

## Lehrkräfte in der Gratifikationskrise

*Mehr als 1.000 Hamburger Lehrkräfte aus Stadtteilschulen und Gymnasien haben während des gesamten zweiten Halbjahrs des Schuljahres 2023/2024 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 analysiert die Gesundheitsrisiken von Lehrkräften mit dem Effort-Reward-Imbalance (ERI) Instrument von Siegrist u.a., ein international anerkanntes Instrument zur Bewertung von Gesundheitsrisiken.*

### Inhalt

1	Einführung: Berufliche Anstrengung und Gratifikationen und daraus resultierende Gesundheitsrisiken .....	2
2	29% der Hamburger Lehrkräfte befinden sich in einer Gratifikationskrise .....	4
3	Lehrkräfte in der Gratifikationskrise weisen signifikant schlechtere Gesundheitswerte und ein eingeschränktes Wohlbefinden auf.....	5
4	Es ergeben sich verschiedene Ansatzpunkte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Lehrkräften.....	7
4.1	Lehrkräfte, die ihre beruflichen Anforderungen nicht mehr mit dem privaten Leben vereinbaren können, haben ein sehr stark erhöhtes Gesundheitsrisiko.....	7
4.2	Entlastungen bei den außerunterrichtlichen Aufgaben senken das Gesundheitsrisiko .....	8
4.3	Eine gezielte Gestaltung der Digitalisierung kann die Gesundheitsrisiken für Lehrkräfte begrenzen .....	9
4.4	Insbesondere lohnt es sich, bei digitalem Stress zu intervenieren .....	9
4.5	Weitere Möglichkeiten der Unterstützung bestehen in der Bereitstellung von IT-Support.....	10
4.6	Eine zuverlässige IT-Infrastruktur mit weniger Störungen und Ausfällen ist gesundheitsförderlich .....	10
4.7	Mehr Zeit für die Vorbereitung und Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens .....	11
4.8	Schulentwicklung zur Verbesserung der digitalen Reife – ein Beitrag zum Gesundheitsschutz.....	11
5	Der Beruf der Lehrkräfte ist mit hohen und eher steigenden Gesundheitsrisiken verbunden – Studienvergleich mit anderen Berufsgruppen.....	12
6	Schlussfolgerungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Hamburger Lehrkräften .....	15

## 1 Einführung: Berufliche Anstrengung und Gratifikationen und daraus resultierende Gesundheitsrisiken

Wer eine Ausbildung absolviert und dann in einen Beruf eintritt, verbindet dies mit bestimmten Erwartungen. Dabei spielen Vorstellungen von den Anforderungen eine Rolle, die man im Beruf bewältigen, und Leistung, die man erbringen muss. Ferner sind Vorstellungen von den ideellen und materiellen Vorteilen („Gratifikationen“) wichtig, die man mit der beruflichen Position erlangen kann; beispielsweise attraktive Arbeitsinhalte, soziale Anerkennung und gesellschaftlichen Status. Zudem gibt es Erwartungen an das Gehalt und die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Dies gilt für jeden Beruf. Lehrkräfte haben durch mehrjähriges Lehramtsstudium sowie i.d.R. achtzehnmonatiges Referendariat persönlich erheblich investiert und sich damit für ihren Berufs- und Lebensweg auch ziemlich festgelegt – dafür erwarten sie dann eine entsprechende Gegenleistung, wenn sie den Beruf ausüben.

Man kann sich das als eine Art psychologischen Anhang zum Arbeitsvertrag vorstellen, der zwischen Beschäftigten und ihren Arbeitgebern geschlossen wird. Dieser enthält die impliziten Vorstellungen von als angemessen empfundenen (eigenen) Leistungen und den erwarteten Gegenleistungen des Arbeitgebers. Wird dieser soziale Tausch als angemessen empfunden, sind die Beschäftigten zufrieden mit dem, was sie beruflich erreicht haben. Im Unterschied zu wissenschaftlichen Ansätzen, die das Verhältnis von Belastungen und Ressourcen auf der Ebene der jeweiligen *Tätigkeiten* bewerten (dazu mehr im AP 7), wird in diesem Arbeitspapier das *Arbeitsverhältnis* (Arbeitsanforderungen, Anerkennung, Entgelt und Beschäftigungssicherheit) betrachtet.

Werden die Erwartungen an den sozialen Tausch nämlich verletzt, verursacht dies starke Emotionen und Stress mit negativen Auswirkungen auf die mentale und physische Gesundheit. *„Das (...) Ungleichgewicht zwischen erbrachtem Arbeitseinsatz und erwartetem, oder erfahrenem Gewinn wird entweder (seltener) in Form eines dramatischen Lebensereignisses erlebt (z.B. versagte Beförderung, Deklassierung trotz guter Leistung, Entlassung bei hohem Arbeitseinsatz), oder (häufiger) in Form wiederkehrender Erwartungs-enttäuschungen und Frustrationen im alltäglichen Leistungszusammenhang der Erwerbsarbeit, die in Kauf genommen, bagatellisiert oder verdrängt werden.“* (Siegrist 2014, S. 21). Die starken Emotionen und Stressreaktionen bei einem solchen Ungleichgewicht („Imbalance“) sind nach Siegrist (2014, 22) dadurch bedingt, dass das zentrale menschliche Bedürfnis nach sozialer Anerkennung verletzt wird, „weil

*versagte Anerkennung als Bruch eines grundlegenden, in der Evolution menschlicher Vergesellschaftung tragenden Prinzips, der Norm sozialer Reziprozität, erlebt wird.“* Die dadurch bedingten Gesundheitsfolgen sind mit einer wirklich beeindruckenden Anzahl von Studien inzwischen solide belegt worden (Siegrist 2012). Dazu zählen zahlreiche Einschränkungen des Wohlbefindens und der Gesundheit, erhöhte krankheitsbedingte Fehlzeiten aber vor allem auch ein höheres Risiko für Herz-Kreislauf-, sowie vielfältige psychiatrische Erkrankungen. Oder anders formuliert: Durch ein günstiges Verhältnis von Anstrengungen und Gratifikationen erzeugte positive Emotionen fördern Wohlbefinden (Wellbeing) und Gesundheit (Siegrist 2012, S. 2).

In diesem Papier soll analysiert werden, inwieweit die Erwartungen von Hamburger Lehrkräften an ihren Beruf gegenwärtig im Schulalltag erfüllt werden. Wie der Titel des Arbeitspapiers *„Lehrkräfte in der Gratifikationskrise“* bereits verrät, steht es nicht gut um den Beruf. Vielmehr lässt sich zeigen, dass für viele Lehrkräfte der soziale Tausch nicht mehr ausgeglichen ist, sie das Gefühl haben, viel mehr in den Beruf einzubringen als sie am Ende zurückbekommen. Das Ausmaß dieser Problematik und seine Bedeutung, sollen hier genauer ausgeleuchtet werden.

### Zur Methode

Grundlage der Bewertung ist der Fragebogen zur *Effort-Reward-Imbalance (ERI)* von Siegrist (2004), eine aus siebzehn Fragen bestehende Bewertung von Anstrengungen und Gratifikationen (siehe Tabelle). Auf der Seite der Gratifikationen werden drei große Bereiche unterschieden, die auch jeweils für sich eine große Bedeutung für die Gesundheit von Beschäftigten haben (Siegrist 2012): erfahrene Wertschätzung, Beschäftigungssicherheit sowie die Erfüllung von Aufstiegs- und Karriereerwartungen. Der Fragebogen begründet ein vom Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin anerkanntes Verfahren zur Verhältnisprävention.

Bei der Auswertung folgen wir der Vorgehensweise bei Siegrist u.a. (2004), um einen direkten Vergleich mit früheren Studien durchführen zu können. (In jüngeren Versionen wurden die Antwortoptionen leicht verändert.) Demnach führen die jeweiligen Antworten auf jede Frage zu Punktwerten zwischen 1 und 5. Die Ergebnisse zu jedem Thema werden als Summenwerte der Einzelfragen ausgewiesen (z.B. *Anstrengung*). Bei sechs Fragen zu Anstrengung lassen sich

also zwischen 6 und 30 Punkten erreichen. Der *Anstrengungs-Gratifikations-Quotient* ermittelt sich aus dem Verhältnis von Anstrengungen und Gratifikationen, wobei die unterschiedliche Anzahl an Variablen durch einen Korrekturfaktor ausgeglichen wird. Bei einem Quotienten oberhalb von 1,0 (*Imbalance*) liegt ein hohes Risiko für die Gesundheit vor. Dies haben zahlreichen Studien belegt. Beispielsweise gaben Beschäftigte im oberen Drittel des Quotienten eine „mehr als 2.5-fach erhöhte Wahrscheinlichkeit an, in den letzten beiden Jahren durch körperliche Beschwerden bedingte erhebliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit und des Wohlbefindens erfahren zu haben, im Vergleich zu Angehörigen der Referenzgruppe (unteres Terzil).“ Rödel u.a. (2004, 233). Lehr u.a. (2009, 378) kommen zum Ergebnis, dass Lehrkräfte, die eine Imbalance aufweisen eine vierfache Wahrscheinlichkeit haben, an affektiven Störungen wie Depression zu leiden als Personen mit einer positiven Bilanz.

Fragebogen nach Siegrist u.a. (2004)

**Anstrengung**

- ERI01 Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.
- ERI02 Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.
- ERI03 Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen.
- ERI04 Ich bin häufig gezwungen, Mehrarbeit zu leisten.
- ERI05 Meine Arbeit ist körperlich anstrengend.
- ERI06 Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.

**Wertschätzung**

- ERI07 Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.
- ERI08 Ich erhalte von meinen Arbeitskolleg\*innen die Anerkennung, die ich verdiene.
- ERI09 Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung.
- ERI10 Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt. (umgekehrt)
- ERI15 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

**Beschäftigungssicherheit**

- ERI12 Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. (umgekehrt)
- ERI13 Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. (umgekehrt)

**Aufstieg**

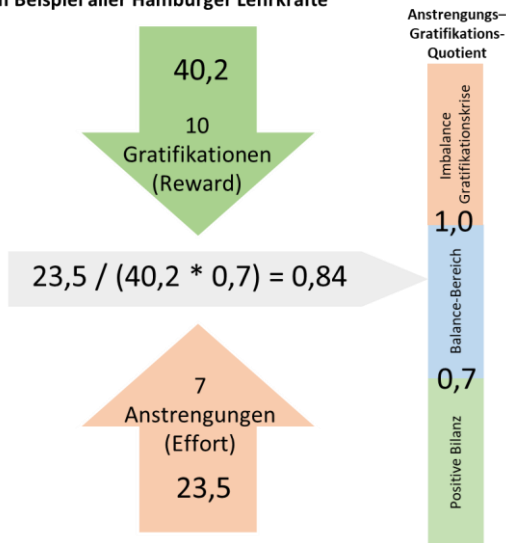
- ERI14 Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.
- ERI11 Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht. (umgekehrt)
- ERI16 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.
- ERI17 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt für angemessen.

Dies wird damit erklärt, dass in diesen Fällen die Anstrengungen die Gratifikationen übersteigen und Beschäftigte eine erhöhte emotionale Stressreaktion entwickeln. Sie erleben eine Gratifikationskrise. Nach Ergebnissen von Lehr u.a. (2009) beginnt der Bereich erhöhten Risikos bereits bei 0,715. Diese Grenze wird methodisch übernommen, aber in allen Auswertungen und Grafiken nur einstellig dargestellt (0,7). Entsprechend erscheint es für Vergleiche sinnvoll, zusätz-

lich zur *Imbalance* (Quotient oberhalb von 1,0) zwischen einer Gruppe mit positiver Bilanz von Anstrengungen und Gratifikationen (*positive Bilanz bis 0,7*) und einer Gruppe, die durchaus Schwierigkeiten bekommt, beides auszubalancieren (*Balance-Bereich 0,7 – 1,0*) zu unterscheiden.

Bei der statistischen Überprüfung der Zurechnung der Fragen zu den Bereichen (z.B. Anstrengung usw.) im Sample mittels Faktoranalyse mussten wir feststellen, dass die Frage ERI12 sich nicht als Gratifikation darstellte, sondern von Lehrkräften inzwischen als Anstrengung aufgefasst wird. Im Originalfragebogen wird sie (ebenso wie ERI10, ERI11, ERI13) negativ gefragt, aber positiv (also revers als Gratifikation) ausgewertet. ERI12 lädt aber in einer Faktoranalyse der Sampledaten eindeutig auf den ersten Faktor (*Anstrengung*). Übrigens gleichermaßen in der Auswertung der Berliner Studie. Lehrkräfte in Hamburg und Berlin haben offenbar keine optimistischen Erwartungen an die zukünftige Entwicklung ihres Berufes.

**Berechnung des Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten am Beispiel aller Hamburger Lehrkräfte**



Dieser Wechsel in der Bedeutung der Variable hat zur Konsequenz, dass wir für eigene Auswertungen den statistischen Zusammenhängen unseres Samples folgen, also ERI12 wie eine Anstrengung behandeln. Dadurch verändert sich die Gewichtung der Fragen (sieben Anstrengungen zu zehn Gratifikationen) und entsprechend der Gewichtungsfaktor bei der Ermittlung des Quotienten (siehe Siegrist u.a. 2004). Bei Vergleichen mit anderen Studien, ermitteln wir die Werte jedoch in klassischer Weise, d.h. ERI12 wird dann als Gratifikation behandelt (*Beschäftigungssicherheit*). Dies erklärt unterschiedliche Angaben z.B. über die Größe der Gruppe in der Imbalance oder einzelne Werte im Abschnitt 5, wo die Ergebnisse mit anderen Studien verglichen werden.

## 2 29% der Hamburger Lehrkräfte befinden sich in einer Gratifikationskrise

Verschaffen wir uns im Folgenden zunächst einmal einen Überblick über die Lage unter den Hamburger Lehrkräften. Die insgesamt 875 Lehrkräfte, die alle Fragen zum *ERI* beantwortet haben, teilen sich auf die drei oben beschriebenen Risikogruppen wie folgt auf: 36% ziehen eine positive Bilanz von Anstrengung und Gratifikation (Quotient bis 0,7). 35% der Lehrkräfte befinden sich im Balance-Bereich zwischen 0,7 und 1,0. 29% der Lehrkräfte befinden sich in der Gratifikationskrise. Sie erfahren eine „Imbalance“ und haben das höchste Gesundheitsrisiko der drei Gruppen.

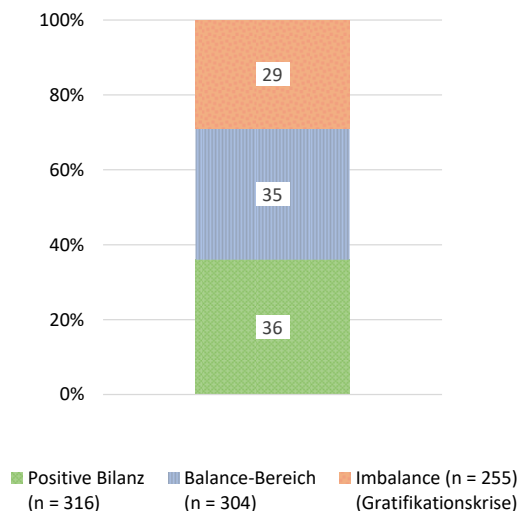
Der Anteil von 29% ergibt sich auf Basis der angepassten Berechnung des Quotienten (siehe oben). Bei einer Berechnung nach Siegrist u.a. (2004) läge der Wert sogar bei 32,7%. Auch bei der angepassten Berechnungsweise erscheint es uns sinnvoll, einen Grenzwert von 1,0 anzunehmen. Denn neben Aspekten der Vergleichbarkeit ist daran zu erinnern, dass der Grenzwert 1,0 auch bei Siegrist u.a. keine absolute Grenze darstellt, ab der eine Gesundheitsgefährdung auftritt. Vielmehr haben auch Beschäftigte mit einem Wert von 0,9 ein höheres Gesundheitsrisiko als Personen mit einem Wert von z.B. 0,6.

Es gibt keine relevanten Unterschiede zwischen Stadtteilschulen und Gymnasien. Der Anteil in der Gratifikationskrise ist unter Lehrkräften mit Schulleitungsaufgaben mit 22% geringer (nicht signifikant) als unter Lehrkräften (30%) oder Sonderpädagog\*innen (29%). Dies liegt daran, dass erstere Gratifikationsmerkmale (v.a. Aufstieg) etwas höher bewerten. Zudem verbinden sie mit ihrer Rolle keine erhöhten Anstrengungen (22,8 statt 23,6 Punkte). Sie gelangen in die Rolle der Schulleitung i.w.S. durch Auswahl- und Eignungsprozesse, was sich offenbar auch positiv in ihrer subjektiven Beurteilung von Anforderungen niederschlägt.

Von den Vollzeitkräften befinden sich 33% in einer Gratifikationskrise, während es bei Teilzeitkräften 26% sind (signifikant). Der Unterschied ist in Hamburg größer als in Berlin. Er kommt dadurch zustande, dass Vollzeitkräfte eine etwas höhere Anstrengung (23,8) wahrnehmen als Teilzeitkräfte (23,3) und gleichzeitig die Gratifikation schwächer bewerten (39,5 zu 40,9).

Geschlechterunterschiede werden wie in Berlin nicht signifikant. Während in Hamburg der Anteil der Männer in der Imbalance ca. 2% Prozentpunkte höher ist, war er im Sekundarbereich in Berlin um 5% geringer. Insofern zeigt sich kein einheitliches Muster unter Lehrkräften. Auch Alter spielt keine Rolle.

**Lehrkräfte mit und ohne Gratifikationskrise**  
in Prozent (n = 875)



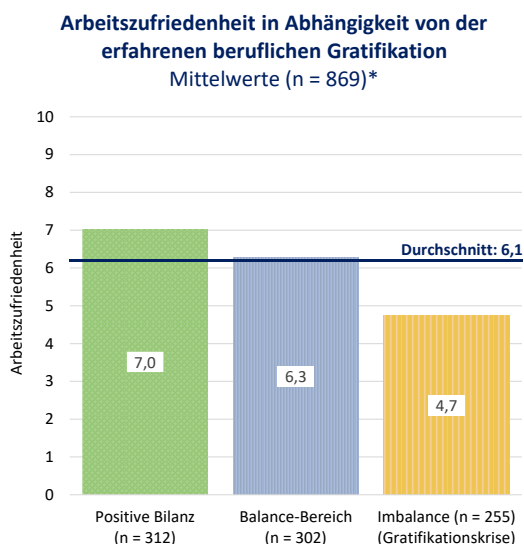
### 3 Lehrkräfte in der Gratifikationskrise weisen signifikant schlechtere Gesundheitswerte und ein eingeschränktes Wohlbefinden auf

Das Modell der *Effort-Reward-Imbalance* von Siegrist u.a. wurde entwickelt, um die Gesundheitsfolgen von Arbeit genauer zu untersuchen. Entsprechend der Annahmen des Modells, weisen die knapp dreißig Prozent der Hamburger Lehrkräfte, die sich in der Gratifikationskrise befinden, auch eine signifikant schlechtere Gesundheitssituation auf. Dies lässt sich zeigen, indem wir die drei Gruppen, also die mit positiver Bilanz, im Balance-Bereich und die in der Imbalance miteinander vergleichen.

#### Arbeitszufriedenheit

Ein zentrales Kriterium für die längerfristige Motivation von Beschäftigten ist die Arbeitszufriedenheit. Gemessen wird sie mit der Frage *Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? Bitte Antworten Sie auf einer Skala von 0 = "ganz und gar unzufrieden" bis 10 = "ganz und gar zufrieden"*.

Hamburger Lehrkräfte erreichen eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von 6,1 von 10 Punkten. Dies liegt unter den Vergleichswerten unserer Befragungen 2023 in Berlin (6,3), Sachsen 2022 (6,2) und Frankfurt 2020 (6,6).



\* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

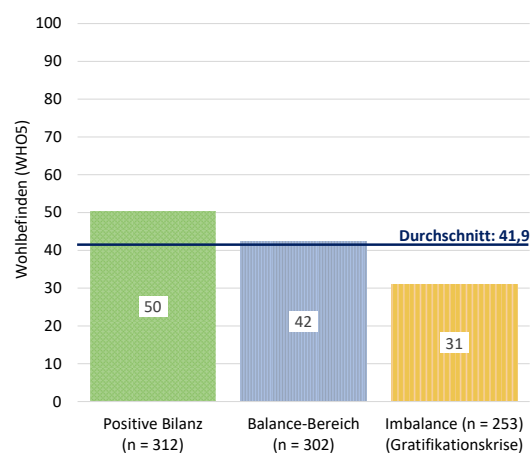
Lehrkräfte, die eine positive Bilanz von Anstrengungen und Gratifikationen ziehen, erreichen 7,0 Punkte. Lehrkräfte im Balance-Bereich liegen noch oberhalb des Mittelwertes (6,3), während Lehrkräften in der Gratifikationskrise ihre Arbeitszufriedenheit deutlich

abgeschlagen mit 4,7 Punkten bewerten. Die Differenz zwischen den Extremgruppen ist mit 2,3 Punkten sehr groß, größer als in Berlin (2,1 Pkt.).

#### Wohlbefinden (Wellbeing)

Die Gratifikationskrise schlägt sich auch deutlich im Wohlbefinden (Wellbeing) nieder. Eingesetzt wird das in der europäischen Statistik etablierte Instrument *WHO5*. Es basiert auf fünf Fragen, die die persönliche Energie und das Engagement der Befragten messen (z.B. *In den letzten Wochen habe ich mich energetisch und aktiv gefühlt*). Die Skala wird auf 100 Punkte berechnet. Hamburger Lehrkräfte erreichen einen mittleren Wert von 41,9 Punkten. In Berlin 2023 lag der Wert etwa auf gleicher Höhe (41,6), während er in Sachsen 2022 darunter lag.

**Wohlbefinden (WHO5) in Abhängigkeit von der erfahrenen beruflichen Gratifikation**  
Mittelwerte (n = 867)\*



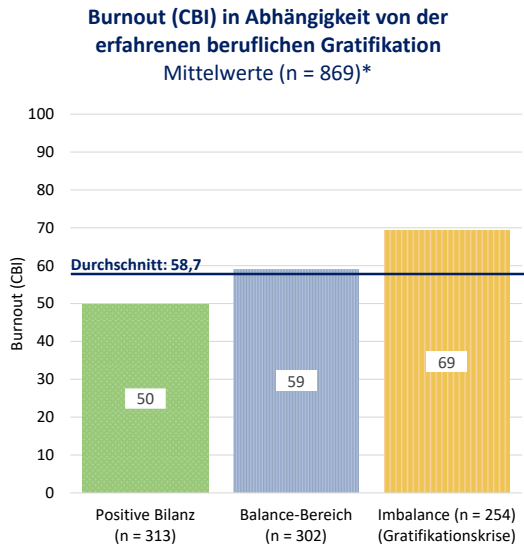
\* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Erneut zeigen sich große Unterschiede im Wohlbefinden je nachdem welche Bilanz die Befragten aus dem Vergleich von Anstrengungen und Gratifikationen ziehen. Lehrkräfte mit einer positiven Bilanz erreichen 50 Punkte, während Lehrkräfte in der Gratifikationskrise nur 31 Punkte erreichen. Letztere befinden sich damit in einem Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos (siehe Arbeitspapier 5).

#### Psychische Erschöpfung (Burnout CBI)

Die Bewertung von Anstrengung und Gratifikation ist auch signifikant mit der psychischen Erschöpfung assoziiert, die mit dem Burnout Indikator (Copenhagen

Burnout Indicator (CBI) gemessen wird. Auch Burnout besteht aus einer Skala mit fünf Fragen, die auf 100 Punkte bezogen wird.



\* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Bei umfangreichen Erhebungen 2012 und 2017 wurden mit diesem Instrument 54.066 Lehrkräfte aus Baden-Württemberg und 77.089 aus Nordrhein-Westfalen untersucht und mit anderen Berufen verglichen (Nübling u.a. 2012 und 2018). Während zum selben Zeitpunkt alle anderen Berufe zusammen einen Burnout-Wert von 42 Punkten aufwiesen zeigte sich, dass Lehrkräfte einen erhöhten Burnout-Wert aufwiesen, 46 Punkte bei Lehrkräften in BaWü (2012) und 49 Punkte in NRW (2018).

Seitdem finden wir bei jeder unserer Erhebungen höhere Werte für Lehrkräfte:

Erhebung	Burnout (CBI)	Quelle
2020	56	Frankfurter Studie
2021	51	Digitalisierungsstudie (bundesweit)
2022	60	Sachsen Studie
2023	60	Berlin
2024	59	Hamburg

Die höheren Mittelwerte aller Lehrkräfte indizieren bereits eine erhöhte Prävalenz von Burnout gegenüber anderen Berufen.

Dabei erzielt die Gruppe in der Gratifikationskrise erwartungsgemäß einen weit über dem Mittelwert von 58,7 Punkten liegenden Wert von 69 Burnout-Punkten. Lehrkräfte im Balance-Bereich erreichen 59 Punkte, während Lehrkräfte mit positiver Bilanz von Anstrengung und Gratifikation nur 50 Punkte aufweisen – und damit in die Nähe des Mittelwerts der übrigen Berufe kommen.

Auch beim selbst bewerteten Gesundheitszustand unterscheiden sich Lehrkräfte mit Gratifikationskrise signifikant von den anderen Gruppen durch schlechtere Gesundheitseinschätzung (ohne Abbildung).

Alles in allem zeigt sich, dass Lehrkräfte in der Gratifikationskrise nicht nur einem höheren Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind, sondern auch bereits sehr viel ungünstigere Gesundheitsindikatoren aufweisen, zusammen genommen alle wichtige Signale zur Aktivierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

## 4 Es ergeben sich verschiedene Ansatzpunkte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Lehrkräften

Es wurde gezeigt, dass es einen hohen Anteil an Lehrkräften in Hamburg gibt, die sich in einer Gratifikationskrise befinden. Dies bedeutet, dass sie einem signifikant erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Im folgenden Abschnitt sollen daher Ansatzpunkte für einen verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz herausgearbeitet werden.

Es ist ohne weitere Analyse klar, dass eine Verbesserung der einzelnen Elemente, die im Fragebogen zur *Effort-Reward-Imbalance (ERI)* direkt gefragt werden, auch zu einem besseren Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten (AGQ) beitragen würden: Also weniger *Anstrengungen* (weniger Zeitdruck, weniger Unterbrechungen usw.) und mehr *Gratifikationen* (mehr Wertschätzung, bessere Vergütung usw.) würden helfen. Das ist durch die Methode bedingt. Um solche und vergleichbare Anstrengungen unabhängig vom Instrument analysieren zu können, werden konkrete schulspezifische Belastungen sowie allgemeine Belastungen aufgrund der Tätigkeiten als Lehrkraft in Arbeitspapier Nr. 7 mit einer eigenen Methode (dem DGB-Index Gute Arbeit) analysiert.

An dieser Stelle ziehen wir Aspekte der Beschäftigungssituation und allgemeinen Rahmenbedingungen heran, um zu zeigen, dass sie sehr eng mit der Bewertung des Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten verbunden sind. Diese statistischen Zusammenhänge stellen keinen Nachweis der Kausalität dar. Jedoch macht die Menge ähnlicher und gleichgerichteter Zusammenhänge klar, dass diese nicht auf Zufall beruhen, sondern vielmehr Ansatzmöglichkeiten für eine systematische Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bieten.

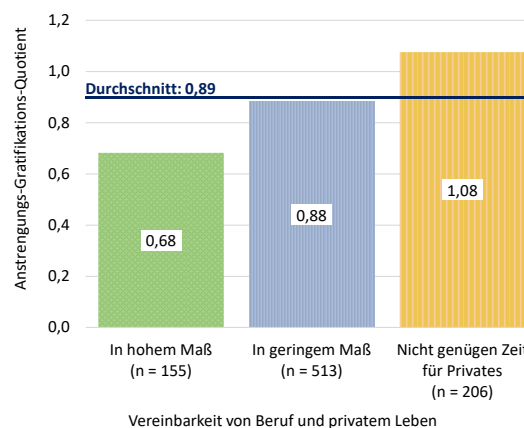
### 4.1 Lehrkräfte, die ihre beruflichen Anforderungen nicht mehr mit dem privaten Leben vereinbaren können, haben ein sehr stark erhöhtes Gesundheitsrisiko

Bei vielen hochqualifizierten Berufen mit einerseits großer Verantwortung und andererseits großen Entscheidungsspielräumen bezüglich ihrer Arbeit stellt sich die Herausforderung, eine angemessene Balance zu finden zwischen den beruflichen Anforderungen und dem privaten Leben. Dies gilt in besonderer Weise für die Lehrkräfte, die aufgrund der Vielzahl der anfallenden Aufgaben ihre veranschlagte Arbeitszeit regelmäßig überschreiten müssen.

Um herauszufinden, welchen Zusammenhang es zwischen der Vereinbarkeit (*Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?*) und dem Gesundheitsrisiko der

Lehrkräfte gibt, wurden drei Gruppen gebildet. Eine Gruppe mit 18% der Befragten, die in *hohen Maße* Zeit für private Interessen hat. (Dieser Gruppe wurden drei Personen zugeschlagen, die die Antwortoption *in sehr hohem Maße* gewählt haben. Die letzte Gruppe wäre zu klein, um eigenständig ausgewertet zu werden.) Als weitere Gruppen wurden 59% der Lehrkräfte zusammengefasst, die *in geringem Maße* und 24%, die *nein* geantwortet haben.

**Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Zeit, die man für Familie und private Interessen hat**  
Mittelwerte (n = 874)\*



\* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Die Auswertung ergibt einen auffallend hohen Wert des AGQ von 1,08 für die Gruppe, die nicht mehr genügend Zeit für ihre Familie, Freundschaften und privaten Interessen findet. Diese Gruppe ist einem sehr hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt, zu den anderen beiden Gruppen besteht ein deutlicher Unterschied.

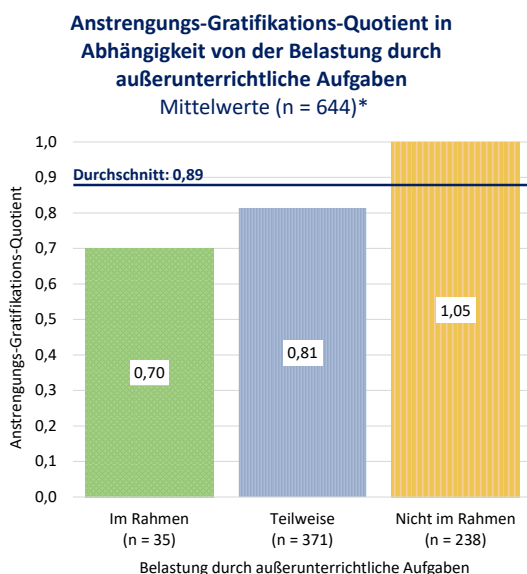
Wer nicht mehr genug Zeit hat, nimmt dies gegenüber der Gruppe mit ausreichend Zeitressourcen (in hohem Maße) sowohl als deutlich erhöhte Anstrengung (+6 Punkte) als auch als fehlende Gratifikationen wahr (-6,6 Punkte). Auf der Seite der Anstrengungen liegen die größten Unterschiede bei *Mehrarbeit* (ERI04), *Zeitdruck* (ERI01) sowie *immer mehr Arbeit* (ERI06) und *Verschlechterung der Arbeitssituation* (ERI12\_recod.). Bei Gratifikationen sind sowohl Aufstiegsvariablen als auch Wertschätzung beteiligt. Die berufliche Situation (ERI16) und das Gehalt (ERI17) werden nicht mehr mit der erbrachten Leistung in einem angemessenen Verhältnis gesehen. Die eigene Leistung erfährt zu wenig Anerkennung (ERI15), es werden Ungerechtigkeiten wahrgenommen (ERI10) und zudem eine ausreichende Unterstützung in schwierigen Situationen vermisst (ERI09). (Diese Situationsbeschreibung

entspricht auch der Situation in Berlin, mit leicht abweichenden Werten.)

Lehrkräfte mit hohen Vereinbarkeitsproblemen signalisieren also aufgrund der Dauerbelastung ihres Berufes eine weitreichende Verunsicherung ihrer beruflichen Situation. Eine generelle Entlastung von Aufgaben würde einen sehr großen Hebel darstellen, um die Gesundheitssituation nachdrücklich zu verbessern. Wahrscheinlich würden auch temporäre Entlastungen in schwierigen Situationen (z.B. große Klassen, „schwierige“ Klassen, hoher Korrekturdruck o.ä.) eine gesundheitsförderliche Wirkung haben.

#### 4.2 Entlastungen bei den außerunterrichtlichen Aufgaben senken das Gesundheitsrisiko

Ein zentraler Diskussionspunkt bei der beruflichen Situation von Lehrkräften ist seit langem das Problem des hohen Anteils an sog. außerunterrichtlichen Aufgaben. Lehrkräfte unterrichten nicht nur, sondern bewältigen gemeinsam auch einen großen Teil der Schulorganisation. Eine gleichmäßige Verteilung dieser Aufgaben im Kollegium stellt eine Herausforderung dar. Viele Aufgaben erfordern zudem Kompetenzen (z.B. IT-Betreuung, behördliche Auflagen, Inklusionsaufgaben, Budget, Öffentlichkeitsarbeit etc.), die nicht zu den Kernkompetenzen von Lehrkräften gehören. Der Anteil dieser Aufgaben steigt seit Jahren und setzt Lehrkräfte unter Zeitdruck.



\* Nicht alle Mittelwertunterschiede signifikant

Werden die Lehrkräfte gefragt, ob der Umfang der außerunterrichtlichen Aufgaben für sie im Rahmen liege oder nicht, antworten 5%, dass diese im Rahmen liegen. Für 58% liegen sie teilweise im Rahmen und 37% der Lehrkräfte äußern, dass sie nicht mehr im Rahmen liegen würden. (Bei dieser Auswertung haben nur 644

Befragte beide Fragen beantwortet, da sie in zwei verschiedenen Umfragen gestellt worden sind.) In Berlin war die Gruppe derjenigen, für die die Aufgaben den Rahmen sprengen, mit 47% größer.

Es zeigt sich, dass eine erhöhte Belastung durch außerunterrichtliche Aufgaben signifikant mit einem erhöhten AGQ und damit einem erhöhten Gesundheitsrisiko verbunden ist. Dies resultiert v.a. aus einer deutlich erhöhten Wahrnehmung der Anstrengungen (5,3 Punkte), zu der v.a. vier Variablen beitragen: man werde bei der Arbeit ständig gestört (ERI02), fühle sich stärker gezwungen, Mehrarbeit zu leisten (ERI04), der Zeitdruck nimmt zu (ERI01) und die Arbeitssituation verschlechtere sich (ERI12\_umcod.), Umgekehrt werden Gratifikationen um 5,9 Punkte ungünstiger bewertet. Die Hamburger sind bezüglich der Gratifikationen kritischer als die Berliner (Differenz von nur 3,6 Punkten). Die gleichen Aspekte, die auch in Berlin den Unterschied ausmachen, werden in Hamburg schlechter bewertet: fehlende Unterstützung (ERI09), unangemessenes Entgelt (ERI17) und fehlende Anerkennung der Leistung (ERI15) bei.

Es ist daher zu empfehlen, den Umfang dieser Aufgaben zu reduzieren (z.B. durch Abgabe an andere Beschäftigtengruppen) und daraus erwachsende Belastungen in geeigneter Weise auszugleichen.

#### Der Einfluss kleinerer Klassen auf das Gesundheitsrisiko ist nicht eindeutig

Eine wichtige Rahmenbedingung, die zu unterschiedlichen Belastungen bei Lehrkräften beitragen kann, ist die Klassengröße. Große Klassen sind schwieriger zu unterrichten, erfordern mehr Energie und sie erhöhen den Korrekturaufwand.

Für Berlin konnten wir zeigen, dass die Klassengröße auch einen Einfluss auf das Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte hat. Dieser Nachweis kann in Hamburg nicht reproduziert werden: Zwar gibt es eine Tendenz, dass Lehrkräfte, die mehr große Klassen unterrichten einen AGQ von 0,92 haben, während Lehrkräfte mit ausgeglichenen Klassenstärken einen AGQ von 0,86 und diejenigen, die mehr kleine Klassen unterrichten einen AGQ von 0,85 aufweisen. Aber diese Unterschiede werden nicht signifikant.

Dies könnte daran liegen, dass in Hamburg die zulässigen Klassengrößen niedriger als in Berlin sind. Im Hamburger Schulgesetz § 87 (1) wird für die Stadtteilschule (ab Klasse 7) eine Obergrenze von 25 Schüler\*innen festgelegt, während es in Berliner Integrierten Gesamtschulen und Gemeinschaftsschulen 26 Schüler\*innen sind. Im Gymnasium ist der Unterschied noch größer: In Hamburg liegt die Obergrenze bei 28, in Berlin bei 32 Schüler\*innen.



Dies dürfte methodenbedingt auch der Hintergrund dafür sein, dass in Hamburg der Anteil der Lehrkräfte mit großen Klassen größer ist. Im Sample haben über alle untersuchten Schultypen hinweg 53% mehr große Klassen, bei 35% ist das Verhältnis ausgeglichen. 12% der Lehrkräfte haben mehr kleine Klassen. In Berlin hatten im Sekundarbereich fast 50% der Lehrkräfte mehr kleine Klassen, aber 31% mehr große Klassen.

Um den Einfluss der Klassengröße auf das Gesundheitsrisiko von Lehrkräften zu ermitteln, wurde wie folgt vorgegangen: Die Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen wurden nach der Anzahl ihrer Lerngruppen gefragt. Darüber hinaus wurden sie gebeten mit schulformspezifischen Spannen anzugeben, wie viele dieser Lerngruppen besonders groß bzw. klein sind. Dann wurde daraus die *Lerngruppenbelastung* ermittelt, indem die Anzahl kleiner Lerngruppen negativ und die großer Gruppen positiv gewertet wurden. Eine Lehrkraft mit einer positiven *Lerngruppenbelastung* hat also mehr große als kleine Klassen, eine mit negativer *Lerngruppenbelastung* mehr kleine als große Klassen, andernfalls ergibt sich ein ausgeglichenes Verhältnis. Natürlich handelt es sich dabei um eine pragmatische Vereinfachung. Ob die Annahme zutrifft, dass eine kleine Klasse bereits den Mehraufwand einer großen Klasse ausgleichen könnte, wäre noch genauer zu untersuchen.

#### 4.3 Eine gezielte Gestaltung der Digitalisierung kann die Gesundheitsrisiken für Lehrkräfte begrenzen

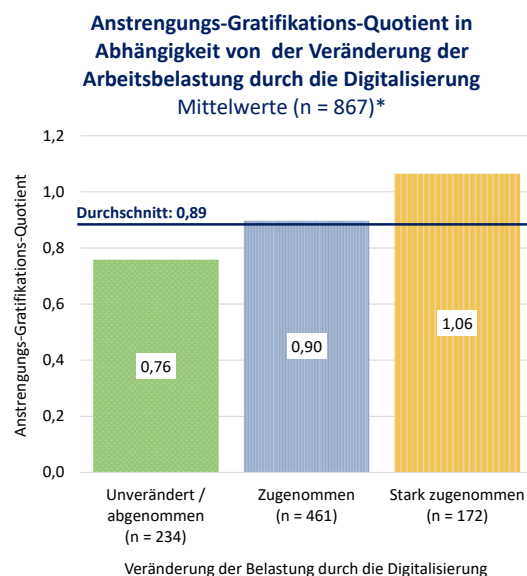
Einen sehr starken Effekt auf die Bewertung des AGQ hat auch die pauschale Einschätzung der Veränderung der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung. Da über 70% eine Verschlechterung wahrnehmen, wurden die unteren drei der insgesamt fünf Gruppen zusammengefasst.

Nach Einschätzung von 27% der Lehrkräfte, die diese Frage beantwortet haben, ist ihre Belastungssituation unverändert oder hat sich verbessert. Für 53% hat die Belastung zugenommen, für 20% stark zugenommen.

Lehrkräfte, die eine starke Zunahme der Belastung wahrnehmen, weisen einen deutlich erhöhten AGQ von 1,06 auf, während die anderen beiden Gruppen ein signifikant niedrigeres Gesundheitsrisiko aufweisen.

Die großen Unterschiede basieren sowohl auf höheren Anstrengungen (4,9 Punkte) als auch weniger Gratifikationen (4,9 Punkte). Den größten Einfluss bei den Anstrengungen haben dabei drei Variablen, die anzeigen, dass die Arbeit in den letzten Jahren immer mehr geworden sei (ERI06), man eine Verschlechterung der Arbeitssituation erfahre (ERI12-umcod.) und man sich gezwungen fühle, häufig Mehrarbeit zu leisten

(ERI04). Auf der Seite der Gratifikationen sind die größten Unterschiede bei der Anerkennung erbrachter Leistung (ERI15) sowie den Aufstiegsvariablen Ausbildungsangemessenheit (ERI 14) und Angemessenheit des Gehaltes (ERI17) zu finden. Auch diese Zusammenhänge zeigten sich in Berlin so, wobei die Erfahrung ungerechter Behandlung (ERI10) dort eine stärkere Bedeutung hatte.



\* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

Diese und die nachfolgenden Befunde verdeutlichen die hohe Bedeutung, die eine human-orientierte Gestaltung des digitalen Wandels in der Schule für die Gesundheit der Lehrkräfte in der aktuellen Situation spielt.

#### 4.4 Insbesondere lohnt es sich, bei digitalem Stress zu intervenieren

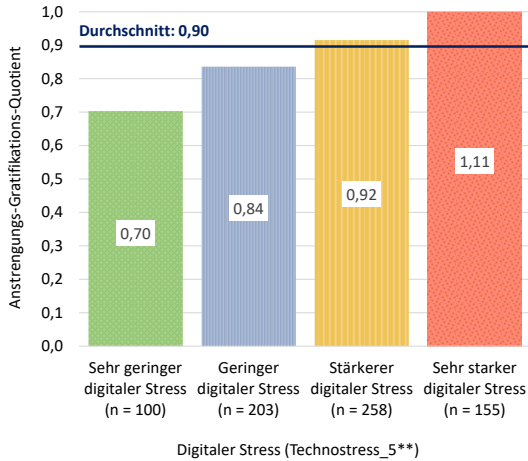
Die Bedeutung von digitalem Stress für die Gesundheit von Lehrkräften wurde in Arbeitspapier Nr. 3 bereits herausgearbeitet. Auch in dieser Auswertung zeigt sich, dass Lehrkräfte, die stärkeren digitalen Stress empfinden, einem signifikant höheren Gesundheitsrisiko unterliegen.

Verglichen wurden vier Gruppen, die unterschiedlich starken digitalen Stress wahrnehmen: 14% sehr geringen, 28% geringen, 36% stärkeren und 22% sehr starken digitalen Stress. Nur die beiden mittleren Gruppen unterscheiden sich signifikant.

Lehrkräfte mit sehr hohem digitalen Stress empfinden um 6,3 Punkte erhöhte Anstrengungen. Gratifikationen sind 6,5 Punkte geringer.

Die Wahrnehmung basiert weitgehend auf den gleichen Gründen wie bei der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung (s.o.).

**Anstrengungs-Gratifikations-Quotient  
in Abhängigkeit vom Ausmaß des digitalen Stresses**  
Mittelwerte (n = 716)\*



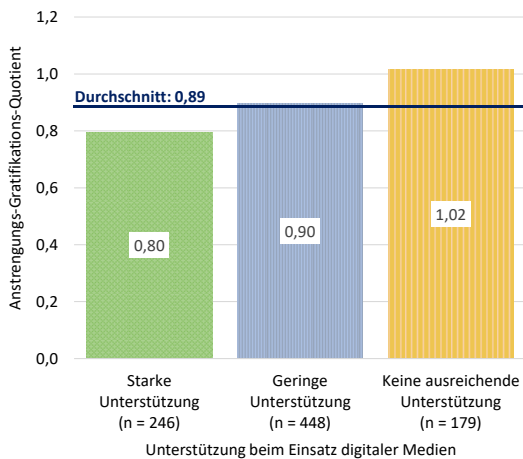
\* Nicht alle Mittelwertunterschiede signifikant  
\*\* Ser Skala: Verletzung der Privatsphäre, Komplexität, Voführeffekt, Rollenunklarheit, Überlastung

#### 4.5 Weitere Möglichkeiten der Unterstützung bestehen in der Bereitstellung von IT-Support

Insgesamt haben 55% der Lehrkräfte der Aussage zugestimmt, dass sie beim Einsatz digitaler Medien für ihren Unterricht zu wenig Unterstützung erfahren (Arbeitspapier 1, S. 7). Für die Analyse werden folgende Gruppen gebildet: 21% der Lehrkräfte erfahren keine ausreichende Unterstützung, 51% eine geringe und 28% eine starke Unterstützung.

Fehlende IT-Unterstützung wird weniger als erhöhte Anstrengung (plus 2,5 Punkte), sondern mehr als fehlende Gratifikation wahrgenommen (4,7 Punkte). Be-

**Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Unterstützung beim Einsatz digitaler Medien**  
Mittelwerte (n = 873)\*



\* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

sonders stark tragen die Einschätzungen bei, man erhalte in schwierigen Situationen keine angemessene Unterstützung (ERI09) sowie Anerkennung von Kolleg\*innen (ERI08) und Vorgesetzten (ERI07). In Hamburg spielt Wertschätzung eine etwas stärkere Rolle als in Berlin, wo die Aufstiegsdimensionen etwas stärker zählen.

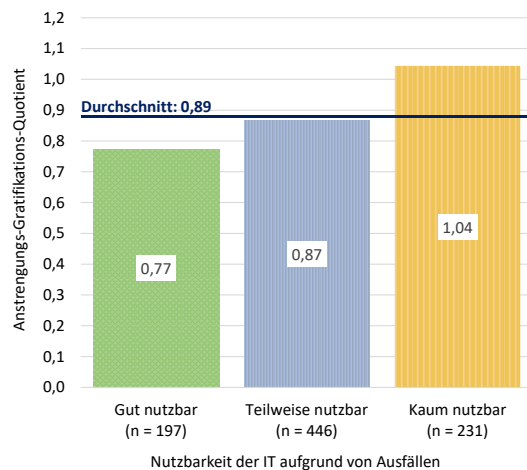
#### 4.6 Eine zuverlässige IT-Infrastruktur mit weniger Störungen und Ausfällen ist gesundheitsförderlich

Dem Statement „*Neue Medien und digitale Technologien kann ich im Schulalltag aufgrund zu häufiger technischer Ausfälle oder Unterbrechungen nicht sinnvoll einsetzen*“ stimmen beachtliche 63% der Lehrkräfte zu (Arbeitspapier 1, S. 7). Die technischen Systeme in den Schulen erfahren so eine deutliche Kritik.

Um den Zusammenhang zwischen technischen Störungen und dem AGQ zu ermitteln, wurden drei Gruppen gebildet: 23% der Lehrkräfte erleben wenig technische Störungen (Gut nutzbar), 51% einen mittleren Umfang (Teilweise nutzbar) und 26% häufige Störungen (Kaum nutzbar).

Lehrkräfte, die sich in ihrer Schule mit einer unzuverlässigen IT-Infrastruktur auseinandersetzen müssen, haben auch einen signifikant höheren AGQ. Damit verbunden sind sowohl erhöhte Anstrengungen (3,6 Punkte) als auch stark reduzierte Gratifikationen (5,0). Erneut trägt die Wahrnehmung erhöhter Belastung (ERI12\_umcod.) am stärksten bei. Auf Seiten der Gratifikationen sind es erneut fehlende Unterstützung (ERI09), ungerechte Behandlung (ERI10) und Anerkennung für die erbrachte Leistung (ERI15). Die Unterschiede sind insbesondere bei Wertschätzungs-

**Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit von der Nutzbarkeit der IT aufgrund von technischen Ausfällen**  
Mittelwerte (n = 874)\*



\* Alle Mittelwertunterschiede signifikant

aspekten bei Hamburger Lehrkräfte (3,2 Pkt.) größer als bei Berliner (1,8 Pkt.).

#### 4.7 Mehr Zeit für die Vorbereitung und Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens

Zeitmangel hat sich als ein großes Hindernis bei der Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens erwiesen (Arbeitspapier 1, S. 6f). Dies zeigt sich an folgenden zwei Statements (Prozent Zustimmung):

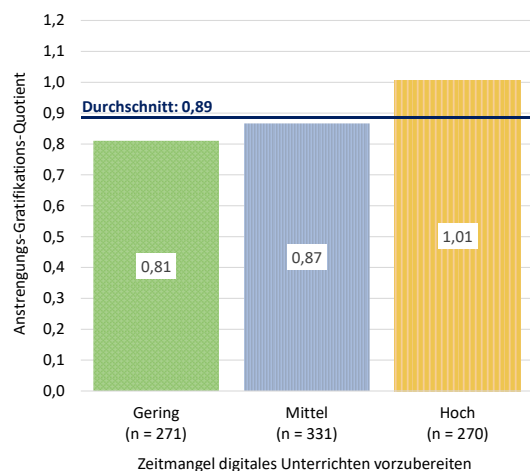
- „Es fehlt mir die Zeit, den Einsatz digitaler Medien für meinen Unterricht vorzubereiten“ (82%)
- „Die Umstellung auf das digital unterstützte Lehren und Lernen ist mit zu großem zeitlichen Aufwand verbunden“ (77%)

Auf Grundlage dieser Variablen werden drei etwa gleich große Gruppen gebildet: 31% der Lehrkräfte mit geringem Zeitdruck, 38% mit mittlerem Zeitdruck, 31% mit hohem Zeitdruck.

Je höher der Zeitmangel bei der Vorbereitung und Umsetzung eines digital unterstützten Unterrichts ist, desto höher ist auch der AGQ und damit das Gesundheitsrisiko.

Die Anstrengungen für die Gruppe der Lehrkräfte mit hohem Zeitmangel ist um 3,1 Punkte erhöht, die Gratifikationen um 2,9 Punkt vermindert. Die Wahrnehmung erhöhter Belastung (ERI12\_umcod.) und immer mehr Arbeit leisten zu müssen (ERI05), tragen am stärksten zu den Anstrengungen bei. Auf Seiten der Gratifikationen wird eine fehlende Anerkennung für die erbrachte Leistung (ERI15) damit verbunden sowie die Einschätzung, die berufliche Stellung sei der Ausbildung (ERI14) und individuellen Leistung (ERI 16)

**Anstrengungs-Gratifikations-Quotient in Abhängigkeit vom Zeitmangel, digitales Unterrichten vorzubereiten**  
Mittelwerte (n = 872)\*



\* Nicht alle Mittelwertunterschiede signifikant

nicht angemessen. In Berlin spielten die letzten beiden Punkte nicht so eine Rolle.

#### 4.8 Schulentwicklung zur Verbesserung der digitalen Reife – ein Beitrag zum Gesundheitsschutz

Wie im Arbeitspapieren Nr. 4 berichtet worden ist, unterscheiden sich die Schulen auch in Hamburg durch eine unterschiedliche digitale Reife. Damit ist die Qualität der Realisierung einer digitalen Strategie an einer Schule und der Aufbau einer Infrastruktur für das digital unterstützte Lehren und Lernen gemeint.

Im *Sekundarbereich* werden vier Gruppen unterschieden, 12% unterrichten an digitalen Vorreiterschulen, 23% an digital orientierten, 41% an Durchschnitt- und 25% an digitalen Nachzügler-Schulen.

Es gibt einen Unterschied zwischen den Lehrkräften je nach Reife ihrer Schule beim AGQ. Lehrkräfte aus Vorreiter-Schulen weisen einen AGQ von 0,84 auf, während Lehrkräfte aus Nachzügler-Schulen einen AGQ von 0,93 haben. Aber dieser Unterschied wird wie in Berlin im Sekundarbereich *nicht* signifikant. In den Schulen der Grundstufe in Berlin ist der Unterschied signifikant.

Obwohl die Befunde nicht eindeutig sind, ist zu vermuten, dass im Zusammenspiel mit den zuvor berichteten Befunden zu den Rahmenbedingungen der Digitalisierung, die Lehrkräfte eine misslungene oder unzureichende Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens nicht nur als Belastung ansehen, die ihnen Zeit raubt und die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Dies hat das Arbeitspapier Nr 3 zum digitalen Stress näher ausgeführt. Vielmehr wird es darüber hinaus offensichtlich auch mit einer fehlenden Anerkennung und Wertschätzung in Verbindung gebracht, die ihnen vom Arbeitgeber entgegengebracht wird, und mit der Bewertung wie weit ihre Aufstiegserwartungen befriedigt werden.

## 5 Der Beruf der Lehrkräfte ist mit hohen und eher steigenden Gesundheitsrisiken verbunden – Studienvergleich mit anderen Berufsgruppen

Es liegen einige Untersuchungen von Lehrkräften in Deutschland vor, die sich mit den aktuellen Hamburger Befunden vergleichen lassen. Dies liegt daran, dass der Original-Fragebogen zur Ermittlung der *Effort-Reward-Imbalance* von Siegrist u.a. (2004) sehr häufig eingesetzt wird, um Gesundheitsfolgen der Arbeit zu untersuchen. Er besteht aus sechs Fragen zu den Anstrengungen und elf Fragen zu den Gratifikationen. Hinzugezogen werden können auch Studien (Seibt u.a. 2021; Diekmann u.a. 2020), die den Kurzfragebogen mit 10 Fragen verwenden, indem deren Werte entsprechend gewichtet werden.

In einer Untersuchung von Unterbrink u.a. (2007) mit 949 Lehrkräften, deren Daten wahrscheinlich 2006 erhoben wurden, betrug der Anteil der Lehrkräfte in der Gratifikationskrise 21,6%. Wir kommen aber anhand der Hamburger Befragung inzwischen auf einen Anteil von 33,1%, auch Seibt u.a. (2021) berichten von einem ähnlichen Wert. Kann es sein, dass sich das gesundheitliche Risiko für Lehrkräfte in den letzten 15 Jahren erhöht hat?

### Entwicklung bei Lehrkräften

Anhand der Abbildung (siehe folgende Seite) lässt sich dies nicht eindeutig sagen: Aber, die Entwicklung des Anstrengungs-Gratifikations-Quotienten zeigt durchaus in die Richtung wachsender Gesundheitsrisiken. Zu beachten ist, dass die Daten von Diekmann u.a. (2020) bereits aus den Jahren 2013 bis 2016 stammen. Im Laufe der achtzehn Jahre, die durch die Studien abgedeckt werden, haben sich die Anstrengungen von 15 bis 18 Punkten auf 19 bis 21 Punkte erhöht.

Bei den Gratifikationen ist hingegen kein eindeutiger Trend zu sehen. Hinz u.a. (2016) berichten einen sehr hohen Wert für Gratifikationen (45,4), die Daten stammen wohl aus den Jahren 2006 bis 2008, bei Seibt u.a. (2021) findet sich der niedrigste Wert. Doch die älteste Studie von Unterbrink u.a. (2007) erzielt fast die gleichen Gratifikationswerte wie die aktuellen Studien aus Hamburg und Berlin.

Vier Studien schlüsseln auch die Subdimensionen von Gratifikation auf (siehe Tabelle). Die Vorteile des Berufes einer Lehrkraft werden in allen drei Studien relativ ähnlich bewertet. Auch die Verteilung der drei Aspekte ist recht stabil. Die heutigen Hamburger Werte weichen von der Studie von Unterbrink u.a. in der Summe nur um 0,5, gegenüber Hinz u.a. jedoch um 2,3 Punkte nach unten ab.

	Unterbrink u.a. (2006)	Hinz u.a. (2008)	Berlin (2023)	Hamburg (2024)
Wertschätzung	20,1	21,8	20,0	19,9
Aufstieg	15,7	16,5	15,7	15,4
Beschäftigungs- sicherheit	7,8	7,1	7,5	7,8
<b>Gratifikation</b>				
<b>Gesamt</b>	<b>43,6</b>	<b>45,4</b>	<b>43,2</b>	<b>43,1</b>

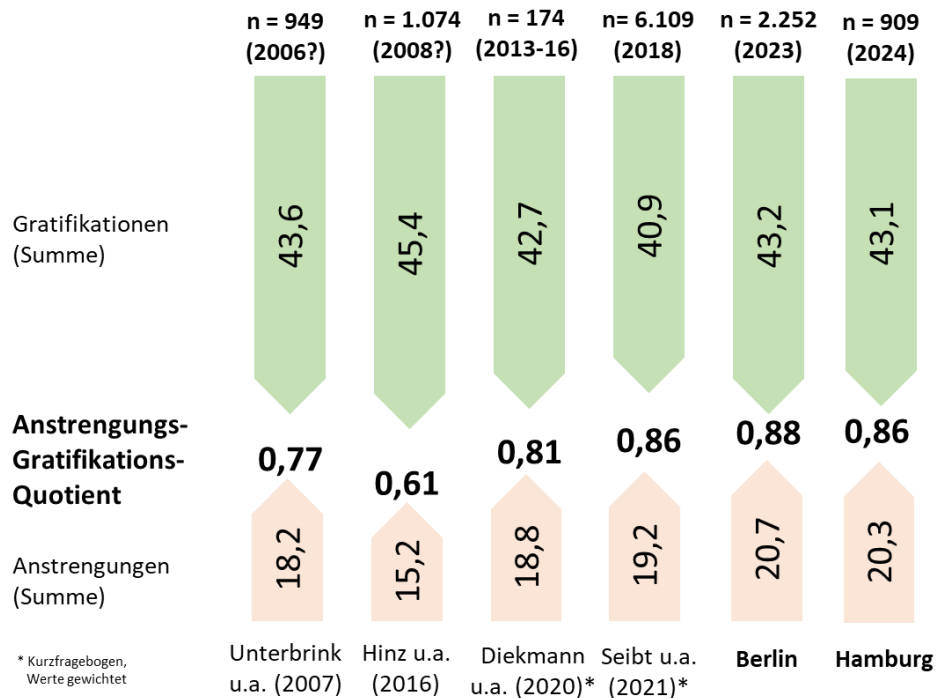
Allerdings führt eine Erhöhung des Zählers bei gleichbleibendem Nenner zu einer Erhöhung des Quotienten, also zu einer Verschlechterung der Bilanz. Die Abbildung zeigt, dass erst in den letzten Jahren die ungünstigsten Quotienten erreicht worden sind, was bedeutet, dass sich das Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte mit der Zeit erhöht hat. Hauptsächlich weil die Anstrengungen heute kritischer bewertet werden als vor achtzehn Jahren. Dass Hamburg kein Ausreißer ist, zeigt sich auch daran, dass die Berliner Studie die Ergebnisse der Hamburger ziemlich genau repliziert. Die aktuellen Daten spiegeln wahrscheinlich die aktuelle Situation der Lehrkräfte in Deutschland, die sich seit der Pandemie nochmal verschlechtert haben dürfte.

(Methodische Anmerkung: Der Quotient wurde anhand der in der Tabelle ausgewiesenen Werte ermittelt und weicht von den in den Studien berichteten Mittelwerten aus mathematischen Gründen nach unten ab. In den Studien wurden Mittelwerte der individuellen Quotienten berechnet, die hier präsentierte Werte wurden einheitlich aus den Anstrengungs- und Gratifikationswerten direkt berechnet.)

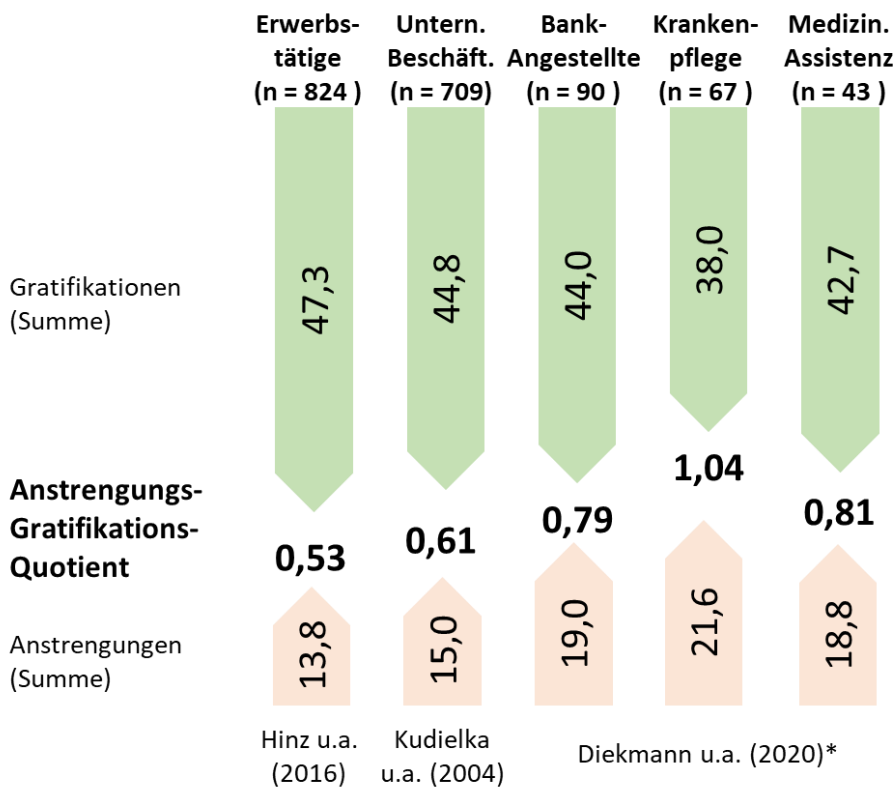
### Vergleich mit anderen Berufsgruppen

Aufschlussreich für das Niveau der Gesundheitsrisiken bei Lehrkräften ist ein Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Tatsächlich haben sich in früheren Studien andere Berufe gegenüber dem Lehrberuf i.d.R. durch geringere Anstrengung und höhere Gratifikationen, also einem günstigeren Quotienten unterschieden. Anhand der Werte von Hinz u.a. (2016) lässt sich ein Quotient von 0,53 für ein repräsentativ ausgewählte Vergleichsgruppe von Erwerbstätigen (n = 1.500) gegenüber 0,61 für Lehrkräfte (n = 1.074) ermitteln. In den großen europäischen Studien während der Methodenentwicklung wurden bei stabilen Beschäftigungsbedingungen regelmäßig Quotienten zwischen 0,5 und 0,6 gefunden (Siegrist u.a. 2004). Ähnliche Ergebnisse erzielten auch Kudielka u.a. (2004), die unterschiedliche Beschäftigte in einem

### Anstrengungs-Gratifikations-Quotient für Lehrkräfte



### Anstrengungs-Gratifikations-Quotient unterschiedlicher Berufe



Luftfahrtunternehmen und der Medizintechnik befragt haben (n = 709). Daran nahmen alle Qualifikationsniveaus (Schulabbrecher bis Abitur) und Tätigkeitsgruppen (Hilfsarbeit, Facharbeit, Führungskräfte, Auszubildende) teil.

Eine Studie von Diekmann u.a. (2020) widmet sich Berufsgruppen, die für besonders hohe psychische Belastungen bekannt sind. Dazu gehören neben Lehrkräften auch Bank-Angestellte, Mitarbeiter\*innen in der Krankenpflege und medizinische Assistent\*innen. Mit letzteren sind Personen mit medizinischer Ausbildung gemeint, die Ärztinnen und Ärzte bei der Patientenversorgung unterstützen und wie Pflegepersonal im Schichtdienst arbeiten. Resultat der Studie ist, dass das Gesundheitsrisiko von Lehrkräften mit dem von medizinischen Assistent\*innen vergleichbar ist. Der Beruf der Krankenpflege erreicht allerdings mit Abstand das ungünstigste Verhältnis von Anstrengung und Gratifikation (Quotient von 1,04).

Man kann darüber hinaus aus früheren Studien lernen, dass Personen, die sich in klinischer Behandlung wegen Depression befinden, ihren Beruf deutlich ungünstiger beurteilen als Personen, die keine Depression diagnostiziert bekommen haben. Von Lehr u.a. (2009) untersuchte zwei gleich große Gruppen von Lehrkräften (je 122 Personen). Dabei zeigte sich, dass

sich für in Behandlung befindliche Lehrkräfte ein Quotient von 0,94 ermitteln ließ, während sich für die gesunde Vergleichsgruppe nur ein Wert von 0,47 ergibt. Beim *ERI* handelt sich um ein Instrument, das auf einer subjektiven Beurteilung beruht. Daher spielt es eine zentrale Rolle wie eine Person ihre eigene Fähigkeit beurteilt, gegebene beruflichen Anforderungen produktiv bewältigen zu können. Gesunde Lehrkräfte beurteilten in dieser Studie die Anstrengungen und auch die Gratifikationen deutlich günstiger als die Vergleichsgruppe. Insbesondere Wertschätzung wurde von ihnen deutlich stärker wahrgenommen.

Die festgestellte Verschlechterung des Quotienten in den letzten Jahren dürfte bedeuten, dass sich die gesundheitliche Verfassung der Lehrkräfte insgesamt verschlechtert hat. Jedenfalls sind mehr Personen in den Bereich eines erhöhten Gesundheitsrisikos geraten. Es bedeutet nicht unbedingt auch, dass sich die objektive Situation verschlechtert hat. Die objektive Situation wird tatsächlich nicht gemessen. Es könnte also sein, dass aufgrund der Dauerbelastung und unzureichender Erholungsmöglichkeiten die Resilienz der Lehrkräfte über die Zeit gelitten hat. Ein steigendes Gesundheitsrisiko für Lehrkräfte dürfte eine stete Erhöhung von Krankheitsfällen und frühzeitigen Berufsaustritten mit sich bringen. Ein Gegensteuern ist dringend notwendig.

## Quellen

- Diekmann, K., Böckelmann, I., Karlsen, H. R., Lux, A. & Thielmann, B. (2020). Effort-Reward Imbalance, Mental Health and Burnout in Occupational Groups That Face Mental Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(10), 847–852. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001978>
- Hinz, A., Zenger, M., Brähler, E., Spitzer, S., Scheuch, K. & Seibt, R. (2016). Effort-Reward Imbalance and Mental Health Problems in 1074 German Teachers, Compared with Those in the General Population. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 32(3), 224–230. <https://doi.org/10.1002/smi.2596>
- Kudielka, B. M., Känel, R. von, Gander, M.-L. & Fischer, J. E. (2004). Effort-reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work & Stress*, 18(2), 167–178. <https://doi.org/10.1080/02678370410001731785>
- Lehr, D., Hillert, A. & Keller, S. (2009). What Can Balance the Effort? Associations between Effort-Reward Imbalance, Overcommitment, and Affective Disorders in German Teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15(4), 374–384. <https://doi.org/10.1179/107735209799160509>
- Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A., Nübling, Thomas, Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Hofman, F., Neuner, R., Wirtz, M. & Krause, A. (2012). Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg: Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit. Freiburg.
- Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A., Nolle, I., Lindner, A. & Lincke, H.-J. (2018). Erhebung psychosozialer Belastungen bei Lehrkräften im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen mit dem COPSOQ: Gesamtergebnis NRW. Freiburg
- Rödel, A., Siegrist, J., Hessel, A. & Brähler, E. (2004). Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25(4), 227–238. <https://doi.org/10.1024/0170-1789.25.4.227>
- Seibt, R. & Kreuzfeld, S. (2021). Influence of Work-Related and Personal Characteristics on the Burnout Risk among Full- and Part-Time Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*(18(4), 1–17. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1535/pdf>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine* (1982), 58(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence*. [LINK](#)
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griesshaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Scheuch, K., Seibt, R., Wirsching, M. & Bauer, J. (2007). Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International archives of occupational and environmental health*, 80(5), 433–441. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0169-0>

## 6 Schlussfolgerungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Hamburger Lehrkräften

Für jede dritte Hamburger Lehrkraft gilt, dass die alltäglich im Schulalltag zu bewältigenden Anstrengungen nicht mehr gleichzeitig durch Gratifikationen aufgewogen werden, die ihnen ihr Beruf in Aussicht stellt. Das heißt nach Siegrist, dass sie sich in einer *Gratifikationskrise* befinden und durch die damit verbundenen Stressreaktionen einem stark erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Es könnte ebenfalls eine Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit (Indikatoren: Wellbeing, Burnout) von Lehrkräften in der *Imbalance* belegt werden.

Mit dem besonderen Blick auf die Gratifikationen wird der soziale Tausch beleuchtet, der das Beschäftigungsverhältnis bestimmt. Es geht um die Frage, inwiefern sich Geben und Nehmen in einem angemessenen Verhältnis befinden. Tägliche Anstrengungen (Zeitdruck, Verantwortung usw.) werden mit der empfangenen Anerkennung und Wertschätzung, der Erfüllung von Aufstiegs Erwartungen und der Beschäftigungssicherheit ins Verhältnis gesetzt. Bei Aufstiegs Erwartungen geht es darum, ob Gehalt, berufliche Stellung und persönliche Entwicklung der Ausbildung und der eigenen Leistung entsprechen.

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, das Personal langfristig leistungsfähig und gesund zu erhalten und Gesundheitsrisiken vorbeugend zu identifizieren und zu reduzieren, ergibt sich die Notwendigkeit Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu ergreifen. In Zeiten des Lehrkräfte-Mangels ist der Handlungsdruck noch größer, denn längst geht es nicht mehr bloß um die Reduktion von Krankheitsausfällen und vorzeitigen Pensionierungen. Vielmehr muss man sich Sorgen machen um die Bindung von Lehrkräften an das Schulsystem und ebenso um die Attraktivität des Lehrberufs insgesamt.

Aus dem Vergleich mit früheren Studien und anderen Berufsgruppen ergibt sich, dass der Beruf generell mit hohen psychischen Beanspruchungen und Gesundheitsrisiken verbunden ist. Aber es gibt auch deutliche Hinweise darauf, dass die Situation von Lehrkräften in jüngerer Zeit noch kritischer beurteilt wird als in der Vergangenheit.

Die Analyse hat exemplarisch auch gezeigt, was getan werden kann, um die Situation zu verbessern. Bestimmte Rahmenbedingungen sind in hohem Maße mit einer *Imbalance* verknüpft und können verändert werden, um die Gesundheitssituation von Lehrkräften nachhaltig zu verbessern:

- Die starken Zusammenhänge zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben und dem AGQ verweisen darauf, dass insgesamt zu hohe Leistungsvorgaben für Lehrkräfte bestehen und vielleicht auch die vorhandenen Aufgaben nicht immer gleichmäßig auf das Kollegium verteilt werden. Wenn eine Senkung der Lehrdeputate schon unrealistisch sein sollte, sollten wenigstens Ressourcen bereitgestellt werden, damit die Schulen Lehrkräfte individuell und temporär in Situationen der Überlastung gezielt entlasten können.
- Entlastungen bei den sog. außerunterrichtlichen Aufgaben, z.B. durch Abgabe von Aufgaben an andere Beschäftigtengruppen, seien es Verwaltungskräfte, IT-Fachkräfte oder sozialpädagogische Spezialist\*innen (Integrationsmittler\*innen, Sozialarbeiter\*innen u.ä.).
- Die Auswertung der Lerngruppenbelastung hat gezeigt, dass die Bildung kleinerer Klassen bzw. die Absenkung der Höchstgrenzen die Gesundheitsrisiken bei den Lehrkräften mit einem Übergewicht an großen Klassen vermindern würde.
- Die Digitalisierung wird derzeit als sehr große Zusatzbelastung wahrgenommen. Die Auswertung zeigt, dass sowohl bei Verbesserungen der Technik (weniger Ausfälle und Störungen), als auch bei einer besseren Organisation (Bereitstellung von IT-Support; erhöhter Nutzen der Infrastruktur; integrierte Medienbildungskonzepte und Schulstrategien) positive Gesundheitseffekte zu erwarten sind.
- Lehrkräfte in den Schulen mit hoher digitaler Reife bewerten ihre Situation v.a. unter den Aspekten Wertschätzung und Unterstützung günstiger. Im Sinne einer systematischen Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens sind partizipative Schulentwicklungsprozesse zu empfehlen, bei denen pädagogische Ziele und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen am besten unter einen Hut gebracht werden können. Schulentwicklung darf nicht selbst zur Belastung werden, sondern muss messbar für Entlastung sorgen. Denn aufgefallen ist, dass der Zeitmangel bei der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden ist. Zu vermuten wäre, dass gut organisierte Schulentwicklungsprozesse für eine individuelle Entlastung sorgen und Überforderung vermeiden helfen.

Auffällig ist zudem die zentrale Bedeutung die den beiden Variablen zukommt, dass die Arbeit in den letzten Jahren immer mehr geworden sei (ERI06) und eine Verschlechterung der Arbeitssituation erwartet wird (ERI12\_recod). In früheren Studien konnte die Erwartung auf eine *Verbesserung* der individuellen Arbeitssituation den Gratifikationen zugeschlagen werden; inzwischen bewirkt umgekehrt die erwartete weitere *Verschlechterung* eine Erhöhung der Anstrengung (vgl. Zur Methode S. 3). In vielen Fällen unterschied sich die Risikogruppe von den anderen vor allem aufgrund einer negativeren Einschätzung der Zukunftsperspektive ihres Berufes.

Die Situation ließe sich wenden, wenn endlich die aufgestaute Probleme im Schulsystem durch die Einleitung einer glaubwürdigen und nachhaltigen Reformperspektive angepackt würden. Statt destruktiver Sparpolitik wäre in Bildung zu investieren, einem Bereich, in dem sich der volkswirtschaftliche Nutzen von Investitionen überhaupt nicht bestreiten lässt. Eine positive Zukunftsperspektive und ein ernsthaftes Bemühen um Lösungen würden bereits Gutes bewirken.

\*\*\*

#### 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 werden ebenfalls als [Arbeitspapiere](#) veröffentlicht und – 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.

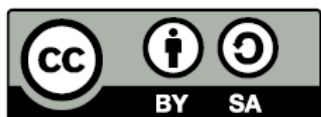


Frank Mußmann, Thomas Hardwig:  
**Lehrkräfte in der Gratifikationskrise**

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-256>

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

kooperationsstelle@uni-goettingen.de