

Charles Landert

Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrerberuf

**Ergebnisse einer
Untersuchung bei Deutschschweizer LehrerInnen**

September 2002

Landert Farago Davatz & Partner • Sozialforschung • Evaluation • Konzepte
Grossmünsterplatz 6 • 8001 Zürich

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	5
1. Ausgangslage und Auftrag	7
2. Durchführung	8
2.1 Untersuchungsdesign und Befragungsinstrument	8
2.1.1 Untersuchungsdesign	8
2.1.2 Fragebogen	9
2.2 Teilnahme (Rücklauf der Fragebogen)	9
2.3 Stichprobenmerkmale (Hauptbefragung und Kontrollgruppe)	10
2.4 Auswertung	10
2.4.1 Quantitative Daten (Fragen mit strukturierten Antwortvorgaben)	10
2.4.2 Offene Fragen	11
2.5 Aussagekraft der Ergebnisse	11
3. Ergebnisse	13
3.1 Einleitung	13
3.2 Wichtigkeit unterschiedlicher Aspekte des Lehrerberufs	14
3.3 Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten des Lehrerberufs	18
3.4 Zufriedenheit und Unzufriedenheit auslösende Felder	21
3.5 Wichtige Aspekte mit hoher Zufriedenheit und Unzufriedenheit	23
3.6 Wiederwahl des Lehrerberufs	25
3.6.1 Wiederwahl nach unterschiedlichen Kriterien	25
3.6.2 Gründe für die Wiederwahl	26
3.6.3 Gründe für die Nicht-Wiederwahl des Lehrerberufs	26
4. Zusammenfassung	28
5. Diskussion	32
6. Folgerungen und Empfehlungen	37
7. Literatur zum Thema	40

Anhang	41
Anhang A: Fragebogen	41
Anhang B: Ergebnis der Faktorenanalyse	46
Anhang C: Aspekte des Lehrerberufs. Zuordnung aufgrund der Faktorenanalyse.	47
Anhang D: (Sehr) wichtige Aspekte des Lehrerberufs und Anteile Zufriedener	48
Anhang E: (Sehr) wichtige Aspekte des Lehrerberufs und Anteile Unzufriedener	49

Das Wichtigste in Kürze

1990 gab der Dachverband der Schweizerischen Lehrerorganisationen erstmals eine Untersuchung zur Zufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer in Auftrag. Ende 2001 wurden die Mitglieder des LCH mit gleichem Fragebogen erneut befragt. Ziel der Untersuchung war es, den aktuellen Stand der Berufszufriedenheit zu erheben und Unterschiede zu den Ergebnissen von 1990 zu eruieren, um so Hinweise auf die vordringlichsten Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrpersonen zu erhalten.

Sämtliche Mitglieder des LCH erhielten einen Fragebogen zugeschickt. Hatten bei der ersten Befragung noch 2'600 oder 7% der Mitglieder den Fragebogen ausgefüllt, waren es diesmal 10'800 (26%), also rund dreimal mehr als vor elf Jahren. Über 6'000 Fragebogen wurden ausgewertet. Eine zu Kontrollzwecken parallel zur Mitgliederbefragung realisierte Stichprobe von 367 Befragten (73% Teilnahme) schloss auch die nicht im LCH organisierten Lehrerinnen und Lehrer ein. Mitgliederbefragung und Kontrollgruppenbefragung unterscheiden sich im Antwortverhalten nicht oder nur sehr punktuell. Die von LCH-Mitgliedern gemachten Angaben widerspiegeln somit in hohem Masse die Meinung aller Lehrerinnen und Lehrer der Deutschschweiz.

Die Ergebnisse zeigen, dass die 90er-Jahre nicht spurlos an der Lehrerschaft vorbeigegangen sind. In der Wahrnehmung der Lehrpersonen haben praktisch alle thematisierten Aspekte der Berufsausübung an Wichtigkeit gewonnen. Die Berufszufriedenheit ist allgemein eher geringfügig, in einzelnen Bereichen allerdings sehr stark gesunken.

Gesunkene Bereitschaft, den Lehrerberuf wieder zu ergreifen

Professor Heinz-Jürgen Ipfling von der Universität Regensburg (D), der die erste Befragung konzipiert und ausgewertet hatte, erfasste die allgemeine Befindlichkeit der Lehrpersonen mit der Frage nach einer allfälligen erneuten Berufswahl Lehrer/Lehrerin. 75% hatten 1990 mit ja geantwortet. Aktuell liegt dieser Wert bei knapp 71%; also 4% weniger als 1990. Je nach Pensum, Schulstufe oder Dienstalter würden Lehrerinnen und Lehrer noch weniger häufig ihren Beruf wieder wählen, so beispielsweise 68% der Befragten mit einem Pensum über 90%, 65% der Männer und Lehrpersonen mit mehr als 21 Dienstjahren sowie 64% der Oberstufenlehrpersonen. *Zu berücksichtigen ist auch, dass der Anteil der Frauen und der Teilzeit arbeitenden Lehrpersonen und damit der überdurchschnittlich Zufriedenen innerhalb des Lehrkörpers seit 1990 deutlich angestiegen ist. Bei gleicher Zusammensetzung der Lehrpopulation wie 1990 wäre somit der Anteil der «AbwählerInnen» noch grösser ausgefallen.*

Für die Wiederwahl des Lehrerberufs sprechen – gemäss Auswertung der offenen Fragen – die (pädagogische) Arbeit mit Kindern allgemein, die Gestaltungsräume und die Abwechslung. Stress, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, fehlende Anerkennung oder Akzeptanz und das soziale Umfeld vieler Schülerinnen und Schüler sind Argumente gegen das Verbleiben im Lehrerberuf.

Drängende Bereiche für Massnahmen

Unter den beurteilten Aspekten interessieren besonders diejenigen, die von den Lehrpersonen als wichtig eingeschätzt werden und Zufriedenheit auslösen (d.h. die Berufsausübung *stützende Faktoren*) und die als wichtig betrachtet werden und Unzufriedenheit auslösen (d.h. die Berufsausübung

erschwerende Faktoren). Am dringendsten sind Massnahmen in Bereichen zu definieren, die am meisten Unzufriedenheit generieren. Als solche zeichnen sich gemäss der strukturierten Befragung ab:

Aspekte des Lehrerberufs	Antwort = «weniger zufrieden»/«unzufrieden»
Prestige in der Öffentlichkeit	53%
Keine ständigen Reformen	50%
Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	50%
Besoldung	47%
Klassengrösse	39%
Arbeitszeit	39%
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	36%
Erhaltung der Gesundheit	34%

Zusätzlich zu berücksichtigen sind die in den offenen Fragen thematisierten Aspekte Familie/Elternhaus:

Aspekte, die am meisten Unzufriedenheit bereiten (offene Frage)	Anzahl Befragte
Soziales Umfeld der SchülerInnen, belastetes Elternhaus, fehlende Erziehung	30%
Eltern (Erwartungen, Vorurteile, Vorwürfe usw.)	13%

Die Schlussfolgerungen liegen auf der Hand. Es geht weniger um oberflächliche Eingriffe, die das Prestige des Lehrerberufs zu beeinflussen suchen. Selbstverständlich ist eine sorgfältige Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Grundlegende Veränderungen sind aber letztlich vor allem zu erzielen durch *Verbesserungen der Rahmenbedingungen* des Lehrerberufs, durch den *besseren Einbezug* der Lehrpersonen bei Veränderungsprozessen und durch *sozial- und familienpolitische Massnahmen*, die sich günstig auf die Entwicklung der jüngsten Generation und allgemein die Situation der Familien auswirken. Damit ist klar, dass eine ganzheitliche Strategie und das Zusammenspiel verschiedener Politikbereiche auf kommunaler, kantonaler und nationaler Ebene zu Erfolg führt.

Die der Untersuchung angefügten Empfehlungen betreffen dementsprechend ein weiteres Feld als lediglich die Schule und ihre engere Umgebung. Mehr ins Auge zu fassen sind die Entwicklungen in den Familien und im Wohnquartier. Letztlich geht es um nichts weniger als eine Diskussion der Prioritäten in der Politik. Ziel muss es sein, denkbare oder sich abzeichnende negative Entwicklungen im ökonomischen und sozialen Bereich frühzeitig zu erkennen und Massnahmen frühzeitig und stimmig zu definieren.

Die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen ist, so gesehen, ein früh auf gesellschaftliche Probleme und Herausforderungen reagierender Indikator, den es ernstzunehmen und dauernd zu beobachten gilt. Die Ergebnisse von Massnahmen betreffen zwar zunächst einen Berufsstand, in der Folge aber in hohem Masse die ganze Gesellschaft.

1. Ausgangslage und Auftrag

Die Schulen aller Stufen sehen sich seit den Neunzigerjahren neuen Herausforderungen und Erwartungen gegenüber. Die Zusammensetzung der Schülerpopulation, die tendenziell weniger verlässliche Erziehungskapazität und –kompetenz der Familien, die gewandelten oder heterogener gewordenen Vorstellungen von den Aufgaben und den Schwerpunkten der Schule sind von Lehrpersonen, Eltern und WissenschaftlerInnen verwendete Chiffren für die schwieriger gewordene Unterrichts- und Erziehungstätigkeit. Teilweise als Reaktion auf die Einschätzungen dieser Ausgangslage sowie aufgrund (betriebs-)ökonomischer Entwicklungen sind gleichzeitig die kantonalen Schulsysteme durch mehr oder weniger weit reichende Reformen (Berufsauftrag, Lehr- und Lernformen, Behördenorganisation, Einführung von Schulleitungen usw.) bewegt und verändert worden. Vor allem in der zweiten Hälfte der vergangenen Dekade und auch heute noch (Stichwort Staatsquote) wurden die Reformen mit begrenzten finanziellen Mitteln konzipiert und durchgeführt.

Die Zwischenbilanz der Lehrpersonen fällt heute unterschiedlich aus, je nach Kanton und Position im System, also in Abhängigkeit von Stufe oder unterrichteten Fächern. Allgemein darf wohl gesagt werden, dass die Lehrpersonen die Situation ihrer Schulen sowie den immer noch laufenden Reformprozess mit eher gemischten Gefühlen betrachten. Zum einen werden Reformen als nötig erachtet und begrüsst. Zum anderen werden sie aber auch skeptisch beobachtet, vor allem, wenn sie nicht absehbar einen Mehrwert (oft: Entlastung) zur Folge haben.

Ab 2000 tauchte wieder einmal das Problem auf, genügend qualifiziertes Lehrpersonal für die Schulen zu finden. Das Abklingen der ökonomisch angespannten Situation hatte die Lehrerabwanderung vor allem in den Volksschulen wieder ansteigen lassen. Damit akzentuierte sich die Frage nach erfolgversprechenden Wegen für die Rekrutierung von Lehrerinnen und Lehrern.

Um über aktuelle Daten zur beruflichen Befindlichkeit der Lehrpersonen zu verfügen, entschied sich der LCH als Dachverband der schweizerischen Lehrerorganisationen, eine Berufszufriedenheitsuntersuchung durchzuführen. Hinter dieser Absicht stand die Hypothese, dass die Zufriedenheit der Lehrpersonen unter anderem als Gradmesser für Unzulänglichkeiten der Arbeitsplatzbedingungen gedeutet werden kann. Aus den Ergebnissen abgeleitete Massnahmen würden sich günstig auf die Berufszufriedenheit, die Schulqualität und möglicherweise auf die Abwanderungsrate auswirken. Bereits 1990 hatte eine Forschergruppe um Professor Heinz-Jürgen Ipfling, Universität Regensburg, im Auftrag des LCH eine Erhebung zur Berufszufriedenheit der Lehrpersonen realisiert.¹ Mit dem Ziel, nicht nur den aktuellen Stand, sondern auch die innerhalb eines Zeitraums von 11 Jahren eingetretenen Veränderungen zu beschreiben, wurde eine Wiederholung der Untersuchung von 1990 in Auftrag gegeben.

Die im Folgenden vorgestellte Untersuchung wurde realisiert von *Charles Landert* (Projektleitung und Berichterstattung), *Felix Davatz* (Datenclearing, statistische Analysen), *Regula Flütsch*, *Franziska Flütsch* und *Barbara Landert* (Datencodierung und -eingabe) sowie *Martina Prevost* (Dateneingabe).

¹ Vgl. Schweizerische Lehrerzeitung Nr. 18-20/1992. Zürich: SLZ.

2. Durchführung

2.1 Untersuchungsdesign und Befragungsinstrument

2.1.1 Untersuchungsdesign

Im LCH sind im Durchschnitt über alle Stufen rund 60% der Deutschschweizer Lehrpersonen organisiert. Der Organisationsgrad schwankt je nach Kanton und Stufe zwischen 40% und 100%.² Auf der Volksschulstufe sind 77% der Lehrpersonen in einer LCH-Mitgliedorganisation eingeschrieben. Erhebungen bei Lehrerorganisationen werfen die Frage auf, ob das Antwortverhalten der Mitglieder auch repräsentativ ist für die Gesamtheit aller Lehrpersonen. Überprüft werden kann dies nur, wenn Stichproben von Mitgliedern des LCH und der gesamten Lehrerschaft befragt und miteinander verglichen werden. Die Erhebung umfasste deshalb zwei Elemente: Hauptbefragung und Kontrollerhebung.

Hauptbefragung

Die Erhebung basierte auf einem schriftlichen Fragebogen, der Anfang Dezember 2001 in *BILDUNG SCHWEIZ*, der Mitgliederzeitschrift des LCH, publiziert wurde und ausgefüllt an das beauftragte Forschungsunternehmen zurückgesandt werden konnte (*Anhang*). Die *Hauptbefragung* war eine Wiederholung der bereits 1990 durchgeführten Befragung. Wegen der erwünschten Vergleichbarkeit war die Untersuchungsanlage deshalb weitgehend vorgegeben. Die Leserinnen und Lesern haben sich insbesondere bewusst zu sein, dass sich Inhalt und Umfang der Fragestellung sowie Analysemöglichkeiten an dieser Rahmenbedingung ausrichten mussten.

Kontrollgruppe

Aufgrund der Erfahrungen von 1990 konnte davon ausgegangen werden, dass etwa 8-10% der LCH-Mitglieder den Fragebogen ausfüllen würden. Dies erforderte Vorkehrungen, um die Repräsentativität der Stichprobe zu überprüfen. Die *Kontrollerhebung* diente dieser Überprüfung. Neben dem oben erwähnten Vergleich von LCH-Mitgliedern mit allen Lehrpersonen ging es bei der Kontrollgruppenerhebung auch darum, die durch eine geringe Antwortquote bedingten inhaltlichen Verzerrungen abzuschätzen.

Auf Empfehlung der Eidgenössischen Konferenz der Erziehungsdirektoren (EDK) lieferten die Erziehungsdepartemente von 20 Deutschschweizer Kantonen (ohne Basel Stadt) Adressen aus ihren Lehrerverzeichnissen. Aus dieser Liste wurde eine Zufallsstichprobe von N = 550 Lehrpersonen gebildet (110% der anvisierten zu realisierenden Stichprobe). Ziel war es, mittels telefonischer Anfrage 500 Lehrpersonen für eine Teilnahme an der Untersuchung zu gewinnen. Praktisch alle, nämlich 94% der telefonisch angefragten Lehrpersonen sicherten eine Teilnahme an der Befragung zu und erhielten den Fragebogen zugesandt.

² Dieser Wert ergibt sich durch den Vergleich der Lehrpersonen-Statistik des Bundesamts für Statistik, Neuchâtel, mit den Mitgliederzahlen des LCH.

2.1.2 Fragebogen

Der Fragebogen listete 35 Aspekte des Lehrerberufs auf. Die Lehrerinnen und Lehrer hatten diese nach ihrer *Wichtigkeit* und anschliessend nach ihrem Einfluss auf die *Zufriedenheit* im Lehrerberuf einzustufen. Es folgten eine Frage nach im Fragebogen „Vergessenem“, drei Fragen nach den wichtigsten beiden Gründen der Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit, die eine freie Antwortabgabe zulassen (offene Fragen), sodann die Frage nach einer erneuten Wahl des Lehrerberufs sowie soziodemografische Angaben zur Person. Wie erwähnt, war der Fragebogen identisch mit der Fassung von 1990. Lediglich der Arbeitsort (Kanton) wurde zusätzlich erfragt, um bei gutem Rücklauf auch kantonale Stichproben auswerten zu können.

2.2 Teilnahme (Rücklauf der Fragebogen)

Der Fragebogen wurde allen knapp 42'000 Mitgliedern des LCH (ohne Sektion GLLV Liechtenstein)³ mit der Post zugestellt. Aufgrund von wenigen Begleitkommentaren kann davon ausgegangen werden, dass die Initiative des LCH begrüsst und der Fragebogen mit Interesse beantwortet wurde. Bereits nach drei Tagen war die Zahl der minimal erwarteten 3'000 Fragebögen erreicht. Am sechsten Tag nach Versand waren 5'000, knapp 50% der am Ende vorliegenden Fragebögen zurückgesandt worden. Von Anfang Dezember 2001 bis zum 20. Februar 2002 wurden insgesamt 10'872 Fragebogen retourniert. Diese Zahl entspricht 26.1% der Mitglieder des LCH.

1990 hatten 2'600 Lehrpersonen den Fragebogen zurückgesandt. Selbst unter Berücksichtigung der in der Zwischenzeit gewachsenen Mitgliederzahl des LCH ist der Rücklauf von 2001/02 um ein Vielfaches höher als 1990. Als Hauptgrund erkennen wir den direkten Versand des Fragebogens mit separater Post.⁴ Für die gute Beteiligung könnte möglicherweise auch eine Rolle gespielt haben, dass das Untersuchungsthema an Brisanz gewonnen hat.

Die Beteiligung an der Befragung war nicht in allen Kantonen gleich. Sie schwankt zwischen maximal 47.1% und minimal 14.9% (Basel-Stadt). Zum besseren Verständnis des Minimalwertes ist anzufügen, dass die Lehrerschaft von Basel-Stadt bereits im Sommer 2001 zur Teilnahme an einer kantonalen Erhebung über ihre Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen eingeladen worden war und sich daran auch zur Hälfte beteiligt hatte.

Bei der *Kontrollstichprobe* lag der Rücklauf bei 76.4%. Dass nicht die erwarteten 100% der (telefonisch zugesagten) Fragebogen resultierten, steht mit Ablaufproblemen⁵ in Zusammenhang. Die Teilnahme in den Kantonen bewegte sich zwischen 50% und 100%. Besonders gut war die Teilnahme in den Kantonen der EDK-Ost mit 92% Rücklauf. In 12 der 20 beteiligten Kantone, darunter auch die grossen Kantone, lag der Rücklauf der Fragebogen innerhalb einer Bandbreite von 76.4% ! 12% (64-87%).

Wenngleich der realisierte Rücklauf etwas geringer als erwünscht ausgefallen ist, konnte das Vorhaben – ein Vergleich der Hauptbefragung mit der Kontrollgruppenbefragung – dennoch realisiert

³ Für das Fürstentum Liechtenstein wurde im Auftrag des GLLV und des Schulamtes des Fürstentums Liechtenstein eine Vollerhebung durchgeführt. Vgl. dazu Landert 2002.

⁴ Ein Fehler beim Satz des Fragebogens der Hauptbefragung hatte einen speziellen Direktversand an alle Privatadressen der Mitglieder nötig gemacht.

⁵ Siehe Fussnote 4. Zahlreiche Angehörige der Kontrollgruppe entnahmen wohl dem Begleitschreiben, auch der ihnen bereits zugestellte Fragebogen der Kontrollgruppe enthalte den Fehler und füllten den Fragebogen in der Folge nicht aus.

werden. Die Teilnahmequote beträgt bei der Kontrollgruppe immerhin ein Dreifaches der Leserstichprobe.

2.3 Stichprobenmerkmale (Hauptbefragung und Kontrollgruppe)

Die Verteilung der Merkmale *Geschlecht*, *Unterrichtsstufe* und *Arbeitsort (Kanton)* stimmt in der Stichprobe der Hauptbefragung in hohem Masse mit der Population (alle Lehrpersonen der Deutschschweiz) überein. Leicht unterrepräsentiert sind Lehrerinnen der Sekundarstufe II (Gymnasien resp. Berufsschule) und Lehrpersonen aus den Kantonen ZH, SO und AG. Entgegen gewisser Befürchtungen, etwa in Bezug auf eine Befragungsmüdigkeit nach der inhaltlich verwandten Untersuchung von Prof. Ulich (Ulich, Inversini, Wülser 2002) sind die Lehrpersonen von Basel-Stadt in der Stichprobe der Hauptbefragung gut repräsentiert.

Die Übereinstimmung der oben erwähnten Merkmale ist bei Hauptbefragung und Kontrollenerhebung gleich gut. In Bezug auf die kantonale Verteilung ist sie bei der Kontrollenerhebung (als Folge der Kontroll- und Korrekturmöglichkeit in der Phase der Rekrutierung) sogar noch besser.

Neben den überprüften äusserlichen Merkmalen verglichen wir die Antwortverteilungen in der Hauptstichprobe und in der Kontrollgruppe auch anhand der zwei zentralen Fragen – Wichtigkeit und Zufriedenheit von ausgewählten Aspekten des Lehrerberufs (s. *Abschnitt 2.5*).

2.4 Auswertung

2.4.1 Quantitative Daten (Fragen mit strukturierten Antwortvorgaben)

Die Fragebogen wurden beim Eingang durchgesehen und in Bezug auf die Vollständigkeit der Antwortgabe sortiert. Der hohe Rücklauf machte es möglich, unvollständige Fragebogen grosszügig aus der Stichprobe auszuschneiden. Nach der Vercodung (inhaltliche Zuordnung der Antworten auf die offenen Fragen; s. *Abschnitt 2.5.2*) wurden die Fragebogendaten elektronisch erfasst und bezüglich der Plausibilität der Antworten kontrolliert.

Nach einer ersten Auszählung der Fragebogen nach Arbeitsort (Kanton) der Antwortenden wurden die noch nicht erfassten Fragebogen nach dem Kriterium Kanton sortiert. Die bereits elektronisch erfasste Stichprobe wurde darauf mit zusätzlichen Fällen aus kleinen Kantonen ergänzt, so dass für diese Teilstichproben der statistisch berechenbare Stichprobenfehler reduziert werden konnte.

Die statistische Auswertung beinhaltete die *Auszählung der absoluten und relativen Antworthäufigkeiten* im Total sowie nach verschiedenen interessierenden Merkmalen der Befragten (z.B. Schulstufe, Dienstalter, Grösse der Schule usw.). In *neuen Variablen* wurden die Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit beruflichen Aspekten in zwei Indices (Mittelwerte aller Aspekte) zusammengefasst. Diese Mittelwerte dienten dem Grobvergleich der Daten mit den Ergebnissen von 1990 (Gesamtveränderungen).

Mit Hilfe einer *Faktorenanalyse* wurden die verschiedenen Aspekte der Zufriedenheit nach ihrer inhaltlichen Verwandtschaft zu neuen, übergeordneten Kategorien zusammengefasst (s. *Abschnitt 3.3.1*). Diese Verdichtung des Datenmaterials zielte auf eine bessere Überschaubarkeit der Ergebnisse ab.

Der Gesamtmittelwert der abgefragten Zufriedenheitsaspekte wurde als Variable definiert, deren Beeinflussung durch Kriterien wie Schulstufe, Geschlecht, Dienstalter u.a. geprüft wurde. *Unterschiede zwischen den Kantonen* werden in diesem Bericht nicht thematisiert.

2.4.2 Offene Fragen

Die Frage nach im Fragebogen „Vergessenen“ wurde wenig häufig beantwortet. Zudem waren die Antworten inhaltlich wenig ergiebig, so dass wir auf eine Codierung und quantitative Auswertung verzichteten.

Bei N = 2'915 der insgesamt 6'000 erfassten Fragebogen wurden die übrigen offenen Fragen (Gründe für Zufriedenheit und Unzufriedenheit; Gründe für Wiederwahl/Abwahl des Lehrerberufs) ausgewertet. Nach einer ersten Sichtung von 150 zufällig ausgewählten Fragebogen mit Antworten auf die offenen Fragen wurde ein provisorischer Auswertungsraster erarbeitet, der die Antworten unterschiedlichen inhaltlichen Kategorien zuordnete. Dieser Raster erfuhr nach der Erfassung weiterer Fragebogen geringfügige Korrekturen beziehungsweise Erweiterungen.

2.5 Aussagekraft der Ergebnisse

Die Aussagekraft von Befragungsergebnissen steht in einem Zusammenhang mit der *Qualität der Antwortgebung* und diese wiederum mit der *Qualität des Befragungsinstrumentes*. Der Fragebogen wurde im Rahmen dieser Untersuchung nicht mehr getestet. Massnahmen zur Sicherstellung eines guten und kohärenten Messinstrumentes waren bereits in der vorangegangenen Untersuchung von 1990 realisiert worden. Mit Blick auf die wissenschaftlichen Anstrengungen von 1990 sowie die erneut angebotene anonyme Beantwortung der Fragen gehen wir davon aus, dass die Datenqualität den einschlägigen Anforderungen der empirischen Sozialforschung genügen.

Ein weiteres, die Aussagekraft der Ergebnisse beeinflussendes Gütekriterium ist die *Qualität der Stichprobe*. Je eher sich die Profile der realisierten Stichprobe einerseits und der Population (die Lehrerinnen und Lehrer der Deutschschweiz) decken, desto unbesorgter kann das Bild, das sich aufgrund der Stichprobe ergibt, auf die Gesamtheit aller Lehrpersonen übertragen werden. Neben der Überprüfung von formalen Kriterien wie Repräsentanz von Alter, Geschlecht oder Schulstufe sind auch Belege zu sammeln, aufgrund derer inhaltliche Verzerrungen ausgeschlossen werden können. In Abschnitt 2.2.1 haben wir bereits begründet, weshalb hierfür die Befragung einer Kontrollstichprobe durchgeführt wurde.

Tatsächlich zeigte der Vergleich, dass Lehrpersonen aus der Kontrollgruppe (also mit repräsentativem Anteil von Personen, die *keiner* dem LCH angeschlossenen Lehrerorganisation angehören) sich bezüglich der Einstufung der Wichtigkeit von beziehungsweise Zufriedenheit mit vorgegebenen Aspekten *insgesamt* nicht unterscheiden. Indessen gibt es in Bezug auf je fünf Teilaspekte interessante, statistisch signifikante Unterschiede zu beobachten (*Tabelle 1*).

Tabelle 1: Antwortvergleich Hauptstichprobe und Kontrollgruppe

Teilaspekt	Mittelwerte (1=unwichtig/unzufrieden; 4=sehr wichtig/sehr zufrieden)		
	Hauptstichprobe	Kontrollgruppe	Differenz ⁶
Wichtigkeit: Vertretung durch Berufsverband	3.16	2.97	- 0.19
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	3.47	3.36	- 0.11
Status als Beamter/öffentlicher Angestellter	2.19	2.07	- 0.12
Keine ständigen Neuerungen/Reformen	3.08	2.95	- 0.13
Prestige in der Öffentlichkeit	2.86	2.73	- 0.13
Zufriedenheit: Vertretung durch Berufsverband	2.82	2.65	- 0.17
Klassengrösse	2.63	2.53	- 0.10
Anregungen durch Weiterbildung	3.00	2.88	- 0.12
Kooperation im Kollegium	2.95	2.85	- 0.10
Führungsstil durch Schulleitung	2.81	2.70	- 0.11

In *Tabelle 1* erscheinen Ergebnisse aus Hauptstichprobe und Kontrollgruppe, und zwar die Beispiele mit den extremsten Mittelwertsabweichungen. Die Abweichungen sind absolut betrachtet gering, nichtsdestotrotz aber plausibel.

Aus den in den Abschnitten 2.2ff. gemachten Ausführungen geht hervor, dass die ausgewerteten Daten ein sehr aussagekräftiges Bild über die berufliche Zufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer ergeben.

⁶ Von Interesse ist weniger der absolut gering erscheinende Mittelwertsunterschied als vielmehr der Hinweis auf Aspekte, die von der Kontrollgruppe (= Vertretung der *gesamten* Lehrerschaft) als weniger wichtig beurteilt werden und in denen eine relativ tiefere Zufriedenheit ausgewiesen wird.

3. Ergebnisse

3.1 Einleitung

Arbeitszufriedenheit (bzw. die im Folgenden synonym verwendete Berufszufriedenheit) ist ein Konstrukt, das bereits in frühen Feldstudien der Arbeits- und Organisationspsychologie zur Beschreibung der subjektiven Einstellung zum gegebenen Arbeitsverhältnis untersucht wurde, oft mit dem Ziel, Arbeitsmotivation und -leistung günstig zu beeinflussen. (vgl. dazu Übersicht in Ulich 2001: 43ff.). Berufszufriedenheit kann als Ergebnis der Wahrnehmung beziehungsweise als Kluft zwischen Erwartung und Realität von Arbeitsinhalten und Arbeitsumgebung beschrieben werden. Sie wird in der Regel als Summe oder Mittelwert verschiedener einzelner Elemente der Zufriedenheit mit Teilaspekten beziehungsweise Rahmenbedingungen der Berufsausübung beschrieben.

Einer der Beweggründe für die Messung von Berufszufriedenheit war, aus entsprechenden Befragungen Verbesserungsmassnahmen für den Arbeitsplatz abzuleiten und in der Folge die Produktivität zu steigern sowie die Mitarbeiterfluktuation zu reduzieren. Dem zu Grunde lag die Annahme, dass berufliche Unzufriedenheit ein die Produktivität beziehungsweise Produktequalität hemmender Faktor sei und zudem die Fluktuation begünstige. Im Verlaufe der fortgeführten sozialwissenschaftlichen Forschung wurde zwar erkannt, dass die Beziehungen zwischen Bedingungsfaktoren von Berufszufriedenheit und der Berufszufriedenheit um einiges komplexer sind als zunächst angenommen. So ist es möglich, dass gemäss dem konzipiertem Index unzufriedene Berufstätige lange an einem Arbeitsplatz verweilen, allein deshalb, weil ein (individuell besonders bedeutsamer) Aspekt von Berufszufriedenheit sich auf hohem Niveau befindet. Diesem Einzelaspekt allein muss trotzdem nicht zwingend eine Prädiktorfunktion zukommen.

Ein Problem für sich ist es, Berufszufriedenheit zu messen. Insbesondere ist die Frage zu beantworten, in welchem Mass die verschiedenen Aspekte einer Berufstätigkeit wirksam sind, kann doch nicht davon ausgegangen werden, dass alle Fazetten einer beruflichen Tätigkeit gleich starken Einfluss auf die Berufszufriedenheit haben. Die Arbeitspsychologie stellt deshalb zuerst die Frage nach der Bedeutsamkeit unterschiedlicher beruflicher Aspekte (konstituierende Elemente der Berufszufriedenheit) und danach nach der Zufriedenheit in Bezug auf dieselben. Die Multiplikation der beiden Faktoren ergibt eine gewichtete Zufriedenheit, die in einen Gesamtindex einfließen kann. Ein einfacheres Verfahren ist es, die Abweichung zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit zu messen (*gap analysis*). Besonderes Augenmerk ist in diesem Fall auf die Antwortkombination von hoher Wichtigkeit und tiefer Zufriedenheit zu richten.

Ideal wäre es, wenn der resultierende Zufriedenheitsgesamtindex in genügender Trennschärfe Voraussagekraft für interessierende Variablen, wie etwa Berufsaufgabe, Burnout, Stellenwechsel, Pensumreduktion, nichtberufliche Engagements usw. hätte oder, umgekehrt, unterschiedliche Variablen wie Arbeitszeitmodelle, berufliche Kompetenzen u.a. in Bezug auf ihren Einfluss auf die Berufszufriedenheit analysiert werden könnten. Verschiedene Untersuchungen, für die Schweiz insbesondere *Bieri 2001* und *Bieri 2002*, legen indessen dar, dass entsprechende Hoffnungen kaum erfüllt werden können. Trotz dieses nicht erreichten hohen Ziels der Vorhersagbarkeit von Austritten aus dem Beruf oder einer Arbeitsstelle macht es aber Sinn, aufgrund von Befragungen über die

Berufszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Reflexionen über die Bedingungen beruflicher Tätigkeit anzustellen.

Häufig wird die Frage gestellt, wie es sich mit der Zufriedenheit von Lehrpersonen im Vergleich zu anderen Berufen stehe. Durch einen Vergleich der Lehrerbefriedenheit mit Referenzberufen soll eruiert werden, wie dringlich Massnahmen sind. Probleme, die sich aus dieser Absicht ergeben ergeben sich auf der Ebene der Erhebungsinstrumente und der Finanzierbarkeit entsprechender Forschung. Vergleiche der Zufriedenheit in verschiedenen Berufen müssen auf relativ grossen Stichproben basieren, damit sie, wenn überhaupt, Sinn machen. Da sich Berufszufriedenheit je nach Berufsfeld aus unterschiedlichen Aspekten konstituiert, die wiederum unterschiedliche Gewichte haben, ist deren Integration und der Vergleich problematisch. Der Erkenntniswert von wenig präzisen Publikumsumfragen über die Zufriedenheit in unterschiedlichen Berufen ist gering. Gezeigt wird immerhin, dass die Berufszufriedenheit tendenziell wächst mit der zugestandenen *Selbständigkeit* in der Berufsausübung und mit dem *Grad der Abwechslung* innerhalb einer Tätigkeit – ein Grund dafür und wie zu zeigen sein wird, dass die Berufszufriedenheitswerte bei Lehrpersonen vergleichsweise hoch liegen, aber auch sinken, wenn in Bezug auf diese zwei Aspekte Abstriche gemacht werden.

Allgemein kann gesagt werden, dass der Gewinn aus Berufszufriedenheitsstudien im Herausarbeiten von problematischen, Unzufriedenheit bewirkenden Bereichen eines Berufsfeldes liegt. Personalverbände und Arbeitgeber im Bildungsbereich haben mehrfachen Grund, sich periodisch der beruflichen Zufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer zu vergewissern beziehungsweise Bedingungen der Unzufriedenheit zu eruiieren:

- Gute Berufszufriedenheit bei Lehrpersonen ist eine Bedingung für gute *Unterrichtsqualität*, die sich wiederum positiv auf die Lernergebnisse auswirkt.
- Gute Berufszufriedenheit von Lehrerkollegien bewirkt ein gesundheitsförderndes Schulklima und setzt Kräfte frei für überdurchschnittlichen Einsatz im Kollektiv, ist somit eine Bedingung von *Schulqualität*.
- Gute Berufszufriedenheit beeinflusst die Gesundheit der Lehrpersonen und wirkt sich *betriebs- und volkswirtschaftlich günstig* aus.
- Berufszufriedenheit kann die *Abwanderung aus dem Lehrerberuf beeinflussen*; auch die Senkung der Fluktuationsrate ist volkswirtschaftlich bedeutsam.

3.2 Wichtigkeit unterschiedlicher Aspekte des Lehrerberufs

Unter allen vorgegebenen Teilaspekten des Lehrerberufs messen die Lehrerinnen und Lehrer den meisten eine hohe oder gar sehr hohe Wichtigkeit zu. 30 der 35 Aspekte des Lehrerberufs finden jeweils über 70% wichtig oder sehr wichtig. Drei Aspekte werden von einer mittelgrossen Gruppe (zwischen 43-62%) der Lehrpersonen und zwei Aspekte noch von etwa jeder dritten Lehrperson als wichtig oder sehr wichtig bezeichnet. Geringste Wichtigkeit kommt dem Status als Beamter/öffentlich Angestellter (33% wichtig/sehr wichtig) und der Hoffnung auf beruflichen Aufstieg (35%) zu.

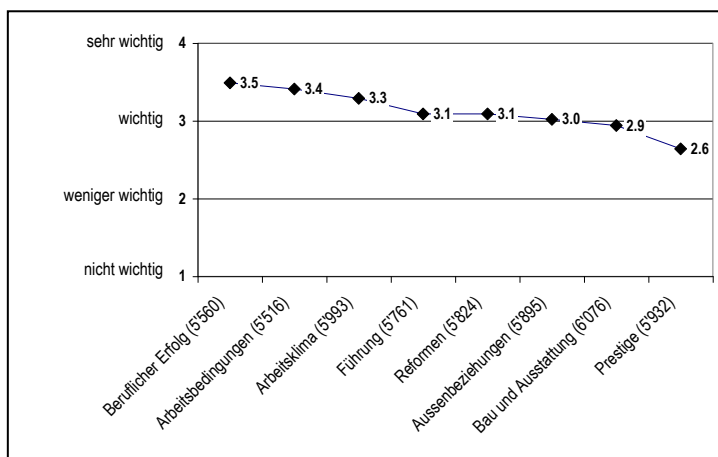
Anmerkung: Bei der Lektüre der Tabelle 2 ist zu berücksichtigen, dass die Wichtigkeit eines Aspekts von der Lehrperson in Relation zu den real vorhandenen Möglichkeiten festgelegt wird. So wird beispielsweise der Hoffnung auf beruflichen Aufstieg nur wenig Wichtigkeit beigemessen, solange eine Lehrpersonen nicht über eine echte Aufstiegsmöglichkeit verfügt.

Tabelle 2: Wichtigkeit unterschiedlicher Aspekte der Lehrertätigkeit 2001

Teilaspekt	Anzahl	Relative Häufigkeit
Arbeitsklima an der Schule	6'095	99.2
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	6'044	98.4
Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	6'048	98.4
Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	6'045	98.4
Erhaltung meiner Gesundheit	6'047	98.4
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	5'902	96.0
Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	5'824	94.8
Klassengrösse	5'815	94.6
Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	5'814	94.6
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	5'809	94.5
Kooperation im Kollegium	5'804	94.5
Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	5'709	92.9
Besoldung	5'633	91.7
Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	5'626	91.6
Führungsstil der Schulleitung	5'631	91.6
Anerkennung durch Eltern	5'532	90.0
Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	5'457	88.8
Anregungen durch Weiterbildung	5'459	88.8
Anerkennung durch Vorgesetzte	5'299	86.2
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	5'288	86.1
Arbeitszeit	5'139	83.6
Geselligkeit im Kollegium	5'125	83.4
Vertretung durch Berufsverband	5'034	81.9
Ausstattung der Schule	4'980	81.0
Führungsstil der Schulaufsicht	4'844	78.8
Stundenplangestaltung	4'822	78.5
Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	4'739	77.1
Keine ständigen Neuerungen/ Reformen	4'610	75.0
Bauliche Gegebenheiten der Schule	4'442	72.3
Prestige in der Öffentlichkeit	4'312	70.2
Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen	3'793	61.7
Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen	3'762	61.2
Beratung durch Schulaufsicht	2'651	43.1
Hoffnung auf beruflichen Aufstieg	2'156	35.1
Status als Beamter/öffentlich Angestellter	2'006	32.6

Um die im Fragebogen ungeordnet aufgeführten Teilaspekte des Lehrerberufs übersichtlicher darzustellen, d.h. inhaltlich zu verdichten, wurde im Rahmen der Auswertung analysiert, welche Aspekte einen inneren Zusammenhang aufweisen. Diese Prozedur erfolgte computergestützt mit Hilfe einer Faktorenanalyse⁷. Die 35 vorgegebenen Teilaspekte von Berufszufriedenheit wurden nach ihrer Wichtigkeit vom Rechnungsprogramm zu *acht* übergeordneten Kategorien zusammengefasst (Anhang 2). Die Kategorien wurden von uns mit einem Namen versehen, der die in ihnen enthaltenen Teilaspekte sprachlich möglichst adäquat abbildete.

Abbildung 1: Wichtigkeit von Aspekten des Lehrerberufs (nach Kategorien, Mittelwerte)



Aus Abbildung 1 geht hervor, wie die Faktorenanalyse die Wichtigkeit von beruflichen Aspekten zu übergeordneten Kategorien zusammenfasst. Die Kategorien sind nach den Gesamtmittelwerten aller Teilaspekte rangiert. Praktisch alle Mittelwerte liegen um den Wert 3 (= wichtig) und höher. *Beruflicher Erfolg*, *Arbeitsbedingungen* und *-klima* liegen deutlich an der Spitze, d.h. in etwa im Bereich wichtig bis

sehr wichtig. *Führungsaspekte*, *Reformen*, *Aussenbeziehungen* und *Ausstattung* werden als wichtig bezeichnet und bereits *weniger wichtig* bis *wichtig* wird die Kategorie *Prestige* eingeschätzt.

Aus *Tabelle 3* (S. 17) wird die Zusammensetzung der einzelnen Kategorien ersichtlich. Gleichzeitig wird der Vergleich mit 1990 vorgenommen (fett gekennzeichnet sind alle grösseren Verschiebungen). Auf den ersten Blick fällt auf, dass im Vergleich zu 1990 fast alle Bereiche und ihre Teilaspekte an Wichtigkeit gewonnen haben. Die Lehrerinnen und Lehrer messen der überwiegenden Mehrzahl der zur Beurteilung vorgegebenen Aspekte (hohe) Wichtigkeit zu. 15 Teilaspekte wurden von 8% oder mehr Lehrpersonen zusätzlich als wichtig oder sehr wichtig eingestuft. Insgesamt 26 Teilaspekte haben an Wichtigkeit gewonnen (mehr als 1% Veränderung).

In den Kategorien *Beruflicher Erfolg* und *Arbeitsbedingungen* werden praktisch alle Aspekte von deutlich über 80% bis knapp 100% der Lehrpersonen als wichtig oder sehr wichtig beurteilt. Überaus deutlich häufiger finden Lehrpersonen den Aspekt *Keine ständigen Neuerungen/Reformen* wichtig oder sehr wichtig (+28%). Eine auffallende Zunahme der Wichtigkeit ist auch bei *Führungsstil der Schulleitung*, *Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen* sowie *Prestige in der Öffentlichkeit* feststellbar.

Lediglich vier Teilaspekte sind gegenüber 1990 von *weniger* Lehrpersonen (minus 1% oder mehr) als wichtig oder sehr wichtig eingestuft worden. Dabei ragt wertmässig einer – *Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen* – klar aus der Gruppe heraus (minus 10.3%).

⁷ Prozedur ANOVA

Tabelle 3: Vergleich der Wichtigkeit von Aspekten des Lehrerberufs 2001 und 1990

Kategorie	Mittel	Teilaspekte	Anteil «wichtig» oder «sehr wichtig»		
			% 2001	% 1990	Zu-/Abnahme 1990/2001
Beruflicher Erfolg	3.5	Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	98.4	98	0.4
		Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	98.3	98	0.3
		Erfolge in der erzieherischen Arbeit	96.0	97	-1.0
		Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	94.7	93	1.7
		Anerkennung durch die Eltern	90.0	88	2.0
Arbeitsbedingungen	3.4	Erhaltung meiner Gesundheit	98.4	97	1.4
		Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	98.3	99	-0.7
		Klassengrösse	94.7	87	7.7
		Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	94.5	96	-1.5
		Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	88.8	86	2.8
		Arbeitszeit	83.6	73	10.6
		Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	92.9	84	8.9
		Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	86.0	89	-3.0
Stundenplangestaltung	78.5	72	6.5		
Arbeitsklima	3.3	Arbeitsklima in der Schule	99.1	99	0.1
		Kooperation im Kollegium	94.4	88	6.4
		Geselligkeit im Kollegium	83.3	79	4.3
		Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	77.1	56	21.1
Führung	3.1	Mitsprache bei schulischen Entscheidungen	94.5	93	1.5
		Führungsstil der Schulleitung	91.6	66	25.6
		Anerkennung durch Vorgesetzte	86.3	71	15.3
		Führungsstil der Schulaufsicht	78.8	64	14.8
		Beratung durch Schulaufsicht	43.2	27	16.2
Reformen	3.1	Keine ständigen Neuerungen/Reformen	75.0	47	28.0
		Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	91.5	88	3.5
		Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen	61.7	72	-10.3
Aussenbeziehungen	3.0	Anregungen durch Weiterbildung	88.8	89	-0.2
		Vertretung durch Berufsverband	81.9	74	7.9
		Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen	61.1	51	10.1
Ausstattung	2.9	Ausstattung der Schule	81.0	74	7.0
		Bauliche Gegebenheiten der Schule	72.3	67	5.3
Prestige	2.6	Besoldung	91.6	81	10.6
		Prestige in der Öffentlichkeit	70.2	52	18.2
		Hoffnung auf beruflichen Aufstieg	35.0	18	17.0
		Status als Beamter/öffentlich Angestellter	32.6	19	13.6

3.3 Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten des Lehrerberufs

In Bezug auf fast zwei Drittel, total 22 der vorgelegten Aspekte schätzten sich jeweils 65% oder mehr der Lehrerinnen und Lehrer als zufrieden oder sehr zufrieden ein.

Tabelle 4: Zufriedenheit in Bezug auf unterschiedliche Aspekte der Lehrtätigkeit 2001

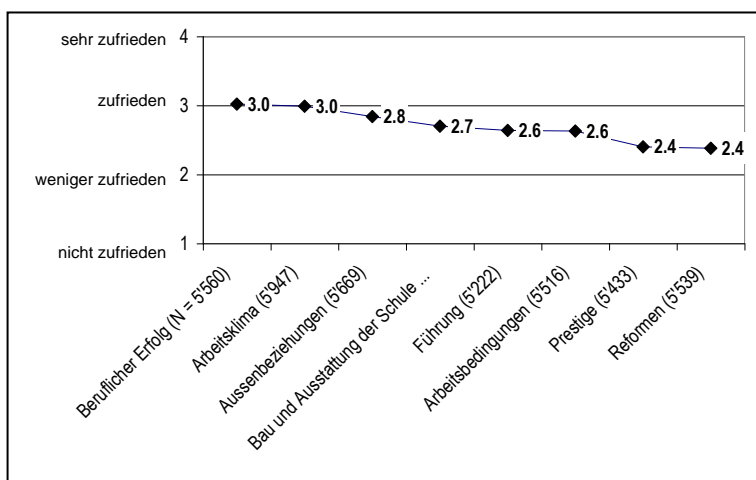
Teilaspekt	Anzahl	Relative Häufigkeit
Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	5'670	92.3
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	5'608	91.2
Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	5'585	90.9
Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	5'529	90.0
Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	5'443	88.6
Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	5'175	84.2
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	5'051	82.2
Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	5'008	81.5
Stundenplangestaltung	4'978	81.0
Geselligkeit im Kollegium	4'964	80.8
Anregungen durch Weiterbildung	4'915	80.0
Arbeitsklima an der Schule	4'765	77.5
Kooperation im Kollegium	4'686	76.2
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	4'557	74.1
Vertretung durch Berufsverband	4'467	72.7
Anerkennung durch Eltern	4'374	71.2
Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	4'226	68.8
Anerkennung durch Vorgesetzte	4'161	67.7
Ausstattung der Schule	4'139	67.3
Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen	4'126	67.1
Erhaltung meiner Gesundheit	4'003	65.1
Führungsstil der Schulleitung	3'993	65.0
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	3'765	61.3
Klassengrösse	3'643	59.3
Hoffnung auf beruflichen Aufstieg	3'632	59.1
Bauliche Gegebenheiten der Schule	3'598	58.5
Führungsstil der Schulaufsicht	3'530	57.4
Arbeitszeit	3'519	57.3
Status als Beamter/ öffentlich Angestellter	3'504	57.0
Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen	3'202	52.1
Besoldung	3'164	51.5
Beratung durch Schulaufsicht	2'954	48.1
Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	2'899	47.2
Keine ständigen Neuerungen/ Reformen	2'454	39.9
Prestige in der Öffentlichkeit	1'962	31.9

Am häufigsten wird Zufriedenheit in Bereichen erreicht, die mit der pädagogischen Arbeit im engeren Sinne zusammenhängen (*Freiräume, fachliche Sicherheit und Unterrichtserfolge, Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler*) sowie die *Zusammenarbeit im Kollegium*.

Demgegenüber ist am wenigsten Zufriedenheit auszumachen, wo es um das *Berufsprestige, Status, Reformen* und *Schulaufsicht* geht sowie um die *Entlohnung* und *Arbeitszeit*.

Die 35 vorgegebenen Teilaspekte des Lehrerberufs wurden auch in Bezug auf die Zufriedenheit zu den acht bereits vorgestellten übergeordneten Kategorien zusammengefasst.

Abbildung 2: Zufriedenheit mit Aspekten des Lehrerberufs (nach Kategorien, Mittelwerte)



Die Selbsteinschätzungen der Lehrerinnen und Lehrer der Zufriedenheit mit den vorgegebenen Teilaspekten ergeben für die acht Kategorien Mittelwerte zwischen 3.0 (zufrieden) und 2.4 (weniger zufrieden bis zufrieden).

Gute Zufriedenheit kann in den Bereichen *Beruflicher Erfolg* (Mittelwert 3.0=) und *Arbeitsklima* (3.0) festgestellt werden. In

den anderen Kategorien weisen die Lehrpersonen mittlere Zufriedenheit aus. Die Mittelwerte des *Prestiges* und in der Kategorie *Reformen* tendieren gegen die Ausprägung *weniger zufrieden*.

Stabil hoch ist die Zufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer in Bezug auf einzelne pädagogische Aspekte wie *Eigener pädagogischer Handlungsspielraum, Möglichkeit, selber Neues auszuprobieren* oder *Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit* sowie die *Anerkennung durch die Schülerinnen und KollegInnen*.

Zwar hat die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen in Bezug auf 10 von 35 Teilaspekten mehr als 1% zugenommen (gemessen an der Zahl der Zufriedenen und sehr Zufriedenen). Im Vergleich zum Jahr 1990 lassen sich aber lediglich in Bezug auf drei Teilaspekte grosse Steigerungen der Berufszufriedenheit feststellen: Am meisten zugenommen hat die Zufriedenheit in Bezug auf die *Kooperation im Kollegium*. (Der Anteil der Zufriedenen und sehr Zufriedenen ist hier um 14.3% auf 76% angewachsen.) Es folgen – immer in der Selbsteinschätzung – *eigene fachliche und erzieherische Sicherheit* (+6.9%) und *Geselligkeit im Kollegium* (+6.8%).

Demgegenüber haben die Anteile der Zufriedenen und sehr Zufriedenen allgemein deutlich abgenommen. (Bei 17 von 35 Teilaspekten ist die Gruppe der Zufriedenen beziehungsweise der sehr Zufriedenen um mindestens 1% kleiner geworden.) Mehr als 11% abgenommen hat der entsprechende Anteil bei *Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit* (-19%), *keine ständigen Neuerungen und Reformen* (-17%), *Status als öffentlicher Beamter/öffentlich Angestellter* (-16%), *Klassengrösse* (-13%), *gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen* (-12%), *Hoffnung auf beruflichen Aufstieg* und *Besoldung* (je -11%).

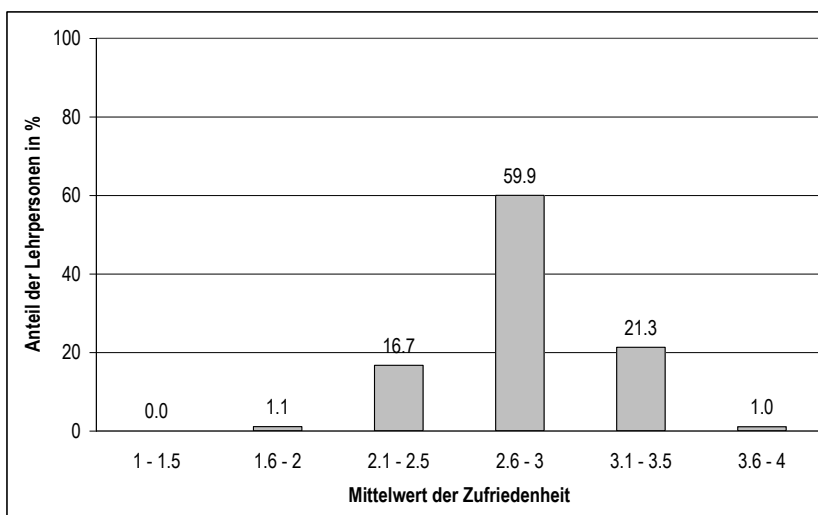
Tabelle 5: Vergleich der Zufriedenheit mit Aspekten des Lehrerberufs 2001 und 1990

Kategorie	Mittel	Teilaspekte	Anteil «zufrieden» oder «sehr zufrieden»		
			% 2001	% 1990	Zu-/Abnahme 1990/2001
Beruflicher Erfolg	3.0	Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	90.9	84	6.9
		Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	89.9	90	-0.1
		Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	88.6	87	1.6
		Erfolge in der erzieherischen Arbeit	74.2	78	-3.8
		Anerkennung durch die Eltern	71.1	78	-6.9
Arbeitsklima	3.0	Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	84.2	83	1.2
		Geselligkeit im Kollegium	80.8	74	6.8
		Arbeitsklima in der Schule	77.5	74	3.5
		Kooperation im Kollegium	76.3	62	14.3
Aussenbeziehungen	3.0	Anregungen durch Weiterbildung	79.9	79	0.9
		Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen	67.1	67	0.1
		Vertretung durch Berufsverband	72.7	68	4.7
Ausstattung	2.8	Ausstattung der Schule	67.2	72	-4.8
		Bauliche Gegebenheiten der Schule	58.4	59	-0.6
Führung	2.7	Anerkennung durch Vorgesetzte	67.7	73	-5.3
		Führungsstil der Schulleitung	64.9	69	-4.1
		Mitsprache bei schulischen Entscheidungen	61.2	57	4.2
		Führungsstil der Schulaufsicht	57.5	58	-0.5
		Beratung durch Schulaufsicht	48.1	52	-3.9
Arbeitsbedingungen	2.6	Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	92.2	89	3.2
		Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	91.3	91	-0.3
		Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	82.2	86	-3.8
		Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	81.5	78	3.5
		Stundenplangestaltung	81.0	77	4
		Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	68.7	81	-12.3
		Erhaltung meiner Gesundheit	65.1	69	-3.9
		Klassengrösse	59.3	72	-12.7
		Arbeitszeit	57.3	64	-6.7
Prestige	2.4	Hoffnung auf beruflichen Aufstieg	59.1	70	-10.9
		Status als Beamter/öffentlich Angestellter	57.1	73	-15.9
		Besoldung	51.4	62	-10.6
		Prestige in der Öffentlichkeit	31.8	44	-12.2
Reformen	2.4	Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen	52.1	60	-7.9
		Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	47.1	66	-18.9
		Keine ständigen Neuerungen/Reformen	39.9	57	-17.1

Abgenommen hat die Berufszufriedenheit auch in Bezug auf *Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen* (-8%), *Anerkennung durch die Eltern* und *Arbeitszeit* (je -7%).

Während sich das *Arbeitsklima* gebessert zu haben scheint, sanken die Zufriedenheitswerte beim *Prestige* des Lehrerberufs und damit im Zusammenhang in Bezug auf die *Arbeitsbedingungen* sowie *Reformen*.

Abbildung 3: Individuelle Mittelwerte der Zufriedenheit



Neben den mittleren Zufriedenheitswerten der ganzen Lehrpopulation interessieren natürlich auch die *individuellen Werte*, die den Mittelwert aus allen 35 Teilaspekten je Lehrperson darstellen. Aus *Abbildung 3* geht hervor, dass der grösste Teil der Lehrerschaft (60%) sich tendenziell als beruflich zufrieden einschätzt.

Als überdurchschnittlich zufrieden können 22% der Lehrpersonen (mit Werten über 3) bezeichnet werden. Weniger zufrieden sind 18% (mit Mittelwerten zwischen 1.3 und 2.5).

3.4 Zufriedenheit und Unzufriedenheit auslösende Felder

Die meisten Befragten nutzten die Gelegenheit, die in den offenen Fragen zugelassenen je zwei Antworten zu notieren (Mittelwert: 1.9 Antworten pro Lehrperson). Die Antworten auf die offenen Fragen bestätigen die Ergebnisse der ersten beiden Fragen mit strukturierten Antwortvorgaben. Die Beschränkung auf zwei Antworten verlangte eine Entscheidung für die wichtigsten Bereiche. Darüber hinaus tauchen aber neue Themen auf, die nicht erfragt wurden. Auf diese Weise konnte das aus dem standardisierten Teil des Fragebogens gewonnene Bild ergänzt werden.

In der folgenden Tabelle taucht lediglich der Aspekt *Abwechslung* neu auf, der so direkt in den strukturierten Antwortvorgaben nicht abgefragt wurde (allenfalls aber in den Aspekten *pädagogischer Handlungsspielraum*; *Möglichkeit, selber Neues auszuprobieren* oder *Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung* subsumiert ist). Im übrigen wiederholt sich die Aussage, dass es die Unterrichts- und Erziehungstätigkeit, die Freiräume, die erlebten Erfolge sowie die erfahrene Anerkennung sind, die die Zufriedenheit generieren.

Tabelle 6: Aspekte, die die grösste Zufriedenheit verschaffen (N = 2'915)

Aspekt	Nennungen in %
Arbeit mit Kindern, mit (jungen) Menschen	31.7
(Zeitliche) Freiräume, Gestaltungsraum, Kreativität ausleben	26.9
Sichtbare Lernerfolge, erzieherische Erfolge	21.0
Anerkennung (seitens Schüler, Eltern, Behörde)	19.3
Glückliche Kinder, lernwillige Kinder	17.7
Kollegialität, Team	16.7
Unterrichtstätigkeit, Führen, Begleiten, Erziehen	11.5
Atmosphärische Momente im Klassenzimmer	8.6
Selbstständigkeit	6.6
Abwechslung	6.2
persönliches Weiterkommen, Weiterbildung, Herausforderung	3.1
Gelungene Projekte	2.5
Reformarbeit	1.4
Austausch mit FachkollegInnen, fachliches Interesse	1.4
Anderes	12.8

Bei den Aspekten, die die grösste *Unzufriedenheit* bereiten (jede befragte Lehrperson lieferte durchschnittlich 1.8 Angaben), taucht an erster Stelle – bei 30%, also fast jeder dritten Lehrperson – der Aspekt Familie/Elternhaus auf, manifestiert in *schwierigem sozialem Umfeld, schwierigen Schülerinnen und Schülern* oder *Erziehungsschwäche der Eltern* (Tabelle 7, folgende Seite). Wieso dieser Aspekt 1990 nicht standardisiert abgefragt wurde, konnte nicht rekonstruiert werden. Tatsächlich haben 1990 aber nur etwas über 10% der Befragten Aspekte der Unzufriedenheit angegeben, die in etwa mit der von uns definierten Kategorie deckungsgleich sind (*Misserfolg in der Erziehung*).

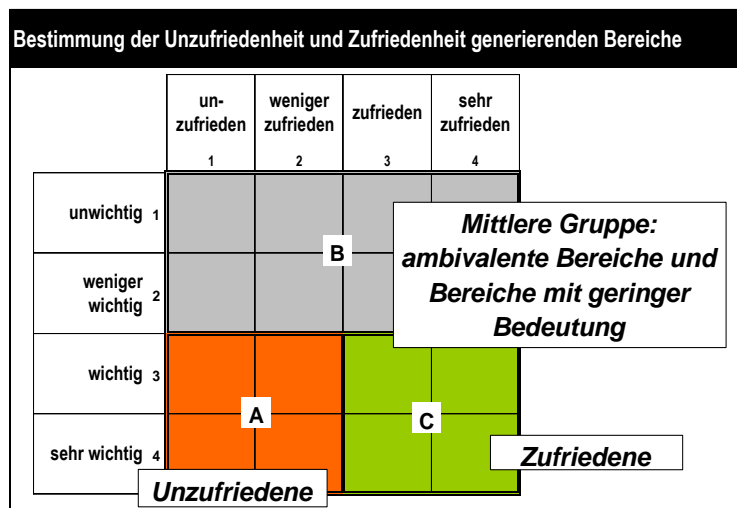
Zu erinnern ist, dass bei der strukturierten Abfrage die Zufriedenheit bezüglich der Elternanerkennung seit 1990 deutlich abgenommen hat.

Würde man die Ursachen der Unzufriedenheit allein aus den häufigsten Antworten auf die offene Frage ableiten, wären die Bereiche *Umfeld der Kinder und Jugendlichen, Fremdbestimmung im Zusammenhang mit Reformaktivitäten* und *Ausführen von als berufsfremd betrachteten Arbeiten* von grösster Bedeutsamkeit. Die in der obigen Tabelle aufgeführten relativen Häufigkeiten mögen bescheiden erscheinen, sind dies aber mit Blick auf die Vielzahl möglicher Ursachen von Unzufriedenheit und die erwähnte Begrenzung auf zwei Antworten nur bedingt.

Tabelle 7: Aspekte, die die grösste Unzufriedenheit bereiten (N = 2'895)

Aspekt	Nennungen in %
Soziales Umfeld der SchülerInnen, belastetes Elternhaus, fehlende Erziehung	30.2
Fremdbestimmung, kein Mitspracherecht, Reformitis	18.5
Papierkram, Administratives, Teamsitzungen	16.3
mangelnde Unterstützung durch Behörde, Schulaufsicht, Politik	13.8
Stress, arbeitszeitliche Belastung	13.8
Eltern (Erwartungen, Vorurteile, Vorwürfe usw.)	13.0
Lohn, Anstellungsbedingungen, LQS	12.1
Image Lehrerberuf, Schule. Umgang mit Lehrpersonen	10.6
Kollegium	9.4
keine oder mangelnde Anerkennung (auch: keine Anerkennung des Faches)	9.0
Klassengrösse	6.5
Unterrichtsinhalte, Lehrplan, Niveau, zu wenig Handarbeitsstunden	4.4
Sparmassnahmen	4.2
Führung (der Schulleitung)	3.8
Bauten, Einrichtungen, Material	3.5
Wenig Aufstiegsmöglichkeiten	2.4
Anderes	7.8

3.5 Wichtige Aspekte mit hoher Zufriedenheit und Unzufriedenheit



Unter den 35 beurteilten Aspekten interessieren diejenigen besonders, die als *wichtig* betrachtet werden und *Zufriedenheit* auslösen sowie diejenigen, die als *wichtig* betrachtet werden und *Unzufriedenheit* auslösen. Während erstere (in der Darstellung links mit C gekennzeichnet) als *Ressourcen* für die Berufsausübung betrachtet werden können, handelt es sich bei den letzteren (mit A gekennzeichnet) um *Faktoren, die die Berufsaus-*

übung erschweren. Die Ergebnisse sind bedeutsam, weil sie auf Massnahmen aufmerksam machen, die die Bedingungen der Berufszufriedenheit stützen beziehungsweise Ursachen der Unzufriedenheit beseitigen oder herabmindern. Weil die Lehrpersonen, wie weiter oben dargestellt, den meisten vorgegebenen Aspekten Wichtigkeit oder sogar grosse Wichtigkeit beimessen, fallen die Häufigkeiten der mit B zusammengefassten Antwortkombinationen relativ gering aus.

Tabelle 8: (Sehr) wichtige Aspekte des Lehrerberufs und Anteile Zufriedener (Auswahl)

Aspekt	% «zufrieden»/«sehr zufrieden»
Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	90.8
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	90.6
Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	89.5
Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	88.2
Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	86.5
Arbeitsklima in der Schule	77.7
Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	74.7
Anregungen durch Weiterbildung	74.7
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	74.4
Kooperation im Kollegium	73.4
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	73.1
Geselligkeit im Kollegium	68.5
Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	66.5
Anerkennung durch Eltern	65.5
Erhaltung meiner Gesundheit	65.3

Gemäss Selbstwahrnehmung wird die Berufszufriedenheit bei den meisten Lehrpersonen durch die *Sicherheit im Handeln gegenüber den SchülerInnen*, den *pädagogischen Handlungsspielraum*, die *Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit* und die *Anerkennung durch die Lernenden* gestützt.

Tabelle 9: (Sehr) wichtige Aspekte des Lehrerberufs und Anteile Unzufriedener (Auswahl)

Aspekt	% «weniger zufrieden»/«unzufrieden»
Prestige in der Öffentlichkeit	52.8
Keine ständigen Neuerungen/Reformen	49.8
Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	49.5
Besoldung	46.9
Klassengrösse	39.2
Arbeitszeit	38.7
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	36.2
Erhaltung meiner Gesundheit	33.8
Bauliche Gegebenheiten der Schule	33.0
Führungsstil der Schulaufsicht	30.8
Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	29.4
Ausstattung der Schule	27.9
Führungsstil der Schulleitung	27.7
Anerkennung durch Eltern	24.8
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	23.5

Reformaktivitäten, pädagogische und materielle Rahmenbedingungen, Partizipation und die Erhaltung der Gesundheit sind Bereiche, in denen die Hälfte bis ein Drittel der Lehrerinnen und Lehrer weniger zufrieden oder unzufrieden sind. Die grosse Unzufriedenheit mit dem *Prestige in der Öffentlichkeit* kann als Sekundäreffekt verstanden werden.

3.6 Wiederwahl des Lehrerberufs

3.6.1 Wiederwahl nach unterschiedlichen Kriterien

Die Schlüsselfrage lautete: «*Wenn Sie noch einmal vor der Berufswahl stünden, würden Sie heute wieder Lehrer/Lehrerin werden?*» Die Frage konnte mit ja oder nein beantwortet werden. Zudem bestand die Möglichkeit, die wichtigste Begründung für die gewählte Antwort zu notieren.

66% der Lehrerinnen und Lehrer würden ihren Beruf wieder wählen, 28% nicht mehr. 6% machen keine Angabe (N = 6'147). Unter Ausschluss derjenigen, die diese Frage nicht beantworteten, verändert sich das Ergebnis: 71% würden sich erneut für den Lehrerberuf entscheiden, 29% nicht mehr (N = 5'756). Diese Zahlen verändern sich nach bestimmten Unterscheidungsmerkmalen. Mit dem Ziel, die Übersicht zu behalten, werden wir im Folgenden Befragte aus der Darstellung ausschliessen, die keine Antwort abgaben. Wir beschreiben auch konsequent nur die Gruppe derjenigen, die sich wieder *für* den Lehrerberuf entscheiden würden. In der kombinierten Auswertung der Berufswiederwahl und ausgewählten Personenmerkmalen erscheinen folgende Zusammenhänge:

Tabelle 10: Wiederwahl des Lehrerberufes nach ausgewählten Merkmalen

Merkmal (Stichprobengrösse)		würden Lehrerberuf wieder wählen
Arbeitspensum	bis maximal 50% (889)	77.3%
	51-90% (1'470)	71.6%
	91-100% (3'343)	68.4%
Geschlecht	Frauen (3'276)	75.0%
	Männer (2'473)	64.9%
Stufe	Kindergärtnerinnen (506)	80.2%
	LehrerInnen an Kleinklassen und Sonderschulen (410)	75.4%
	PrimarlehrerInnen (2'301)	72.4%
	SekundarlehrerInnen II (313)	71.6%
	FachlehrerInnen (861)	68.9%
	SekundarlehrerInnen I (1'365)	63.8%
Dienstalter	bis 10 Jahre (1'555)	78.1%
	11-20 Jahre (1'731)	71.5%
	21 Jahre und mehr (2'444)	65.3%
Gemeindegrosse	bis 10'000 (2'873)	70.8%
	über 10'000 (1'214)	68.1%
Total, alle Befragten		70.7%

Die angegebenen Begründungen beziehen sich weitgehend, aber nicht nur auf das gegenwärtige Arbeitsfeld der Lehrerinnen und Lehrer. Sie schliessen auch Aspekte ein, die sich gegenüber dem Zeitpunkt der Berufswahl verändert haben: Andere Lehrerbildung (Universität, Pädagogische Hochschule), wirtschaftliches Umfeld (attraktive Alternativen), besseres Erkennen der eigenen Stärken.

Tabelle 10 (Seite 25) zeigt, dass der Anteil der WiederwählerInnen mit sinkendem Umfang des Unterrichtspensums ansteigt und bei den Lehrerinnen höher liegt als bei den Lehrern. Zwischen 1990 und 2001 ist sowohl der Anteil der Lehrerinnen (von 34% auf 57%) als auch der Lehrpersonen mit reduziertem Pensum an der Lehrerpoptation (von 12% auf 39%) angestiegen. Es kann deshalb angenommen werden, dass der Anteil der WiederwählerInnen heute wohl noch tiefer als 71% zu liegen käme, wenn mit identischem Profil der Lehrerpoptation gerechnet worden wäre.

3.6.2 Gründe für die Wiederwahl

Auffallend bei den Gründen für die erneute Entscheidung für den Lehrerberuf ist die hohe Zahl der knappen und wenig differenzierten Antworten. An erster Stelle steht die *Arbeit mit Kindern/ pädagogische Arbeit* (total fast die Hälfte aller Antworten). Ebenfalls sehr hoch besetzt sind die Gründe *Gestaltungsräume, Freiheiten* und *Abwechslung* mit zusammen 25% Häufigkeit.

Tabelle 11: Gründe für die Wiederwahl des Lehrerberufs (Mehrfachnennungen)

Grund für Wiederwahl des Lehrerberufs	N	%
Arbeit mit Kindern, unspezifisch; Pädagogische Arbeit/Ausrichtung	949	45
Gestaltungsräume, Freiheiten	336	16
Abwechslung	202	10
Job ist Berufung	121	6
Teilzeitarbeit	16	1
Anderes	209	10
keine Angabe	292	20
Total	2'125	108

Abgesehen von der Aussage *Mein Job ist meine Berufung* (6% der Antworten) kommen alle übrigen Begründungen nur in marginaler Zahl vor.

3.6.3 Gründe für die Nicht-Wiederwahl des Lehrerberufs

Die für die Nicht-Wiederwahl des Lehrerberufs genannten Gründe sind zahlreicher und fallen differenzierter aus. An vorderster Stelle erscheint *Stress* mit knapp einem Fünftel aller Antworten. Bei den anderen Begründungen springen die relativ hohen Häufigkeiten von *Keine Aufstiegsmöglichkeiten*, *Fehlende Anerkennung* und *Soziales Umfeld der SchülerInnen* ins Auge.

Tabelle 12: Gründe für die Nicht-Wiederwahl des Lehrerberufs (Mehrfachnennungen)

Grund	N	%
Stress	179	18
Keine Aufstiegsmöglichkeiten, Sackgassenberuf	139	14
fehlende Anerkennung, fehlendes Prestige, keine Akzeptanz	119	12
soziales Umfeld der SchülerInnen, schwierige SchülerInnen	70	7
Veränderungen des Berufsbildes	68	7
Aufwärtsorientierung	59	6
Lohn, Arbeitsbedingungen	52	5
Reformitis	30	3
Papierkram, zu viel Administratives	14	1
Viele Sitzungen	7	1
Anderes	72	7
keine Angabe	204	20
Total	1'013	100

4. Zusammenfassung

1990 waren die Mitglieder des LCH (Dachverband der Schweizerischen Lehrerorganisationen) erstmals zur Berufszufriedenheit befragt worden. Ende 2001 folgte die hier vorgestellte Untersuchung, eine inhaltliche Wiederholung der ersten Befragung. Ziel war es, die Daten von 1990 zu aktualisieren und allfällige in den 11 vergangenen Jahren eingetretenen Veränderungen einzuschätzen.

Die hier vorgestellte Untersuchung des LCH zur Berufszufriedenheit der Lehrpersonen gibt Aufschluss über die Bedingungen von beruflicher Zufriedenheit und Unzufriedenheit. Die Untersuchung stellte das pädagogische Arbeitsfeld, die Bedingungen der Berufsausübung und die Beziehungen zwischen Schule und Öffentlichkeit in den Vordergrund. Gefragt wurde nach

- der Wichtigkeit von ausgewählten 35 Aspekten des Lehrerberufs
- der Zufriedenheit in Bezug auf diese Aspekte
- den wichtigsten Gründen der Zufriedenheit und Unzufriedenheit
- der Wiederwahl oder Abwahl des Lehrerberufs im Falle einer erneuten Berufswahl und
- den Gründen für den Wiederwahl- oder Abwahlentscheid.

Individuelle Einstellungen und Präferenzen sowie lebensgeschichtliche Ereignisse und Verläufe wurden nicht erhoben. Auf Grund dieser Untersuchungsanlage beschränkte sich die Auswertung auf die Analysen der einfachen Häufigkeiten der Antworten beziehungsweise der mit unterschiedlichen Lehrermerkmalen kombinierten Auszählung der Antworten. Dementsprechend musste ein auf komplexen statistischen Verfahren aufbauendes Erklärungsmodell für den Entscheid von Lehrpersonen für oder gegen ihren Beruf ausbleiben.

Gegen 11'000, über 26% der kontaktierten Lehrpersonen sandten den Fragebogen ausgefüllt zurück. Die Teilnahmequote lag damit mehr als dreimal über derjenigen von 1990. Der hohe Rücklauf erlaubte das grosszügige Ausscheiden von wenig plausibel oder unvollständig ausgefüllten Fragebogen und hatte eine sehr gute Qualität der erfassten Daten zur Folge. Die ausgewertete Stichprobe umfasste 6'700 Fragebogen; der Datensatz mit vollständig ausgewerteten offenen Fragen 3'000 Fragebogen. Die Auswertung bloss einer reduzierten Stichprobe ist forschungsökonomisch begründet.

Allgemeine Zunahme der Wichtigkeit von beruflichen Aspekten

Den zur Bewertung vorgegebenen Aspekten des Lehrerberufs wurde allgemein eine hohe Wichtigkeit zugemessen. Zwei von drei Aspekten wurden von jeweils mehr als 80% der Lehrpersonen als wichtig oder sehr wichtig bezeichnet. Zuoberst auf der Liste stehen das *Arbeitsklima* (99% wichtig/sehr wichtig), der *eigene pädagogische Handlungsspielraum* und *Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit* (je 98%). Am wenigsten wichtig erachtet werden der *Status als Beamter/Beamte* (33% wichtig oder sehr wichtig), die *Hoffnung auf beruflichen Aufstieg* (35%) und die *Beratung durch die Schulaufsicht* (43%), wobei nicht übersehen werden darf, dass gerade letztere beiden Bereiche im Vergleich zu 1990 am stärksten an Wichtigkeit hinzu gewonnen haben.

Fasst man die Einzelaspekte zu inhaltlich homogenen Kategorien zusammen, haben die Bereiche *Beruflicher Erfolg*, *Arbeitsbedingungen* und *Arbeitsklima* den höchsten Stellenwert.

Zwischen 1990 und 2001 hat die Wichtigkeit der Aspekte für die Befragten allgemein zugenommen. Im Durchschnitt wurde ein Aspekt von 82% aller Befragten als wichtig oder sehr wichtig bezeichnet. Im Jahr 1990 hatte diese Gruppe erst 75%, also 7% weniger Lehrpersonen umfasst als 2001. Bei 12 von 35 vorgegebenen Aspekten wuchs die Gruppe der Lehrpersonen, die diesen Aspekt als wichtig oder sehr wichtig erachteten, um 10% und mehr an. Bei einem einzigen Aspekt – *gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen* (-10%) – reduzierte sich die Wichtigkeit für mehr als einen Zehntel der Lehrerinnen und Lehrer. Alle anderen Abnahmen sind statistisch von geringer Bedeutung.

Welche *Einzelaspekte* haben in den Augen der Lehrpersonen deutlich an Wichtigkeit zugenommen? Es sind dies: *Keine ständigen Neuerungen/Reformen* (+28%), *Führungsstil der Schulleitung* (+26%), *Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen* (+21%), *Prestige in der Öffentlichkeit* (+18%) und *Hoffnung auf beruflichen Aufstieg* (+17%). Am meisten Verschiebungen ergaben sich in den Bereichen *Führung* (Schulleitung, Schulaufsicht), *Reformen* und *Prestige*.

Abnahme der relativ hohen Berufszufriedenheit

Im Vergleich zu 1990 hat die Zufriedenheit der Lehrpersonen abgenommen. Betrachteten sich 1990 durchschnittlich noch 72% aller Befragten in Bezug auf die 35 abgefragten Aspekte als zufrieden oder sehr zufrieden, sank dieser Wert im Jahr 2001 auf 69% (-3%). Nur bei einem Aspekt – *Kooperation im Kollegium* – wuchs die Gruppe der (sehr) zufriedenen Lehrpersonen um mehr als 10%, nämlich um 14% an. Dagegen reduzierte sich die Zufriedenheit für jeweils mehr als 10% der Lehrpersonen in Bezug auf neun Aspekte. Unter diesen Aspekten treten als wichtigste hervor: das *Vorwiegen von pädagogischer vor Verwaltungsarbeit* (-19%), *keine ständigen Neuerungen/Reformen* (-17%), *Status als Beamter/Beamte* (-16%) und *Klassengrösse* (-13%).

In Bezug auf 11 der 35 Aspekte schätzen sich jeweils mindestens 80% der Lehrpersonen als zufrieden oder sehr zufrieden ein. Grösste Zufriedenheit wird bei den Aspekten *Neues ausprobieren können* (92% zufrieden oder sehr zufrieden), *eigener pädagogischer Handlungsspielraum* und *eigene fachliche und erzieherische Sicherheit* (je 91%) sowie *Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler* (90%) festgestellt. Geringste Zufriedenheit wird in Bezug auf das *Prestige in der Öffentlichkeit* (32%), *keine ständigen Neuerungen und Reformen* (40%) und *Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit* (47%) und *Besoldung* (51%) notiert.

Werden statt der Einzelaspekte wiederum *inhaltlich homogene, übergeordnete Kategorien* dieser Aspekte betrachtet, wird in den Bereichen *Beruflicher Erfolg*, *Arbeitsklima* und *Aussenbeziehungen* die höchste Berufszufriedenheit erzielt. Eine *besondere Stellung* nehmen die *Arbeitsbedingungen* ein. Im Vergleich ist die Zufriedenheit in diesem Bereich eher tief; liegt sie doch an drittletzter Stelle von insgesamt acht Bereichen beruflicher Tätigkeit. Den Ausschlag für dieses relativ schlechte Resultat geben vor allem die Aspekte *Arbeitszeit*, *Klassengrösse* und *Erhaltung meiner Gesundheit*.

Die Berufszufriedenheit stützende und hemmende Aspekte

Die als wichtig oder sehr wichtig bezeichneten Aspekte wurden in einem weiteren Analyseschritt danach differenziert, wie sehr sie Zufriedenheit oder Unzufriedenheit auslösen. Mit dieser Betrachtung

tungsweise können einerseits berufliche Felder aufgedeckt werden, die besonders sorgfältig zu pflegen sind, weil sie Zufriedenheit generieren. Andererseits zeigen sich die Felder, in denen Massnahmen Not tun, weil sie Unzufriedenheit hervorrufen.

Zufriedenheit hängt aufgrund dieser Analyse der Antwortkonstellationen wesentlich vom erzielten *beruflichen Erfolg* ab (vor allem fachliche und erzieherische Sicherheit, Erfolge im Unterricht, Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler). Hinzu kommen *spezifische Aspekte der Arbeitsbedingungen* (pädagogischer Handlungsspielraum, Neues ausprobieren können, flexible Arbeitsgestaltung) sowie das *Arbeitsklima* (Kooperation im Kollegium, Geselligkeit, Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen). In den Antworten auf die *offene Frage* nach den Momenten, die Zufriedenheit bewirken, kommt der Motivation, mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten, klar die höchste Bedeutung zu.

Unzufriedenheit steht demgegenüber vor allem im Zusammenhang mit *Aspekten des Berufsprestiges* (Prestige in der Öffentlichkeit, Besoldung), mit Schulreform (keine ständigen Neuerungen, Vorwiegen von pädagogischer vor Verwaltungsarbeit), einzelnen Aspekten der *Arbeitsbedingungen* (Klassengrösse, Arbeitszeit, Gesundheitserhaltung) und *Führung* (Mitspracherecht, Führungsstil von Schulaufsicht und Schulleitung).

Die Gesamt-Berufszufriedenheit ist unterschiedlich verteilt auf die verschiedenen Segmente der Lehrerschaft. Tendenziell zufriedener sind Kindergärtnerinnen, Lehrpersonen der Unterstufe (vor allem Frauen), Lehrpersonen mit reduziertem Unterrichtspensum, tiefem Dienstalter und in relativ kleinen Schulen. Tendenziell unzufriedener sind demgegenüber Lehrpersonen auf der Oberstufe der Volksschule sowie mit Vollpensum. Auch unter den Kantonen lassen sich zum Teil beträchtliche Unterschiede ausmachen, ebenso in Bezug auf verschiedene Teilaspekte von Berufszufriedenheit.

Um die problematischen Seiten der Schule und des Unterrichtens aus Lehrersicht zu vergegenwärtigen, werden im Folgenden die Bereiche aufgelistet, die die Lehrpersonen als (sehr) wichtig betrachten, mit denen sie aber weniger zufrieden oder unzufrieden sind. Es werden nur Bereiche aufgeführt, mit denen mehr als ¼ der Lehrerpoptulation nicht zufrieden ist:

(Sehr) wichtige Aspekte des Lehrerberufs und Anteile Unzufriedener (Auswahl)

Aspekte, die als «wichtig» oder «sehr wichtig» eingeschätzt werden	weniger zufrieden / unzufrieden
Prestige in der Öffentlichkeit	53%
Keine ständigen Neuerungen/Reformen; Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	je 50%
Besoldung	47%
Klassengrösse; Arbeitszeit	je 39%
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	36%
Erhaltung meiner Gesundheit	34%
Bauliche Gegebenheiten der Schule	33%
Führungsstil der Schulaufsicht	31%
Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	29%
Ausstattung der Schule; Führungsstil der Schulleitung	je 28%

In Bezug auf das Erzeugen von *Berufszufriedenheit* beziehungsweise *Berufsunzufriedenheit* werden die Ergebnisse des strukturierten Fragebogenteils durch die Antworten auf die offenen Fragen bestätigt. Zudem illustrieren sie die quantitativen Daten. Stärker in den Fokus geraten die – inhaltlich zusammenhängenden – Aspekte *schwierige Schülerinnen und Schüler*, *schwierige Eltern* und *soziale Probleme der Familien*. Über 30% der Befragten notierten, das soziale Umfeld der Kinder und Jugendlichen oder schwierige Eltern bereiteten ihnen *die grösste Unzufriedenheit*. Und 13% gaben an, die Erwartungen und Vorurteile der Eltern machten ihnen am meisten Mühe.

5. Diskussion

Die in den Kapiteln 3 und 4 dargestellten Ausführungen über die Berufszufriedenheit von Lehrpersonen ergeben zunächst vier Erkenntnisse.

Erstens scheint es in der Schule nicht ganz leicht zu sein, den zahlreichen beruflichen Aspekten unterschiedliche Wichtigkeit zuzumessen und so den Arbeitsanfall mit der Leistungskapazität in Einklang zu bringen. Letztlich ist alles wichtig, mehr noch – dies zeigt der Vergleich von 1990 und 2001: alles wird immer wichtiger. Das berufliche Selbstbild und das pädagogische Pflichtbewusstsein der Lehrpersonen verbieten diesen ein Nachlassen des Engagements im Unterricht und in den erzieherischen Funktionen. Gleichzeitig sehen sie sich aber von der Bildungspolitik, den Behörden, den Eltern, der Wirtschaft und der Forschung mit neuen Erwartungen, Wünschen und Forderungen konfrontiert. Abgrenzungen sind deshalb nicht nur subjektiv schwierig, sondern faktisch auch objektiv kaum praktikabel. Dies gilt besonders, da eine steuernde, das heisst die Ansprüche koordinierende Instanz nicht in Sichtnähe ist. Der Ball bleibt bei den Lehrerinnen und Lehrern.

Zweitens weisen Lehrerinnen und Lehrer allgemein eine gute Berufszufriedenheit aus. Dieses Ergebnis wird aber relativiert durch teilweise sehr schlechte Ergebnisse in Teilaspekten des Berufs, so etwa an der Schnittstelle zwischen Schule und Familie beziehungsweise sozialen Bedingungen der Schülerinnen und Schüler. Gemeinsam an diesen Aspekten ist, dass sie von den Lehrpersonen individuell und bisweilen auch kollektiv nur schwer zu beeinflussen sind. Überdies hat die Zufriedenheit in den letzten elf Jahren abgenommen. Dies bedeutet, dass in dieser Periode der Anteil wenig zufriedener oder unzufriedener Lehrerinnen und Lehrer angestiegen ist.

Drittens weist die Gegenüberstellung von Berufszufriedenheit fördernden und hemmenden Faktoren auf ein Risiko bei der Entstehung von Berufsunzufriedenheit hin. Diejenigen Bereiche, die Berufszufriedenheit besonders ausgeprägt produzieren, stehen auch am meisten unter Druck beziehungsweise sehen sich schwierigen Rahmenbedingungen gegenüber. So sehen sich die Lehrpersonen in der Unterrichtsfunktion zunehmend beeinträchtigt. Sie vermelden eine gesunkene Konstanz der Arbeitsbedingungen sowie Probleme bei den Klassengrössen und reduzierte erzieherische Erfolge. Und sie sehen ihre Freiräume zunehmend unter Druck, sehen sich wachsend fremdbestimmt.

Schliesslich, *viertens*, sehen sie keine Möglichkeiten wie etwa mehr vertikale Mobilität, Differenzierung der Berufsrolle zur Kompensation der sozialen und materiellen Einbussen, die sie insbesondere in den letzten Jahren haben hinnehmen müssen (Prestige, Besoldung, Beamtenstatus, Arbeitszeit).

Auf dem Hintergrund dieser Zusammenhänge ist nachvollziehbar, dass die Haltung vieler Lehrpersonen gegenüber Reformen nicht nur ambivalent ausfällt – das ist bei den meisten Neuerungen so, auch ausserhalb der Schule – sondern bisweilen deutlich unzufrieden, insbesondere in einigen der Kantone, deren Schulen schon längere Zeit relativ dichten Reformmassnahmen unterliegen. Ob diese Ablehnung subjektiv oder objektiv begründet ist, ist zunächst unerheblich. Wesentlich scheint uns, bei entsprechenden Beobachtungen eine Differenzierung vorzunehmen. So ist fallweise zu unterscheiden etwa zwischen wenig zweckmässigen oder gar kontraproduktiven Reformmassnahmen, argumentativ schlecht unterlegtem Widerstand der Lehrerinnen und Lehrer und schlechtem Verhältnis von Aufwand und Ressourcen bei Reformen.

Nun gibt es in den Befragungsdaten allerdings auch Hinweise auf eine Wirksamkeit von Schulreformen. So kann die gewachsene Zufriedenheit mit der *Kooperation im Kollegium*, der *Geselligkeit im Kollegium*, dem *Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen* oder dem *Arbeitsklima an der Schule* als Ergebnis der schon länger laufenden und deshalb langsam greifenden Bemühungen um eine neue Schul- und Teamkultur («*gemeinsam statt einsam*») gedeutet werden. (Die schlechtere Variante wäre das Kollegium als Schutz- und Trutzbündnis gegen Anfeindungen von aussen.) Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass gerade in diesem Bereich die Eigenleistungen der Lehrpersonen beziehungsweise der Lehrerkollegien beträchtlich waren, also der Berufsstand selber Mehrleistungen erbrachte. Dagegen zeichnen sich wirksame Veränderungen auf der Arbeitgeberseite (z.B. Führungsstil der Schulaufsicht, Zunahme von Verwaltungsarbeiten, Besoldung, Anreize durch Aufstiegsmöglichkeiten) und auf Ebene der beruflichen Rahmenbedingungen (Klassengrösse, Arbeitszeit) kaum oder erst langsam ab.

Die Frage nach dem Berufswunsch als Indikator für die professionelle Befindlichkeit

Die Frage nach der Bereitschaft, sich nach Jahren der Berufspraxis erneut für den ausgeübten Beruf zu entscheiden, wird häufig als Indikator für die allgemeine Befindlichkeit einer Profession beigezogen. Wie hoch der absolute Wert dieses Indikators ausfällt, ist – allein betrachtet – allerdings nur bedingt aussagekräftig.

Interessanter ist es indessen, ihn in Bezug auf verschiedene Teilgruppen einer untersuchten Population sowie seine Bewegungen über einen gewissen Zeitraum zu betrachten. Trotz dieser Erwägungen ist aber auch ist zu überlegen, was es für die Schule heisst, wenn – wie beispielsweise 1990 – 25% des Lehrpersonals angeben, sie würden heute den Lehrerberuf nicht wieder wählen. Viele Antworten von Lehrpersonen belegen zwar, dass sich Abwahlwunsch und engagierte Ausübung der Lehrerrolle nicht ausschliessen. Es ist aber bekannt, dass gerade das parallele Auftauchen dieser beiden Zustände in hohem Masse das Ausbrennen fördert.

Bereitschaft zur Wiederwahl des Lehrerberufs: Deutliche Abnahme

Im Jahr 2001 hätten 71% der Lehrpersonen ihren Beruf erneut gewählt, wären sie nochmals vor der Berufswahl gestanden (1990: 75%). 29% (25%) gaben demgegenüber an, sie würden heute anders entscheiden. Der Wert von 4% zusätzlichen AbwählerInnen ist eher schönfärbend: Da sich zwischen 1990 und 2001 die Struktur der Lehrerpapulation deutlich zugunsten von Lehrpersonen mit Teilzeitpensum und damit überproportional im Bereich der Personen mit geringerer Neigung zur Abwahl des Berufs verschoben hat, wuchs der Anteil der AbwählerInnen geringfügiger an, als dies bei gleichem Profil der Lehrerpapulation zu erwarten gewesen wäre.

Den Lehrerberuf *weniger häufig* wieder wählen würden Oberstufenlehrpersonen, Lehrpersonen mit Dienstalter 21 Jahre und mehr sowie Lehrerinnen und Lehrer mit vollem Pensum (d.h. mit einem Pensum von über 90% einer vollen Stelle). Frauen würden den Lehrerberuf zwar deutlich häufiger wieder wählen. Da sie aber häufiger Teilzeitpensum ausüben, am Kindergarten oder in der Primarschule arbeiten und im Mittel ein relativ tieferes Dienstalter haben als die Männer, fällt das Geschlecht als weiteres Kriterium für die Voraussage der Wiederwahl oder Abwahl aus.

Als Gründe für die Wiederwahl des Lehrerberufs werden praktisch ausschliesslich die pädagogische Tätigkeit, die damit verbundenen Gestaltungsräume und die Abwechslung genannt. Als Gründe für die Abwahl erscheinen zuoberst Stress, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, fehlende Anerken-

nung und Akzeptanz, die schwierigen Schülerinnen und Schüler sowie die Belastung mit rativen Arbeiten.

Kein statistisches Modell mit Prognosekraft zur Berufszufriedenheit/Wiederwahl des Lehrerberufs

Weder die Berufszufriedenheit noch die Wiederwahl/Abwahl des Lehrerberufs können mit Hilfe der erhobenen Merkmale auf signifikante Weise erklärt werden. Dies bedeutet, dass mit dem benutzten Fragebogen die relevanten Prädiktoren nicht erhoben wurden oder die Komplexität des Modells so gross ist, dass auch bei grosser Stichprobe keine signifikanten Ergebnisse erzeugt werden können – oder beides zusammen.

Dies heisst nicht, die Hinweise auf sich anbietende Massnahmen zur Rekrutierung neuer oder zum Halten im Amt stehender Lehrpersonen zu ignorieren. Aber man sollte sich bewusst sein, dass es noch zahlreiche andere, zum Teil ausserhalb der Einflussmöglichkeiten der Bildungssysteme liegende Faktoren gibt, die eine Lehrperson zum Austritt aus dem Lehrerberuf bewegen können. Wer die Lehrerausbildung absolviert hat, verfügt über eine polyvalente Grundlage (Maturität, Berufsausweis) für den Einstieg ins Erwerbsleben. Damit stehen die Schulen (besonders die Volksschulen) unter Druck, qualifiziertes und motiviertes Fachpersonal zu halten. Denn nicht nur beim Erreichen der Unmutsschwelle stehen vor allem den jüngeren Lehrpersonen zahlreiche Alternativen offen – in verwandten pädagogischen Feldern und anderswo. Auch wenn gesamtsystemisch (volkswirtschaftlich) betrachtet die Kosten-Nutzen-Rechnung nicht negativ ausfallen muss, sind es letztlich die Schulen, die den Preis dafür bezahlen müssen (z.B. Abfluss von Know how, Diskontinuität, Verunsicherung der Verbleibenden usw.).

Auf dem Weg zu einem neuen Normprofil der Lehrerinnen und Lehrer?

Die Frage ist nicht nur, wie Lehrpersonen im Beruf gehalten werden können, sondern auch wie es gelingt, die Motivation, das Engagement und damit wohl auch die Begeisterungsfähigkeit der Lehrerinnen und Lehrer langfristig aufrechtzuerhalten. Die Befragungsdaten, vor allem die Ergebnisse über die Wiederwahl des Lehrerberufes könnten so interpretiert werden, dass Unterrichten auf Dauer vor allem auf den unteren Bildungsstufen und am Gymnasium, in Teilzeit, als Fachlehrkraft, in einer Kleinklasse oder mit der Aussicht auf eine absehbare, biografisch begründbare Erwerbspause (Mutterschaft) machbar ist. Intuitiv haben wir dieses Szenario immer zurückgewiesen, denn Kinder und Jugendliche sollten ein breites Spektrum von Lehrpersonen erleben und von deren Wissen und Haltungen profitieren können. Die Daten sagen aber etwas anderes. Aktuell haben in der Deutschschweiz fast 40% der Lehrpersonen (auf der Primarstufe gegen 50% der Frauen) eine Pensenreduktion von mindestens 10%. Am verbreitetsten sind Pensen von 90% und höher auf der Volksschuloberstufe und bei Männern auf der Primarstufe. Das Standardpensum liegt somit zumindest bei Frauen längst nicht mehr bei 100%, sondern (zum Teil wesentlich) tiefer. Ist dies, weil die Rahmenbedingungen der Schule (Berufsauftrag, Schülerpopulation, Gestaltung der verschiedensten Schnittstellen) solches längerfristig nicht zulassen oder wegen der geschlechtstypischen berufsbiografischen Verläufe? Wie auch immer – wenn die extreme Ausprägung solcher Praxis «Schule macht», wird das Image des Lehrerberufes Schaden erleiden. Prägnant formuliert: Es könnte etwa der Eindruck aufkommen, der Lehrerberuf biete vor allem die Rahmenbedingungen, um individuelle Lebensentwürfe zu realisieren oder seinen Liebhabereien nachzugehen.

Dass die Möglichkeit einer unterschiedlichen Intensität der Berufsausübung auch den Bedürfnissen von ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern entspricht, ist eine Tatsache. Vor diesem Hintergrund

sollte indessen nicht übersehen werden, dass es auch das Anliegen und die Notwendigkeit gibt, einem Fulltime-Erwerb nachzugehen, sei dies von Familienvätern oder –müttern, Alleinstehenden oder Alleinerziehenden. Hoch professionelle und hoch angesehene Lehrpersonen bleiben das Ziel. Bildungspolitik und –verwaltung müssen sich für diejenigen Rahmenbedingungen entscheiden, die solches auch für die Zukunft sicherstellen. Der Hinweis einiger Lehrpersonen, sie müssten notgedrungen einen Zusatzverdienst einholen, gibt zu denken.

Fazit

Hohe Motivation und Einsatzbereitschaft stellen eine wichtige Voraussetzung dar, über längere Zeit im Lehrerberuf tätig zu sein. Fehlen sie, muss dies nicht das Karriereende bedeuten. Aber es kann der Ausgangspunkt von abnehmender Leistung und irgendwann ausbrechenden Konflikten sein – mit Schülerinnen und Schülern, im Kollegium, mit Behörden und Eltern. Häufig wird in der Wahrnehmung diese Seite fokussiert. Das andere – die damit verbundene Preisgabe von Bildungspotenzial, das unsere Gesellschaft eigentlich zu fördern nötig hätte, gerät erst langsam, zum Beispiel unter dem Eindruck der PISA-Untersuchung, ins Bewusstsein.

Aus den schriftlichen Äusserungen der Befragten geht hervor, dass die Motivation zu unterrichten und erziehen bei der überwiegenden Zahl der Lehrpersonen durchaus vorhanden ist. Unübersehbar ist aber, dass dennoch viele Lehrerinnen und Lehrer den Punkt für eine persönliche Bilanzziehung erreicht haben. Offenbar reichen die (selber als ausreichend oder hoch eingeschätzten) fachlichen und erzieherischen Fähigkeiten nicht mehr aus, um den offen deklarierten oder latenten Anforderungen und Erwartungen der Schulträger, Eltern, Kinder und anderer Akteure zu genügen. Oftmals scheint dieser Schluss nicht trotz, sondern wegen Reformmassnahmen gezogen worden zu sein.

Wieso diese nüchterne Einschätzung der Entwicklung? Aus den Antworten der Lehrpersonen sind zwei Erklärungsstränge ablesbar. Zum einen scheinen die Reformmassnahmen (z.B. Lehrplanreformen, Oberstufenreform, Einführung neuer Lernformen, Einrichtung von Schulleitungen, Qualitätssicherung/Selbstevaluationen, Schulentwicklungsprojekte, Umsetzung MAR usw.), wo sie überhaupt stattfanden, häufiger als be- und weniger entlastend wahrgenommen worden zu sein. Auch scheint oft nicht absehbar zu sein, ob und wann überhaupt Entlastung winkt. Die Situation ist auch insofern wenig befriedigend, als die Erziehungsdepartemente und Schulgemeinden – Arbeitgeber der Lehrerinnen und Lehrer – über keine professionellen Personalabteilungen verfügen. Welche Unternehmungen mit Hunderten oder Tausenden von MitarbeiterInnen können sich dies heute leisten?

Zum anderen wurden die Lehrpersonen gerade in einer Zeit aussergewöhnlicher Beanspruchung nicht unbedingt entgegenkommend behandelt: Lohnkürzungen, Ablehnung von geforderten Pensenreduktionen, Erhöhung der Klassengrössen, ausbleibende oder bescheidene Abgeltung für die Übernahme von Sonderfunktionen usw. Solche und andere Stichwörter tauchen häufig in den Fragebogen auf und signalisieren: *«Man hat uns im Stich gelassen»*.

Ob das von den Lehrpersonen wahrgenommene tiefe Berufsprestige am Anfang solcher Entwicklung stand oder deren Folge ist, ist für die Betroffenen letztlich unerheblich. Ihre Sorge bleibt, dass die Öffentlichkeit zu viel auf die Schule abschiebt, ohne ihr dazu ausreichend (und wirksame) Mittel zur Verfügung zu stellen. Und aus den Fragebogen tritt auch ein Unbehagen darüber hervor, dass sich Meinungsführer und –führerinnen nicht für die Schule und den Lehrerberuf verwenden.

Es mutet schon seltsam an: Wenn auf dem Schulweg geraucht wird oder Schüler Alkohol konsumieren, oder wenn Klassen auf der Schulreise sich ungezügelt verhalten, ergiessen sich die Klagen über die Lehrerinnen und Lehrer, und die Ermahnungen gehen an die Schulen. Die Eltern und deren fundamentaler Beitrag in der Erziehung werden schon gar nicht mehr erwähnt. Wahrscheinlich sind es solche und andere alltäglichen Verhaltensformen sowie auch mediale Realitäten, die das öffentliche Bild vom Lehrerberuf formen, die direkten Begegnungen mit der Schule und Lehrpersonen beeinflussen und letztlich wohl auch komplizieren.

Die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen, dies gilt es bei der Diskussion über Massnahmen zur Unterstützung der Profession vor Augen zu halten, hängt somit nicht nur von persönlichen Faktoren (Fähigkeiten, Haltungen, biografische Elemente usw.), von Arbeitsbedingungen inkl. Ausstattung des Arbeitsplatzes, der materiellen Entschädigung (Lohn) ab. Sie ist auch nicht bloss Wirkung einer medialen Realität, die täglich neu konstruiert wird. Vielmehr ist sie in hohem Ausmass mit den in die Schule getragenen familiären Milieus und den daraus sich ergebenden Ansprüchen und Anforderungen an die berufliche Leistung und ihrem Erfüllungsgrad verknüpft.

Dass die Schule und die Lehrpersonen die ökonomisch, sozial und kulturell bedingten, im Schülerverhalten manifesten Herausforderungen nicht allein bewältigen können, ist offenkundig. Aus diesem Grund werden sich Massnahmen nicht allein auf das Arbeitsfeld der Lehrpersonen beschränken können, sondern müssen in einem grösseren Zusammenhang geplant werden.

6. Folgerungen und Empfehlungen

Der Auftrag beinhaltet zunächst vor allem den Beschrieb und die Deutung der Berufszufriedenheit von Lehrpersonen 11 Jahre nach der ersten LCH-Untersuchung zuhanden der schweizerischen und kantonalen Gremien, die sich mit Fragen der Personalrekrutierung befassen. Die folgenden Empfehlungen sind deshalb lediglich als Vorschlag für eine Strukturierung der anstehenden Arbeiten zu verstehen. Die Liste der Vorschläge erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Komplexität des Phänomens Berufszufriedenheit lässt jede Formulierung von kurzfristigen, schnell greifenden Massnahmen in der Rekrutierung und zur Unterstützung von Lehrpersonen illusorisch erscheinen. Allerdings basiert diese unsere eher vorsichtige Haltung auch auf dem Wissen, dass nicht bei Null begonnen werden muss. Einige der Reformarbeiten der letzten Jahre und ebenso die Arbeit der Lehrerorganisationen beginnen erst recht zu greifen. Mithin darf optimistischerweise mit den von diesen ausgehenden Wirkungen gerechnet werden.

Dem LCH empfehlen wir – auch via Mitgliedorganisationen – die vorgeschlagenen Massnahmen den in den Empfehlungen bezeichneten Stellen vorzutragen und die anlaufenden Aktivitäten mitzutragen beziehungsweise kritisch zu begleiten.

Aufgrund der erhobenen und analysierten Daten der Berufszufriedenheitsstudie sowie unter Berücksichtigung diverser grösserer, auch eigener Untersuchungen zu Bildungsfragen sehen wir Massnahmen zur optimalen Rekrutierung und Unterstützung des Lehrpersonals in folgenden Bereichen:

1. *Formulierung des Berufsauftrages – basierend auf realistischen Annahmen der Rahmenbedingungen von Unterricht und schulischer Erziehung* (Erziehungsdepartemente, EDK, Schulgemeinden und Schulen). Die Definition des Berufsauftrags soll als Anlass genommen werden, die in der Befragung zu Tage getretenen Inkohärenzen des Lehrerberufs aufzulösen.
2. *Überprüfung der Rahmenbedingungen des Unterrichtens und Erziehens in den Schulen* (Erziehungsdepartemente, Schulbehörden und Lehrerschaft). Massnahmen auf Ebene Arbeitszeit, Lohn, fachlicher Support sowie Lehrerweiterbildung müssen als Ganzes konzipiert werden. Der Bildungs- und Erziehungsauftrag muss von den Lehrpersonen nachhaltig erbracht werden können.
3. *Überdenken des Volksschulbereichs in Bezug auf Aufstiegsmöglichkeiten, Job-Enlargement und Job-Enrichement* (Erziehungsdepartemente, Schulgemeinden). Es sollen die von vielen Lehrpersonen gewünschten Auf- und Umstiegsmöglichkeiten geschaffen werden. Neue Funktionen sollen nicht allein den Lehrpersonen, sondern auch den SchülerInnen und der Schule als Ganzes Nutzen bringen.
4. *Gestaltung der Schnittstelle zwischen Schule und Familie/Quartier sowie Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe (kommunale oder regionale Sozialdienste und Schulgemeinden)*. Der Punkt knüpft an die klaren Rückmeldungen der Lehrerinnen und Lehrer zu den familiär beziehungsweise gesellschaftlich bedingten Problemen in der Schule und im Unterricht. Hier geht es also um Massnahmen, mit denen die familiär und sozial bedingten Probleme von Kindern und Ju-

gendlichen frühzeitig und kompetent angegangen werden können. Es sollen die Störungen des Bildungsprozesses reduziert und verbesserte Schülerleistungen erreicht werden.

5. *Personalbetreuung und –entwicklung auf strategischer und operativer Ebene (Erziehungsdepartemente, Schulgemeinden)*. Die Anliegen der Lehrpersonen als Arbeitnehmer müssen auf Arbeitgeberseite und seitens der Schulleitung kompetent aufgenommen werden.
6. *Steuerung der Reformprozesse* (Schulen, Schulgemeinden, Erziehungsdepartemente, EDK). Hier geht es um die Abstimmung von Reformschritten und Ressourcen der Schulen und Lehrpersonen (Zeit, Qualifikation, finanzielle Mittel, externer Support; vgl. hierzu auch Punkt 2). Der in den Daten anklingende Reformüberdruß soll einem bewussten und beständigen Engagement für sinnvolle Reformen Platz machen.
7. *Nach innen gerichtete Aktivitäten des LCH und seiner Mitgliedorganisationen*. Lehrpersonen sollen darin unterstützt werden, sich im Kräftespiel der mit Schule beschäftigten Akteure zu behaupten und ihre Expertise einzubringen.
8. *Einflussnahme auf das Lehrerbild in der Öffentlichkeit* (EDK/Task force, Kantone, LCH und Mitgliedorganisationen, Schulgemeinden). Das Prestige des Lehrerberufs ist nicht nur mit Massnahmen auf den Ebenen Arbeitsplatz, Führung, Aus- und Weiterbildung u.a. positiv zu beeinflussen, sondern erfordert auch langfristige Konzepte der Öffentlichkeits- und Medienarbeit auf kantonaler (Kantone, Sektionen des LCH) und schweizerischer Ebene (EDK, LCH).

Massnahmen zur Erhöhung der Berufszufriedenheit beginnen selbstverständlich bereits in der Lehrerbildung. Da die Untersuchung keinen Bezug zu Aspekten der Ausbildung enthielt, haben wir diesen Bereich aus den acht Bereichen der Empfehlungen ausgeschlossen.

Da die Situation in den Kantonen, Schulgemeinden und Schulen zum Teil sehr unterschiedlich ist, verbietet sich strenggenommen ein allgemein gehaltener Text. Wir schlagen vor, die folgenden Vorschläge *im Sinne einer Checkliste* zu lesen. Dies erlaubt es, fallweise Bereiche zu fokussieren, die eher neu erscheinen oder bislang geringe Priorität besaßen.

1. Formulierung des Berufsauftrages
 - 1.1 Kantonale Bildungssysteme: Eruiieren und Aufheben der wenig zweckmässigen und (deshalb) als belastend wahrgenommenen Pflichten der Lehrpersonen
 - 1.2 Vor Ort: Inventarisierung der Pflichten der Lehrpersonen und Eliminierung der belastenden und wenig zweckmässigen.
2. Überprüfung der Rahmenbedingungen des Unterrichtens und Erziehens in den Schulen
 - 2.1 Überprüfung der Wochen- und Jahresarbeitszeiten der Lehrpersonen und Vornahme von Korrekturen der Pensen
 - 2.2 Konzipierung von Regel-Schulzeitmodellen mit dem Ziel einer besseren Rhythmisierung der Tages- und Wochenabläufe der Kinder und Jugendlichen
 - 2.3 Gewähren von Entlastung und Unterstützung bei Klassen mit hohen Beständen und/oder besonderer Zusammensetzung
 - 2.4 Neue Aufgaben (kollektiv oder individuell) sind in Bezug auf die verfügbaren (gesicherten) Ressourcen zu überprüfen und bei Unverträglichkeit zurückzuweisen

- 2.5 Definition einer stimmigen Passung von Unterrichten, formeller Lehrerweiterbildung und Freizeit/unterrichtsfreier Zeit.
- 2.6 Konzeption einer auf die ganze Berufsbiografie und ihre besonderen Anforderungen bezogenen Lehrerweiterbildung.
3. Überdenken des Volksschulbereichs in Bezug auf Aufstiegsmöglichkeiten
 - 3.1 Schaffen von neuen, sinnvollen und sinnvoll verzahnten Funktionen in den Schulen
 - 3.2 Sicherstellung der dazu gehörenden Aus- und Weiterbildung, Entlastung sowie der angemessenen Entlohnung
4. Gestaltung der Schnittstelle zwischen Schule und Familie/Quartier und Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe
 - 4.1 Überprüfung der bestehenden (paraschulischen) Hilfesystems auf Zweckmässigkeit, Wirksamkeit und Effizienz
 - 4.2 Ausbau der Jugendhilfestruktur und Bereitstellung von SozialarbeiterInnen in den am meisten belasteten Schulen
 - 4.3 Ausbau der familienergänzenden Betreuungsangebote
5. Personalbetreuung und –entwicklung auf strategischer und operativer Ebene
 - 5.1 Schaffung kompetenter Personalabteilungen in den Erziehungsdepartementen
 - 5.2 Sicherstellung einer kohärenten Schulleitungskonzeption
6. Steuerung der Reformprozesse (Schulen, Schulgemeinden, Erziehungsdepartemente, EDK)
 - 6.1 Einberufung von Runden Tischen auf allen Ebenen zwecks Standortbestimmung und kohärenter Einbettung und Terminierung der laufenden, anlaufenden und langfristig geplanten Reformen.
 - 6.2 Ausgehend von Punkt 1.1: Überprüfung der Kohärenz von Massnahmen und bereitgestellten Mitteln (materielle Rahmenbedingungen, professioneller Support usw.)
7. Nach innen gerichtete Aktivitäten des LCH und seiner Mitgliedorganisationen
 - 7.1 Unterstützung der Mitgliedorganisationen und der Lehrpersonen im Auftritt gegen aussen. Erlernen von adäquaten Reaktionen im Kontakt mit schulexternen AkteurInnen.
 - 7.2 Sensibilisierung für die erbrachten Leistungen und die attraktiven Momente des Lehrerberufs.
 - 7.3 Sensibilisierung auf der Ebene der beruflichen Identität inkl. Berufsstolz
 - 7.4 Sensibilisierung für Belastungsmomente und Verbreiten von Strategien der Abgrenzung
8. Einflussnahme auf das Lehrerbild in der Öffentlichkeit
 - 8.1 Beschreibung eines stimmigen Profils des Lehrerberufs
 - 8.2 Entwicklung einer landesweit abgestützten Strategie zur Kommunikation in den Rekrutierungsfeldern.

7. Literatur zum Thema

- Barth, A.-R. (1997). *Burnout bei Lehrern*. Göttingen: Hogrefe.
- Bieri, T. (2001). *Berufszufriedenheit, Berufsbelastungen, Kündigungsgründe*. Projekt Berufszufriedenheit von Lehrpersonen im Kanton Aargau. Internetversion vom August 2001.
- Bieri, T. (2002). *Zufriedenheit ist gesunken – Belastungen sind höher*. 3. Umfrage zur Berufszufriedenheit der Lehrpersonen. In: *Mitteilungsblatt der ED Luzern* 4/2002. S. 15-32.
- Bruggemann, A. (1974). *Zur Unterscheidung verschiedener Formen von «Arbeitszufriedenheit»*. *Arbeit und Leistung* 28. 281-284.
- Bruggemann, A., Grosskurt, P., Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. In: Ulich, E. (Hrsg.). *Schriften zur Arbeitspsychologie*. Band 17. Bern: Huber.
- Bundesamt für Statistik (2000). *Lehrkräfte (Personen) nach Kanton und Schulstufe, öffentliche Schulen, 1998/99*. Neuchâtel: BFS.
- Büssing, A. *Arbeitszufriedenheit*. In: Greif, S., Holling, H., Nicholson, N. (1989). *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen*. München: Psychologie Verlags Union.
- Faller, M. (1991). *Innere Kündigung – Ursachen und Folgen*. München: Mering.
- Grunder, H.-U., Bieri, Thomas (1995). *Zufrieden in der Schule? Zufrieden mit der Schule. Berufszufriedenheit und Kündigungsgründe von Lehrkräften*. Bern: Haupt.
- Ipfling, H.-J., Lorenz, U., Peez, U. (1992). *Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrerberuf*. In: *Schweizerische Lehrerzeitung* Nr. 18-20/1992. Zürich: SLZ.
- Ipfling, H.-J., Peez, H., Lorenz, U. und Mitarbeiter (1991). *Berufszufriedenheit und Berufsunzufriedenheit bei Lehrern der Schweiz (LCH). Schlussbericht*.
- Ipfling, H.-J., Peez, H., Gamsjäger, E. (1995). *Wie zufrieden sind die Lehrer? Empirische Untersuchungen zur Berufs(un)zufriedenheit von Lehrern/Lehrerinnen der Primar- und Sekundarstufe im deutschsprachigen Raum*. Bad Heilbronn: Klinkhardt.
- Landert, Ch. (2002). *LCH-Umfrage Berufszufriedenheit: Ständige Reformen machen Lehrpersonen zu schaffen*. In: *Bildung Schweiz*. 10/2002. Zürich: LCH.
- Landert, Ch. (2002). *Zufriedenheit und Unzufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer im Fürstentum Liechtenstein*. Vaduz: Schulamt.
- Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf, und Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ulich, E., Inversini, S., Wülser, M. (2002). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Lehrkräfte des Kantons Basel-Stadt*. Basel: Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt.
- Ulich, K. (1996). *Beruf Lehrer/in. Arbeitsbelastungen, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit*. Weinheim: Beltz.

Anhang

Anhang A: Fragebogen

Anhang B: Ergebnis der Faktorenanalyse

Rotated Component Matrix	Component							
	Arbeits- bedingungen	Arbeits- klima	Beruflicher Erfolg	Führung	Prestige	Ausstattung	Reformen	Aussen- beziehungen
Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	0.65	0.04	0.04	0.10	0.12	-0.01	0.00	0.14
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	0.64	0.10	0.13	0.08	0.07	0.11	0.09	0.06
Stundenplangestaltung	0.62	0.09	0.00	0.14	0.04	0.09	-0.05	0.01
Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	0.56	0.07	0.17	0.18	-0.07	0.03	0.06	0.31
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	0.52	0.17	0.22	0.12	-0.02	0.03	0.07	0.24
Arbeitszeit	0.51	0.03	0.07	-0.05	0.40	-0.04	0.14	-0.15
Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	0.47	0.09	0.06	0.06	0.18	0.15	0.40	-0.07
Erhaltung meiner Gesundheit	0.46	0.12	0.21	0.04	0.26	-0.01	0.24	-0.06
Klassengrösse	0.38	0.03	0.13	-0.05	0.20	0.28	0.18	-0.18
Geselligkeit im Kollegium	0.07	0.81	0.01	0.07	0.04	0.05	0.01	0.03
Kooperation im Kollegium	0.08	0.80	0.02	0.12	0.03	0.02	0.06	0.13
Arbeitsklima an der Schule	0.15	0.78	0.05	0.19	0.03	0.10	0.10	0.00
Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	0.10	0.70	0.15	0.13	0.12	0.00	-0.02	-0.01
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	0.09	0.01	0.76	0.04	0.01	0.02	0.08	0.01
Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	0.13	0.02	0.74	0.00	-0.04	0.00	0.04	0.13
Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	0.11	0.08	0.70	0.00	0.13	0.00	-0.02	-0.05
Anerkennung durch Eltern	0.04	0.07	0.67	0.20	0.20	0.02	-0.01	-0.09
Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	0.17	0.03	0.54	-0.04	-0.14	0.02	0.06	0.31
Führungsstil der Schulaufsicht	0.14	0.09	-0.01	0.78	0.07	0.04	0.07	0.03
Beratung durch Schulaufsicht	0.05	0.09	0.04	0.72	0.11	0.04	0.02	0.13
Anerkennung durch Vorgesetzte	0.13	0.21	0.23	0.58	0.25	0.00	0.05	-0.09
Führungsstil der Schulleitung	0.20	0.39	-0.05	0.55	0.02	0.03	0.11	-0.03
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	0.28	0.26	-0.01	0.43	0.04	0.19	0.23	0.11
Besoldung	0.15	0.04	-0.05	0.01	0.70	0.08	0.03	0.01
Hoffnung auf beruflichen Aufstieg	0.02	0.11	0.06	0.08	0.59	0.02	-0.02	0.26
Status als Beamter/ öffentlich Angestellter	0.10	0.02	0.03	0.16	0.56	0.00	0.10	0.11
Prestige in der Öffentlichkeit	0.13	0.01	0.24	0.20	0.53	0.07	0.24	0.02
Bauliche Gegebenheiten der Schule	0.11	0.06	0.02	0.09	0.06	0.89	0.02	0.03
Ausstattung der Schule	0.12	0.07	0.00	0.10	0.05	0.88	0.02	0.09
Keine ständigen Neuerungen/ Reformen	0.11	0.02	0.05	0.06	0.09	-0.05	0.78	0.01
Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen	0.05	0.09	0.05	0.08	0.08	0.08	0.72	0.17
Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	0.38	0.01	-0.01	0.23	0.14	0.02	0.41	0.00
Vertretung durch Berufsverband	0.06	0.06	-0.05	0.07	0.35	0.04	0.08	0.42
Anregungen durch Weiterbildung	0.14	0.05	0.06	-0.01	0.18	0.00	0.06	0.67
Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen	0.04	0.01	0.14	0.36	0.08	0.14	0.04	0.40
Total Variance Explained	52%			KMO		0.881		

Anmerkung: Die Matrix bringt die *inhaltliche Verwandtschaft* von einzelnen Aussagen zum Ausdruck und fasst in der Folge mehrere Aussagen zu einem Faktor zusammen.

Anhang C: Aspekte des Lehrerberufs. Zuordnung aufgrund der Faktorenanalyse.

Übergeordnete Kategorie («Faktor»)	Teilaspekte
Arbeitsbedingungen	Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen Stundenplangestaltung Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren Eigener pädagogischer Handlungsspielraum Arbeitszeit Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen Erhaltung meiner Gesundheit Klassengrösse
Arbeitsklima	Geselligkeit im Kollegium Kooperation im Kollegium Arbeitsklima in der Schule Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen
Beruflicher Erfolg	Erfolge in der erzieherischen Arbeit Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler Anerkennung durch die Eltern Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit
Führung	Führungsstil der Schulaufsicht Beratung durch Schulaufsicht Anerkennung durch Vorgesetzte Führungsstil der Schulleitung Mitsprache bei schulischen Entscheidungen
Prestige	Besoldung Hoffnung auf beruflichen Aufstieg Status als Beamter/öffentlich Angestellter Prestige in der Öffentlichkeit
Reformen	Keine ständigen Neuerungen/Reformen Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit
Bau und Ausstattung der Schule	Bauliche Gegebenheiten der Schule Ausstattung der Schule
Aussenbeziehungen	Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen Vertretung durch Berufsverband Anregungen durch Weiterbildung

Anhang D: (Sehr) wichtige Aspekte des Lehrerberufs und Anteile Zufriedener

Aspekt	% «zufrieden»/«sehr zufrieden»
Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	90.8
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	90.6
Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	89.5
Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	88.2
Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	86.5
Arbeitsklima in der Schule	77.7
Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	74.7
Anregungen durch Weiterbildung	74.7
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	74.4
Kooperation im Kollegium	73.4
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	73.1
Geselligkeit im Kollegium	68.5
Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	66.5
Anerkennung durch Eltern	65.5
Erhaltung meiner Gesundheit	65.3
Führungsstil der Schulleitung	65.1
Stundenplangestaltung	64.7
Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	64.0
Vertretung durch Berufsverband	62.0
Anerkennung durch Vorgesetzte	60.2
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	59.3
Klassengrösse	57.2
Ausstattung der Schule	53.4
Arbeitszeit	48.6
Führungsstil der Schulaufsicht	48.4
Besoldung	45.0
Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	43.9
Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen	42.9
Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen	39.6
Bauliche Gegebenheiten der Schule	39.4
Keine ständigen Neuerungen/Reformen	25.4
Beratung durch Schulaufsicht	22.5
Prestige in der Öffentlichkeit	17.7
Status als Beamter/öffentlich Angestellter	13.5
Hoffnung auf beruflichen Aufstieg	12.8

Anhang E: (Sehr) wichtige Aspekte des Lehrerberufs und Anteile Unzufriedener

Aspekt	% «weniger zufrieden»/«unzufrieden»
Prestige in der Öffentlichkeit	52.8
Keine ständigen Neuerungen/Reformen	49.8
Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	49.5
Besoldung	46.9
Klassengrösse	39.2
Arbeitszeit	38.7
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	36.2
Erhaltung meiner Gesundheit	33.8
Bauliche Gegebenheiten der Schule	33.0
Führungsstil der Schulaufsicht	30.8
Gewisse Konstanz der Arbeitsbedingungen	29.4
Ausstattung der Schule	27.9
Führungsstil der Schulleitung	27.7
Anerkennung durch Eltern	24.8
Erfolge in der erzieherischen Arbeit	23.5
Gewisse Reformfreudigkeit im Schulwesen	22.9
Hoffnung auf beruflichen Aufstieg	22.1
Arbeitsklima in der Schule	21.7
Kooperation im Kollegium	21.3
Vertretung durch Berufsverband	20.6
Beratung durch Schulaufsicht	20.6
Status als Beamter/öffentlich Angestellter	19.0
Kooperation mit ausserschulischen Einrichtungen	18.8
Geselligkeit im Kollegium	15.5
Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung	15.3
Anregungen durch Weiterbildung	15.1
Stundenplangestaltung	15.0
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	14.2
Anerkennung durch Vorgesetzte	12.7
Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen	11.1
Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit	10.0
Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler	8.7
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	8.2
Eigene fachliche und erzieherische Sicherheit	8.0
Möglichkeit, selbst Neues auszuprobieren	6.7