer geringeren Arbeitszufriedenheit aufweisen als Grundschullehrkräfte vor der Pandemie in

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



Frankfurt 2020 und zum Ende der Pandemie in Sachsen 2022.

Kaum Unterschiede lassen sich im Sekundarbereich der vergleichbaren Schulformen Gesamtschule (Frankfurt), Oberschule (Sachsen) und Integrierte Sekundarschule (ISS) und Gemeinschaftsschule (GmS) (Berlin) feststellen. Im Gymnasium sieht es so aus, als gäbe es eine deutlich höhere Zufriedenheit vor der Pandemie als nach der Pandemie. Aber vielleicht liegt es einfach daran, dass Sachsen und Berlin exakt die gleiche – niedrigere – Arbeitszufriedenheit aufweisen.

1.2 Wohlbefinden ist gering ausgeprägt, zwei Drittel der Berliner Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhter Gesundheitsgefährdung

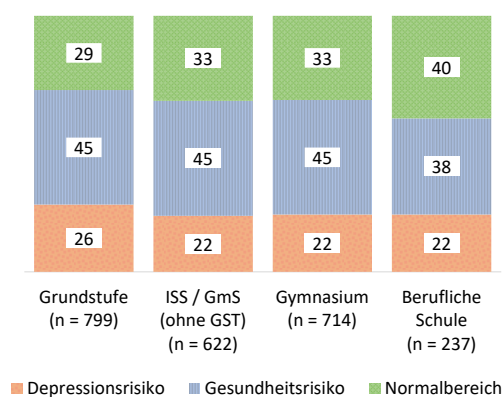
Mit der verstärkten Aufmerksamkeit für die Bedeutung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist das Konzept des Wohlbefindens (Wellbeing) entwickelt worden. Es bezieht sich auf das Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO), welche Gesundheit nicht als Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung, sondern als vollständiges körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden versteht. Anders als die Arbeitszufriedenheit, die primär auf die beruflichen Aspekte fokussiert, bietet Wohlbefinden einen umfassenderen Blick auf die Wirkung der Arbeit auf die psychische und physische Gesundheit, die Lebensqualität und die Work-Life-Balance von Einzelnen.

Gemessen wird das Wohlbefinden mit einem psychometrischen Screening-Verfahren, das von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) entwickelt worden ist (WHO5) ([LINK](#)). Das Instrument besteht aus fünf einfachen Fragen, die positive Aspekte des Wohlbefindens ansprechen, wie z.B. Aktivität, Interesse, Freude und Optimismus. Jede Frage wird auf einer 6-Punkte-Skala bewertet, wobei 0 zu keinem Zeitpunkt und 5 die ganze Zeit bedeutet. Die Fragen werden zu einem Index verarbeitet, der Werte zwischen 0 und 100 erreichen kann. WHO5 wird oft als Screening-Instrument verwendet, um Personen zu identifizieren, die einem erhöhten Gesundheitsrisiko (v.a. Depressions- oder Angstzustände) ausgesetzt sind. Ein WHO5 von mehr als 50 Punkten gilt als zufriedenstellende bis sehr gute Gesundheit, bei unter 50 Punkten wird von einer eingeschränkten Gesundheit ausgegangen, bei Werten unter 28 Punkten ist die Wahrscheinlichkeit einer Depression hoch ([LINK](#)). WHO5 hat sich als zuverlässig und gültig in verschiedenen Kontexten und Populationen erwiesen.

Im repräsentativen *European Working Conditions Survey 2021* ([EWCS](#)) wird der WHO5 eingesetzt und entlang der oben beschriebenen Dreiteilung Gruppen gebildet (*depression, at risk, normal*) – woran wir uns im Folgenden orientieren. Der EWCS hat für die Erwerbstätigen in Deutschland (n = 4.100) einen WHO5 Indexwert von 64 ermittelt. Die Berliner Lehrkräfte weisen 41,3 Punkte auf und befinden sich damit als Gruppe im Bereich von Beschäftigten mit einem er-

höhten Gesundheitsrisiko. Ein gutes Drittel der Berliner Lehrkräfte (33%) befinden sich davon im Normalbereich, 44% im Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos und sogar 23% im Bereich mit erhöhtem Depressionsrisiko. Das sind erschreckende Werte, die zeigen, dass die Arbeitsbedingungen den Lehrkräften langfristig zu viel Energie abverlangen.

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



* Grundstufe unterscheidet sich signifikant von ISS/GmS und BBS

Es gibt Unterschiede zwischen den Schulformen. In der Grundstufe ist der Anteil der Lehrkräfte mit erhöhtem Gesundheits- bzw. Depressionsrisiko signifikant höher als an ISS/GmS (ohne Grundstufe) oder der Beruflichen Schule. Der Unterschied zum Gymnasium wird nicht signifikant.

Vermutlich stehen die Berliner Ergebnisse zum Wohlbefinden unter Lehrkräften für die Situation in ganz Deutschland. Neben den Berliner Werten von 33% der Lehrkräfte im Normalbereich befinden sich in der aktuell ebenfalls in Auswertung befindlichen Umfrage in Hamburg 2024 im Sekundarbereich 34%, in Sachsen 2022 29% (Oberschule) bzw. 33% (Gymnasium) der Lehrkräfte im Normalbereich. In der Grundschule in Sachsen 2022 war der Normalbereich mit 21% sogar noch kleiner als in Berlin.

1.3 Berliner Lehrkräfte übertreffen die hohe Burnout-Werte früherer Studien

Seit unserer Frankfurter Studie (2020) erheben wir den Grad der psychischen Erschöpfung mit dem *Personal Burnout* aus dem *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI). Das CBI konzentriert sich anders als der

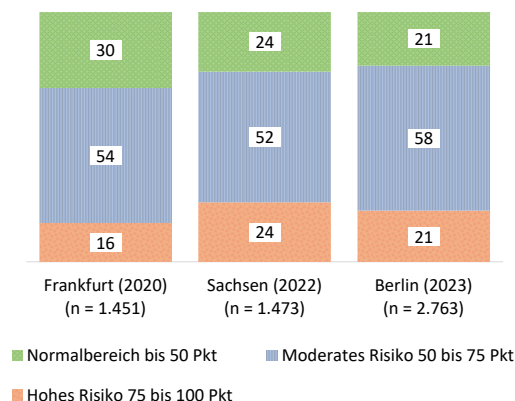
Maslach-Burnout Indicator (MBI) ausschließlich auf den Aspekt der psychischen Erschöpfung. Die Werte sind nicht direkt vergleichbar, sie liegen beim *Personal Burnout* (CBI) etwas höher als beim MBI.

Auch 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 ([LINK](#)). 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*). Zu betonen ist jedoch, dass es sich wie beim WHO5 um ein Screening-Instrument handelt, welches Gefährdungen anzeigt, aber keine medizinischen Diagnosen stellen kann.

Auch das CBI weist Lehrkräfte mit einem deutlich erhöhten Burnout-Risiko als andere Berufsgruppen aus. Während 2012 der Vergleichswert von repräsentativen Erwerbstätigen bei 42 Punkten lag, wird dieser Wert von Lehrkräften regelmäßig überschritten. In Berlin 2023 wird wie in Sachsen 2022 im Mittel ein Burnout-Wert von etwa 60 Punkten erreicht. Der Wert scheint sich in den letzten Jahren erhöht zu haben. Dies zeigt auch die Aufteilung in drei Gruppen. Etwa die Hälfte der Lehrkräfte befinden sich demnach im Bereich eines moderaten Burnout-Risikos in Sachsen (52%) und Berlin (58%), 24% bzw. 21% im Bereich eines erhöhten Gesundheitsrisikos. In Berlin liegen nur noch 21% im günstigsten Bereich von bis zu 50 Burnout-Punkten.

Was könnte eine Erhöhung des Burnout-Wertes begründen? Erstens gibt es einen allgemeinen Trend, dass sich die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU) durch psychische und physische Erschöpfung erhöht hat (Meyer et al. 2021, S. 502). Dabei werden Frauen länger krankgeschrieben als Männer und das Erkrankungsrisiko steigt mit dem Alter. Berufe aus der Erziehungswissenschaft gehören zu den zehn Berufsgruppen mit den meisten AU-Tagen ([LINK](#)). Dieser allgemeine Trend dürfte auch Lehrkräfte betreffen und könnte einen Teil des Anstiegs begründen. Zweitens ist es darüber hinaus natürlich möglich, dass es sich um eine Besonderheit dieser beiden Bundesländer handelt.

Burnout (CBI)
in verschiedenen Lehrkräfte-Befragungen



Drittens wäre es denkbar, dass wir mit der Abfrage eine gewisse Erschöpfung in der Folge der Corona-Pandemie erfasst haben. Denn dieser Krise folgten mit dem Ukraine-Krieg und den deshalb in die Klassen zu integrierenden Kindern sogleich die nächste Herausforderung.

Unabhängig von diesen alternativen Erklärungen sind die wichtigsten Faktoren für psychische Erschöpfung bei Lehrkräften ihre Arbeitsbedingungen und fehlende Erholungsmöglichkeiten. Hier wäre anzusetzen, um die Situation zu entspannen.

1.4 Nur 44 Prozent der Lehrkräfte schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein, außerdem hohe Präsentismuswerte

Auch wenn psychische Belastungen in der Schule eine dominierende Rolle spielen, sind körperliche Einschränkungen nicht unbedeutend. Um uns nicht ganz auf die psychische Gesundheit zu beschränken, stellen wir eine einfache Frage nach dem aktuellen Gesundheitszustand (*Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?*). Bei dieser Frage können auch die bei Lehrkräften verbreiteten Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder andere Beeinträchtigungen einbezogen werden. Die Frage wird auch bei der repräsentativen Befragung durch den *Index Gute Arbeit* gestellt. Daher ist bekannt, dass im Jahr 2023 von allen Beschäftigten in Deutschland 60% ihren Gesundheitszustand als *gut* oder *sehr gut* eingeschätzt haben.

Die Situation stellt sich in Berlin 2023 deutlich ungünstiger dar: Nur 44% schätzen ihren Gesundheitszustand subjektiv als *gut* oder *sehr gut* ein, 35% für zufriedenstellend, 21% halten ihn für *weniger gut* oder *schlecht*. Der Anteil mit weniger guter oder schlechter Einschätzung ihres Gesundheitszustandes

weicht kaum von der Situation in Sachsen 2022 (22%) ab, lag jedoch bei den Lehrkräften in Frankfurt kurz vor der Pandemie 2020 nur bei 14%.

Anders als in Sachsen 2022 und Frankfurt 2020 korreliert *Gesundheitszustand* in Berlin nicht mit dem *Alter* und erneut ist die Korrelation mit *Geschlecht* sehr schwach. In den Daten haben sich jedoch die *Arbeits- und Berufszufriedenheit* und natürlich die Gesundheitsindikatoren *WHO5* und *Burnout (CBI)* als wesentlich bedeutsamer gezeigt. Lehrkräfte, die mit ihrer Arbeitssituation unzufriedener sind oder ihre Berufswahl bereuen, bewerten ihre Gesundheitssituation signifikant schlechter.

Die Corona-Pandemie hat bei allen Erwerbstätigen zu einer temporären Veränderung beim *Präsentismus* geführt. Wie steht es damit heute in Berlin? Mit *Präsentismus* ist gemeint, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Arbeit kommen, obwohl sie eigentlich krank sind. Präsentismus kann negative Folgen haben, einmal für die Betroffenen, wenn sich ihre Krankheit durch das Arbeiten weiter verschlimmert oder es deshalb zu Fehlern oder Unfällen kommt, zum anderen auch für ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, ihren Klientinnen und Klienten, Kundschaft usw. Präsentismus muss aber keineswegs immer negative Folgen haben, da es auch Krankheiten gibt (z. B. Rückenbeschwerden, psychische Erkrankungen), bei denen ein Weiterarbeiten gesundheitsförderlich sein kann. Es wäre jedenfalls nicht richtig, pauschal mit erhobenem Zeigefinger an dieses Thema heranzugehen, da die Gründe der Beschäftigten äußerst vielfältig sind und eine Bewertung des Verhaltens keine eindeutige Richtung hat ([LINK](#)). Präsentismus ist höher, „wenn die Betriebskultur problematisch ist, Beschäftigte unter einer hohen Arbeitsbelastung leiden und wenn die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes groß ist.“ (*DGB-Index Gute Arbeit 2022*) Aber eine große Rolle spielt offenbar auch das eigene Berufsverständnis und die selbst empfundene Verpflichtung, z. B. wie bei Lehrkräften gegenüber den Schülerinnen und Schülern.

Die Standardfrage zum Präsentismus fragt danach, an wie vielen Tagen, an denen sie gearbeitet hat, sich die befragte Person richtig krank gefühlt hat. Es ist damit also keineswegs entschieden, ob ein Arzt oder eine Ärztin sie auch arbeitsunfähig geschrieben hätte.

Lehrkräfte haben gegenüber dem repräsentativen Durchschnitt aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern jedenfalls einen deutlich höheren Anteil an solchen Arbeitstagen. Während in Berlin 70% der Lehrkräfte an fünf oder mehr Tagen sich beim Arbeiten krank fühlen, waren es im Bundesdurchschnitt aller Berufe 2023 nur 43%. Auf der anderen Seite sagen nur etwa 9% der Lehrkräfte in Berlin, dass sie sich niemals

krank fühlen, wenn sie bei der Arbeit sind – bei der repräsentativen Beschäftigtenbefragung *Index Gute Arbeit* 2023 sind es im Durchschnitt mit 39% vier Mal so viele. Das verwundert aber auch nicht, wenn wir in Erinnerung rufen, wie groß die Unterschiede bei *Wohlbefinden*, *Burnout* und *Gesundheitszustand* zwischen Lehrkräften und den anderen Berufen sind.

Bei allen Erwerbstätigen hat die Corona-Pandemie im *DGB-Index* zwischenzeitlich eine deutliche Veränderung bewirkt: Es gab einen starken Anstieg der Gruppe, die gar nicht zur Arbeit ging, wenn sie sich krank fühlte, von 35% (2019) auf 52% (2021). Inzwischen ist die Pandemie vorbei und die Zahlen haben sich wieder dem Wert von 2019 angenähert.

Der Anteil der Lehrkräfte, die nicht zur Arbeit gehen wenn sie sich krank fühlen, hat sich gegenüber der Zeit vor der Pandemie (Frankfurt 2020) eigentlich nicht verändert. In Berlin sind es derzeit 9%. Insgesamt finden wir in den drei Lehrkräfte-Studien eine sehr ähnliche Verteilung vor. Präsenz-trotz-Krankheitsgefühl-Tage hatten Lehrkräfte in Berlin im Mittel 10,6 Tage (weibliche Lehrkräfte 10,9; männliche 9,4),

ähnlich wie in Sachsen (10,8) und etwas mehr als in Frankfurt 2020 (9,5).

Präsentismus steht bei Lehrkräften in einem sehr starken negativen Zusammenhang mit dem Arbeitszufriedenheit und dem Gesundheitsempfinden: Lehrkräfte mit einem *Wohlbefinden* im Normalbereich fühlen sich an 7 Tagen pro Jahr bei der Arbeit krank, bei Lehrkräften im Bereich mit Depressionsrisiko sind es mit 16,7 mehr als doppelt so viel Tage. Lehrkräfte, die ihren *Gesundheitszustand* als sehr gut beschreiben, fühlen sich im Mittel 4,5 Tage, Lehrkräfte mit schlechtem Gesundheitszustand sogar 26 Tage im Jahr bei der Arbeit richtig krank.

Ähnlich ist es beim *Burnout*, also bei psychischer Erschöpfung: Wer einen sehr günstigen Burnout-Wert (CBI) von unter 50 Punkten hat, fühlt sich an 4,8 Arbeitstagen, Lehrkräfte mit einem Burnout-Wert von mehr als 75 Punkten an 18 Arbeitstagen richtig krank. Diese Zusammenhänge haben wir mit fast gleichen Werten auch in Sachsen und Frankfurt bereits so gefunden.

**Anzahl der Tage in den letzten 12 Monaten,
an denen man gearbeitet hat, obwohl man sich richtig krank fühlte (Präsentismus)**

	DGB Index Gute Arbeit 2019 (n = 6.501)	DGB Index Gute Arbeit 2021 (n = 6.407)	DGB Index Gute Arbeit 2023 (n = 6.123)	Frankfurter Lehrkräfte 2020 (n = 1.388)	Sachsens Lehrkräfte 2022 (n = 1.428)	Berlin Lehrkräfte 2024 (n = 2.304)
	Alle Berufe			Lehrkräfte		
Kein Mal	35%	52%	39%	11%	9%	9%
1 bis 2 Tage	4%	3%	9%	9%	7%	10%
3 bis 4 Tage	18%	13%	8%	11%	10%	11%
5 bis 6 Tage	11%	8%	13%	21%	20%	18%
7 bis 10 Tage	15%	11%	13%	24%	25%	24%
11 bis 20 Tage	10%	7%	9%	17%	11%	12%
mehr als 20 Tage	7%	10%	8%	8%	17%	16%

2 Die spezifischen Arbeitsbedingungen von Lehrkräften stehen mit erhöhten Gesundheitsrisiken in engem Zusammenhang

In der europäischen Berichterstattung zu Entwicklungen in der Arbeitswelt wurden als allgemeine Hauptursachen für psychische Belastungen herausfordernde Arbeitsbedingungen identifiziert. Dazu zählen in erster Linie eine hohe Arbeitsbelastung, lange Arbeitszeiten, eingeschränkte Autonomie bei der Arbeit, fehlende soziale Unterstützung sowie der Einfluss von schnellem Organisationswandel ([LINK](#)). Der Bericht des *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* [ESENER](#) für den Bildungsbereich von 2022 stellt zudem die Herausforderungen, mit schwierigen Schülerinnen und Schülern und deren Eltern umzugehen, den hohen Arbeits- und Zeitdruck, sowie die Beanspruchungen durch die Digitalisierung als besondere Risikofaktoren in Bildungsbereichen heraus.

Im Folgenden soll der Einfluss von bestimmten Arbeitsbedingungen der Berliner Lehrkräfte auf ihre Gesundheitssituation analysiert werden. Dabei werden Einflussfaktoren präsentiert, die bei der Zusammenhangsanalyse durch besonders starke statistische Zusammenhänge mit Wohlbefinden (*WHO5*) und der psychischen Erschöpfung (*Burnout CBI*) aufgefallen sind. Da beide Variablen als Index von 0 bis 100 Punkten berechnet werden, stellen wir die Ergebnisse dieser gegensätzlichen Indikatoren jeweils in einer Abbildung dar, um zu dokumentieren, wie sehr sich beide wechselseitig bestätigen.

In Arbeitspapier Nr. 11 wird dann die Rolle der eingangs erwähnten allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Attraktivität des Berufes analysiert.

2.1 38% der Lehrkräfte sehen sich gezwungen, sehr häufig ein ungesundes Arbeitstempo anzuschlagen

Das Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte (Deputatsystem) delegiert die Verantwortung für die Erfüllung der zahlreichen Aufgaben und die Einhaltung der Arbeitszeit auf die Lehrkräfte selbst. Sie müssen also ihr persönliches Arbeitspensum und ihr Arbeitstempo individuell regulieren. Bei der Umfrage wurde angenommen, dass Lehrkräfte damit in einen Konflikt geraten zwischen der Fülle an Aufgaben und der begrenzt verfügbaren Zeit. Zudem gehen wir davon aus, dass Beschäftigte ein Gespür für das Pensum haben, das sie ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit in etwa leisten können. Die Auswertung zeigt, dass sich viele Lehrkräfte offenbar gezwungen sehen, ein die Gesundheit gefährdendes Arbeitstempo einzugehen.

Ein vom Interesse am beruflichen Erfolg geleitetes Verhalten, bei dem man sich selbst gewissermaßen dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet, wird auch als *interessierte Selbstgefährdung* diskutiert. Jedoch wird das Verhalten sowohl bei Selbständigen als auch bei abhängig Beschäftigten, die im Rahmen von Zielvereinbarungen handeln, mit ökonomischen Motiven begründet. Bei Lehrkräften dürfte die Selbstgefährdung aus dem intrinsischen Motiv erwachsen, den Schülerinnen und Schülern gerecht werden zu wollen. Denn das Gehalt ist nicht davon abhängig.

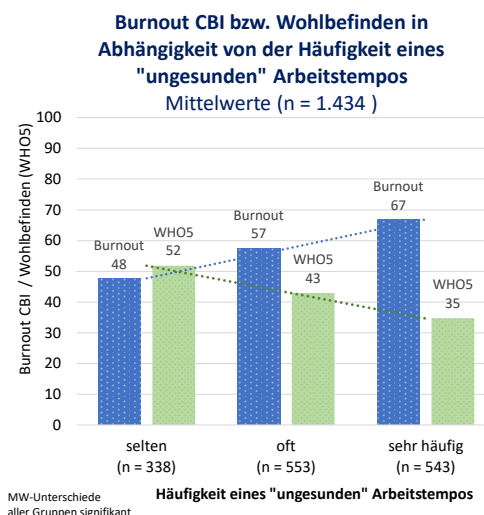
Die Auswertung basiert auf der Variablen *Häufigkeit ungesunden Arbeitstempos*. Sie besteht aus drei Antworten auf den folgenden Halbsatz: *Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, ...*

... das Sie als belastend empfinden?

... von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht guttut?

... das Sie langfristig nicht durchhalten können?

Die Zusammenhangsanalysen ergeben signifikante Unterschiede zwischen allen Gruppen sowohl hinsichtlich Wohlbefinden als auch bei Burnout (CBI). Vergleichswerte aus früheren Studien liegen nicht vor.



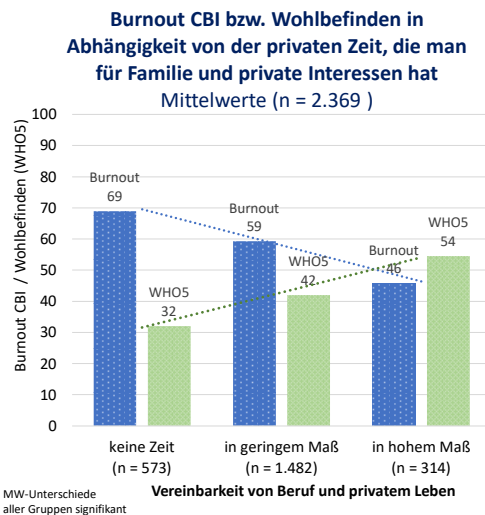
Nur 24% der Lehrkräfte müssen *selten* ein ungesundes Arbeitstempo bewältigen, das sie langfristig nicht durchhalten könnten. Sie weisen ein Wohlbefinden von 52 und einen Burnout-Wert von 48 Punkten auf –

also Werte nahezu im Normalbereich. Während andererseits 39% der Lehrkräfte *oft* und 38% *sehr häufig* ein ungesundes Arbeitstempo bewältigen müssen. Sie weisen ein signifikant niedriges Wohlbefinden und höhere Burnout-Werte auf – werden also einem höheren bzw. dem höchsten Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Die Unterschiede sind signifikant und bedeutsam (17 Punkte bei WHO5, 19 Pkt. bei Burnout).

2.2 24% der Lehrkräfte haben keine Zeit mehr für ihre privaten Interessen und sind einem hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt

Während sich das Arbeitstempo auf die Arbeitsanforderungen bezieht, die in einem bestimmten Zeitraum erledigt werden müssen, geht es bei der *Vereinbarkeit* um das Problem der Entgrenzung der Arbeitszeit. Aufgrund des Umfangs der Aufgaben bleibt zu wenig Zeit für die eigene Familie, Partnerschaften oder private Interessen.

Vereinbarkeit wird mit einer Frage *Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?* erhoben, die normalerweise mit vier Antwortoptionen belegt ist. Die Option *in sehr hohem Maße* haben nur 5 Personen gewählt, weshalb diese Gruppe der Option *in hohem Maße* zugeschlagen worden ist.



24% der Lehrkräfte gaben an, keine Zeit für ihre privaten Interessen mehr zu haben (*Nein*). Sie weisen bei beiden Indikatoren das höchste Gesundheitsrisiko auf. Im mittleren Segment haben 63% der Befragten noch *in geringem Maß* Zeit für private Interessen und geben mittlere Werte für Wohlbefinden und Burnout an. Nur 13% haben in hohem Maße Zeit für private Interessen, ihre Werte für Wohlbefinden und Burnout befinden sich in etwa im Normalbereich. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind noch größer als beim *ungesunden Arbeitstempo* (22 Pkt. bei WHO5,

23 Pkt. bei Burnout), weshalb dauerhafte Entlastungen einen spürbaren Einfluss auf die Gesundheitssituation haben dürften.

Der Mangel an Zeit für private Interessen ist in Berlin im Vergleich zu früheren Studien sehr viel stärker ausgeprägt. In Niedersachsen 2016 und bei der bundesweiten Digitalisierungsstudie 2021 gaben nur 15% der Lehrkräfte an, keine Zeit mehr für private Interessen zu haben. In Sachsen 2022 waren es 22%, was von Berlin nun mit 24% übertroffen wird.

2.3 Aufgrund des hohen Arbeitspensums ergeben sich bei 16% der Lehrkräfte starke häusliche Konflikte, die mit erhöhten Gesundheitsrisiken assoziiert sind

Die Ergebnisse zur *Vereinbarkeit* haben gezeigt, dass ein Übermaß an dienstlichen Verpflichtungen Auswirkungen auf die gesamte Lebenssituation hat, wenn man kaum noch am sozialen Leben teilhaben kann. Die folgenden Fragen dienten dazu, die Wirkungen genauer auszuleuchten.

Unter der Fragestellung *Wie beeinflusst die Arbeit das private Leben und umgekehrt?* wurden zehn Fragen gestellt. Aus einer Faktoranalyse ergab sich, dass die vier folgenden übereinstimmend das Thema private Konflikte ansprechen, die sich aus dem hohen Arbeitstempo ergeben können.

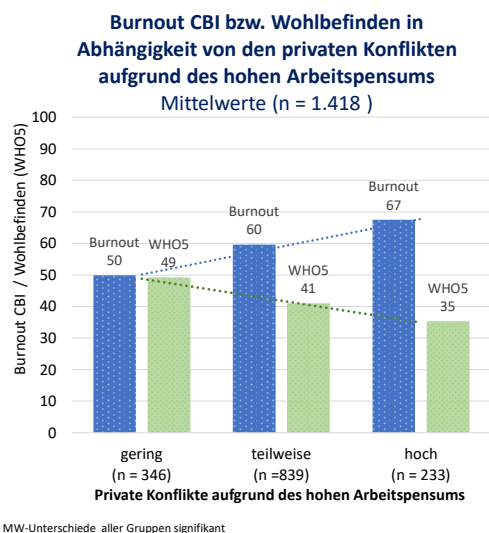
- *Mein hohes Arbeitspensum erzeugt Konflikte um die Verteilung der Sorgearbeit in unserem Haushalt.*
- *Mein hohes Arbeitspensum wird von meinem privaten Umfeld (Partnerschaft, Familie, Freundschaften) nicht akzeptiert.*
- *Ich werde von meinem persönlichen Umfeld dafür kritisiert, meine Arbeit nicht effektiv genug organisieren zu können.*
- *Wegen meines Berufes verpasse ich oft wichtige Ereignisse in meinem persönlichen Umfeld.*

Zusammen ergeben sie die Skala *private Konflikte aufgrund des hohen Arbeitspensums*.

Es zeigt sich, dass 16% der Lehrkräfte starke private Konflikte eingehen, wenn sie ein zu hohes Arbeitspensum leisten. 59% erleben teilweise private Konflikte, 24% sind diesbezüglich entspannt. Es liegen keine Vergleichswerte aus früheren Studien vor, da die Frage neu gestellt wurde.

Je nach Konflikttintensität zeigen sich signifikante Unterschiede beim Gesundheitsrisiko. Während sich Lehrkräfte mit wenigen privaten Konflikten aufgrund des hohen Arbeitstempos im Normalbereich bewegen, zeigen insbesondere die mit hohem Konfliktni-

veau in beiden Indikatoren ein erhöhtes Gesundheitsrisiko an (Unterschied: 14 Pkt. WHO5; 17 Pkt. Burnout).



Wir finden signifikant mehr private Konflikte bei Vollzeitkräften, was sich durch erhöhte Wochenarbeitszeit gut erklären lässt. Signifikant stärker betroffen sind darüber hinaus natürlich Personen, die für mindestens ein Kind im Haushalt verantwortlich sind. Hier spielt vor allem die Variable *Verteilung der Sorgearbeit* eine bedeutsame Rolle. Weibliche Lehrkräfte artikulieren zwar etwas mehr private Konflikte, aber der Unterschied ist äußerst gering (MW 2,52 statt 2,51) und wird nicht signifikant.

Vielleicht kann dieser Befund so verstanden werden, dass ein zu hohes Arbeitspensum jegliche Versuche am sozialen Leben teilzuhaben erschwert und zu Konflikten mit dem Umfeld führen. Dabei macht es für das daraus resultierende Gesundheitsrisiko keinen Unterschied, ob Lehrkräfte mit ihren Partnerschaften, Freundschaften oder Familien in Konflikt geraten.

2.4 46% haben zu viele außerunterrichtliche Aufgaben und erhöhte Gesundheitsrisiken

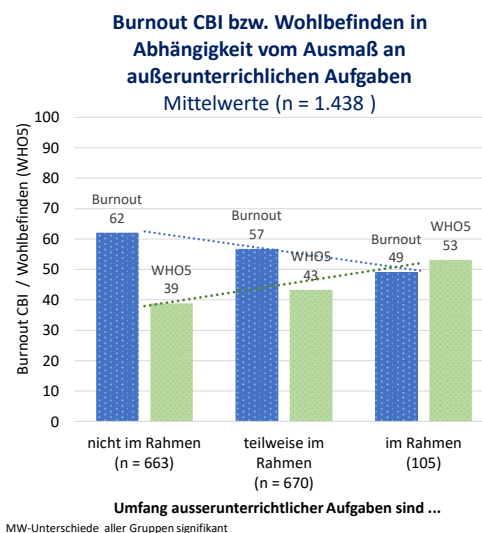
Neben dem Unterrichten und der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts müssen sich Lehrkräfte auch an der gesamten Schulorganisation beteiligen. Daraus resultieren sog. außerunterrichtliche Aufgaben (z.B. Leitung der Schulbibliothek, Organisation von Wettbewerben, schulische Veranstaltungen, Beratung von Schülerinnen und Schülern usw.), deren faire Verteilung im Kollegium durchaus eine Herausforderung darstellt. Die Übernahme mancher Aufgaben wird erwartet, ohne dass eine zeitliche Entlastung gewährt wird. Für einige dieser Aufgaben (z.B. Betreuung von Sammlungen) werden Entlastungsstunden gewährt, wenn der Umfang das Übliche übersteigt. Manche

Aufgaben (z.B. Fachleitung) sind im Rahmen von Beförderungsämtern oft ohne, aber teilweise auch mit Entlastung zu leisten. In den letzten Jahren sind neue außerunterrichtliche Aufgaben (z.B. Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens) dazu gekommen, so dass auch dadurch der Zeitdruck steigt.

Um die Belastung aufgrund dieser Aufgaben einzuschätzen, wurden die Lehrkräfte gefragt, inwieweit der Umfang der außerunterrichtlichen Aufgaben für sie persönlich im Rahmen liege.

Nur für 7% liegt der Umfang im Rahmen, für 47% liegt er teilweise, für 46% nicht mehr im Rahmen. Es zeigen sich deutliche Zusammenhänge mit dem Gesundheitsrisiko, dem Lehrkräfte ausgesetzt sind: Lehrkräfte, die durch den Umfang ihrer außerunterrichtlichen Aufgaben teilweise beansprucht sind (*im Rahmen*), haben sowohl bei Wohlbefinden als auch Burnout unterdurchschnittliche Werte. Lehrkräfte mit höherer Beanspruchung haben signifikant höhere Gesundheitsrisiken.

Aus Berlin wird die höchste Belastung aufgrund von außerunterrichtlichen Aufgaben im Vergleich aller Studien berichtet. Nicht mehr im Rahmen lagen sie in den Augen von 40% der Frankfurter Lehrkräfte 2020 und 30% der sächsischen Lehrkräfte 2022. Der Anteil von 46% in Berlin sticht deutlich heraus und signalisiert, dass die Gruppe größer ist, die dadurch mit Gesundheitsrisiken konfrontiert sind. (Burnout 62 Pkt. und WHO5 39 Pkt.)



2.5 Lehrkräftemangel ist problemverschärfend für die Schulorganisation und erhöht die Gesundheitsrisiken

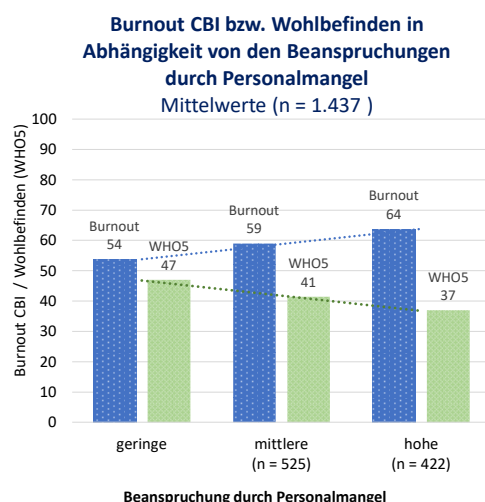
Der viel diskutierte aktuelle Lehrkräftemangel bleibt in der Schulorganisation nicht ohne Folgen. Wenn die Personaldecke zu dünn ist, werden Lehrkräfte dazu

veranlasst, vorübergehend mehr Stunden zu unterrichten als sie eigentlich wollen. Dies betrifft nicht nur Teilzeitkräfte, sondern es ist durchaus üblich, dass auch Vollzeitkräfte über ihr volles Deputat hinaus noch zusätzliche Stunden übernehmen sollen. Dies führt verbreitet aufgrund der dann langen Arbeitszeiten in den Grenzbereich der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit oder darüber hinaus. Aber selbst bei Teilzeitkräften erhöht die ungewollte Verlängerung der Arbeitszeit die Gesundheitsrisiken. Denn wir kennen aus der Frankfurter Erhebung von 2020 zwei Hauptmotive für die Stundenreduktion, erstens den Schutz vor der Überforderung durch Zeitdruck und Stress und zweitens die Sorge vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Problemen mit der Work-Life-Balance. Diesen Lehrkräften die Möglichkeit zu nehmen, sich vor Überlastung zu schützen, erscheint besonders problematisch.

Für die Gruppenbildung wird ein Score-Wert verwendet, der auf zwei Fragen basiert: Die Impulsfrage *Wie häufig kommt es vor, dass Sie von einer unzulänglichen Personalausstattung an Ihrer Schule persönlich betroffen sind?* kann mit vier Intensitäten beantwortet werden (von *nie* bis *sehr häufig*). In allen Fällen, in denen dies vorkommt, wird nachgefragt: *Wie stark belastet sie das?* (4 Optionen: *überhaupt nicht* bis *stark*).

Die Werteverteilung ist so kritisch, dass 29% der Lehrkräfte sich stark und 37% eher stark beansprucht fühlen. Nur 34% werden durch Personalmangel gering oder gar nicht beansprucht.

Die letzte Gruppe ist dem höchsten Gesundheitsrisiko ausgesetzt, alle Gruppen unterscheiden sich signifikant in beiden Indikatoren. Die Gruppenunterschiede sind nicht so ausgeprägt wie bei den Themen zuvor (10 Pkt. WHO5, 10 Pkt. Burnout).



Im Vergleich mit der Studie aus Frankfurt 2020 zeigt sich eine höhere Betroffenheit der Berliner Lehrkräfte, da die Gruppe, die wenig oder gar nicht davon betroffen ist, in Frankfurt größer war (41%), während es in Berlin nur noch 34% sind. Die Gruppe mit starker Beanspruchung beträgt in beiden Fällen 30%.

2.6 Respektlose Behandlung und Konflikte sind mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden

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. Für die Schule dürfte dies umso mehr gelten, als die Arbeit von Lehrkräften sowohl hinsichtlich des Kollegiums von Kooperationsbeziehungen geprägt sind, als auch das erfolgreiche Unterrichten davon abhängig sein dürfte, dass es Lehrkräften gelingt, eine wertschätzende soziale Beziehung zu ihren Schülerinnen und Schülern aufzubauen. Respektlosigkeit und soziale Konflikte gefährden eine erfolgreiche Arbeit und stellen insofern eine starke Belastung dar.

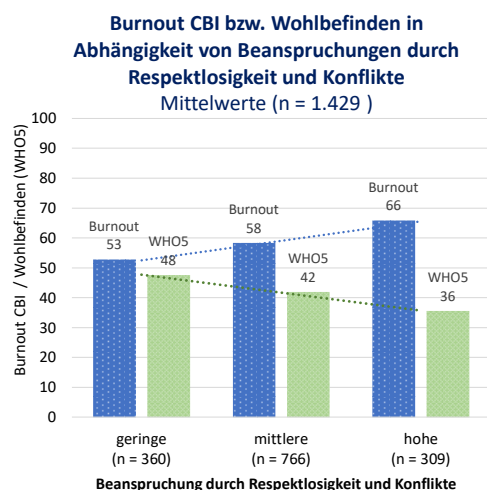
Deshalb wurde die Bedeutung für die Gesundheit mit der Skala *Respektlosigkeit und Konflikte* analysiert. Die Fragen stammen aus dem DGB-Index Gute Arbeit, der die Arbeitsqualität von Beschäftigten bewertet. Schlechte Arbeit erreicht einen Wert von 0 bis 50 Punkten und gute Arbeit einen Wert von mehr als 80 Punkten. An diesen Grenzen orientieren wir uns.

Die Skala basiert auf Ausgangsfragen und jeweils einer Beanspruchungsnachfrage (wie bei der *Beanspruchung durch Personalmangel* erläutert). Im Unterschied dazu wird jedoch der Mittelwert der Score-Werte von diesen Mal fünf Fragen in der Skala verarbeitet:

- *Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend bzw. respektlos behandelt?*
- *Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Schüler*innen oder Eltern?*
- *Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kollegen oder Kolleginnen?*
- *Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Vorgesetzten?*
- *Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?*

Die Skala misst also die Arbeitsqualität hinsichtlich des Respekts und der Konfliktintensität. Gute Arbeit erreicht im Index einen Wert von 80 bis 100 Punkte.

Entsprechend umgekehrt sind dann die Gruppen für die Beanspruchung zu bilden: geringe (80 bis 100 Punkte), mittlere (50 bis 80 Punkte) und hohe Beanspruchung (0 bis 50 Punkte).



MW-Unterschiede Burnout: aller Gruppen, WHO5 gering vs. hoch signifikant

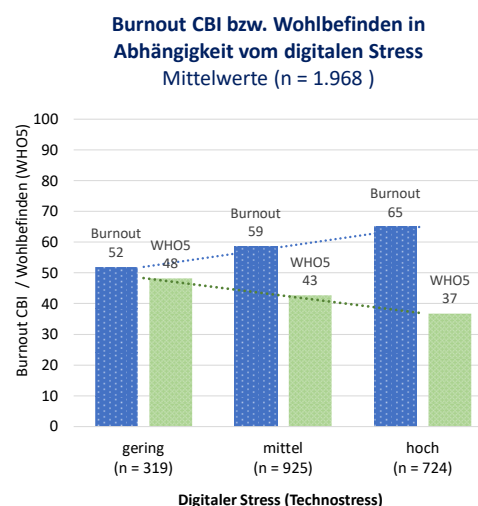
25% der Berliner Lehrkräfte zeigen eine geringe, 53% eine mittlere und 22% eine hohe Beanspruchung durch Respektlosigkeit und Konflikte. Aus Frankfurt 2020 wurden ganz ähnliche Beanspruchungen gemeldet. Mit steigender Beanspruchung sind wie zuvor höhere Gesundheitsrisiken verbunden. Während bei WHO5 nur die Extremgruppen sich signifikant unterscheiden, sind es bei Burnout wie gehabt alle Gruppen. Respektlosigkeit und Konflikte erweisen sich somit als starke psychische Beanspruchung.

2.7 37% der Lehrkräfte mit starkem digitalen Stress haben ein signifikant geringeres Wohlbefinden und höhere psychische Erschöpfungswerte

In Arbeitspapier Nr. 3 ist die zentrale Bedeutung des digitalen Stresses für die Gesundheit von Lehrkräften bereits thematisiert worden. Es ist gezeigt worden, dass die Digitalisierung unter den aktuellen Rahmenbedingungen einen starken Einfluss auf das Belastungsempfinden von Lehrkräften hat und an welchen Stellen eine bessere Gestaltung der Digitalisierung den Gesundheitsschutz für Lehrkräfte verbessern würde. Die folgende Auswertung fügt vor allem den Zusammenhang zum Wohlbefinden hinzu.

Um den Zusammenhang von digitalem Stress und Gesundheitsrisiken zu analysieren wurden fünf Aspekte des digitalen Stresses berücksichtigt, die für Lehrkräfte von hoher Bedeutung sind (Zustimmung der Berliner Lehrkräfte):

- **Vorführeffekt:** Ich muss mich immer für den Fall absichern, dass die digitalen Medien und Techniken ausfallen könnten. (68%)
- **Überlastung:** Ich habe eine höhere Arbeitsbelastung aufgrund der steigenden Komplexität der digitalen Medien und Techniken. (68%)
- **Komplexität:** Ich finde nicht genügend Zeit, um meinen Umgang mit digitalen Medien und Techniken zu verbessern und mehr darüber zu lernen. (60%).
- **Rollenunklarheit:** Das Lösen von Problemen mit digitalen Medien und Techniken kostet mich Zeit, die ich für das Erledigen meiner Arbeitsaufgaben benötige. (58%)
- **Privatsphäre:** Meine Privatsphäre kann dadurch verletzt werden, dass mein Verhalten bei der Nutzung digitaler Medien und Techniken nachverfolgt werden kann. (41%)



MW-Unterschiede: aller Gruppen signifikant

Werden drei Gruppen unterschiedlicher Intensität des digitalen Stresses gebildet, dann ergeben sich 37% der Berliner Lehrkräfte mit hohem digitalen Stress, 47% mit mittlerem digitalen Stress und 16% mit geringem Stress. Zwischen den drei Gruppen besteht wiederum sowohl bei Wohlbefinden als auch bei Burnout ein signifikanter Zusammenhang (Unterschied: 11 Pkt. bei WHO5; 13 Pkt. bei Burnout). Die Gesundheitsrisiken sind bei stärkerem digitalen Stress signifikant erhöht.

3 Schlussfolgerungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Berliner Lehrkräften

Die verschiedenen Indikatoren für die Gesundheit von Lehrkräften signalisieren dringenden Handlungsbedarf. Je nach Indikator befinden sich zwischen der Hälfte (selbstberichteter Gesundheitszustand) und zwei Drittel (Wohlbefinden; Burnout) der Berliner Lehrkräfte im Bereich eines erhöhten Gesundheitsrisikos. Dabei ist der Handlungsbedarf in Grundschulen und der Grundstufe der Gemeinschaftsschule noch größer als in weiterführenden Schulen.

Sicherlich, der Beruf von Lehrkräften gehört traditionell zu den Berufen mit einer höheren psychischen Belastung. Eine stärkere Verbreitung von psychischen Erkrankungen und erhöhte Anteile früheren Ausscheidens aus dem Berufe sind häufig diskutierte Folgewirkungen. Aber dies ist gerade kein Grund dafür, jetzt die Hände in den Schoß zu legen.

Denn die aktuellen Berliner Befunde unterstreichen nicht nur den großen Abstand zu vielen anderen Berufen. Vielmehr setzen sie sich auch deutlich ab von den Ergebnissen früherer Umfragen unter Lehrkräften in Frankfurt 2020, bundesweit im Rahmen der Digitalisierungsstudie 2021 und teilweise auch von Sachsen 2022. Bei der Arbeitszufriedenheit und der psychischen Erschöpfung (Burnout) hat nur Sachsen 2022 eine ähnlich problematische Risikosituation. Was die Frage aufwirft, wieweit die Ergebnisse länderspezifische Bedingungen oder vielleicht auch eine veränderte Situation der Lehrkräfte in Deutschland in der post-pandemischen Arbeitswelt abbilden. Diese Frage bleibt nachfolgenden Untersuchungen überlassen.

Es konnten in dieser Auswertung starke Zusammenhänge mit der Gesundheitssituation (Wohlbefinden und Burnout) und bestimmten Aspekten der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften aufgezeigt werden: ein ungesundes Arbeitstempo, fehlende Zeit für private Interessen, häusliche Konflikte aufgrund des hohen Arbeitstempos, Stress aufgrund des hohen Umfangs an außerunterrichtlichen Aufgaben und der negative Einfluss des Personalmangels können einen Teil der erhöhten Gesundheitsrisiken erklären. Auch bei diesen Einflussfaktoren erreicht – sofern Vergleichswerte vorliegen – Berlin besonders ungünstige Werte. Was wiederum das insgesamt höhere Niveau der Gesundheitsrisiken in Berlin gut erklären kann.

Was folgt daraus für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Berliner Lehrkräfte?

Erstens müssen tiefgreifende Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergriffen werden, welche die Rahmenbedingungen für die Lehrkräfte substantiell verbessern: Anzusetzen wäre mit einer deutlich verbesserten Personalausstattung und reduzierten Leistungsanforderungen. Dies klingt geradezu utopisch angesichts des Lehrkräftemangels besonders aber nicht nur in Berlin. Doch wahrscheinlich werden sich ohne die Aussicht auf eine nachdrückliche Verbesserung weiterhin zu wenig Menschen für ein Lehramtsstudium und die Arbeit in den Schulen entscheiden. Es muss unbedingt nach Wegen der Entlastung gesucht werden, dabei ist nicht nur der Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrberuf zu erleichtern (siehe Arbeitspapier Nr 6), sondern es sollte auch dafür gesorgt werden, dass anderen Berufsgruppen Lehrkräfte entlasten können. Vorbehalte gegenüber nicht klassisch ausgebildeten Kräften in der Schule sind angesichts der Lage unangebracht.

Zweitens müssen Lehrkräfte in temporären Überlastungssituationen gezielter unterstützt werden. Dazu müsste ihre Arbeitszeit endlich verbindlich dokumentiert werden, so dass eine starke Überlastung sichtbar wird und die Suche nach Lösungen auslöst. Dies könnte im Rahmen von Mitarbeiter*innen-Gesprächen erfolgen. Dazu wären jedoch zwei grundlegende Voraussetzungen erst noch zu schaffen: Erstens müssen Schulleitungen dafür Personalführung zu ihrer Aufgabe machen, damit sie mit ihren Lehrkräften über die Arbeitszeitsituation reflektieren und gemeinsame Lösungen entwickeln können. (Zur Situation von Lehrkräften in der erweiterten Schulleitung siehe das kommende Arbeitspapier Nr. 9). Dazu brauchen sie jedoch zweitens zusätzliche Personal- und Fortbildungsmittel, die ihnen für diesen Zweck zur Verfügung gestellt werden müssten. Das bisherige System der Entlastungsstunden für außerunterrichtliche Aufgaben müsste um neue Möglichkeiten erweitert werden, damit eine gezielte, temporäre Entlastung von Lehrkräften, die aufgrund hoher Klassenstärken, ungünstiger Belastungsspitzen oder ähnlichem – also aus unterrichtlichen Gründen – unter Zeitdruck geraten sind, möglich wird.

Für weitere konkrete Vorschläge sei v.a. auf bereits vorliegende Arbeitspapiere zum digitalen Stress (Nr 3) und zur Gratifikationskrise (Nr. 8) ([LINK](#)) sowie künftige zu schulspezifischen Belastungen (Nr. 10) und zur Attraktivität des Berufes (Nr. 11) verwiesen.

Zur Repräsentativität und Methode der Umfrage

Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf einer Onlinebefragung von 2.744 Lehrkräften, die an einer Berliner Grundschule, Integrierten Sekundarschule, Gemeinschaftsschule, Gymnasium oder Beruflichen Schule unterrichten. Die erste Umfrage wurde im November 2023 durchgeführt. An ihr nahmen 2.385 Personen teil. Sie repräsentieren 7,3% der Lehrkräfte an 46% der Schulen in Berlin. Entsprechend der Berliner Schulstatistik bilden die Lehrkräfte der Jahrgangsstufen 1-6 die Grundstufe (GST). Dabei werden Lehrkräfte der Grundschule und der ISS/GmS zusammengefasst. An der zweiten Umfrage im August 2024 nahmen 1.805 Lehrkräfte teil, davon waren 1.446 bereits bei der ersten Umfrage dabei.

Eingeladen wurden Lehrkräfte, die an der Arbeitszeit-Erhebung teilnehmen oder zumindest Interesse artikuliert haben, teilzunehmen. Der Zugang war insofern beschränkt, jedoch haben sich Lehrkräfte aus 354 Schulen aller Bezirke beteiligt. Es haben sich 11% aller Berliner Lehrkräfte vom Gymnasium, 6% aus einer Grundstufe (GR, ISS, GmS), 8% aus der Sekundarstufe (ISS, GmS) sowie 7% aus der beruflichen Schule beteiligt. Das Sample ist etwas jünger (Anteil unter 45 Jahre ist 11% höher) und weiblicher (Frauenanteil 7% höher) als die Grundgesamtheit.

Eingesetzt wurden viele Methoden und Instrumente aus früheren Studien der Kooperationsstelle der Universität Göttingen zu Arbeitszeit und Belastung in [Niedersachsen 2016](#), [Frankfurt 2020](#), [Sachsen 2022](#) sowie zur [Digitalisierung im Schulsystem 2021](#). Die Methoden sind dort ausführlich beschrieben. Aufgrund der Methodengleichheit liegen Vergleichsdaten vor. Bei der Präsentation der Häufigkeitsverteilung wurde stets geprüft, inwieweit es auch statistisch bedeutsame Zusammenhänge gibt (Korrelationen; Varianzanalysen der Mittelwerte, bei mehr als zwei Gruppen der unabhängigen Variablen Post-hoc-Tests). Bei der Datenpräsentation sind rundungsbedingte Differenzen in den Summen möglich.

Frank Mußmann, Thomas Hardwig:

Wohlbefinden und Gesundheit von Berliner Lehrkräften

Göttingen, 2024

Das Forschungsprojekt Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte wird von der Max-Träger Stiftung gefördert.

Die Publikation wird unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Internationale Lizenz



CC BY-SA

DOI: <https://doi.org/10.47952/gro-publ-244>

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

kooperationsstelle@uni-goettingen.de