

Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer

Bericht über die Onlinebefragung vom September/Oktober 2006

im Auftrag des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH

Charles Landert

Inhalt

1. Auftrag	3
2. Durchführung	4
2.1 Definition und Verwendung des Begriffs Berufszufriedenheit	4
2.2 Fragebogen	4
2.3 Befragungsmethode	6
2.4 Angaben zur Teilnahme und Stichprobe	6
2.5 Auswertung und Interpretation	7
2.6 Aussagekraft der Ergebnisse	8
3. Ergebnisse	9
3.1 Berufszufriedenheit: Ergebnisse im Überblick	9
3.2 Faktorenanalyse	12
3.3 Berufszufriedenheit: Detailresultate	14
3.3.1 Erfolge im pädagogischen Kerngeschäft	14
3.3.2 Arbeitsklima.....	15
3.3.3 Feedbacks.....	16
3.3.4 Anstellungsbedingungen.....	17
3.3.5 Infrastruktur, Berufsverband und Besoldung	18
3.3.6 Eltern, Öffentlichkeit.....	19
3.3.7 Unterstützung durch schulische Spezialdienste	20
3.3.8 Arbeitsbelastung	22
3.3.9 Reformen / Wandel	23
3.4 Einstellungen und Haltungen	24
3.4.1 Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung.....	24
3.4.2 Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung	25
3.4.3 Proaktive Einstellung.....	26
3.4.4 Berufliche Belastung	27
3.5 Gesamtzufriedenheit und ihre Einflussgrößen.....	28
3.6 Wiederwahlwunsch und Begründung.....	32
3.7 Vergleich 1990 – 2001 – 2006	34
4. Zusammenfassung und Diskussion	36
5. Empfehlungen	41
Anhang	43
A1 Literaturhinweise	43
A2 Fragebogen	45
A3 Ergebnis der Faktorenanalyse	46
A4 Kurzbeschreibung der verwendeten Einstellungsskalen.....	48
A5 Einstellungsskalen: Mittelwertsbereiche der Einstellungskategorien	50

1. Auftrag

Eine Standesorganisation muss wissen, wie es ihren Mitgliedern im Beruf ergeht. Nur so kann sie eine wirksame Politik machen und begründen. Deshalb führt der Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) seit 1990 Erhebungen zur Berufszufriedenheit der Lehrpersonen durch.

Es sind im Wesentlichen zwei Gründe, die die grösste Schweizerische Lehrerorganisation bewegen haben, die Berufszufriedenheitsstudie von 2001 bereits nach fünf Jahren zu aktualisieren.

- Einerseits haben in den letzten paar Jahren verschiedene Neuerungen in der Schule zu greifen begonnen. Es sollte deshalb erfasst werden, wie sich diese auf den Lehrberuf auswirken.
- Andererseits behandelte die Fachtagung «Balancieren im Lehrberuf» vom 8./9. Dezember 2006 in Bern den Themenkreis *Wirksamkeit und Gesundheit im Beruf*, wozu der LCH aktuelle Daten liefern wollte.

Der entsprechende Auftrag beinhaltete die komplette Überarbeitung und Erweiterung des in den Jahren 1990 und 2001 eingesetzten Befragungsinstrumentes, die Modifikation des Erhebungsverfahrens, die Unterstützung bei der Motivation der Mitglieder, die Durchführung der Online-Befragung sowie die Auswertung und Berichterstattung.

Wir danken dem Auftraggeber, insbesondere Dr. Anton Strittmatter, Pädagogische Arbeitsstelle LCH, für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und fachliche Unterstützung sowie den Lehrerinnen und Lehrern für das sorgfältige Beantworten der Fragen.

An der Planung und Durchführung des Auftrags waren beteiligt: Charles Landert, (Projektleitung, Fragebogen, Berichterstattung), Martina Brägger (Testbefragungen, Implementierung des Fragebogens), Corinne Ruesch Schweizer (Auswertung der offenen Fragen), Andreas Kühn, know.ch, St. Gallen (Realisierung der Online-Befragung) und Bruno Steiner, bsbe, Greifensee (statistische Analysen).

2. Durchführung

2.1 Definition und Verwendung des Begriffs Berufszufriedenheit

Jede Berufstätigkeit birgt Freuden und Belastungen, motivierende Seiten und Zeiten. Soll Berufszufriedenheit beschrieben werden, müssen zunächst möglichst viele Facetten des Berufs erfasst werden. Berufszufriedenheit ist dann das Konstrukt, das die Zufriedenheit von Lehrpersonen mit verschiedenen Aspekten ihrer Berufstätigkeit zusammenfasst. Sie ist zu verstehen als uneinheitliche innere Haltung. Da sich mit dem betrachteten Aspekt auch die Zufriedenheit ändert, nähert sich Berufszufriedenheit nicht gleichmässig aus verschiedenen Aspekten.

Es ist sinnvoll, zwischen Gesamtzufriedenheit und Teil-Zufriedenheiten zu unterscheiden. Gesamtzufriedenheit bleibt abstrakt. Sie konkretisiert sich erst, wenn die ihr unterliegenden Aspekte bekannt sind. Um zu verstehen, weshalb sich Befragte als besonders zufrieden oder unzufrieden geben, wird denn auch jeweils einzeln nach der Zufriedenheit oder Unzufriedenheit bezüglich der verschiedenen Aspekte der Berufstätigkeit gefragt.

Damit aber Berufszufriedenheit überschaubar bleibt, empfiehlt es sich allerdings, verschiedene zusammengehörende Aspekte des Lehrberufs zusammenzufassen. Die Integration mehrerer inhaltlich verbundener Aspekte – sie erfolgt mithilfe von statistischen Verfahren auf der Basis der empirischen Daten – ergibt die *Faktoren* der Zufriedenheit. Wie dies in der Befragung von 2006 umgesetzt wurde, ist in den Abschnitten 2.3 bzw. 2.5 dargestellt.

2.2 Fragebogen

Obwohl der aus dem Jahr 1990 stammende Fragebogen eine Aktualisierung erfordert hätte, war 2001 noch auf eine solche verzichtet worden. Priorität hatte die Vergleichbarkeit der Ergebnisse. In der dritten Auflage liess der Auftraggeber diese Vorgabe fallen. Dies erlaubte es, Änderungen und Verbesserungen vorzunehmen:

- Im Kernbereich des Fragebogens war nach der Wichtigkeit und Zufriedenheit verschiedener Aspekte des Lehrberufs gefragt worden. 2006 wurde nur noch nach der Zufriedenheit gefragt, da die Frage nach der Wichtigkeit keine grosse Differenzierung ergeben hatte, die Gewichtung der einzelnen Aspekte die Ergebnisse demnach kaum beeinflusste.¹
- Eine 6er-Skala ersetzte die 4er-Antwortskala, um differenziertere Antworten zu ermöglichen.
- Wörtlich umschrieben (1 sehr unzufrieden; 6 sehr zufrieden) wurden neu nur noch die Extremwerte. Für Mittelwertsvergleiche wurde die neue 6er-Skala auf eine 4er-Skala transponiert.
- Sieben Aspekte der Zufriedenheit wurden überhaupt in der Formulierung nicht verändert, sechzehn geringfügig redigiert. Einzelne Aspekte der Zufriedenheit wurden ersatzlos aus der Liste ausgeschieden. Und schliesslich wurden auch einige neue Aspekte hinzugefügt, teilweise als Differenzierung früher benutzter Formulierungen (s. *Tabelle 1*).

¹ Beispielsweise bezeichneten 80% und mehr der befragten Lehrpersonen 24 der 35 vorgegebenen Aspekte als wichtig oder sehr wichtig.

Tabelle 1: Aspekte Berufszufriedenheit (1990 bzw. 2001 und 2006) auf einen Blick

Aspekte der Berufszufriedenheit 1990 / 2001	Modifikation	Aspekte der Berufszufriedenheit 2006
Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen Arbeitsklima an der Schule Besoldung Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung Eigener pädagogischer Handlungsspielraum Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen	keine	Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen Arbeitsklima an der Schule Besoldung Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung Eigener pädagogischer Handlungsspielraum Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen
Anerkennung durch Vorgesetzte 1 Kooperation im Kollegium 1 Kooperation im Kollegium 2 Anregung durch Weiterbildung Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit Erfolge in der erzieherischen Arbeit Eigene fachliche und erzieherische Arbeit 1 Eigene fachliche und erzieherische Arbeit 2 Bauliche Gegebenheiten der Schule Ausstattung der Schule Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen Prestige in der Öffentlichkeit Hoffnung auf beruflichen Aufstieg Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	redaktionell	Anerkennung als Fachperson seitens direktem Vorgesetztem/direkter Vorgesetzter Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule) Zusammenarbeit im Team (z.B. Jahrgangsteam, Fachschaft, Tandem usw.) Weiterbildungsmöglichkeiten Anteil der Verwaltungs- oder Administrationsarbeit im Lehrberuf Unterstützung durch spezialisierte externe Dienste (z.B. SPD, Suchtpräventionsstelle, LP-Beratung o.a.) Erfolge bei der Ausbildung von Sachkompetenzen bei Schülerinnen und Schülern Erfolge in der erzieherischen Arbeit (Ausbildung von Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen) Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.) Raumangebot an der Schule Ausstattung der Schule (z.B. Möblierung, Medien, PC, Kopiergeräte) Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Stufe, Fächer, Pensum) Ansehen in der Öffentlichkeit Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen
Geselligkeit im Kollegium Führungsstil der Schulleitung Vertretung durch Berufsverband 1 Vertretung durch Berufsverband 2 Vertretung durch Berufsverband 3 Status als Beamter/öffentlich Angestellter 1 Status als Beamter/öffentlich Angestellter 2 Arbeitszeit (1) Arbeitszeit (2) Klassengrösse Erhaltung meiner Gesundheit 1 Erhaltung meiner Gesundheit 2 Anerkennung durch Eltern 1 Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen 1	inhaltlich	In Schwierigkeiten vom Kollegium gestützt sein Zusammenarbeit mit der Schulleitung Vertretung durch kantonale Mitgliedsorganisation des LCH Vertretung durch LCH Vertretung durch schweizerische Stufenorganisation Arbeitsplatzsicherheit Anstellungsvertrag Genügend Zeit haben, um den Berufsauftrag seriös zu erfüllen Lektionenzahl eines Vollpensums Möglichkeiten für die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit Abschalten können Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch Eltern Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler Einsicht in den Sinn der Reformen im Schulwesen
	neu	Fachlich hochwertiges Feedback erhalten Unterstützung durch spezialisierte Fachleute innerhalb der Schule (z.B. SHP, SSA oder andere) Zurechtkommen mit den verschiedenen Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen (neu) Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit
Beratung durch Schulaufsicht Stundenplangestaltung Führungsstil der Schulaufsicht Keine ständigen Neuerungen/Reformen	Elimination	

- Insgesamt erhöhte sich die Anzahl der abgefragten Zufriedenheitsaspekte von 35 (1990 bzw. 2001) auf 44. Die vorgenommenen Änderungen hätten streng genommen zur Folge gehabt, dass der Vergleich mit dem Jahr 2001 bzw. 1990 nur in Bezug auf sieben Aspekte der Zufriedenheit vorgenommen werden konnte. Unter der Annahme, dass kleine redaktionelle Veränderungen das Antwortverhalten wenig beeinflussen, wurden aber auch weitere sechzehn Aspekte, die 2006 leichten sprachlichen Änderungen unterlagen, für Vergleiche herangezogen.
- Die Liste der sozialstatistischen Angaben sowie individueller Merkmale wurde erweitert.

- Mit Blick auf das besonders interessierende Thema Lehrgesundheit wurden (z.T. leicht angepasste) zusätzliche Fragen eingefügt. Inhaltlich ging es um:
 - *Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKLEHR, vgl. Abschnitt 3.4.1)*
 - *Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung (WIRK_KOL, vgl. Abschnitt 3.4.2)*
 - *Proaktive Einstellung (PRO; vgl. Abschnitt 3.4.3)*
 - *Berufliche Belastung (BEL, vgl. Abschnitt 3.4.4)*

Die Fragen und zur Bewertung vorgegebenen Aussagen stammen aus der Dokumentation der Begleitforschung eines deutschen Modellversuchs (s. *Schwarzer/Jerusalem 1999*). Der Beschrieb der benutzten Skalen (*ohne BEL*) kann dem Anhang A4 entnommen werden.

Um Lehrpersonen entgegenzukommen, denen das Ausfüllen des Fragebogens in der angenommenen Zeit nicht gelang, wurde vor der Frage 7 eine Ausstiegsmöglichkeit angeboten. Von dieser Möglichkeit des abgekürzten Weges machten rund 7% der Lehrpersonen Gebrauch.

2.3 Befragungsmethode

In den Jahren 1990 und 2001 war die Berufszufriedenheitsstudie des LCH als postalische Befragung konzipiert worden. Die Mitglieder des LCH füllten den schriftlichen Fragebogen aus, welcher der «Schweizerischen Lehrerzeitung» (1990) bzw. «Bildung Schweiz» (2001) beigelegt war.

Demgegenüber erfolgte die Befragung in der dritten Auflage – 30. August bis 24. Oktober 2006 – online. Die Mitglieder des LCH meldeten sich auf einen Aufruf in der «Bildung Schweiz» auf dem Portal des LCH an und wählten den Link zur Befragung. Nach Eingabe der Email-Adresse und des Nachnamens – eine technische Massnahme um allfälligem Missbrauch vorzubeugen – beantworteten sie die Fragen des LCH.

2.4 Angaben zur Teilnahme und Stichprobe

In der Untersuchung von 2006 beantworteten 4'208 Mitglieder den Fragebogen des LCH (1990: 2'600; 2001 – bedingt durch individuellen Versand des Fragebogens: über 10'000. Die Befragten verteilten sich gleichmässig auf die Mitgliederverbände der Deutschschweizer Kantone, wodurch sich eine Gewichtung der Antworten erübrigte.

Tabelle 2: Verteilung der Befragten nach diversen Merkmalen

	Stufe / Schultyp							Alter			
	KG (263)	PS (1'915)	Sek I (1'215)	Gym (216)	BS (254)	FH (64)	PH (162)	bis 34j. (955)	35-44j. (899)	45-54j. (1'494)	55j.++ (769)
Männer	1.5	30.0	64.0	55.9	68.5	58.7	43.5	21.8	38.3	49.3	62.2
Frauen	98.5	70.0	36.0	44.1	31.5	41.3	56.5	78.2	61.7	50.7	37.8
		Funktion		Anzahl Zusatzaufgaben			Unterrichtspensum				
	Total	SL (621)	SHP (403)	keine (1'071)	1 (1'853)	2++ (1'222)	bis 50% (539)	51-80% (974)	81-99% (758)	100%+ (1'827)	
Männer	42.9	60.6	30.7	33.7	40.8	54.4	12.6	22.8	33.5	66.7	
Frauen	57.1	39.4	69.3	66.3	59.2	45.6	87.4	77.2	66.5	33.3	

Die Mehrheit (57%) der Befragten sind Frauen. Ihr Anteil ist im Kindergarten, in den Primarschulen und Pädagogischen Hochschulen am höchsten. Die Verschiebung der Geschlechterproportion mit

wachsendem Dienstalter hängt mit der Rekrutierung und mit geschlechtsspezifischen Karrieremustern zusammen.

Tabelle 3: Verteilung der Befragten nach Pensum und Stufe bzw. Alter

Pensum	Stufe / Schultyp							Alter			
	KG (263)	PS (1'915)	Sek I (1'215)	Gym (216)	BS (254)	FH (64)	PH (162)	bis 34j. (955)	35-44j. (899)	45-54j. (1'494)	55j.++ (769)
bis 50%	17.5	16.9	7.4	12.5	9.8	12.5	17.9	11.4	21.6	10.8	9.8
51-80%	26.6	26.3	18.8	26.4	23.6	15.6	20.4	20.0	27.5	25.4	20.0
81-99%	19.4	19.9	17.7	14.8	15.7	12.5	16.0	26.9	16.4	17.0	12.9
100%	34.6	37.2	55.1	45.9	50.4	59.4	45.0	41.2	34.4	46.1	56.3
k.A.	1.9	1.6	4.5	2.4	1.6	0.4	0.6	0.5	0.2	0.8	1.0

2.5 Auswertung und Interpretation

Die Auswertung konzentrierte sich zunächst auf die bi- und trivariate Darstellung der Antworthäufigkeiten. Damit ist die kombinierte Darstellung von jeweils einem bzw. zwei individuellen Merkmalen (z.B. Stufe und Dienstalter usw.) der Befragten einerseits mit den Antworten auf einzelne Fragen andererseits gemeint (so genannte «Kreuztabellen»). Die Ergebnisse umfassen Hunderte von Tabellen.²

In einem zweiten Schritt wurde analysiert, inwiefern sich die 44 Aspekte der Berufszufriedenheit einzelnen Faktoren zuordnen lassen (s. Abschnitt 3.2).

Schliesslich wurde mit Hilfe von multivariaten Verfahren – statistische Prozedere, in die unbeschränkt viele Variablen einfließen – untersucht, inwiefern sich Einflussgrössen auf die Berufszufriedenheit auswirken.

Die Interpretation der Daten hängt wesentlich davon ab, wie die Werte von 1-6 gedeutet werden. Während die Werte 6 (sehr zufrieden) bzw. 1 (sehr unzufrieden) weitgehend selbsterklärend sind, verhält es sich anders bei den Werten 2 bis 5. Grundsätzlich lassen sich 4 und vor allem 5 auch als Zufriedenheit verstehen, da sie über dem Skalenmittelpunkt von 3.5 liegen. Allerdings ist beim Wert 4 wohl eine starke Relativierung nötig (vgl. die Analogie zur 6er-Notenskala, in der die 4 mit «genügend» übersetzt wird).

Vor dem Hintergrund solcher Erwägung haben wir die Detailresultate in zwei Varianten dargestellt. Zum einen in Tabellenform (Tabelle 9ff.) mit den relativen (prozentualen) Häufigkeiten, den Mittelwerten, Standardabweichungen sowie dem Faktormittelwert, zum andern visualisiert als Teilgruppen mit den Werten 5 und 6, bzw. 3 und 4 bzw. 1 und 2 (Abbildung 2ff.). Auf diese Weise werden feinere und deswegen bedeutsame Unterschiede wieder sichtbar gemacht, die bei der blossen Unterscheidung in Zufriedene und Unzufriedene untergehen.

² Die kompletten Ergebnistabellen sind auf einer CD dokumentiert.

2.6 Aussagekraft der Ergebnisse

Insgesamt konnten über 4'100 Fragebögen ausgewertet werden (s. Abschnitt 2.3). Die realisierte Stichprobe erfüllt die Anforderungen an Repräsentativität, zumindest in Bezug auf die Merkmale Kanton und Stufe. Durchgeführte Gewichtungsprozeduren ergaben im Vergleich zu ungewichteten Auswertungen Mittelwertsabweichungen von meist deutlich weniger als +/- 0.1. Aus diesem Grund verzichteten wir grundsätzlich auf Gewichtungen.

Aufgrund von methodischen Tests, die bereits im Rahmen der Erhebung von 2001 durchgeführt worden waren, gehen wir auch für die dritte Auflage der Zufriedenheitsstudie von einer gut abge bildeten Lehrerschaft der Deutschschweiz aus³.

Einschränkungen für die Auswertung und Interpretation ergeben sich, je kleiner ein Teilsegment der Stichprobe ausfällt (z.B. Sek I-Lehrerinnen mit Teilpensum in einem kleinen Kanton). Bei Stichprobengrössen unter $n = 150$ ist es wenig sinnvoll, Häufigkeitsdifferenzen unter 10% zu interpretieren. Mittelwerte sollten sowohl in Bezug auf ihren absoluten Betrag als auch im Vergleich mit anderen Teilstichproben interpretiert werden. Es ist zweckmässig, sich in erster Linie auf den absoluten Wert zu konzentrieren und erst danach allfällige Vergleiche mit anderen Teilstichproben vorzunehmen: Eine Mittelwertsdifferenz von weniger als +/- 0.2 Skalenpunkten kann wegen der zum Teil grossen Teilstichproben schnell einmal statistisch signifikant sein. Ihre inhaltliche Interpretation liefert Tendenzen, aber zumeist kaum eine weitere Differenzierung von Ergebnissen.

Mit statistischen Gesetzmässigkeiten wenig Vertraute weisen wir allgemein darauf hin, dass Vergleiche immer mit Blick auf die ursprünglichen Fragen, Antwortvorgaben und verwendeten Werteskalen vorzunehmen sind.

Aus Gründen der Lesbarkeit mussten in den Häufigkeitsdiagrammen sprachliche Abkürzungen der Originalfassungen vorgenommen werden. Auch hier ist jeweils ein Blick in den Originalfragebogen hilfreich, um Missverständnisse oder Fehlinterpretationen zu minimieren.

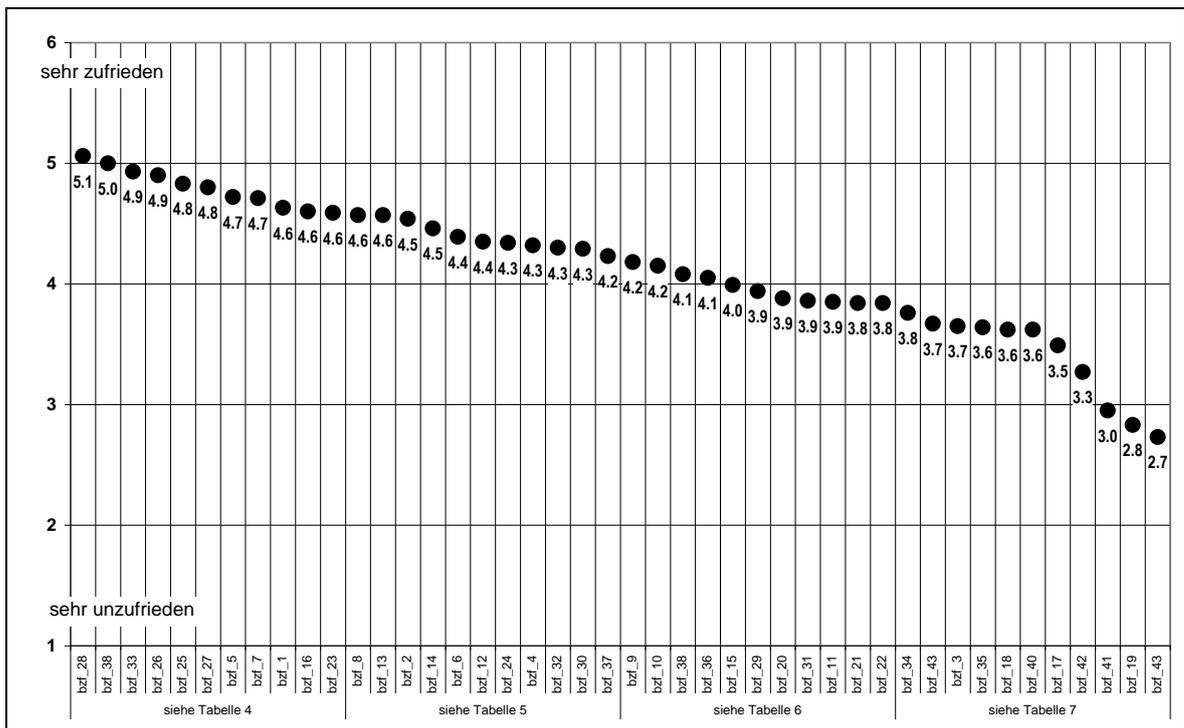
³ 2001 wurden rund 500 Lehrpersonen aus den Registern der Bildungsdirektionen ausgewählt, telefonisch kontaktiert und zur Teilnahme an der Befragung motiviert. Die Stichprobe von über 400 Lehrpersonen, darunter auch nicht in einem kantonalen Mitgliederverband des LCH organisierte, ergab identische Ergebnisse wie die Stichprobe von 6'100 Mitgliedern des LCH.

3. Ergebnisse

3.1 Berufszufriedenheit: Ergebnisse im Überblick

Zur schnellen Orientierung erfolgt der Einstieg in die Ergebnispräsentation über die Zufriedenheitsmittelwerte der ganzen Stichprobe. *Abb. 1* macht die (sehr) grossen Unterschiede zwischen den einzelnen Aspekten offen kundig. Die Bandbreite zwischen dem maximalen (5.1) und dem minimalen Mittelwert (2.7) beträgt 2.4 Punkte, umfasst also praktisch die Hälfte der von 1 – 6 reichenden Werteskala.

Abbildung 1: Mittelwerte der Zufriedenheit (n = 4'193; alle 44 Aspekte)



Die Aufschlüsselung der in *Abbildung 1* nur technisch bezeichneten Zufriedenheitsaspekte erfolgt weiter unten (*s. Tabellen 4-7*), indem in vier Blöcken jeweils elf Aspekte zusammengefasst werden.

Die berufliche Zufriedenheit der Lehrpersonen der ganzen Stichprobe erreicht einen durchschnittlichen Wert von 4.1. In diesem Mittelwert sind alle 11 Faktoren gleich gewichtet.

Wir werden im Folgenden Werte von 3.9 - 4.3 als *mittlere oder durchschnittliche Zufriedenheit* bezeichnen, Werte über 4.3 als *überdurchschnittlich* und solche unter 3.9 als *unterdurchschnittlich*. Bei dieser Wortwahl ist zu berücksichtigen, dass überdurchschnittlich nicht zwingend auch «gut» bedeutet. Diese Umschreibung würden wir erst ab Werten von 4.8 und höher einsetzen. In Symmetrie dazu wären Werte unter 3.4 klar als «schlecht» zu bezeichnen.

Daraus ergibt sich folgende Abgrenzung:	4.8 und höher:	«gut»
	4.3 – 4.79	überdurchschnittlich
	3.9 – 4.29	durchschnittlich
	3.4 – 3.89	unterdurchschnittlich
	bis 3.39	«schlecht»

Da der Wert 4 in der sechsteiligen Skala zwar noch nicht Unzufriedenheit, aber die tiefste Stufe von Zufriedenheit umschreibt, sind Mittelwerte knapp über 4 entsprechend mit Vorsicht zu würdigen, so etwa die Aspekte *Lernbereitschaft und Lerndisziplin der SchülerInnen (4.05)* oder *Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit (4.08)*.

Allgemein ist die Zufriedenheit in Bezug auf Aspekte am grössten, die direkt oder indirekt mit Unterricht, der Klasse und dem Kollegium zu tun haben (*Tabelle 4*). Die Aspekte *In Schwierigkeiten vom Kollegium gestützt sein* und *Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen* liegen zwar im obersten Viertel der Zufriedenheitsskala, allerdings bereits klar unter dem Maximalwert von 6.

Tabelle 4: Berufszufriedenheit auf einen Blick I (n = 4'193; Mittelwert 4.59 – 5.06)

Frage	Aspekte der Zufriedenheit	Mittelwert (Max. = 6)
bzf_28	Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	5.06
bzf_38	Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	5.00
bzf_33	Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (Stufe, Fächer, Pensum)	4.93
bzf_26	Eigene erzieherische Sicherheit (Werte Vermittlung, Disziplin usw.)	4.90
bzf_25	Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	4.83
bzf_27	Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	4.80
bzf_5	Zusammenarbeit im Team (Jahrgangsteam, Fachschaft, Tandem)	4.72
bzf_7	Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	4.71
bzf_1	In Schwierigkeiten vom Kollegium gestützt sein	4.63
bzf_16	Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	4.60
bzf_23	Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen	4.59

Auch im *zweiten Viertel* der rangierten Zufriedenheitsaspekte, liegen die Werte immer noch auf überdurchschnittlichem Niveau (*Tabelle 5*).

Tabelle 5: Berufszufriedenheit auf einen Blick II (n = 4'193; Mittelwert 4.23 – 4.57)

Frage	Aspekte der Zufriedenheit	Mittelwert (Max. = 6)
bzf_8	Arbeitsklima an der Schule	4.57
bzf_13	Anstellungsvertrag	4.57
bzf_2	Anerkennung als Fachperson seitens direktem Vorgesetztem / direkter Vorgesetzter	4.54
bzf_14	Weiterbildungsmöglichkeiten	4.46
bzf_6	Zusammenarbeit mit der Schulleitung	4.39
bzf_12	Arbeitsplatzsicherheit	4.35
bzf_24	Erfolge in der erzieherischen Arbeit (Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen)	4.34
bzf_4	Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	4.32
bzf_32	Ausstattung der Schule (z.B. Möblierung, Medien, PC, Kopiergeräte)	4.30
bzf_30	Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen	4.29
bzf_37	Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch Eltern	4.23

Im Zentrum stehen Aspekte, die (weitgehend) von den befragten Lehrpersonen selber, von der Schulleitung sowie den Kolleginnen und Kollegen der Schule beeinflusst werden können. Die

Wertschätzung der Eltern bildet da keine Ausnahme, auch wenn sie bisweilen als fest vorgegeben dargestellt wird (Tabelle 5).

Durchschnittliche Zufriedenheit herrscht vor in Bezug auf Aspekte, die durch die Lehrpersonen selber praktisch kaum oder nur mit Aufwand beeinflusst werden können (drittes Viertel; Tab. 6).

Tabelle 6: Berufszufriedenheit auf einen Blick III (n = 4'193; Mittelwert 3.84 – 4.18)

Frage	Aspekte der Zufriedenheit	Mittelwert (Max. = 6)
bzf_9	Vertretung durch kantonale Mitgliedsorganisation des LCH	4.18
bzf_10	Vertretung durch LCH	4.15
bzf_38	Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit	4.08
bzf_36	Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen	4.05
bzf_15	Besoldung	3.99
bzf_29	Möglichkeiten für die individuelle Förderung von Schüler/innen	3.94
bzf_20	Interne Unterstützung durch spezialisierte Fachleute (z.B. SHP, SSA o.a.)	3.88
bzf_31	Raumangebot an der Schule	3.86
bzf_11	Vertretung durch schweizerische Stufenorganisation	3.85
bzf_21	Unterstützung durch spezialisierte externe Dienste (z.B. SPD, SuPr, LP-Berat.g)	3.84
bzf_22	Zurechtkommen mit Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	3.84

Die im letzten Viertel (Tabelle 8) rangierten Aspekte verweisen auf Schwachstellen der Schule und des Lehrberufs, die sich aufgrund einer Kluft zwischen Anforderungen und Ressourcen ergeben, d.h. auch wesentlich von externen Faktoren beeinflusst werden.

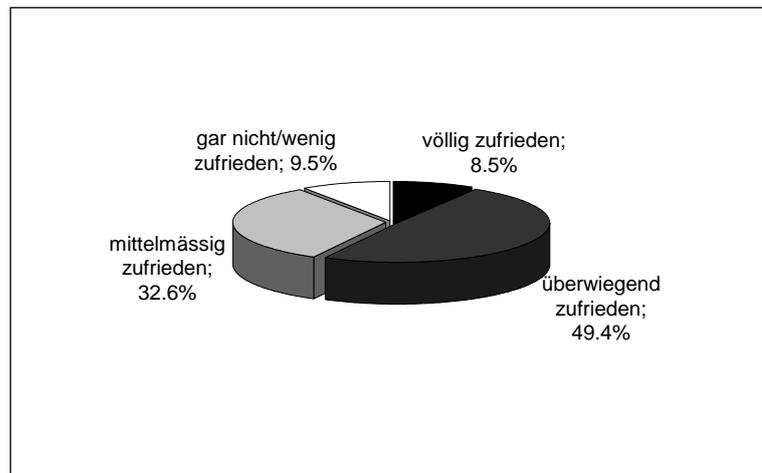
Tabelle 7: Berufszufriedenheit auf einen Blick IV (n = 4'193; Mittelwert 2.73 – 3.76)

Frage	Aspekte der Zufriedenheit	Mittelwert (Max. = 6)
bzf_34	Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.76
bzf_43	Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen	3.67
bzf_3	Fachlich hochwertiges Feedback erhalten	3.65
bzf_35	Abschalten können	3.64
bzf_18	Lektionenzahl eines Vollpensums	3.62
bzf_40	Ansehen in der Öffentlichkeit	3.62
bzf_17	Genügend Zeit haben, um den Berufsauftrag seriös zu erfüllen	3.49
bzf_42	Einsicht in den Sinn der Reformen im Schulwesen	3.27
bzf_41	Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten	2.95
bzf_19	Anteil der Verwaltungs- oder Administrationsarbeit im Lehrberuf	2.83
bzf_43	Machbarkeit, seriöse Umsetzung der Reformen im Schulwesen	2.73

Alle Aspekte liegen im unterdurchschnittlichen oder «schlechten» Bereich der Zufriedenheit – am deutlichsten *Einsicht in den Sinn der Reformen* sowie *Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten*⁴, *administrativer Aufwand*, *Machbarkeit* und *seriösen Umsetzung der Reformen im Schulwesen*.

Neben der weiter unten aus den Zufriedenheitswerten errechneten *Gesamtzufriedenheit* (vgl. Abschnitt 3.6) vermittelt auch eine im Rahmen der Belastungsskala gestellten Frage einen Eindruck über die Verteilung der Berufszufriedenheit. Die in Frage 4 zur Bewertung vorgelegte Aussage lautete: «*Was meine Arbeit betrifft, bin ich eigentlich rundum zufrieden*».

Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Arbeit (Item aus der Skala BEL, n = 4'129)⁵



Dieser Aussage stimmten 58% der Lehrpersonen völlig oder überwiegend zu. Mittlere Zufriedenheit gaben 33% an, während je 9% die Antworten *gar nicht zufrieden* oder *wenig zufrieden* wählten. Unter der Annahme, dass die Antwortwerte dieser Frage intervallskaliert seien und nach deren Umrechnung auf eine 6er-Skala ergibt sich praktisch der gleiche Mittelwert (4.2) wie aus den Mittelwerten

der Faktorenwerte (4.1; Gesamtzufriedenheit). Im Selbstbild bezeichnen sich also 33% der Lehrpersonen als mittelmässig und über 9% als wenig oder gar nicht zufrieden mit der Arbeit.

3.2 Faktorenanalyse

Berufszufriedenheit ist ein vielschichtiger Begriff, der sich nicht durch eine einzige Variable abbilden lässt. Tatsächlich ist ein Bündel von Variablen nötig, um Berufszufriedenheit angemessen darzustellen. Die in der Untersuchung benützten Variablen (Zufriedenheitsaspekte) wurden bereits in *Tabelle 1* (s. Seite 5) aufgelistet. Ob und wie diese nun miteinander zusammenhängen, kann die so genannte *Faktorenanalyse* klären. Mit diesem statistischen Verfahren wird untersucht, ob sich unter den betrachteten Variablen *Gruppen von Variablen* befinden, denen jeweils eine komplexe Hintergrundvariable («Faktor») zugrunde liegt. Das Ziel einer Faktorenanalyse ist es, den hohen Grad an Komplexität eines Begriffs handhabbar und interpretierbar zu machen, indem sehr viele Variablen auf möglichst wenige, ihnen zugrunde liegende Faktoren reduziert werden.

Der erste Schritt der Faktorenanalyse ist ein rechnerischer Vorgang. Dessen Ergebnisse – ein Vorschlag für verschiedene Faktoren (s. *Anhang A3*) – werden in einem zweiten Schritt interpretiert und lesbar gemacht, indem die errechneten Faktoren mit einer sinnvollen Bezeichnung versehen werden.

⁴ 2001 war dieser Aspekt als *Hoffnung auf beruflichen Aufstieg* beschrieben worden. Lediglich 35% der Befragten massen ihm hohe oder sehr hohe Wichtigkeit zu, was die hohe Unzufriedenheit ein wenig relativieren mag.

⁵ Schwarzer/Jerusalem 1999.

- Anstellungsbedingungen
- Besoldung
- Infrastruktur
- Unterstützung durch schulische Spezialdienste.

3.3 Berufszufriedenheit: Detailresultate

3.3.1 Erfolge im pädagogischen Kerngeschäft

Tabelle 9: Kerngeschäft (Erfolg im pädagogischen Kerngeschäft)⁶

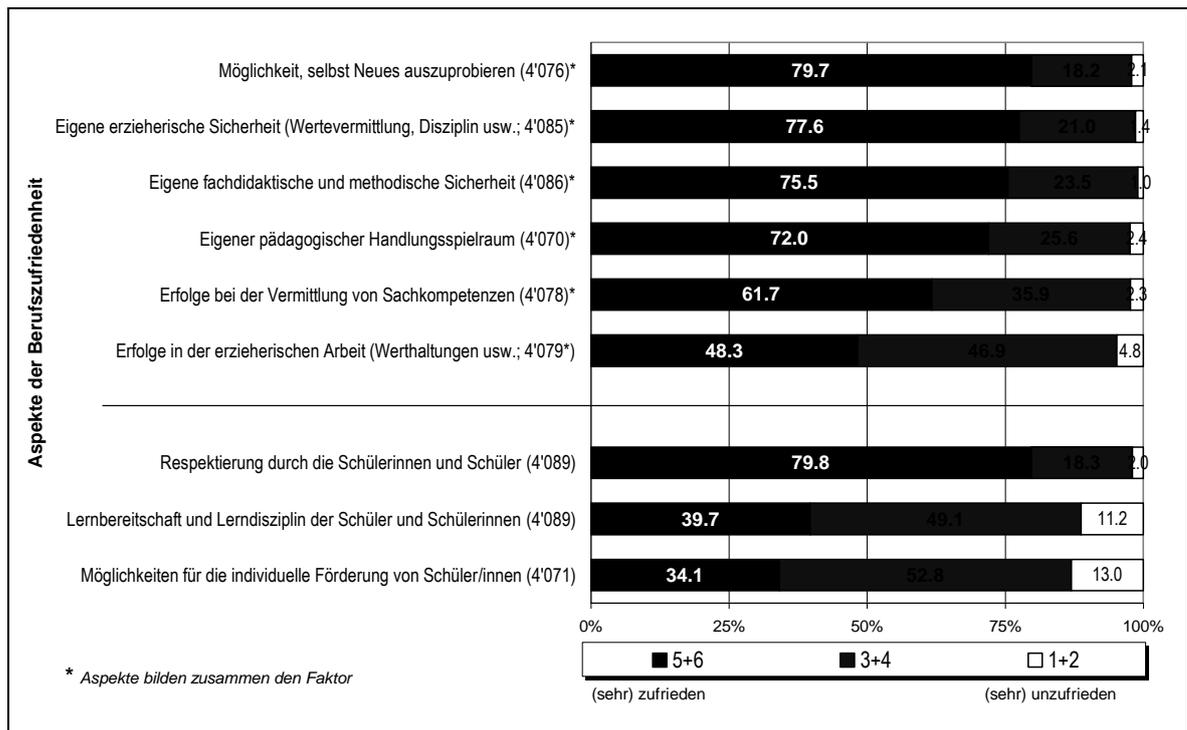
Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	1	2	4	14	45	34	70	4'076	5.06	0.93	4.75
Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	0	1	3	18	59	18	61	4'085	4.90	0.79	
Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	0	1	3	21	63	13	60	4'086	4.83	0.71	
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	0	2	5	20	54	18	76	4'070	4.80	0.89	
Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen	0	2	7	29	53	9	68	4'078	4.59	0.85	
Erfolge in der erzieherischen Arbeit (Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen)	1	4	12	35	40	8	67	4'079	4.34	0.97	
Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	0	1	4	14	52	28	57	4'089	5.00	0.89	
Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen	2	9	17	32	33	7	57	4'089	4.05	1.15	
Möglichkeiten für die individuelle Förderung von Schüler/innen	2	11	21	32	25	9	75	4'071	3.94	1.21	

Lehrpersonen nähren ihre Zufriedenheit vor allem durch die bestehenden *Freiräume*, die *pädagogische und didaktische Sicherheit* sowie die *Respektierung durch die SchülerInnen*.

Wichtigste Quellen der Zufriedenheit sind somit Klasse und Unterricht. Allerdings werden auch *Relativierungen*⁷ dieses Befunds und Differenzierungen sichtbar: In Bezug auf den *Erfolg bei der Vermittlung von Sachkompetenzen* wählten nur knapp zwei Drittel der Befragten einen der beiden Höchstwerte, und noch schlechter sieht es in Bezug auf die *Vermittlung von Werthaltungen* aus (48% mit Wert 5 oder 6).

⁶ Damit Aspekte, die nicht in einen Faktor eingeflossen sind, nicht untergehen, haben wir sie aufgrund von inhaltlichen und statistischen Kriterien (vgl. Anhang A3) den einzelnen Faktoren zugeordnet. Die entsprechenden Aspekte finden sich in den jeweiligen Tabellen unterhalb der Trennlinie.

⁷ Die Standardabweichung (zweitletzte Kolonne in Tabelle 9) gibt an, wie sehr die Werte einer Variablen um den Mittelwert streuen. Je grösser die Standardabweichung, desto aufmerksamer sollte neben dem Mittelwert auch die prozentuale Aufteilung der Antworthäufigkeiten studiert werden.

Abbildung 3: Kerngeschäft (Erfolg im pädagogischen Kerngeschäft)

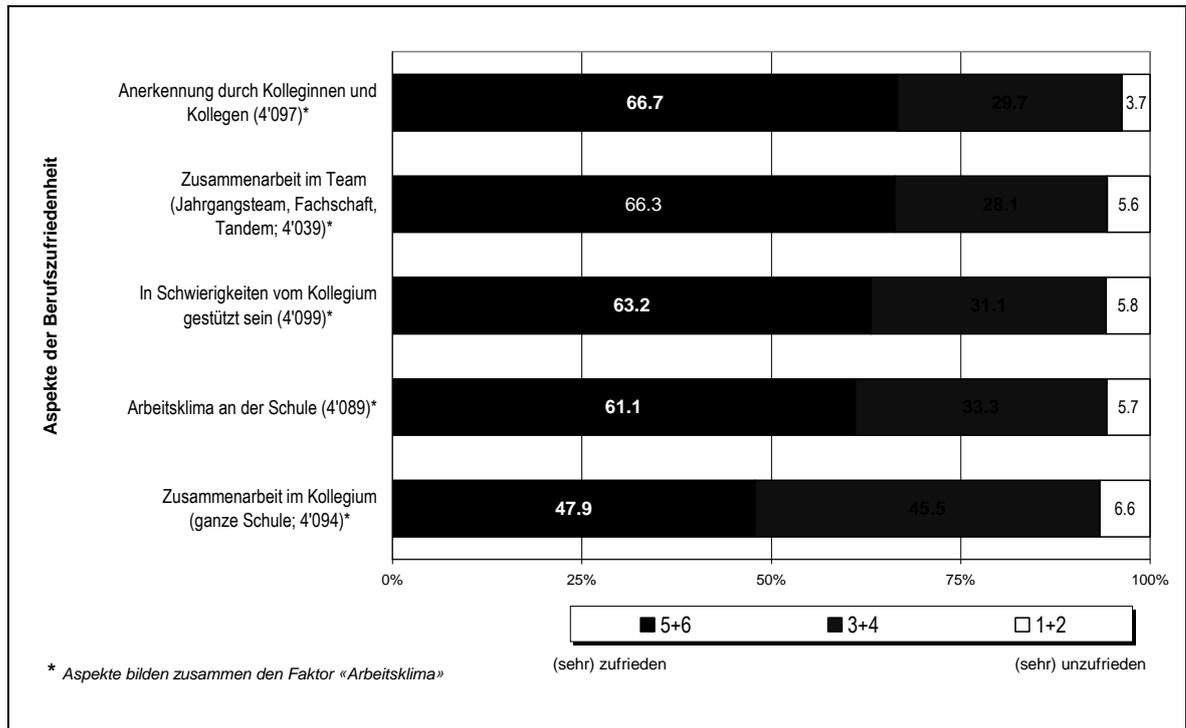
3.3.2 Arbeitsklima

Tabelle 10: Arbeitsklima

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	1	3	8	21	46	21	49	4'097	4.71	1.03	4.59
Zusammenarbeit im Team (Jahrgangsteam, Fachschaft, Tandem)	1	4	8	20	40	27	107	4'039	4.72	1.15	
In Schwierigkeiten vom Kollegium gestützt sein	1	5	9	22	41	22	47	4'099	4.63	1.12	
Arbeitsklima an der Schule	1	4	9	24	44	17	57	4'089	4.57	1.09	
Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	1	6	14	32	36	12	52	4'094	4.32	1.09	

Der Faktor *Arbeitsklima* zeichnet sich durch jeweils grosse Anteile von Befragten mit Werten von 4 und tiefer aus. Mit der Zusammenarbeit im Kollegium der ganzen Schule zeigt sich jede fünfte Lehrperson unzufrieden, während knapp die Hälfte den Wert 5 oder 6 wählte. Auffallend ist die Differenzierung zwischen der Kooperation im kleinen Team (Mittelwert 4.72) und in der ganzen Schule (4.32).

Abbildung 4: Arbeitsklima



3.3.3 Feedbacks

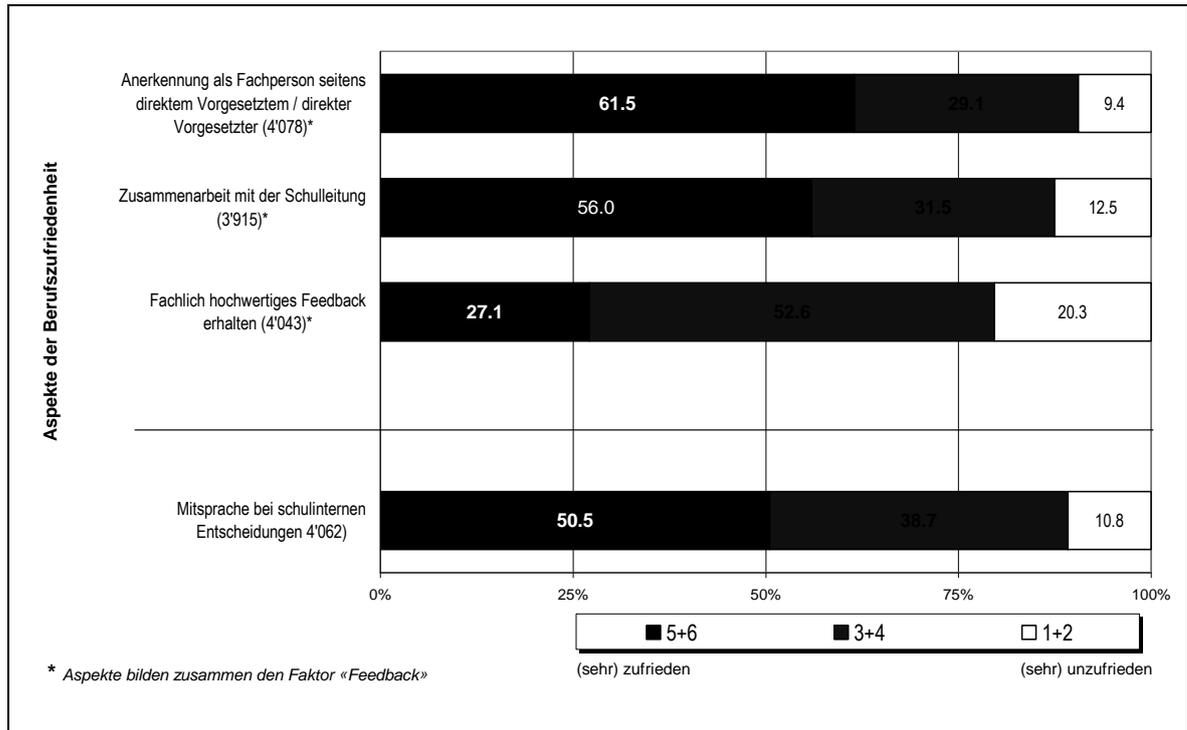
Da sich *Anerkennung als Fachperson* sowie *Zusammenarbeit mit der Schulleitung* nicht unwesentlich aus Rückmeldungen über Arbeit und Leistungen konstituiert, haben wir die unten dargestellten Aspekte als Faktor *Feedbacks* bezeichnet (Tabelle 11, Abbildung 5).

Während in Bezug auf *Anerkennung als Fachperson* und die *Zusammenarbeit mit der Schulleitung* zwar ein nicht kleiner, aber doch überschaubarer Anteil sich unzufrieden äussert, verhält es sich anders in Bezug auf das *hochwertige fachliche Feedback*. 43% der Befragten sind damit unzufrieden.

Tabelle 11: Feedbacks

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden						sehr zufrieden						keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
Anerkennung als Fachperson seitens direktem Vorgesetztem / direkter Vorgesetzter	3	7	11	18	37	25	68	4'078	4.54	1.30	4.19						
Zusammenarbeit mit der Schulleitung	4	9	11	21	33	23	231	3'915	4.39	1.38							
Fachlich hochwertiges Feedback erhalten	6	15	22	31	22	6	103	4'043	3.65	1.27							
Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen	3	8	13	26	35	16	84	4'062	4.29	1.26							

Abbildung 5: Feedbacks



Jede vierte Lehrperson – noch mehr in Gymnasien und Berufsschulen sowie an Fachhochschulen – fühlt sich bei schulinternen Entscheidungen ungenügend einbezogen. Gegenüber 2001 ist der Anteil der Unzufriedenen allerdings deutlich von 39% auf 23% gesunken.

3.3.4 Anstellungsbedingungen

Die Zufriedenheit mit den *Arbeitsbedingungen* (Anstellungsvertrag, Arbeitsplatzsicherheit) ist mit einem Mittelwert von 4.5 relativ hoch (Tabelle 12).

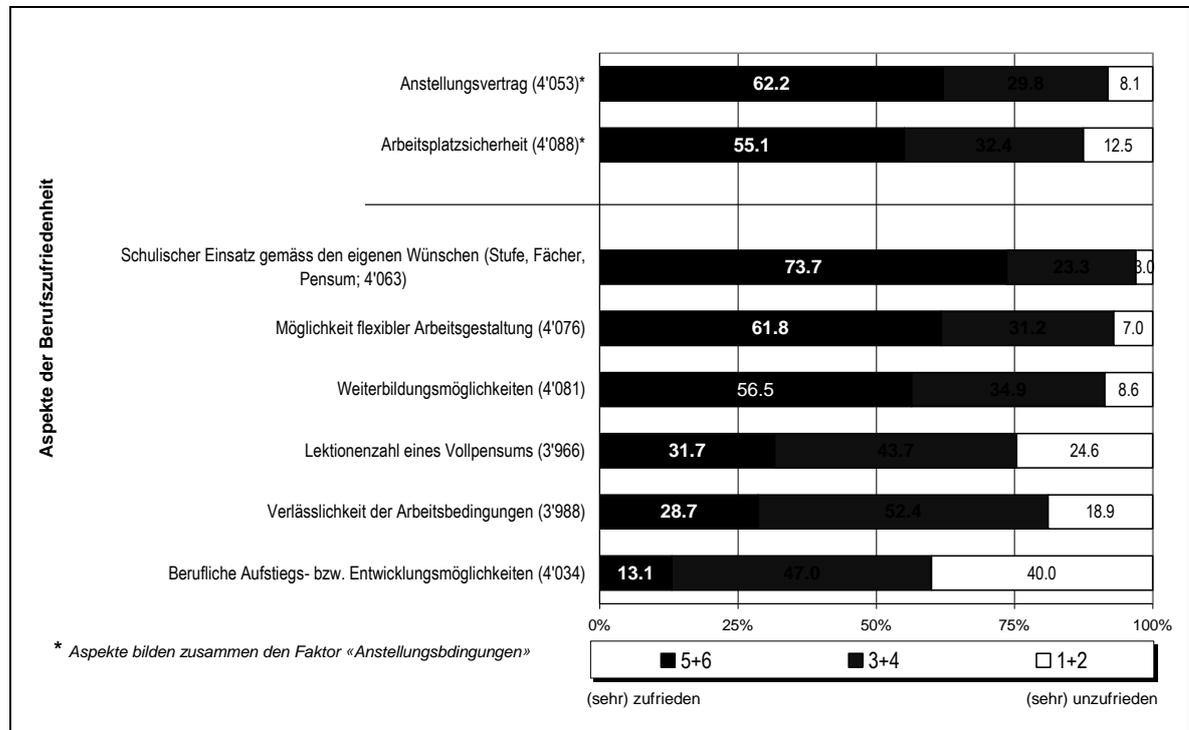
Tabelle 12: Anstellungsbedingungen

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden						sehr zufrieden						keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
Anstellungsvertrag	2	6	10	20	38	24	93	4'053	4.57	1.25	4.46						
Arbeitsplatzsicherheit	4	9	12	20	34	21	58	4'088	4.35	1.37							
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (Stufe, Fächer, Pensum)	1	2	6	17	41	32	83	4'063	4.93	1.04							
Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	2	5	10	21	37	25	70	4'076	4.60	1.21							
Weiterbildungsmöglichkeiten	2	6	12	23	35	22	65	4'081	4.46	1.26							
Lektionenzahl eines Vollpensums	8	16	20	24	24	8	180	3'966	3.62	1.42							
Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen	5	14	22	30	25	4	158	3'988	3.67	1.24							
Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten	15	25	25	22	11	2	112	4'034	2.95	1.29							

In diesen Faktor nicht eingeflossen sind aber drei Aspekte, deren Mittelwerte erheblich tiefer liegen. Neben den bereits erwähnten *beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten* (3.0; 65% Unzufriedene) sind es die *Lektionenzahl eines Vollpensums* (3.6; 44% Unzufriedene) sowie die *Verlässlichkeit der*

Arbeitsbedingungen (3.7; 41% Unzufriedene), die den überdurchschnittlichen Faktormittelwert relativieren.

Abbildung 6: Anstellungsbedingungen



Zum Teil beträchtliche Differenzen lassen sich in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit (Mittelwert 4.4) feststellen. Geringste Zufriedenheit zeigen die KleinklassenlehrerInnen (3.8 und Frauen (4.1); höchste Zufriedenheit Männer, Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I bzw. über 55jährige, SchulleiterInnen sowie Gymnasiallehrpersonen (je 4.6). Beträchtliche Differenzen sind auch zwischen den Kantonen auszumachen.

3.3.5 Infrastruktur, Berufsverband und Besoldung

Im Bereich von rund 4.0 – 4.1 bewegen sich die Mittelwerte der drei Faktoren *Infrastruktur*, *Berufsverband* und *Besoldung* (Tabellen 13-15). Sowohl in Bezug auf die Ausstattung der Schule als auch das Raumangebot heben sich Lehrpersonen an Gymnasien sowie Fachhochschulen als unzufriedener von ihren KollegInnen auf den übrigen Stufen ab.

Tabelle 13: Infrastruktur

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Ausstattung der Schule (z.B. Möblierung, Medien, PC, Kopiergeräte)	4	10	13	20	32	21	60	4'086	4.30	1.40	4.08
Raumangebot an der Schule	9	14	16	20	24	16	60	4'086	3.86	1.54	

Die Zufriedenheit mit dem LCH sowie den kantonalen Mitgliedsorganisationen des LCH liegt auf dem gleich hohen Niveau. Unterdurchschnittlich ist sie in Bezug auf die schweizerischen Stufenorganisationen.

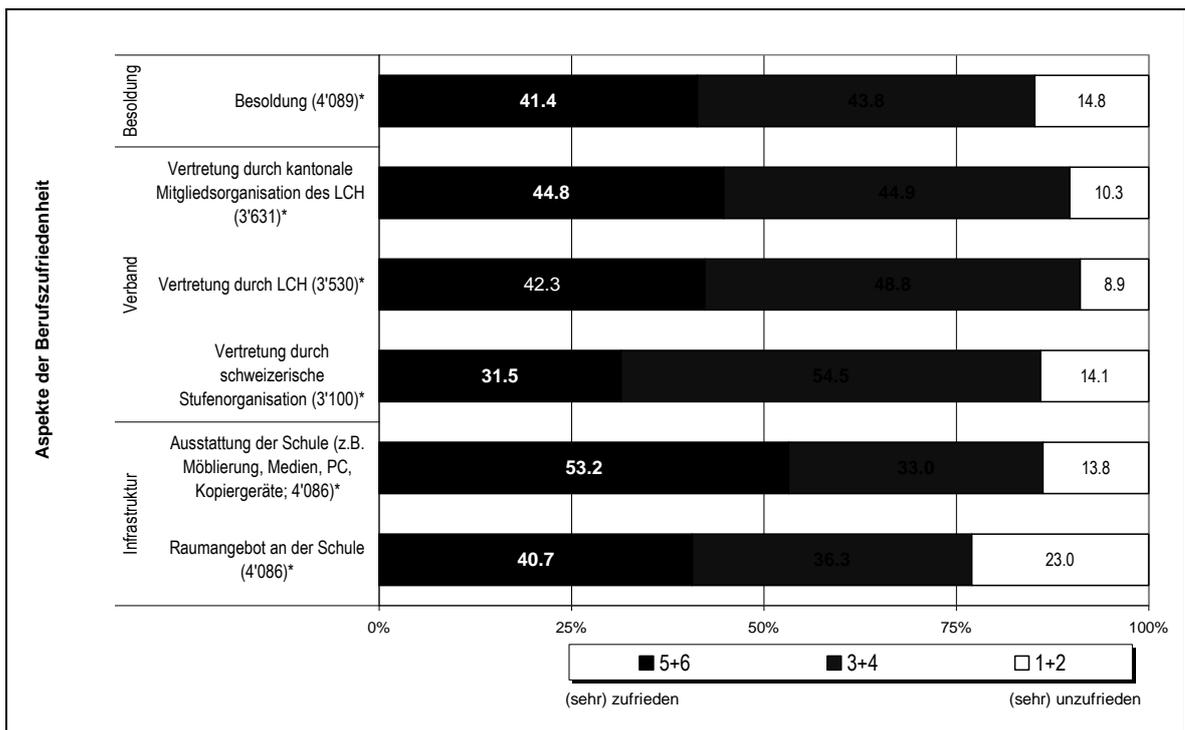
Tabelle 14: Berufsverband

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Vertretung durch kantonale Mitgliedsorganisation des LCH	3	7	14	31	34	10	515	3'631	4.18	1.19	4.06
Vertretung durch LCH	2	7	15	34	35	8	616	3'530	4.15	1.12	
Vertretung durch schweizerische Stufenorganisation	4	10	20	34	26	6	1'046	3'100	3.85	1.20	

In Bezug auf die Besoldung haben 41% der Befragten einen der beiden höchsten Werte (5 oder 6) gewählt. Insgesamt liegt die Zufriedenheit mit der Besoldung im mittleren Wertebereich. Frauen sind allgemein etwas zufriedener, ebenso die Berufsschullehrpersonen, KleinklassenlehrerInnen sowie die Schulischen HeilpädagogInnen und Teilzeiterwerbstätigen

Tabelle 15: Besoldung

Aspekt der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Besoldung	5	10	17	27	32	9	57	4'089	3.99	1.30	3.99

Abbildung 7: Infrastruktur, Berufsverband und Besoldung

3.3.6 Eltern, Öffentlichkeit

Die Zufriedenheit in Bezug auf berufliche Aspekte, die den Faktor *Eltern/Öffentlichkeit* bilden, wird vom Alter der unterrichteten Kinder bzw. Jugendlichen, der Schulstufe/dem Leistungsniveau sowie – etwas weniger deutlich – dem Alter der Lehrperson beeinflusst.

Indirekt ergeben sich auch Hinweise, dass das Bildungsniveau der Eltern sowie das Konfliktpotenzial in der Zusammenarbeit von Schule und Elternhaus eine Rolle spielen. So unterscheidet sich

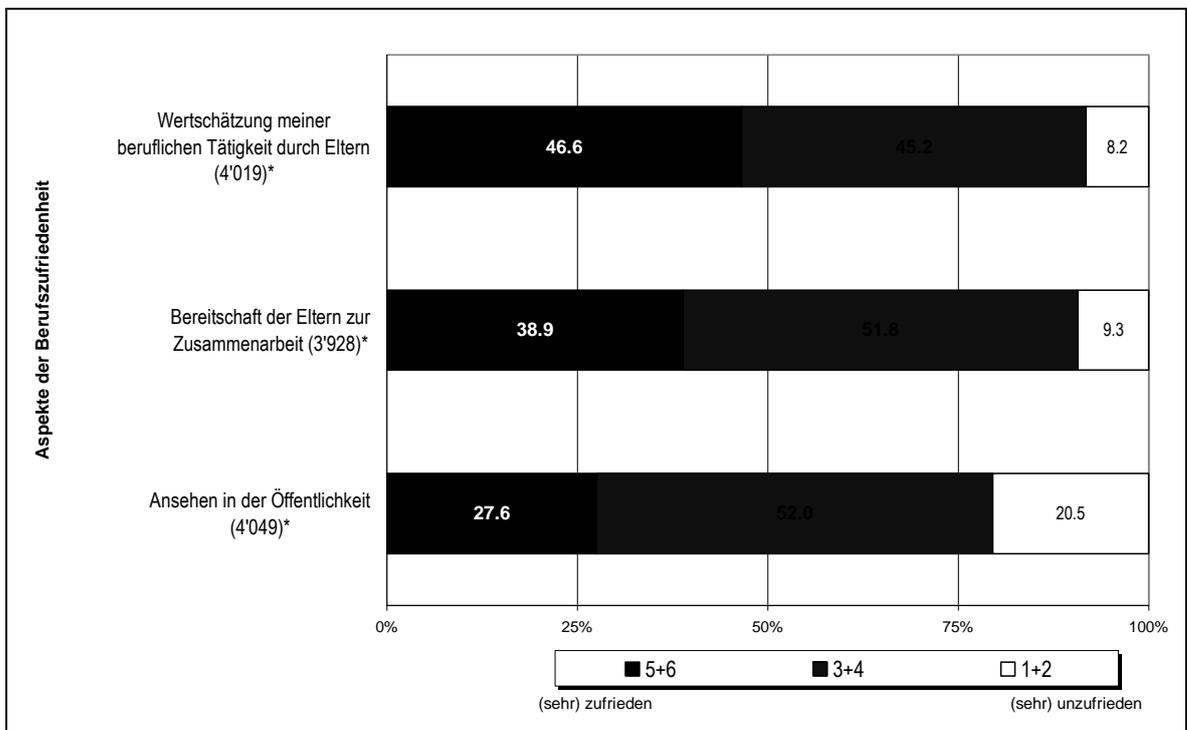
etwa die Zufriedenheit mit der Bereitschaft zur Zusammenarbeit der Eltern deutlich zwischen KindergärtnerInnen (4.7) und Sek I-Lehrpersonen (3.9) oder Regelklassenlehrpersonen der Primarstufe (4.2) und Kleinklassenlehrpersonen (3.8).

Tabelle 16: Eltern / Öffentlichkeit

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch Eltern	1	7	14	31	39	8	127	4'019	4.23	1.10	3.98
Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit	2	8	17	35	33	6	218	3'928	4.08	1.09	
Ansehen in der Öffentlichkeit	6	15	23	29	23	4	97	4'049	3.62	1.27	

Auch die Zufriedenheit mit dem Ansehen in der Öffentlichkeit ist von der unterrichteten Stufe abhängig. Kindergärtnerinnen (4.0) sind zufriedener als Primarlehrpersonen (3.6) oder Gymnasiallehrpersonen (3.4).

Abbildung 8: Eltern / Öffentlichkeit



3.3.7 Unterstützung durch schulische Spezialdienste

Die Zufriedenheit mit der *Unterstützung durch schulische Spezialdienste* ist eher unterdurchschnittlich und unterscheidet sich sehr stark von Kanton zu Kanton. Dies dürfte im Zusammenhang mit den unterschiedlich organisierten und ausgebauten Angeboten stehen.

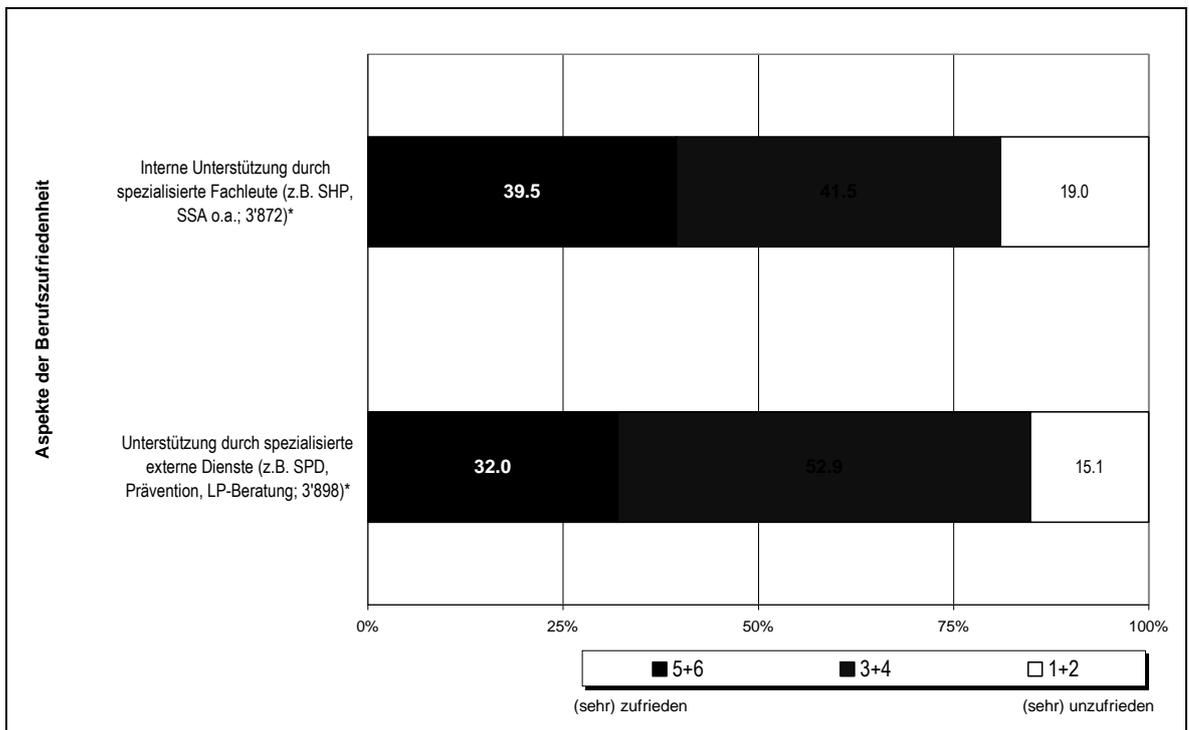
Die Zufriedenheit mit *internen* Unterstützungsangeboten steigt, wenn die Schule geleitet ist und insbesondere mit dem «Alter» der geleiteten Schule, vor allem aber, wenn Schulsozialarbeit vorhanden ist. So erreicht die Zufriedenheit von Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I an Schulen ohne Schulsozialarbeit den Wert von 3.5, an Schulen mit entsprechendem Angebot 4.3 – Beispiel einer wirksamen Neuerung in der Schule).

Tabelle 17: Unterstützung durch schulische Spezialdienste

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Interne Unterstützung durch spezialisierte Fachleute (z.B. SHP, SSA o.a.)	6	13	18	23	29	11	274	3'872	3.88	1.39	3.86
Unterstützung durch spezialisierte externe Dienste (z.B. SPD, SuPr, LP-Berat.g)	4	12	21	32	26	6	248	3'898	3.84	1.21	

Ähnliche eklatante Differenzen können in Bezug auf externe schulische Unterstützungsangebote (SPD, Suchtprävention, Lehrerberatung) – abgesehen von kantonalen Unterschieden – nicht beobachtet werden.

Abbildung 9: Schulische Spezialdienste



3.3.8 Arbeitsbelastung

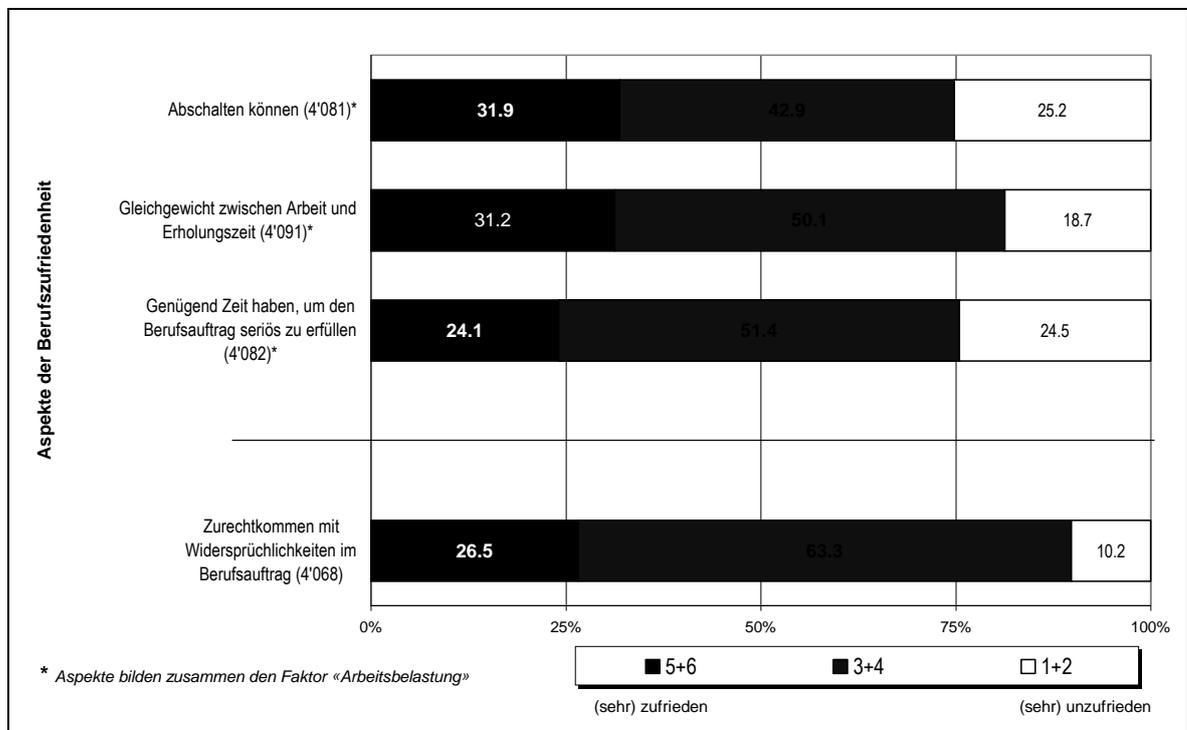
Tabelle 18: Arbeitsbelastung

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Abschalten können	6	19	20	23	24	8	65	4'081	3.64	1.40	3.68
Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	4	14	21	29	24	7	55	4'091	3.76	1.28	
Genügend Zeit haben, um den Berufsauftrag seriös zu erfüllen	7	18	24	27	19	5	64	4'082	3.49	1.30	
Zurechtkommen mit Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	2	8	22	41	25	2	78	4'068	3.84	1.01	

Der Faktor *Arbeitsbelastung* beinhaltet die Aspekte *Abschalten können*, *Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Erholungszeit* («Work-Life-Balance»), *Zeitressourcen* und *Mit den Widersprüchlichkeiten des Berufsauftrags zurechtkommen*. Alle Aspekte weisen unterdurchschnittliche Zufriedenheitswerte aus.

Auch in Bezug auf die Belastung scheinen sich vor allem die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Kantone auf die Zufriedenheit auszuwirken. Beispielsweise ergibt sich auf der Sekundarstufe I zwischen den Kantonen mit den Extremwerten ein Mittelwertsunterschied von 0.5 Skaleneinheiten. Zufriedener mit ihrem Zeitbudget sind Lehrpersonen an geleiteten Schulen: Wiederum auf der Sekundarstufe I ergibt sich diesbezüglich eine Differenz von 0.5 Punkten (3.2 Punkte für Lehrpersonen an nicht geleiteten Schulen vs. 3.7 Punkte für ihre KollegInnen an geleiteten Schulen).

Abbildung 10: Arbeitsbelastung



Schliesslich ist auf allen Stufen der Umfang des Pensums eine stark wirksame Einflussgrösse: Beispielsweise weisen Primarlehrpersonen mit einem Pensum unter 50% in Bezug auf das Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Erholungszeit einen Wert von 4.1 aus, ihre KollegInnen mit einem Pensum von 100% lediglich den Wert 3.5.

In der Befragung wird die Arbeitsbelastung nicht nur anhand unseres Zufriedenheitsfaktors *Belastung* ausgewiesen (Tabelle 18; Abbildung 10, S. 22), sondern auch mittels der von den Autoren Enzmann und Kleiber für psychosoziale Berufe entwickelten und von Schwarzer/Jerusalem (1999) dokumentierten Skala *Berufliche Belastung* (BEL) (s. auch Enzmann u. Kleiber 1989).

Für die Prüfung des Zusammenhangs zwischen Belastung und Berufszufriedenheit wurde letztere Skala bzw. deren Mittelwert hinzugezogen. Einerseits ergaben statistische Tests eine gute Übereinstimmung der einzelnen Skalenwerte mit vergleichbaren Aspekten unserer Zufriedenheitsstudie. Andererseits enthält die Skala von Enzmann und Kleiber zusätzliche Elemente von Belastung, die in unserem Faktor nicht enthalten sind, deckt deshalb mehr (aber immer noch nicht alle) Aspekte von beruflicher Belastung ab.

Die Ergebnisse finden sich in *Abschnitt 3.4.4 (S. 27)*. *Abbildung 15* bestätigt die in Tabelle 19 dargestellten Ergebnisse. Als Hauptprobleme erweisen sich die Zeitknappheit und – damit verbunden – die Grenzen der Umsetzbarkeit der eigenen Ideale.

3.3.9 Reformen / Wandel

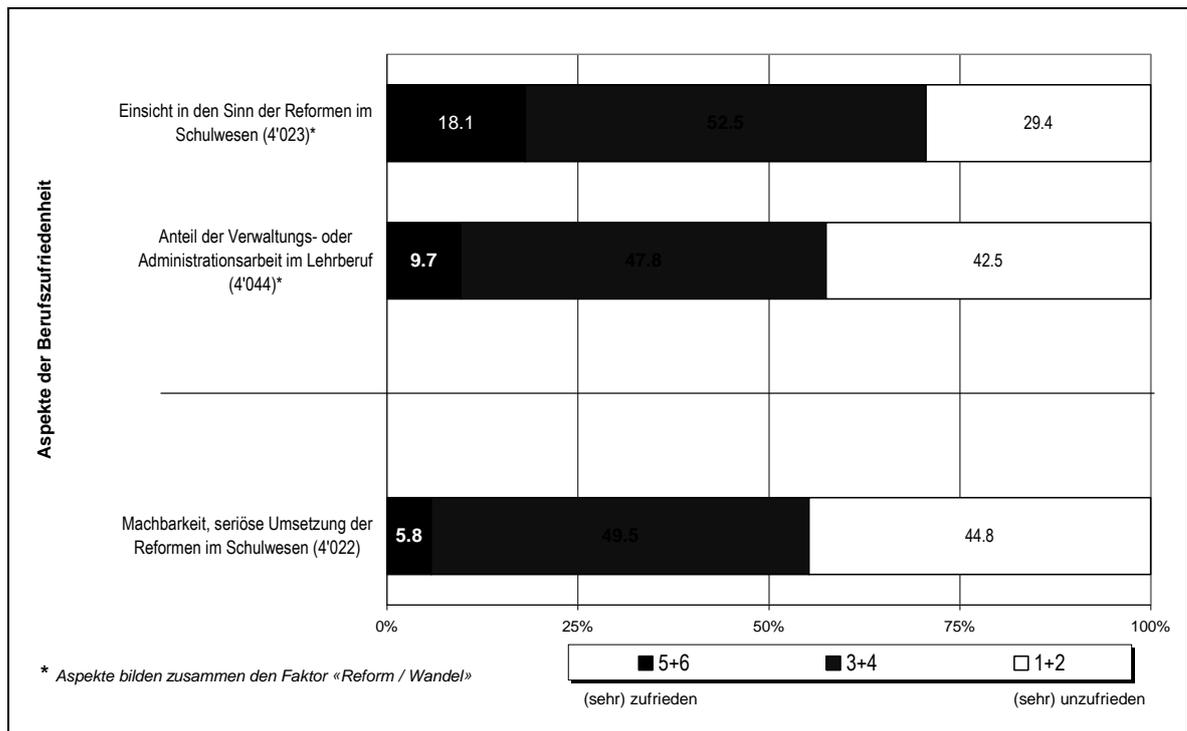
Von allen Aspekten des Lehrberufs besteht in Bezug auf *Reformen und deren Umsetzung* die mit grossem Abstand tiefste Zufriedenheit. Die Mittelwerte der beiden Aspekte, die den Faktor *Reformen / Wandel* bilden (3.3 bzw. 2.8), aber auch des Aspekts *Machbarkeit, seriöse Umsetzung der Reformen* (2.7) liegen weit unter dem Gesamtmittelwert von 4.1.

Tabelle 19: Reformen / Wandel

Aspekte der Berufszufriedenheit	sehr unzufrieden			sehr zufrieden			keine Angabe	gültige Werte	Mittelwert	Standardabweichung	Faktormittelwert
	1	2	3	4	5	6					
Einsicht in den Sinn der Reformen im Schulwesen	10	20	25	27	15	3	123	4'023	3.27	1.29	3.00
Anteil der Verwaltungs- oder Administrationsarbeit im Lehrberuf	15	28	28	20	9	1	102	4'044	2.83	1.22	
Machbarkeit, seriöse Umsetzung der Reformen im Schulwesen	15	30	28	21	5	0	124	4'022	2.73	1.14	

Die bedeutsamsten Differenzen zeigen sich zwischen Kantonen und Stufen. Tatsächlich wirkten die Reformen der letzten 5-10 Jahre – etwa Oberstufenreform, Einführung der geleiteten Schule, Integrativer Unterricht, MAR, Abschaffung des HA-Unterrichts, Tertiärisierung der Lehrerbildung, Abschaffung des Beamtenstatus usw. – je nach Kanton und Stufe unterschiedlich intensiv auf den Schulalltag ein. Mittelwertsunterschiede zwischen einzelnen Kantonen in der Grössenordnung von 0.8 Skalenpunkten zeigen, dass Bildungsdirektionen und kantonale Parlamente nicht immer die gleich glückliche Hand hatten, wenn sie Reformen in Angriff nahmen.

Abbildung 11: Reformen / Wandel



Extrem tiefe Zufriedenheitswerte resultierten in Bezug auf den *Anteil an administrativer Arbeit* bei den Lehrpersonen der Fachhochschulen (2.6) oder den Primarlehrpersonen eines Kantons (2.4), in Bezug auf die *Einsicht in die Reformen* bei den Primarlehrpersonen eines (anderen) Kantons (2.8). Vor allem KindergärtnerInnen, aber auch SchulleiterInnen und Schulische HeilpädagogInnen zeigten sich diesbezüglich allgemein weniger stark betroffen.

3.4 Einstellungen und Haltungen

3.4.1 Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung

Selbstwirksamkeitserwartung bei Lehrpersonen umschreibt die Einstellung, die von einer hohen Wirksamkeit der eigenen Handlungen ausgeht, selbst in Momenten der persönlichen Beeinträchtigung oder ungünstiger Rahmenbedingungen (*genauere Umschreibung vgl. Anhang A4*).

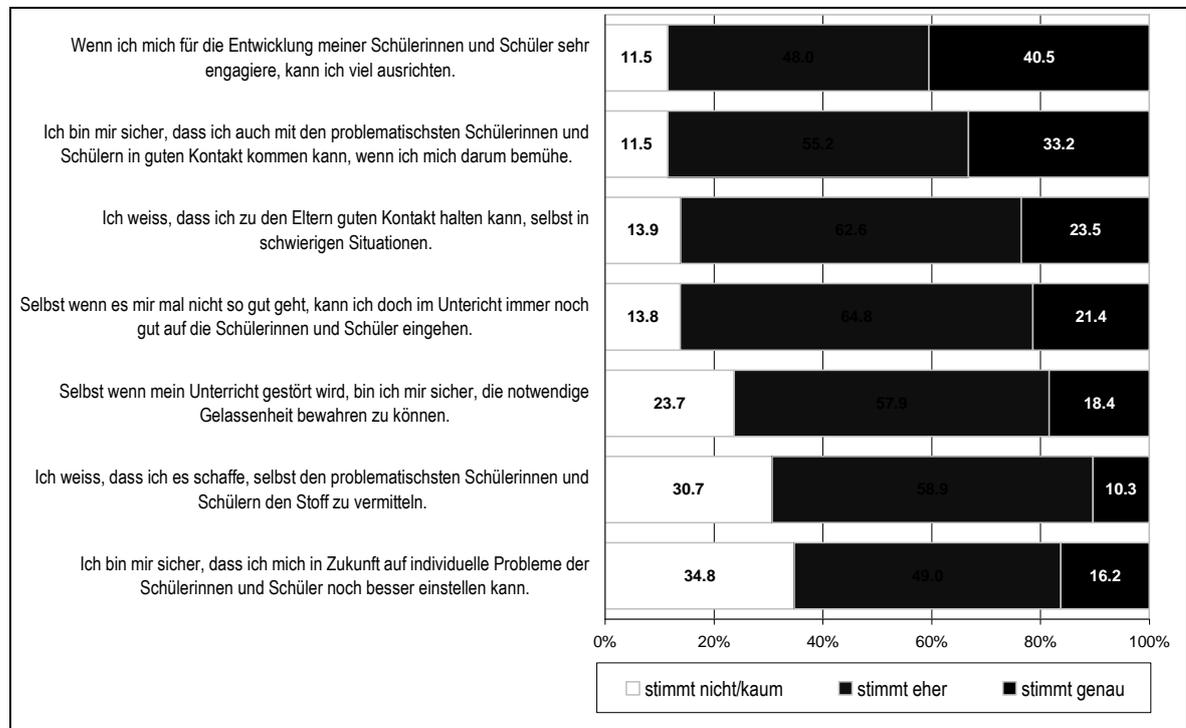
Zur Unterteilung der Stichprobe in Lehrpersonen mit tiefer, mittlerer und hoher Selbstwirksamkeit wurde der Mittelwert aus allen sieben vorgegebenen Aussagen errechnet und die Stichprobe den Untergruppen zugeordnet. Mittelwert 1 bis 2.2: Selbstwirksamkeitserwartung tief; Mittelwert 2.21 bis 3.2: Selbstwirksamkeitserwartung mittel bzw. Mittelwert 3.21 und höher: Selbstwirksamkeitserwartung hoch (*s. Anhang A5*).

Die befragten Lehrpersonen erreichen in der deutlichen Mehrheit hohe Selbstwirksamkeitswerte (33%) oder mittelmässig (64%) ein. Nur eine kleine Gruppe von rund 3% lässt sich der Gruppe mit tiefer Selbstwirksamkeit zuordnen.

Genau besehen bezieht sich die gemessene Selbstwirksamkeit – die Liste der Aussagen wurde von Schwarzer/Jerusalem (1999) entlehnt – auf die Selbstwirksamkeit im Unterricht. Lediglich eine der sieben zur Beurteilung vorgelegten Aussagen bezieht sich auf den Kontakt mit Eltern. Andere denkbare Bereiche der Selbstwirksamkeit im Lehrberuf (Einfluss auf das Schulleben, Einfluss auf

die Richtung der Schulentwicklung, Einfluss als Fachperson in der Öffentlichkeit u.a.) bleiben ausgeblendet. Dieser Umstand dürfte die hohen Werte von Selbstwirksamkeit erklären – eine Lehrperson, die sich in ihrer Unterrichtstätigkeit als wenig wirksam erlebt, kann im Beruf kaum lange bestehen.

Abbildung 12: Selbstwirksamkeit (n = 4'075)

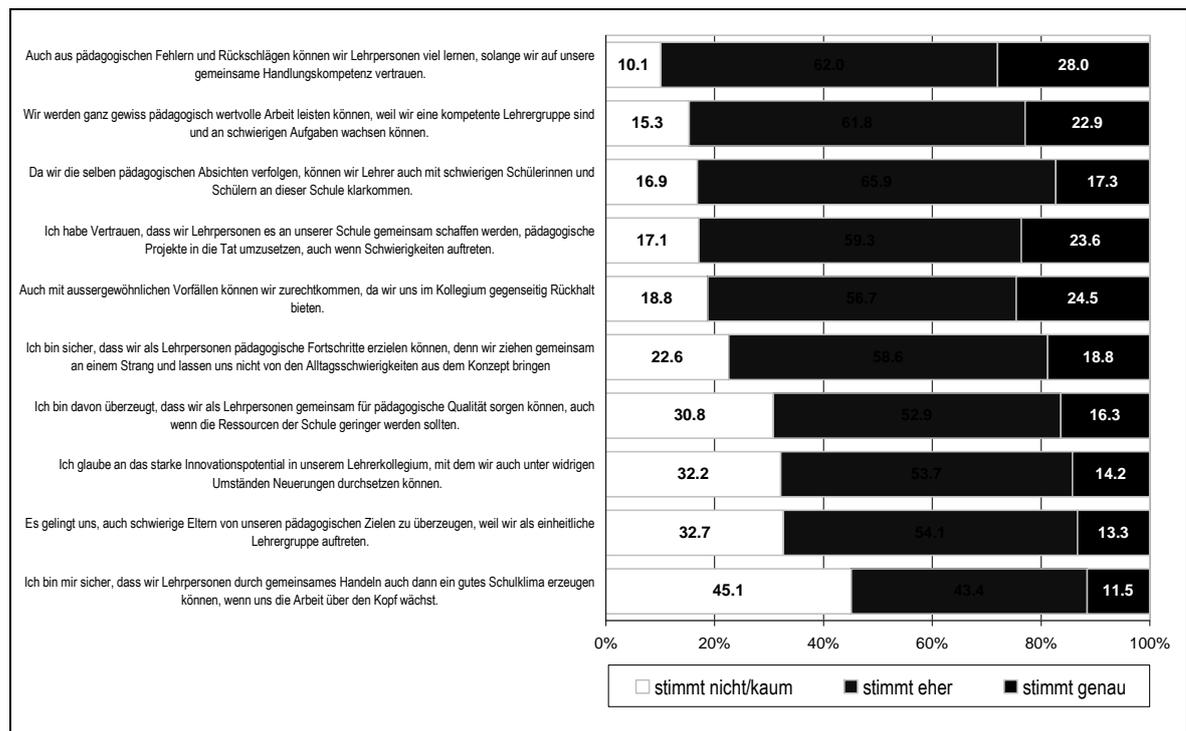


3.4.2 Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung

Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung bei Lehrpersonen umschreibt die Einstellung, die von einer hohen Wirksamkeit des Handelns als Team ausgeht (*genauere Umschreibung vgl. Anhang A4*).

Die Zuordnung der Befragten zu den drei Teilstichproben (tiefe, mittlere, hohe kollektive Selbstwirksamkeit) erfolgte in Analogie zur Selbstwirksamkeit.

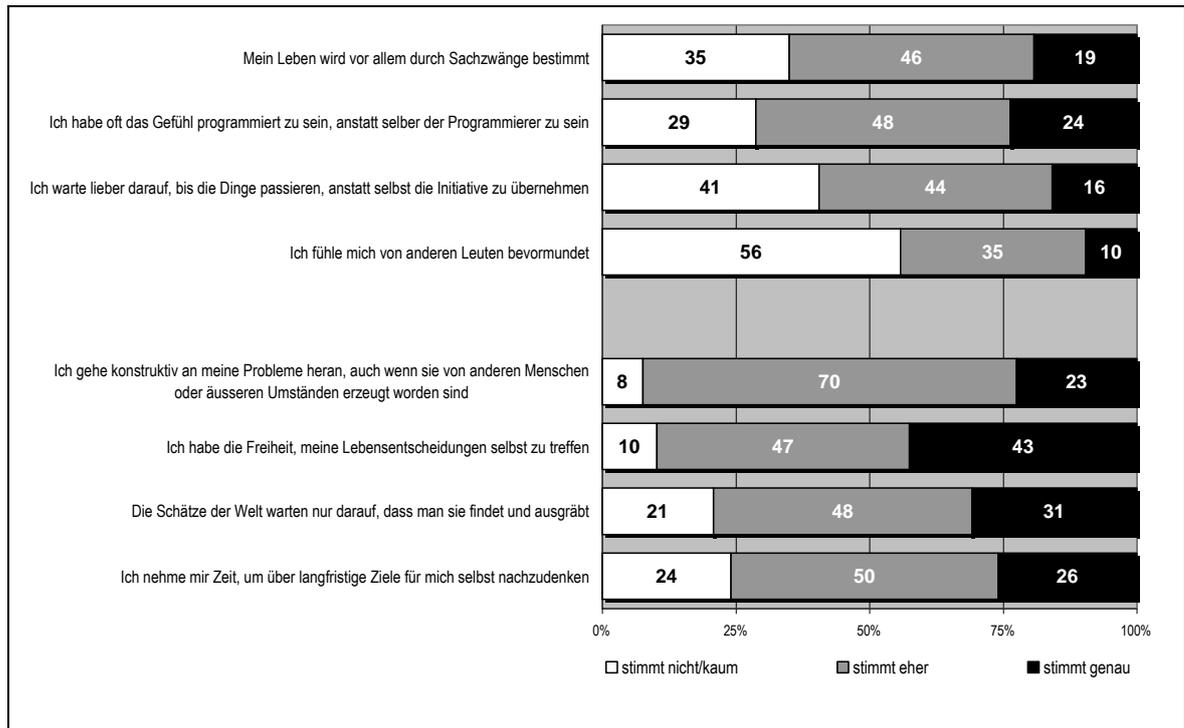
Die befragten Lehrpersonen können auch bezüglich der kollektiven Selbstwirksamkeit überwiegend positiv eingeschätzt werden: Als *kollektiv hoch selbstwirksam* bezeichnen sich 21%, als kollektiv mittelmässig selbstwirksam 64% der Befragten ein (*vgl. hierzu Anhang A5*). Eine kleine Gruppe von rund 8% lässt sich der Gruppe mit tiefer kollektiver Selbstwirksamkeit zuordnen. Am meisten scheint die kollektive Selbstwirksamkeit beeinträchtigt zu sein, wenn das Kollegium unter starkem Arbeitsdruck steht.

Abbildung 13: Kollektive Selbstwirksamkeit (n = 3'794)

3.4.3 Proaktive Einstellung

Proaktive Einstellung umschreibt eine Haltung, die sich durch Optimismus und Tatkraft auszeichnet sowie den Wunsch, etwas bewirken zu wollen (*genauere Umschreibung vgl. Anhang A4*).

Aufgrund der erreichten Skalenmittelwerte können die befragten Lehrpersonen als in mittlerem (52%) bis hohem Mass (46%) proaktiv eingeschätzt werden. (*vgl. Anhang A5*). Lediglich 2% werden aufgrund ihrer Antworten als nicht oder kaum proaktiv eingestuft. Unter den einzelnen Aussagen treten zwei besonders hervor („*Ich habe oft das Gefühl, programmiert zu sein, anstatt selber der Programmierer zu sein*“, 24% Zustimmung, „*Mein Leben wird vor allem durch Sachzwänge bestimmt*“; 19% Zustimmung). Sie beeinflussen aber das Gesamtbild kaum.

Abbildung 14: Proaktive Einstellung (n = 4'073)

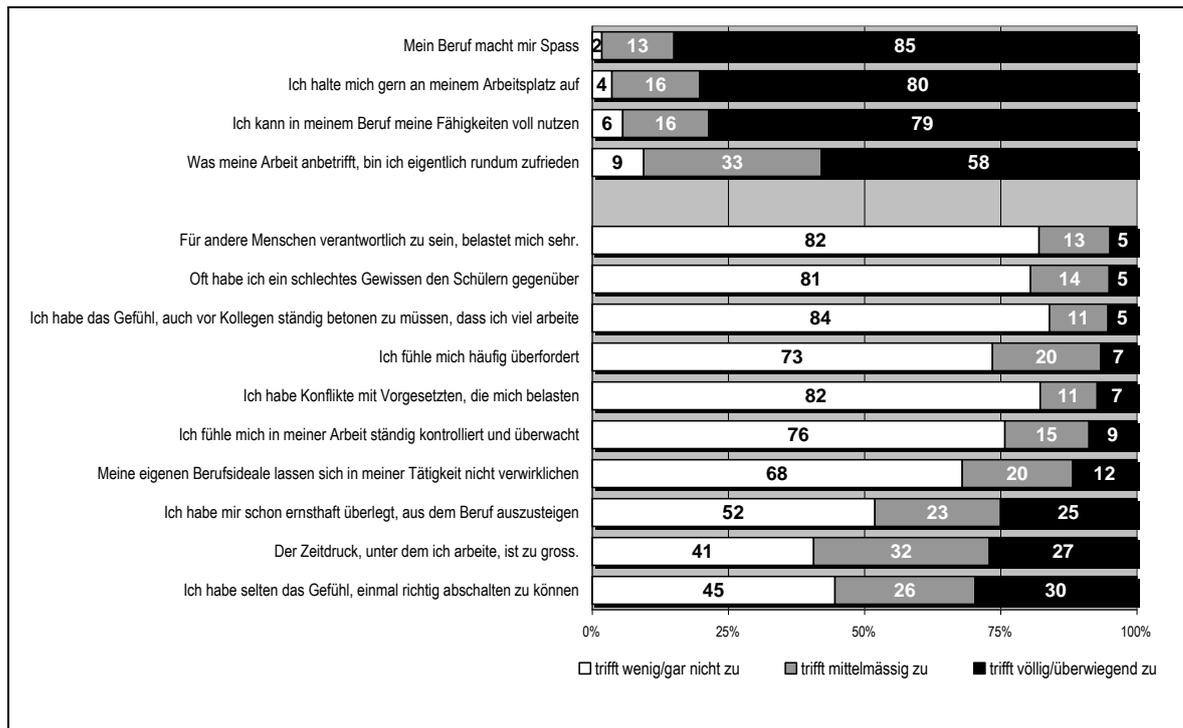
3.4.4 Berufliche Belastung

Bei der Wahl der Skalen zur Messung von Einstellungen und Haltungen galten als prioritäre Kriterien, dass eine Skala bereits ausgetestet und in vergleichbarem Kontext eingesetzt worden war. Obwohl die in *Abbildung 15* (S. 28) dargestellten Ergebnisse plausibel scheinen, befriedigt die verwendete Skala *Berufliche Belastung BEL* im Nachhinein dennoch nicht ganz. Dies hat vor allem damit zu tun, dass die zur Beurteilung vorgelegten Aussagen die Vielfalt der Belastungsmomente von Unterricht und Schule zwar umfassender als der Faktor *Arbeitsbelastung*, *letztlich aber immer noch* unvollständig abbilden. Insbesondere sind die Aspekte wie konflikthafte Elternbeziehungen, Schülerinnen und Schüler aus belastetem Milieu oder «organisationale Leerläufe» kaum – auch nicht indirekt – adäquat abgebildet. Unter entsprechenden Vorbehalten, die sich aufgrund obiger Feststellungen ergeben, sind die folgenden Ergebnisse zu lesen.

Die überwiegende Mehrheit der Lehrpersonen (79%) kann aufgrund ihrer Angaben als hoch, ein Fünftel (20%) als mittel und 1% als tief belastet eingestuft werden (*Kategorienbildung vgl. Anhang A5*).

Belastung wird gemäss der mit der Skala BEL konzipierten Variablen am stärksten generiert durch die Aspekte *Zeit/Zeitdruck*, *Überforderung* sowie *Kluft zwischen eigenen Idealen und den realen Möglichkeiten*, diese zu verwirklichen.

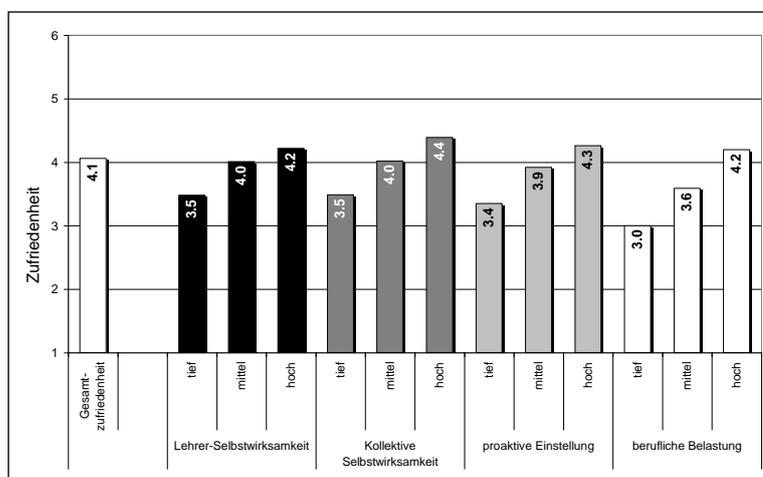
Abbildung 15: Berufliche Belastung (ganze Stichprobe; n = 4'082)



3.5 Gesamtzufriedenheit und ihre Einflussgrössen

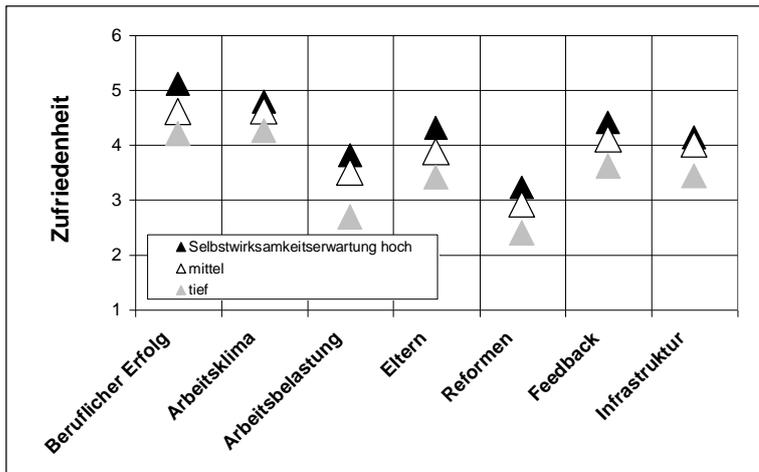
Wie in Abschnitt 3.2 erwähnt, liegt die mittlere Zufriedenheit der Lehrpersonen bei 4.1 Punkten (Maximum: 6 Punkte). Dieser Wert verändert sich kaum, wenn wir die Stichprobe nach diversen Merkmalen der Befragten unterscheiden. Stufe, Alter und Dienstalter, besondere Funktion(en) und die Anzahl Jahre seit Einführung der geleiteten Schule beeinflussen die Gesamtzufriedenheit praktisch kaum. Die «grössten» Abweichungen betreffen (negativ) Sekundar I-Lehrpersonen (3.96), insbesondere diejenigen, die vor weniger als zwei Jahren eine Schulleitung erhalten haben (3.87) und (positiv) die KindergärtnerInnen, deren Gesamtzufriedenheit den Wert von 4.26 erreicht.

Abbildung 16: Einstellungsmerkmale und Gesamtzufriedenheit (n = 4'104)



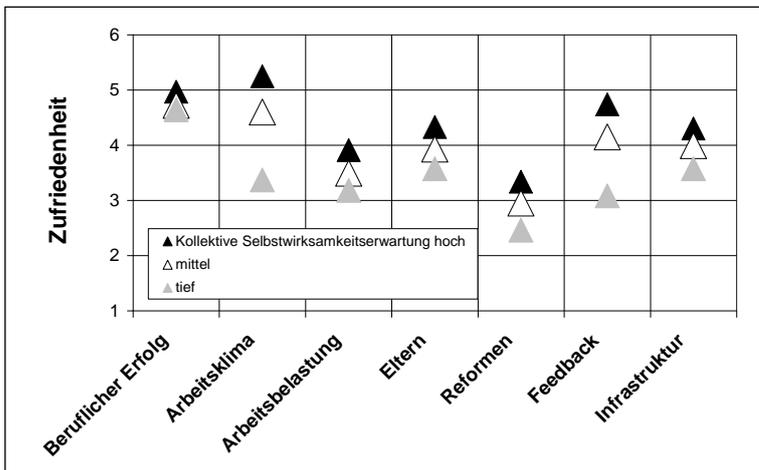
Deutlich grössere Unterschiede treten zutage, wenn man die Einstellungsvariablen *Selbstwirksamkeit*, *kollektive Selbstwirksamkeit*, *proaktive Einstellung* sowie die *berufliche Belastung* berücksichtigt. Je höher Selbstwirksamkeit, kollektive Selbstwirksamkeit, proaktive Einstellung und berufliche Belastung sind, desto höher ist die Gesamtzufriedenheit (Abb. 16).

Abbildung 17: Selbstwirksamkeitserwartung und Zufriedenheit nach Faktoren (n = 4'104)



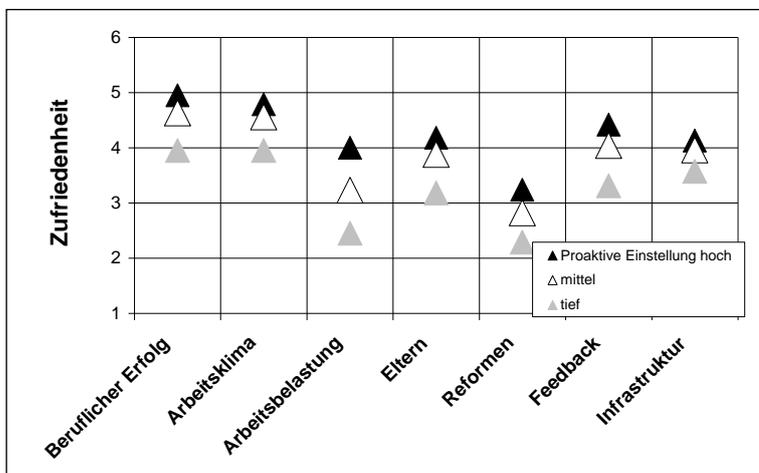
Generell wächst mit der Selbstwirksamkeitserwartung die Berufszufriedenheit in Bezug auf alle Faktoren der Zufriedenheit. Am deutlichsten zeigen sich allerdings Unterschiede in Bezug auf die Zufriedenheit mit der *Arbeitsbelastung* und die *Kontakte zu den Eltern* (s. Abbildung 17).

Abbildung 18: Kollektive Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit nach Faktoren (n = 4'104)



Je höher die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto zufriedener zeigen sich die befragten Lehrpersonen – nicht erstaunlich – vor allem in Bezug auf das *Arbeitsklima* und das *Feedback*, aber auch auf *Reformen und Wandel* (s. Abbildung 18).

Abbildung 19: Proaktive Einstellung und Zufriedenheit nach Faktoren (n = 4'104)

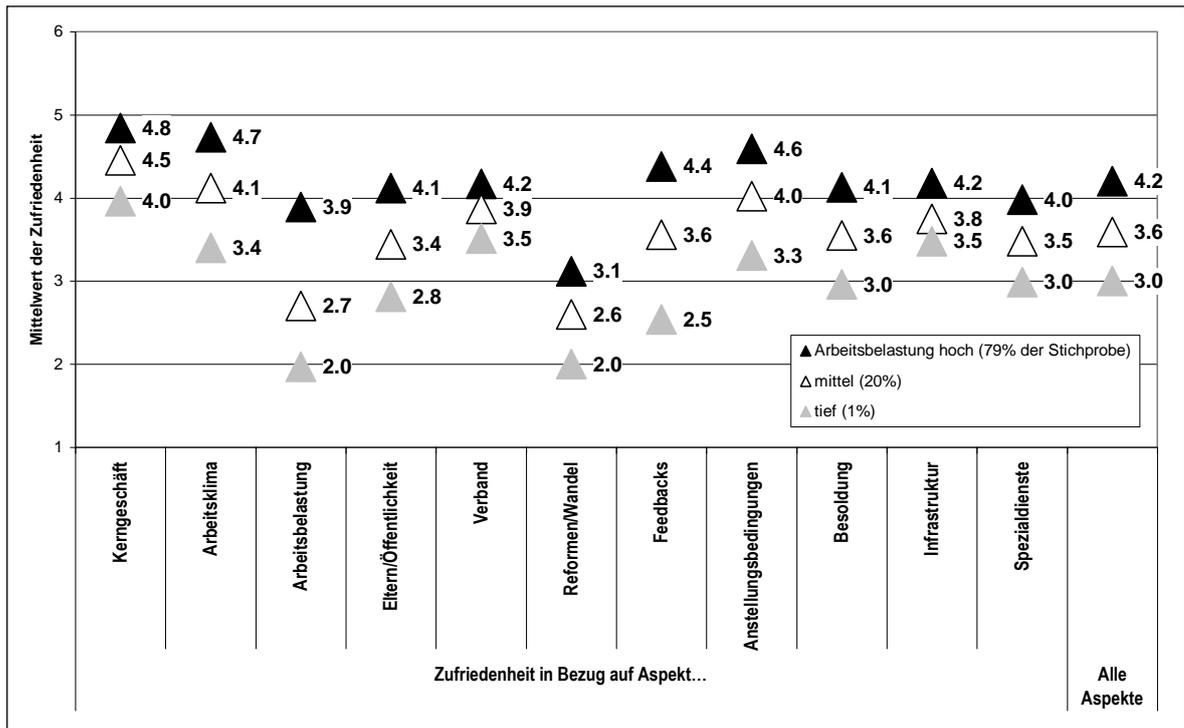


Hohe proaktive Einstellung bewirkt vor allem eine grössere Zufriedenheit mit der *Arbeitsbelastung*, *Feedback*, *Erfolg im Kerngeschäft* sowie *Reformen und Wandel* (s. Abbildung 19).

Das Merkmal *berufliche Belastung* hat grossen Einfluss auf die Berufszufriedenheit insofern, als grosse Differenzen zwischen den Teilgruppen (hohe, mittlere, tiefe Arbeitsbelastung) hervorbringt. (s. *Abbildung 20*).

Einer besonderen Erklärung bedarf das Ergebnis, dass die Zufriedenheit mit der *Arbeitsbelastung* (gemäss Abschnitt 3.3.8) bei Lehrpersonen mit der höchsten beruflichen Belastung am höchsten ist (in *Abbildung 20* die dritte Position von links).

Abbildung 20: Berufliche Belastung und Zufriedenheit nach Faktoren (n = 4'104)



Hier ist in Erinnerung zu rufen, aus welchen Aspekten sich der Faktor *Arbeitsbelastung* zusammensetzt. *Abschalten können, Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Erholungszeit und Genügend Zeit haben, um den Berufsauftrag erfolgreich ausführen zu können.*

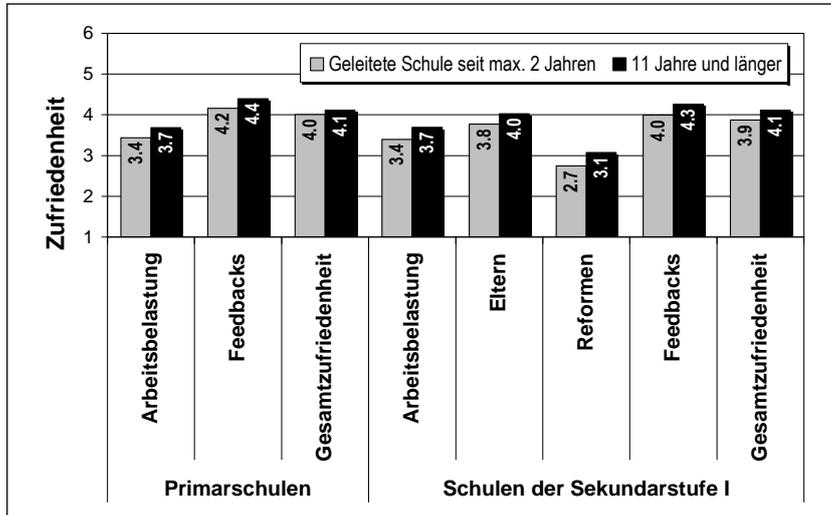
Arbeitsbelastung, wie wir sie aufgrund der Ergebnisse der Faktorenanalyse definierten (vgl. *Abschnitt 3.3.8*, S. 22), muss auch in einen Zusammenhang mit *Zeitmanagement* und *Bewältigungsstrategien* (Coping) gestellt werden. In dieser Betrachtungsweise verfügen die am meisten belasteten Lehrpersonen auch über vergleichsweise erfolgreichere Strategien des *Zeitmanagements*. Gleiches dürfte auch in Bezug auf den erfolgreichereren Umgang mit Dilemmasituationen gelten.

Eine der markantesten Veränderungen zwischen den letzten zwei Erhebungen des LCH zur Berufszufriedenheit betrifft die Einführung bzw. grössere Verbreitung von geleiteten Schulen in den meisten Deutschschweizer Kantonen. Während 2001 vor allem die Zentralschweizer Kantone und Bern fast flächendeckend über geleitete Schulen verfügten, kamen ab ca. 2000 die meisten übrigen Deutschschweizer Kantone erst schrittweise hinzu.

Eines der Ziele von geleiteten Schulen war es, den Schulen mehr Spielraum zuzugestehen und zu ermöglichen, ihr Profil den Besonderheiten der jeweiligen Schülerpopulation anzupassen. Die geringere Distanz von Schulleitung und Lehrpersonen sollte zudem bisherige Unstimmigkeiten der Schulorganisation minimieren, was eine höhere Zufriedenheit der Lehrpersonen mit ihrer Berufstätigkeit bewirken sollte.

tigkeit erwarten liess. Zudem wird von den Schulleitungen erwartet, dass sie für unterstützende Strukturen sorgen und eine breite Partizipation ermöglichen, was in Schulen mit informeller Leitung oft nicht der Fall ist.

Abbildung 21: Zufriedenheit von Lehrpersonen an (nicht) geleiteten Schulen (n = 3'130)



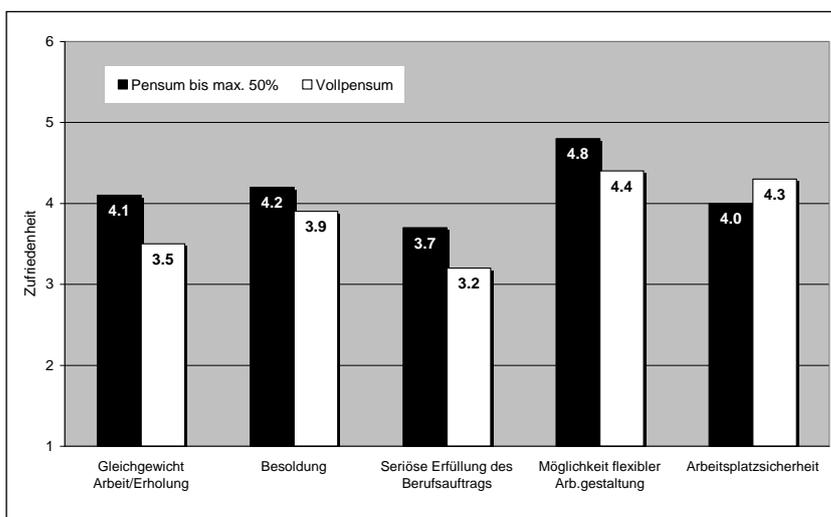
Da die geleitete Schule ein Novum der Volksschulen einzelner Kantone war, sind in Abb. 21 nur Ergebnisse der Primarschule und Sekundarstufe I dargestellt.

Tatsächlich lässt sich eine positive Entwicklung der Berufszufriedenheit in einigen Teilbereichen feststellen: *Arbeitsbelastung* und *Feedbacks* sowie –

auf der Sekundarstufe I – zusätzlich *Elternkontakte* und *Reformen/Wandel*. Die Gesamtzufriedenheit verändert sich nur in geringem Masse, weil die Zufriedenheit in einzelnen Bereichen – als Folge kantonsspezifischer Entwicklungen – längere Zeit nach Einführung der geleiteten Schule gesunken war.

Die Detailauswertung zeigt zudem, dass die ersten beiden Jahre geleiteter Schulen die Zufriedenheit sinken lassen, wohl bedingt durch Mehrbelastung, aufbrechende konfliktsituationen u.a. Anlässe, die in einem Zusammenhang mit der Einführung der geleiteten Schule stehen können. Überdurchschnittliche Zufriedenheit ist erst in Schulen feststellbar, die sechs und mehr Jahre Erfahrung hinter sich haben.

Abbildung 22: Zufriedenheit von Primarlehrpersonen nach Anstellungsumfang (n = 1'915)



Lehrpersonen mit Teilzeitpensum zeigen sich insgesamt nicht zufriedener als Lehrpersonen mit einem Vollpensum – Teilzeitarbeit an Schulen scheint Vor- und Nachteile zu haben. Es zeigen sich aber einige deutliche Unterschiede vor allem in jenen Bereichen, in denen der Aspekt des Arbeitspensums eine Rolle spielt: *Gleichgewicht zwischen*

Arbeit und Erholung, *seriöse Erfüllung des Berufsauftrages* und die *Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung*. In Bezug auf diese Aspekte sowie bezüglich der *Besoldung* sind Teilzeitlehrpersonen auf der Primarstufe besonders zufrieden. Umgekehrt zeigt sich die Lage bezüglich der

Arbeitsplatzsicherheit, die von Lehrpersonen mit einem Vollpensum offensichtlich höher eingestuft wird als von Teilpensenlehrpersonen.

3.6 Wiederwahlwunsch und Begründung

Die überwiegende Mehrheit (75%) der befragten Lehrpersonen würde heute den Lehrberuf wieder wählen.

Tabelle 20: Wiederwahlwunsch (ganze Stichprobe)

Stufe	würde Lehrberuf wieder wählen	Gesamtzufriedenheit
Kindergarten	88%	4.3
Primarschule	75%	4.1
Sekundarstufe I	71%	4.0
Gymnasium	77%	4.0
Berufsschule	65%	4.0
Fachhochschule	77%	4.0
Pädagogische Hochschule	78%	4.0

Um den Einfluss einzelner Merkmale auf den Wiederwahlwunsch besser abzuschätzen zu können, wurden nur Lehrpersonen der Primarstufe verglichen. Dadurch wird sichtbar, dass Merkmale wie Alter, Geschlecht und Pensum den Wiederwahlwunsch beeinflussen, was wiederum zur Hypothese einlädt, dass Frauen mit häufiger reduziertem Pensum und deutlich (5 Jahre) tieferem Durchschnittsalter sich eine Wiederwahl des Lehrberufs besser vorstellen können als männliche Kollegen mit den gleichen Merkmalen.

Wie die *Tabellen 20 (oben) und 21 (s. 32)* zeigen, ist ein Zusammenhang zwischen dem Wiederwahlwunsch und der Gesamtzufriedenheit praktisch nicht erkennbar. Erst wenn die Werte der Einstellungsskalen (*Lehrer-Selbstwirksamkeit, kollektive Selbstwirksamkeit und proaktive Einstellung*) sowie die *berufliche Belastung* als Einflussfaktoren geprüft werden, kann ein Zusammenhang zwischen der Berufszufriedenheit und dem Wiederwahlwunsch erkannt werden. Je höher die entsprechenden Skalenwerte ausfallen, desto höher sind nicht nur die Zufriedenheitswerte, sondern wird auch der Wiederwahlwunsch häufiger genannt. Und je tiefer diese Werte ausfallen, desto tiefer ist auch die berufliche Zufriedenheit und weniger häufig wird der Wiederwahlwunsch genannt.

Die meisten Befragten (n = 3'564) – auch solche, die den Lehrberuf nicht wieder wählen würden – haben die Gründe für eine Wiederwahl in einer offen gestellten Frage genannt: *Arbeit mit Kindern (61%), Gestaltungsräume, Freiheiten, Kreativität bzw. Abwechslung (je 29%), Arbeitsbedingungen, Zeiteinteilung/Teilzeitarbeit und Sicherheit (25%)* sowie *Job als Berufung (13%)* sind die häufigsten Nennungen. Damit stufen die Lehrpersonen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, also den pädagogischen Auftrag mit Abstand am höchsten ein.

Dieses Ergebnis korrespondiert stark mit den Antworten auf die Frage nach den Gründen grösster Zufriedenheit im Lehrberuf (n = 4'021): *Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (49%), zeitliche Freiräume, Gestaltungsraum, Kreativität ausleben (30%), glückliche Kinder, lernwillige Kinder und Unterrichts-tätigkeit, Führen, Begleiten, Erziehen (je 24%), Anerkennung (seitens der Schüler, Eltern, Behörde; 23%), sichtbare Lernerfolge, erzieherische Erfolge (21%), persönliches Weiterkommen, Weiterbildung, Herausforderungen (21%)* sowie *Kollegialität, Team, Teamteaching (20%)*.

Die Gründe für Nichtwiederwahl (n = 2611) liegen im *Lohn, den Arbeitsbedingungen* und der *Klassengrösse (32%), in fehlender Anerkennung, Prestige, Akzeptanz* und den *externen Forderungen*

(29%), keine Aufstiegsmöglichkeiten, Sackgassenberuf (26%), Stress, Abgrenzung (24%) sowie Veränderung des Berufsbildes (16%).

Tabelle 21: Wiederwahlwunsch (Lehrpersonen an Primarschulen)

Stichprobenmerkmal	Würde Lehrberuf wieder wählen (%)	Gesamtzufriedenheit
Proaktive Einstellung hoch	85	4.2
Selbstwirksamkeitserwartung hoch	84	4.2
Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung hoch	84	4.4
Belastung hoch	84	4.2
Alter bis 34	83	4.0
Dienstalter bis 10	83	4.0
Pensum bis 50%	80	4.1
Lehrperson einer Kleinklasse	79	4.0
Frauen	78	4.1
Alter 35 bis 44	77	4.1
Dienstalter > 20	77	4.1
Dienstalter 11 bis 20	77	4.1
SL seit 11 und mehr Jahren eingerichtet	77	4.1
SL seit 6-10 Jahren eingerichtet	76	4.1
Keine Zusatzaufgaben	76	4.1
Pensum 51 bis 80%	76	4.1
FachlehrerInnen	76	4.1
SL seit 3-5 Jahren eingerichtet	76	4.1
Eine Zusatzaufgabe	75	4.1
nicht an geleiteter Schule tätig	75	4.0
an geleiteter Schule tätig	75	4.1
Alle PrimarlehrerInnen	75	4.1
Schulische HeilpädagogInnen	74	4.1
SchulleiterIn	74	4.2
Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung mittel	74	4.0
an Regelklasse tätig	73	4.1
Pensum 81 bis 99%	73	4.0
2 oder mehr Zusatzaufgaben	72	4.1
Pensum 100% und mehr	72	4.0
Selbstwirksamkeitserwartung mittel	71	4.0
Schulleitung seit max 2 Jahren eingerichtet	71	4.0
Alter 45 bis 54	70	4.1
Proaktive Einstellung mittel	67	3.9
Männer	66	4.1
Alter 55 und älter	65	4.1
Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung tief	59	3.5
Selbstwirksamkeitserwartung tief	47	3.5
Belastung mittel	41	3.6
Proaktive Einstellung tief	25	3.3
Belastung tief	11	3.1

Auch zu den Gründen der Nichtwiederwahl des Lehrberufs gibt es Entsprechungen zu den Gründen grösster Unzufriedenheit: *Fremdbestimmung*, *kein Mitspracherecht*, «*Reformitis*» (eigentlich: Reform als Krankheit der Schule), *immer mehr Kontrolle* (33%), soziales Umfeld, belastete Elternhäuser, fehlende Erziehung (26%), Papierkram, Administration, Teamsitzungen (24%), Eltern (Erwartungen, Vorurteile, Vorwürfe; 21%), Klassengrösse (15%), Führung der Schulleitung (13%).

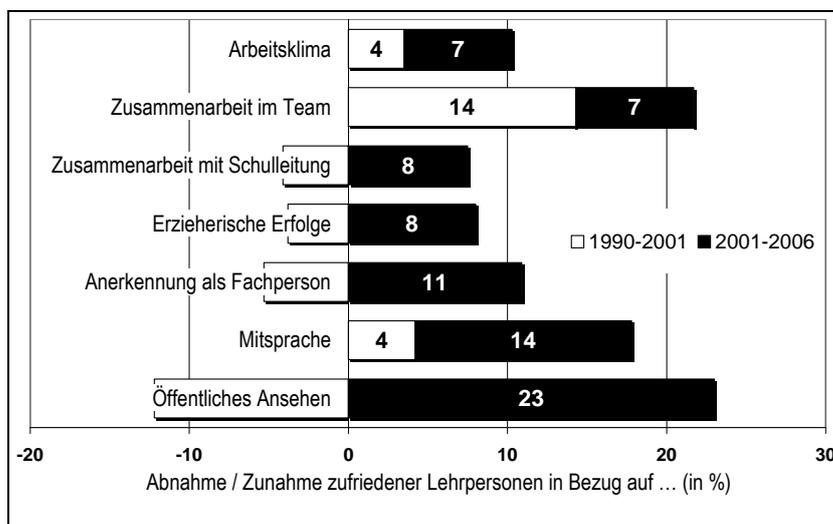
Es ist unmöglich, hier die vielen, oft sehr differenzierten Überlegungen der Lehrpersonen umfassend darzustellen. Was aus zahlreichen der Antworten als Gemeinsamkeit hervor geht, ist eine gewisse Resignation gegenüber den gesellschaftlichen Veränderungen einerseits und ihren Auswirkungen auf den seinerzeit gewählten Lehrberuf andererseits. Weiter kommt zum Ausdruck, dass Lohn und Arbeitsbedingungen stärker gewichtet werden, wenn der als attraktiv betrachtete Frei-

raum abnimmt. Dies gilt v.a. für Lehrpersonen, die sich eine Spezialisierung vorstellen können und feststellen, dass Universitätsstudium und Lehrerausbildung heute praktisch gleich lang dauern.

3.7 Vergleich 1990 – 2001 – 2006

Obwohl der Fragebogen in Teilen verändert wurde und gewisse Einschränkungen in der Vergleichbarkeit in Kauf zu nehmen waren, können die meisten bedeutsamen Aspekte des Lehrberufs in Bezug auf die Entwicklung zwischen 1990 und 2006 verglichen werden. Wir haben für die folgenden beiden Abbildungen je sieben Aspekte herausgegriffen, die sich durch die höchsten positiven und negativen Veränderungen innerhalb von 16 Jahren auszeichnen.

Abbildung 23: Tendenziell positive Veränderungen in der Berufszufriedenheit



Die Zufriedenheit der Lehrpersonen hat sich seit 1990 in drei Bereichen kontinuierlich erhöht:

- Am deutlichsten gewachsen ist die Zufriedenheit in Bezug auf die *Zusammenarbeit im Team*, das *öffentliche Ansehen (2001/2006)* und die *Anerkennung als Fachperson*, das *Arbeitsklima* sowie die *Mitsprache in der Schule (Abbildung 23)*.
- Etwas weniger ausgeprägt – weil bereits auf sehr hohem Niveau – erhöhte sich die Zufriedenheit in Bezug auf den *Erfolg im Kerngeschäft Unterricht*, d.h. die *professionelle Sicherheit in Methodik und Didaktik* und in *pädagogischen Fragen*.
- Und ebenso ein wenig zugenommen hat die Zufriedenheit in Bezug auf *flexible Arbeitsgestaltung* und den *Einsatz gemäss eigenen Wünschen*.

Die Anhebung der Berufszufriedenheit ergab sich wesentlich erst in der zweiten Vergleichsperiode, also zwischen 2001 und 2006. Lediglich in Bezug auf die *Zusammenarbeit im Team* zeigte sich eine positive Entwicklung bereits ab den 90er-Jahren. Während dieser Trend sich in der zweiten Phase nicht nur fortsetzte, sondern zusätzlich akzentuierte, zeichnete sich eine Anhebung der Berufszufriedenheit – möglicherweise als Folgwirkung der immer besser funktionierenden kollegialen Zusammenarbeit – ab 2001 auch in Bezug auf *erzieherische Erfolge*, *Anerkennung als Fachperson* sowie – sehr prägnant – das *öffentliche Ansehen*.

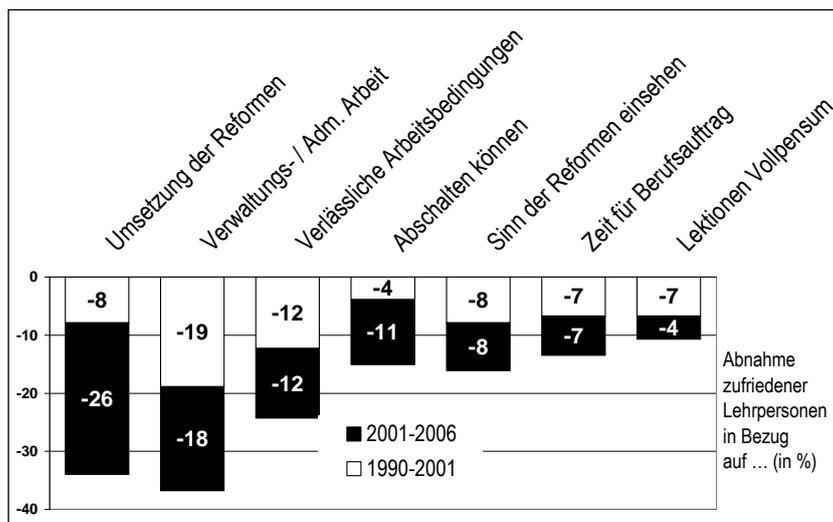
Nicht in der Abbildung erscheint ein weiterer Bereich mit einer starken positiven Entwicklung. Die in den letzten sechs Jahren in den meisten Kantonen zügig auf- und ausgebauten Angebote Schul-

sozialarbeit und Schulische Heilpädagogik bewirkten eine deutlich höhere Zufriedenheit (plus 0.6 Skalenpunkte!) bezüglich der *schulinternen Unterstützungsangebote*.

Gleichzeitig sank die Zufriedenheit zum Teil massiv in anderen Bereichen:

- Machbarkeit, seriöse Umsetzung und Sinn der Reformen und dafür aufgebrauchte Ressourcen, z.B. administrativer Aufwand (*Abbildung 24*).
- Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Erholung
- Konstanz und Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen.

Abbildung 24: Negative Veränderungen in der Berufszufriedenheit



Die sich auf die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen positiv auswirkenden Reformen zur Anhebung der Autonomie einer Schule scheinen ihren Preis zu haben. Zunächst sank die Zufriedenheit mit der *Umsetzung der Reformen* in der ersten Phase (1990 – 2001) ein wenig, dann (2001 – 2006) massiv, indem zusätzlich jede vierte Lehr-

person zu den Unzufriedenen abwanderte. Insgesamt deutlich mehr als jede dritte Lehrperson hat innerhalb von 16 Jahren zu den Unzufriedenen gewechselt in Bezug auf den Aspekt *administrative Arbeit*.

Während die Zufriedenheit mit den Lehr- und erzieherischen Erfolgen anhaltend sehr gross ist, scheint sie gleichzeitig bedroht durch Rahmenbedingungen, die sich kaum ändern, verschlechtern oder trotz grosser Belastungen nicht thematisiert und angegangen werden.

Allgemein sank die Zufriedenheit in Bezug auf Aspekte, die mit Reformen und Belastung in einem Zusammenhang stehen. Dabei scheint weniger das Grundsätzliche, ob Reformen oder nicht, eine Rolle zu spielen, sondern vielmehr die Art der Umsetzung und wohl auch die Zweifel an der Wirksamkeit bezüglich der aktuell drängenden Probleme des Lehrberufs.

4. Zusammenfassung und Diskussion

In den Monaten September und Oktober 2006 führte der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz nach 1990 und 2001 seine dritte Untersuchung zur Berufszufriedenheit der Lehrpersonen durch. An der erstmals online realisierten Erhebung nahmen 4'200 Deutschschweizer Lehrpersonen aller Schulstufen teil. Die Teilnahme der durch Selbstmeldung erreichten Befragten lag mit 8.4% aller AbonnentInnen von «Bildung Schweiz» deutlich höher als 1990, aber – bedingt durch eine methodische Besonderheit – tiefer als 2001. Dank einer guten Stichprobenqualität verfügen die Befragungsergebnisse über eine hohe Aussagekraft. Im Tertiärbereich (Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen) sowie teilweise auf der Sekundarstufe II sind die Analysemöglichkeiten aufgrund von relativ kleinen Stichproben eingeschränkt. Auf der Volksschulstufe waren auch Kantonsvergleiche möglich.

Elf Faktoren der Berufszufriedenheit

Berufszufriedenheit der Lehrpersonen wird in der Untersuchung als Zusammenfassung der Zufriedenheit in 32 (von 44 vorgelegten) Aspekten des Lehrberufs konzipiert. Diese Aspekte wurden zu elf Faktoren gebündelt:

- Erfolg im pädagogischen Kerngeschäft (Unterricht)
- Arbeitsklima
- Anstellungsbedingungen
- Feedback
- Infrastruktur
- Berufsverband
- Besoldung
- Eltern / Öffentlichkeit
- Unterstützung durch schulische Spezialdienste
- Arbeitsbedingungen
- Reformen / Wandel

Mit der Berufszufriedenheitsuntersuchung können Bereiche von Schule und Unterricht identifiziert werden, in denen Lehrpersonen bei der Erfüllung ihres Berufsauftrags unterstützt und ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden können.

Unbefriedigende Gesamtzufriedenheit

Mit einem Mittelwert von 4.1 auf einer Skala von 1-6 liegt die Gesamtzufriedenheit auf einem Niveau, das keinen Arbeitgeber zufrieden stellen darf, insbesondere weil Lehrpersonen den Wert 4 lediglich mit «genügend» assoziieren. Das Ergebnis muss die Sensibilität erhöhen und das Interesse wecken insbesondere für diejenigen Berufsfelder, die zur relativ tiefen Gesamtzufriedenheit beitragen.

Vergleiche der Berufszufriedenheit zwischen verschiedenen Berufen sind aus methodischen Gründen problematisch, da sich die Teilbereiche von Zufriedenheit nicht decken und auch unterschiedliches Gewicht haben. Vor diesem Hintergrund einer nicht existierenden absoluten Vergleichsskala nimmt die Untersuchung Einschätzungen der Gesamtzufriedenheit durch Vergleiche der Teilzufriedenheiten mit dem Gesamtzufriedenheitswert vor.

- Überdurchschnittliche – aber noch nicht «gute» – Werte können bezüglich der Faktoren *Kerngeschäft Unterricht (4.75)*, *Arbeitsklima (4.59)* und *Anstellungsbedingungen (4.46)* verzeichnet werden. Aufgrund der Häufigkeiten der Werte 5 und 6 kann davon ausgegangen werden, dass je nach Teilaspekt mindestens die Hälfte, zumeist aber zwei Drittel und mehr Lehrpersonen bezüglich der meisten Aspekte von Unterricht und Schule (Kollegium, Arbeitsklima, Zusammenarbeit) zufrieden sind.
- Durchschnittliche, also im Bereich des Gesamtmittelwerts liegende Werte werden bei den Faktoren *Feedback (4.19)*, *Infrastruktur (4.08)*, *Verband (4.06)*, *Besoldung (3.99)* und *Eltern / Öffentlichkeit (3.98)* erreicht. Die Gründe hierfür liegen in einer schlechten Zufriedenheit vor allem mit dem *fachlichen Feedback*, aber auch dem *Raumangebot der Schule*, der *Besoldung*, der *Wertschätzung und Kooperationsbereitschaft der Eltern* sowie dem – immer noch als zu gering beurteilten – *Ansehen in der Öffentlichkeit*.
- Unterdurchschnittliche Werte resultieren in Bezug auf *Unterstützung durch schulische Spezialdienste (3.86)* und *Arbeitsbelastung (3.68)*. Lediglich ein Viertel bis ein Drittel der Lehrpersonen hat in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung den Wert 5 oder 6 gewählt. Ein grosser Anteil der Lehrpersonen fühlt sich überdies ungenügend unterstützt durch *spezialisierte Dienste innerhalb und ausserhalb der Schule*.
- Als eindeutig schlecht ist der Wert des Faktors *Reformen / Wandel zu betrachten (3.0)*. 82% der Befragten kennzeichnen ihre Zufriedenheit mit den Reformen mit einem Wert von 4 und tiefer, 90% tun dies in Bezug auf den *Aufwand für administrative Arbeiten*.

Lehrpersonen nähren ihre Zufriedenheit vor allem durch ihre Arbeit mit den Lernenden, durch das Kollegium, die Schulleitung, ein gutes Arbeits- und Schulklima, aber auch durch den Arbeitsvertrag und die Arbeitsbedingungen. Zufriedenheit ist somit dort gross, wo Lehrpersonen mit der Klasse zusammen oder unter sich (vor allem im überschaubaren Jahrgangsteam oder in der Fachschaft) sind, wo also der (subjektive und objektive) Gestaltungsraum relativ gross ist.

Reformen mit negativen Begleiterscheinungen, unangemessene Eingriffe von aussen

Unzufriedenheit entsteht demgegenüber am stärksten dort, wo Fremdbestimmung die (positiv besetzten) Freiräume begrenzt oder bedroht, aber auch in Bezug auf eine wachsende Belastung durch Schülerinnen und Schüler aus belastetem Milieu und wenig kooperativen Eltern bzw. solchen mit überhöhten oder vorurteilsbelasteten Erwartungen an die Schule besetzt sind. Fremdbestimmung in der Schule manifestiert sich allgemein, besonders aber in den letzten Jahren als Neuerungen, die angenommen und verdaut werden müssen. Diese Neuerungen unterscheiden sich in der Intensität und Qualität je nach Stufe, Kanton und Stand der Umsetzung: Einführung der Basisstufe, geleitete Schule, Abschaffung des Handarbeitsunterrichts, Integrativer Unterricht, Maturitätsreform u.a. Sie kennzeichnen sich dadurch, dass sich ihre Verheissungen in der Regel erst nach vorangegangenen Sonderanstrengungen erfüllen. Und selbst in diesem Fall sind die Unterschiede zwar unübersehbar, nehmen aber letztlich kein auffallendes Ausmass an, wie dies etwa bei der Einführung von geleiteter Schule sichtbar wird. Neuerungen können überdies allgemein oder individuell mit – auch informellen – Statusänderungen einhergehen, oder sie erfordern intensive Weiterbildungsleistungen.

Viele Hinweise der Zufriedenheitsuntersuchung belegen, dass die Faktoren Zeit und Belastung eine wichtige Rolle spielen: Der Wert für die Aussage *Genügend Zeit haben, um den Berufsauftrag seriös auszufüllen* erreicht im Mittel den Wert von 3.5 Punkte – 49% der Befragten haben den Wert 1, 2 oder 3 gewählt. Zufriedenheit in Bezug auf das *Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit* wird mit dem Mittelwert 3.8 eingestuft.

Bereitschaft, Fähigkeit und Möglichkeiten der Lehrpersonen und Schulen, Reformen umzusetzen, sind ausführlich beschrieben worden. Was in der Untersuchung zur Berufszufriedenheit besonders hervortritt, ist eine grosse Kluft zwischen Reformen und den sie begleitenden Anforderungen an die Lehrpersonen einerseits und den erkennbaren (positiven) Wirkungen. Zwar gibt es immer noch die Freiräume, und die Lehrpersonen nehmen sie auch positiv wahr (Zufriedenheit 5.1). Aber sie scheinen auch bedroht: Die grösste Unzufriedenheit besteht in Bezug auf den administrativen Aufwand (2.8) und die Machbarkeit der seriösen Umsetzung von Reformen (2.7). Denkbar ist, dass ein Teil der Unzufriedenheit lediglich temporär mit der Umstellung auf Neuerungen auftritt und sich wieder legt.

Noch aber stehen Bildungspolitik und –verwaltung vor der Tatsache, dass jede dritte Lehrperson in einer offen gestellten Frage «Reformitis» und *Fremdbestimmung* oder *kein Mitspracherecht* beklagt. Jede vierte *bekundet* Mühe mit dem *sozialen Umfeld der Schülerinnen und Schüler* sowie *belasteten Elternhäusern* oder kämpft mit *Papierkram, Administration, Teamsitzungen* (24%). Hinzu kommen bei jeder fünften Lehrperson *überhöhte Erwartungen der Eltern, Vorurteile und allgemein Vorwürfe von aussen*. Aufgrund dieser Antwortkonstellationen muss davon ausgegangen werden, dass die einzelnen Neuerungen erst langsam oder gar nicht greifen, und wenn sie greifen, dann in einem bescheidenen Ausmass in Bezug auf den Kernauftrag der Lehrpersonen, den Unterricht und die Kontakte mit den Eltern.

Veränderungen gegenüber der Untersuchung von 2001

Gegenüber 2001 sich abzeichnende *Verbesserungen* sind unübersehbar. Allerdings betreffen sie zum Teil Aspekte des Lehrberufs, die bereits bis anhin nicht zu den problematischsten gehörten (*Arbeitsklima, Zusammenarbeit im Team, erzieherische Erfolge*). Oder sie liegen trotz erreichter Verbesserung immer noch auf relativ tiefem Niveau (*v.a. öffentliches Ansehen*).

Gleichzeitig bleiben die schon 2001 erkannten Problemfelder (*Reformen, Sinn und Umsetzung, administrative Arbeiten und Verwaltung, Zeitknappheit und Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen*) nicht nur weiterhin negativ wirksam, die Zufriedenheit bezüglich dieser Aspekte hat sich sogar verschlechtert.

Grosser Einfluss von persönlichen Einstellungen

Aufgrund dieser Situation ist heute – aus optimistischer Perspektive – festzustellen, dass die organisatorischen Eingriffe (z.B. geleitete Schule, Reintegration von leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern in die Regelklasse) erst noch belegen müssen, dass sie einen Beitrag für eine pädagogische Arbeit leisten können, die Schülerinnen und Schülern besser gerecht wird und dabei gleichzeitig den Lehrpersonen gesundheitsförderliche Bedingungen gewährleisten.

Ein wesentliches Ergebnis der Zufriedenheitsuntersuchung ist, dass vor allem diejenigen Lehrpersonen die grösste Zufriedenheit aufweisen, die über eine proaktive Einstellung verfügen, sich und ihr Team als selbstwirksam erleben und überdies – überraschend oder nicht – am stärksten belastet sind. Der Beitrag der Schule wäre in dieser Konstellation, dass diese Einstellungen nicht durch externe Eingriffe, Überregulierung und Reformen gefährdet werden.

Es gehört mittlerweile zum Allgemeinwissen, dass Engagement im Beruf zwar auch Belastung bedeutet, aber eine gute Ausgangsbedingung ist für berufliche Zufriedenheit. Eustress (positiver Stress) vermag bessere Ergebnisse zu produzieren als Unterforderung und Ansätze von Präsentismus, die es sicher auch im Lehrberuf gibt. Belastung bedarf aber auch hoher Selbstdisziplin und besonderer Bewältigungsstrategien, um eine gesunde Balance zwischen Verausgabung und Erholung nachhaltig zu gewährleisten. Wenn Lehrpersonen in der Befragung beschreiben, was ihnen

grösste Zufriedenheit verschafft, kann man sich leicht vorstellen, dass es im Lehrberuf allgemein schwer fällt, sich abzugrenzen: «Glückliche Kinderaugen» in der Schule sind (auch) das Resultat des Einsatzes der Lehrpersonen. Nur: Lehrpersonen sind nicht und nicht allein verpflichtet, dieses Resultat immer wieder zu erzeugen. Sie haben auch ein Recht auf Rückzug und Pflege der eigenen, z.B. gesundheitlichen Bedürfnisse.

Missverhältnis von Berufsauftrag, Unterrichtsverpflichtung und Ressourcen

Negativ betrachtet vermögen diverse Neuerungen in der Schule kaum etwas zu bewegen, solange neue Aufgaben nicht mit der Eliminierung von bisherigen verknüpft werden und – vor allem – solange die Lektionenzahl konstant hoch bleibt. Wie aus der jüngsten Zufriedenheitsuntersuchung sowie den weitgehend immer noch aktuellen Daten der Arbeitszeiterhebung des LCH (Landert 1999) hervor geht, steht nämlich nach wie vor zu wenig Zeit zur Verfügung für Aufgaben, die nicht für den Unterricht und seine Vor- und Nachbereitung benötigt werden. Vor allem die Schulen im städtischen Raum sehen sich einer weiter wachsenden Heterogenität der Schülerpopulation gegenüber, die andere Ressourcen und oft auch eine andere Organisation von Schule erfordert. Ein positives Beispiel stellt die Schulsozialarbeit dar, die die Zufriedenheit der Lehrpersonen mit (internen) Spezialdiensten in der Schule beträchtlich erhöht hat.

Unterstützung seitens der Schulleitung oder spezialisierter Dienste muss sich denn auch allgemein direkt auf die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern und mit dem Elternhaus auswirken. Reformen, Sitzungen, Formulare, Schulprojekte, gegen aussen gerichtete Aktivitäten müssen etwas zu tun haben mit dem schulischen Alltagsgeschäft im engeren Sinne, das immerhin 75% der Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Dass diese Erwartung der sofortigen Wirksamkeit auch ihre negativen Seiten hat, braucht nicht weiter erläutert zu werden. Schule und Unterricht bedürfen immer wieder auch der übergeordneten und langfristigen Reflexion, die sich nicht sofort in alltäglichen Wirkungen manifestiert. Zuerst aber – so lesen wir die Daten – muss das System mit seinen Neuerungen belegen, dass sie dazu beitragen, die häufigsten und dringendsten Probleme der Lehrpersonen zu lösen oder zu mildern.

Individuelle Bewältigungsstrategien der Lehrpersonen als Antwort auf hohe Belastung

Wenn dies nicht gelingt, suchen Lehrpersonen individuelle Formen der Entlastung. Bereits deutlich über 40% der Lehrpersonen in Kindergarten und Primarschule arbeiten maximal 80%, bald einmal je 20% maximal 50% eines Vollpensums. Aus Sicht vieler Lehrpersonen macht Teilzeitarbeit den Lehrberuf attraktiv, wobei die Arbeitszeiterhebung des LCH belegt, dass Lehrpersonen mit Teilpensum eine zum Salär überproportionale Arbeitszeit aufweisen. Andere sehen Teilzeitarbeit allerdings als unabdingbare Option, um den Beruf erst nachhaltig ausüben zu können. Die leichtere Kombination von Beruf und Familie, mehr Möglichkeiten des Ausgleichs von Belastungen oder der Spielraum für andere Interessen werden als Vorteile in den Vordergrund gerückt.

Andererseits: Lediglich 35% (Kindergarten) bis 58% (Sekundarstufe I) der Lehrpersonen unterrichten ein volles Pensum, erhalten also den vollen Lohn für ihre berufliche Tätigkeit und sind aus diesem Grund auch in besonderem Masse «abrufbar», wenn ein Engagement ausserhalb der Unterrichtszeit erforderlich ist. Wenn verhindert werden will, dass sich mehr und mehr zwei Klassen von Lehrpersonen ausbilden, muss entweder ein umfangreiches Regelwerk über Rechte und Pflichten von Teilzeitlehrpersonen aufgestellt werden. Oder Lehrpersonen und Schulen müssen Zeit für die Koordination aufbringen, die wiederum in den wesentlichen Feldern des Berufsauftrags fehlen wird. Die Frage ist, wann sich die Arbeitgeber insbesondere auf der Volksschulstufe dazu durchringen, ein volles Arbeitspensum so zu definieren, dass alle die aktuell beklagten Probleme gelöst werden können, insbesondere aber das Missverhältnis von Unterrichtsverpflichtung und

anderen Aufgaben einerseits und der Arbeitszeit andererseits. Ausgehend von einem kohärent bestimmten Vollpensum wären in der Folge die Typen von Teilpensum zu definieren, die zur Erfüllung der Bedürfnisse der Schule benötigt werden. Profile der Teilzeitstellen formulieren muss auf jeden Fall die Schule selber.

Auf der Oberstufe und auf der Sekundarstufe II, wo der Unterricht einer Klasse ohnehin auf mehr als eine Person aufgeteilt ist, scheinen Teilpensum auf ersten Blick weniger problematisch zu sein (27% der Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I, 40% am Gymnasium und 34% an Berufsschulen unterrichten höchstens 80% eines Pensums). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich aber die verantwortliche Begleitung der Schülerinnen und Schüler durch eine Lehrperson als Herausforderung. Wenn sechs und mehr Lehrpersonen eine Schülerin oder einen Schüler jeweils während ein paar Lektionen pro Woche erleben: wer gewährleistet, dass Anzeichen von Problemen im richtigen Moment erkannt werden? Die Klassenlehrperson, die «ihrer» Klasse vielleicht fünf Lektionen pro Woche erteilt? Die Mitglieder des Jahrgangsteams, die sich alle drei Monate zusammensetzen? Die in der Befragung ausgewiesene Belastung der Lehrpersonen durch Schülerinnen und Schülern aus belastetem Milieu ist möglicherweise auch ein Ergebnis wenig optimaler Organisation der Schule, die es einer einzelnen Lehrperson leicht macht, sich aus der Verantwortung für einzelne Jugendliche herauszunehmen.

Geringe Nutzung der individuellen Potenziale von Lehrpersonen

Ein Thema, das durch die Zufriedenheitsbefragung nur indirekt erschlossen werden kann, stellen die individuellen Ressourcen der Lehrpersonen dar. Ein nicht unwesentliches subjektives Belastungsmoment beruflicher Tätigkeit ergibt sich, wenn individuelle Ressourcen nicht ausgeschöpft oder wertgeschätzt werden. Dass dies bei vielen Lehrpersonen der Fall ist, geht aus Antworten auf offene Fragen hervor, aber auch daraus, dass bezüglich eines beruflichen Aufstiegs und der Entwicklungsmöglichkeiten sowie in Bezug auf das Ansehen des Lehrberufs in der Öffentlichkeit geringe Zufriedenheit herrscht. Künftig müssen die Anstrengungen von Reformen wohl auch vermehrt darauf abzielen, die heterogenen Herausforderungen an Lehrpersonen und Schule wesentlich auch mit den individuellen Potenzialen der Lehrpersonen anzugehen.

5. Empfehlungen

Die aktuell in vielen Bereichen mässige Zufriedenheit der Lehrpersonen kann durch gezielte Massnahmen der verschiedenen Akteure bzw. durch deren verstärkte Partizipation erhöht werden.

Empfehlung	Kantone	Lokale Behörde	Schulleitung	Lehrpersonen	LCH	Kant. Mitgliedsektionen	EDK
Neuerungen in der Schule in Bezug auf ihr Belastungs-/Entlastungspotenzial prüfen und obsolete Aufgaben / Pflichten aufheben.	•						
Anteil administrativer Auflagen an Schulen und Lehrpersonen überprüfen in Bezug auf Notwendigkeit und Nutzen.	•	•	•				
Lehrerlektionenzahl in der Volksschule mit Blick auf den Berufsauftrag stufenspezifisch senken.	•						
Differenzierung des Profils des Lehrberufs zulassen.	•						
Schulische Neuerungen etappieren mit dem Ziel der Akzeptanz und erfolgreichen Umsetzung in den Schulen.	•	•					•
Wirksame Weiterbildungsangebote «Bewältigungsstrategien / Lehrergesundheit» fördern und propagieren.	•		•			•	
Entwicklungsprojekte (z.B. im Rahmen von HarmoS) in Bezug auf Belastungswirkung prüfen.	•						•
Clearing von kantonalen Forschungs- und anderen Projekten mit Belastungsfolgen für Schulen und Lehrpersonen.	•						
Clearing von interkantonalen Forschungs- und anderen Projekten mit Belastungsfolgen für Schulen und Lehrpersonen.							•
Spielraum bei der Definition von Lehrerpensen gewähren.		•					
Lehrerpensen / -profil dynamisieren; individuelle Ressourcen von Lehrpersonen optimal nutzen (sofern der Erfüllung des Berufsauftrags dienlich).			•			•	
Analyse / Überprüfung des Beitrags der schulischen Unterstützungsdienste sowie externer Beratungs- / Unterstützungsangebote (z.B. Jugendhilfe, offene Jugendarbeit, Elternorganisationen u.ä.).		•	•			•	

Empfehlung	Kantone	Lokale Behörde	Schulleitung	Lehrpersonen	LCH	Kant. Mitgliedsektionen	EDK
Life work-Balance in MAB thematisieren.			•		•	•	
Intensität und Periodizität interner Sitzungen analysieren überprüfen.			•	•			
Effizienz (Traktanden, Zusammensetzung der Teilnehmenden) der internen Sitzungen überprüfen.			•	•			
Beziehung Eltern – Schule, d.h. lokales Konzept Elternarbeit konzipieren (Philosophie formulieren und Handlungsplan entwerfen).		•	•	•			
Unterstützungsangebote für spezifische Eltern mitfinanzieren (z.B. niederschwellige Deutschkurse, FemmesTisch), Kooperation Schule/Sozialbehörde sowie lokales Angebot/lokale Vernetzung überprüfen.		•	•				
Periodische Analyse / Überprüfung der Life work-Balance.				•	•	•	•
Analyse der eigenen Ressourcen / Belastungen.				•			
Formulierung individueller Bewältigungsstrategien				•			
Unterstützungsangebote im Bereich Lehrergesundheit / Selbstmanagement.					•		
Unterstützung der kantonalen Mitgliedsverbände bei Massnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Lehrpersonen.					•		
Förderung von Kleinstrukturen (Jahrgangsteam, interdisziplinäre Teams, evtl. Fachschaften).			•	•		•	

Anhang

A1 Literaturhinweise

Die folgende Liste enthält sowohl im Text erwähnte Literatur wie auch solche, die im Zusammenhang mit Lehrerzufriedenheit von Interesse sein können.

- Antonovsky, A. (1979). Health, Stress and Coping. San Francisco.
- Badura, B. (1981). Soziale Unterstützung und chronische Krankheit. Suhrkamp: Frankfurt.
- Barth, A.- R. (1992). Burnout bei Lehrern. Göttingen: Hogrefe.
- Enzmann, D., Kleiber, D. (1989). Helfer-Leiden: Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger.
- Etzel, G. et al. (1993). Führungsverhaltenstrainings in Intervallen und Lerntransfer: Erprobung eines neuen Konzeptes. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 37, 33-37.
- Fischer, L. & Lück, H. E. (1977). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). In: *Psychologie und Praxis*, 16, 64-76.
- Frei, Bernadette, (1996). Belastungen im Lehrberuf. Lizentiatsarbeit. Pädagogisches Institut der Universität Zürich.
- Hornung, R., Gutscher, H. (1994). Gesundheitspsychologie: Die sozialpsychologische Perspektive. In Schwenkmezger, P., Schmidt L.R; Lehrbuch der Gesundheitspsychologie. S. 65 - 87. Stuttgart: Enke.
- Kramis-Aebischer, K. (1995). Stress, Belastungen und Belastungsverarbeitung im Lehrberuf. Bern: Haupt.
- Landert (1999). Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz. Ergebnisse einer einjährigen Erhebung bei 2'500 Lehrerinnen und Lehrer verschiedener Schulstufen und Kantone. Zürich: LCH.
- Landert, Ch. (2002). Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrberuf. Ergebnisse einer Untersuchung bei Deutschschweizer LehrerInnen. Zürich: LCH.
- Larcher, S. & Toletti, R. (1995). Das Zürcher Ressourcen Modell. Theorie und Evaluation. Seminararbeit. Pädagogisches Institut der Universität Zürich.
- Lattmann, U. P. (1995). Verstehen und Gestalten von Alltags- und Belastungssituationen. Entwurf eines ressourcen- und wachstumsorientierten Konzepts und Übungsprogramms. Höhere Pädagogische Lehranstalt des Kantons Aargau.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
- Lemke, S. (1995). Transfermanagement. VAP: Göttingen.
- Messerli, V. (1994). Persönlichkeitsorientierte Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer: Transfer in den Berufsalltag. Lizentiatsarbeit. Pädagogisches Institut der Universität Zürich.
- Miller, R. (1992). Sich in der Schule wohlfühlen. Wege für Lehrerinnen und Lehrer zur Entlastung im Schulalltag. Weinheim: Beltz.
- Schmid-Oumard, W., Nahler, M. (1993). Lehren mit Leib und Seele. Neurolinguistisches Programmieren in der pädagogischen Praxis. Junfermann.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M., Hrsg. (1999). Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen. Webpublikation; Stand

- Udris, I. (1992). (Hrsg). Arbeit und Gesundheit. Psychosozial, Band 52. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Wahl, D. (1983). Handeln unter Druck. Weinheim: Beltz.
- Weibel, H (1997). Durch Erziehung menschliche Ressourcen fördern. Ein Versuch, ressourcenorientierte Erziehung theoriegeleitet zu begründen. Lizentiatsarbeit. Pädagogisches Institut der Universität Zürich.

A2 Fragebogen

Als separates Dokument verfügbar.

A3 Ergebnis der Faktorenanalyse

Rotierte Komponentenmatrix(a)	Komponente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
bzf_01 In Schwierigkeiten vom Kollegium gestützt sein	0.06	0.77	0.09	0.08	0.13	-0.02	0.29	0.05	0.05	0.02	0.09
bzf_02 Anerkennung als Fachperson seitens direktem Vorgesetztem/direkter Vorgesetzter	0.08	0.26	0.11	0.17	0.07	0.05	0.77	0.19	0.05	0.02	0.06
bzf_03 Fachlich hochwertiges Feedback erhalten	0.02	0.21	0.17	0.12	0.15	0.03	0.69	0.06	0.06	-0.02	0.17
bzf_04 Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	0.06	0.81	0.08	0.02	0.09	0.10	0.15	0.01	0.02	0.11	0.07
bzf_05 Zusammenarbeit im Team (z.B. Jahrgangsteam, Fachschaft, Tandem usw.)	0.14	0.76	0.05	0.02	0.05	0.02	-0.06	0.09	0.06	0.02	0.11
bzf_06 Zusammenarbeit mit der Schulleitung	0.07	0.40	0.05	-0.00	0.06	0.17	0.69	0.11	0.07	0.08	0.07
bzf_07 Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	0.11	0.71	0.06	0.19	0.13	-0.05	0.23	0.03	0.08	0.02	0.03
bzf_08 Arbeitsklima an der Schule	0.05	0.74	0.11	0.11	0.09	0.09	0.32	0.09	0.06	0.10	-0.02
bzf_09 Vertretung durch kantonale Mitgliedsorganisation des LCH	0.07	0.13	0.08	0.08	0.87	0.06	0.09	0.05	0.06	0.05	0.03
bzf_10 Vertretung durch LCH	0.10	0.13	0.06	0.05	0.90	0.11	0.07	0.06	0.09	0.05	0.06
bzf_11 Vertretung durch schweizerische Stufenorganisation	0.06	0.13	0.10	0.07	0.83	0.10	0.08	0.01	0.12	0.02	0.11
bzf_12 Arbeitsplatzsicherheit	0.10	0.09	0.11	0.06	-0.00	0.10	0.13	0.81	0.09	0.07	0.05
bzf_13 Anstellungsvertrag	0.10	0.07	0.08	0.09	0.08	-0.01	0.15	0.77	0.22	0.07	0.05
bzf_14 Weiterbildungsmöglichkeiten	0.11	0.08	0.02	0.13	0.12	0.12	0.05	0.30	0.54	0.07	0.17
bzf_15 Besoldung	-0.10	0.05	0.25	0.19	0.17	0.07	-0.01	0.20	0.62	0.04	0.01
bzf_16 Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	0.18	0.12	0.32	-0.05	0.07	-0.01	0.19	0.21	0.43	0.01	0.08
bzf_17 Genügend Zeit haben, um den Berufsauftrag seriös zu erfüllen	0.10	0.05	0.75	0.08	0.04	0.19	0.13	0.10	0.20	0.05	0.06
bzf_18 Lektionenzahl eines Vollpensums	0.03	0.05	0.55	0.16	0.07	0.07	-0.08	0.13	0.28	-0.04	0.12
bzf_19 Anteil der Verwaltungs- oder Administrationsarbeit im Lehrberuf	0.00	0.03	0.51	0.10	0.06	0.40	0.13	0.03	0.12	0.12	0.13
bzf_20 Unterstützung durch spezialisierte Fachleute innerhalb der Schule (z.B. Schulische Heilpädago	0.10	0.17	0.14	0.07	0.05	0.09	0.14	0.05	0.11	0.07	0.81
bzf_21 Unterstützung durch spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule (z.B. Schulpsychologischer C	0.04	0.07	0.15	0.13	0.15	0.12	0.11	0.09	0.10	0.09	0.78
bzf_22 Zurecht kommen mit den verschiedenen Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	0.32	0.11	0.48	0.22	0.02	0.23	0.14	0.06	0.01	0.09	0.13
bzf_23 Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen bei Schülerinnen und Schülern	0.62	0.10	0.06	0.31	0.04	0.10	-0.10	0.07	-0.07	-0.07	0.12
bzf_24 Erfolge in der erzieherischen Arbeit (Ausbildung von Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompet	0.67	0.07	0.07	0.37	-0.02	0.09	-0.05	0.02	-0.00	-0.02	0.13
bzf_25 Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	0.71	0.03	0.09	0.01	0.12	-0.01	0.04	0.12	-0.10	0.01	0.01
bzf_26 Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	0.74	0.02	0.08	0.09	0.05	-0.11	0.06	0.11	-0.05	0.03	-0.00
bzf_27 Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	0.68	0.09	0.11	0.03	0.03	0.11	0.14	0.00	0.31	0.06	-0.07
bzf_28 Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	0.61	0.16	0.07	0.04	0.03	0.06	0.15	0.00	0.44	0.10	-0.02
bzf_29 Möglichkeiten für die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern	0.44	0.04	0.17	0.01	0.03	0.19	0.07	-0.21	0.37	0.18	0.17
bzf_30 Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen	0.14	0.37	0.08	0.05	0.05	0.32	0.48	0.14	0.15	0.19	0.03
bzf_31 Raumangebot an der Schule	0.05	0.07	0.13	0.05	0.05	0.10	0.05	0.05	0.09	0.87	0.02
bzf_32 Ausstattung der Schule (z.B. Möblierung, Medien, PC, Kopiergeräte)	0.04	0.14	0.04	0.06	0.05	0.09	0.04	0.13	0.04	0.85	0.12
bzf_33 Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Stufe, Fächer, Pensum)	0.31	0.21	0.16	0.10	0.02	-0.00	0.20	0.34	0.24	0.11	0.06
bzf_34 Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	0.12	0.11	0.83	0.10	0.06	0.06	0.08	0.07	0.06	0.04	0.04
bzf_35 Abschalten können	0.16	0.10	0.78	0.13	0.06	0.04	0.07	0.01	-0.03	0.06	0.02
bzf_36 Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen	0.42	0.10	0.14	0.59	0.03	0.15	-0.06	-0.01	0.01	-0.03	0.07
bzf_37 Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch Eltern	0.22	0.09	0.16	0.78	0.08	0.03	0.14	0.09	0.10	0.05	0.05
bzf_38 Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit	0.17	0.10	0.12	0.75	0.09	0.07	0.09	0.08	0.06	0.04	0.16
bzf_39 Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	0.56	0.15	0.06	0.51	0.01	-0.03	0.04	0.07	0.04	0.03	-0.01
bzf_40 Ansehen in der Öffentlichkeit	0.06	0.06	0.23	0.62	0.07	0.21	0.14	0.07	0.26	0.08	-0.04
bzf_41 Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten	-0.03	0.07	0.15	0.36	0.06	0.37	0.11	0.02	0.48	0.05	0.12
bzf_42 Einsicht in den Sinn der Reformen im Schulwesen	0.09	0.04	0.09	0.11	0.12	0.82	0.09	-0.01	0.10	0.04	0.06
bzf_43 Machbarkeit, seriöse Umsetzung der Reformen im Schulwesen	0.01	0.01	0.23	0.09	0.09	0.82	0.08	0.05	0.06	0.09	0.09
bzf_44 Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen	0.08	0.11	0.19	0.12	0.07	0.55	0.05	0.48	0.09	0.09	0.07
Anzahl Items des Faktors	6	5	3	3	3	2	3	2	1	2	2

Gewählte Bezeichnungen

- 1 Kerngeschäft
- 2 Arbeitsklima
- 3 Arbeitsbelastung
- 4 Eltern/Öffentlichkeit
- 5 Verband
- 6 Reformen / Wandel
- 7 Feedbacks
- 8 Anstellungsbedingungen
- 9 Besoldung
- 10 Infrastruktur
- 11 Spezialdienste

(Forts. s. folgende Seite)

Erklärte Gesamtvarianz				Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion					
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	10.83	24.61	24.61	10.83	24.61	24.61	3.93	8.93	8.93
2	3.32	7.56	32.17	3.32	7.56	32.17	3.63	8.25	17.18
3	2.88	6.54	38.70	2.88	6.54	38.70	3.32	7.54	24.72
4	2.03	4.61	43.31	2.03	4.61	43.31	2.89	6.56	31.28
5	1.72	3.92	47.23	1.72	3.92	47.23	2.51	5.70	36.98
6	1.59	3.62	50.85	1.59	3.62	50.85	2.46	5.60	42.58
7	1.56	3.55	54.40	1.56	3.55	54.40	2.43	5.52	48.10
8	1.29	2.93	57.34	1.29	2.93	57.34	2.04	4.65	52.75
9	1.18	2.68	60.02	1.18	2.68	60.02	1.98	4.51	57.25
10	1.06	2.41	62.44	1.06	2.41	62.44	1.71	3.90	61.15
11	1.02	2.32	64.76	1.02	2.32	64.76	1.59	3.62	64.76
12	0.93	2.12	66.89						
13	0.90	2.04	68.92						
14	0.80	1.81	70.73						
15	0.72	1.64	72.38						
16	0.69	1.58	73.95						
17	0.64	1.45	75.40						
18	0.63	1.43	76.83						
19	0.61	1.40	78.23						
20	0.60	1.36	79.59						
21	0.57	1.30	80.89						
22	0.55	1.24	82.13						
23	0.54	1.22	83.35						
24	0.51	1.17	84.51						
25	0.48	1.10	85.61						
26	0.46	1.03	86.65						
27	0.44	1.00	87.65						
28	0.43	0.98	88.63						
29	0.42	0.95	89.58						
30	0.39	0.90	90.48						
31	0.38	0.85	91.33						
32	0.37	0.83	92.16						
33	0.35	0.80	92.96						
34	0.35	0.79	93.75						
35	0.33	0.76	94.51						
36	0.32	0.73	95.24						
37	0.32	0.72	95.96						
38	0.30	0.67	96.63						
39	0.29	0.66	97.29						
40	0.28	0.63	97.92						
41	0.27	0.60	98.53						
42	0.24	0.56	99.08						
43	0.24	0.54	99.62						
44	0.17	0.38	100.00						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

A4 Kurzbeschreibung der verwendeten Einstellungsskalen

Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKLEHR; Schwarzer/Jerusalem 1999: 58)

„Für die Entwicklung der Lehrer–Selbstwirksamkeitsskala wurden zunächst Bereiche mit unterschiedlichen Kompetenzanforderungen innerhalb des Berufsfelds von Lehrern identifiziert. Es handelt sich hier vor allem um die Bereiche berufliche Leistung, berufliche Weiterentwicklung, soziale Interaktionen mit Schülern, Eltern und Kollegen sowie Umgang mit Berufsstress. All diese Bereiche sollten in dem kompakten Messinstrument zur Lehrer–Selbstwirksamkeit angemessen vertreten sein. Bei der Entwicklung der vorliegenden Skala wurden im Rahmen des bundesweiten Modellversuchs Selbstwirksame Schulen zunächst jeweils fünf bis neun Items für jeden der genannten Bereiche entwickelt und mehrfach revidiert (siehe oben). Alle Items weisen die eindeutige semantische Struktur auf, die für Selbstwirksamkeitserwartungen typisch ist. Sie enthalten die subjektive Gewissheit einer Person („Ich“), etwas tun zu können, auch wenn eine Barriere im Weg steht. Diese 27 Items, die im Modellversuch entworfen und empirisch erprobt wurden, dienten als primärer Itempool zur Konstruktion einer kurzen, ökonomischen Lehrer–Selbstwirksamkeitsskala. Es war das Ziel, ein Instrument von ungefähr zehn Aussagen zu schaffen, das generell bei Lehrern eingesetzt werden kann. Die Auswahl der Items erfolgte vor allem aufgrund von theoretischen Überlegungen und von Gruppendiskussionen zur Inhaltsvalidität, nur sekundär aufgrund der empirischen Itemkennwerte. Es war nicht das Ziel, eine stark homogene Skala zu entwickeln und die interne Konsistenz zu maximieren. Vielmehr erschien es sinnvoll, die Validitätsoptimierung zu betonen, indem relativ heterogene Handlungsbereiche im Berufsleben von Lehrern angesprochen werden.“

Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung (WIRK_KOL; Schwarzer/Jerusalem 1999: 82f.)

„Bei der Kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung geht es darum, überindividuelle Überzeugungen von der Handlungskompetenz einer Gruppe zu konzeptualisieren. So wie der einzelne optimistische Selbstüberzeugungen haben kann, so soll dies auch für Gruppen gelten. Es wird zum Beispiel angenommen, dass ein Lehrerkollegium Vertrauen in die Kapazitätsreserven des Teams haben kann und somit auch eine optimistische Auffassung von der Bewältigung zukünftiger stressreicher Ereignisse, die die ganze Gruppe treffen. Die Kollektive Selbstwirksamkeit wird daher einen Einfluss darauf haben, welche Ziele sich Gruppen setzen, wie viel Anstrengung sie gemeinsam in ein Projekt investieren und wie viel Widerstand sie leisten, wenn Barrieren auftreten. Ein Lehrerkollegium zum Beispiel, das durch hohe Kollektive Selbstwirksamkeit charakterisiert ist, wird sich eher zutrauen, anspruchsvolle Skalen zur Erfassung von Schülermerkmalen Reformziele zu verwirklichen und wird sich auch leichter von Rückschlägen erholen können, sollten die gemeinsamen Bemühungen einmal scheitern.“ (Schwarzer/Jerusalem 1999: 82f.)

Proaktive Einstellung (PRO; Schwarzer/Jerusalem 1999: 85)

„Menschen mit [...] proaktiver] Einstellung sind nicht nur aktiv oder geschäftig (als Gegensatz zu passiv oder träge), sondern sie entwickeln darüber hinaus kreative Visionen und Initiativen. Sie wollen etwas bewirken. Sie haben eine Macher-Mentalität und sehen sich für die Lösung von Problemen als verantwortlich an, auch dann, wenn sie nicht selbst für die Ursache dieser Probleme verantwortlich sind. Sie «ziehen schon mal die Karre für andere Leute aus dem Dreck». Sie entscheiden selbst, «wohin die Reise geht». Dieses Verhalten beruht auf einer Weltsicht, die besagt, dass das Leben reich an Möglichkeiten ist, die man ausschöpfen kann, und dass man seinem Leben dadurch Sinn verleihen kann, indem man genau dies tut. [...] Zur proaktiven Einstellung gehört also, dass man kontinuierlich nach einer Veränderung seiner selbst und seiner Umwelt strebt. Man bemüht sich auch um die Lösung solcher Probleme, die man nicht selbst verursacht hat. Im Kern

des Konstrukts liegt also eine optimistische Erwartung bezüglich der Umweltressourcen und der eigenen Ressourcen in Verbindung mit der Verantwortung, etwas tun zu müssen, und dem Bedürfnis, etwas bewirken zu wollen.“ (Schwarzer/Jerusalem 1999: 85).

A5 Einstellungsskalen: Mittelwertsbereiche der Einstellungskategorien

Variable	Anzahl Skalenitems	Kategorie	Wertebereiche des Gesamtmittelwerts
Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung	7	hoch	3.21 und höher
		mittel	2.21 - 3.2
		tief	1.0 - 2.2
Kollektive Selbstwirksamkeit	10	hoch	3.21 und höher
		mittel	2.21 - 3.2
		tief	1.0 - 2.2
Proaktive Einstellung	14	hoch	3.21 und höher
		mittel	2.21 - 3.2
		tief	1.0 - 2.2
Berufliche Belastung	8	hoch	3.5 und höher
		mittel	2.5 - 3.49
		tief	1.0 - 2.49