



Lehrer_innengesundheit: Nicht zu schaffen?



Keine Freizeit, Scheidung

Online-Umfrage der GEW zum Thema Arbeitsbelastung und Arbeitszeit von Lehrer_innen in Hamburg bestätigt hohe Belastung von Lehrkräften

Eine wesentliche Ursache der zunehmenden Arbeitsbelastung der Lehrkräfte ist das unsägliche Arbeitszeitmodell, das vor über 10 Jahren dazu erfunden wurde, möglichst viele Aufgaben ohne Entlastung in der Arbeitszeit der Lehrer_innen verstecken zu können. Die Folge: immer mehr zusätzliche Tätigkeiten ohne Entlastung, zunehmende Bürokratie und immer weniger Zeit für den Kern der Arbeit – das Unterrichten.

Zusätzliche Aufgaben nur bei zusätzlichen Mitteln

Wir kämpfen seit langem gegen diese Regelungen. Im Februar 2015 ist Bürgerschaftswahl. Wir müssen jetzt dafür sorgen, dass Bildung in der nächsten Legislatur besser finanziert wird, dass die Stadt zusätzliche, neue und sinnvolle Aufgaben von Schule (Ganztag, Inklusion) auch mit zusätzlichen Mitteln finanziert. Dafür brauchen wir eine gerechte und angemessene Regelung der Lehrerarbeitszeit.

Um verlässliche Daten zum Thema Arbeitsbelastung und Arbeitszeit von Lehrer_innen in Hamburg zu bekommen, haben wir von Februar bis April 2014 eine Online-Umfrage mit insgesamt zwölf Fragen durchgeführt. Mit dieser schnell und einfach zu beantwortenden Online-Umfrage

wollen wir

- Daten erheben, wie viel Lehrkräfte in Hamburg tatsächlich arbeiten,
- zum Gespräch über Arbeitszeit und Arbeitsbelastung in den Kollegien und Betriebsgruppen anregen,
- erfahren, was ihr bereit seid, gegen die Missstände zu unternehmen.

Insgesamt haben sich 661 Kolleg_innen und damit in gutes Zehntel unserer schulischen Mitglieder an der Umfrage beteiligt. Aus den Stadtteilschulen kamen dabei 229 Rückmeldungen, aus den Grundschulen 160 und aus den Gymnasien 126. Aus den beruflichen Schulen nahmen 100 Kolleg_innen teil, aus den ReBBZen bzw. Sonderschulen 42. Vier Teilnehmende machten keine Angaben. Mit Abschluss der Umfrage haben wir die Daten ausgewertet und stellen euch im Folgenden die Ergebnisse vor.

Beschäftigungsumfang und Gründe für Teilzeit

Auf die Frage nach ihrem Stenumfang gaben 58 Prozent der Kolleg_innen an, auf einer vollen Stelle zu arbeiten, ein gutes Drittel (35 Prozent) arbeitet zwischen 60 Prozent und einer vollen Stelle, 6 Prozent der Teilnehmenden haben ungefähr eine halbe Stelle, weniger als ein Prozent der Teilnehmenden hat ein Beschäftigungsvolumen

von deutlich unter einer halben Stelle. Was sind die Gründe dafür, dass fast die Hälfte der Teilnehmenden in Teilzeit arbeitet? Bei der Angabe der Gründe waren Mehrfachnennungen an Hand vorgegebener Antworten möglich, dazu konnten „andere Gründe“ angegeben werden. Von den insgesamt 337 Teilnehmenden (das sind die 44 Prozent Teilnehmer, die nicht Vollzeit arbeiten) gaben gut zwei Drittel an, dass die Belastung in Vollzeit zu groß sei, ein Drittel nannten Zeit für ihre Kinder als Grund. Als weitere Gründe wurden Pflegeaufgaben, gesundheitliche Gründe, die Kombination mit anderen Tätigkeiten sowie der Wunsch nach Ausgleich – für Familie und Freizeit – genannt. Auch Zwangsteilzeit wurde angeführt. Somit zeigt die Umfrage, dass eine volle Stelle für einen großen Anteil der Befragten so belastend wäre, dass eher in Teilzeit gearbeitet wird, als sich dieser Belastung auszusetzen.

Häufig wird deutlich mehr gearbeitet als vergütet wird

Arbeitszeit und Arbeitszeitfresser

Die Frage, ob mit der Arbeitszeit angesichts des Arbeitsvolumens auszukommen ist, offenbart ein erschreckendes Bild: Nur acht Prozent gaben an, mit ihrer Arbeitszeit auszukommen, gut die Hälfte der Teilnehmenden (53 Prozent) arbeiten 10 bis 20 Prozent mehr, ein knappes Drittel (27 Prozent) ungefähr 30 Prozent mehr. Zwölf Prozent gaben an, mehr als 40 und teilweise sogar mehr als 50 Prozent über ihrer Arbeitszeit zu arbeiten.



Lehrer_innengesundheit: Nicht zu schaffen?

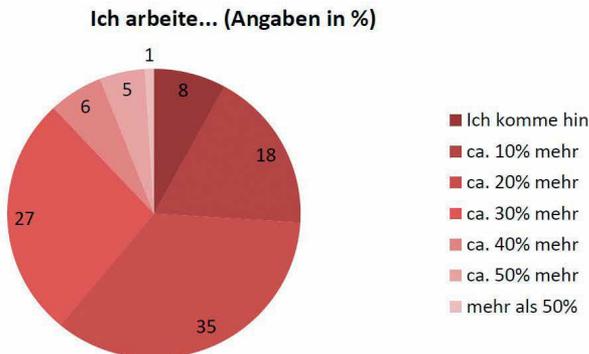


Abbildung 1: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen: Kommst Du mit Deiner Arbeitszeit aus?

D.h., dass unabhängig von der realen Arbeitszeit häufig mehr, teilweise sogar deutlich mehr gearbeitet wird bzw. werden muss, als vorgesehen und vergütet wird.

Was sind die größten Arbeitszeitfresser? Auch hier waren Mehrfachnennungen an Hand vorgegebener Antworten sowie die Nennung „anderer Arbeitszeitfresser“ möglich. Von den

661 Teilnehmer_innen gaben 446 an, dass Verwaltungsarbeit Arbeitszeit frisst, 341 nannten Konferenzen, 276 Korrekturen und Prüfungen, 265 die Schulentwicklung, 196 Absprachen mit Kolleg_innen, 192 die Unterrichtsvorbereitung und 131 Elternarbeit. Als weitere ‚Fresser‘ wurden Fortbildungen sowie insbesondere das Einarbeiten in neue Formen wie Inklusion und Ganztage genannt.

Arbeitsbelastung und Belastungsauswirkungen

Die Antworten auf die Frage, wie belastend die Arbeit empfunden wird, sind ebenfalls bedrückend. Gerade ein Prozent fühlt sich nicht belastet, ein weiteres Prozent wenig belastet, 41 Prozent empfinden ihre Arbeit als ausgewogen – mal stärker, mal

Foto: Stefan Gierlich



Wer sich nicht wehrt, arbeitet verkehrt



Lehrer_innengesundheit: Nicht zu schaffen?



Ich empfinde meine Arbeit als... (Angaben in %)

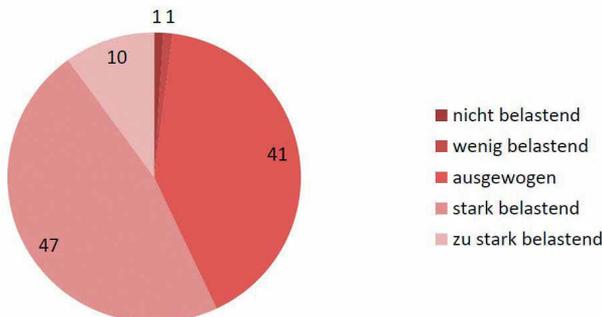


Abbildung 2: Arbeitsbelastung

weniger stark belastend. Fast die Hälfte der Teilnehmenden (47 Prozent) empfinden eine starke Belastung, 10 Prozent empfinden sich als zu stark belastet. Wie wirkt sich diese Überlast aus? Die ca. 400 Teilnehmenden, die sich belastet fühlen, konnten an Hand vorgegebener Antworten die Auswirkungen sowie andere Folgen benennen. 388 Personen gaben an, nicht abschalten zu können und unter Schlafstörungen zu leiden, 327 benannten ein Gefühl des Ungenügens, ebenso viele Gefühle des Gereiztseins und der Dünnhäutigkeit, 262 nannten Antriebslosigkeit und Dauermüdigkeit, 131 gar psychosomatische Krankheitsbilder. Andere Antworten benannten eine „große Unzufriedenheit, da meine Unterrichtsvorbereitung zu kurz kommt“, Zeitnot, aber auch körperliche Beschwerden bis hin zur Aussage „keine Freizeit, Scheidung“. Die Antworten zeigen somit, dass die Belastung immens und die individuellen Auswirkungen besorgniserregend sind.

Vorschläge zur Entlastung – „Als erstes würde ich...“

Die Vorschläge zur Entlastung, die genannt wurden, bestä-

tigen die Forderungen, die wir als GEW erheben. So nannten 456 Teilnehmende die Bezahlung von Koordinations- und Teamzeiten, 436 eine Reduzierung der Unterrichtsstunden für die Lehrkräfte, 385 kleinere Klassen und Lerngruppen sowie 363 eine regelhafte Doppelbesetzung. In den freien Antworten wurde immer wieder betont, dass „gefühlte tägliche neue Konzepte“ nicht eingeführt werden sollten. Insgesamt wurde „mehr Personal, Räume, Erholung, Beratung“ und „weniger Unterrichtsstunden, Verwaltungsaufgaben, Konferenzen“ genannt, auch ein Streik zur Durchsetzung der Forderungen wurde wiederholt genannt.

Aktivitäten der Kolleg_innen und der Kollegien zur Entlastung

Die alltägliche Arbeitsbelastung ist durchaus Thema in den Kollegien. So gaben lediglich fünf Prozent der Teilnehmenden an, nie oder selten darüber zu reden, ein Fünftel ab und zu, fast die Hälfte (46 Prozent) oft und ein knappes Drittel (29 Prozent) dauernd. Aus diesem durchaus regen Austausch resultierten verschiedene Aktivitäten, die ebenfalls abgefragt wurden, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. So gaben 327 Teilnehmende an, informelle Verabredungen im Kollegium getroffen zu haben, 325 haben eine Personalratsinitiative gestartet, 317 haben Anträge auf Lehrerkonferenzen gestellt, 227 mit der Schulleitung zusammengearbeitet. 155 leisteten GEW-Betriebsgruppenarbeit, 60 nahmen an Aktionen teil. 75 Teilnehmende gaben an, nichts gemacht zu haben. Darüber hinaus wurde die Gründung von Arbeitsgruppen zur psychosozialen Gesundheit wie auch die Durchführung von Gefährdungsanalysen genannt. Eine Person gab an, dass sie nein gesagt habe zu neuen Aufgaben.

Engagement zur Verbesserung der Arbeitssituation	
Aktion	Befragte
Demonstration oder andere größere Aktionen	381
Unterschriften	299
Aktionen an der eigenen Schule durchführen	282
„Dienst nach Vorschrift“ machen	217
Streiken	196



Lehrer_innengesundheit:

Nicht zu schaffen?



Wünsche an die GEW – „Ich würde mit der GEW...“

Das die Kolleg_innen durchaus bereit sind, Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitssituation durchzuführen, zeigen die Antworten auf die Frage danach, was diese bereit sind zu tun. Da sagten 381 Teilnehmende, dass sie an Demonstrationen oder anderen größeren Aktionen teilnehmen würden, 299 würden Unterschriften sammeln, ebenso viele ihre Kolleg_innen aufklären. 282 würden Aktionen an ihrer Schule durchführen, 217 „Dienst nach Vorschrift“ machen und 196, das ist ein gutes Drittel der Teilnehmenden, streiken. Nur 23 gaben an, nichts mit der GEW unternehmen zu wollen.

Die insgesamt 17 „sonstigen“ Antworten zeichnen ein Bild, das von der Aussage „Das schaff ich nicht auch noch“ bis hin zu „als Mädchen für alles im Hintergrund helfen“ breit gefächert ist. Eine Person brachte ihre Bereitschaft zum Engagement auf den Punkt: „Wenn’s Sinn macht, mach ich alles mit“. Bei der Frage nach Wünschen an die GEW zeigt sich ein weites Feld von Wünschen und Anforderungen sowie Lob und Kritik: Einerseits werden wir aufgefordert, mehr Aktivitäten zu unternehmen („Organisation von Demos und Streiks – Aktionen, die Druck machen“), andererseits weniger Aktionen zu betreiben („keine „fantasievollen Aktio-

nen“ – die machen Arbeit in der Vorbereitung, aber sie machen keinen Druck“). Dabei überwiegen Antworten, die uns auffordern, „weiter [zu] kämpfen, ihr macht das schon ganz toll“, die uns „weiterhin viel Initiative, Unterstützung, Vernetzung und Kommunikation sowie offene Ohren!“ wünschen oder die uns aufrufen „noch mehr Ideen [zu] entwickeln und mehr Energie auf[zu]bringen, um eine entschlossene gut vernetzte Solidaritätsgemeinschaft innerhalb der LehrerInnenschaft zu bewirken.“ Wir werden die Ergebnisse ernst nehmen und in unsere Arbeit einfließen lassen.

FREDRIK DEHNERT
stellv. Vorsitzender

Erschöpft? Selber schuld!

Der Aktionsrat Bildung warnt vor zunehmender psychischer Belastung der Lehrkräfte, zieht daraus jedoch die falschen Schlüsse

Im Feld der Politikberatung angesiedelt, jedoch mit starker Affinität zur Wirtschaft sind um die Jahrhundertwende Think Tanks entstanden, die in Form wissenschaftlich unterfütterter Expertisen versuchen, Einfluss auf (bildungs)politische Entwicklungen zu nehmen. Prominentestes Beispiel ist das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), das 1994 auf Initiative der Bertelsmann Stiftung und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gegründet wurde. Einer dieser Think Tanks ist der Aktionsrat Bildung, ein Expertengremium, das sich 2005 auf Initiative der

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) konstituiert hat. In Form von Jahresgutachten beurteilt der Aktionsrat die Situation im deutschen Bildungssystem und gibt konkrete Handlungsempfehlungen ab. So erschienen in den letzten Jahren Studien zu Ganztagsgrundschulen und zum Zentralabitur, aber auch zur Autonomie und zu Reformen in den einzelnen Bildungsbereichen von der frühkindlichen Erziehung über die Schulen und Hochschulen bis zur Weiterbildung. Aktueller Vorsitzender des Aktionsrats ist Prof. Dr. Dieter Lenzen, der

derzeitige Präsident der Universität Hamburg. Nun ist ein neues Gutachten erschienen, das unter dem Titel Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal die Situation der Lehrkräfte an den Schulen untersucht und Anforderungen benennt, denen sich die Schulen und die Lehrkräfte zu stellen haben, um Burnout bei den Beschäftigten vorzubeugen. Im Folgenden gehe ich auf den Anlass und die Ziele des Gutachtens ein, stelle ihre Ergebnisse und Empfehlungen dar und reflektiere diese anschließend vor dem Hintergrund unserer gewerkschaftlichen Erfahrungen.

Burnout führt zu Fehltagen, Frühverrentung und schlechtem Unterricht

Der Aktionsrat stellt die Ergebnisse verschiedener Studien zum Belastungserleben von Beschäftigten im Bildungswesen vor und kommt zu dem Ergebnis, dass diese Berufsgruppe als über-