

Belastungen und Beanspruchungen von Lehrkräften in Hamburg

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 zur 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 präsentiert die Ergebnisse zur Bewertung der Arbeitsbedingungen und schulspezifischer Belastungen

Inhalt

1	Deutlich schlechtere Bewertung der allgemeinen Arbeitsbedingungen durch Lehrkräfte als vom repräsentativen Mittel der Beschäftigten in Deutschland	2
1.1	Absolut im Brennpunkt steht die sehr hohe Arbeitsintensität und die ungünstige Lage der Arbeitszeiten	4
1.2	Weitere Belastungsschwerpunkte sind emotionalen Anforderungen aufgrund von respektlosem Verhalten und Konflikten sowie Lärm	6
1.4	Die verfügbaren Ressourcen reichen keineswegs aus, um die hohen Beanspruchungen auszugleichen	8
2	Schulspezifische Belastungen	13
2.1	Umgang mit „schwierigen“ Schüler*innen, und Konflikte mit Schüler*innen und ihren Eltern gehören zu den Top-Belastungen bei der Klassenleitung	13
2.2	Erhöhter Aufwand aufgrund organisatorischer Unklarheiten und Dokumentationsaufgaben gehören zu den besonders belastenden schulspezifischen Anforderungen	15
2.4	Für 35% der Lehrkräfte sprengen die außerunterrichtlichen Aufgaben den Rahmen	17
2.5	Seit langer Zeit besteht der Eindruck bei Lehrkräften, dass sie immer mehr Arbeit leisten müssen und keine Verbesserung in Aussicht steht	19
3	Resümee	20

1 Deutlich schlechtere Bewertung der allgemeinen Arbeitsbedingungen durch Lehrkräfte als vom repräsentativen Mittel der Beschäftigten in Deutschland

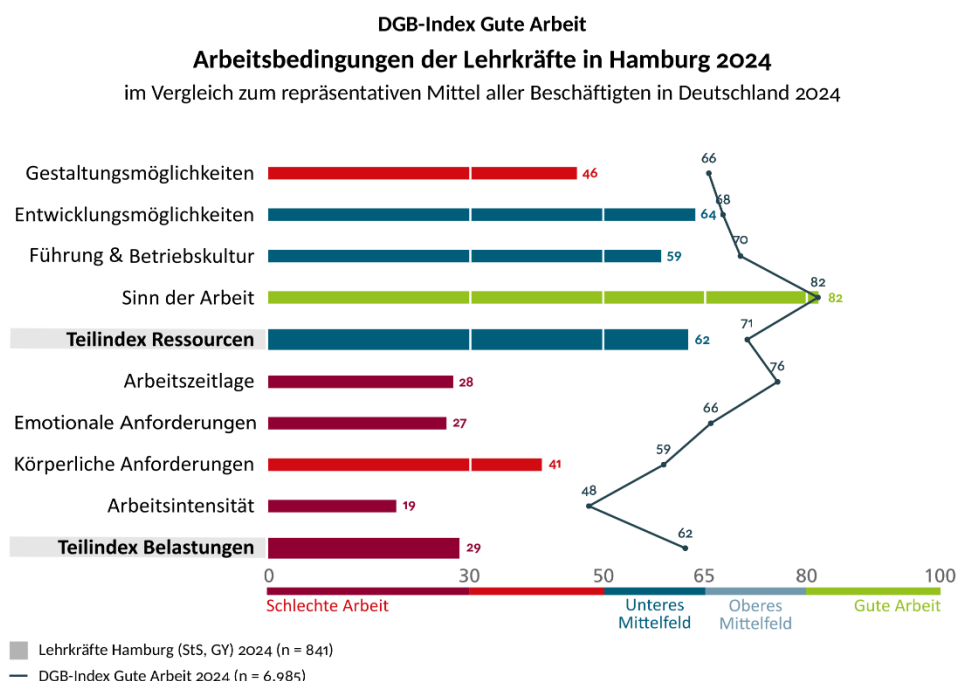
Der DGB-Index Gute Arbeit bewertet mit einer jährlichen bundesweiten Repräsentativbefragung seit 2007 die Arbeitsbedingungen aus der Perspektive der abhängig Beschäftigten (Informationen zum Instrument: [Link](#)). Er basiert auf standardisierten Methoden und ist ein wissenschaftlich fundiertes Barometer für Trends und Entwicklung der Arbeitsbedingungen. Er dient als arbeitspolitisches Werkzeug zur Gestaltung von Arbeit. Der Vergleich mit dem DGB-Index wird herangezogen, um die Ergebnisse der Lehrkräfte mit anderen Berufsgruppen zu vergleichen und dadurch besser einordnen zu können.

Im DGB-Index werden auf Basis von 42 Fragen elf Kriterien der Arbeitsqualität bewertet. Es geht in die Bewertung ein, inwieweit Ressourcen und Belastungen vorhanden sind und wie die aus dem Fehlen von Ressourcen und der Häufigkeit von Belastungen resultierende Beanspruchung von den Befragten bewertet wird. Die Bewertung der Einzelfragen wird jeweils thematisch zu verschiedenen Kriterien zusammengefasst. Aus drei bzw. vier Kriterien werden drei Teilindizes (für Belastungen, für Ressourcen und für Einkommen & Sicherheit) ermittelt, die dann gleichgewichtig zum Gesamtindex zusammengeführt werden. Dabei gilt: Je höher der Index-Wert, desto besser wird die Arbeitsqualität bewertet. Bis zu einem Indexwert von 50 wird die Arbeitsqualität als schlecht bewertet, bei 80 bis 100 Indexpunkten als gut.

In der Umfrage unter Lehrkräften in Hamburg wurden die Dimensionen Belastungen und Ressourcen berücksichtigt (32 Fragen), um den Fragebogen kurz zu halten. Daher kann der Gesamtindexwert nicht ermittelt werden. Ein Vergleich mit anderen Berufsgruppen erfolgt auf der Ebene unterhalb dessen (Variablen, Kriterien oder Teilindex Belastungen bzw. Ressourcen). Auf Einzelfragen wird in Abschnitt 2 näher eingegangen

Der Gesamtindexwert lag 2024 über alle Beschäftigtengruppen in Deutschland bei 64,9 Indexpunkten genau an der Grenze zwischen „unterem“ und „oberem Mittelfeld“ der Arbeitsqualität. Der Teilindex Ressourcen betrug 71,3 und der Teilindex Belastungen 62,1 Indexpunkte. Wie man sieht gleichen Ressourcen Belastungen teilweise aus. (Einkommen & Sicherheit 61,4). (Quelle für alle Vergleichswerte: DGB-Index Tabellenband 2024)

Beim Vergleich der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte mit dem repräsentativen Mittel der Beschäftigten ist zu bedenken, dass Beschäftigte mit Hochschulabschluss in der Regel bessere Arbeitsbedingungen vorfinden. Für den Beruf der Lehrkraft bildet ein Masterstudium die Voraussetzung (Ausnahme Seiteneinstieg). Es wäre demnach für Lehrkräfte eine bessere Bewertung der Arbeit als im Durchschnitt zu erwarten. Wie die Abbildung zeigt, ist das absolute Gegenteil der Fall.



Lehrkräfte an Stadtteilschulen und Gymnasien in Hamburg bewerten ihre Arbeitsbedingungen ausnahmslos bei allen Kriterien deutlich schlechter als die Vergleichsgruppe aller Beschäftigten in Deutschland. Beim Teilindex Ressourcen unterscheiden sie sich um 8,8 Indexpunkte, beim Teilindex Belastungen sind es sogar um 33,5 Indexpunkte!

Beim Teilindex Belastungen ist die Lage für Lehrkräfte mit nur 29 Indexpunkten extrem ungünstig, während die Vergleichsgruppe 62 Indexpunkte erreicht. Die Arbeitsbedingungen werden vor allem bei der Lage der Arbeitszeit (48 Indexpunkte niedriger!), bei den emotionalen Anforderungen (39 Indexpunkte geringer) und der Arbeitsintensität (28 Indexpunkte geringer) schlechter bewertet.

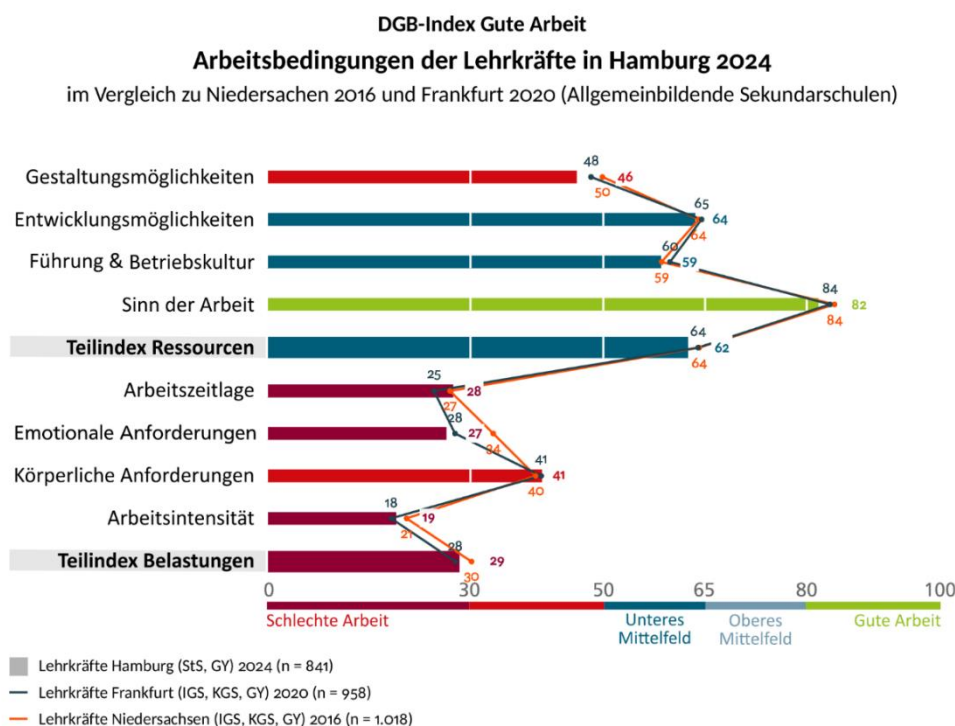
Der Teilindex Ressourcen beträgt bei den repräsentativen Beschäftigten 71 Indexpunkte gegenüber 62 bei Lehrkräften. Letztere unterscheiden sich durch sehr eingeschränkte Gestaltungsmöglichkeiten (20 Indexpunkte geringer) und bei der Bewertung von Führung und Betriebskultur (11 Indexpunkte geringer) am stärksten.

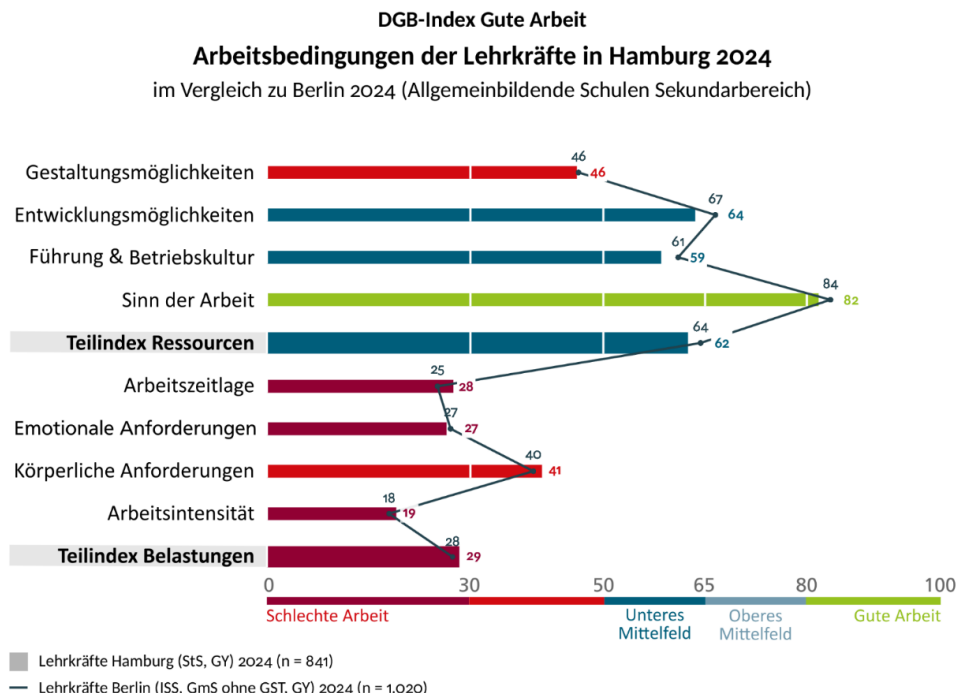
Die Arbeitsbedingungen werden auch ungünstiger bewertet als in allen früheren Befragungen von Lehrkräften mit dem gleichen Instrument (Niedersachsenstudie 2017, Frankfurt 2020, Digitalisierung 2021). Allerdings bleibt das Muster der Bewertung der Arbeits-

bedingungen gleich: Immer finden sich vergleichsweise günstige Werte im oberen Mittelfeld bei den Ressourcen, beim Sinn der Arbeit sogar auf dem Niveau von guter Arbeit. Aber erschreckend schlechte Arbeitsbedingungen gibt es bei den Belastungen, insbesondere beim Kriterium Arbeitsintensität. Die Spannweite der Erhebungen beträgt 5,5 Indexpunkte sowohl beim Teilindex Ressourcen als auch beim Teilindex Belastungen. Sie ist somit viel geringer als der Unterschied zum repräsentativen Mittel der Beschäftigten.

Die ältesten Werte aus dem Jahr 2016 sind im Kontext der Auseinandersetzung um eine Erhöhung der Pflichtstundenzahl an niedersächsischen Gymnasien erhoben worden. Die günstigste Bewertung erfolgt 2021 durch die Digitalisierungsstudie unter Pandemie-Bedingungen (nicht abgebildet). Während in Niedersachsen 2016 Arbeitsintensität und Arbeitszeit noch ungünstiger bewertet wurden als derzeit in Hamburg, stellen sich in Hamburg vor allem die Lage der Arbeitszeit, die Gestaltungsmöglichkeiten, Führung & Betriebskultur sowie der Sinn der Arbeit ungünstiger dar.

In den nächsten Schritten soll versucht werden, diese Befunde besser zu verstehen, indem wir die Ergebnisse zu den einzelnen Kriterien genauer analysieren.





1.1 Absolut im Brennpunkt steht die sehr hohe Arbeitsintensität und die ungünstige Lage der Arbeitszeiten

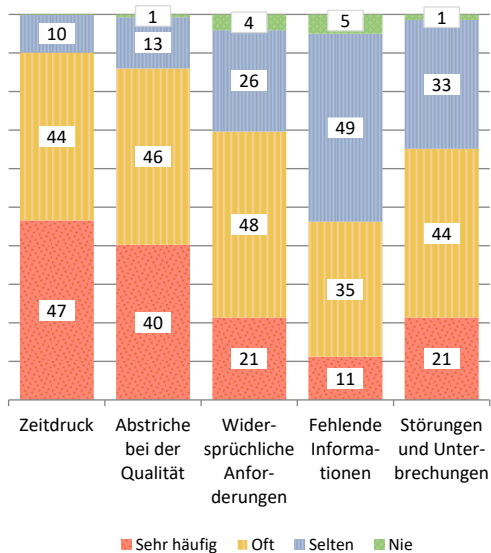
Arbeitsintensität wird über alle Branchen und Berufsgruppen hinweg in der repräsentativen Indexbefragung sehr kritisch bewertet. Beispielsweise stimmen im Mittel 52% der Befragten zu, dass sie *oft* oder *sehr häufig* unter Zeitdruck stehen, 37% der Befragten belastet dies *eher stark* bzw. *stark*. Die Arbeitssituation der Lehrkräfte unterscheidet sich davon gravierend:

Die Abbildung zeigt: 91% der Lehrkräfte stehen *oft* oder *sehr häufig* unter Zeitdruck und 88% von ihnen empfinden dies auch *eher stark* bzw. *stark* beanspruchend. 86% sehen sich *oft* oder *sehr häufig* gezwungen, angesichts des Arbeitsdrucks Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit zu machen, was auch 80% der Befragten als (*eher*) *stark* beanspruchend empfinden. 69% der Lehrkräfte erleben widersprüchliche Arbeitsanforderungen, 65% häufige Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit, 46% fehlen Informationen für die Arbeitsausführung. Auch dies wird von 58 – 66% der Lehrkräfte als (*eher*) beanspruchend erlebt.

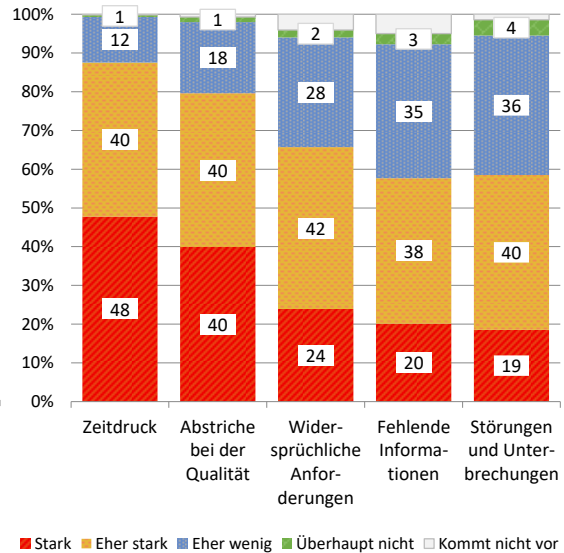
Die Hamburger – übrigens auch die gleichzeitig erhobenen Werte für die Arbeitsintensität aus Berlin – ge-

hören zu den negativsten bislang von uns gemessenen. Lediglich die Befragung 2017 in Niedersachsen lag in der Nähe. Die Ergebnisse aus Frankfurt 2020 waren etwas günstiger ausgefallen. Für eine zwischenzeitliche Entlastung hatte ausgerechnet die Corona-Pandemie gesorgt. Die Arbeit wurde hinsichtlich des Zeitdrucks z.B. um 9 Punkte günstiger bewertet. Abstriche bei der Qualität der Arbeit traten um 19 Punkte seltener auf. Die in der Digitalisierungsstudie formulierte Vermutung scheint zuzutreffen, denn während der Corona-Pandemie hat sich die Tätigkeit von Lehrkräften verändert. Fern- und Wechselunterricht führten dazu, dass der Unterricht häufig von zu Hause aus stattfand. Dadurch entfiel phasenweise der Zeitdruck durch enge Stundenpläne sowie Belastungswechsel zwischen Interaktion und konzentrierter Arbeit. Weniger Störungen und mehr Autonomie, z. B. bei der Bearbeitung von Schülerarbeiten, erleichterten die Regulierung von Belastungen. Trotz dieser Entlastungen befand sich die Arbeitsintensität dennoch auf einem gesundheitlich kritisch hohen Niveau. Inzwischen hat sich die Situation wieder zum Schlechteren „normalisiert“.

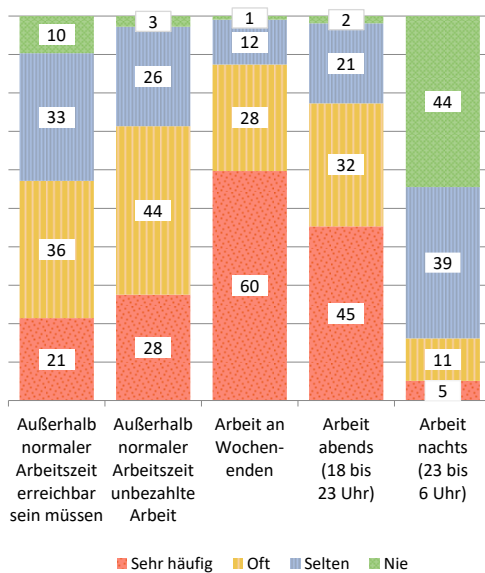
Kriterium: Arbeitsintensität
(Häufigkeit) (in Prozent, n = 837 bis 841)



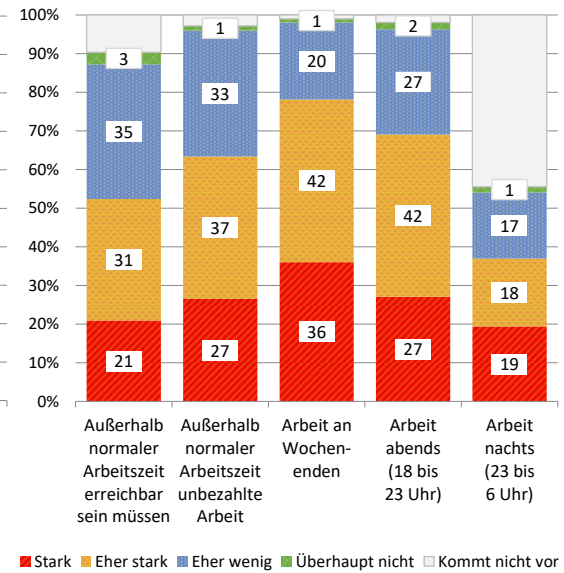
Wie stark beanspruchen Aspekte der Arbeitsintensität? (in Prozent, n = 837 bis 841)



Kriterium: Arbeitszeitlege
(Häufigkeit) (in Prozent, n = 827 bis 841)



Wie stark beansprucht die Lage der Arbeitszeit? (in Prozent, n = 825 bis 841)



Zweites Problemfeld der Arbeitsbelastungen von Lehrkräften ist die Lage der Arbeitszeit. Im repräsentativen Durchschnitt arbeiten 23% der Beschäftigten *oft* oder *sehr häufig* am Wochenende, was 10% als belastend empfinden. Bei Hamburger Lehrkräften sind es hingegen 88% (*oft, sehr häufig*), die am Wochenende mit ihrer Arbeit beschäftigt sind, was 78% als (*eher*) *stark* beanspruchend erleben.

Die Arbeit abends tritt für 78% der Lehrkräfte *oft* oder *sehr häufig* auf. Das nächtliche Arbeiten findet dagegen *selten* statt (16%). Dies passiert möglicherweise in Situationen, in denen es aufgrund von Korrekturen unvermeidlich wird. 44% der Lehrkräfte können dies völlig vermeiden. Von denen, die nachts arbeiten, bewerten 50% der Lehrkräfte es als (*eher*) *stark* beanspruchend. Daher schätzen 72% der Lehrkräfte, dass sie außerhalb der normalen Arbeitszeit (*oft* oder *sehr häufig*) unbezahlte Arbeit leisten, was 64% als (*eher*) *stark* beanspruchend erleben.

Die Beurteilung der Lage der Arbeitszeit liegt im Rahmen früherer Befragungen, dies schließt auch die Phase der Pandemie ein. Nur bei einem Aspekt ist eine interessante Verschiebung zu beobachten: Die Erreichbarkeit außerhalb normaler Arbeitszeiten wurde 2017 noch von 80% der Lehrkräfte als Belastung artikuliert, heute sind es in Hamburg noch 57% (in Berlin 61%). Hier tritt möglicherweise aufgrund der verstärkten Nutzung digitaler Medien ein Gewöhnungseffekt ein. Die Lage der Arbeitszeit ist bei Lehrkräften schon immer entgrenzt.

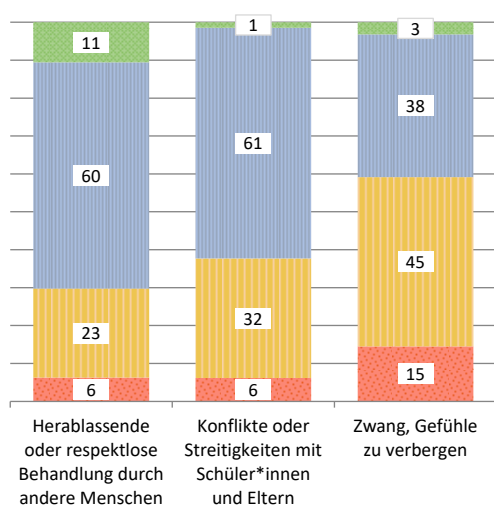
1.2 Weitere Belastungsschwerpunkte sind emotionale Anforderungen aufgrund von respektlosem Verhalten und Konflikten sowie Lärm

Auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass die emotionalen Belastungen seltener auftreten als die bisher vorgestellten, jedoch unterscheidet sich auch hier der Lehrberuf deutlich von anderen: Im Mittel werden 10% der Beschäftigten von anderen Menschen herablassend behandelt, 14% sind Konflikten ausgesetzt (*oft, sehr häufig*).

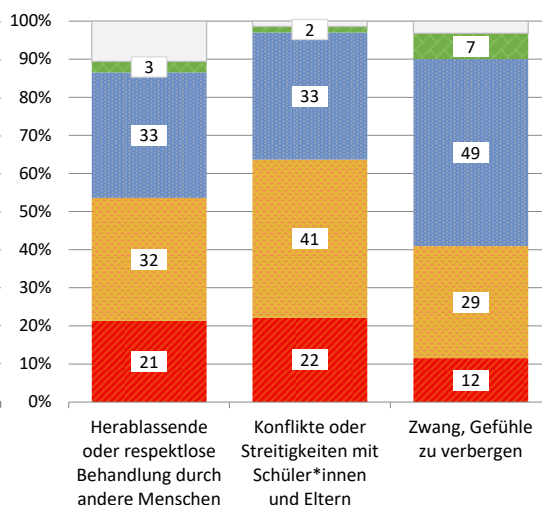
Lehrkräfte bewältigen in ihrem sozialen Beruf höhere emotionale Belastungen: Herablassende oder respektlose Behandlung erfahren 29%, Konflikte und Streitigkeiten mit Schüler*innen und Eltern erleben 38% der Befragten. Zudem geben 60% der Lehrkräfte an, dass sie sich (*oft*) oder *sehr häufig* in einer Situation befinden, in der sie sich gezwungen sehen, ihre Gefühle zu verbergen, was auch 41% der Befragten (*eher*) *stark* beanspruchend finden. Respektlosigkeit und Konflikte treten zwar seltener auf, werden jedoch dann als sehr stark beanspruchend erlebt: Respektlosigkeit empfinden 53%, Konflikte 63% der Lehrkräfte als (*eher*) *stark* beanspruchend.

Es sieht so aus, als ob Respektlosigkeiten und Konflikte zunehmen. In Niedersachsen haben 20% (*oft*) oder *sehr häufig* eine herablassende Behandlung erfahren, 32% Konflikte. In Frankfurt waren es 2020 noch weniger (11% bzw. 28%), allerdings war die subjektive Beanspruchung, die daraus resultiert, ebenso stark.

Kriterium: Emotionale Anforderungen (Häufigkeit) (in Prozent, n = 840 bis 841)



Wie stark beanspruchen emotionale Anforderungen? (in Prozent, n = 839 bis 841)



Sehr häufig Oft Selten Nie

Stark Eher stark Eher wenig Überhaupt nicht Kommt nicht vor

Körperliche Belastungen

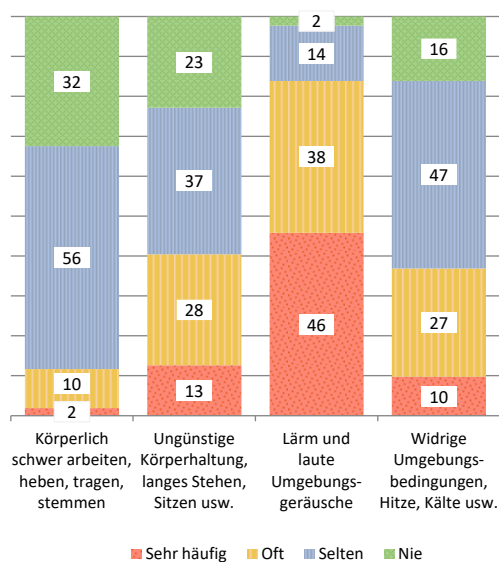
Bei der Tätigkeit als Lehrkraft handelt es sich um „Kopfarbeit“, daher waren keine starken körperlichen Anforderungen zu erwarten. Dies scheint sich beim Vergleich mit Erwerbstätigen im repräsentativen Mittel zu bestätigen, denn während bei diesen 27% (*oft* oder *sehr häufig*) körperlich schwer arbeiten, sind es bei Lehrkräften nur 11%. Doch eine ungünstige Körperhaltung (z.B. langanhaltendes Stehen oder Sitzen) müssen Lehrkräfte ebenso häufig (41%) einnehmen. Überdurchschnittlich stark sind Lehrkräfte dagegen Lärm ausgesetzt. Während im Mittel 38% der anderen Beschäftigten *oft* oder *sehr häufig* Lärm ertragen müssen, sind es 84% der Lehrkräfte. Zudem müssen

Lehrkräfte (37% gg. 29%) überdurchschnittlich oft mit widrigen Umgebungsbedingungen (Kälte, Zugluft u.ä.) umgehen.

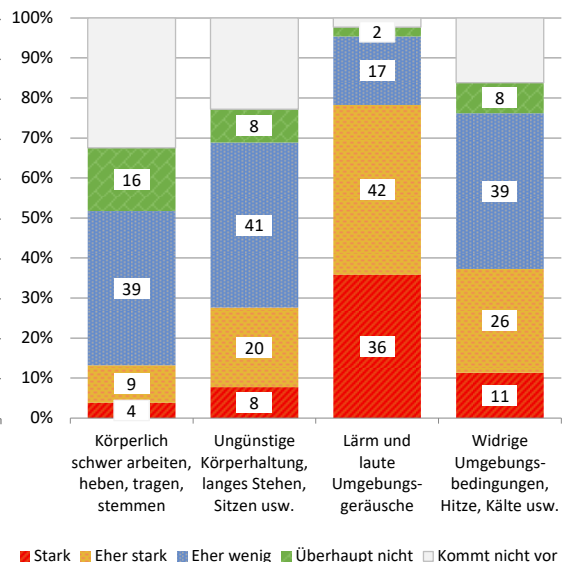
Der Lärm tritt nicht nur sehr häufig auf, er wird auch in sehr hohem Maße als beanspruchend erlebt (78% *eher stark* oder *stark*). Lärm gehört neben Arbeitsintensität und ungünstiger Lage der Arbeitszeit zu den Top-Belastungen bei Lehrkräften.

Die körperlichen Anforderungen in Hamburg bewegen sich auf dem Niveau früherer Befragungen. Die Berliner Ergebnisse sind nahezu identisch. Der Lärm war in Niedersachsen und Frankfurt ein wenig ausgeprägter, widrige Umgebungsbedingungen in Frankfurt.

Kriterium: Körperliche Anforderungen (Häufigkeit) (in Prozent, n = 841 bis 841)



Wie stark beanspruchen körperliche Anforderungen? (in Prozent, n = 840 bis 841)



1.4 Die verfügbaren Ressourcen reichen keineswegs aus, um die hohen Beanspruchungen auszugleichen

Mit den vier Dimensionen der Belastung werden die Anforderungen beschrieben, die Lehrkräfte bei der Arbeit bewältigen müssen. Dabei können sie auf Ressourcen zurückgreifen, die es ihnen möglicherweise erleichtern, diese Anforderungen zu bewältigen. Im DGB-Index werden fünf Kriterien analysiert. Dabei gilt, dass ein Rückgriff auf Ressourcen entlastend wirken kann, eine fehlende Möglichkeit dazu jedoch, auch Belastungen verschärfen kann. Daher wird bei Ressourcen ebenfalls die Beanspruchung gemessen.

Sinn der Arbeit

Lehrkräfte ziehen die größte Kraft aus dem Sinn ihrer Arbeit, mit der sie sich in der Regel voll identifizieren können. Der Sinn der Arbeit motiviert und gibt Energie, die hohen Anforderungen zu bewältigen.

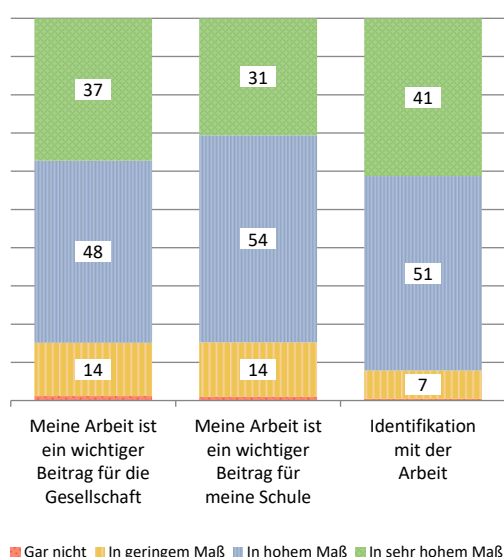
92% der Lehrkräfte können sich in (*sehr*) *hohem* Maße mit ihrer Arbeit identifizieren. 85% haben die Überzeugung, einen (*sehr*) *wichtigen* Beitrag für ihre

Schule, 85% einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können. Aus fehlender Sinnerfüllung (die sehr selten auftritt) resultierende Beanspruchungen sind sehr gering.

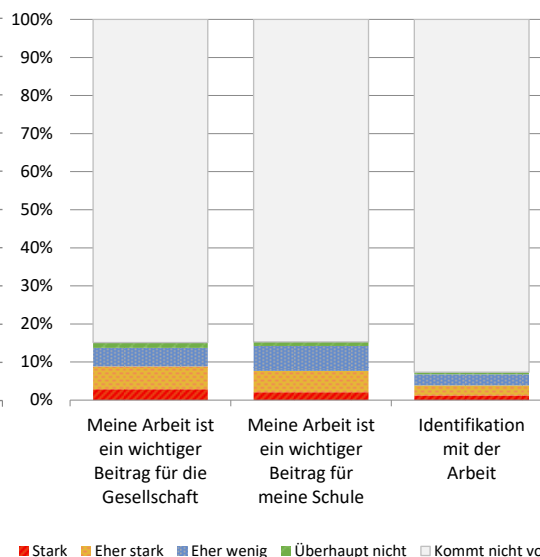
Von dem repräsentativen Mittel der Beschäftigten unterscheiden sich Lehrkräfte durch eine überdurchschnittliche Identifikation mit der Arbeit (92% gg. 85%) und eine stärkere Überzeugung, einen gesellschaftlich relevanten Beruf auszuüben (85% gg. 71%). Die Wichtigkeit des Beitrags für die Schule liegt unter dem Durchschnitt der Überzeugung, einen relevanten Beitrag für den eigenen Betrieb leisten zu können (85 gg. 91%). Schulidentifikation ist also geringer ausgeprägt als Betriebsidentifikation üblicherweise.

Der Vergleich mit früheren Studien lässt die Frage aufkommen, ob Lehrkräfte angesichts der Dauerbelastung allmählich in eine Sinnkrise geraten könnten. Sowohl der Glaube an die gesellschaftliche Anerkennung der eigenen Arbeit als auch die eigene Identifikation mit der Arbeit haben seit der Digitalisierungsstudie um 5 bis 6 Punkte nachgelassen. Dies gilt aktuell auch für Hamburg und Berlin.

Kriterium: Sinn der Arbeit
(Häufigkeit) (in Prozent, n = 839 bis 840)



Wie stark beansprucht ein fehlender Sinn der Arbeit? (in Prozent, n = 839 bis 905)



Gestaltungsmöglichkeiten

Der größte Hebel für die Steuerung von Belastungen sind Handlungsspielräume, um die Arbeit selbstständig planen sowie die Arbeitsmenge und die Arbeitszeit flexibel steuern zu können. Der Beruf einer Lehrkraft verspricht aufgrund seines hohen Qualifikationsniveaus und der relativ großen Freiheiten hinsichtlich des Orts (im Unterricht, in der Schule, zu Hause) und

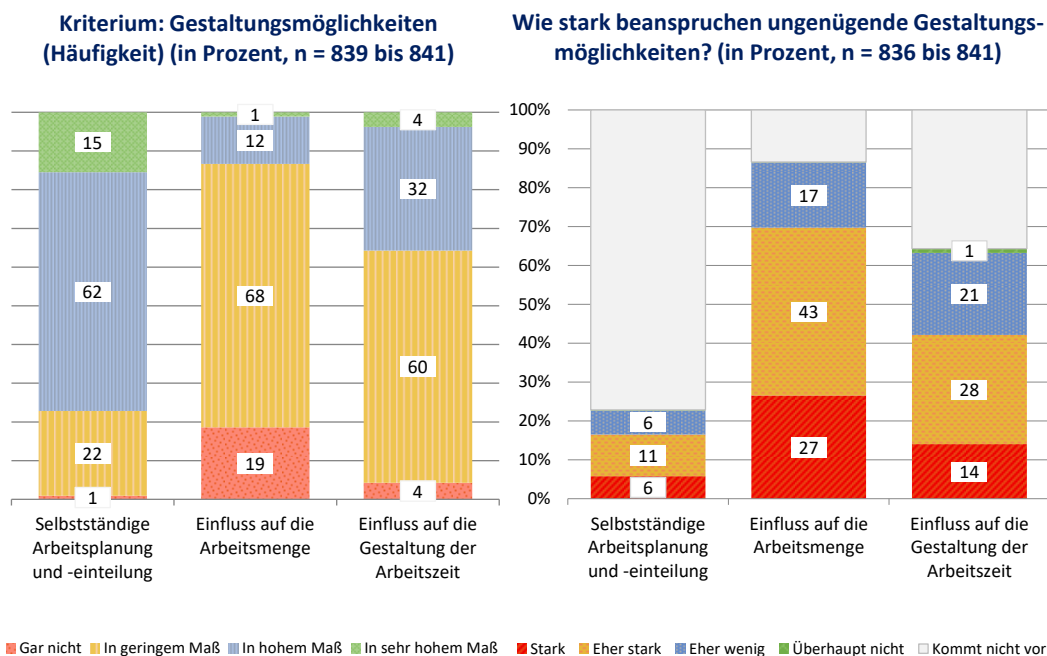
des Zeitpunkts des Arbeitens viel Gestaltungsfreiheit. Direkt vorgegeben sind scheinbar nur Zeit und Ort des Unterrichts sowie von Konferenzen u.ä.

Die Realität sieht jedoch gänzlich anders aus. Zwar haben Lehrkräfte gegenüber dem repräsentativen Mittel der Beschäftigten überdurchschnittliche Möglichkeiten, ihre Arbeit selbstständig zu planen und einzuteilen (77 gg. 70% in (*sehr*) *hohem* Maße). Ihre Chancen,

die Arbeitsmenge zu beeinflussen (13 gg. 38%) und ihre Arbeitszeit zu gestalten (36 gg. 56%) sind jedoch sehr stark eingeschränkt. Offenbar schlägt hier die hohe Arbeitsintensität negativ zu Buche. Wenn aufgrund der Aufgabenfülle kaum noch Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, dann existieren de facto kaum noch Möglichkeiten, Gesundheitsrisiken zu vermeiden.

Das Fehlen von Gestaltungsmöglichkeiten wird entsprechend auch als Beanspruchung wahrgenommen. Die Aussichtslosigkeit, die Arbeitszeit angemessen gestalten zu können, wird von 42% der Lehrkräfte als (*eher*) *stark beanspruchend* empfunden, der fehlende Einfluss auf die Arbeitsmenge sogar von 70%.

Diese Situation zeigte sich so bereits in der Niedersachsenstudie 2017 und in allen Studien danach. Sie hat sich seitdem verschlechtert. So hatten in Niedersachsen noch 55%, in Frankfurt 60% den Eindruck, *in (sehr) hohem Maße* Einfluss auf ihre Arbeitszeit nehmen zu können, in Hamburg und Berlin sind es jetzt noch 36% bzw. 33%. Gleichzeitig hat der Anteil der (*eher*) *stark beanspruchten* Lehrkräfte von 32% bzw. 38% auf 42% bzw. 45% zugenommen. Die Veränderungen bei der Planbarkeit der Arbeit und der Steuerung der Arbeitsmenge sind weniger ausgeprägt, weisen aber in die gleiche Richtung.



Entwicklungsmöglichkeiten

Ein weiterer sehr bedeutsamer Faktor, der es Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitsanforderungen leichter zu bewältigen, ist die Entwicklung der persönlichen Kompetenzen. Im repräsentativen Mittel geben 61% der Befragten an sich in (*sehr*) *hohem Maße* beruflich weiterqualifizieren zu können und 71% geben an, eigene Ideen bei der Arbeit einbringen zu können.

Diese Anteile sind bei Lehrkräften deutlich höher. So geben in Hamburg 78% der Lehrkräfte an in (*sehr*) *hohen Maße* Fort- und Weiterbildungen machen zu können und 82% können ihre Ideen einbringen. Die Lehr-

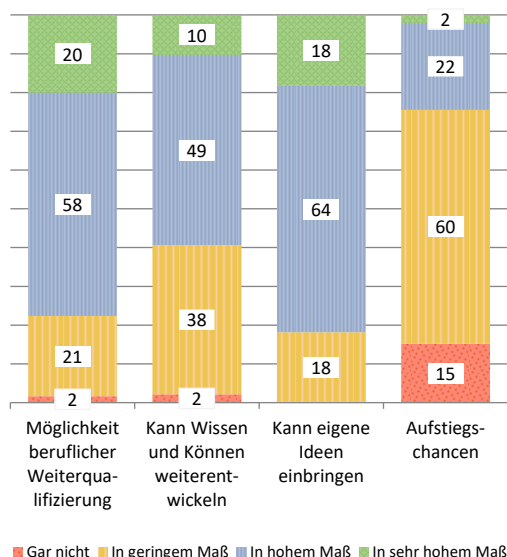
kräfte haben weniger Möglichkeiten, beruflich aufzusteigen (24% gegenüber 35%) und auch ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln (59% gg. 70%).

Der letzte Punkt überrascht zunächst, kann aber möglicherweise mit Blick auf die hohe Arbeitsintensität und die geringen zeitlichen Gestaltungsspielräume erklärt werden: Im Bildungsberuf besteht zwar eigentlich die Notwendigkeit, das eigene Wissen und Können stetig weiterzuentwickeln, es bestehen aber wie bereits besprochen sehr wenig zeitliche Spielräume dazu. 23% der Lehrkräfte finden es (*eher*) *stark beanspruchend*, dass ihnen oft die Möglichkeiten dazu fehlen. Auch die begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten belasten 26% der Befragten (*eher*) *stark*. Da Lehrkräfte

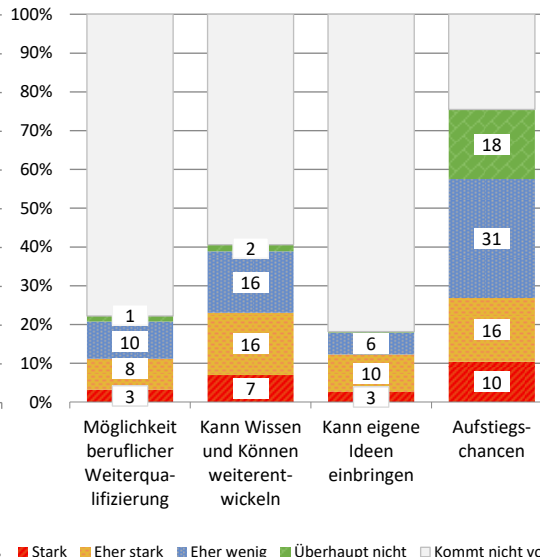
offenbar hohe Erwartungen an ihre persönliche Weiterentwicklung haben, weisen sie gegenüber dem repräsentativen Mittel bei allen Dimensionen höhere Belastungswerte auf, außer bei der Fortbildung.

Im Vergleich mit früheren Umfragen bei Lehrkräften stellt sich die Situation recht stabil dar. Hamburg hat mit 78% etwas bessere Möglichkeiten beruflicher Fort- und Weiterbildung.

Kriterium: Entwicklungsmöglichkeiten (Häufigkeit) (in Prozent, n = 821 bis 837)



Wie stark beanspruchen fehlende Entwicklungsmöglichkeiten? (in Prozent, n = 819 bis 837)



Führungsqualität & Betriebskultur

Wertschätzende Führung und ein hohes Maß an sozialer Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen unterstützt Beschäftigte bei der Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen und stellt eine wichtige Gesundheitsressource dar.

Im repräsentativen Mittel erfahren 71% der Beschäftigten in *(sehr) hohem Maße* eine Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten und 62% ein Arbeitsklima, in dem man Probleme gegenüber Vorgesetzten ohne Nachteile ansprechen kann. Als weitere Kriterien guter Führung nennen 64% eine gute Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten, 68% die Förderung der Kollegialität und 62% die rechtzeitige Information über Entscheidungen.

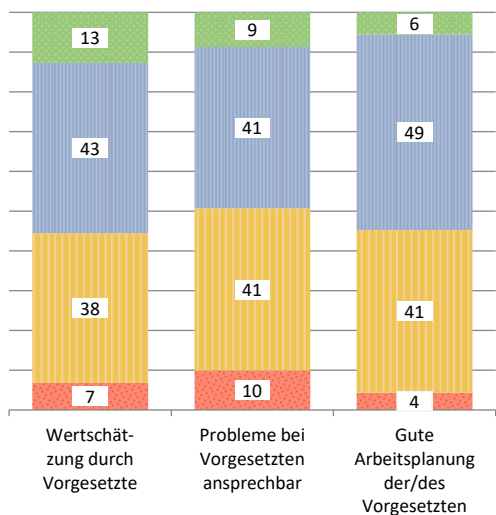
In allen fünf genannten Aspekten ist die Führung in Schulen unterdurchschnittlich: Wertschätzung durch Vorgesetzte erfahren 56% der Lehrkräfte in Hamburg in *(sehr) hohem Maße*. 50% haben das Gefühl Probleme bei Vorgesetzten ansprechen zu können. 55% sind mit der Planung der Arbeit zufrieden, 62% sind in einer Schule tätig, wo Kollegialität gefördert wird und 43% fühlen sich in *(sehr) hohem Maße* über Entscheidungen informiert.

Nur in einer Dimension erreichen Lehrkräfte das Niveau des repräsentativen Mittels: 90% der Lehrkräfte fühlen sich durch ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen unterstützt.

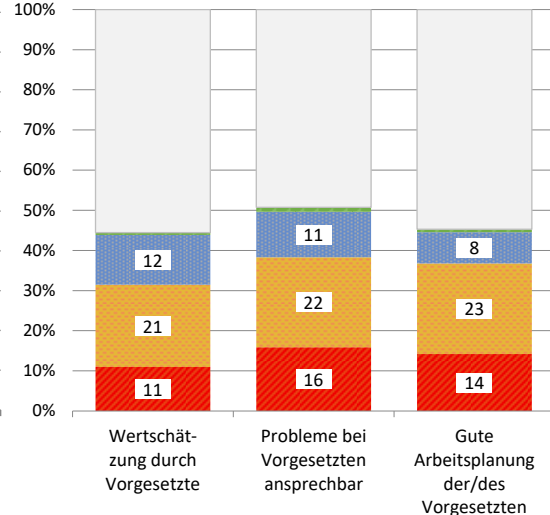
Wo Lehrkräfte mit einer begrenzten Führungsqualität konfrontiert werden, artikulieren sie Beanspruchungen. Am stärksten belasten fehlende Informationen über Entscheidungen (50% in *(eher) starkem Maße*), die fehlende Offenheit, um Probleme ansprechen zu können (38%) und eine schlechte Arbeitsplanung 37%.

Dieses Ergebnis reproduziert im Grunde die Situation von Führungsqualität und Betriebskultur in der Schule, wie sie sich in allen früheren Umfragen unter Lehrkräften dargestellt hat. Allerdings weist Hamburg die größte Beanspruchung durch fehlende Wertschätzung und schlechte Arbeitsplanung der Vorgesetzten auf. Die Belastung durch fehlende Informationen über Entscheidungen in Hamburg und Berlin liegt 8 Prozentpunkte über den Werten aus Niedersachsen und Frankfurt. Ansonsten liegt Berlin bei Wertschätzung durch Vorgesetzte (61% in *(sehr) hohem Maße*) und besserer Planung der Arbeit (70%) näher an den früheren Ergebnissen.

Kriterium: Führungsqualität und Betriebskultur (1) (Häufigkeit)
(in Prozent, n = 824 bis 839)

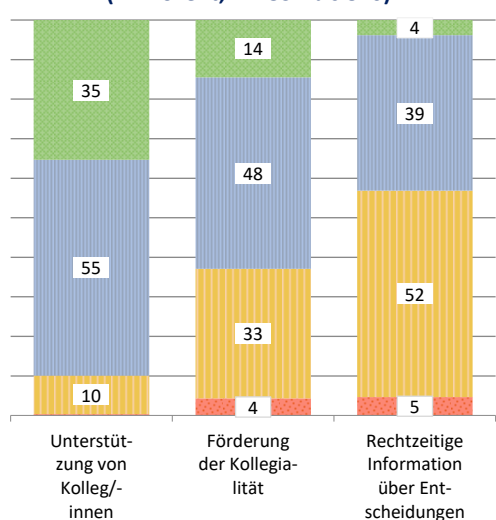


Wie stark beanspruchen ungenügende Führungsqualität und Betriebskultur (1)?
(in Prozent, n = 824 bis 839)

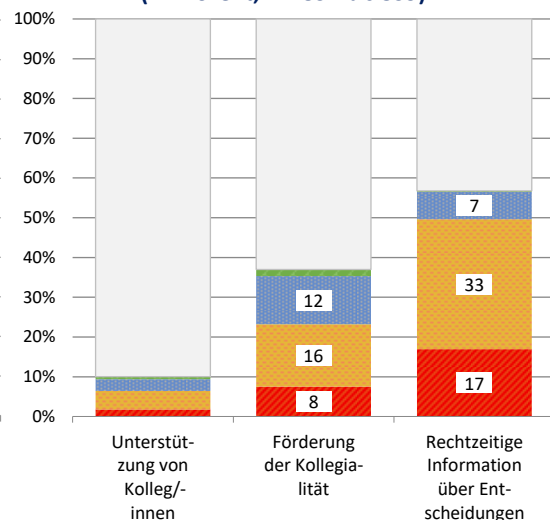


Gar nicht In geringem Maß In hohem Maß In sehr hohem Maß Stark Eher stark Eher wenig Überhaupt nicht Kommt nicht vor

Kriterium: Führungsqualität und Betriebskultur (2) (Häufigkeit)
(in Prozent, n = 834 bis 840)



Wie stark beanspruchen ungenügende Führungsqualität und Betriebskultur (2)?
(in Prozent, n = 832 bis 839)



Gar nicht In geringem Maß In hohem Maß In sehr hohem Maß Stark Eher stark Eher wenig Überhaupt nicht Kommt nicht vor

Die Digitalisierungsstudie wies dagegen eine auffallend günstigere Beurteilung der Betriebskultur auf. Seinerzeit wurde vermutet, dass die Notwendigkeit der Krisenbewältigung den Austausch zwischen Schulleitung und Lehrkräften sowie der Lehrkräfte untereinander belebt haben könnte

Zusammenfassung

Die Einzelbetrachtung der Dimensionen des DGB-Index Gute Arbeit hat ein doppeltes Ergebnis erbracht:

Erstens konnte gezeigt werden, dass über die verfügbaren Studien, die mit dem DGB-Index Gute Arbeit seit 2017 durchgeführt worden sind, sich ein einheitliches, typisches Profil von Belastungen und Ressourcen für den Berufs einer Lehrkraft zeigt. Dieses für die

Gesundheit von Lehrkräften überaus problematische Profil hat sich *nicht* verändert, selbst wenn es in einzelnen Aspekten zwischenzeitlich in einzelnen Bundesländern (Studien) kleinere Abweichungen gegeben hat. Eine nennenswerte Verbesserung der Arbeitsbedingungen gab es lediglich während der Corona-Pandemie 2021 aufgrund der Sonderbedingungen in dieser Zeit (näheres siehe Digitalisierungsstudie). Doch inzwischen hat sich die Situation wieder normalisiert und zwar mit einer Tendenz zur Verschlechterung: Festzustellen sind eine höhere Arbeitsintensität, ungünstigere Arbeitszeitlege und geringere Möglichkeiten zur Steuerung von Arbeitsmenge und Arbeitszeit. Daraus ergibt sich insgesamt eine schlechtere Bewertung der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften 2024 als in den beiden Studien vor der Pandemie (Niedersachsen 2017, Frankfurt 2020). Da die Ergebnisse von Hamburg und Berlin näher beieinander sind, ist es plausibel, anzunehmen, dass dies ein Hinweis auf eine allgemeine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist. Es kann aber natürlich auch nicht ausgeschlossen werden, dass diese beiden Großstädte aus dem Rahmen fallen.

Zweitens hat sich gezeigt, dass der Beruf einer Lehrkraft sich vom repräsentativen Mittel der Anforderun-

gen an Beschäftigte in Deutschland deutlich unterscheidet. Die Belastungen sind wesentlich höher (v.a. bei der Arbeitsintensität, der Arbeitszeitlege, der emotionalen Anforderungen und des Lärms), und auch die Ressourcen sind unterdurchschnittlich ausgeprägt (Gestaltungsspielraum; Führungsqualität u. Betriebskultur; Möglichkeiten sein Wissen weiterzuentwickeln). Dadurch tragen sie wenig zur Regulierung von Belastungen bei. Insgesamt werden die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften deshalb wesentlich ungünstiger beurteilt als vom repräsentativen Mittel der Beschäftigten.

Akademische Berufe zeichnen sich im Allgemeinen durch eine günstigere Arbeitssituation aus, da die Beschäftigten aufgrund ihrer Qualifikation und der Wissensintensität ihrer Tätigkeiten i.d.R. größere Spielräume haben, Belastungen selbstständig zu regulieren. Wie sich gezeigt hat, ist dies bei Lehrkräften jedoch anders: Sie verfügen zwar formal über hohe Freiheitsgrade bei der Arbeitsausführung und der Arbeitszeitgestaltung, aber diese Ressourcen reichen offenkundig nicht aus, um die vielen Aufgaben und den hohen Arbeitsdruck noch bewältigen zu können. Dieser Widerspruch erklärt das ausgesprochen hohe subjektiven Belastungsempfinden und beeinträchtigt die Attraktivität des Berufes (siehe Arbeitspapier 8).

2 Schulspezifische Belastungen

Der Lehrberuf zeichnet sich zusätzlich zu den im vorherigen Abschnitt beleuchteten allgemeinen Arbeitsbedingungen durch weitere Belastungen aus, die mit der besonderen Aufgabe und den Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in der Schule im Zusammenhang stehen.

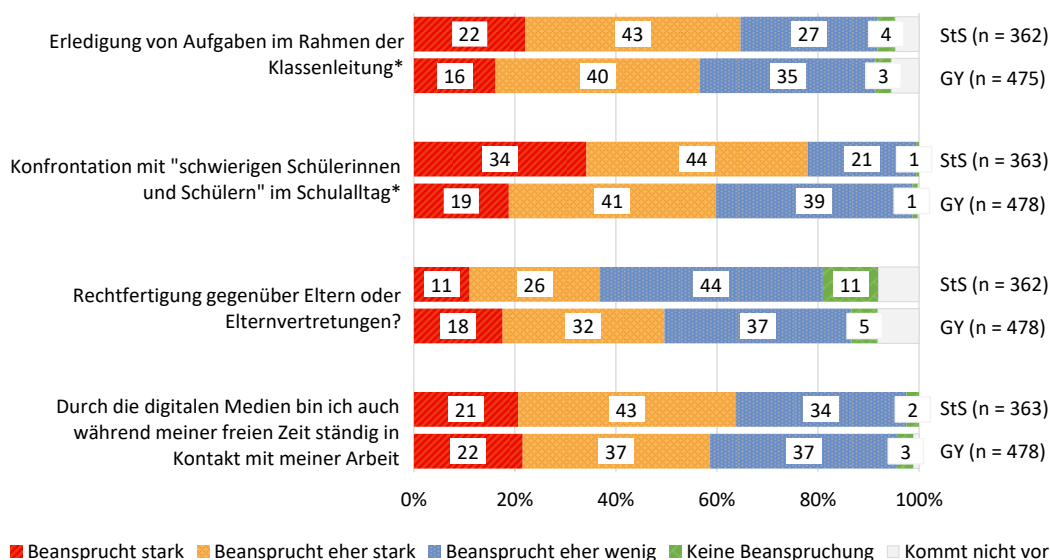
Mit einigen ausgewählten Fragen wird versucht, das breite Spektrum an Anforderungen exemplarisch sichtbar zu machen. Da viele der schulspezifischen Belastungen mit dem gleichen Instrumentarium bereits in früheren Studien mit Lehrkräften erhoben worden sind, bestehen erneut Vergleichsmöglichkeiten. Die Fragen wurden zwar in gleicher Weise wie beim Index-Gute Arbeit gestellt (z.B. *wie häufig erledigen Sie Aufgaben im Rahmen der Klassenleitung; wie stark belastet Sie das?*). Die Abbildungen fassen die Ergebnisse jetzt aber anders zusammen: Präsentiert werden nur die Ergebnisse zur Beanspruchung. Die Lehrkräfte, bei denen die Belastung nicht vorkommt, werden durch eine weiße Fläche in der Abbildung repräsentiert (*kommt nicht vor*). Auf diese Weise wird die subjektive Beanspruchung immer mit Bezug auf die Gesamtheit der befragten Lehrkräfte dargestellt. Manche Belastungsfaktoren betreffen nahezu alle Lehrkräfte, manche nur etwas mehr als die Hälfte.

2.1 Umgang mit „schwierigen“ Schüler*innen, und Konflikte mit Schüler*innen und ihren Eltern gehören zu den Top-Belastungen bei der Klassenleitung

Die zentrale Aufgabe einer Lehrkraft besteht darin, in einer Klasse zu unterrichten. Je nach Funktion in der Klasse (Fachlehrkraft oder Klassenleitung) und den Bedingungen in der Lerngruppe (z.B. Größe, Zusammensetzung) können sich daraus Anforderungen ergeben, die subjektiv als beanspruchend erlebt werden.

Wie die Abbildung zeigt, stellen „*schwierige*“ Schülerinnen und Schüler dabei die größte Herausforderung dar, vor allem in der Stadtteilschule. Mit diesem Adjektiv wird eine unbestimmte Vielfalt möglicher Schwierigkeiten adressiert, die meist sozial unangemessenes oder undiszipliniertes Verhalten von Schülerinnen oder Schülern meint. Für 78% aller Lehrkräfte in der StS (60% GY) resultieren aus der Konfrontation mit ihnen (eher) starke Beanspruchungen. Auch in früheren Studien (Niedersachsen, Frankfurt, Sachsen) sowie aktuell in Berlin hat sich dies mit mind. 73% Zustimmung als eine der wesentlichen Beanspruchungen für Lehrkräfte erwiesen.

Beanspruchung der Lehrkräfte in Hamburg durch klassenleitungsbezogene Aufgaben
Stadtteilschule und Gymnasium, in Prozent



* Schulform-Unterschiede signifikant

Weiterhin werden die *Beanspruchungen aus Klassenleitungstätigkeiten* genannt, 65% der Lehrkräfte in StS (57% GY) empfinden sie als (eher) beanspruchend.

Die Beanspruchung aufgrund der Kontaktaufnahme per E-Mail, Telefon oder Social Media in der Freizeit wird mit 64% in der Stadtteilschule ähnlich hoch (59% GY) empfunden. Lehrkräfte empfinden zudem die Notwendigkeit, sich *gegenüber den Eltern rechtfertigen zu müssen*, als (eher) beanspruchend. Hier ist der Rechtfertigungsbedarf im Gymnasium (50%) signifikant größer als an der Stadtteilschule (37%). Klassenleitungstätigkeiten und Rechtfertigungsbedarf wurden in früheren Studien ähnlich beurteilt. In Berlin empfinden aktuell sogar 71% der Lehrkräfte die Klassenleitungsaufgabe als (eher) *stark beanspruchend*.

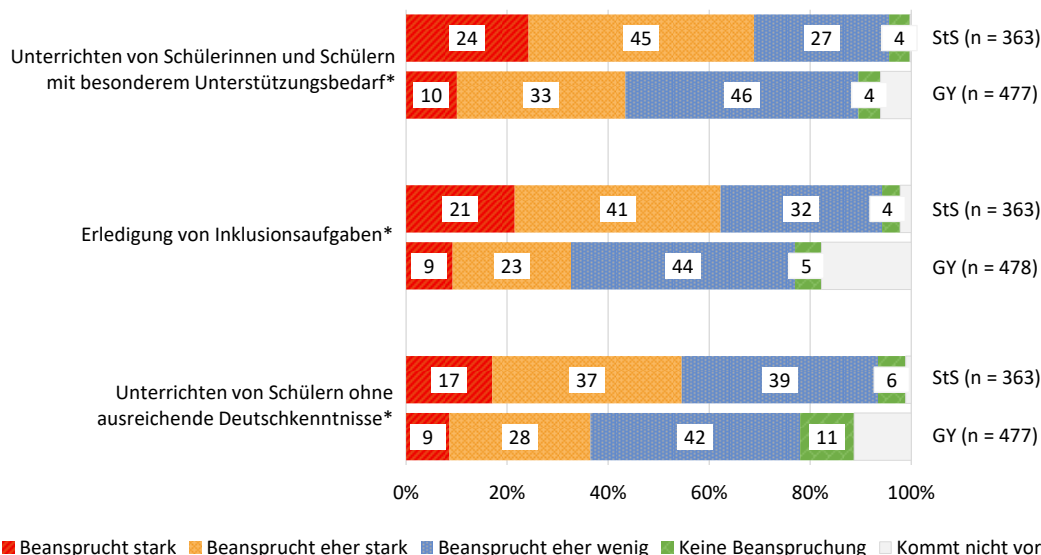
Inklusion

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 hat Deutschland, und damit auch Hamburg, die Verpflichtung übernommen, ein inklusives Bildungssystem zu etablieren. Seit 2010/11 ist diese Aufgabe schrittweise an Hamburger Schulen umgesetzt worden, zunächst mit dem Fokus auf die Grundschulen und ab 2014 verstärkt auch in den Stadtteilschulen und Gymnasien. Inklusion bedeutet,

dass Kinder und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf nicht mehr ausschließlich an Förderschulen unterrichtet werden, sondern gemeinsam mit allen anderen Schülerinnen und Schülern lernen. Dadurch haben sich für viele Lehrkräfte neue Herausforderungen ergeben. Darüber hinaus hat auch der Anteil der Schulkinder mit Migrationserfahrungen zugenommen. Lehrkräfte müssen also mit einer zunehmend heterogenen Schülerschaft arbeiten, die unterschiedliche Bedarfe und Lernvoraussetzungen mitbringt, ohne dass die Rahmenbedingungen in der Schule sich in gleichem Maße entwickelt hätten.

An Stadtteilschulen werden die Lehrkräfte in signifikant höherem Umfang mit diesen Anforderungen konfrontiert als am Gymnasium. 69% der Lehrkräfte an Stadtteilschulen (43% am Gymnasium) berichten daher, dass das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Unterstützungsbedarf sie (eher) *stark beansprucht*, 62% empfinden Inklusionsaufgaben an Stadtteilschulen als beanspruchend, an Gymnasien 32%. Nicht ganz so stark wird die Beanspruchung durch das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern wahrgenommen, die über keine ausreichenden Deutschkenntnisse verfügen.

Beanspruchung der Lehrkräfte in Hamburg durch inklusionsbezogene Aufgaben Stadtteilschule und Gymnasium, in Prozent



* Schulform-Unterschiede signifikant

Schulklima und Konflikte

Es wurde bereits deutlich, dass die Konfrontation mit „schwierigen“ Schülerinnen und Schüler ein zentraler Belastungsfaktor darstellt. Generell fällt auf, dass respektloses Verhalten und soziale Konflikte zwar nicht

sehr häufig auftreten, aber sobald sie auftreten eine starke Beanspruchung auslösen.

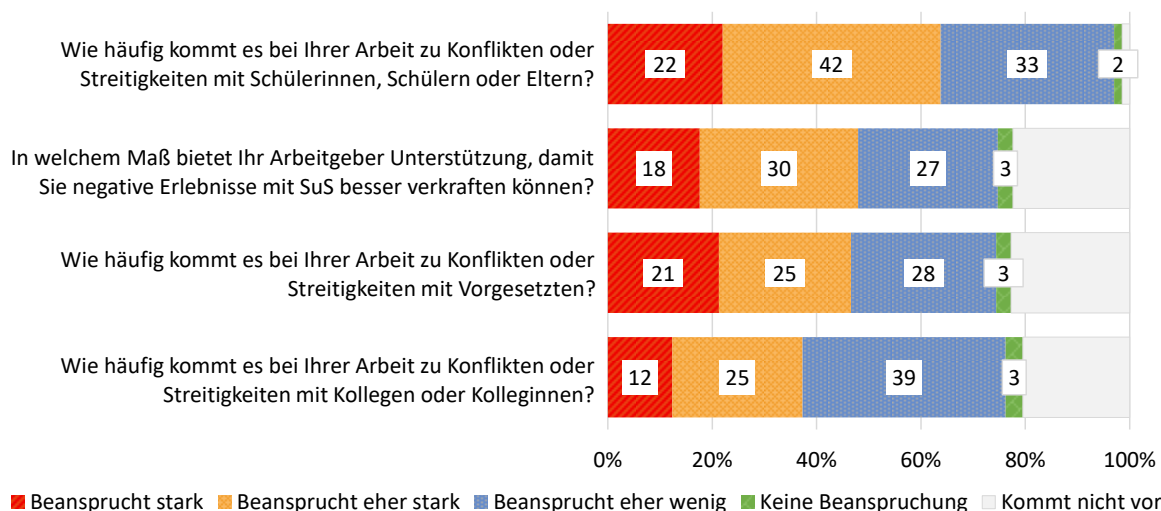
Grundsätzlich handelt es sich bei Konflikten um Unvereinbarkeiten, die im sozialen Umgang manchmal unvermeidlich sind und in angemessener Form ausgeglichen und gelöst werden können. Da die Konflikte

mit vielen Emotionen einhergehen und die Konfliktlösung nicht einfach ist, werden – vor allem wenn keine ausreichenden Kompetenzen im Konfliktmanagement vorhanden sind - Konflikte als stark beanspruchend erlebt. Dabei lässt die Abbildung deutlich erkennen, dass von Konflikten mit Schülerinnen und Schülern und ihren Eltern die stärkste Beanspruchung ausgeht (63% (*eher*) *starke Beanspruchung*). Konflikte mit Vorgesetzten oder Arbeitskolleg*innen erfährt rund ein Fünftel der Befragten gar nicht. Für 46% sind Konflikte mit Vorgesetzten (*eher*) *stark* beanspruchend, 37% Konflikte mit Arbeitskolleg*innen. Hier gibt es keine signifikanten Schulformunterschiede. Die Werte unterscheiden sich nicht bedeutsam von

den aktuellen Ergebnissen aus Berlin oder früheren Befragungen.

Da das Thema also seit Langem bekannt ist, haben wir diesmal danach gefragt, ob die Arbeitgeber Unterstützungsangebote (z.B. Beratung, Weiterbildung) anbieten, um belastete Lehrkräfte dabei gezielt zu unterstützen, negative Erlebnisse im Umgang mit Schülerinnen und Schülern besser zu verarbeiten. In Hamburg geben 21% der Lehrkräfte an, dass ihnen solche Angebote zur Verfügung stehen – in Berlin sind es 23%. Das Fehlen solcher Angebote wird von 48% aller Lehrkräfte in Hamburg (52% in Berlin) als (*eher*) *stark beanspruchend* erfahren.

Beanspruchung der Lehrkräfte in Hamburg durch Konflikte Stadtteilschule und Gymnasium, in Prozent (n = 828 bis 841)



2.2 Erhöhter Aufwand aufgrund organisatorischer Unklarheiten und Dokumentationsaufgaben gehören zu den besonders belastenden schulspezifischen Anforderungen

Neben den unterrichtsbezogenen gibt es eine Reihe von Anforderungen, die sich aus der Schulorganisation ergeben.

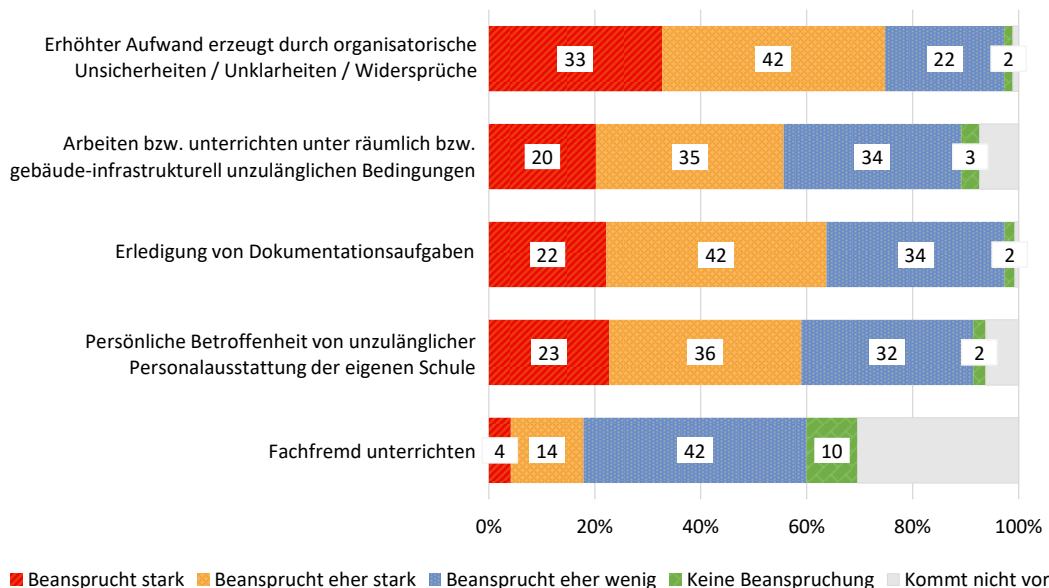
Die Abbildung zeigt, dass 75% der Lehrkräfte sich durch organisatorische Unsicherheiten und Widersprüche (*eher*) *stark beansprucht* fühlen. Ein auch schon in früheren Studien thematisierte starke Beanspruchung resultiert aus dem Aufwand für die Dokumentation (64%). 59% der Lehrkräfte sind von einer unzulänglichen Personalausstattung betroffen. Ein weiteres Thema sind unzulängliche Bedingungen bei den Räumen und der Gebäude-Infrastruktur, welche

56% der Lehrkräfte beansprucht. Fachfremd unterrichten zu müssen, ist kein großer Belastungsfaktor (18%).

In allen Aspekten sind Lehrkräfte an Stadtteilschulen signifikant stärker betroffen als an Gymnasien. Der Unterschied ist besonders groß beim Personalmangel, wo 68% sich (*eher*) *stark beansprucht* fühlen, während es am Gymnasium 52% sind.

Der Vergleich mit den aktuellen Werten aus den Berliner Sekundarschulen (GmS, ISS, GY) zeigt zwei Abweichungen: In Hamburg ist die Beanspruchung aufgrund des Personalmangels größer (75% gg. 62%). Andererseits die Beanspruchung durch den Dokumentationsaufwand geringer (64% gg. 76%). Der Dokumentationsaufwand wurde auch in früheren Studien ähnlich hoch bewertet.

Beanspruchung der Lehrkräfte in Hamburg durch schulspezifische Anforderungen Stadtteilschule und Gymnasium, in Prozent* (n = 584 bis 832)



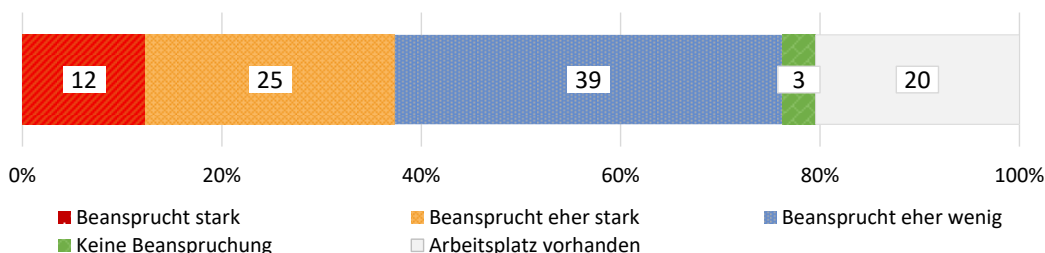
Arbeitsplatz in der Schule

Wenig im Bewusstsein der Öffentlichkeit ist die Tatsache, dass Lehrkräfte in der Schule zumeist nicht über einen Arbeitsplatz verfügen, an dem sie ihren Unterricht vorbereiten können. Aufgrund des verteilten Stundenplans mit zeitlichen Lücken kommen sie daher regelmäßig in die Situation, in Warte- und Übergangszeiten ihre Arbeitszeit nicht effizient nutzen zu können. So wird viel Arbeit mit nach Hause genommen, die eigentlich in der Schule erledigt werden

könnte. In Hamburg verfügen 20% der Lehrkräfte über einen solchen Arbeitsplatz. 37% der Lehrkräfte fühlen sich durch das Fehlen eines Arbeitsplatzes in der Schule (*eher*) **stark beansprucht**.

In Berlin können übrigens 37% der Lehrkräfte im Sekundarbereich einen Arbeitsplatz in der Schule nutzen. 42% fühlen sich durch sein Fehlen (*eher*) **stark beansprucht**.

„Inwieweit belastet es Sie, dass Sie zur Unterrichtsvorbereitung keinen Arbeitsplatz in der Schule nutzen können?“ Stadtteilschule und Gymnasium, in Prozent (n = 840)



2.4 Für 35% der Lehrkräfte sprengen die außerunterrichtlichen Aufgaben den Rahmen

In der langfristigen Entwicklung hat sich das Tätigkeitsprofil von Lehrkräften verändert. Der Anteil des Unterrichtens ist in Deutschland im Gymnasium von anfangs etwa 40% auf 30% zurückgegangen. (Historische Werte können für Stadtteilschulen nicht vorliegen.) Verantwortlich dafür sind die wachsenden zusätzlichen Aufgaben wie zum Beispiel die oben diskutierten Inklusions- oder auch Dokumentationsaufgaben. Sie haben natürlich ihre Berechtigung, müssten aber mit ausreichend zusätzlichen Personalmitteln ausgestattet werden. Geschieht dies nicht, dann entsteht ein Konflikt zwischen den auf das Halten des Fachunterrichts bezogenen Verpflichtungen und den sogenannten außerunterrichtlichen Aufgaben.

Für 35% der Hamburger Lehrkräfte befindet sich der aktuelle Umfang der außerunterrichtlichen Aufgaben nicht mehr im Rahmen, nur 22% halten den Umfang für angemessen. Es handelt sich um kein neues Problem, denn vor 5 Jahren wurden die außerunterrichtlichen Aufgaben in Frankfurt von 40% der Lehrkräfte ebenfalls als Überforderung bewertet. Aktuell ist die Situation in Berlin offenbar ungünstiger geregelt, denn dort schätzen 45% es so ein. Nur 19% sind mit dem Umfang zufrieden.

Konkret bedeutet dies, dass in Hamburg 81% der Lehrkräfte es als *(eher) stark* beanspruchend erfahren, dass sie zu wenig Zeit für die Vor- und Nachbereitung ihres Unterrichts haben. In der Sachsenstudie haben wir gezeigt, dass Kürzungen bei der eigenen

Unterrichtsvorbereitung von den Lehrkräften als eine der wenigen Möglichkeiten gesehen werden, überhaupt irgendwo Zeit einzusparen. Viele haben den Eindruck, dass Verwaltungsanforderungen immer Vorrang genießen.

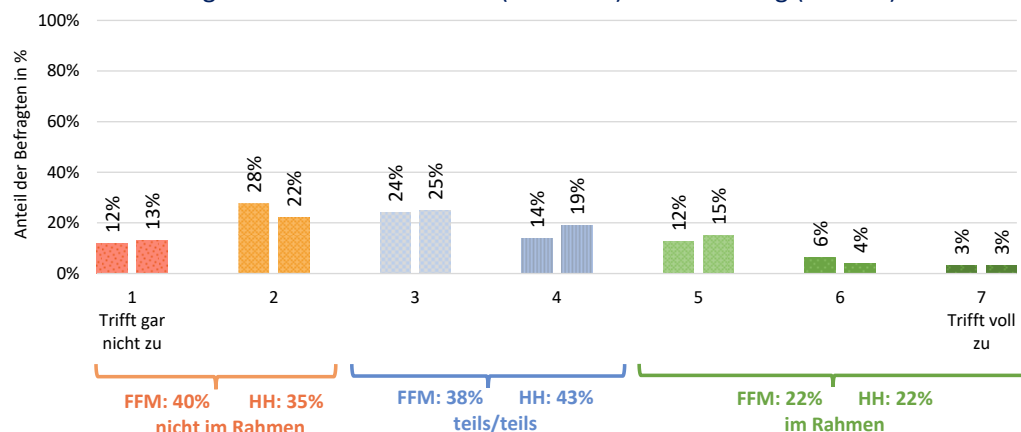
77% der Lehrkräfte belastet es stark, dass die Qualität ihres Unterrichts unter dem Zeitdruck leidet. Ihre professionellen Standards für gutes Unterrichten werden nicht erfüllt und damit haben sie wohl die Befürchtung, dass der Zeitdruck zulasten der Bildungsqualität gehen könnte.

Die Ergebnisse in der aktuellen Berliner Studie sind nahezu identisch. 2020 in Frankfurt fielen sie jedoch noch günstiger aus: Zwar artikulieren z.B. beim Zeitmangel bei der Unterrichtsvorbereitung ebenfalls 73% der Lehrkräfte eine *(eher) starke Beanspruchung*, jedoch war die Gruppe starker Beanspruchung mit 27% noch deutlich kleiner (so auch bei den befürchteten Qualitätseinbußen des Unterrichts).

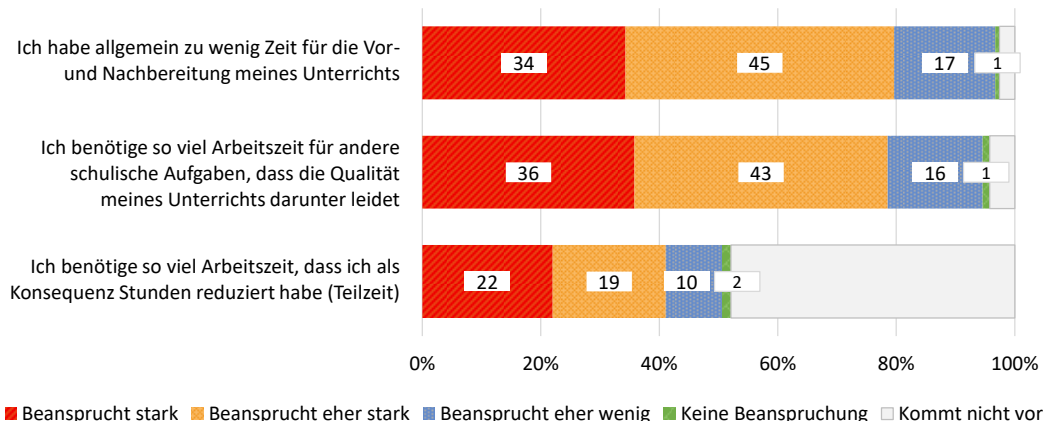
Die Abbildung zeigt noch eine dritte Konsequenz der Überlastung: Viele Lehrkräfte reduzieren ihre Unterrichtsstunden und gehen in Teilzeit. Für 44% der Befragten kam dies bislang noch nicht infrage. Aber mehr als die Hälfte haben die Konsequenz bereits gezogen. Diese Konsequenz ziehen zu müssen beansprucht 43% aller Lehrkräfte *(eher) stark*.

„Das Ausmaß der zusätzlichen außerunterrichtlichen Verpflichtungen hält sich in meinem Fall noch im Rahmen“

Vergleich Frankfurt am Main (n = 1.469) und Hamburg (n = 839)



Beanspruchung der Lehrkräfte durch außerunterrichtliche Aufgaben und deren Folgen in Prozent (n = 1.787 bis 1.796)

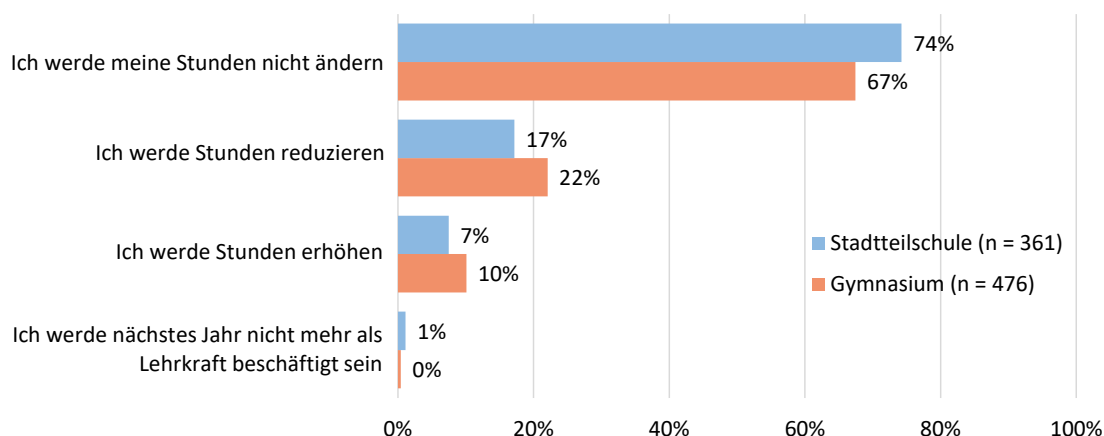


Auf die konkrete Frage, ob die Lehrkräfte im kommenden Schuljahr ihren Unterrichtsumfang verändern möchten, antworten die meisten mit dem Statement, dass sie ihre Pflichtstunden unverändert lassen wollen. Dennoch könnten sich die Probleme der Unterrichtsversorgung in den nächsten Jahren in Hamburg noch verschärfen, denn trotz des enormen Drucks aufgrund der Mangelsituation in den Schulen gibt es immer noch zwischen 10% StS und 12% GY mehr Lehrkräfte, die sich eine Reduktion wünschen, als Lehrkräfte, die eine Erhöhung anbieten könnten. Insofern führt die Dauerbelastung tendenziell zu einer weiteren Verkürzung der verfügbaren Unterrichtsstunden.

Offensichtlich existiert aktuell kein realistisches Potenzial, um von aktiven Lehrkräften mehr Stunden zu gewinnen.

Ein Missverhältnis von 4% bis 8% mehr Stundenreduktion als Stundenaufbau finden wir aktuell auch in Berlin. In Sachsen 2022 war es mit 14% (GY) bis 16% (Grundschule) noch größer gewesen. Stunden zu reduzieren ist neben der Vernachlässigung der Unterrichtsvorbereitung für Lehrkräfte eine der wenigen Möglichkeiten, die individuelle Belastung zu reduzieren.

Anteil der Befragten, die die Anzahl ihrer Unterrichtsstunden im kommenden Schuljahr verändern möchten Stadtteilschule und Gymnasium



2.6 Seit langer Zeit besteht bei Lehrkräften der Eindruck, dass sie immer mehr Arbeit leisten müssen und keine Verbesserung in Aussicht steht

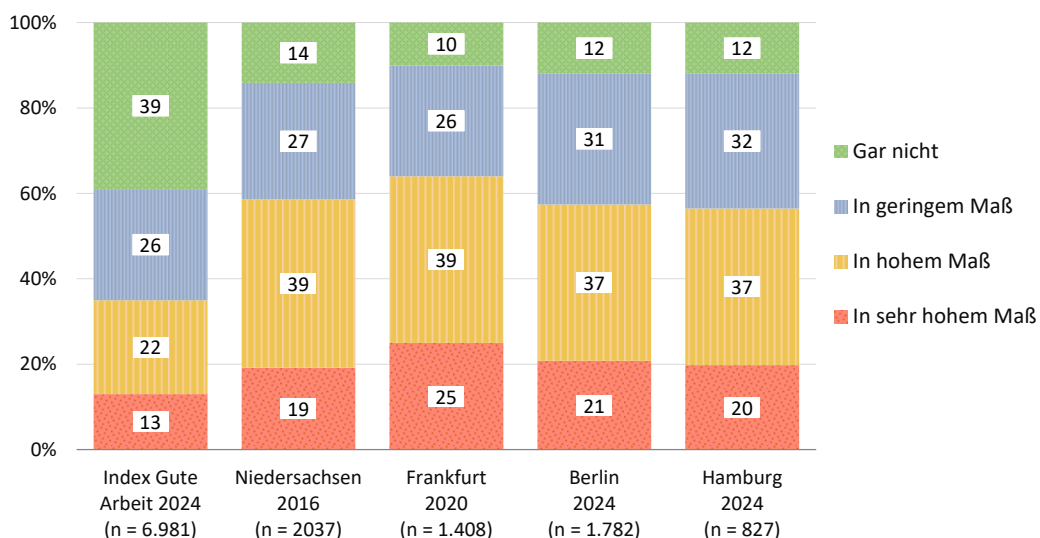
Die vielseitigen ausführlich dargestellten Belastungen wirken seit vielen Jahren auf die Lehrkräfte ein. Sie werden jedoch nicht als gleichbleibend hohe Belastung wahrgenommen. Vielmehr nehmen Lehrkräfte eine stete Steigerung der Arbeitsanforderungen wahr, schließlich werden sie mit immer neuen Anforderungen konfrontiert.

Die Abbildung zeigt zweierlei: Erstens unterscheiden sich Lehrkräfte von repräsentativen Beschäftigten des DGB-Index Gute Arbeit (links) durch einen substantiell höheren Anteil an Befragten, die in *(sehr) hohem Maß* den Eindruck haben, dass ihre Arbeitsbelastung sich in den letzten 12 Monaten erhöht hat. Während es bei ersteren 35% sind, sind es bei Lehrkräften zwischen 2016 und 2024 recht konstant 57 bis 64%.

Zweitens hat sich die Situation unter Lehrkräften im Zeitverlauf kaum verändert, zu vermuten ist, dass das etwas höhere Belastungsempfinden in Frankfurt mit örtlichen Bedingungen in Hessen im Zusammenhang steht. Es sieht nicht so aus als hätte sich die allgemeine Lage seit 2016 ansonsten verändert.

Dies ist jedoch eher eine schlechte Nachricht, denn dauerhaft unter dem Eindruck zu stehen, dass sich die Lage weiter verschlechtert, dürfte die Resilienz der Lehrkräfte deutlich schwächen und könnte die ausgesprochen hohen Anteile an Lehrkräften, die sich im Bereich von Risikogruppen bei den Gesundheitsindikatoren bewegen, erklären.

„Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“ Vergleich unterschiedlicher Studien (in Prozent)



3 Resümee

Es ist in diesem Arbeitspapier gezeigt worden, dass die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften schlechter bewertet werden als vom nationalen Durchschnitt aller Beschäftigten, obwohl bei Berufen mit akademischer Ausbildung aufgrund der langen Ausbildungszeiten und der Zutrittschürden eigentlich überdurchschnittlich günstige Arbeitsbedingungen zu erwarten wären.

Als Hauptprobleme zeigen sich – wie in allen früheren Umfragen unter Lehrkräften – die hohe Arbeitsintensität, ungünstige Arbeitszeiten, hohe emotionale Anforderungen, respektloses Verhalten und Lärm. Lehrkräfte in Hamburg haben weniger Gestaltungsspielraum und Ressourcen, um diese Belastungen zu kompensieren, was zu einer schlechteren Bewertung der Arbeitsbedingungen führt. Es zeigt sich, dass diese

Herausforderungen zu einer erhöhten Belastung und einem Gefühl der Sinnkrise führen. Neue und außerunterrichtliche Aufgaben verschärfen die Problematik, ohne dass eine wesentliche Verbesserung in Sicht ist.

Auch beim Vergleich mit früheren Umfragen unter Lehrkräften zeigt sich keinerlei Verbesserung der Trends.

Dieses Lagebild wirft die Frage auf, wie attraktiv der Lehrberuf überhaupt noch ist und mit welchen Maßnahmen Verbesserungen erzielt werden können. Diese Fragen werden im Arbeitspapier 8 aufgegriffen und zu beantworten versucht.

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 findet aktuell eine vergleichbare Arbeitszeiterfassung des gesamten Schuljahres 2023/24 in Berlin statt. Ergebnisse der dortigen Umfrage 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.

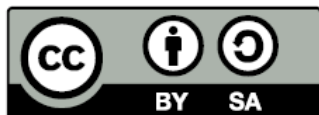
Frank Mußmann, Thomas Hardwig:

Belastungen und Beanspruchungen von Lehrkräften in Hamburg

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-253>

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

kooperationsstelle@uni-goettingen.de