

## Wohlbefinden und Gesundheit Hamburger Lehrkräfte

*Mehr als 1.000 Hamburger Lehrkräfte aus Stadtteilschulen und Gymnasien haben während des gesamten zweiten Halbjahrs des Schuljahres 2023/24 aktiv an der Studie teilgenommen und ihre Arbeitszeit dokumentiert. Mit ihrem freiwilligen Engagement haben sie eine wissenschaftliche Analyse der Arbeitsbelastung von Hamburger Lehrkräften durch die Kooperationsstelle der Universität Göttingen unterstützt. Die Arbeitszeitbelastung durch unterschiedliche Tätigkeiten, das Verhältnis von Soll-Vorgaben und realen Arbeitszeiten sowie die Verteilung der Belastung unter den Lehrkräften soll dokumentiert werden, um Daten für Diskussionen über mögliche Fehlsteuerungen zur Verfügung zu stellen und Ansatzpunkte der Entlastung zu finden.*

*Solange bis die Arbeitszeitbefunde im Sommer 2025 vorliegen, werden in Arbeitspapieren weitere Aspekte der Arbeitsbelastung von Lehrkräften thematisiert. Dazu wurden 1.090 Lehrkräfte zu ihrer Arbeitssituation sowie zum Stand der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens an ihrer Schule befragt. Die Umfrage fand in zwei Teilen im April und August 2024 statt. Mit Hilfe der Arbeitspapiere können die aus den aktuellen Anforderungen resultierenden Arbeitsbelastungen und das Niveau des digitalen Stresses bei der Arbeit beleuchtet werden. Es wird auch um die Einschätzungen der Lehrkräfte gehen, wieweit ihr berufliches Engagement wertgeschätzt wird und welchen Gesundheitsrisiken sie ausgesetzt sind. In den in loser Folge erscheinenden Arbeitspapieren werden Ergebnisse aus den Umfragen nach und nach veröffentlicht ([LINK](#)). In Berlin wurden nahezu identische Umfragen unter Lehrkräften durchgeführt. Ergebnisse daraus werden parallel in Arbeitspapieren veröffentlicht ([LINK](#)).*

*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 Hamburg ist gefährdet – große Anzahl der Lehrkräfte mit geringem Wohlbefinden und eingeschränkter Gesundheit.....	2
1.1	Arbeitszufriedenheit ist in Hamburger Schulen unterdurchschnittlich .....	2
1.2	Wohlbefinden ist gering ausgeprägt, zwei Drittel der Hamburger Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhter Gesundheitsgefährdung .....	3
1.3	Hamburger Lehrkräfte übertreffen die hohen Burnout-Werte früherer Studien.....	4
1.4	Nur 48 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	26% 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 15% der Lehrkräfte starke häusliche Konflikte, die mit erhöhten Gesundheitsrisiken assoziiert sind .....	8
2.4	37% haben zu viele außerunterrichtliche Aufgaben und erhöhte Gesundheitsrisiken .....	9
2.5	Lehrkräftemangel ist problemverschärfend für die Schulorganisation und erhöht Gesundheitsrisiken.....	10
2.6	Respektlose Behandlung und Konflikte sind mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden.....	11
2.7	38% der Lehrkräfte mit starkem digitalem Stress haben ein signifikant geringeres Wohlbefinden und höhere psychische Erschöpfungswerte .....	11
3	Schlussfolgerungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Hamburger Lehrkräften .....	13

## 1 Gesundheit von Lehrkräften in Hamburg 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 im Zentrum, denen Lehrkräfte bei der Arbeit ausgesetzt sind.

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 Hamburger Schulen analysiert 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 (Wellbeing) 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; digitaler 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.

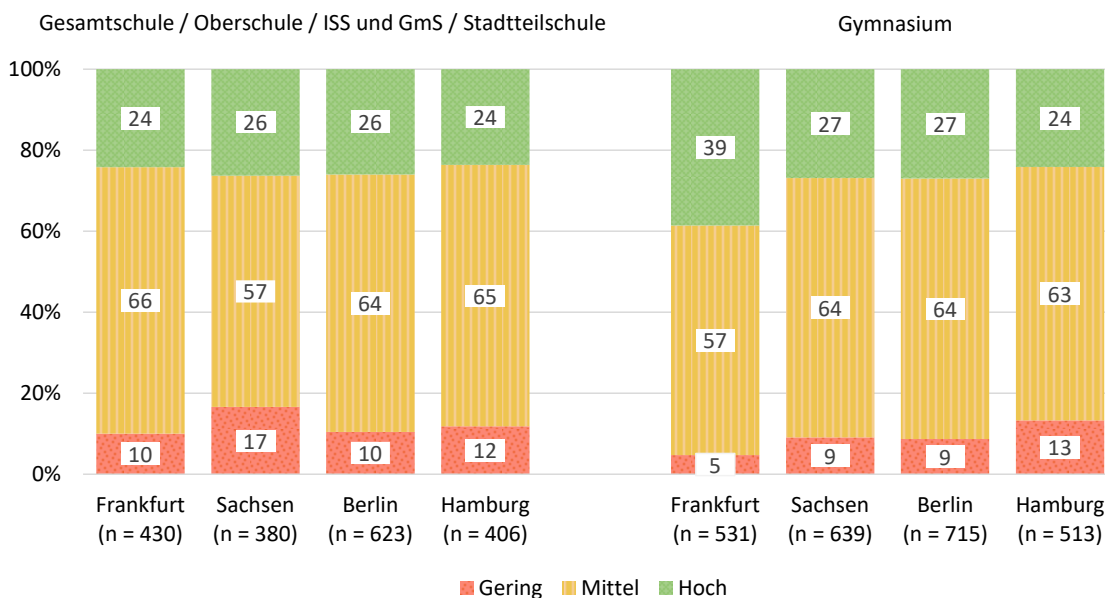
### 1.1 Arbeitszufriedenheit ist in Hamburger Schulen unterdurchschnittlich

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 Hamburg wird im Jahr 2024 ein Wert von 6,1 erreicht, Stadtteilschule und Gymnasium unterscheiden sich nicht signifikant.

Bilden wir drei Gruppen der Arbeitszufriedenheit (*gering, mittel, hoch*), dann zeigt sich: Bei den mit der Stadtteilschule vergleichbaren Schulformen – Gesamtschule (Frankfurt), Oberschule (Sachsen), Integrierte Sekundarschule (ISS) und Gemeinschaftsschule (GmS) (Berlin) – lassen sich kaum Unterschiede feststellen. In Sachsen ist mit 17% die Gruppe mit geringer Arbeitszufriedenheit größer. Im Gymnasium sieht es so aus, als gäbe es eine deutlich höhere Zufriedenheit vor der Pandemie (Frankfurt) als nach der Pandemie. Damals waren 39% hoch zufrieden, danach nur noch 24 bis 27% der Befragten.

## Arbeitszufriedenheit der Hamburger Lehrkräfte im Vergleich zu Frankfurt 2020, Sachsen 2022, Berlin 2023 in Prozent



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

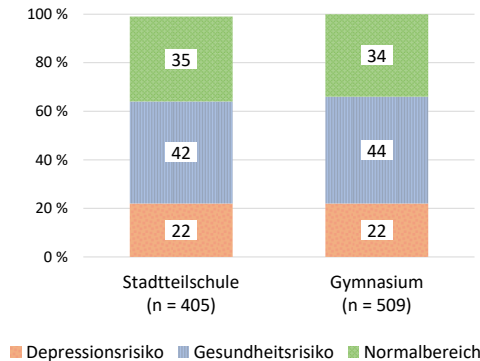
Mit der verstärkten Aufmerksamkeit für die Bedeutung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist das Konzept des Wohlbefindens (Wellbeing) entwickelt worden. Es bezieht sich auf das Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO), welche Gesundheit nicht als Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung, 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-Wert 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 Hamburger Lehrkräfte weisen 41,4 Punkte auf und befinden sich damit als Gruppe im Bereich von Beschäftigten mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko. Ein gutes Drittel der Lehrkräfte (34%) befindet sich davon im Normalbereich, 43% im Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos und sogar 22% im Bereich mit erhöhtem Depressionsrisiko unter 28 Punkten. Das sind erschreckende Werte, die zeigen, dass die Arbeitsbedingungen den Lehrkräften langfristig zu viel Energie abverlangen.

**Wohlbefinden (WHO5) nach Schulformen**  
in Prozent (n = 914)



Es gibt quasi keine Unterschiede zwischen den beiden Schulformen. Vermutlich stehen die Hamburger Ergebnisse zum Wohlbefinden unter Lehrkräften für die Situation allgemeinbildender Schulen im Sekundarbereich in ganz Deutschland. Die Hamburger Werte von 34% der Lehrkräfte im Normalbereich werden bestätigt durch ähnliche Werte aus Berlin 2024 (33% im Sekundarbereich), und aus Sachsen 2022 (29% in der Oberschule bzw. 33% im Gymnasium).

### 1.3 Hamburger Lehrkräfte übertreffen die hohen 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.

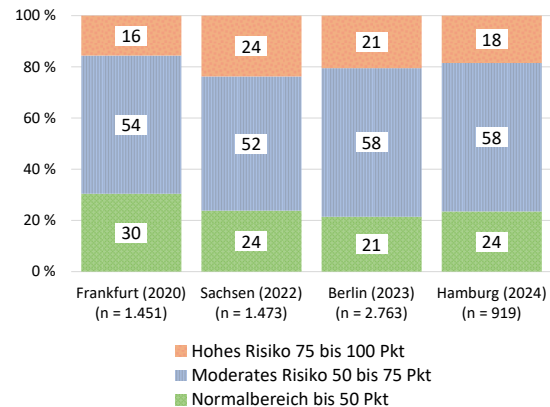
Auch der *Personal Burnout* wird als Index von 0 – 100 berechnet. Ab einem Wert von 50 Punkten wird von einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgegangen. Personen mit einem Wert von mehr als 50 Punkten weisen z.B. signifikant höhere Werte für Depression, Angststörungen und Stress auf ([LINK](#)). Insofern ist es beim *Personal Burnout* üblich, zwischen folgenden Risikogruppen zu unterscheiden: einen Wert von 50 bis 74 Punkten (*moderate burnout*), von 75 bis 99 Punkten (*high burnout*) sowie 100 Punkten (*severe burnout*). Zu betonen ist jedoch, dass es sich beim CBI 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 Hamburg 2024 beträgt er 59 Punkte, in Berlin 2023 und Sachsen 2022 etwa 60 Punkte. Da er in Frankfurt 2020 (also vor der Pandemie) noch 56 Punkte betrug, könnte man vermuten, dass insgesamt eine Verschlechterung eingetreten ist. Dies ist aber nicht eindeutig, denn Hamburg weist wieder eine leicht günstigere Lage auf. Insofern spielen wohl auch länderspezifische Bedingungen eine Rolle.

Die Aufteilung in drei Gruppen macht erkennbar, dass Frankfurt nicht nur die kleinste Gruppe mit hohem Risiko hat (16%), sondern auch die größte Gruppe an Lehrkräften im Normalbereich, während diese in anderen Ländern zwischen 21 und 24% liegt. Sachsen hat die größte Gruppe der Lehrkräfte mit hohem Risiko (24%). In der Summe haben die Lehrkräfte in beiden Risikogruppen seit 2020 von 70% auf 76 bis 79% zugenommen.

**Burnout (CBI)**  
in verschiedenen Lehrkräfte-Befragungen  
in Prozent



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. Drittens wäre es denkbar, dass wir mit der Abfrage eine gewisse Erschöpfung in der Folge der Corona-Pandemie erfasst haben. Denn auf diese Krise folgte 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 48 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 Hamburg 2024 deutlich ungünstiger dar: Nur 48% schätzen ihren Gesundheitszustand subjektiv als *gut* oder *sehr gut* ein, 34% als zufriedenstellend, 18% halten ihn für *weniger gut* oder *schlecht*.

Der Anteil der Befragten mit *weniger guter* oder *schlechter* Gesundheit liegt in Hamburg bei 18%, in Berlin bei 21%, in Sachsen 2022 bei 22%. Vor der Pandemie 2020 waren es bei Frankfurter Lehrkräften noch 14% gewesen. Dies entsprach damals dem Durchschnittswert von repräsentativ Beschäftigten beim DGB-Index 2019 – ein Wert von 13% wird beim [DGB-Index 2023](#) erneut erreicht. Demnach hat sich im Unterschied zu repräsentativ Beschäftigten die Gesundheitssituation von Lehrkräften seitdem verschlechtert.

Anders als in Sachsen 2022 und Frankfurt 2020 korreliert *Gesundheitszustand* in Hamburg (wie in Berlin) nicht mit dem *Alter* und nicht mit dem *Geschlecht*. In den Daten haben sich vielmehr die *Arbeits- und Berufszufriedenheit* und natürlich die Gesundheitsindikatoren *WHO5* und *Burnout (CBI)* als wesentlich bedeutsamer gezeigt. Lehrkräfte, die mit ihren 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 Hamburg? 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, ihre Klientinnen und Klienten, ihre Kundenschaft 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 Arbeitnehmer jedenfalls einen deutlich höheren Anteil an solchen Arbeitstagen. Während sich in Hamburg 68% der Lehrkräfte an fünf oder mehr Tagen beim Arbeiten krank fühlten, waren es im Bundesdurchschnitt aller Berufe 2023 nur 43%.

Auf der anderen Seite sagen nur etwa 9% der Lehrkräfte in Hamburg, 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 dem Durchschnitt aller Berufe 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 Hamburg sind es derzeit 9%. Insgesamt finden wir in den drei Lehrkräfte-Studien eine sehr ähnliche Verteilung vor. Präsenz-trotz-Krankheitsgefühl-Tage hatten Lehrkräfte in Hamburg im Mittel 9,4 (weibliche Lehrkräfte 9,6; männliche 8,8). Das ist weniger als in Berlin (10,6 Tage) und Sachsen (10,8) und liegt auf dem Niveau von Frankfurt 2020 (9,5).

Präsentismus steht bei Lehrkräften in einem sehr starken negativen Zusammenhang mit der 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 16,6 Tagen mehr als doppelt so viele Tage.

Lehrkräfte, die ihren *Gesundheitszustand* als sehr gut beschreiben, fühlen sich im Mittel 4,5 Tage, Lehrkräfte mit schlechtem Gesundheitszustand sogar 23 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 aber an 18 Arbeitstagen richtig krank. Diese Zusammenhänge haben wir bereits mit fast gleichen Werten so auch in Berlin, Sachsen und Frankfurt 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)	Hamburg Lehrkräfte 2024 (n = 898)
	Alle Berufe			Lehrkräfte			
Kein Mal	35%	52%	39%	11%	9%	9%	9%
1 bis 2 Tage	4%	3%	9%	9%	7%	10%	10%
3 bis 4 Tage	18%	13%	8%	11%	10%	11%	13%
5 bis 6 Tage	11%	8%	13%	21%	20%	18%	18%
7 bis 10 Tage	15%	11%	13%	24%	25%	24%	24%
11 bis 20 Tage	10%	7%	9%	17%	11%	12%	14%
mehr als 20 Tage	7%	10%	8%	8%	17%	16%	12%

## 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 vor diesem Hintergrund der Einfluss von bestimmten Arbeitsbedingungen der Hamburger 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 Indikatoren 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.

### 2.1 26% der Lehrkräfte sehen sich gezwungen, sehr häufig ein ungesundes Arbeitstempo anzuschlagen

Lehrkräfte verfügen über eine sehr hohe Autonomie hinsichtlich der Bearbeitung ihrer Aufgaben und der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Ihnen wird damit in hohem Maße die individuelle Verantwortung für die Erfüllung ihrer zahlreichen Aufgaben und die Einhaltung der Arbeitszeit übertragen. Ihr persönliches Arbeitspensum und Tempo müssen sie individuell regulieren.

Während in allen übrigen Bundesländern in Deutschland die Arbeitszeit nach dem Deputat-System geregelt wird, gilt in Hamburg ein Jahresarbeitszeitmodell. Im Deputat-System werden lediglich die Anzahl der zu unterrichtenden Wochenstunden vorgegeben, wobei bei Übernahme zusätzlicher Funktionsaufgaben ein Erlass bei der Unterrichtsverpflichtung gegeben wird. Im Hamburger Arbeitszeitmodell werden eine Vielfalt von Aufgaben (Allgemeine Aufgaben, Funktionsaufgaben sowie die Unterrichtsverpflichtung differenziert nach Faktoren für Fächer und Klassenstufen) mit individuellen Jahresarbeitszeitvorgaben versehen, die

als durchschnittliche Wochenarbeitszeitwerte ("WAZ") geplant werden.

Trotz der differenzierteren Planungsvorgabe geben 26% der Lehrkräfte in Hamburg an, dass sie *sehr häufig* ein ungesundes Arbeitstempo anschlagen. Im Vergleich dazu liegt der Anteil in Berlin bei 38%. Die Gruppe, die *gelegentlich oder nie* ein ungesundes Arbeitstempo annimmt, ist in beiden Ländern etwa gleich groß (Hamburg 27%, Berlin 24%).

Auch wenn der Anteil der Lehrkräfte, die angeben, sehr häufig ein ungesundes Arbeitstempo anzuschlagen, in Hamburg 12 Prozentpunkte unter den Berliner Werten liegt, bleibt er mit 26% dennoch beträchtlich. Auch in Hamburg gehen viele Lehrkräfte über ihre langfristig gesundheitlich verträgliche Belastungsgrenze hinaus.

Wir nehmen an, dass Beschäftigte bei der Beantwortung dieser Frage ein durch Erfahrung gewachsenes Gespür für das Pensum haben, das sie ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit in etwa leisten können. 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 eines 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?*

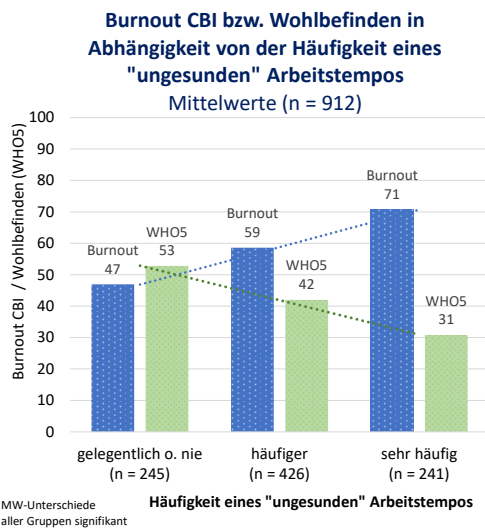
*... von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht guttut?*

*... das Sie langfristig nicht durchhalten können?*

Die Zusammenhangsanalysen ergeben signifikante Unterschiede zwischen allen Gruppen sowohl hinsichtlich Wohlbefinden als auch bei Burnout (CBI).

Die 27% der Lehrkräfte, die *gelegentlich* ein ungesundes Arbeitstempo bewältigen, weisen ein Wohlbefinden von 53 und einen Burnout-Wert von 47 Punkten auf – also Werte nahezu im Normalbereich. Während andererseits 47% der Lehrkräfte *häufiger* und 26%

*sehr häufig* ein ungesundes Arbeitstempo bewältigen müssen. Sie weisen ein signifikant niedrigeres Wohlbefinden und höhere Burnout-Werte auf – werden also einem höheren bzw. dem höchsten Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Die Unterschiede sind signifikant und bedeutsam (22 Punkte bei WHO5, 24 Pkt. bei Burnout).



Der Vergleich mit Berlin zeigt gleiche Zusammenhänge, aber die kleinere Gruppe der Hochbelasteten in Hamburg weist höhere Burnout-Werte und schlechteres Wohlbefinden auf als in Berlin. Dadurch ergibt sich eine größere Spanne (z.B. 19 Punkte Unterschied in BE bei Burnout statt 24 in HH, 17 bei WHO5 in BE statt 22 in HH).

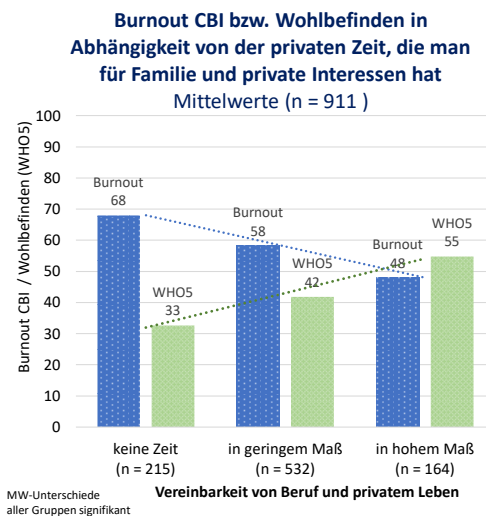
## 2.2 24% der Lehrkräfte haben keine Zeit mehr für ihre privaten Interessen und sind einem hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt

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 der 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 3 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 58% der Befragten

noch *in geringem Maß* Zeit für private Interessen und geben mittlere Werte für Wohlbefinden und Burnout an. Nur 18% 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 ähnlich wie beim *ungesunden Arbeitstempo* (22 Pkt. bei WHO5, 20 Pkt. bei Burnout), weshalb dauerhafte Entlastungen auch einen spürbaren Einfluss auf die Gesundheitssituation haben dürften.



Hamburg hat gegenüber Berlin eine etwas größere Gruppe von 18% gegenüber 13%, die *in hohem Maße* genügend Zeit zur Verfügung hat. Aber in beiden Ländern haben derzeit 24% der Lehrkräfte keine Zeit mehr für private Interessen. In Niedersachsen 2016 und bei der bundesweiten Digitalisierungsstudie 2021 gaben dies nur 15% der Lehrkräfte an, in Sachsen 2022 waren es 22%.

## 2.3 Aufgrund des hohen Arbeitspensums ergeben sich bei 15% der Lehrkräfte starke häusliche Konflikte, die mit erhöhtem 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 dienen 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 Fragen übereinstimmend das Thema *private Konflikte* ansprechen, die sich aus dem hohen Arbeitstempo ergeben können.

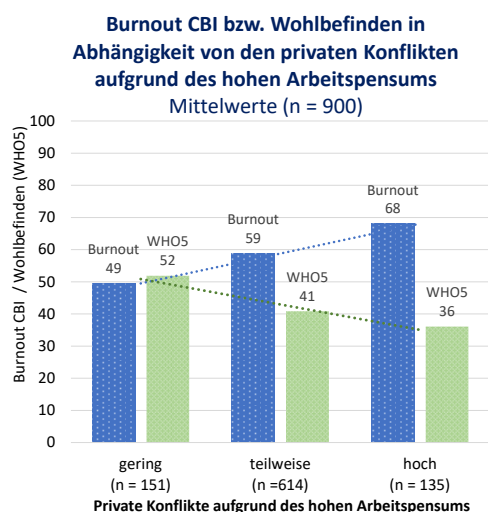


- *Mein hohes Arbeitspensum erzeugt Konflikte um die Verteilung der Sorgearbeit in unserem Haushalt.*
- *Mein hohes Arbeitspensum wird von meinem privaten Umfeld (Partnerschaft, Familie, Freundschaften) nicht akzeptiert.*
- *Ich werde von meinem persönlichen Umfeld dafür kritisiert, meine Arbeit nicht 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 15% der Lehrkräfte starke private Konflikte eingehen, wenn sie ein zu hohes Arbeitspensum leisten. 68% erleben teilweise private Konflikte, 17% sind diesbezüglich entspannt. Vergleichswerte liegen aus Berlin vor, dort war der Anteil der Lehrkräfte mit geringen Konflikten mit 24% höher. Starke private Konflikte hatten mit 16% ähnlich viele Berliner Lehrkräfte.

Je nach Konfliktintensität zeigen sich signifikante Unterschiede beim Gesundheitsrisiko. Während sich Lehrkräfte mit wenigen privaten Konflikten aufgrund eines hohen Arbeitspensums im Normalbereich bewegen, zeigen insbesondere die mit hohem Konflikt-niveau in beiden Indikatoren ein deutlich erhöhtes Gesundheitsrisiko an (Unterschied: 16 Pkt. WHO5; 19 Pkt. Burnout).



MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

Wir finden signifikant mehr private Konflikte bei Vollzeitkräften, was sich durch deren höhere 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 führt. Dabei macht es für das daraus resultierende Gesundheitsrisiko keinen Unterschied, ob Lehrkräfte mit ihren Partnerschaften, Freundschaften oder Familien in Konflikt geraten.

#### 2.4 37% 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 (WAZ) gewährt wird. Für einige dieser Aufgaben (z.B. Betreuung von Sammlungen) werden Wochenarbeitszeitwerte berücksichtigt, wenn der Umfang das Übliche übersteigt. Manche Aufgaben (z.B. Fachleitung) sind im Rahmen von Beförderungssämtern oft ohne, aber teilweise auch mit geplanten Zeitwerten (WAZ) 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.

Im Unterschied zu allen anderen Bundesländern in Deutschland wird in Hamburg nicht nur das Unterrichtsdeputat und entsprechende Entlastungsstunden für Funktionsarbeit geregelt, sondern die gesamte Jahresarbeitszeit einer Lehrkraft mit allen zu erfüllenden unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Aufgaben geplant. Dabei wird eine Unterrichtsstunde nicht pauschal behandelt, sondern je nach Fach, Klassenstufe und Schulform mit unterschiedlichen Faktoren belegt, die den Zeitaufwand der mit dem Unterrichten verbundenen Aufgaben (Unterricht, Vorbereitung, Korrekturen, Pädagogische Kommunikation) ausgleichen soll. Eine Unterrichtsstunde von 45 Minuten kann damit zwischen 45 Minuten und 86 Minuten Wochenarbeitszeit (WAZ) ausmachen. Je nachdem ob es sich um eine reine Aufsicht (ohne Vorbereitung) oder um einen Unterricht mit sehr hohem Aufwand an Vorbereitung, Korrekturen usw. handelt. In der Jahresplanung werden auch allgemeine Aufgaben (Aufsichten, Vertretungsunterricht, Konferenzen,

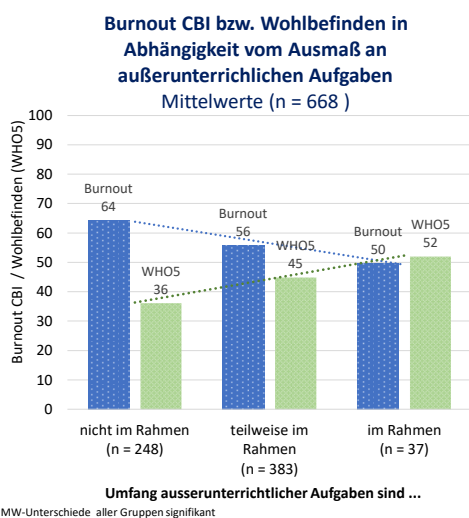
Weiterbildung) und Funktionsaufgaben berücksichtigt.

Aufgrund dieser Abweichung in der Arbeitszeitregelung der Hamburger Lehrkräfte, ist es besonders interessant, wie sie die Frage nach den außerunterrichtlichen Aufgaben beantworten. Denn im Unterschied zu den anderen Bundesländern werden diese ja in Hamburg in ihrem Umfang vom Ansatz her geplant und den Lehrkräften nicht vollständig zur individuellen Regelung überlassen. Andererseits gibt es auch in Hamburg durchaus Kritik an den konkreten Planungsansätzen.

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 6% liegt der Umfang im Rahmen, für 57% liegt er teilweise, für 37% nicht mehr im Rahmen. Es zeigen sich deutliche Zusammenhänge mit dem Gesundheitsrisiko, dem Lehrkräfte ausgesetzt sind: Lehrkräfte, die durch den Umfang ihrer außerunterrichtlichen Aufgaben nur teilweise beansprucht sind (*im Rahmen*), haben sowohl bei Wohlbefinden als auch bei Burnout günstigere Werte. Lehrkräfte mit höherer Beanspruchung haben signifikant höhere Gesundheitsrisiken.

Die Hamburger Belastung durch außerunterrichtliche Aufgaben liegt mit 37% zwischen der Belastung der sächsischen Lehrkräfte 2022 (30% nicht mehr im Rahmen) und der Frankfurter (40%) Lehrkräfte 2020. Aus Berlin wird 2023 mit 46% die höchste Belastung aufgrund von außerunterrichtlichen Aufgaben im Vergleich aller Studien berichtet.

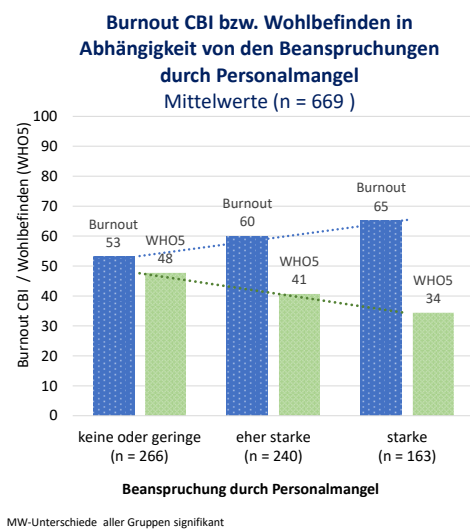


Der Anteil von 37% in Hamburg beschreibt eine große Gruppe, die dadurch mit hohen Gesundheitsrisiken konfrontiert wird. (Burnout 64 Pkt. und WHO5 36 Pkt.)

## 2.5 Lehrkräftemangel ist problemverschärfend für die Schulorganisation und erhöht 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 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 Stufen: *überhaupt nicht* bis *stark*).



Eine Mehrzahl thematisiert starke Folgen des Personalmangels, 24% der Lehrkräfte fühlen sich stark und 36% eher stark beansprucht. 40% werden durch Personalmangel gering oder gar nicht beansprucht.

Die erste Gruppe ist dem höchsten Gesundheitsrisiko ausgesetzt, alle Gruppen unterscheiden sich signifikant in beiden Indikatoren (14 Pkt. WHO5, 12 Pkt. Burnout).

Die Situation in Hamburg ist um 6 Prozentpunkte günstiger als in Berlin 2023 und Frankfurt 2020, wo die Gruppe mit starker Beanspruchung in beiden Fällen 30% beträgt. Allerdings gab es in Frankfurt wiederum 41%, die nicht davon betroffen waren.

## 2.6 Respektlose Behandlung und Konflikte sind mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden

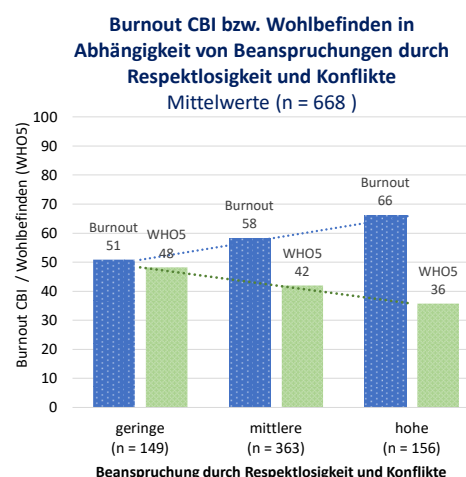
Allgemein hat sich eine fehlende soziale Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen, durch Vorgesetzte oder auch durch das private Umfeld als wichtiger Risikofaktor für die Gesundheit herausgestellt. Für die Schule dürfte dies umso mehr gelten, als die Arbeit von Lehrkräften sowohl hinsichtlich des Kollegiums von Kooperationsbeziehungen geprägt ist, 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

22% der Hamburger Lehrkräfte zeigen eine geringe, 54% eine mittlere und 23% eine hohe Beanspruchung durch Respektlosigkeit und Konflikte. Aus Berlin 2023 und Frankfurt 2020 wurden ganz ähnliche Beanspruchungen gemeldet. Mit steigender Beanspruchung sind wie zuvor signifikant höhere Gesundheitsrisiken verbunden (15 Pkt. Burnout; 12 Pkt. WHO5). Respektlosigkeit und Konflikte erweisen sich somit ebenso als starke psychische Beanspruchung.

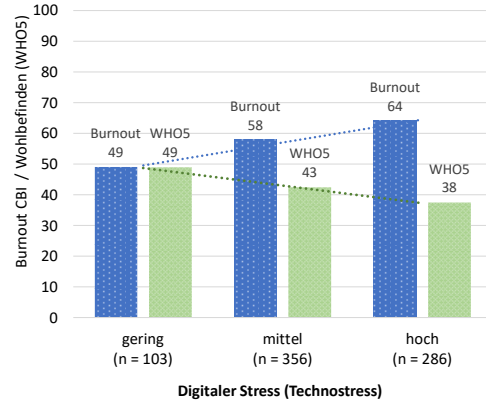
## 2.7 38% der Lehrkräfte mit starkem digitalem Stress haben ein signifikant geringeres Wohlbefinden und höhere psychische Erschöpfungswerte

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 Hamburger Lehrkräfte):

- **Vorführeffekt:** Ich muss mich immer für den Fall absichern, dass die digitalen Medien und Techniken ausfallen könnten. (61%)
- **Überlastung:** Ich habe eine höhere Arbeitsbelastung aufgrund der steigenden Komplexität der digitalen Medien und Techniken. (54%)
- **Komplexität:** Ich finde nicht genügend Zeit, um meinen Umgang mit digitalen Medien und Techniken zu verbessern und mehr darüber zu lernen. (63%).
- **Rollenunklarheit:** Das Lösen von Problemen mit digitalen Medien und Techniken kostet mich Zeit, die ich für das Erledigen meiner Arbeitsaufgaben benötige. (60%)
- **Privatsphäre:** Meine Privatsphäre kann dadurch verletzt werden, dass mein Verhalten bei der Nutzung digitaler Medien und Techniken nachverfolgt werden kann. (44%)

**Burnout CBI bzw. Wohlbefinden in Abhängigkeit vom digitalen Stress**  
Mittelwerte (n = 745)



MW-Unterschiede aller Gruppen signifikant

Werden drei Gruppen unterschiedlicher Intensität des digitalen Stresses gebildet, dann ergeben sich 38% der Hamburger Lehrkräfte mit hohem digitalen Stress, 48% mit mittlerem digitalen Stress und 14% mit geringem Stress. Zwischen den drei Gruppen besteht wiederum sowohl bei Wohlbefinden als auch bei Burnout ein signifikanter Zusammenhang (Unterschied: 11 Pkt. bei WHO5; 15 Pkt. bei Burnout). Die Gesundheitsrisiken sind bei stärkerem digitalen Stress signifikant erhöht. Die Werte für Berliner Lehrkräfte sind vergleichbar.

### 3 Schlussfolgerungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Hamburger 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 Hamburger Lehrkräfte im Bereich eines erhöhten Gesundheitsrisikos.

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

Denn die aktuellen Hamburger Befunde unterstreichen erneut den großen Abstand von Lehrkräften zum repräsentativen Mittel aller Berufe bei gleich mehreren Indikatoren. Dieses Mittel weist eine deutlich höhere Arbeitszufriedenheit und ein besseres Wohlbefinden auf und verfügt über höhere Anteile an Personen, die von einem guten Gesundheitszustand berichten.

Die Hamburger Ergebnisse scheinen insgesamt sehr typisch für Lehrkräfte in Deutschland zu sein, bei vielen wichtigen Kriterien (Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden, Gesundheitszustand, Präsentismus, Respektlose Behandlung und Konflikte sowie beim digitalen Stress) sind die Anteile der Hochbelasteten in etwa auf dem Niveau der früheren Lehrkräfte-Umfragen (Frankfurt 2020, Sachsen 2022, Berlin 2023).

Bei Kriterien, die mit der Arbeitszeit-Regelung verknüpft sind, sind die Ergebnisse in Hamburg dagegen uneindeutig. Es ist nicht zu erkennen, ob das abweichende Jahresarbeitszeitmodell in Hamburg gegenüber dem Deputatmodell zu einer Entlastung bei subjektiven Beanspruchungen führt oder nicht. Einerseits ist der Anteil der Lehrkräfte, die angeben, dass der Umfang außerunterrichtlicher Aufgaben nicht mehr im Rahmen liegt in Hamburg (37%) geringer als in Berlin (46%). Jedoch finden sich in anderen Ländern mit Deputatsystem sowohl höhere (Frankfurt 40%) als auch niedrigere Anteile (Sachsen 30%). Der Anteil der Lehrkräfte, die ein ungesundes Arbeitstempo anschlagen, ist in Hamburg geringer als in Berlin, aber es fehlen weitere Vergleichswerte. Drittens liegt der Anteil der Lehrkräfte, die keine Zeit mehr für private Interessen haben in Hamburg (24%) auf dem Niveau von Berlin (24%) und Sachsen (22%) – aber über dem Niveau in der Digitalisierungsstudie 2021 und in Niedersachsen 2017 (je 15%). Auch beim Burnout, was

als Folge hoher Arbeitsintensität gesehen werden könnte, weist Hamburg zwar eine kleinere Gruppe (18%) mit erhöhtem Risiko auf als in Berlin (24%) und Sachsen (21%), aber die Lehrkräfte in Frankfurt hatten die kleinste Risikogruppe (16%).

Insofern geben diese Vergleiche eher der Vermutung Nahrung, dass sich die aktuellen Arbeitsbelastungen in Sachsen, Berlin und Hamburg gegenüber der Situation vor der Pandemie erhöht haben könnten. Während beim repräsentativen Mittel aller abhängig Beschäftigten der selbstberichtete Gesundheitszustand gegenüber 2019 unverändert geblieben ist, stellt er sich in allen Befragungen von Lehrkräften nach der Pandemie ungünstiger dar als vor der Pandemie. Auch die Risikogruppen beim Burnout haben gegenüber Frankfurt 2020 von damals 70% auf 76 bis 79% zugenommen. Des Weiteren ist auch die Gruppe, die angibt, keine Zeit mehr für ihr privates Leben zu haben, nach der Pandemie um 7 bis 9% größer als vor der Pandemie. Ob sich die Gesundheitsrisiken für Lehrkräfte in Hamburg erhöht haben, kann natürlich aufgrund dieser Vergleichsdaten aus anderen Bundesländern nicht sicher gesagt werden. Sie sind aber in jedem Fall zu hoch.

Diese Auswertung hat starke Zusammenhänge zwischen der Gesundheitssituation (Wohlbefinden und Burnout) und bestimmten Aspekten der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften aufgezeigt: ein ungesundes Arbeitstempo, fehlende Zeit für private Interessen, häusliche Konflikte aufgrund des hohen Arbeitspensums, Stress aufgrund des hohen Umfangs an außerunterrichtlichen Aufgaben und der negative Einfluss des Personalmangels können einen Teil der erhöhten Gesundheitsrisiken erklären.

Was folgt daraus für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Hamburger 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. 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 wäre zum einen an den Quer- und Seiteneinstieg in den

Lehrberuf zu denken. Vorbehalte gegenüber nicht klassisch ausgebildeten Kräften in der Schule sind angesichts der Lage unangebracht. Zum anderen sollte auch dafür gesorgt werden, dass andere Berufsgruppen Lehrkräfte in der Schule entlasten können.

Zweitens müssen Lehrkräfte in temporären Überlastungssituationen gezielter unterstützt werden. Dazu müsste ihre Arbeitszeit endlich verbindlich dokumentiert werden, sodass eine starke Überlastung sichtbar wird und eine verbindliche 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 (können), 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. Schulleitungen brauchen mehr Spielräume und Möglichkeiten, Lehrkräften, die aufgrund hoher Klassenstärken, ungünstiger Belastungsspitzen oder Ähnlichem – also aus unterrichtlichen Gründen – unter Zeitdruck geraten sind, gezielt, temporär zu entlasten.

Für weitere konkrete Vorschläge sei v.a. auf bereits vorliegende Arbeitspapiere zum digitalen Stress (Nr. 3) und zur Gratifikationskrise (Nr. 6) ([LINK](#)) sowie künftige zu schulspezifischen Belastungen (Nr. 7) und zur Attraktivität des Berufes (Nr. 8) verwiesen.

\*\*\*\*\*

#### Zur Stichprobe und Methode der Umfrage

Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf einer Onlinebefragung von 1.090 Hamburger Lehrkräften. Der erste Teil der Umfrage wurde im April 2024 durchgeführt, an ihr nahmen 925 Lehrkräfte teil. Sie repräsentieren 7% der Lehrkräfte an Stadtteilschulen und 12% der Lehrkräfte an Gymnasien. Im August folgte der zweite Teil der Umfrage, an der 841 Lehrkräfte teilnahmen. An beiden Umfragen nahmen 676 Lehrkräfte teil.

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 118 Schulen aller Stadtteile beteiligt, davon 60 Stadtteilschulen und 58 Gymnasien. Das Sample bildet hinsichtlich Alter und Teilzeitstatus die Struktur der Grundgesamtheit gut ab. Allerdings ist der Frauenanteil an der Umfrage in beiden Schulformen mehr als 10% höher als in der Grundgesamtheit – dies sollte bei Interpretationen beachtet werden.

Die hier eingesetzten Methoden und Instrumente sind in früheren Studien der Kooperationsstelle der Universität Göttingen zu Arbeitszeit und Belastung ([Niedersachsen 2016](#), [Frankfurt 2020](#), [Sachsen 2022](#)) sowie zur [Digitalisierung im Schulsystem 2021](#) ausführlich beschrieben. Aufgrund der Methodengleichheit liegen Vergleichsdaten vor. Zudem fanden vergleichbare Befragungen zur Belastung 2023/24 in Berlin statt. Ergebnisse der dortigen Umfragen zur Belastung werden ebenfalls als [Arbeitspapiere](#) veröffentlicht und werden – wo sinnvoll – zum Vergleich herangezogen. Bei der Präsentation von Häufigkeitsverteilungen wurde stets geprüft, inwieweit es sich auch um statistisch bedeutsame Zusammenhänge handelt (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 Hamburger Lehrkräften

Göttingen, 2025

Das Forschungsprojekt Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Hamburger 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-255>

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

kooperationsstelle@uni-goettingen.de