

## „Gute Arbeit“ in der Schule: Ergebnisse einer Befragung von Lehrerinnen und Lehrern

Zusammenfassung der Studie „Arbeitsqualität aus Sicht von Lehrerinnen und Lehrern - Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit“ von Tatjana Fuchs und Falko Trischler im Auftrag der GEW; Gesa Bruno-Latocha, GEW – Hauptvorstand, Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik.

Mit der Erhebung zum DGB-Index wurde 2007 ein repräsentatives bundesweites Berichtssystem zur Arbeitsqualität von abhängig Erwerbstätigen etabliert. Die Erhebung bzw. das entwickelte Fragebogeninstrument verfolgt dabei mehrere Ziele: Zum Einen geht es darum, in der Öffentlichkeit die Bedeutung von guten Arbeitsbedingungen für die verschiedensten Lebensbereiche herauszustellen und in einer breiten gesellschaftspolitischen Debatte für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. Zum Zweiten bilden die regelmäßigen Befragungen eine Grundlage, um berufs- oder arbeitspolitische Initiativen zu flankieren, indem aktuelle Veränderungen und zentrale arbeitsweltliche Brennpunkte abgebildet werden.

Gegenstand der Befragungen ist ein fester Satz jährlich wiederholter Fragen zu Beanspruchungen, Ressourcen bzw. Belastungen, die in den DGB-Index eingehen und eine Reihe ebenfalls jährlich wiederholter Fragen die nicht in die Indexbildung einfließen (zu Ansprüchen an gute Arbeit, einer differenzierten Abfrage zur Arbeitszufriedenheit, sowie zur Soziodemografie der Befragten). Daneben gibt es jährlich wechselnde Module/Fragen zu aktuellen bzw. Schwerpunktthemen (z. B. Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Die Berufsgruppe der Lehrer/innen setzt sich aus den Lehrerinnen und Lehrern der allgemein bildenden Schulen und der Berufsschulen zusammen. Hinzu kommen sonstige Lehrer/innen, insbesondere Fachlehrer/innen sowie Kunst-, Musik- und Sportlehrer/innen.

Hochschullehrer/innen, Fahrlehrer/innen und sonstige Lehrer/innen wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt. Insgesamt wurden dabei in den Jahren 2007 und 2008 zusammen 292 Lehrerinnen und Lehrer befragt (2007:160 und 2008:132).

Die Gruppe der Dienstleistungsberufe wird als Vergleichsgruppe herangezogen. Dabei beschränkt sich die Auswahl jedoch auf Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss, die weitestgehend dem Ausbildungsstand der Lehrkräfte entsprechen.

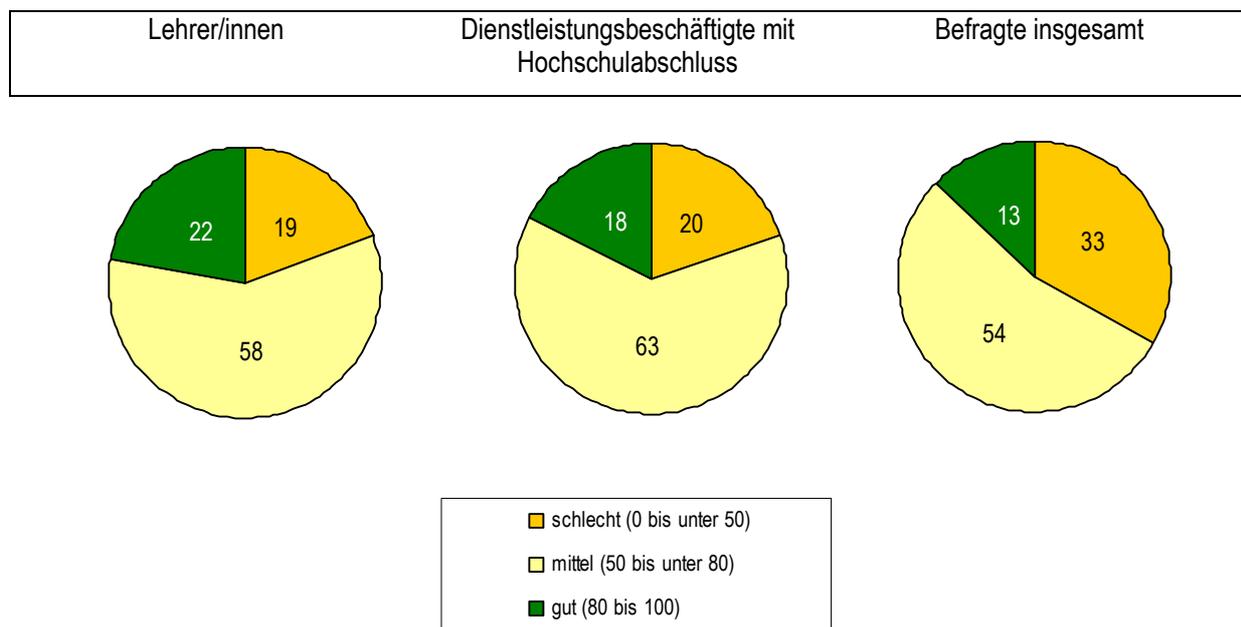
### Anforderungen an gute Arbeit

Für eine Betrachtung des DGB-Index der Lehrerinnen und Lehrer ist es zunächst von Bedeutung; was aus Sicht der Befragten unter guter Arbeit zu verstehen ist. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen legen Lehrerinnen und Lehrer einen besonderen Wert auf die gesellschaftliche Nützlichkeit bzw. Sinnhaftigkeit der Arbeit. 89 Prozent aller Befragten halten diesen Aspekt für

äußerst oder sehr wichtig, gegenüber 64 Prozent bei allen Befragten. Das Einbringen von Kreativität bei der Arbeit wird von den befragten Lehrerinnen und Lehrern mit 95 Prozent ebenfalls besonders häufig als sehr wichtig/äußerst wichtig eingeschätzt (92 %; alle Befrage: 83 %). Weitere Aspekte, welche die befragten Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich als überdurchschnittlich wichtig beurteilen, sind Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Sicherheit und ein Respektvoller Umgang bei der Arbeit. Vergleichsweise weniger Wert legen Lehrerinnen und Lehrer dagegen auf Aufstiegschancen und die Anpassung der Arbeitszeit an die persönlichen Bedürfnisse. Beide Aspekte werden von den Vergleichsgruppen jeweils als wichtiger eingeschätzt.

Aus Sicht von Lehrerinnen und Lehrern ist Arbeit nur dann als „gut“ zu bezeichnen, wenn berufliche Zukunftssicherheit gewährleistet wird und die Einkommen als ausreichend und leistungsgerecht empfunden werden (Einkommens- und Beschäftigungssicherheit). Gute Arbeit bedeutet jedoch auch, in einem wertschätzenden und unterstützenden Team von Kolleginnen, Kollegen und Führungskräften zu arbeiten, durch eine lernförderliche Arbeitsgestaltung mit ausreichenden Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie einem klaren, umfassenden Informationsfluss unterstützt zu werden.

Abbildung1: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten



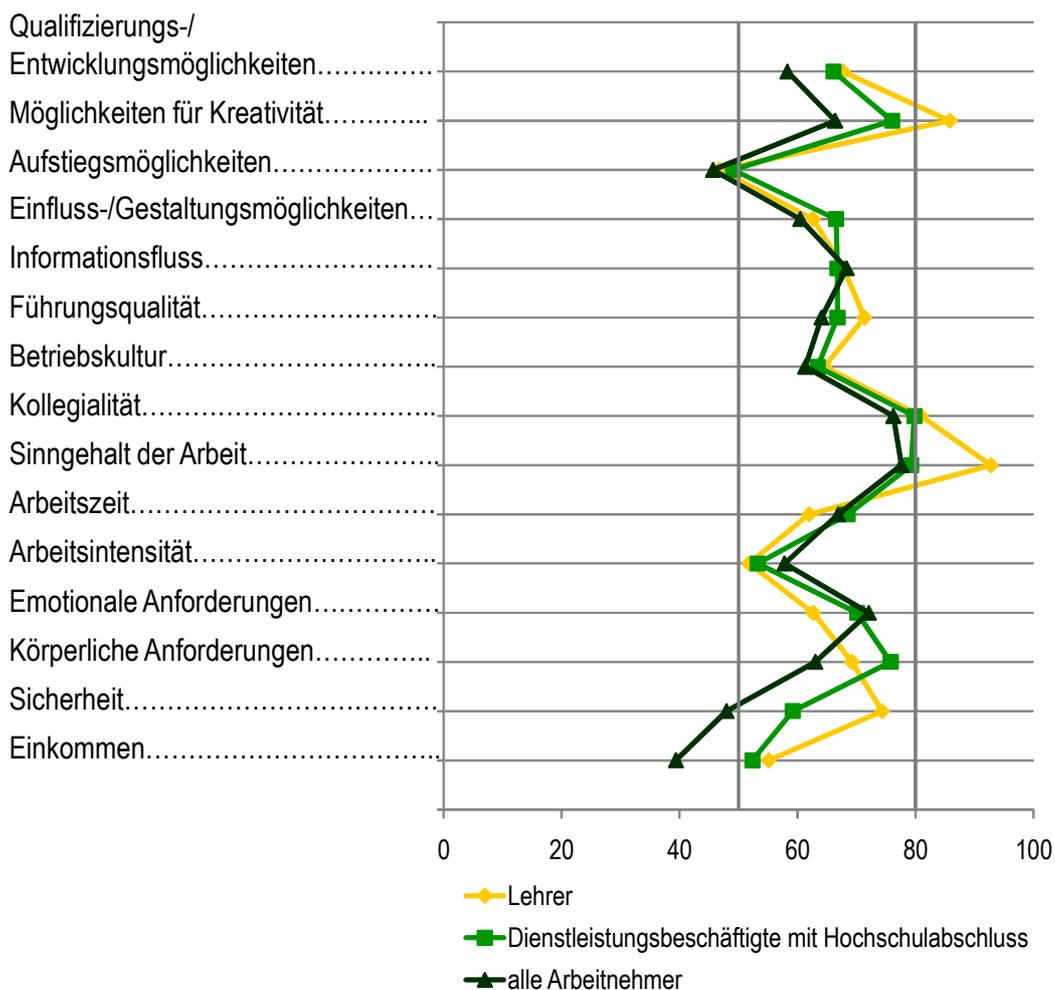
#### Der DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für die Berufsgruppe der Lehrer/-innen in den Jahren 2007/2008 einen Wert von 66 Punkten. Konkret steht hinter dem Indexwert von 66 Punkten, dass 22% der Arbeitsplätze von den Beschäftigten als umfassend positiv beschrieben werden (vgl. Abbildung). 58 Prozent der Arbeitsplätze lassen sich auf der Grundlage der Befragung als mittelmäßig gestaltet beschreiben. Ein Fünftel der Arbeitsplätze (19%) müssen hingegen als

mangelhaft beschrieben werden. Bei diesen Arbeitsplätzen kommt insbesondere ein hohes Belastungsniveau (Teilindex Belastungen: 36 Punkte) sowie mangelnde Einkommens- und Beschäftigungssicherheit zum Tragen.

Der Wert von 66 Punkten bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen insgesamt als entwicklungsarm bezeichnet werden müssen. Nach den Angaben der Beschäftigten bilden fehlende Aufstiegsperspektiven, hohe Arbeitsintensität und ein nicht ausreichendes Einkommen die zentralen Brennpunkte der Arbeitsgestaltung: Diese Bereiche werden am häufigsten als belastend erlebt. Positiv sind dagegen insbesondere der Sinngehalt der Arbeit sowie die Möglichkeiten zur Kreativität zu bewerten. Im Bereich der Sicherheit schneiden die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer zwar mittelmäßig, im Vergleich aber deutlich besser als die Vergleichsgruppen ab.

Abbildung 2: DGB-Index



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Ein besonders interessanter Aspekt der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte, stellt die Gegenüberstellung von Beamten und Angestellten dar. Dabei ist zu bemerken, dass insbesondere in den Neuen Bundesländern ein großer Teil der Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, wohingegen im Westen der Beamtenstatus nach wie vor die Regel ist. Beide Gruppen weisen jedoch ein spezifisches Profil auf. Erwartungsgemäß sind Beamte insbesondere in den Dimensionen Einkommen und Beschäftigungssicherheit deutlich höher einzustufen als Angestellte. Andererseits zeigen sich bei Beamten jedoch Defizite, die insbesondere den Bereich der Belastungen, vor allem Arbeitsintensität, aber auch emotionale und körperliche Anforderungen betreffen. Aber auch bei der Ressource Informationsfluss ist für Beamten ein niedriger Indexwert festzustellen. Angestellte schneiden dagegen vor allem hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten noch etwas schlechter ab als ihre Kollegen mit Beamtenstatus, wobei mangelhafte Aufstiegschancen bei allen Lehrern ein deutliches Defizit darstellt.

#### Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern

An dieser Stelle können nur ausgewählte Aspekte wiedergegeben werden. Für weitere Details sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass die vollständige Studie im Internet unter [www.gew.de](http://www.gew.de) zum Download bereitsteht.

Der Teilindex „Belastungen“ umfasst die Dimensionen Arbeitsintensität, emotionale und körperliche Anforderungen. Es zeigt sich, dass rund 33 Prozent aller Lehrerinnen und Lehrer in diesem Teilindex unter schlechten Bedingungen arbeiten. Dies sind mehr als der Durchschnitt aller Befragten und deutlich mehr als bei den Dienstleistungsberufen mit (Fach-)Hochschulabschluss. Auffällig ist darüber hinaus, dass insbesondere bei den Frauen mit 40 Prozent ein deutlich höherer Anteil an schlechten Bedingungen festzustellen ist. Bei den Männern arbeiten hingegen 31 Prozent unter guten Bedingungen (Frauen: 19 Prozent).

Auffällig schlecht schneiden Lehrerinnen und Lehrer bei der Arbeitsintensität ab. Die Ergebnisse stehen somit nahezu im Widerspruch zum häufig unterstellten hohen Freizeitanteil am Lehrerberuf. Offensichtlich sind in diesen Bereichen ganz im Gegensatz deutliche Defizite erkennbar, die eine genauere Betrachtung der einzelnen Aspekte notwendig erscheinen lassen. Es zeigt sich jedoch, dass weit über die Hälfte aller Lehrerinnen und Lehrer Belastungen durch unangemessen hohe Arbeitsintensität erfahren, nur 17 Prozent haben eine angemessen hohe Arbeitsintensität.

Jeweils rund ein Drittel der Lehrkräfte geben an, in hohem oder sehr hohem Maße unter Zeitdruck und unerwünschten Unterbrechungen während der Arbeitszeit zu leiden. Rund ein Fünftel der Lehrkräfte berichten, dass sie infolge der hohen Arbeitsintensität dazu gezwungen sind in hohem oder sehr hohem Maße Abstriche bei der Qualität der Arbeit zu machen. Auch wenn dieser Anteil

nur unerheblich höher ist, als bei den Vergleichsgruppen, so stimmt er doch besonders bedenklich. Schließlich gehen diese Abstriche stets zu Lasten der Unterrichtsqualität und damit der Ausbildung der Schülerinnen und Schüler.

Für die Tätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer stellen emotionale Anforderungen demnach eine besonders hohe Belastung dar. Laut Angabe der Befragten sind 34 Prozent von Belastungen durch emotionale Anforderungen betroffen, bei den Vergleichsgruppen sind dies dagegen nur jeweils 22 Prozent. In erhöhtem Maße treffen emotionale Belastungen mit 37 Prozent auf Frauen zu, die diese deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen erfahren (30 %).

#### Lärm als Belastungsfaktor

Weiter zeigt sich, dass ein Viertel der Lehrerinnen und Lehrer unter schlechten Bedingungen im Bereich körperlicher Anforderungen leidet. Dies ist insbesondere im Vergleich zu den Dienstleistungsberufen mit (Fach-)Hochschulabschluss ein deutlich höherer Wert (Dienstleistungsberufe: 15 %). Frauen sind davon doppelt so häufig betroffen wie Männer. Darüber hinaus steigt der Anteil mit zunehmendem Alter.

Besonders zum Tragen kommt bei Lehrerinnen und Lehrern dabei die Belastung durch Lärm und laute Umgebungsgeräusche. Nahezu die Hälfte aller Befragten erfahren dies an ihrem Arbeitsplatz in hohem oder sehr hohem Maße. Bei den Dienstleistungsberufen mit (Fach-)Hochschulabschluss liegt dieser Anteil demgegenüber nur bei 14 Prozent und auch bei allen Befragten sind es weniger als ein Viertel. Für Männer liegt der Anteil dabei mit 39 Prozent deutlich niedriger als bei Frauen mit 55 Prozent.

Der überwiegende Anteil von 84 Prozent der Befragten gibt an, an beruflichen

Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben, darunter 70 Prozent sogar mehrmals. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zeichnet sich der Lehrerberuf demnach durch eine breite Weiterbildungsbeteiligung aus.

Hinzu kommt, dass 33 Prozent aller befragten Lehrerinnen und Lehrer angeben, dass ihnen die Weiterbildungsmaße nur teilweise angerechnet wird und für 47 Prozent sogar gar nicht. Ebenso geben 27 Prozent an, dass die Weiterbildung nur teilweise finanziert wurde und 46 Prozent mussten sogar alle Kosten selber tragen.

Im Allgemeinen zeichnet sich der Lehrerberuf dadurch aus, dass Lehrerinnen und Lehrer in hohem Maße die Möglichkeit haben eigene Ideen in ihren Unterricht einzubringen. Dies gilt offensichtlich auch trotz straff organisierter Lehrpläne. 94 Prozent aller Lehrer haben in (sehr) hohem Maße Möglichkeiten für Kreativität. Der Anteil derjenigen, die keine Möglichkeiten für Kreativität sehen liegt mit 6 Prozent dabei deutlich niedriger als bei den Dienstleistungsberufen (19 %) und allen Befragten (30 %).

### Leitung und Teamgeist gut

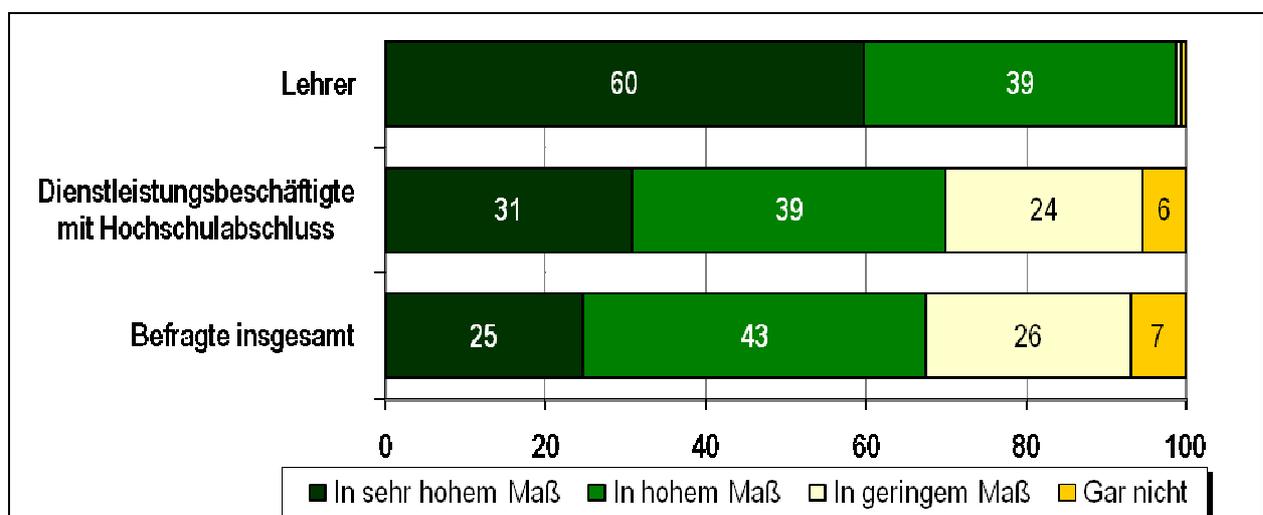
Im Allgemeinen ist der Aspekt der Führungsqualität bei Lehrkräften vergleichsweise positiv einzuschätzen. Über die Hälfte aller Lehrkräfte erfahren einen in (sehr) hohem Maße unterstützenden Führungsstil. Gerade Frauen schneiden dabei mit 61 Prozent nochmals deutlich besser ab. Der größte Handlungsbedarf ist dabei im Bereich der Arbeitsplanung durch den direkten Vorgesetzten festzustellen: Zwei von drei Lehrkräften geben an, dass ihr Arbeit vom direkten Vorgesetzten nur in geringem Maße oder gar nicht gut geplant wird. Positiv zu beurteilen ist dagegen, dass rund drei Viertel in (sehr) hohem Maße positive Wertschätzung durch den Vorgesetzten erfahren.

Wie in den meisten anderen Berufsgruppen, beurteilen auch die Lehrerinnen und Lehrer die Kollegialität als weitestgehend positiv. 87 Prozent berichten von einem (sehr) hohen Maße an Kollegialität. Dabei ist allerdings festzustellen, dass Frauen mit 34 Prozent häufiger in sehr hohem Maße die Unterstützung und Hilfe von Kollegen erhalten als Männer (17 Prozent).

### Hoher Sinngehalt der Arbeit als herausragendes Merkmal

Als spezifisches Merkmal der Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrer ist im vorherigen Kapitel der hohe Zuspruch zum Sinngehalt der Arbeit festgestellt worden. Dabei handelt es sich um eine ganz besondere Form der Motivation, nämlich das Erleben, dass man mit der eigenen Arbeit etwas Nützliches und Sinnvolles für andere Menschen macht: Dienstleistungen zu erarbeiten, deren gesellschaftlicher Nutzen nicht in Frage gestellt wird und die zum Funktionieren des gesellschaftlichen Lebens beitragen, vermittelt das Gefühl, einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und Erhaltung der Gesellschaft zu leisten. Hier zeigen sich für Lehrerinnen und Lehrer auffällige Ergebnisse:

Abbildung 3: „Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

## Arbeitszeit

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein bedeutendes Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Wohlbefindens der Beschäftigten (Fuchs 2006b). Neben der Begrenzung der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit sind insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeitlage und das Maß des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung relevant. Das Ergebnis der Befragung zeigt, dass der scheinbar große Spielraum bei der Arbeitszeitgestaltung sich in der Realität nicht als Vorteil, sondern vielmehr als Nachteil herausstellt. Ein Drittel der befragten Lehrerinnen und Lehrer erfährt Belastungen durch wenig bedürfnisorientierte und kaum planbare Arbeitszeitgestaltung. Insbesondere Jüngere und Frauen sind davon in besonders hohem Maße betroffen.

Problematisch im Lehrerberuf ist darüber hinaus, dass die eigenen Bedürfnisse bei der Planung der Arbeitszeit kaum Berücksichtigung finden. Bei rund der Hälfte aller Befragten ist dies nur in geringem Maße oder gar nicht der Fall. Ebenso lassen sich auch Überstunden im Lehrerberuf nur in geringem Maße ausgleichen: Nur 20 Prozent der Lehrerinnen gibt an, dass dies in hohem oder sehr hohem Maße der Fall ist. Bei den Dienstleistungsberufen insgesamt sind dies dagegen über die Hälfte, bei den Qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen sogar 61 Prozent der Befragten.

## Einkommen

Ebenso wie bei der Beschäftigungssicherheit ist auch beim Einkommen eine durchaus überdurchschnittliche Zufriedenheit der Befragten festzustellen, die sich aber dennoch auf einem geringen Niveau bewegt. Insbesondere die Unterschiede zwischen Beamten und Nicht-Beamten werden hier deutlich. Insgesamt halten 61 Prozent aller Lehrerinnen und Lehrer ihr Einkommen für vollkommen ausreichend bzw. können sehr gut davon leben. Anders bei den Beamten, die dies zu 70 Prozent bestätigen, geben bei den Lehrerinnen und Lehrern ohne Beamtenstatus hingegen nur 40 Prozent an, dass sie in dieser Weise mit ihrem Einkommen zufrieden sind. Für 60 Prozent der Nicht-Beamten ist ihr Einkommen nicht oder nur gerade ausreichend.

Ebenso halten nur ein Drittel aller Lehrerinnen und Lehrer ohne Verbeamtung ihr Einkommen für angemessen hinsichtlich der dafür erbrachten Arbeitsleistung. Bei den Beamten sind dies dagegen weit über die Hälfte (57 Prozent) und damit deutlich mehr als in allen Vergleichsgruppen. Die schlechtere Einkommenssituation der Lehrerinnen und Lehrer ohne Beamtenstatus spiegelt sich dabei insbesondere auch in der Rente wider. 39 Prozent aller Beamten sind zuversichtlich, dass ihre Rente vollkommen ausreichend wird bzw. dass sie sehr gut davon leben können.

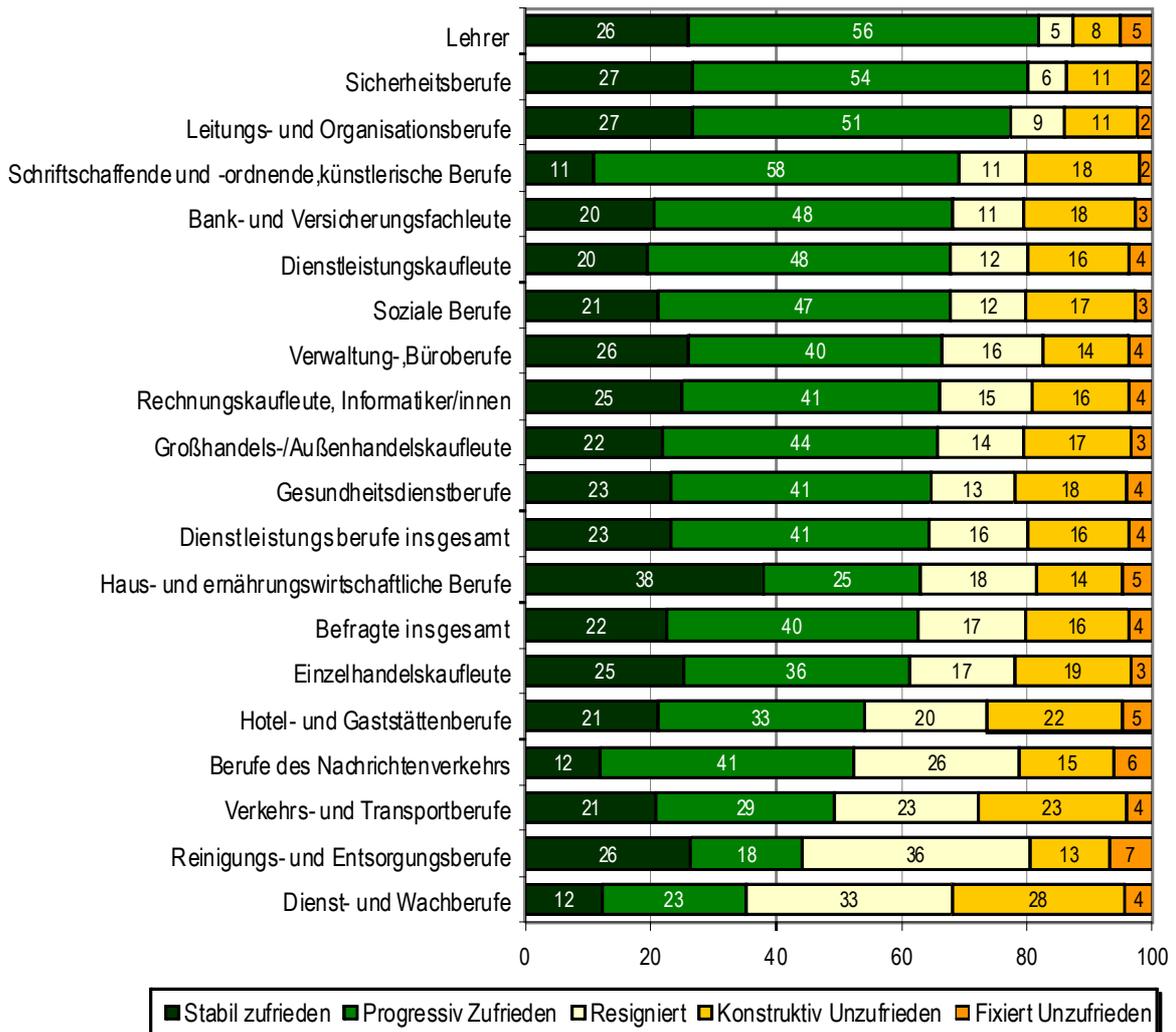
## Arbeitszufriedenheit

Lehrerinnen und Lehrer sind – bei allen Belastungen – insgesamt überdurchschnittlich zufrieden mit ihrer Arbeit. Bei den positiven Arbeitsemotionen haben Lehrer/innen durchweg ein

überdurchschnittliches Niveau: sie sind häufiger von ihrer Arbeit begeistert, sie erfahren mehr Anerkennung durch die Arbeit und ein etwas höherer Anteil ist stolz auf ihre/seine Arbeit. Auch die Verbundenheit mit dem Unternehmen ist unter den Lehrern etwas stärker ausgeprägt.

Positiv zu beurteilen ist, dass fast drei Viertel aller Lehrerinnen und Lehrer stolz auf ihre Arbeit sind. 64 Prozent geben an, dass sie ihre Arbeit begeistert. Rund die Hälfte der befragten Lehrerinnen und Lehrer erhalten jedoch nie oder nur selten Anerkennung für ihre Arbeit.

Abbildung 4: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Im Hinblick auf negative Arbeitsempfindungen zeigt sich ein gespaltenes Bild der Befragten. Immerhin 21 Prozent geben an, nie frustriert zu sein – 48 Prozent selten. 29 Prozent der Befragten sind hingegen oft frustriert. Im Vergleich zu allen Beschäftigten äußern Lehrer/innen häufiger, nach der Arbeit keine richtige Erholung zu haben.

Nur jede/r zweite Beschäftigte/r antwortet auf die Frage, ob er oder sie sich vorstellen kann, die derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zum Rentenalter ausüben zu können, uneingeschränkt

optimistisch. 34 Prozent aller befragten Lehrerinnen und Lehrer geben eine dezidiert pessimistische Prognose ab: Sie können sich – unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen – nicht vorstellen, gesund durch die weitere Erwerbsphase zu kommen. 22 Prozent sind sich diesbezüglich unsicher. Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen liegt der Anteil der Lehrerinnen und Lehrer, die glauben bis ins Rentenalter durchhalten zu können, knapp unter dem Durchschnittswert aller Berufe von 51 Prozent.

Hohe Bereitschaft, sich einzubringen

Dabei zeigt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei den Lehrerinnen und Lehrern eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft eigenes Engagement einzubringen. 70 Prozent aller Lehrerinnen und Lehrer sind grundsätzlich bereit, aktiv zur Verbesserung beizutragen. Insbesondere im Bereich „Weiterbildung“ können sich 57 Prozent der Lehrkräfte ein Engagement vorstellen, bei den unter 40-Jährigen sogar 67 Prozent. Auch für die Verbesserung des Betriebsklimas wollen sich 43 Prozent der Befragten einsetzen. Für das Thema Gesundheitsförderung können sich ältere Mitarbeiter und Lehrerinnen eher vorstellen, sich einzubringen. Mit 19 Prozent eher geringe Engagementbereitschaft ist dagegen hinsichtlich Einkommenserhöhungen erkennbar.

Hinsichtlich der Form der Beteiligung können sich 31 Prozent vorstellen, das Thema bei der nächsten Mitarbeiterbesprechung einzubringen. Gerade für unter 40-Jährige trifft dies in besonderem Maße zu (43 Prozent). Die Bereitschaft zum Engagement im Rahmen gewerkschaftlicher Aktionen und Projekte liegt dagegen mit jeweils 18 Prozent etwas niedriger. Die Hälfte aller Befragten kann sich jedoch vorstellen, sich auf andere Weise für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dabei ist generell bei jüngeren Mitarbeitern und Frauen eine höhere Engagementbereitschaft festzustellen.