

## Belastungen im Lehrberuf: Ein Blick in aktuelle Forschungsbefunde

### Einleitung

Betrachtet man Medienberichte zur Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern, so wird hier meist ein stark zugespitztes Bild vom Lehrberuf kolportiert. Auf der einen Seite wird der Eindruck eines wahren Traumjobs mit zahlreichen Vorzügen vermittelt. Zu diesen Vorzügen zählen insbesondere ein früher Feierabend mit viel Zeit für Freizeitaktivitäten und Familie, doppelt so viele Ferientage als andere Arbeitnehmer, gute Bezahlung, Beamtenstatus und häufig eine frühe Pensionierung. Auf der anderen Seite betonen dieselben Medien aber immer wieder die schwierigen Bedingungen, unter denen Lehrkräfte ihren Beruf ausüben – etwa wenig motivierte oder äggressive Schülerinnen und Schüler, überzogene Erwartungen von Eltern und generell eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung, die nicht selten zu gesteigertem Stress empfinden, erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder gar zum Burnout führten. Themen rund um den Lehrberuf und das Wohlbefinden von Lehrkräften erfreuen sich jedoch nicht nur einer hohen Aufmerksamkeit in den Medien, sondern sind auch Gegenstand des wissenschaftlichen Interesses, und wie ein Blick in die im Folgenden noch näher zu erörternden Forschungsbefunde nahelegt, sind die skizzierten Einschätzungen auch jenseits gewisser medialer Skandalisierungszwänge nicht gänzlich von der Hand zu weisen. So zeigte etwa eine Studie von Scheuch, Haufe und Seibt (2015), dass Lehrkräfte vermehrt unter unspezifischen Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Kopfschmerzen, und Angespanntheit leiden sowie häufiger als andere Berufsgruppen von psychischen und psychosomatischen Erkrankungen betroffen sind. Gleichzeitig zeichnet sich in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Lehrberuf jedoch ein im Vergleich zu den medialen Zuspitzungen in (mindestens) zweifacher Hinsicht differenzierteres Bild ab. Zum einen werden die psychischen und (psycho-)somatischen Reaktionen mehr als in der populären Diskussion in Relation gesetzt zu den strukturellen Besonderheiten dieses Berufs. Zum anderen wird im Gegensatz zur potenziell stigmatisierenden Berichterstattung der Medien der Blick in der wissenschaftlichen Debatte darauf gelenkt, welche Ressourcen Lehrkräfte nut-

zen, um mit den Herausforderungen ihres Berufs effektiv umzugehen. Beide Aspekte einer solchen differenzierteren Betrachtung sind insbesondere deshalb wichtig, weil es erst durch deren systematische Berücksichtigung möglich wird, Anhaltspunkte für geeignete Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu identifizieren.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen möchten wir den Themenkomplex „Belastungen im Lehrberuf“ in diesem Beitrag unter Bezugnahme auf Forschungsarbeiten unserer eigenen Forschergruppe sowie jenen von Kolleginnen und Kollegen wie folgt beleuchten: Zunächst werden wir darlegen, durch welche Strukturmerkmale der Lehrberuf gekennzeichnet ist und inwiefern diese Merkmale von Lehrpersonen als belastend wahrgenommen werden bzw. wie sie sich auswirken. In einem weiteren Schritt werden wir dann ausgewählte Ressourcen zum effektiven Umgang mit Belastungen im Lehrberuf diskutieren. Der Beitrag endet mit einem kurzen Fazit, welches mögliche Schlussfolgerungen die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen sowie die Arbeitsgestaltung im Lehrberuf einschließt.

### Strukturmerkmale und wahrgenommene Belastungen des Lehrberufs

Potentiell belastungsrelevante Strukturmerkmale des Lehrberufs und deren Widerspiegelung im subjektiven Belastungserleben von Lehrkräften werden z. B. von Rothland (2013) thematisiert. Diese Strukturmerkmale lassen sich zwei Gruppen zuordnen, nämlich (a) solchen, die aus den Spezifika der Lehrtätigkeit resultieren und (b) jenen, die sich aus den Besonderheiten der Arbeits- und Berufssituation von Lehrkräften ergeben.

#### (a) Spezifika der Lehrtätigkeit

Unter diese Kategorie lassen sich v. a. zwei belastungsrelevante Strukturmerkmale subsumieren (Rothland, 2013: 25f.):

- Zum einen befinden sich Lehrkräfte im Rahmen ihrer primären Tätigkeit, dem Unterrichten, in einer *sozialen Konstellation, die i. d. R. nicht (gänzlich) auf Freiwilligkeit* beruht. Weder suchen sie sich ihre Klientel aus, noch können die Schülerinnen und Schüler ihre Lehrpersonen frei wählen. Die am Unterrichtsgeschehen beteiligten Gruppen sind



Carmela Aprea



Max Lohner

mithin quasi zur Zusammenarbeit „gezwungen“.

- Ein weiterer belastungsrelevanter Aspekt der Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern betrifft den Umstand, dass der Erfolg ihrer Bemühungen – bemisst man ihn am Lernzuwachs der Schülerinnen und Schüler – *nicht allein bzw. unmittelbar von ihrem unterrichtlichen Handeln abhängt*, sondern ein Prozess der Ko-Konstruktion ist, der maßgeblich auch durch die Voraussetzungen sowie die Kooperation und Mitwirkung seitens der Lernenden beeinflusst wird. Die mit der geringen Kontrolle über die Lehrtätigkeit bzw. die durch sie erzielten Effekte einhergehende Unsicherheit wird zudem durch die fehlende Rückmeldung über die langfristigen Resultate bzw. Wirkungen des unterrichtlichen Handelns im Leben der Schülerinnen und Schüler verstärkt.

Angesichts dieser der Lehrtätigkeit innewohnenden Charakteristika nimmt es nicht Wunder, dass sich hohe Anforderungen seitens der Lernenden (z. B. leistungs heterogene Klassen) sowie Schwierigkeiten und Konflikte im Kontext der unterrichtlichen Interaktion – wie etwa störendes, disziplinloses oder aggressives Verhalten, fehlende Motivation oder Ausbildungsreife der Lernenden –, aber auch eigene Unsicherheiten in der Klassenführung und dem Unterrichtsmanagement im Belastungserleben von Lehrkräften stark niederschlagen und ausgeprägte negative Wirkungen auf ihr berufliches Wohlbefinden haben. Dieser Befund zeigte sich u. a. in einer von unserer Forschergruppe durchgeführten, breit angelegten Untersuchungsreihe zur psychischen Widerstandsfähigkeit, der sogenannten Resilienz, von Lehrpersonen an beruflichen Schulen in der Schweiz (vgl. z. B. Aprea, Sappa & Boldrini, 2017 sowie Sappa, Aprea & Barabasch, 2018) und wird durch Ergebnisse vieler anderen Studien gestützt

(für einen Überblick vgl. Cramer, Friedrich & Merk., 2018).

**(b) Besonderheiten der Arbeits- und Berufssituation von Lehrkräften**

Neben ungünstigen Arbeitsumweltbedingungen (z. B. hoher Lärmpegel, große Klassen) liegt ein belastungsrelevantes Merkmal der Arbeits- und Berufssituation von Lehrkräften darin, dass ihre *Arbeit i. d. R. auf (mindestens) zwei Arbeitsplätze verteilt* ist, nämlich die Schule und den heimischen Arbeitsplatz. Mit Blick auf potentielle Belastungen bedient diese Zweiteilung bei exklusiver Betrachtung des ersten Arbeitsplatzes nicht nur hartnäckige Klischees und Verzerrungen der öffentlichen Wahrnehmung von Lehrerinnen und Lehrern als „Faule Säcke“ oder „Halbtagsjobber mit vollem Gehalt“, sondern verweist vor allem auf die Problematik der weitgehend unregulierten Arbeitszeit am zweiten Arbeitsplatz. Zwar gelten für Lehrkräfte die bundeslandspezifischen Wochenarbeitszeiten, doch legt das Pflichtstundenmodell lediglich die reine Unterrichtszeit vor der Klasse fest. Somit bleibt es im Wesentlichen den einzelnen Lehrkräften überlassen, wie viel Zeit sie für weitere Dienstaufgaben wie etwa die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Korrekturarbeiten, Prüfungsvorbereitungen, Organisations- und Verwaltungsaufgaben, Kommunikation mit Eltern und/oder Be-

trieben, Planung und Durchführung von Projekten, Absprachen oder intensivere Kooperationen, Fortbildungen etc. aufwenden. Wie z. B. Dorsemagen und Kollegen (2013) unter Bezugnahme auf deskriptive Studien herausstellen, finden – variierend nach Schulart und Unterrichtsfach – rund 60% der Tätigkeiten von Lehrkräften außerhalb der Unterrichtszeit statt. Auch beschränkt sich ihre Arbeitszeit nicht auf die Unterrichtstage, sondern erfolgt in erheblichem Umfang sowohl an Wochenenden als auch in den Schulferien. Verschärfend kommt hinzu, dass die *Aufgabenstellung von Lehrkräften prinzipiell offen und grenzenlos ist*, d. h. sie ist per se nicht abschließbar. Man kann immer noch mehr tun, sich besser vorbereiten, noch umfassender auf schwierige Schülerinnen und Schüler eingehen etc., und es gibt keine Vorgaben, wann eigene Bemühungen und Engagement genügen. Die aus diesen Besonderheiten resultierenden Anforderungen spiegeln sich sowohl in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht im Belastungsempfinden der Lehrpersonen wider. So berichten beispielsweise die in einer Tagebuchstudie von Kärner und Kolleg/innen (2016) befragten Lehrkräfte über negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance und somit wenig Zeit für Familie, Freunde und außerschulische Beschäftigungen (z. B. Sport, Hobbies oder Ehrenamt). Diese Ergebnisse finden sich auch in unseren ei-

genen Untersuchungen (z. B. Aprea et al., 2017; Sappa et al., 2018) wieder, wobei sich dort zudem abzeichnet, dass in der beruflichen Bildung eine hohe Reform- und Innovationsdichte (z. B. Implementierung neuer Curricula oder neuer pädagogischer Konzepte) als belastend empfunden wird. Neben dem hohen Arbeitspensum wird ferner die soziale Isoliertheit der Lehrtätigkeit als Belastung genannt. Im Gegensatz zu anderen Berufen haben Lehrkräfte sowohl während des Unterrichtens als auch – bedingt durch die Zweiteilung des Arbeitsplatzes – bei ihren anderen Arbeitstätigkeiten kaum Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, wenn dieser nicht bewusst selbst gesucht wird. Diese Problematik ist insofern besonderes beachtenswert, als von sozialer Isoliertheit bzw. fehlender sozialer Unterstützung nicht nur stark negative Auswirkungen auf Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit ausgehen (vgl. Cramer et al., 2018), sondern – wie im Folgenden noch näher zu erörtern sein wird – deren Vorhandensein als eine der wichtigsten Ressourcen im Umgang mit den Belastungen des Lehrberufs anzusehen ist.

**Ressourcen zum effektiven Umgang mit Belastungen im Lehrberuf**

Hinweise zur Beantwortung der Frage, welche Ressourcen Lehrerinnen und Lehrer nutzen, um mit den im vorangehenden Abschnitt skizzierten Herausforderungen

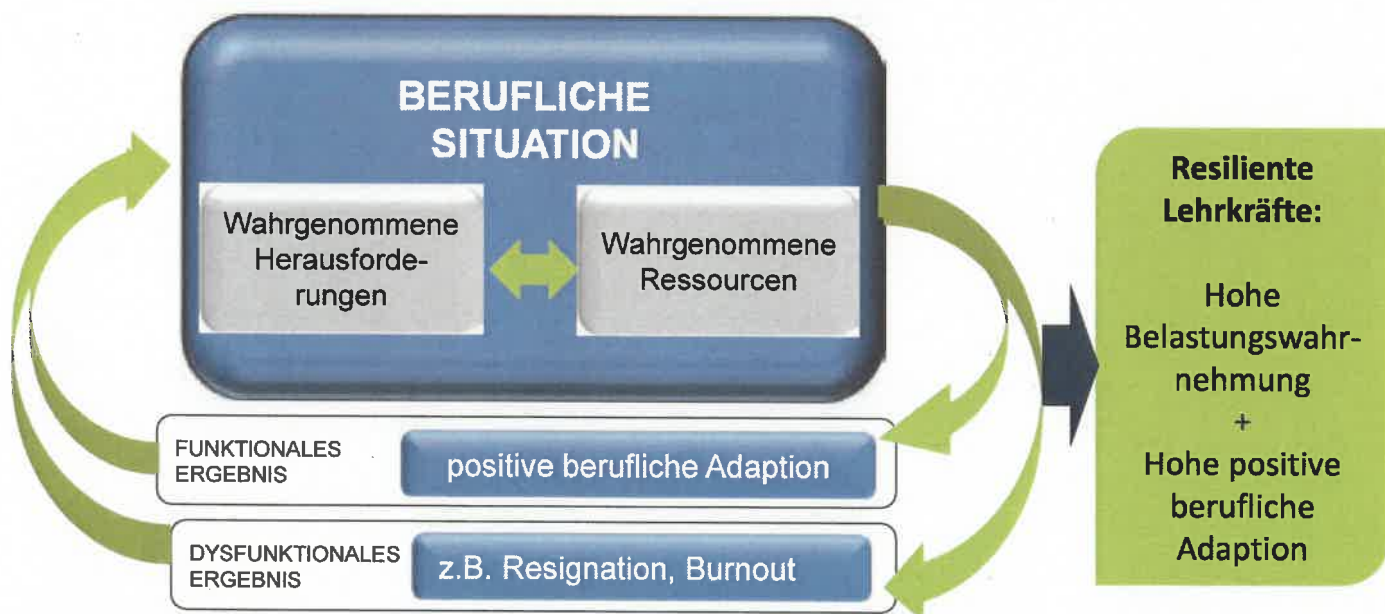


Abb. 1: Resilienz als Wechselspiel wahrgenommener Herausforderungen und Ressourcen

ihres Berufs angemessen umzugehen, konnten wir ebenso aus der bereits erwähnten Untersuchungsreihe zur Resilienz von Lehrkräften an beruflichen Schulen in der Schweiz (Aprea et al., 2017; Sappa et al., 2018) gewinnen. Angelehnt an den internationalen Forschungsstand (z. B. Beltman, Mansfield & Price, 2011) verstehen wir unter Resilienz das mit Blick auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit funktionale Ergebnis eines dynamischen und situationspezifischen Wechselspiels zwischen wahrgenommenen Herausforderungen (Risikofaktoren) und wahrgenommenen Ressourcen (Schutzfaktoren). Als resilient bezeichnen wir vor diesem Hintergrund jene Lehrkräfte, denen es aufgrund individueller und sozialer Ressourcen gelingt, trotz wahrgenommener Herausforderungen und Widrigkeiten der Lehrtätigkeit sowie der Arbeits- und Berufssituation langfristig ihr berufliches Wohlbefinden (z. B. berufliche Zufriedenheit, Engagement, Kompetenzerleben) mittels positiver beruflichen Adaption aufrechtzuerhalten oder sogar zu erweitern. Die hier zum Ausdruck gebrachte Sichtweise lässt sich in Abbildung 1 graphisch zusammenfassen.

Mit dieser Sichtweise betonen wir den interaktiven und systemischen Charakter von Resilienz und grenzen uns von der sogenannten Ego-Resilience ab, welche diese hauptsächlich als ein Bündel von Persönlichkeitseigenschaften einer Lehrkraft (z. B. Fähigkeit zur Selbstfürsorge, Beharrlichkeit oder Selbstkontrolle) ansieht. Unsere Befunde zeigen, dass für im dargelegten Sinne resiliente Lehrpersonen im Vergleich zu weniger resilienten Lehrkräften insbesondere die folgenden Ressourcen bedeutsam sind:

(1) Als wichtigster Einflussfaktor für Resilienz erwiesen sich individuelle unterrichtsbezogenen Ressourcen. Insbesondere ein gutes fachliches bzw. v. a. berufskundliches und fundiertes didaktisches Wissen, Kompetenz in der Klassenführung und didaktische Flexibilität sind Faktoren, die resiliente Lehrpersonen im Umgang mit Belastungen als unterstützend ansehen. Eigene Er-

fahrungen im Berufsfeld inklusive der Möglichkeit, neben dem Lehrberuf weiterhin in der betrieblichen Praxis tätig sein zu können, wurden ebenso als sehr hilfreich eingeschätzt.

- (2) Resiliente Lehrkräfte gaben zudem signifikant häufiger an, dass sie durch ein starkes Gefühl der Berufung angetrieben werden, das Leidenschaft für die Lehrtätigkeit und die Arbeit mit jungen Menschen beinhaltet sowie die Überzeugung, einen positiven Beitrag für die Entwicklung der Lernenden leisten zu können.
- (3) Drittens trägt die Einbindung in ein tragfähiges Schulumfeld maßgeblich zur Resilienz von Lehrkräften bei. Insbesondere ein positives Verhältnis zu bzw. der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen – emotionale Unterstützung und gegenseitige Hilfe beim Unterrichten – sowie ein unterstützender Führungsstil der Schulleitung wirken sich im Urteil der Befragten positiv aus, wenn Lehrkräfte im Beruf mit kritischen Situationen konfrontiert sind.

Interessanterweise waren generelle Persönlichkeitseigenschaften der Ego-Resilience nur in geringem Maße ein differenzierender Faktor zwischen resilienten und weniger resilienten Lehrkräften. Dieser Befund stützt die Annahme, dass die Resilienz im Lehrberuf nicht nur von allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen abhängt, sondern das Resultat des Zusammenwirkens von individuellen und kontextuellen Faktoren ist.

#### Fazit und Schlussfolgerungen für Lehrerbildung und Arbeitsgestaltung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Lehrberuf durch charakteristische Strukturmerkmale gekennzeichnet ist, welche zum einen aus den Spezifika der Lehrtätigkeit und zum anderen aus den Besonderheiten der Arbeits- und Berufssituation von Lehrerinnen und Lehrern resultieren. Zu nennen sind hier insbesondere fehlende Freiwilligkeit der Akteure bei gleichzeitiger gemeinsamer Verantwortung für den Erfolg des unterrichtlichen Tuns, Zerteilung des

Arbeitsplatzes bei weitgehend unregelmäßiger Arbeitszeit am zweiten Arbeitsplatz und prinzipieller Unabschließbarkeit der Arbeitsaufgabe sowie eher geringe Interaktionshäufigkeit mit Kolleginnen und Kollegen. In den verfügbaren Forschungsbefunden zeigt sich, dass sich diese Strukturmerkmale auch im Belastungsempfinden der Lehrkräfte widerspiegeln, wobei Herausforderungen im Kontext der Interaktion mit den Lernenden, ein sehr hohes Arbeitspensum, eine daraus resultierende unausgewogene Work-Life-Balance, fehlende Rückmeldung und wenig soziale Unterstützung durch Schulleitung und / oder Kollegium als stark belastend eingeschätzt werden. Die Befunde zeigen auch, dass die Beantwortung der Frage, ob Lehrkräfte angesichts beruflicher Herausforderungen mehr oder weniger resilient sind, von vielfältigen, personalen wie kontextuellen Risiko- und Schutzfaktoren abhängt. Sie legen damit nahe, dass das Problem der Belastung von Lehrkräften ganzheitlich und systemisch in den Blick zu nehmen ist, wobei Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen denkbar und sinnvoll sind.

- Die Bedeutung fachlicher, didaktischer und beziehungsbezogener Kompetenz wird durch die Befunde nachdrücklich unterstrichen und sollte damit im Zentrum der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen stehen.
- Die Motive für das Ergreifen des Lehrberufs sollten bei der Berufswahlentscheidung und der Beratung von Lehrpersonen hinterfragt und reflektiert werden.
- Schulleitungen sollten sich über die Bedeutsamkeit sozialer Unterstützung und Kollegialität an Schulen bewusst sein und die Entwicklung geeigneter Arbeitsstrukturen und Interaktionsmöglichkeiten sowie generell eines positiven Schulklimas aktiv unterstützen.
- Schließlich bedarf es neben der Stärkung dieser Ressourcen auch weiterer Bemühungen, um bessere Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte in Bezug auf Arbeitsbelastung, Stundenpläne und die Vereinbarkeit mit familiären (oder sonstigen persönlichen) Bedürfnissen zu schaffen.

## Literatur

Aprea, C., Sappa, V. & Boldrini, E. (2017). Merkmale von resilienten Lehrpersonen in der beruflichen Bildung. Vortragsmanuskript im Rahmen der Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE, Stuttgart, Deutschland.

Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6, 185–207.

Cramer, C., Friedrich, A., & Merk, S. (2018). Belastung und Beanspruchung im Lehrerinnen- und Lehrerberuf. *Bildungsforschung 2018/1* Abgerufen am 10.01.2019 unter: <https://open-journals4.uni-tuebingen.de/ojs/index.php/bildungsforschung/article/view/237>

Dorsemagen, C, Lacroix, P. & Krause, A. (2013). Arbeitszeit an Schulen: Welches Modell passt in unsere Zeit? In M. Rothland, (Hrsg.). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf*. (S. 213–230). Wiesbaden:

## Springer

Kärner, T., Steinert, N., Achatz, M., & Sembill, D. (2016). Tagebuchstudie zu Work-Life-Balance, Belastung und Ressourcen bei Lehrkräften an beruflichen Schulen im Vergleich zu anderen Berufen. *Zeitschrift Für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 112(2), 270–294.

Rothland, M. (2013). Beruf: Lehrer/Lehrerin – Arbeitsplatz: Schule. In M. Rothland, (Hrsg.). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf*. (S. 21–39). Wiesbaden: Springer.

Sappa, V., Aprea, C., & Barabasch, A. (2018). Widrigkeiten standhalten – Eine Schweizer Studie zur Resilienz von Lehrkräften in der beruflichen Bildung. *BWP 5/2018*, 43–47.

Scheuch, K., Haufe, E., & Seibt, R. (2015). Lehrergesundheit. *Deutsches Ärzteblatt International*, 112, 347–356.

Prof. Dr. Carmela Aprea ist seit Februar 2018 Inhaberin des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik – Design und Evaluation instruktionaler Systeme an der Universität Mannheim. Sie forscht und lehrt unter anderem zu den Themen Resilienz von Lehrpersonen an beruflichen Schulen, Konnektivität und lernortintegrierte Kompetenzentwicklung, Financial Literacy Education sowie Einsatz digitaler Medien in der Berufs- und Wirtschaftsbildung.

Max Lohner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik – Design und Evaluation instruktionaler Systeme der Universität Mannheim. Im Rahmen seines Promotionsvorhabens beschäftigt er sich mit der Entwicklung, Erprobung und Überprüfung eines Trainingskonzepts zur Förderung von Resilienz bei angehenden Lehrpersonen in der beruflichen Bildung.

## Anzeige

**GUTES GELD  
NÜTZT  
DEN MENSCHEN.  
NICHT DEN  
GROSSBANKEN.**

**GUTESGELD.DE**

Interessiert an ethischer Geldanlage?  
Informieren Sie sich beim  
Oikocredit Förderkreis Baden-Württemberg e.V.  
Tel. 0711 12 000 5-0

**OIKO  
CREDIT**  
in Menschen investieren

NACHHALTIGE GELDDANLAGE SEIT 1975.