



~~Sehr gut
Gut
Befriedigend
Genügend
Vicht Genügend~~



Neues Jahr in Schule und Kita

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

Oktober
2018

Studie belegt: Lehrkräfte sind immer unter Druck

Auf den ersten Blick sind die zentralen Ergebnisse der niedersächsischen Studie über die Belastung von Lehrkräften¹ widersprüchlich: Kaum eine andere Berufsgruppe beurteilt ihre Arbeitsbedingungen so schlecht und identifiziert sich gleichzeitig so sehr mit ihrer Arbeit wie Lehrkräfte. Hoch motiviert trotz schlechter Arbeitsbedingungen – wie passt das zusammen?

Belastung und Beanspruchung

Das Wort »Belastung« ist in der Umgangssprache negativ konnotiert. Wir verbinden damit Begriffe wie Beeinträchtigung, Inanspruchnahme, Stress usw. Das klassische arbeitswissenschaftliche Belastungs- und Beanspruchungskonzept macht hier aber eine Unterscheidung: Die psychische Belastung wird als »Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zu kommen und psychisch auf ihn einwirken« verstanden², während die psychische Beanspruchung deren Auswirkung auf den Menschen ist.

Inwieweit eine objektive Belastung subjektiv beansprucht, hängt von den persönlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen des arbeitenden Menschen ab, der diese Belastung erfährt. Während die Person X beispielsweise eine neue Aufgabe als Anreiz und Herausforderung wahrnimmt, fühlt sich die Person Y dadurch vielleicht überfordert. Das Erleben der Wirkung und der Folgen dieser unterschiedlichen Beanspruchung beeinflusst wiederum die individuellen Ressourcen, also die Fähigkeit, in künftigen Situationen Aufgaben zu bewältigen und Belastungen zu regulieren.

Belastung und Beanspruchung von Lehrkräften

In der niedersächsischen Belastungsstudie werden alle drei Aspekte berücksichtigt: Welchen Belastungen sind Lehrkräfte objektiv ausgesetzt? Wie sehr werden sie dadurch individuell beansprucht? Welche Ressourcen stehen ihnen zur Verfügung?

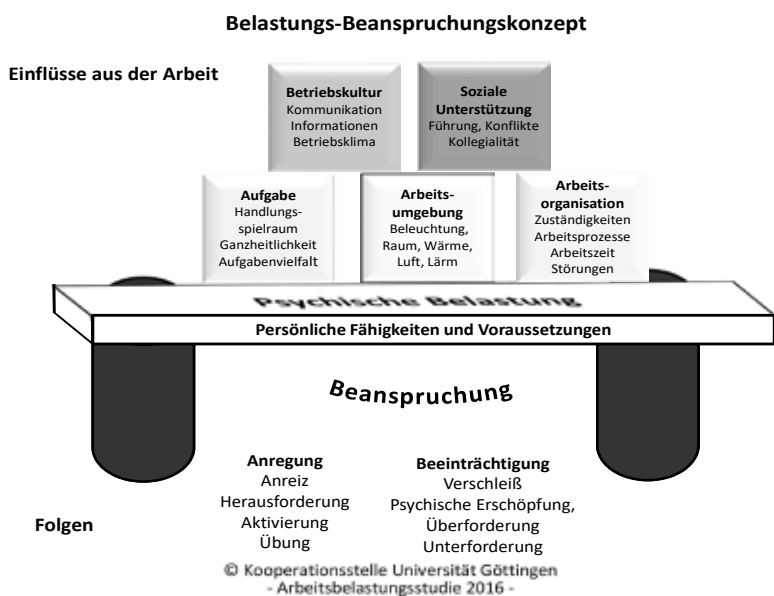
Bereits die parallel durchgeführte Arbeitszeitstudie der Universität Göttingen³

machte klar, dass Lehrer*innen deutlich länger als Angestellte und Beamte*innen im öffentlichen Dienst arbeiten. Vollzeitkräfte überschreiten häufig die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, während Teilzeitlehrkräfte und ältere Kolleg*innen erhebliche unbezahlte Mehrarbeit leisten. Die Göttinger Forscher wollten aber nicht nur wissen, welcher zeitlichen Belastung die Lehrkräfte ausgesetzt sind, sondern wie sie insgesamt die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, bewerten. Ein wichtiges Erhebungsinstrument ist hierfür der DGB-Index »Gute Arbeit«, der die Arbeitsqualität aus Sicht der abhängig Beschäftigten misst und einen Vergleich von Berufsgruppen ermöglicht. (s. Abb. 2: Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte nach dem DGB-Index »Gute Arbeit« auf Seite 21)

Allgemein bewerten Hochschulabsolvent*innen ihre Arbeitsbedingungen im Durchschnitt besser als z. B. Berufstätige ohne berufliche Ausbildung. Sie haben in der Regel einen größeren Handlungsspielraum und entsprechend mehr Gestaltungsmöglichkeiten, was naturgemäß zu einer besseren Bewertung der Arbeit führt. Nicht so die Lehrkräfte. Sie rangieren sogar noch unter der ebenfalls sehr unter Druck stehenden Vergleichsgruppe der Hochschulabsolvent*innen der Branche Erziehung und Unterricht. Der Teilindex »Belastungen« fällt mit durchschnittlich 27 Punkten extrem schlecht aus.⁴

Zeitdruck belastet Lehrkräfte

Als besonders belastend empfinden die Befragten den permanenten Zeitdruck (92 Prozent) und den damit verbundenen Zwang, aus Zeitgründen Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen (84 Prozent). Es gibt keine Branche, in der auch nur annähernd ein so hoher Zeitdruck wie im Lehrberuf (Durchschnitt aller Branchen: 55 Prozent) beklagt wird. Weitere stark belastende Faktoren sind: Lärm, geringer Einfluss auf die Arbeitsmenge, fehlende Möglich-



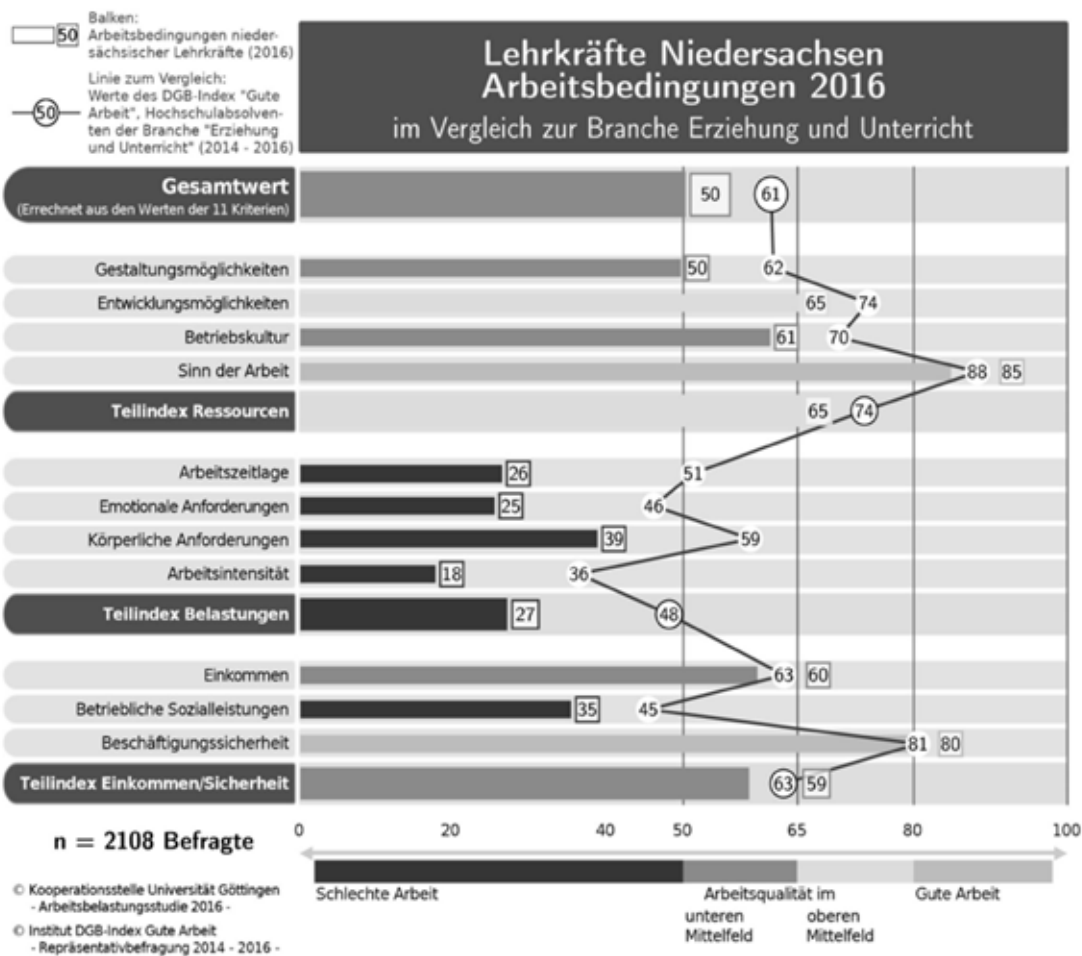
1 Mußmann, Frank/Hardwig, Thomas/Riethmüller, Martin: Niedersächsische Arbeitsbelastungsstudie 2016 – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen; Göttingen, März 2017; Download: arbeitszeitstudie.gew-nds.de

2 Joiko, Karin/Schmauder, Martin/Wolff, Gertrud: Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Dortmund-Dorfeld 2010; Download: baua.de

3 Mußmann, Frank/Riethmüller, Martin/Hardwig, Thomas: Niedersächsische Arbeitszeitstudie – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016. Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen; Göttingen, August 2016; Download: arbeitszeitstudie.gew-nds.de. Vgl. dazu auch: Weinberger, Markus: Die Arbeitszeit von Lehrkräften: Alles andere als gesund. In: DDS 12/2017, S. 9; Download: gew.de

4 Der DGB-Index »Gute Arbeit« basiert auf 42 Einzelfragen, die zu 11 Kriterien in 3 Teilindizes zusammengefasst werden. Hohe Fehlbeanspruchungen erzeugen niedrige Indexwerte. Je niedriger der Wert, desto schlechter die Beurteilung der Arbeitssituation.

DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsbedingungen an Schulen



Gesundheit«⁸. Danach sind ein Drittel der Lehrkräfte dem Risikomuster A (»schonungslose Selbstüberforderung«) zuzuordnen und nochmals knapp 30 Prozent dem Risikomuster B (»permanentes Überforderungserleben, Erschöpfung und Resignation«). Beide Risikomuster sind mit deutlich erhöhten Risiken bezüglich der Gesundheit verbunden und bei Lehrkräften wesentlich stärker als bei anderen Berufsgruppen verbreitet. 55 Prozent der Lehrkräfte glauben nicht, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können.

Schon alleine aufgrund des Fürsorgeprinzips gegenüber seinen Beschäftigten müsste der Dienstherr die Belastungssituation deutlich verbessern und gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen schaffen, denn Längsschnittuntersuchungen belegen, dass sich die Beanspruchungssituation über die Berufsjahre hinweg eher verschlechtert. Wenn man dazu noch bedenkt, »dass bei stärkerer Ausprägung des Musters B der Betroffene kaum (noch) ein guter Lehrer sein kann«⁹, weil die verbliebene Kraft gerade dazu reicht, irgendwie »über die Runden« zu kommen, dann besteht insbesondere zur Aufrechterhaltung einer hohen Arbeitsqualität im Lehrer*innenberuf dringender Handlungsbedarf.



von Markus Weinberger
 Stellvertretender Vorsitzender der GEW Oberfranken

keit, sich in den Pausen erholen zu können, Erschöpfung am Ende des Schultages und die Lage der Arbeit, d. h. die fehlende Erholungszeit aufgrund von Arbeit am Abend bzw. nachts, am Wochenende und in den Ferien. Dass der Gesamtwert mit 50 Punkten gerade noch das Urteil »schlechte Arbeitsqualität« vermeidet, liegt zum einen an der hohen Beschäftigungssicherheit im Schuldienst und ist zum anderen im Teilindex »Ressourcen« begründet.

Wenn Arbeit sinnstiftend und entgrenzt ist

Absoluter Spitzenreiter ist hier das Kriterium »Sinn der Arbeit«. Über 97 Prozent der Lehrkräfte identifizieren sich mit ihrem Beruf in hohem oder sehr hohem Maße. 90 Prozent haben den Eindruck, mit ihrer Arbeit »einen wichtigen Beitrag« für die Schule bzw. für die Gesellschaft zu leisten.

Auch die Arbeitszufriedenheit ist bei Lehrkräften viel größer als im Berufsgruppenvergleich. »Ein wesentlicher Grund liegt in der hohen intrinsischen Motivation: Man ist überzeugt vom Wert der Ar-

beit und nimmt damit so manche Widerigkeit in Kauf«, erklärt der wissenschaftliche Leiter der Studie Dr. Frank Mußmann.⁵ Das klingt zunächst ermutigend, birgt aber angesichts der unvollständig geregelten Arbeitszeit (Determinationszeit/Obligationszeit) und der »Grenzenlosigkeit der Aufgabenstellung«⁶ eine große Gefahr: »Wann die Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer erfüllt sind, ist und kann kaum definitiv festgelegt werden. Es gibt immer noch ein ›mehr‹, das man vermitteln, fördern kann.«⁷ Gerade die Koppelung hohe intrinsische Motivation bei gleichzeitiger starker Beanspruchung führt viele Kolleg*innen früher oder später an den Rand ihrer psychischen und physischen Belastbarkeit. Wie es um die Gesundheit der Lehrkräfte aktuell bestellt ist, kann mit dem Instrument »Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster« (AVEM) sehr gut beschrieben werden – nach Schaarschmitt »die wichtigsten Indikatoren psychischer

5 Mußmann a. a. O.

6 Rothland, Martin (Hg.): Belastungen und Beanspruchungen im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. Wiesbaden, 2013

7 Mußmann a. a. O.

8 Schaarschmitt, Uwe/Kieschke, Ulf (Hg.): Gerüstet für den Schulalltag: Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim, 2007

9 Schaarschmitt a. a. O.