



DGB-Index  
Gute Arbeit

Tatjana Fuchs, Falko Trischler

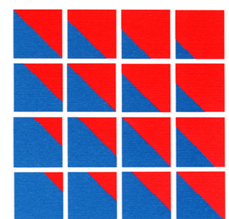
## Arbeitsqualität aus Sicht von Lehrerinnen und Lehrern

Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit

---

INIFES  
Internationales Institut für Empirische Sozialforschung  
Haldenweg 23  
86391 Stadtbergen

Telefon 0821-243694-0  
Telefax 0821-432531  
e-mail [info@inifes.de](mailto:info@inifes.de)  
[www.inifes.de](http://www.inifes.de)



inifes

## Auf einen Blick

Der wichtigste Aspekt für gute Arbeit ist aus Sicht der Lehrerinnen und Lehrer ein respektvoller Umgang bei der Arbeit. Daneben ist den Lehrerinnen und Lehrern vor allem ein angemessenes Einkommen und die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses von hoher Bedeutung. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen legen Lehrerinnen und Lehrer einen besonderen Wert auf die gesellschaftliche Nützlichkeit bzw. Sinnhaftigkeit der Arbeit.

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für die Berufsgruppe der Lehrer/-innen in den Jahren 2007/2008 einen Wert von 66 Punkten. Die Arbeitsbedingungen können demnach insgesamt als entwicklungsarm bezeichnet werden.

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.

Rund 22 Prozent der Arbeitsplätze werden von den Beschäftigten als umfassend positiv beschrieben, 58 Prozent der Arbeitsplätze lassen sich auf der Grundlage der Befragung als mittelmäßig gestaltet beschreiben. Ein Fünftel der Arbeitsplätze (19%) müssen als mangelhaft bezeichnet werden.

Beamte sind insbesondere in den Dimensionen Einkommen und Beschäftigungssicherheit deutlich höher einzustufen als Angestellte. Andererseits zeigen sich bei den Beamten spezifische Defizite, die insbesondere der Bereich der Belastungen, vor allem Arbeitsintensität, aber auch emotionale und körperliche Anforderungen betreffen.

26 Prozent der befragten Lehrerinnen und Lehrer sind mit ihrer Arbeitssituation vollständig zufrieden – 56 Prozent sind ebenfalls alles in allem zufrieden, sehen aber noch Verbesserungspotentiale.

Nur 16 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer geben an, dass bei ihnen während/unmittelbar nach der Arbeit keine gesundheitlichen Beschwerden auftreten.

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.

59 Prozent der Befragten Lehrerinnen und Lehrer geben in diesem Jahr an, dass das Verhältnis von Beruf und privaten Leben in hohem oder sehr hohem Maße ausgeglichen ist. 28 Prozent können das jedoch nur zu einem geringen Maße feststellen, für 14 Prozent beeinträchtigt der Beruf das Privatleben in solch hohem Maß, dass das Verhältnis nicht ausgeglichen ist.

## Inhalt

1. Hintergrund der Untersuchung	4
2. Was ist Gute Arbeit – Das Konzept des DGB-Index	5
3. Zur Datengrundlage	9
4. Anforderungen an Gute Arbeit	11
5. Der DGB-Index Gute Arbeit	13
6. Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern im Detail	18
6.1 Belastungen	18
6.2 Ressourcen	22
6.3 Einkommen und Sicherheit	35
7. Die Arbeitssituation von Lehrerinnen und Lehrern: Beanspruchungsfolgen	39
7.1 Arbeitszufriedenheit, Frustration und Freude bei der Arbeit	39
7.2 Gesundheitliche Beschwerden	45
7.3 Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit	47
7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	48
8. Fazit	51
Literatur	53
Anhang	54

## 1. Hintergrund der Untersuchung

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. Drittens werden Betriebs- und Personalräte darin unterstützt, gemeinsam mit den Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen zu analysieren, um sich darauf aufbauend – wo es nötig ist – für Verbesserungen einzusetzen. Dies wird durch die betriebliche Anwendung des Befragungsinstruments ermöglicht. Das übergeordnete Ziel der DGB-Berichterstattung Gute Arbeit ist also nicht nur die Arbeitsrealität zu beschreiben, sondern darauf hinzuwirken, diese im Sinne der arbeitenden Menschen zu verbessern.

Gegenstand der Befragungen ist ein fester Satz jährlich wiederholter Fragen zu Beanspruchungen, Ressourcen bzw. Belastungen, die in den DGB-Index eingehen<sup>1</sup> 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).

Im Sommer 2008 beauftragte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) die hier vorliegende Sonderauswertung des DGB-Index vorzunehmen. Dabei werden die Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern in den Mittelpunkt gestellt.<sup>2</sup> Für die folgenden Auswertungen werden (sofern nicht anders angegeben) die Befragungen zum DGB-Index aus den Jahren 2007 und 2008 herangezogen, die aus einem kumulierten Datensatz errechnet wurden.

Im Folgenden soll zunächst auf das Konzept des DGB-Index und die für die Indexbildung relevanten Variablen näher eingegangen werden. In Kapitel 3 wird die Datengrundlage für die Beschreibung der Lehrerinnen und Lehrer erläutert. Daran anschließend werden in Kapitel zunächst die Anforderungen der Lehrkräfte an Gute Arbeit aufgezeigt und in Kapitel 5 die Ergebnisse des DGB-Index dargestellt. Einen Kernpunkt des Berichts bildet Kapitel 6, welches die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer im Detail darstellt. Dabei wird der Fokus auf die einzelnen Dimensionen des DGB-Index gelegt und die Ergebnisse für verschiedene Untergruppen im Vergleich beschrieben. Abschließend widmet sich Kapitel 7 den daraus resultierenden Schlussfolgerungen für die Arbeitssituation von Lehrerinnen und Lehrer. Dabei soll insbesondere auf gesundheitliche Beeinträchtigungen und die zukünftige Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften eingegangen werden.

---

<sup>1</sup> Dieser Teil eignet sich auch hervorragend als Kern von betrieblichen Beschäftigtenbefragungen um die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit nationalen, regionalen oder Branchenergebnissen vergleichen zu können.

<sup>2</sup> In einem zweiten, parallel erscheinenden Bericht werden darüber hinaus die Arbeitsbedingungen der Erzieherinnen und Erzieher erörtert.

## 2. Was ist Gute Arbeit – Das Konzept des DGB-Index

Der DGB-Index Gute Arbeit und die dazugehörige Berichterstattung wurden in Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand zu arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen sowie den Konzepten humaner bzw. menschengerechter Arbeit entwickelt. Eine zentrale Rolle spielte dabei die INQA-Studie „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“ (vgl. Fuchs 2006a), die die methodische und empirische Ausgangsbasis der DGB-Berichterstattung bildet. Durch statistische Verfahren zur Faktoren-Reduktion wurde der sehr umfangreiche INQA-Fragebogen verdichtet, in einer Pilotphase im Jahr 2006 in zehn Betrieben getestet und für eine regelmäßige Befragung fruchtbar gemacht (Fuchs 2007). Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht einerseits einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive von Beschäftigten und andererseits leistet er einen differenzierten Einblick in die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen. Insgesamt 15 Dimensionen der Arbeitsqualität werden im DGB-Index vereint. Diese Dimensionen charakterisieren aus Sicht von Beschäftigten „Gute Arbeit“ (vgl. Kap. 3) und tragen darüber hinaus den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen von humaner, d. h. menschengerechter Arbeitsgestaltung Rechnung.

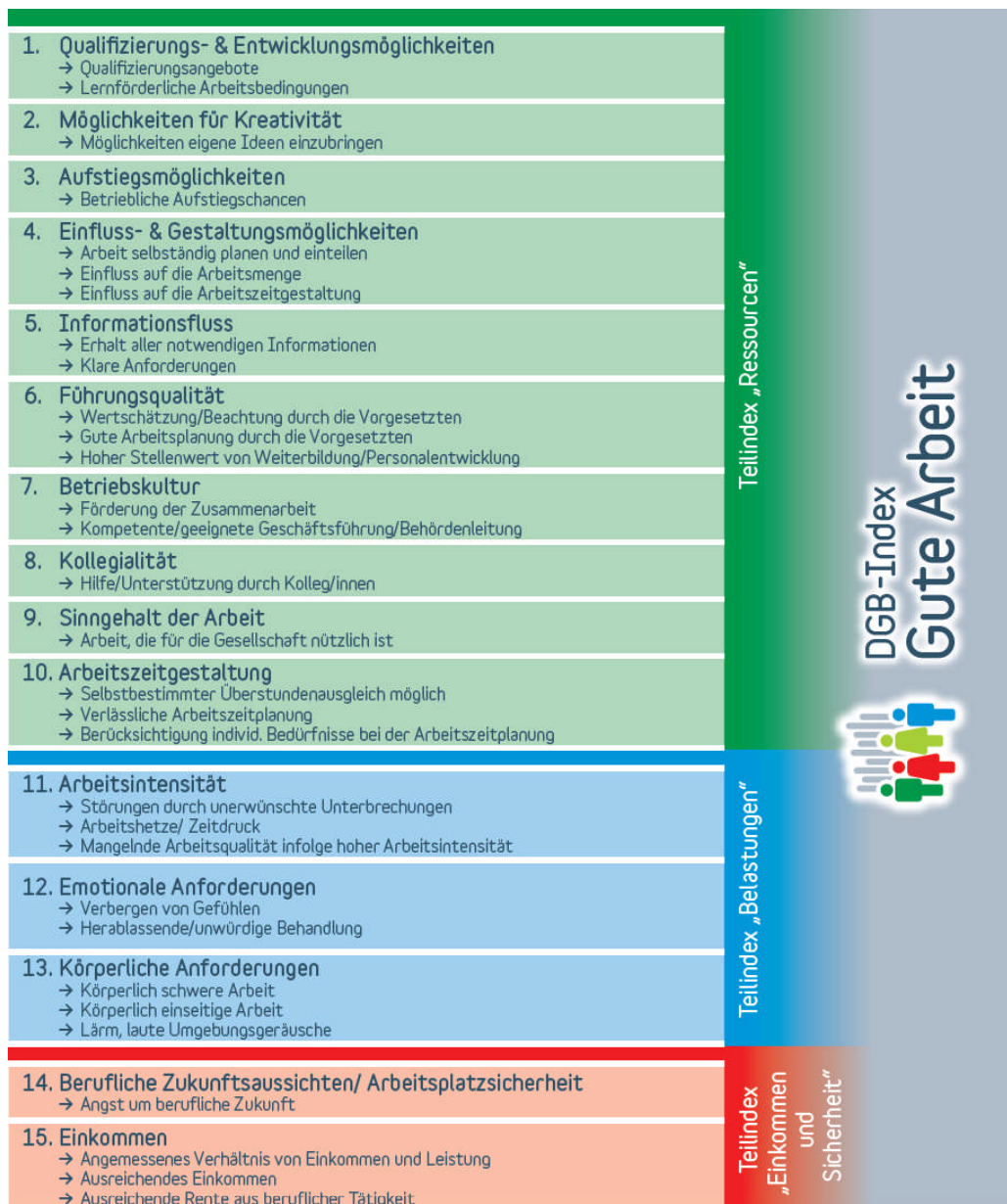
Neben dem Forschungsstand zur Arbeitszufriedenheit wurden u. a. die Ansätze von Ulich (1981), Hacker und Richter (1980) zur menschengerechten bzw. persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung berücksichtigt. Diese Ansätze beschreiben Kriterien, an der sich die Gestaltung von Arbeit orientieren sollte, wenn das Wohlbefinden der Beschäftigten im Vordergrund steht. Diese Bewertungskriterien führen – in Anlehnung an Ulich (2001) – zu folgender Definition humaner Arbeitstätigkeiten:

„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen“.

Die 15 Dimensionen des DGB-Index wurden in Auseinandersetzung mit diesem Forschungsstand konzipiert. Jede dieser Dimensionen basiert auf einer oder mehreren Fragen. Dies bietet u. a. die Möglichkeit, nicht nur einen schnellen aber damit notwendigerweise auch sehr vereinfachten Überblick über die wahrgenommene Arbeitsqualität zu erhalten, sondern – beispielsweise im Rahmen einer vertiefenden Auswertung oder im Rahmen von betrieblichen Untersuchungen – auf die Probleme und Potentiale in den einzelnen Bereichen detailliert eingehen zu können. In der folgenden Übersicht sind die verschiedenen Facetten der Arbeitsqualität dargestellt, die in die Konstruktion des DGB-Index eingeflossen sind.



Abbildung 1: Schematische Darstellung der Dimensionen des DGB-Index Gute Arbeit



Quelle: DGB 2008, S. 7

Aus den 31 Einzelfragen bzw. 15 Dimensionsindices werden drei Teilindices gebildet, nämlich der Teilindex „Ressourcen“, in den die Beschreibung der Lern- und Entwicklungsförderlichkeit der Arbeit, der Führungs- und Betriebskultur, des sozialen Klimas, des Sinngehalts der Arbeit sowie der Arbeitszeitgestaltung einfließen. Daneben beschreibt der Teilindex „Belastungen“ die wahrgenommenen körperlichen und emotionalen Anforderungen in der Arbeit und die Arbeitsintensität. Der dritte Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ fasst die Angaben zur Einkommenssituation und zur Einschätzung der beruflichen Zukunft zusammen. Die Werte dieser drei Teilindices fließen gleichstark in den DGB-Index „Gute Arbeit“ ein. Das heißt, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven

Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

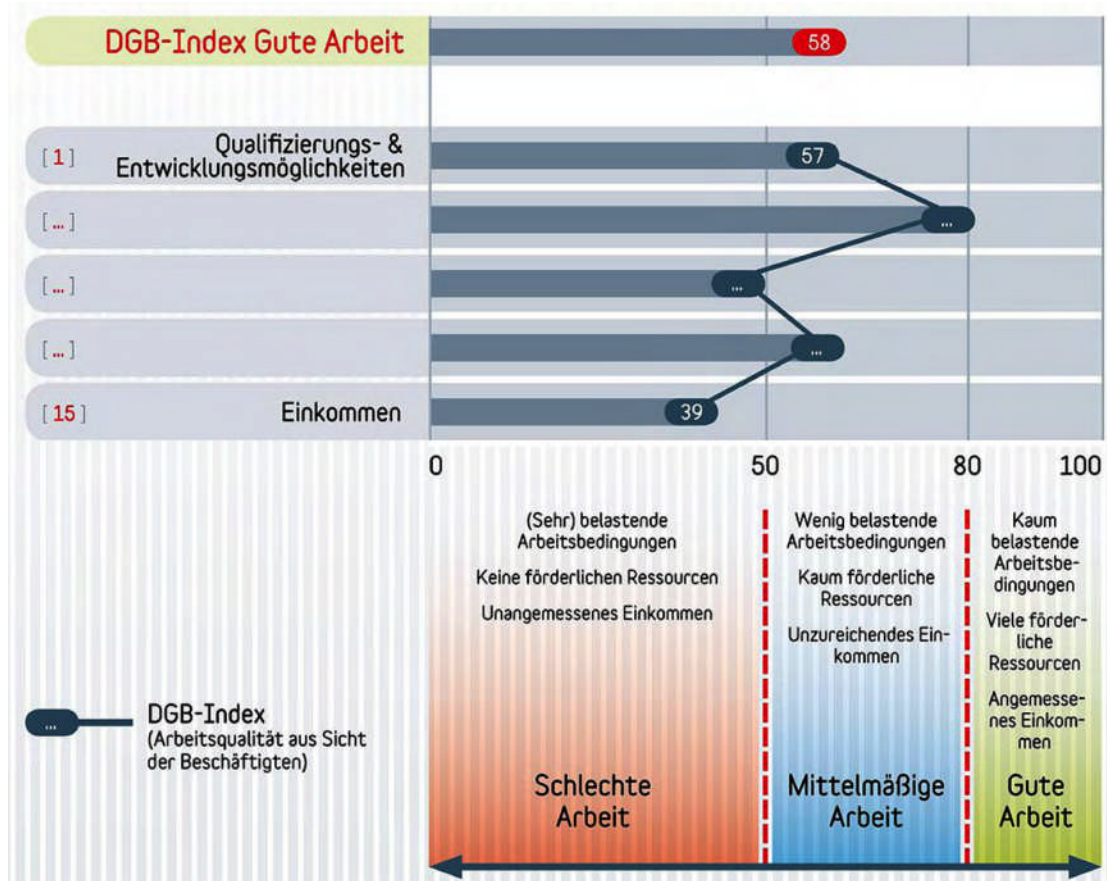
Die Festlegung der Grenzen („Gute Arbeit“, „Mittelmässige Arbeit“, „Schlechte Arbeit“) ist inhaltlich begründet: Arbeit, die überwiegend als subjektiv belastend erlebt wird, entbehrt eine wesentliche Grundlage der menschengerechten Arbeitsgestaltung: nämlich die Beeinträchtigungsfreiheit (Ulich 2001; Hacker, Richter 1980); Arbeit, die zwar beeinträchtigungsfrei ist, jedoch zentraler Lern-, Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, sowie Unterstützungs- und Anerkennungsstrukturen entbehrt – also keine oder nur wenige Ressourcen bietet – kann noch nicht als gut (im Sinne von persönlichkeitsförderlich) genannt werden, sondern bleibt darunter („mittelmäßig“). Sowohl die arbeitswissenschaftlichen Bewertungsmaßstäbe, als auch das Anforderungsspektrum der Befragten, zeichnen ein voraussetzungsvolles Bild von „Guter Arbeit“, das gleichermaßen beeinträchtigungsfrei und entwicklungsförderlich ist, und materielle Sicherheit und Anerkennung vermittelt. Diese Arbeitsqualität kommt durch Indexwerte von mindestens 80 zum Ausdruck. Diese Abgrenzung zeigt auch klare Zusammenhänge zu Variablen wie Arbeitszufriedenheit, Unternehmensverbundenheit oder zur Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.

Den positiven Pol des DGB-Index stellt „Gute Arbeit“ dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), kaum negative Belastungen und ein angemessenes Einkommen sowie relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist. Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in vielen Dimensionen als überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm, erreicht der Index einen Wert zwischen 80 und 100.

Der negative Pol („Unzumutbare Arbeit“), entspricht einer Arbeitsqualität, die durch keine Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Belastungen und ein kaum ausreichendes Einkommen charakterisiert ist. Ein Indexwert im Bereich von 0 bis 50 („schlechte Arbeit“) weist auf hochgradig belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen hin. Arbeitsbedingungen dieser Qualität belasten die Gesundheit der Beschäftigten und verstoßen gegen das europäische Grundrecht auf bestmögliche Arbeitsbedingungen. Auch Indexwerte zwischen 50 und 80 Punkten („mittelmäßige Arbeit“) verweisen auf einen hohen Gestaltungsbedarf: In diesem Bereich werden die Arbeitsbedingungen zwar selten als belastend aber als sehr entwicklungsarm beschrieben. D. h. zum Beispiel, dass die Beschäftigten allenfalls in geringem Maß auf Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, einen unterstützenden Führungsstil oder eine kollegiale Betriebskultur zählen können. Dazu kommen etliche körperliche, psychische und emotionale Anforderungen (wie einseitige körperliche Arbeit, Zeit- und Leistungsdruck, unwürdige Behandlung), die sich vor allem mittelfristig problematisch auf das Wohlbefinden der Befragten auswirken können, auch wenn sie im Moment noch nicht als subjektiv belastend beschrieben werden.

Wichtig für das Verständnis ist, dass Indexwerte keine Prozentangaben darstellen. Indexwerte liefern einen schnellen Überblick, ob einzelne Dimensionen (z. B. Arbeitszeit) besser abschneiden als andere (z. B. Einfluss auf die Arbeit) oder sich die wahrgenommene Arbeitsqualität der einen Gruppe deutlich von der einer anderen Gruppe unterscheidet etc. Der Index ersetzt aber nicht den genauen Blick auf die einzelnen Ergebnisse, sondern ermöglicht einen schnellen Überblick – vor allem im Rahmen von Vergleichen oder um über langfristige Entwicklungen zu berichten.

Abbildung 2: Das Konstruktionsprinzip des DGB-Index Gute Arbeit“



Quelle: DGB 2007, S. 10.

### 3. Zur Datengrundlage

Der DGB-Index ist eine bundesweite repräsentative Arbeitnehmerbefragung. Aufgrund der Konstruktion der Stichprobe und einem Gewichtungsverfahren (vgl. Bielenski, Fischer 2007) ist gewährleistet, dass die Ergebnisse für die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten<sup>3</sup> in Deutschland repräsentativ sind. Die Stichprobe umfasste in der Erhebung 2007 6.972 Personen und im Jahr 2008 6.835 Personen. Durch die vergleichsweise große Zahl befragter Personen ergibt sich die Möglichkeit, für vielfältige Teilgruppen der Arbeitnehmer (z. B. nach Berufsgruppen, Branchen, Bundesländern) gesonderte Auswertungen vorzunehmen. Die für den vorliegenden Bericht vereinbarte Sonderauswertung umfasst die Berufsgruppe der Lehrer/innen. Die Abgrenzung folgt dabei der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamts.

Tabelle 1: Die Zusammensetzung der Stichprobe für den Bereich der Lehrer/innen (befragte Arbeitnehmer)

	2007	2008	insgesamt
870 Lehrer/innen o. n. A.	61	58	119
871 Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe	2	13	15
872 Gymnasiallehrer/innen	21	22	43
873 Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschullehrer/innen	47	36	83
874 Lehrer/innen an berufsbildenden Schulen	26	14	40
875 Lehrer/innen für musische Fächer a. n. g.	1	1	2
876 Sportlehrer/innen	6	3	9
8760 Sportlehrer allgemein	4	1	5
8761-8769 andere Sportlehrer (Tanzlehrer usw.)	2	2	4
878 Fahr- und Verkehrslehrer/innen	5	1	6
879 sonstige Lehrer/innen	6	23	29
<b>87 Lehrer/innen</b>	<b>175</b>	<b>171</b>	<b>346</b>
<b>Lehrer/innen an allgemein- und berufsbildenden Schulen</b>	<b>160</b>	<b>132</b>	<b>292</b>
<b>Befragte insgesamt</b>	<b>6.972</b>	<b>6.835</b>	<b>13.807</b>

Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

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.<sup>4</sup> Insgesamt wurden dabei in den Jahren 2007 und 2008 zusammen 292 Lehrerinnen und Lehrer befragt (2007:160 und 2008:132).

Zusätzlich zur Auswertung der Berufsgruppe der Lehrer/innen insgesamt werden zu ausgewählten Aspekten weitere Untergliederungen der Untersuchungsgruppe vorgenommen. Da solchen Differenzierungen durch die geringere Fallzahlen Grenzen gesetzt sind, beschränkt sich die Darstellung auf einige wichtige Unterscheidungen, mit denen gesicherte Aussagen getroffen werden können. Die Gruppe der

<sup>3</sup> Selbständige und mithelfende Familienangehörige wurden nicht befragt.

<sup>4</sup> Alle in Tabelle 1

Tabelle 1 kursiv gedruckten Unterguppen wurden aus der Gesamtberufsgruppe der Lehrer/innen ausgeschlossen.

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

In der folgenden Tabelle ist eine Übersicht über einige ausgewählte Merkmale der untersuchten Berufsgruppe dargestellt. Auffällig ist dabei insbesondere die Alterstruktur der Lehrkräfte: Nur 16 Prozent aller Lehrerinnen und Lehrer sind jünger als 35 Jahre. Dagegen sind zwei von fünf Lehrerinnen und Lehrern 55 Jahre und älter. Im Vergleich dazu fallen bei der Gruppe der Dienstleistungsbeschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss rund ein Drittel der Befragten in die Gruppe der unter 35-Jährigen. Diese besondere Altersstruktur hat auch zur Folge, dass die beiden jüngeren Altersgruppen auf Grund der geringen Besetzungszahlen im Folgenden zusammengefasst werden.

Tabelle 2: Übersicht über die Stichprobe (Anzahl ungewichtet, Spaltenprozent gewichtet)

		Lehrer/innen		Dienstleistungsbeschäftigte mit Hochschulabschluss		Befragte insgesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Befragte insgesamt	Befragte insgesamt	292	100%	1978	100%	13.807	100%
West/Ost	West	228	76%	1618	80%	11.151	80%
	Ost	64	24%	360	20%	2.656	20%
Geschlecht	Männer	125	45%	1157	56%	7.451	54%
	Frauen	167	55%	821	44%	6.339	46%
Altersgruppen	unter 35 Jahre	49	16%	569	32%	3.856	31%
	35 bis 44 Jahre	50	16%	550	25%	3.939	27%
	45 bis 54 Jahre	86	28%	527	25%	4.064	28%
	55 Jahre und älter	102	39%	313	19%	1.786	14%
Höchster beruflicher Abschluss	keine Ausbildung	0	0%	0	0%	796	18%
	Lehre, Berufsfachschule	2	1%	0	0%	7.335	46%
	Meister, Techniker, Fachschule	24	7%	0	0%	2.727	17%
	(Fach-)Hochschulstudium	263	91%	1978	100%	2.381	16%
	andere Ausbildung	2	1%	0	0%	409	3%
Vollzeit/Teilzeit	Teilzeit (unter 35 Std.)	43	16%	236	13%	2.669	21%
	Vollzeit (35 Std. und mehr)	238	84%	1718	87%	10.815	79%
Beamte (2008)	Angestellte (2008)	46	35%	872	78%	6.422	95%
	Beamte (2008)	86	65%	205	22%	413	5%

Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

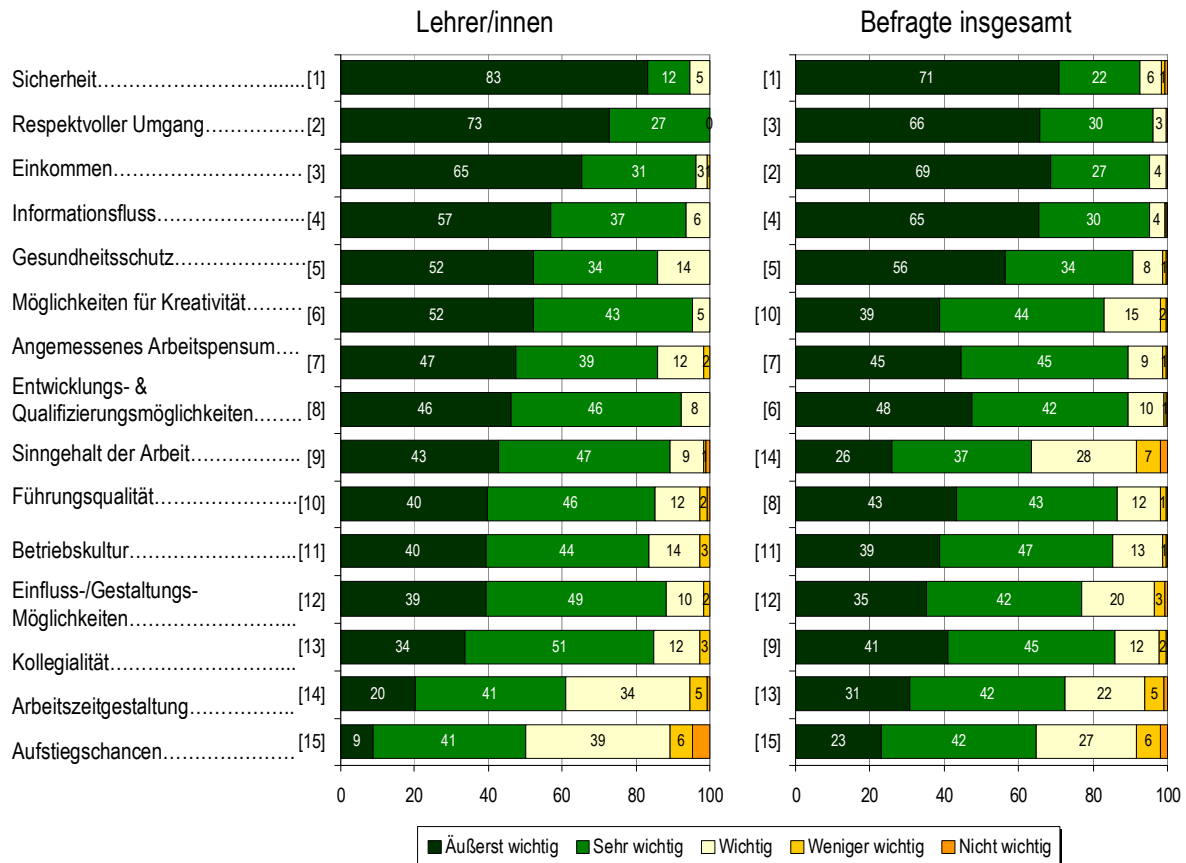
#### 4. Anforderungen an Gute Arbeit

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. Dazu wurde erhoben, wie wichtig den befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschiedene Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen sind. Dabei ist zunächst festzustellen, dass alle im DGB-Index behandelten Aspekte für die Befragten von hoher Relevanz sind. Unterschiede können demnach lediglich in der Rangfolge festgestellt werden.

Der wichtigste Aspekt für gute Arbeit ist aus Sicht der Lehrerinnen und Lehrer insbesondere ein respektvoller Umgang bei der Arbeit. Alle Befragten sehen diesen Aspekt als äußerst oder sehr wichtig an. Daneben ist den Lehrerinnen und Lehrern vor allem ein angemessenes Einkommen und Sicherheit des Arbeitsverhältnisses von hoher Bedeutung. Auch das Einbringen eigener Ideen und Kreativität bei der Arbeit wird von der überwiegenden Mehrheit als besonders wichtig erachtet. Daneben werden Aufstiegschancen und die Anpassung der Arbeitszeit an persönliche Bedürfnisse von vergleichsweise wenigen Befragten mit der höchsten Wichtigkeit bewertet.

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 Befragte: 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.

Abbildung 3: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht der Lehrer/innen und Befragten insgesamt (Angaben in Prozent, 2008)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

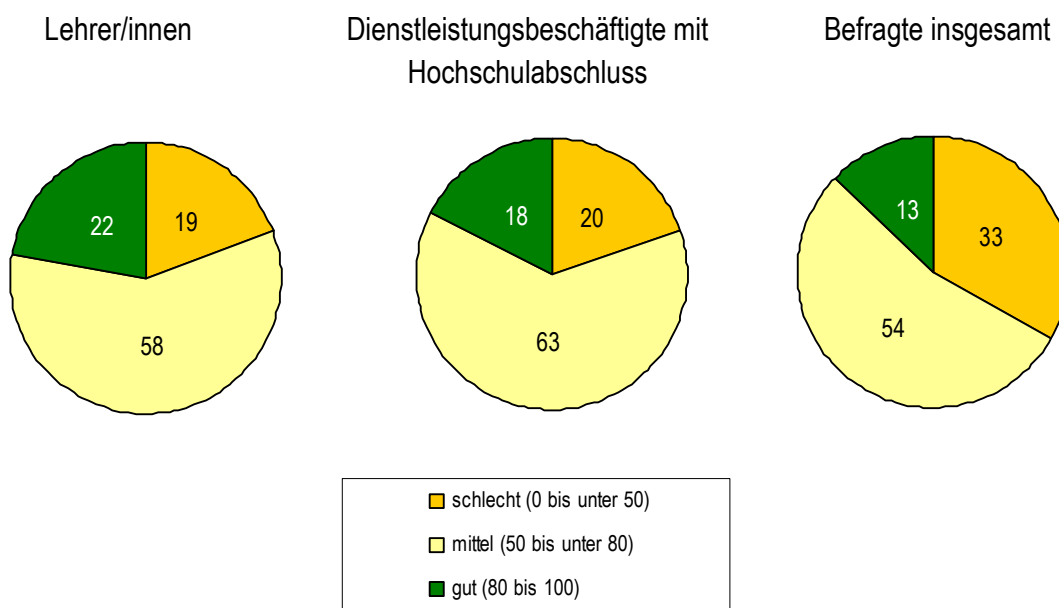
Aus Sicht von Lehrerinnen und Lehrern ist Arbeit nur dann als „gut“ zu bezeichnen, wenn berufliche Zukunftssicherheit gewährleistet wird und die Einkommen als ausreichend und leistungsgerecht empfunden werden (Einkommens- und Beschäftigungssicherheit). Gute Arbeit bedeutet jedoch auch, in einem wertschätzenden 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. Das heißt, gute Arbeit ist aus Sicht von Beschäftigten immer auch durch eine Vielzahl von Ressourcen gekennzeichnet, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit in der Arbeit fördern. Letzteres ist aus der arbeitswissenschaftlichen Forschung bekannt.

Darüber hinaus heben Lehrerinnen und Lehrer hervor, dass gute Arbeit durch einen umfassenden Gesundheitsschutz gekennzeichnet ist: Dazu gehört einerseits der ‚klassische‘ Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen und gleichermaßen der Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen Umgang; und schließlich der Schutz vor psychischer Überforderung durch ausreichend Zeit, um die Arbeitsaufgaben zu erledigen (Schutz vor Belastungen).

## 5. 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. Der DGB-Index Gute Arbeit gibt nicht nur Auskunft über die durchschnittliche Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten. Er ermöglicht auch, die Frage zu beantworten, wie hoch der Anteil von Arbeitsplätzen ist, die von den Beschäftigten als umfassend gut (DGB-Index 80-100 Punkte), mittelmäßig (DGB-Index 51-79 Punkte) oder schlecht (DGB-Index 0-50 Punkte) beschrieben werden. Konkret steht hinter dem Indexwert von 66 Punkten, dass 22% der Arbeitsplätze von den Beschäftigten als umfassend positiv beschrieben werden (vgl. Abbildung 4). 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.

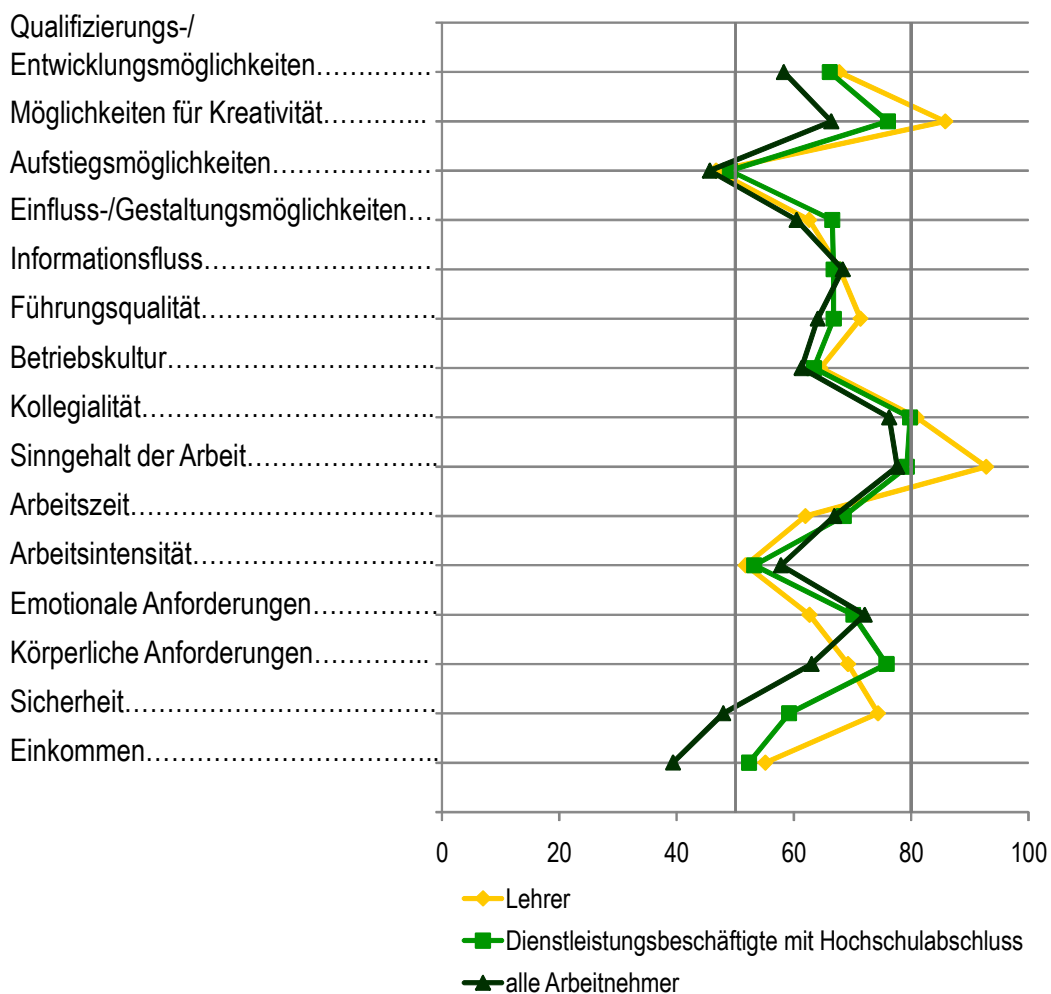
Abbildung 4: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten



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

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.

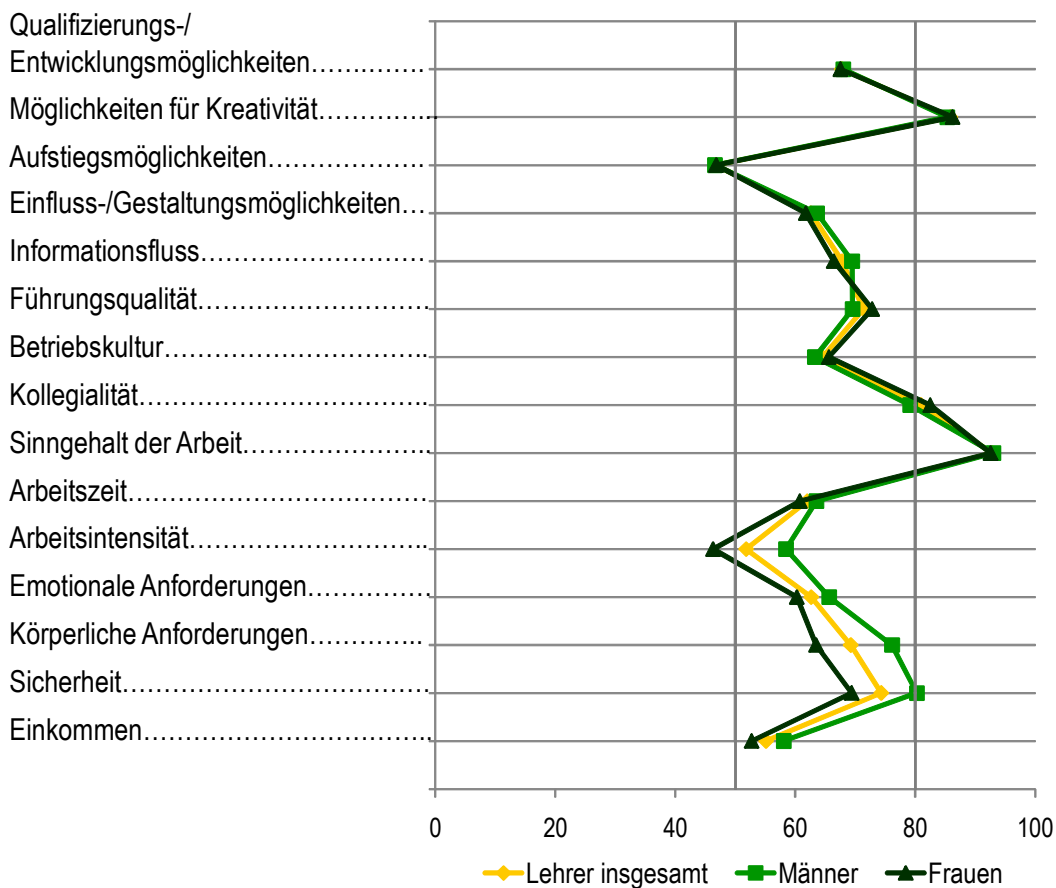
Abbildung 5: DGB-Index



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

Die weitere Differenzierung der Lehrerinnen und Lehrer nach Geschlecht zeigt, dass im Bereich der Ressourcen kaum Unterschiede in der Arbeitsqualität zu verzeichnen sind. In diesen Index-Dimensionen weicht die wahrgenommene Arbeitsqualität von Frauen und Männern nicht oder nur leicht voneinander ab. Anders dagegen bei den Belastungsdimensionen: Lehrerinnen haben bei der Arbeitsintensität, bei den emotionalen und auch den körperlichen Anforderungen deutlich schlechtere Bedingungen als ihre männlichen Kollegen. Schlechtere Indexwerte weisen die Frauen auch bei der Arbeitsplatzsicherheit und wenn auch mit geringerem Abstand bei der Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens auf (vgl. Abbildung 6).

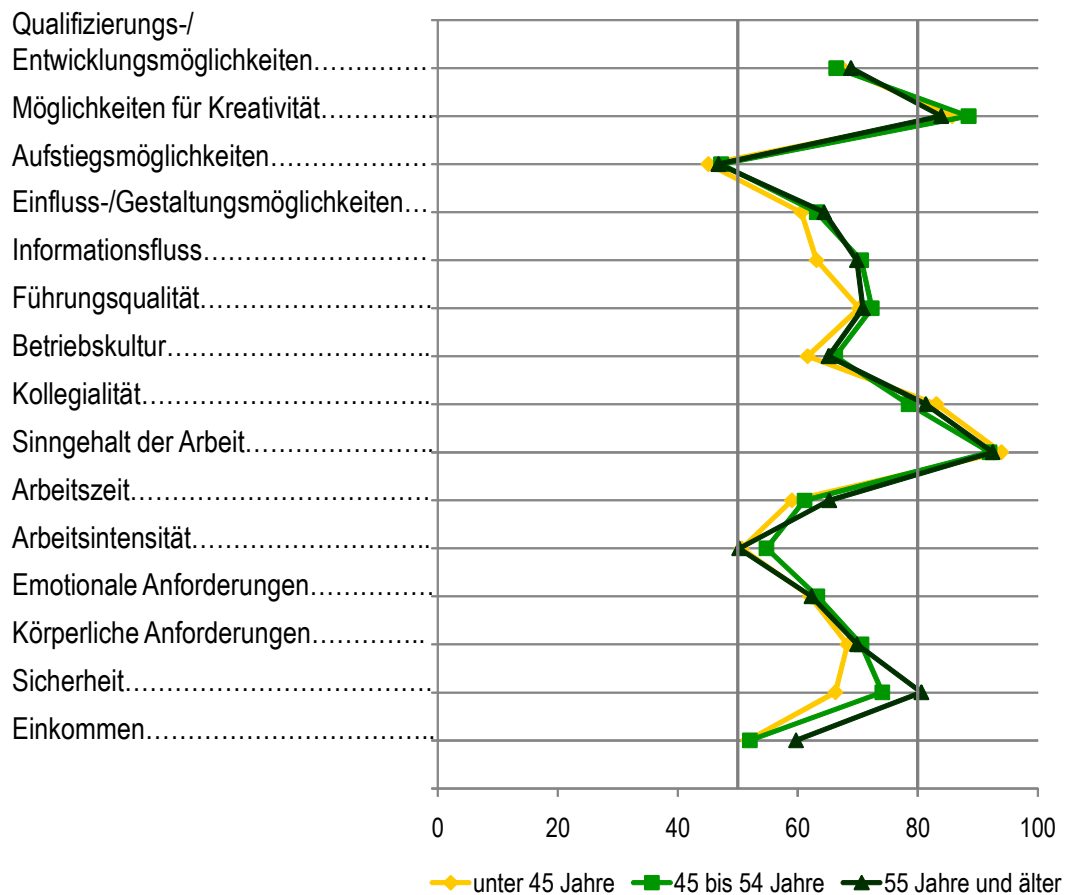
Abbildung 6: DGB-Index von Lehrerinnen und Lehrern nach Geschlecht



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

Die Differenzierung nach Altersgruppen zeigt darüber hinaus, dass sich die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte nicht in allen Altersgruppen gleich gestalten. Zwar ist im Allgemeinen ein ähnlicher Trend zu beobachten, doch sind im Vergleich der Altersgruppen auch spezifische Defizite festzustellen. Bei jüngeren Lehrerinnen und Lehrern sind demnach im Bereich der Ressourcen insbesondere ein mangelhafter Informationsfluss aber auch leicht schlechtere Werte bei der Betriebskultur festzustellen. Beschäftigte im Alter von 55 und mehr Jahren schneiden im Bereich Einkommens- und Beschäftigungssicherheit deutlich besser ab. Gerade beim Aspekt der Sicherheit machen Jüngere deutlich schlechtere Angaben, wohingegen die Beschäftigungssicherheit der Älteren durchaus als zufrieden stellend bezeichnet werden kann.

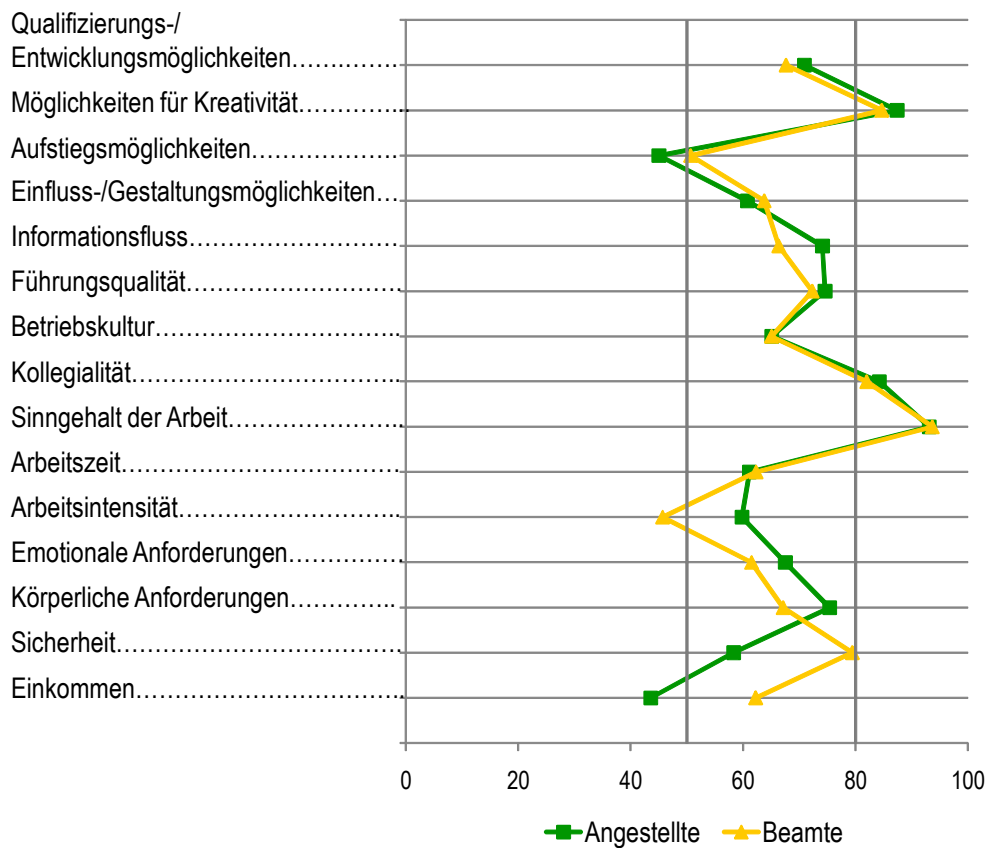
Abbildung 7: DGB-Index von Lehrerinnen und Lehrern nach Altersgruppen



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.

Abbildung 8: DGB-Index von Lehrern: Angestellte und Beamte



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

## 6. Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern im Detail

Zusätzlich zu dem mit den Index-Teildimensionen gegebenen Überblick über die Arbeitsqualität werden in den folgenden Abschnitten einige Besonderheiten der Berufsgruppe der Lehrer/-innen betrachtet. Die einzelnen in die Indexberechnung einfließenden Variablen geben näheren Einblick in besonders positiv wahrgenommene Arbeitsbedingungen einerseits und in potenzielle Problemschwerpunkte andererseits. Zudem lassen Differenzierungen nach Alter und Geschlecht weiterführende Erkenntnisse auf Unterschieden innerhalb der Berufsgruppe der Lehrer/innen erkennen.

### 6.1 Belastungen

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). Die Differenzierung nach Alter zeigt, dass vor allem jüngere Lehrerinnen und Lehrer weniger häufig gute Belastungsbedingungen haben. Andererseits ist der Anteil an Lehrerinnen und Lehrern mit hohen Belastungen in allen Altersgruppen gleich hoch.

Tabelle 3: Teilindex Belastungen

	Teilindex Belastungen		
	schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Lehrer/innen	33%	43%	24%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	22%	50%	29%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	24%	45%	31%
Frauen	40%	42%	19%
unter 45 Jahre	33%	48%	19%
45 bis 54 Jahre	33%	39%	29%
55 Jahre und älter	33%	42%	26%
Befragte insgesamt	26%	45%	29%

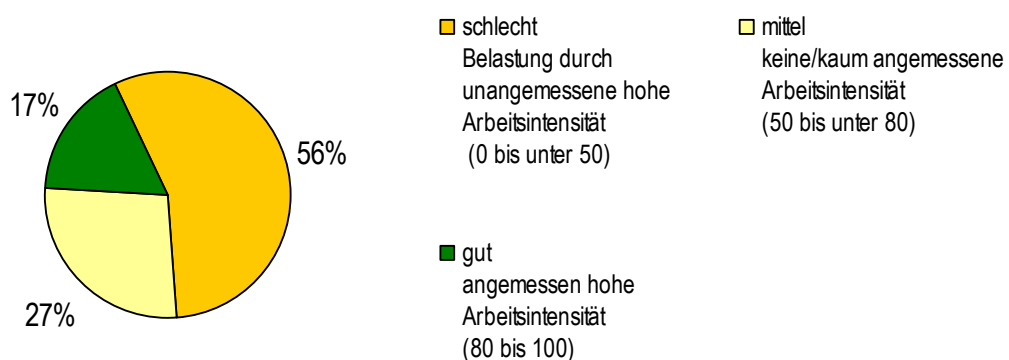
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### Arbeitsintensität

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. Im Allgemeinen gilt das Schaffen von

Zeitpuffern als eine der bedeutendsten Maßnahmen gegen eine unangemessene Arbeitsverdichtung, die die Gesundheit der Beschäftigten massiv belasten kann. Die Gestaltung von Zeitelastizität wirkt gesundheitsgefährdenden Formen der Arbeitsverdichtung entgegen und ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Beschäftigten, um stressfrei über ihre Arbeitsaufgaben und den Arbeitsprozess nachdenken bzw. selbstbestimmt eingreifen zu können (Ulich 2001). Abbildung 9 zeigt jedoch, dass weit über die Hälfte aller Lehrerinnen und Lehrer Belastungen durch unangemessen hohe Arbeitsintensität erfahren, nur 17 Prozent haben eine angemessen hohe Arbeitsintensität.

Abbildung 9: Dimensionsindex Arbeitsintensität



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

Jeweils rund ein Drittel der Lehrkräfte geben an, in hohem oder sehr hohem Maße unter Zeitdruck und unerwünschten Unterbrechungen während der Arbeitszeit zu leiden. Insbesondere der Aspekt des Zeitdrucks betrifft dabei Beamten in höherem Maße als Angestellte. Aber auch Letztere geben immerhin zu 28 Prozent an in hohem oder sehr hohem Maße unter Zeitdruck zu leiden (Beamten: 39 Prozent). 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.

### Emotionale Anforderungen

Der Beruf des Lehrers erfordert es, sich mit anderen Menschen intensiv auseinanderzusetzen. Dies ist eine wichtige soziale Funktion dieser Arbeit. Die Anforderung, soziale Arbeitsbeziehungen zu gestalten, stellt aber auch eine Quelle für Belastungen dar. Lehrerinnen und Lehrer befinden sich häufig in einem Spannungsfeld zwischen Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Eltern und den Schülerinnen und Schülern, die jeweils unterschiedliche und nicht selten widersprüchliche Ansprüche an die Durchführung der Lehrtätigkeit stellen. Dabei kommt es auch zu spezifischen Anforderungen: Lehrerinnen und Lehrer werden mit Problemen oder gar mit dem Leid von anderen Menschen konfrontiert und müssen damit professionell umgehen, d.h. sie müssen ihre

eigenen Gefühle und Stimmungen unter Kontrolle halten. Es gehört mit zu ihrer Arbeitsaufgabe, in besonderem Maße intensiv auf die Bedürfnisse einzelner Schülerinnen und Schüler einzugehen und den pädagogischen Ansprüchen gerecht zu werden, auch wenn ihnen nicht danach zu Mute ist. Diese Regulierung der eigenen Gefühle stellt eine eigenständige Aufgabe dar, die unter bestimmten Umständen auch als Zusatzbelastung empfunden wird. Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Beschäftigten von anderen Menschen während ihrer Arbeit unwürdig oder herablassend behandelt werden. Wenn dies häufig zum Berufsbild von Beschäftigten gehört, ist dringend angezeigt, durch Supervision oder durch das Erlernen einer geeigneten Gesprächsführung mit solchen Konfrontationen umzugehen bzw. diesen frühzeitig entgegenzuwirken.

Für die Tätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer stellen emotionale Anforderungen demnach eine besonders hohe Belastung dar. Ein hoher Anteil an Lehrkräften leidet an psychischen Erkrankungen (vgl. Bauer u. a. 2007). 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 %).

Tabelle 4: Dimensionsindex Emotionale Anforderungen

	Emotionale Anforderungen		
	schlecht Belastung durch emotionale Anforderungen (0 bis unter 50)	mittel emotionale Anforderungen ohne neg. Belastungen (50 bis unter 80)	gut keine emotionalen Belastungen (80 bis 100)
Lehrer/innen	34%	28%	38%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-) Hochschulabschluss	22%	33%	45%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	30%	29%	41%
Frauen	37%	28%	35%
unter 45 Jahre	35%	30%	35%
45 bis 54 Jahre	32%	31%	37%
55 Jahre und älter	36%	25%	40%
Befragte insgesamt	22%	27%	51%

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

### Körperliche Anforderungen

Zu den „klassischen“ arbeitsbedingten Belastungen gehören schwere körperliche Arbeit oder das Arbeiten unter widrigen Umgebungsbedingungen. Eine meist unterschätzte Form der körperlichen Belastung stellt dabei einseitige körperliche Arbeit dar. Diese kann die Folge unterschiedlicher Anforderungen sein: ständiges Sitzen, Stehen, einseitige, statisch belastende Arbeitshandlungen etc. Körperlich einseitige Arbeit führt zu Verspannungen, vorzeitiger Ermüdung und Konzentrationsproblemen. Gerade bei Lehrerinnen und Lehrern wird dieser Aspekt der körperlichen Anforderungen allerdings häufig vernachlässigt.

Tabelle 5 zeigt jedoch, 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.

Tabelle 5: Dimensionsindex Körperliche Anforderungen

	Körperliche Anforderungen		
	schlecht Belastung durch körperliche Anforderungen (0 bis unter 50)	mittel keine/kaum körperliche Anforderungen (50 bis unter 80)	gut keine körperlichen Anforderungen (80 bis 100)
Lehrer/innen	25%	48%	28%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	15%	46%	39%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	16%	47%	38%
Frauen	32%	49%	19%
unter 45 Jahre	21%	58%	21%
45 bis 54 Jahre	23%	48%	28%
55 Jahre und älter	28%	37%	35%
Befragte insgesamt	34%	40%	26%

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

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.

Tabelle 6: Belastung durch Lärm und laute Umgebungsgeräusche

	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem
				Maß
Lehrer/innen	19%	33%	39%	9%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	59%	27%	11%	3%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	25%	36%	34%	5%
Frauen	14%	31%	42%	12%
unter 45 Jahre	20%	31%	38%	11%
45 bis 54 Jahre	22%	35%	36%	8%
55 Jahre und älter	17%	33%	41%	9%
Befragte insgesamt	43%	34%	15%	8%

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

## 6.2 Ressourcen

Der Teilindex „Ressourcen“ umfasst insgesamt zehn Einzeldimensionen. Die Berufsgruppe der der Lehrer/innen ist dabei durch ein überdurchschnittlich hohes Niveau an Ressourcen gekennzeichnet. Die Arbeitsplätze von rund einem Drittel der Befragten sind diesbezüglich als gut einzustufen, der Anteil an Lehrkräften mit schlechtem Ressourcenniveau liegt mit acht Prozent vergleichsweise niedrig. Lehrerinnen und Lehrer der höheren Altersgruppen haben darüber hinaus einen höheren Anteil an guten Ressourcenbedingungen als ihre jüngeren Kollegen (55 Jährigen und älter: 35 %; unter 45 Jahre: 24 %).

Tabelle 7: Teilindex Ressourcen

	Teilindex Ressourcen		
	schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Lehrer/innen	8%	61%	31%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	14%	61%	25%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	7%	64%	29%
Frauen	10%	58%	32%
unter 45 Jahre	10%	66%	24%
45 bis 54 Jahre	10%	57%	33%
55 Jahre und älter	6%	58%	35%
Befragte insgesamt	21%	57%	23%

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

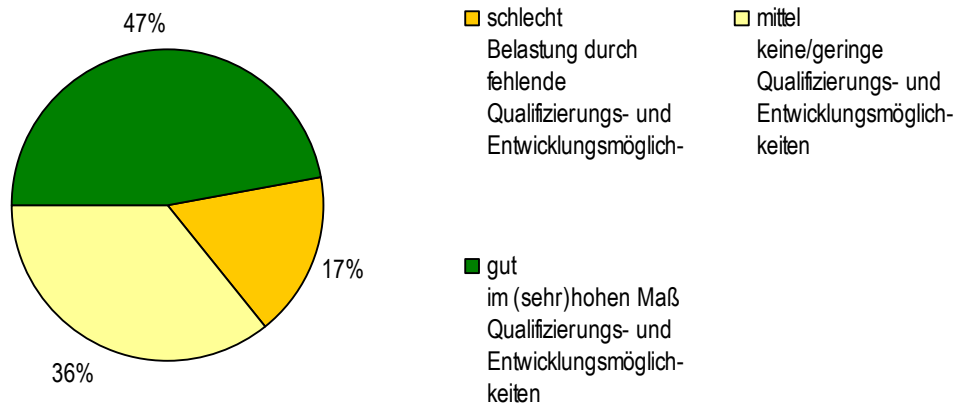
## Qualifizierung/Kreativität und Weiterbildung

Ein entscheidender Faktor für gute Arbeitsbedingungen sind die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn sich Menschen durch ihre berufliche Tätigkeit entwickeln können – sei es in Form von formaler Qualifizierung oder im Rahmen einer Arbeitsgestaltung, die ihnen ermöglicht, vorhandene Qualifikationen zu nutzen und neue Fähigkeiten und Kenntnisse aufzubauen – hat dies weit reichende positive Auswirkungen. Zum einen fördert eine gute und aktuelle Qualifikation die Selbsteinschätzung. Zum anderen ist die Entfaltung von Potentialen und die Förderung von Kompetenzen die wichtigste Basis der Persönlichkeitsentwicklung – und damit ein Kernelement humaner Arbeit (Ulich 2001). Aus diesem Grund sollte Arbeit möglichst so gestaltet werden, dass die Beschäftigten zur Bewältigung ihrer Aufgaben möglichst umfassend vorhandene Qualifikationen einsetzen und sich neue Qualifikationen aneignen können. Auf diese Weise bleibt die allgemeine geistige Flexibilität erhalten und berufliche Kompetenzen werden erhalten und weiterentwickelt.

Die Erhebung zum DGB-Index bietet anhand mehrerer Fragen die Möglichkeit, die Weiterbildungssituation detaillierter darzustellen (vgl. Ebert, Kistler 2008). Immerhin vier von fünf Lehrern geben an, ihr Wissen und Können bei der Arbeit in hohem oder sehr hohem Maße weiterzuentwickeln. Dieses Lernen am Arbeitsplatz dürfte bei Lehrkräften allerdings im hohen Maße auf die ständig neuen Erfahrungen in der Unterrichtssituation zurückzuführen sein. Anders sieht es hingegen bei den konkreten Qualifizie-

rungsangeboten aus: 46 Prozent der befragten Lehrerinnen und Lehrer geben an nur im geringen Maß ein Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten zu haben, elf Prozent sogar gar kein Angebot.

Abbildung 10: Dimensionsindex Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten



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

Darüber hinaus wurden 2008 weitergehende Fragen bezüglich der Weiterbildung im Rahmen eines Schwerpunktes in die Erhebung einbezogen. Insbesondere die Förderung beruflicher Weiterbildungen trägt im hohen Maße dazu bei, dass die Angestellten die Möglichkeit bekommen ihr berufliches Wissen auf einem aktuellen Stand zu halten und sich langfristig weiterzuentwickeln.

Insgesamt gibt der überwiegende Anteil von 84 Prozent der Befragten 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.

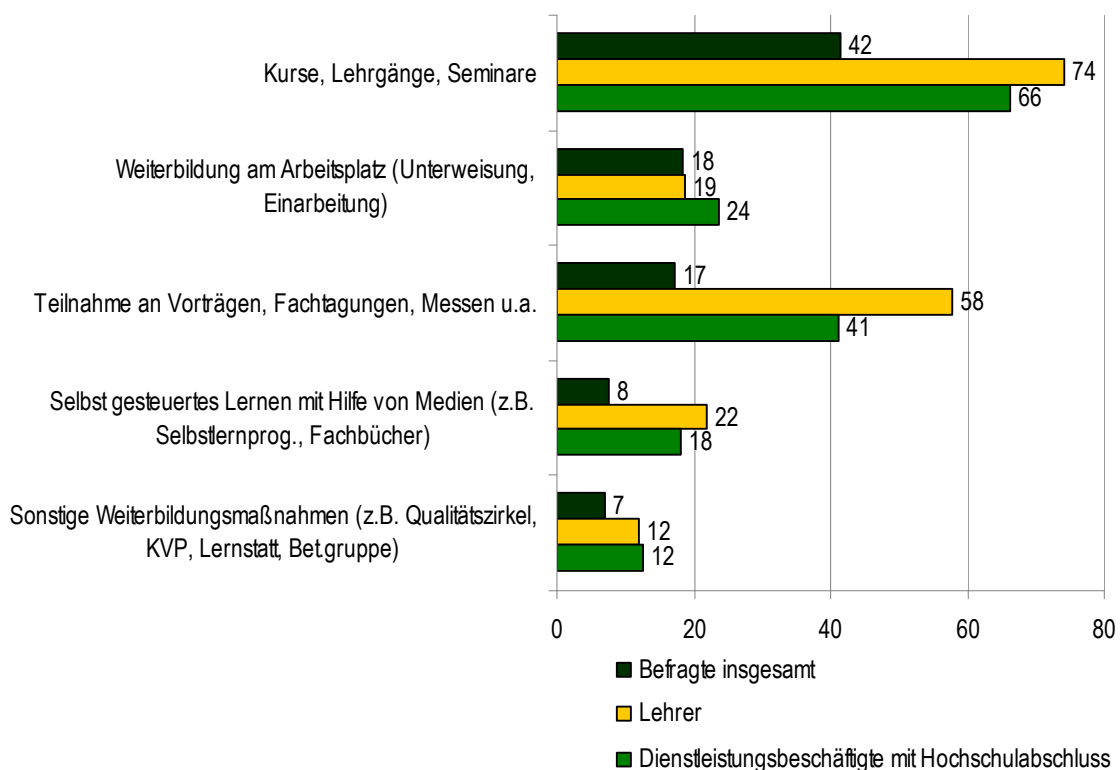
Tabelle 8: Angaben zur Weiterbildung im DGB-Index Gute Arbeit 2008 (Angaben in Prozent)

	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten 2 Jahren			Anrechnung der Weiterbildung auf die Arbeitszeit			Weiterbildung vom Betrieb finanziert		
	Ja, an einer	Ja, an mehreren	Nein	Ja	Zum Teil	Nein	Ja	Zum Teil	Nein
Lehrer	14	70	16	21	33	47	27	27	46
Dienstleistungsbeschäftigte mit Hochschulabschluss	22	52	26	63	18	19	69	14	17
Insgesamt	19	28	53	69	13	18	79	10	11

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Hinsichtlich der Art der Weiterbildung nehmen Lehrer insbesondere an Kursen Lehrgängen und Seminaren teil. Aber auch Vorträge, Fachtagungen und Messen werden überdurchschnittlich häufig angegeben. Mit 22 Prozent deutlich niedriger, aber immer noch überdurchschnittlich hoch, liegt der Anteil an Maßnahmen zum Selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien. Weiterbildung am Arbeitsplatz findet mit 19 Prozent ebenfalls nur geringe Verbreitung.

Abbildung 11: Weiterbildungsformen (Angaben in Prozent aller Arbeitnehmer)



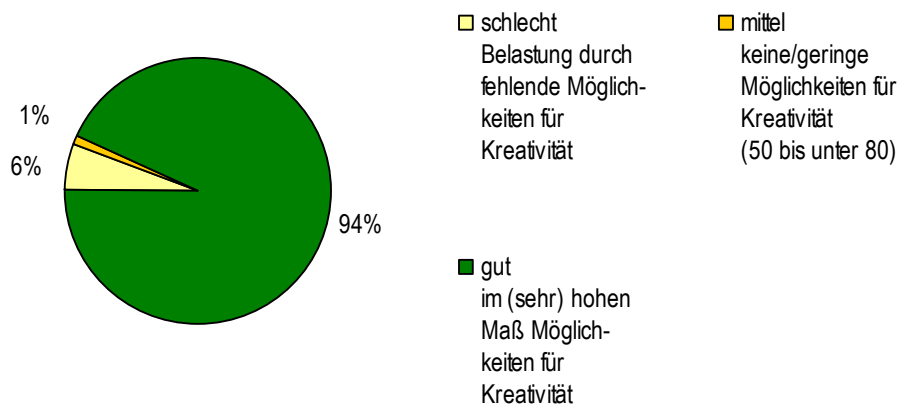
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

## Möglichkeiten für Kreativität

Ebenfalls ein Aspekt lernhaltiger Arbeit ist die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge in die Arbeit einbringen zu können. Gleichzeitig ist Kreativität im Rahmen des Lehrberufs auch wichtiger Bestandteil für eine lebendige Gestaltung des Unterrichts und damit für die Lernmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler. Eine kreative Vermittlung des Lehrstoffs stellt damit einen zentralen Aspekt der Lehrtätigkeit dar. Darüber hinaus kommen Ideen und Verbesserungsvorschläge auch dem gesamten schulischen Umfeld zugute.

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 %).

Abbildung 12: Dimensionsindex Möglichkeiten für Kreativität



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

## Aufstiegsmöglichkeiten

Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu haben, verbindet verschiedene Bedürfnisse: Zum einen wird durch betrieblichen Aufstieg Status – und dadurch vermittelt ein höheres Einkommen und Anerkennung – verliehen. Das stärkt das Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit. Zum anderen wird mit dem betrieblichen Aufstieg in der Regel eine Vielzahl von (besseren) Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten verbunden.

Gerade für Lehrer ist beruflicher Aufstieg jedoch meist nur in geringem Maße möglich. Vor allem der Anteil an Lehrerinnen und Lehrern mit guten Aufstiegsmöglichkeiten ist dabei deutlich niedriger als bei der Vergleichsgruppe der Dienstleistungsberufe mit (Fach-)Hochschulabschluss. Dabei ist vor allem festzustellen, dass bei Lehrerinnen und Lehrern zwar meist geringe Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg bestehen, während der Anteil an Lehrkräften ohne Aufstiegschancen eher als durchschnittlich eingeschätzt werden kann; gerade aber Aufstiegschancen in hohem oder sehr hohem Maße sind mit elf Prozent deutlich weniger verbreitet als bei den Dienstleistungsberufen, wo rund ein Viertel der Beschäftigten in diesen Bereich fallen.

Tabelle 9: Dimensionsindex Aufstiegsmöglichkeiten

	Aufstiegsmöglichkeiten		
	schlecht Belastung durch fehlende Aufstiegsmöglich- keiten (0 bis unter 50)	mittel keine/geringe Aufstiegsmöglich- keiten (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß Aufstiegsmöglich- keiten (80 bis 100)
Lehrer/innen	51%	35%	13%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)hochschulabschluss	52%	21%	28%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	53%	32%	15%
Frauen	50%	38%	12%
unter 45 Jahre	58%	29%	13%
45 bis 54 Jahre	47%	37%	16%
55 Jahre und älter	50%	39%	10%
Befragte insgesamt	54%	25%	21%

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

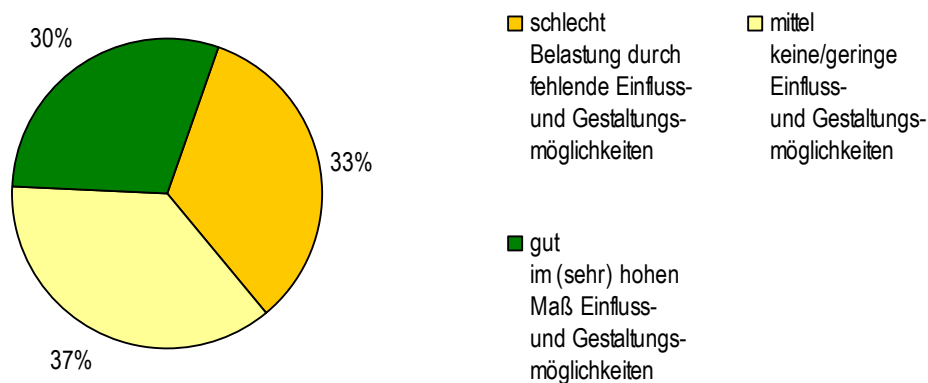
### Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Die arbeitswissenschaftliche Forschung weist dem Vorhandensein von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten einen bedeutenden Stellenwert zu. Aufgaben mit einem hohen Dispositions- und Entscheidungsspielraum stärken langfristig das Selbstwertgefühl der arbeitenden Person und ebenso deren Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung. Eine solche Arbeitsgestaltung vermittelt die Erfahrung, nicht einfluss- oder bedeutungslos zu sein (vgl. Ulich 2001). Dies ist auch ein wirksames Mittel gegen stressbedingte Gefährdungen.

Grundsätzlich lässt sich der Grad der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten nochmals unterscheiden in Autonomie und Kontrolle: Autonomie meint die – individuelle oder kollektive – Einflussnahme auf die Festlegung von Zielen und von Regeln, die der Zielerreichung dienen (z.B. Festlegung der Arbeitsmenge, der Arbeitszeitlänge, ...). Kontrolle hingegen meint die Einflussnahmen auf Maßnahmen, die der Zielerreichung dienen (z. B. Einfluss auf Arbeitsabläufe, Arbeitszeitlage etc.). Werden Autonomie und Kontrolle gegeneinander ausgespielt – z. B. durch mehr Freiheiten bei der Arbeitszeitlage auf Kosten von verbindlichen Regelungen zur Beschränkung der Arbeitszeit (ohne Einfluss auf die Arbeitsmenge) – kann dies zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten ausüben.

Für Lehrerinnen und Lehrer zeigt sich dabei ein gespaltenes Bild. Insgesamt leidet rund ein Drittel unter fehlenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, wohingegen 30 Prozent in (sehr) hohem Maß Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten haben. Ähnlich wie bei den Dienstleistungsberufen mit (Fach-) Hochschulabschluss können rund drei Viertel der Lehrkräfte ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen. Andererseits haben zwei Drittel keinen oder nur geringen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit, gegenüber 43 Prozent bei den Dienstleistungsberufen. Darüber hinaus kann jedoch beobachtet werden, dass sich Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten bei älteren Lehrkräften besser darstellen als bei jüngeren.

Abbildung 13: Dimensionsindex Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten



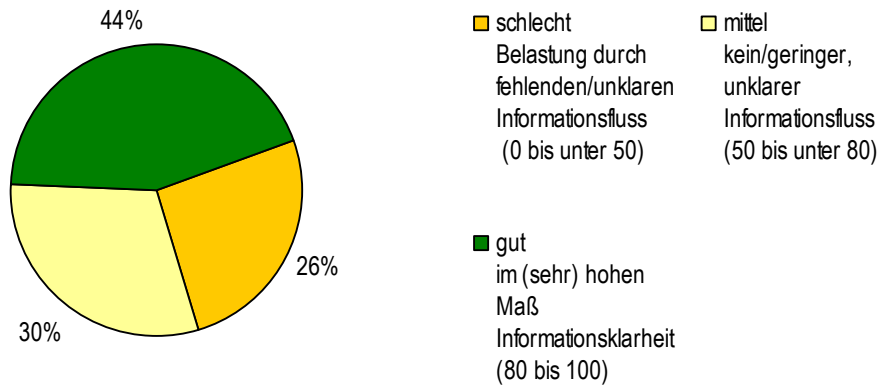
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

### Informationsfluss

Um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten, ist ein guter, d.h. klarer und alle zentralen Informationen umfassender Kommunikationsfluss notwendig. Aus der Perspektive der Beschäftigten ist dies eine wichtige Bedingung für stressfreies Arbeiten: Da sich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ausgesprochen stark mit ihrer beruflichen Arbeit identifiziert, ist auch die Neigung hoch, die Arbeitsaufgaben möglichst gut zu erfüllen (Fuchs, 2006). Kommt es vor diesem Hintergrund zu Informationsdefiziten oder unklaren, widersprüchlichen Anweisungen, stellt dies ein zentrales Hindernis dar: Beschäftigte können ihre Arbeit nicht mehr zu ihrer eigenen Zufriedenheit erfüllen. Dies ist eine bedeutende Quelle von arbeitsbedingtem Stress.

44 Prozent der Lehrkräfte geben an, in (sehr) hohem Maße über Informationsklarheit zu verfügen. Dieser Wert liegt ungefähr im Durchschnitt aller Befragten. Positiv zu beurteilen ist insbesondere, dass drei Viertel aller Lehrerinnen und Lehrer alle Informationen erhalten die sie benötigen um ihre Arbeit gut zu erledigen. Auf der anderen Seite liegt der Anteil an Lehrkräften, die sich mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sehen leicht über dem Durchschnitt.

Abbildung 14: Dimensionsindex Informationsfluss



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

## Führungsqualität

In der Arbeitswelt ist Führung eine unverzichtbare Größe: Aufgaben sind nicht immer von vornherein überschaubar und gegenüber anderen Tätigkeiten abgrenzbar, neue Erkenntnisse machen Anpassungen, Veränderungen und Umstrukturierungen notwendig. Hierzu ist Führung notwendig; sie ist ein sozialer Prozess, der ständig den sich ändernden Umständen angepasst werden muss. Führung findet nicht routinisiert statt.

Führung ist daher einerseits eine wichtige Unterstützungsressource für Beschäftigte in Bezug auf die Bewältigung von Belastungen der Arbeitswelt. Sie nimmt Einfluss auf die Ausführungsbedingungen der Arbeit, auf das soziale Miteinander und die individuelle Befindlichkeit. Führung kann motivieren und Handlungsspielräume schaffen, sie kann unterstützen und Perspektiven aufzeigen. Dafür ist ein wertschätzender Führungsstil unumgänglich, der den einzelnen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegenbringt und eine mitarbeiterorientierte Arbeitsorganisation unterstützt.

Führung kann aber auch als Entstehungsbedingung von Belastungen betrachtet werden, wenn das Zusammenwirken von Personen und situativen Bedingungen nicht „auf die richtige Art und Weise“ stattfindet. Hierdurch kann Führung dann desorientieren, demotivieren, einengen, unzufrieden machen und stressen (Bundesverband der Unfallkassen 2005).

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.

Tabelle 10: Dimensionsindex Führungsqualität

	Führungsqualität		
	schlecht Belastung durch fehlende Unterstützung d. Vorgesetzte (0 bis unter 50)	mittel kein/in geringem Maß unterstützender Führungsstil (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß unterstützender Führungsstil (80 bis 100)
Lehrer/innen	20%	25%	55%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	26%	30%	44%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	23%	29%	47%
Frauen	18%	21%	61%
unter 45 Jahre	20%	27%	53%
45 bis 54 Jahre	20%	26%	54%
55 Jahre und älter	22%	23%	55%
Befragte insgesamt	30%	28%	42%

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

## Betriebskultur

Führungsverhalten findet natürlich nicht im luftleeren Raum statt, sondern ist wesentlich mitbestimmt durch die Betriebs- bzw. Unternehmensziele. Neben dem persönlichen Wollen und dem individuellen Können der Führungskraft sind demnach die betrieblichen bzw. schulischen Rahmenbedingungen (Vorgaben, Prioritäten, Erfolgskriterien der Schulleitung etc.) entscheidend (Bundesverband der Unfallkassen 2005).

Hinsichtlich der Betriebskultur schneiden Lehrerinnen und Lehrer weitestgehend durchschnittlich ab, knapp über die Hälfte beschreiben eine in (sehr) hohem Maß kollegiale Betriebskultur. Dennoch ist dies kein durchweg positives Ergebnis. 45 Prozent der Befragten halten ihre Behördenleitung nur in geringem Maß für geeignet, 14 Prozent sogar gar nicht geeignet.

Tabelle 11: Dimensionsindex Betriebskultur

	Betriebskultur		
	schlecht Belastung durch fehlende kollegiale Betriebskultur (0 bis unter 50)	mittel keine/kaum kollegiale Betriebskultur (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß kollegiale Betriebskultur (80 bis 100)
Lehrer/innen	30%	18%	52%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	32%	18%	50%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	32%	20%	48%
Frauen	29%	17%	55%
unter 45 Jahre	33%	22%	45%
45 bis 54 Jahre	27%	20%	53%
55 Jahre und älter	30%	14%	55%
Befragte insgesamt	35%	19%	46%

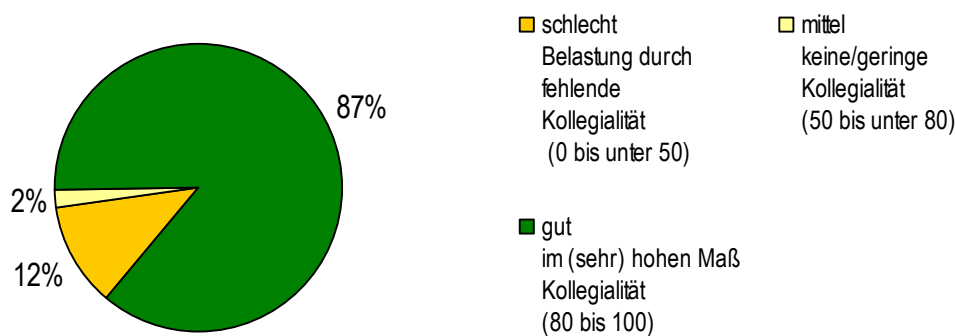
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

## Kollegialität

Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz stellt eine wichtige Ressource (einen Puffer) für die Stressbewältigung dar. Bereits das Wissen, dass die Möglichkeit besteht, im Notfall Hilfe und Unterstützung von einer Kollegin oder einem Kollegen zu erhalten, um Schwierigkeiten gemeinsam zu bewältigen, wirkt stressmindernd. Darüber hinaus werden im Rahmen eines kollegialen Austausches und Umgangs die Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit der Zusammenarbeit gestärkt. Beides unterstreicht die bedeutende soziale Funktion die berufliche Arbeit hat.

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).

Abbildung 15: Dimensionsindex Kollegialität



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

## Sinngehalt der Arbeit

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. Darin liegt ein wichtiger Schlüssel, die eigenen Interessen mit den gesellschaftlichen Interessen übereinander zu bringen. Darüber hinaus vermittelt dies ein Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit, das zu den zentralsten Gesundheitsressourcen zählt.

Nach Kundi et al (2001) spielt dieser Aspekt insbesondere beim Lehrerberuf eine wichtige Rolle, da objektive Beurteilungen in Sozialberufen eine weit geringere Rolle spielen als bei anderen Berufsgruppen. So ist anzunehmen, „dass die Reflexion auf das eigene berufliche Handeln und die selbstkritische

Überprüfung der Sinnhaftigkeit und Zielgerechtigkeit des Handelns bei Sozialberufen wichtige Voraussetzungen für eine langjährige, befriedigende Ausübung des Berufs darstellen“ (Kundi et al. 2001).

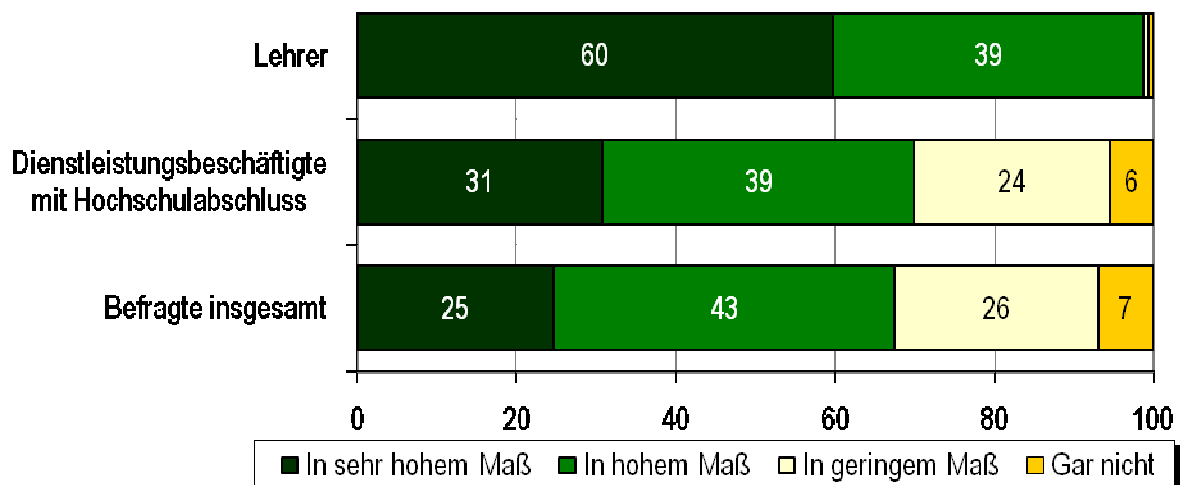
Tabelle 12: Dimensionsindex Sinngehalt der Arbeit

	Sinngehalt der Arbeit		
	schlecht Belastung durch fehlende Sinnhaftigkeit der Arbeit (0 bis unter 50)	mittel keine/kaum sinnvolle Arbeit (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß sinnvolle Arbeit (80 bis 100)
Lehrer/innen	1%	0%	99%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	11%	17%	72%
Befragte insgesamt	11%	18%	70%

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

Zentral für diese Indexdimension ist die Frage „Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?“. Abbildung 16 verdeutlicht das hohe Maß der Zustimmung, die diese Frage bei den Lehrerinnen und Lehrern erfährt: 99 Prozent der Befragten stimmen dem in hohem bzw. sehr hohem Maße zu. Insgesamt empfinden 60 Prozent aller Lehrerinnen und Lehrer ihre Arbeit in sehr hohem Maße nützlich für die Gesellschaft, weitere 39 Prozent in hohem Maße. Insbesondere in Anbetracht dessen, dass rund ein Drittel aller Befragten ihre Arbeit als gar nicht oder nur in geringem Maße nützlich einschätzen, stellt die Sinnhaftigkeit der Arbeit eine der wichtigsten Ressourcen für die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte dar.

Abbildung 16: „Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

## Arbeitszeitgestaltung

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 Arbeitszeitlege und das Maß des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung relevant.

Neben den bekannten Gesundheitsgefährdungen, die aus Nacht- und Schichtarbeit sowie zu langen Arbeitszeiten resultieren (z. B. Schlaf- und Magen-Darmstörungen, Herz-Kreislaufkrankungen und eine deutliche Erhöhung des Herzinfarkttrisikos) zeigen neuere Untersuchungen (vgl. Janssen, Nachreiner 2004), dass auch unregelmäßige Arbeitszeiten einen hohen gesundheitlichen Risikofaktor darstellen. Insbesondere wenn Flexibilität einseitig durch das Unternehmen oder durch die Arbeitserfordernisse bestimmt werden, wenn die Arbeitszeiten kurzfristigen Schwankungen unterliegen und damit die Planbarkeit von Arbeits- und arbeitsfreier Zeit für die Beschäftigten verloren geht, dann sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen von unregelmäßigen Arbeitszeiten vergleichbar mit jenen der Schicht- und Nachtarbeit.

Für Lehrerinnen und Lehrer ist dabei besonders zu berücksichtigen, dass die Arbeitszeit neben dem weitestgehend fest planbaren Unterrichtsstunden auch einen hohen Anteil an Vorbereitungszeit anfällt, die außerhalb der Schulzeit zu erledigen ist. Darüber hinaus umfasst der Lehrerberuf nicht selten Engagement bei schulischen Veranstaltungen außerhalb der Unterrichtszeit.

Tabelle 13 zeigt, dass dieser 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.

Tabelle 13: Dimensionsindex Arbeitszeit

	Arbeitszeit		
	schlecht Belastung durch bedürfnisorientierte, planbare Arbeitszeitgestaltung (0 bis unter 50)	mittel keine/kaum bedürfnisorientierte, planbare Arbeitszeitgestaltung (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß bedürfnisorientierte, planbare Arbeitszeitgestaltung (80 bis 100)
Lehrer/innen	34%	36%	30%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	25%	28%	47%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	27%	42%	31%
Frauen	40%	31%	29%
unter 45 Jahre	44%	33%	23%
45 bis 54 Jahre	30%	42%	29%
55 Jahre und älter	28%	34%	38%
Befragte insgesamt	27%	28%	46%

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

Neben der Arbeitsintensität weist der Lehrerberuf insbesondere bei der Gestaltung der Arbeitszeit deutliche Nachteile im Vergleich zu anderen Berufsgruppen auf. Insbesondere Nicht-Beamten geben an,

dass sie sich nur in geringem Maße oder gar nicht auf die Planung ihrer Arbeitszeit verlassen können. Mit 39 Prozent liegt der Anteil der Personen in dieser Gruppe einerseits deutlich höher als bei den Beamten (19 %).

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.

Tabelle 14: Arbeitszeitgestaltung

		In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
ÜS-Ausgleich nach eig. Vorstellung	Lehrer/innen	6	14	25	55
	Dienstleistungsberufe (77-93)	17	36	23	25
	Befragte insgesamt	15	36	27	21
Arb.zeitplanung zuverlässig	Lehrer/innen	17	58	20	4
	Dienstleistungsberufe (77-93)	16	55	22	7
	Befragte insgesamt	17	52	22	9
Berücksicht. eig. Bedürfn. bei Arb.zeitplanung	Lehrer/innen	7	42	41	10
	Dienstleistungsberufe (77-93)	13	52	28	7
	Befragte insgesamt	12	48	29	11

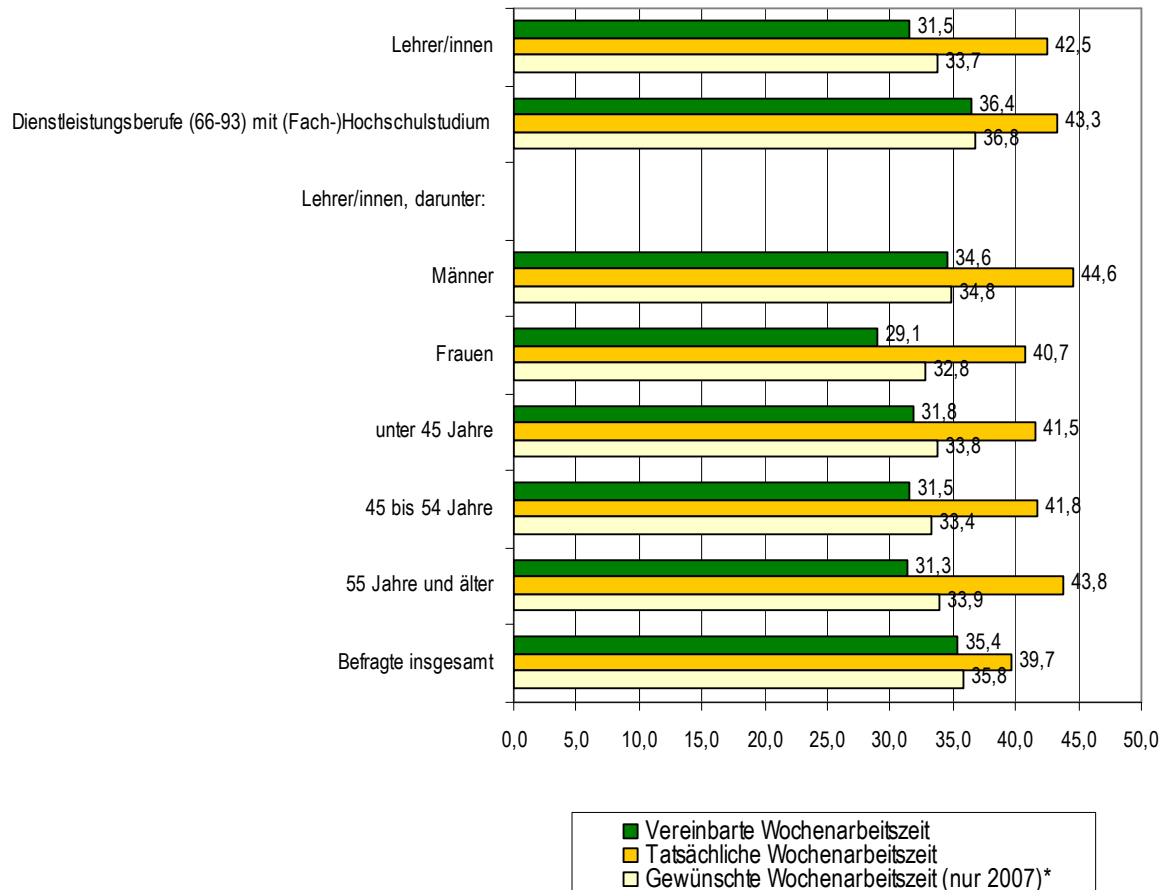
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

Zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit klafft bei den Lehrerinnen und Lehrern eine deutliche Lücke. Im Schnitt liegt die tatsächliche Wochenarbeitszeit über zehn Stunden<sup>5</sup> höher als vereinbart. Dies trifft sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu, auch wenn Männer im Mittel höhere Arbeitszeiten vereinbart haben. Damit liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei den Lehrerinnen und Lehrern im Schnitt fast genauso hoch wie bei den Dienstleistungsberufen mit (Fach-)Hochschulstudium, und das obwohl die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Schnitt fast fünf Stunden niedriger ist. Im Vergleich zu allen Befragten wird dies noch deutlicher: Zwar liegt die vereinbarte Arbeitszeit der Lehrkräfte rund vier Stunden unter der aller Befragten, die tatsächliche Arbeitszeit beträgt dagegen fast drei Stunden mehr als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Besonders deutlich ist darüber hinaus bei Lehrerinnen und Lehrern auch die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit. Letztere liegt zwar

<sup>5</sup> Gemeint sind Zeitstunden (nicht Schulstunden).

mit 33,7 Stunden immer noch zwei Stunden über der vereinbarten, aber ebenso deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit.

Abbildung 17: Vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit



\* Die gewünschte Arbeitszeit bezieht sich ausschließlich auf das Erhebungsjahr 2007, da diese Frage 2008 nicht gestellt wurde.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

### 6.3 Einkommen und Sicherheit

Der Teilindex Einkommen und Sicherheit umfasst sowohl die beruflichen Zukunftsaussichten und die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses als auch die Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens. Im Allgemeinen weisen Lehrerinnen und Lehrer dabei überdurchschnittliche Werte auf. Insbesondere im Vergleich zu allen Befragten liegt der Anteil derjenigen, die hier schlecht abschneiden mit 31 Prozent bei den Lehrerinnen und Lehrern nur halb so hoch.

Tabelle 15: Teilindex Einkommen/Sicherheit

	Teilindex Einkommen/Sicherheit		
	schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Lehrer/innen	31%	27%	42%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	45%	27%	27%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	22%	31%	47%
Frauen	38%	24%	38%
unter 45 Jahre	41%	26%	33%
45 bis 54 Jahre	33%	29%	38%
55 Jahre und älter	21%	26%	53%
Befragte insgesamt	61%	24%	15%

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

### Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsplatzunsicherheit ist eine Form von erlebter Machtlosigkeit (Badura u. a. 2006). Beschäftigte empfinden ihren Arbeitsplatz oder ihre soziale Position gefährdet und verbinden damit in der Regel eine weit reichende Bedrohung ihres beruflichen und außerberuflichen Lebens. In einigen Situationen spitzt sich Arbeitsplatzunsicherheit bis hin zu existenzieller Angst zu. Besonders betroffen von einer weit reichenden Verunsicherung sind befristet Beschäftigte sowie Eltern, die finanziell für eine Familie Sorge tragen. Zudem belastet Arbeitsplatzunsicherheit das Familienleben sehr negativ.

Das Erleben von Unsicherheit hat bereits mittelfristig negative Auswirkungen auf den psychischen Zustand. Durch lang anhaltende Phasen der Verunsicherung kann es zu schweren psychischen Erkrankungen kommen (z.B. Depressionen). Auf der anderen Seite konnte gezeigt werden (Badura u. a. 2006), dass allein durch den Wechsel von befristeter in unbefristete Arbeit das Sterberisiko gesenkt werden kann. Berufliche bzw. Arbeitsplatzunsicherheit hat demnach starke Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten und sie steht in einem engen Zusammenhang zu Frustrations- und Resignationsgefühlen.

Dennoch bildet der Bereich der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit einen eigenen Teilindex, der bei den Lehrerinnen und Lehrern und darunter insbesondere bei den Beamten deutlich überdurchschnittliche Werte aufweist. Gerade dem Beamtenstatus, den vor allem in Westdeutschland nach wie

vor ein hoher Anteil der Lehrerinnen und Lehrer haben, und dem damit verbunden hohen Maß an Beschäftigungssicherheit sind hier positive Effekte zuzuschreiben.

Tabelle 16: Angst um berufliche Zukunft

	Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?			
	Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	62%	30%	7%	2%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	42%	39%	13%	5%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	69%	26%	4%	1%
Frauen	56%	32%	9%	3%
unter 45 Jahre	50%	37%	9%	3%
45 bis 54 Jahre	60%	34%	5%	0%
55 Jahre und älter	73%	19%	5%	2%
Befragte insgesamt	31%	40%	19%	10%

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

## Einkommen

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit zählt zu jenen Faktoren, die zu einer Quelle der Frustration und Unzufriedenheit werden können, wenn Beschäftigte dauerhaft den Eindruck gewinnen, dass ihr Einkommen in keinem angemessenen Verhältnis zu ihrer Leistung steht. Neben diesem motivationspsychologischen Aspekt stellt das Arbeitseinkommen die zentrale Quelle der Existenzsicherung dar. Aus diesem Grund sind mit dem Unterschreiten von bestimmten Einkommensgrenzen auch teilweise äußerst belastende Formen von Unsicherheit verbunden. Dies gilt auch dann, wenn das Einkommen gerade noch für den eigenen Unterhalt und den Unterhalt der Familie reicht, aber schon kleinere unvorhergesehene Anschaffungen das finanzielle Budget sprengen. Derartige Formen von finanzieller Unsicherheit stellen eine große Belastungsquelle dar.

Wie eine Studie der OECD zeigt, ist hierzu zu ergänzen, dass das Einkommen von Lehrerinnen und Lehrern verglichen mit anderen Ländern in Deutschland von einem hohen Maß an Inflexibilität gekennzeichnet ist. Die Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder höhere Qualifikation schlagen sich demnach nicht im Einkommen der Lehrkräfte nieder (vgl. OECD 2005).

Tabelle 17: Dimensionsindex Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens

	Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens		
	schlecht Belastung durch fehlende Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens (0 bis unter 50)	mittel kein/kaum leistungs- und bedürfnisgerechtes Einkommen (50 bis unter 80)	gut im (sehr) hohen Maß leistungs- und bedürfnisgerechtes Einkommen (80 bis 100)
Lehrer/innen	46%	28%	26%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	49%	31%	20%
Lehrer/innen, darunter:			
Männer	45%	25%	30%
Frauen	47%	30%	23%
unter 45 Jahre	54%	25%	21%
45 bis 54 Jahre	54%	22%	24%
55 Jahre und älter	34%	33%	33%
Befragte insgesamt	68%	21%	11%

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

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. Damit liegt dieser Anteil ungefähr im Durchschnitt aller Befragten, aber immer noch höher als bei den Qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen (51 Prozent). 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.



Tabelle 18: Einkommenssituation

		In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	
Einkommen angemessen	Lehrer	5	39	44	12	
	Dienstleistungsberufe (77-93)	4	41	39	16	
	Befragte insgesamt	3	31	42	25	
		Ich kann sehr gut davon leben	Es reicht vollkommen aus	Es reicht gerade	Es reicht nicht aus	
Einschätzung Einkommenshöhe	Lehrer	15	46	35	4	
	Dienstleistungsberufe (77-93)	15	47	33	5	
	Befragte insgesamt	6	30	50	13	
		Ich werde sehr gut davon leben können	Es wird vollkommen ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird nicht ausreichen	noch keine Gedanken gemacht
Einschätzung Rentenhöhe	Lehrer	2	31	47	15	5
	Dienstleistungsberufe (77-93)	3	19	43	30	5
	Befragte insgesamt	1	9	40	45	6
		Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	
Angst um berufl. Zukunft	Lehrer	62	30	7	2	
	Dienstleistungsberufe (77-93)	42	39	13	5	
	Befragte insgesamt	31	40	19	10	

Quelle: DGB-Index 2007 und 2008.

Fragt man Lehrerinnen und Lehrer danach, ob sie Angst um ihre berufliche Zukunft haben, so antworten 62 Prozent der Befragten mit „Nein“. Dies gilt insbesondere bei den Beamten, bei denen fast drei Viertel der Befragten in diese Gruppe fallen. Aber auch bei den Nicht-Beamten ist der Anteil derjenigen, die keine oder nur im geringem Maße Angst um ihre berufliche Zukunft haben größer als bei den Vergleichsgruppen.

## 7. Die Arbeitssituation von Lehrerinnen und Lehrern: Beanspruchungsfolgen

Im Folgenden werden zunächst einige der standardmäßig im Fragebogen zum DGB-Index erhobenen Variablen für die Berufsgruppe der Lehrer dargestellt. Die Verbreitung von Beanspruchungsfolgen gibt einen ersten Überblick über besondere Problemlagen und -konstellationen dieser Berufsgruppe. Die weiteren Analysen zu den Arbeitsbedingungen geben darüber hinaus Aufschluss über die Verknüpfung der Arbeitsbelastungen mit den entsprechenden Folgen. Die Fragen aus dem DGB-Index, die hierzu als Indikatoren herangezogen werden, sind:

- die subjektive Einschätzung zur längerfristigen Arbeitsfähigkeit,
- Fragen zum positiven und negativen Erleben der Arbeitssituation, sowie
- die Arbeitszufriedenheit.

Ergänzend hierzu werden die aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 erkennbaren (tätigkeitsbedingten) gesundheitlichen Beschwerden betrachtet.

### 7.1 Arbeitszufriedenheit, Frustration und Freude bei der Arbeit

Das Ziel, die Arbeitswelt so zu verändern und zu gestalten, dass die arbeitenden Menschen möglichst zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind, ist ein ethisches, da sich Arbeitszufriedenheit günstig auf das körperliche und psychische Wohlbefinden auswirkt (Bamberg, Ducki, Metz 1998). Aber was genau misst „Arbeitszufriedenheit“? Zunächst zeigen etliche Befragungen, dass die Zufriedenheit mit den verschiedenen Facetten der Arbeit bei einer Person durchaus unterschiedlich ausfallen kann, z.B. kann man mit seiner Tätigkeit sehr zufrieden und gleichzeitig mit der Bezahlung und der Unternehmenspolitik äußerst unzufrieden sein (Nerdinger 1995). Zweitens zeigen Befragungen regelmäßig enorm hohe Zufriedenheitswerte, die zu einem großen Teil mit den Angaben über die wahrgenommene Arbeitsqualität aber auch mit Angaben zu Frustration, Betriebswechselbereitschaft und anderen Bewertungen nicht in Einklang zu bringen sind. Wie sind solche Ergebnisse zu erklären?

Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) sind dieser Frage nachgegangen und haben einen bis heute fruchtbaren Ansatz der Arbeitszufriedenheitstheorie entwickelt: Danach resultiert Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit aus dem Verhältnis der Ansprüche, die Menschen an ihre Arbeit stellen, und den Erfahrungen, die sie machen. Man geht davon aus, dass sich das Anspruchsniveau mit den Erfahrungen, die im Unternehmen gemacht werden, verändern können: Je nach dem, ob Personen in der Lage sind bzw. in die Lage versetzt werden, Problemlösungsstrategien zu entwickeln oder aber eine Frustrationstoleranz zu entwickeln, bleibt das Anspruchsniveau konstant, sinkt oder steigt. Es lassen sich verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit unterscheiden (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

Form der Arbeitszufriedenheit/-unzufriedenheit	Zustimmung zu folgenden Aussagen
Stabilisierte Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es ist.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt.</li> </ul>
Progressive Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Arbeitgeberwechsel möglich.</li> </ul>
Resignative Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>
Fixierte Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>
Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.</li> <li><input type="radio"/> Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs).

Diese Angaben der Beschäftigten ermöglichen ein differenziertes Bild der verschiedenen Formen der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit (vgl. Abbildung 18): 26 Prozent der befragten Lehrerinnen und Lehrer sind mit ihrer Arbeitssituation vollständig zufrieden – sie wollen, dass alles so bleibt wie es ist und sehen keine Notwendigkeit irgend etwas zu verändern.

56 Prozent sind ebenfalls alles in allem zufrieden, sehen aber noch Verbesserungspotentiale. Aus diesem Grund geben sie an, entweder allein oder gemeinsam mit anderen Verbesserungen in Angriff nehmen zu wollen.

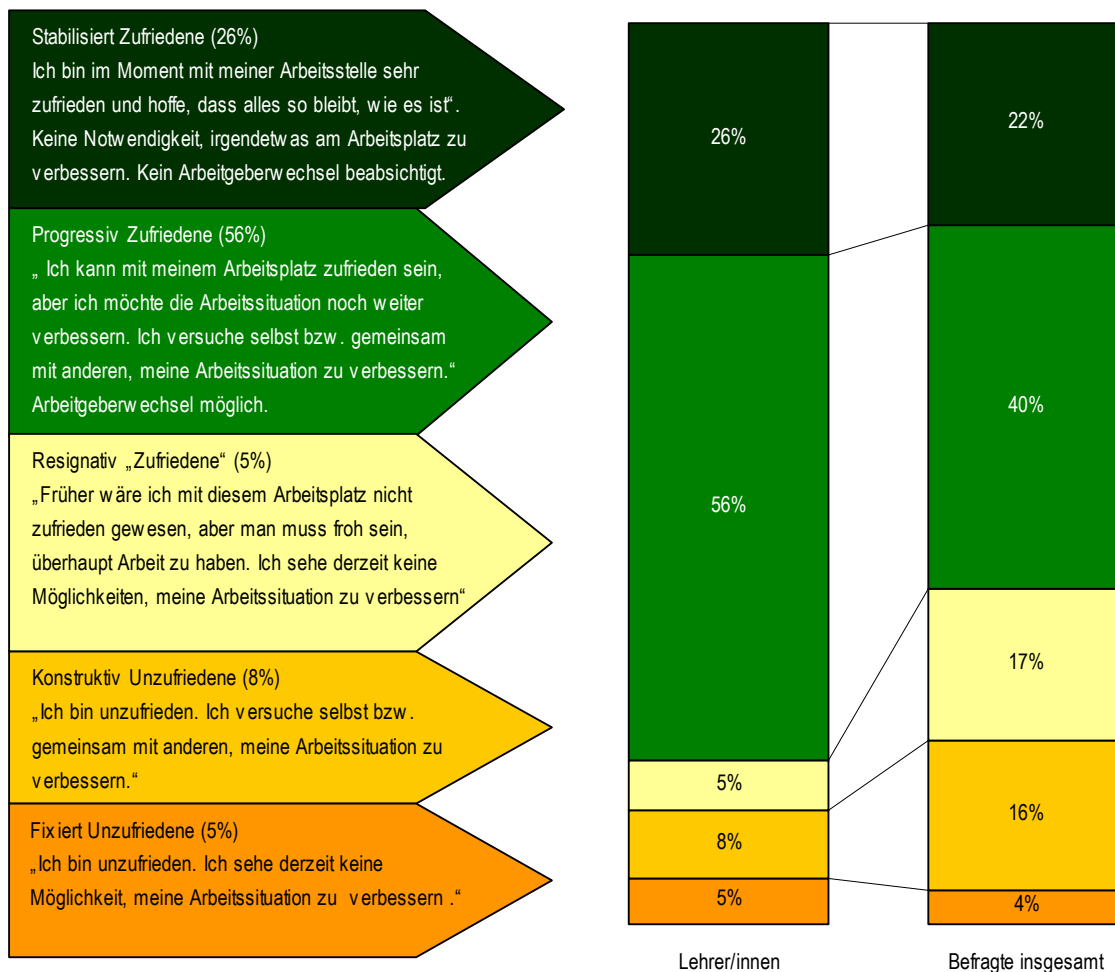
Fünf Prozent haben ein hohes resignatives Potential: Diese Gruppe, gibt zwar unter Umständen an, zufrieden zu sein, aber nur, weil „man heute froh sein muss, überhaupt Arbeit zu haben“. Die Arbeitssituation dieser Beschäftigten führt dazu, dass sie Veränderungsmöglichkeiten im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen (im Moment) nicht sehen, obgleich sie früher mit einer vergleichbaren Arbeitssituation nicht zufrieden gewesen wären.

Insgesamt sagen 21 Prozent der Beschäftigten ganz offen, dass sie unzufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation sind. Jedoch sehen darunter lediglich fünf Prozent keine Veränderungsmöglichkeiten. D. h. ihre Unzufriedenheit ist fixiert. Demgegenüber zeigen acht Prozent, dass sie offen unzufrieden

sind und dennoch ein sehr konstruktives Potential aufweisen: Sie wollen gemeinsam mit anderen oder auch alleine ihre Arbeitssituation verbessern.

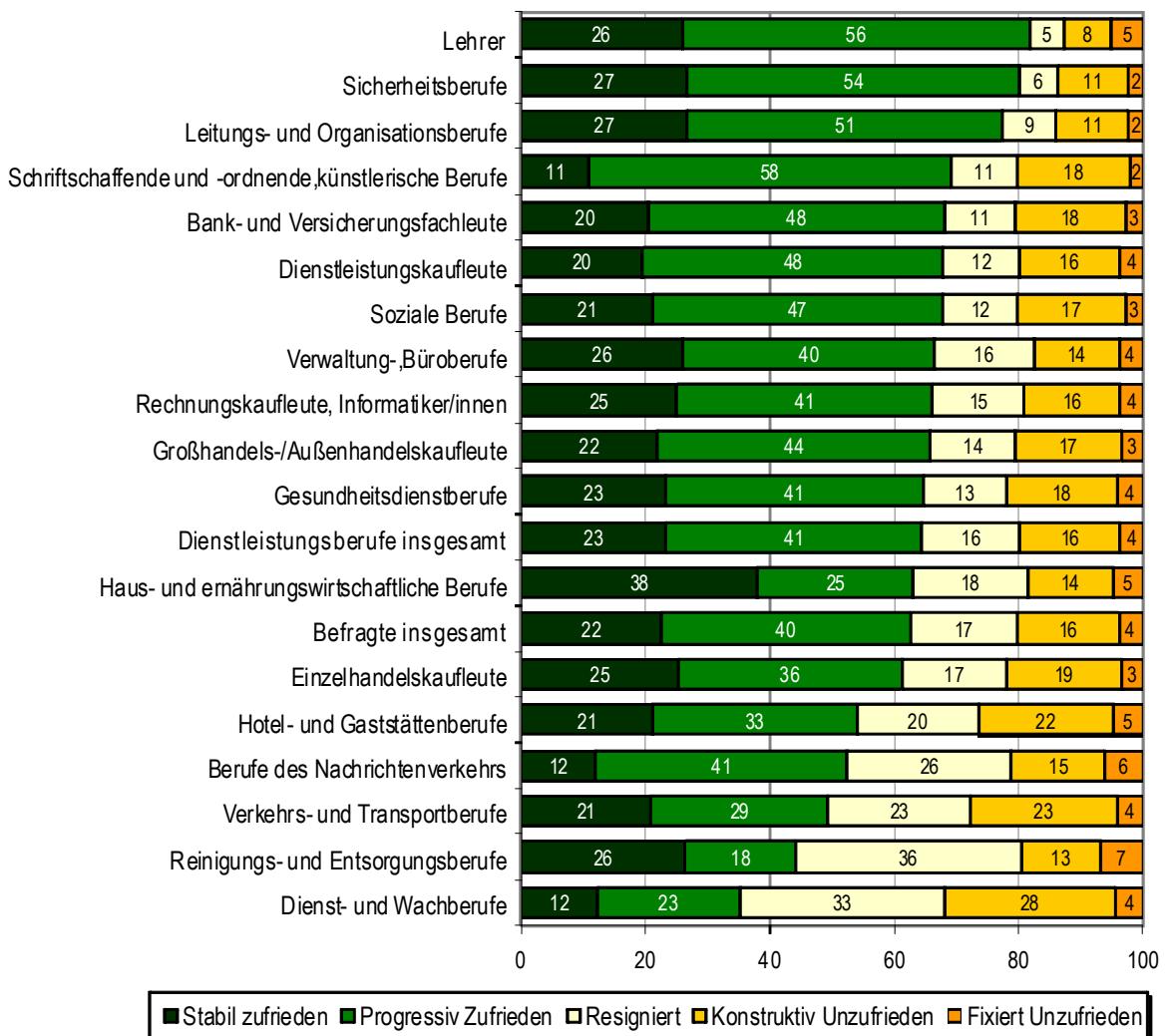
Im Vergleich zu allen Befragten überwiegt bei den Lehrerinnen und Lehrern die Gruppe der „Progressiv Zufriedenen“ deutlich stärker (54 % gegenüber 40 % bei allen Befragten). Vor allem die Gruppe der „Resignativ Zufriedenen“ und der „Konstruktiv Unzufriedenen“ ist demgegenüber mit jeweils 17 Prozent bei allen Befragten deutlich stärker besetzt.

Abbildung 18: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit



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

Abbildung 19: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit



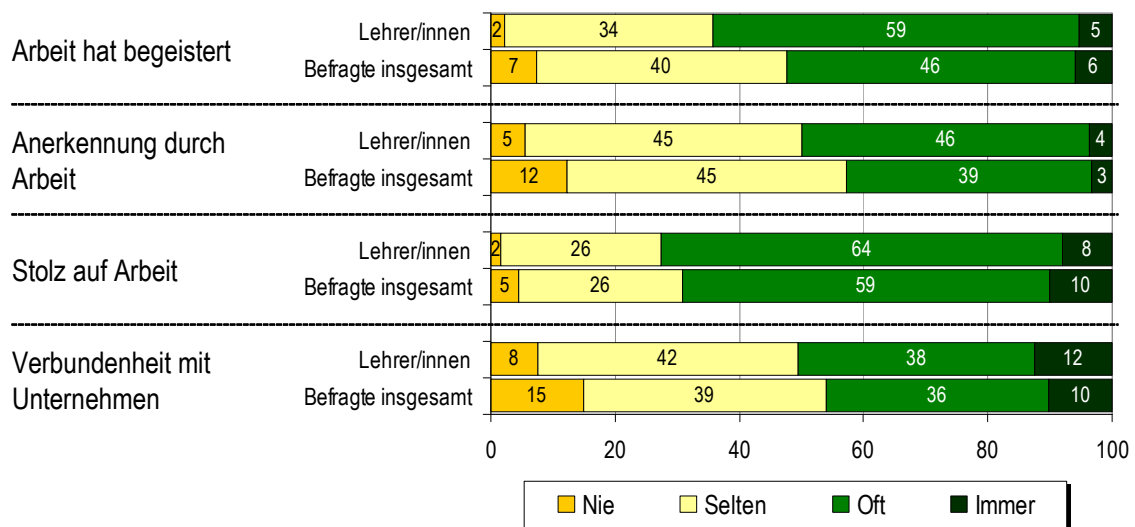
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Während man davon ausgeht, dass Formen der Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit längerfristig überdauernde Einstellungen beschreiben, wird dem emotionalen Arbeiterleben – also den Gefühlen, die sich einstellen, wenn Menschen an ihre Arbeit denken – eine höhere Reaktivität (v. a. im Hinblick auf Ressourcen wie die Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Identifikation mit dem Arbeitsinhalt etc.) zugeschrieben. Das emotionale Erleben der Arbeit wurde in der Befragung zum DGB-Index mit Fragen ermittelt, die sowohl positive wie negative Emotionen umfassen und die sich auf den Zeitraum der vergangenen vier Wochen beziehen. Ein positives Arbeiterleben liegt vor, wenn Erwerbstätige häufig oder immer mit Gefühlen wie Freude, Begeisterung, Anerkennung oder Stolz an ihre Arbeit denken bzw. wenn sie sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Negatives Arbeiterleben wird durch Gefühle wie Leere und Ausgebranntsein, Frustration und Erholungsprobleme charakterisiert.

Bei den positiven Arbeitsempfindungen 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 sind. Auslöser für diese positiven Gefühle sind vielfach das Erleben der eigenen Arbeitsleistungen und -fähigkeiten, die Identifikation mit der Arbeitshandlung sowie gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz. Demgegenüber berücksichtigt das Empfinden von Anerkennung durch die Arbeit und das Gefühl von Verbundenheit mit dem Unternehmen stärker die Kontextfaktoren, in denen Arbeit organisiert wird: Das Gefühl von Anerkennung kann durch andere Menschen (Vorgesetzte, Kolleg/innen usw.) oder durch den Arbeitsprozess bzw. durch das Arbeitsergebnis entstehen. Rund die Hälfte der befragten Lehrerinnen und Lehrer erhalten jedoch nie oder nur selten Anerkennung für ihre Arbeit.

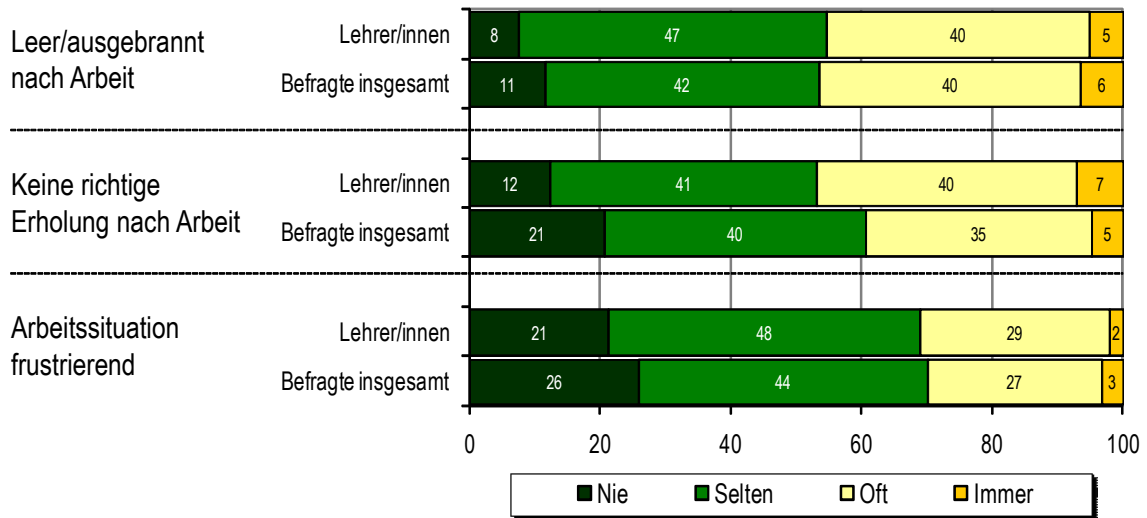
Abbildung 20: Positive Arbeitseemotionen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

Im Hinblick auf negative Arbeitseemotionen 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.

Abbildung 21: Negative Arbeitseemotionen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

## 7.2 Gesundheitliche Beschwerden

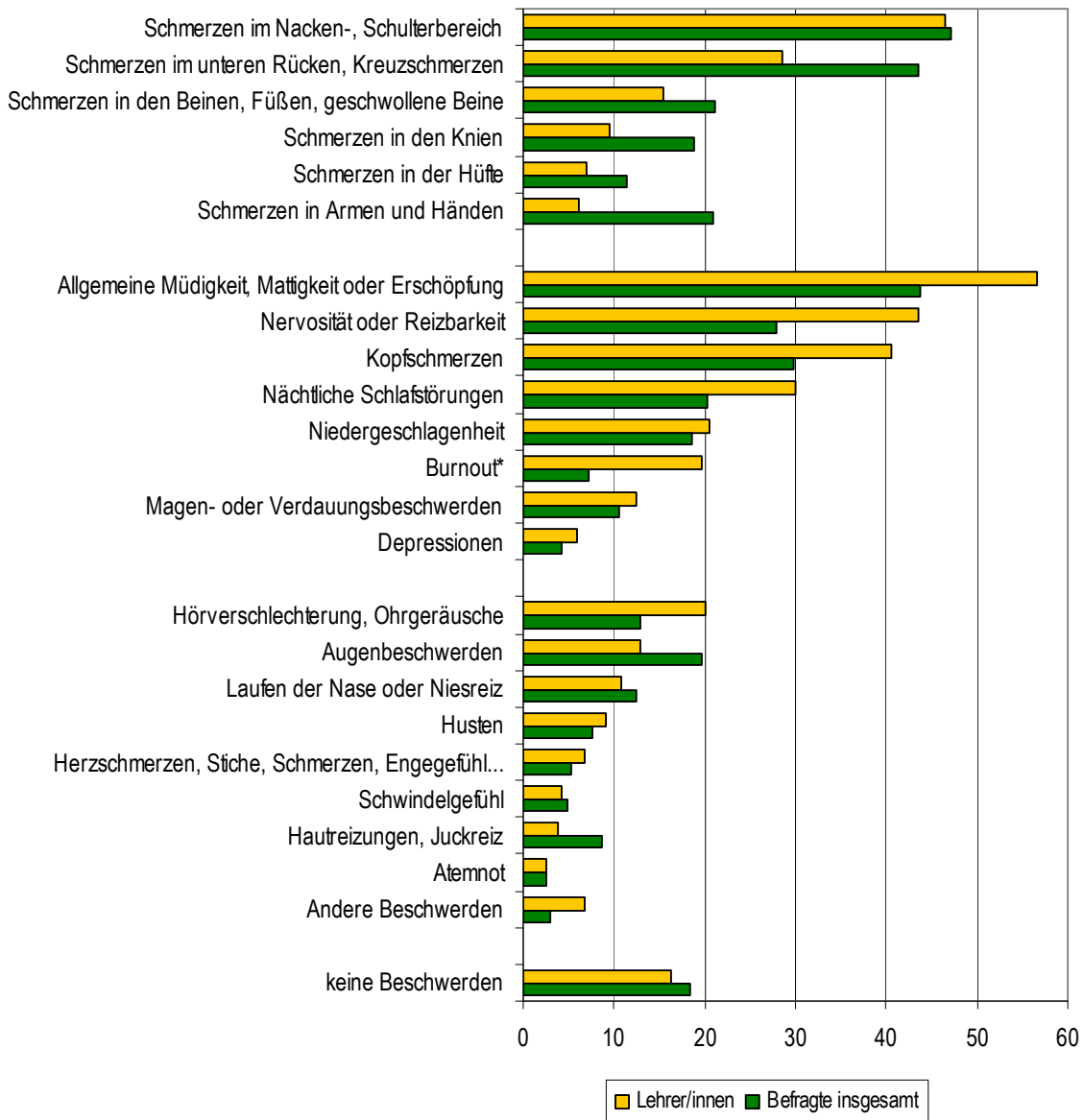
Die folgende Darstellung zeigt die Ergebnisse der in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 erhobenen gesundheitlichen Beschwerden der abhängig Beschäftigten. Die genaue Fragestellung lautete: „Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?“. Dabei fällt zunächst der sehr niedrige Anteil von Erwerbstätigen auf, die ihre Tätigkeit beschwerdefrei erleben.<sup>6</sup> Insgesamt geben nur 18 Prozent – bei Lehrer/innen mit 16 Prozent sogar noch etwas weniger – an, dass bei ihnen während/unmittelbar nach der Arbeit keine gesundheitlichen Beschwerden auftreten. Die bei allen Arbeitnehmern am häufigsten auftretenden Beschwerdesymptome sind Nacken-/Schulterschmerzen (47 %), Rücken-/Kreuzschmerzen (43 %) sowie Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung (44 %). Betrachtet man die Berufsgruppe der Lehrer/innen, so zeigt sich ein deutlich von den Beschäftigten insgesamt abweichendes Spektrum der Beschwerden. Physische bzw. „muskulo-skeletale“ Beschwerden – im oberen Drittel der Abbildung – treten bei Lehrer/innen seltener auf; allerdings mit Ausnahme der Nacken-/Schulterschmerzen, die unter den Lehrern ebenso häufig sind wie unter den Arbeitnehmern insgesamt. Obwohl also physische Beschwerden vergleichsweise seltener sind als im Durchschnitt, gibt es dennoch erhebliche Beschwerdesymptome – auch Rückenschmerzen sind mit 28 Prozent zwar geringer verbreitet, treten aber dennoch bei einem nicht unerheblichen Anteil der Lehrer auf.

Betrachtet man weiter die psychischen (bzw. „psycho-vegetativen“) Beschwerden, so zeigt sich eine – verglichen mit allen Arbeitnehmern – deutlich stärkere Verbreitung. Bei den ersten vier aufgeführten Symptomen (Müdigkeit/Erschöpfung, Nervosität/Reizbarkeit, Kopfschmerzen, Schlafstörungen) liegt die Häufigkeit unter den Lehrern jeweils etwa zehn Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Dies entspricht auch dem Stand der Forschung, insofern, dass der Lehrerberuf als Prototyp der „helfenden, einseitig gebenden Berufe“, der durch ein hohes Maß an Aufwendungen und ein geringes Maß an Anerkennung gekennzeichnet ist, als besonders burnoutgefährdet gilt (vgl. Schaarschmidt, Unterbrink et al. 2006).

---

<sup>6</sup> In der Tendenz ähnliche Ergebnisse zeigen auch die Abfrage gesundheitlicher Beschwerden aus der INQA-Befragung aus dem Jahr 2004. Aufgrund des unterschiedlichen Fragewortlauts – INQA: „Beschwerden und Symptome, die bei Ihnen an Arbeitstagen häufig auftreten“ – kommt es im Niveau, aber nicht in der Rangfolge einzelner Beschwerden zu unterschiedlichen Ergebnissen (vgl. Fuchs 2006a, S. 125 ff).

Abbildung 22: „Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?“ (Angaben in Prozent, abhängig Beschäftigte)



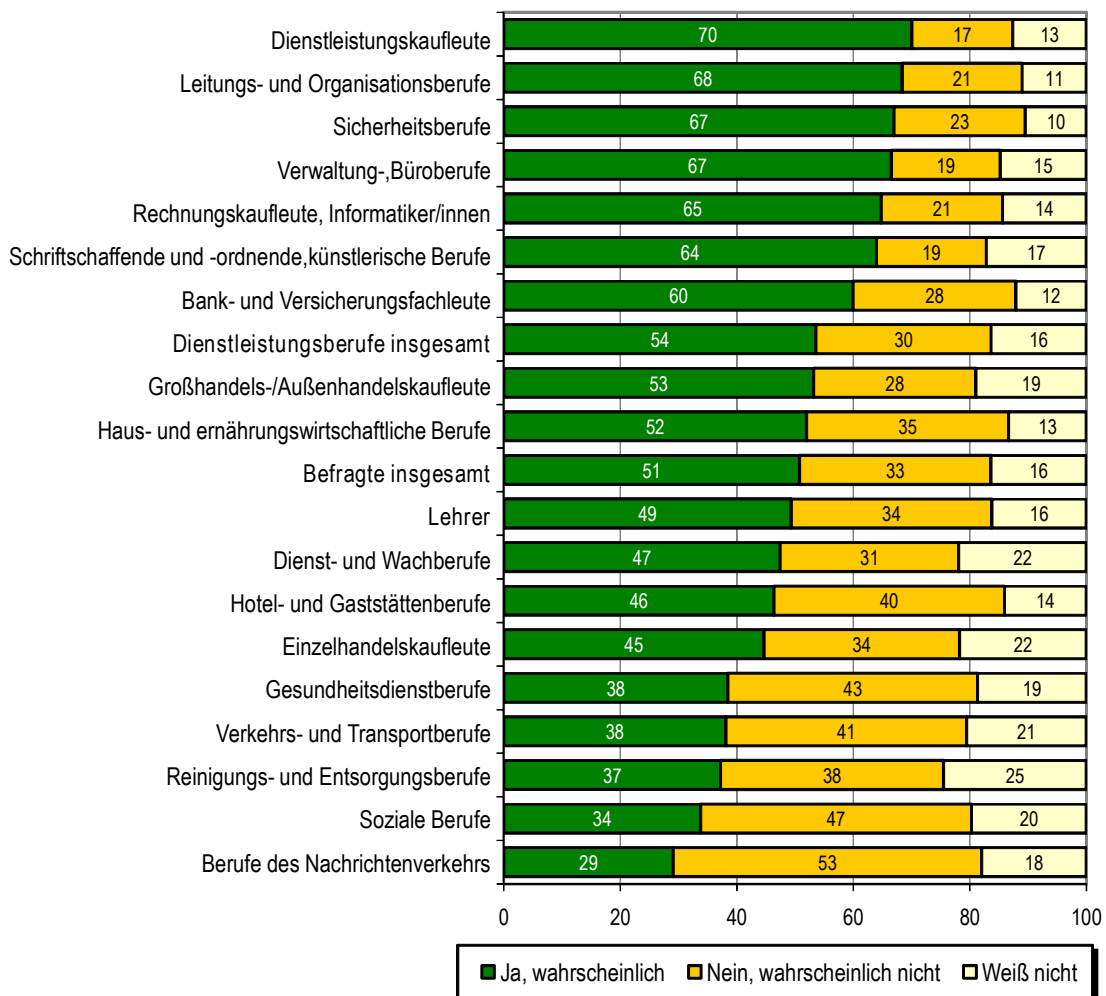
\* „Burnout“ ist im Fragebogen erläutert als „chronischer Erschöpfungszustand mit Krankheitsgefühl, der bereits seit sechs Monaten andauert“

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006

### 7.3 Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit

Die Einschätzung der eigenen, zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Je häufiger Menschen spüren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, dass sie sich krank und gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ausfallen. 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 alle 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.

Abbildung 23: Zukünftige Arbeitsfähigkeit (Arbeiten bis zur Rente?)



Quelle: DGB-Index 2007 und 2008, INIFES.

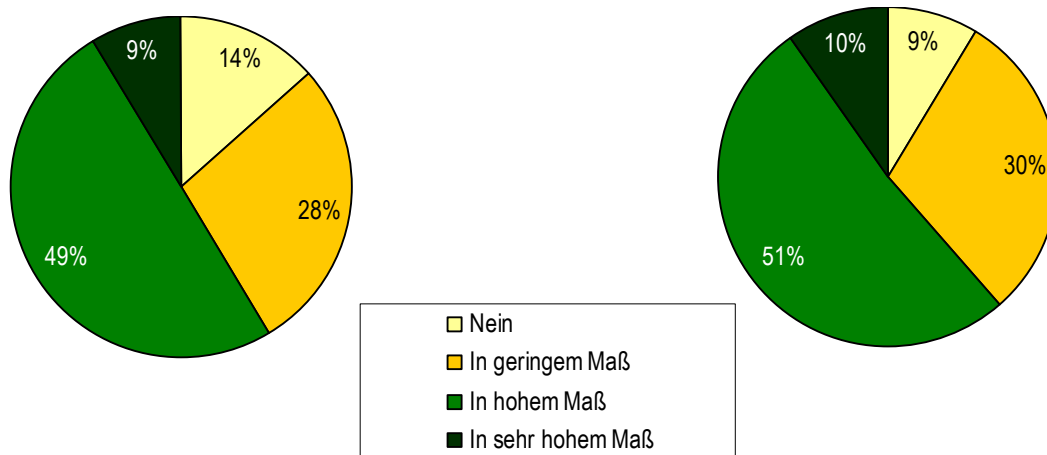
## 7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind im DGB-Index 2007 als Schwerpunkt erhoben worden. 59 Prozent der befragten Lehrerinnen und Lehrer geben in diesem Jahr an, dass das Verhältnis von Beruf und privatem Leben in hohem oder sehr hohem Maße ausgeglichen ist. 28 Prozent können das jedoch nur zu einem geringen Maße feststellen, für 14 Prozent beeinträchtigt der Beruf das Privatleben in solch hohem Maß, dass sie angegeben, dass das Verhältnis nicht ausgeglichen ist. Darüber hinaus geben 39 Prozent aller Befragten an, nicht oder nur in geringem Maße Zeit für Familie, Freundschaft und private Interessen zu haben. 61 Prozent aller befragten Lehrerinnen und Lehrer geben jedoch auch an, dass ihnen die Arbeit in hohem oder sogar sehr hohem Maße Zeit für das Privatleben lässt.

Abbildung 24: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (2007)

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?

Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen?



Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

Wie

Tabelle 20 zeigt, sind dabei deutliche Unterschiede zwischen Lehrerinnen und Lehrern erkennbar. So halten Männer das Verhältnis zwischen Beruf- und Privatleben zu 81 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maß für ausgeglichen. Bei Frauen sind dies dagegen nur 39 Prozent. 61 Prozent der Lehrerinnen halten das Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben für nur in geringem Maß oder nicht ausgeglichen. Insbesondere auch jüngere Lehrerinnen beschreiben eine Unausgewogenheit der Beruf/Freizeit-Balance.

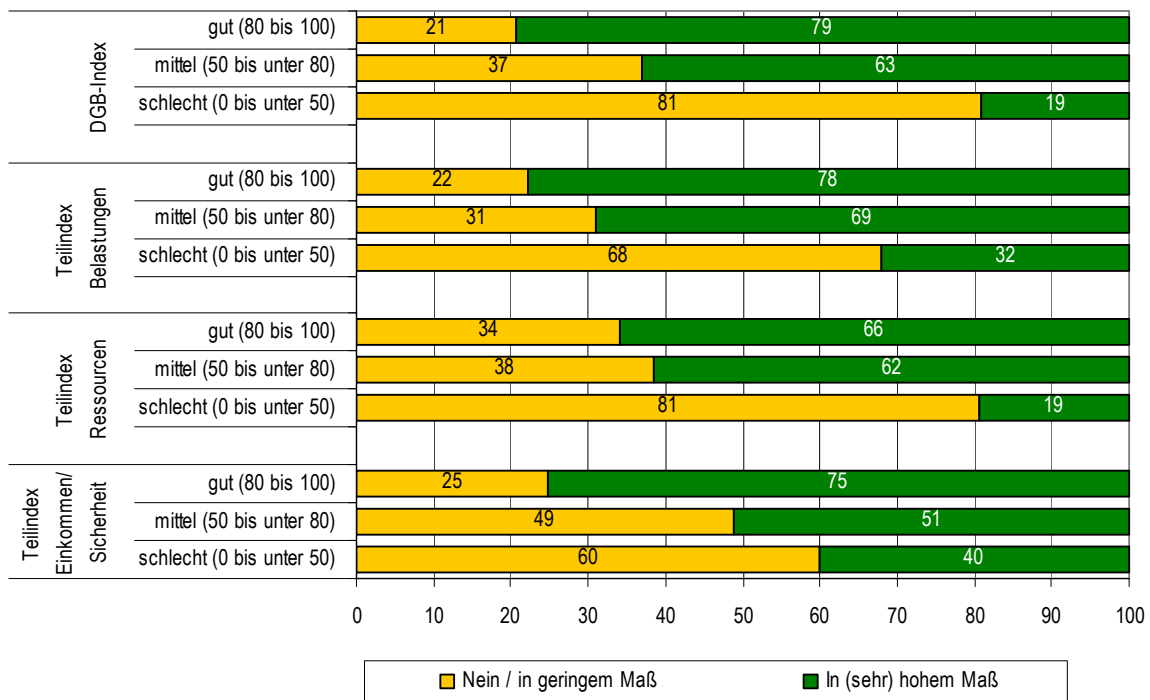
Tabelle 20: Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?

	Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	14	28	50	9
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulstudium	15	27	49	9
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	5	14	70	11
Frauen	22	39	33	6
unter 45 Jahre	22	30	39	9
45 bis 54 Jahre	13	26	53	7
55 Jahre und älter	7	27	57	9
Befragte insgesamt	14	28	48	10

Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

Die Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben steht dabei in engem Zusammenhang mit den Ergebnissen des DGB Index. Vier von fünf befragten Lehrerinnen und Lehrern die gute Arbeitsbedingen haben beurteilen auch das Verhältnis zwischen Beruf und privatem Leben in (sehr) hohem Maß für ausgeglichen. Bei denjenigen mit schlechten Arbeitsbedingungen sind dies dagegen nur 19 Prozent. Insbesondere bei Personen mit fehlenden Ressourcen zeigt sich, dass auch die Ausgewogenheit von der überwiegenden Mehrheit als nicht oder nur in geringem Maße vorhanden dargestellt wird.

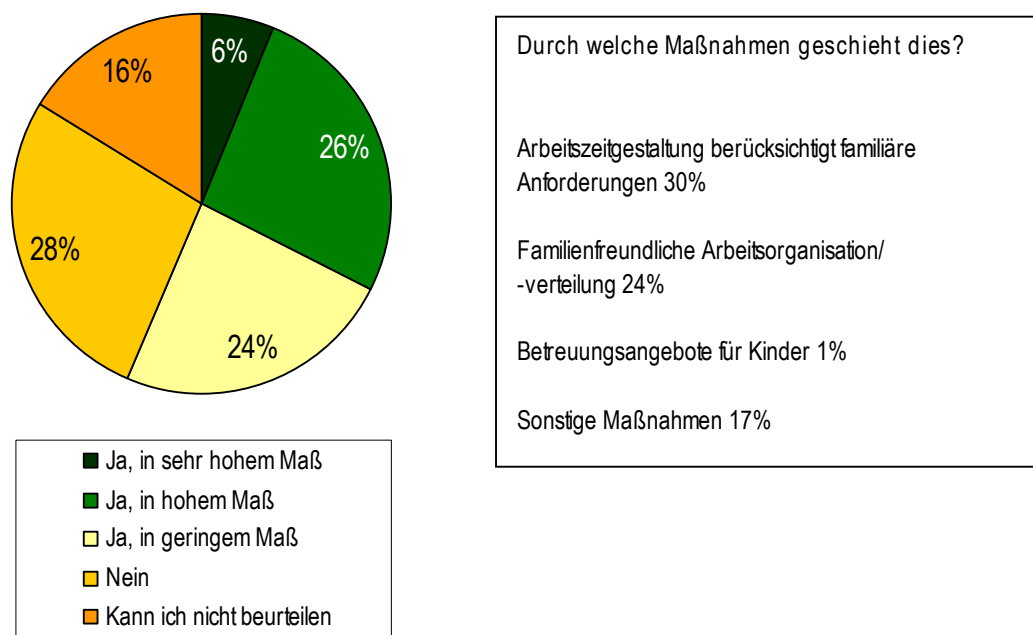
Abbildung 25: Ausgewogenheit zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Lehrer/innen nach dem DGB-Index



Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

In der Erhebung 2007 zum Index Gute Arbeit wurde ein weiterer Aspekt der Vereinbarkeit thematisiert: Die Beschäftigten sollten Auskunft darüber geben, ob ihr Arbeitgeber Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien nimmt und durch welche Maßnahmen dies gegebenenfalls erreicht wird. Über die Hälfte aller befragten Lehrerinnen und Lehrer geben an, dass familiäre Bedürfnisse Berücksichtigung finden, 28 Prozent verneinen dies und 16 Prozent können keine Auskunft darüber geben. Die hauptsächliche Form der Unterstützung sind familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (30 %). Rund ein Viertel der Lehrerinnen und Lehrer geben an, dass von einer veränderten Arbeitsorganisation gebrauch gemacht wird, um eine bessere Vereinbarkeit herzustellen. Betreuungsangebote für Kinder stehen den Lehrerinnen und Lehrern von seiten des Arbeitgebers dagegen so gut wie nicht zu Verfügung.

Abbildung 26: Nimmt Ihr Arbeitgeber Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien?



Quelle: DGB-Index 2007, INIFES.

## 8. Fazit

Die Auswertungen des DGB-Index für die Lehrerinnen und Lehrer zeigen ein insgesamt gespaltenes Bild. Einerseits liegt der DGB-Index über dem Durchschnitt aller Beschäftigten und auch der Anteil der Lehrerinnen und Lehrer die gute Arbeitsbedingungen haben liegt deutlich höher als bei anderen Berufsgruppen. Die differenzierte Analyse hat gezeigt, dass Lehrerinnen und Lehrer insbesondere hinsichtlich Sinngehalt der Arbeit, Möglichkeiten zur Kreativität und Kollegialität durchaus im Bereich der guten Arbeit liegen. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit der Lehrkräfte wider.

Auf der anderen Seite lässt der DGB-Index aber auch deutliche Defizite in den Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer erkennen. Fast ein Fünftel der Befragten arbeitet unter schlechten Arbeitsbedingungen. Als besonders belastend konnten fehlenden Aufstiegsperspektiven, hohe Arbeitsintensität und nicht ausreichendes Einkommen herausgearbeitet werden. Daneben treten auch körperliche und emotionale Belastungen auf, was sich auch am hohen Anteil an Lehrkräften die unter gesundheitlichen Beschwerden leiden zeigen lässt. Gerade hinsichtlich der zukünftigen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente wirken diese als beeinträchtigend und stellen die Erreichbarkeit des Rentenalters häufig in Frage.

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass sich die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte auch hinsichtlich verschiedener Untergruppen unterscheiden. Dabei konnten insbesondere geschlechts- und altersspezifische Arbeitsbedingungen aufgezeigt werden. Der Vergleich von Beamten und Nicht-Beamten hat zudem gezeigt, dass es sich hierbei hinsichtlich der Arbeitsbedingungen um heterogene Gruppen handelt, die in unterschiedlichen Bereichen Defizite aufweisen.

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 im Hinblick auf 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.

Tabelle 21: Potentielles Engagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – Lehrer/innen nach Alter und Geschlecht

	Lehrer/innen		bis unter 40 Jahre		40 Jahre und älter		Männer		Frauen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Können Sie sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen? (2007/2008)										
Ja	220	70%	31	76%	84	74%	51	72%	63	77%
Nein	93	30%	10	24%	29	26%	20	28%	19	23%
Für welche Themen würden Sie sich engagieren? (2007)										
generell kein konkretes thematisches Engagement vorstellbar	39	25%	10	24%	29	26%	20	28%	19	23%
Engagement denkbar, für folgende Themen (Mehrfachantworten):										
Weiterbildung	87	57%	27	67%	60	53%	40	56%	47	57%
Gesundheitsförderung	41	27%	7	18%	34	30%	17	23%	25	30%
Einkommenserhöhung	29	19%	8	21%	21	19%	15	22%	14	17%
Verbesserung des Betriebsklimas	66	43%	18	45%	48	43%	30	42%	36	44%
andere Themen	10	7%	1	3%	9	8%	6	8%	5	6%
In welcher Form würden Sie sich engagieren? (2008)										
generell keine konkrete Beteiligungsform vorstellbar	53	34%	9	22%	44	39%	30	42%	24	27%
Mögliche Beteiligungsformen, um sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen (Mehrfachantworten):										
... das Thema bei der nächsten Mitarbeiterbesprechung einzubringen	49	31%	18	43%	29	26%	21	30%	28	32%
... das Thema auf einer Betriebsversammlung anzusprechen	26	16%	8	20%	17	15%	17	24%	9	10%
... mich mit dem Betriebsrat darüber auszutauschen	30	19%	10	24%	18	16%	18	25%	12	14%
... mich an einzelner gewerkschaftlicher Aktion zu beteiligen	28	18%	10	25%	18	16%	12	17%	17	19%
... mich an zeitlich begrenztem gewerkschaftlichen Projekt zu beteiligen	29	18%	14	36%	15	13%	11	15%	18	21%
... mich auf andere Weise für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen	79	50%	23	56%	52	46%	33	46%	47	53%

Quelle: DGB-Index-Befragungen 2007 und 2008; Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

## Literatur

- Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.) (2006): Fehlzeiten-Report 2005: Schwerpunktthema: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit – Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft; Berlin.
- Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz, A.-M. (1998): Betriebliche Gesundheitsförderung; Göttingen.
- Bauer, J. et al. (2007): Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. In: Int Arch Occup Environ Health 80. S. 442–449.
- Bruggemann, A.; Groskurth, Peter; Ulich, E. (1975): Arbeitszufriedenheit; Bern.
- Bielenski, H.; Fischer, A. (2007): DGB-Index „Gute Arbeit“. Methodenbeschreibung und tabellarische Grundausswertung. München.
- Bundesverband der Unfallkassen (2005): Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention; München.
- Ebert, A; Kistler, E. (2008): Qualifizierung und Weiterbildung. Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007; Stadtbergen.
- Fuchs, T. (2006a): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Beschäftigten. INQA-Bericht Nr. 19; Berlin, Dortmund, Dresden.
- Fuchs, T. (2006b): Arbeit + Erholung = Gesundheit: ...wenn die Rechnung nicht mehr aufgeht. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung – Argumentationshilfe. Broschüre der Gewerkschaft Ver.di, Bundesverwaltung, Ressort 2: Tarifpolitische Grundsatzabteilung; Berlin.
- Fuchs, T. (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Methodenpapier. Stadtbergen.
- Fuchs, T. u. a. (2008): DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Der Report. Berlin.
- Hacker, W.; Richter P. (1980): Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hrsg. Hacker, W.), Lehrtext 1., Deutscher Verlag der Wissenschaften; Berlin.
- Janßen, D.; Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten. Forschungsbericht für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 1025); Dortmund, Berlin.
- Kundi, M. et al. (2001): Personale Faktoren des Berufserfolgs und der Berufszufriedenheit in Sozialberufen. In: Existenzanalyse 1/2001. S. 24-30.
- Nerdinger, F. W. (1995): Motivation und Handeln in Organisationen. Eine Einführung; Stuttgart.
- OECD (2005): Bildung auf einen Blick 2005.
- Schaarschmidt, U. (2006): Die Potsdamer Lehrerstudie. Ergebnisüberblick, Schlussfolgerungen und Maßnahmen.
- Ulich, E. (1981): Subjektive Tätigkeitsanalyse als Voraussetzung autonomieorientierter Arbeitsgestaltung, in: Frei, U.; Ulich, E. (Hrsg.): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse; Bern, S. 327-347.
- Ulich, E. (2001): Arbeitspsychologie; Stuttgart.

## Anhang

### Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Tabelle A1: Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?

Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?				
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	3%	40%	46%	11%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	6%	40%	42%	12%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	2%	35%	50%	13%
Frauen	5%	43%	42%	9%
unter 45 Jahre	5%	45%	39%	10%
45 bis 54 Jahre	3%	36%	55%	5%
55 Jahre und älter	2%	37%	45%	16%
Befragte insgesamt	3%	30%	44%	23%

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

Tabelle A2: Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?

Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?				
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	19%	60%	19%	2%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	19%	55%	23%	3%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	19%	64%	14%	3%
Frauen	19%	57%	23%	1%
unter 45 Jahre	19%	61%	19%	1%
45 bis 54 Jahre	23%	56%	21%	0%
55 Jahre und älter	16%	63%	18%	3%
Befragte insgesamt	10%	43%	36%	11%

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

## Möglichkeiten für Kreativität

Tabelle A3: Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?

	Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	36%	56%	7%	1%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	25%	50%	22%	2%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	31%	61%	6%	2%
Frauen	39%	52%	8%	0%
unter 45 Jahre	40%	51%	9%	0%
45 bis 54 Jahre	43%	53%	3%	1%
55 Jahre und älter	26%	63%	8%	2%
Befragte insgesamt	15%	41%	36%	9%

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

## Aufstiegsmöglichkeiten:

Tabelle A4: Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegchancen?

	Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegchancen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	2%	9%	63%	26%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	5%	21%	51%	24%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	1%	12%	65%	22%
Frauen	3%	7%	61%	29%
unter 45 Jahre	1%	11%	68%	20%
45 bis 54 Jahre	3%	11%	54%	31%
55 Jahre und älter	1%	6%	64%	28%
Befragte insgesamt	4%	15%	45%	36%

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

## Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten:

Tabelle A5: Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?

	Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	23%	53%	19%	4%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	25%	53%	18%	4%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	22%	54%	18%	6%
Frauen	23%	53%	21%	3%
unter 45 Jahre	20%	55%	24%	1%
45 bis 54 Jahre	26%	53%	14%	6%
55 Jahre und älter	21%	52%	20%	7%
Befragte insgesamt	16%	42%	29%	13%

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

Tabelle A6: Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?

	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	4%	27%	50%	19%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	7%	26%	46%	21%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	2%	29%	48%	20%
Frauen	5%	25%	52%	18%
unter 45 Jahre	1%	30%	51%	17%
45 bis 54 Jahre	7%	24%	49%	19%
55 Jahre und älter	3%	28%	51%	18%
Befragte insgesamt	5%	25%	39%	31%

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

Tabelle A7: Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	8%	25%	41%	26%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	17%	40%	31%	12%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	6%	29%	41%	25%
Frauen	10%	22%	41%	26%
unter 45 Jahre	14%	26%	38%	21%
45 bis 54 Jahre	3%	22%	41%	33%
55 Jahre und älter	7%	26%	45%	22%
Befragte insgesamt	11%	30%	33%	25%

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

Informationsfluss:

Tabelle A8: Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?

	Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	12%	64%	22%	2%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	11%	63%	25%	1%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	10%	68%	20%	2%
Frauen	14%	60%	24%	1%
unter 45 Jahre	11%	61%	27%	1%
45 bis 54 Jahre	15%	65%	19%	1%
55 Jahre und älter	11%	67%	19%	3%
Befragte insgesamt	13%	57%	27%	2%

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

Tabelle A9: Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?

	Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	41%	35%	18%	6%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	39%	41%	15%	5%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	41%	36%	20%	3%
Frauen	41%	35%	16%	7%
unter 45 Jahre	32%	44%	19%	5%
45 bis 54 Jahre	50%	30%	15%	4%
55 Jahre und älter	41%	30%	21%	7%
Befragte insgesamt	46%	39%	11%	4%

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

## Führungsqualität:

Tabelle A10: Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant?

Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant?				
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	8%	52%	32%	8%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	6%	46%	31%	16%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	10%	49%	33%	7%
Frauen	6%	54%	32%	8%
unter 45 Jahre	4%	58%	28%	9%
45 bis 54 Jahre	10%	52%	31%	7%
55 Jahre und älter	8%	45%	38%	8%
Befragte insgesamt	8%	48%	31%	14%

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

Tabelle A11: Bringt Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihnen Wertschätzung und Beachtung entgegen?

Bringt Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihnen Wertschätzung und Beachtung entgegen?				
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	22%	51%	20%	6%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	20%	54%	20%	6%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	18%	49%	24%	9%
Frauen	25%	53%	17%	5%
unter 45 Jahre	18%	60%	17%	4%
45 bis 54 Jahre	19%	56%	20%	5%
55 Jahre und älter	28%	38%	24%	10%
Befragte insgesamt	14%	51%	24%	10%

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

Tabelle A12: Misst Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung und Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei?

	Misst Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung und Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	14%	50%	31%	5%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	10%	45%	33%	11%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	11%	46%	37%	6%
Frauen	16%	54%	27%	3%
unter 45 Jahre	15%	52%	28%	5%
45 bis 54 Jahre	13%	56%	31%	0%
55 Jahre und älter	13%	42%	36%	8%
Befragte insgesamt	8%	37%	35%	20%

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

#### Betriebskultur:

Tabelle A13: Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?

	Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	15%	44%	36%	5%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	11%	48%	32%	9%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	9%	47%	39%	4%
Frauen	19%	42%	34%	5%
unter 45 Jahre	13%	46%	38%	3%
45 bis 54 Jahre	15%	42%	35%	7%
55 Jahre und älter	15%	44%	36%	4%
Befragte insgesamt	11%	42%	35%	13%

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



Tabelle A14: Halten Sie Ihre Geschäftsführung/ Behördenleitung für geeignet?

	Halten Sie Ihre Geschäftsführung/ Behördenleitung für geeignet?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	10%	46%	31%	13%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	10%	48%	32%	10%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	7%	45%	32%	15%
Frauen	12%	46%	30%	12%
unter 45 Jahre	14%	42%	30%	14%
45 bis 54 Jahre	11%	48%	32%	9%
55 Jahre und älter	5%	46%	32%	17%
Befragte insgesamt	11%	44%	33%	12%

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

### Kollegialität:

Tabelle A15: Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?

	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	26%	55%	17%	1%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	23%	59%	16%	1%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	17%	64%	17%	2%
Frauen	34%	48%	18%	1%
unter 45 Jahre	36%	51%	12%	1%
45 bis 54 Jahre	24%	55%	21%	0%
55 Jahre und älter	20%	59%	18%	3%
Befragte insgesamt	22%	56%	21%	2%

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

## Sinngehalt der Arbeit:

Tabelle A16: Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?

	Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	60%	39%	1%	1%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	31%	39%	24%	6%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	60%	38%	1%	1%
Frauen	59%	40%	1%	0%
unter 45 Jahre	64%	36%	1%	0%
45 bis 54 Jahre	60%	39%	1%	0%
55 Jahre und älter	57%	40%	1%	2%
Befragte insgesamt	25%	43%	26%	7%

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

## Arbeitszeit:

Tabelle A17: Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?

	Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	6%	14%	25%	55%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	17%	36%	23%	25%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	6%	18%	25%	51%
Frauen	5%	11%	26%	58%
unter 45 Jahre	4%	14%	20%	63%
45 bis 54 Jahre	10%	9%	28%	53%
55 Jahre und älter	5%	19%	28%	48%
Befragte insgesamt	15%	36%	27%	21%

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

Tabelle A18: Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?

	Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	17%	58%	20%	4%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	16%	55%	22%	7%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	13%	60%	21%	6%
Frauen	20%	57%	20%	3%
unter 45 Jahre	21%	57%	19%	2%
45 bis 54 Jahre	22%	51%	18%	10%
55 Jahre und älter	10%	65%	23%	3%
Befragte insgesamt	17%	52%	22%	9%

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

Tabelle A19: Werden ihre Bedürfnisse bei der Planung Ihrer Arbeitszeit genügend berücksichtigt?

	Werden ihre Bedürfnisse bei der Planung Ihrer Arbeitszeit genügend berücksichtigt?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	7%	42%	41%	10%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	13%	52%	28%	7%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	6%	41%	41%	12%
Frauen	8%	42%	41%	8%
unter 45 Jahre	6%	45%	37%	11%
45 bis 54 Jahre	12%	38%	40%	11%
55 Jahre und älter	4%	42%	45%	9%
Befragte insgesamt	12%	48%	29%	11%

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

### Arbeitsintensität:

Tabelle A20: Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?

	Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	26%	45%	22%	7%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	22%	46%	25%	7%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	34%	39%	23%	4%
Frauen	19%	50%	21%	10%
unter 45 Jahre	21%	46%	25%	8%
45 bis 54 Jahre	31%	48%	15%	6%
55 Jahre und älter	26%	40%	26%	8%
Befragte insgesamt	26%	49%	18%	6%

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

Tabelle A21: Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?

	Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	21%	47%	25%	8%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	17%	45%	28%	10%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	22%	54%	20%	4%
Frauen	20%	40%	29%	11%
unter 45 Jahre	24%	48%	18%	9%
45 bis 54 Jahre	27%	38%	22%	12%
55 Jahre und älter	12%	54%	32%	3%
Befragte insgesamt	21%	44%	23%	12%

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

Tabelle A22: Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen?

	Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	23%	57%	16%	3%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	32%	50%	14%	4%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	27%	61%	10%	2%
Frauen	20%	54%	22%	4%
unter 45 Jahre	28%	45%	23%	4%
45 bis 54 Jahre	22%	64%	12%	1%
55 Jahre und älter	20%	62%	14%	4%
Befragte insgesamt	41%	43%	12%	4%

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

Emotionale Anforderungen:

Tabelle A23: Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?

	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	25%	48%	22%	5%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	36%	37%	19%	8%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	27%	47%	23%	3%
Frauen	24%	48%	21%	6%
unter 45 Jahre	25%	47%	26%	3%
45 bis 54 Jahre	25%	45%	22%	8%
55 Jahre und älter	27%	49%	20%	4%
Befragte insgesamt	48%	29%	15%	8%

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

Tabelle A24: Kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden?

	Kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	49%	41%	7%	4%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	60%	32%	6%	2%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	52%	37%	7%	3%
Frauen	46%	43%	6%	5%
unter 45 Jahre	48%	42%	7%	3%
45 bis 54 Jahre	54%	37%	6%	2%
55 Jahre und älter	46%	41%	7%	6%
Befragte insgesamt	59%	32%	6%	3%

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

## Körperliche Anforderungen:

**Tabelle A25: Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen)?**

	Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen)?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	72%	27%	0%	0,0%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	77%	19%	2%	1%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	83%	17%	0%	0%
Frauen	62%	37%	1%	0%
unter 45 Jahre	65%	34%	1%	0%
45 bis 54 Jahre	75%	25%	0%	0%
55 Jahre und älter	77%	22%	0%	0%
Befragte insgesamt	44%	31%	16%	9%

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

**Tabelle A26: Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z.B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen)?**

	Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z.B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen)?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	44%	40%	13%	3%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	30%	38%	24%	7%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	55%	34%	10%	1%
Frauen	35%	44%	16%	4%
unter 45 Jahre	50%	36%	8%	5%
45 bis 54 Jahre	42%	41%	18%	0%
55 Jahre und älter	41%	44%	13%	2%
Befragte insgesamt	23%	34%	29%	14%



Tabelle A27: Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgläuschen ausgesetzt?

	Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgläuschen ausgesetzt?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	19%	33%	39%	9%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	59%	27%	11%	3%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	25%	36%	34%	5%
Frauen	14%	31%	42%	12%
unter 45 Jahre	20%	31%	38%	11%
45 bis 54 Jahre	22%	35%	36%	8%
55 Jahre und älter	17%	33%	41%	9%
Befragte insgesamt	43%	34%	15%	8%

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

Tabelle A28: Werden Sie an wechselnden Einsatzorten eingesetzt?

	Werden Sie an wechselnden Einsatzorten eingesetzt?			
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	67%	21%	11%	2%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	60%	23%	10%	6%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	69%	20%	10%	0%
Frauen	65%	21%	11%	3%
unter 45 Jahre	66%	21%	11%	2%
45 bis 54 Jahre	75%	14%	9%	2%
55 Jahre und älter	60%	27%	12%	1%
Befragte insgesamt	63%	18%	9%	10%

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

## Berufliche Zukunftsaussichten:

Tabelle A29: Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?

	Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?			
	Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Lehrer/innen	62%	30%	7%	2%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	42%	39%	13%	5%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	69%	26%	4%	1%
Frauen	56%	32%	9%	3%
unter 45 Jahre	50%	37%	9%	3%
45 bis 54 Jahre	60%	34%	5%	0%
55 Jahre und älter	73%	19%	5%	2%
Befragte insgesamt	31%	40%	19%	10%

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

## Einkommen:

Tabelle A30: Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?

	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Lehrer/innen	5%	39%	44%	12%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	4%	41%	39%	16%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	6%	40%	45%	9%
Frauen	4%	38%	43%	14%
unter 45 Jahre	7%	31%	45%	17%
45 bis 54 Jahre	5%	46%	39%	10%
55 Jahre und älter	3%	41%	47%	9%
Befragte insgesamt	3%	30%	42%	25%

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



Tabelle A31: Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?

	Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?			
	Ich kann sehr gut davon leben	Es reicht vollkommen aus	Es reicht gerade	Es reicht nicht aus
Lehrer/innen	15%	46%	35%	4%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	15%	47%	33%	5%
Lehrer/innen, darunter:				
Männer	13%	49%	36%	1%
Frauen	16%	44%	34%	5%
unter 45 Jahre	14%	42%	39%	5%
45 bis 54 Jahre	17%	38%	41%	4%
55 Jahre und älter	14%	56%	29%	2%
Befragte insgesamt	6%	30%	50%	13%

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

Tabelle A32: Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?

	Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?				
	Ich werde sehr gut davon leben können	Es wird vollkommen ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird nicht ausreichen	noch keine Gedanken gemacht
Lehrer/innen	2%	31%	47%	15%	5%
Dienstleistungsberufe (66-93) mit (Fach-)Hochschulabschluss	3%	19%	43%	30%	5%
Lehrer/innen, darunter:					
Männer	2%	36%	49%	9%	4%
Frauen	2%	28%	45%	20%	6%
unter 45 Jahre	1%	30%	37%	22%	10%
45 bis 54 Jahre	1%	20%	54%	19%	5%
55 Jahre und älter	4%	41%	50%	4%	1%
Befragte insgesamt	1%	9%	40%	45%	6%

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