

# **SPORTLEHRKRÄFTE IN DER „GRATIFIKATIONSKRISE“ – EINE EMPIRISCHE STUDIE ZUR WAHRGENOMMENEN BERUFLICHEN VERAUSGABUNG UND BELOHNUNG VON SPORTLEHRKRÄFTEN**

von Valerie Kastrup und Jana Lohre

**ZUSAMMENFASSUNG** | Sportlehrkräfte klagen über mangelnde Anerkennung in der Schule. Man darf vermuten, dass die geringe Wertschätzung ihrer Tätigkeit zu einer Beeinträchtigung ihres Wohlbefindens führt. Dies kann die Betroffenen in eine Gratifikationskrise stürzen, die gesundheitliche Folgen nach sich zieht. Eine empirische Untersuchung mit 359 Sportlehrkräften kam zu dem Ergebnis, dass bei einem Viertel der Befragten eine gesundheitliche Gefährdung vorliegt, was auf die ungünstige Kombination aus hoher beruflicher Verausgabung und einer niedrigen Wertschätzung der geleisteten Arbeit sowie auf eine übersteigerte Verausgabungsbereitschaft zurückzuführen ist. Ein Großteil der betroffenen Sportlehrkräfte unterrichtet neben Sport ein weiteres Nebenfach. Dies legt die Vermutung nahe, dass über ein Hauptfach die geringen Gratifikationsmöglichkeiten der Sportlehrertätigkeit offenbar besser kompensiert werden können.

Schlüsselwörter: Sportlehrkräfte, Gratifikationskrise, Anerkennung, Verausgabung

## **PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN A “GRATIFICATION CRISIS”. AN EMPIRICAL STUDY ON PERCEPTIONS OF PROFESSIONAL BURN-OUT AS WELL AS CAREER GRATIFICATION AMONG SPORTS TEACHERS**

**ABSTRACT** | Physical education teachers complain about their lack of recognition in schools. It may be assumed that this lack of appreciation leads to an impairment of their well-being. This can plunge those affected into a “gratification crisis” which may have implications for their health. The result of an empirical study of 359 physical education teachers revealed a health risk among a quarter of the participants, attributable to an unfavourable combination of a high degree of professional burn-out and the limited appreciation of the effort they put in, as well as an exaggerated willingness to overreach their limits. A large number of the sports teachers affected teach another minor subject beside sport. This might imply that the limited opportunity for gratification as a physical education teacher is better compensated for by teaching a different main subject.

Key Words: physical education teachers, gratification crisis, recognition, degree of professional burn-out

# SPORTLEHRKRÄFTE IN DER „GRATIFIKATIONSKRISE“ – EINE EMPIRISCHE STUDIE ZUR WAHRGENOMMENEN BERUFLICHEN VERAUSGABUNG UND BELOHNUNG VON SPORTLEHRKRÄFTEN

Sportlehrkräfte klagen über mangelnde Anerkennung ihrer Berufstätigkeit. Sie fühlen sich im Kollegium und in der Schulöffentlichkeit als Lehrkräfte zweiter Klasse. Sport ist ein Nebenfach und wird als nicht so relevant für die Schülerkarriere angesehen. Für die Selektionsfunktion der Schule spielt das Schulfach Sport kaum eine Rolle, denn kaum jemand ist aufgrund einer schlechten Note in Sport versetzungsgefährdet. Und wenn Schulstunden aufgrund organisatorischer Maßnahmen ausfallen oder gekürzt werden müssen, dann trifft es oftmals das Fach Sport, denn in Bezug auf die Bildung der Schüler – so die geläufige Meinung – wäre eine Kürzung der Mathematik- oder Deutschstunden nun wirklich gravierender!

Man darf begründet vermuten, dass die geringe Wertschätzung das Wohlbefinden der Sportlehrkräfte maßgeblich beeinträchtigt. Und es besteht der Verdacht, dass der Sportlehrerberuf kein Traumjob mit hohem Spaßfaktor ist, sondern einer, der die Betroffenen durchaus auch in eine Gratifikationskrise stürzen kann, weil sie keine Belohnung für ihr Engagement und ihre Anstrengungen erfahren. Ist die fehlende Anerkennung aber wirklich ein Problem? Angelehnt an ein Modell (Siegrist, 1996), das die Gratifikationsproblematik in den Mittelpunkt rückt, möchten wir das empirisch prüfen. Dieser Beitrag fokussiert damit folgende Frage: Inwiefern sind Sportlehrkräfte von einer Gratifikationskrise betroffen?

## 1 | THEORETISCHER HINTERGRUND: WAS SIND GRATIFIKATIONSKRISEN?

Mit dem 1996 von Siegrist entwickelten medizinsoziologischen *Modell der Gratifikationskrisen* können gesundheitsfördernde und krankmachende Aspekte der Arbeitswelt identifiziert und praxisrelevante Konsequenzen in Bezug auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen gezogen werden. Als Grundlage dient die psychologisch fundierte Annahme der menschlichen Bedürfnisbefriedigung, die als Motivation jeden menschlichen Handelns gilt. Die drei Bedürfnisse nach psychischem Wohlbefinden, Autonomie und sozialer Wertschätzung bedingen sich wechselseitig (Siegrist, 2008, S. 220). Siegrist legt einen Schwerpunkt auf das Bedürfnis nach sozialer Wertschätzung und Anerkennung.

Diese Bedürfnisbefriedigung basiert auf dem Prinzip der *sozialen Reziprozität*, die sich darin äußert, dass ein Arbeitnehmer für investierte Anstrengungen Belohnungen erwartet (Van Vegchel et al., 2005, S. 1118). Die Norm der Reziprozität reguliert die Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und -nehmer über Lohn, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit oder immaterielle Gratifikationen. Die Verletzung der sozialen Norm von Reziprozität, also die Störung des Gleichgewichts zwischen erwarteter und erhaltener Belohnung, führt zu Enttäuschung, die tief greifende

Emotionen, wie Verärgerung und Verzweiflung, auslöst (Siegrist et al., 2004, S. 1484; Siegrist, 2008, S. 221) und nicht nur das Selbstwertgefühl des Arbeitenden angreift (Siegrist & Marmot, 2004, S. 1467), sondern auch zu einem gravierenden sozioemotionalen Dauerstress führen kann.

Als Kernaussage postuliert Siegrist, dass ein anhaltendes Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und erfahrener Belohnung zu einem Unwohlbefinden führen kann, das als *Gratifikationskrise* bezeichnet wird. Diese kann gesundheitsgefährdende Stressreaktionen auslösen.

Das Gratifikationsmodell greift zwei Quellen für Arbeitsbelastungen auf (Peter, 2002, S. 386):  
1) Die Verausgabungskomponente (*effort*) fasst alle extrinsischen Anforderungssituationen und Verpflichtungen des Arbeitenden zusammen und beinhaltet Faktoren wie Zeitdruck, Verantwortung, Überstunden und Arbeitsverdichtung (Abb. 1). Als weitere extrinsische Komponente des Gratifikationsmodells steht die Belohnung (*reward*) auf der gegenüberliegenden Seite. Nach Siegrist liegen jeder Arbeitssituation drei „Transmittersysteme“ beruflicher Gratifikationen zugrunde, die als Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt bzw. die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und der sozialen Wertschätzung bzw. Anerkennung benannt werden können (Siegrist, 1996, S. 99).

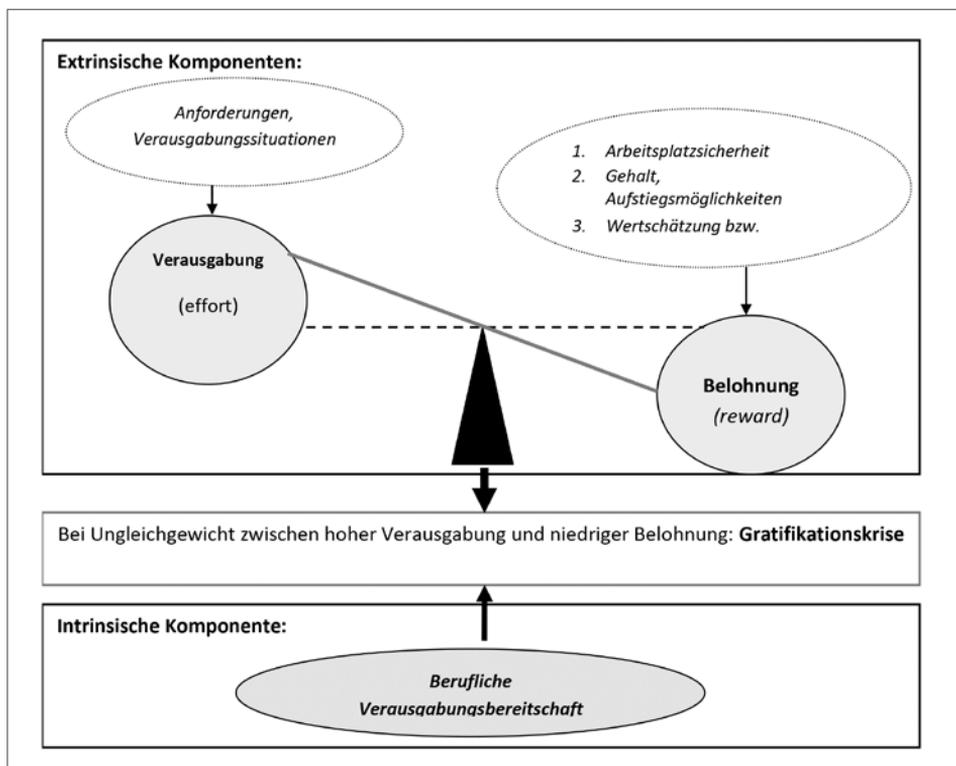


Abb. 1: Das Gratifikationsmodell (Siegrist, 1996)

2) Die berufliche Verausgabungsbereitschaft (*overcommitment = OCI*) ist die intrinsische Modellkomponente und wird als übersteigertes Engagement definiert. Sie charakterisiert Emotionen und Verhaltensweisen, die mit Verausgabungsbereitschaft und dem Streben nach Anerkennung verbunden sind (Siegrist, 1996; Siegrist & Peter, 2000). Die kognitive Weiterbeschäftigung mit Arbeitsthemen in der Freizeit nimmt Siegrist (1996) als Indiz für eine exzessive Verausgabungsbereitschaft in sein Modell auf.

Die unterschiedlichen Komponenten führen zur Balance bzw. zum Ungleichgewicht, wofür Siegrist folgende, aus dem Modell hervorgehende Vorhersagen postuliert (Van Vegchel et al., 2005, S. 1119): Nach der *extrinsischen ERI-Hypothese* erhöht ein Ungleichgewicht aufgrund von hoher extrinsischer Anstrengung (*effort*) und einer niedrigen Belohnung (*reward*) das Risiko einer ungünstigen Gesundheitssituation. Darüber hinaus wird angenommen, dass eine übersteigerte Verausgabungsbereitschaft (OCI) zu einer Gesundheitsgefährdung des Arbeitnehmers führen kann (Dragon et al., 2003, S. 200). So sind vor allem Gratifikationskrisen mit einem erhöhten Risiko für Bluthochdruck, koronare Herzkrankheiten, muskuläre Beschwerden sowie Depressionen und Burn-out-Symptomen verbunden (Peter, 2002; van Vegchel et al., 2001; Lehr et al., 2009). Im folgenden Abschnitt geht der Beitrag der Frage nach, wie sich die arbeitsweltliche Situation der Sportlehrkräfte nach Siegrists theoretischem Modell zusammensetzt. Zur Beantwortung der Frage werden bereits vorliegende empirische Studien mit Sportlehrkräften der letzten 10 Jahre herangezogen.

## **2 | DER SPORTLEHRERBERUF IM LICHT DES MODELLS DER GRATIFIKATIONSKRISEN**

Aufgrund fehlender empirischer Daten über Gratifikationskrisen bei Sportlehrkräften müssen Forschungsergebnisse von Lehrkräften allgemein vergleichend herangezogen werden. Lehr et al. führten 2009 eine Erhebung mit 244 Lehrkräften und einer Kontrollgruppe durch, die den Zusammenhang zwischen einer Gratifikationskrise und dem Risiko, an einer depressiven Störung zu erkranken, aufseiten der Lehrkräfte nachwies (Lehr et al., 2009). Als größter Risikofaktor wurde die fehlende Anerkennung identifiziert. Scheuch und Seibt (2008) kamen allerdings in ihrem Dresdener Projekt zum „Langen Lehren“ zu anderen Ergebnissen: Bei einer Stichprobe mit 161 Gymnasiallehrkräften wurde von einer mittleren beruflichen Verausgabung mit einer hohen wahrgenommenen Anerkennung berichtet. Lediglich für 3 % der Lehrkräfte lag ein gesundheitliches Risiko durch eine Gratifikationskrise vor (Scheuch & Seibt, 2008). Die Studie von Unterbrink et al. (2007) kam bei 426 Lehrkräften am Gymnasium zu einer Risikogruppe von 19,6 % (Unterbrink et al., 2007, S. 438).

### **2.1 | ANFORDERUNGEN UND VERAUSGABUNG IN DER SPORTLEHRERTÄTIGKEIT**

Empirische Studien zur Sportlehrergesundheit haben spezifische fachliche Belastungen identifiziert, die durch die besondere Struktur des Fachs Sport hervorgerufen werden. Im Folgenden wird der Fokus auf diese fachspezifischen Anforderungen gelegt, die in Anlehnung an die Einteilung der Rahmenbedingungen für die Arbeitstätigkeit von Rudow (1994, S. 59ff.) dargestellt werden.

Zu den belastenden *schulorganisatorischen Rahmenbedingungen* der Sportlehrertätigkeit zählt die mangelhafte Ausstattung der Sporthallen, (Oesterreich, 2008). Auch die Größe der zu unterrichtenden Klassen wird laut der *SPRINT*-Studie als Belastung erlebt (DSB, 2006).

In den Bereich der *physischen und psychischen Rahmenbedingungen* der Sportlehrertätigkeit ist die Vielfalt an Benotungskriterien (individueller Leistungsfortschritt; soziale Kompetenz) einzuordnen. Außerdem zeigen sowohl Heim und Klimek (1999) als auch Miethling und Brand (2004), dass Sportlehrkräfte die Motivations- und Disziplinprobleme der Schüler/innen als Belastung wahrnehmen. Demgegenüber stehen Aussagen von Sportlehrkräften, dass die meisten Schüler/innen motiviert in den Sportunterricht kommen und Sport das beliebteste Fach ist (Wolters, 2010, S. 31). Sportlehrkräfte werden nach eigenen Aussagen mehr als in anderen Fächern mit zusätzlichen, außerunterrichtlichen Aufgaben, wie Schulsportwettkämpfen, konfrontiert. Dies wird von den Sportlehrkräften einerseits als Belastung wahrgenommen, andererseits auch als Bonbon, weil sie diese Veranstaltungen als besonders freudvoll erleben (Wolters, 2010). Nicht zu vergessen sind die physischen Anforderungen, die das Unterrichten im Fach Sport mit sich bringt. Zugleich begleitet Sportlehrkräfte in jeder Unterrichtseinheit die Angst, dass sich Schüler/innen verletzen könnten. Die starke akustische Belastung führt nach Aussage von Sportlehrkräften häufiger als bei Kollegen anderer Unterrichtsfächer zu Hörstürzen, Tinnitus oder lärmbedingten Kopfschmerzen. Gleichzeitig werden hohe stimmliche Leistungen abverlangt, die den Stimmapparat vor allem bei weiblichen Sportlehrkräften belasten (Kastrup, 2014, S. 111).

Zusätzlich unterscheiden sich die *zeitlichen Arbeitsbedingungen* für Sportlehrkräfte oftmals von denen des restlichen Lehrerkollegiums. Das Pendeln zwischen Schulgebäude und Sportanlagen sowie das Umziehen und Duschen der Schüler/innen verkürzen die Pausen zwischen den Schulstunden erheblich. Dadurch verringern sich die Phasen der Erholung (Kastrup & Kleindienst-Cachay, 2011, S. 124). Für das Unterrichtsfach Sport liegen wenig didaktisch vorgefertigte Materialien (wie z. B. Schulbücher) vor, sodass Sportlehrkräfte eine hohe Eigeninitiative bei der Unterrichtsvorbereitung zeigen müssen. Als entlastender Faktor ist anzuführen, dass für Sportlehrkräfte bis auf Abiturseite keine zeitaufwendigen Korrekturen anfallen (Kastrup, 2014, S. 119).

Insgesamt betrachtet, steigt die Belastung mit der Anzahl der erteilten Sportstunden (Kastrup, Dornseifer & Kleindienst-Cachay, 2008, S. 310). Daher wollen viele Sportlehrkräfte, vor allem weibliche, ihre Sportstunden reduzieren (ebd., S. 311).<sup>1</sup> Laut der im Rahmen der *SPRINT*-Studie befragten Schulleiter bitten Sportlehrkräfte v. a. an der integrierten Gesamtschule und der Hauptschule um einen vermehrten Einsatz im Zweitfach (DSB, 2006, S. 103).<sup>2</sup>

---

1 Die Verschlechterung der Beanspruchungssituation im Altersverlauf bei Hamburger Sportlehrkräften führen Miethling und Sohnsmeier (2009, S. 55) auf das Arbeitszeitmodell zurück, das den Sportlehrkräften gegenüber anderen Lehrkräften einen höheren Stundenumfang beschert (DSB, 2006, S. 104).

2 Die *SPRINT*-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die absoluten Umfänge des Sportunterrichts und sein Anteil an der Gesamtstundenzahl eher zu- als abnehmen (DSB, 2006, S. 161). Aussagen zum Zusammenhang zwischen dem Anteil des Sportunterrichts und der Belastungswahrnehmung gibt es aber nicht.

### **3 | BELOHNUNGSKOMPONENTEN DER SPORTLEHRERTÄTIGKEIT**

#### **3.1 | GEHALT UND BERUFLICHE AUFSTIEGSCHANCEN IM SPORTLEHRERBERUF**

Sportlehrkräfte an Gymnasien werden als Angestellte (TV-L 13) oder als Beamte auf Lebenszeit (A13) beschäftigt. (MSW NRW, 2012).<sup>3</sup> Eine verbeamtete Lehrkraft gehört damit dem gehobenen und höheren Dienst an. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen erfolgt die Besoldung unabhängig von Engagement und beruflichen Leistungen. Das zieht den Vorteil der sicheren Bezahlung ohne Leistungsdruck und den Nachteil der fehlenden Vergütung für besonderes Engagement nach sich. Der Lehrerberuf wird aufgrund seiner vergleichsweise geringen Beförderungschancen als „Beruf ohne Karriere“ (Rothland, 2007, S. 16) bezeichnet. Es gibt zwar leitende Funktionen, die mit finanziellen Begünstigungen zusammenhängen, allerdings ist das Kontingent dieser Stellen stark begrenzt. Nach eigenen Aussagen gehören Sportlehrkräfte eher selten zum ausgewählten Kreis, der für höhere bzw. leitende Positionen infrage kommt (Kastrup, 2009, S. 176).<sup>4</sup>

#### **3.2 | ARBEITSPLATZSICHERHEIT IM SPORTLEHRERBERUF**

Ist der Einstieg in die Schule nach dem Referendariat mit einer Festanstellung gelungen, haben Sport- wie auch andere Lehrkräfte einen sicheren Arbeitsplatz. Diese spezielle Arbeitssituation ist als positiver Belohnungsaspekt der (Sport-)Lehrertätigkeit zu bewerten.

#### **3.3 | WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG IM SPORTLEHRERBERUF**

Das fehlende Ansehen finden 80 % der Lehrkräfte belastend (van Dick et al. 2004; Becker, 2006, S. 89). Die mangelnde Wertschätzung der beruflichen Arbeitsleistung stellt sich für Lehrkräfte des Fachs Sport, insbesondere an Gymnasien, noch gravierender dar (Miethling & Brandt, 2004, S. 53; Kastrup, 2009, S. 355; Kastrup & Kleindienst-Cachay, 2011, S. 157). Den Schulleitungen scheint diese Geringschätzung der Sportlehrkräfte jedoch nicht bewusst zu sein (DSB, 2006, S. 105). Kastrup (2009) führt die wahrgenommene geringe Anerkennung des Fachs Sport auf den traditionellen Fächerkanon des Gymnasiums zurück. Immer wieder kämpfen Sportlehrkräfte um das Ansehen ihres Fachs, welches als bloßes „Bewegungsfach“ ohne wissenschaftspropädeutischen Anspruch angesehen und daher als weniger wert für die Schülerkarriere betrachtet wird (Kastrup, 2009, S. 352).

Hinzuzufügen sei an dieser Stelle, dass das Fach Sport und die Sportlehrkräfte bei den Lernenden äußerst beliebt sind (Bräutigam, 2011; Ernst, 2014, S. 58f., Kastrup, 2014, S. 118). Diese Beliebtheit kann als Anerkennung gewertet und von den Sportlehrkräften als Ressource erfahren werden. Dass Sportlehrkräfte günstigere Belastungsmuster als Lehrkräfte allgemein haben, erklären auch Miethling und Sohnsmeier (2009, S. 54) damit, dass der Stellenwert des Fachs Sport insbesondere in der Wahrnehmung der Schüler/innen „einen moderierenden Effekt hinsichtlich der wahrgenommenen Belastungen von Sportlehrer(innen) ausüben“ kann (Miethling & Sohns-

---

3 Einstiegsgehalt: ca. 42.000 € Jahresgehalt (Eurydice, 2010, S. 10).

4 Offizielle Statistiken gibt es hierzu bisher nicht.

meyer, 2006, S. 54).<sup>5</sup> In Bezug auf die Anerkennung von Sportlehrkräften bei den Lernenden ist noch hinzuzufügen, dass vor allem weibliche Sportlehrkräfte oftmals gegen eine Skepsis ihrer Fachkompetenz bei Schüler/innen und Kollegen ankämpfen (Firley-Lorenz, 1998, S. 96ff.; Kastrup, 2009, S. 306ff.; DSB, 2006, S. 147). Auch das Alter der Sportlehrkräfte hat Einfluss auf die Anerkennung: Je älter die Sportlehrkräfte sind, desto schlechter wird der Sportunterricht bewertet (DSB, 2006, S. 139, S. 147). Will man der Frage nachgehen, welche Auswirkungen die fehlende Anerkennung bei Sportlehrkräften hat, so müssen Forschungsergebnisse von Studien zum Lehrerberuf allgemein herangezogen werden, weil empirische Daten zur Sportlehrertätigkeit im Speziellen fehlen. Aus diesen allgemeinen Studien geht hervor, dass die mangelnde Anerkennung der beruflichen Tätigkeit einer der größten Risikofaktoren für gesundheitlich bedenkliche Gratifikationskrisen ist (Rudow, 1994, S. 85; Lehr et al. 2009; Dragon et al., 2003; Van Vegchel et al., 2001).

#### 4 | VERAUSGABUNGSBEREITSCHAFT IM SPORTEHRERBERUF

Empirische Ergebnisse zur *Verausgabungsbereitschaft* von Sportlehrkräften findet man bei Schaarschmidt (1999), der zur Erfassung der Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf ebenfalls das Arbeitsengagement und darunter auch die Verausgabungsbereitschaft der Lehrkräfte erhebt (Schaarschmidt et al., 1999, S. 247). Er identifiziert vier Bewältigungsmuster bei den befragten Lehrkräften: *Muster G*, das als gesundes Muster gilt, weist geringere Werte bei der Verausgabungsbereitschaft auf. Das zweite *Gesundheitsmuster S* (Schonung) hat ebenfalls geringe Ausprägungen in der Verausgabungsbereitschaft. Daneben haben sich zwei Beanspruchungsmuster herauskristallisiert, die im Hinblick auf die Gesundheit als negativ zu bewerten sind: *Risikomuster A* kennzeichnet eine hohe Verausgabungsbereitschaft. Das *Risikomuster B* charakterisiert eine hohe Resignationstendenz sowie eine geringe Distanzierungsfähigkeit, die in Verbindung mit einem verminderten Arbeitsengagement steht (Schaarschmidt et al., 1999, S. 247ff.; Schaarschmidt, 2006, S. 8).

Schaarschmidt kam in seiner Untersuchung zu dem Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der Lehrkräfte den Risikomustern A und B zuzuordnen ist und dass sich die Sportlehrkräfte diesbezüglich nicht von der Gesamtheit der untersuchten Lehrerschaft unterscheiden (Schaarschmidt, 2005, S. 137). Miethling und Sohnsmeier (2010; 2009) führten, in Anlehnung an Schaarschmidt, eine neue Studie durch, die Alterseffekte aufzeigen konnte: Mehr jüngere Sportlehrkräfte wurden den Mustern G und S zugeordnet (Miethling & Sohnsmeier, 2010, S. 163; 2009, S. 54f.).

Festzuhalten ist, dass der Sportlehrerberuf zahlreiche Anforderungen stellt und das Unterrichten in der Sporthalle viel Verausgabungspotenzial bietet. Auf Basis der dargestellten Forschungsergebnisse zu fachspezifischen Arbeitsbedingungen und wahrgenommenen Belohnungskomponenten kann davon ausgegangen werden, dass die für die Studie befragten Sportlehrkräfte tendenziell von einer hohen beruflichen Verausgabung berichten. In Bezug auf den Aspekt der Gratifikation ist zu

---

5 Die Argumentation von Miethling und Sohnsmeier (2009, S. 54) kann man allerdings umdrehen, wenn es um den Einfluss fachkultureller Merkmale wie den Stellenwert des jeweiligen Fachs aus Sicht des Kollegiums, der Schulleitung oder der Eltern geht: Diesbezüglich wäre zu erwarten, dass die Geringschätzung des Fachs, was die Schüler/innenkarriere anbetrifft, zur erhöhten Wahrnehmung von Belastungen der Sportlehrertätigkeit führen kann.

vermuten, dass die Sportlehrkräfte die Belohnung in Form von Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit als positiv bewerten, während die Belohnung in Form von Wertschätzung und sozialer Anerkennung durch Kollegen und die Schulleitung als kritisch bewertet werden könnte. Zu möglichen Effekten der Variablen „Fächerkombination“, „Stundenanzahl im Fach Sport“ oder „Beschäftigungsgrad“ auf die Entstehung einer Gratifikationskrise liegen bislang keine Erkenntnisse vor.

Lediglich der Faktor „Nebenfach“ als Zweitfach zeigt in einer Studie von Kastrup (2009) einen negativen Einfluss in Bezug auf die Anerkennung im Kollegium und bei Vorgesetzten. Ein hohes Stundenvolumen im Fach Sport kann eine hohe wahrgenommene Belastung zur Folge haben. Und in Bezug auf den Beschäftigungsgrad weiß man lediglich, dass vollzeitarbeitende Lehrkräfte einen erhöhten Wert im Sinne einer Gratifikationskrise erreichen (Unterbrink et al., 2007, S. 437). In Bezug auf die Modellkomponenten der Verausgabungsbereitschaft liegen bislang wenige und uneinheitliche Ergebnisse vor.

Auf der Basis dieser Erkenntnisse lassen sich entlang des Modells der Gratifikationskrise folgende Fragen konkretisieren:

Sind Sportlehrkräfte von Gratifikationskrisen betroffen? Wie hoch ist der Anteil derjenigen, die von einer Gratifikationskrise betroffen sind? Ist der Anteil geringer oder höher als bei anderen Lehrkräften oder gleich hoch? Zu den Ursachen der Gratifikationskrise: Führt eine hohe Verausgabung im Sportlehrerberuf und die fehlende Belohnung in Form sozialer Anerkennung und Wertschätzung durch Kolleg/innen und Vorgesetzte zum erwarteten Ungleichgewicht in Form einer Gratifikationskrise, die die Gesundheit beeinträchtigt? Wie nehmen Sportlehrkräfte die Gratifikation durch Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit wahr? Geht ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung gleichzeitig mit einer hohen beruflichen Verausgabungsbereitschaft einher? Zeigen sich Unterschiede in Bezug auf die Häufigkeit von Gratifikationskrisen bei Männern und Frauen und hinsichtlich des Alters? Geht eine hohe Sportstundenanzahl auch gleich mit einem höheren Risiko für eine Gratifikationskrise einher? Sind Sportlehrkräfte, die ein weiteres Nebenfach unterrichten, in höherem Maß von Gratifikationskrisen bedroht als jene, die neben Sport eine Fakultas in einem Hauptfach besitzen?

Die grundlegende Frage der geplanten empirischen Untersuchung lautet:

Wie groß ist der Anteil der Sportlehrkräfte, bei denen nach Siegrist auf Basis des ERI-Quotienten eine Gratifikationskrise identifiziert werden kann?

In Anlehnung an diese Frage können auf der Grundlage vorliegender Untersuchungen zu Gratifikationskrisen folgende Hypothesen formuliert werden:

Hypothesengruppe I (ERI):

- Die Mittelwerte der Sportlehrkräfte  $\geq 40$  Jahre (Alter) unterscheiden sich signifikant von den Mittelwerten der Sportlehrkräfte  $< 40$ .
- Die Mittelwerte der Sportlehrkräfte mit einem Nebenfach (NF) unterscheiden sich signifikant von den Sportlehrkräften mit einem Hauptfach (HF).

- Die Mittelwerte der weiblichen Sportlehrkräfte unterscheiden sich signifikant von denen männlicher Sportlehrkräfte.
- Die Mittelwerte der Sportlehrkräfte mit einem Stundenvolumen  $\geq 9$  im Fach Sport unterscheiden sich signifikant von den Sportlehrkräften mit einem Stundenvolumen von  $< 9$ .
- Die Mittelwerte der Sportlehrkräfte, die Vollzeit arbeiten, unterscheiden sich signifikant von den Sportlehrkräften, die mit Teilzeit beschäftigt sind.

Hypothesengruppe II (OCI):

Zu dieser Hypothesengruppe können gleich ausgerichtete Hypothesen formuliert werden wie für die erste Gruppe.

## 5 | EMPIRISCHER TEIL

### 5.1 | DURCHFÜHRUNG DER FRAGEBOGENERHEBUNG UND STICHPROBE

Die Fragebogenerhebung wurde im Dezember 2013 NRW-weit an Gymnasien durchgeführt und dabei eine Beteiligung aller Bezirksregierungen erreicht. Die Schulform Gymnasium wurde ausgewählt, weil hier das Fachlehrerprinzip vorherrscht und die Lehrkräfte in der Regel nur die Fächer mit Fakultas unterrichten. Insofern ist davon auszugehen, dass an der Schulform Gymnasium besser festzustellen ist, ob die wahrgenommene berufliche Anerkennung mit einem unterrichteten Fach zusammenhängt. Von 100 per Losverfahren ausgewählten und kontaktierten Gymnasien sagten 62 für die Teilnahme an der Studie zu.

Dabei wurde eine ungefähr gleiche Beteiligung der Bezirksregierungen Detmold, Münster, Köln, Düsseldorf und Arnberg fokussiert und so eine NRW-weite Ausprägung sichergestellt. Um eine entsprechend der Grundgesamtheit ausgeprägte Stichprobe für die Fragebogenstudie zu erzielen, wurde auf eine wirklichkeitstgetreue Verteilung der Merkmale Alter und Geschlecht geachtet. Für die Erhebung über den postalischen Weg wurde eine durchschnittliche Rücklaufquote erzielt: Von 759 angeschriebenen Sportlehrkräften schickten 359 ihre Fragebögen zurück (47,3 %). Davon konnten 23 Rückmeldungen aufgrund fehlender Angaben nicht in die Datenauswertung einbezogen werden, sodass sich die Auswertung der Ergebnisse auf 336 Sportlehrkräfte bezieht. Das Geschlechterverhältnis der Stichprobe beläuft sich auf 148 Frauen (44,0 %) und 187 Männer (55,7 %).

Nur vier Sportlehrkräfte haben die Fakultas Sport nicht über ein akademisches Studium erlangt. Die Sportlehrkräfte der Stichprobe haben ein durchschnittliches Alter von 41,85 Jahren ( $Sd = 11.44$ ) mit einer Altersspanne von 24 bis 64 Jahren. Aus der Gesamtstichprobe unterrichten 181 Sportlehrkräfte (= 49,1 %) ein Hauptfach und 151 ein Nebenfach (= 40,9 %). 206 der Sportlehrkräfte (= 55,8 %) sind Vollzeit tätig, wohingegen nur 63 (= 17,2 %) in Teilzeit arbeiten. Die durchschnittliche Teilzeitbeschäftigung liegt bei 16,9 ( $Sd = 3.98$ ) Stunden. Aktuell werden im Durchschnitt von den befragten Sportlehrkräften 9,55 ( $Sd = 5.60$ ) Sportstunden erteilt.<sup>6</sup>

---

6 Die Berechnungen beziehen sich nicht immer auf 100 %, da nicht immer alle Angaben gemacht wurden.

## 5.2 | FRAGEBOGEN UND GÜTEKRITERIEN

Der Fragebogen (Version: ERI-L) wurde von Siegrist (1996) entwickelt. Es handelt sich hierbei um ein standardisiertes Selbstbeurteilungsverfahren (Siegrist et al., 2004). Der Fragebogen enthält Items, die die extrinsischen Modellkomponenten Verausgabung und Belohnung und die intrinsische Komponente der Verausgabungsbereitschaft abdecken (Tab. 1). Für die Durchführung wurde die lange Version (ERI-L) des Fragebogens mit 16 Items zur Belohnung und Verausgabung sowie sechs Items zur Verausgabungsbereitschaft ausgewählt (Siegrist, 2012, S. 2). Das Antwortformat liegt in einer vierstufigen Likert-Skala vor. In der Berechnung können den Antworten die Werte der Klammern zugewiesen werden: (1) stimme gar nicht zu, (2) stimme nicht zu, (3) stimme zu und (4) stimme voll zu. Dem Fragebogen wurden weitere Fragen zu soziodemografischen Daten hinzugefügt. Zusätzlich wurden die Sportlehrkräfte dazu aufgefordert, den Fragebogen ausschließlich aus ihrer Sicht als Sportlehrkraft zu beantworten.

Tab. 1: Kurzbeschreibung der Items des Modells der beruflichen Gratifikationskrisen (Rödel et al., 2004, S. 238)

<b>Extrinsische Komponenten</b>	<b>Skala Verausgabung (6 Items)</b> ... häufig großer Zeitdruck ... häufige Unterbrechung während der Arbeit ... viel Verantwortung ... Zwang zu Überstunden ... körperliche Arbeitsbelastung ... Arbeitsverdichtung	ERI 1 ERI 2 ERI 3 ERI 4 ERI 5 ERI 6
	<b>Skala Belohnung: Subskala Wertschätzung (4 Items)</b> ... Anerkennung von Vorgesetzten & Kollegen ... angemessene Unterstützung in schwierigen Situationen ... ungerechte Behandlung ... der Leistung angemessene Anerkennung	ERI 7 ERI 8 ERI 9* ERI 14
	<b>Skala Belohnung: Subskala Arbeitsplatzsicherheit (2 Items)</b> ... Verschlechterung der Arbeitsplatzsituation zu erwarten ... Arbeitsplatz gefährdet	ERI 11* ERI 12*
	<b>Skala Belohnung: Subskala Gehalt/beruflicher Aufstieg (4 Items)</b> ... schlechte Aufstiegschancen ... dem Bildungsabschluss angemessene berufliche Stellung ... der Leistung angemessene Chancen auf berufliches Fortkommen ... der Leistung angemessenes Gehalt	ERI 10* ERI 13 ERI 15 ERI 16
<b>Intrinsische Komponente</b>	<b>Skala berufliche Verausgabungsneigung: (6 Items)</b> ... gerate leicht in Zeitdruck ... muss oft beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denken ... Abschalten fällt oft leicht ... Nahestehende sagen, ich opfere mich zu sehr auf ... Arbeit geht mir nachts im Kopf herum ... kann nicht schlafen, wenn ich Arbeit verschiebe	OC 1 OC 2 OC 3* OC 4 OC 5 OC 6

\* Diese Items müssen bei der Fragebogenauswertung umgekehrt codiert werden.

Eine genaue Darstellung der postulierten faktoriellen Struktur, der in Tab. 1 beschriebenen Faktoren kann Rödel et al. (2004) entnommen werden. Die veröffentlichten Daten verweisen

auf eine zufriedenstellende Reliabilität der Fragebogenskalen. Die Werte von Cronbachs  $\alpha$  für die innere Konsistenz der drei Skalen berufliche Verausgabungsbereitschaft, Belohnung und Wertschätzung liegen bei  $>.70$  (Peter, 2002, S. 392; Siegrist et al., 2004, S. 1493). Ergebnisse zur Retest-Reliabilität weisen Werte zwischen  $r = .60$  und  $r = .41$  auf. Die prädiktive Validität des Fragebogens hat sich bei Studien mit großen Stichproben bewiesen, indem ein erhöhtes Risiko, an Herz-Kreislauf-Beschwerden oder Depression zu erkranken, nachgewiesen werden konnte (Tsutsumi et al., 2004, S. 2337). Das Modell der Gratifikationskrise liefert signifikante Messungen zur Evaluation der belastenden Arbeitswelt. Zahlreiche Metaanalysen und Studien mit unterschiedlichen internationalen und nationalen Arbeitergruppen mit hohem und niedrigem sozioökonomischen Status belegen die Validität des Fragebogens und des dahinter stehenden Modells (Van Vegchel et al., 2005; Tsutsumi et al., 2004). Die teststatistischen Daten zu den erhobenen Skalen des Fragebogens sind in Tab. 2 dargestellt.

Der Reliabilitätswert der Skala Arbeitsplatzsicherheit mit  $\alpha = .39$  kann als sehr gering bewertet werden. Hier lässt sich vermuten, dass den Sportlehrkräften die Fragen zum Arbeitsplatz (siehe Tab. 1) zu unspezifisch sind. An dieser Stelle wird deutlich, dass diese Skala für den Lehrerberuf (aufgrund der Stellen auf Lebenszeit) im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen eine eher geringe Rolle spielt. Aufgrund der unzureichenden internen Konsistenz (Cronbachs  $\alpha = .39$ ) wird in dieser Studie bei den Mittelwertvergleichen auf die Skala „Belohnung: Arbeitsplatzsicherheit“ vollständig verzichtet.<sup>7</sup>

Tab. 2: Reliabilitätswerte und deskriptive Werte der erhobenen Daten

Skala	Cronbachs ( $\alpha$ )	M (M)	Sd (Sd)
Verausgabung	.68	17.00	3.12
Belohnung: Wertschätzung	.86	11.39	2.76
Belohnung: Arbeitsplatzsicherheit	.39	5.97	1.32
Belohnung: Gehalt/beruflicher Aufstieg	.84	10.87	2.88
Verausgabungsneigung	.78	14.34	3.38

#### Hinweise zur Berechnung

Die Daten der Fragebogenerhebung werden anhand des Modells der Gratifikationskrisen nach Siegrist untersucht, indem Risikogruppen identifiziert werden und deren Ursache für die Einordnung als Risikogruppe näher betrachtet wird. Dafür werden die Werte des ERI-Quotienten zur Ermittlung eines Ungleichgewichts zwischen Verausgabung (*effort*) und Belohnung (*reward*) sowie der OCI-Wert zur Überprüfung der beruflichen Verausgabungsbereitschaft (*overcommitment*) analysiert.<sup>8</sup> Laut

7 In anderen Lehrerstudien finden sich keinerlei Hinweise zu Reliabilitätswerten der Skalen.

8 Um den ERI-Quotienten berechnen zu können, müssen die Summenwerte für die Verausgabung (*effort* = *e*) und die Belohnung (*reward* = *r*) gebildet werden. Sie werden in die Formel  $ERI = e / (r * c)$  eingesetzt. Hierzu wird ein Korrekturfaktor von  $c = 0,6$  verwendet, um das Ungleichgewicht von sechs Items in der Skala der Verausgabung zu 11 Items in der Skala der Belohnung auszugleichen (Larisch et al., 2003, S. 226).

Testmanual besteht bei Sportlehrkräften eine Gratifikationskrise, wenn ihr ERI-Quotient über dem Wert von 1 liegt. Gleichzeitig identifiziert ein Wert im oberen Tertil des OCI-Wertebereichs, oberhalb von 17, eine gesundheitsgefährdende berufliche Verausgabungsberetschaft (Lehr et al., 2009). Des Weiteren wird der Empfehlung von Siegrist gefolgt, die Auswertung des ERI-Quotienten zusätzlich entlang von Kategorien vorzunehmen (Siegrist, 2012, S. 2; Pikhart et al., 2001, S. 627) Da Siegrist in der Veröffentlichung des neuen Fragebogens darauf hinweist, dass es mittlerweile unterschiedliche Forschungsergebnisse hinsichtlich des ERI-Grenzwertes > 1 gibt (Siegrist, 2012, S. 2), wird die von ihm vorgeschlagene Auswertung nach Pikhart et al., (2001) in Kategorien zusätzlich empfohlen (Pikhart et al., 2001, S. 627). Mithilfe der Rangbereiche (Tab. 3) werden deshalb folgende Kategorien gebildet.

Tab. 3: Einteilung der Rangbereiche in niedrige, mittlere und hohe Wertebereiche

	Niedriger Wertebereich	Mittlerer Wertebereich	Hoher Wertebereich
Verausgabung	6-11	12-18	19-24
Belohnung	10-19	20-30	31-40
Arbeitsplatzsicherheit	4-7	8-12	13-16
Gehalt, Aufstiegschancen	4-7	8-12	13-16
Soziale Anerkennung, Wertschätzung	2-3	4-6	7-8

Die Kategorien bilden folgende Gruppen:

1. Hohe ↑ Verausgabung und niedrige ↓ Belohnung
2. Mittlere → Verausgabung und mittlere → Belohnung
3. Niedrige ↓ Verausgabung und hohe ↑ Belohnung
4. Mittlere ↑ Verausgabung und niedrige ↓ Belohnung
5. Hohe ↓ Verausgabung und mittlere → Belohnung

### 5.3 | EMPIRISCHE ERGEBNISSE ZUM BERUFLICHEN VERAUSGABUNGS-ANERKENNUNGSVERHÄLTNIS UND DER VERAUSGABUNGSBERETSCHAFT BEI SPORTLEHRKRÄFTEN

Wie groß ist der Anteil der Sportlehrkräfte, bei denen nach Siegrist auf Basis des ERI-Quotienten eine Gratifikationskrise identifiziert werden kann? Die Berechnung des ERI-Quotienten ergibt die in Tab. 4 dargestellte Aufteilung. Die Perzentile geben an, dass 25 % der Stichprobe unter dem Wert .81 liegen, 50 % unter einem Wert von 1.03 und 75 % unter einem Wert von 1.27. Die Gesamtstichprobe der Sportlehrkräfte hat somit einen durchschnittlichen Mittelwert von  $M = 1.07$  mit einer Standardabweichung von  $Sd = .37$ . In der Risikogruppe mit einem Wert > 1 befinden sich 103 männliche und 68 weibliche Sportlehrkräfte. 86 davon unterrichten ein Hauptfach und 82 ein Nebenfach. Vollzeitbeschäftigt sind 122 Sportlehrkräfte, wohingegen 37 in Teilzeit arbeiten. Der Altersdurchschnitt liegt bei 43.3 und das unterrichtete Sportstundenvolumen bei 10.1 Stunden. Der Vergleich des Mittelwertes der Stichprobe ( $M = 1.07$ ) mit dem Grenzwert 1 wird auf einem Signifikanzniveau von  $p = .05$ . signifikant ( $p = .003$ ).

Tab. 4: Werte des ERI-Quotienten

ERI- Quotient			Insgesamt
25 %	50 %	75 %	M = 1.07 Sd = .37
< .81	< 1.03	< 1.27	

Ein Mittelwertvergleich zwischen den Gruppen  $\geq 1$  (N = 178) und  $< 1$  (N = 157) in der Skala Belohnung zeigt, dass sich in der Skala alle Mittelwerte signifikant unterscheiden.

Die Mittelwerte der einzelnen Skalen sind in Tab. 5 aufgeführt. Hier wird gleichzeitig ein Vergleich zu den Ergebnissen der Lehrerstudie von Unterbrink et al. (2007) herangezogen. Da in dieser Studie noch die alte Version des Fragebogens Verwendung fand, wurde eine prozentuale Skalierung vorgenommen. Die prozentualen Anteile zeigen, dass die Werte der wahrgenommenen Verausgabung bei den Sportlehrkräften höher sind, wohingegen die Werte der erlebten Belohnung in allen Skalen niedriger ausfallen als bei den von Unterbrink befragten Lehrkräften.

Tab. 5: Mittelwerte der Studie von Unterbrink et al. (2007) und der vorliegenden Studie mit Sportlehrkräften

	Unterbrink et al. (2007) N = 426 M / (Sd)	Rangbereich	Prozentualer Anteil %	Vorliegende Ergebnisse N = 336 M / (Sd)	Rangbereich	Prozentualer Anteil %
Verausgabung	18.1 (4.13)	6-30	60.3	17.0 (3.12)	6-24	70.8
Belohnung	44.1 (6.67)	11-55	80.2	28.2 (6.07)	10-40	70.5
Belohnung: Arbeitsplatzsicherheit	7.7 (1.42)	2-10	77.0	6.0 (1.32)	2-8	75.0
Belohnung: Wertschätzung	20.7 (3.83)	5-25	82.8	11.4 (2.76)	4-16	71.3
Belohnung: Gehalt	15.8 (3.20)	4-20	79.0	10.9 (2.88)	4-16	68.1

Die Verteilung der beruflichen Verausgabung (OCI) in Tertile wird in Tab. 6 dargestellt. Der obere Bereich (17-24) kann als gesundheitsgefährdend betrachtet werden. Der Mittelwert der Gesamtstichprobe liegt bei M = 14.35 mit einer Standardabweichung von Sd = 3.38.

Tab. 6: Werte der beruflichen Verausgabungsneigung

Berufliche Verausgabungsneigung			Insgesamt
Unteres Tertil	Mittleres Tertil	Oberes Tertil	M = 14.34 Sd = 3.38
< 8	8-16	17-24	
2.4 %	73.5 %	24.1 %	

In das dritte Tertil, also den gesundheitsgefährdenden Bereich, lassen sich 24,1 % (N = 81) der befragten Sportlehrkräfte (40 Männer, 41 Frauen) einordnen; davon unterrichteten 24 ein Nebenfach und 53 ein Hauptfach als weiteres Unterrichtsfach. Das durchschnittliche Alter liegt bei ungefähr 42 Jahren; 52 Sportlehrkräfte arbeiten in Vollzeit, 19 in Teilzeit. Die zum Befragungszeitpunkt unterrichtete Sportstundenzahl liegt in dieser Gruppe bei 9.4 Stunden pro Woche.

Tab. 7: Überschneidung zwischen den Tertilen und den Kategorien

Kategorie (→ mittel ↑ hoch ↓ niedrig)	1. Tertil < 8	2. Tertil 8-16	3. Tertil 17-24
1. ↑ Verausgabung ↓ Belohnung	0 %	2.4 %	13.6 %
2. →Verausgabung → Belohnung	75 %	40.1 %	34.6 %
3. ↓ Verausgabung ↑ Belohnung	0 %	5.3 %	0 %
4. →Verausgabung ↓ Belohnung	0 %	0 %	3.7 %
5. ↑ Verausgabung → Belohnung	0 %	17.0 %	33.3 %

In Tab. 7 sind die Überschneidungen zwischen den gebildeten Kategorien und den Tertilen zur beruflichen Verausgabungsneigung dargestellt. Die meisten Sportlehrkräfte, die dem dritten Tertil, d. h., der Gruppe mit Gesundheitsrisiko zugeordnet sind, befinden sich in der ersten, zweiten und fünften Kategorie.

Berechnungen zu den Hypothesengruppen I (ERI) und II (OCI): Um den Einfluss der Variablen zu überprüfen, werden – angeschlossen an die Hauptanalyse – die Effekte von Geschlecht, Alter, Zweitfach, Beschäftigungsart und erteilten Sportstunden auf die Mittelwerte der Fragebogenskalen getestet. Vorab wurde bei allen Variablen eine Normalverteilung und Varianzhomogenität überprüft, um die Voraussetzung für einen T-Test zu erfüllen. Insbesondere bei den persönlichen Daten liegen fehlende Werte vor. Die Größenordnung der fehlenden Werte liegt in einem marginalen Bereich, der vernachlässigt werden kann, da nicht davon auszugehen ist, dass dies zu systematischen Verzerrungen der Ergebnisse führt.

Die Ergebnisse der verschiedenen Mittelwertvergleiche sind in Tab. 8 und 9 einzusehen. Um die Sportlehrkräfte bzgl. der aktuell unterrichteten Sportstunden in zwei Gruppen zu teilen, wurde der Median mit neun Stunden festgelegt. Dasselbe Verfahren wurde zum Teilen der Gesamtstichprobe in zwei Gruppen hinsichtlich des Alters vollzogen (40 Jahre).

Tab. 8: Mittelwertvergleiche in Bezug auf die Variablen Fächerkombination, Arbeitszeit und Geschlecht

	Hauptfach (N = 181) M/Sd	Nebenfach (N = 151) M/Sd	p	MD
Verausgabung	17.12 / 3.07	16.86 / 3.18	.457	.26
Belohnung	28.74 / 5.77	27.77 / 6.24	.142	.97
Belohnung: Gehalt	11.05 / 2.76	10.70 / 2.96	.268	.35
Belohnung: Wertschätzung	11.63 / 2.66	11.18 / 2.80	.140	.45
Übersteigerte Verausgabungsbereitschaft	14.65 / 3.56	13.87 / 3.13	.038*	.78
	Vollzeit (N = 206) M/Sd	Teilzeit (N = 63) M/Sd	p	MD
Verausgabung	17.37 / 2.86	16.98 / 2.52	.345	.40
Belohnung	26.42 / 4.47	26.23 / 4.61	.773	.19
Belohnung: Gehalt	10.04 / 2.18	10.03 / 2.32	.983	.01
Belohnung: Wertschätzung	10.55 / 2.28	10.87 / 2.23	.331	.32
Übersteigerte Verausgabungsbereitschaft	14.29 / 3.69	14.82 / 2.84	.313	.381
	Männlich (N = 187) M/Sd	Weiblich (N = 148) M/Sd	p	MD
Verausgabung	17.05 / 3.24	16.95 / 2.98	.782	.10
Belohnung	27.85 / 6.22	28.78 / 5.86	.170	.92
Belohnung: Gehalt	10.60 / 2.90	11.23 / 2.81	.065	.62
Belohnung: Wertschätzung	11.34 / 2.85	11.46 / 2.66	.698	.30
Übersteigerte Verausgabungsbereitschaft	13.87 / 3.48	14.94 / 3.18	.052	.11

\* Signifikant auf einem Signifikanzniveau von  $p = .05$ . Wie in den Tab. 8 und 9 ersichtlich, ergibt sich lediglich in einem Fall ein signifikanter Effekt: Die Mittelwerte der Skala „übersteigerte Verausgabungsbereitschaft“ unterscheiden sich signifikant zwischen denjenigen Sportlehrkräften, die als zweites Fach ein Nebenfach, und denen, die ein Hauptfach unterrichten.

Tab. 9: Mittelwertvergleiche in Bezug auf die Variablen Alter und Sportstundenvolumen

	$\geq 40$ (N = 164) M/Sd	$< 40$ (N = 158) M/Sd	p	MD
Verausgabung	17.22 / 3.16	16.66 / 3.05	.110	.55
Belohnung	27.98 / 6.13	28.46 / 6.04	.486	.47
Belohnung: Gehalt	10.65 / 3.03	11.08 / 2.71	.189	.32
Belohnung: Wertschätzung	11.36 / 2.74	11.42 / 2.81	.857	.06
Übersteigerte Verausgabungsbereitschaft	14.26 / 3.50	14.32 / 3.24	.868	.06
	$\geq 9$ (N = 141) M/Sd	$< 9$ (N = 125) M/Sd	p	MD
Verausgabung	17.52 / 2.70	17.00 / 2.88	.131	.52
Belohnung	26.14 / 4.67	26.63 / 4.33	.381	.49
Belohnung: Gehalt	10.03 / 2.27	10.04 / 2.15	.966	.27
Belohnung: Wertschätzung	10.43 / 2.42	10.84 / 2.09	.140	.41
Übersteigerte Verausgabungsbereitschaft	14.49 / 3.47	14.33 / 3.58	.715	.44

## 6 | DISKUSSION

Welche neuen Erkenntnisse aus dieser Fragebogenerhebung sind für den Sportlehrerberuf von Bedeutung? Geht man nach dem von Siegrist vorgeschlagenen Grenzwert von 1 (ERI), liegen 50 % der gesamten Stichprobe über diesem Wert. Gut die Hälfte der Sportlehrkräfte erlebt also ein gesundheitsgefährdendes Ungleichgewicht aufgrund einer zu hohen Verausgabung und einer nicht im Verhältnis stehenden Gratifikation für die Arbeitsleistung. Die vorliegende Auswertung der durchgeführten Studie zeigt, dass nach Siegrist definierte Gratifikationskrisen möglicherweise einen Erklärungsansatz für gesundheitliche Auffälligkeiten bei Sportlehrkräften und für das Rückzugsverhalten aus dem Fach Sport sein können. Aufschluss über die genauen Zusammenhänge könnten epidemiologische Studien bringen, die die Gratifikationsituation in Kombination mit typischen gesundheitlichen Auffälligkeiten im Sportlehrerberuf, wie bspw. Depressionen, Rückenschmerzen und Tinnitus, untersuchen.

Da Gratifikationskrisen als dynamischer Prozess zu verstehen sind, kann ein Bezug zu den biographischen Zyklen einer Lehreraufbahn gezogen werden. Huberman (1991) belegt, dass gerade der Start in ein Berufsleben als Lehrkraft positiv oder negativ verlaufen kann und es erst nach einigen Jahren zur Stabilisierung oder Neubewertung kommt (auch Miethling, 2002).

Und wie sieht es mit der Gesundheitsgefährdung der Sportlehrkräfte aufgrund von zu hoher beruflicher Verausgabungsbereitschaft (OCI) aus? Die Gruppe der höchsten Ausprägung im Tertilbereich umfasst weitere 81 Sportlehrkräfte und entspricht damit 24,1 % der Gesamtstichprobe.

Es gibt 41 Sportlehrkräfte, die sowohl ein Ungleichgewicht als auch eine zu hohe berufliche Verausgabungsbereitschaft wahrnehmen und somit in beiden Risikogruppen vertreten sind. Zusammengefasst heißt das, dass 130 Sportlehrkräfte (38,7 %) ungünstige Erlebensstrukturen in ihrem Beruf charakterisieren, die die Entstehung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen begünstigen oder gar zum Ausstieg aus dem Beruf beitragen können.

Die Analyse des Einflusses der Variablen zeigt lediglich in einem Fall einen signifikanten Effekt. Demnach weisen Sportlehrkräfte mit einem Hauptfach als Zweitfach eine nachweislich höhere berufliche Verausgabungsbereitschaft auf. Warum? Man könnte die Vermutung anstellen, dass Sportlehrkräfte, die sich für ein Hauptfach entscheiden, auf den durch Korrekturen hervorgerufenen Arbeitsaufwand eingestellt sind und eine höhere Verausgabungsbereitschaft mitbringen. Sollten Sportlehrkräfte zu der Einschätzung gelangen, dass sie für ihr Hauptfach grundsätzlich mehr Vor- und Nachbereitungszeit wegen der Korrekturen investieren müssen (Wolters, 2010), so könnten sie zu dem Entschluss kommen, dass sie auch für die Sportstunden oder für außerunterrichtliche Sportangebote gern mehr Zeit investieren. Die Verausgabungsbereitschaft könnte auch deshalb groß sein, weil die Lehrkräfte das Fach Sport neben ihrem anderen Hauptfach, das kognitive Inhalte vermittelt und in dem regelmäßig Klausuren geschrieben werden, als willkommene Abwechslung in der Stundentafel sehen, wie Wolters (2010) und Kastrup (2014) herausfinden.

Fragt man danach, warum ansonsten keine der aufgestellten Hypothesen bestätigt werden kann, also die verschiedenen Variablen keine Effekte zeigen, so scheint bei der Suche nach einer Antwort der Hinweis lohnend zu sein, dass die Gefährdungssituation, an einer Gratifikationskrise zu leiden, für die gesamte Stichprobe mit einem Mittelwert des ERI-Quotienten von 1.07 als hoch zu bewerten ist. Alle Variablengruppen liegen im Mittel über dem Grenzwert von 1. Somit ist für alle Sportlehrkräfte der Stichprobe ein gleich großes Risiko gegeben. Da die Gefährdung groß ist und alle Befragten hoch belastet sind, können keine Effekte für einzelne Gruppen nachgewiesen werden. Insofern könnte das Ergebnis umso alarmierender eingestuft werden, weil in Bezug auf die einzelnen Variablen kein Schutzfaktor auszumachen ist, wie z. B. niedriges Alter oder Stundenvolumen im Fach Sport. Darüber hinaus könnten überlagernde Effekte die Ursache dafür sein, dass einige Hypothesen keine Bestätigung finden. So z. B., dass tendenziell mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt sind als Männer und somit weniger Verausgabung erleben. Auch können bspw. Sportlehrkräfte mit einem hohen Stundenvolumen im Fach Sport zwar eine hohe Verausgabungssituation erleben, jedoch aufgrund der Beliebtheit des Fachs Sport bei der Schülerschaft auf diesem Weg genügend Anerkennung erfahren und daher nicht wegen der hohen Stundenanzahl Gefahr laufen, eine Gratifikationskrise zu erleben.

Vergleicht man die vorliegenden Ergebnisse mit schon veröffentlichten Studien zu Gratifikationskrisen im Lehrerberuf, fallen einige Unterschiede auf: In der Studie von Unterbrink et al. (2007)<sup>9</sup> liegen lediglich 21,6 % der Lehrkräfte über einem Grenzwert von 1. Mit einem Mittelwert von 0.81 (SD = .30) liegt die Stichprobe erheblich unter dem Mittelwert der Stichprobe der Sportlehrkräfte (M = 1.07). Da zwischen den beiden Studien die Likert-Skala von Siegrists Fragebogen von einem fünfstufigen Antwortformat auf ein vierstufiges verändert wurde, ist der Vergleich der Daten jedoch kritisch. Dennoch gibt ein prozentualer Vergleich – angepasst an die unterschiedlichen Skalierungen – einen ersten Aufschluss über den Unterschied zwischen Gratifikationskrisen bei Sportlehrkräften am Gymnasium und Lehrkräften am Gymnasium allgemein, d. h. unabhängig vom Fach bzw. über alle Fächer hinweg.

Prozentual erleben Sportlehrkräfte eine höhere Verausgabung im Unterricht als die Lehrkräfte allgemein. Dies stimmt mit Ergebnissen anderer Studien überein, in denen Sportlehrkräfte berichten, dass die Unterrichtszeit der Sportstunde als anstrengender wahrgenommen wird als der Unterricht im Klassenraum (Kastrup, 2014). Gleichzeitig wird von Sportlehrkräften die für die Verausgabung erhaltene Belohnung niedriger wahrgenommen als bei den Lehrkräften der Studie von Unterbrink et al. (2007). Der größte Unterschied innerhalb der Belohnungsskala liegt zum einen in der Skala Wertschätzung bzw. Anerkennung und der Skala Gehalt/Aufstiegschancen.

Dieses Ergebnis stützt andere Studien, in denen herausgefunden wurde, dass Sportlehrkräfte eine geringe Anerkennung ihrer Arbeit bzw. ihres Fachs in der Schule wahrnehmen (Miethling & Brand,

---

9 Hier ist anzumerken, dass diese Studie noch mit dem alten Fragebogen von Siegrist durchgeführt wurde. Die direkte Vergleichbarkeit ist daher im Sinne der Veränderungen als eingeschränkt zu betrachten.

2004; Schaarschmidt, 2005; Kastrup, 2009). Auch die Wahrnehmung von Sportlehrkräften, dass sie möglicherweise aufgrund des Fachs Sport weniger in höhere Positionen gelangen als andere Lehrkräfte, passt hierzu (Kastrup, 2009). Dies könnte begründen, warum Sportlehrkräfte gefährdeter sind, in eine Gratifikationskrise zu geraten, als andere Lehrkräfte. Um jedoch einen eindeutigen Vergleich zwischen Sportlehrkräften und Lehrkräften mit anderer Fakultas anstellen zu können, gilt es, weitere Lehrerstudien zum Thema der Gratifikationskrisen mit dem neuen Fragebogen von Siegrist durchzuführen.

Der Vergleich dieser Ergebnisse spricht dafür, dass die Gratifikationssituation der Sportlehrkräfte alarmierend ist. Zum einen, weil das Verausgabungerleben der Sportlehrkräfte nachweislich als hoch zu bewerten ist und zum anderen die fehlende Ressource in Form von Belohnung die Wahrnehmung eines Ungleichgewichts zwischen Verausgabung und Belohnung befördert. Damit befindet sich, im Gegensatz zu den Lehrkräften anderer Fächer, eine Vielzahl der Sportlehrkräfte in der besorgniserregenden Situation einer Gesundheitsgefährdung aufgrund einer wahrgenommenen Gratifikationskrise.

Deshalb stellt sich die Frage, wie man Gratifikationskrisen vermeiden kann. Schulen sollten sich im Rahmen ihrer Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit der Prävention von Gratifikationskrisen beschäftigen und diese ernst nehmen, um den negativen psychischen und physischen Auswirkungen von Krisen bei Sportlehrkräften (Dienstunfähigkeit, Frühpensionierung oder früher Rückzug aus dem Fach Sport) entgegenwirken zu können und damit eine Qualitätssicherung des Sportunterrichts und des Schulsports insgesamt (außerunterrichtlicher Schulsport und Ganzttag) zu erzielen.

## LITERATUR

- Becker, P. (2006). Die Bedeutung von Persönlichkeitseigenschaften und chronischem Stress aufgrund eines Mangels an Bedürfnisbefriedigung für gesundheitliche Beeinträchtigungen von Lehrern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 53 (2), 81-96.
- Bräutigam, M. (2011). Schülerforschung. In E. Balz, M. Bräutigam, W.-D. Miethling & P. Wolters (Hrsg.), *Empirie des Schulsports* (S. 65-94). Aachen: Meyer & Meyer.
- Deutscher Sportbund (DSB). (Hrsg.). (2006). *DSB-SPRINT-Studie. Eine Untersuchung zur Situation des Schulsports in Deutschland*. Aachen: Meyer & Meyer.
- Dragon, N., von dem Knesebeck, O., Rödel, A. & Siegrist, J. (2003). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und muskuloskeletale Beschwerden: Bedeutung für die Prävention. *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften*, 11, 196-207.
- Ernst, C. (2014). Persönliche Zufriedenheit von Sportlehrkräften. In D. Kuhlmann & E. Balz (Hrsg.), *Sportlehrkräfte stärken. Bereiche – Befunde – Beispiele* (S. 50-66). Schorndorf: Hofmann.
- Eurydice (2010). *Gehälter und Zulagen von Lehrern und Schulleitern in Europa, 2009/10*. Europäische Kommission.
- Firley-Lorenz, M. (1998). Situation von Sportlehrerinnen an der Schule. In Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.), *Mädchen und Jungen im Schulsport. Landesweite Fachtagung im Rahmen des Landesprogramms der Landesregierung NRW. „mehr Chancen für Mädchen und Frauen im Sport“* (S. 96-108). Soest: Verlag für Schule und Weiterbildung.
- Heim, R. & Klimek, G. (1999). Arbeitsbelastungen im Sportlehrerberuf – Entwicklung eines Instruments zur Erfassung fachunterrichtlicher Stressoren. *Psychologie und Sport*, 6 (2), 35-45.
- Huberman, M. (1991). Der berufliche Lebenszyklus von Lehrern: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In E. Terhart (Hrsg.), *Unterrichten als Beruf. Neuere amerikanische und englische Arbeiten zur Berufskultur und Berufsbiografie von Lehrerinnen und Lehrern* (S. 249-267). Köln/Wien: Böhlau.
- Hübner, P. & Werle, M. (1997). *Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrerinnen und Lehrer*. In S. Buchen, U. Carle, P. Döberich, H. D. Hoyer & H. G. Schönwälder (Hrsg.), *Jahrbuch für Lehrerforschung* (Bd. 1, S. 165-177). Weinheim: Juventa.
- Kastrup, V. (2009). *Der Sportlehrerberuf als Profession. Eine empirische Studie zur Bedeutung des Sportlehrerberufes*. Schorndorf: Hofmann.
- Kastrup, V. (2014). Typische Belastungssituationen im Sportlehrerberuf und Möglichkeiten der Bewältigung. In D. Kuhlmann & E. Balz (Hrsg.), *Sportlehrkräfte stärken. Bereiche – Befunde – Beispiele* (S. 108-125). Schorndorf: Hofmann.
- Kastrup, V., Dornseifer, A. & Kleindienst-Cachay, C. (2008). Belastungswahrnehmung von Sportlehrkräften verschiedener Schulformen. *sportunterricht*, 57 (10), 307-313.
- Kastrup, V. & Kleindienst-Cachay, C. (2011). *Sportlehrer/in – ein Traumberuf? Eine qualitative Studie zu professionsspezifischen Belastungen und Ressourcen im Sportlehrerberuf*. (Unveröff. Projektbericht).
- Larisch, M., Joksimovic, L., von dem Kesebeck, O., Starke, D. & Siegrist, J. (2003). Berufliche Gratifikationskrisen und depressive Symptome. Eine Querschnittstudie bei Erwerbstätigen im mittleren Erwachsenenalter. *Psychother Psych Med*, 223-228.
- Lehr, D., Hillert, A. & Keller, S. (2009). What can balance the effort? Associations between effort-reward imbalance, overcommitment, and affective disorders in German teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15, 374-384.
- Lehr, D., Koch, S. & Hillert, A. (2010). Where is (im)balance? Necessity and construction of evaluated cut-off points for effort-reward imbalance and overcommitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 251-261.
- Miethling, W.-D. & Brand, R. (2004). Stressoren im Sportunterricht und psychische Widerstandsressourcen bei Sportlehrerinnen und Sportlehrern in der ersten Berufsphase. *Spectrum der Sportwissenschaften*, 16 (1), 48-67.
- Miethling, W.-D. & Sohnsmeier, J. (2009). Belastungsmuster im Sportlehrerberuf. *Spectrum der Sportwissenschaften*, 21 (2), 43-61.
- Miethling, W.-D. & Sohnsmeier, J. (2010). Sportunterrichtliche Belastungen als professionelles Entwicklungsproblem. In P. Frei & S. Körner (Hrsg.), *Ungewissheit – Sportpädagogische Felder im Wandel. Jahrestagung der dvs Sektion Sportpädagogik vom 11.-13. Juni 2009 in Hildesheim* (S. 159-164). Hamburg: Czwalina.
- Miethling, W.-D. (1986). *Belastungssituationen im Selbstverständnis junger Sportlehrer. Ein Beitrag zur Praxisforschung im Sportunterricht*. Schorndorf: Hofmann.
- Miethling, W.-D. (2002). Der lange Arm des Berufs – Zur biographischen Entwicklung von Sportlehrern. In P. Elflein, P. Gieß-Stüber, R. Laging & W.-D. Miethling (Hrsg.), *Qualitative Ansätze und Biographieforschung in der Bewegungs- und Sportpädagogik* (S. 50-71). Butzbach-Griedel: Afra.

- Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW NRW). (2012). *Informationen zur Besoldung und zum Entgelt*. Zugriff am 28. Januar 2012 unter <http://www.schulministerium.nrw.de/ZBL/Besoldung/>
- Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW NRW). (2011). *Prognosen zum Lehrerberbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Einstellungs-chancen für Lehrkräfte bis 2030*.
- Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2013). *Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht 2012/13*.
- Oesterreich, C. (2008). Arbeitsbedingungen von Sportlehrkräften. *sportunterricht*, 57 (9), 282-288.
- Oesterreich, C. (2015). *Gesunde Lehrkräfte – guter Unterricht? Ausprägung und unterrichtliche Relevanz des beruflichen Beanspruchungserlebens von Sportlehrkräften*. Wiesbaden: Springer VS.
- Peter, R. (2002). Berufliche Gratifikationskrisen und Gesundheit. *Psychotherapeut*, 47, 386-398.
- Pikhart, H., Bobak, M., Siegrist, J., Pajak, A., Rywik, S., Kyshegyi, J., Gostautas, A., Skodova, Z. & Marmot, M. (2001). Psychosocial work characteristics and self-rated health in four post-communist. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55 (9), 624-630.
- Rödel, A., Siegrist, J., Hessel, A. & Brahler, E. (2004). Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. Psychometrische Testung an einer repräsentativen deutschen Stichprobe. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25 (4), 227-238.
- Rothland, M. (2007). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf*. Wiesbaden: VS.
- Rudow, B. (1994). *Die Arbeit des Lehrers. Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrbelastung und Lehrergesundheit*. Bern: Huber.
- Schaarschmidt, U. (2005). Psychische Belastung im Lehrerberuf. Und wie sieht es für die Sportlehrkräfte aus? *sportunterricht*, 54 (5), 132-140.
- Schaarschmidt, U. (2006). AVEM – ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufsbezogene Rehabilitation. In Arbeitskreis Klinische Psychologie in der Rehabilitation BDP (Hrsg.), *Psychologische Diagnostik – Weichenstellung für den Reha-Verlauf* (S. 59-82). Bonn: Deutscher Psychologischer Verlag GmbH.
- Schaarschmidt, U., Kieschke, U. & Fischer, A. W. (1999). Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, 244-268.
- Scheuch, K. & Seibt, R. (2008). Betriebsärztliche Tätigkeit in Lehr- und Erziehungsberufen: Burnout – Erkennen und Bewerten. In: *Arbeitsmedizinische Herbsttagung 2008. Dresden 09.-11.10.2008*, 93-108.
- Siegrist, J. & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, 58, 1463-1473.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Siegrist, J. (2008). Soziale Anerkennung und gesundheitliche Ungleichheit. In U. Bauer, U. Bittlingmayer & M. Richer (Hrsg.). *Health Inequalities. Determinanten und Mechanismen gesundheitlicher Ungleichheit* (S. 220-235). Wiesbaden: Vs Verlag für Sozialwissenschaften.
- Siegrist, J. (2012). *ERI-Questionnaires – User Guide*, Version 22.12.2012. University Düsseldorf, Germany.
- Siegrist, J. & Peter, R. (2000). The effort-reward imbalance model. In P. Schnall, K. Belkic, P. Landsbergis & D. Baker (Hrsg.), *The workplace and cardiovascular disease*, 15, *Occupational Medicine: State of the Art Reviews*.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.
- Theorell, T. & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, (1) 9-26.
- Tsutsumi, A. & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, 59, 2335-2359.
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Gieshaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K. & Wirsching, M. (2007). Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *IntArch Occup Environ Health*, 80 (5), 433-441.
- Van Dick, R., Wagner, U. & Christ, O. (2004). Belastungen und Gesundheit im Lehrerberuf: Betrachtungsebenen und Forschungsergebnisse. In A. Hillert & E. Schmitz (Hrsgs.), *Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern. Ursachen und Folgen* (S. 39-50). Stuttgart: Schattauer.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Meijer, T. & Hamers, J. P. H. (2001). Different effort constructs and effort-reward imbalance: Effects on employee well-being in ancillary health care workers. *Journal of Advanced Nursing*, 34, 128-136.
- Van Vegchel, N., Jonge, J. de, Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60, 1117-1131.
- Wolters, P. (2010). Was Sportlehrer(innen) an ihrem Beruf gefällt. *Spektrum der Sportwissenschaften*, 22, 21-40.