



**KOOPERATIONSSTELLE**  
HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN



# Arbeitsbelastungsstudie an niedersächsischen Schulen 2016

Qualität der Arbeitsbedingungen und psychische Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern in Niedersachsen

- Studiendesign und Belastungskonzept -  
Kapitel 1

Frank Mußmann, Thomas Hardwig, Martin Riethmüller,  
Kooperationsstelle Georg-August-Universität Göttingen

Stand 24.10.16

1. Studiendesign und Belastungskonzept
2. Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit: Lehrkräfte im Vergleich mit anderen Beschäftigten
3. Analyse der Arbeitsbedingungen in Schulen
4. Belastung und Beanspruchung durch schulische Tätigkeiten
5. Beanspruchung durch schulspezifische Anforderungen
6. Arbeitszeitbelastung und Beanspruchung
7. Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster
8. Herausforderungen der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen an Schulen



## Kapitel 1: Studiendesign und Belastungskonzept



## Gliederung

1. Überblick
2. Das arbeitswissenschaftliche Modell der Belastung und Beanspruchung
3. Dimensionen der Belastung und ihre Erhebungsinstrumente
  - Lehrtätigkeiten und schulspezifische Besonderheiten
  - Modell der Qualität der Arbeitsbedingungen
  - Modell der „Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster“
4. Stichprobe und Qualität der Stichprobe

## Arbeitszeitstudie 2015/2016

- 2.869 Teilnehmer/innen
- 6 Schulformen
- Repräsentative Ergebnisse für
  - Grundschule (47:58 Std.)
  - IGS/KGS (46:42 Std.)
  - Gymnasium (49:43 Std.)

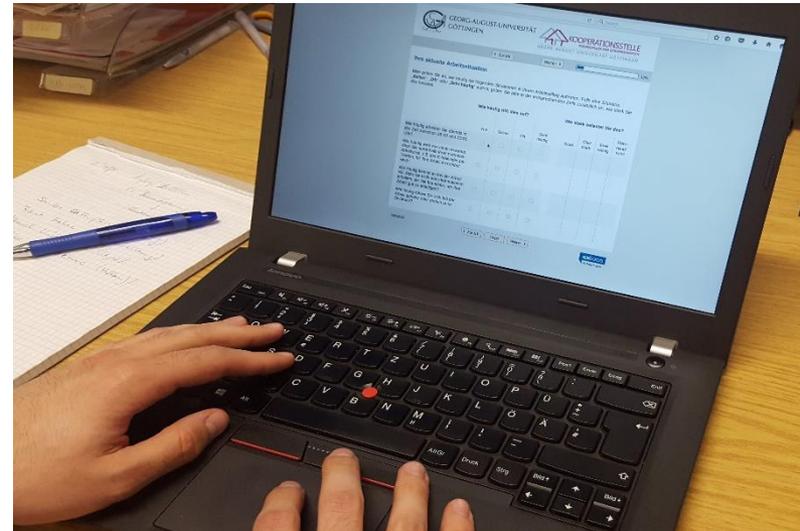


## Ergebnisse:

- Ermittlung der tatsächlichen Arbeitszeit über ein Schuljahr
- Anteile der einzelnen Tätigkeiten
- Wochenverlauf der Arbeitszeit
- Jahresverlauf der Arbeitszeit
- Überlange Arbeitszeiten

## Niedersächs. Belastungsstudie 2016

- 2.108 Teilnehmer/innen
- 6 Schulformen
- Repräsentative Ergebnisse für
  - Grundschule
  - IGS/KGS
  - Gymnasium
- Nicht repräsentative Ergebnisse für
  - Haupt-/Real- und Oberschule
  - Förderschule
  - Berufsbildende Schule

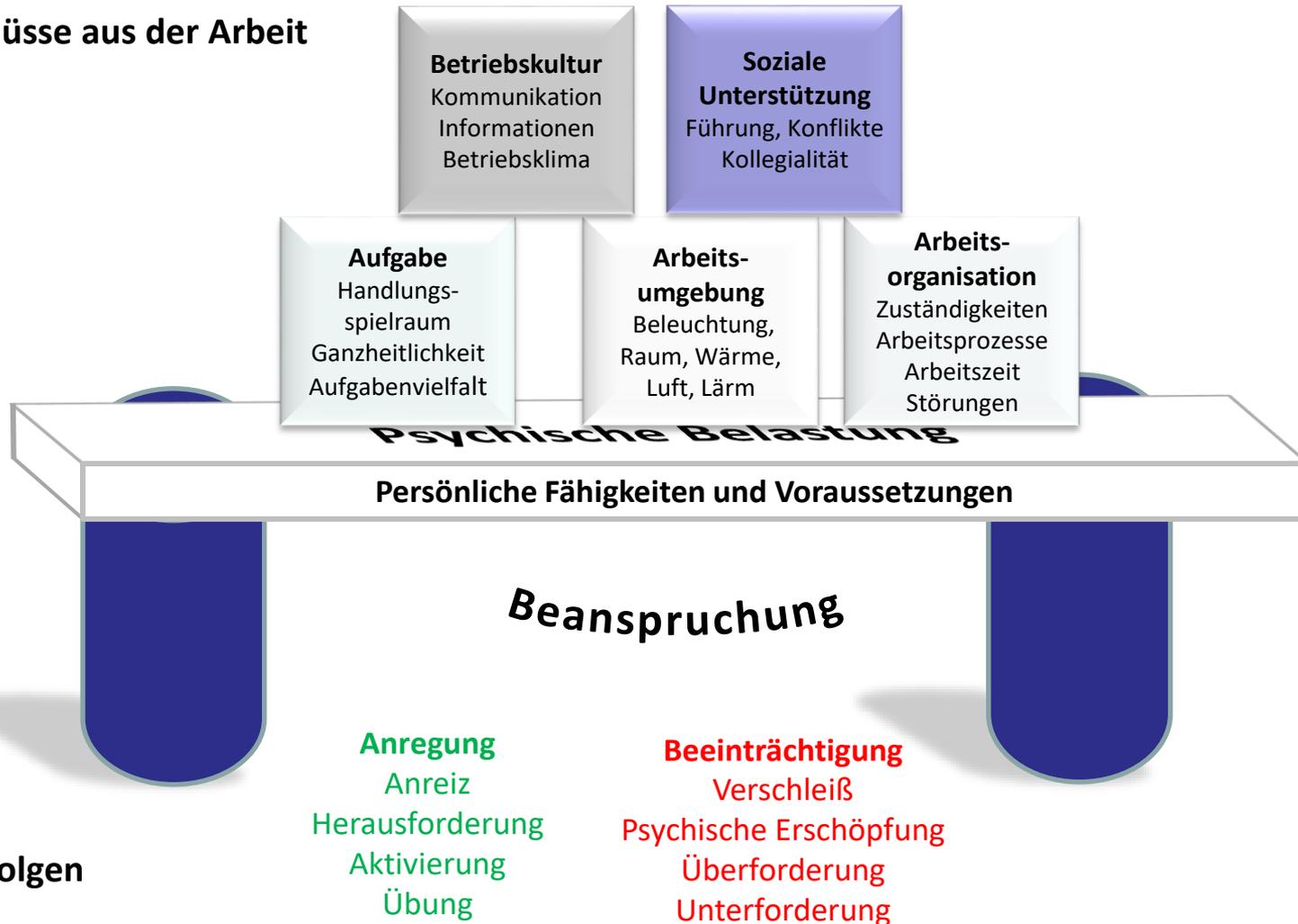


## Erhebung

- Zeitraum: 19.2. – 7.3.2016
- Randomisierte Online-Befragung
- Einladung: 3.896 Personen mit Accounts aus der Arbeitszeitstudie
- Teilnahme 2.108 , davon 2.045 der AZS
- Rücklaufquote 54 %

# Das arbeitswissenschaftliche Konzept der Belastung wird oft missverstanden: Belastung ist ein neutraler Begriff

## Einflüsse aus der Arbeit

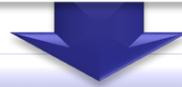


# Arbeitswissenschaftliche Definition von „Belastung“ und „Beanspruchung“ nach DIN EN ISO 10075-1

## Psychische Belastung:

**„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“**

Der Begriff wird nur im Singular verwendet und hat – entgegen der Alltagssprache! – keine negative Bedeutung, sondern ist wertfrei, beschreibend.



## Psychische Beanspruchung:

**“...ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“**

d.h. sie ist abhängig von den individuellen Leistungsvoraussetzungen: Qualifikation, Erfahrung und Fähigkeiten, Gesundheitszustand, Umgang mit Stress usw.



## Folgen:

	<b>kurzfristig</b>	<b>langfristig</b>
<b>Negativ:</b>	Ermüdung, Stress	Psychische Erschöpfung, Krankheit
<b>Positiv:</b>	Lernen	Arbeitszufriedenheit, Gesundheit

**Quelle:** BAuA (2010) Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Dortmund/Dresden. Die Begrifflichkeit entspricht dem Stand der Arbeitswissenschaft, siehe Ulich (2011) Arbeitspsychologie, Zürich (7. Auflage) S. 471ff.

DIN EN ISO 10075 ist ein internationaler Standard zur Arbeitsgestaltung bezüglich psychischer Arbeitsbelastung.

Drei Methoden werden allgemein anerkannt

## 1. Beurteilung durch Experten

- Im Rahmen einer Arbeitsplatzbegehung o.ä. werden Belastungen aus Beobachtersicht und anhand von Beurteilungskriterien wahrgenommen

## 2. Experimentelle Versuchsanordnung

- Eignet sich zum wissenschaftlichen Vergleich der Wirkung kontrollierbarer Einflussfaktoren

## 3. Befragung der Beschäftigten

- Erhebt die Belastung und daraus resultierende Beanspruchung wie sie für die Betroffenen relevant ist

Quellen: Bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung werden alle 3 Erhebungsmethoden akzeptiert: BAuA (2014): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin, Erich Schmidt S. 187ff

# Modell der Belastung und Beanspruchung

## Belastungen aus



- Untersch. Betroffenheit
- Schultypen
  - TariftundenSOLL
  - Geschlecht
  - Familiensituation
  - Alter



## Ressourcen



## Beanspruchung



## Wirkungen und Folgen



## Einschränkungen des Modells

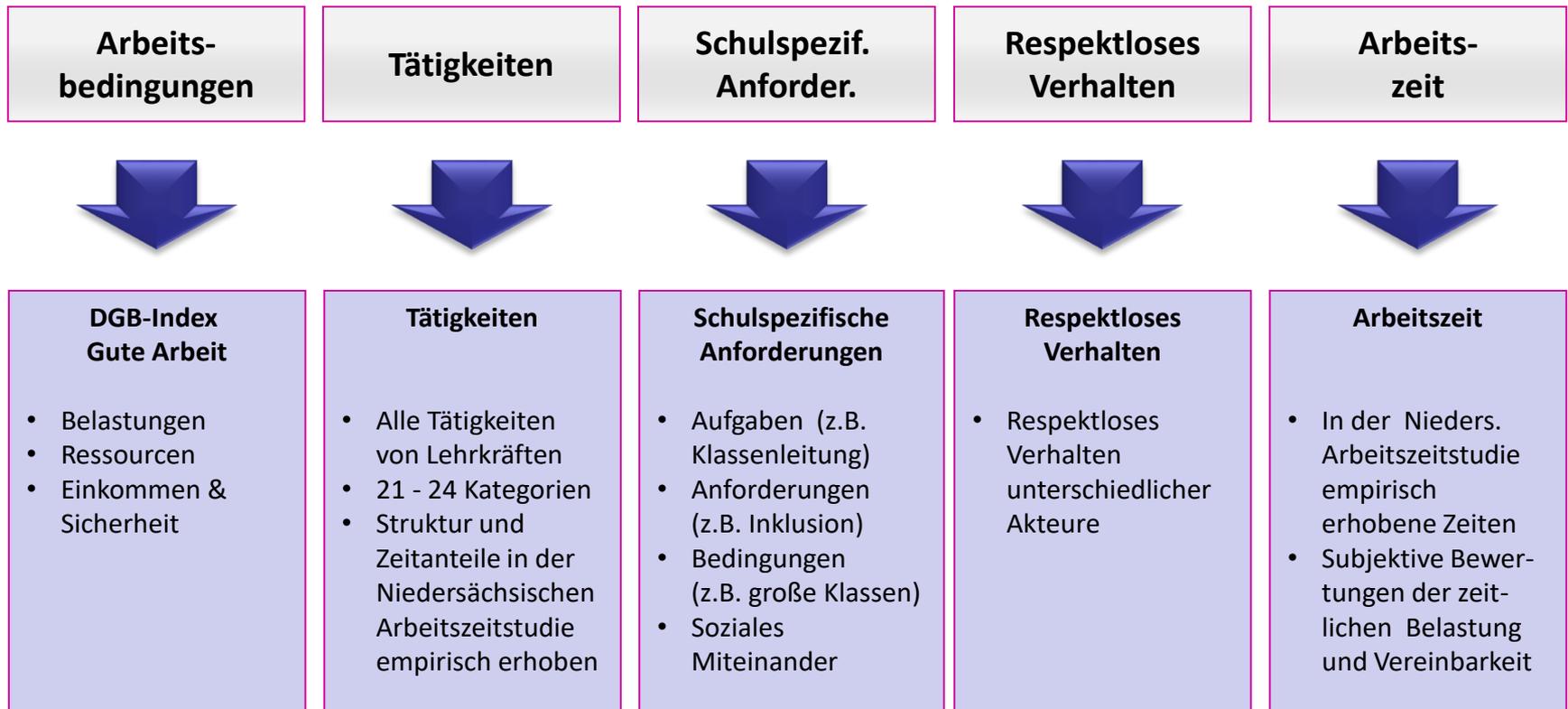
- Es ist nicht möglich „objektive“ Belastung zu messen
- Auch eine „Gesamtbelastung“ kann nicht gemessen werden
- Jeweils nur Ausschnitte der möglichen Belastungen, Ressourcen und Folgen/Wirkungen werden betrachtet
- Unsere Operationalisierung von Beanspruchung thematisiert die negative Seite („belastet mich“), nicht die möglichen positiven Anregungen

## Stärken des Modells

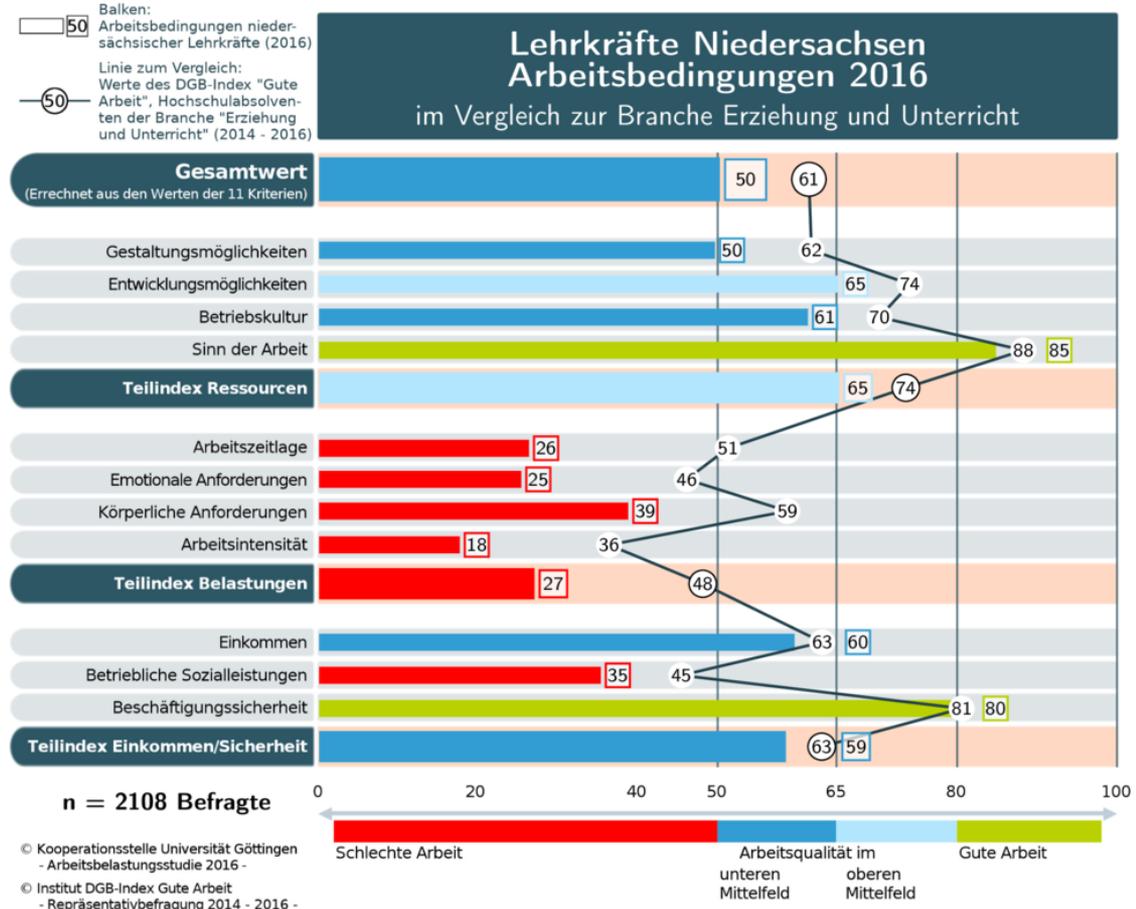
- Das Modell entspricht dem Stand der Forschung zu Lehrkräften (siehe Stiller 2015) und der Arbeitswissenschaft aufgrund der Unterscheidung von
  - Belastung (Einwirkung),
  - Beanspruchung (subjektive Bewertung)
  - und Folgen / Wirkungen
- Untersuchungsthemen werden auf ein ganzheitliches Modell bezogen
- Spezifische Besonderheiten des Arbeitsfelds Schule und der Berufssituation von Lehrkräften wurden aufgenommen

Quelle: Stiller (2015) Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen bei Lehrkräften. Bad Heilbrunn

## Dimensionen der Belastung und ihre Erhebungsinstrumente



- Ermittlung Gesamtindexwert aus den drei Teilindices:
  - Ressourcen
  - Belastungen
  - Einkommen/Sicherheit
  
- Werte eines Teilindex werden aus Mittelwerten der 11 Kriterien (z.B. Betriebskultur) gebildet
- Werte der 11 Kriterien sind Mittelwerte von insgesamt 42 Einzelfragen
- Die Fragen zielen auf
  - Häufigkeit der Belastung / Vorhandensein der Ressource, Status Einkommen & Sicherheit
  - Beanspruchung durch die Belastung / das Fehlen einer Ressource („Wie stark belastet Sie das?“)



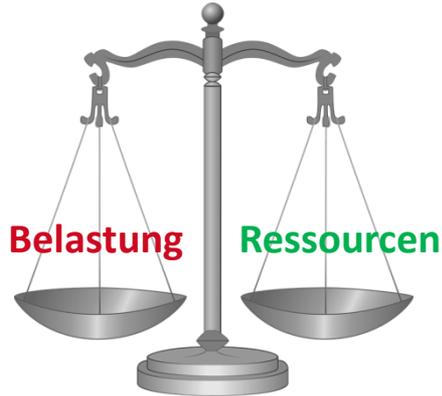
### Der Fragebogen am Beispiel Belastungen (mit einer Häufigkeits-Skala)

„Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?“

- Auf diese Frage antworten die Befragten, wie häufig dies der Fall ist.
- Kommt eine Belastung vor („selten“, „oft“, „sehr häufig“), werden sie gefragt, wie stark sie sich dadurch belastet fühlen.

Wenn dies **selten**, **oft** oder **sehr häufig** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

	Nie	Selten	Oft	Sehr häufig		Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Ermittlung Teilindex-Wert:

### Einzelfragen geben Wert (Punkte)

- Belastung nicht vorhanden
  - Belastung „nie“ = 100
- Belastung vorhanden und keine Beanspruchung
  - Belastung „selten“ = 83,3
  - Belastung „oft“ = 66,7
  - Belastung „sehr häufig“ = 50
- Belastung vorhanden und Beanspruchung
  - „überhaupt nicht“ = 50
  - „eher wenig“ = 33,3
  - „eher stark“ = 16,7
  - „stark“ = 0

## Die Fragen:

### Teilindex: Belastungen

#### Kriterium: Arbeitszeitlage

- Wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?
- Erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?
- Arbeit am Wochenende
- Arbeit abends, zwischen 18 und 23 Uhr
- Arbeit nachts, zwischen 23 und 6 Uhr

#### Kriterium: Körperliche Anforderungen

- Körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?
- Eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?
- Am Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt
- Widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt.

#### Kriterium: Arbeitsintensität

- Widersprüchliche Arbeitsanforderungen, die schwer zu vereinbaren sind
- Nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?
- Gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg/innen?
- Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?
- Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen

#### Kriterium: Emotionale Anforderungen

- Werde bei der Arbeit von anderen Menschen herablassend bzw. respektlos behandelt
- Kommt bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Schülern oder Eltern?
- Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?

## Kriterien: Mittelwerte zugehöriger Einzelfragen

## Teilindex Belastungen: Mittelwerte der Kriterien

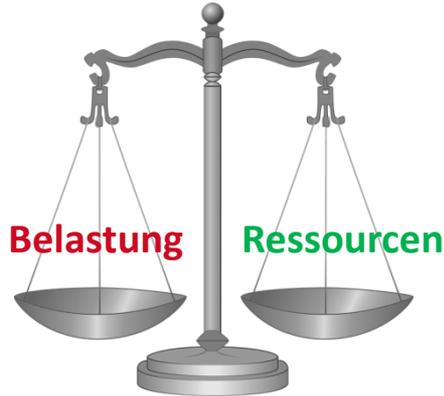
### Der Fragebogen am Beispiel Ressourcen (mit einer Maß-Skala)

„Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?“

- Auf diese Frage antworten die Befragten, ob und in welchem Maße das der Fall ist.
- Antworten sie mit „in geringem Maß“ oder „gar nicht“, werden sie gefragt, wie stark sie sich dadurch belastet fühlen.

Wenn dies **in geringem Maß** oder **gar nicht** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht		Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Ermittlung Teilindex-Wert:

### Einzelfragen geben Wert (Punkte)

- Keine Belastung, Ressource vorhanden
  - „in (sehr) hohem Maß“ = 100
  - „in hohem Maß“ = 83,3
  - „in geringem Maß“ = 66,7
  - „nicht vorhanden“ = 50
- „Ressource teilw./nicht vorhanden und
  - Belastet „überhaupt nicht“ = 50
  - Belastet „wenig“ = 33,3
  - Belastet „eher stark“ = 16,7
  - Belastet „stark“ = 0

**Kriterien:** Mittelwerte zugehöriger Einzelfragen

**Teilindex Ressourcen:** Mittelwerte der Kriterien

## Die Fragen:

### Teilindex: Ressourcen

#### Kriterium: Betriebskultur

Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?
Inwieweit erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?
Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand/der Geschäftsführung offen anzusprechen?
Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?
Inwieweit plant Ihr/e Vorgesetzte/r die Arbeit gut?
Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?

#### Kriterium: Entwicklungsmöglichkeiten

Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihrer beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können
Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiter zu entwickeln?
Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?

#### Kriterium: Sinn der Arbeit

Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?
Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?
Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?

#### Kriterium: Gestaltungsmöglichkeiten

Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?
Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?



## Ermittlung Teilindex-Wert:

### Einzelfragen geben Wert (Punkte)

- Spezifische Skalen zu Einkommen, Betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit
  - ... mit analogen Punktwerten  
100 / 83,3 / 66,7 / 50,  
wenn ohne Beanspruchung
- Bei vorliegender Beanspruchung
  - Belastet „wenig“ = 33,3
  - Belastet „eher stark“ = 16,7
  - Belastet „stark“ = 0

**Kriterien:** Mittelwerte zugehöriger Einzelfragen

**Teilindex Ressourcen:** Mittelwerte der Kriterien

## Die Fragen:

### Teilindex: Einkommen und Sicherheit

#### Kriterium: Einkommen

Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?

Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu? Ich kann sehr gut davon leben, Es reicht gut / gerade / nicht aus.

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden? Ich werde sehr gut davon leben können, Es wird gut / gerade / nicht ausreichen.

#### Kriterium: Beschäftigungssicherheit

Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?

Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?

Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?

#### Kriterium: Betriebliche Sozialleistungen

Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente? Inwieweit reichen diese Angebote Ihrer Meinung nach aus?

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen? Inwieweit reichen diese Angebote Ihrer Meinung nach aus?

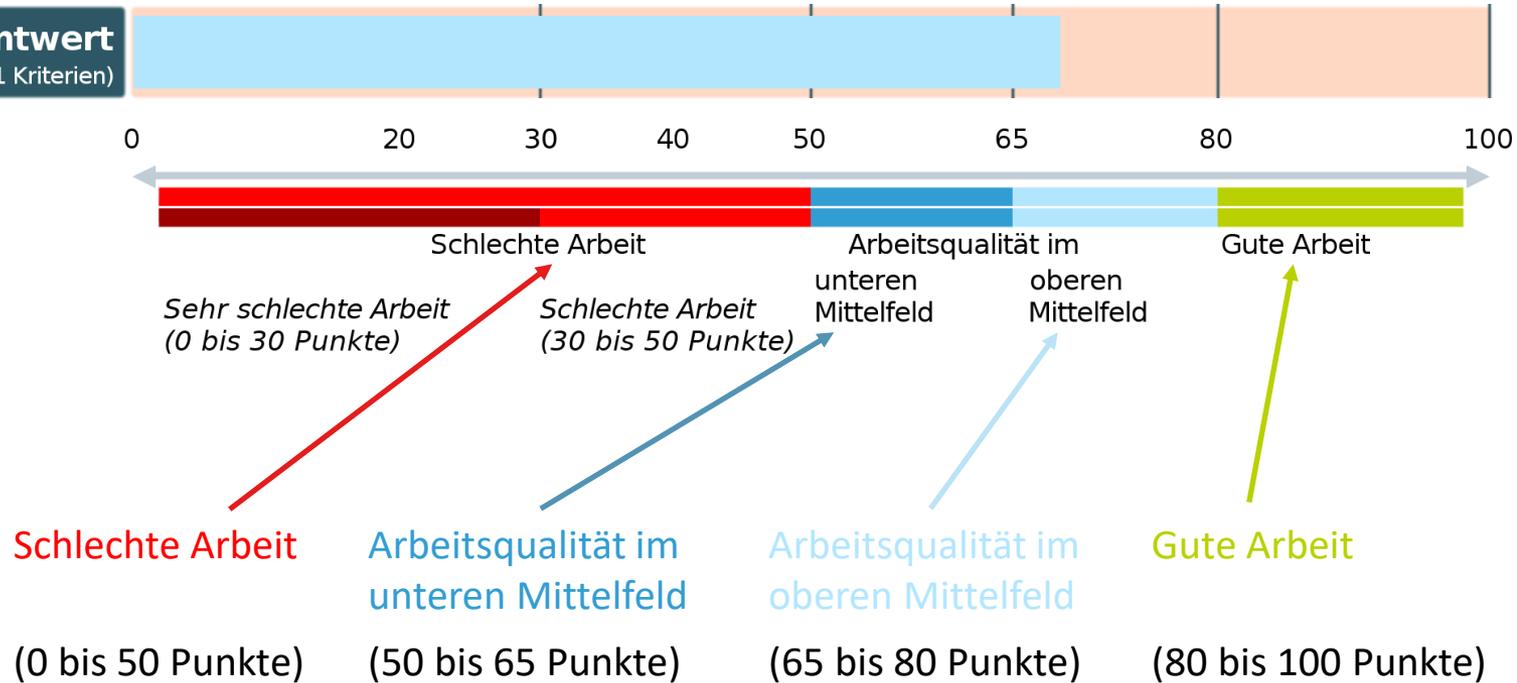
Weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen? Inwieweit reichen diese Angebote Ihrer Meinung nach aus?

# DGB-Index Gute Arbeit:

## Arbeitsqualität in fünf Qualitätsstufen

**Gesamtwert**

(Errechnet aus den Werten der 11 Kriterien)



**Ziel:** Betrachtung der subjektiven Ressourcen, die Lehrkräfte einbringen, um ihre Arbeitsanforderungen zu bewältigen

**AVEM:** „Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster“ (AVEM) beschreiben unterschiedliche Typen des Erlebens und Verhaltens gegenüber Arbeitsanforderungen

- Voraussetzungen, die Lehrkräfte in ihren Beruf einbringen
- Folgen der bisherigen Beanspruchung im Beruf

## Validiertes Verfahren

- Replizierbare Faktoren- und Clusterstruktur
- Inhaltliche Beziehung der Skalen zu „verwandten“ Verfahren
- Nachweis der Gesundheitsrelevanz

**Quellen:** U. Schaarschmidt Hg. (2005): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. Weinheim / Basel

U. Schaarschmidt, A. W. Fischer (2013): AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Manual. Pearson / Frankfurt am Main

**44 Fragen → 11 Dimensionen → 3 Bereiche**

## Arbeitsengagement

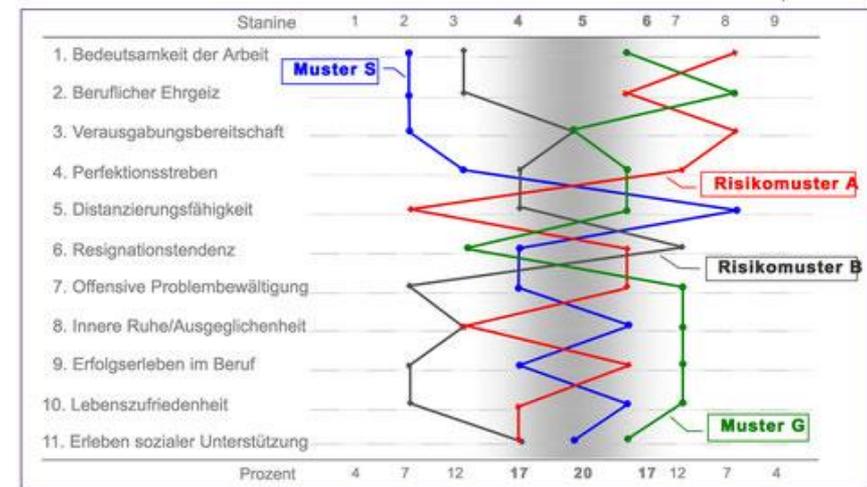
1. Bedeutsamkeit der Arbeit
2. Beruflicher Ehrgeiz
3. Verausgabungsbereitschaft
4. Perfektionsstreben

## Widerstandskraft

5. Distanzierungsfähigkeit
6. Resignationstendenz
7. Offensive Problembewältigung
8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit

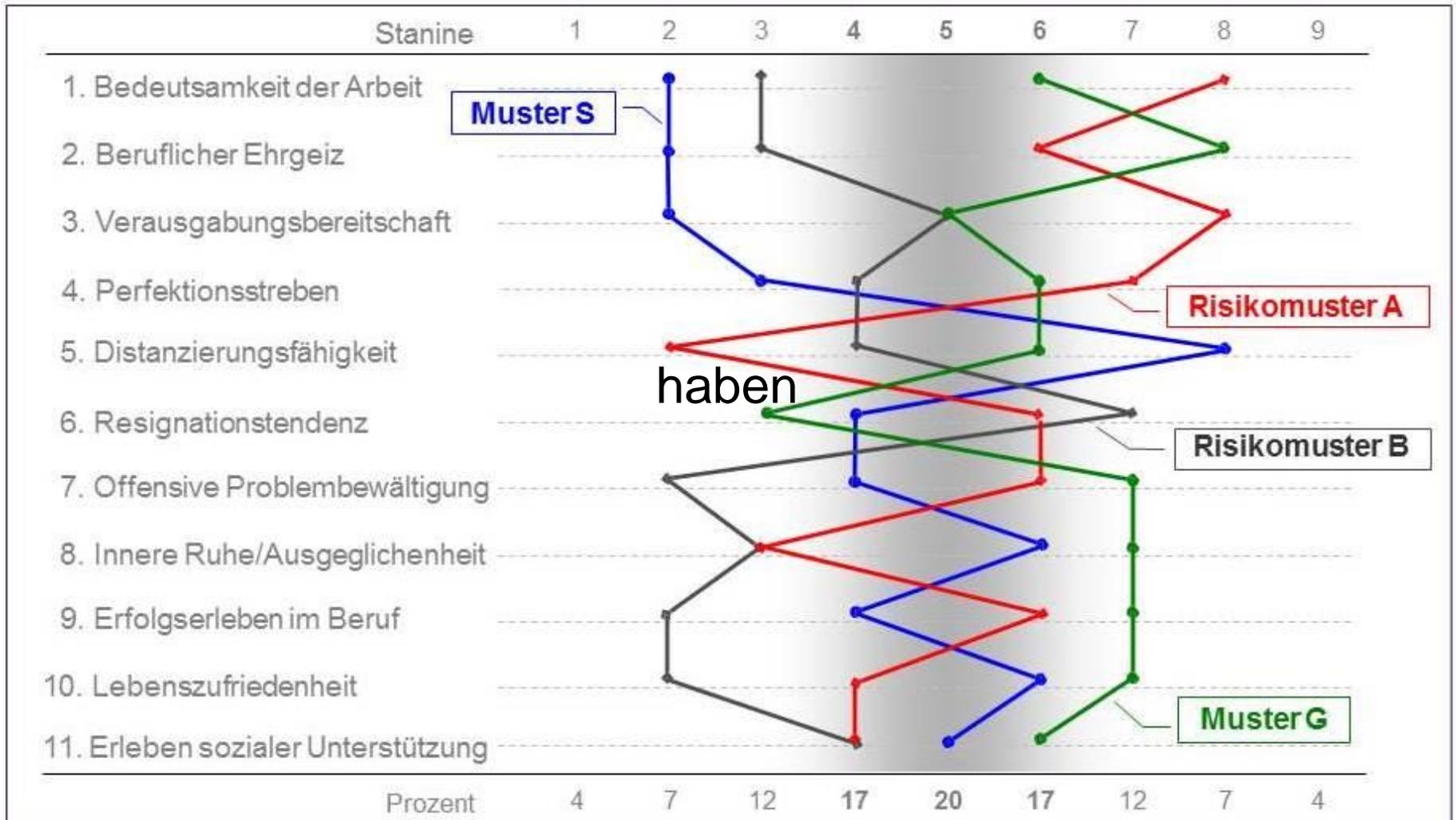
## Emotionen

9. Erfolgserleben im Beruf
10. Lebenszufriedenheit
11. Erleben sozialer Unterstützung



Schaarschmidt (2005): Halbtagsjobber

# Referenzprofile der vier arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster nach Schaarschmidt



Schaarschmidt (2005): Halbtagsjobber

Gute Beteiligung und Qualität der Teil-Stichprobe

Wie bei der Arbeitszeitstudie **Repräsentativität gegeben**

- Grundschule
- IGS/KGS
- Gymnasium

Mit Einschränkungen

- IGS/KGS wie AZS etwas zu weiblich und zu viel Teilzeit
- Gymnasium: gg. AZS noch weiblicher und noch stärker in Teilzeit

**Keine Repräsentativität**

wie bei AZS aufgrund zu geringer Beteiligung und z.T. starker struktureller Defizite

- Haupt-/Real-/Oberschulen
- Förderschulen
- Berufsbildende Schulen

Teilnehmer/innen / Lehrkräfte nach m/w, VZ/TZ, Alter Grundgesamtheit (Ges. Nds) <sup>a</sup> Sampe 07.03.16 (Ist ABS) End-Sampe 03.04.16 (Ist AZS)		Anzahl insgesamt	Anteil Grundgesam. der Schulform	dar. weiblich absolut	dar. weiblich in %	dar. in Teilzeit absolut	dar. in Teilzeit in %	dar. Alter unter 45 absolut	dar. Alter unter 45 in %	Ø Alter
Grundschule <sup>d</sup>	Ges. Nds	20055		17776	88,64%	9032	45,04%	10128	50,50%	45,1
	Ist ABS	749 <sup>d</sup>	3,73%	686	91,59%	368	49,13%	371	49,53%	44,82
	Ist AZS	1025 <sup>d</sup>	5,11%	930	90,73%	536	52,29%	520	50,73%	44,7
Gesamtschule KGS/IGS	Ges. Nds	8283		5095	61,51%	2120	25,59%	4686	56,57%	43,1
	Ist ABS	396	4,78%	266	67,17%	124	31,31%	214	54,04%	43,02
	Ist AZS	529	6,39%	356	67,30%	173	32,70%	290	54,82%	42,80
Gymnasium	Ges. Nds	16883		9219	54,61%	5107	30,25%	8450	50,05%	45,3
	Ist ABS	654	3,87%	427	65,29%	264	40,37%	352	53,82%	44,54
	Ist AZS	886	5,25%	573	64,67%	407	45,94%	494	55,76%	44
Haupt-/ Real-/ Oberschule	Ges. Nds	15725		10417	66,24%	4115	26,17%	7672	48,79%	45,5
	Ist ABS	138	0,88%	95	68,84%	34	24,64%	68	49,28%	44,57
	Ist AZS	194	1,23%	136	70,10%	52	26,80%	98	50,52%	44,3
Förderschule <sup>d</sup>	Ges. Nds	5417		3970	73,29%	1819	33,58%	2560	47,26%	45,5
	Ist ABS	72 <sup>d</sup>	1,33%	59	81,94%	39	54,17%	38	52,78%	44,01
	Ist AZS	103 <sup>d</sup>	1,90%	78	75,73%	47	45,63%	56	54,37%	44
Berufsbildende Schule <sup>c</sup>	Ges. Nds	12866 <sup>c</sup>		6338	49,26%	3730	28,99%	4395	34,16%	FN3 <sup>b</sup>
	Ist ABS	99	0,77%	69	69,70%	42	42,42%	44	44,44%	46,44
	Ist AZS	132	1,03%	87	65,91%	43	32,58%	55	41,67%	46,9
Gesamt	Ges. Nds	79051		52815	66,81%	25923	32,79%	37891	47,93%	45
	Ist ABS	2108	2,67%	1608	76,28%	828	39,28%	1087	51,57%	44,43
	Ist AZS	2869	3,63%	2160	75,29%	1258	43,85%	1513	52,74%	44,51

<sup>a</sup> Allgemein bildende und berufsbildende Schulen - öffentliche Schulen und Schulen in freier Trägerschaft - Schuljahr 2014/2015 und 2015/2016, Anzahl Schulen ohne Freie Waldorfschule, Gymnasien ohne Abendgymnasium und Kolleg, inkl. aller hauptamtlichen/hauptberuflichen Lehrkräfte, aller Teilzeit-Lehrkräfte T1, aber ohne Teilzeit-Lehrkräfte T2 (mit weniger als der Hälfte der Regelstundenanzahl), ferner ohne Anwärter/Referendare und Beurlaubte zusammengestellt nach: Nds. Kultusministerium (Hg.): Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen Sj. 2014/2015, September 2015, S. 3, 53 und Nds. Kultusministerium (Hg.): Die niedersächsischen berufsbildenden Schulen in Zahlen Sj. 2015/2016, Mai 2016, S. 1, 2, 8, 26 <sup>b</sup> amtlich nicht ausgewiesen

<sup>c</sup> Berufsbildende Schulen ohne stundenweise beschäftigte Lehrkräfte T2

<sup>d</sup> Lehrkräfte von Grund- und Förderschulen werden anhand der Regelstunden entweder den Grundschulen oder den Förderschulen zugezählt

- An der Arbeitsbelastungsstudie (ABS) haben 2.045 Teilnehmer/innen der Arbeitszeitstudie (AZS) teilgenommen. Sie haben einer Nutzung der detaillierten Arbeitszeit-Daten zugestimmt.
- Der Mittelwert der Durchschnittswoche dieses Teilsamples der AZS überschreiten in allen Schulformen die Werte der AZS (siehe Tabelle).
- Es lässt sich vermuten, dass die Teilnehmenden aufgrund höherer Arbeitszeitbelastung stärker motiviert waren, an der ABS teilzunehmen.

	Grundschule (n = 729)	IGS/KGS (n = 383)	Gymnasien (n = 636)	Haupt-/Real-/ Oberschule (n = 133)	Förderschule (n = 68)	Berufsbildende Schulen (n = 96)
<b>Durchschnittswoche ABS</b>	48:33:02	47:54:59	50:17:21	43:55:02	44:54:42	45:51:51
<b>Durchschnittswoche AZS</b>	47:58:01	46:41:51	49:43:22	42:50:43	44:47:26	45:30:43
<b>Höhere Arbeitszeit in ABS</b>	<b>00:35:01</b>	<b>01:13:08</b>	<b>00:33:59</b>	<b>01:04:19</b>	<b>00:07:16</b>	<b>00:21:08</b>

Nicht alle Teilnehmer/innen der Arbeitsbelastungsstudie haben auch an der Arbeitszeitstudie teilgenommen

- von 2.108 Befragten der ABS
- haben 2.045 auch an der AZS teilgenommen

Aufgrund der geringen Differenz erfüllt die Teilstichprobe die gleichen Gütekriterien

Im Themenfeld Arbeitszeit wird bei Auswertungen das kleinere Teilsamples verwendet

Teilnehmer/innen / Lehrkräfte nach m/w, VZ/TZ, Alter Grundgesamtheit (Ges. Nds) <sup>a</sup> Sample 07.03.16 (Ist)		Anzahl insgesamt	Anteil Grundgesam. der Schulform	dar. weiblich absolut	dar. weiblich in %	dar. in Teilzeit absolut	dar. in Teilzeit in %	dar. Alter unter 45 absolut	dar. Alter unter 45 in %	Ø Alter
Grundschule <sup>d</sup>	Ges. Nds	20055		17776	88,64%	9032	45,04%	10128	50,50%	45,1
	Ist ABS	749 <sup>d</sup>	3,73%	686	91,59%	368	49,13%	371	49,53%	44,82
	Ist ABS+AZS	729 <sup>d</sup>	3,64%	667	91,50%	359	49,25%	369	50,62%	44,93
Gesamtschule KGS/IGS	Ges. Nds	8283		5095	61,51%	2120	25,59%	4686	56,57%	43,1
	Ist ABS	396	4,78%	266	67,17%	124	31,31%	214	54,04%	43,02
	Ist ABS+AZS	383	4,62%	255	66,58%	119	31,07%	214	55,87%	43,26
Gymnasium	Ges. Nds	16883		9219	54,61%	5107	30,25%	8450	50,05%	45,3
	Ist ABS	654	3,87%	427	65,00%	264	40,37%	352	53,82%	44,54
	Ist ABS+AZS	636	3,77%	415	65,25%	257	40,41%	347	54,56%	44,61
Haupt-/ Real-/ Oberschule	Ges. Nds	15725		10417	66,24%	4115	26,17%	7672	48,79%	45,5
	Ist ABS	138	0,88%	95	68,30%	34	24,64%	68	49,28%	44,57
	Ist ABS+AZS	133	0,85%	91	68,42%	34	25,56%	67	50,38%	45,03
Förderschule <sup>d</sup>	Ges. Nds	5417		3970	73,29%	1819	33,58%	2560	47,26%	45,5
	Ist ABS	72 <sup>d</sup>	1,33%	59	81,90%	39	54,17%	38	52,78%	44,01
	Ist ABS+AZS	68 <sup>d</sup>	1,26%	55	80,88%	37	54,41%	38	55,88%	44,39
Berufsbildende Schule <sup>c</sup>	Ges. Nds	12866 <sup>c</sup>		6338	49,95%	3730	29,40%	4395	34,16%	FN3 <sup>b</sup>
	Ist ABS	99	0,77%	69	69,70%	42	42,42%	44	44,44%	46,44
	Ist ABS+AZS	96	0,75%	67	69,79%	40	41,67%	44	45,83%	46,53
Gesamt	Ges. Nds	79051		52815	66,81%	25923	32,79%	37891	47,93%	45
	Ist ABS	2108	2,67%	1608	75,70%	828	39,28%	1087	51,57%	44,43
	Ist ABS+AZS	2045	2,59%	1550	76%	846	41,37%	1079	52,76%	44,51

<sup>a</sup> Allgemein bildende und berufsbildende Schulen - öffentliche Schulen und Schulen in freier Trägerschaft - Schuljahr 2014/2015 und 2015/2016, Anzahl Schulen ohne Freie Waldorfschule, Gymnasien ohne Abendgymnasium und Kolleg, inkl. aller hauptamtlichen/hauptberuflichen Lehrkräfte, aller Teilzeit-Lehrkräfte T1, aber ohne Teilzeit-Lehrkräfte T2 (mit weniger als der Hälfte der Regelstundenanzahl), ferner ohne Anwärter/Referendare und Beurlaubte zusammengestellt nach: Nds. Kultusministerium (Hg.): Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen Sj. 2014/2015, September 2015, S. 3, 53 und Nds. Kultusministerium (Hg.): Die niedersächsischen berufsbildenden Schulen in Zahlen Sj. 2015/2016, Mai 2016, S. 1, 2, 8, 26 <sup>b</sup> amtlich nicht ausgewiesen

<sup>c</sup> Berufsbildende Schulen ohne stundenweise beschäftigte Lehrkräfte T2

<sup>d</sup> Lehrkräfte von Grund- und Förderschulen werden anhand der Regelstunden entweder den Grundschulen oder den Förderschulen zugezählt

- Auftraggeber:** GEW Landesverband Niedersachsen
- Konsortium:** Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen und Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn)
- Auftrag:** Erhebung der Qualität der Arbeitsbedingungen und der psychischen Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern in Niedersachsen und gemeinsame Auswertung mit Daten der Arbeitszeitstudie 2015/2016
- Rekrutierung:** Maileinladung an alle im Rahmen der Arbeitszeitstudie mit Datenschutzerklärung erfassten und nicht gelöschten Accounts (inkl. Abbrecher und nicht auswertbare Fälle): 3.896 Mails  
Rücklauf: 2.108 (2.045 ABS und AZS, 63 nur ABS auswertbar)
- Methode:** Online-Fragebogen mit Randomisierung
- Feldphase:** 19. Februar bis 7. März 2016