

Kolummentitel: ARBEITSBELASTUNG VON LEHRKRÄFTEN

Belastet, aber hochzufrieden? Arbeitsbelastung von Lehrkräften im Quer- und
Längsschnitt

Johannes Schult, Manuela Münzer-Schrobildgen und Jörn R. Sparfeldt
Universität des Saarlandes

*Erschienen in der Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 22(2), S. 61–67,
© 2014 by Hogrefe Verlag, doi:[10.1026/0943-8149/a000114](https://doi.org/10.1026/0943-8149/a000114)*

*Post-Print-Fassung. Diese Artikelfassung entspricht nicht vollständig dem
in der Zeitschrift veröffentlichten Artikel. Dies ist nicht die Originalversion
des Artikels und kann daher nicht zur Zitierung herangezogen werden.*

Autorenhinweis

Diese Arbeit entstand im Rahmen des Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre („Qualitätspakt Lehre“), Beratungsstelle Forschende Lehre mit komplexen Datensätzen (Förderkennziffer des Teilprojekts an der Universität des Saarlandes: 01PL11012).

Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Form stellvertretend für Männer und Frauen verwendet.

Korrespondenzadresse: Johannes Schult, FR Bildungswissenschaften, Universität des Saarlandes, Campus A5 4, D-66123 Saarbrücken. E-Mail: j.schult@mx.uni-saarland.de

Zusammenfassung

Der Lehrerberuf wird mit viel Freizeit, aber auch mit einer hohen Stressbelastung assoziiert. Bisherige Befunde zu Belastungen im Lehrerberuf sind widersprüchlich und weisen Interpretationsgrenzen auf. Basierend auf den repräsentativen Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) kontrastierten wir Arbeitszufriedenheit und -belastung von 425 Lehrkräften mit Vergleichsgruppen anderer Berufe (u.a. Erzieher, Ärzte) im Querschnitt (2006) und Längsschnitt (bis 2011).

Querschnittlich war die Arbeitszufriedenheit in keiner Gruppe höher als bei den Lehrkräften; ihre berufliche Anerkennung differierte kaum von den Vergleichsgruppen. Über die Hälfte der Lehrkräfte bekundete Belastung durch Zeitdruck. Arbeitszufriedenheit, fehlende Anerkennung und empfundener Zeitdruck der Lehrkräfte veränderten sich im Längsschnitt nicht signifikant. Die längsschnittliche Veränderung dieser Variablen korrelierte nicht bedeutsam mit Persönlichkeitseigenschaften (Big Five), Geschlecht, Alter und Berufserfahrung. Die hohe Arbeitszufriedenheit spricht zusammen mit der überwiegend ausreichenden Anerkennung gegen eine massive Gratifikationskrise im Lehrerberuf.

Schlüsselworte: Lehrer, Belastung, Stress, Arbeitszufriedenheit, Anerkennung

Strained but highly satisfied: Work strain of teachers from a cross-sectional and longitudinal perspective

Abstract

A teacher's job is associated with plenty of free time, but also with high stress levels. Previous research regarding the job-related strain of teachers is ambiguous and provides mixed interpretations. Using representative data from the Socio-Economic Panel (SOEP), we compared job satisfaction and strain of 425 teachers with control groups from other professions (e.g., kindergarten teachers, medical doctors) in cross-sectional (2006) and longitudinal (up to 2011) analyses. Teachers reported the highest job satisfaction. Their perceived reward was not lower than that of the other job groups. More than half of the teachers reported time pressure at work. Teachers' job satisfaction, lack of reward, and time pressure did not change significantly over time. These longitudinal changes did not correlate substantially with personality traits (Big Five), sex, age, and work experience. The experience of (1) high job satisfaction and (2) no lack of receiving rewards suggests that the teaching profession does not suffer from a severe effort-reward imbalance.

Keywords: teachers, strain, stress, job satisfaction, reward

Belastet, aber hochzufrieden? Arbeitsbelastung von Lehrkräften im Quer- und
Längsschnitt

Dem Lehrerberuf wird in der öffentlichen Meinung häufig viel Freizeit und wenig Arbeit zugeschrieben („Halbtagsjob“, viele Ferien). Studien zum erlebten Arbeitsstress zufolge leiden Lehrkräfte überdurchschnittlich unter vielfältigen Belastungen (Krause, Philipp, Bader & Schüpbach, 2008), und ihre mentale Gesundheit nimmt im Laufe des Berufslebens ab (z.B. Schaarschmidt & Kieschke, 2013). Interessenvertretungsnähe Befragungen verstärken diesen Eindruck (z.B. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft [GEW], 2012), weisen jedoch Interpretationsgrenzen auf. Daher gehen wir im vorliegenden Beitrag diesem (scheinbaren) Widerspruch anhand einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung nach.

Arbeitszufriedenheit kann als „Resultat eines erfolgreichen Umgangs mit den Belastungen des Berufs“ aufgefasst werden (Klusmann, 2011, S. 280). Bereits Bruggemann (1974) betrachtete Arbeits(un)zufriedenheit als das Ergebnis eines Vergleichs der eigenen Bedürfnisse mit den situationsbezogenen Realisierungsmöglichkeiten. Bei negativen Ergebnissen resultiert eine diffuse Unzufriedenheit, wobei auch eine Regulierung des Anspruchsniveaus möglich ist. Insgesamt kann Arbeitszufriedenheit auch als motivational bedeutsames Konstrukt angesehen werden.

Arbeitsbelastung wird im Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996) als Ungleichgewicht zwischen Anstrengung/Leistung und Belohnung (z.B. Gehalt, Anerkennung, Aufstiegschancen) dargestellt. Diese als Stress empfundene Arbeitsbelastung gilt insbesondere bei gleichzeitiger übermäßiger Verpflichtung (*overcommitment*) als Vorläufer von Burnout bei Lehrern (Feuerhahn, Kühnel & Kudielka, 2012). Erhöhte arbeitsbezogene Leistungsanforderungen äußern sich auf individueller Ebene häufig in der Wahrnehmung von Zeitdruck (vgl. Zuzanek, 2004). Die erste Komponente des Gratifikationskrisenmodells, Anstrengung/Leistung, ist in dieser Hinsicht eng mit erlebtem Zeitdruck verbunden. Die zweite Komponente des Modells bezieht sich auf Belohnung;

mangelnde Belohnung wird als belastend erlebt. Anerkennung als eine Form von Belohnung lässt sich auch als Ressource fassen bzw. im Fall der Abwesenheit als fehlende Ressource.

Empirische Studien zur Arbeitsbelastung von Lehrkräften zeigen heterogene Befunde. In der bekannten Potsdamer Lehrerstudie zur Belastungssituation von Lehrkräften (Schaarschmidt & Kieschke, 2013) – mit Schwerpunkt auf dem Vergleich der Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM; Schaarschmidt & Fischer, 2003) *innerhalb* der Lehrgesamtgruppe – zeigten sich in den elf kontinuierlichen AVEM-Skalen (z.B. Verausgabungsbereitschaft, Erfolgserleben, Lebenszufriedenheit) überwiegend kleine Berufsgruppenunterschiede (u.a. zu Pflegepersonal und Erziehern). Zu den wenigen Berufsgruppen, die nur selten Stress-Risikomuster zeigten, gehörten u.a. Ärzte und Bedienstete der öffentlichen Verwaltung in Österreich. Auf eine Zunahme der erlebten Belastung bei Lehrern verweisen sowohl längsschnittliche Befunde als auch querschnittliche Kohortenvergleiche (Schaarschmidt & Fischer, 2003). Andere Studien kamen zu deutlicheren Belastungseinschätzungen. So klagten 22% süddeutscher Haupt- und Gymnasiallehrkräfte in einer stressspezifischen Befragung über ein massives Ungleichgewicht zwischen Anstrengung und Belohnung (Unterbrink et al., 2007; doch: Teilnahmequote nur 38%). In einer Hamburger Online-Umfrage der GEW mit unklarer Stichprobenrekrutierung erwies sich zeitliche Belastung als größter Hauptbelastungsfaktor; über die Hälfte der Antwortenden nannten entsprechende Belastungen (GEW, 2012).

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, daran anknüpfend anhand repräsentativer Paneldaten Ausmaß und Entwicklung der Arbeitsbelastung – d.h. Arbeitszufriedenheit, mangelnde Anerkennung und erlebter Zeitdruck – bei Lehrern zu betrachten. Weiterhin werden mögliche Korrelate der Arbeitsbelastung und der Belastungsveränderung untersucht. Dies kann Hinweise auf Variablen liefern, die einerseits die interindividuellen Differenzen im Arbeitsbelastungserleben (z.B. höheres Belastungserleben bei älteren Lehrkräften) und andererseits die intraindividuelle Belastungsentwicklung (z.B.

Belastungszunahme bei häufiger Abend- und Wochenendarbeit) potenziell erklären. Große Bevölkerungsstudien schränken die Zahl der verfügbaren Arbeitsbelastungsfaktoren zwar ein, erlauben jedoch, den Belastungsgrad von Lehrkräften unabhängig von Auftragsforschung und entsprechend interpretationsbegrenzenden Selbst- und Fremdselektionseffekten zu untersuchen.

Forschungsfrage 1: Wie hoch sind Arbeitszufriedenheit sowie Belastung durch Anforderungen und (fehlende) Anerkennung von Lehrern absolut und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen? Als Vergleichsgruppen werden die bereits von Schaarschmidt und Fischer (2003) betrachteten Gruppen „Erzieher“ (ähnlich pädagogisch), „Pfleger“ (ähnlich großer sozialer Kontakt), „Ärzte“ (ähnlich exponiert im gesellschaftlichen Diskurs zu beruflicher Anerkennung) und „Verwaltungsbedienstete“ (Struktur des öffentlichen Dienstes) sowie zusätzlich als weitere nicht im sozialen Bereich tätige Gruppe „Ingenieure“ (ähnliche Ausbildungsstruktur) herangezogen.

Forschungsfrage 2: Wie entwickelt sich die Arbeitsbelastung innerhalb der untersuchten Gruppen, insbesondere bei Lehrkräften? Erwartet wird angesichts der Befunde von Schaarschmidt und Fischer (2003) eine Belastungszunahme.

Forschungsfrage 3: Wie hängen Ausmaß und Entwicklung der Arbeitsbelastung von Lehrkräften mit ausgewählten Drittvariablen zusammen? Betrachtet werden Alter, Berufsdauer, Geschlecht, Persönlichkeit und unübliche Arbeitszeiten, wobei es nicht immer genügend Befunde für klare Hypothesen gibt. Frauen berichten meist eine höhere Stressbelastung als Männer (z.B. Schaarschmidt & Fischer, 2003; Siegrist, Wege, Pühlhofer & Wahrendorf, 2009). Der Zusammenhang zwischen erlebtem Stress und Persönlichkeitseigenschaften ist besonders ausgeprägt für Neurotizismus. Zudem fühlen sich extravertiertere und verträglichere Personen im Schnitt weniger durch ihre Arbeit belastet (vgl. Schaarschmidt & Fischer, 2003). Diese Variablen werden als Hinweise auf mögliche Erklärungen für Unterschiede in der Arbeitsbelastung und deren Entwicklung bei Lehrkräften überprüft. Abschließend wird explorativ der Zusammenhang zwischen der Stressentwicklung und Abend- bzw.

Wochenendarbeit untersucht, da Lehrer einen Teil ihrer Arbeitszeit flexibel gestalten können.

Methode

Stichprobe

Im Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP; Schupp, 2009), einer seit 1984 laufenden jährlichen Befragung zu Leben und Arbeiten in Deutschland mit aktuell rund 25.000 zufällig ausgewählten Erwachsenen, wurden 2006 und 2011 Items zur Arbeitsbelastung im Beruf erhoben. Im Mittelpunkt dieses Beitrags stehen die berufstätigen Lehrer der Welle 2006 ($n = 425$). Als Vergleichsgruppen dienen Erzieher ($n = 180$), Krankenpfleger ($n = 351$), Verwaltungsbedienstete im gehobenen Dienst (gD; $n = 211$), Ärzte ($n = 132$) sowie Ingenieure ($n = 379$; vgl. Tabelle 1 für Stichprobengrößen 2011). Die Dropout-Quote lag gleichermaßen an der Panelmortalität (bei Lehrern: 24% der 2006-Stichprobe) und am Wechsel des angegebenen Berufs (inkl. Ausstieg aus dem Erwerbsleben; bei Lehrern: 22% der 2006-Stichprobe).

Variablen

Zentrale abhängige Variablen waren allgemeine Arbeitszufriedenheit (ein Item: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“, von 0 = *ganz und gar unzufrieden* bis 10 = *ganz und gar zufrieden*) sowie zwei Items des *Fragebogens zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen* (Siegrist et al., 2009), die berufliche Belastung durch Zeitdruck („Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck“) und durch fehlende Anerkennung im Beruf („Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen“) erhoben. Wenn eine solche Belastung vorlag, sollte jeweils die Belastungsausprägung angegeben werden (von 1 = *gar nicht* bis 4 = *sehr stark*). Als potenziell korrelierende Variablen wurden Alter, Berufsdauer (in Jahren), Geschlecht, Persönlichkeitseigenschaften (Big Five mit drei Items pro Trait; Gerlitz & Schupp, 2005) sowie die Häufigkeit von Abend-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit (je ein Item von 1 = *nie* bis 5 = *täglich bzw. jede Woche*) gewählt.

Datenanalyse

Vorab wurden die Rang-Korrelationen zwischen den drei Arbeitsbelastungsitems sowie deren Stabilitäten über alle Berufsgruppen hinweg berechnet. Der Vergleich der Berufsgruppen 2006 erfolgte mittels *t*-Test für unverbundene Stichproben (Arbeitszufriedenheit) bzw. Wilcoxon-Rangsummen-Test (fehlende Anerkennung, Zeitdruck). Das Signifikanzniveau wurde in sämtlichen Analysen auf $\alpha = .05$ gesetzt. Die Veränderungen von 2006 bis 2011 innerhalb jeder Berufsgruppe wurden analog mit *t*-Tests für verbundene Stichproben bzw. Wilcoxon-Vorzeichen-Tests analysiert. Aus den jeweiligen Statistiken wurde als Maß der praktischen Bedeutsamkeit die Effektstärke *d* berechnet. Anschließend wurden Korrelationen der Arbeitsbelastung der Lehrerstichprobe 2006 mit Alter, Berufsdauer, Geschlecht und Persönlichkeitseigenschaften (Big Five im Jahr 2005 erfasst) berechnet. Zudem wurde mittels Messwiederholungs-ANCOVAs überprüft, ob Alter, Berufsdauer, Geschlecht, Persönlichkeitseigenschaften (Big Five im Jahr 2009 erneut erfasst) sowie Spät- und Wochenendarbeit (im Jahr 2011 erfasst) die Veränderungen der Arbeitsbelastung moderieren.

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit korrelierte moderat mit mangelnder Anerkennung ($r = -.31$) und Zeitdruck ($r = -.20$), die nur gering miteinander zusammenhingen ($r = .18$). Die Stabilitäten waren mittelgroß (Arbeitszufriedenheit: $r = .38$, fehlende Anerkennung: $r = .29$, Zeitdruck: $r = .39$).

Berufsgruppenvergleich

Querschnittlich differierten Lehrkräfte und Vergleichsgruppen hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit zumeist nicht bedeutsam, lediglich Pfleger sowie Mitarbeiter im gehobenen Dienst schilderten eine geringere Arbeitszufriedenheit als Lehrkräfte. Auch hinsichtlich der Belastung durch fehlende Anerkennung unterschieden sich Lehrer überwiegend nicht von den Vergleichsgruppen, nur Mitarbeiter des gehobenen Dienstes gaben eine höhere Belastung durch fehlende Anerkennung an. Lehrkräfte schilderten weniger Belastung durch Zeitdruck als

Ärzte und Ingenieure, jedoch mehr als Erzieher. Im Längsschnitt 2006–2011 veränderten sich die drei Arbeitsbelastungsindikatoren bei Lehrern nicht bedeutsam (siehe Tabelle 1).

--- Tabelle 1 hier einfügen ---

Lehrkräfte 2006 (Moderatoren)

Die Arbeitsbelastung der Lehrer im Jahr 2006 hing nicht signifikant mit der Berufsdauer zusammen (alle $|r| < .04$). Männliche Lehrkräfte waren im Schnitt zufriedener als weibliche ($r = .10$). Zudem korrelierte die Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte mit Neurotizismus ($r = -.20$), Extraversion ($r = .12$) und Offenheit für Erfahrungen ($r = .13$). Zeitdruck korrelierte einzig mit Neurotizismus ($r = .12$). Mangelnde Anerkennung korrelierte mit keinem der untersuchten Faktoren (siehe Tabelle 2).

--- Tabelle 2 hier einfügen ---

Lehrkräfte 2006–2011 (Moderatoren)

Die Belastung der Lehrer durch mangelnde Anerkennung bzw. Zeitdruck sowie die Arbeitszufriedenheit entwickelte sich von 2006 bis 2011 unabhängig von der Berufserfahrung, dem Alter, dem Geschlecht und den Persönlichkeitseigenschaften (siehe ANCOVA-Interaktionen in Tabelle 3). Steigende Belastung durch Zeitdruck korrelierte mit Abend- und Sonntagsarbeit. Abendarbeit hing zudem mit einer Zunahme der Belastung durch fehlende Anerkennung zusammen.

--- Tabelle 3 hier einfügen ---

Diskussion

Forschungsfrage 1

Lehrkräfte berichteten im Mittel eine hohe Arbeitszufriedenheit; verglichen mit Erziehern, Pflegern, Verwaltungsbediensteten, Ärzten und Ingenieuren schilderten sie die numerisch höchste Arbeitszufriedenheit. Dennoch gab ein beträchtlicher Teil der befragten Lehrer berufsbezogenen Zeitdruck und damit verbundene Belastung an (59%) – mehr als Erzieher und weniger als Pfleger, Ingenieure und Ärzte. Rund ein Drittel der Lehrer beklagte mangelnde

Anerkennung; lediglich Verwaltungsbedienstete fühlten sich stärker durch fehlende Anerkennung belastet. Die SOEP-Daten verweisen folglich auf ein hohes Maß an beruflicher Zufriedenheit bei Lehrkräften trotz der erlebten Belastung (vgl. Gehrman, 2013). Als Erklärungen für die Diskrepanzen zu anderen Lehrerstudien liegt nahe, dass nicht-repräsentative Umfragen besonders für belastete Personen salient sind (Stichprobenselektivität) und die Rahmung der Befragung zu verzerrten Antworten führen kann (vgl. Schulmeister & Metzger, 2011). Eine übermäßige berufsspezifische Belastung durch Zeitdruck oder fehlende Anerkennung scheint bei Lehrern entgegen Befunden aus berufsspezifischen Studien (z.B. Unterbrink et al., 2007) also nicht vorzuliegen. Jedoch sind Lehrer vermutlich über die hier untersuchten Faktoren hinaus weiteren Belastungsfaktoren ausgesetzt. Die Interpretation der Daten beschränkt sich auf die SOEP-Items. Für zukünftige Forschungsarbeiten wäre es wünschenswert, die Generalisierbarkeit unserer Befunde auf weitere Arbeitszufriedenheitsfacetten und Aspekte des lehrerseitigen Belastungserlebens zu untersuchen.

Forschungsfrage 2

In der Lehrerstichprobe veränderten sich Arbeitszufriedenheit sowie Belastung durch Zeitdruck und fehlende Anerkennung nicht wesentlich. Gegen einen belastungsspezifischen Dropout spricht, dass die durchschnittliche Belastung der längsschnittlich betrachteten Unterstichprobe (also der 2011 noch verbliebenen Lehrer) sich 2006 praktisch nicht von der Belastung der gesamten Lehrerstichprobe unterschied.

Forschungsfrage 3

Sowohl die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte im Jahr 2006 als auch deren zeitliche Entwicklung hängen kaum mit den untersuchten (potenziellen) Moderatorvariablen zusammen (alle $|r| \leq .20$). Die Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit decken sich dabei überwiegend mit meta-analytischen Befunden (Judge, Heller & Mount, 2002), auch wenn sie numerisch etwas kleiner ausfielen. Die Belastung durch Zeitdruck nimmt am ehesten noch

bei Lehrkräften zu, die abends bzw. sonntags arbeiten, nicht aber bei älteren bzw. länger im Beruf tätigen Lehrern.

Der Interpretation der Befunde setzen die geringe Zahl an Indikatoren und die eher grobe zeitliche Auflösung Grenzen, welche durch die Verwendung von Paneldaten bedingt sind. Im Gegenzug bieten Längsschnittuntersuchungen mit repräsentativen Bevölkerungsdaten die Vorzüge geringer Selektionseffekte und damit ein hohes Maß an Generalisierbarkeit. Die niedrigen Korrelationen zwischen den drei untersuchten Belastungsindikatoren und die Unterschiede zwischen den betrachteten Berufsgruppen sprechen für die vorgenommene Item-Differenzierung. Ferner lässt sich bei der Frage nach *angemessener* Anerkennung angesichts der Item-Formulierung im SOEP nicht völlig ausschließen, dass einzelne Lehrkräfte Belastung in Form von *zu viel* Anerkennung erfahren. Ebenso ließen die SOEP-Daten keine Analysen von Arbeitszufriedenheitsfacetten zu. Somit ist nicht auszuschließen, dass beispielsweise resignative Arbeitszufriedenheit (Ziegler & Schlett, 2013) die Ergebnisse verzerrt.

Angesichts der vergleichsweise hohen Arbeitszufriedenheit scheint es somit übertrieben, von einer generellen Gratifikationskrise bei Lehrern zu sprechen; in die gleiche Richtung weist die Abnahme der Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit nach einem Höhepunkt zur Jahrtausendwende (vgl. Gehrman, 2013). Die Arbeit im Klassenzimmer läuft allerdings nur für ungefähr die Hälfte der Lehrer ohne große Belastung ab. Beratungs- und Unterstützungsangebote für (hoch)belastete Lehrkräfte sind daher sowohl präventiv als auch kurativ angezeigt.

Literatur

- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von ‚Arbeitszufriedenheit‘. *Arbeit und Leistung*, 28, 281–284.
- Feuerhahn, N., Kühnel, J. & Kudielka, B.M. (2012). Interaction effects of effort–reward imbalance and overcommitment on emotional exhaustion and job performance. *International Journal of Stress Management*, 19, 105–131.
- Gehrman, A. (2013). Zufriedenheit trotz beruflicher Beanspruchungen? Anmerkungen zu den Befunden der Lehrerbelastungsforschung. In M.

- Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf* (2. Aufl., S. 185–203). Wiesbaden: Springer.
- Gerlitz J.-Y. & Schupp, J. (2005). *Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. Dokumentation der Instrumentenentwicklung BFI-S auf Basis des SOEP-Pretests 2005* (DIW Research Notes 4). Berlin: DIW.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2012). *Kampagnenvorstellung: Lehrkraft stark machen*. Retrieved July 3, 2013, from http://gew-hamburg.de/sites/default/files/kampagnenvorstellung_lehrkraft_stark_machen.pdf
- Judge, T.A., Heller, D. & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.
- Klusmann, U. (2011). Allgemeine berufliche Motivation und Selbstregulation. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV* (S. 277–294). Münster: Waxmann.
- Krause, A., Philipp, A., Bader, F. & Schüpbach, H. (2008). Emotionsregulation von Lehrkräften: Umgang mit Gefühlen als Teil der Arbeit. In A. Krause, H. Schüpbach, E. Ulich & M. Wülser (Hrsg.), *Arbeitsort Schule. Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven* (S. 309–334). Wiesbaden: Gabler.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2003). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)* (3. Aufl.). Frankfurt a.M.: Swets.
- Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (2013). Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf: Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Potsdamer Lehrerstudie. In M. Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf* (2. Aufl., S. 81–97). Wiesbaden: Springer.
- Schulmeister, R. & Metzger, C. (2011). Zum Projekt ZEITLast oder: Eine realistischere Zeitbudget-Forschung zum Bachelor-Studium. *Wissenswert*, (2), 5–11.

- Schupp, J. (2009). 25 Jahre Sozio-oekonomisches Panel - Ein Infrastrukturprojekt der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie*, 38, 350–357.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F. & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: Effort–reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1005–1013.
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H. et al. (2007). Burnout and effort–reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80, 433–441.
- Ziegler, R. & Schlett, C. (2013). Formen der Arbeitszufriedenheit: Untersuchungen zur Validität der Selbstzuordnungsmethode sowie zu Unterschieden in der Valenz der Arbeit, der Arbeitssituation und der dispositionalen Affektivität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 57, 51–76.
- Zuzanek, J. (2004). Work, leisure, time-pressure and stress. In J. T. Haworth & A. J. Veal (Hrsg.), *Work and leisure* (S. 123–144). New York, NY: Routledge.

Tabelle 1

Arbeitsbelastung von Lehrkräften im querschnittlichen Vergleich mit anderen Berufsgruppen und im Längsschnitt

Beruf	2006		2006		Vergleich mit Lehrkräften (2006)			2011		2006 ^a	Vergleich 2006–2011		
	Alter M (SD)	Item	<i>n</i>	\bar{x} (SD)	Δ	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>n</i>	\bar{x} (SD)	\bar{x} (SD)	Δ	<i>p</i>	<i>d</i>
Lehrer	49.7 (9.8)	AZ	421	7.4 (1.7)				228	7.4 (1.7)	7.4 (1.6)	-0.03	.82	-0.02
		AN	412	0.7 (1.0)				216	0.8 (1.1)	0.7 (1.0)	0.09	.27	0.15
		ZD	424	1.6 (1.4)				230	1.7 (1.3)	1.6 (1.4)	0.10	.48	0.09
Erzieher	43.1 (10.3)	AZ	177	7.2 (2.0)	-0.21	.18	-0.12	88	7.2 (1.8)	7.3 (1.8)	-0.16	.48	-0.08
		AN	178	0.6 (1.1)	-0.06	.32	-0.08	88	0.8 (1.1)	0.6 (1.1)	0.18	.20	0.28
		ZD	179	1.1 (1.3)	-0.43	<.01	-0.29	89	1.2 (1.4)	1.2 (1.3)	-0.06	.88	-0.03
Pfleger	41.5 (10.4)	AZ	345	7.0 (1.9)	-0.41	<.01	-0.23	143	6.7 (1.9)	7.1 (1.8)	-0.41	.02	-0.20
		AN	341	0.8 (1.1)	0.10	.33	0.07	141	1.0 (1.2)	0.9 (1.2)	0.15	.11	0.27
		ZD	348	2.0 (1.3)	0.41	<.01	0.28	144	1.9 (1.2)	1.9 (1.3)	0.06	.88	0.03
gD	47.6 (9.5)	AZ	211	7.0 (2.0)	-0.38	.01	-0.22	98	7.2 (1.9)	6.9 (1.9)	0.37	.07	0.18
		AN	210	0.9 (1.2)	0.22	.03	0.18	95	0.9 (1.3)	0.9 (1.2)	-0.01	.85	-0.04
		ZD	211	1.7 (1.2)	0.13	.46	0.06	98	1.8 (1.2)	1.7 (1.3)	0.08	.48	0.14
Arzt	45.9 (10.1)	AZ	132	7.1 (1.8)	-0.30	.08	-0.18	77	7.6 (1.8)	7.2 (1.6)	0.39	.05	0.23
		AN	109	0.8 (1.1)	0.13	.24	0.10	60	0.6 (1.1)	0.9 (1.1)	-0.33	.01	-0.67
		ZD	131	1.9 (1.3)	0.39	.01	0.21	77	1.8 (1.2)	1.9 (1.2)	-0.10	.47	-0.17
Ingenieur	45.7 (10.1)	AZ	374	7.2 (1.8)	-0.22	.07	-0.13	123	6.9 (1.7)	6.8 (1.9)	0.11	.56	0.05
		AN	356	0.7 (1.1)	0.01	.98	0.00	116	0.8 (1.1)	0.7 (1.1)	0.01	.98	0.00
		ZD	375	2.0 (1.2)	0.42	<.01	0.27	124	1.8 (1.2)	2.2 (1.1)	-0.31	.04	-0.38

Anmerkungen. gD = gehobener Dienst, AZ = Arbeitszufriedenheit, AN = fehlende Anerkennung, ZD = Zeitdruck

^a nur die Personen, die auch 2011 befragt wurden

Tabelle 2

Rang-Korrelationen zwischen den untersuchten Variablen und deskriptive Statistiken der Lehrkräfte 2006 ($362 \leq n \leq 425$)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Alter	–										425	49.7	9.8
2. Berufsdauer	.77*	–									425	19.3	12.3
3. Geschlecht ^a	-.17*	-.05	–								425	.66	.48
4. N (2005) ^b	-.05	-.05	.16*	–							372	3.8	1.2
5. E (2005) ^b	-.03	-.05	.13	-.19*	–						372	5.0	1.0
6. O (2005) ^b	.03	.06	.08	-.19*	.34*	–					372	5.0	1.1
7. A (2005) ^b	-.05	-.02	.11*	-.26*	.15*	.16*	–				372	5.5	0.8
8. C (2005) ^b	.11*	.10	.06	-.16*	.25*	.29*	.22*	–			372	5.8	0.8
9. AZ	.01	.00	-.10*	-.20*	.12*	.13*	.08	.04	–		421	7.4	1.7
10. AN	-.06	-.03	.01	.08	-.04	-.02	.01	.02	-.35*	–	412	0.7	1.0
11. ZD	-.01	-.02	-.04	.12*	.06	.07	-.09	-.02	-.15*	.17*	424	1.6	1.4

Anmerkungen. * $p < .05$; N = Neurotizismus, E = Extraversion, O = Offenheit für Erfahrungen, A = Verträglichkeit, C = Gewissenhaftigkeit, AZ = Arbeitszufriedenheit, AN = fehlende Anerkennung, ZD = Zeitdruck

^a 0 = männlich, 1 = weiblich

^b im Vorjahr (2005) erfasste Persönlichkeitseigenschaften

Tabelle 3

Messwiederholungs-ANCOVAs: Zeit×Moderator-Interaktionseffekte bei den Lehrkräften 2006–2011 ($196 \leq n \leq 231$)

Moderator	Abhängige Variable															
	2011			AZ				AN				ZD				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>r^a</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>r^a</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>r^a</i>	
Alter	231	52.3	8.7	0.05	1, 226	.82	.02	0.66	1, 214	.42	-.06	0.08	1, 228	.78	-.02	
Berufsdauer (2006)	231	17.0	11.0	0.01	1, 226	.94	.00	0.01	1, 214	.93	-.01	0.13	1, 228	.72	-.02	
Geschlecht ^b	231	.66	.48	0.06	1, 226	.80	.02	0.03	1, 214	.86	.01	1.54	1, 228	.22	.08	
N (2009) ^c	227	3.7	1.2	0.73	1, 222	.39	.06	0.09	1, 210	.77	.02	2.12	1, 224	.15	.10	
E (2009) ^c	227	4.8	1.2	0.00	1, 222	.97	.00	1.86	1, 210	.17	.09	0.25	1, 224	.61	-.03	
O (2009) ^c	227	4.8	1.1	0.45	1, 222	.50	-.05	1.89	1, 210	.17	.09	1.58	1, 224	.21	-.08	
A (2009) ^c	227	5.5	0.8	0.49	1, 222	.49	-.05	0.06	1, 210	.81	-.02	0.00	1, 224	.98	.00	
C (2009) ^c	227	5.7	1.0	0.00	1, 222	.95	.00	1.55	1, 210	.21	-.09	0.00	1, 224	.96	.00	
Abendarbeit	226	2.8	1.4	0.38	1, 221	.54	.04	5.01	1, 210	.03	.15	3.87	1, 224	.05	.13	
Nachtarbeit	208	1.3	0.7	2.02	1, 204	.16	-.10	0.02	1, 194	.89	-.01	0.01	1, 206	.93	-.01	
Samstagsarbeit	222	3.2	1.7	3.35	1, 217	.07	.12	3.62	1, 208	.06	.13	0.92	1, 220	.34	.06	
Sonntagsarbeit	216	3.2	1.7	2.02	1, 212	.16	.10	1.74	1, 203	.19	.09	5.24	1, 214	.02	.15	

Anmerkungen. N = Neurotizismus, E = Extraversion, O = Offenheit für Erfahrungen, A = Verträglichkeit, C = Gewissenhaftigkeit, AZ = Arbeitszufriedenheit, AN = fehlende Anerkennung, ZD = Zeitdruck

^a Pearson-Korrelation zwischen der Veränderung der abhängigen Variablen und dem jeweiligen Moderator

^b 0 = männlich, 1 = weiblich

^c im Jahr 2009 erfasste Persönlichkeitseigenschaften