



**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

– Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit –

## Kapitel 2

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

Stand 24.10.16



## **Kapitel 2: Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit - Lehrkräfte im Vergleich mit anderen Beschäftigten -**



## Gliederung

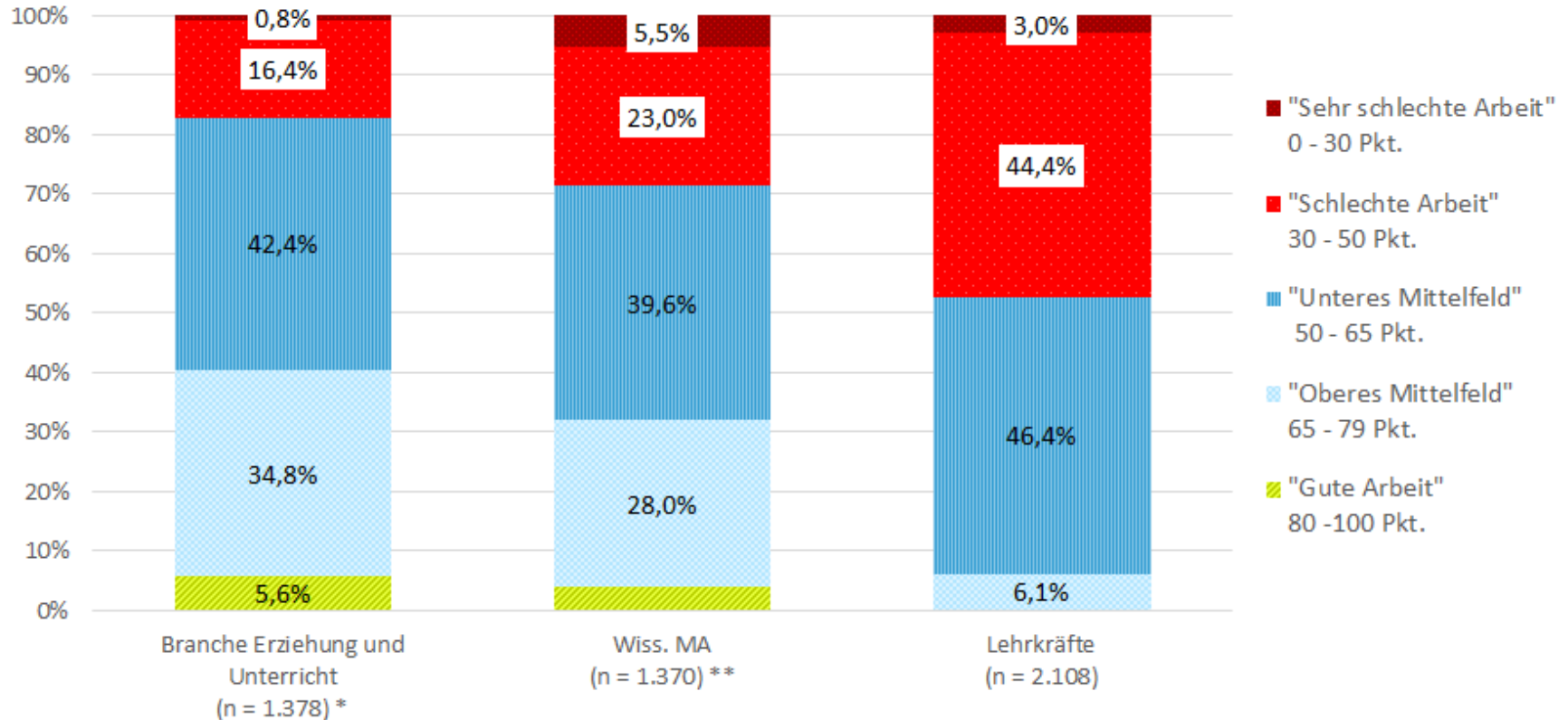
1. Fragestellungen
2. Ergebnisse der Arbeitsbelastungsstudie im Vergleich zur Branche und zu anderen Berufsgruppen
  - Bewertung der Arbeitsbedingungen
  - Arbeitszufriedenheit
  - Work-Life-Balance
  - Familienfreundlichkeit
  - Verbundenheit mit dem Arbeitgeber
  - Langfristige Arbeitsfähigkeit
3. Zwischenergebnis und Herausforderungen

1. Wie bewerten Lehrkräfte ihre Arbeitsbedingungen im Vergleich zur Branche und zu anderen Berufsgruppen?
2. Wie zufrieden sind Lehrkräfte mit ihrer Arbeit?
3. Inwieweit wird die Arbeitszufriedenheit von der Qualität der Arbeitsbedingungen bestimmt?
4. Welche Unterschiede gibt es zwischen den Lehrkräften und vergleichbaren Berufsgruppen?
  - Work-Life-Balance
  - Arbeitgeber-Bindung
  - Langfristige Arbeitsfähigkeit



# Lehrkräfte bewerten ihre Arbeitsbedingungen sehr viel ungünstiger als vergleichbare Berufsgruppen

**Bewertung der Arbeitsbedingungen: Lehrkräfte an nds. Schulen (n = 2.108)**  
**im Vergleich zu Hochschulabsolventen der Branche Erziehung und Unterricht**  
**(n = 1.378) und Wiss. Mitarbeitern an Universitäten (n = 1.370)**

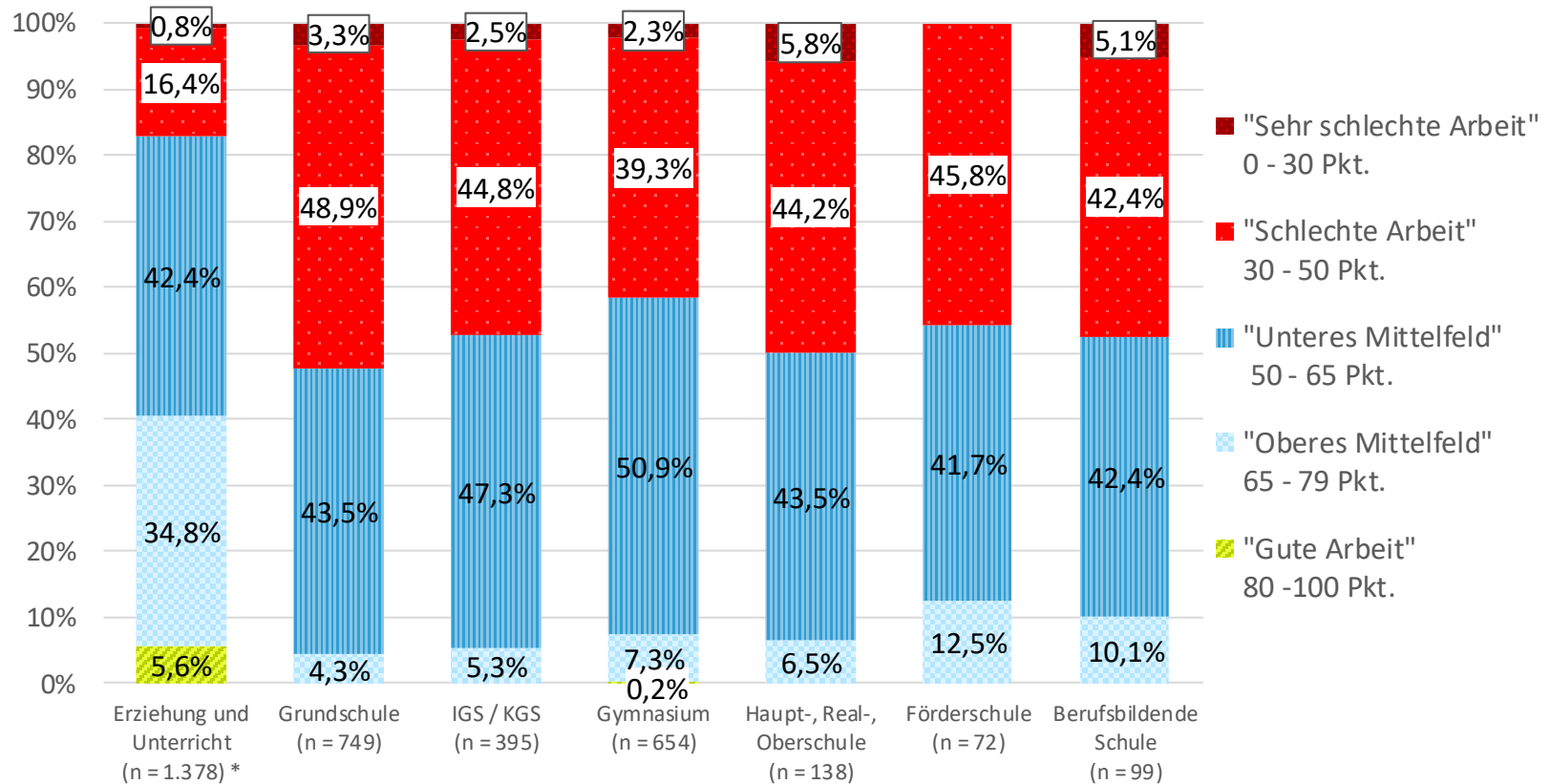


\* DGB - Index Gute Arbeit: Repräsentativbefragung 2014, 2015, 2016

\*\* Mitarbeiterbefragungen an verschiedenen deutschen Hochschulen 2012 - 2014

# Die Unterschiede zwischen den Schulformen sind statistisch nicht signifikant (Ausnahme Grundschule gg. Gymnasium)

**Bewertung der Arbeitsbedingungen: Lehrkräfte an nds. Schulen (n = 2.107)**  
**im Vergleich zu Hochschulabsolventen der Branche Erziehung und Unterricht (n = 1.378)**

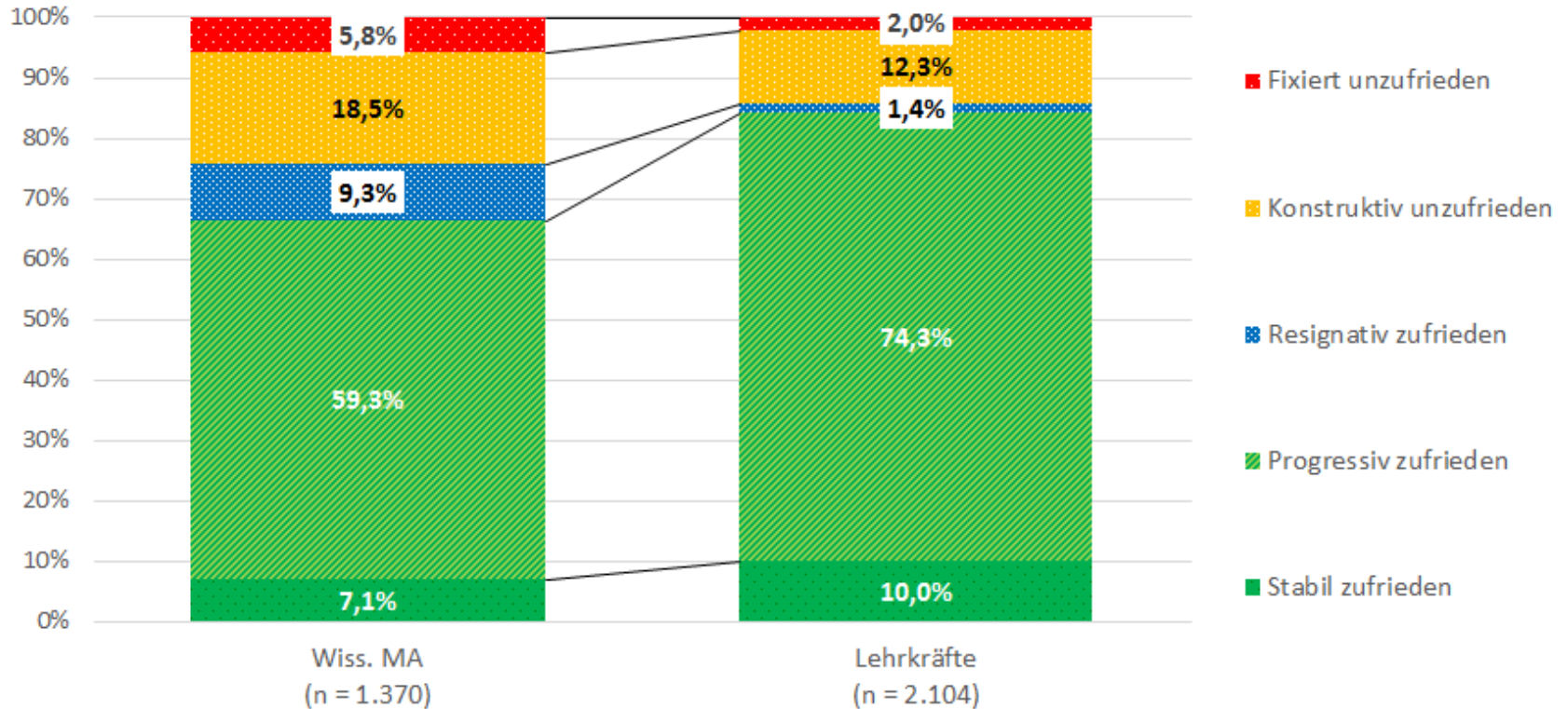


\* DGB - Index Gute Arbeit: Repräsentativbefragung 2014, 2015, 2016



# Lehrkräfte sind deutlich zufriedener mit ihrer Arbeit als vergleichbare Beschäftigte

Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften (n = 2.105) im Vergleich mit Wiss. Mitarbeiter/inne/n (n = 1.370) von Universitäten



\* Mitarbeiterbefragungen an verschiedenen deutschen Hochschulen 2012 - 2014

© Kooperationsstelle Universität Göttingen  
- Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

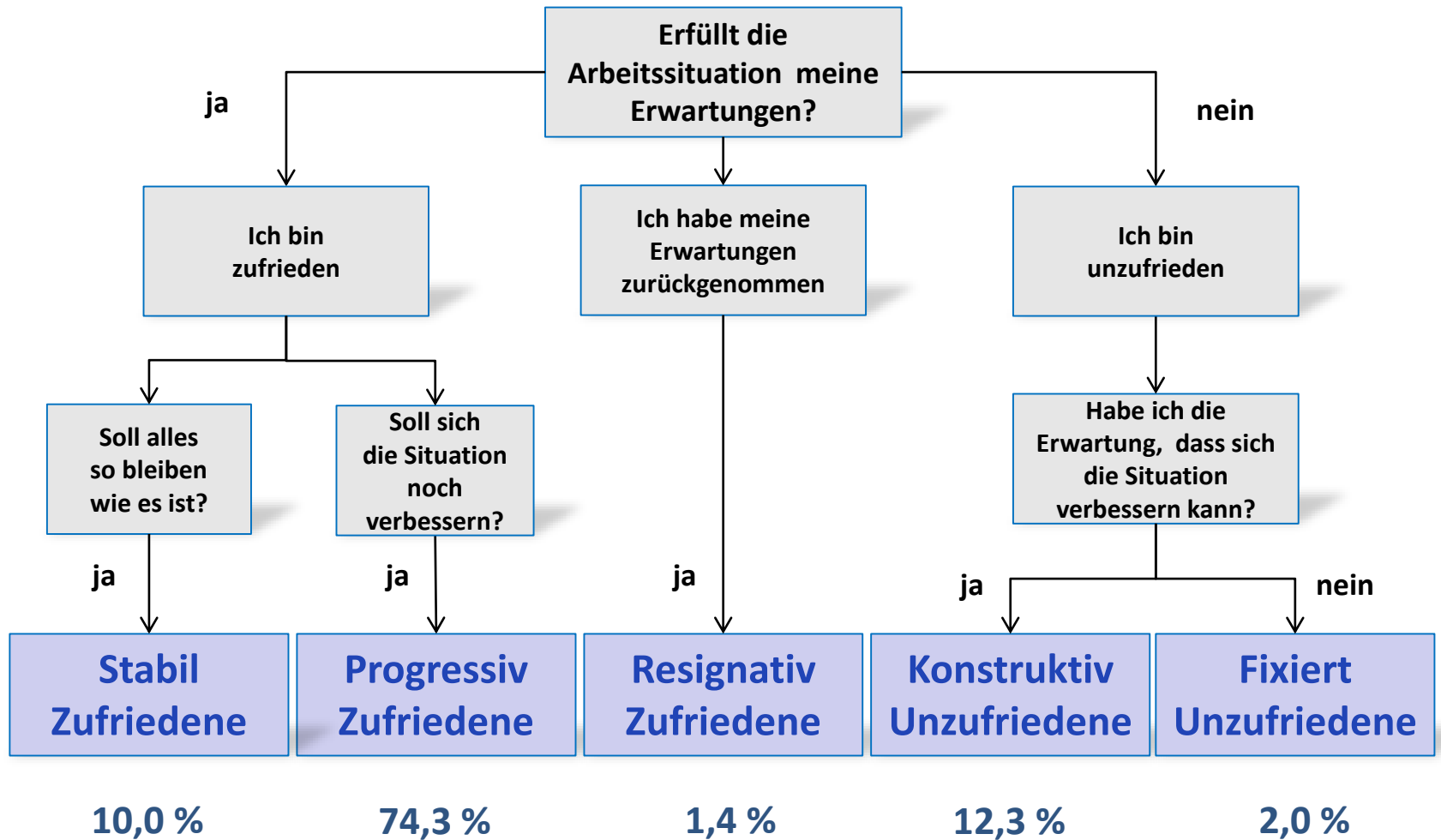
- Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus dem Verhältnis der Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und den Erfahrungen, die sie in ihrem Arbeitsleben machen bzw. gemacht haben.
- Ansprüche und Anspruchsniveaus können sich mit der Zeit ändern.
- Zu unterscheiden ist ferner, ob jemand zufrieden ist, weil die konkrete Arbeitssituation den Ansprüchen gerecht wird oder weil die Person sich mit ihrer Lage abfindet, die sie als nicht veränderbar sieht.
- Folgende Niveaus der Arbeitszufriedenheit („Arbeitszufriedenheitstypen“) ergeben sich daraus:
  - **„Stabil Zufriedene“** sind sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen und hoffen, dass alles so bleibt wie es ist.
  - **„Progressiv Zufriedene“** sehen weitere Verbesserungsmöglichkeiten und wollen diese - auch gemeinsam mit anderen - umsetzen.
  - **„Resignierte“ (Resignativ Zufriedene)** sind heute froh diese Arbeit zu haben, geben aber an, dass sie früher damit nicht zufrieden gewesen wären.
  - **„Konstruktiv Unzufriedene“** sind zwar aktuell unzufrieden, aber veränderungsbereit.
  - **„Fixiert Unzufriedene“** sind unzufrieden und sehen keine Möglichkeit zur Verbesserung.

In Anlehnung an Fuchs (2006): Was ist gute Arbeit?  
Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen, S. 59 ff



## Fünf Typen der Arbeitszufriedenheit:

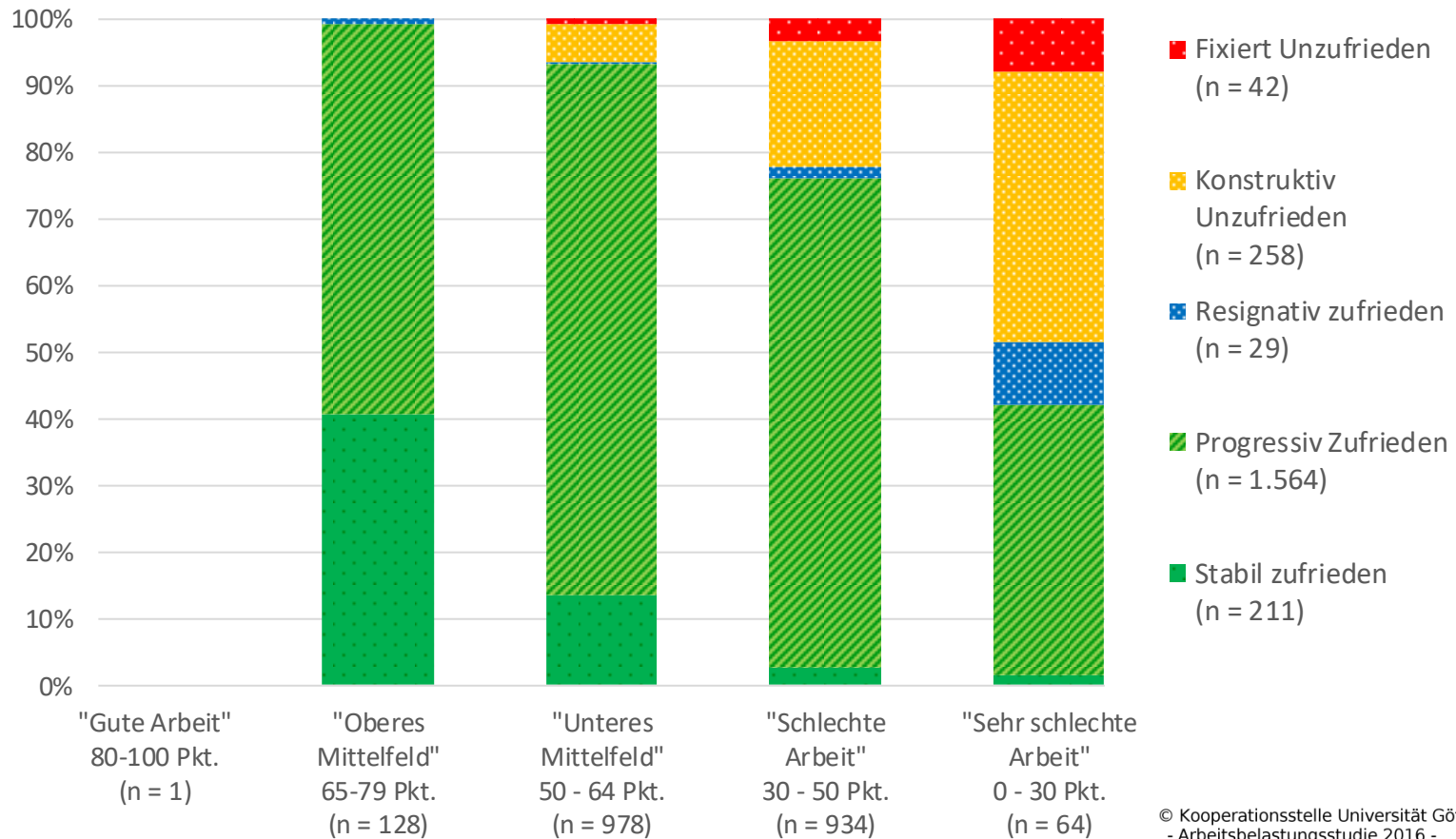
87 % der Lehrkräfte wollen ihre Arbeitsbedingungen verbessern



Vereinfachte Darstellung, in Anlehnung an Fuchs (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen, S. 59 ff

# Wenn die Arbeitsbedingungen schlecht bewertet werden, ist auch die Arbeitszufriedenheit gering

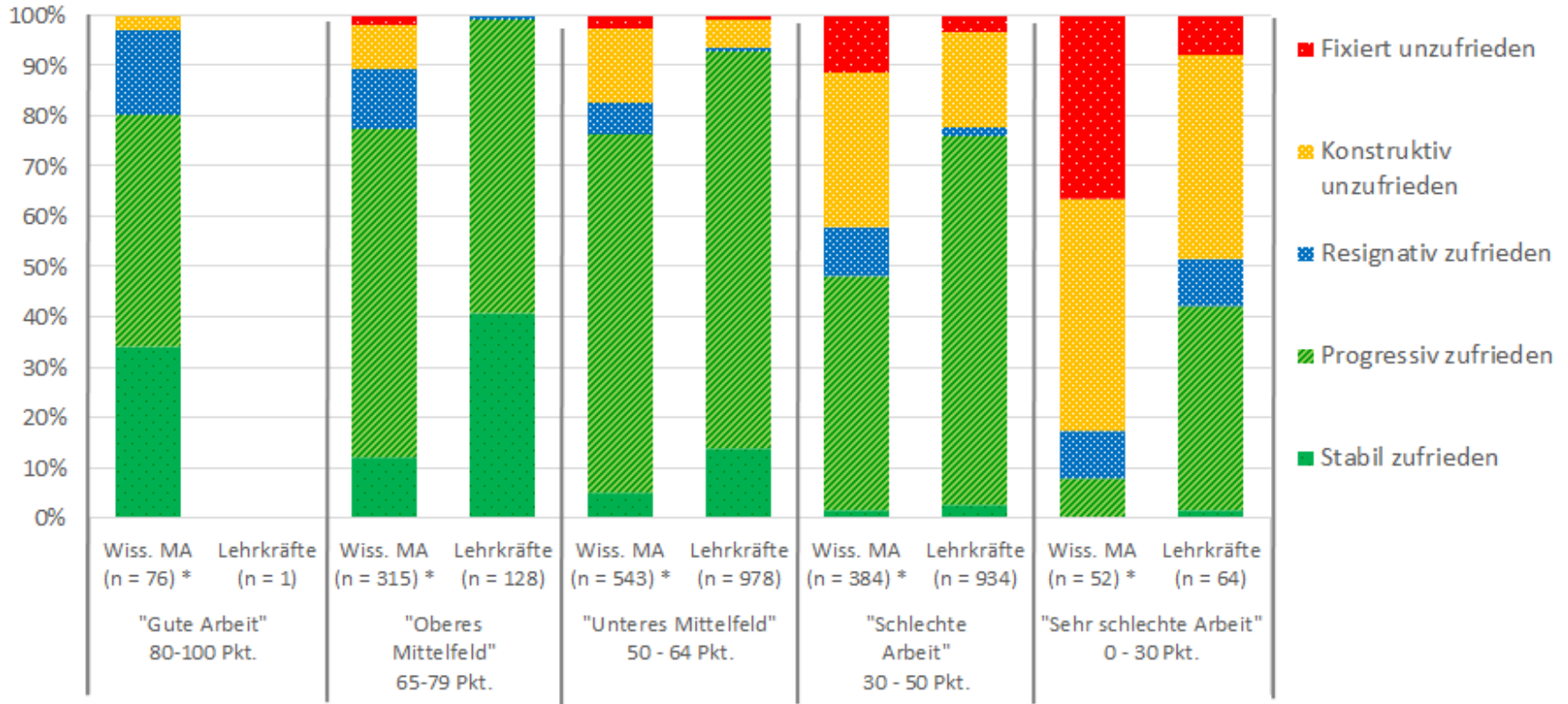
Zusammenhang von Bewertung der Arbeitsbedingungen (DGB-Index Gute Arbeit) und Arbeitszufriedenheit (n = 2.105)



© Kooperationsstelle Universität Göttingen - Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

# Lehrkräfte zeigen sich deutlich zufriedener – selbst bei starker Kritik an ihren Arbeitsbedingungen

**Zusammenhang von Bewertung der Arbeitsbedingungen (DGB-Index Gute Arbeit) und Arbeitszufriedenheit: Lehrkräfte an Schulen (n = 2.105) im Vergleich mit Wiss. Mitarbeiter/inne/n (n = 1.370) von Universitäten**

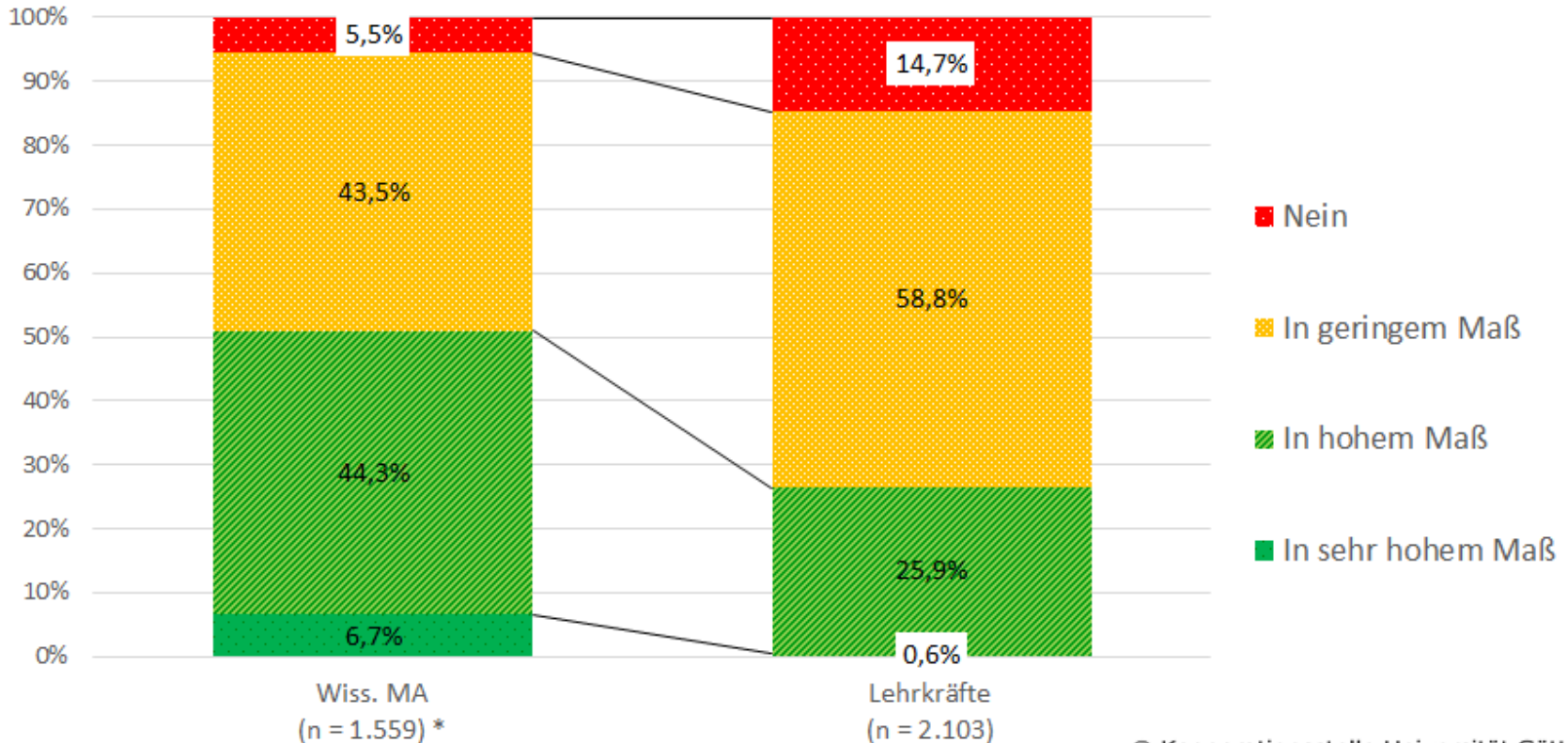


\* Mitarbeiterbefragungen an verschiedenen deutschen Hochschulen 2012 - 2014

© Kooperationsstelle Universität Göttingen - Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

# Die „Work-Life-Balance“ ist bei Lehrkräften auffällig häufig gestört

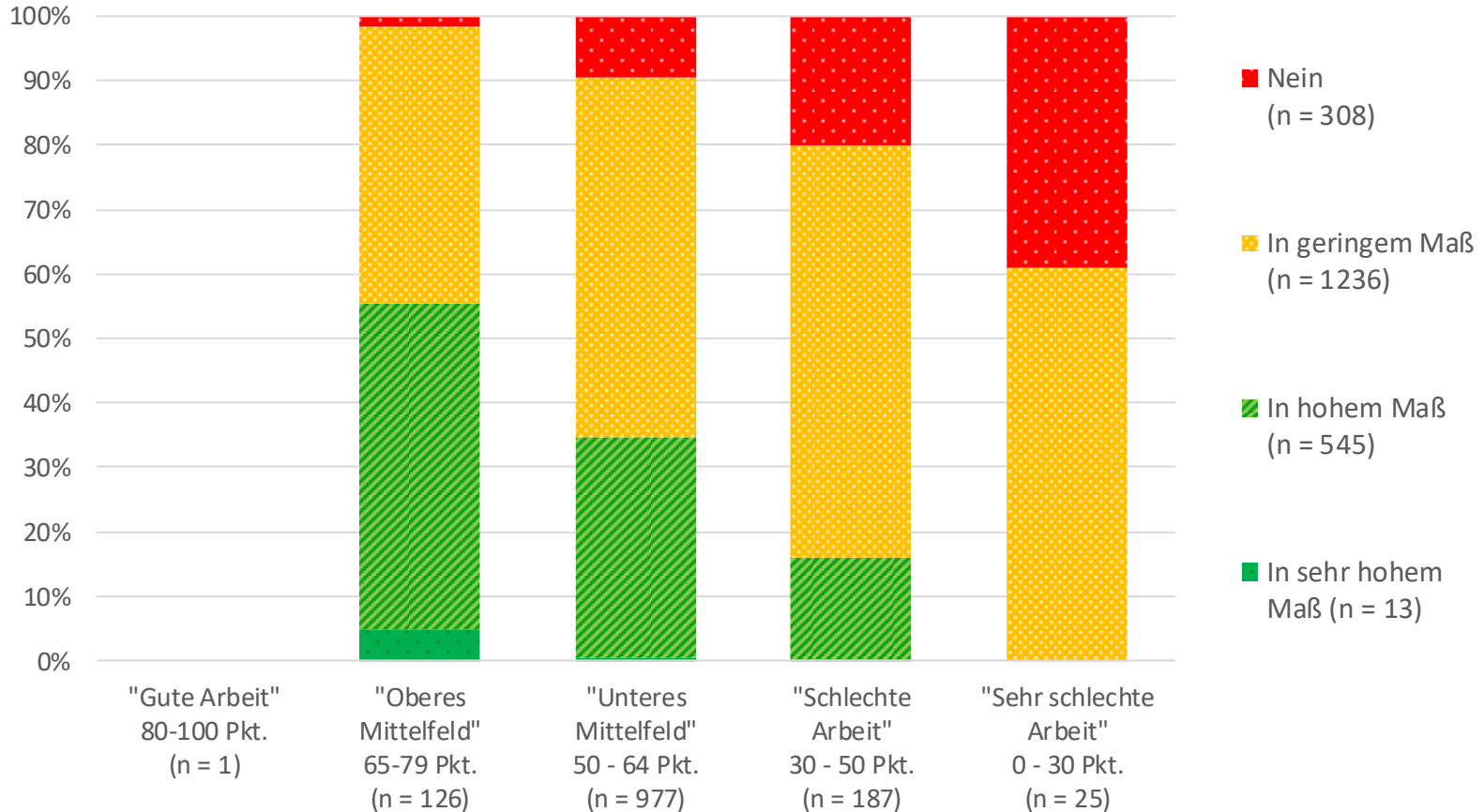
"Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen?" - Lehrkräfte an Schulen (n = 2.103) und Wiss. Mitarbeiter/innen von Universitäten (n = 1.559)



\* Mitarbeiterbefragungen an verschiedenen deutschen Hochschulen 2012 - 2014

# Die „Work-Life-Balance“ ist besonders gestört, wenn die Arbeitsbedingungen als schlecht bewertet werden

Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Partner/in, Freundschaften und private Interessen? (n = 2.103)

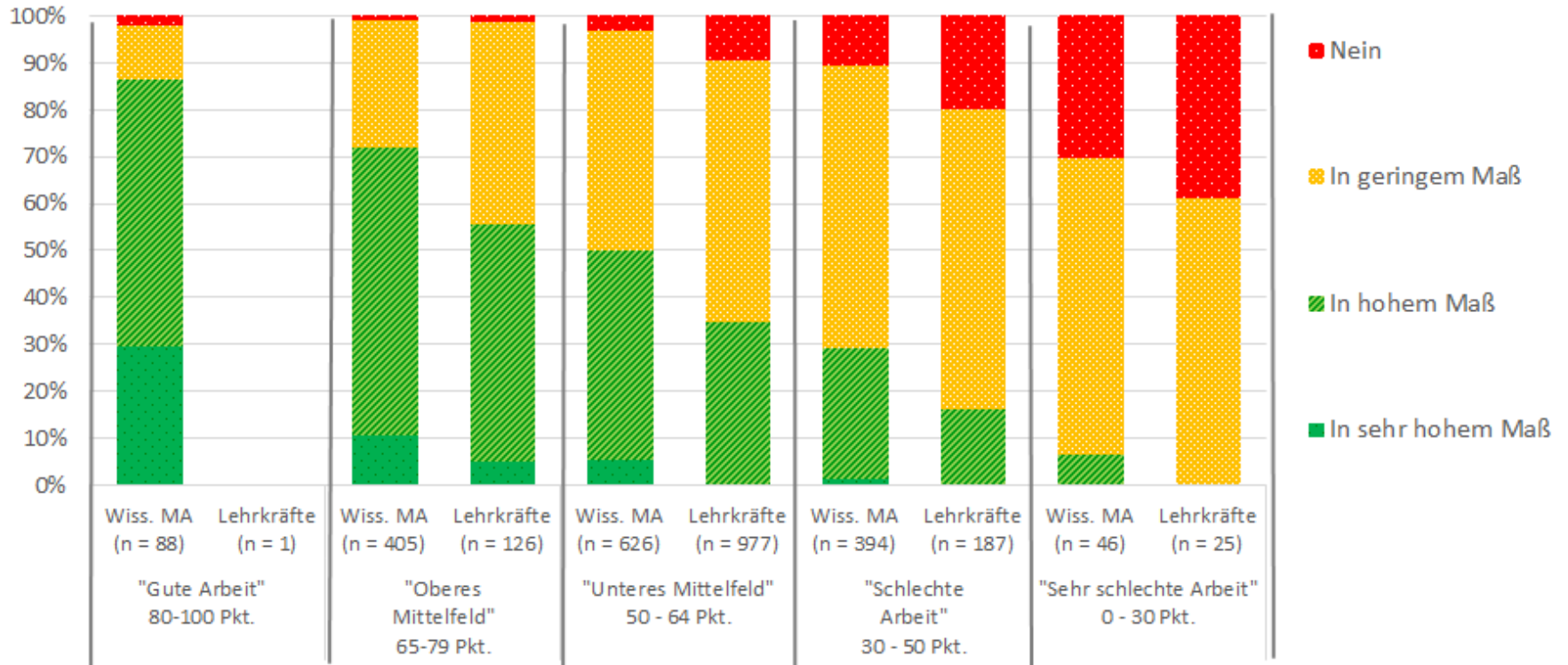


© Kooperationsstelle Universität Göttingen  
- Arbeitsbelastungsstudie 2016 -



# Lehrkräfte urteilen kritischer über ihre „Work-Life-Balance“ als Wissenschaftler an Universitäten

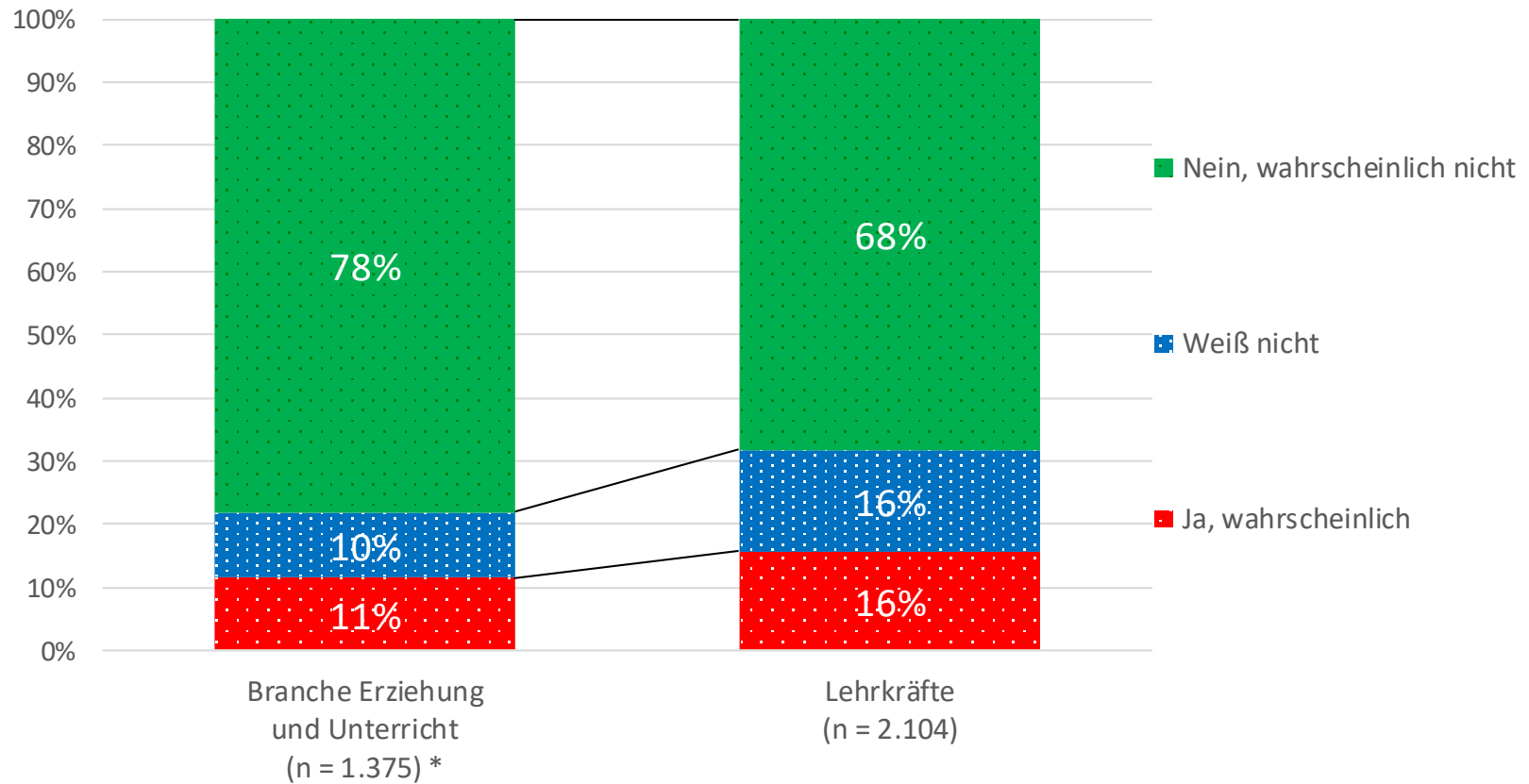
Zusammenhang von Work-Life-Balance ("Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, (...) und private Interessen?") und Bewertung der Arbeitsbedingungen - Lehrkräfte an Schulen (n = 2.103) und Wiss. Mitarbeiter/innen von Universitäten (n = 1.559)



\* Mitarbeiterbefragungen an verschiedenen deutschen Hochschulen 2012 - 2014

© Kooperationsstelle Universität Göttingen - Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

"Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?" - Lehrkräfte (n = 2.104) und Hochschulabsolventen der Branche Erziehung und Unterricht (n = 1.375)



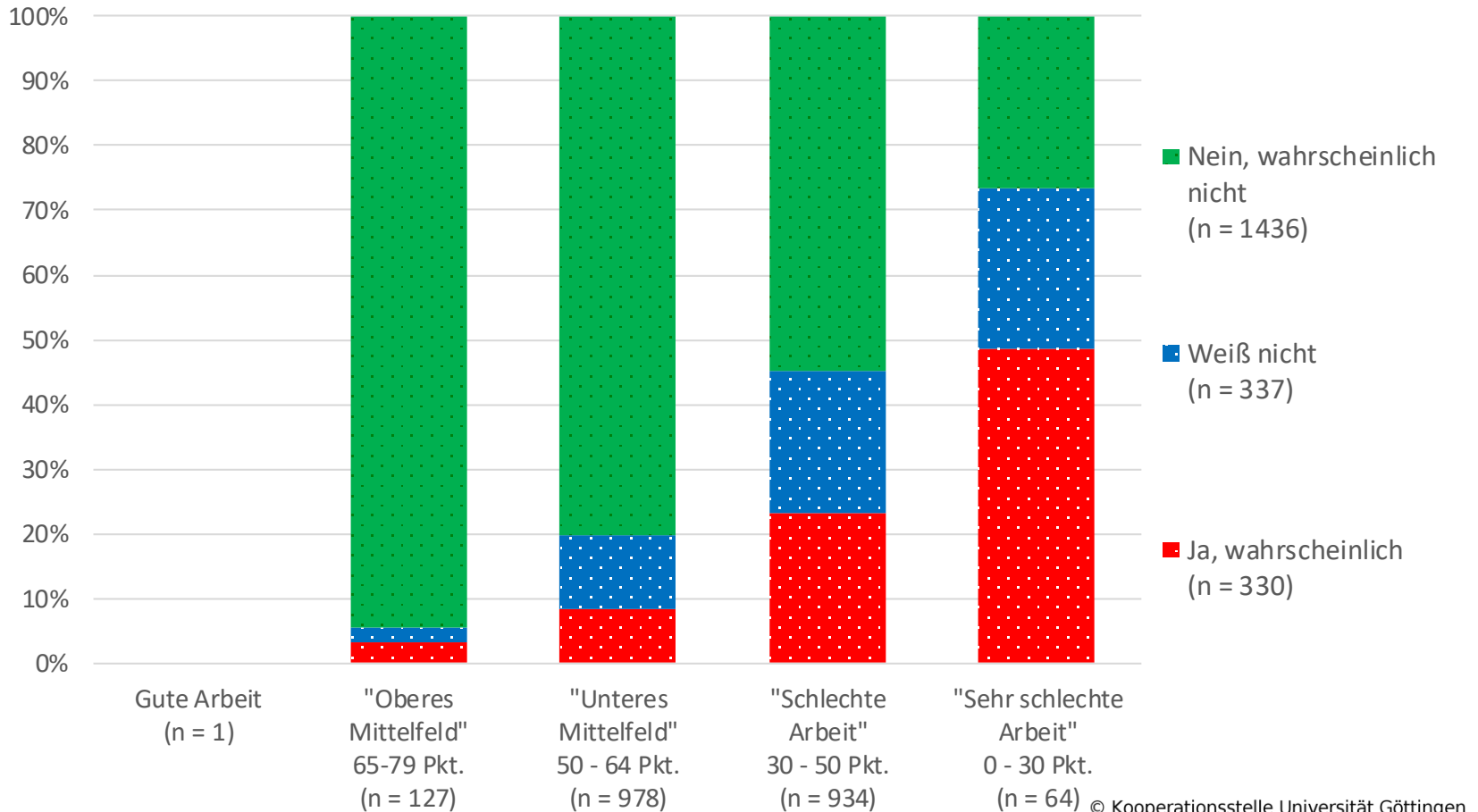
\* DGB - Index Gute Arbeit: Repräsentativbefragung 2014, 2015, 2016

© Kooperationsstelle Universität Göttingen  
- Arbeitsbelastungsstudie 2016 -



## Bei schlechter Bewertung der Arbeitsbedingungen nimmt der Anteil mit schwacher Bindung stark zu

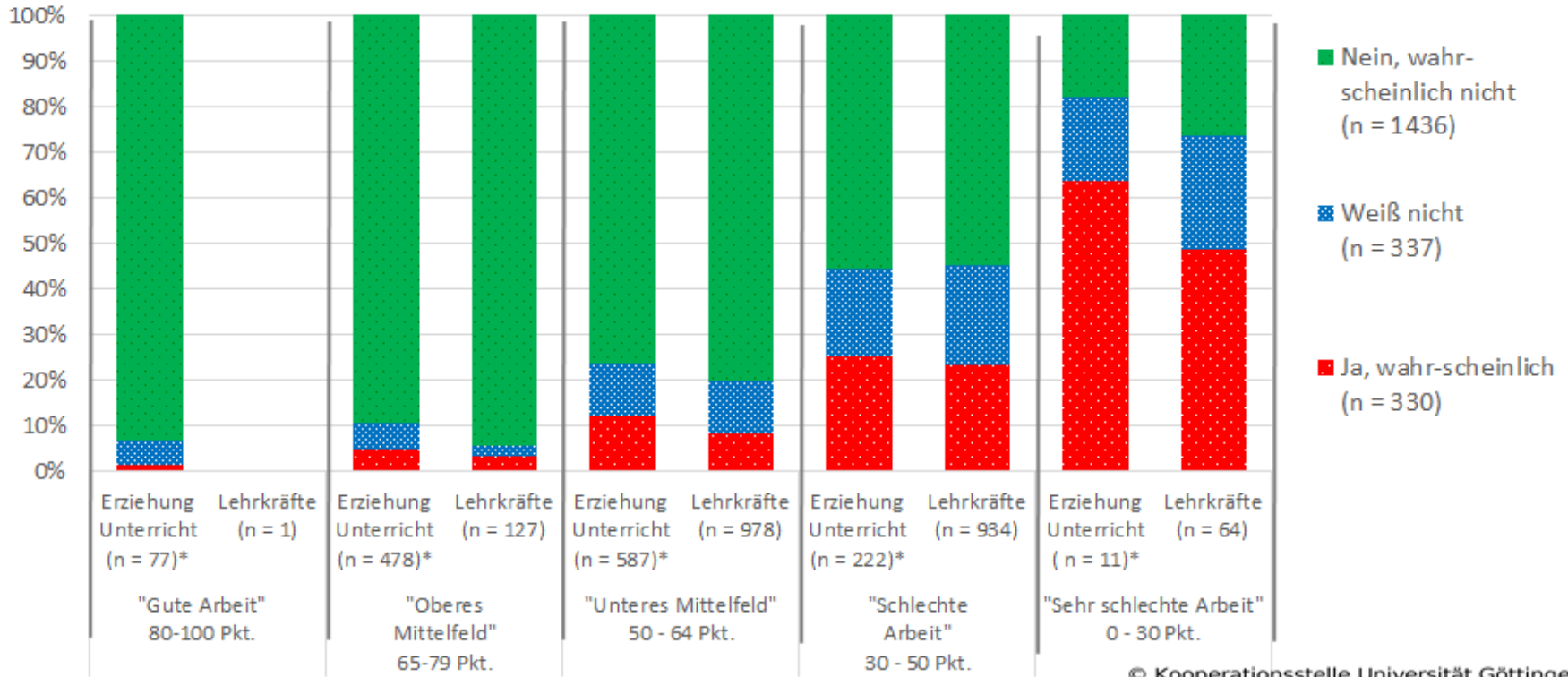
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?  
(n = 2.104)



© Kooperationsstelle Universität Göttingen - Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

# Bei vergleichbaren Arbeitsbedingungen urteilen Lehrkräfte keineswegs kritischer über ihren Arbeitgeber

"Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?" - Lehrkräfte (n = 2.104) und Hochschulabsolventen der Branche Erziehung und Unterricht (n = 1.375)

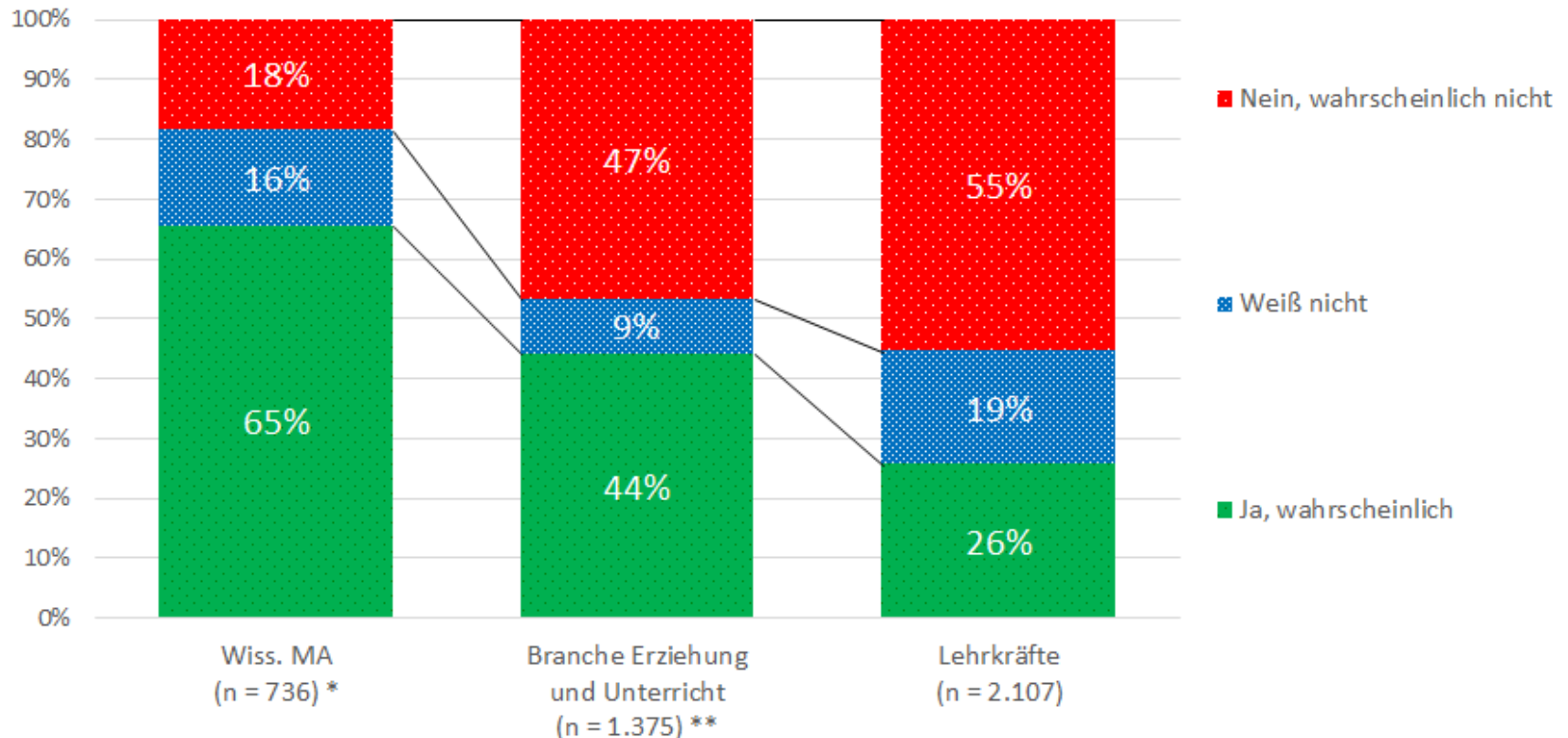


\* DGB - Index Gute Arbeit: Repräsentativbefragung 2014, 2015, 2016

© Kooperationsstelle Universität Göttingen - Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

# Lehrkräfte urteilen viel ungünstiger über ihre langfristige Arbeitsfähigkeit als vergleichbare Beschäftigte

"Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?" Lehrkräfte an Schulen (n = 2.107), Hochschulabsolventen der Branche Erziehung und Unterricht (n = 1.375) und Wiss. Mitarbeiter/-innen an Universitäten (n = 736)



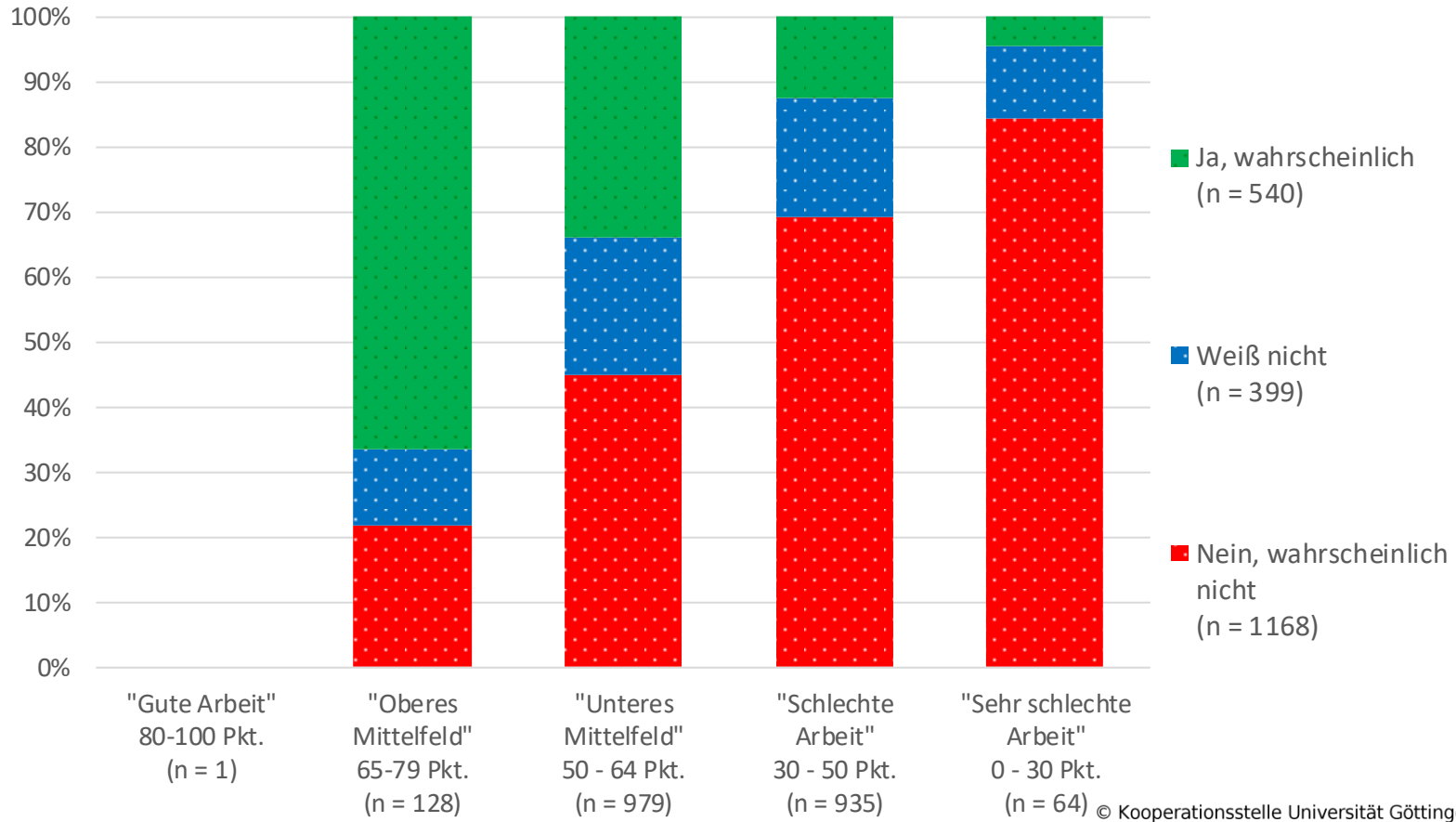
\* Mitarbeiterbefragungen an verschiedenen deutschen Hochschulen 2012 - 2014

\*\* DGB -Index Gute Arbeit: Repräsentativbefragung 2014, 2015, 2016

© Kooperationsstelle Universität Göttingen - Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

# Die langfristige Arbeitsfähigkeit wird bei schlechteren Arbeitsbedingungen um so skeptischer beurteilt

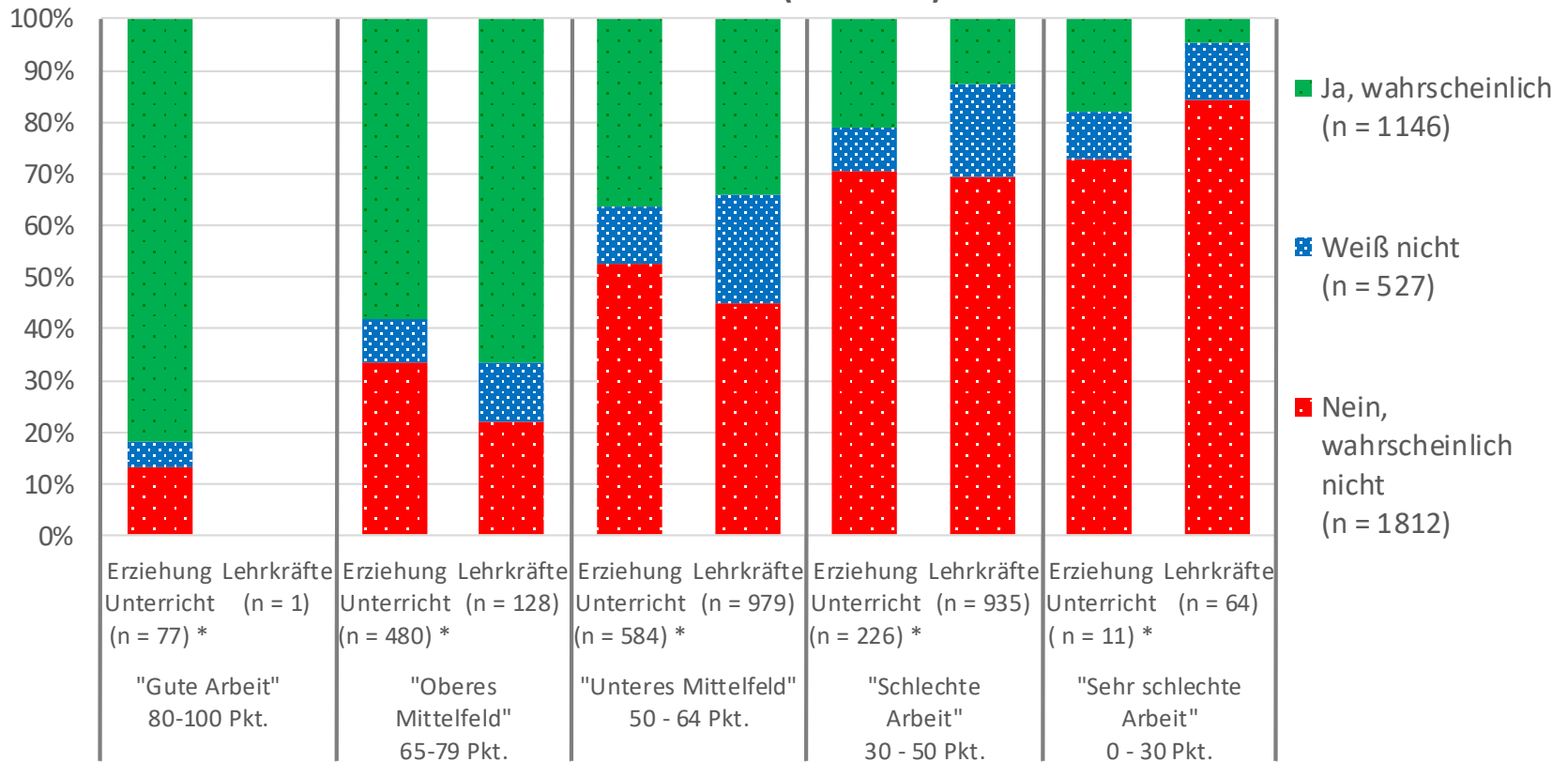
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können? (n = 2.107)



© Kooperationsstelle Universität Göttingen - Arbeitsbelastungsstudie 2016 -

# Nur bei schlechten Arbeitsbedingungen urteilen die Lehrkräfte pessimistischer über ihre Arbeitsfähigkeit

**Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?**  
**Lehrkräfte (n = 2.107) und Hochschulabsolventen der Branche Erziehung und Unterricht (n = 1.378)**



\* DGB - Index Gute Arbeit: Repräsentativbefragung 2014, 2015, 2016

1. Lehrkräfte bewerten ihre Arbeitsbedingungen ausgesprochen kritisch – gleichzeitig haben sie eine hohe Arbeitszufriedenheit, was an der (auch im Vergleich) hohen intrinsischen Motivation liegen dürfte
2. Je schlechter die Arbeitsbedingungen, desto ungünstiger werden beurteilt:
  - Die Arbeitszufriedenheit
  - Die Work-Life-Balance
  - Die Arbeitgeber-Bindung
  - Die Einschätzung der langfristigen Arbeitsfähigkeit (Gesundheit)
3. Von vergleichbaren Berufsgruppen unterscheiden sich Lehrkräfte erheblich:  
Sie kritisieren ihre Arbeitsbedingungen schärfer und melden deutlichere Probleme mit der Work-Life Balance – sie sind andererseits viel zufriedener.  
Außerdem finden sich geringere Unterschiede bei Arbeitgeber-Bindung und der langfristigen Arbeitsfähigkeit.



Lehrkräfte an Schulen in Niedersachsen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen deutlich schlechter als vergleichbare Berufsgruppen.

Mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann die Situation der Lehrkräfte in Niedersachsen nachhaltig verbessert werden.