



# **Die Befragung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit mit dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire**

## **Schulleitungen, GEW Hamburg, Rheinland- Pfalz 2023**

### **Gesamtbericht**

## **FFAW**

Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH  
Dr. Matthias Nübling, Nicola Häberle, Ariane Haug, Alexandra Kleine-Albers,  
Inga Nolle, Martin Vomstein, M. Quernes, Dr. Hans-Joachim Lincke

Bertoldstr. 63  
D - 79098 Freiburg  
Tel.: +49 761 / 319642-0  
Mail: [nuebling@ffaw.de](mailto:nuebling@ffaw.de)  
[www.ffaw.de](http://www.ffaw.de) • [www.copsoq.de](http://www.copsoq.de)

# Die Befragung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit mit dem COPSOQ

## Teil 1: Die Befragung – Textteil

<b>0. Vorbemerkung .....</b>	<b>2</b>
<b>I. Die Messung psychischer Belastungen .....</b>	<b>3</b>
<b>II. COPSOQ – dänisches Original und deutsche Standardversion.....</b>	<b>4</b>
<b>III. Inhalt des Fragebogens und Auswertungsmethode .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. Ergebnisse Schulleitungsbefragung gesamt .....</b>	<b>9</b>
IV.1. Beschreibung der Tabellen im Teil 3 .....	9
IV.2. Interpretation der Graphiken im Teil 4 .....	10
IV.3. Interner Vergleich von Einheiten im Teil 5.....	21
IV.4. Und nun, wie geht es weiter? .....	22

## Teil 2: Dokumentation Fragebogen

## Teil 3: Ergebnisse in Tabellenform inkl. Freitexte

## Teil 4: Graphiken zum externen Vergleich (Gesamtergebnis)

## Teil 5: Graphiken zum internen Vergleich

## 0. Vorbemerkung

Im April / Mai 2023 wurde von der FFAW im Auftrag der GEW eine Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz bei Schulleitungen vor allem in den Bundesländern Hamburg und Rheinland-Pfalz durchgeführt.

In diesem Gesamtbericht finden Sie im Teil 4 graphisch und in Teil 1 in Textform die Durchschnittsergebnisse der Befragten insgesamt im Vergleich mit externen Referenzwerten für Lehrkräfte, Öffentliche Verwaltung und alle Berufe insgesamt aus der COPSQ-Datenbank.

In Teil 3 sind alle Ergebnisse zudem tabellarisch dokumentiert (inkl. Freitexte). Hier wird hier auch die Teilnehmendenzahl nach allen soziodemographischen Merkmalen im Teil A des COPSQ-Fragebogens, wie z.B. Alter, Geschlecht, Vollzeit, Befristung etc. angegeben, sofern die Zahl jeweils die Untergrenze von n=5 erreicht.

In Teil 2 ist der COPSQ-Fragebogen in der bei Ihnen eingesetzten Form abgedruckt.

In Teil 5 werden die drei regionalen Bereiche: HH, RLP und anderes untereinander verglichen (samt Gesamtwert Schulleitungsbefragung und Gesamtwert COPSQ).

Ähnliche graphische Darstellungen sind auch nach allen weiteren Parametern in teil A des Fragebogens möglich, z.B. Position in der Schule, Schulart, Schulgröße, Alter, Geschlecht, etc.. Die entsprechenden Daten liegen bisher tabellarisch vor.

Auf der Basis des Gesamtberichtes kann bewertet werden, welche Themen für die Schulleitungen insgesamt und für einzelne Untergruppen besonders günstig, durchschnittlich oder ggfs. ungünstig bewertet werden.

Dies soll Ihnen die Interpretation erleichtern und Hinweise geben, bei welchen Themen übergeordnet oder für Untergruppen Handlungsbedarf besteht.

## I. Die Messung psychischer Belastungen

**Veränderte Arbeitsbedingungen:** Die Entwicklung der Arbeitswelt in den westlichen Industrienationen ist in den letzten Jahrzehnten von vielfältigen, zum Teil grundlegenden Veränderungen geprägt worden. Die Anforderungen an die Beschäftigten in Industrie, Verwaltung und Dienstleistung haben sich geändert, und zeitliche wie örtliche Flexibilität, hohe Belastbarkeit und soziale Kompetenzen gelten inzwischen als berufliche Schlüsselqualifikationen. Im Zuge dessen haben sich auch die psychischen Arbeitsbedingungen stark verändert und das Interesse an ihnen hat zugenommen.<sup>1</sup>

**Zugang zu psychischen Arbeitsbedingungen („Belastungen“):** Die Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gilt wegen der Unbestimmtheit und Weite des Untersuchungsfeldes als komplex. Grundsätzlich sind folgende Zugänge denkbar:

- die Begehung von Arbeitsplätzen durch (interne / externe) Expert:innen,
- die medizinisch-technische Versuchsanordnung zur Beobachtung von Veränderungen physischer Parameter bei einzelnen Personen,
- (exemplarische) Interviews und moderierte Verfahren mit ausgewählten Personen oder Personengruppen,
- die direkte Befragung aller Beschäftigten im Rahmen einer standardisierten Befragung.

Die standardisierte Befragung der arbeitenden Menschen bietet mehrere methodische Vorteile: Erstens die Erhebung einer Vielzahl von Belastungen und deren Auswirkungen („Beanspruchungen“) bei überschaubarem Aufwand unter Anerkennung der Expertise der Menschen für ihre eigene Arbeitssituation, zweitens die Einbeziehung einer Vielzahl von Personen in exakt derselben Weise, und drittens die Möglichkeit zur anonymen Äußerung – insbesondere bei der Durchführung durch ein externes Institut. Die Bereitstellung eines Instruments, das zugleich wissenschaftlich fundiert ist und Fachpersonal wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt:innen, Betriebspsycholog:innen und Gesundheitsmanager:innen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt, war das Ziel der Entwicklung des COPSOQ-Fragebogens und seiner Validierung.

---

<sup>1</sup> Vgl. § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das seit 2013 die psychischen Belastungen bei der Arbeit explizit den technisch-organisatorisch begründeten Gefährdungen gleichstellt.

## II. COPSOQ – dänisches Original und deutsche Standardversion

**Das dänische Original:** Den Copenhagen Psychosocial Questionnaire haben Tage S. Kristensen und Vilhelm Borg am Arbejds miljøinstituttet entwickelt. Kristensen und Borg zielten auf den Entwurf eines Fragebogens zur umfassenden Untersuchung psychischer Arbeitsbelastungen ab, der auf bereits Bewährtem aufbauen und bei Angehörigen verschiedener Berufsgruppen, in unterschiedlichen Branchen, und in Betrieben aller Größenordnungen eingesetzt werden sollte. Aufgrund dieser Prämissen ist der COPSOQ hervorragend dazu geeignet, sich einen Überblick über die Gesamtheit der Belastungen bei den Beschäftigten einer Organisation zu verschaffen.

**Validierung deutsche Version, COPSOQ-Referenzdatenbank:** Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wurde der COPSOQ im Jahr 2005 für den Einsatz in deutscher Sprache geprüft. Die umfassende Untersuchung seiner Messqualitäten (Validität, Reliabilität, Objektivität usw.) ergab eine sehr gute Tauglichkeit als Screening-Instrument.<sup>2</sup> Zur Anpassung an die sich verändernden Realitäten der Arbeitswelt wurde der Fragebogen in Abstimmung mit dem internationalen COPSOQ Netzwerk aktualisiert. Anschließend wurde er in vielen Ländern erprobt und wird heute in der Version III erfolgreich angewendet.<sup>3</sup> Eine umfangreiche Validierung der deutschen Fassung im Jahr 2021 hat die hohe Qualität des COPSOQ III bestätigt.<sup>4</sup> Die COPSOQ-Datenbank der FFAW mit ihren Referenzwerten zur vergleichenden Interpretation von Ergebnissen beinhaltet inzwischen die anonymisierten Angaben von mehr als 530.000 Personen aus rd. 1.500 COPSOQ-Befragungen (Stand 2022); 250.000 aus den letzten 5 Jahren bilden die Datengrundlage für die in diesem Bericht verwendeten Referenzwerte.

Die Erprobungs- und die Validierungsstudien sowie weitere wissenschaftliche Publikationen und Informationen zur Durchführung einer Befragung mit dem COPSOQ finden Sie auf unserer Website [www.copsoq.de](http://www.copsoq.de).

---

<sup>2</sup> Nübling, Matthias; Stößel, Ulrich; Hasselhorn, Hans-Martin; Michaelis, Martina; Hofmann, Friedrich (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung: Fb 1058. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für Neue Wissenschaft.

<sup>3</sup> Burr, Hermann; Berthelsen, Hanne; Moncada, Salvador; Nübling, Matthias; Dupret, Emilie; Demiral, Yucel; Oudyk, John; Kristensen, Tage S.; Llorens, Clara; Navarro, Albert; Lincke, Hans-Joachim; Bocéréan, Christine; Sahan, Ceyda, Smith, Peter; Pohrt, Anne (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10, 482-503.

<sup>4</sup> Lincke, Hans-Joachim; Vomstein, Martin; Lindner, Alexandra; Nolle, Inga; Häberle, Nicola; Haug, Ariane; Nübling, Matthias (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 16, 50.

**Version Schulleitungen 2023:** Für die Befragung von pädagogischem Personal (Lehrkräfte und Leitungspersonal an Schulen) wurde ab 2006 auf der Basis des COPSOQ und des FASS (Fragebogen zur Arbeitssituation an Schulen) ein Fragebogen entwickelt, der zusätzlich zu den Standard-Skalen des COPSOQ (Abschnitte A, B, D, E und F des Fragebogens) Skalen zu spezifischen Belastungen bei pädagogischem Personal enthält.

Dieser Bogen wurde in Befragungen von Lehrkräften (und Schulleitungen) in Baden-Württemberg (2 Runden mit je ca. 4.000 Schulen), Bremen (150 Schulen), Europa (500 Schulen, 30 Länder, 21 Sprachen) und Nordrhein-Westfalen (2 Runden mit je ca. 5.000 Schulen) eingesetzt, sowie an einigen freien und kirchlichen Privatschulen.

Diese Zusatzfragen wurden für die aktuelle Befragung bei den Schulleitungen im Wesentlichen übernommen. Einige Fragen wurden in Abstimmung mit der GEW zusätzlich integriert (z.B. Frageblock C0, sowie einige Einzelfragen), einige wurden in der Formulierung an Schulleitungen angepasst (Abschnitt C im Fragebogen).

### **III. Inhalt des Fragebogens und Auswertungsmethode**

Das Herzstück des COPSOQ-Fragebogens bilden die Teile B, D und E (Standard für alle Berufe), sowie der Teil C (Spezifika für Lehrkräfte). Siehe Fragebogen in **Teil 2** dieses Berichts. Darin werden die psychosozialen Arbeitsbelastungen und ihre Auswirkungen erfragt. Für die meisten Fragen („Items“) sind 5 Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die sich zwischen zwei gegenüberliegende Polen erstrecken. Der eine Pol repräsentiert die Maximalausprägung der Antwortmöglichkeiten (z. B. „immer“, „in sehr hohem Maß“), der andere Pol die Minimalausprägung (z. B. „nie“, „in sehr geringem Maß“). Jeder Antwortmöglichkeit wird dann ein Punktwert zugeordnet (Maximalwert 100 / Minimalwert 0).

Häufig stehen mehrere Fragen für ein bestimmtes Thema. Sie bilden gemeinsam eine „Skala“. Der durchschnittliche Punktwert für die Beantwortung der zu einer Skala gehörigen Fragen ist der „Skalenmittelwert“. Anders gesagt, gibt der Skalenmittelwert Auskunft über die durchschnittliche Haltung einer befragten Person zu einem Thema. Aus dem Durchschnitt der einzelnen Skalenmittelwerte einer Gruppe von Personen

ergibt sich wiederum der Skalenmittelwert für diese Personengruppe, d. h. die zusammengefasste Haltung der Gruppe zum betreffenden Thema. Als Gruppen sind z. B. alle Befragten (die gesamte Organisation) oder organisierte Gruppen von Befragten Ihrer Organisation (Einheiten wie Bereiche, Schularten oder Schulgrößenklassen) zu verstehen.

Einige Skalen enthalten sowohl positiv als auch negativ formulierte Fragen, z.B. sind bei Skala „C4: Qualität von Konferenzen und Besprechungen“, die Fragen 1 und 2 negativ, die Fragen 3 und 4 aber positiv gepolt. Hier werden vor Berechnung des Skalenwertes alle Fragen in eine Richtung gepolt (bei C4 werden die Bewertungen der Fragen 1 und 2 umgedreht, sodass insgesamt ein hoher Skalenwert für eine gute Bewertung der Konferenzen und Besprechungen steht).

In der Übersicht (s. unten) ist aufgeführt, welche Fragen bzw. Items zu einer Skala bzw. einem Thema gehören. Die Fragen B1: 1-5 repräsentieren z. B. die „Quantitativen Anforderungen“; der Skalenmittelwert vermittelt in diesem Fall also einen Eindruck vom Arbeitsumfang.

In **Teil 3** des Berichts werden zunächst alle Angaben der Befragten aus Teil A des Fragebogens zu Bundesland, Schulart, Schulgröße, Alter, Geschlecht und einigen Strukturmerkmalen der Arbeit (z.B. Position, Vollzeit-Teilzeit, atypische Arbeitszeiten und -orte) dokumentiert. Angegeben werden alle Parameter, für die es jeweils Gruppen mit  $n \geq 5$  Teilnehmenden gibt, Gruppen  $< 5$  Teilnehmende werden nicht separat angegeben.

Danach werden die Skalenmittelwerte und Mittelwerte jeder einzelnen Frage für die Gesamtheit der Befragten Ihrer Befragung tabellarisch dokumentiert.

Danach folgen der Häufigkeitstabellen für jede einzelne Frage.

Am Ende von Teil 3 des Berichtes finden Sie die Tabelle mit allen in Ihrer Organisation geäußerten Freitextnennungen (Frage F1), sortiert nach Position in der Schule.

Im **Teil 4** des Berichts werden die Skalenmittelwerte aller COPSOQ-Skalen für die Gesamtheit der Befragten graphisch, in Balkendiagrammen, abgebildet. Hier erfolgt auch der Vergleich mit drei externen Referenzwerten der COPSOQ-Datenbank (Lehrkräfte, Öffentliche Verwaltung und COPSOQ gesamt).

Die Interpretation dieser Vergleiche erfolgt in **Teil 1** (weiter unten) auch textlich.

## Übersicht: Skalen des COPSOQ im Teil B, D, E des Fragebogens

Themen (Skalen)	Fragen (Items)	Anzahl
<b>Anforderungen</b>		
Quantitative Anforderungen	B1: 1-5	5
Emotionale Anforderungen	B1: 6-7	2
Emotionen Verbergen	B1: 8-9	2
Work-Privacy-Konflikte	B2: 1-4	4
Entgrenzung	B2: 5-6	2
<b>Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten</b>		
Einfluss auf die Arbeit	B3: 1-3	3
Spielraum bei Pausen und Urlaub	B3: 4-5	2
Entwicklungsmöglichkeiten	B4: 1, B5: 1-2	3
Bedeutung der Arbeit	B5: 3-4	2
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	B5: 5-6	2
<b>Soziale Beziehungen und Führung</b>		
Vorhersehbarkeit der Arbeit	B6: 1-2	2
Rollenklarheit	B6: 3-5	3
Rollenkonflikte	B6: 6-8	3
Führungsqualität	B7: 1-4	4
Unterstützung bei der Arbeit	B8: 1-4	4
Feedback / Rückmeldung	B8: 5-6	2
Menge sozialer Kontakte	B8: 7	1
Gemeinschaftsgefühl	B8: 8-9	2
Ungerechte Behandlung	B8: 10	1
Vertrauen und Gerechtigkeit	B8a: 1-4	4
Wertschätzung	B8a: 5	1
<b>Weitere Faktoren</b>		
Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen	B8b: 1-6	6
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	B9: 1-3	3
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	B9: 4-6	3
<b>Auswirkungen</b>		
Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel	D1: 1-2	2
Arbeitszufriedenheit	D2: 1-7	7
Arbeitsengagement	E3: 1-3	3
Allgemeiner Gesundheitszustand	E1: 1	1
Burnout-Symptome	E2: 1-3	3
Präsentismus	E2: 4	1
Unfähigkeit abzuschalten	E2: 5	1
<b>Gesamt</b>		<b>84</b>



## Spezifische Skalen für pädagogisches Personal (Teil C des Fragebogens)

Skala	Fragen Lehrkräftebogen	Fragen Schulleitungsbogen	Anzahl
Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leitungstätigkeit	-	C0: 1-8	0 bzw. 8
Gemeinsame pädagogische Vorstellungen	C1: 1-5	C1: 1,2,4,5,6	5
Störungen Unterricht / Störungen Leitungstätigkeit	C2: 1-7	C2: 1-7	7
Lärm und Stimmbelastung	C3: 1-4	C3: 1-4	4
Erholungsmöglichkeiten	C4: 1-4	C4: 1-4	4
Konflikte mit Eltern / Betrieben	C5: 1-3	C5: 1-3	3
Unterstützung durch Eltern / Betriebe	C5: 4-6	C5: 4	3 bzw. 1
Ausstattung	C6: 1-9	C6: 1-9	9
Konferenzen und Besprechungen	C7: 1-4	C7: 1-4	4
Fachliche Unterstützung	C8: 1-2	C8: 1-2	2
Anerkennung (intern/extern)	C9: 1-4	C9: 1-4	3
Verbale Aggression durch Schüler / Verbale Aggression im Kollegium oder in der Leitungsgruppe	C2: 8	C2: 8	1
Körperliche Gewalt durch Schüler	C2: 9	C2: 9	1
Cyber-Mobbing	C2: 10	C2: 10	1
Verbale Aggression durch Eltern	C5: 7	C5: 7	1
Körperliche Gewalt durch Eltern	C5: 8	C5: 8	1

Einige dieser Fragen wurden in der Formulierung verändert und an Schulleitungen angepasst. Zudem wurden teilweise weitere Fragen integriert. In der Tabelle oben und Teil 3 dieses Berichts finden Sie bei den Skalenwerten (S.7) jeweils die Angabe welche Fragen für die Berechnung der jeweiligen Skala herangezogen wurden.

Zusätzlich wurden in der Befragung Schulleitungen im Block C0 8 Fragen zur „Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leitungstätigkeit“ gestellt.

Durch diese Anpassungen ist die Vergleichbarkeit der Lehrkräftewerte aus der COP-SOQ-Datenbank mit den Schulleitungswerten der aktuellen Befragung für einige Skalen eingeschränkt (z.B. Störungen, Aggression) – zur groben Orientierung kann der Vergleich aber trotzdem dienen.

## IV. Ergebnisse Schulleitungsbefragung gesamt

Bei der Schulleitungsbefragung haben **796 Personen** an der Befragung teilgenommen. Die genaue Anzahl der Personen, die bundesweit auf die Befragung aufmerksam (gemacht) wurden, ist nicht bekannt.

**Für das Bundesland Hamburg beträgt die Basis 1.600 Personen, der Rücklauf ist hier 347 Personen, also 22%, in Rheinland-Pfalz haben 364 von geschätzt ebenso 1.600 Personen mitgemacht, was 23% entspricht. Weitere 85 Personen stammen aus anderen Bundesländern oder machen keine Angabe zum Bundesland- hierzu kann kein Rücklauf berechnet werden da die Grundgesamtheit nicht bekannt ist.**

Selbstverständlich ist eine hohe Beteiligungsquote wünschenswert, um die Aussagekraft von Ergebnissen zu erhöhen. Deshalb ist eine differenzierte Betrachtung der Beteiligung wichtig. Anhand der Beteiligungszahlen nach den soziodemographischen Gruppen (s. Fragebogen Teil A) können Sie prüfen, ob es Gruppen mit einer besonders hohen oder besonders niedriger Beteiligungsquote gibt (falls es Gesamtdaten zu diesen Parametern in der Personalstatistik gibt). Dazu müssen Sie die Zahl der Beteiligten jeder Einheit / Gruppe auf die jeweilige Anzahl der zur Teilnahme an der Befragung aufgeforderten Personen beziehen.

### IV.1. Beschreibung der Tabellen im Teil 3

Im Teil 3 sind die Ergebnisse für die Gesamtheit der Befragten tabellarisch dargestellt. Dieser Teil beginnt mit einer **Auszählung nach Schulen und soziodemographischen Merkmalen** (Fragebogen Teil A).

Darauf folgen **sämtliche Skalenmittelwerte** für die im Standard-COPSOQ gemessenen psychischen Belastungen und Beanspruchungen auf Basis der Fragen in den Teilen B, C, D und E des Fragebogens. Angegeben werden jeweils die Zahl der Befragten mit gültigen Angaben (N, ohne „keine Angabe“), die Skalenmittelwerte (zur Bildung der Werte s. oben) sowie die Standardabweichung als Maß für die Antwortstreuung. Auf die Darstellung der Skalenmittelwerte folgen die Auszählungen der **Mittelwerte für die einzelnen Fragen**.

Am Ende von Teil 3 des Berichtes finden Sie die Tabelle mit allen in Ihrer Organisation geäußerten Freitextnennungen (Frage F1).

## IV.2. Interpretation der Graphiken im Teil 4

**Grundlegend für die Identifikation von Handlungsfeldern**, die Ermessung von Handlungsbedarfen und die Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen ist eine sichere Einschätzung, ob die in Ihrer Befragung erzielten Skalenmittelwerte unauffällig, eher günstig oder eher ungünstig sind. Diese Einschätzung ist nur durch die Bezugnahme auf Skalenmittelwerte anderer Befragter sinnvoll möglich. Im Teil 4 dieses Berichts finden Sie deshalb für jede COPSOQ-Skala den Mittelwert Ihrer Befragung im Vergleich mit den Mittelwerten geeigneter Referenzgruppen.

Als geeignet gelten hier der Gesamtwert aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank sowie die Berufsgruppen, die sich an den hauptsächlichen Tätigkeitsfeldern der in Ihrer Organisation befragten Personen orientiert (in Ihrem Fall: Lehrkräfte und Öffentliche Verwaltung, da Schulleitungen eben auch administrativ tätig sind). Bei einer Wiederholungsbefragung werden zusätzlich die Ergebnisse aus der bzw. den vorangehenden Befragungen abgebildet. Dadurch lassen sich ggf. Veränderungen im Zeitverlauf ablesen.

**Die Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank** werden auf der Basis der amtlichen Klassifikation der Berufe (KldB 2010 Version 2020) gebildet und für den Gesamtwert aller Berufsgruppen entsprechend ihrer Verteilung nach amtlichem Mikrozensus repräsentativ gewichtet. Die Datengrundlage dafür sind Angaben aus einer Gesamtheit von inzwischen mehr als 530.000 mit dem COPSOQ Befragten (Stand 2022); 250.000 davon aus den letzten 5 Jahren werden für die aktuellen Referenzwerte verwendet.

**Beachten Sie für alle externen COPSOQ-Vergleichswerte: Diese sind Eigentum der FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH. Ohne ausdrückliche Zustimmung der FFAW dürfen sie nicht für andere Projekte verwendet und nicht publiziert werden.**

**Generell gilt für die Interpretation**, dass hohe Werte durchweg „viel“ oder „häufig“ bedeuten. Ob ein hoher Wert inhaltlich positiv als „gut“ oder negativ als „schlecht“ zu bewerten ist, hängt allein vom Thema ab. So gilt z. B. das häufige („viel“) Verbergen-Müssen von Emotionen bei der Arbeit als „schlecht“, während hoher („viel“) Einfluss auf die Arbeit generell als „gut“ bewertet wird.

**Ein weiterer wichtiger Hinweis:** Erst ab einer Differenz von 3 Punkten sind Unterschiede zwischen den abgebildeten Werten als relevant. Unterschiede von 7 und mehr Punkten gelten als deutlich spürbar (angelehnt an die Definition der Effektstärke von J. Cohen). Im Sinne der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen besteht besonders in diesen Fällen ein erhöhter Diskussions- bzw. Handlungsbedarf.

Ohne internen Interpretations- und Bewertungsprozessen vorgreifen zu wollen, werden im Folgenden die wichtigsten Ergebnisse für die Gesamtorganisation kurz beschrieben.

### **Anforderungen der Arbeit**

Zuerst werden die Ergebnisse in Bezug auf die 'Anforderungen' kommentiert. Die Interpretationsrichtung ist dabei wie folgt: Bei diesen Skalen bedeuten höhere Werte eine höhere Belastung; niedrigere Werte sind hingegen positiv zu bewerten.

Bei den 'Quantitativen Anforderungen' liegen die Angaben Ihrer Beschäftigten insgesamt deutlich über dem Vergleichswert unserer wichtigsten Referenzgruppe, der repräsentativ-gewichtete Querschnitt der Berufe in Deutschland (COPSOQ-Gesamt). Dies ist als eine sehr negativ zu interpretierende Abweichung von diesem Referenzwert der COPSOQ-Datenbank zu lesen. In Relation zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der mittlere Skalenwert in der aktuellen Befragung klar erhöht. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich Ihr Ergebnis bei diesem Thema als ebenso sehr unvorteilhaft.

Gegenüber dem Vergleichswert für alle Berufe werden die 'Emotionalen Anforderungen' von Ihrer Belegschaft deutlich höher empfunden, was als sehr ungünstig zu interpretieren ist. Bemessen am Referenzwert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' erweist sich die Rückmeldung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierzu als leicht überdurchschnittlich. Im Verhältnis zum Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist Ihr Skalenwert wesentlich höher ausgeprägt.

Bei der Skala 'Emotionen Verbergen' liegen die Angaben Ihrer Beschäftigten insgesamt deutlich über dem COPSOQ-Gesamtwert für alle Berufe. Dies ist als eine sehr negativ zu interpretierende Abweichung vom Referenzwert zu lesen. Gegenüber der Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der Skalenwert Ihrer

Befragung etwas erhöht. Kontrastiert zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Wert auf dieser Skala bedeutend über dem berufsspezifischen Referenzwert.

Wie an einer großen Abweichung vom COPSOQ-Gesamtwert für alle Berufe abzulesen ist, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ('Work-Privacy-Konflikte') in Ihrer Befragung insgesamt als sehr unvorteilhaft beurteilt. Verglichen mit der Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nehmen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 'Work-Privacy-Konflikte' etwas stärker wahr. Bemessen am Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' beurteilen Ihre Beschäftigten dieses Thema auffallend überdurchschnittlich.

Die 'Entgrenzung' zwischen Beruf und Privatleben wird von Ihrer Belegschaft im Vergleich zum Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten viel stärker erlebt, was als sehr ungünstig zu interpretieren ist. In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt Ihr Skalenwert für 'Entgrenzung' knapp unter diesem Referenzwert. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich Ihr Ergebnis als sehr unvorteilhaft.

## **Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten**

Nachdem die Resultate in Bezug auf die 'Anforderungen' beschrieben wurden, werden nun die Ergebnisse zu 'Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten' näher beleuchtet. Interpretationsrichtung: Hier entspricht ein höherer Wert jeweils einer positiveren Bewertung; niedrigere Werte sind negativ zu interpretieren.

Gegenüber dem Querschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank empfinden Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren 'Einfluss auf die Arbeit' insgesamt in einem erkennbar höheren Maß. Dies ist als eine Abweichung im positiven Sinne zu lesen. Verglichen mit dem Referenzwert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' stellt sich die Rückmeldung Ihrer Belegschaft zu diesem Thema als durchschnittlich dar. In Relation zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert spürbar über diesem berufsspezifischen Vergleichswert.

Der 'Spielraum bei Pausen und Urlaub' wird in Ihrer Organisation insgesamt erheblich unter dem Niveau des COPSOQ-Gesamtwerts beurteilt – dies ist ein an Schulen typischer Wert, der durch das Schulsystem mit festen Unterrichts- und Urlaubs- oder Pausenzeiten vorgegeben ist. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der Skalenwert Ihrer Befragten auffallend erhöht – vermutlich deshalb, weil Schulleitungen wegen geringerer Unterrichtsverpflichtungen mehr Autonomie über ihre Pausen als Lehrkräfte haben. Gegenüber dem Referenzwert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' empfindet Ihre Belegschaft einen deutlich geringeren 'Spielraum bei Pausen und Urlaub'.

Im Vergleich zum Durchschnittswert über alle Berufsgruppen werden die 'Entwicklungsmöglichkeiten' in Ihrer Organisation insgesamt wesentlich besser wahrgenommen. Bemessen am Vergleichswert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Thema leicht überdurchschnittlich. Im Verhältnis zum Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist Ihr Wert auf dieser Skala erkennbar höher ausgeprägt.

Die 'Bedeutung der Arbeit' wird von Ihrer Belegschaft im Vergleich zum Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten etwas positiver empfunden, was an einem leicht überdurchschnittlichen Skalenwert abzulesen ist. Gegenüber der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegen die Angaben Ihrer Beschäftigten hierzu insgesamt geringfügig unter diesem Vergleichswert. Verglichen mit dem Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist Ihr Skalenwert bei diesem Thema spürbar erhöht.

In Relation zum Durchschnitt aller Berufe geben Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt an, dass Sie eine erkennbar größere 'Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz' verspüren. Dies ist als positiv zu bewerten. Im Verhältnis zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' erweist sich Ihr Ergebnis bei diesem Thema als eher vorteilhaft. Im Vergleich zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Skalenwert Ihrer Befragung bedeutend über diesem berufsspezifischen Referenzwert.

## **Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)**

An den Themenkomplex 'Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten' schließen nun die Befunde zu 'Soziale Beziehungen und Führung' an. Bei den nachfolgenden Skalen sind höhere Werte als positiv zu interpretieren; abgesehen von der Skala 'Rollenkonflikt', für die niedrigere Werte günstig sind.

Die 'Vorhersehbarkeit der Arbeit' beurteilen Ihre Beschäftigten insgesamt mäßig unter dem COPSOQ-Gesamtwert, was in der Tendenz als ungünstiges Ergebnis zu interpretieren ist. Im Vergleich zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' wird dieses Thema von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas negativer beurteilt. Bemessen am Referenzwert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich der Skalenwert Ihrer Organisation als geringfügig niedriger.

Wie ein leichter Mittelwertunterschied gegenüber dem Querschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank signalisiert, wird die 'Rollenklarheit' in Ihrer Organisation als eher unvorteilhaft empfunden. Im Verhältnis zum Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist Ihr Skalenwert bei diesem Thema durchschnittlich ausgeprägt. Verglichen mit der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Ergebnis leicht unter diesem berufsspezifischen Referenzwert.

'Rollenkonflikte' werden von Ihren Beschäftigten insgesamt deutlich stärker empfunden als im Durchschnitt aller Berufe. Dies ist als eine sehr negative Abweichung vom Vergleichswert zu lesen. Die Angaben Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen bei diesem Thema auch erkennbar über dem Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Gegenüber dem Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist Ihr Skalenwert ebenso viel höher.

Wie eine mäßige Mittelwertdifferenz zu erkennen gibt, wird die 'Führungsqualität' von direkten Vorgesetzten in Ihrer Befragung etwas günstiger beurteilt als im Durchschnitt aller Berufe. Bei diesem Thema liegt der Skalenwert Ihrer Befragung geringfügig über dem Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Bemessen am Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' beurteilen Ihre Beschäftigten diesen Aspekt ebenso minimal überdurchschnittlich.

Verglichen mit dem Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten nehmen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die 'Unterstützung bei der Arbeit' etwas negativer wahr. In Relation zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte

(inkl. SL)' ist diese Skala für Ihre Organisation erkennbar niedriger ausgeprägt. Gegenüber dem Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' weist Ihr Skalenwert ein spürbar unterdurchschnittliches Niveau auf.

Das Thema 'Feedback / Rückmeldung' wird von Ihrer Belegschaft in etwa übereinstimmend mit dem COPSOQ-Gesamtwert beurteilt und kristallisiert sich damit als ein unauffälliges Ergebnis heraus. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' schätzen Ihre Beschäftigten das Thema 'Feedback / Rückmeldung' in der Tendenz positiver ein. Verglichen mit dem Referenzwert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist diese Skala bei Ihnen durchschnittlich ausgeprägt.

## **Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)**

Für die übrigen Skalen zum Thema 'Soziale Beziehungen bei der Arbeit' ist die Interpretationsrichtung wie folgt: Mit Ausnahme von 'Ungerechte Behandlung' sind hierbei höhere Werte positiv zu interpretieren.

Beim Thema 'Menge sozialer Kontakte' liegt der Skalenwert Ihrer Organisation leicht unter dem Durchschnitt für alle Berufe, was ein eher im negativen Sinne zu interpretierendes Ergebnis darstellt. Gegenüber der Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Thema wesentlich günstiger – dies liegt vermutlich wider an der geringeren Unterrichtsverpflichtung und damit geringeren Zeiträumen des verminderten Austauschs. Im Verhältnis zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Wert bei der Skala 'Menge sozialer Kontakte' auf einem leicht unterdurchschnittlichen Niveau.

Wie an einer kaum merklichen Abweichung zum Durchschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank abzulesen ist, wird das 'Gemeinschaftsgefühl' von Ihrer Belegschaft in ähnlicher Weise beurteilt. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist diese Skala für Ihre Organisation durchschnittlich ausgeprägt. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert nahezu gleichauf mit diesem berufsspezifischen Referenzwert.



Beim Thema 'Ungerechte Behandlung' signalisiert ein mäßiger Mittelwertunterschied zum COPSQ-Gesamtwert, dass sich Ihre Beschäftigten in etwas stärkerem Ausmaß ungerecht behandelt fühlen. In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt Ihr Skalenwert für 'Ungerechte Behandlung' erkennbar über diesem Referenzwert. Bemessen am Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' beurteilen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Thema klar überdurchschnittlich.

Bei der Skala 'Vertrauen und Gerechtigkeit' liegen die Angaben Ihrer Beschäftigten insgesamt leicht unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen, was als eher ungünstiges Ergebnis zu werten ist. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nimmt Ihre Belegschaft 'Vertrauen und Gerechtigkeit' bei Ihnen in geringerem Ausmaß wahr. Kontrastiert zur Berufsgruppe 'COPSQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' schätzen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Thema geringfügig negativer ein.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller bisher mit dem COPSQ befragten Beschäftigten wird 'Wertschätzung' von Ihrer Belegschaft in etwas stärkerem Maße erlebt und kristallisiert sich damit als ein etwas vorteilhaftes Ergebnis heraus. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt Ihr Skalenwert nahezu auf diesem Referenzwert. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich Ihr Ergebnis beim Thema 'Wertschätzung' in der Tendenz als vorteilhaft.

### **Weitere Faktoren**

Im Anschluss an 'Soziale Beziehungen und Führung' werden die Ergebnisse für 'Weitere Belastungen' präsentiert, wobei für diese Aspekte jeweils niedrigere Werte als günstig anzusehen sind.

Bei der Skala 'Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen' liegen die Angaben Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt klar unter dem Durchschnitt aller Berufe, was eine in positivem Sinne zu interpretierende Abweichung darstellt. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' schätzen Ihre Beschäftigten das Thema 'Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen' deutlich positiver ein – vermutlich wieder wegen geringerer Unterrichtsstätigkeit der Schulleitungen. Gegenüber

dem Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist diese Skala bei Ihnen etwas überdurchschnittlich ausgeprägt.

Im Vergleich zum COPSOQ-Gesamtwert resultiert für Ihre Organisation ein deutlich unterdurchschnittlicher Wert bei der Skala 'Unsicherheit des Arbeitsplatzes' und damit ein sehr günstiges Ergebnis. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen Ihre Beschäftigten diesen Aspekt geringfügig über dem Durchschnitt. In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist diese Skala für Ihre Organisation in ähnlichem Maß ausgeprägt.

Wie eine spürbare Mittelwertdifferenz bei der Skala 'Unsicherheit der Arbeitsbedingungen' anzeigt, werden die Arbeitsbedingungen in Ihrer Organisation sicherer empfunden als im Durchschnitt aller Berufe. Dies ist als ein Ergebnis im positiven Sinne zu interpretieren. Gegenüber der Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nehmen Ihre Beschäftigten eine etwas geringere 'Unsicherheit der Arbeitsbedingungen' wahr. In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert nahezu auf diesem Referenzwert.

### **Auswirkungen: Zufriedenheit**

Nachdem die Resultate zu den Belastungsfaktoren dargelegt sind, wird der Fokus auf deren 'Auswirkungen' gelegt. Die Interpretationsrichtung gestaltet sich bei diesen Skalen wie folgt: Für den Aspekt 'Gedanke an Berufs-/ Stellenwechsel' sind niedrige Werte positiv zu interpretieren. Bei den Belastungsfolgen 'Arbeitszufriedenheit' und 'Arbeitsengagement' sind hingegen hohe Werte als günstig anzusehen.

Verglichen mit dem COPSOQ-Gesamtwert ist Ihr Wert auf der Skala 'Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel' durchschnittlich ausgeprägt und erweist sich somit als ein unauffälliges Ergebnis. Die Angaben Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen bei diesem Thema insgesamt sehr nahe am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Im Vergleich zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' weist diese Skala bei Ihnen eine um einige Punkte höhere Ausprägung auf.

In Bezug auf die 'Arbeitszufriedenheit' liegen die Einschätzungen Ihrer Belegschaft insgesamt sehr nahe am Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' schätzen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre 'Arbeitszufriedenheit' etwas niedriger ein. Gegenüber der Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert um einige Punkte unter dem Referenzwert.

Bemessen am COPSOQ-Gesamtwert beurteilen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr 'Arbeitsengagement' insgesamt auf einem vergleichbaren und damit unauffälligen Niveau. Verglichen mit der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist Ihr Skalenwert für das 'Arbeitsengagement' in etwa auf einem durchschnittlichen Niveau ausgeprägt. In Relation zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich Ihr Ergebnis bei diesem Thema als durchschnittlich.

### **Auswirkungen: Gesundheit**

Für die übrigen Skalen zu den Belastungsfolgen ist die Interpretationsrichtung wie folgt: Mit Ausnahme vom 'Gesundheitszustand' sind bei diesen Skalen niedrigere Werte als positiv zu interpretieren.

Ihren 'allgemeinen Gesundheitszustand' bewerten Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt schlechter als der Durchschnitt aller Berufsgruppen in der COPSOQ-Datenbank. Im Verhältnis zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen Ihre Beschäftigten ihren 'Gesundheitszustand' leicht unter diesem Referenzwert. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist Ihr Skalenwert bei diesem Thema spürbar niedriger.

Der großen Mittelwertdifferenz gegenüber dem COPSOQ-Gesamtwert nach zu urteilen, kommen 'Burnout-Symptome' bei den Schulleitungen deutlich häufiger vor. Im Vergleich zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nehmen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 'Burnout-Symptome' in etwas stärkerem Ausmaß wahr. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich Ihr Wert bei diesem Thema als sehr unvorteilhaft.

Das Thema 'Präsentismus' (krank zur Arbeit kommend) wird in Ihrer Organisation deutlich höher eingeschätzt als im Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten

Beschäftigten, was als sehr ungünstiges Ergebnis anzusehen ist. In Relation zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist das Ergebnis Ihrer Organisation bei diesem Thema als negativer zu bewerten. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert für 'Präsentismus' beträchtlich über diesem Referenzwert.

Die 'Unfähigkeit abzuschalten' ist in Ihrer Belegschaft erheblich stärker ausgeprägt als im Durchschnitt aller Berufe, was als eine sehr negativ zu interpretierende Abweichung vom Vergleichswert zu lesen ist. Im Vergleich zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' fällt die Beurteilung dieses Themas für Ihre Organisation etwas ungünstiger aus. Gegenüber der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' weist die Skala 'Unfähigkeit abzuschalten' bei Ihnen einen deutlich höheren Wert auf.

### **Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (1)**

Für diese Zusatzskalen gibt es nur einen externen Vergleichswert für Lehrkräfte (inkl. Schulleitungen) aus der COPSOQ.-Datenbank.

Zu beachten ist außerdem, dass die Formulierungen in der Schulleitungsbefragung teilweise anders sind als im Lehrkräftebogen (s.o.).

Für die Spezifischen Skalen Lehrkräfte (1) gilt: Bei 'Gemeinsamen pädagogischen Vorstellungen', 'Erholungsmöglichkeiten' und 'Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leistungstätigkeit' sind hohe Werte positiv, bei den Skalen 'Lärm und Stimmbelastung im Leitungshandeln' und 'Störungen in der Leitungstätigkeit' negativ zu lesen.

Auch bei der Zusatzskala 'Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leistungstätigkeit' sind die Werte je höher desto besser. Aufgrund eines fehlenden Referenzwerts gibt es für die Zusatzskala 'Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leistungstätigkeit' keine externe vergleichenden Interpretation. Interne Vergleich liegen aber für alle Subgruppen vor.

Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen Ihre Beschäftigten den Aspekt 'Gemeinsamen pädagogischen Vorstellungen' deutlich über dem Durchschnitt.

Gegenüber der Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nehmen Ihre Beschäftigten eine etwas geringere 'Störung in der Leitungstätigkeit' wahr.

In Relation zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt der mittlere Skalenwert bzgl. 'Lärm und Stimmbelastung' klar erkennbar unter dem Vergleichswert.

Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt Ihr Skalenwert für 'Erholungsmöglichkeiten' spürbar unter diesem Referenzwert.

### **Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (2)**

Bei den Spezifischen Skalen Lehrkräfte (2) sind mit Ausnahme der Skala 'Konflikte mit Eltern' die hohen Werte die günstigen Werte.

In Relation zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt der mittlere Skalenwert Ihrer Organisation für 'Konflikte mit Eltern / Betrieben' nahezu am Vergleichswert.

Verglichen mit dem Referenzwert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' stellt sich die Rückmeldung Ihrer Belegschaft zum Thema 'Unterstützung durch Eltern / Betriebe' als deutlich überdurchschnittlich dar.

Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der Skalenwert Ihrer Organisation für 'Ausstattung und Räumlichkeiten' um einige Punkte erhöht.

Bemessen am Vergleichswert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die 'Qualität von Konferenzen und Besprechungen' klar überdurchschnittlich. (Diesen Befund sehen wir auch durchgängig in unseren anderen Befragungen an Schulen: Schulleitungen sind von der 'Qualität von Konferenzen und Besprechungen' überzeugter als Befragte ohne Leitungsfunktion.)

Gegenüber der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegen die Angaben Ihrer Beschäftigten zu 'Fachlicher Unterstützung' insgesamt klar über diesem Vergleichswert.

Im Verhältnis zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' erweist sich Ihr Ergebnis bei der 'Anerkennung (intern/extern)' als eher vorteilhaft.

### **Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (3)**

Die Spezifischen Skalen Lehrkräfte (3) sind durchweg so zu verstehen, dass niedrige Werte positiv sind.

In Relation zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der mittlere Skalenwert Ihrer Organisation für 'Verbale Aggressionen durch Schüler/innen' bedeutend niedriger. Hier ist zu beachten, dass in der SL-Befragung nach „Gewalt im Kollegium oder der Leitungsgruppe“ gefragt wurde – die beiden Werte sind hier also nicht vergleichbar.

Bemessen am Referenzwert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' erweist sich die Rückmeldung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu 'Körperlicher Gewalt durch Schüler/innen' als erkennbar unterdurchschnittlich.

Gegenüber der Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der Skalenwert für 'Cybermobbing' etwas geringer.

Verglichen mit der Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nehmen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 'Verbale Aggression durch Eltern' in stärkerem Ausmaß wahr.

In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt Ihr Skalenwert für 'Körperliche Gewalt durch Eltern' nahezu auf diesem Referenzwert.

### IV.3. Interner Vergleich von Einheiten im Teil 5

Bewertungen und Schlussfolgerungen, die sich auf das Gesamtergebnis beziehen, lassen sich nicht ohne Weiteres auf die einzelnen Einheiten übertragen. Im Teil 5 des Berichts werden deshalb die Ergebniswerte für die im Teil A des Fragebogens festgelegten primären Einheiten dargestellt (3 Bundesländer). In den beiliegenden Tabellen geschieht das auch nach allen anderen Untergruppen nach allen Fragen im Teil A. **So können Handlungsbedarfe eingegrenzt und Verbesserungsmaßnahmen passgenau zugeschnitten werden.** Bei dieser Gelegenheit ist auch (nochmals) auf die einheitenbezogene Beteiligungsquote zu achten, die einen Indikator für die Aussagekraft der Ergebnisse darstellt.

Zur Wahrung der Anonymität der einzelnen Befragten werden ausschließlich die Skalenmittelwerte von Einheiten abgebildet, die **die vereinbarte Mindestgröße von mindestens 5 (auf Wunsch mehr) teilnehmenden Personen erreicht haben.** Kleinere

Einheiten werden entweder mit anderen Einheiten zusammengefasst oder aus der vergleichenden internen Analyse herausgelassen.

#### **IV.4. Und nun, wie geht es weiter?**

Mit den Werten des Gesamtergebnisses (Teil 3 des Berichts) im Vergleich mit externen Referenzwerten (Teil 4) sowie dem internen Vergleichen (Teil 5) lassen sich sowohl für die Gesamtheit der Befragten als auch für einzelne Einheiten diejenigen Themen bzw. psychischen Belastungen bestimmen, die Ansatzpunkte für die weitere Diskussion und mögliches Handeln sind.

Die Frage, inwiefern diese Punkte auf bestimmte Tätigkeitsprofile zurückzuführen sind, kann nicht pauschal beantwortet werden. Eine inhaltliche Identifikation der Ursachen günstiger, ungünstiger oder unauffälliger Werte erfordert in gleicher Weise wie die Ableitung geeigneter Interventionsmaßnahmen eine genaue Kenntnis der betrieblichen Gegebenheiten. Deshalb ist die **Diskussion der Ergebnisse etwa in einem Gremium wie dem Arbeitssicherheitsausschuss, Gesundheitszirkel bzw. der Lenkungsgruppe für die psychische Gefährdungsbeurteilung** dringend zu empfehlen. Selbstverständlich ist an dieser Stelle auch die Einholung externer Expertise in Betracht zu ziehen.

Bei der Diskussion der Ergebnisse sollte in einem transparenten Verfahren abgewogen und entschieden werden, mit welchem zeitlichen, finanziellen und personellen Aufwand die (voraussichtlich) besten Wirkungen erzielt werden. Neben der Fokussierung auf prägnante Ergebniswerte heißt das, **auch strategische Aspekte zu berücksichtigen** wie:

- die erwartete Wirkung bzw. Wirksamkeit einer Maßnahme,
- ihre Machbarkeit,
- das Verhältnis von Aufwand und Ertrag,
- die Akzeptanz bei den beteiligten Personen
- und den Anspruch des Unternehmens an sich selbst (z. B. Leitbild).

Aus Sicht der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung ist zu wünschen, dass die Befragung mit dem COPSOQ in Prozesse mündet, die zu einer gezielten Verbesserung von

Arbeitsbedingungen führen. Aus wissenschaftlicher Sicht empfehlen wir eine **Überprüfung des Erfolgs eingeleiteter Maßnahmen mithilfe einer Wiederholungsbefragung** – entweder anlassbezogen oder nach etwa 2 Jahren im Sinne eines regelmäßigen Monitorings. Eine Gegenüberstellung der Ergebnisse von zwei oder mehr Befragungszeitpunkten kann Aufschluss geben, ob sich die von Ihnen unternommenen Anstrengungen gelohnt haben (Evaluation).

In jedem Fall sollten Sie daran denken, die Beschäftigten Ihrer Organisation über die Ergebnisse der Befragung zu informieren. Sie schaffen damit eine wichtige Voraussetzung für die Akzeptanz aller weiteren Schritte.

FFAW Freiburg

Dr. Matthias Nübling, Nicola Häberle, Ariane Haug, Alexandra Kleine-Albers, Inga Nolle, Martin Vomstein, Marius Quernes, Dr. Hans-Joachim Lincke



# Teil 2

Dokumentation  
COPSOQ-Fragebogen

Deutsche Standardversion

(inkl. betriebliche Anpassungen)

# Befragung von schulischen Leitungskräften zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz

## Schulleitungen, GEW Hamburg, Rheinland-Pfalz 2023

online unter <https://gewsl.copsog.de>

Deutsche Standard-Version des COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

### Anmerkung zum Datenschutz:

Grundsätzlich werden nur Gruppen mit mind. 5 teilnehmenden Personen ausgewertet. Kleinere Gruppen werden zusammengefasst. Dadurch bleibt die Anonymität Ihrer Angaben gewahrt.

## A. Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem Arbeitsplatz

### A.1: Welche Leitungsfunktion haben Sie?

1	Schulleiterin/ Schulleiter	<input type="checkbox"/>
2	Stv. Schulleiterin/ Stv. Schulleiter	<input type="checkbox"/>
3	Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter	<input type="checkbox"/>
4	Did. Koordinatorin/ Did. Koordinator	<input type="checkbox"/>
5	Verwaltungsleitung	<input type="checkbox"/>
6	Anderes (bitte eintragen) _____	<input type="checkbox"/>

### A.1.1: In welchem Bundesland sind Sie tätig?

HH	RLP	anderes
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### A.1.2: An welcher Schulart sind Sie tätig?

1	Grundschule	<input type="checkbox"/>
2	Hauptschule	<input type="checkbox"/>
3	Realschule/ Realschule plus/ Realschule plus mit Fachoberschule	<input type="checkbox"/>
4	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
5	Stadtteilschule	<input type="checkbox"/>
6	Integrierte Gesamtschule	<input type="checkbox"/>
7	Förderschule	<input type="checkbox"/>
8	Berufliche Schule	<input type="checkbox"/>
9	Anderes (bitte eintragen) _____	<input type="checkbox"/>

### A.1.3: Wie viele Schülerinnen und Schüler besuchen die Schule, an der Sie tätig sind?

bis zu 100	bis zu 500	bis zu 1000	bis zu 1500	mehr als 1500
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### A.1.4: Wie viel pädagogisches Personal arbeitet an Ihrer Schule?

bis 10 Personen	11 bis 50 Personen	51 bis 100 Personen	101 bis 150 Personen	mehr als 150 Personen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.1.5: Wie viel nichtpädagogisches Personal arbeitet an Ihrer Schule?**

bis zu 2 Personen	3 bis 5 Personen	6 bis 10 Personen	11 bis 15 Personen	mehr als 15 Personen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.1.6: Wie viele Personen sind in der Leitungsgruppe Ihrer Schule?**

1	bis zu 4	bis zu 7	bis zu 10	mehr als 10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.1.7: Hat Ihre Schule besondere Merkmale? (Bitte kreuzen Sie alles an, das zutrifft)**

		ja	nein
a	Ich arbeite an einer Ganztagschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Ich arbeite an einer Schwerpunktschule (RLP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c	Ich arbeite an einer Schule mit einem KESS-Faktor 3 und niedriger (HH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d	Andere (bitte eintragen) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.2: Welches Geschlecht haben Sie?**

männlich	weiblich	divers
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.3: Wie alt sind Sie?**

bis 24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55 Jahre u. älter
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.4: Welche Besoldungsstufe haben Sie?**

1	A16	<input type="checkbox"/>
2	A15	<input type="checkbox"/>
3	A14	<input type="checkbox"/>
4	A13	<input type="checkbox"/>
5	Anderes (bitte eintragen) _____	<input type="checkbox"/>

**A.5: Treffen folgende Punkte auf Sie zu?**

		Ja	Nein
1	Sind Sie für verbeamtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Arbeiten Sie Vollzeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.5.4: Für wie viele Beschäftigte sind Sie die/der unmittelbare Vorgesetzte?**

(unmittelbare Vorgesetzte im Sinne dieser Befragung sind für Abteilungsleitungen, stv.SL, etc. die Schulleiterin/ der Schulleiter, für SL die Schulaufsicht)

bis 5	bis 10	bis 15	bis 25	mehr als 25
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.5.5: Wie hoch ist bei Ihnen der Anteil der Leitungstätigkeit an der Gesamtarbeitszeit?**

bis 25%	26% bis 50%	51% bis 75%	76% bis 100%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## A.6: Fragen zu Ihrer Arbeitszeit. Arbeiten Sie ...

		Ja	Nein
1	... mind. 1 Mal <i>pro Monat</i> an Wochenenden oder Feiertagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	... mind. 1 Mal <i>pro Woche</i> abends (nach 18:30 Uhr) oder nachts (vor 5:00 Uhr)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	... mind. 1 Mal <i>pro Woche</i> von zu Hause aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	... mind. 1 Mal <i>pro Woche</i> von unterwegs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## B. Angaben zur Arbeit und Tätigkeit

### B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit.

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Überschreiten Sie Ihre vorgegebene Arbeitszeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Können Sie Ihre Pausenzeiten einhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Nehmen Sie außerhalb Ihrer Arbeitszeit repräsentative, ehrenamtliche oder öffentliche (politische) Aufgaben wahr, die einen direkten Bezug zu Ihrer Arbeit haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### B.1: Anforderungen bei der Arbeit (Teil 2).

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
9. Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### B.2: Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Beginn und Ende meiner Arbeitszeit sind klar definiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Meine Arbeitstage haben eine verlässliche Struktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.3: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit.**

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.4: Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung der Arbeit (Teil 1).**

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.5: Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung (Teil 2).**

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sind Sie stolz, dieser Einrichtung anzugehören?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Erzählen Sie anderen gerne über Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.6: Nun einige Fragen zu Regelungen und Abläufen bei Ihrer Arbeit.**

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.7: Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihre unmittelbare Führungskraft...**

*(unmittelbare Führungskraft im Sinne dieser Befragung sind für Abteilungsleitungen, stv.SL, etc. die Schulleiterin/ der Schulleiter, für SL die Schulaufsicht)*

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. ... für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen sorgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... die Arbeit gut plant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... Konflikte gut löst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.8: Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kolleg:innen und zu Ihrer Führungskraft.** (unmittelbare Führungskraft im Sinne dieser Befragung sind für Abteilungsleitungen, stv.SL, etc. die Schulleiterin/ der Schulleiter, für SL die Schulaufsicht)

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung aus dem Kollegium, der Leitungsgruppe oder anderen schulischen Gremien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wie oft sind Menschen aus dem Kollegium, der Leitungsgruppe oder anderen schulischen Gremien bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrer unmittelbaren Führungskraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wie oft ist Ihre unmittelbare Führungskraft bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wie oft spricht Ihre unmittelbare Führungskraft mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Wie oft sprechen die Mitglieder Ihrer Leitungsgruppe oder des Kollegiums mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Können Sie sich mit Kolleg:innen unterhalten, während Sie arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskolleg:innen gut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskolleg:innen gut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ist die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat/ Schulpersonalrat gut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ist die Zusammenarbeit mit der Elternvertretung, Schülervertretung und anderen schulischen Gremien gut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Wie oft fühlen Sie sich durch Kolleg:innen oder Führungskräfte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.8a: Die nächsten Fragen beziehen sich nicht auf Ihre eigene Tätigkeit, sondern auf den Arbeitsplatz an sich.**

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Vertraut die ADD/ die Behörde/ das Ministerium darauf, dass die schulischen Lehr- und Leitungskräfte ihre Arbeit gut machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kann das schulische Personal den Informationen vertrauen, die aus der Behörde/ dem Ministerium kommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Werden Konflikte im schulischen Bereich auf gerechte Weise gelöst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wird die Arbeit im schulischen Bereich gerecht verteilt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegium?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.8b: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Arbeitsumgebung.**

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Wie häufig müssen Sie körperlich schwer arbeiten, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wie häufig kommen Sie bei Ihrer Arbeit mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen in Berührung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechter Luft ausgesetzt, z.B. Zigarettenrauch, Gasen oder Ähnlichem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechten Lichtverhältnissen ausgesetzt, z. B. grelles oder schwaches Licht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Wie häufig arbeiten Sie an einem ergonomisch aufgebauten Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wie häufig sind Sie aufgrund fehlender Barrierefreiheit vermeidbaren Herausforderungen ausgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## B.9: Machen Sie sich Sorgen, dass ...

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. ... Sie arbeitslos / dienstunfähig werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... neue Technologien Sie überflüssig machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... es schwierig für Sie wäre, eine neue Stelle zu finden, wenn Sie die Schule wechseln wollten / müssten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... Ihre Arbeitszeiten gegen Ihren Willen verändert werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ... Ihr Lohn/Gehalt verringert werden könnte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ... Sie dem Druck der Arbeit nicht standhalten können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie den Beruf wechseln wollten/müssten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## C. Angaben zur Arbeit und Tätigkeit

### C.0: Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leitungstätigkeit.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu	Ich unterrichte nicht
1. Zeitliche Überschneidungen zwischen meiner Unterrichtstätigkeit und meinen Leitungsaufgaben führen zu Vertretungssituationen oder Unterrichtsausfall.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Der Umfang meiner Leitungsaufgaben beeinflusst die Qualität meines Unterrichts negativ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Meine Leitungsaufgaben geben mir Freiraum für eine gründliche Vor- und Nachbereitung meines Unterrichts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Der unterrichtsbezogene fachliche und pädagogische Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wird durch meine Leitungsfunktion erschwert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die individuelle Betreuung und Begleitung der Schülerinnen und Schüler wird durch meine Leitungsfunktion erschwert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich empfinde die Kombination von Unterrichtstätigkeit und Leitungshandeln als belastend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Die Erfahrungen aus der Unterrichtstätigkeit sind wertvoll für mein Leitungshandeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Durch meine Unterrichtsverpflichtung bleibt zu wenig Zeit für meine Leitungsaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.1: Gemeinsame pädagogische Vorstellungen.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe herrscht Konsens über die Schulphilosophie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe liegt ein gemeinsames pädagogisches Verständnis vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. In Personalfragen ziehen die Mitglieder der Schulleitung an einem Strang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. In Erziehungs- und Disziplinfragen ziehen die Mitglieder der Schulleitung an einem Strang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die Mitglieder der Schulleitung sind sich darüber einig, wie mit schwierigen Schülern /-innen und schwierigem Personal umgegangen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe herrscht Konsens in Bezug auf die von Schüler /-innen und Personal einzuhaltenden Regeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. In der Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und schulischen Gremien herrscht Konsens über die Erwartungen an Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. In der Zusammenarbeit zwischen Schule und Ministerium/Behörde herrscht Konsens über die Anforderungen an Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.2: Störungen in der Leitungstätigkeit.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Während der Leitungstätigkeit treten störende Einflüsse auf, die konzentriertes Arbeiten erschweren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ein Teil des Kollegiums arbeitet in der Unterrichtsplanung und Durchführung nicht in der erforderlichen Qualität.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aufgrund hoher Arbeitsbelastung des Kollegiums werden Ziele der Unterrichts-/ Schulentwicklung nicht erreicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Für das Verfolgen der Ziele der Unterrichts- und Schulentwicklung bleibt im Leitungshandeln zu wenig Zeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Aufgrund von mangelnder Bereitschaft und Motivation des Kollegiums werden Ziele der Unterrichts-/ Schulentwicklung nicht erreicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Das Kollegium muss eng geführt werden, damit die Unterrichtsqualität gewährleistet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Im Leitungshandeln kommt es zu wichtigen Ereignissen (z.B. Konflikten im/mit dem Kollegium, anderen Anlässen zu Personalgesprächen) die aus Zeitgründen nicht bearbeitet werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich erlebe verbale Gewalt im Kollegium oder in der Leitungsgruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ich erlebe im Leitungshandeln körperliche Gewalt von Seiten der Schüler/ -innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ich erlebe im Leitungshandeln Beleidigungen, Bloßstellungen und Angriffe von Schülern/ -innen im Internet (z.B. Cyber-Mobbing).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.3: Lärm und Stimmbelastung im Leitungshandeln.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Der Lärm an meinem Arbeitsplatz ist zu groß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Der Lärm im Lehrerzimmer ist zu groß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Der Lärm im Schulgebäude ist zu groß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Es besteht Stimmbelastung durch zu langes oder zu lautes Sprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.4: Erholungsmöglichkeiten.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Die Leitungstätigkeit ermöglicht erholsame Pausen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Es gibt genügend Pausen innerhalb eines Schultages.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Während der Pausen kümmert man sich um schulische Belange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Es sind räumliche Möglichkeiten zum Entspannen, Ruhen, etc. in den Pausen vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich habe genügend Freiräume um Pausen flexibel zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.5: Konflikte mit Eltern/Betrieben\*; Unterstützung durch Eltern/Betriebe\*. \* Betriebe bezieht sich auf die Arbeitgeber der Schüler im Rahmen der betrieblichen Ausbildung, nicht auf die Arbeitgeber der Lehrkräfte

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Die Eltern/Betriebe der Schüler/ -innen kritisieren die Arbeit der Schulleitung/ Leitungspersonen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien zweifeln häufig das Handeln der Schulleitung/ von Leitungspersonen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien konfrontieren die Schulleitung mit haltlosen Vorwürfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien halten sich an Absprachen mit der Schulleitung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich erlebe im Leitungshandeln verbale Gewalt von Seiten der Eltern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich erlebe im Leitungshandeln körperliche Gewalt von Seiten der Eltern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.6: Ausstattung.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Als Leitung an unserer Schule muss man viel Zeit damit vertun, sich Informationen zu beschaffen, Ansprechpartner zu finden, sich Klarheit über Prozesse zu verschaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. An meinem Arbeitsplatz stehen mir moderne technische und analoge Arbeitsmittel zur Verfügung, um meinen Aufgaben nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Es sind genügend finanzielle Mittel zur Anschaffung von Lehrmitteln vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die vorhandenen Lehrmittel entsprechen den Anforderungen an guten und modernen Unterricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die Ausstattung der Schule ist in einem guten und modernen Zustand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die Möglichkeiten der Pflege und Instandhaltung der Ausstattung der Schule sind ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Es stehen genügend Büros/ Arbeitsplätze für die Leitungstätigkeit zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Der bauliche Zustand der Schule ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Das Erscheinungsbild der Schule ist ansprechend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Gremien, wie z.B. Schülerversammlung und Personalrat sind für mich gewinnbringend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Für die Koordination des in der Schule eingesetzten Personals von Bildungsträgern, Vereinen, etc. steht ausreichend Zeit zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ich erhalte Unterstützung durch das Schulverwaltungspersonal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Die der Schule zugewiesenen Verwaltungsstunden reichen nicht aus, um meinen Arbeitsaufwand abzudecken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.7: Konferenzen und Besprechungen.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Es finden zu viele Konferenzen (Klassen-, Lehrer-, Schulleitungskonferenzen, etc.) statt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bei den Konferenzen wird zu viel Zeit auf unwichtige Kleinigkeiten verwendet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Konferenzen ziehen in der Regel wichtige Konsequenzen nach sich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die Konferenzen unterstützen die alltägliche Arbeit der Schulleitung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Für Personalgespräche steht ausreichend Zeit zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Für Besprechungen mit der Personalvertretung steht ausreichend Zeit zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.8: Fachliche Unterstützung.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch Schulaufsicht/ Schulverwaltung/ Schulträger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch außerschulische Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen (z.B. Landesinstitut).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C.9: Fragen zur Anerkennung.

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch das Kollegium an meiner Schule.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die mir vorgesetzte Person.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Schulverwaltung / Schulaufsicht/ Schulträger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Gesellschaft im Allgemeinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## D. Einschätzung Ihrer beruflichen Situation

### D.1: Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht ...

	nie	einige Male im Jahr	einige Male im Monat	einige Male in der Woche	jeden Tag
1. ... Ihren Beruf aufzugeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... Ihre Schule zu wechseln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... Ihre Leitungsfunktion aufzugeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### D.2: Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...

	sehr zufrieden	zu- frieden	teils- teils	unzu- frieden	sehr unzu- frieden
1. ... Ihren Berufsperspektiven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... den körperlichen Arbeitsbedingungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... der Art und Weise, wie Sie geführt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ... Ihrem Lohn/Gehalt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## E. Nun einige Fragen zu Arbeit und Gesundheit

**E.1: Ihr Gesundheitszustand:** Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? Bitte kreuzen Sie die entsprechende Zahl an.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

schlechtester denkbarer  
Gesundheitszustand

bester denkbarer  
Gesundheitszustand

**E.2: Energie und psychisches Wohlbefinden:** Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft. Wie häufig...

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. ... sind Sie körperlich erschöpft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... sind Sie emotional erschöpft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### E.3: Wie oft treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### F. Freitext-Anmerkungen

**F.1: Haben Sie Vorschläge / Wünsche zur Verbesserung Ihrer psychosozialen Arbeitssituation?** (Ihre hier gemachten Angaben werden als Liste wörtlich in den Ergebnisbericht integriert. Vermeiden Sie daher bitte Formulierungen, die Sie oder andere persönlich erkennbar machen.)

---

---

**F.2: Haben Sie Vorschläge zur Steigerung der Attraktivität schulischer Führungspositionen?** (Ihre hier gemachten Angaben werden als Liste wörtlich in den Ergebnisbericht integriert. Vermeiden Sie daher bitte Formulierungen, die Sie oder andere persönlich erkennbar machen.)

---

---

**F.3: Haben Sie weitere Anmerkungen zum Fragebogen oder zur Befragung allgemein?** (Diese Angaben gehen NICHT in den Ergebnisbericht ein. Sie gehen ausschließlich an die FFAW, die die Befragung durchführt.)

---

---

***Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!***

#### Kontakt

FFAW – Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH  
Dr. M. Nübling ♦ M. Vomstein ♦ I. Nolle ♦ A. Kleine-Albers ♦ A. Haug ♦ N. Häberle ♦ M. Quernes ♦ Dr. H.-J. Lincke ♦♦♦ Bertoldstr. 63 ♦ D - 79098 Freiburg ♦ Tel: +49 (0) 761 319 642-0  
E-mail: nuebling@ffaw.de ♦ www.ffaw.de ♦ www.copsoq.de

# Teil 3

## Dokumentation Ergebnisse (Tabellen)



# Grundauswertung COPSOQ

## Inhalt

- la. Auswertung der Strukturmerkmale
- lb. Skalenwerte Belastungen und Beanspruchungen (inkl. Zusatzmodule)
- lc. Einzelfragenwerte (inkl. Zusatzfragen)
- ld. Freitextnennungen Teil C

## la. Auswertung der Strukturmerkmale

Auszählung der Angaben aus Teil A des Fragebogens (Verteilung absolute Häufigkeiten, Prozentanteile)

Name Unternehmen / Organisation		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Schulische Leitungskräfte, GEW Hamburg SL AG, 2023	796	100,0	100,0	100,0

### A1\_1. In welchem Bundesland sind Sie tätig?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	HH	347	43,6	43,8	43,8
	RLP	364	45,7	45,9	89,7
	anderes	82	10,3	10,3	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

### A1. Welche Leitungsfunktion haben Sie? (ohne Gruppen < 5 TN)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Schulleiterin/ Schulleiter	484	60,8	61,1	61,1
	Stv. Schulleiterin/ Stv. Schulleiter	177	22,2	22,3	83,5
	Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter	92	11,6	11,6	95,1
	Did. Koordinatorin/ Did. Koordinator	17	2,1	2,1	97,2
	Anderes	22	2,8	2,8	100,0
	Gesamt	792	99,5	100,0	
Fehlend	Gruppen < 5 TN oder k. Angabe	4	,5		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_2. An welcher Schulart sind Sie tätig?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Grundschule	379	47,6	47,7	47,7
	Realschule/ Realschule plus/ Realschule plus mit Fachoberschule	34	4,3	4,3	52,0
	Gymnasium	118	14,8	14,9	66,9
	Stadtteilschule	64	8,0	8,1	74,9
	Integrierte Gesamtschule	27	3,4	3,4	78,3
	Förderschule	76	9,5	9,6	87,9
	Berufliche Schule	76	9,5	9,6	97,5
	Anderes	20	2,5	2,5	100,0
	Gesamt	794	99,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe oder Gruppen < 5 TN	2	,3		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_3. Wie viele Schülerinnen und Schüler besuchen die Schule, an der Sie tätig sind?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis zu 100	88	11,1	11,1	11,1
	bis zu 500	391	49,1	49,5	60,6
	bis zu 1000	166	20,9	21,0	81,6
	bis zu 1500	104	13,1	13,2	94,8
	mehr als 1500	41	5,2	5,2	100,0
	Gesamt	790	99,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	6	,8		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_4. Wie viel pädagogisches Personal arbeitet an Ihrer Schule?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 10 Personen	88	11,1	11,3	11,3
	11 bis 50 Personen	325	40,8	41,7	53,0
	51 bis 100 Personen	243	30,5	31,2	84,2
	101 bis 150 Personen	101	12,7	13,0	97,2
	mehr als 150 Personen	22	2,8	2,8	100,0
	Gesamt	779	97,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	17	2,1		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_5. Wie viel nichtpädagogisches Personal arbeitet an Ihrer Schule?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis zu 2 Personen	111	13,9	14,3	14,3
	3 bis 5 Personen	258	32,4	33,3	47,7
	6 bis 10 Personen	241	30,3	31,1	78,8
	11 bis 15 Personen	89	11,2	11,5	90,3
	mehr als 15 Personen	75	9,4	9,7	100,0
	Gesamt		774	97,2	100,0
Fehlend	k. Angabe	22	2,8		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_6. Wie viele Personen sind in der Leitungsgruppe Ihrer Schule?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	135	17,0	17,1	17,1
	bis zu 4	354	44,5	44,8	61,8
	bis zu 7	205	25,8	25,9	87,7
	bis zu 10 und mehr als 10	97	12,2	12,3	100,0
	Gesamt		791	99,4	100,0
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_7a. Besonderes Merkmal Schule: Ganztagschule**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	495	62,2	69,1	69,1
	nein	221	27,8	30,9	100,0
	Gesamt	716	89,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	80	10,1		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_7b. Besonderes Merkmal Schule: Schwerpunktschule (RLP)**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	136	17,1	22,8	22,8
	nein	460	57,8	77,2	100,0
	Gesamt	596	74,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	200	25,1		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_7c. Besonderes Merkmal Schule: Schule mit einem KESS-Faktor 3 und niedriger (HH)**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	138	17,3	25,7	25,7
	nein	400	50,3	74,3	100,0
	Gesamt	538	67,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	258	32,4		
Gesamt		796	100,0		

**A1\_7d. Besonderes Merkmal Schule: Anderes**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	173	21,7	21,7	21,7
	nein	623	78,3	78,3	100,0
	Gesamt	796	100,0	100,0	

**A2. Geschlecht (ohne Gruppen < 5 TN)**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	297	37,3	37,6	37,6
	weiblich	493	61,9	62,4	100,0
	Gesamt	790	99,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe oder Gruppen < 5 TN	6	,8		
Gesamt		796	100,0		

**A3. Alter (gruppiert grob)**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 24 und 25-34	12	1,5	1,5	1,5
	35-44	131	16,5	16,5	18,1
	45-54	370	46,5	46,7	64,8
	55+	279	35,1	35,2	100,0
	Gesamt	792	99,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	4	,5		
Gesamt		796	100,0		

**A4. Welcher Besoldungsstufe haben Sie?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	A16	99	12,4	12,5	12,5
	A15	257	32,3	32,5	45,0
	A14	273	34,3	34,5	79,5
	A13	150	18,8	19,0	98,5
	Anderes	12	1,5	1,5	100,0
	Gesamt	791	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**A5\_1. Verbeamtung**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	783	98,4	98,5	98,5
	nein	12	1,5	1,5	100,0
	Gesamt	795	99,9	100,0	
Fehlend	System	1	,1		
Gesamt		796	100,0		

**A5\_2. Befristeter Arbeitsvertrag**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	8	1,0	1,1	1,1
	nein	744	93,5	98,9	100,0
	Gesamt	752	94,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	44	5,5		
Gesamt		796	100,0		

**A5\_3. Vollzeitstelle**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	728	91,5	92,7	92,7
	nein	57	7,2	7,3	100,0
	Gesamt	785	98,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	11	1,4		
Gesamt		796	100,0		

**A5\_4. Für wie viele Beschäftigte sind Sie die/der unmittelbare Vorgesetzte?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 5	96	12,1	12,6	12,6
	bis 10	83	10,4	10,9	23,6
	bis 15	60	7,5	7,9	31,4
	bis 25	100	12,6	13,2	44,6
	mehr als 25	421	52,9	55,4	100,0
	Gesamt	760	95,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	36	4,5		
Gesamt		796	100,0		

**A5\_5. Wie hoch ist bei Ihnen der Anteil der Leitungstätigkeit an der Gesamtarbeitszeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 25%	44	5,5	5,6	5,6
	26% bis 50%	120	15,1	15,2	20,8
	51% bis 75%	255	32,0	32,3	53,1
	76% bis 100%	370	46,5	46,9	100,0
	Gesamt	789	99,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	7	,9		
Gesamt		796	100,0		

**A6\_1. Wochenend-/ Feiertagsarbeit**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	746	93,7	94,3	94,3
	nein	45	5,7	5,7	100,0
	Gesamt	791	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**A6\_2. Abend-/ Nachtarbeit**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	704	88,4	88,9	88,9
	nein	88	11,1	11,1	100,0
	Gesamt	792	99,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	4	,5		
Gesamt		796	100,0		

**A6\_3. Arbeit zu Hause**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	537	67,5	68,3	68,3
	nein	249	31,3	31,7	100,0
	Gesamt	786	98,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	10	1,3		
Gesamt		796	100,0		

**A6\_4. Arbeit unterwegs**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	347	43,6	44,8	44,8
	nein	427	53,6	55,2	100,0
	Gesamt	774	97,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	22	2,8		
Gesamt		796	100,0		

## Ib. Skalenwerte psychische Belastungen und Beanspruchungen

Angegeben sind: N (Fallzahl), Mittelwert (auf Skala 0-100), Standardfehler (Maß für Messgenauigkeit), Standardabweichung (Streuungsmaß)

### Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert		Std.-Abweichung
	Statistik	Statistik	Std.-Fehler	Statistik
Quantitative Anforderungen	795	74,1	,5	13,2
Emotionale Anforderungen	795	81,4	,5	14,1
Verbergen von Emotionen	791	59,8	,7	18,3
Work Privacy-Konflikte	794	58,4	,7	19,6
Entgrenzung	795	71,9	,7	18,4
Einfluss auf die Arbeit	793	51,7	,6	15,8
Spielraum bei Pausen und Urlaub	793	40,1	,7	21,0
Entwicklungsmöglichkeiten	795	77,2	,5	13,8
Bedeutung der Arbeit	795	80,0	,6	17,7
Verbundenheit mit Arbeitsplatz	794	68,3	,7	19,7
Vorhersehbarkeit der Arbeit	748	49,8	,6	16,2
Rollenklarheit	747	66,2	,6	15,2
Rollenkonflikte	747	60,7	,6	17,5
Führungsqualität	741	58,7	,8	21,9
Unterstützung bei der Arbeit	742	65,6	,7	19,3
Feedback / Rückmeldung	744	42,5	,7	19,1
Menge sozialer Kontakte	738	53,9	,9	23,1
Gemeinschaftsgefühl	744	77,2	,5	13,7
Ungerechte Behandlung	744	24,0	,8	23,0
Vertrauen und Gerechtigkeit	742	58,4	,5	13,7
Wertschätzung	743	53,6	,8	22,5
Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen	747	24,1	,5	14,3
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	745	14,0	,6	15,2
Unsicherheit Arbeitsbedingungen	744	17,8	,7	18,7
Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel	701	20,1	,8	21,3
Arbeitszufriedenheit	701	62,5	,6	15,4
Arbeitsengagement	701	63,4	,6	16,7
Allgemeiner Gesundheitszustand	611	62,6	,8	20,0
Burnout-Symptome (CBI)	701	61,9	,7	18,0
Präsentismus	700	56,1	1,0	26,2
Unfähigkeit abzuschalten	700	60,8	1,0	25,4
SL: Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leitungstätigkeit (C0: 1-8)	650	56,0	,7	18,5
SL: Gemeinsame pädagogische Vorstellungen (C1: 1,2,4,5,6)	678	77,6	,7	18,8
SL: Störungen in der Leitungstätigkeit (C2: 1-7)	701	53,6	,6	16,1
SL: Lärm und Stimmbelastung im Leitungshandeln (C3: 1-4)	697	40,5	,9	23,8
SL: Erholungsmöglichkeiten (C4: 1-4)	700	23,0	,6	16,5
SL: Konflikte mit Eltern /Betrieben der SuS (C5: 1-3)	695	33,1	,7	19,7
SL: Unterstützung Eltern /Betrieben der SuS (C5: 4)	694	66,4	,7	18,9
SL: Ausstattung (C6: 1-9)	701	55,0	,7	19,6
SL: Qualität Konferenzen / Besprechungen (C7: 1-4)	702	59,6	,6	16,2
SL: Fachliche Unterstützung (C8: 1-2)	695	53,9	,8	20,5
SL: Anerkennung intern/ extern (C9: 1-4)	702	52,4	,7	19,7
SL: Verbale Gewalt im Kollegium oder in der Leitungsgruppe (C2: 8)	701	12,3	,8	21,4
SL: Körperliche Gewalt von Seiten der Schüler/ -innen (C2: 9)	698	13,4	,9	23,3
SL: Cyber-Mobbing von Seiten der Schüler/ -innen (Frage C2: 10)	699	14,3	,9	23,7
SL: Verbale Gewalt von Eltern (C5: 5)	693	26,0	1,0	25,2
SL: Körperliche Gewalt von Eltern (C5: 6)	693	2,7	,4	9,5

## Ic. Einzelfragenwerte (auch Zusatzfragen)

Angegeben sind: N (Fallzahl), Mittelwert (auf Skala 0-100), Standardfehler (Maß für Messgenauigkeit), Standardabweichung (Streuungsmaß)

### Deskriptive Statistik

	N		Mittelwert		Std.-Abweichung
	Statistik		Statistik	Std.-Fehler	Statistik
B1_1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	794		78,0	,5	15,3
B1_2. Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	793		76,2	,6	17,9
B1_3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	795		74,3	,7	19,0
B1_4. Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	793		61,9	,8	21,9
B1_5. Überschreiten Sie Ihre vorgegebene Arbeitszeit?	792		80,2	,7	20,4
B1_6. ZUSATZ: Können Sie Ihre Pausenzeiten einhalten?	791		25,0	,8	23,2
B1_7. Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?	794		81,4	,6	16,7
B1_8. ZUSATZ: Nehmen Sie außerhalb Ihrer Arbeitszeit repräsentative, ehrenamtliche oder öffentliche (politische) Aufgaben wahr, die einen direkten Bezug zu Ihrer Arbeit haben?	793		35,4	1,1	30,2
B1_9. Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	791		81,5	,6	17,7
B1_10. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	789		62,2	,7	20,0
B1_11. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?	790		57,4	,7	20,4
B2_1. Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	794		59,7	,8	21,8
B2_2. Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	792		55,9	,8	22,0
B2_3. Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	787		60,3	,9	24,2
B2_4. Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	793		57,6	,8	23,5
B2_5. Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.	791		70,6	,7	21,0
B2_6. In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.	793		73,3	,8	23,6
B2_7. ZUSATZ: Beginn und Ende meiner Arbeitszeit sind klar definiert.	793		18,0	,7	20,7
B2_8. ZUSATZ: Meine Arbeitstage haben eine verlässliche Struktur.	794		40,1	,8	22,5
B3_1. Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?	792		61,6	,6	17,8
B3_2. Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	792		35,2	,8	21,2
B3_3. Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	789		58,5	,7	20,9
B3_4. Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	789		55,7	,9	25,6
B3_5. Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen?	790		24,6	1,1	31,2
B4_1. Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	785		85,7	,6	16,2
B5_1. Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?	793		70,3	,7	19,5
B5_2. Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?	795		75,7	,6	16,9
B5_3. Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	791		79,0	,7	19,7
B5_4. Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	795		81,0	,6	18,1
B5_5. Sind Sie stolz, dieser Einrichtung anzugehören?	791		75,4	,8	21,5



B5_6. Erzählen Sie anderen gerne über Ihre Arbeit?	794	61,3	,8	23,4
B6_1. Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	748	46,0	,7	19,9
B6_2. Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	748	53,6	,6	16,3
B6_3. Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	745	57,6	,7	19,3
B6_4. Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	746	70,9	,7	18,3
B6_5. Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	744	69,9	,6	17,6
B6_6. Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	744	58,8	,9	24,1
B6_7. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?	742	62,5	,8	21,4
B6_8. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	746	61,0	,8	21,9
B7_1. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter:innen sorgt?	741	56,6	,9	24,1
B7_2. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	738	59,2	1,0	26,9
B7_3. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft die Arbeit gut plant?	736	59,1	,9	25,0
B7_4. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft Konflikte gut löst?	732	60,0	,9	24,7
B8_1. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung aus dem Kollegium, der Leitungsgruppe oder anderen schulischen Gremien?	744	70,8	,7	19,3
B8_2. Wie oft sind Menschen aus dem Kollegium, der Leitungsgruppe oder anderen schulischen Gremien bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	736	67,3	,9	23,5
B8_3. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrer unmittelbaren Führungskraft?	737	59,8	1,0	27,5
B8_4. Wie oft ist Ihre unmittelbare Führungskraft bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	737	64,5	1,0	27,7
B8_5. Wie oft spricht Ihre Führungskraft mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	737	37,7	,9	24,2
B8_6. Wie oft sprechen die Mitglieder Ihrer Leitungsgruppe oder des Kollegiums mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	742	47,3	,8	22,0
B8_7. Können Sie sich mit Kolleg:innen unterhalten, während Sie arbeiten?	738	53,9	,9	23,1
B8_8. Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskolleg:innen gut?	733	79,0	,6	15,5
B8_9. Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskolleg:innen gut?	738	75,5	,5	14,7
B8_10. ZUSATZ: Ist die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat/ Schulpersonalrat gut?	734	73,9	,9	23,3
B8_11. ZUSATZ: Ist die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat/ Schulpersonalrat gut?	738	75,9	,7	18,7
B8_12. Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen:innen oder Führungskräfte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	744	24,0	,8	23,0
B8a_1. Vertraut die ADD/ die Behörde/ das Ministerium darauf, dass die schulischen Lehr- und Leitungskräfte ihre Arbeit gut machen?	739	71,0	,7	20,0
B8a_2. Kann das schulische Personal den Informationen vertrauen, die aus der Behörde/ dem Ministerium kommen?	741	61,1	,7	19,1
B8a_3. Werden Konflikte im schulischen Bereich auf gerechte Weise gelöst?	731	57,6	,7	18,2
B8a_4. Wird die Arbeit im schulischen Bereich gerecht verteilt?	737	43,7	,8	20,6

B8a_5. Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegium?	743	53,6	,8	22,5
B8b_1. Wie häufig müssen Sie körperlich schwer arbeiten, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	746	21,6	,8	20,6
B8b_2. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?	747	54,4	1,0	27,4
B8b_3. Wie häufig kommen Sie bei Ihrer Arbeit mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen in Berührung?	744	6,0	,5	14,7
B8b_4. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?	747	30,2	1,0	26,5
B8b_5. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechter Luft ausgesetzt, z.B. Zigarettenrauch, Gasen oder Ähnlichem?	744	9,2	,6	17,1
B8b_6. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechten Lichtverhältnissen ausgesetzt, z. B. grelles oder schwaches Licht?	743	23,1	,9	24,9
B8b_7. ZUSATZ: Wie häufig arbeiten Sie an einem ergonomisch aufgebauten Arbeitsplatz?	743	39,8	1,3	35,0
B8b_8. ZUSATZ: Wie häufig sind Sie aufgrund fehlender Barrierefreiheit vermeidbaren Herausforderungen ausgesetzt?	740	10,4	,8	21,4
B9_1. Machen Sie sich Sorgen, dass Sie arbeitslos / dienstunfähig werden?	744	19,4	,9	25,3
B9_2. Machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Sie überflüssig machen?	745	5,4	,4	12,3
B9_3. Machen Sie sich Sorgen, es schwierig für Sie wäre, eine neue Stelle zu finden, wenn Sie die Schule wechseln wollten / müssten?	745	17,2	,9	24,8
B9_4. Machen Sie sich Sorgen, dass man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	744	11,0	,7	18,0
B9_5. Machen Sie sich Sorgen, dass Ihre Arbeitszeiten gegen Ihren Willen verändert werden?	741	27,0	1,1	29,1
B9_6. Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Lohn / Gehalt verringert werden könnte?	742	15,3	,8	23,1
B9_7. ZUSATZ: Machen Sie sich Sorgen, dass Sie dem Druck der Arbeit nicht standhalten können?	740	51,9	1,0	28,3
B9_8. ZUSATZ: Machen Sie sich Sorgen, dass es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie den Beruf wechseln wollten/müssten?	740	38,4	1,3	36,0
C0_1. Zeitliche Überschneidungen zwischen meiner Unterrichtstätigkeit und meinen Leitungsaufgaben führen zu Vertretungssituationen oder Unterrichtsausfall.	643	51,8	1,1	28,2
C0_2. Der Umfang meiner Leitungsaufgaben beeinflusst die Qualität meines Unterrichts negativ.	647	60,8	1,1	29,2
C0_3. (umgepolt) Meine Leitungsaufgaben geben mir KEINEN Freiraum für eine gründliche Vor- und Nachbereitung meines Unterrichts.	642	82,4	,9	23,1
C0_4. Der unterrichtsbezogene fachliche und pädagogische Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wird durch meine Leitungsfunktion erschwert.	653	54,2	1,1	29,1
C0_5. Die individuelle Betreuung und Begleitung der Schülerinnen und Schüler wird durch meine Leitungsfunktion erschwert.	651	53,6	1,1	29,3
C0_6. Ich empfinde die Kombination von Unterrichtstätigkeit und Leitungshandeln als belastend.	650	57,2	1,3	33,5
C0_7. (umgepolt) Die Erfahrungen aus der Unterrichtstätigkeit sind NICHT wertvoll für mein Leitungshandeln.	654	29,3	1,1	27,4
C0_8. Durch meine Unterrichtsverpflichtung bleibt zu wenig Zeit für meine Leitungsaufgaben.	642	58,8	1,3	32,3
C1_1. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe herrscht Konsens über die Schulphilosophie.	679	76,0	,9	22,2
C1_2. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe liegt ein gemeinsames pädagogisches Verständnis vor.	679	76,7	,9	22,6

C1_3. In Personalfragen ziehen die Mitglieder der Schulleitung an einem Strang.	677	80,1	,9	22,6
C1_4. In Erziehungs- und Disziplinfällen ziehen die Mitglieder der Schulleitung an einem Strang.	676	80,0	,8	21,0
C1_5. Die Mitglieder der Schulleitung sind sich darüber einig, wie mit schwierigen Schülern /-innen und schwierigem Personal umgegangen wird.	677	76,7	,8	21,5
C1_6. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe herrscht Konsens in Bezug auf die von Schüler /-innen und Personal einzuhaltenden Regeln.	679	78,5	,8	20,0
C1_7. In der Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und schulischen Gremien herrscht Konsens über die Erwartungen an Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler.	688	69,6	,7	19,0
C1_8. In der Zusammenarbeit zwischen Schule und Ministerium/Behörde herrscht Konsens über die Anforderungen an Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler.	688	51,5	,9	23,6
C2_1. Während der Leitungstätigkeit treten störende Einflüsse auf, die konzentriertes Arbeiten erschweren.	698	75,6	,9	23,2
C2_2. Ein Teil des Kollegiums arbeitet in der Unterrichtsplanung und Durchführung nicht in der erforderlichen Qualität.	700	47,9	,9	24,6
C2_3. Aufgrund hoher Arbeitsbelastung des Kollegiums werden Ziele der Unterrichts-/ Schulentwicklung nicht erreicht.	700	61,8	,9	24,4
C2_4. Für das Verfolgen der Ziele der Unterrichts- und Schulentwicklung bleibt im Leitungshandeln zu wenig Zeit.	701	73,2	,9	23,3
C2_5. Aufgrund von mangelnder Bereitschaft und Motivation des Kollegiums werden Ziele der Unterrichts-/ Schulentwicklung nicht erreicht.	699	40,6	1,0	26,8
C2_6. Das Kollegium muss eng geführt werden, damit die Unterrichtsqualität gewährleistet ist.	698	38,4	1,0	25,4
C2_7. Im Leitungshandeln kommt es zu wichtigen Ereignissen (z.B. Konflikten im/mit dem Kollegium, anderen Anlässen zu Personalgesprächen) die aus Zeitgründen nicht bearbeitet werden können.	699	37,7	1,0	25,7
C2_8. Ich erlebe verbale Gewalt im Kollegium oder in der Leitungsgruppe.	701	12,3	,8	21,4
C2_9. Ich erlebe im Leitungshandeln körperliche Gewalt von Seiten der Schüler/ -innen.	698	13,4	,9	23,3
C2_10. Ich erlebe im Leitungshandeln Beleidigungen, Bloßstellungen und Angriffe von Schülern/ -innen im Internet (z.B. Cyber-Mobbing).	699	14,3	,9	23,7
C3_1. Der Lärm an meinem Arbeitsplatz ist zu groß.	697	38,9	1,1	29,2
C3_2. Der Lärm im Lehrerzimmer ist zu groß.	696	34,7	1,1	27,8
C3_3. Der Lärm im Schulgebäude ist zu groß.	697	46,8	1,1	29,5
C3_4. Es besteht Stimmbelastung durch zu langes oder zu lautes Sprechen.	695	41,5	1,2	30,9
C4_1. Die Leitungstätigkeit ermöglicht erholsame Pausen.	700	21,1	,8	21,0
C4_2. Es gibt genügend Pausen innerhalb eines Schultages.	698	24,0	,9	22,5
C4_3. (umgepolt) Während der Pausen kümmert man sich NICHT um schulische Belange.	697	13,6	,7	18,4
C4_4. Es sind räumliche Möglichkeiten zum Entspannen, Ruhen, etc. in den Pausen vorhanden.	700	33,4	1,2	32,8
C4_5. Ich habe genügend Freiräume um Pausen flexibel zu nehmen.	700	37,4	1,1	28,1
C5_1. Die Eltern/Betriebe der Schüler/ -innen kritisieren die Arbeit der Schulleitung/ Leitungspersonen.	695	35,4	,8	20,7
C5_2. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien zweifeln häufig das Handeln der Schulleitung/ von Leitungspersonen an.	693	33,4	,9	23,2

C5_3. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien konfrontieren die Schulleitung mit haltlosen Vorwürfen.	689	30,6	,9	24,1
C5_4. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien halten sich an Absprachen mit der Schulleitung.	694	66,4	,7	18,9
C5_5. Ich erlebe im Leitungshandeln verbale Gewalt von Seiten der Eltern.	693	26,0	1,0	25,2
C5_6. Ich erlebe im Leitungshandeln körperliche Gewalt von Seiten der Eltern.	693	2,7	,4	9,5
C6_1. (umgepolt) Als Leitung an unserer Schule muss man NICHT viel Zeit damit vertun, sich Informationen zu beschaffen, Ansprechpartner zu finden, sich Klarheit über Prozesse zu verschaffen.	700	37,9	1,1	28,8
C6_2. An meinem Arbeitsplatz stehen mir moderne technische und analoge Arbeitsmittel zur Verfügung, um meinen Aufgaben nachzukommen.	700	70,9	,9	22,5
C6_3. Es sind genügend finanzielle Mittel zur Anschaffung von Lehrmitteln vorhanden.	700	56,5	1,1	28,1
C6_4. Die vorhandenen Lehrmittel entsprechen den Anforderungen an guten und modernen Unterricht.	701	59,1	,9	24,6
C6_5. Die Ausstattung der Schule ist in einem guten und modernen Zustand.	700	57,1	1,1	27,9
C6_6. Die Möglichkeiten der Pflege und Instandhaltung der Ausstattung der Schule sind ausreichend.	698	45,0	1,0	27,5
C6_7. Es stehen genügend Büros/ Arbeitsplätze für die Leitungstätigkeit zur Verfügung.	702	61,5	1,3	33,9
C6_8. Der bauliche Zustand der Schule ist gut.	700	50,8	1,2	31,5
C6_9. Das Erscheinungsbild der Schule ist ansprechend.	698	56,2	1,1	29,9
C6_10. Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Gremien, wie z.B. Schülervertretung und Personalrat sind für mich gewinnbringend.	696	67,3	,9	22,6
C6_11. Für die Koordination des in der Schule eingesetzten Personals von Bildungsträgern, Vereinen, etc. steht ausreichend Zeit zur Verfügung.	690	37,9	,8	20,8
C6_12. Ich erhalte Unterstützung durch das Schulverwaltungspersonal.	698	68,6	1,0	26,8
C6_13. Die der Schule zugewiesenen Verwaltungsstunden reichen nicht aus, um meinen Arbeitsaufwand abzudecken.	700	28,4	1,2	31,6
C7_1. (umgepolt) Es finden zu NICHT viele Konferenzen (Klassen-, Lehrer-, Schulleitungskonferenzen, etc.) statt.	702	62,3	1,0	26,4
C7_2. (umgepolt) Bei den Konferenzen wird NICHT zu viel Zeit auf unwichtige Kleinigkeiten verwendet.	701	55,6	1,0	27,4
C7_3. Die Konferenzen ziehen in der Regel wichtige Konsequenzen nach sich.	699	61,3	,7	19,0
C7_4. Die Konferenzen unterstützen die alltägliche Arbeit der Schulleitung.	697	59,2	,8	21,1
C7_5. Für Personalgespräche steht ausreichend Zeit zur Verfügung.	700	37,0	,9	24,4
C7_6. Für Besprechungen mit der Personalvertretung steht ausreichend Zeit zur Verfügung	692	56,3	,9	24,7
C8_1. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch Schulaufsicht/ Schulverwaltung/ Schulträger.	693	52,7	,9	24,4
C8_2. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch außerschulische Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen (z.B. Landesinstitut).	693	55,0	,9	23,3
C9_1. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch das Kollegium an meiner Schule.	700	67,5	,9	24,7
C9_2. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die mir vorgesetzte Person.	702	57,9	1,2	30,5
C9_3. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Schulverwaltung / Schulaufsicht/ Schulträger.	701	43,7	1,1	28,3

C9_4. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Gesellschaft im Allgemeinen.	698	40,4	1,0	26,5
D1_1. Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihren Beruf aufzugeben?	700	21,8	1,0	25,4
D1_2. Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihre Schule zu wechseln?	699	18,3	1,0	25,3
D1_3. ZUSATZ: Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihre Leitungsfunktion aufzugeben?	697	23,7	1,0	26,7
D2_1. Zufriedenheit mit: Ihren Berufsperspektiven?	699	59,8	,9	24,8
D2_2. Zufriedenheit mit: den Leuten, mit denen Sie arbeiten?	701	73,5	,8	20,5
D2_3. Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen?	699	69,3	,8	21,9
D2_4. Zufriedenheit mit der Art und Weise, wie Sie geführt werden	694	55,3	1,0	25,8
D2_5. Zufriedenheit mit der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?	697	60,6	,9	23,0
D2_6. Zufriedenheit mit Ihrem Lohn / Gehalt?	699	58,7	1,0	26,4
D2_7. Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	696	60,6	,8	20,6
E1. Allgemeiner Gesundheitszustand	611	62,6	,8	20,0
E2_1. Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	701	62,2	,7	19,4
E2_2. Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	700	61,8	,8	20,9
E2_3. Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	700	61,5	,9	22,8
E2_4. Wie häufig kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?	700	56,1	1,0	26,2
E2_5. Wie häufig können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?	700	60,8	1,0	25,4
E3_1. Wie häufig sind Sie bei Ihrer Arbeit voller Energie?	700	66,4	,7	17,9
E3_2. Wie häufig sind Sie von Ihrer Arbeit begeistert?	699	64,1	,7	18,4
E3_3. Wie häufig gehen Sie völlig in ihrer Arbeit auf?	699	59,8	,9	22,6

## Häufigkeitstabellen alle Einzelfragen

Anmerkung FFAW: Nicht besetzte Antwortmöglichkeiten werden nicht in den Tabellen angegeben, z.B. Kategorie „nie /fast nie“ bei Frage B1\_1, weil keine Nennung. Alle Antwortmöglichkeiten: siehe Teil 2 des Berichts: Fragebogen.

### B1\_1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	selten	3	,4	,4	,4
	manchmal	98	12,3	12,3	12,7
	oft	494	62,1	62,2	74,9
	immer	199	25,0	25,1	100,0
	Gesamt	794	99,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	2	,3		
Gesamt		796	100,0		

### B1\_2. Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	3	,4	,4	,4
	selten	20	2,5	2,5	2,9
	manchmal	107	13,4	13,5	16,4
	oft	468	58,8	59,0	75,4
	immer	195	24,5	24,6	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

### B1\_3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	3	,4	,4	,4
	selten	28	3,5	3,5	3,9
	manchmal	139	17,5	17,5	21,4
	oft	444	55,8	55,8	77,2
	immer	181	22,7	22,8	100,0
	Gesamt	795	99,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	1	,1		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_4. Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	13	1,6	1,6	1,6
	selten	78	9,8	9,8	11,5
	manchmal	309	38,8	39,0	50,4
	oft	305	38,3	38,5	88,9
	immer	88	11,1	11,1	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_5. Überschreiten Sie Ihre vorgegebene Arbeitszeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	4	,5	,5	,5
	selten	26	3,3	3,3	3,8
	manchmal	96	12,1	12,1	15,9
	oft	342	43,0	43,2	59,1
	immer	324	40,7	40,9	100,0
	Gesamt	792	99,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	4	,5		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_6. ZUSATZ: Können Sie Ihre Pausenzeiten einhalten?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	281	35,3	35,5	35,5
	selten	287	36,1	36,3	71,8
	manchmal	169	21,2	21,4	93,2
	oft	51	6,4	6,4	99,6
	immer	3	,4	,4	100,0
	Gesamt	791	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_7. Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	2	,3	,3	,3
	selten	11	1,4	1,4	1,6
	manchmal	57	7,2	7,2	8,8
	oft	437	54,9	55,0	63,9
	immer	287	36,1	36,1	100,0
	Gesamt	794	99,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	2	,3		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_8. ZUSATZ: Nehmen Sie außerhalb Ihrer Arbeitszeit repräsentative, ehrenamtliche oder öffentliche (politische) Aufgaben wahr, die einen direkten Bezug zu Ihrer Arbeit haben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	254	31,9	32,0	32,0
	selten	150	18,8	18,9	50,9
	manchmal	226	28,4	28,5	79,4
	oft	130	16,3	16,4	95,8
	immer	33	4,1	4,2	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_9. Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in geringem Maß	7	,9	,9	,9
	zum Teil	100	12,6	12,6	13,5
	in hohem Maß	364	45,7	46,0	59,5
	in sehr hohem Maß	320	40,2	40,5	100,0
	Gesamt	791	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_10. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	8	1,0	1,0	1,0
	in geringem Maß	42	5,3	5,3	6,3
	zum Teil	385	48,4	48,8	55,1
	in hohem Maß	266	33,4	33,7	88,8
	in sehr hohem Maß	88	11,1	11,2	100,0
	Gesamt	789	99,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	7	,9		
Gesamt		796	100,0		

**B1\_11. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	10	1,3	1,3	1,3
	in geringem Maß	80	10,1	10,1	11,4
	zum Teil	435	54,6	55,1	66,5
	in hohem Maß	195	24,5	24,7	91,1
	in sehr hohem Maß	70	8,8	8,9	100,0
	Gesamt	790	99,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	6	,8		
Gesamt		796	100,0		



**B2\_1. Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	16	2,0	2,0	2,0
	in geringem Maß	74	9,3	9,3	11,3
	zum Teil	375	47,1	47,2	58,6
	in hohem Maß	244	30,7	30,7	89,3
	in sehr hohem Maß	85	10,7	10,7	100,0
	Gesamt	794	99,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	2	,3		
Gesamt		796	100,0		

**B2\_2. Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	23	2,9	2,9	2,9
	in geringem Maß	108	13,6	13,6	16,5
	zum Teil	378	47,5	47,7	64,3
	in hohem Maß	225	28,3	28,4	92,7
	in sehr hohem Maß	58	7,3	7,3	100,0
	Gesamt	792	99,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	4	,5		
Gesamt		796	100,0		

**B2\_3. Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	30	3,8	3,8	3,8
	in geringem Maß	88	11,1	11,2	15,0
	zum Teil	294	36,9	37,4	52,4
	in hohem Maß	279	35,1	35,5	87,8
	in sehr hohem Maß	96	12,1	12,2	100,0
	Gesamt	787	98,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	9	1,1		
Gesamt		796	100,0		

**B2\_4. Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	31	3,9	3,9	3,9
	in geringem Maß	102	12,8	12,9	16,8
	zum Teil	326	41,0	41,1	57,9
	in hohem Maß	263	33,0	33,2	91,0
	in sehr hohem Maß	71	8,9	9,0	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

**B2\_5. Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	8	1,0	1,0	1,0
	in geringem Maß	30	3,8	3,8	4,8
	zum Teil	222	27,9	28,1	32,9
	in hohem Maß	363	45,6	45,9	78,8
	in sehr hohem Maß	168	21,1	21,2	100,0
	Gesamt	791	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**B2\_6. In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	15	1,9	1,9	1,9
	in geringem Maß	41	5,2	5,2	7,1
	zum Teil	168	21,1	21,2	28,2
	in hohem Maß	328	41,2	41,4	69,6
	in sehr hohem Maß	241	30,3	30,4	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

**B2\_7. ZUSATZ: Beginn und Ende meiner Arbeitszeit sind klar definiert.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	380	47,7	47,9	47,9
	in geringem Maß	284	35,7	35,8	83,7
	zum Teil	103	12,9	13,0	96,7
	in hohem Maß	22	2,8	2,8	99,5
	in sehr hohem Maß	4	,5	,5	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

**B2\_8. ZUSATZ: Meine Arbeitstage haben eine verlässliche Struktur.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	94	11,8	11,8	11,8
	in geringem Maß	245	30,8	30,9	42,7
	zum Teil	348	43,7	43,8	86,5
	in hohem Maß	95	11,9	12,0	98,5
	in sehr hohem Maß	12	1,5	1,5	100,0
	Gesamt	794	99,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	2	,3		
Gesamt		796	100,0		

**B3\_1. Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	4	,5	,5	,5
	selten	66	8,3	8,3	8,8
	manchmal	306	38,4	38,6	47,5
	oft	392	49,2	49,5	97,0
	immer	24	3,0	3,0	100,0
	Gesamt		792	99,5	100,0
Fehlend	k. Angabe	4	,5		
Gesamt		796	100,0		

**B3\_2. Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	100	12,6	12,6	12,6
	selten	354	44,5	44,7	57,3
	manchmal	256	32,2	32,3	89,6
	oft	79	9,9	10,0	99,6
	immer	3	,4	,4	100,0
	Gesamt		792	99,5	100,0
Fehlend	k. Angabe	4	,5		
Gesamt		796	100,0		

**B3\_3. Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	13	1,6	1,6	1,6
	selten	113	14,2	14,3	16,0
	manchmal	292	36,7	37,0	53,0
	oft	335	42,1	42,5	95,4
	immer	36	4,5	4,6	100,0
	Gesamt		789	99,1	100,0
Fehlend	k. Angabe	7	,9		
Gesamt		796	100,0		

**B3\_4. Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	47	5,9	6,0	6,0
	selten	134	16,8	17,0	22,9
	manchmal	269	33,8	34,1	57,0
	oft	269	33,8	34,1	91,1
	immer	70	8,8	8,9	100,0
	Gesamt		789	99,1	100,0
Fehlend	k. Angabe	7	,9		
Gesamt		796	100,0		

**B3\_5. Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	418	52,5	52,9	52,9
	selten	137	17,2	17,3	70,3
	manchmal	95	11,9	12,0	82,3
	oft	109	13,7	13,8	96,1
	immer	31	3,9	3,9	100,0
	Gesamt	790	99,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	6	,8		
Gesamt		796	100,0		

**B4\_1. Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	selten	6	,8	,8	,8
	manchmal	50	6,3	6,4	7,1
	oft	330	41,5	42,0	49,2
	immer	399	50,1	50,8	100,0
	Gesamt	785	98,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	11	1,4		
Gesamt		796	100,0		

**B5\_1. Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	2	,3	,3	,3
	in geringem Maß	26	3,3	3,3	3,5
	zum Teil	239	30,0	30,1	33,7
	in hohem Maß	378	47,5	47,7	81,3
	in sehr hohem Maß	148	18,6	18,7	100,0
	Gesamt	793	99,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,4		
Gesamt		796	100,0		

**B5\_2. Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in geringem Maß	11	1,4	1,4	1,4
	zum Teil	138	17,3	17,4	18,7
	in hohem Maß	464	58,3	58,4	77,1
	in sehr hohem Maß	182	22,9	22,9	100,0
	Gesamt	795	99,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	1	,1		
Gesamt		796	100,0		

**B5\_3. Ist Ihre Arbeit sinnvoll?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	2	,3	,3	,3
	in geringem Maß	8	1,0	1,0	1,3
	zum Teil	156	19,6	19,7	21,0
	in hohem Maß	321	40,3	40,6	61,6
	in sehr hohem Maß	304	38,2	38,4	100,0
	Gesamt	791	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**B5\_4. Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in geringem Maß	9	1,1	1,1	1,1
	zum Teil	108	13,6	13,6	14,7
	in hohem Maß	362	45,5	45,5	60,3
	in sehr hohem Maß	316	39,7	39,7	100,0
	Gesamt	795	99,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	1	,1		
Gesamt		796	100,0		

**B5\_5. Sind Sie stolz, dieser Einrichtung anzugehören?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	7	,9	,9	,9
	in geringem Maß	30	3,8	3,8	4,7
	zum Teil	153	19,2	19,3	24,0
	in hohem Maß	355	44,6	44,9	68,9
	in sehr hohem Maß	246	30,9	31,1	100,0
	Gesamt	791	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	5	,6		
Gesamt		796	100,0		

**B5\_6. Erzählen Sie anderen gerne über Ihre Arbeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	19	2,4	2,4	2,4
	in geringem Maß	83	10,4	10,5	12,8
	zum Teil	319	40,1	40,2	53,0
	in hohem Maß	265	33,3	33,4	86,4
	in sehr hohem Maß	108	13,6	13,6	100,0
	Gesamt	794	99,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	2	,3		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_1. Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	31	3,9	4,1	4,1
	in geringem Maß	201	25,3	26,9	31,0
	zum Teil	388	48,7	51,9	82,9
	in hohem Maß	114	14,3	15,2	98,1
	in sehr hohem Maß	14	1,8	1,9	100,0
	Gesamt	748	94,0	100,0	
Fehlend	k. Angabe	48	6,0		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_2. Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	11	1,4	1,5	1,5
	in geringem Maß	75	9,4	10,0	11,5
	zum Teil	463	58,2	61,9	73,4
	in hohem Maß	194	24,4	25,9	99,3
	in sehr hohem Maß	5	,6	,7	100,0
	Gesamt	748	94,0	100,0	
Fehlend	k. Angabe	48	6,0		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_3. Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	12	1,5	1,6	1,6
	in geringem Maß	81	10,2	10,9	12,5
	zum Teil	348	43,7	46,7	59,2
	in hohem Maß	278	34,9	37,3	96,5
	in sehr hohem Maß	26	3,3	3,5	100,0
	Gesamt	745	93,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	51	6,4		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_4. Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	6	,8	,8	,8
	in geringem Maß	17	2,1	2,3	3,1
	zum Teil	182	22,9	24,4	27,5
	in hohem Maß	428	53,8	57,4	84,9
	in sehr hohem Maß	113	14,2	15,1	100,0
	Gesamt	746	93,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	50	6,3		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_5. Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	1	,1	,1	,1
	in geringem Maß	21	2,6	2,8	3,0
	zum Teil	206	25,9	27,7	30,6
	in hohem Maß	416	52,3	55,9	86,6
	in sehr hohem Maß	100	12,6	13,4	100,0
	Gesamt	744	93,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_6. Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	20	2,5	2,7	2,7
	in geringem Maß	96	12,1	12,9	15,6
	zum Teil	334	42,0	44,9	60,5
	in hohem Maß	190	23,9	25,5	86,0
	in sehr hohem Maß	104	13,1	14,0	100,0
	Gesamt	744	93,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_7. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	11	1,4	1,5	1,5
	in geringem Maß	56	7,0	7,5	9,0
	zum Teil	315	39,6	42,5	51,5
	in hohem Maß	271	34,0	36,5	88,0
	in sehr hohem Maß	89	11,2	12,0	100,0
	Gesamt	742	93,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	54	6,8		
Gesamt		796	100,0		

**B6\_8. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	8	1,0	1,1	1,1
	in geringem Maß	76	9,5	10,2	11,3
	zum Teil	338	42,5	45,3	56,6
	in hohem Maß	229	28,8	30,7	87,3
	in sehr hohem Maß	95	11,9	12,7	100,0
	Gesamt	746	93,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	50	6,3		
Gesamt		796	100,0		

**B7\_1. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft: für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter:innen sorgt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	32	4,0	4,3	4,3
	in geringem Maß	122	15,3	16,5	20,8
	zum Teil	261	32,8	35,2	56,0
	in hohem Maß	271	34,0	36,6	92,6
	in sehr hohem Maß	55	6,9	7,4	100,0
	Gesamt	741	93,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	55	6,9		
Gesamt		796	100,0		

**B7\_2. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft: der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	50	6,3	6,8	6,8
	in geringem Maß	101	12,7	13,7	20,5
	zum Teil	203	25,5	27,5	48,0
	in hohem Maß	295	37,1	40,0	87,9
	in sehr hohem Maß	89	11,2	12,1	100,0
	Gesamt	738	92,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	58	7,3		
Gesamt		796	100,0		

**B7\_3. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft: die Arbeit gut plant?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	39	4,9	5,3	5,3
	in geringem Maß	95	11,9	12,9	18,2
	zum Teil	230	28,9	31,3	49,5
	in hohem Maß	302	37,9	41,0	90,5
	in sehr hohem Maß	70	8,8	9,5	100,0
	Gesamt	736	92,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	60	7,5		
Gesamt		796	100,0		

**B7\_4. Maß in dem Ihre unmittelbare Führungskraft: Konflikte gut löst?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	36	4,5	4,9	4,9
	in geringem Maß	83	10,4	11,3	16,3
	zum Teil	244	30,7	33,3	49,6
	in hohem Maß	291	36,6	39,8	89,3
	in sehr hohem Maß	78	9,8	10,7	100,0
	Gesamt	732	92,0	100,0	
Fehlend	k. Angabe	64	8,0		
Gesamt		796	100,0		



**B8\_1. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung aus dem Kollegium, der Leitungsgruppe oder anderen schulischen Gremien?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	5	,6	,7	,7
	selten	27	3,4	3,6	4,3
	manchmal	185	23,2	24,9	29,2
	oft	399	50,1	53,6	82,8
	immer	128	16,1	17,2	100,0
	Gesamt	744	93,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_2. Wie oft sind Menschen aus dem Kollegium, der Leitungsgruppe oder anderen schulischen Gremien bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	9	1,1	1,2	1,2
	selten	75	9,4	10,2	11,4
	manchmal	196	24,6	26,6	38,0
	oft	311	39,1	42,3	80,3
	immer	145	18,2	19,7	100,0
	Gesamt	736	92,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	60	7,5		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_3. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrer unmittelbaren Führungskraft?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	32	4,0	4,3	4,3
	selten	131	16,5	17,8	22,1
	manchmal	221	27,8	30,0	52,1
	oft	223	28,0	30,3	82,4
	immer	130	16,3	17,6	100,0
	Gesamt	737	92,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	59	7,4		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_4. Wie oft ist Ihre unmittelbare Führungskraft bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	35	4,4	4,7	4,7
	selten	90	11,3	12,2	17,0
	manchmal	194	24,4	26,3	43,3
	oft	250	31,4	33,9	77,2
	immer	168	21,1	22,8	100,0
	Gesamt	737	92,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	59	7,4		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_5. Wie oft spricht Ihre Führungskraft mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	115	14,4	15,6	15,6
	selten	263	33,0	35,7	51,3
	manchmal	240	30,2	32,6	83,9
	oft	109	13,7	14,8	98,6
	immer	10	1,3	1,4	100,0
	Gesamt	737	92,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	59	7,4		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_6. Wie oft sprechen die Mitglieder Ihrer Leitungsgruppe oder des Kollegiums mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	40	5,0	5,4	5,4
	selten	202	25,4	27,2	32,6
	manchmal	307	38,6	41,4	74,0
	oft	184	23,1	24,8	98,8
	immer	9	1,1	1,2	100,0
	Gesamt	742	93,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	54	6,8		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_7. Können Sie sich mit Kolleg:innen unterhalten, während Sie arbeiten?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	34	4,3	4,6	4,6
	selten	132	16,6	17,9	22,5
	manchmal	289	36,3	39,2	61,7
	oft	250	31,4	33,9	95,5
	immer	33	4,1	4,5	100,0
	Gesamt	738	92,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	58	7,3		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_8. Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskolleg:innen gut?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	3	,4	,4	,4
	selten	6	,8	,8	1,2
	manchmal	56	7,0	7,6	8,9
	oft	473	59,4	64,5	73,4
	immer	195	24,5	26,6	100,0
	Gesamt	733	92,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	63	7,9		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_9. Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskolleg:innen gut?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	1	,1	,1	,1
	selten	7	,9	,9	1,1
	manchmal	93	11,7	12,6	13,7
	oft	512	64,3	69,4	83,1
	immer	125	15,7	16,9	100,0
	Gesamt	738	92,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	58	7,3		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_10. ZUSATZ: Ist die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat/ Schulpersonalrat gut?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	14	1,8	1,9	1,9
	selten	38	4,8	5,2	7,1
	manchmal	137	17,2	18,7	25,7
	oft	323	40,6	44,0	69,8
	immer	222	27,9	30,2	100,0
	Gesamt	734	92,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	62	7,8		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_11. ZUSATZ: Ist die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat/ Schulpersonalrat gut?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	2	,3	,3	,3
	selten	25	3,1	3,4	3,7
	manchmal	106	13,3	14,4	18,0
	oft	417	52,4	56,5	74,5
	immer	188	23,6	25,5	100,0
	Gesamt	738	92,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	58	7,3		
Gesamt		796	100,0		

**B8\_12. Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen:innen oder Führungskräfte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	270	33,9	36,3	36,3
	selten	285	35,8	38,3	74,6
	manchmal	146	18,3	19,6	94,2
	oft	35	4,4	4,7	98,9
	immer	8	1,0	1,1	100,0
	Gesamt	744	93,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B8a\_1. Vertraut die ADD/ die Behörde/ das Ministerium darauf, dass die schulischen Lehr- und Leitungskräfte ihre Arbeit gut machen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	6	,8	,8	,8
	in geringem Maß	32	4,0	4,3	5,1
	zum Teil	172	21,6	23,3	28,4
	in hohem Maß	392	49,2	53,0	81,5
	in sehr hohem Maß	137	17,2	18,5	100,0
	Gesamt	739	92,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	57	7,2		
Gesamt		796	100,0		

**B8a\_2. Kann das schulische Personal den Informationen vertrauen, die aus der Behörde/ dem Ministerium kommen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	9	1,1	1,2	1,2
	in geringem Maß	47	5,9	6,3	7,6
	zum Teil	340	42,7	45,9	53,4
	in hohem Maß	295	37,1	39,8	93,3
	in sehr hohem Maß	50	6,3	6,7	100,0
	Gesamt	741	93,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	55	6,9		
Gesamt		796	100,0		

**B8a\_3. Werden Konflikte im schulischen Bereich auf gerechte Weise gelöst?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	7	,9	1,0	1,0
	in geringem Maß	77	9,7	10,5	11,5
	zum Teil	354	44,5	48,4	59,9
	in hohem Maß	274	34,4	37,5	97,4
	in sehr hohem Maß	19	2,4	2,6	100,0
	Gesamt	731	91,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	65	8,2		
Gesamt		796	100,0		

**B8a\_4. Wird die Arbeit im schulischen Bereich gerecht verteilt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	48	6,0	6,5	6,5
	in geringem Maß	213	26,8	28,9	35,4
	zum Teil	363	45,6	49,3	84,7
	in hohem Maß	103	12,9	14,0	98,6
	in sehr hohem Maß	10	1,3	1,4	100,0
	Gesamt	737	92,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	59	7,4		
Gesamt		796	100,0		

**B8a\_5. Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegium?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	35	4,4	4,7	4,7
	in geringem Maß	113	14,2	15,2	19,9
	zum Teil	343	43,1	46,2	66,1
	in hohem Maß	214	26,9	28,8	94,9
	in sehr hohem Maß	38	4,8	5,1	100,0
	Gesamt	743	93,3	100,0	
Fehlend	k. Angabe	53	6,7		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_1. Wie häufig müssen Sie körperlich schwer arbeiten, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	287	36,1	38,5	38,5
	selten	296	37,2	39,7	78,2
	manchmal	140	17,6	18,8	96,9
	oft	23	2,9	3,1	100,0
	Gesamt	746	93,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	50	6,3		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_2. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgerauschen ausgesetzt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	63	7,9	8,4	8,4
	selten	143	18,0	19,1	27,6
	manchmal	204	25,6	27,3	54,9
	oft	274	34,4	36,7	91,6
	immer	63	7,9	8,4	100,0
	Gesamt	747	93,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	49	6,2		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_3. Wie häufig kommen Sie bei Ihrer Arbeit mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen in Berührung?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	610	76,6	82,0	82,0
	selten	104	13,1	14,0	96,0
	manchmal	18	2,3	2,4	98,4
	oft	10	1,3	1,3	99,7
	immer	2	,3	,3	100,0
	Gesamt	744	93,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_4. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	237	29,8	31,7	31,7
	selten	236	29,6	31,6	63,3
	manchmal	160	20,1	21,4	84,7
	oft	110	13,8	14,7	99,5
	immer	4	,5	,5	100,0
	Gesamt		747	93,8	100,0
Fehlend	k. Angabe	49	6,2		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_5. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechter Luft ausgesetzt, z.B. Zigarettenrauch, Gasen oder Ähnlichem?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	540	67,8	72,6	72,6
	selten	150	18,8	20,2	92,7
	manchmal	40	5,0	5,4	98,1
	oft	12	1,5	1,6	99,7
	immer	2	,3	,3	100,0
	Gesamt		744	93,5	100,0
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_6. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechten Lichtverhältnissen ausgesetzt, z. B. grelles oder schwaches Licht?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	316	39,7	42,5	42,5
	selten	240	30,2	32,3	74,8
	manchmal	123	15,5	16,6	91,4
	oft	55	6,9	7,4	98,8
	immer	9	1,1	1,2	100,0
	Gesamt		743	93,3	100,0
Fehlend	k. Angabe	53	6,7		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_7. ZUSATZ: Wie häufig arbeiten Sie an einem ergonomisch aufgebauten Arbeitsplatz?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	240	30,2	32,3	32,3
	selten	152	19,1	20,5	52,8
	manchmal	93	11,7	12,5	65,3
	oft	188	23,6	25,3	90,6
	immer	70	8,8	9,4	100,0
	Gesamt		743	93,3	100,0
Fehlend	k. Angabe	53	6,7		
Gesamt		796	100,0		

**B8b\_8. ZUSATZ: Wie häufig sind Sie aufgrund fehlender Barrierefreiheit vermeidbaren Herausforderungen ausgesetzt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	556	69,8	75,1	75,1
	selten	104	13,1	14,1	89,2
	manchmal	45	5,7	6,1	95,3
	oft	25	3,1	3,4	98,6
	immer	10	1,3	1,4	100,0
	Gesamt	740	93,0	100,0	
Fehlend	k. Angabe	56	7,0		
Gesamt		796	100,0		

**B9\_1. Machen Sie sich Sorgen, dass Sie arbeitslos / dienstunfähig werden?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	395	49,6	53,1	53,1
	in geringem Maß	192	24,1	25,8	78,9
	zum Teil	102	12,8	13,7	92,6
	in hohem Maß	39	4,9	5,2	97,8
	in sehr hohem Maß	16	2,0	2,2	100,0
	Gesamt	744	93,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B9\_2. Machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Sie überflüssig machen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	605	76,0	81,2	81,2
	in geringem Maß	121	15,2	16,2	97,4
	zum Teil	17	2,1	2,3	99,7
	in hohem Maß	1	,1	,1	99,9
	in sehr hohem Maß	1	,1	,1	100,0
	Gesamt	745	93,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	51	6,4		
Gesamt		796	100,0		

**B9\_3. Machen Sie sich Sorgen, es schwierig für Sie wäre, eine neue Stelle zu finden, wenn Sie die Schule wechseln wollten / müssten?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	427	53,6	57,3	57,3
	in geringem Maß	194	24,4	26,0	83,4
	zum Teil	74	9,3	9,9	93,3
	in hohem Maß	29	3,6	3,9	97,2
	in sehr hohem Maß	21	2,6	2,8	100,0
	Gesamt	745	93,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	51	6,4		
Gesamt		796	100,0		

**B9\_4. Machen Sie sich Sorgen, dass man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	495	62,2	66,5	66,5
	in geringem Maß	188	23,6	25,3	91,8
	zum Teil	47	5,9	6,3	98,1
	in hohem Maß	10	1,3	1,3	99,5
	in sehr hohem Maß	4	,5	,5	100,0
	Gesamt	744	93,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	52	6,5		
Gesamt		796	100,0		

**B9\_5. Machen Sie sich Sorgen, dass Ihre Arbeitszeiten gegen Ihren Willen verändert werden?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	311	39,1	42,0	42,0
	in geringem Maß	191	24,0	25,8	67,7
	zum Teil	137	17,2	18,5	86,2
	in hohem Maß	72	9,0	9,7	96,0
	in sehr hohem Maß	30	3,8	4,0	100,0
	Gesamt	741	93,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	55	6,9		
Gesamt		796	100,0		

**B9\_6. Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Lohn / Gehalt verringert werden könnte?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	451	56,7	60,8	60,8
	in geringem Maß	183	23,0	24,7	85,4
	zum Teil	64	8,0	8,6	94,1
	in hohem Maß	33	4,1	4,4	98,5
	in sehr hohem Maß	11	1,4	1,5	100,0
	Gesamt	742	93,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	54	6,8		
Gesamt		796	100,0		

**B9\_7. ZUSATZ: Machen Sie sich Sorgen, dass Sie dem Druck der Arbeit nicht standhalten können?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	69	8,7	9,3	9,3
	in geringem Maß	148	18,6	20,0	29,3
	zum Teil	272	34,2	36,8	66,1
	in hohem Maß	160	20,1	21,6	87,7
	in sehr hohem Maß	91	11,4	12,3	100,0
	Gesamt	740	93,0	100,0	
Fehlend	k. Angabe	56	7,0		
Gesamt		796	100,0		



**B9\_8. ZUSATZ: Machen Sie sich Sorgen, dass es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie den Beruf wechseln wollten/müssten?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in sehr geringem Maß	251	31,5	33,9	33,9
	in geringem Maß	157	19,7	21,2	55,1
	zum Teil	122	15,3	16,5	71,6
	in hohem Maß	104	13,1	14,1	85,7
	in sehr hohem Maß	106	13,3	14,3	100,0
	Gesamt	740	93,0	100,0	
Fehlend	k. Angabe	56	7,0		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_1. Zeitliche Überschneidungen zwischen meiner Unterrichtstätigkeit und meinen Leitungsaufgaben führen zu Vertretungssituationen oder Unterrichtsausfall.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	45	5,7	7,0	7,0
	trifft wenig zu	172	21,6	26,7	33,7
	trifft mittelmäßig zu	198	24,9	30,8	64,5
	trifft ziemlich zu	147	18,5	22,9	87,4
	trifft sehr zu	81	10,2	12,6	100,0
	Gesamt	643	80,8	100,0	
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	59	7,4		
	k. Angabe	94	11,8		
	Gesamt	153	19,2		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_2. Der Umfang meiner Leitungsaufgaben beeinflusst die Qualität meines Unterrichts negativ.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	47	5,9	7,3	7,3
	trifft wenig zu	96	12,1	14,8	22,1
	trifft mittelmäßig zu	159	20,0	24,6	46,7
	trifft ziemlich zu	221	27,8	34,2	80,8
	trifft sehr zu	124	15,6	19,2	100,0
	Gesamt	647	81,3	100,0	
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	55	6,9		
	k. Angabe	94	11,8		
	Gesamt	149	18,7		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_3. (umgepolt) Meine Leitungsaufgaben geben mir KEINEN Freiraum für eine gründliche Vor- und Nachbereitung meines Unterrichts.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	3	,4	,5	,5
	trifft wenig zu	34	4,3	5,3	5,8
	trifft mittelmäßig zu	86	10,8	13,4	19,2
	trifft ziemlich zu	167	21,0	26,0	45,2
	trifft sehr zu	352	44,2	54,8	100,0
	Gesamt	642	80,7	100,0	
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	58	7,3		
	k. Angabe	96	12,1		
	Gesamt	154	19,3		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_4. Der unterrichtsbezogene fachliche und pädagogische Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wird durch meine Leitungsfunktion erschwert.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	69	8,7	10,6	10,6
	trifft wenig zu	115	14,4	17,6	28,2
	trifft mittelmäßig zu	180	22,6	27,6	55,7
	trifft ziemlich zu	214	26,9	32,8	88,5
	trifft sehr zu	75	9,4	11,5	100,0
	Gesamt	653	82,0	100,0	
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	49	6,2		
	k. Angabe	94	11,8		
	Gesamt	143	18,0		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_5. Die individuelle Betreuung und Begleitung der Schülerinnen und Schüler wird durch meine Leitungsfunktion erschwert.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	74	9,3	11,4	11,4
	trifft wenig zu	114	14,3	17,5	28,9
	trifft mittelmäßig zu	177	22,2	27,2	56,1
	trifft ziemlich zu	215	27,0	33,0	89,1
	trifft sehr zu	71	8,9	10,9	100,0
	Gesamt	651	81,8	100,0	
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	50	6,3		
	k. Angabe	95	11,9		
	Gesamt	145	18,2		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_6. Ich empfinde die Kombination von Unterrichtstätigkeit und Leitungshandeln als belastend.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	80	10,1	12,3	12,3
	trifft wenig zu	114	14,3	17,5	29,8
	trifft mittelmäßig zu	158	19,8	24,3	54,2
	trifft ziemlich zu	136	17,1	20,9	75,1
	trifft sehr zu	162	20,4	24,9	100,0
	Gesamt		650	81,7	100,0
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	51	6,4		
	k. Angabe	95	11,9		
	Gesamt	146	18,3		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_7. (umgepolt) Die Erfahrungen aus der Unterrichtstätigkeit sind NICHT wertvoll für mein Leitungshandeln.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	199	25,0	30,4	30,4
	trifft wenig zu	261	32,8	39,9	70,3
	trifft mittelmäßig zu	108	13,6	16,5	86,9
	trifft ziemlich zu	55	6,9	8,4	95,3
	trifft sehr zu	31	3,9	4,7	100,0
	Gesamt		654	82,2	100,0
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	46	5,8		
	k. Angabe	96	12,1		
	Gesamt	142	17,8		
Gesamt		796	100,0		

**C0\_8. Durch meine Unterrichtsverpflichtung bleibt zu wenig Zeit für meine Leitungsaufgaben.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	66	8,3	10,3	10,3
	trifft wenig zu	109	13,7	17,0	27,3
	trifft mittelmäßig zu	157	19,7	24,5	51,7
	trifft ziemlich zu	154	19,3	24,0	75,7
	trifft sehr zu	156	19,6	24,3	100,0
	Gesamt		642	80,7	100,0
Fehlend	tnz, unterrichte nicht	57	7,2		
	k. Angabe	97	12,2		
	Gesamt	154	19,3		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_1. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe herrscht Konsens über die Schulphilosophie.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	14	1,8	2,1	2,1
	trifft wenig zu	22	2,8	3,2	5,3
	trifft mittelmäßig zu	105	13,2	15,5	20,8
	trifft ziemlich zu	319	40,1	47,0	67,7
	trifft sehr zu	219	27,5	32,3	100,0
	Gesamt		679	85,3	100,0
Fehlend	k. Angabe	117	14,7		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_2. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe liegt ein gemeinsames pädagogisches Verständnis vor.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	13	1,6	1,9	1,9
	trifft wenig zu	22	2,8	3,2	5,2
	trifft mittelmäßig zu	111	13,9	16,3	21,5
	trifft ziemlich zu	292	36,7	43,0	64,5
	trifft sehr zu	241	30,3	35,5	100,0
	Gesamt		679	85,3	100,0
Fehlend	k. Angabe	117	14,7		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_3. In Personalfragen ziehen die Mitglieder der Schulleitung an einem Strang.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	14	1,8	2,1	2,1
	trifft wenig zu	19	2,4	2,8	4,9
	trifft mittelmäßig zu	81	10,2	12,0	16,8
	trifft ziemlich zu	265	33,3	39,1	56,0
	trifft sehr zu	298	37,4	44,0	100,0
	Gesamt		677	85,1	100,0
Fehlend	k. Angabe	119	14,9		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_4. In Erziehungs- und Disziplinfragen ziehen die Mitglieder der Schulleitung an einem Strang.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	10	1,3	1,5	1,5
	trifft wenig zu	15	1,9	2,2	3,7
	trifft mittelmäßig zu	80	10,1	11,8	15,5
	trifft ziemlich zu	297	37,3	43,9	59,5
	trifft sehr zu	274	34,4	40,5	100,0
	Gesamt		676	84,9	100,0
Fehlend	k. Angabe	120	15,1		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_5. Die Mitglieder der Schulleitung sind sich darüber einig, wie mit schwierigen Schülern /-innen und schwierigerem Personal umgegangen wird.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	11	1,4	1,6	1,6
	trifft wenig zu	16	2,0	2,4	4,0
	trifft mittelmäßig zu	115	14,4	17,0	21,0
	trifft ziemlich zu	308	38,7	45,5	66,5
	trifft sehr zu	227	28,5	33,5	100,0
	Gesamt	677	85,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	119	14,9		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_6. In der Schulleitung/ Leitungsgruppe herrscht Konsens in Bezug auf die von Schüler /-innen und Personal einzuhaltenden Regeln.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	10	1,3	1,5	1,5
	trifft wenig zu	6	,8	,9	2,4
	trifft mittelmäßig zu	97	12,2	14,3	16,6
	trifft ziemlich zu	331	41,6	48,7	65,4
	trifft sehr zu	235	29,5	34,6	100,0
	Gesamt	679	85,3	100,0	
Fehlend	k. Angabe	117	14,7		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_7. In der Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und schulischen Gremien herrscht Konsens über die Erwartungen an Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	7	,9	1,0	1,0
	trifft wenig zu	21	2,6	3,1	4,1
	trifft mittelmäßig zu	185	23,2	26,9	31,0
	trifft ziemlich zu	376	47,2	54,7	85,6
	trifft sehr zu	99	12,4	14,4	100,0
	Gesamt	688	86,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	108	13,6		
Gesamt		796	100,0		

**C1\_8. In der Zusammenarbeit zwischen Schule und Ministerium/Behörde herrscht Konsens über die Anforderungen an Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	32	4,0	4,7	4,7
	trifft wenig zu	158	19,8	23,0	27,6
	trifft mittelmäßig zu	269	33,8	39,1	66,7
	trifft ziemlich zu	195	24,5	28,3	95,1
	trifft sehr zu	34	4,3	4,9	100,0
	Gesamt	688	86,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	108	13,6		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_1. Während der Leitungstätigkeit treten störende Einflüsse auf, die konzentriertes Arbeiten erschweren.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	7	,9	1,0	1,0
	trifft wenig zu	40	5,0	5,7	6,7
	trifft mittelmäßig zu	131	16,5	18,8	25,5
	trifft ziemlich zu	272	34,2	39,0	64,5
	trifft sehr zu	248	31,2	35,5	100,0
	Gesamt		698	87,7	100,0
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_2. Ein Teil des Kollegiums arbeitet in der Unterrichtsplanung und Durchführung nicht in der erforderlichen Qualität.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	35	4,4	5,0	5,0
	trifft wenig zu	219	27,5	31,3	36,3
	trifft mittelmäßig zu	261	32,8	37,3	73,6
	trifft ziemlich zu	139	17,5	19,9	93,4
	trifft sehr zu	46	5,8	6,6	100,0
	Gesamt		700	87,9	100,0
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_3. Aufgrund hoher Arbeitsbelastung des Kollegiums werden Ziele der Unterrichts-/ Schulentwicklung nicht erreicht.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	16	2,0	2,3	2,3
	trifft wenig zu	100	12,6	14,3	16,6
	trifft mittelmäßig zu	221	27,8	31,6	48,1
	trifft ziemlich zu	264	33,2	37,7	85,9
	trifft sehr zu	99	12,4	14,1	100,0
	Gesamt		700	87,9	100,0
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_4.. Für das Verfolgen der Ziele der Unterrichts- und Schulentwicklung bleibt im Leitungshandeln zu wenig Zeit.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	9	1,1	1,3	1,3
	trifft wenig zu	43	5,4	6,1	7,4
	trifft mittelmäßig zu	149	18,7	21,3	28,7
	trifft ziemlich zu	289	36,3	41,2	69,9
	trifft sehr zu	211	26,5	30,1	100,0
	Gesamt		701	88,1	100,0
Fehlend	k. Angabe	95	11,9		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_5. Aufgrund von mangelnder Bereitschaft und Motivation des Kollegiums werden Ziele der Unterrichts-/Schulentwicklung nicht erreicht.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	99	12,4	14,2	14,2
	trifft wenig zu	247	31,0	35,3	49,5
	trifft mittelmäßig zu	210	26,4	30,0	79,5
	trifft ziemlich zu	105	13,2	15,0	94,6
	trifft sehr zu	38	4,8	5,4	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_6. Das Kollegium muss eng geführt werden, damit die Unterrichtsqualität gewährleistet ist.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	109	13,7	15,6	15,6
	trifft wenig zu	250	31,4	35,8	51,4
	trifft mittelmäßig zu	216	27,1	30,9	82,4
	trifft ziemlich zu	102	12,8	14,6	97,0
	trifft sehr zu	21	2,6	3,0	100,0
	Gesamt	698	87,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_7. Im Leitungshandeln kommt es zu wichtigen Ereignissen (z.B. Konflikten im/mit dem Kollegium, anderen Anlässen zu Personalgesprächen) die aus Zeitgründen nicht bearbeitet werden können.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	109	13,7	15,6	15,6
	trifft wenig zu	273	34,3	39,1	54,6
	trifft mittelmäßig zu	195	24,5	27,9	82,5
	trifft ziemlich zu	97	12,2	13,9	96,4
	trifft sehr zu	25	3,1	3,6	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_8. Ich erlebe verbale Gewalt im Kollegium oder in der Leitungsgruppe.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	474	59,5	67,6	67,6
	trifft wenig zu	150	18,8	21,4	89,0
	trifft mittelmäßig zu	43	5,4	6,1	95,1
	trifft ziemlich zu	26	3,3	3,7	98,9
	trifft sehr zu	8	1,0	1,1	100,0
	Gesamt	701	88,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	95	11,9		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_9. Ich erlebe im Leitungshandeln körperliche Gewalt von Seiten der Schüler/ -innen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	466	58,5	66,8	66,8
	trifft wenig zu	147	18,5	21,1	87,8
	trifft mittelmäßig zu	41	5,2	5,9	93,7
	trifft ziemlich zu	30	3,8	4,3	98,0
	trifft sehr zu	14	1,8	2,0	100,0
	Gesamt	698	87,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**C2\_10. Ich erlebe im Leitungshandeln Beleidigungen, Bloßstellungen und Angriffe von Schülern/ -innen im Internet (z.B. Cyber-Mobbing).**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	453	56,9	64,8	64,8
	trifft wenig zu	150	18,8	21,5	86,3
	trifft mittelmäßig zu	51	6,4	7,3	93,6
	trifft ziemlich zu	31	3,9	4,4	98,0
	trifft sehr zu	14	1,8	2,0	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**C3\_1. Der Lärm an meinem Arbeitsplatz ist zu groß.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	147	18,5	21,1	21,1
	trifft wenig zu	217	27,3	31,1	52,2
	trifft mittelmäßig zu	171	21,5	24,5	76,8
	trifft ziemlich zu	122	15,3	17,5	94,3
	trifft sehr zu	40	5,0	5,7	100,0
	Gesamt	697	87,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	99	12,4		
Gesamt		796	100,0		

**C3\_2. Der Lärm im Lehrerzimmer ist zu groß.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	170	21,4	24,4	24,4
	trifft wenig zu	233	29,3	33,5	57,9
	trifft mittelmäßig zu	178	22,4	25,6	83,5
	trifft ziemlich zu	84	10,6	12,1	95,5
	trifft sehr zu	31	3,9	4,5	100,0
	Gesamt	696	87,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	100	12,6		
Gesamt		796	100,0		



**C3\_3. Der Lärm im Schulgebäude ist zu groß.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	99	12,4	14,2	14,2
	trifft wenig zu	174	21,9	25,0	39,2
	trifft mittelmäßig zu	208	26,1	29,8	69,0
	trifft ziemlich zu	150	18,8	21,5	90,5
	trifft sehr zu	66	8,3	9,5	100,0
	Gesamt	697	87,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	99	12,4		
Gesamt		796	100,0		

**C3\_4. Es besteht Stimmbelastung durch zu langes oder zu lautes Sprechen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	142	17,8	20,4	20,4
	trifft wenig zu	199	25,0	28,6	49,1
	trifft mittelmäßig zu	173	21,7	24,9	74,0
	trifft ziemlich zu	116	14,6	16,7	90,6
	trifft sehr zu	65	8,2	9,4	100,0
	Gesamt	695	87,3	100,0	
Fehlend	k. Angabe	101	12,7		
Gesamt		796	100,0		

**C4\_1. Die Leitungstätigkeit ermöglicht erholsame Pausen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	273	34,3	39,0	39,0
	trifft wenig zu	296	37,2	42,3	81,3
	trifft mittelmäßig zu	101	12,7	14,4	95,7
	trifft ziemlich zu	27	3,4	3,9	99,6
	trifft sehr zu	3	,4	,4	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C4\_2. Es gibt genügend Pausen innerhalb eines Schultages.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	249	31,3	35,7	35,7
	trifft wenig zu	271	34,0	38,8	74,5
	trifft mittelmäßig zu	139	17,5	19,9	94,4
	trifft ziemlich zu	35	4,4	5,0	99,4
	trifft sehr zu	4	,5	,6	100,0
	Gesamt	698	87,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**C4\_3. (umgepolt) Während der Pausen kümmert man sich NICHT um schulische Belange.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	392	49,2	56,2	56,2
	trifft wenig zu	253	31,8	36,3	92,5
	trifft mittelmäßig zu	39	4,9	5,6	98,1
	trifft ziemlich zu	5	,6	,7	98,9
	trifft sehr zu	8	1,0	1,1	100,0
	Gesamt		697	87,6	100,0
Fehlend	k. Angabe	99	12,4		
Gesamt		796	100,0		

**C4\_4. Es sind räumliche Möglichkeiten zum Entspannen, Ruhen, etc. in den Pausen vorhanden.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	259	32,5	37,0	37,0
	trifft wenig zu	159	20,0	22,7	59,7
	trifft mittelmäßig zu	122	15,3	17,4	77,1
	trifft ziemlich zu	107	13,4	15,3	92,4
	trifft sehr zu	53	6,7	7,6	100,0
	Gesamt		700	87,9	100,0
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C4\_5. Ich habe genügend Freiräume um Pausen flexibel zu nehmen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	161	20,2	23,0	23,0
	trifft wenig zu	197	24,7	28,1	51,1
	trifft mittelmäßig zu	203	25,5	29,0	80,1
	trifft ziemlich zu	112	14,1	16,0	96,1
	trifft sehr zu	27	3,4	3,9	100,0
	Gesamt		700	87,9	100,0
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C5\_1. Die Eltern/Betriebe der Schüler/ -innen kritisieren die Arbeit der Schulleitung/ Leitungspersonen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	69	8,7	9,9	9,9
	trifft wenig zu	343	43,1	49,4	59,3
	trifft mittelmäßig zu	217	27,3	31,2	90,5
	trifft ziemlich zu	57	7,2	8,2	98,7
	trifft sehr zu	9	1,1	1,3	100,0
	Gesamt		695	87,3	100,0
Fehlend	k. Angabe	101	12,7		
Gesamt		796	100,0		

**C5\_2. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien zweifeln häufig das Handeln der Schulleitung/ von Leitungspersonen an.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	111	13,9	16,0	16,0
	trifft wenig zu	335	42,1	48,3	64,4
	trifft mittelmäßig zu	163	20,5	23,5	87,9
	trifft ziemlich zu	71	8,9	10,2	98,1
	trifft sehr zu	13	1,6	1,9	100,0
	Gesamt	693	87,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	103	12,9		
Gesamt		796	100,0		

**C5\_3. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien konfrontieren die Schulleitung mit haltlosen Vorwürfen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	155	19,5	22,5	22,5
	trifft wenig zu	321	40,3	46,6	69,1
	trifft mittelmäßig zu	128	16,1	18,6	87,7
	trifft ziemlich zu	75	9,4	10,9	98,5
	trifft sehr zu	10	1,3	1,5	100,0
	Gesamt	689	86,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	107	13,4		
Gesamt		796	100,0		

**C5\_4. Eltern/ Betriebe/ Schülerinnen/ Personalvertretung oder andere schulische Gremien halten sich an Absprachen mit der Schulleitung.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	8	1,0	1,2	1,2
	trifft wenig zu	42	5,3	6,1	7,2
	trifft mittelmäßig zu	184	23,1	26,5	33,7
	trifft ziemlich zu	406	51,0	58,5	92,2
	trifft sehr zu	54	6,8	7,8	100,0
	Gesamt	694	87,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	102	12,8		
Gesamt		796	100,0		

**C5\_5. Ich erlebe im Leitungshandeln verbale Gewalt von Seiten der Eltern.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	236	29,6	34,1	34,1
	trifft wenig zu	281	35,3	40,5	74,6
	trifft mittelmäßig zu	105	13,2	15,2	89,8
	trifft ziemlich zu	55	6,9	7,9	97,7
	trifft sehr zu	16	2,0	2,3	100,0
	Gesamt	693	87,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	103	12,9		
Gesamt		796	100,0		

**C5\_6. Ich erlebe im Leitungshandeln körperliche Gewalt von Seiten der Eltern.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	632	79,4	91,2	91,2
	trifft wenig zu	49	6,2	7,1	98,3
	trifft mittelmäßig zu	10	1,3	1,4	99,7
	trifft ziemlich zu	2	,3	,3	100,0
	Gesamt	693	87,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	103	12,9		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_1. (umgepolt) Als Leitung an unserer Schule muss man NICHT viel Zeit damit vertun, sich Informationen zu beschaffen, Ansprechpartner zu finden, sich Klarheit über Prozesse zu verschaffen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	153	19,2	21,9	21,9
	trifft wenig zu	217	27,3	31,0	52,9
	trifft mittelmäßig zu	183	23,0	26,1	79,0
	trifft ziemlich zu	109	13,7	15,6	94,6
	trifft sehr zu	38	4,8	5,4	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_2. An meinem Arbeitsplatz stehen mir moderne technische und analoge Arbeitsmittel zur Verfügung, um meinen Aufgaben nachzukommen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	8	1,0	1,1	1,1
	trifft wenig zu	47	5,9	6,7	7,9
	trifft mittelmäßig zu	161	20,2	23,0	30,9
	trifft ziemlich zu	320	40,2	45,7	76,6
	trifft sehr zu	164	20,6	23,4	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_3. Es sind genügend finanzielle Mittel zur Anschaffung von Lehrmitteln vorhanden.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	58	7,3	8,3	8,3
	trifft wenig zu	111	13,9	15,9	24,1
	trifft mittelmäßig zu	211	26,5	30,1	54,3
	trifft ziemlich zu	231	29,0	33,0	87,3
	trifft sehr zu	89	11,2	12,7	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_4. Die vorhandenen Lehrmittel entsprechen den Anforderungen an guten und modernen Unterricht.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	31	3,9	4,4	4,4
	trifft wenig zu	96	12,1	13,7	18,1
	trifft mittelmäßig zu	231	29,0	33,0	51,1
	trifft ziemlich zu	273	34,3	38,9	90,0
	trifft sehr zu	70	8,8	10,0	100,0
	Gesamt	701	88,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	95	11,9		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_5. Die Ausstattung der Schule ist in einem guten und modernen Zustand.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	57	7,2	8,1	8,1
	trifft wenig zu	103	12,9	14,7	22,9
	trifft mittelmäßig zu	212	26,6	30,3	53,1
	trifft ziemlich zu	239	30,0	34,1	87,3
	trifft sehr zu	89	11,2	12,7	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_6. Die Möglichkeiten der Pflege und Instandhaltung der Ausstattung der Schule sind ausreichend.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	98	12,3	14,0	14,0
	trifft wenig zu	178	22,4	25,5	39,5
	trifft mittelmäßig zu	220	27,6	31,5	71,1
	trifft ziemlich zu	169	21,2	24,2	95,3
	trifft sehr zu	33	4,1	4,7	100,0
	Gesamt	698	87,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_7. Es stehen genügend Büros/ Arbeitsplätze für die Leitungstätigkeit zur Verfügung.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	84	10,6	12,0	12,0
	trifft wenig zu	107	13,4	15,2	27,2
	trifft mittelmäßig zu	112	14,1	16,0	43,2
	trifft ziemlich zu	201	25,3	28,6	71,8
	trifft sehr zu	198	24,9	28,2	100,0
	Gesamt	702	88,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	94	11,8		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_8. Der bauliche Zustand der Schule ist gut.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	112	14,1	16,0	16,0
	trifft wenig zu	117	14,7	16,7	32,7
	trifft mittelmäßig zu	199	25,0	28,4	61,1
	trifft ziemlich zu	180	22,6	25,7	86,9
	trifft sehr zu	92	11,6	13,1	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_9. Das Erscheinungsbild der Schule ist ansprechend.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	72	9,0	10,3	10,3
	trifft wenig zu	113	14,2	16,2	26,5
	trifft mittelmäßig zu	185	23,2	26,5	53,0
	trifft ziemlich zu	225	28,3	32,2	85,2
	trifft sehr zu	103	12,9	14,8	100,0
	Gesamt	698	87,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_10. Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Gremien, wie z.B. Schülervertretung und Personalrat sind für mich gewinnbringend.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	11	1,4	1,6	1,6
	trifft wenig zu	55	6,9	7,9	9,5
	trifft mittelmäßig zu	192	24,1	27,6	37,1
	trifft ziemlich zu	316	39,7	45,4	82,5
	trifft sehr zu	122	15,3	17,5	100,0
	Gesamt	696	87,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	100	12,6		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_11. Für die Koordination des in der Schule eingesetzten Personals von Bildungsträgern, Vereinen, etc. steht ausreichend Zeit zur Verfügung.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	77	9,7	11,2	11,2
	trifft wenig zu	250	31,4	36,2	47,4
	trifft mittelmäßig zu	298	37,4	43,2	90,6
	trifft ziemlich zu	60	7,5	8,7	99,3
	trifft sehr zu	5	,6	,7	100,0
	Gesamt	690	86,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	106	13,3		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_12. Ich erhalte Unterstützung durch das Schulverwaltungspersonal.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	19	2,4	2,7	2,7
	trifft wenig zu	86	10,8	12,3	15,0
	trifft mittelmäßig zu	143	18,0	20,5	35,5
	trifft ziemlich zu	258	32,4	37,0	72,5
	trifft sehr zu	192	24,1	27,5	100,0
	Gesamt	698	87,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**C6\_13. Die der Schule zugewiesenen Verwaltungsstunden reichen nicht aus, um meinen Arbeitsaufwand abzudecken.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	295	37,1	42,1	42,1
	trifft wenig zu	188	23,6	26,9	69,0
	trifft mittelmäßig zu	92	11,6	13,1	82,1
	trifft ziemlich zu	76	9,5	10,9	93,0
	trifft sehr zu	49	6,2	7,0	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C7\_1. (umgepolt) Es finden zu NICHT viele Konferenzen (Klassen-, Lehrer-, Schulleitungskonferenzen, etc.) statt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	32	4,0	4,6	4,6
	trifft wenig zu	88	11,1	12,5	17,1
	trifft mittelmäßig zu	203	25,5	28,9	46,0
	trifft ziemlich zu	261	32,8	37,2	83,2
	trifft sehr zu	118	14,8	16,8	100,0
	Gesamt	702	88,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	94	11,8		
Gesamt		796	100,0		

**C7\_2. (umgepolt) Bei den Konferenzen wird NICHT zu viel Zeit auf unwichtige Kleinigkeiten verwendet.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	53	6,7	7,6	7,6
	trifft wenig zu	125	15,7	17,8	25,4
	trifft mittelmäßig zu	208	26,1	29,7	55,1
	trifft ziemlich zu	241	30,3	34,4	89,4
	trifft sehr zu	74	9,3	10,6	100,0
	Gesamt	701	88,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	95	11,9		
Gesamt		796	100,0		

**C7\_3. Die Konferenzen ziehen in der Regel wichtige Konsequenzen nach sich.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	6	,8	,9	,9
	trifft wenig zu	68	8,5	9,7	10,6
	trifft mittelmäßig zu	258	32,4	36,9	47,5
	trifft ziemlich zu	338	42,5	48,4	95,9
	trifft sehr zu	29	3,6	4,1	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**C7\_4. Die Konferenzen unterstützen die alltägliche Arbeit der Schulleitung.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	17	2,1	2,4	2,4
	trifft wenig zu	78	9,8	11,2	13,6
	trifft mittelmäßig zu	271	34,0	38,9	52,5
	trifft ziemlich zu	293	36,8	42,0	94,5
	trifft sehr zu	38	4,8	5,5	100,0
	Gesamt	697	87,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	99	12,4		
Gesamt		796	100,0		

**C7\_5. Für Personalgespräche steht ausreichend Zeit zur Verfügung.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	109	13,7	15,6	15,6
	trifft wenig zu	266	33,4	38,0	53,6
	trifft mittelmäßig zu	220	27,6	31,4	85,0
	trifft ziemlich zu	89	11,2	12,7	97,7
	trifft sehr zu	16	2,0	2,3	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C7\_6. Für Besprechungen mit der Personalvertretung steht ausreichend Zeit zur Verfügung**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	32	4,0	4,6	4,6
	trifft wenig zu	122	15,3	17,6	22,3
	trifft mittelmäßig zu	232	29,1	33,5	55,8
	trifft ziemlich zu	251	31,5	36,3	92,1
	trifft sehr zu	55	6,9	7,9	100,0
	Gesamt	692	86,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	104	13,1		
Gesamt		796	100,0		



**C8\_1. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch Schulaufsicht/ Schulverwaltung/ Schulträger.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	34	4,3	4,9	4,9
	trifft wenig zu	151	19,0	21,8	26,7
	trifft mittelmäßig zu	258	32,4	37,2	63,9
	trifft ziemlich zu	206	25,9	29,7	93,7
	trifft sehr zu	44	5,5	6,3	100,0
	Gesamt	693	87,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	103	12,9		
Gesamt		796	100,0		

**C8\_2. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch außerschulische Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen (z.B. Landesinstitut).**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	24	3,0	3,5	3,5
	trifft wenig zu	135	17,0	19,5	22,9
	trifft mittelmäßig zu	250	31,4	36,1	59,0
	trifft ziemlich zu	247	31,0	35,6	94,7
	trifft sehr zu	37	4,6	5,3	100,0
	Gesamt	693	87,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	103	12,9		
Gesamt		796	100,0		

**C9\_1. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch das Kollegium an meiner Schule.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	20	2,5	2,9	2,9
	trifft wenig zu	61	7,7	8,7	11,6
	trifft mittelmäßig zu	173	21,7	24,7	36,3
	trifft ziemlich zu	300	37,7	42,9	79,1
	trifft sehr zu	146	18,3	20,9	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**C9\_2. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die mir vorgesetzte Person.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	64	8,0	9,1	9,1
	trifft wenig zu	130	16,3	18,5	27,6
	trifft mittelmäßig zu	152	19,1	21,7	49,3
	trifft ziemlich zu	232	29,1	33,0	82,3
	trifft sehr zu	124	15,6	17,7	100,0
	Gesamt	702	88,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	94	11,8		
Gesamt		796	100,0		

**C9\_3. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Schulverwaltung / Schulaufsicht/ Schulträger.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	105	13,2	15,0	15,0
	trifft wenig zu	209	26,3	29,8	44,8
	trifft mittelmäßig zu	179	22,5	25,5	70,3
	trifft ziemlich zu	174	21,9	24,8	95,1
	trifft sehr zu	34	4,3	4,9	100,0
	Gesamt	701	88,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	95	11,9		
Gesamt		796	100,0		

**C9\_4. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Gesellschaft im Allgemeinen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft nicht zu	106	13,3	15,2	15,2
	trifft wenig zu	231	29,0	33,1	48,3
	trifft mittelmäßig zu	213	26,8	30,5	78,8
	trifft ziemlich zu	121	15,2	17,3	96,1
	trifft sehr zu	27	3,4	3,9	100,0
	Gesamt	698	87,7	100,0	
Fehlend	k. Angabe	98	12,3		
Gesamt		796	100,0		

**D1\_1. Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihren Beruf aufzugeben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	321	40,3	45,9	45,9
	einige Male im Jahr	223	28,0	31,9	77,7
	einige Male im Monat	96	12,1	13,7	91,4
	einige Male in der Woche	45	5,7	6,4	97,9
	jeden Tag	15	1,9	2,1	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**D1\_2. Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihre Schule zu wechseln?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	381	47,9	54,5	54,5
	einige Male im Jahr	199	25,0	28,5	83,0
	einige Male im Monat	67	8,4	9,6	92,6
	einige Male in der Woche	30	3,8	4,3	96,9
	jeden Tag	22	2,8	3,1	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**D1\_3. ZUSATZ: Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihre Leitungsfunktion aufzugeben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	295	37,1	42,3	42,3
	einige Male im Jahr	243	30,5	34,9	77,2
	einige Male im Monat	82	10,3	11,8	89,0
	einige Male in der Woche	55	6,9	7,9	96,8
	jeden Tag	22	2,8	3,2	100,0
	Gesamt	697	87,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	99	12,4		
Gesamt		796	100,0		

**D2\_1. Zufriedenheit mit: Ihren Berufsperspektiven?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	30	3,8	4,3	4,3
	unzufrieden	91	11,4	13,0	17,3
	teils-teils	234	29,4	33,5	50,8
	zufrieden	264	33,2	37,8	88,6
	sehr zufrieden	80	10,1	11,4	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**D2\_2. Zufriedenheit mit: den Leuten, mit denen Sie arbeiten?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	5	,6	,7	,7
	unzufrieden	15	1,9	2,1	2,9
	teils-teils	184	23,1	26,2	29,1
	zufrieden	311	39,1	44,4	73,5
	sehr zufrieden	186	23,4	26,5	100,0
	Gesamt	701	88,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	95	11,9		
Gesamt		796	100,0		

**D2\_3. Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	7	,9	1,0	1,0
	unzufrieden	49	6,2	7,0	8,0
	teils-teils	177	22,2	25,3	33,3
	zufrieden	329	41,3	47,1	80,4
	sehr zufrieden	137	17,2	19,6	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**D2\_4. Zufriedenheit mit der Art und Weise, wie Sie geführt werden?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	44	5,5	6,3	6,3
	unzufrieden	116	14,6	16,7	23,1
	teils-teils	248	31,2	35,7	58,8
	zufrieden	222	27,9	32,0	90,8
	sehr zufrieden	64	8,0	9,2	100,0
	Gesamt	694	87,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	102	12,8		
Gesamt		796	100,0		

**D2\_5. Zufriedenheit mit der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	23	2,9	3,3	3,3
	unzufrieden	81	10,2	11,6	14,9
	teils-teils	230	28,9	33,0	47,9
	zufrieden	303	38,1	43,5	91,4
	sehr zufrieden	60	7,5	8,6	100,0
	Gesamt	697	87,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	99	12,4		
Gesamt		796	100,0		

**D2\_6. Zufriedenheit mit Ihrem Lohn / Gehalt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	36	4,5	5,2	5,2
	unzufrieden	111	13,9	15,9	21,0
	teils-teils	217	27,3	31,0	52,1
	zufrieden	243	30,5	34,8	86,8
	sehr zufrieden	92	11,6	13,2	100,0
	Gesamt	699	87,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**D2\_7. Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	12	1,5	1,7	1,7
	unzufrieden	63	7,9	9,1	10,8
	teils-teils	293	36,8	42,1	52,9
	zufrieden	275	34,5	39,5	92,4
	sehr zufrieden	53	6,7	7,6	100,0
	Gesamt	696	87,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	100	12,6		
Gesamt		796	100,0		

### E1. Allgemeiner Gesundheitszustand

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	schlechtester denkbarer Gesundheitszustand	1	,1	,2	,2
	10	5	,6	,8	1,0
	20	24	3,0	3,9	4,9
	30	42	5,3	6,9	11,8
	40	57	7,2	9,3	21,1
	50	62	7,8	10,1	31,3
	60	100	12,6	16,4	47,6
	70	128	16,1	20,9	68,6
	80	125	15,7	20,5	89,0
	90	61	7,7	10,0	99,0
	bester denkbarer Gesundheitszustand	6	,8	1,0	100,0
Gesamt	611	76,8	100,0		
Fehlend	k. Angabe	185	23,2		
Gesamt		796	100,0		

### E2\_1. Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	6	,8	,9	,9
	selten	65	8,2	9,3	10,1
	manchmal	251	31,5	35,8	45,9
	oft	339	42,6	48,4	94,3
	immer	40	5,0	5,7	100,0
	Gesamt	701	88,1	100,0	
Fehlend	k. Angabe	95	11,9		
Gesamt		796	100,0		

### E2\_2. Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	11	1,4	1,6	1,6
	selten	80	10,1	11,4	13,0
	manchmal	221	27,8	31,6	44,6
	oft	343	43,1	49,0	93,6
	immer	45	5,7	6,4	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**E2\_3. Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	23	2,9	3,3	3,3
	selten	73	9,2	10,4	13,7
	manchmal	224	28,1	32,0	45,7
	oft	319	40,1	45,6	91,3
	immer	61	7,7	8,7	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**E2\_4. Wie häufig kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	37	4,6	5,3	5,3
	selten	137	17,2	19,6	24,9
	manchmal	214	26,9	30,6	55,4
	oft	242	30,4	34,6	90,0
	immer	70	8,8	10,0	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**E2\_5. Wie häufig können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	30	3,8	4,3	4,3
	selten	98	12,3	14,0	18,3
	manchmal	200	25,1	28,6	46,9
	oft	285	35,8	40,7	87,6
	immer	87	10,9	12,4	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

**E3\_1. Wie häufig sind Sie bei Ihrer Arbeit voller Energie?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	5	,6	,7	,7
	selten	34	4,3	4,9	5,6
	manchmal	211	26,5	30,1	35,7
	oft	398	50,0	56,9	92,6
	immer	52	6,5	7,4	100,0
	Gesamt	700	87,9	100,0	
Fehlend	k. Angabe	96	12,1		
Gesamt		796	100,0		

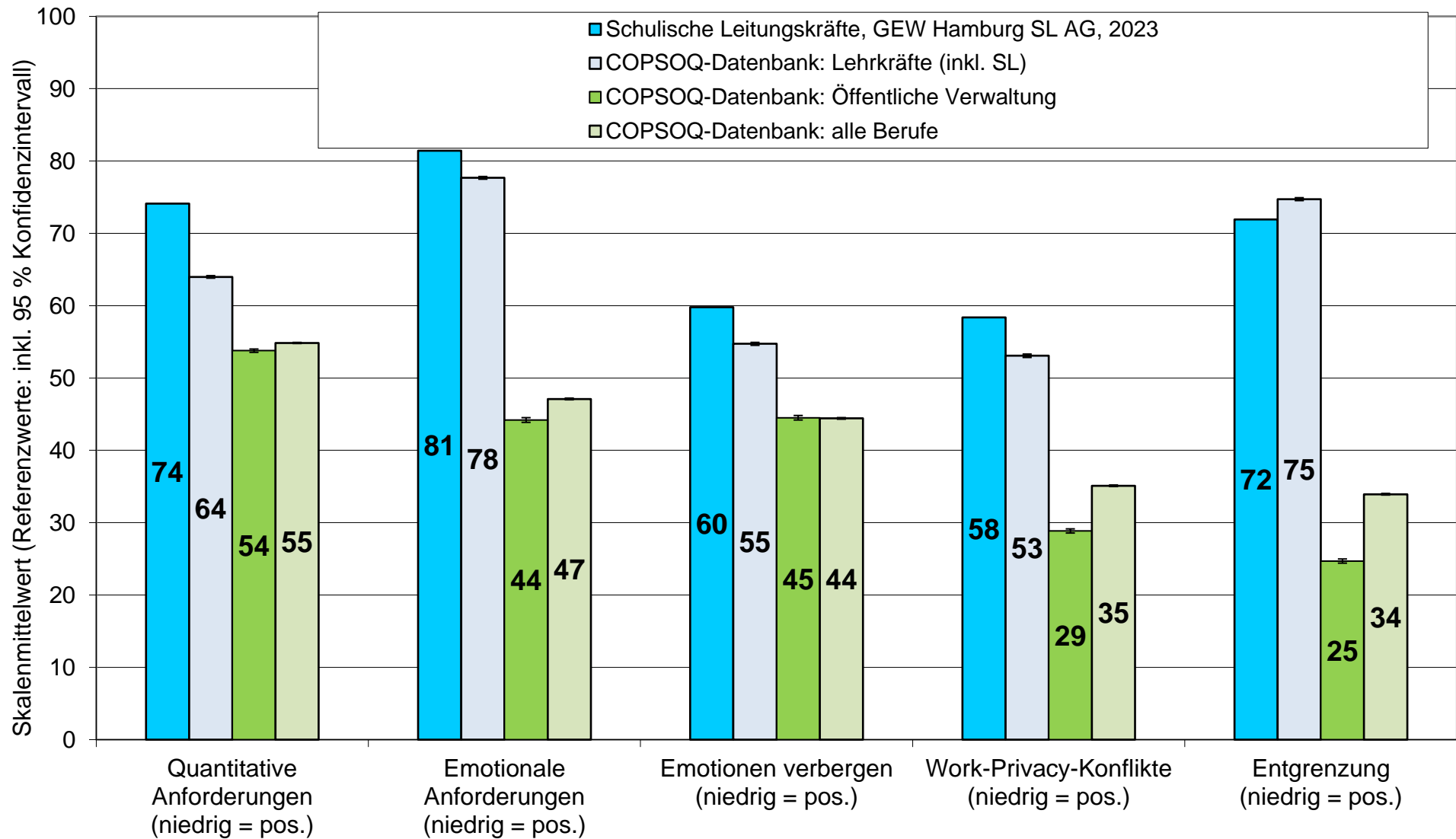
**E3\_2. Wie häufig sind Sie von Ihrer Arbeit begeistert?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	3	,4	,4	,4
	selten	42	5,3	6,0	6,4
	manchmal	264	33,2	37,8	44,2
	oft	338	42,5	48,4	92,6
	immer	52	6,5	7,4	100,0
	Gesamt		699	87,8	100,0
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

**E3\_3. Wie häufig gehen Sie völlig in ihrer Arbeit auf?**

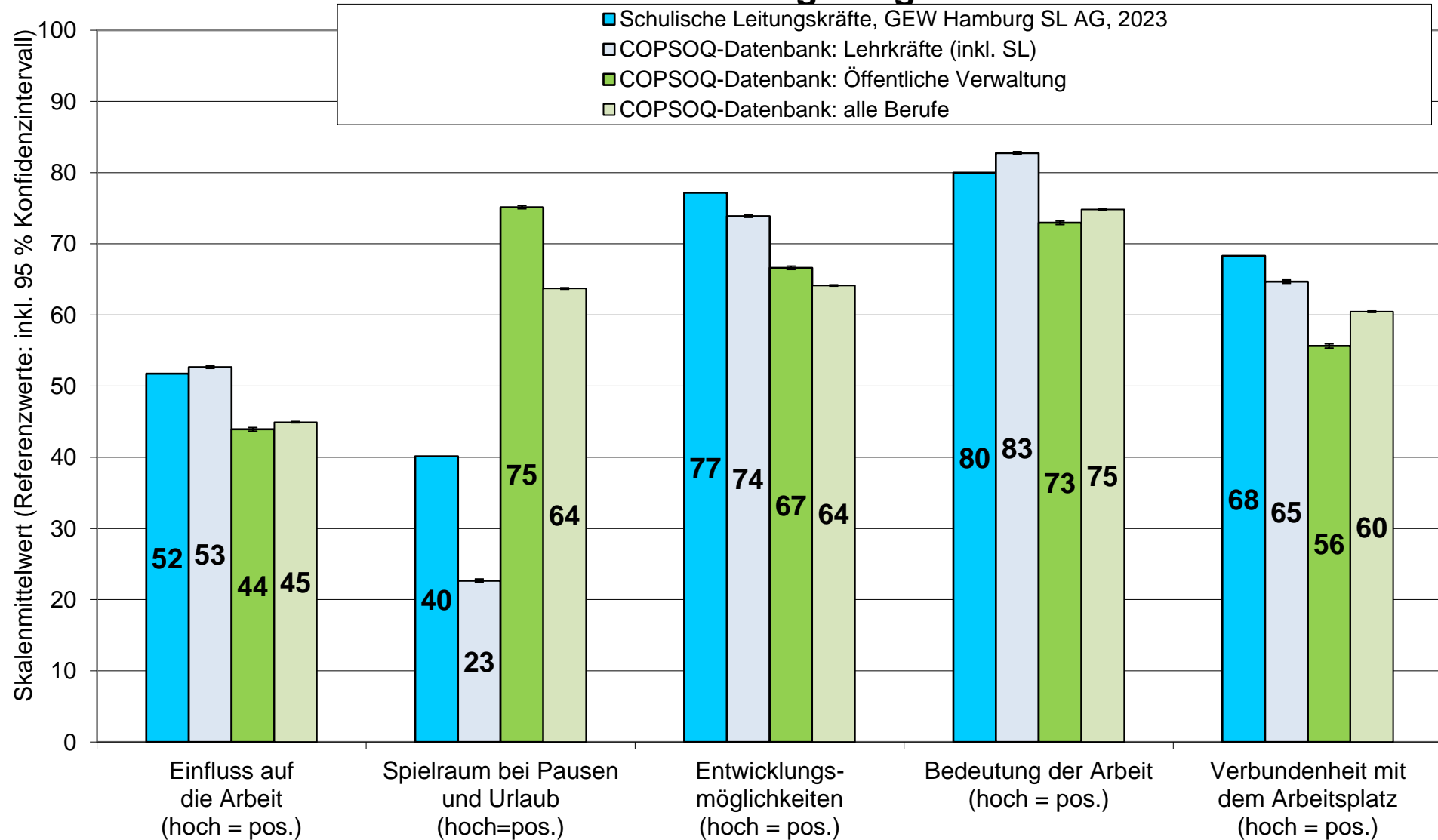
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie / fast nie	20	2,5	2,9	2,9
	selten	83	10,4	11,9	14,7
	manchmal	258	32,4	36,9	51,6
	oft	280	35,2	40,1	91,7
	immer	58	7,3	8,3	100,0
	Gesamt		699	87,8	100,0
Fehlend	k. Angabe	97	12,2		
Gesamt		796	100,0		

## Anforderungen der Arbeit

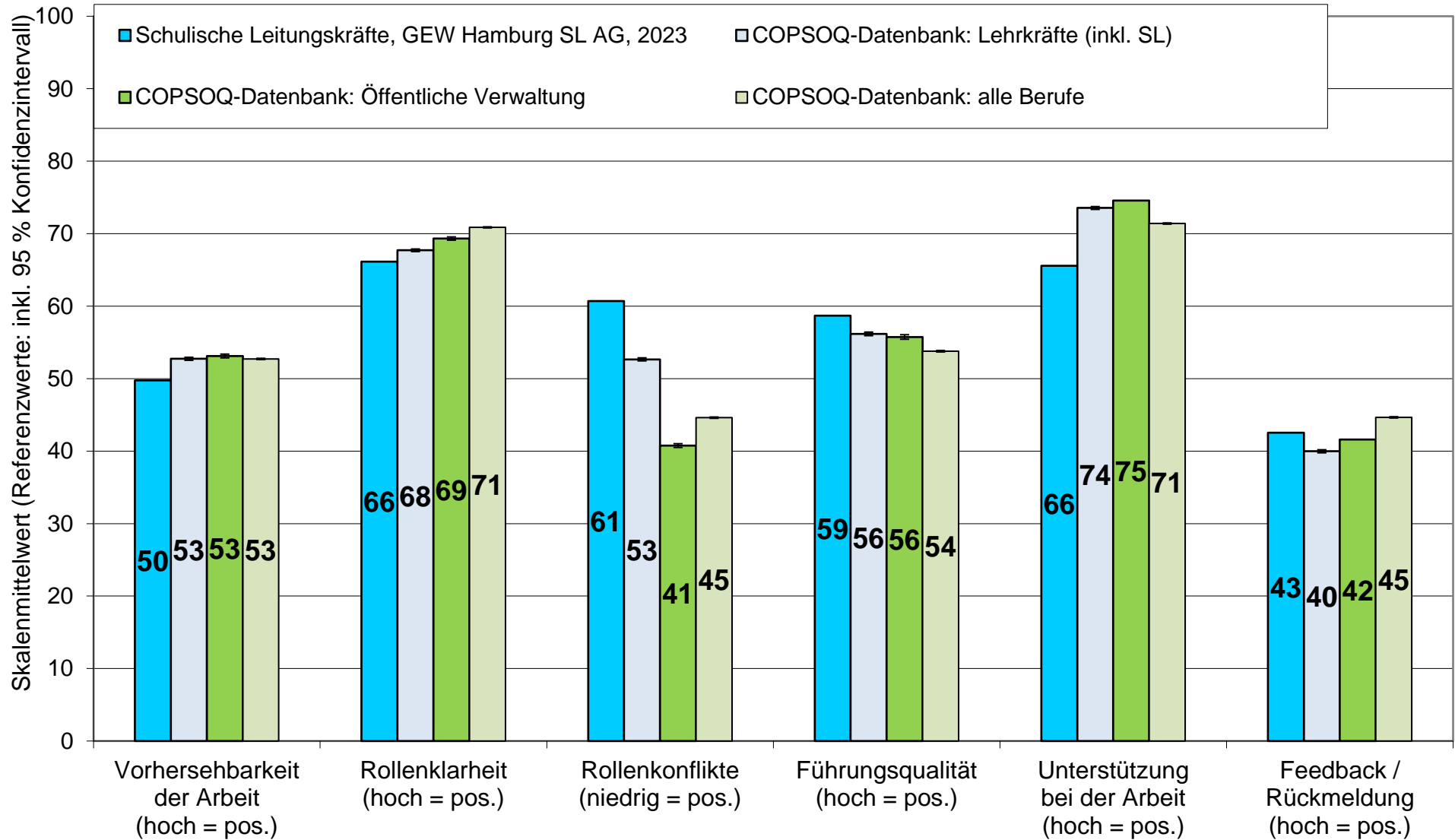




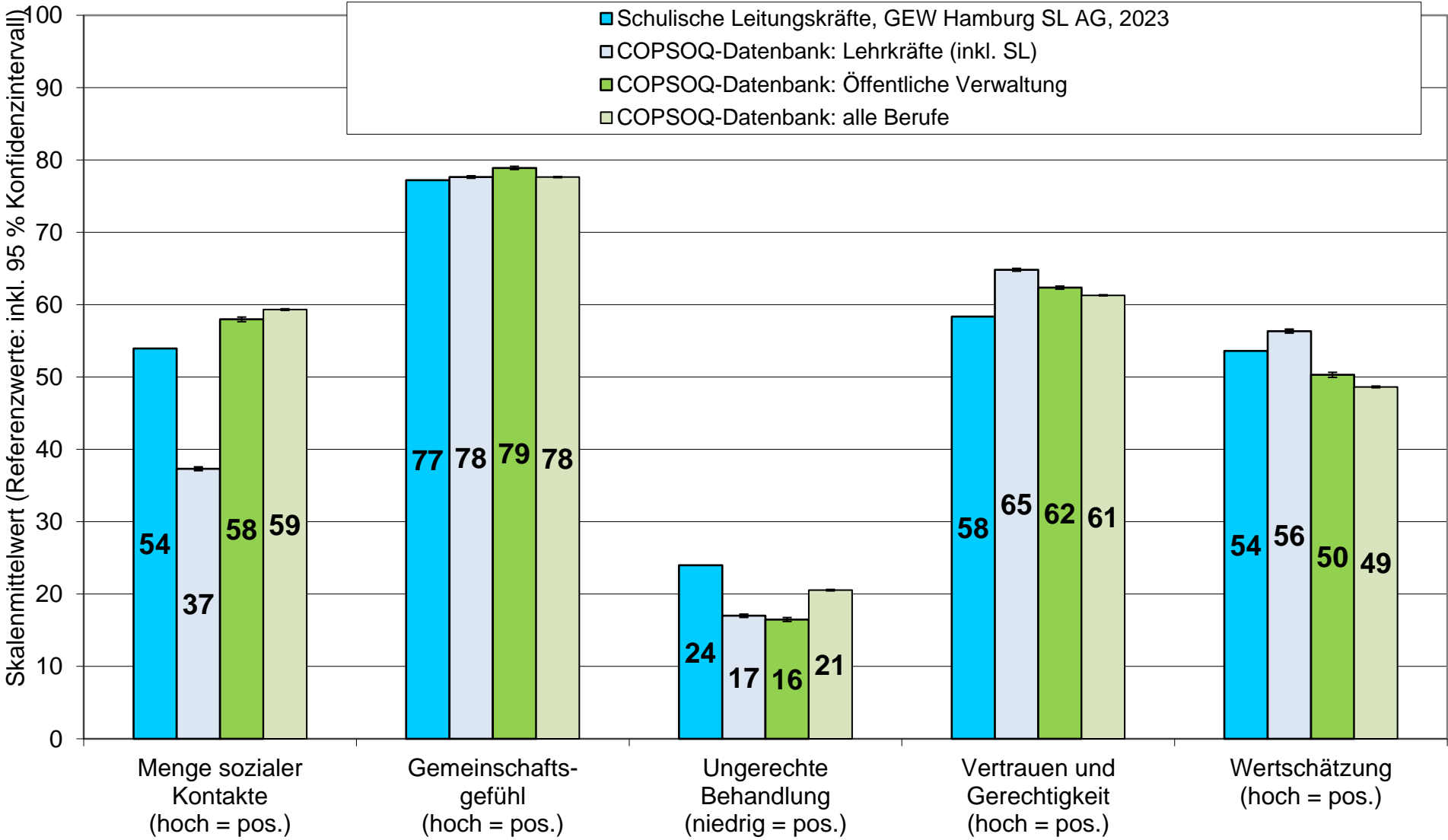
## Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten



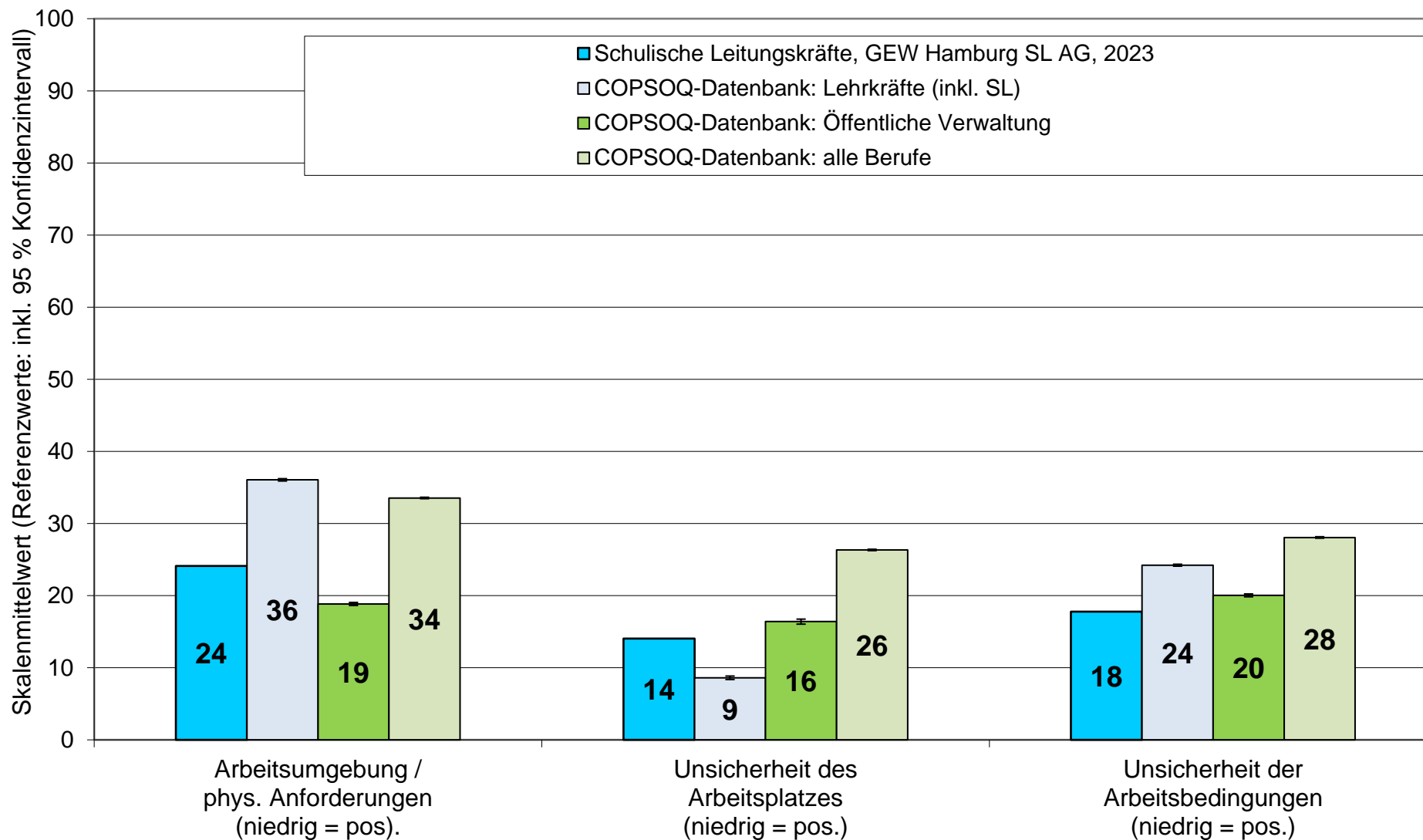
# Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)



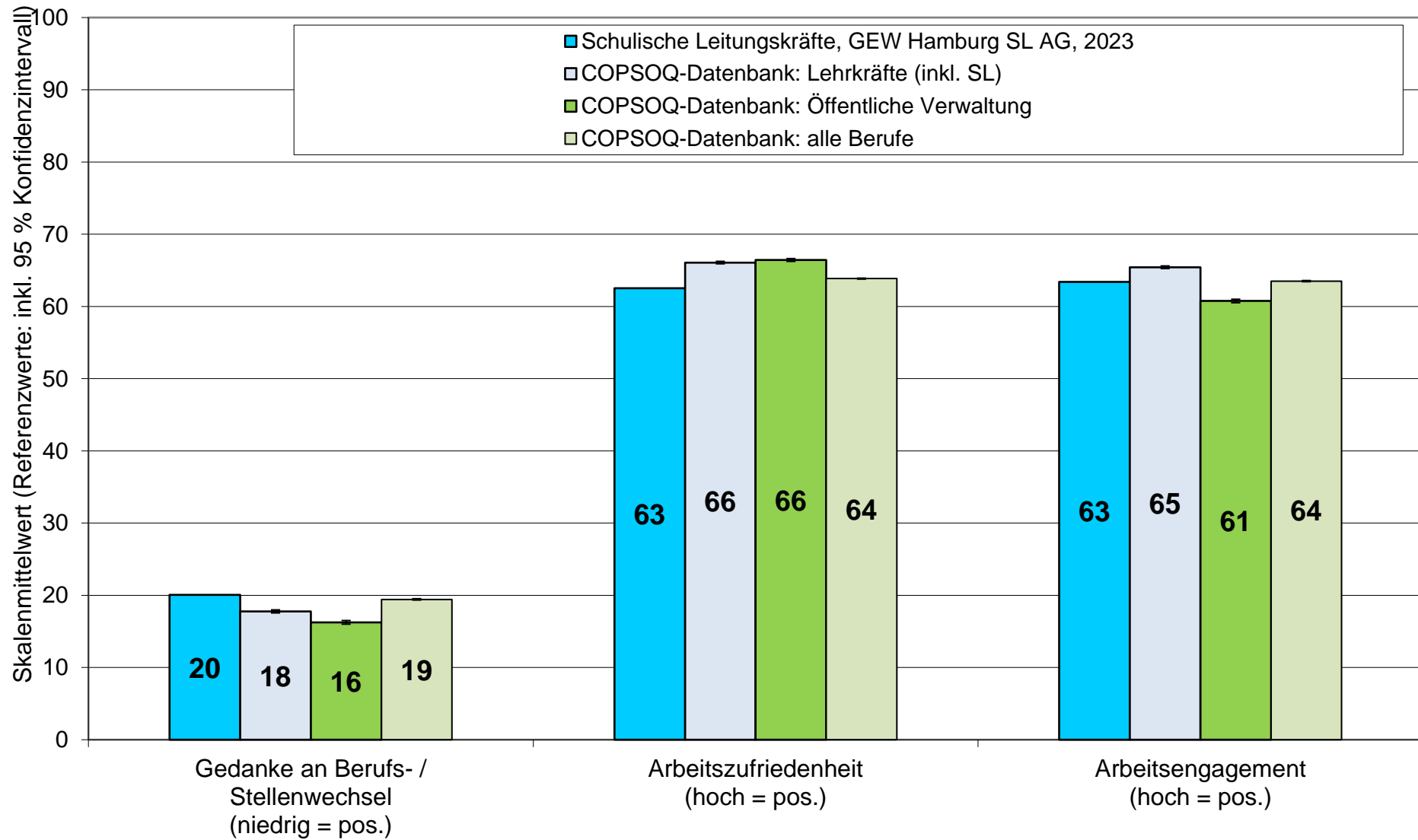
# Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)



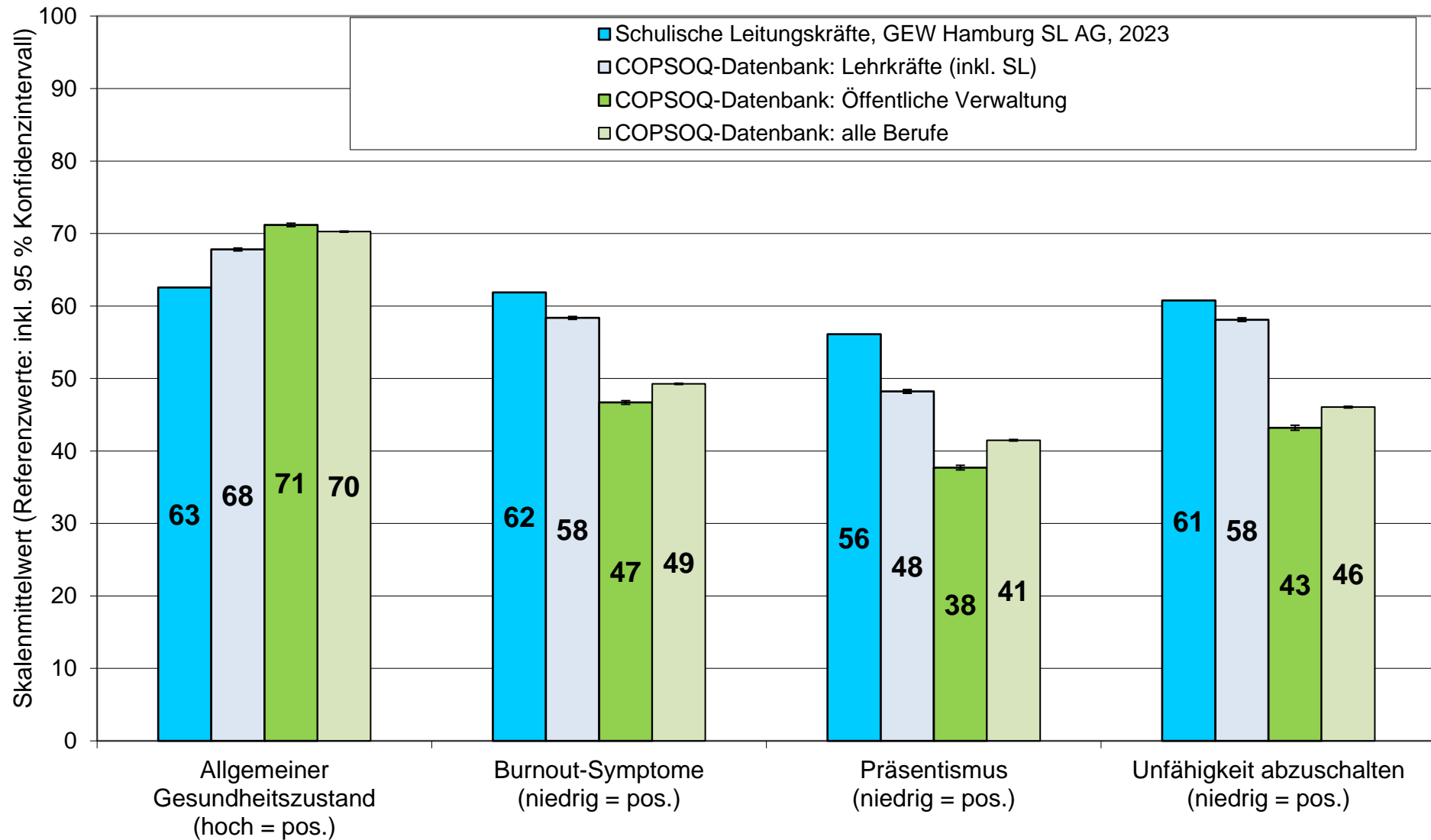
## Weitere Faktoren



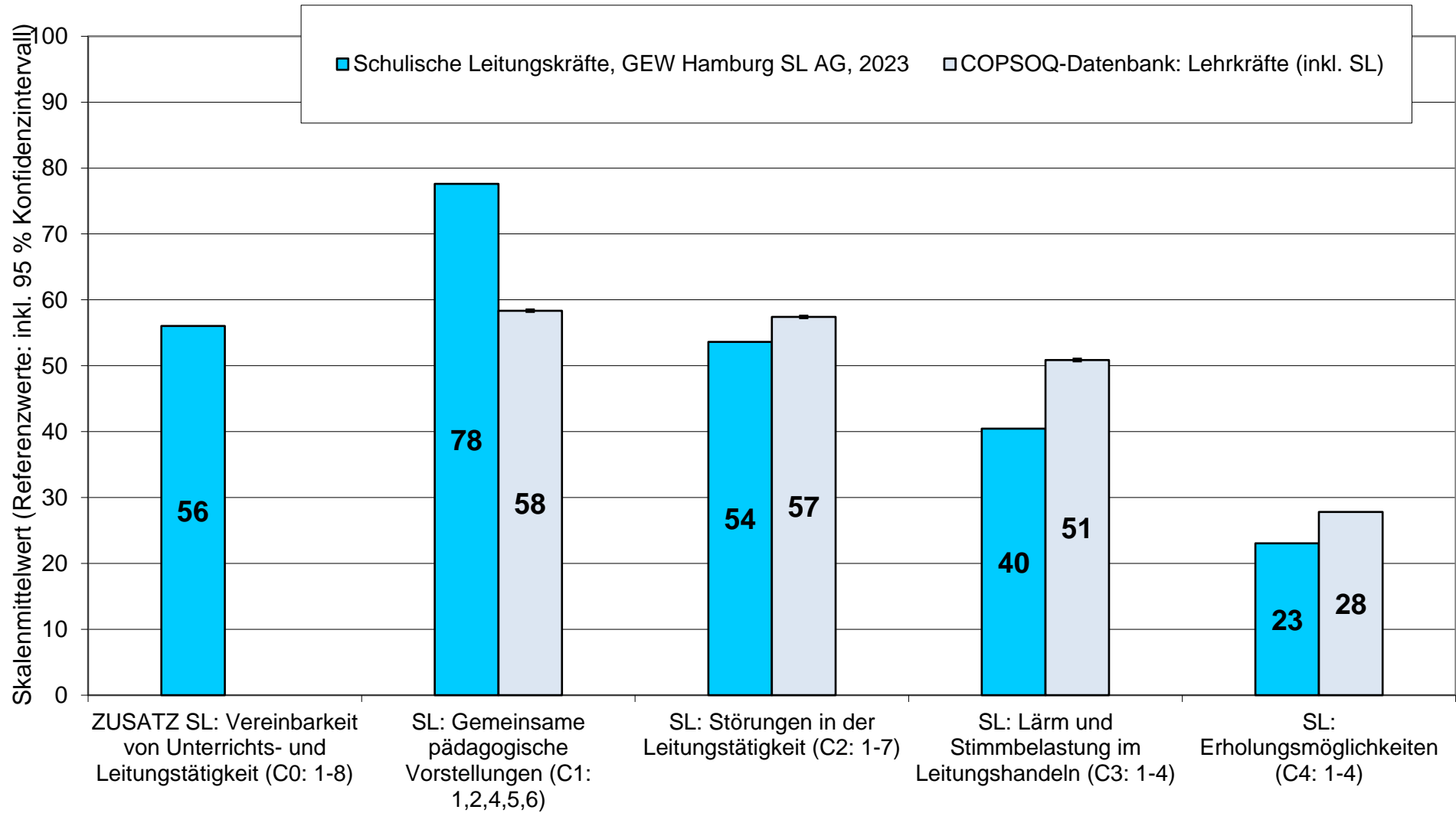
## Auswirkungen: Zufriedenheit



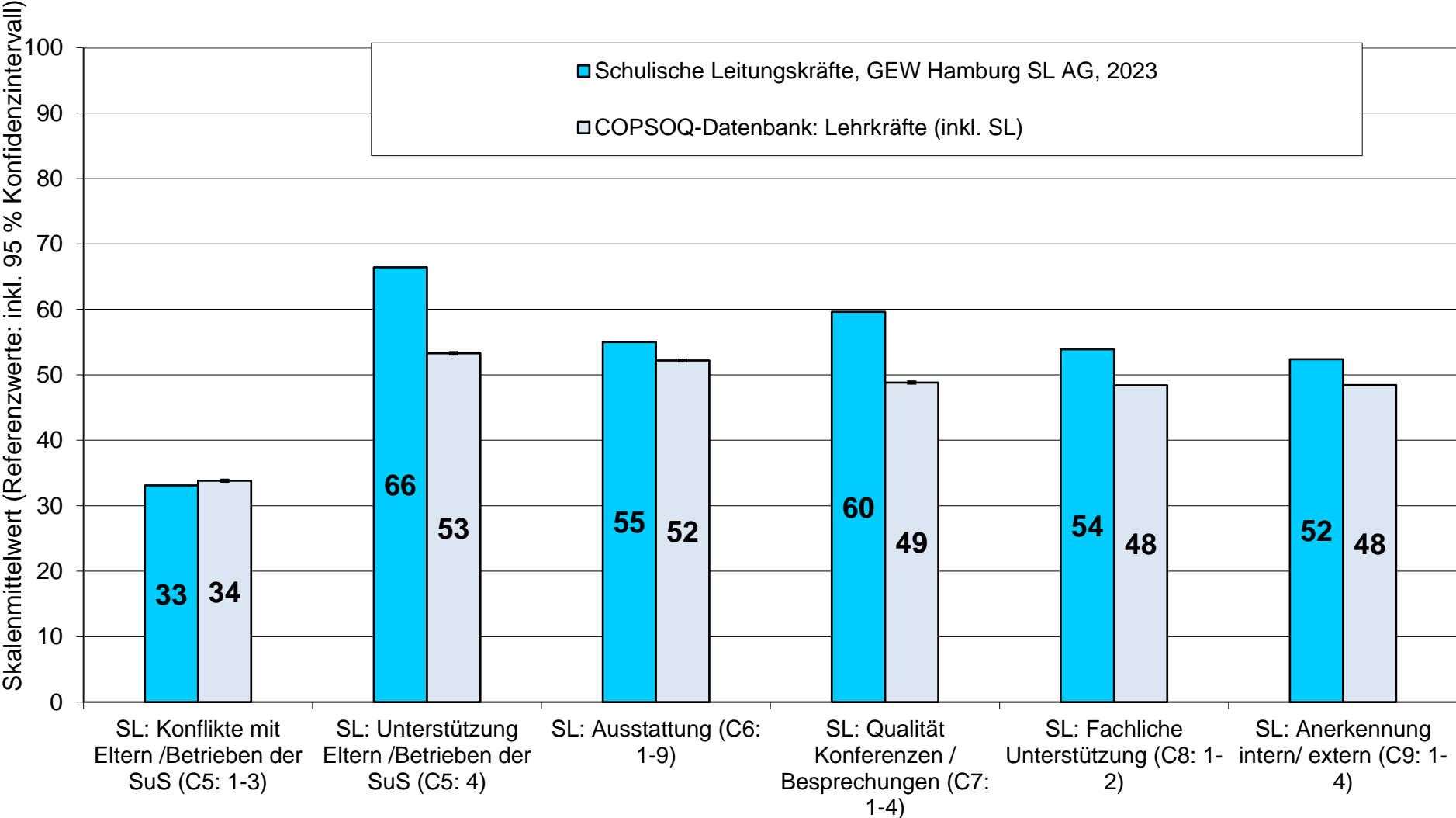
## Auswirkungen: Gesundheit



## Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (1)

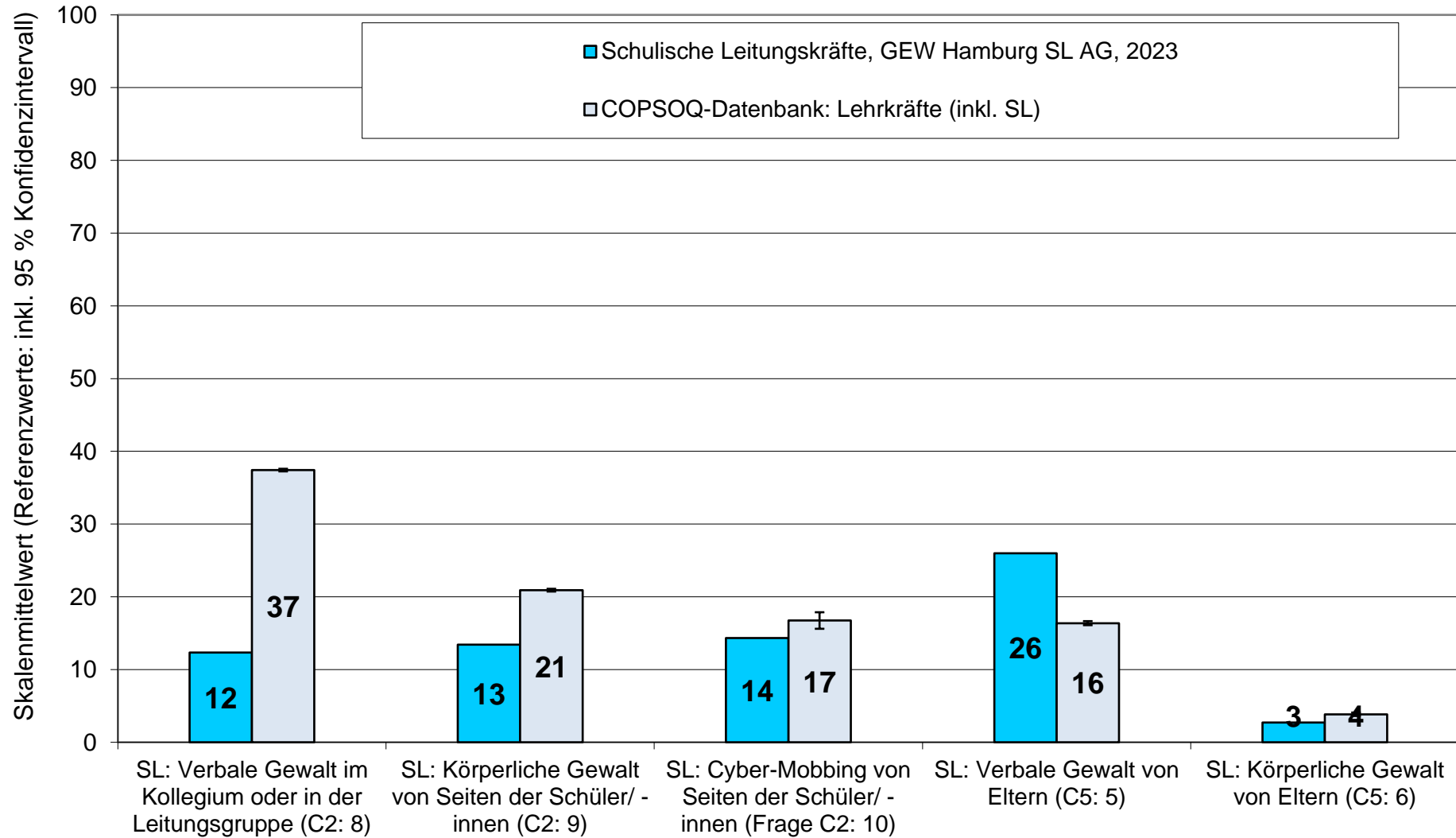


## Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (2)





## Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (3)



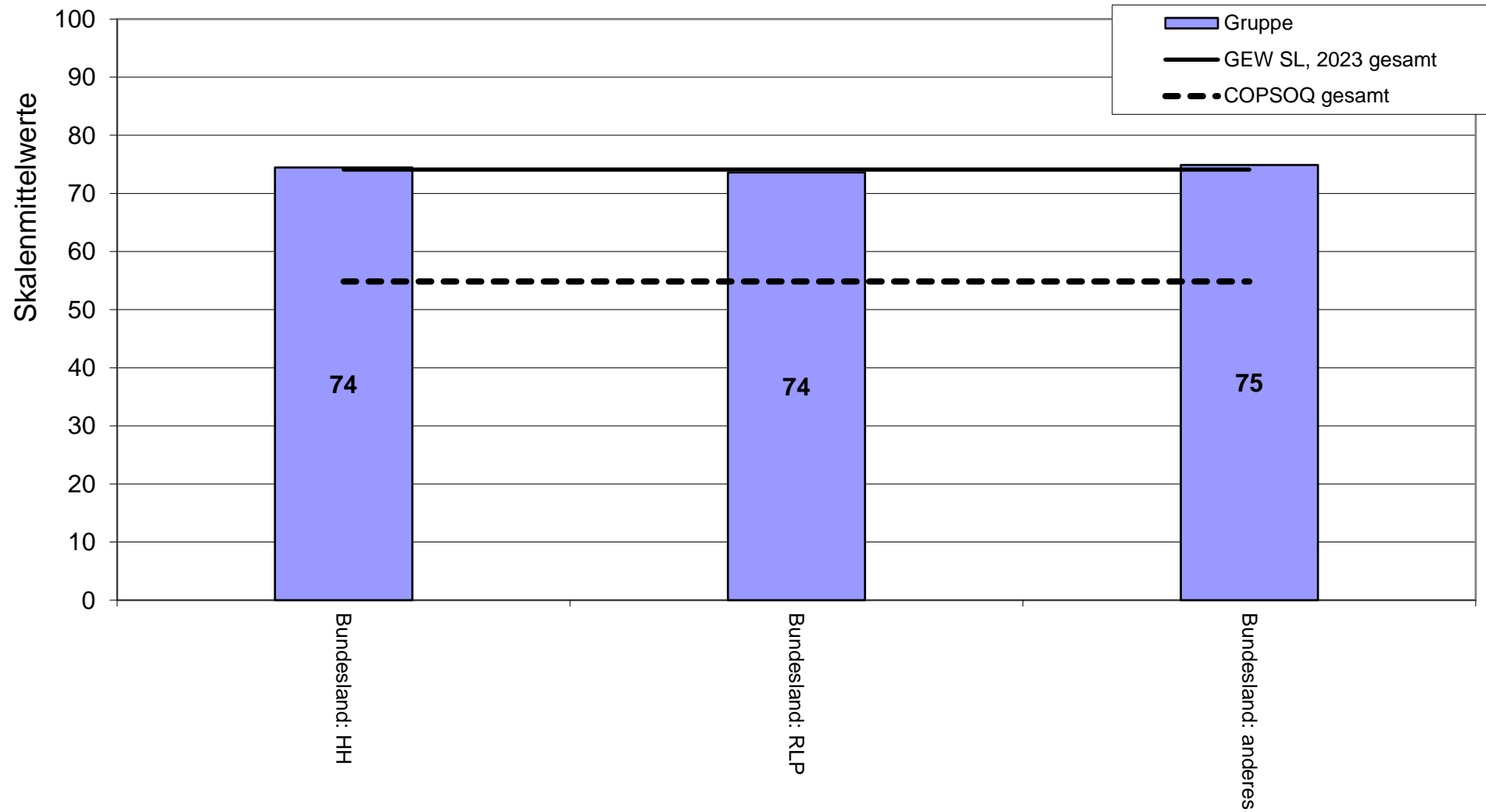
# Teil 5

## Graphiken Interner Vergleich

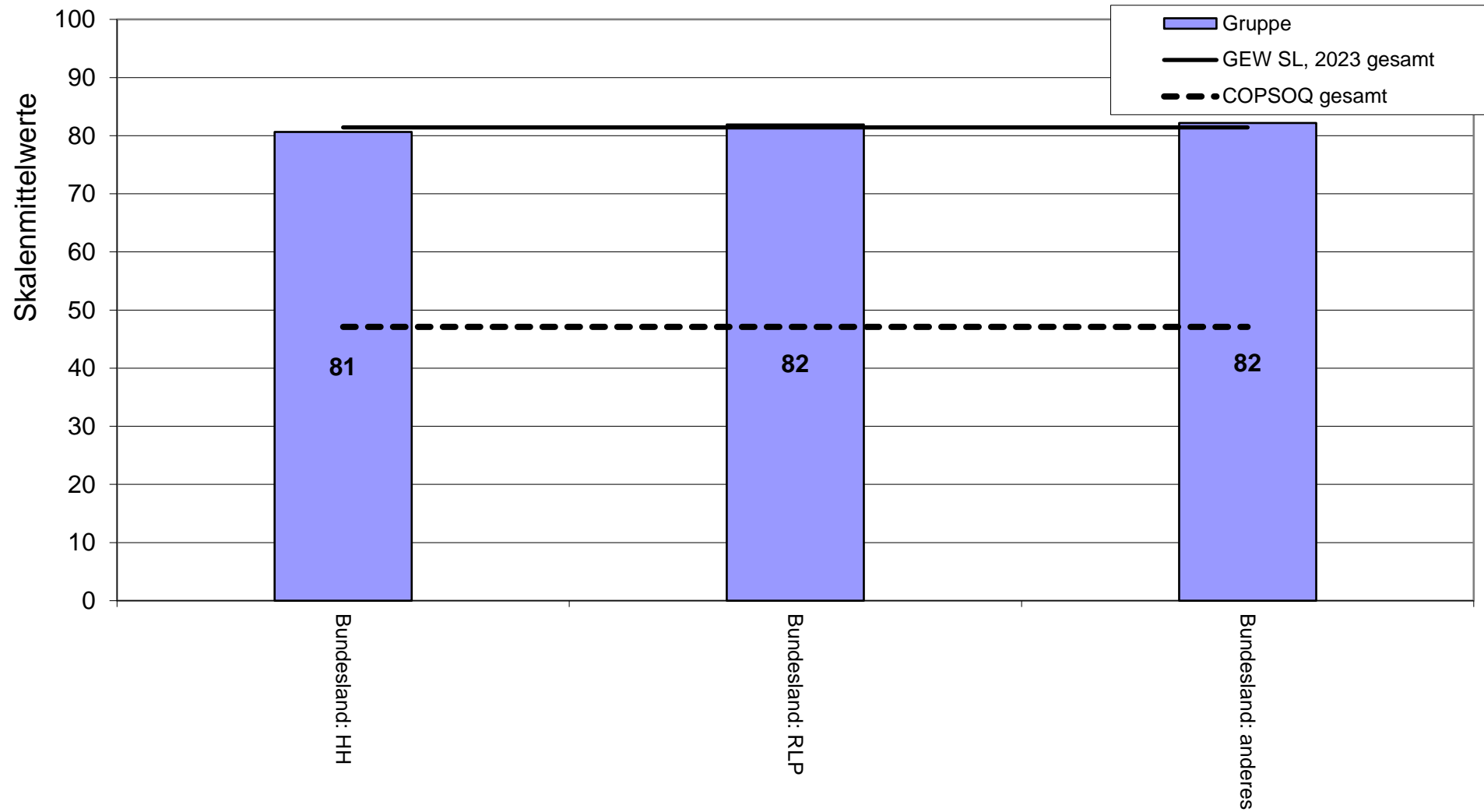
Einheiten im Vergleich zu

- Gesamtergebnis der Befragung
- COPSQQ-Datenbank: alle Berufe in Deutschland

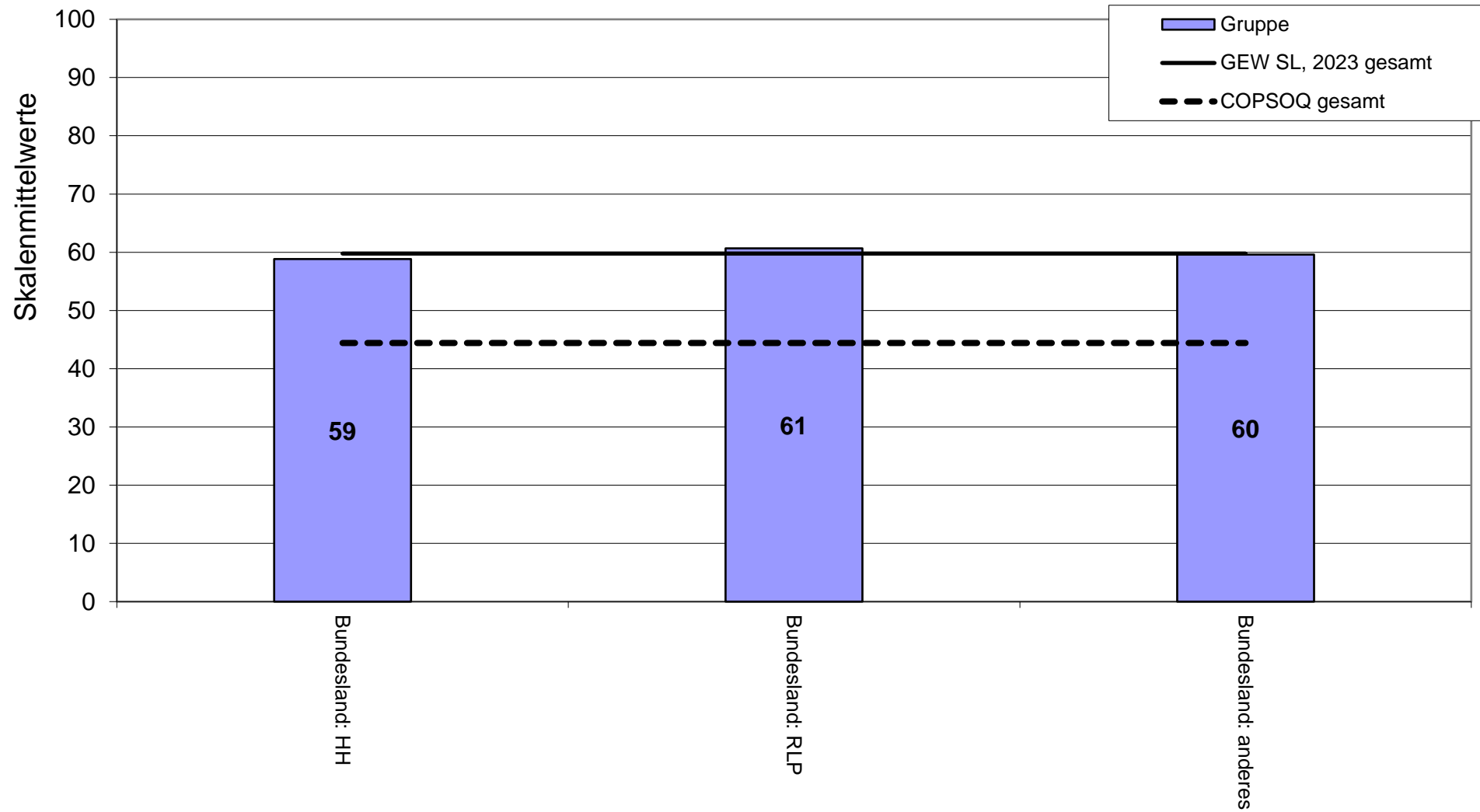
## Quantitative Anforderungen (niedrig = pos.)



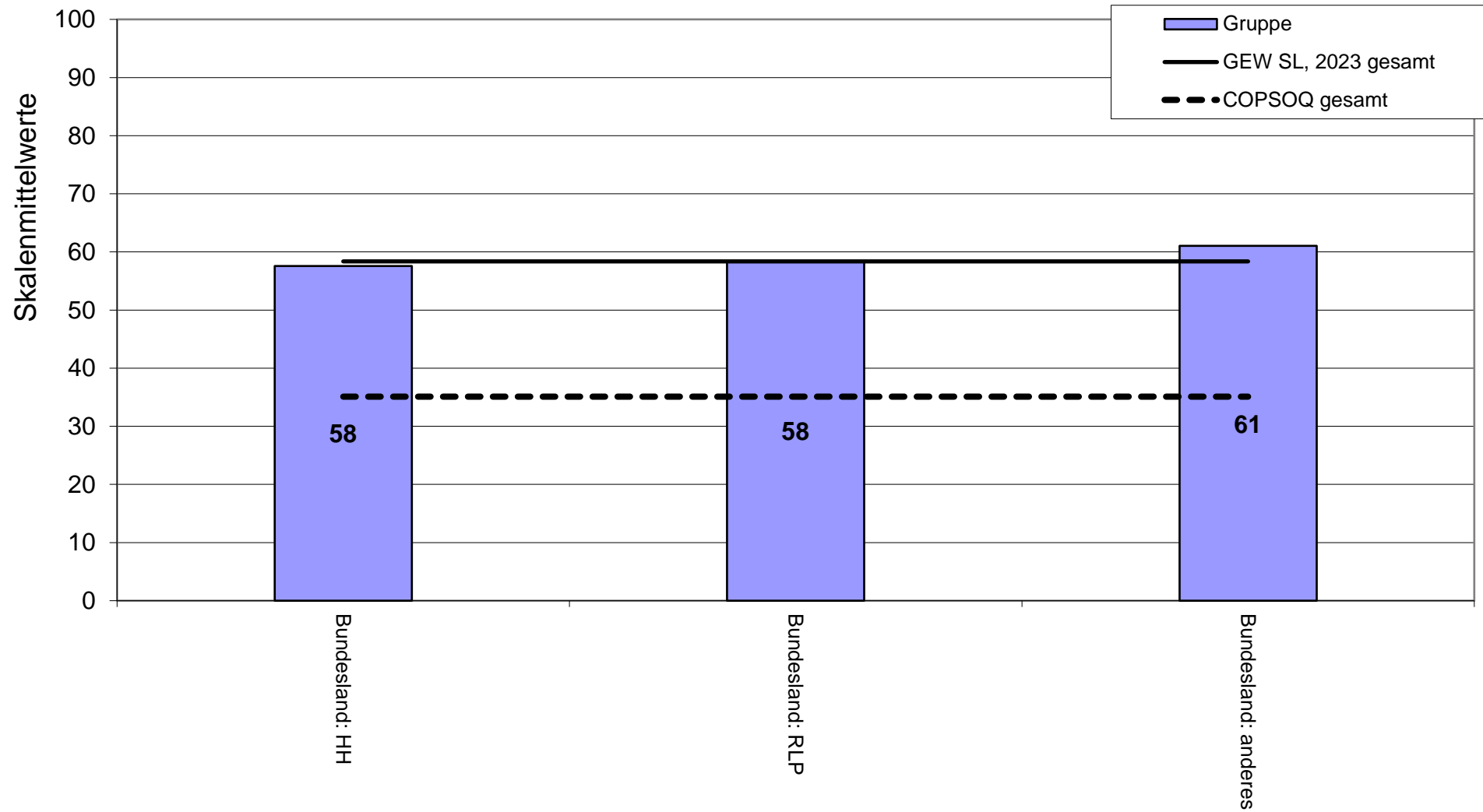
## Emotionale Anforderungen (niedrig = pos.)



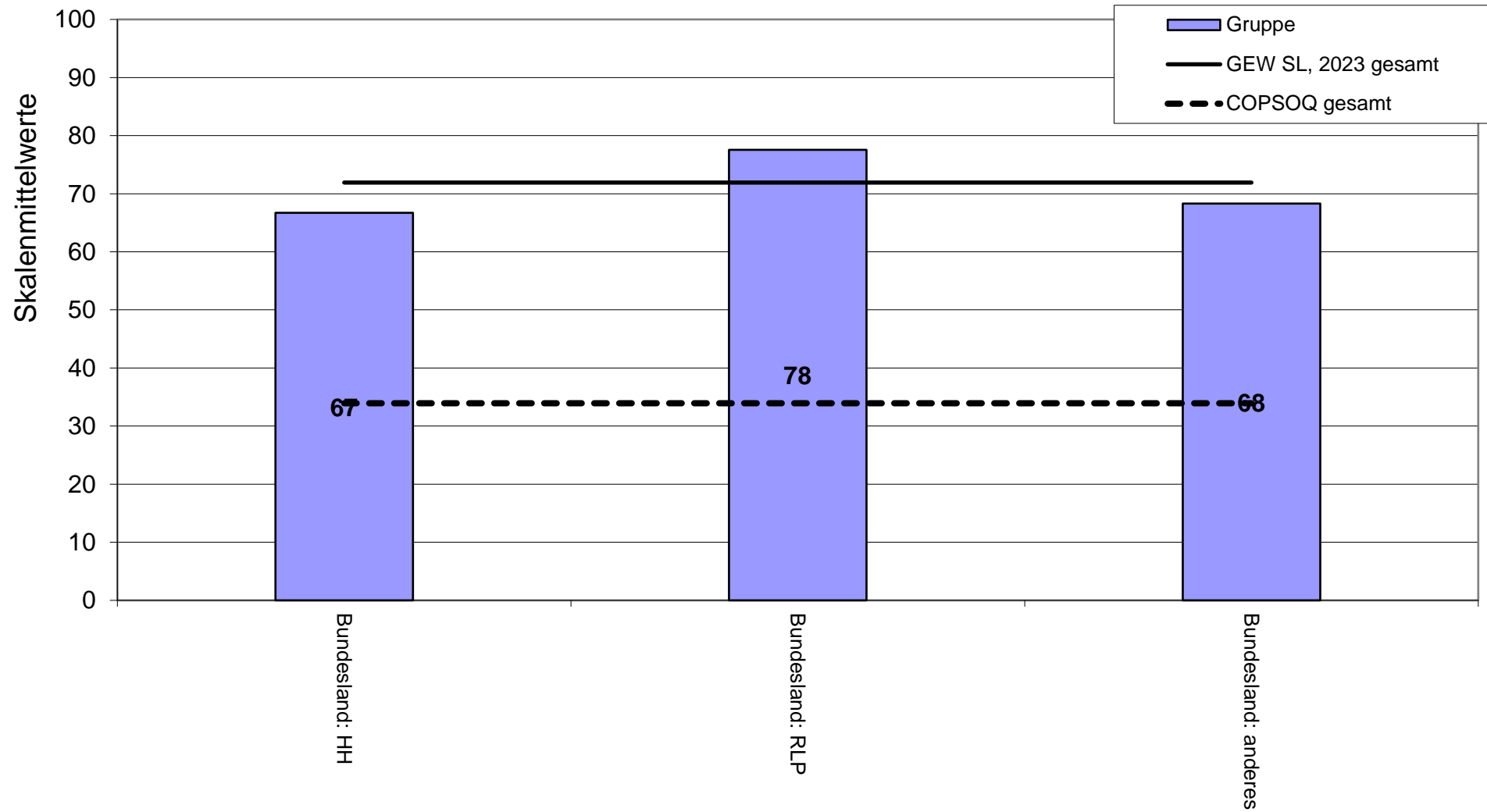
## Emotionen verbergen (niedrig = pos.)



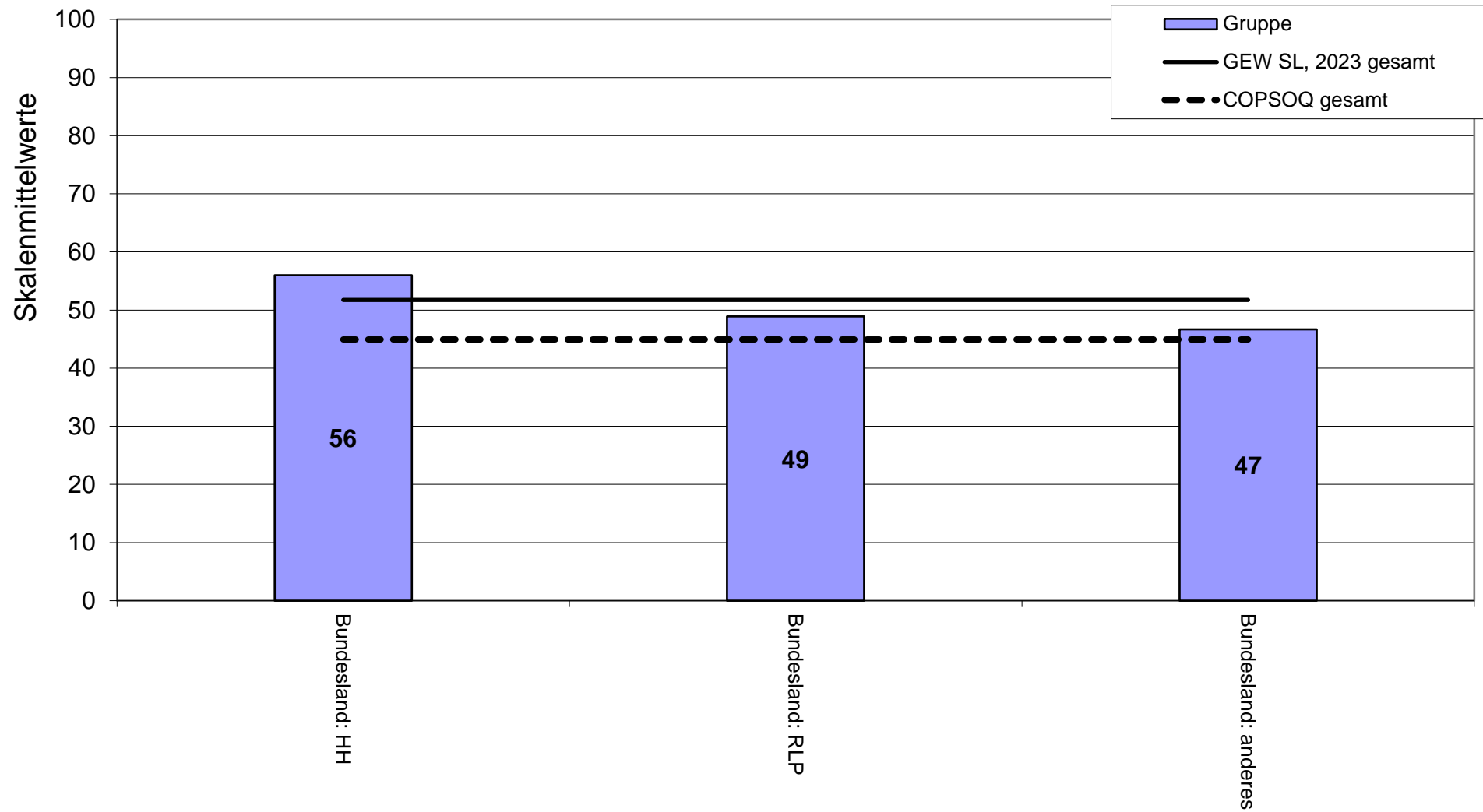
## Work-Privacy-Konflikte (niedrig = pos.)



# Entgrenzung (niedrig = pos.)

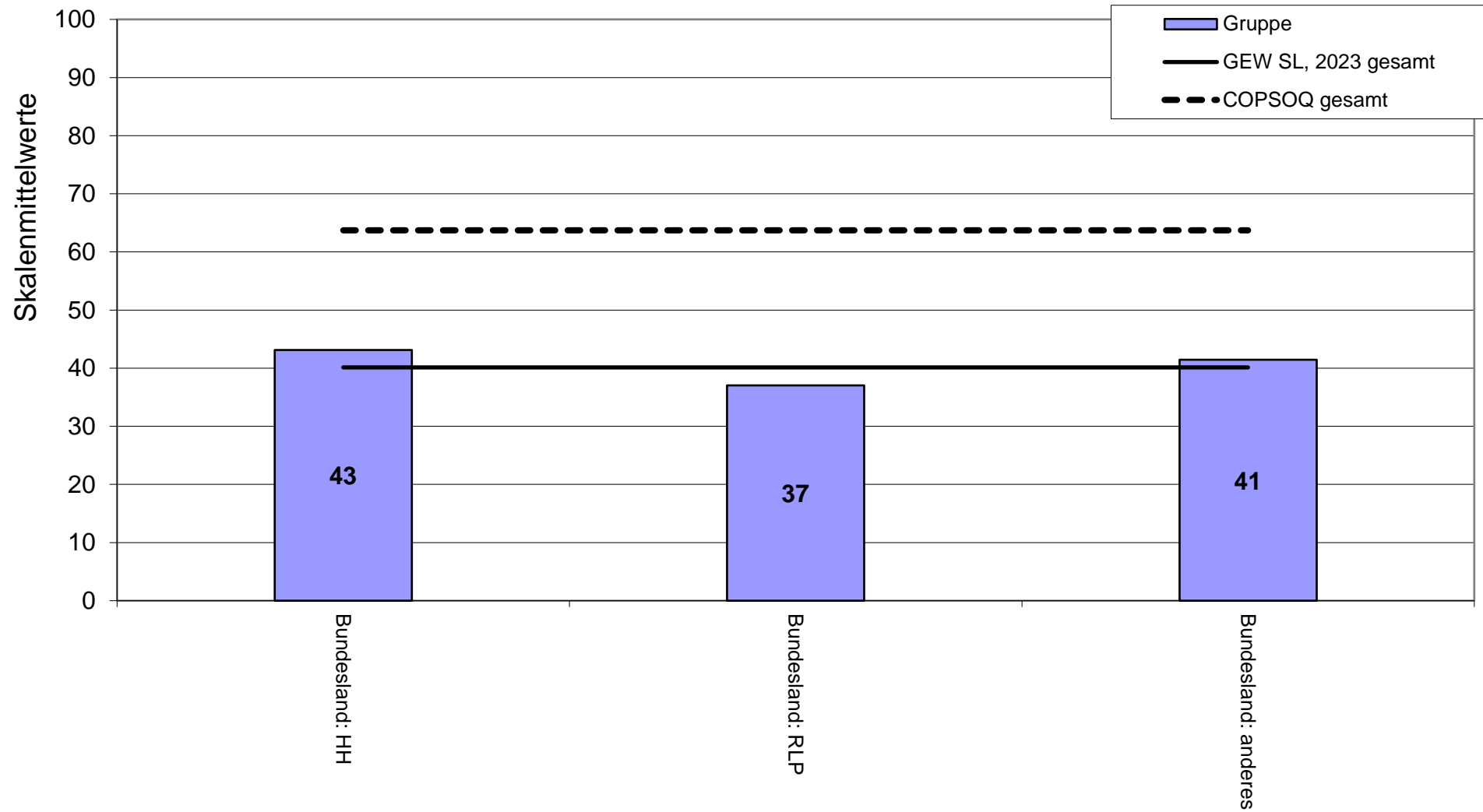


## Einfluss auf die Arbeit (hoch = pos.)

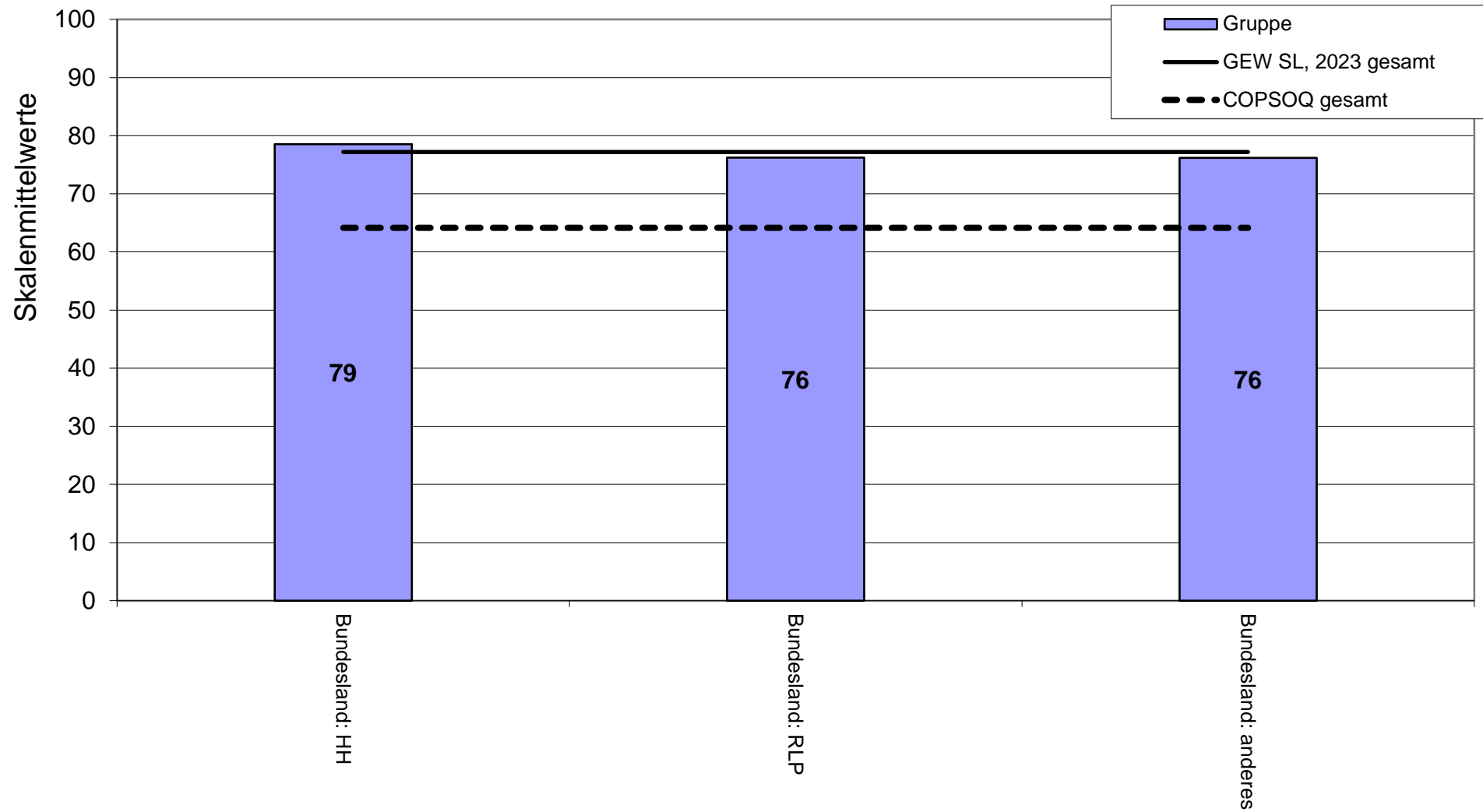




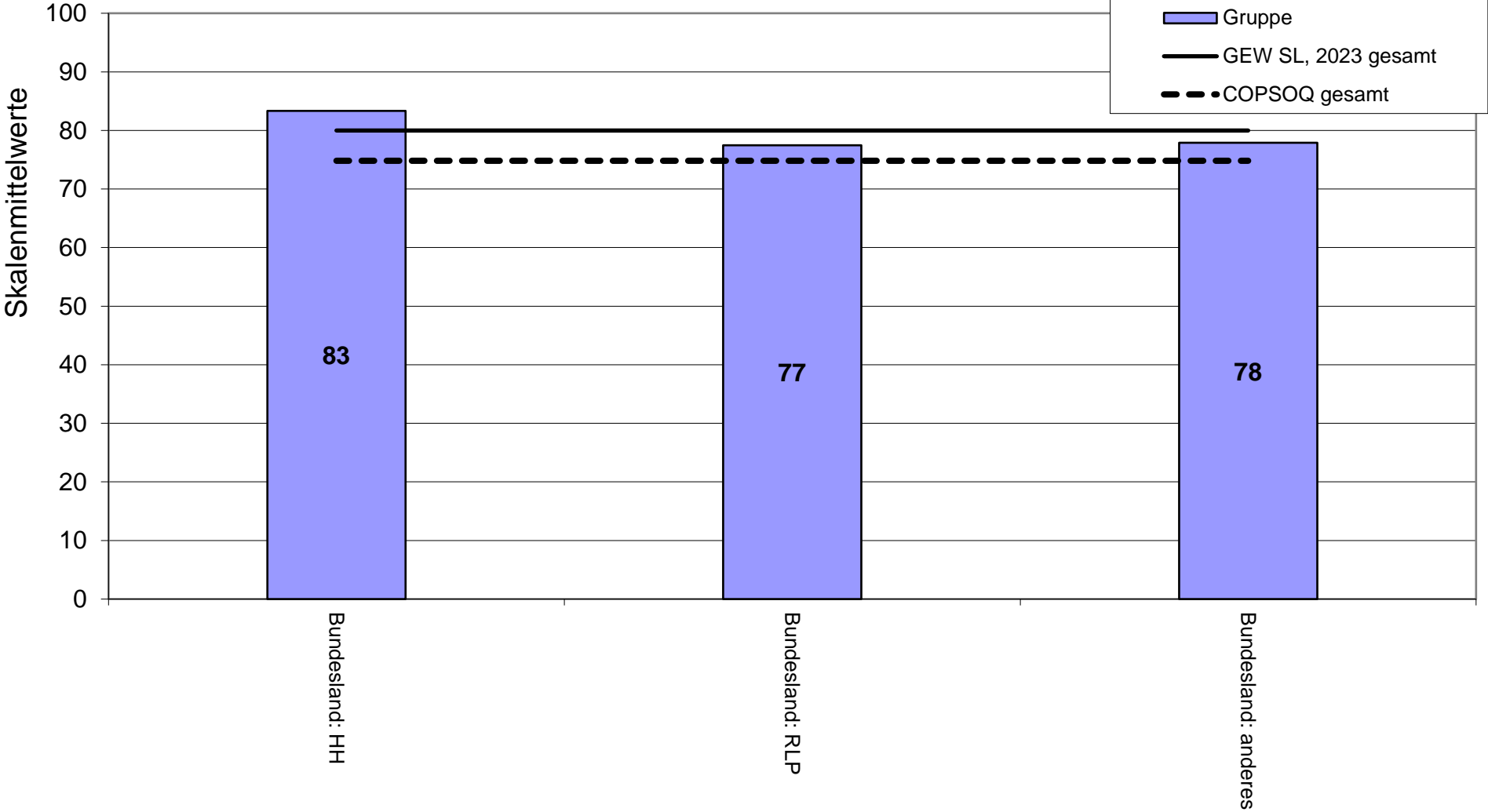
## Spielraum bei Pausen und Urlaub (hoch = pos.)



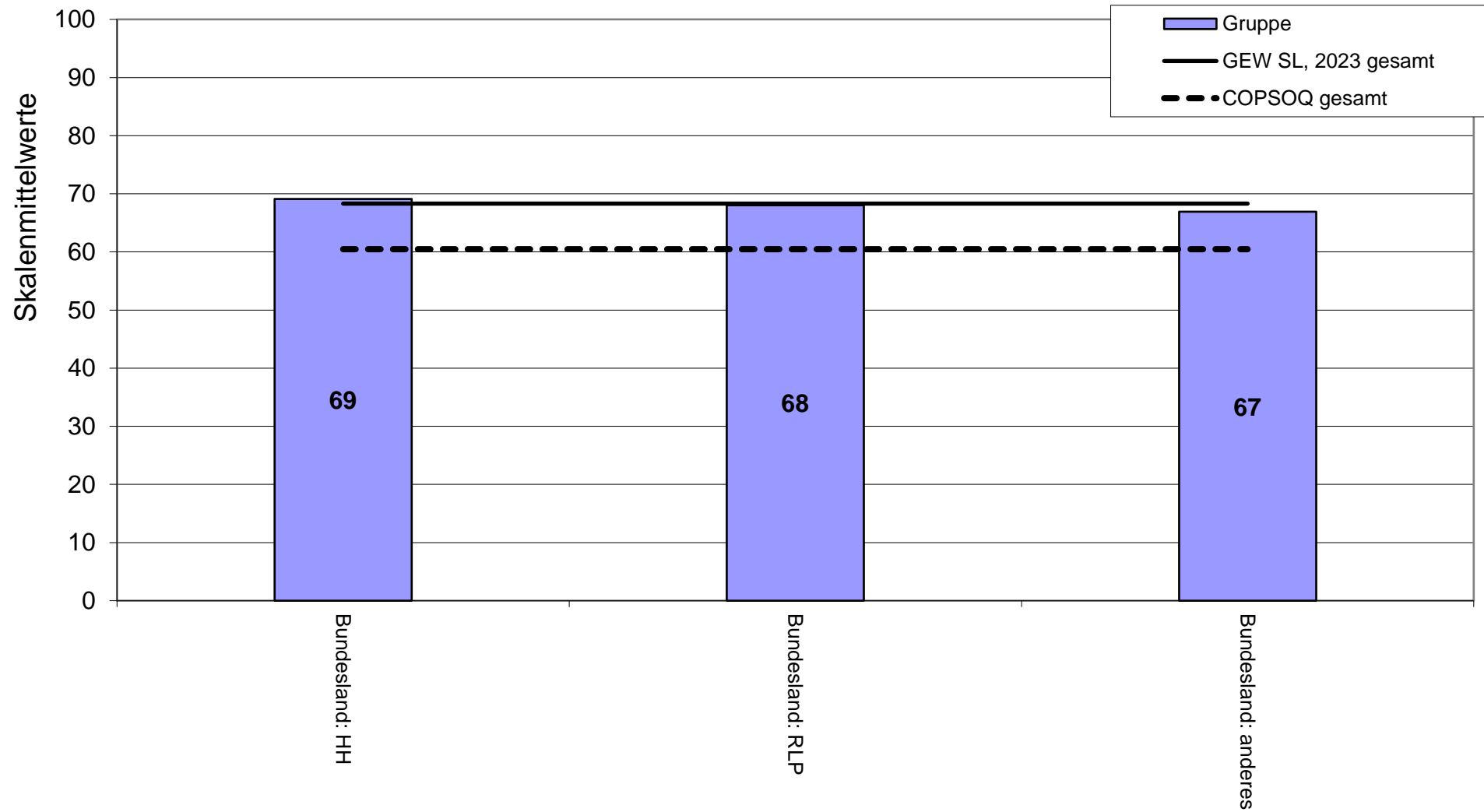
## Entwicklungsmöglichkeiten (hoch = pos.)



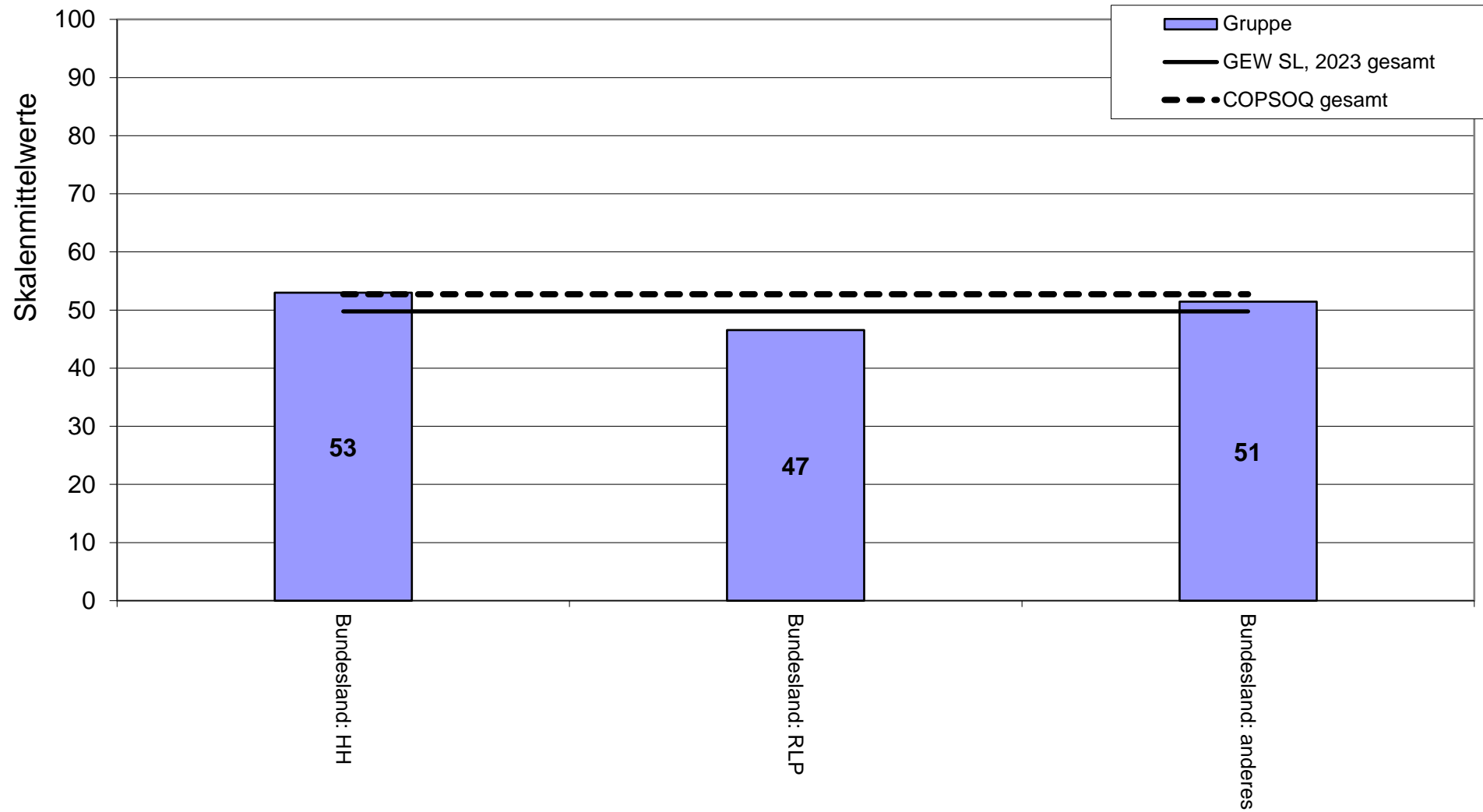
# Bedeutung der Arbeit (hoch = pos.)



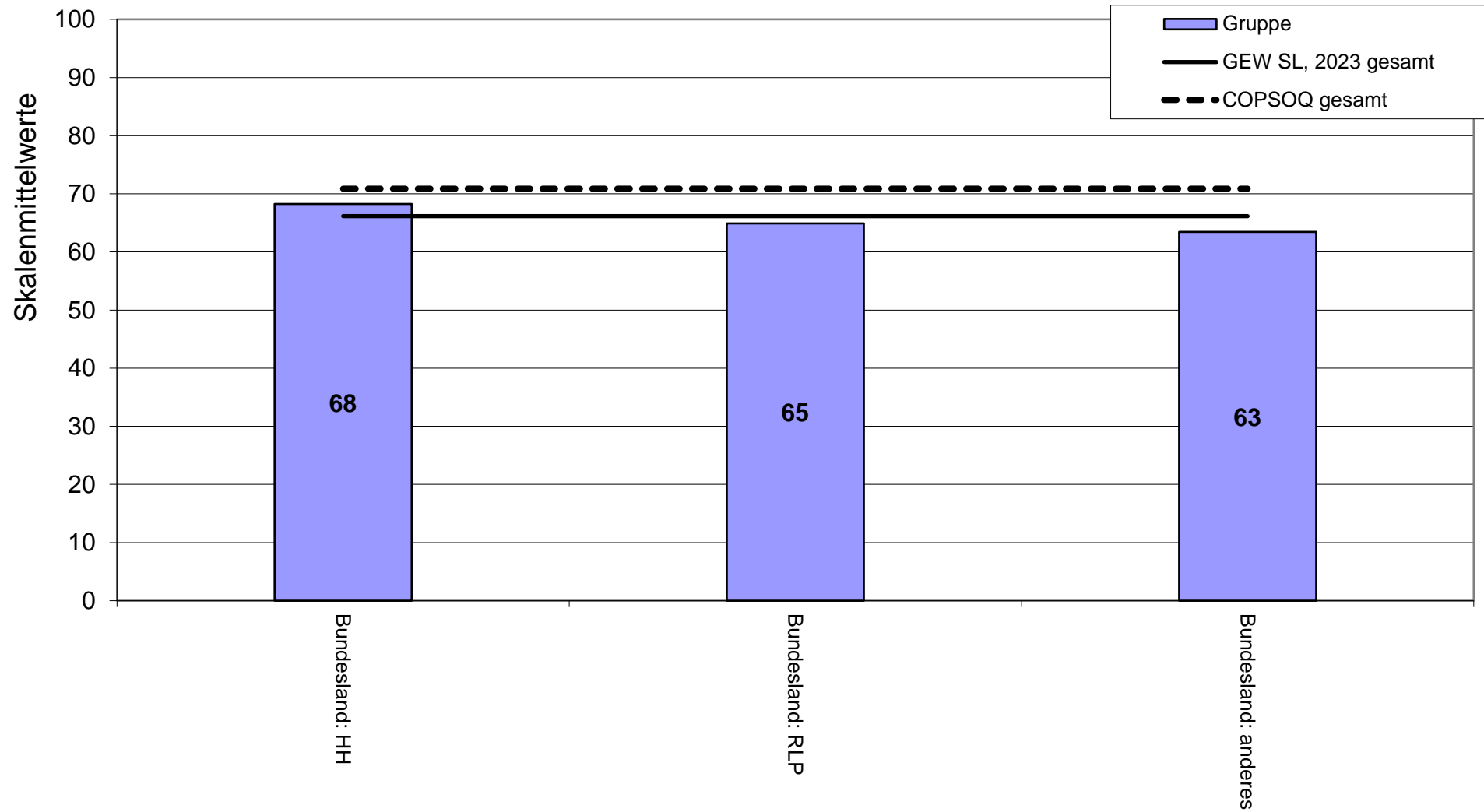
## Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (hoch = pos.)



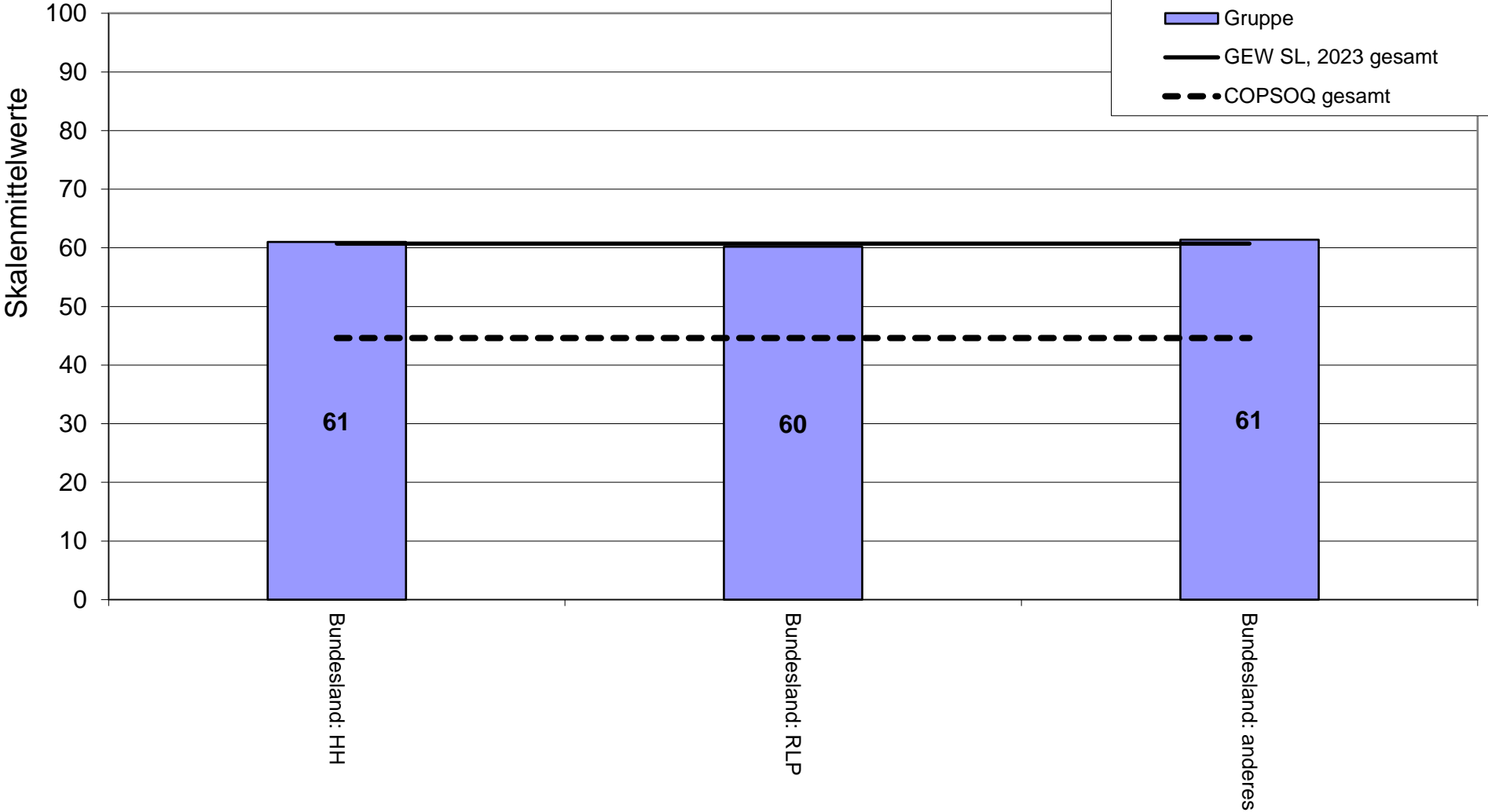
## Vorhersehbarkeit der Arbeit (hoch = pos.)



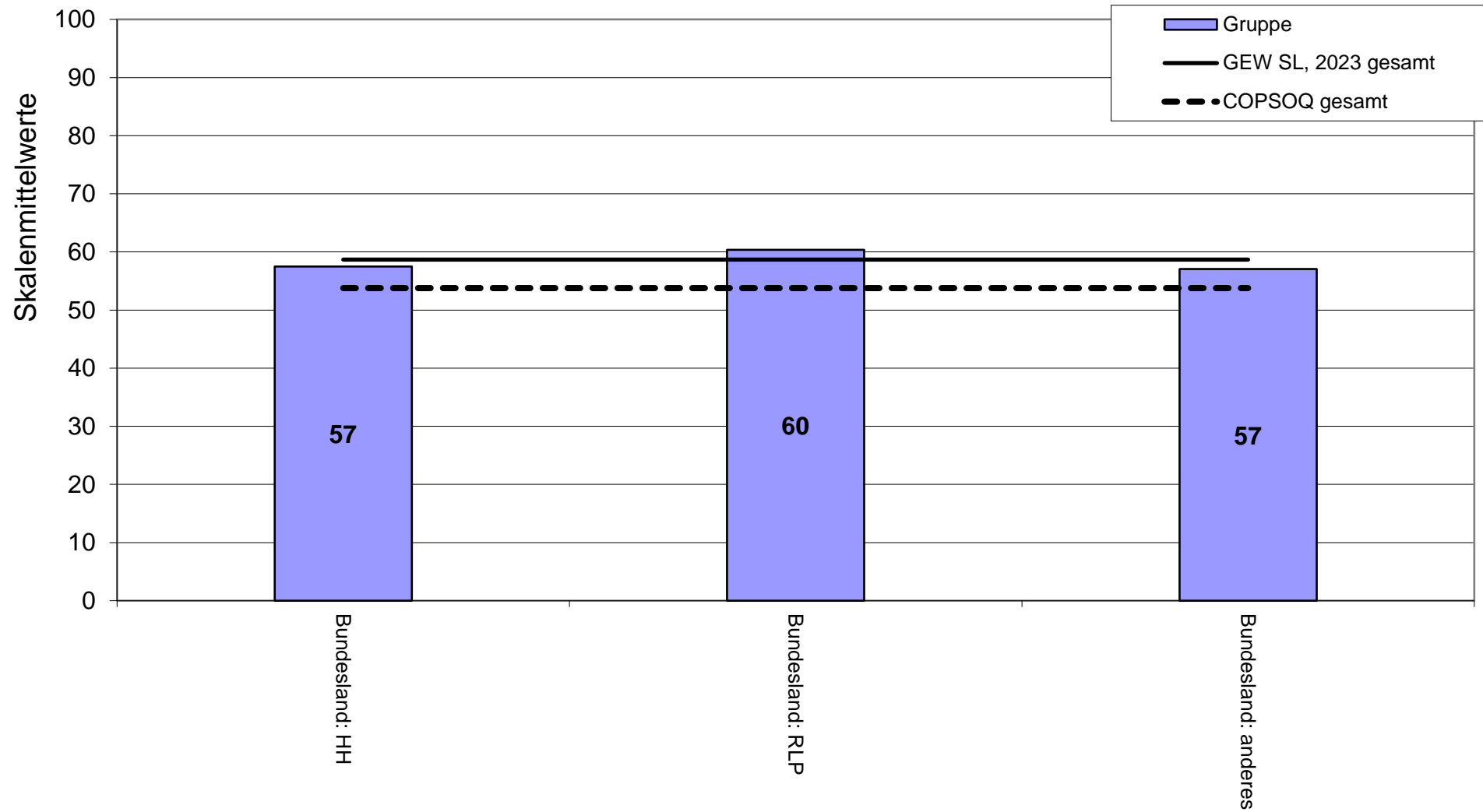
# Rollenklarheit (hoch = pos.)



# Rollenkonflikte (niedrig = pos.)

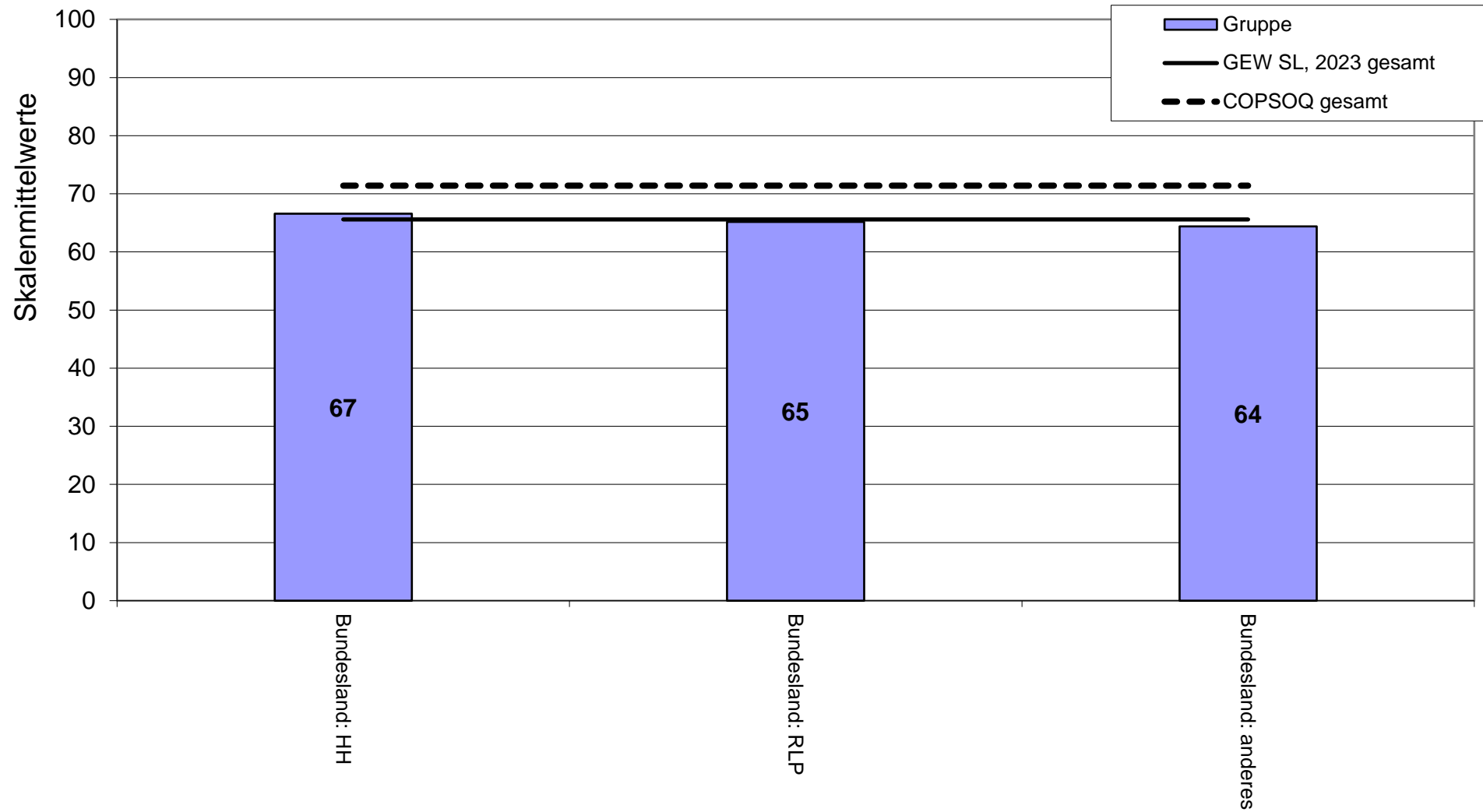


## Führungsqualität (hoch = pos.)

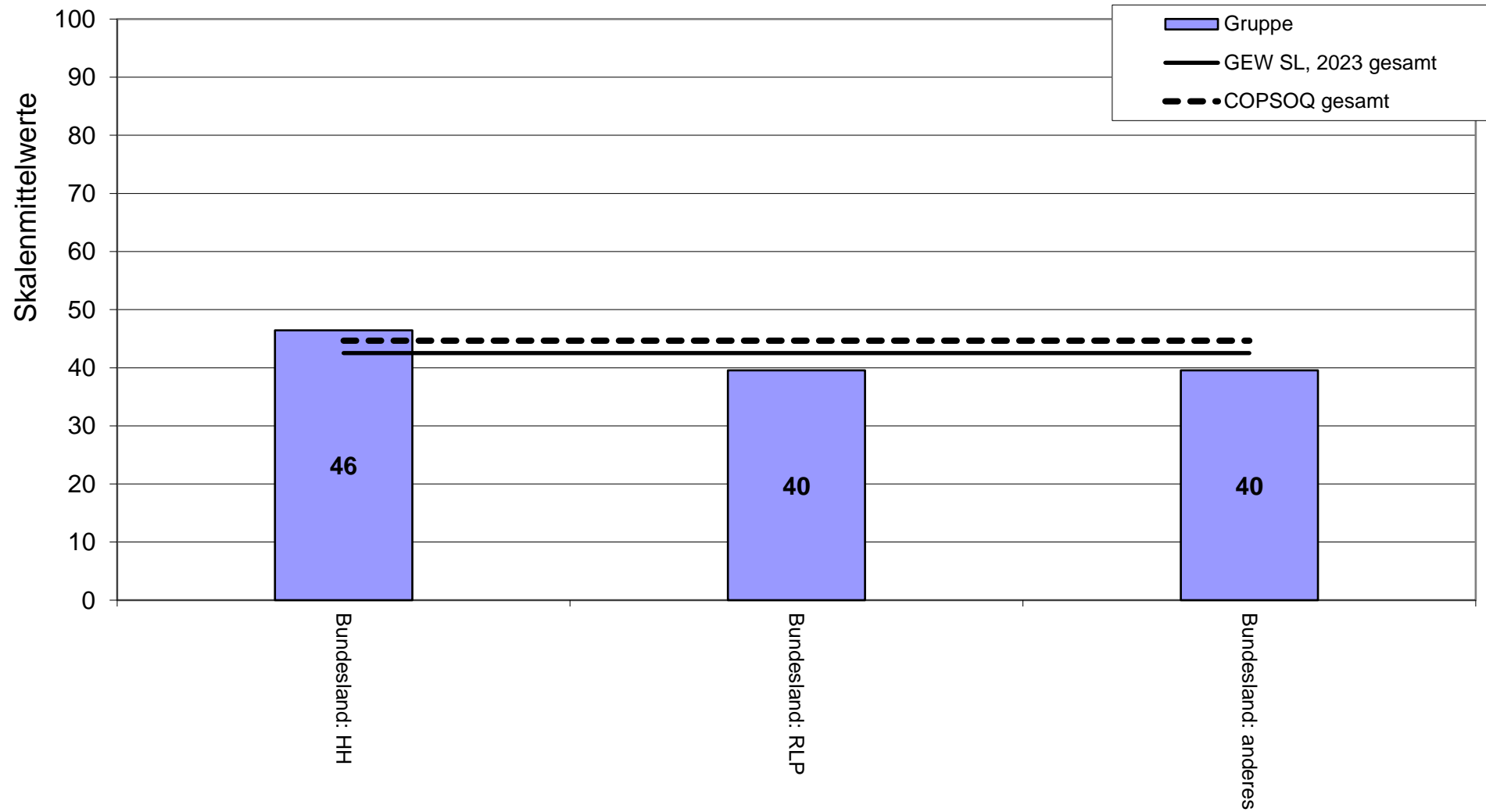




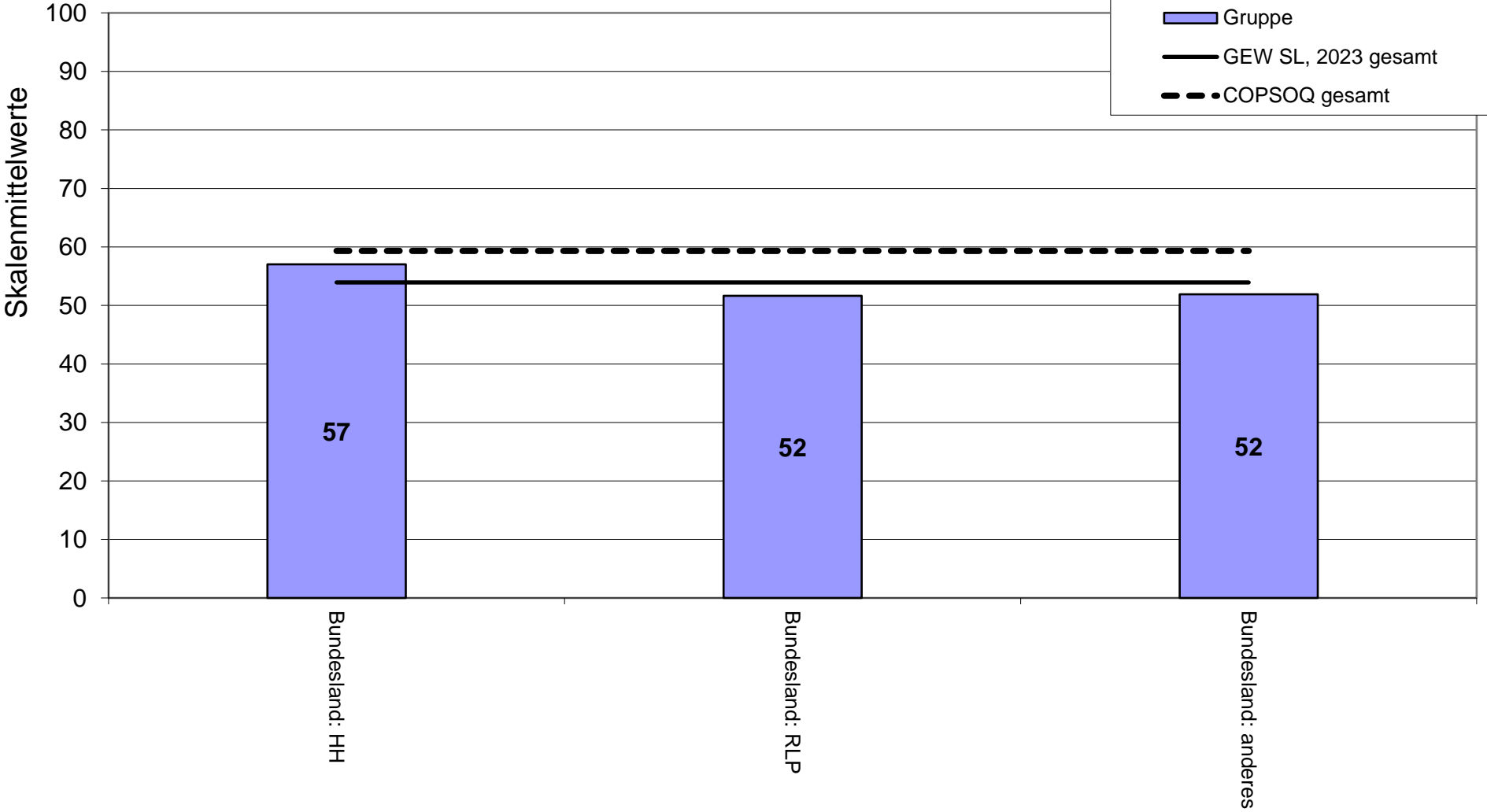
## Unterstützung bei der Arbeit (hoch = pos.)



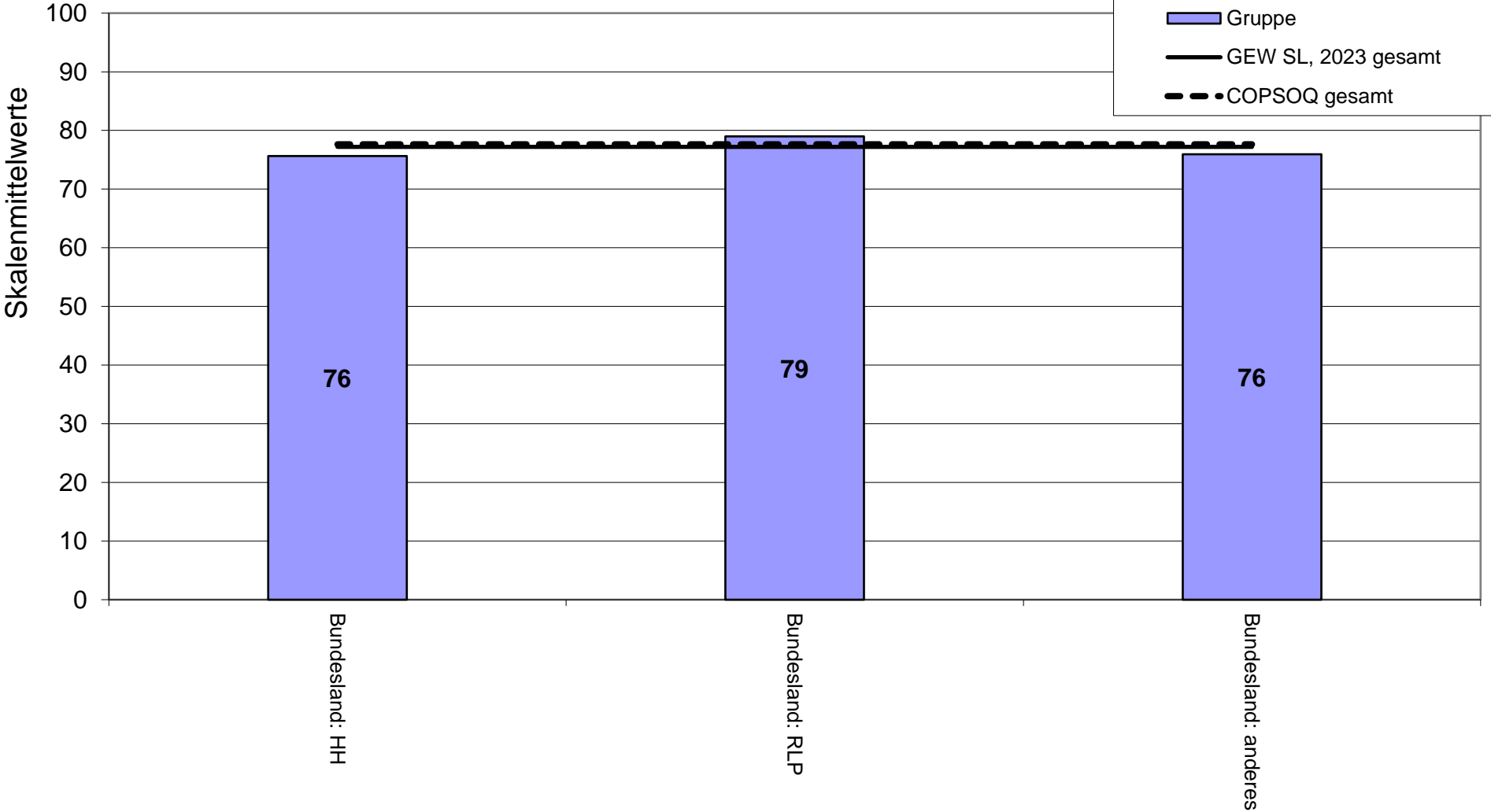
## Feedback / Rückmeldung (hoch = pos.)



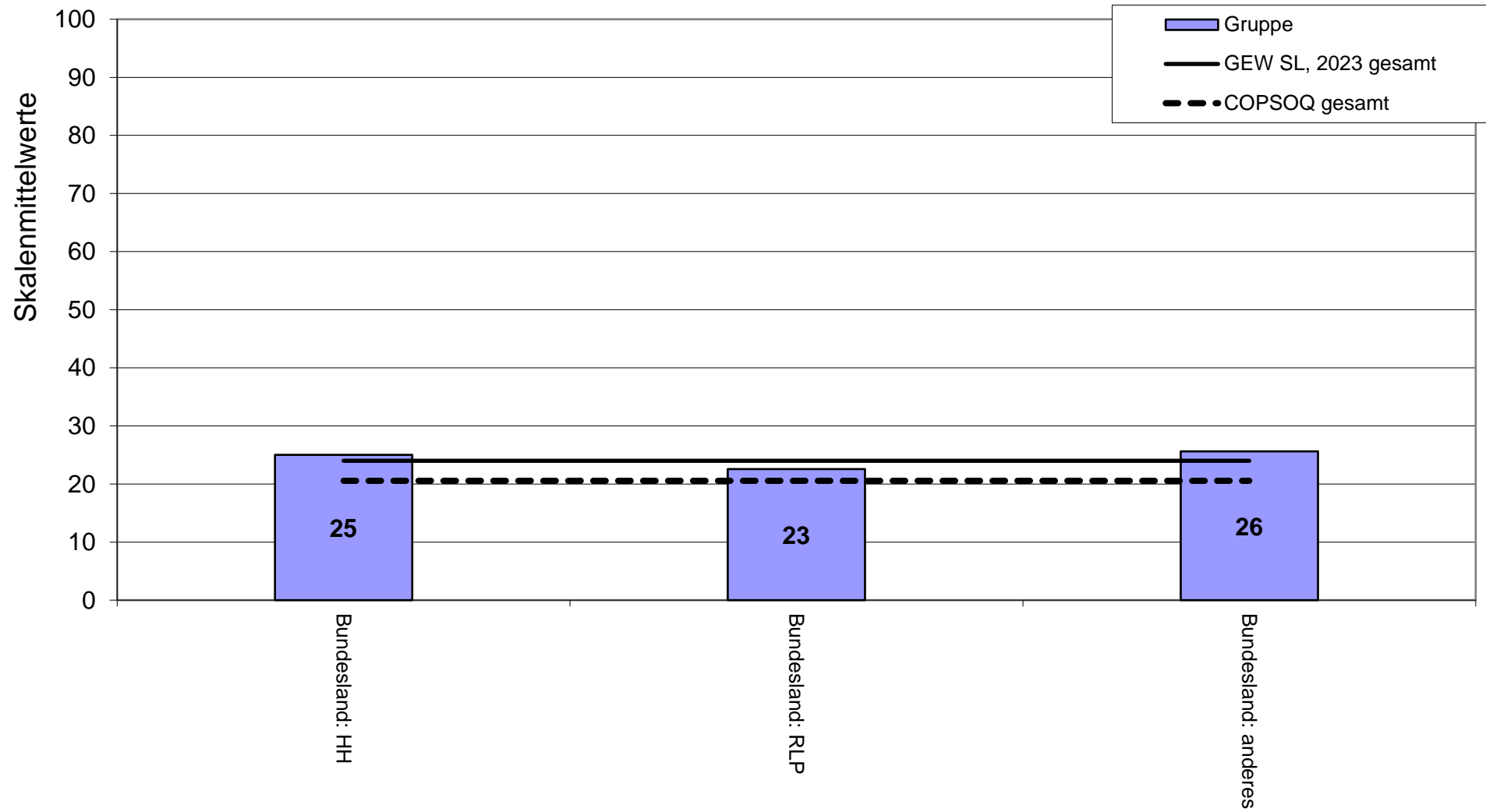
# Menge sozialer Kontakte (hoch = pos.)



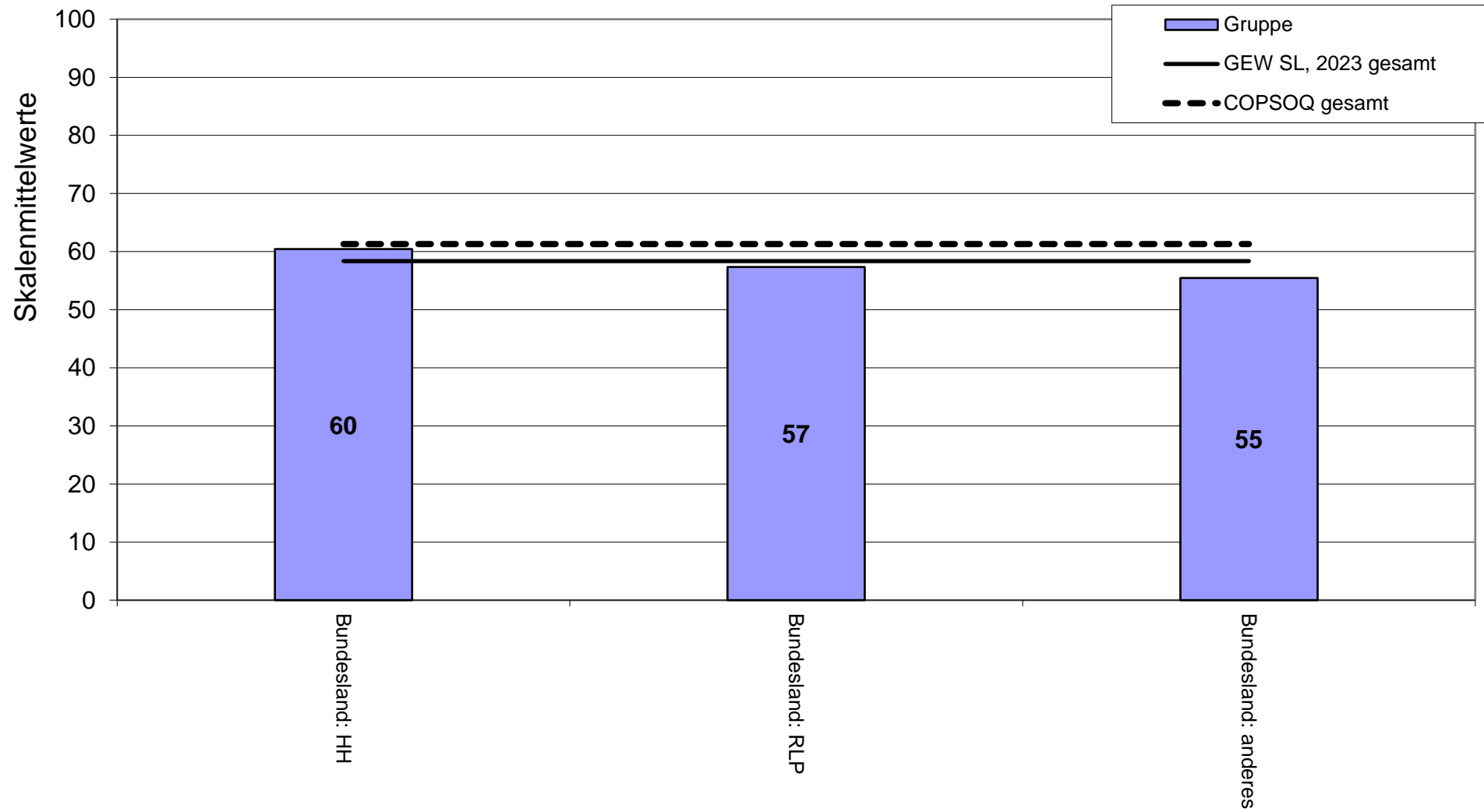
# Gemeinschaftsgefühl (hoch = pos.)



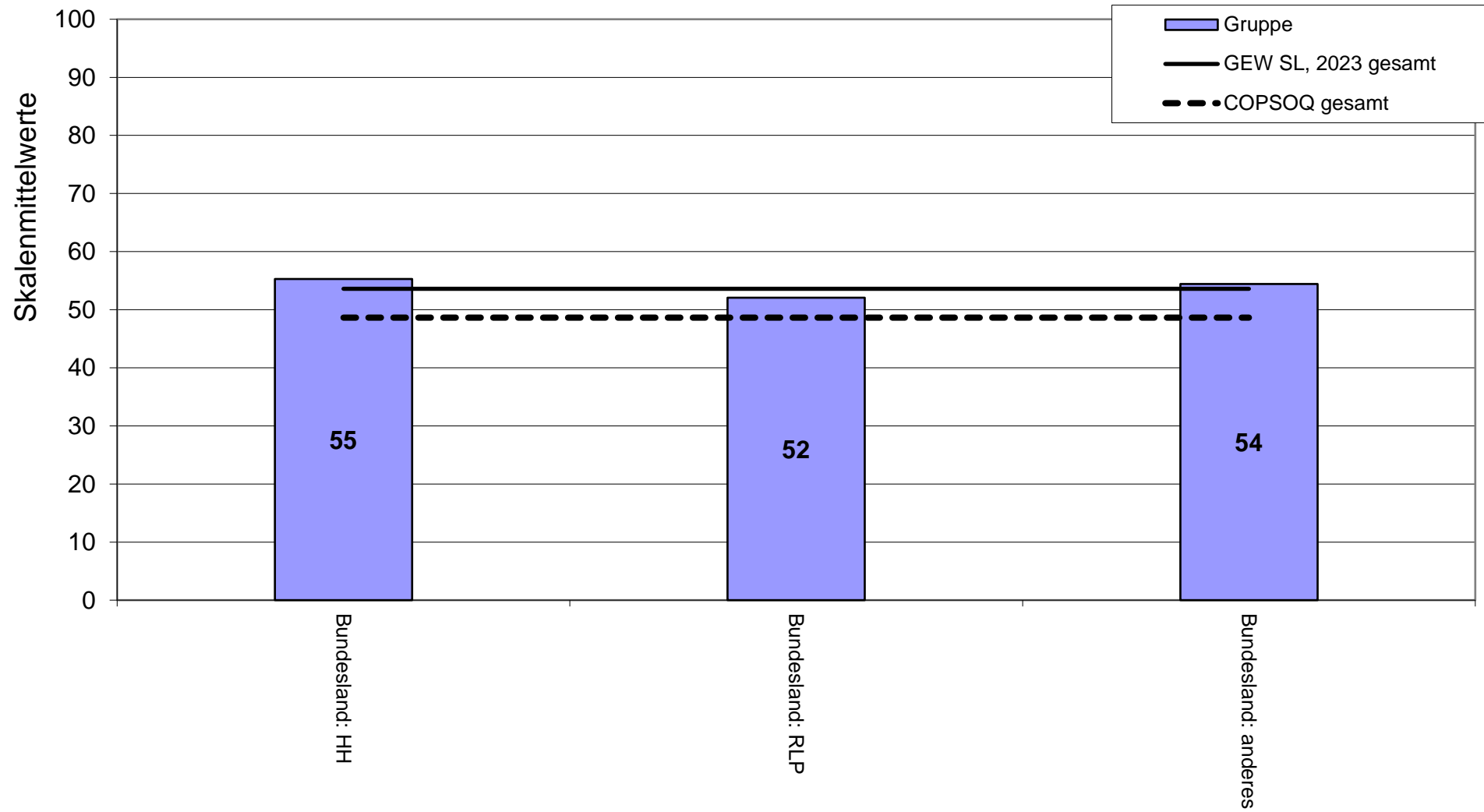
## Ungerechte Behandlung (niedrig = pos.)



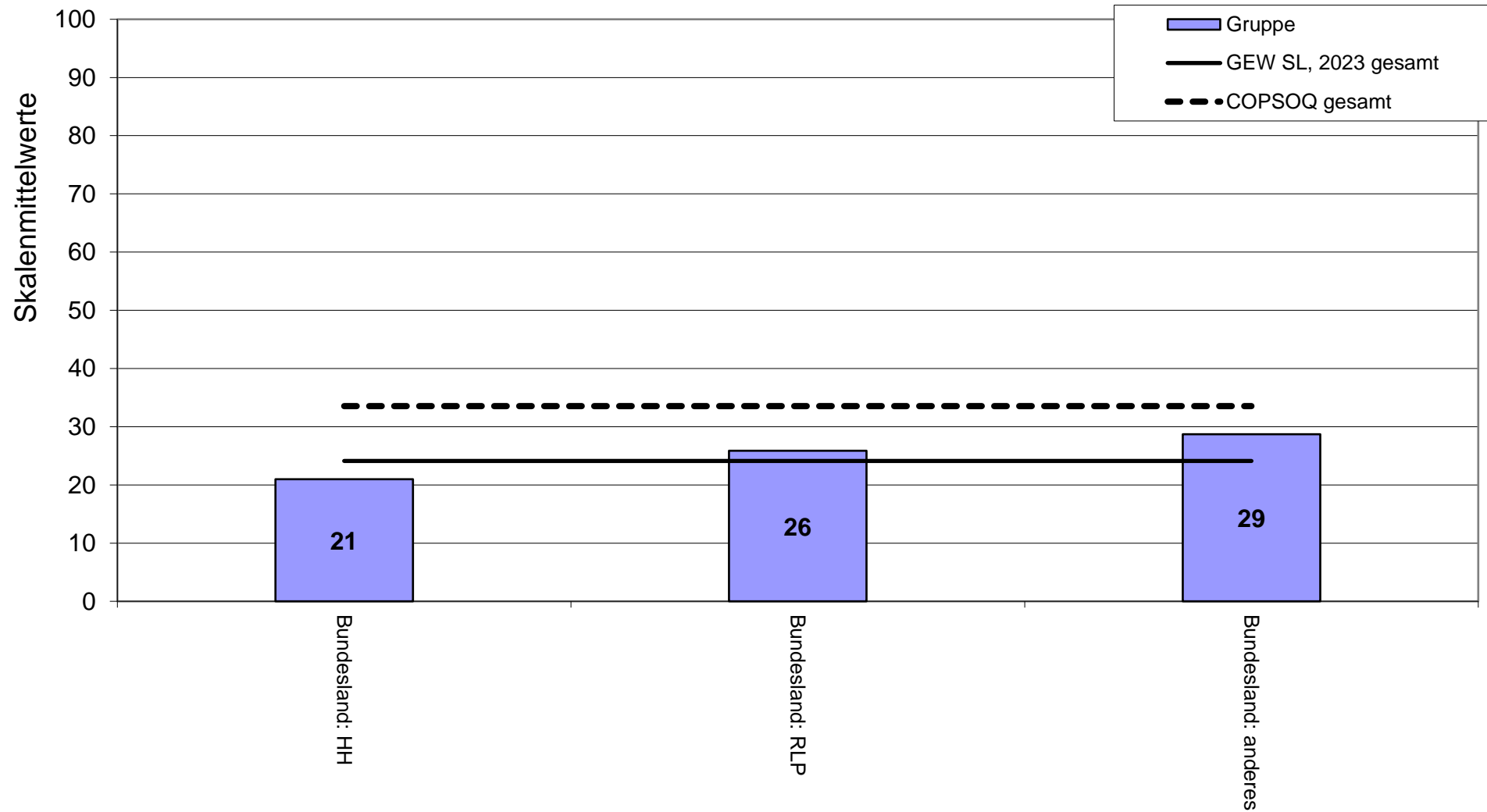
## Vertrauen und Gerechtigkeit (hoch = pos.)



# Wertschätzung (hoch = pos.)

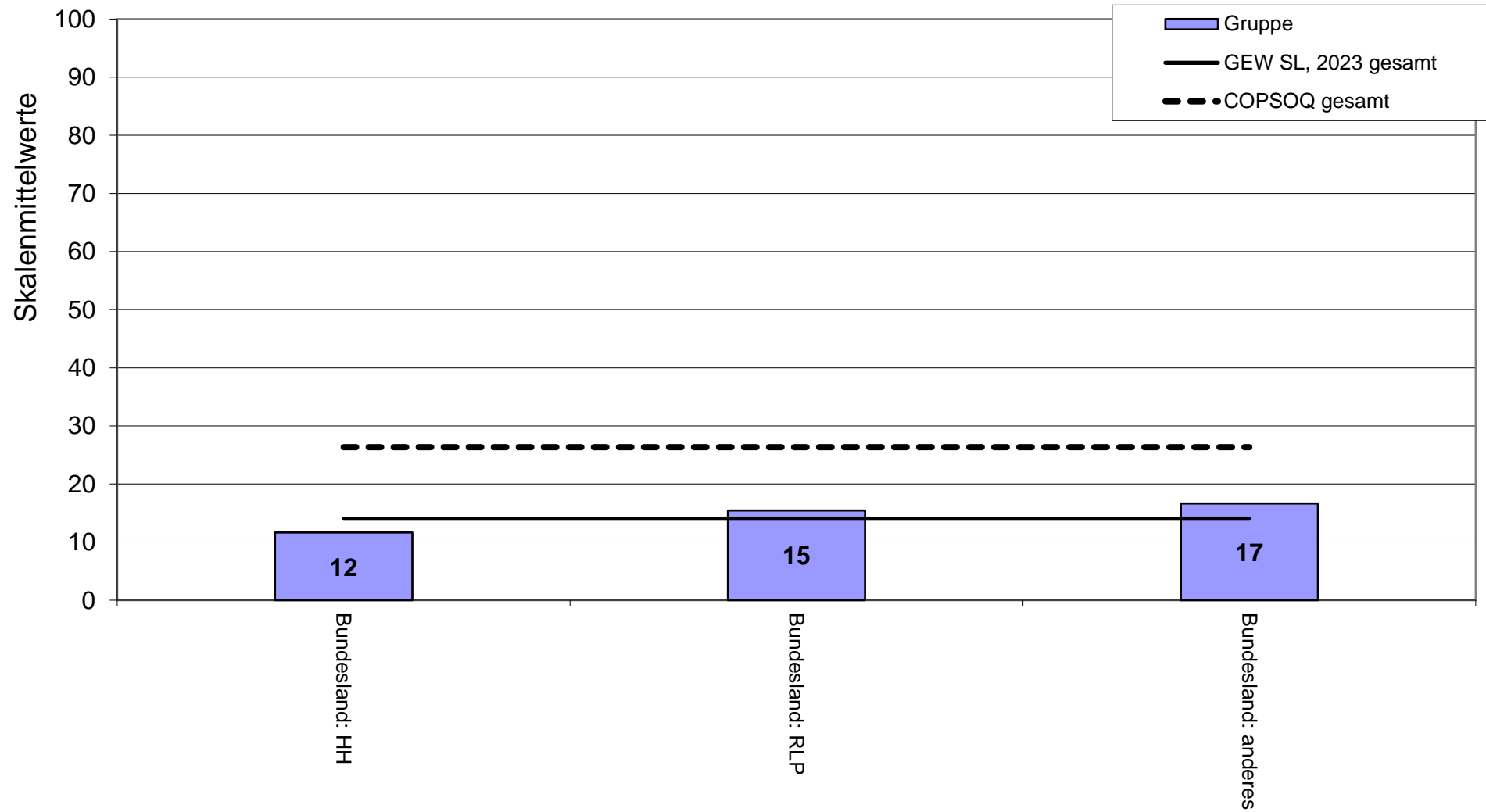


## Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen (niedrig = pos.)

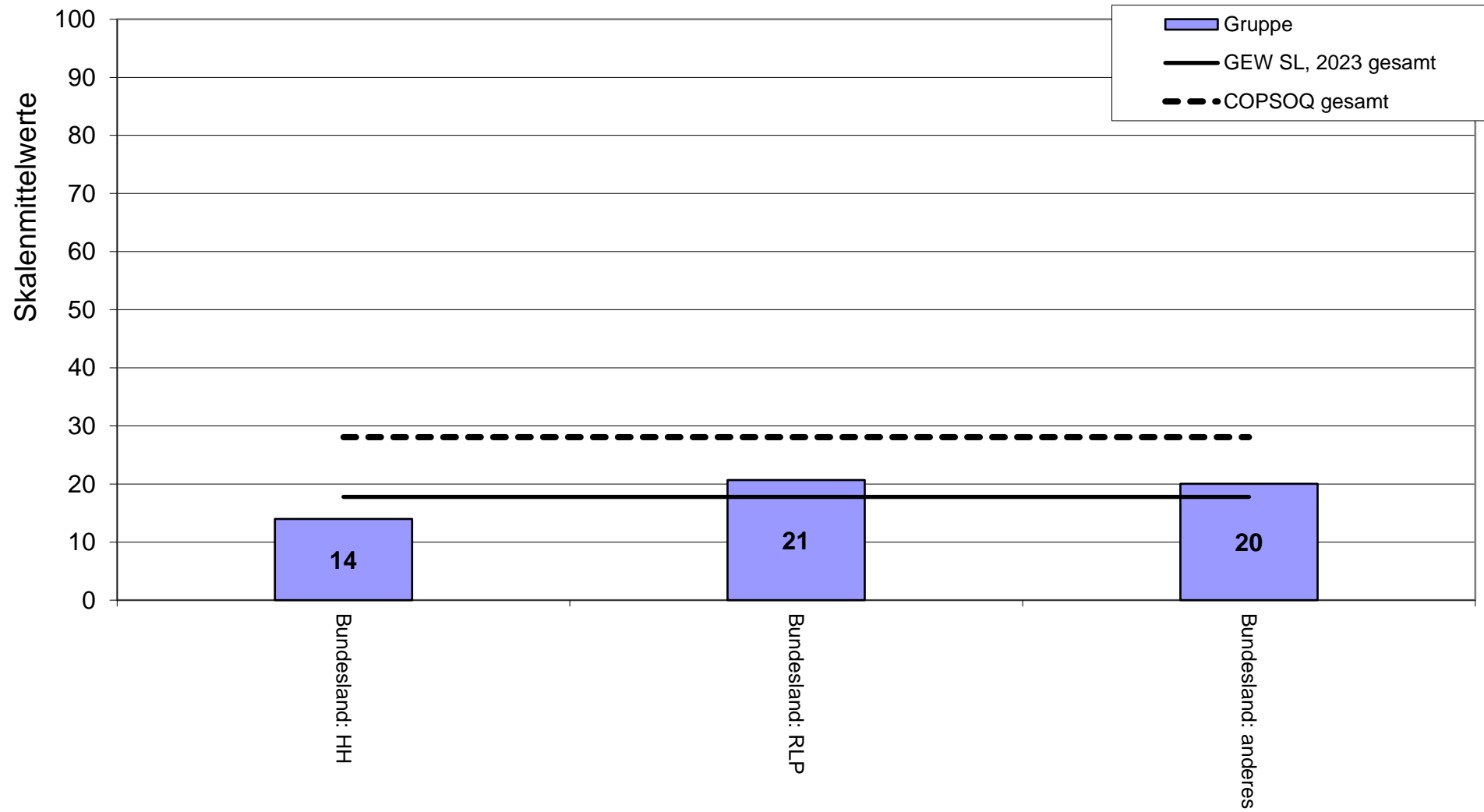




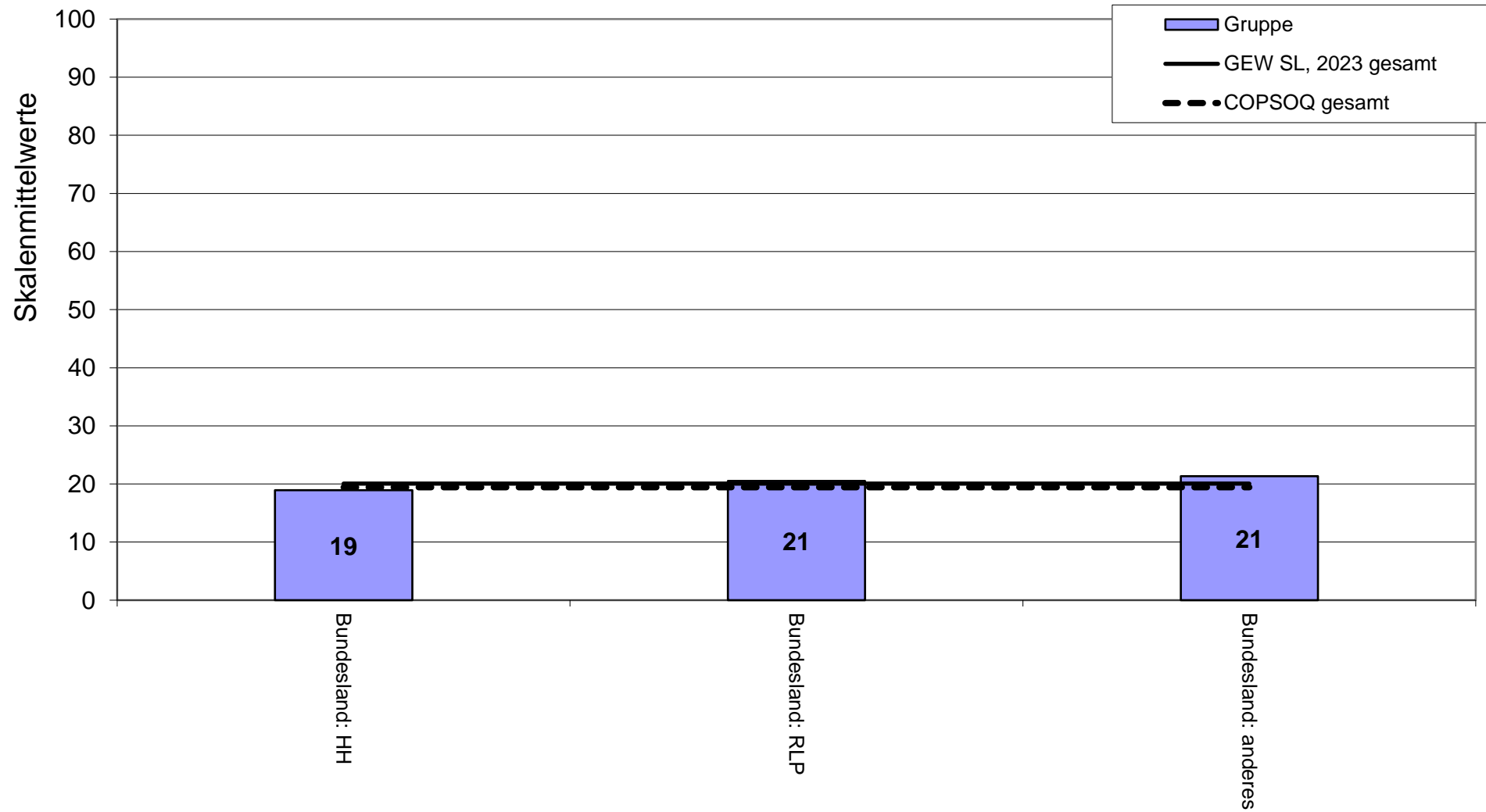
## Unsicherheit des Arbeitsplatzes (niedrig = pos.)



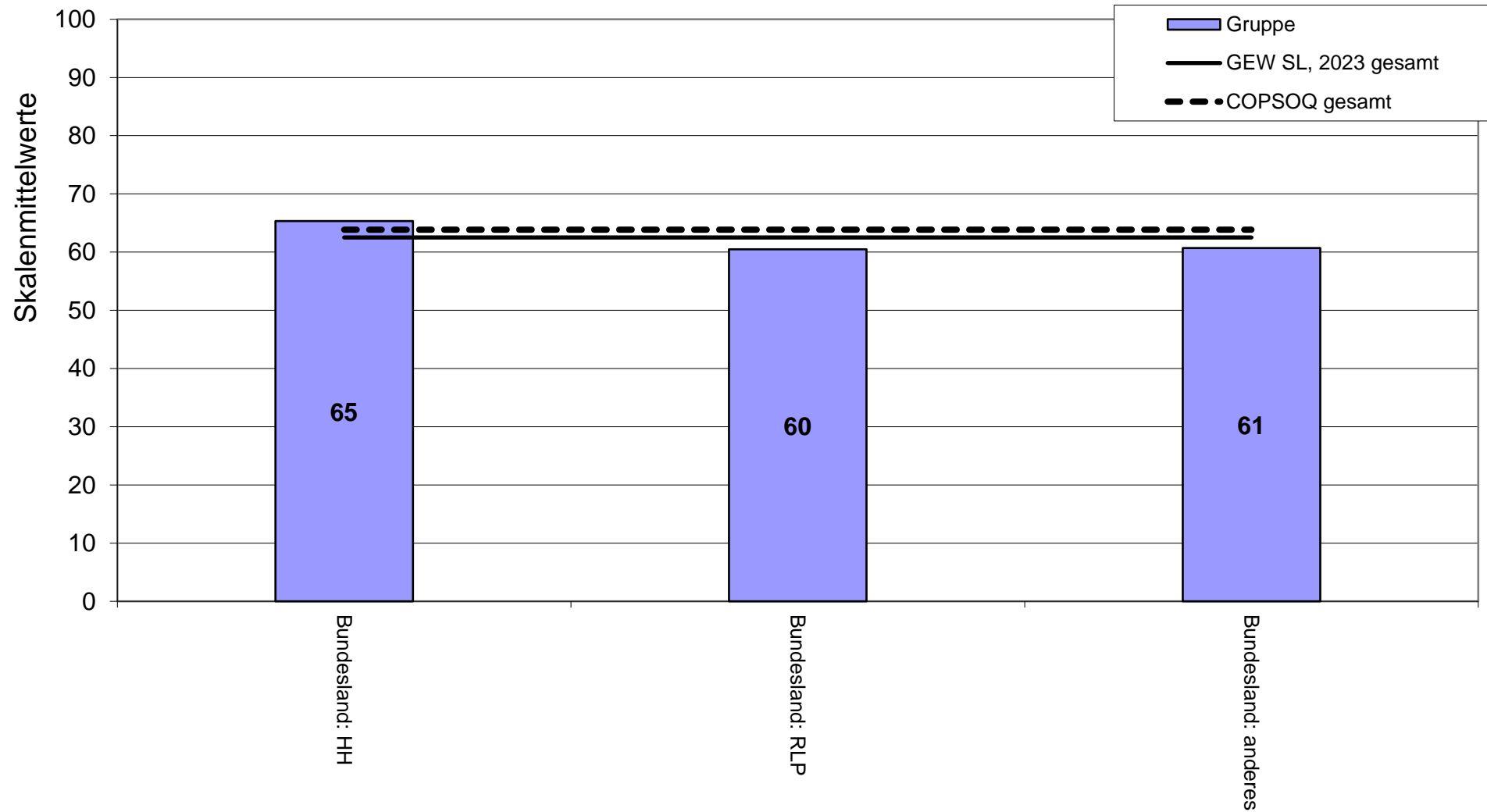
## Unsicherheit der Arbeitsbedingungen (niedrig = pos.)



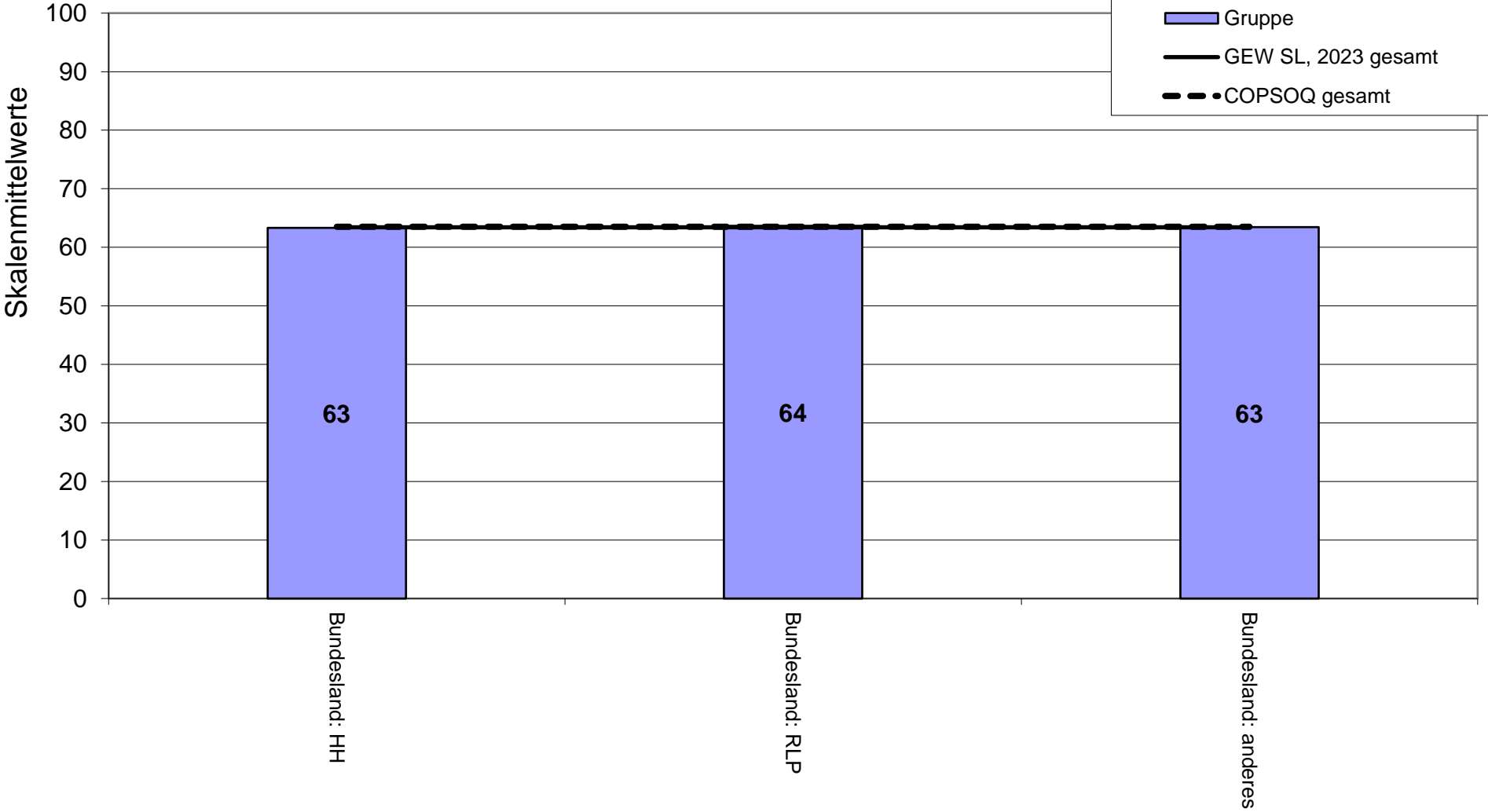
## Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel (niedrig = pos.)



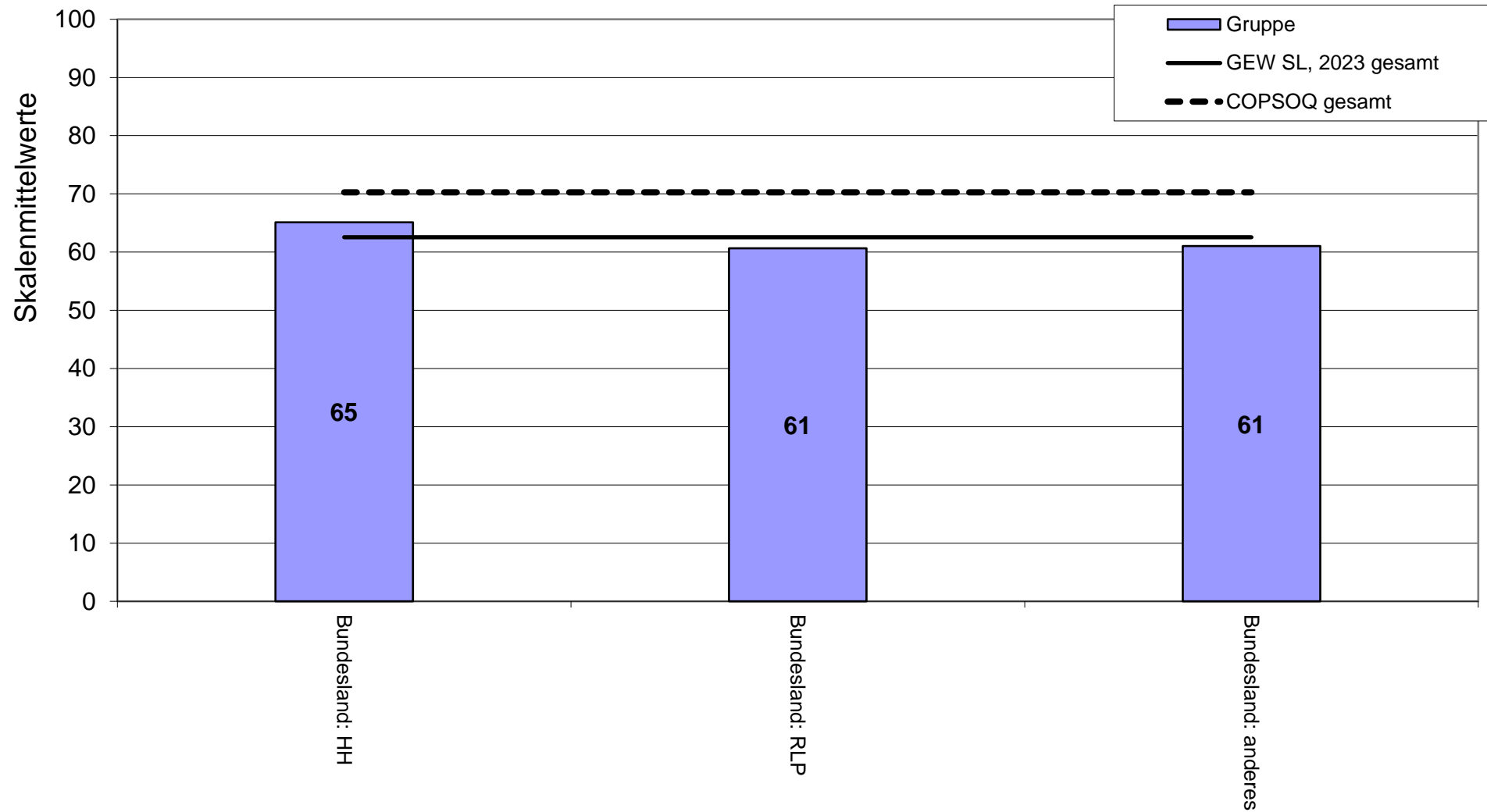
# Arbeitszufriedenheit (hoch = pos.)



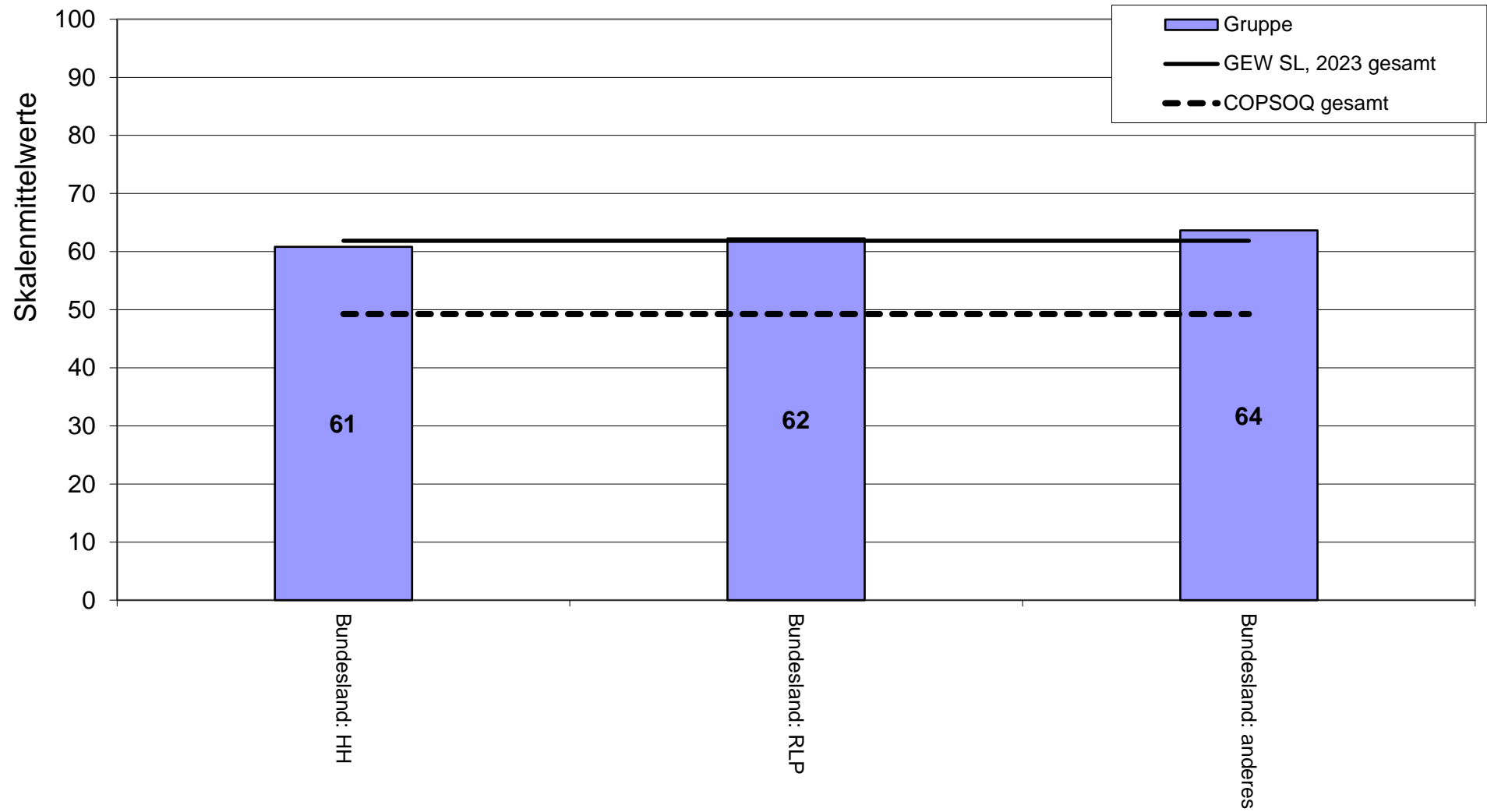
# Arbeitsengagement (hoch = pos.)



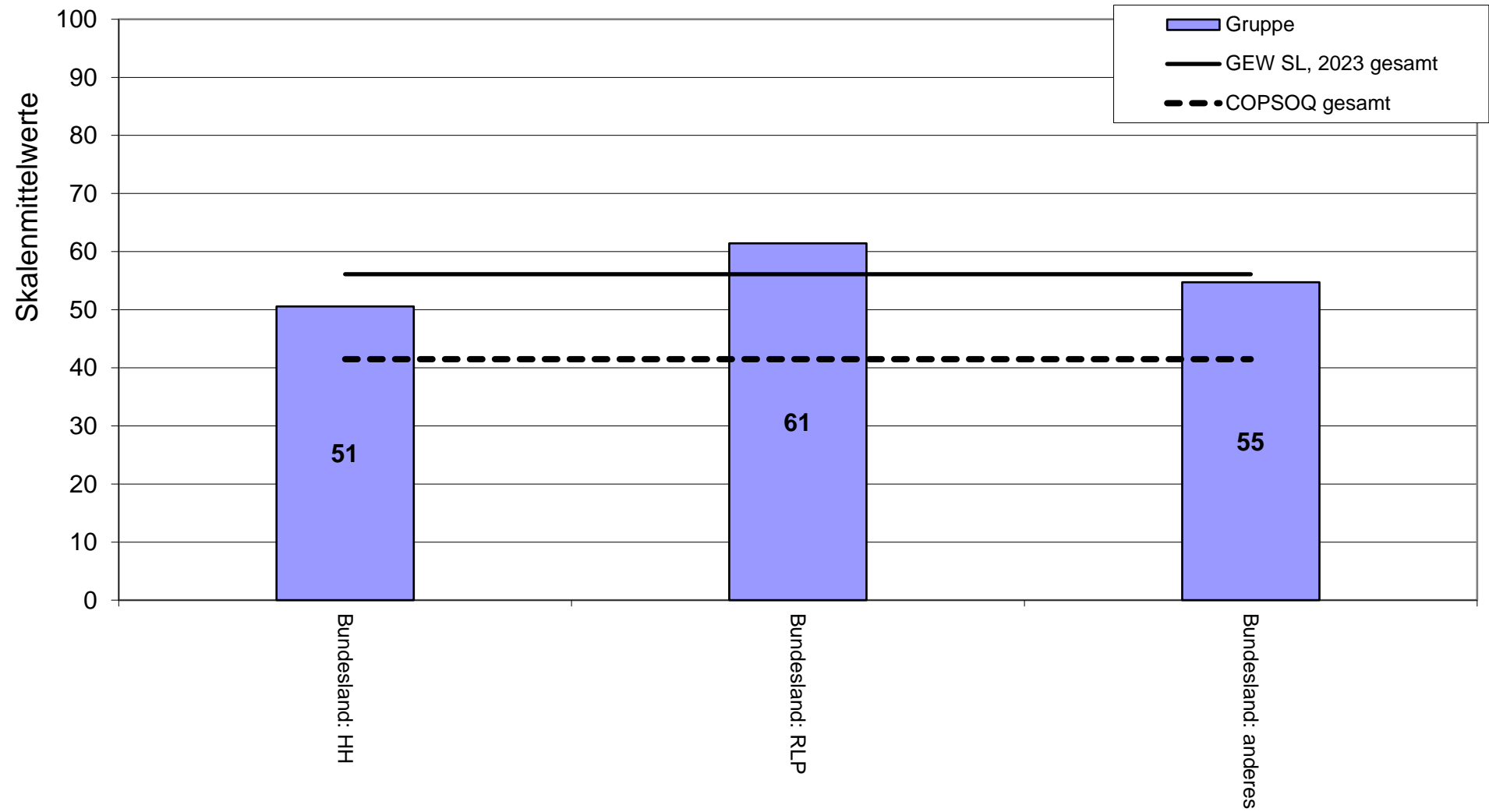
# Allgemeiner Gesundheitszustand (hoch = pos.)



# Burnout-Symptome (niedrig = pos.)

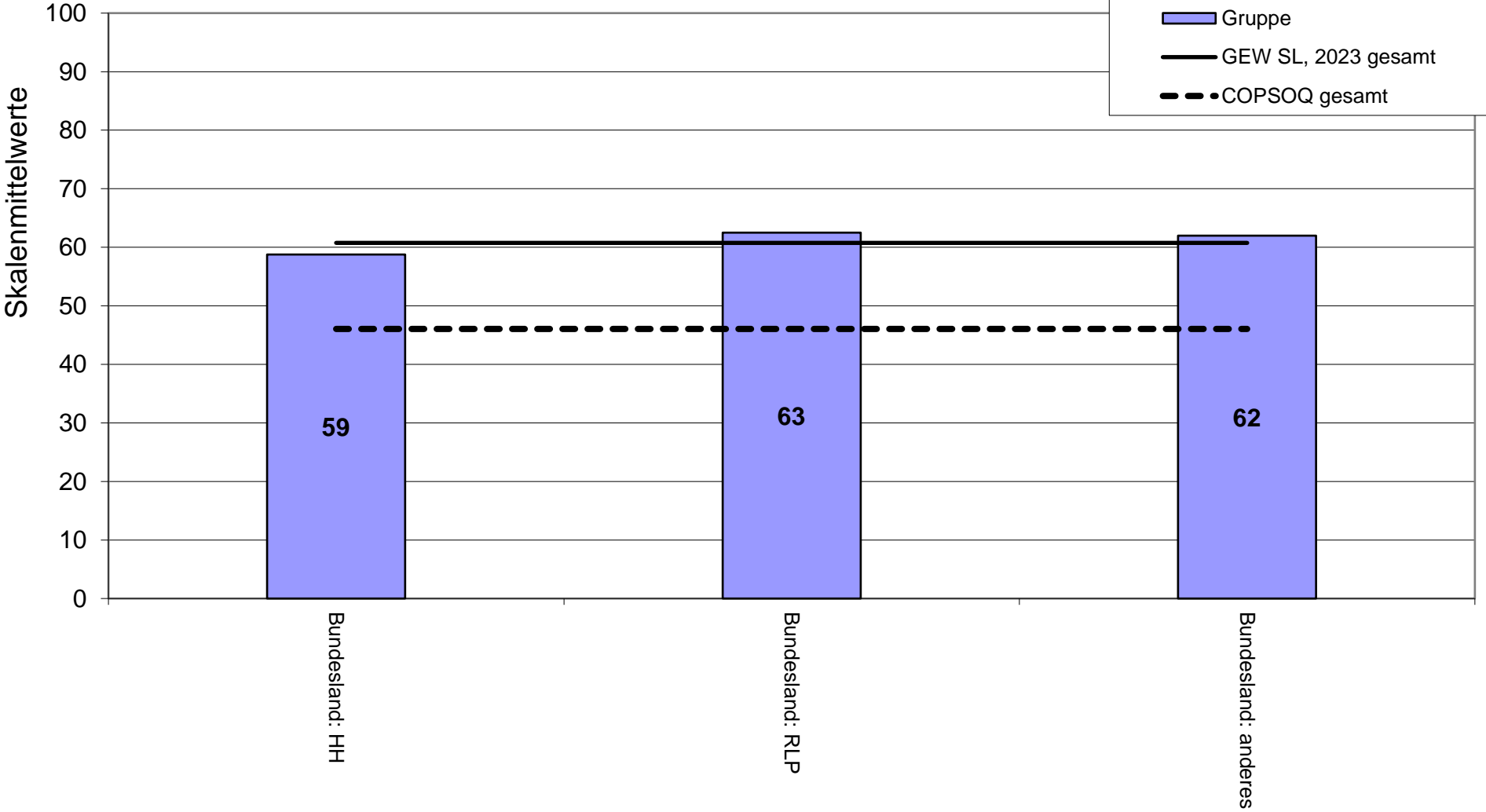


# Präsentismus (niedrig = pos.)

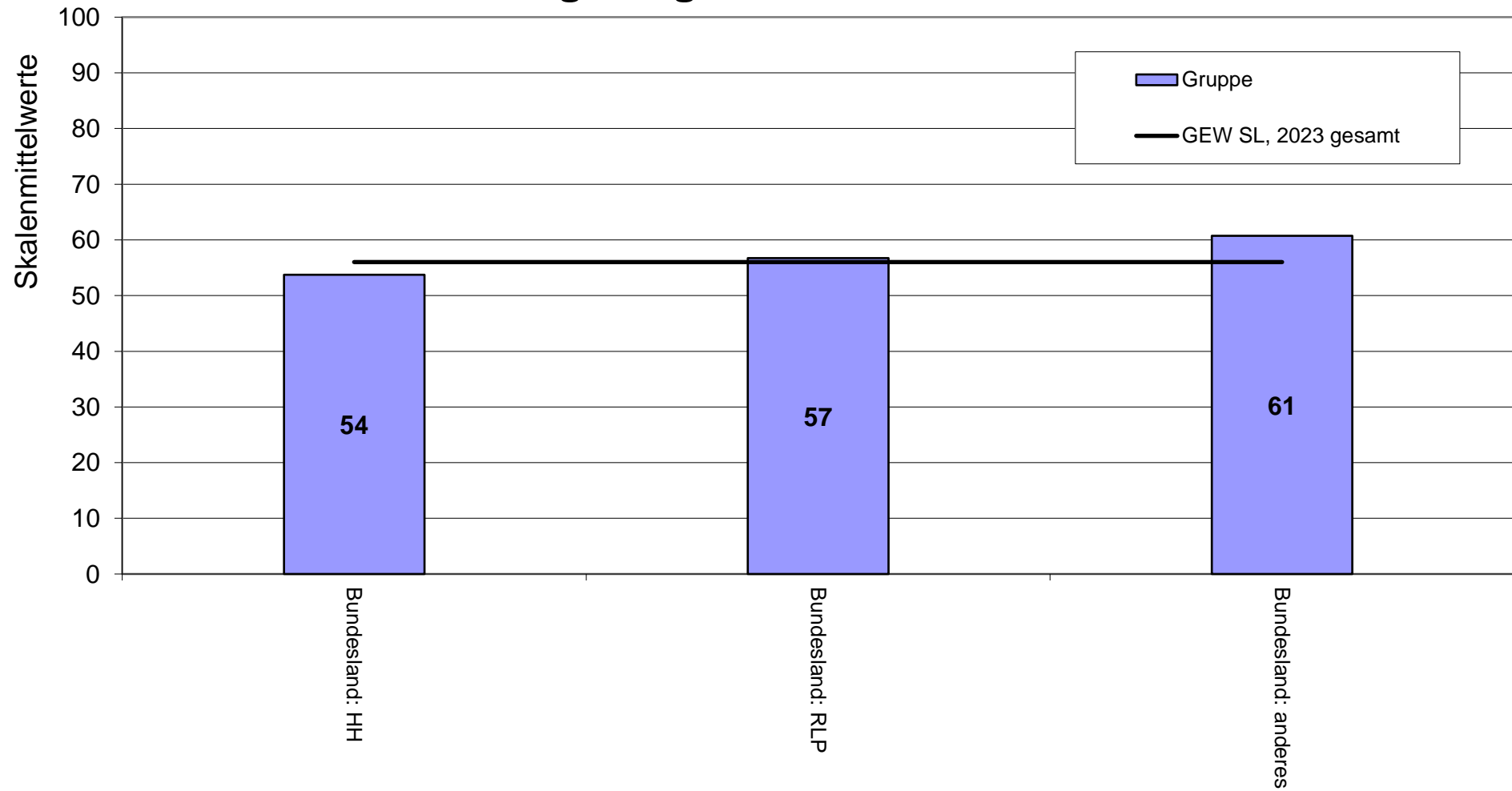




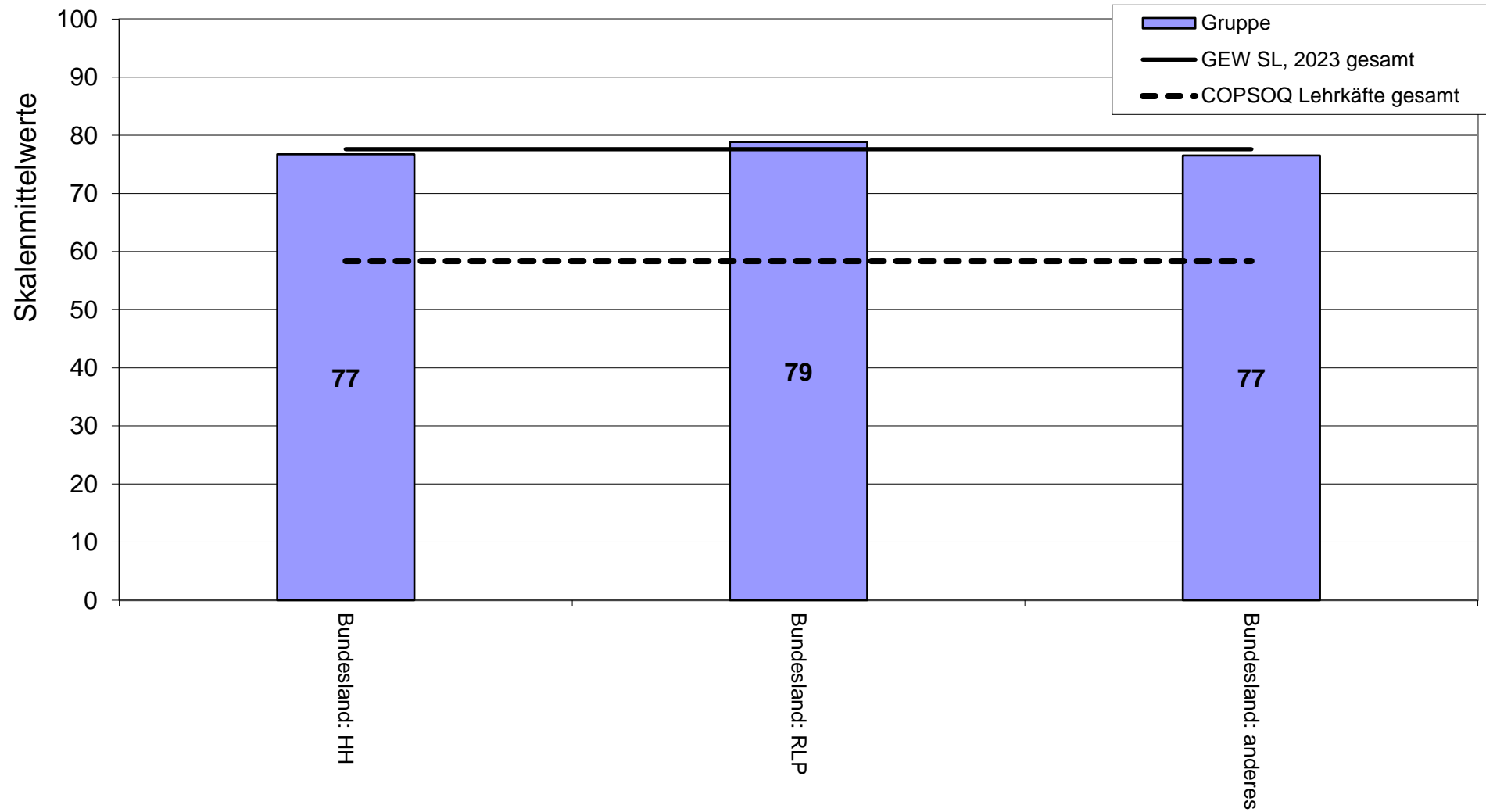
# Unfähigkeit abzuschalten (niedrig = pos.)



## Zusatz SL: Vereinbarkeit von Unterrichts- und Leitungstätigkeit (C0: 1-8; hoch = pos.)

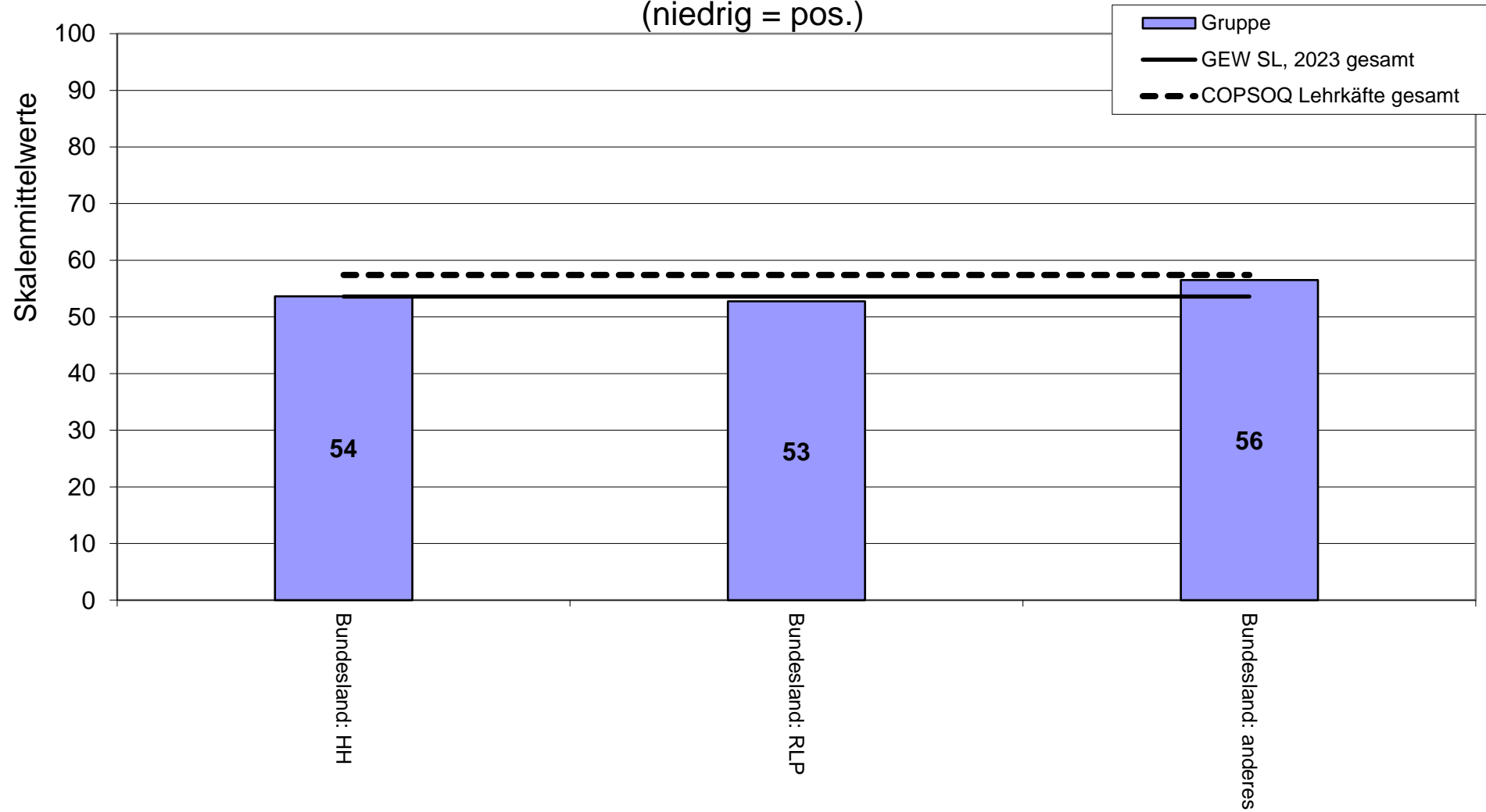


## Gemeinsame pädagogische Vorstellungen (hoch = pos.)

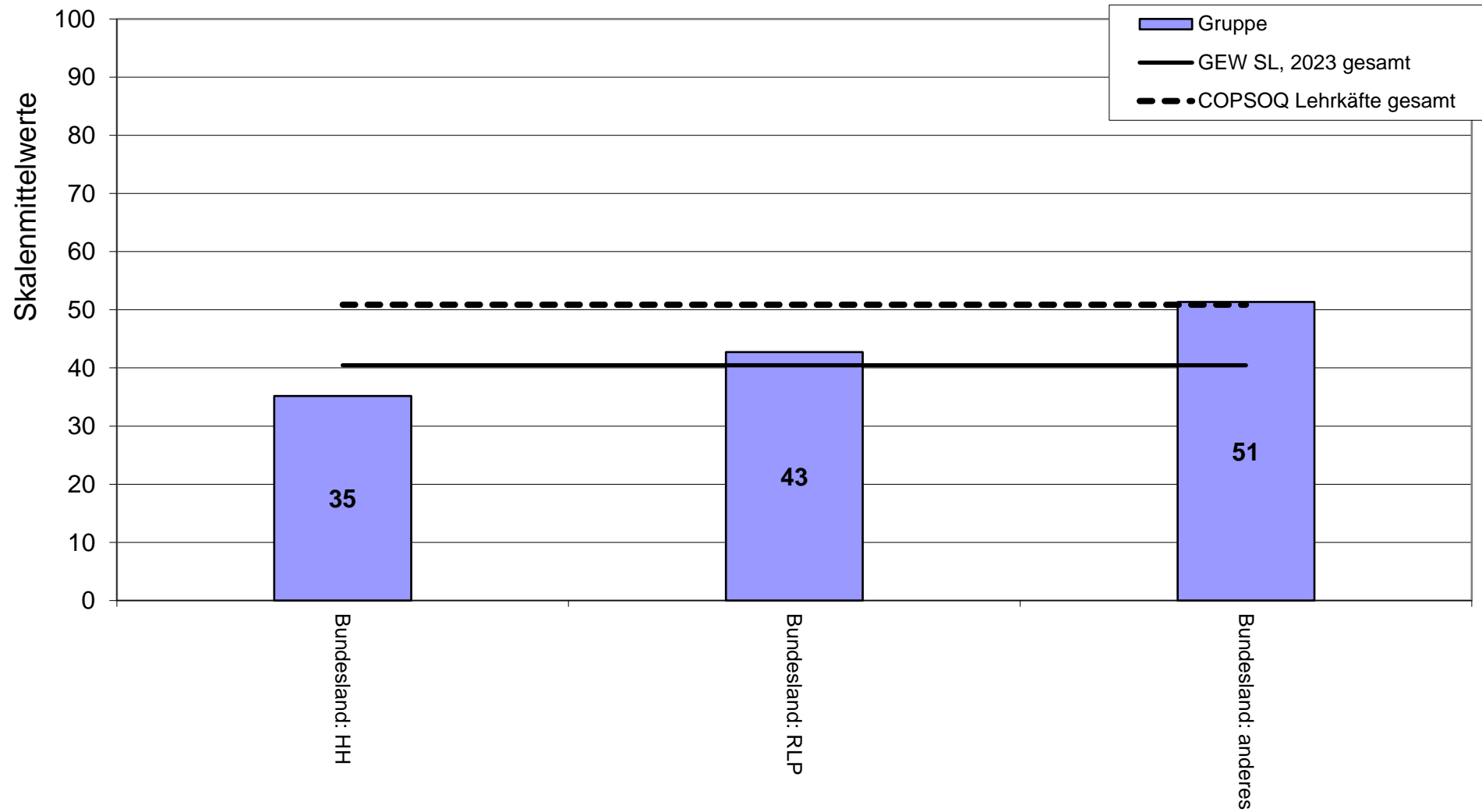


# Störungen im Unterricht /Störungen in der Leitungstätigkeit

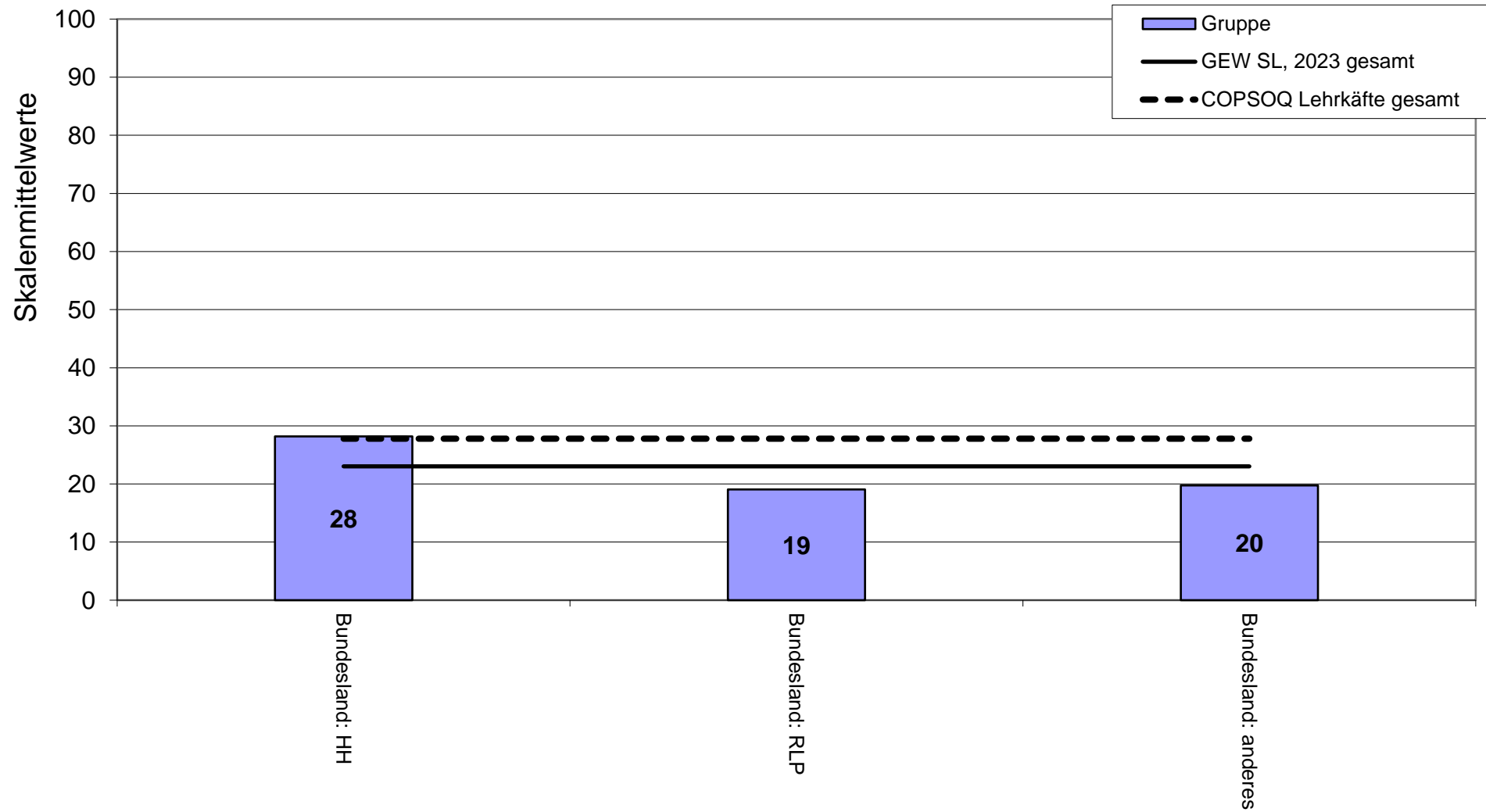
(niedrig = pos.)



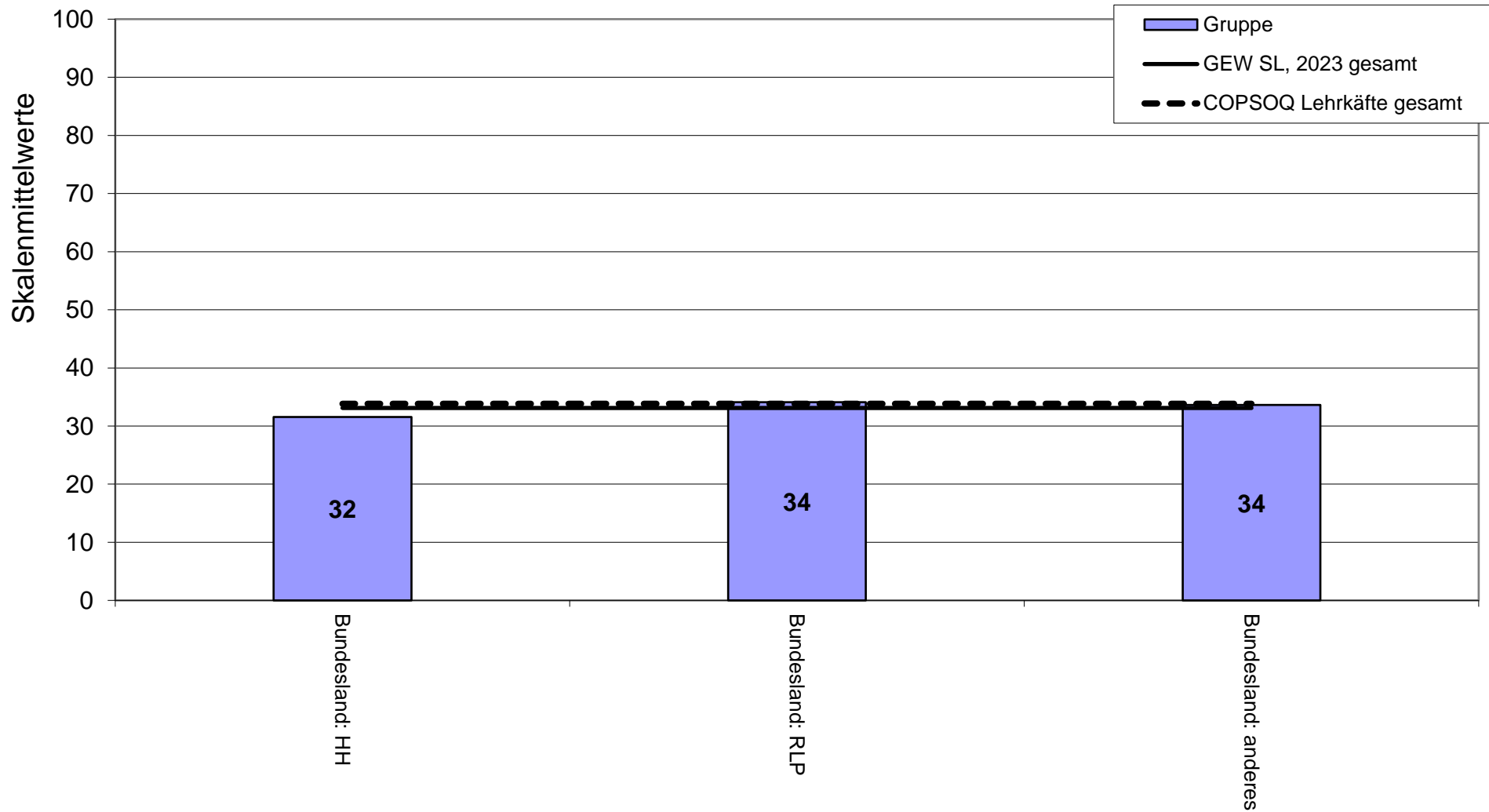
## Lärm und Stimmbelastung (niedrig = pos.)



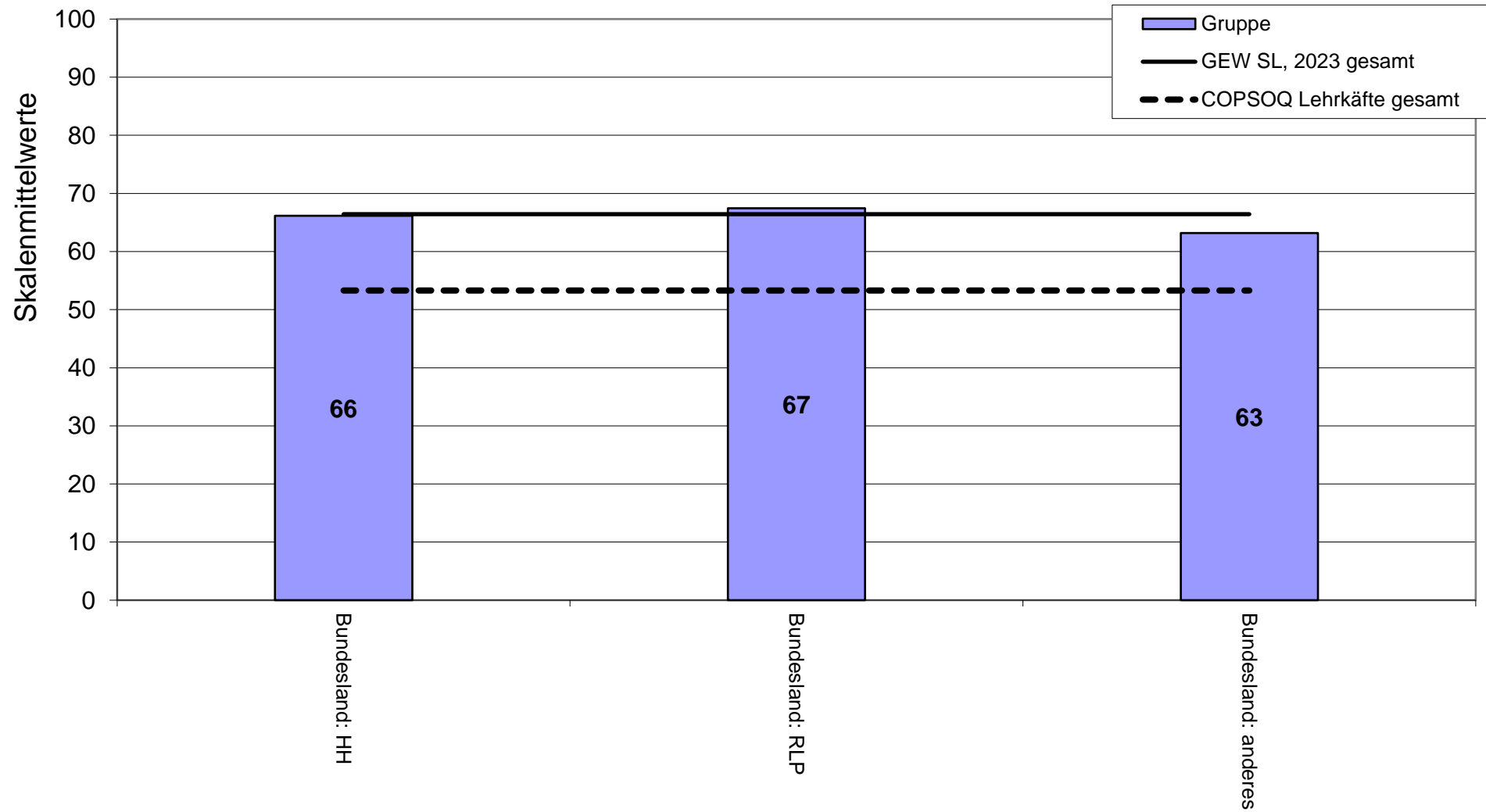
## Erholungsmöglichkeiten (hoch = pos.)



## Konflikte mit Eltern /Betrieben (niedrig = pos.)

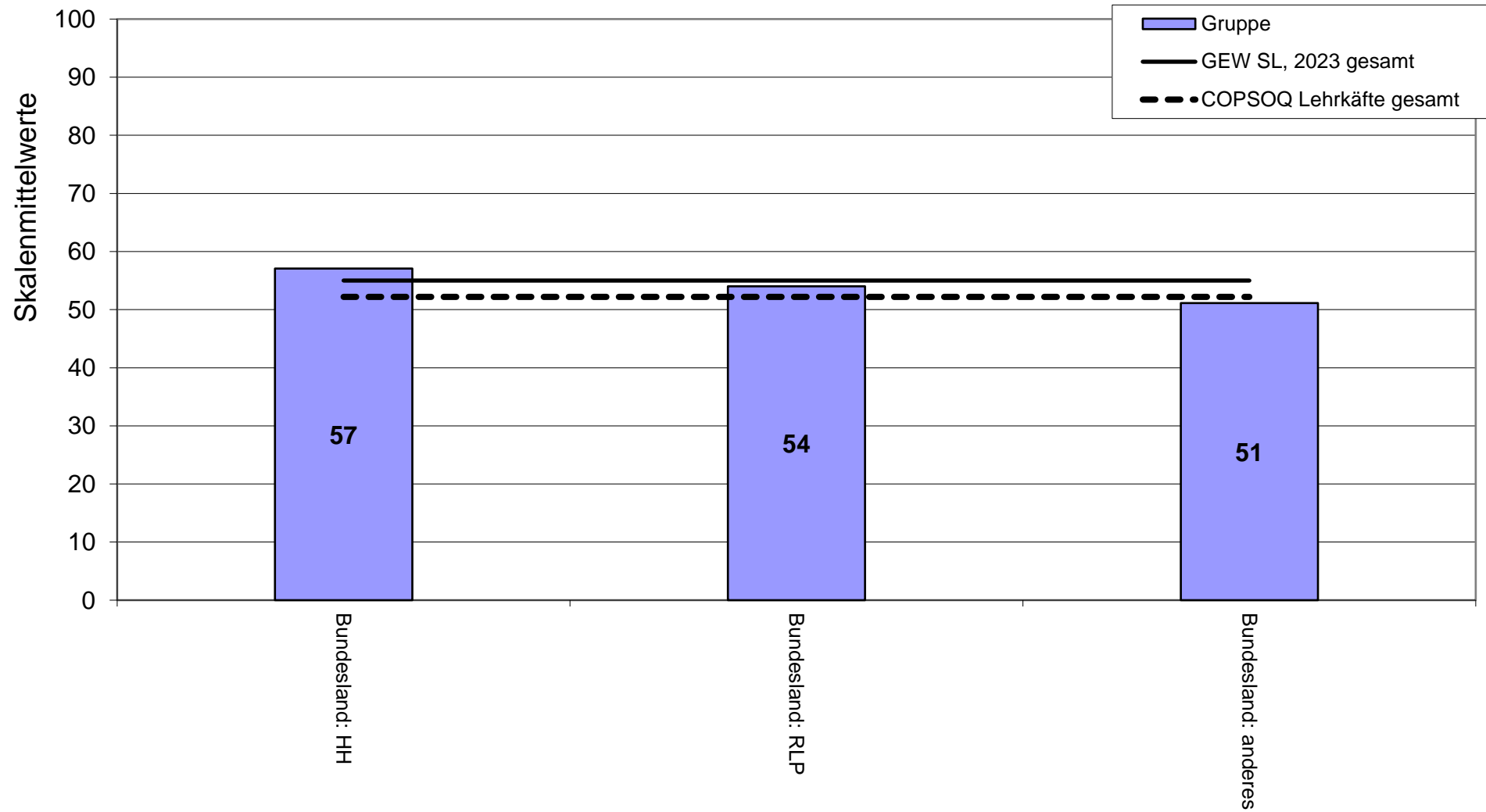


## Unterstützung durch Eltern / Betriebe (hoch = pos.)

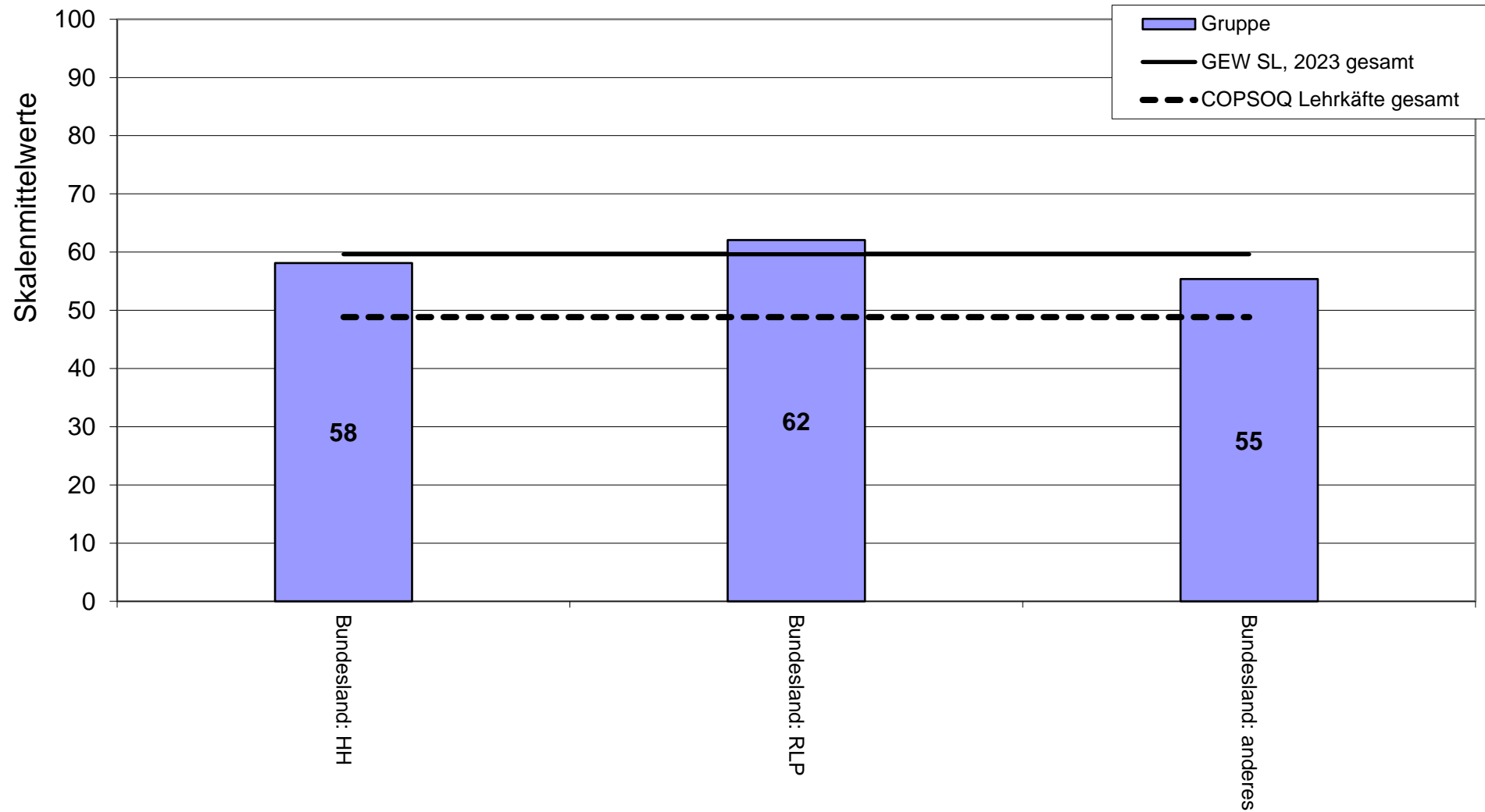




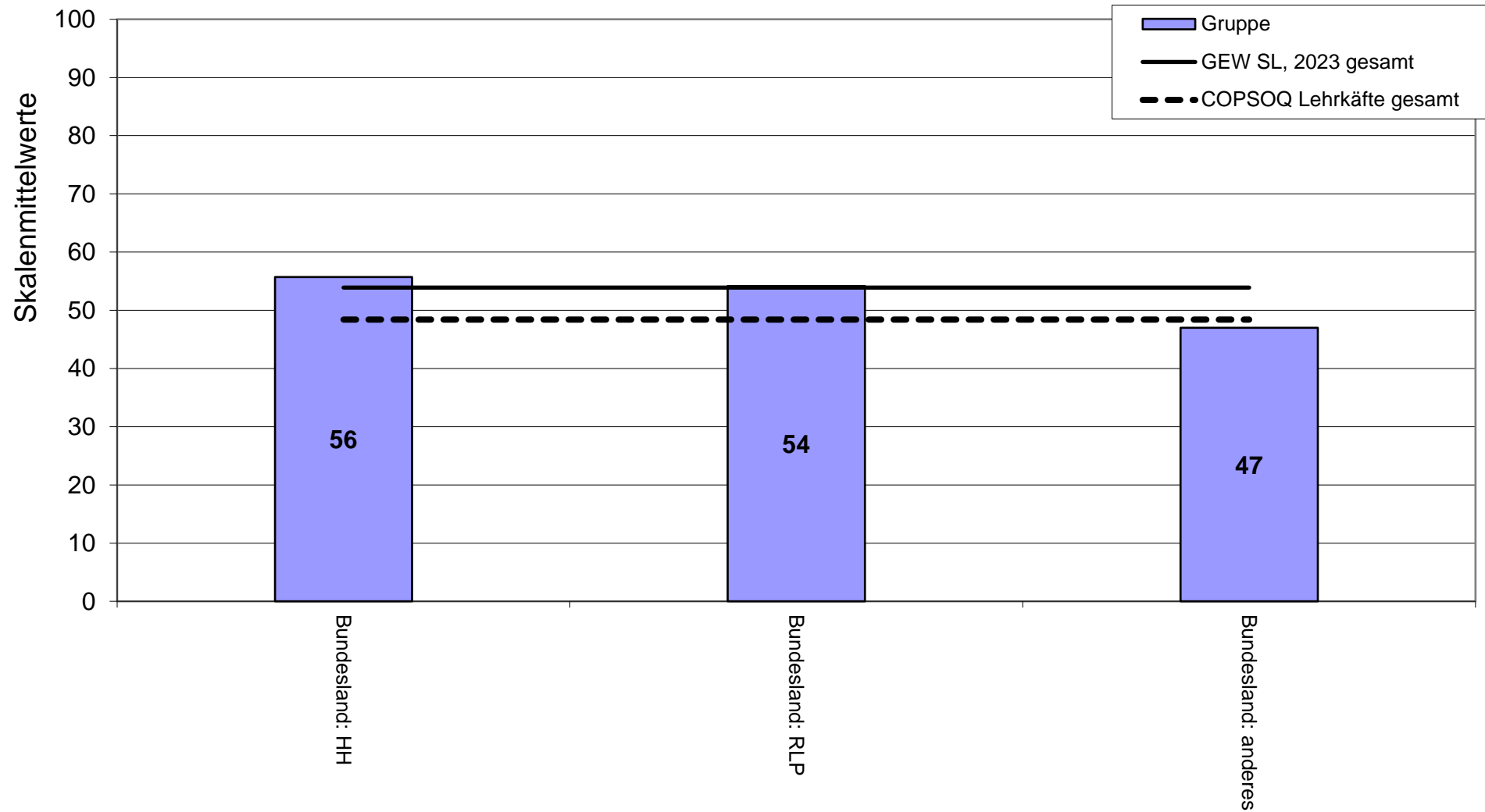
## Ausstattung und Räumlichkeiten (hoch = pos.)



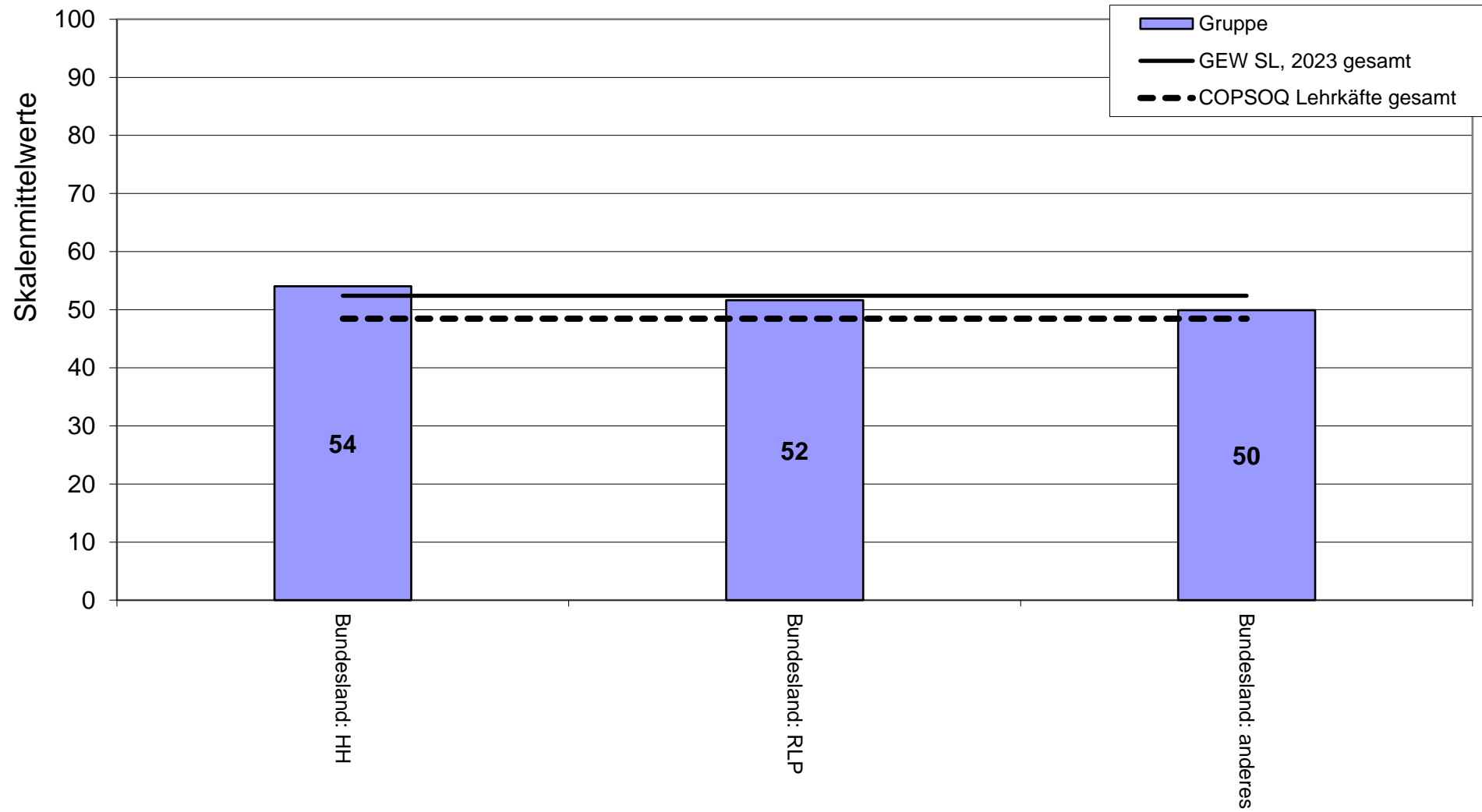
## Qualität Konferenzen / Besprechungen (hoch = pos.)



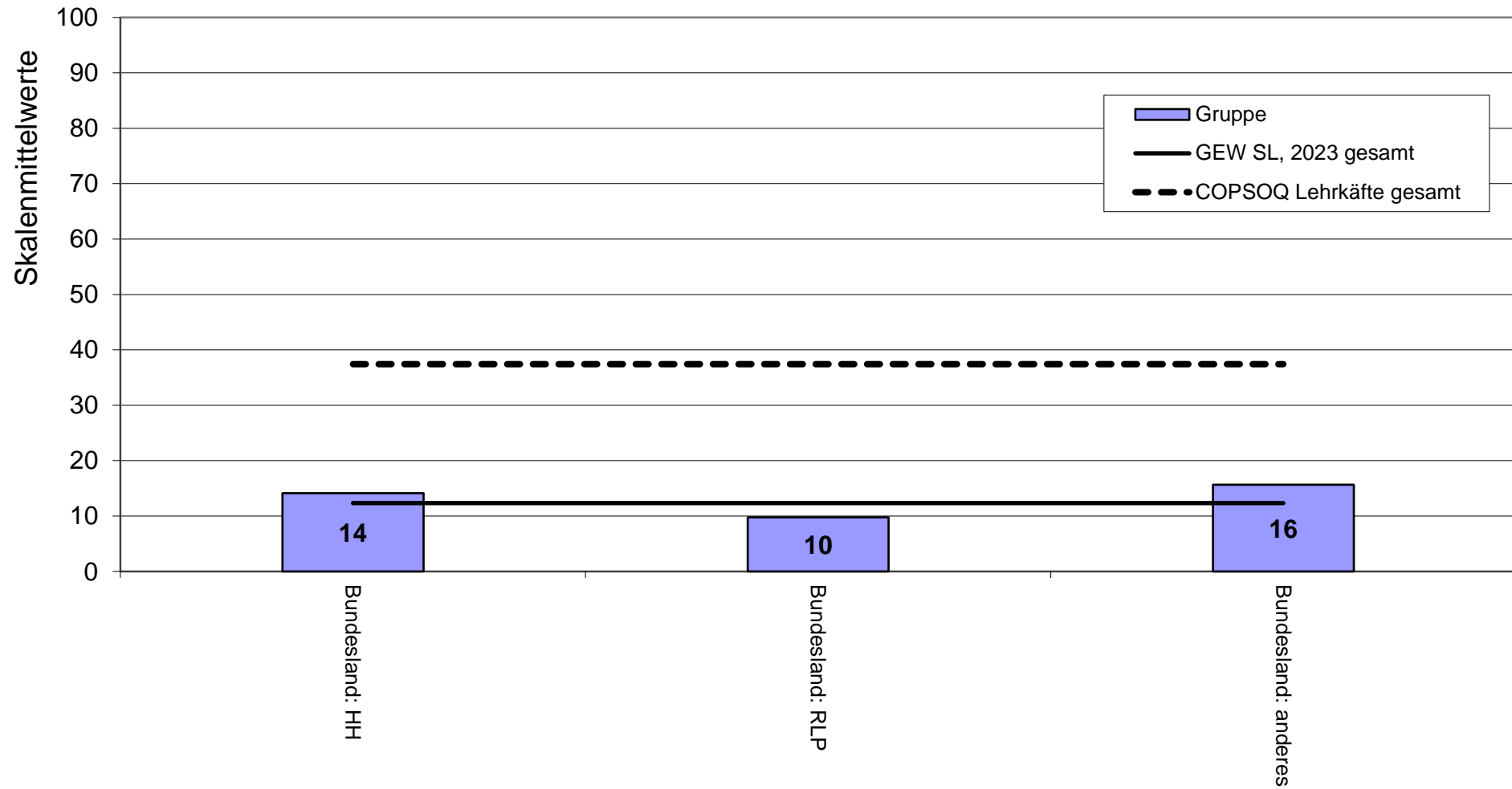
## Fachliche Unterstützung (hoch = pos.)



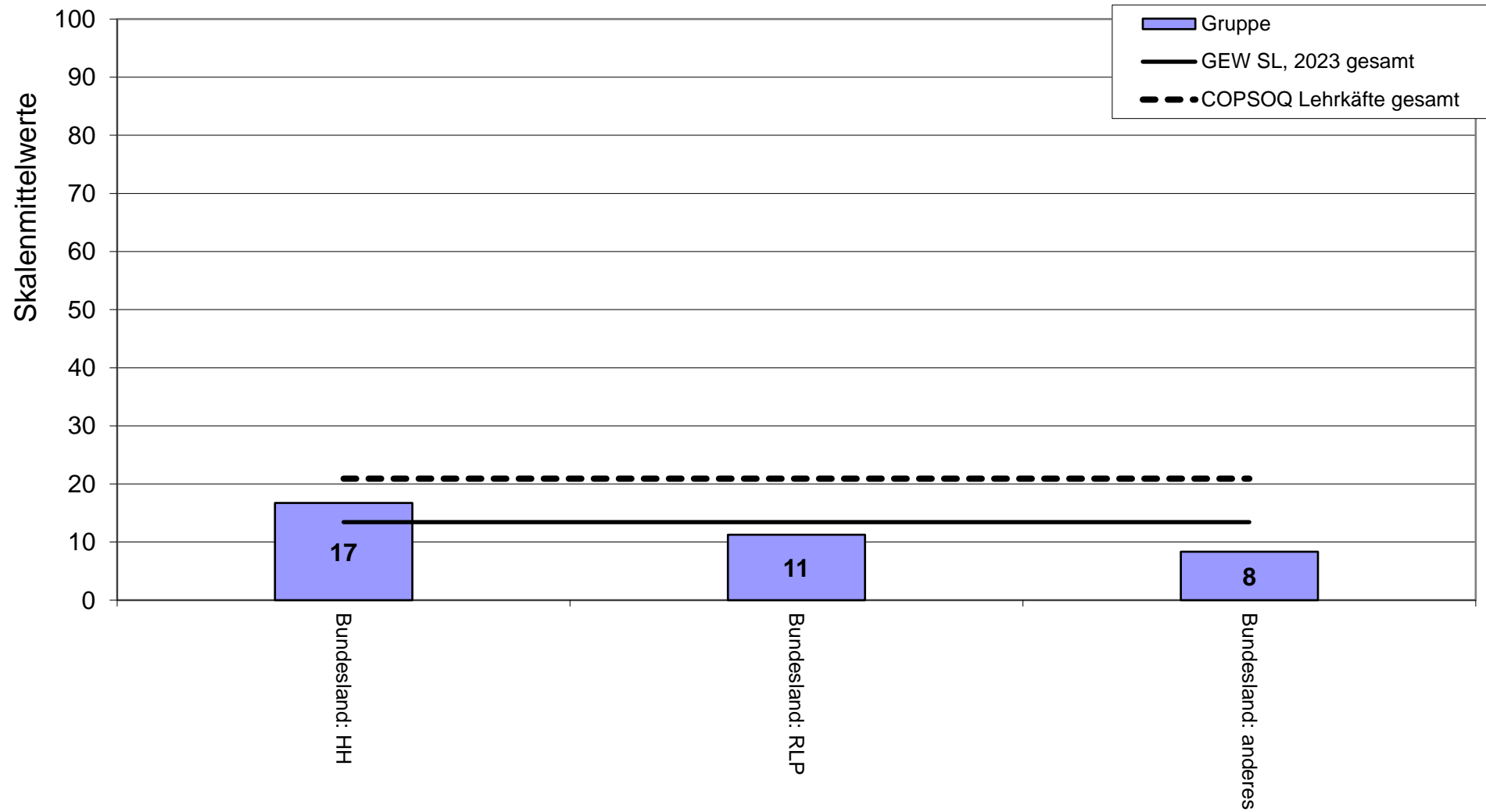
## Anerkennung (intern und extern) (hoch=pos.)



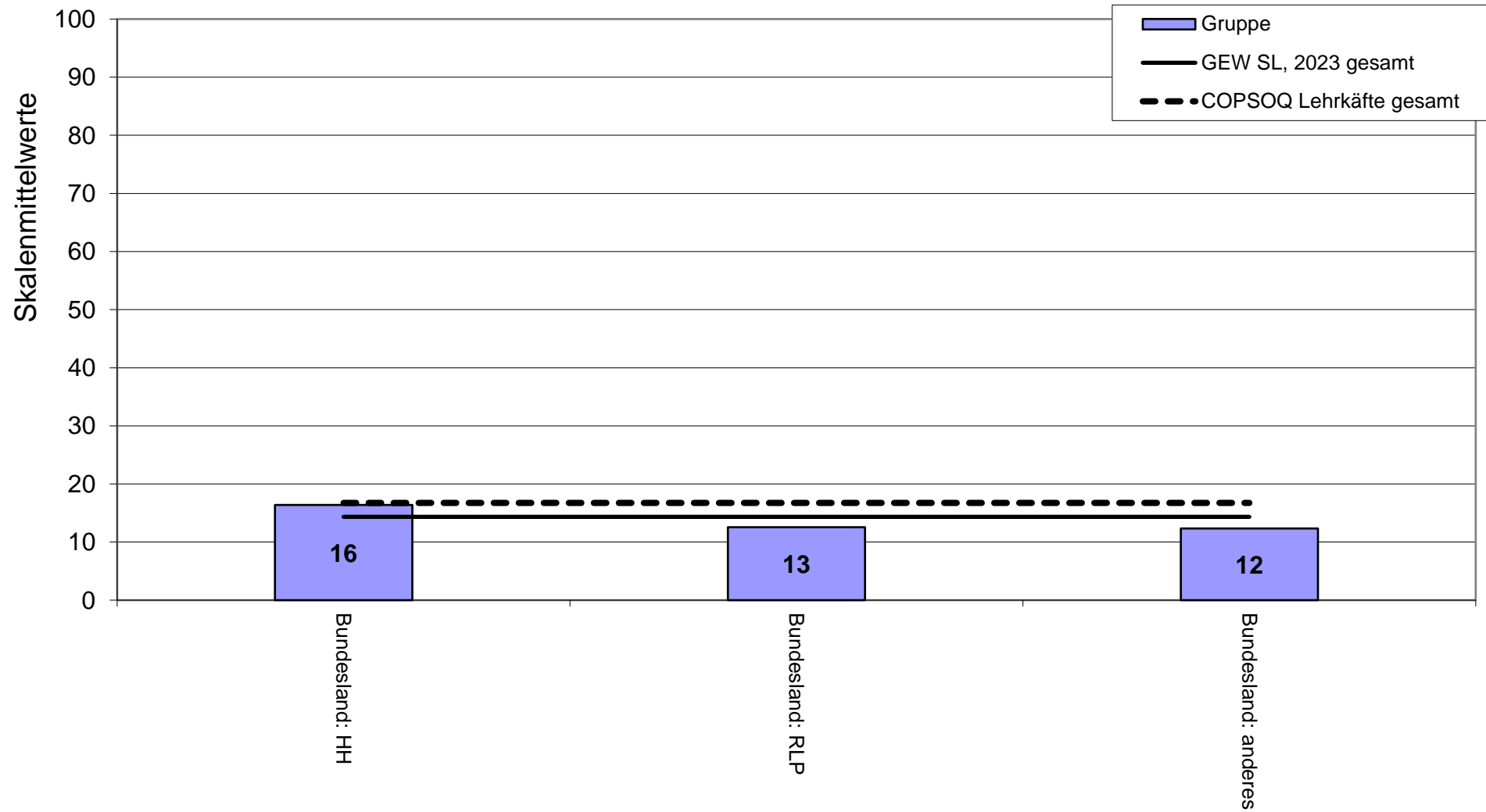
## Verbale Aggression durch Schüler:innen / Verbale Gewalt im Kollegium oder in der Leitungsgruppe (niedrig=pos.)



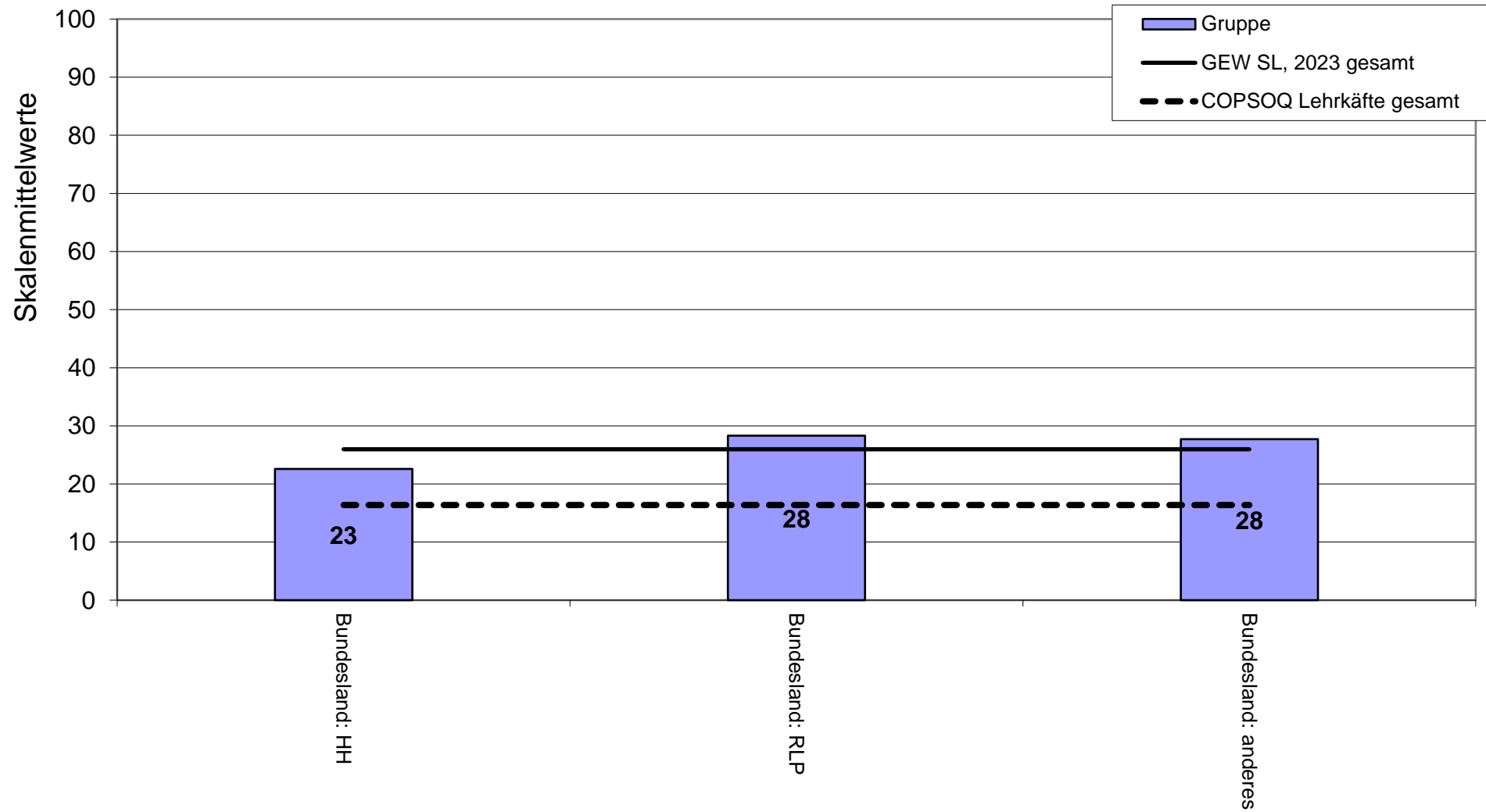
## Körperliche Gewalt durch Schüler:innen (niedrig=pos.)



# Cybermobbing (niedrig=pos.)



## Verbale Aggression durch Eltern (niedrig=pos.)





# Körperliche Gewalt durch Eltern (niedrig=pos.)

