



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

**GEW-Befragung Schulleitungen, Bundesland  
Bayern 2024**

**FFAW**

Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH  
Dr. Matthias Nübling, Nicola Häberle, Ariane Haug, Alexandra Kleine-Albers,  
Inga Nolle, Martin Vomstein, Marius 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.....	20
IV.4. Und nun, wie geht es weiter? .....	21

## 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 Pilot-Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz bei Schulleitungen in den Bundesländern Hamburg und Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Im Herbst 2024 wurde diese Befragung auf die Bundesländer Bayern, Hessen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ausgeweitet. Im Frühjahr 2025 folgen die restlichen Bundesländer, danach wird auch ein bundesweiter Gesamtbericht erstellt.

**Der vorliegende Bericht betrifft das Bundesland Bayern.**

In diesem Bericht 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 COPSOQ-Datenbank.

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

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 COPSOQ-Fragebogens, wie z.B. Alter, Geschlecht, Vollzeit, Befristung etc. angegeben, sofern die Zahl jeweils die Untergrenze von n=5 erreicht.

In Teil 5 werden die Ergebnisse in den bisher befragten Bundesländern untereinander verglichen (samt Gesamtwert Schulleitungsbefragung und Gesamtwert COPSOQ). 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 2023ff:** 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; 3. Runde läuft aktuell), Bremen (150 Schulen), Europa (500 Schulen, 30 Länder, 21 Sprachen) und Nordrhein-Westfalen (2 Runden mit je ca. 5.000 Schulen; 3. Runde läuft aktuell) 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.

Nachkommend 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 (Fragen F1, F2), 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 **700 Personen** im Bundesland Bayern an der Befragung teilgenommen.

**Im Bundesland Bayern gibt es 6.217 Schulen. Damit beträgt der geschätzte Rücklauf ca. 11% teilnehmende Schulen, wenn man davon ausgeht, dass pro Schule ein Schulleitungsmitglied mitgemacht hat. Dies ist aber nur eine Schätzung. Eine genaue Berechnung des Rücklaufs ist nicht möglich, da nicht bekannt ist wie viele Schulleitungsmitglieder es insgesamt in Bayern gibt.**

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 (Fragen F1, F2).

## 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 Ihres Betriebs klar erhöht. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich Ihr Ergebnis bei diesem Thema als 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 Ihres

Betriebs 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 Ihrem Betrieb 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' nahezu auf 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 etwas höheren Maß. In der Tendenz ist dies 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 Ihrem Betrieb insgesamt erheblich unter dem Niveau des COPSOQ-Gesamtwerts beurteilt und kristallisiert sich damit als ein sehr zentrales Diskussionsthema heraus. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der Skalenwert Ihres Betriebs

auffallend erhöht. 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 Ihrem Betrieb 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 Ihres Betriebs 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 in etwa auf demselben Niveau wie der COPSOQ-Gesamtwert, was als unauffälliges Ergebnis zu interpretieren ist. Im Vergleich zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' wird dieses Thema von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ähnlicher

Weise beurteilt. Bemessen am Referenzwert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Skalenwert Ihres Betriebs auf einem durchschnittlichen Niveau.

Wie ein leichter Mittelwertunterschied gegenüber dem Querschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank signalisiert, wird die 'Rollenklarheit' in Ihrem Betrieb 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 in etwa gleichauf mit dem 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 um einige Punkte über dem Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Gegenüber dem Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist Ihr Skalenwert viel höher.

Wie eine spürbare Mittelwertdifferenz zu erkennen gibt, wird die 'Führungsqualität' von direkten Vorgesetzten in Ihrem Betrieb günstiger beurteilt als im Durchschnitt aller Berufe. Bei diesem Thema liegt der Skalenwert Ihres Betriebs 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 leicht 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 Ihren Betrieb 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 geringfügig unter dem Niveau des COPSOQ-Gesamtwerts beurteilt und kristallisiert sich damit als ein eher ungünstiges Ergebnis heraus. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' schätzen Ihre Beschäftigten das Thema 'Feedback / Rückmeldung' auf einem vergleichbaren Niveau 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 Ihres Betriebs 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. 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 mäßigen Abweichung vom Durchschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank abzulesen ist, wird das 'Gemeinschaftsgefühl' von Ihrer Belegschaft etwas positiver beurteilt. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist diese Skala für Ihren Betrieb eher überdurchschnittlich ausgeprägt. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert nahezu gleichauf mit diesem berufsspezifischen Referenzwert.

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

Bei der Skala 'Vertrauen und Gerechtigkeit' liegen die Angaben Ihrer Beschäftigten insgesamt sehr nahe am Durchschnitt aller Berufsgruppen, was als unauffälliges Ergebnis zu werten ist. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nimmt Ihre Belegschaft 'Vertrauen und Gerechtigkeit' bei Ihnen in etwas geringerem Ausmaß wahr. Kontrastiert zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank:



Öffentliche Verwaltung' schätzen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Thema auf einem durchschnittlichen Niveau ein.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten wird 'Wertschätzung' von Ihrer Belegschaft in stärkerem Maße erlebt und kristallisiert sich damit als eine Ressource heraus. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt Ihr Skalenwert nahezu auf diesem Referenzwert. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-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 beträchtlich unter dem Durchschnitt aller Berufe, was eine in sehr positivem Sinne zu interpretierende Abweichung darstellt. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' schätzen Ihre Beschäftigten das Thema 'Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen' deutlich positiver ein. Gegenüber dem Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist diese Skala bei Ihnen durchschnittlich ausgeprägt.

Im Vergleich zum COPSOQ-Gesamtwert resultiert für Ihren Betrieb 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 Ihren Betrieb in ähnlichem Maß ausgeprägt.

Wie eine große Mittelwertdifferenz bei der Skala 'Unsicherheit der Arbeitsbedingungen' anzeigt, werden die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb deutlich 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 geringere 'Unsicherheit der Arbeitsbedingungen' wahr. In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert um einige Punkte unter 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 COPSQQ-Gesamtwert ist Ihr Wert auf der Skala 'Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel' etwas geringer und erweist sich somit als ein eher vorteilhaftes Ergebnis. Die Angaben Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen bei diesem Thema insgesamt sehr nahe am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSQQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Im Vergleich zur Bezugsgruppe 'COPSQQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' weist diese Skala bei Ihnen eine durchschnittliche Ausprägung auf.

In Bezug auf die 'Arbeitszufriedenheit' liegen die Einschätzungen Ihrer Belegschaft insgesamt sehr nahe am Durchschnitt aller bisher mit dem COPSQQ befragten Beschäftigten. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSQQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' schätzen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre 'Arbeitszufriedenheit' in etwa auf dem gleichen Niveau ein. Gegenüber der Vergleichsgruppe 'COPSQQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Skalenwert nahezu auf diesem Referenzwert.

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

## **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 etwas schlechter als der Durchschnitt aller Berufsgruppen in der COPSQQ-Datenbank. Im Verhältnis zum Referenzwert der Bezugsgruppe 'COPSQQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen Ihre Beschäftigten ihren 'Gesundheitszustand'

in ähnlichem Maß. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist Ihr Skalenwert bei diesem Thema geringfügig niedriger.

Der bedeutsamen Mittelwertdifferenz gegenüber dem COPSOQ-Gesamtwert nach zu urteilen, kommen 'Burnout-Symptome' in Ihrer Belegschaft häufiger vor. Im Vergleich zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nehmen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 'Burnout-Symptome' in vergleichbarer Weise 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 Ihrem Betrieb 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 Ihres Betriebs 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 Ihren Betrieb auf einem ähnlichen Niveau 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' sehr 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' deutlich unter Vergleichswert.

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

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 über dem 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 „verbaler 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' nahezu gleichauf.

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 (bisherige Bundesländer, wird im Frühjahr 2025 auf alle Bundesländer erweitert). 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

## GEW bundesweit 2024/2025

online unter <https://gewSL.copsoq.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?

1	Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/>
2	Bayern	<input type="checkbox"/>
3	Berlin	<input type="checkbox"/>
4	Brandenburg	<input type="checkbox"/>
5	Bremen	<input type="checkbox"/>
6	Hamburg	<input type="checkbox"/>
7	Hessen	<input type="checkbox"/>
8	Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/>
9	Niedersachsen	<input type="checkbox"/>
10	Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/>
11	Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/>
12	Saarland	<input type="checkbox"/>
13	Sachsen	<input type="checkbox"/>
14	Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>
15	Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>
16	Thüringen	<input type="checkbox"/>
17	Anderes (bitte eintragen) _____	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Bayern) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschule	<input type="checkbox"/>
2	Mittelschule	<input type="checkbox"/>
3	Realschule	<input type="checkbox"/>
4	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
5	Wirtschaftsschule	<input type="checkbox"/>
6	Förderschule	<input type="checkbox"/>
7	FOS/BOS	<input type="checkbox"/>
8	Berufliche Schule	<input type="checkbox"/>
9	Sonstige Schule	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Hessen) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Mittelstufenschule	<input type="checkbox"/>
2	Kooperative (additive) Gesamtschule, Sek I mit Sek II	<input type="checkbox"/>
3	Kooperative (additive) Gesamtschule, Sek I ohne Sek II	<input type="checkbox"/>
4	Förderstufe	<input type="checkbox"/>
5	eigenständige Gymnasiale Oberstufe	<input type="checkbox"/>
6	Grundschule	<input type="checkbox"/>
7	Hauptschule	<input type="checkbox"/>
8	Realschule	<input type="checkbox"/>
9	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
10	Integrierte Gesamtschule, Sek I mit Sek II	<input type="checkbox"/>
11	Integrierte Gesamtschule, Sek I ohne Sek II	<input type="checkbox"/>
12	Förderschule	<input type="checkbox"/>
13	Berufliche Schule	<input type="checkbox"/>
14	Sonstige Schule	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Saarland) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschulen	<input type="checkbox"/>
2	Gemeinschaftsschulen	<input type="checkbox"/>
3	Gymnasien	<input type="checkbox"/>
4	Berufliche Schulen	<input type="checkbox"/>
5	Förderschulen	<input type="checkbox"/>
6	Sonstige Schule	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Sachsen) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschule	<input type="checkbox"/>
2	Förderschule	<input type="checkbox"/>
3	Oberschule	<input type="checkbox"/>
4	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
5	Berufsbildende Schulen	<input type="checkbox"/>
6	Gemeinschaftsschule	<input type="checkbox"/>
7	Sonstige Schule	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Sachsen-Anhalt) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschule (Klassen 1-4)	<input type="checkbox"/>
2	Sekundarschule (Klassen 5-10)	<input type="checkbox"/>
3	Gemeinschaftsschule	<input type="checkbox"/>
4	Gesamtschule	<input type="checkbox"/>
5	Förderschule	<input type="checkbox"/>
6	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
7	BbS	<input type="checkbox"/>
8	Sonstige Schule	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Schleswig-Holstein) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschule	<input type="checkbox"/>
2	Grundschule mit angeschlossenenem FöZ	<input type="checkbox"/>
3	FöZ mit angeschlossener Grundschule	<input type="checkbox"/>
4	Förderzentrum	<input type="checkbox"/>
5	Gemeinschaftsschule o.O.	<input type="checkbox"/>
6	Grund- und Gemeinschaftsschule o.O.	<input type="checkbox"/>
7	Grund- und Gemeinschaftsschule o.O. mit angeschlossenenem FöZ	<input type="checkbox"/>
8	Grund- und Gemeinschaftsschule m.O.	<input type="checkbox"/>
9	Gemeinschaftsschule m.O.	<input type="checkbox"/>
10	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
11	Berufsschule	<input type="checkbox"/>
12	Berufliches Gymnasium	<input type="checkbox"/>
13	Sonstige Schule	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Nordrhein-Westfalen) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschule	<input type="checkbox"/>
2	Hauptschule (Sek I ohne Sek II)	<input type="checkbox"/>
3	Realschule (Sek I ohne Sek II)	<input type="checkbox"/>
4	Sekundarschule (Sek I ohne Sek II)	<input type="checkbox"/>
5	Gesamtschule (Sek I und Sek II)	<input type="checkbox"/>
6	Gymnasium (Sek I und Sek II)	<input type="checkbox"/>
7	Berufskolleg	<input type="checkbox"/>

8	Berufskolleg (Sek II ohne Sek I)	<input type="checkbox"/>
9	Weiterbildungskolleg (Sek I und Sek II)	<input type="checkbox"/>
10	Förderschulen	<input type="checkbox"/>
11	Förderschulen (GS und Sek I)	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Thüringen) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschule (1. bis 4.)	<input type="checkbox"/>
2	Regelschule (5. bis 9./10.)	<input type="checkbox"/>
3	Thüringer Gemeinschaftsschule (3 Varianten: GS + RS, GS + RS + GYM, RS + GYM)	<input type="checkbox"/>
4	Gymnasium (5. bis 12.)	<input type="checkbox"/>
5	Integrierte Gesamtschule (5. bis 12./13.)	<input type="checkbox"/>
6	Kooperative Gesamtschule (5. bis 12./13.)	<input type="checkbox"/>
7	Förderschule	<input type="checkbox"/>
8	Berufsbildende Schulen	<input type="checkbox"/>
9	Sonstige Schule	<input type="checkbox"/>

**A.1.2: (Filter: nur BL Mecklenburg-Vorpommern) An welcher Schulart sind Sie tätig?**

1	Grundschule	<input type="checkbox"/>
2	Regionale Schule (5-10)	<input type="checkbox"/>
3	Regionale Schule (5-10) + Orientierungsstufe	<input type="checkbox"/>
4	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
5	Kooperative Gesamtschule	<input type="checkbox"/>
6	Die integrierte Gesamtschule	<input type="checkbox"/>
7	Förderschule	<input type="checkbox"/>
8	Berufsschule	<input type="checkbox"/>
9	Berufsfachschule	<input type="checkbox"/>
10	Höhere Berufsfachschule	<input type="checkbox"/>
11	Fachgymnasium	<input type="checkbox"/>
12	Fachoberschule	<input type="checkbox"/>
13	Fachschule	<input type="checkbox"/>
14	Abendgymnasium	<input type="checkbox"/>
15	Sport / Musikgymnasium	<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: (Filter: alle BL außer Hessen) Arbeiten Sie an einer Ganztagschule?**

ja	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.1.7: (Filter: nur BL Hessen) An welcher Art Schule arbeiten Sie?**

kein Ganztag	Ganztag Profil 1	Ganztag Profil 2	Ganztag Profil 3	Pakt für den Ganztag
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.1.8: Arbeiten Sie an einer Sozialindexschule / Startchancenschule?**

ja	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A.1.9: Arbeiten Sie an einer Schule in freier Trägerschaft?**

ja	nein
<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: Treffen folgende Punkte auf Sie zu?**

		Ja	Nein
1	Sind Sie 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.4.4: 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)

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.4.5: 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.5: Welche Besoldungsstufe haben Sie?**

1	A16	<input type="checkbox"/>
2	A15 / E15	<input type="checkbox"/>
3	A14 / E14	<input type="checkbox"/>
4	A13 / E13	<input type="checkbox"/>
5	Sonstiges (bitte eintragen) _____	<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	manchmal	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	manch- mal	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, Schülervvertretung 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 Schulaufsichtsbehörde / 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 Schulaufsichtsbehörde / 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"/>
7. 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"/>

8. 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. Schülervertretung 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 eingesetztem 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

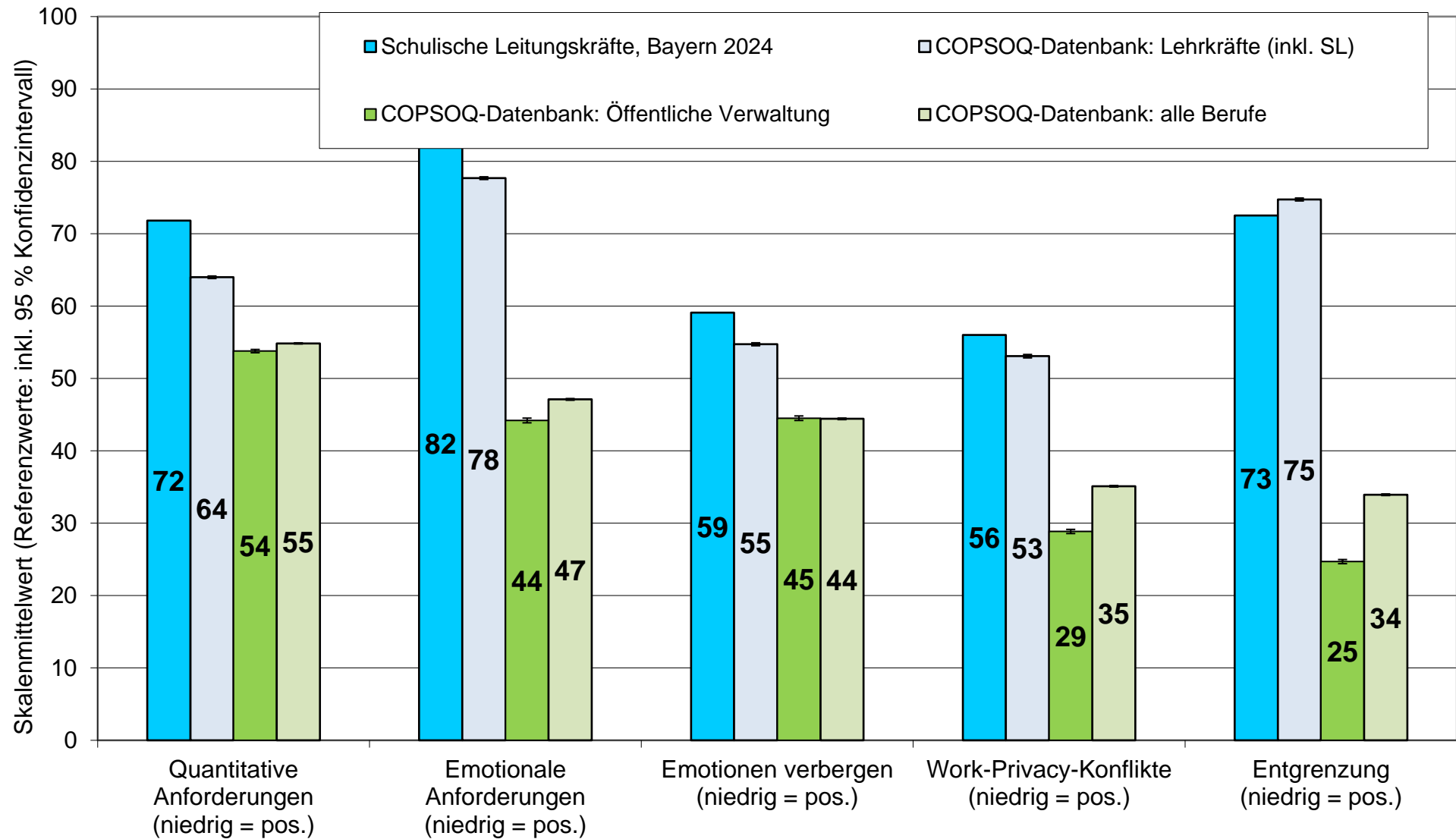
# Teil 4

## Graphiken Externe Vergleiche

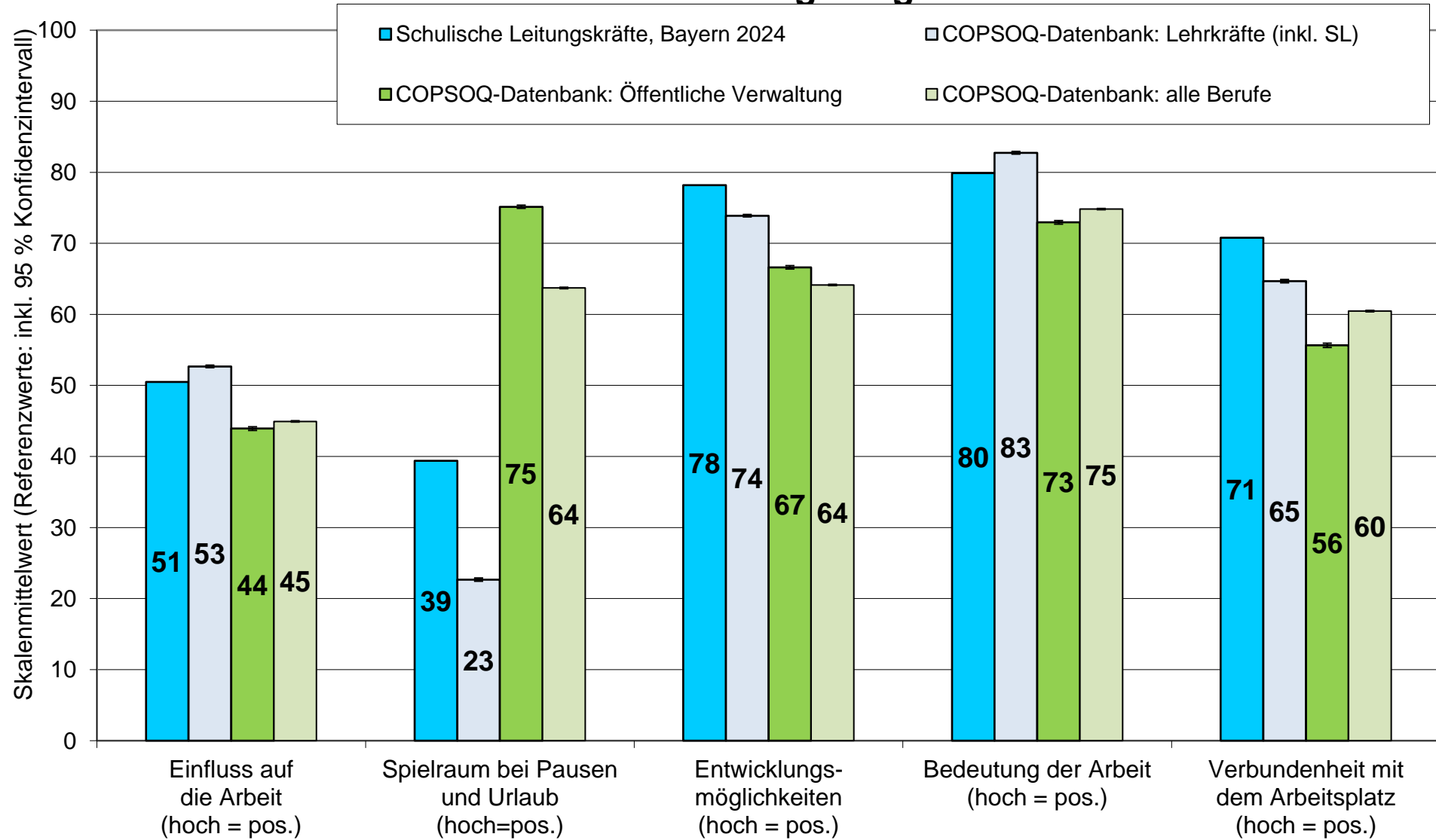
Gesamtergebnis im Vergleich mit

- COPSQQ-Datenbank: alle Berufe in Deutschland
- COPSQQ-Datenbank: eigene Berufsgruppe(n)

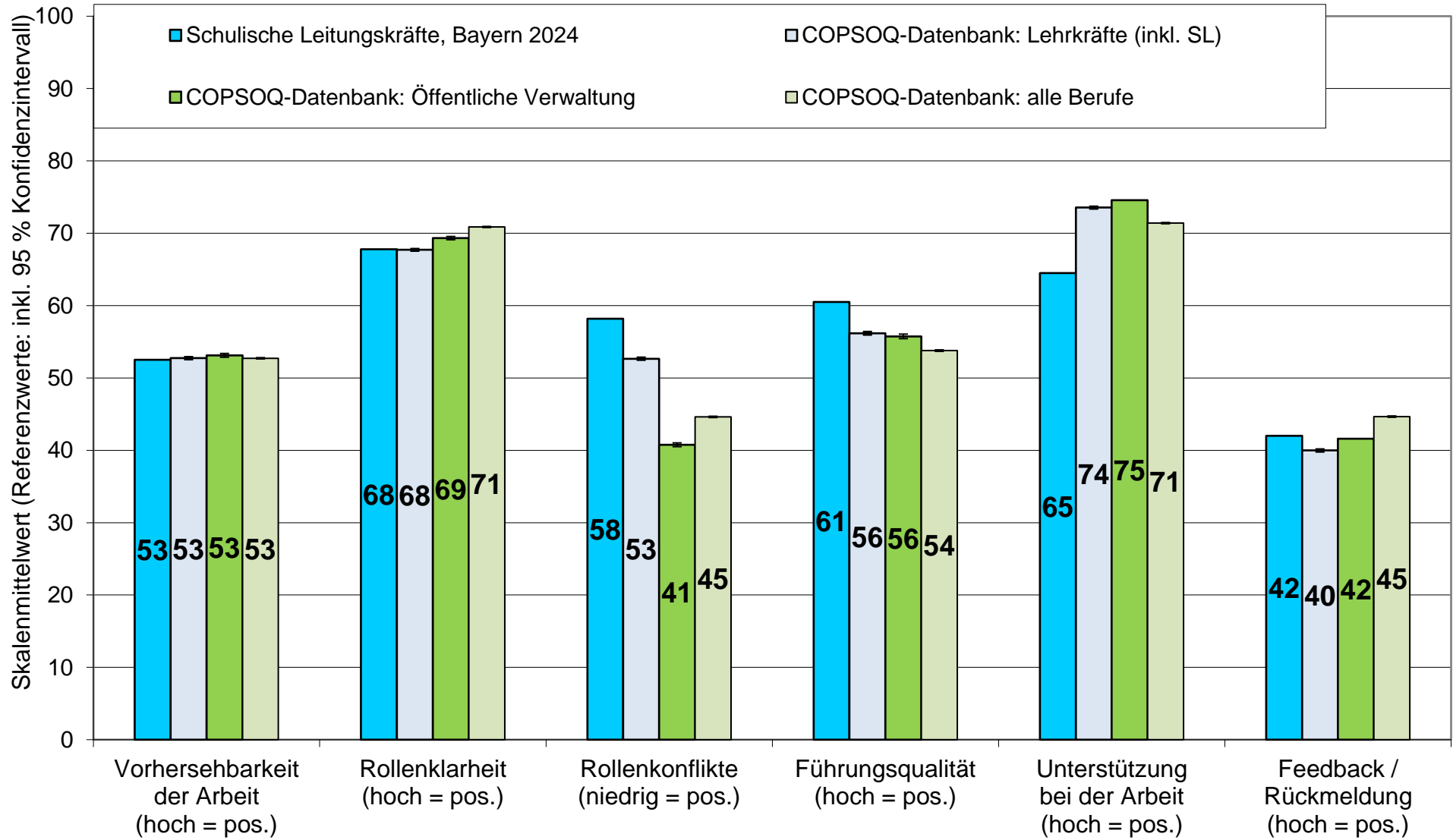
## Anforderungen der Arbeit



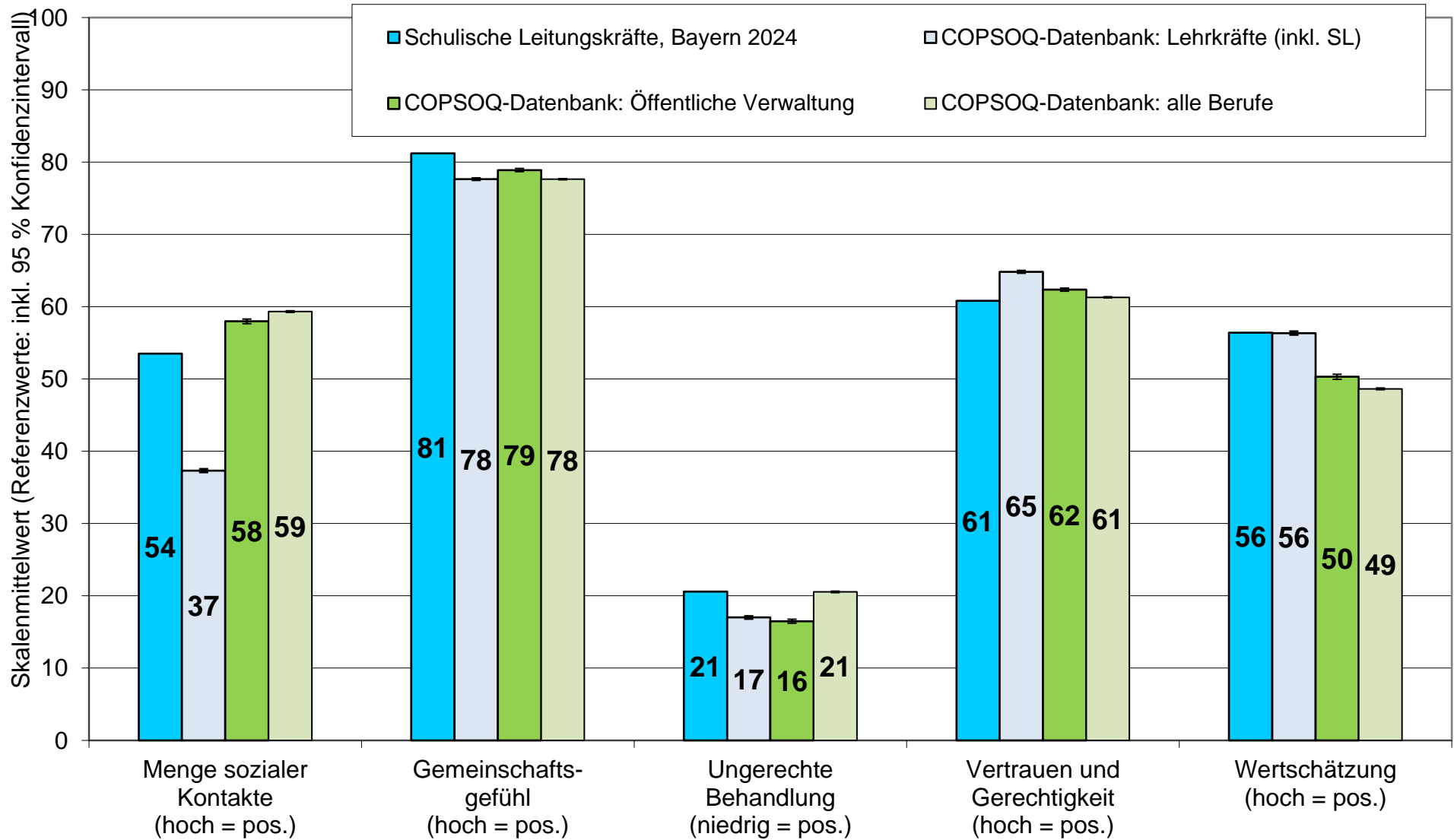
## Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten



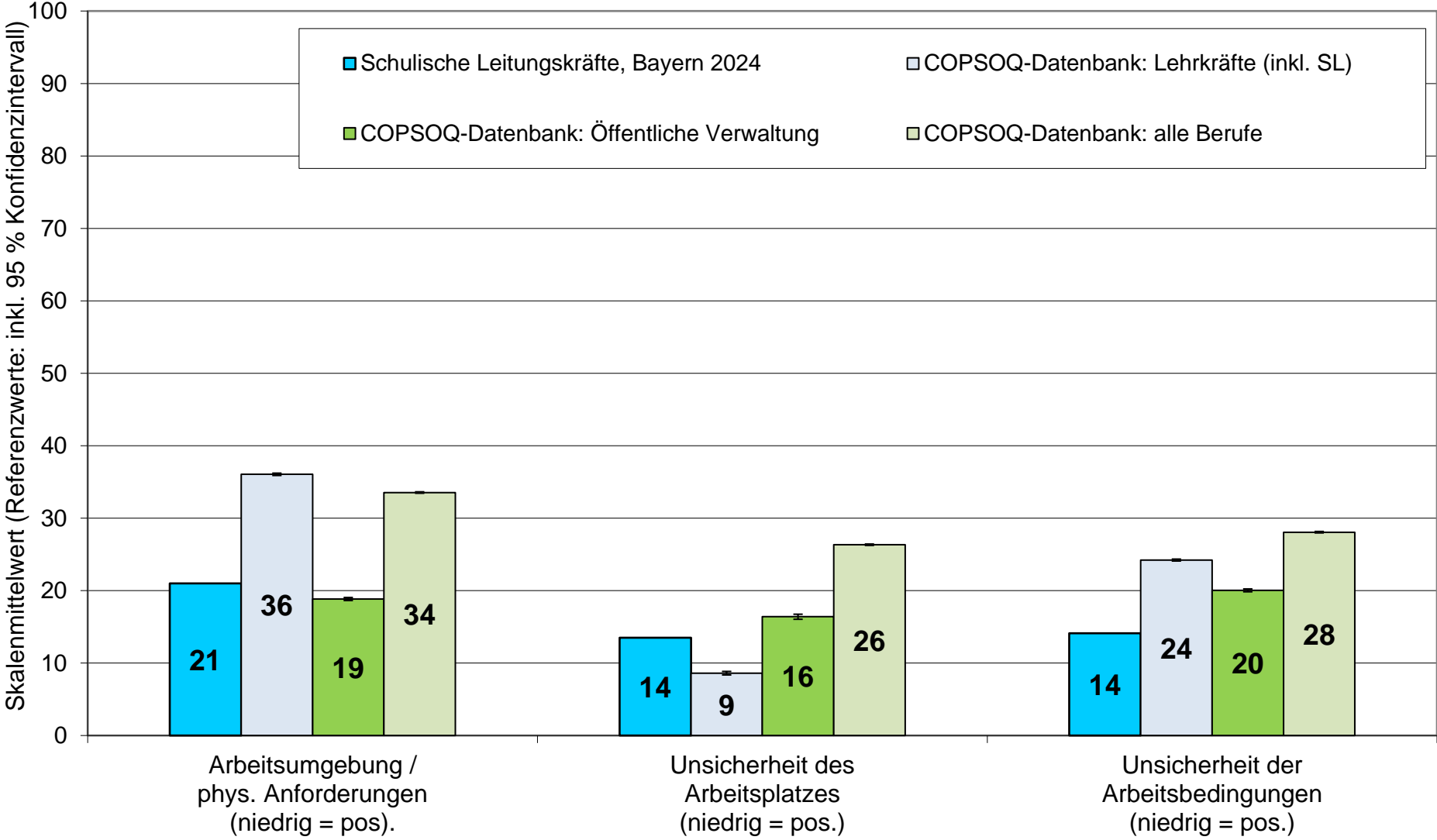
# Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)



## Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)

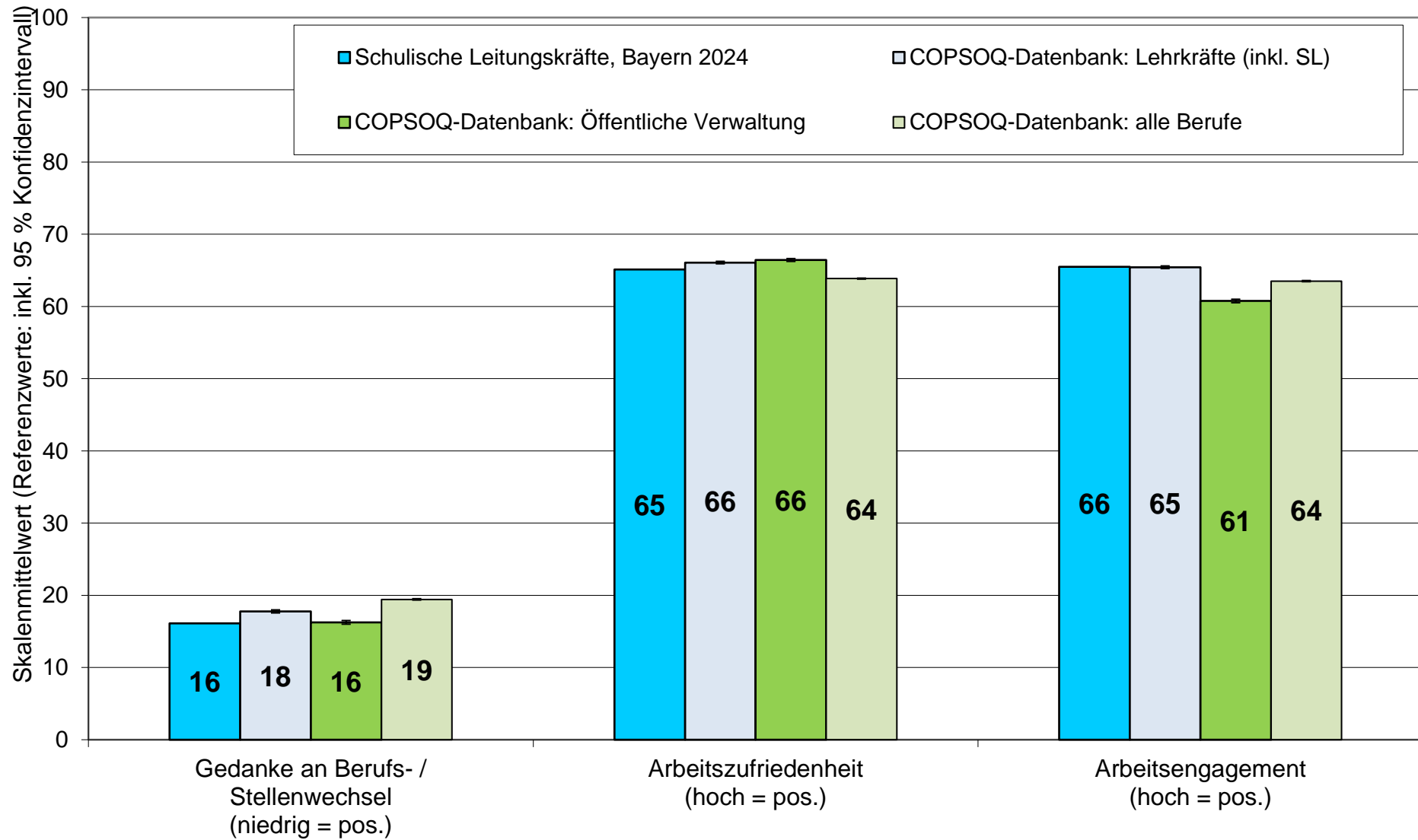


# Weitere Faktoren

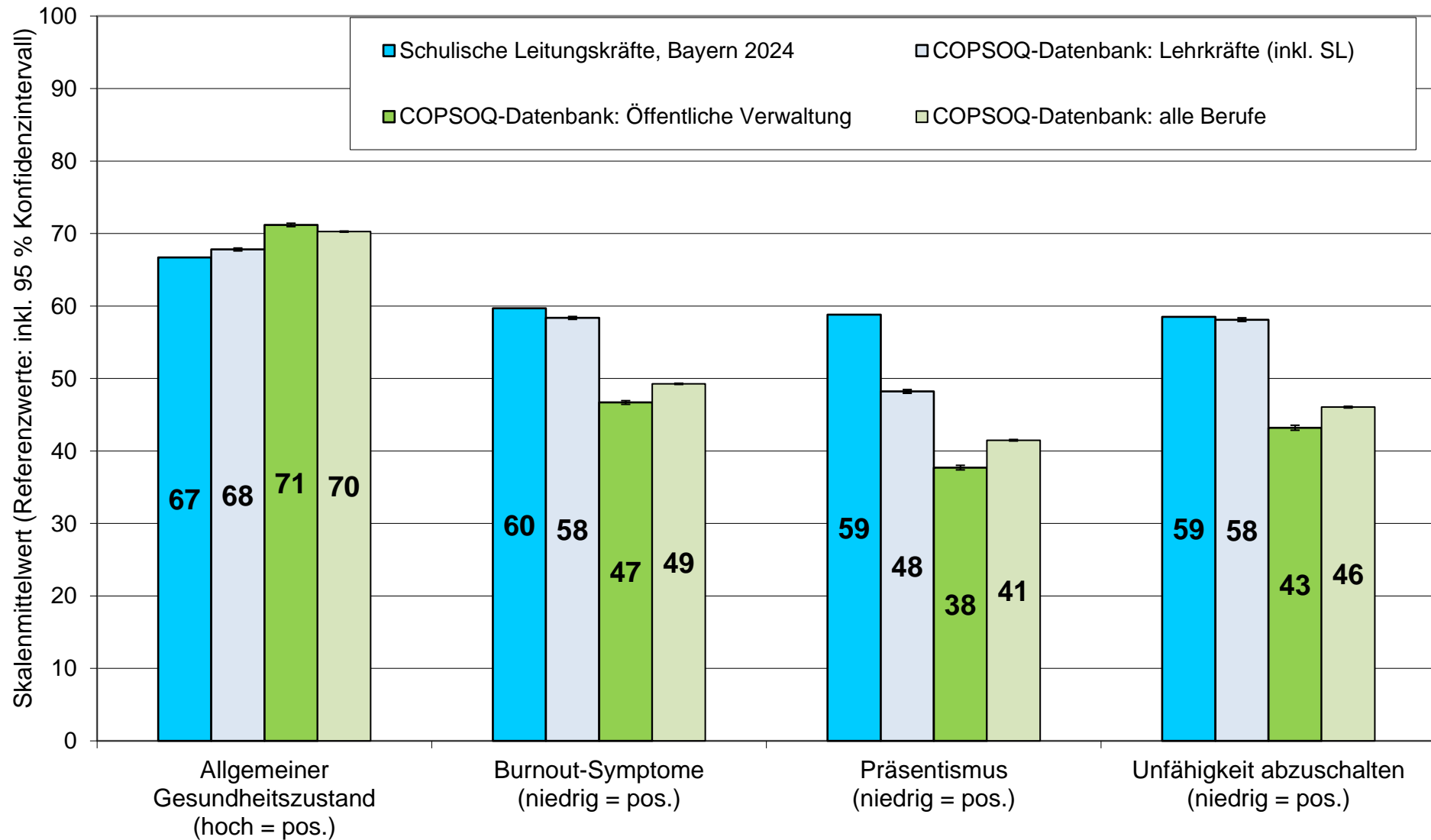




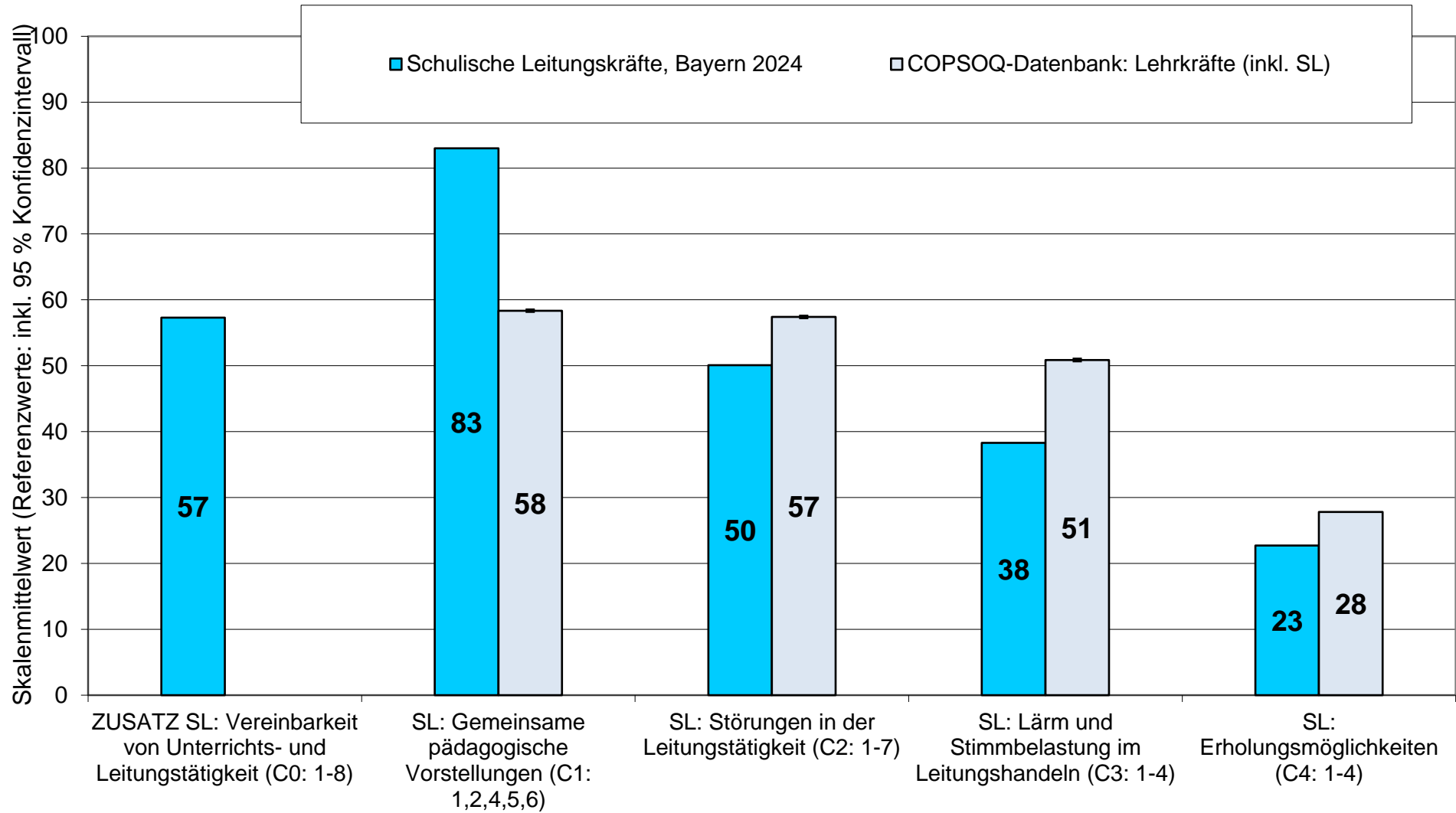
## Auswirkungen: Zufriedenheit



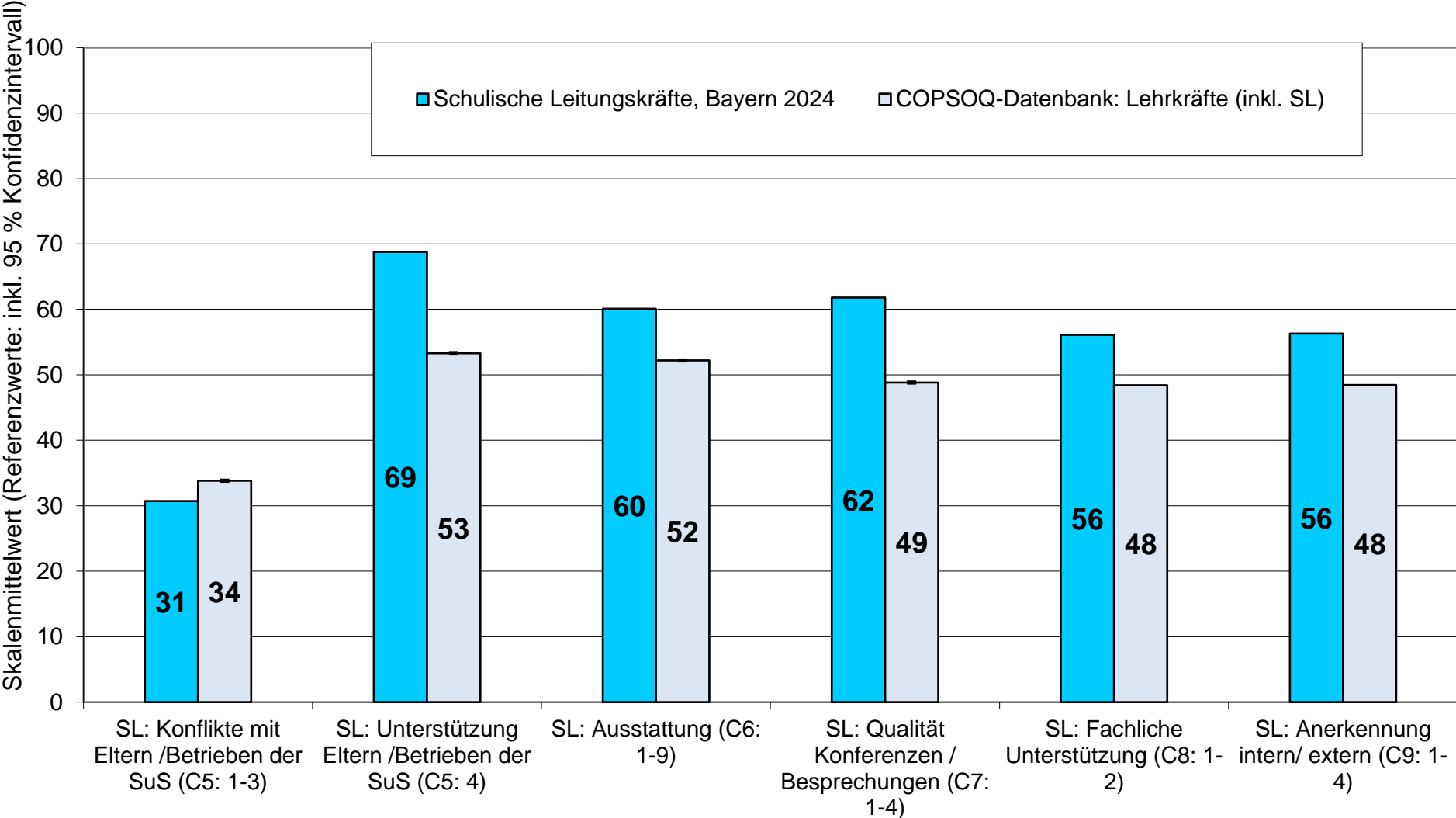
## Auswirkungen: Gesundheit



## Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (1)



## Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (2)



## Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (3)

