

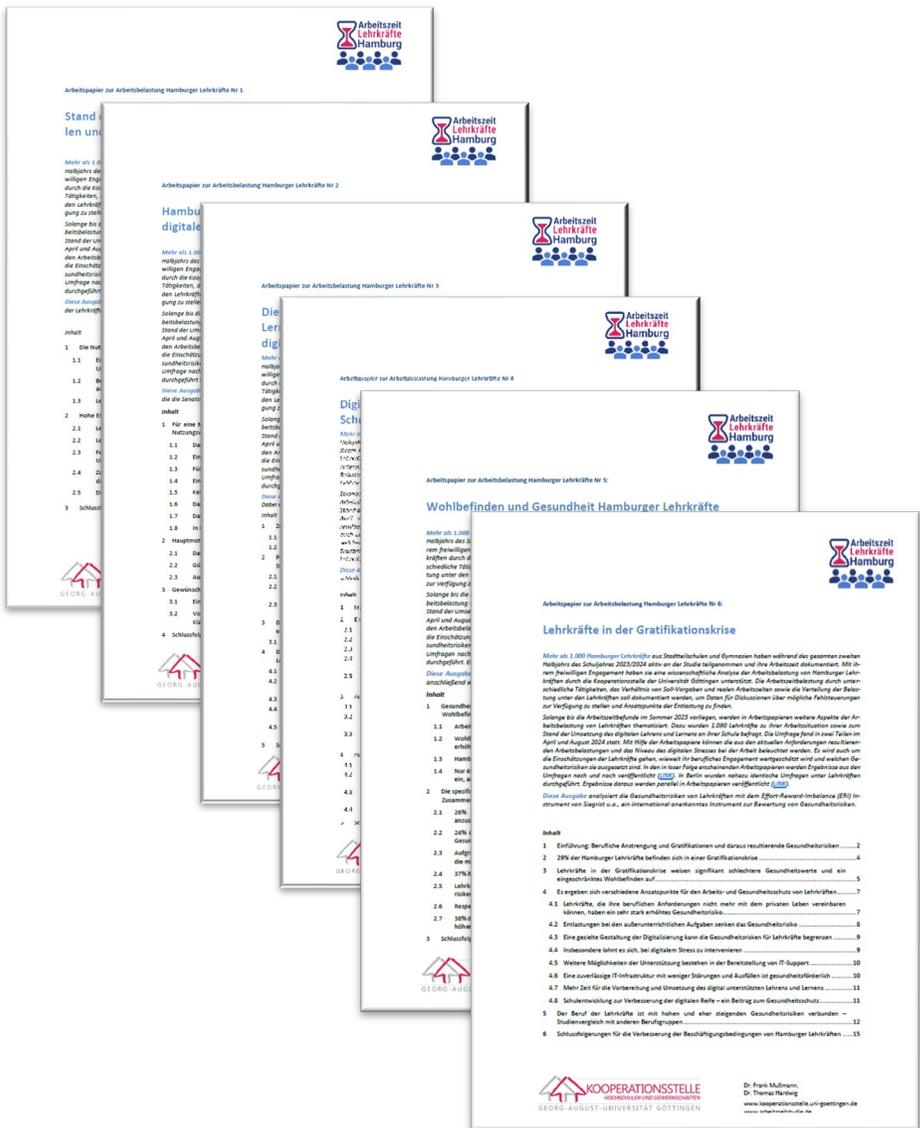
Attraktivität des Berufs von Lehrkräften in Hamburg Situation und Handlungsmöglichkeiten

Zwischenergebnisse des Projektes Arbeitszeit und
Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte 2024

Präsentation zur Pressekonferenz, Hamburg 15. Mai 2025

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

Vorstellung der Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte



Bereits veröffentlichte Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte

- Nr. 1: Stand der Nutzung digitaler Medien an Hamburger Schulen und Erwartungen der Hamburger Lehrkräfte
- Nr. 2: Hamburger Erfahrungen mit der Nutzung dienstlicher digitaler Endgeräte in der Schule
- Nr. 3: Die Umsetzung des digital unterstützen Lehrens und Lernens in Hamburg ist für Lehrkräfte derzeit mit starkem digitalen Stress und erhöhten Belastungen verbunden
- Nr. 4: Digitale Reife und digitale Kluft zwischen weiterführenden Schulen in Hamburg
- Nr. 5: Wohlbefinden und Gesundheit Hamburger Lehrkräfte
- Nr. 6: Lehrkräfte in der Gratifikationskrise



Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte Nr 7

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 Arbeitsbelastung durch unterschiedliche Tätigkeiten, das Verhältnis von Soll-Vorgabe zur Verfügung zu stellen und Ansatzpunkte zur Entlastung unter den Lehrkräften soll dokumentiert werden. Solange bis die Arbeitszeitbefunde im Sommer 2025 beibehalten werden, werden in den Arbeitspapieren weitere Aspekte der Arbeitsbelastung von Lehrkräften thematisiert. Dazu V. Stand der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens April und August 2024 statt. Mit Hilfe der Arbeitspapiere werden die Arbeitsbelastungen und das Niveau des digitalen Lehrens und Lernens in den Arbeitspapieren thematisiert. In den in loser Folge durchgeführten Umfragen nach und nach veröffentlicht (LINK). In B. durchgeföhrt. Ergebnisse daraus werden parallel in A. Diese Ausgabe präsentiert die Ergebnisse zur Bewertung

Inhalt

- 1 Deutlich schlechtere Bewertung der aller repräsentativen Mittel der Beschäftigten in Deutschland
- 1.1 Absolut im Brennpunkt steht die sehr hohen Arbeitszeiten
- 1.2 Weiterer Belastungsschwerpunkt sind die Konflikte und Konflikte sowie Lärm
- 1.4 Die verfügbaren Ressourcen reichen keinesfalls aus
- 2 Schulspezifische Belastungen
- 2.1 Umgang mit „schwierigen“ Schüler*innen, zu den Top-Belastungen bei der Klassenleitung
- 2.2 Erhöhter Aufwand aufgrund organisatorischer Aufgaben zu den besonders belastenden schulspezifischen Aufgaben
- 2.4 Für 35% der Lehrkräfte sprengen die äußeren Rahmenbedingungen die Belastung
- 2.5 Seit langer Zeit besteht der Eindruck bei Lehrkräften, dass keine Verbesserung in Aussicht steht
- 3 Resümee



Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte Nr 8

Attraktivität des Berufs einer Lehrkraft 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 Arbeitsbelastung 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, inwieweit 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 durchgeföhrt. Ergebnisse daraus werden parallel in Arbeitspapieren veröffentlicht (LINK).

Diese Ausgabe fragt nach der Attraktivität des Berufs von Lehrkräften und lotet Möglichkeiten der Verbesserung aus.

Inhalt

- 1 Einleitung 2
- 2 Aus Sicht aktiver Lehrkräfte ist ihr Beruf nur bedingt attraktiv – Nur 18 % würden ihn weiterempfehlen 3
 - 2.1 Weniger als die Hälfte der Lehrkräfte würde den Beruf noch einmal ergreifen 3
 - 2.2 Selbstwirksamkeitserwartung, Arbeitsbedingungen und Gesundheit sind entscheidend für die Attraktivität, nicht sozialstatistische Merkmale 4
 - 2.3 Nur 18% der Lehrkräfte empfehlen ihren Beruf weiter, 36% raten davon ab 7
 - 2.4 Mit der Schule, an der sie tätig sind, sind 80% der Lehrkräfte zufrieden. 20% würden gerne die Schule wechseln 8
- 3 Extrem belastenden Arbeitsbedingungen und Schwierigkeiten, am sozialen Leben teilzuhaben, machen keine Werbung bei Menschen in der Berufsorientierung oder einem Berufswechsel 10
 - 3.1 Lehrkräfte haben im Vergleich zu ähnlich qualifizierten Beschäftigtengruppen deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen 10
 - 3.2 24% der Lehrkräfte haben keine Zeit mehr für ihre privaten Interessen – was mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden ist 11
- 4 Entlastungen dringen notwendig. Ideen zur Verbesserung der Attraktivität des Berufs von Lehrkräften 13
 - 4.1 Lehrkräfte sehen beim Abgeben von Aufgaben an andere Berufsgruppen das größte Potenzial 13
 - 4.2 Multi-Professionelle Teams können auch zur Entlastung beitragen 14
 - 4.3 Mit weiteren Maßnahmen kann nach Ansicht der Befragten jede Woche substanziiell Arbeitszeit eingespart werden 16
 - 4.4 Entlastungsmöglichkeiten durch weitere schulische Maßnahmen 18
 - 4.5 Wichtig wäre es auch, die Transparenz über Arbeitszeit und ihre Planbarkeit zu verbessern 19
 - 4.6 Die verpflichtende Dokumentation der Arbeitszeit wird von Lehrkräften begrüßt – Entlastungseffekte wären dadurch möglich 20
- 5 Schlussfolgerungen für die Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs 23



Dr. Frank Müllmann,
Dr. Thomas Hardwig
www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de
www.schulzeitstelle.de

Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte

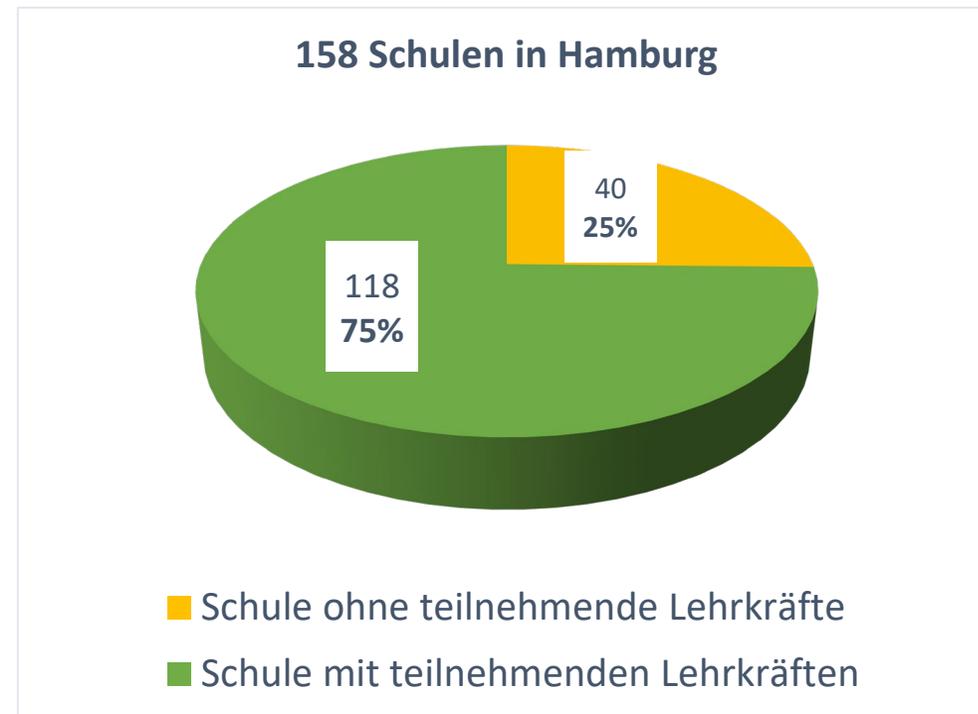
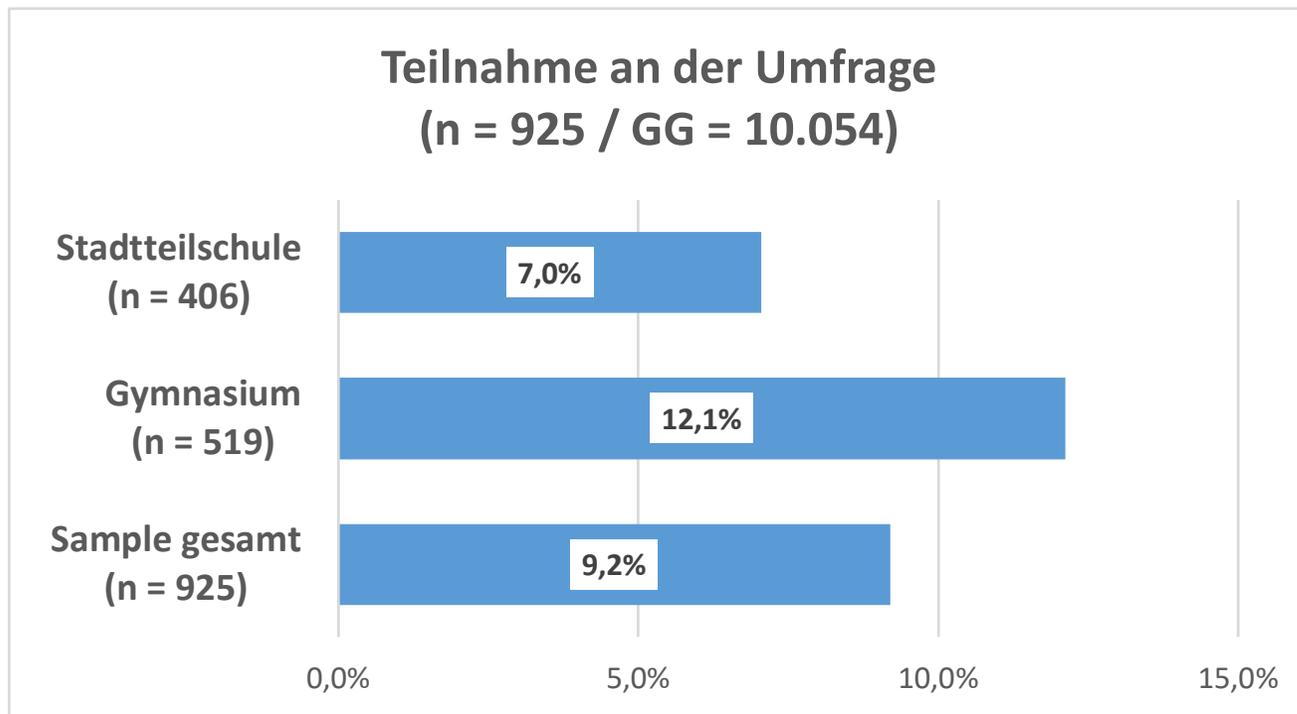
Nr. 7: Belastungen und Beanspruchungen von Lehrkräften in Hamburg

Nr. 8: Attraktivität des Berufes von Lehrkräften in Hamburg

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

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





Das Sample ist etwas weiblicher
(Frauenanteil 11% höher)
und entspricht der Altersverteilung
der Grundgesamtheit

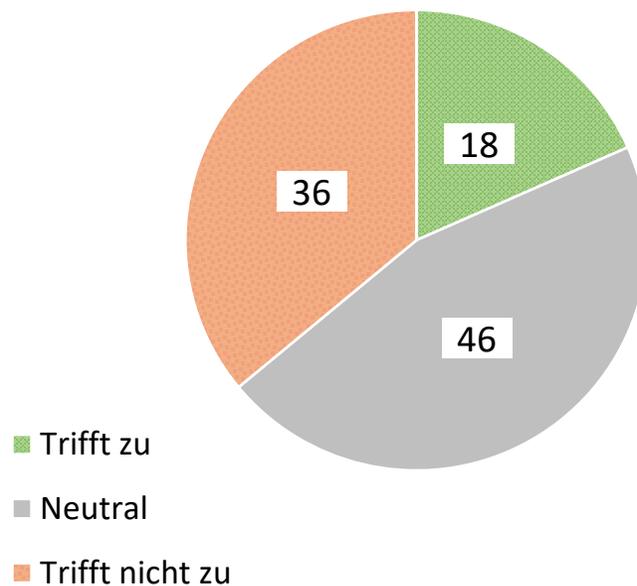
1. **Attraktivität und Berufszufriedenheit**
2. **Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte**
3. **Schulspezifische Belastungsarten**
4. **Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität**
5. **Empfehlungen zur Verbesserung der Attraktivität**

1. Die Attraktivität des Lehrberufs ist alarmierend gering

„Wenn Sie heute nochmal vor der Entscheidung stünden: Würden Sie noch einmal Lehrer*in werden?“
in Prozent (n = 920)



„Ich kann alle, die darüber nachdenken, nur ermuntern, im Schuldienst anzufangen!“
in Prozent (n = 919)



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

- 17% würden aus heutiger Sicht nicht wieder Lehrkraft werden

18 % empfehlen den Beruf weiter

- aber 36% raten davon ab, Lehrkraft zu werden

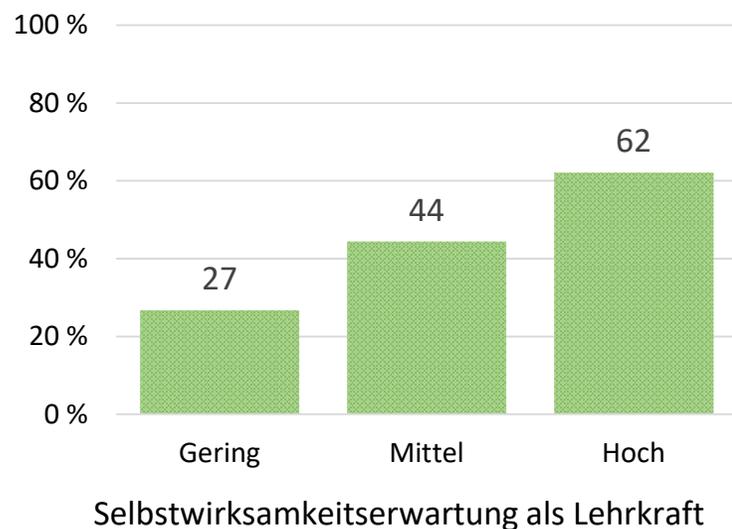
Hauptgründe sind

- hohe Arbeitsbelastung,
- entgrenzte Arbeitszeiten und
- gesundheitliche Risiken

1. Berufszufriedenheit: Nur 45% der Lehrkräfte würde den Beruf erneut ergreifen

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

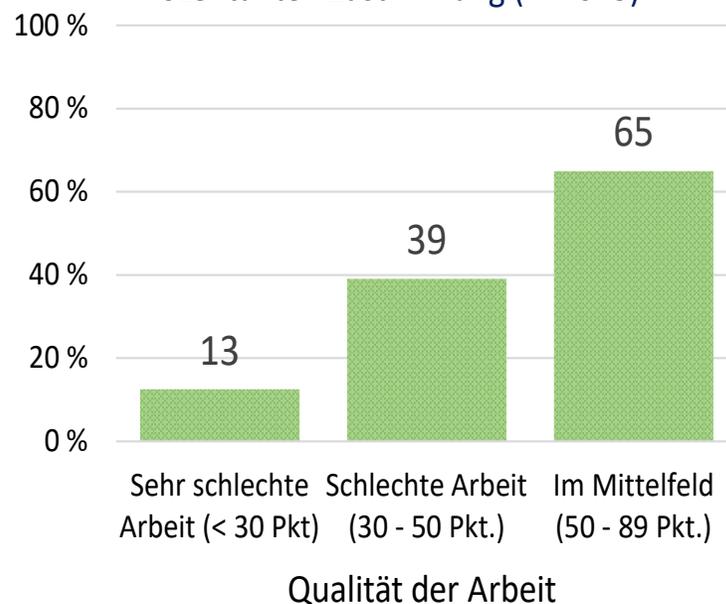
Prozentanteil Zustimmung (n = 671)*



* Alle Gruppenunterschiede signifikant

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

Prozentanteil Zustimmung (n = 673)*



* Alle Gruppenunterschiede signifikant

Welche Faktoren haben einen positiven Einfluss auf die Berufszufriedenheit?

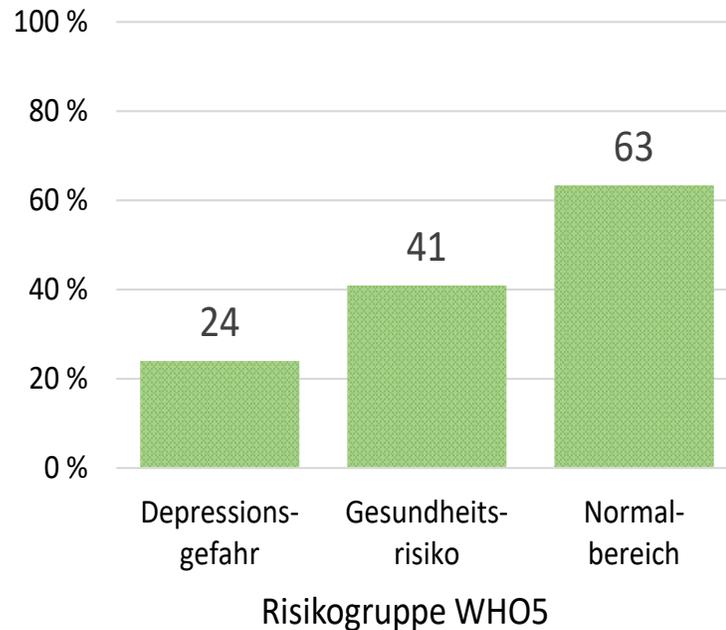
- Bei hoher Selbstwirksamkeitserwartung ist die Berufszufriedenheit mit 62% deutlich größer
- Ebenso bei besserer Qualität der Arbeitsbedingungen (65%)

1. Berufszufriedenheit: Nur 45% der Lehrkräfte würde den Beruf erneut ergreifen

Ja, ich würde mich sicher wieder für diesen Beruf entscheiden

- in Abhängigkeit vom Wohlbefinden

Prozentanteil Zustimmung (n = 914)*

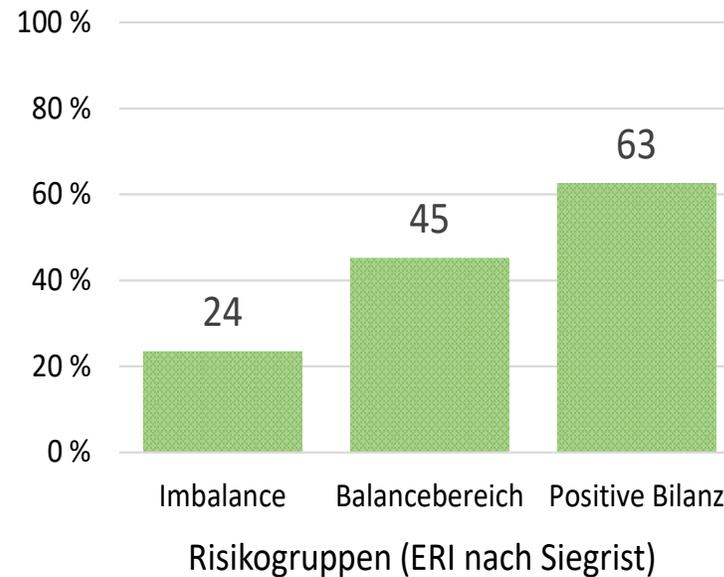


* Alle Gruppenunterschiede signifikant

Ja, ich würde mich sicher wieder für diesen Beruf entscheiden

- in Abhängigkeit vom Anstrengungs- und Gratifikationsquotient

Prozentanteil Zustimmung (n = 871)*



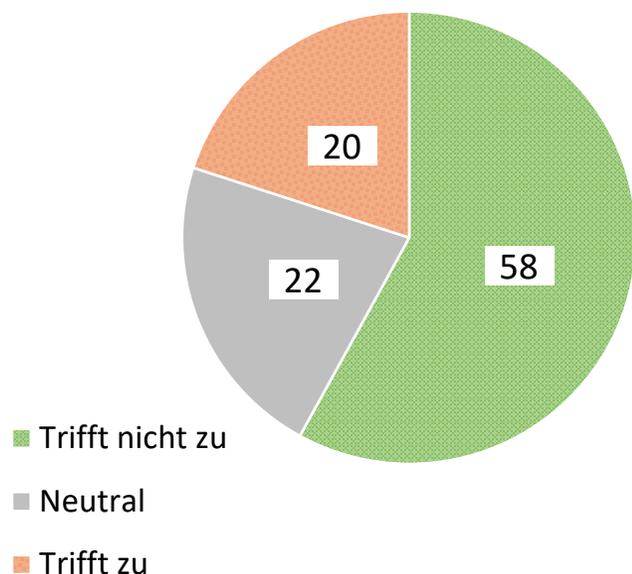
* Alle Gruppenunterschiede signifikant

Welche Faktoren haben einen positiven Einfluss auf die Berufszufriedenheit?

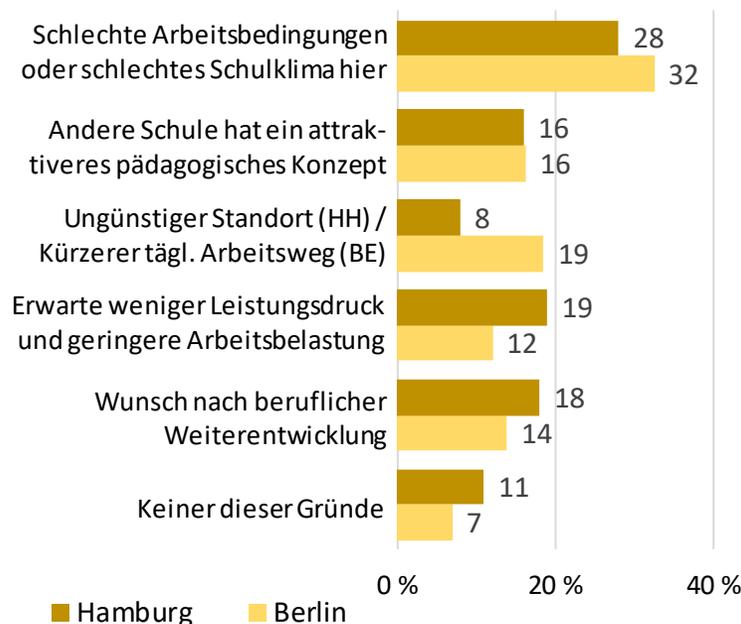
- Bei Wohlbefinden (WellBeing) im Normalbereich und bei positiver Gratifikationsbilanz ist die Berufszufriedenheit mit jeweils 63% deutlich größer
- Nur ein Drittel davon beträgt sie bei Lehrkräften mit Depressionsrisiko (24%) oder in einer Gratifikationskrise (24%)

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

„Ich würde gerne an eine andere Schule wechseln“
in Prozent (n = 917)



Hauptgrund für den Wunsch, die Schule zu wechseln, Hamburg (n = 183) und Berlin (n = 216) im Vergleich (Sekundarbereich, in Prozent)

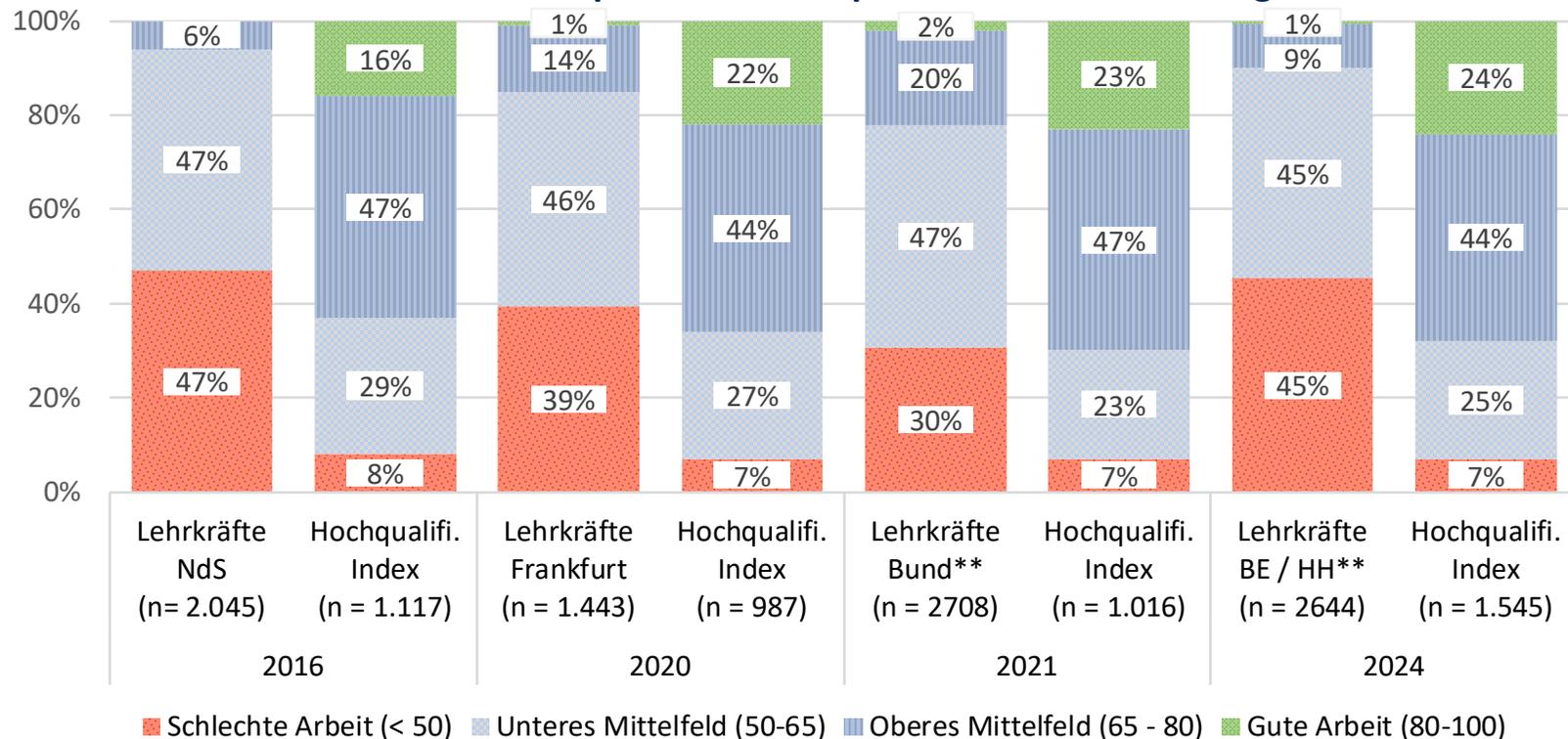


Was sind die Gründe der 20%, die gern die Schule wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten?

- Lehrkräfte in Hamburg und Berlin haben ähnliche Gründe
- Bei einem knappen Drittel sind es die schlechten Arbeitsbedingungen oder das schlechte Arbeitsklima
- 19% erwarten weniger Leistungsdruck
- 16% bevorzugen ein attraktiveres pädagogisches Konzept
- 18% wollen sich beruflich weiterentwickeln

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

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



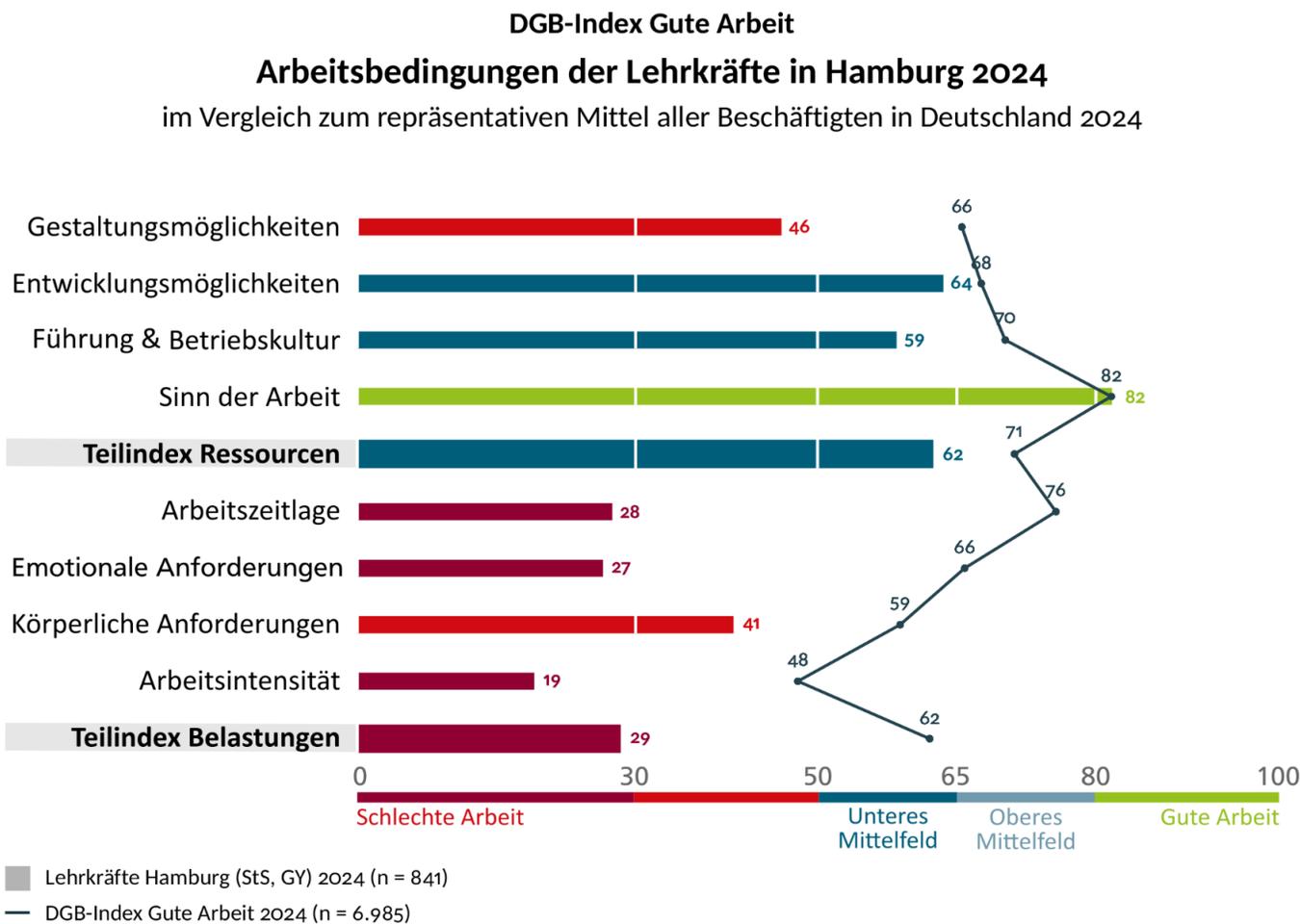
Extrem belastende Arbeitsbedingungen machen keine Werbung für den Beruf einer Lehrkraft

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

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

** Indexwert geschätzt

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte



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

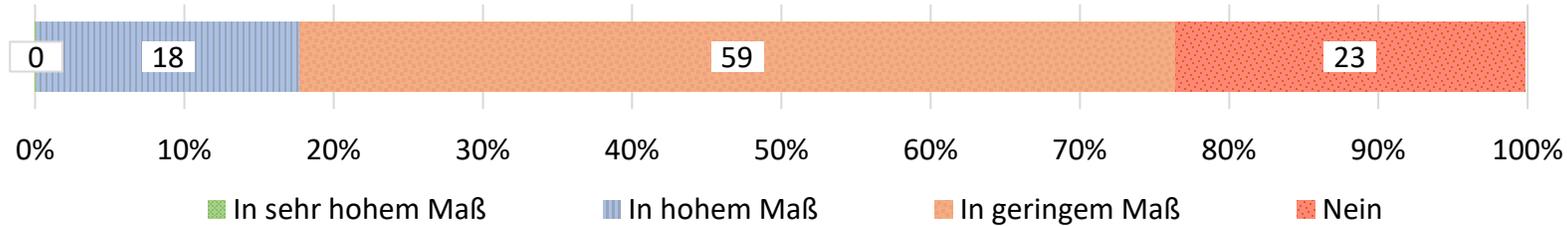
- Ungünstigere Arbeitszeitlage
- Mehr emotionale Anforderungen
- Körperliche Anforderungen (Lärm)
- Viel höhere Arbeitsintensität
- Aufgrund der Arbeitsintensität: Wenige Gestaltungsmöglichkeiten
- Schlechtere Führung & Betriebskultur

Dies ist keine Hamburger Besonderheit, sondern ein strukturelles Problem im deutschen Schulsystem

Wer mit Lehrkräften über ihre Arbeitsbedingungen spricht, wird sich kaum ermuntert fühlen, diesen Beruf zu wählen.

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

„Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?“
in Prozent (n = 922)



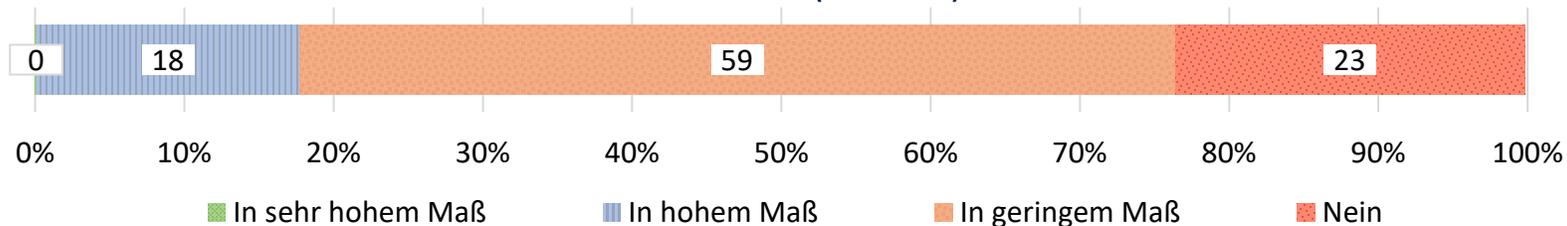
Extrem belastende Arbeitsbedingungen machen keine Werbung für den Beruf einer Lehrkraft

82% der Lehrkräfte haben zu wenig Zeit für ihre privaten Interessen

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

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

in Prozent (n = 922)

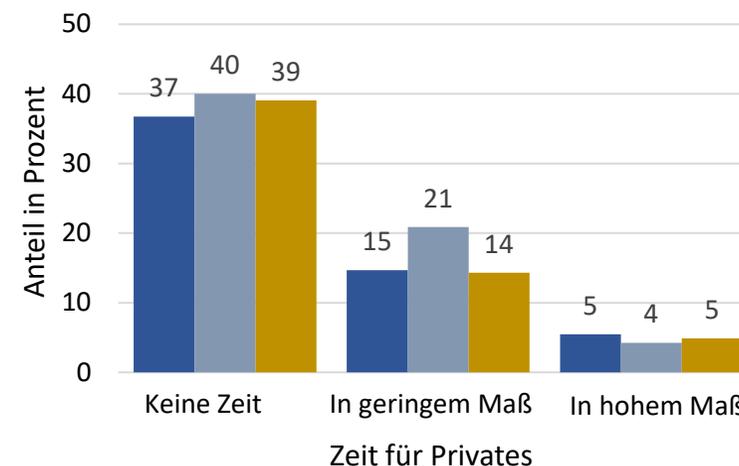


82% der Lehrkräfte haben zu wenig Zeit für ihre privaten Interessen – dies ist mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden

Wichtige Gesundheitsindikatoren schlagen gerade in der Gruppe ohne Zeitreserven (*Keine Zeit* 23%) besonders stark an:

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

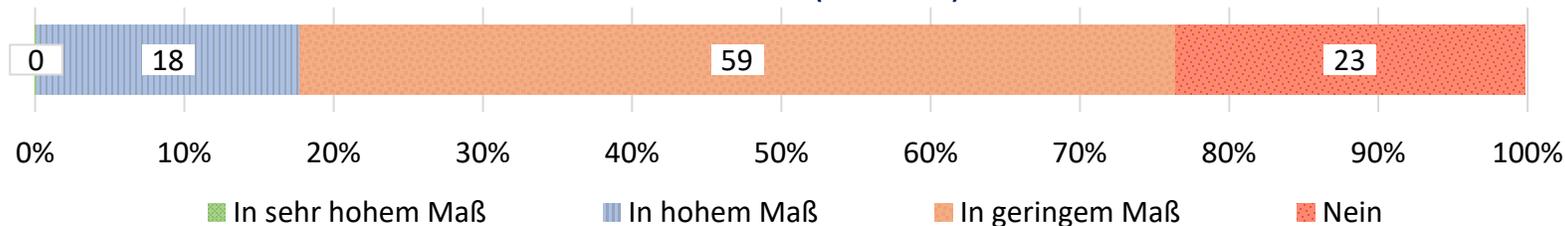
Anteil der Risikogruppen bei Gesundheitsindikatoren in Abhängigkeit von der Zeit für private Interessen (in Prozent, n = 911 bis 917)*



* Alle Unterschiede signifikant

2. Attraktivität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrkräfte

„Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?“
in Prozent (n = 922)

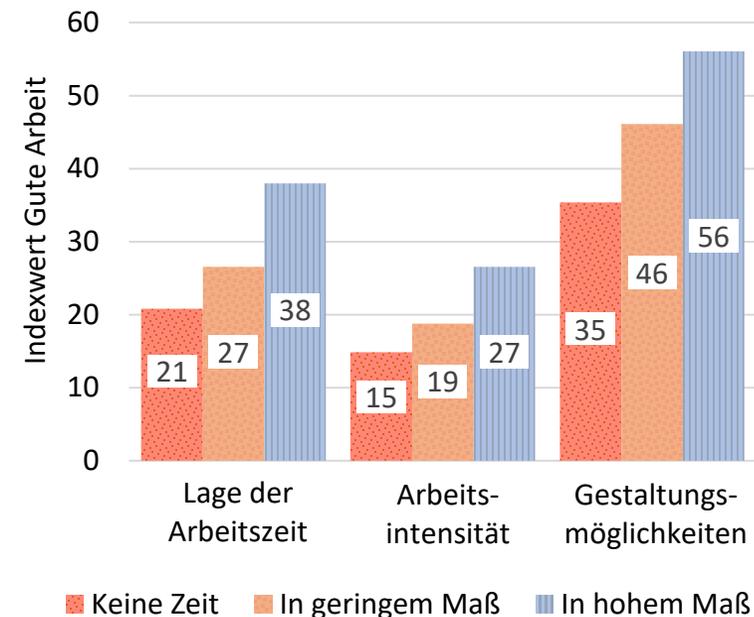


82% der Lehrkräfte haben zu wenig Zeit für ihre privaten Interessen – und spiegelt sich auch in ihrer Bewertung der Arbeitsbedingungen

Wer weniger Zeitreserven hat (*Keine Zeit 23% oder In geringem Maß 59%*) beurteilt auch die Arbeitsqualität signifikant schlechter:

- Lage der Arbeitszeit (*nur 21 von 100 möglichen Indexpunkten*)
- Arbeitsintensität (Zeitdruck, Störungen, Abstriche bei Qualität etc.)
- Gestaltungsmöglichkeiten (Arbeitsplanung, Arbeitsmenge etc.)

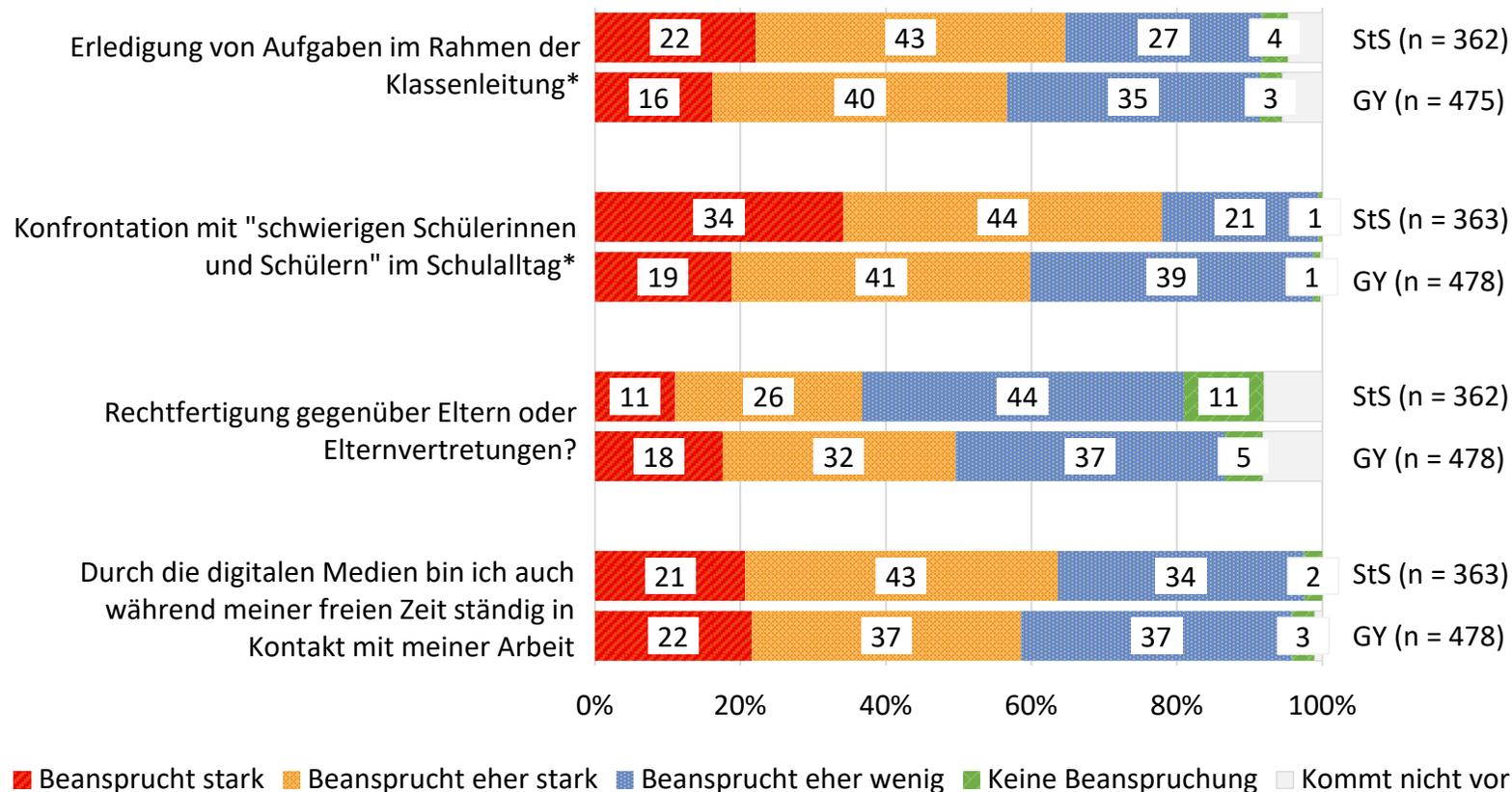
Bewertung der Arbeitsqualität in Abhängigkeit von der Zeit für private Interessen
(Mittelwerte, n = 674)*



* Alle MW-Unterschiede signifikant

3. Schulspezifische Belastungsarten – Klassenleitungsaufgaben

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



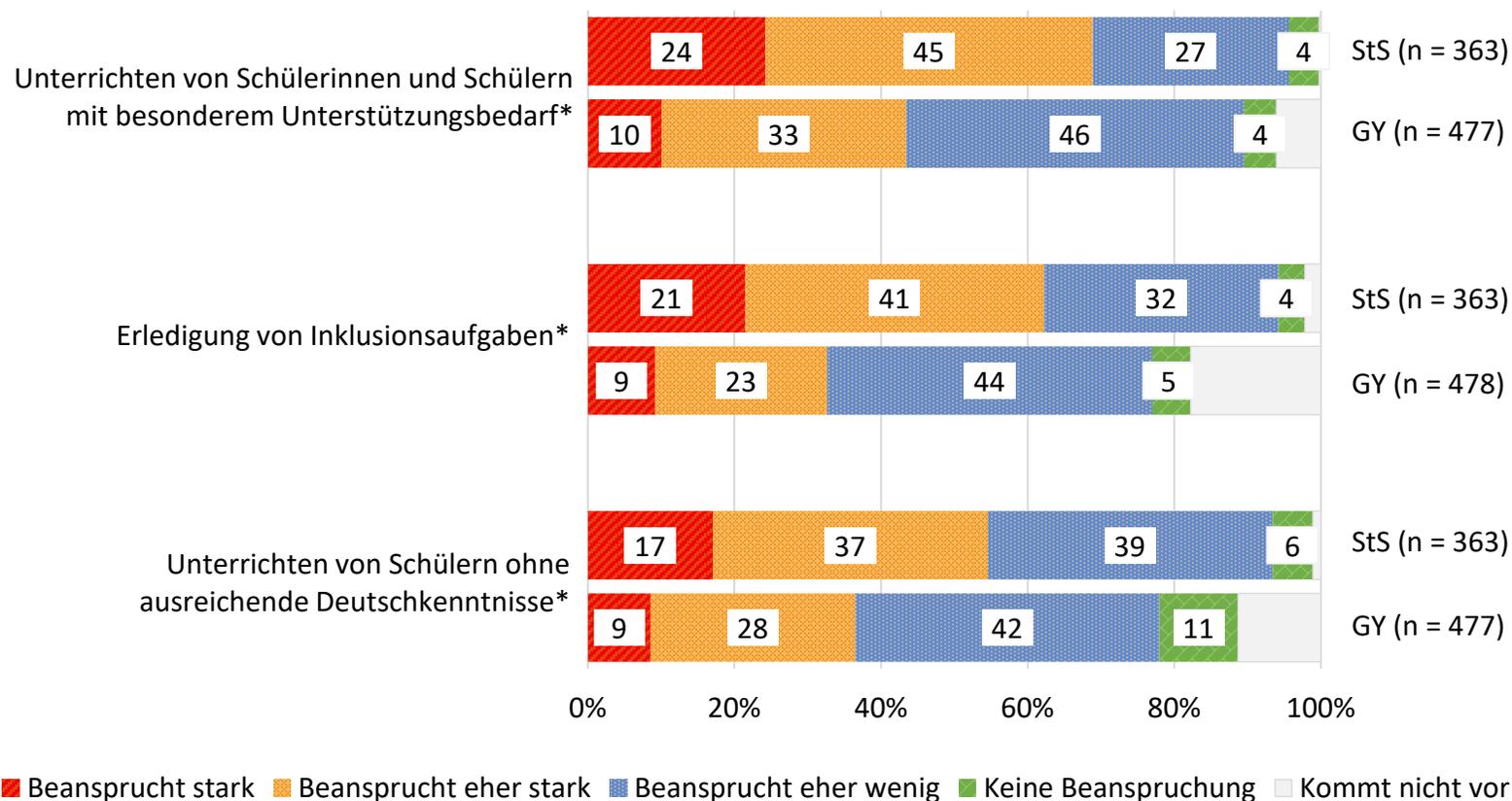
* Schulform-Unterschiede signifikant

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

- Aber das Ausmaß der Aufgaben im Rahmen der Klassenleitung beansprucht stark
- Der Umgang mit „schwierigen“ Schüler*innen gehört zu den Top-Belastungen bei der Klassenleitung
 - An Stadtteilschulen sind die Beanspruchungen dadurch deutlich höher (78% zu 60%) als am Gymnasium
- Umgekehrt belastet an Gymnasien die Rechtfertigung gegenüber Eltern stärker (50% zu 37% an StS)
- Auch der Umgang mit digitalen Medien ist beanspruchend (64/59%) => Entgrenzung der Arbeit

3. Schulspezifische Belastungsarten – inklusionsbezogene Aufgaben

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



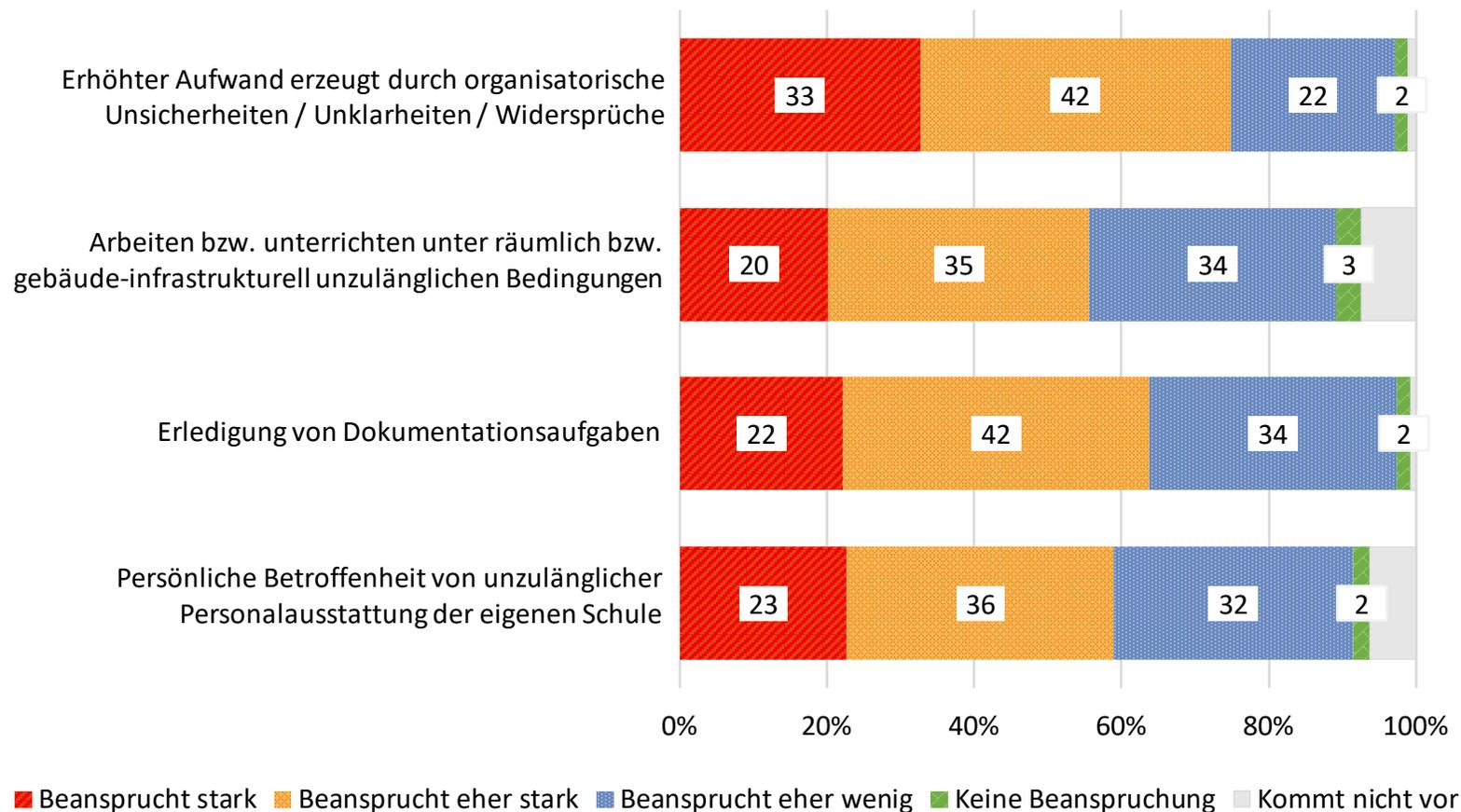
* Schulform-Unterschiede signifikant

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

- Aber das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Unterstützungsbedarf beansprucht unter den gegebenen Rahmenbedingungen stark
- Ebenso die Erledigung von Inklusionsaufgaben und das Unterrichten von SuS mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen
- An Stadtteilschulen sind die Beanspruchungen *deutlich* höher als am Gymnasium

3. Schulspezifische Belastungsarten

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

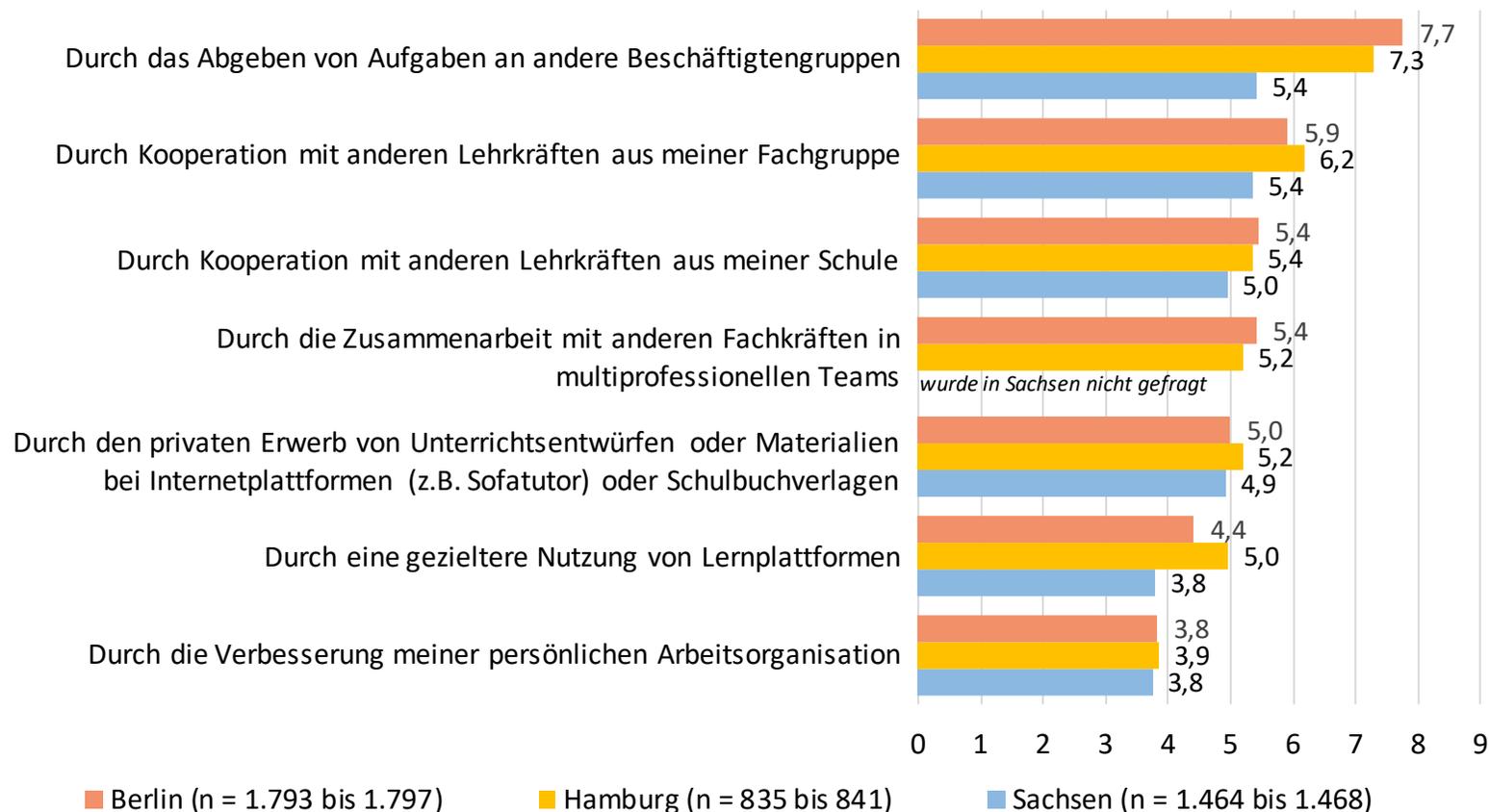


Das Unterrichten selbst wird weniger belastend erlebt, es ist Bestandteil professionellen Handelns

- Aber Unklarheiten, Widersprüche, organisatorische Unsicherheiten,
- gebäudeinfrastrukturelle Unzulänglichkeiten und Dokumentationsaufgaben beanspruchen stark.
- Hierbei gibt es *keine* bedeutsamen Unterschiede zwischen Stadtteilschule und Gymnasium
- Durch den Lehrkräftemangel sind viele Lehrkräfte persönlich von einer unzulänglichen Personalausstattung betroffen

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Zeitersparnis

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



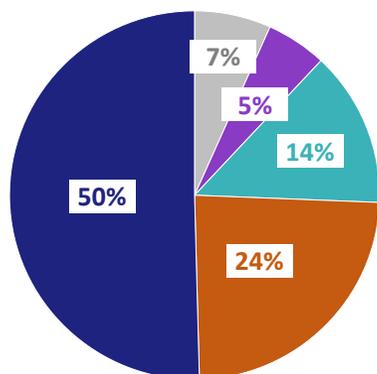
Lehrkräfte aus drei Bundesländern schätzen die Entlastungswirkungen einzelner Maßnahmen in gleicher Weise ein

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

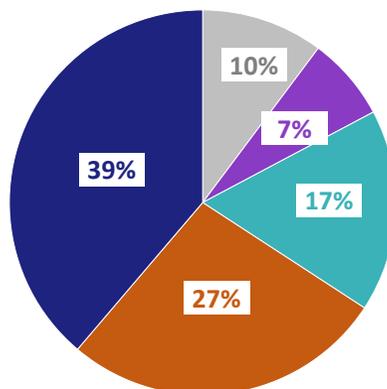
4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Zeitersparnis

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

Stadtteilschule (n = 359)

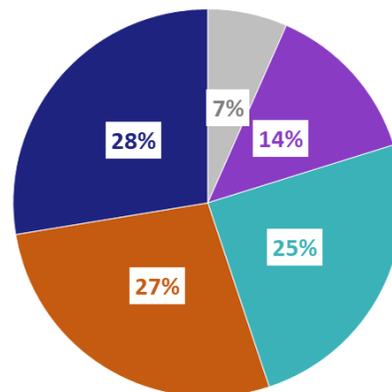


Gymnasium (n = 468)

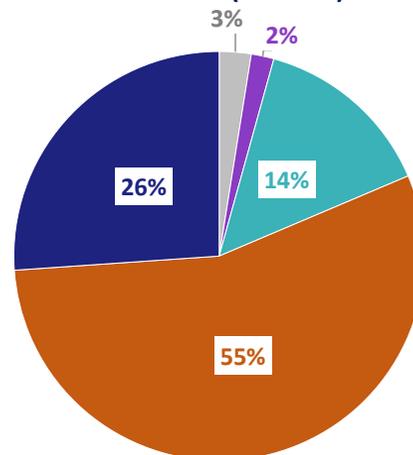


- Unbedeutend
- Bis 15 min
- Bis 30 min
- 30 - 60 min
- 60 min und mehr

Einschätzung der zeitlichen Entlastung durch das Abgeben von Aufgaben an eine Schulverwaltungsassistentz (n = 833)



Einschätzung der zeitlichen Entlastung durch die Übernahme von Beschäftigtengruppen für Aufsichten (n = 839)

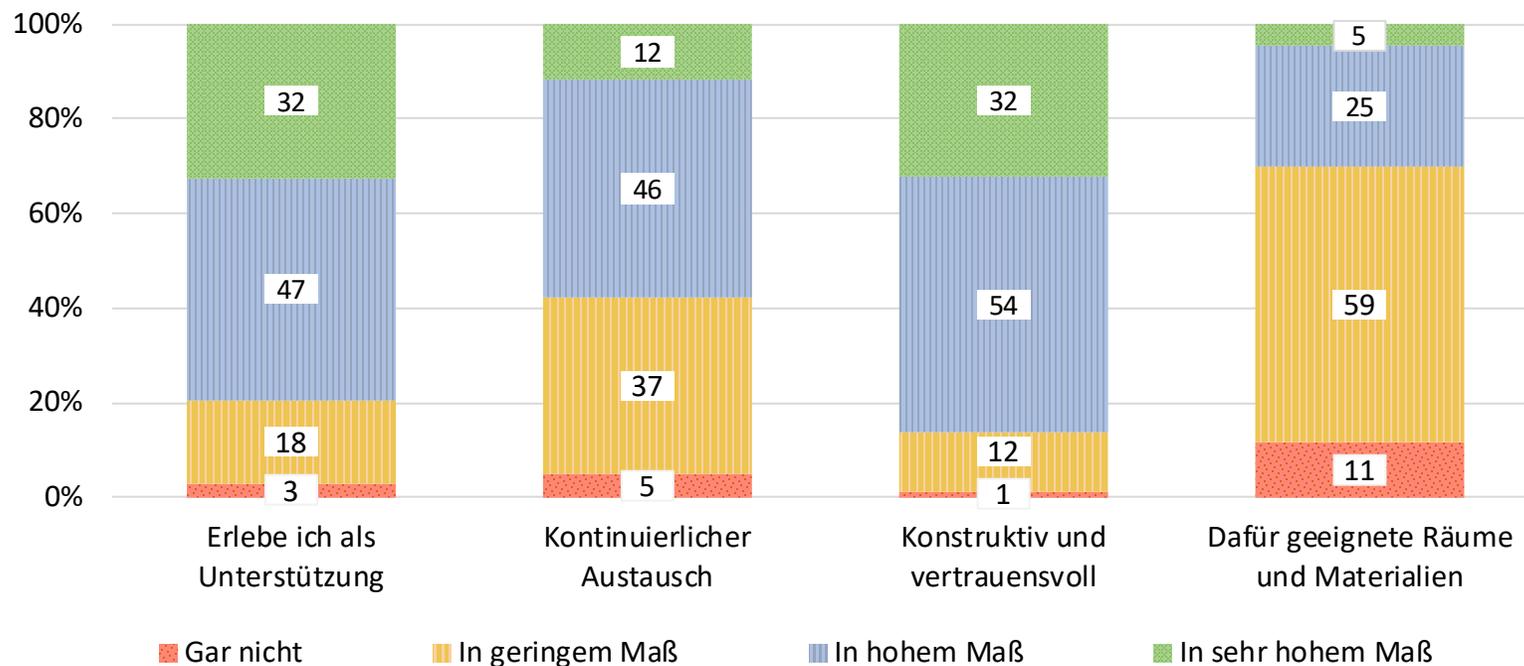


Lehrkräfte sehen beim Abgeben von Aufgaben an andere Berufsgruppen das größte Potenzial

- Abgabe von Klassenführungsaufgaben an eine Schulasistenz
 - 66% bis 74% halten 30 Minuten und mehr für möglich
- Abgabe von Aufgaben an eine Schulverwaltungsassistentz
 - 55% halten 30 Minuten und mehr für möglich
- Übernahme von Aufsichten durch andere Beschäftigtengruppen
 - 81% halten 30 Minuten und mehr für möglich

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

Häufigkeit: Zusammenarbeit in Multiprofessionellen Teams
 Stadteilschule und Gymnasium, in Prozent (n = 442 bis 444)*



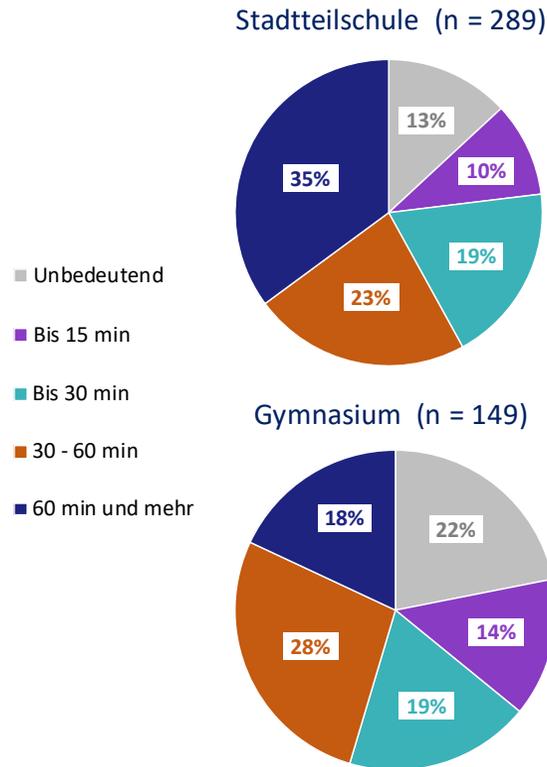
Die Zusammenarbeit in Multi-Professionellen Teams (MPT) wird in (sehr) hohem Maß positiv erlebt

- Geeignete Räume und Materialien sind noch häufig ein Problem
- MPT kommen in Stadteilschulen (57%) viel häufiger zum Einsatz als am Gymnasium (17%)

* Filterfrage für Teilnehmende die mit multiprofessionellen Teams arbeiten

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

Einschätzung der zeitlichen Entlastung durch das Abgeben von Aufgaben an andere Mitglieder*innen im multiprofessionellen Team



* Filterfrage für Teilnehmende die mit multiprofessionellen Teams arbeiten

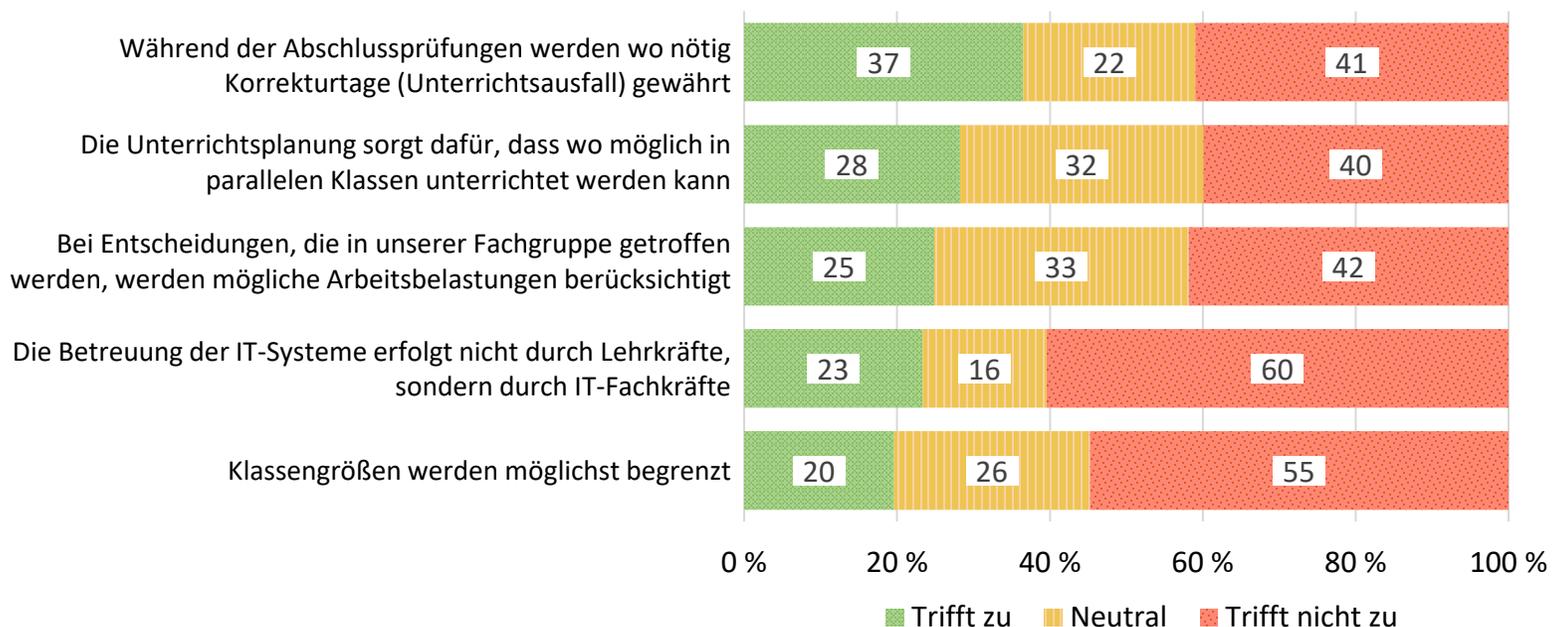
Die Zusammenarbeit in Multi-Professionellen Teams (MPT) wird in (sehr) hohem Maß positiv erlebt

- Dort wo MPT zum Einsatz kommen und Lehrkräfte auf eigenen Erfahrungen aufbauen können, wird die dadurch mögliche zeitliche Entlastung substantiell hoch eingeschätzt
 - 46% bis 58% halten 30 Minuten und mehr für möglich

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Schulebene

Maßnahmen an der eigenen Schule um Belastungen zu vermeiden oder in bestimmten Situationen zu entlasten

in Prozent (n = 829 bis 836)



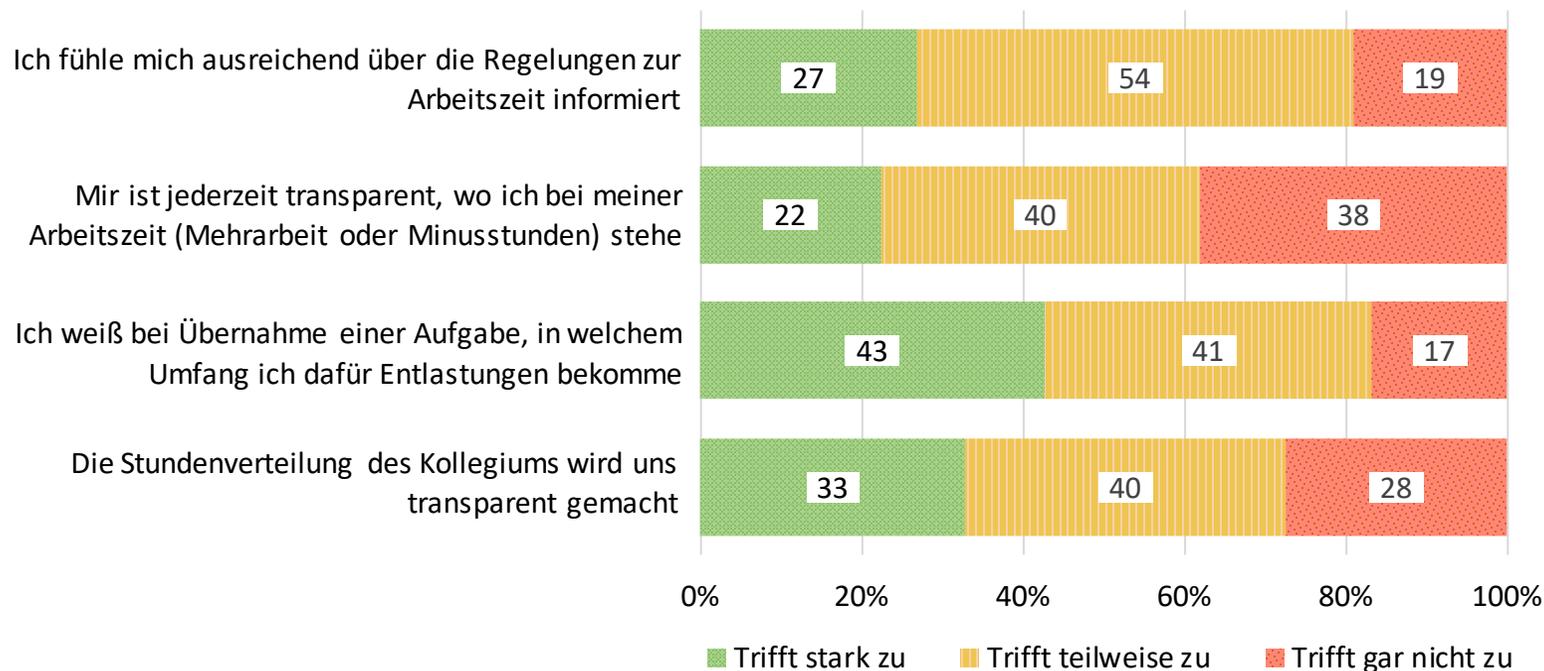
Es gibt weitere Entlastungsmaßnahmen auf Schulebene, die bestenfalls in nur jeder dritten Schule realisiert werden

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

Hamburger und Berliner Lehrkräfte sind sich in der Sache einig

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeitregeln

Transparenz der Arbeitszeitregeln in Hamburg in Prozent (n = 841)

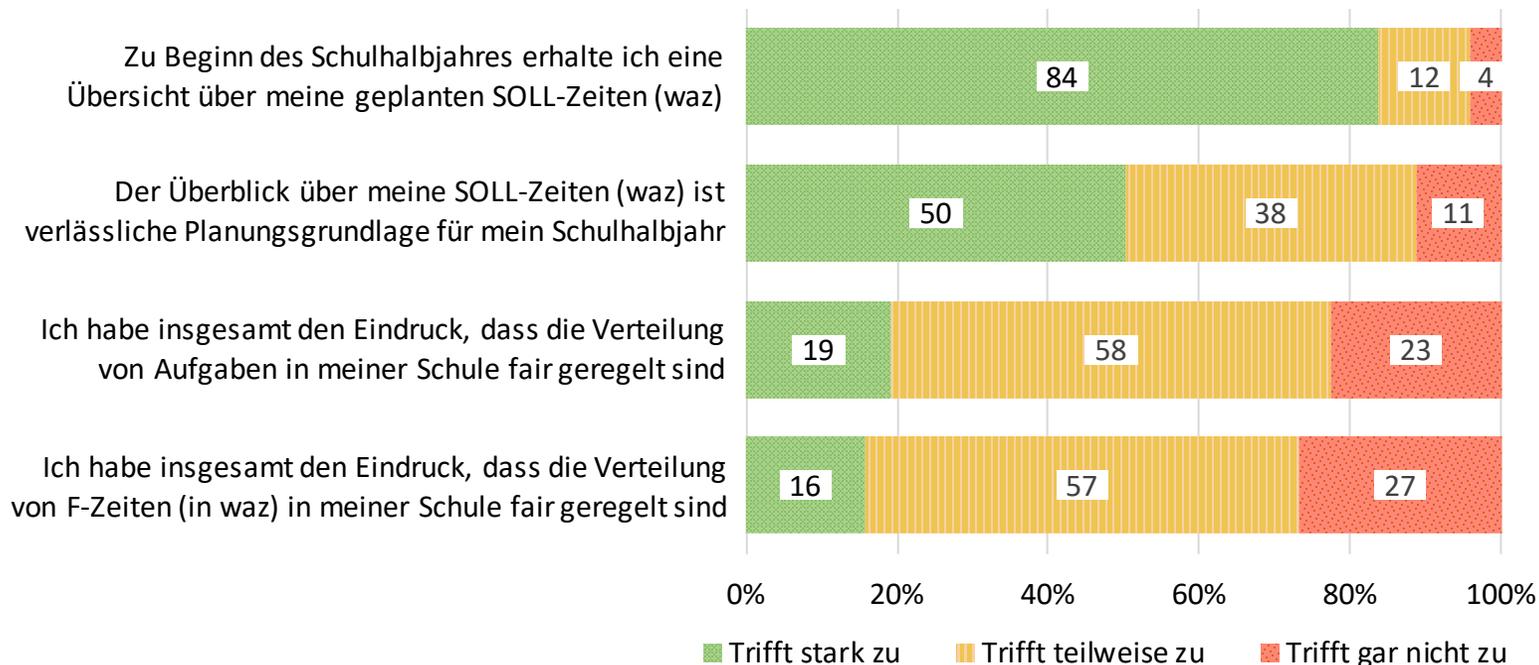


Bei der Arbeitszeitregelung könnte durch Transparenz und Planbarkeit noch viel Vertrauen gewonnen werden

- Nur 27% der Lehrkräfte fühlen sich über die sie betreffenden Arbeitszeitregelungen ausreichend informiert - *in Berlin sogar nur 18%*
- 38% ist nicht transparent, ob sie Plus- oder Minusstunden aufweisen – *in Berlin sogar 53%*
- 43% kennen bei Übernahme einer zusätzlichen Aufgabe die Entlastungen dafür – *in Berlin sogar nur 16%!*
- In Hamburg kennen 33% die Stundenverteilung des Kollegiums

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeitregeln

Handhabung der Arbeitszeitregelung in Hamburg in Prozent (n = 837 bis 841)

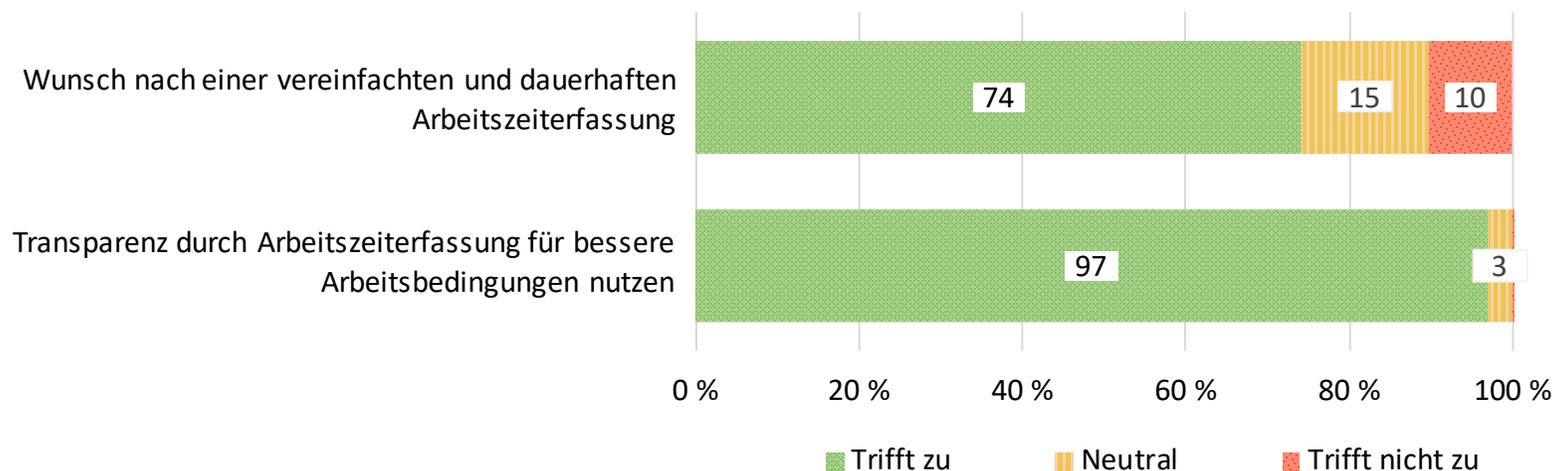


Bei der Information und Handhabung von Arbeitszeitregelungen könnte durch Transparenz und Planbarkeit noch viel Vertrauen gewonnen werden

- 84% bekommen für das Schulhalbjahr eine Planung der Soll-Zeiten, die als weitgehend verlässliche Planungsgrundlage (50%) fungiert – *so etwas gibt es im Deputatsystem nicht*
- Nur 19% denken, dass Aufgaben an ihrer Schule fair verteilt werden, 23% glauben das nicht - *in Berlin ist das Misstrauen noch größer (10% zu 36%)*
- Nicht viel besser steht es um die Verteilung von Entlastungstunden: Nur 16% erkennen eine faire Verteilung an ihrer Schule, aber 27% bestreiten dies – *ähnlich in Berlin*

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeiterfassung

Wunsch und Notwendigkeit der Arbeitszeitdokumentation in Hamburg
in Prozent (n = 834 bis 839)



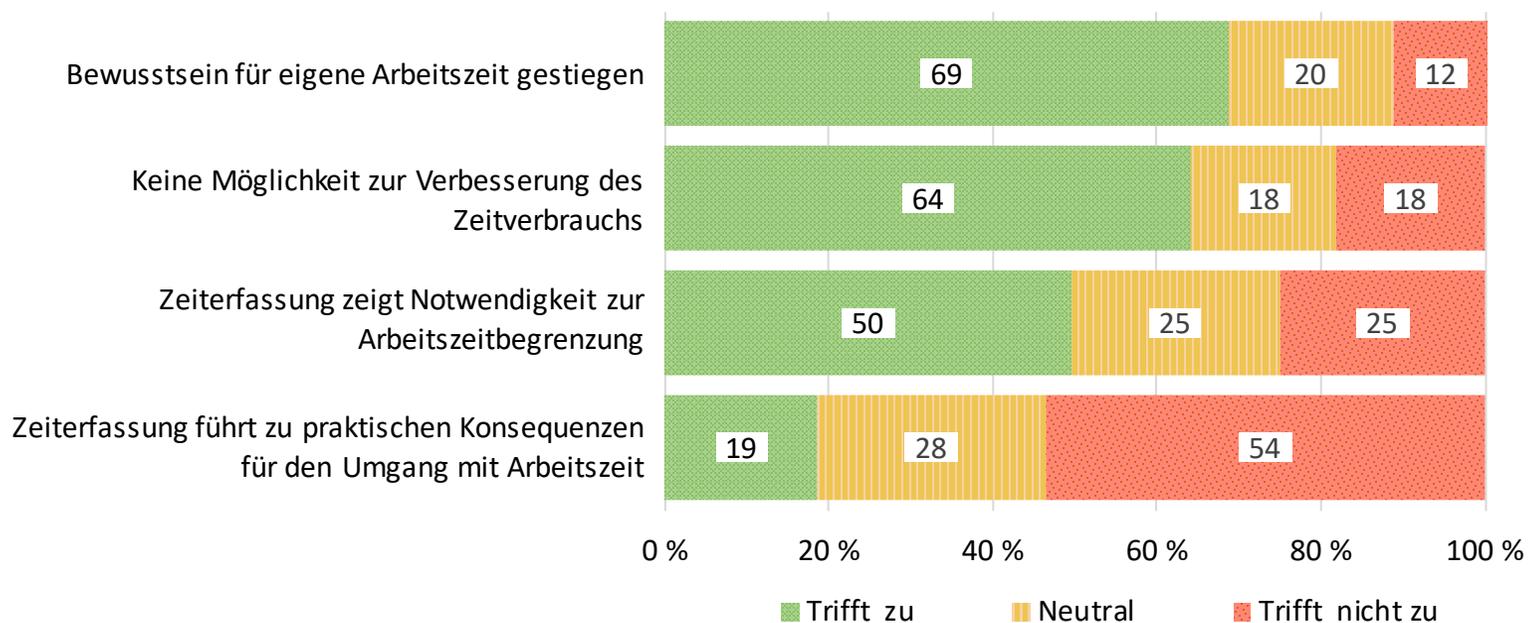
Studienteilnehmende haben ein halbes Jahr lang Erfahrungen mit der Arbeitszeitdokumentation gemacht, Vor- und Nachteile erkannt, Einsichten gewonnen, persönliche Schlussfolgerungen gezogen

- 74% der Lehrkräfte sprechen sich für eine vereinfachte und dauerhafte Form der Zeiterfassung aus – bei 10% Ablehnung
- 97% der Lehrkräfte plädieren dafür, die durch die Arbeitszeiterfassung gewonnene Transparenz auch dazu zu nutzen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern

Hamburger und Berliner Lehrkräfte sind sich in der Sache einig

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeiterfassung

Individuelle Bedeutung der Arbeitszeitdokumentation in Hamburg
in Prozent (n = 837 bis 839)



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

- Insgesamt ist das Bewusstsein für die eigene Arbeitszeit gestiegen (69%)
- Nur 19% konnten individuell praktische Konsequenzen ziehen – für 54% trifft dies nicht zu
- 64% sehen keine Möglichkeiten zur Verbesserung ihres pers. Zeitverbrauchs
- 50% sehen die Notwendigkeit einer (arbeitspolitischen) Begrenzung von Arbeitszeiten

Hamburger und Berliner Lehrkräfte sind sich in der Sache einig

4. Möglichkeiten der Entlastung zur Verbesserung der Attraktivität – Arbeitszeiterfassung

„Es wäre toll, wenn Sie das Format zur Arbeitszeiterfassung weiter online lassen, damit man auch weiterhin einen Überblick über seine Woche / den Monat hat und schnell die Zeitfresser erkennen kann. Mir hat es auch sehr geholfen die Arbeitszeit zu begrenzen an langen Tagen. (StS)

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

Es war erschreckend zu sehen, dass ich für 42 Stunden derzeit bezahlt werde und in Spitzenzeiten bis zu 60 Stunden real arbeite. Ich habe zudem meine Arbeitszeit in 98 % der Fälle überschritten. (GY)

Ich habe festgestellt, dass ich jede Woche unbezahlte Überstunden mache, und würde daran gerne etwas ändern - aber ich weiß einfach nicht, wie! Ich hoffe wirklich, dass diese Studie eine Veränderung anstoßen kann. (StS)

Durch die Studie ist mir bewusst geworden, wann ich wieviel wofür arbeite und ich konnte mich selbst besser fokussieren. Häufig hat das Tracken auch motiviert, konzentriert und fokussiert zu arbeiten. (GY)

Das tägliche Erfassen der Arbeitszeit war für mich sehr erkenntnisreich und ich werde es (so zumindest der Plan) in Zukunft beibehalten! Durch die Übersicht konnte ich häufiger für mich die Woche beenden, frei nach dem Motto: "Die Arbeitszeit ist um, was jetzt noch gemacht werden könnte/müsste/sollte, muss warten". (StS)

Hamburg braucht weitere Lehrkräfte. Deshalb muss der Beruf so attraktiv werden, dass ihn aktive Lehrkräfte auch weiterempfehlen können – im Moment tun dies nur 18%

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

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

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

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte

- Ziel: Repräsentative Ergebnisse für Hamburger Lehrkräfte
- Ziel: 5% bis 10% der Lehrkräfte der Grundgesamtheit in den untersuchten Schulformen in öffentlicher Trägerschaft
 - **Stadtteilschule (StS)**
 - **Gymnasium (GY)**
- Ziel: Tatsächliche Arbeitszeiten (IST) identifizieren und Abgleich mit individuellen SOLL-Vorgaben nach Faktorenmodell
- Ziel: Mismatch identifizieren (nur aggregiert möglich)
- Ziel: Vergleich mit anderen Bundesländern



Eckpunkte

- **Arbeitszeiterfassung** möglichst lange Periode mit Schul- u. Ferienzeit
- **Arbeitsbelastung** Zwei Onlinebefragungen zu je 30 Minuten
- **Feldphase** 5. Februar – 28. August 2024 / komplettes 2. HJ 2023/24
- **Feldzugang** über Schul-Multiplikator*innen
- **Plattform** mit eigenem Zeiterfassungstool (PWA) und indiv. Accounts
- **Kommunikationsforum** zum Austausch unter Multiplikator*innen

Arbeitszeitstudie 2015/2016 an Niedersächsischen Schulen	(2016)	Studie 1 <i>Niedersachsen</i>
Arbeitsbelastungsstudie 2016 an Niedersächsischen Schulen	(2017)	Studie 2 <i>Niedersachsen</i>
Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland – MTS-Expertise	(2018)	Studie 3 <i>MTS-Expertise</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020	(2020)	Studie 4 <i>Frankfurt/Main</i>
Digitalisierung im Schulsystem 2021 (Deutschland, alle Bundesländer)	(2021)	Studie 5 <i>Deutschland</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Sachsen 2022	(2023)	Studie 6 <i>Sachsen</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Berlin 2023/2024	(2025)	Studie 7 <i>Berlin</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Hamburg 2023/2024	(2025)	Studie 8 <i>Hamburg</i>

Alles abrufbar unter www.arbeitszeitstudie.de / www.digitalisierung-studie.de

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte 2024 Empirische Studie

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen:

Dr. Frank Mußmann (Sozialwissenschaftler, Leitung)
Dr. Thomas Hardwig, (Soziologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)
Dr. Martin Riethmüller (Diplom-Psychologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Unter Mitwirkung des studentischen Teams der Kooperationsstelle

Webreferenz: www.Arbeitszeitstudie.de

Mail: arbeitszeitstudie@uni-goettingen.de / URL: www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de