

**Mitarbeiterbefragung zu psychosozialen Belastungen
bei Lehrkräften in Baden- Württemberg, Runde 2**

Grundschule Nr. 123456, 2014

Ergebnisbericht

Befragung Lehrkräfte NRW zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz
FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin
Dr. Matthias Nübling, Ariane Haug, Martin Vomstein, Dr. Hans-Joachim Lincke
Bertoldstr. 27
D – 79098 Freiburg
Tel: 0761 - 894421; Fax: 0761 - 83432
email: nuebling@ffas.de * www.ffas.de * www.copsoq.de



Mitarbeiterbefragung zu psychosozialen Belastungen

bei Lehrkräften in Baden- Württemberg, Runde 2

Grundschule Nr. 123456, 2014

Inhalt

Teil 1: Befragung Textteil

I. Ausgangslage.....	2
II. Inhalte des Fragebogens und Auswertungsmethode	3
III. Ergebnisse Lehrkräfte an Ihrer Schule.....	5
III.1 Vergleich Ihre Schule – schulartspezifische Referenzwerte: Teil 2	5
III.2 Freitext- Anmerkungen: Teil 3	10
IV. Ergebnisse Lehrkräfte insgesamt - Berufsgruppenvergleiche: Graphiken	
Teil 4.....	10
V. Maßnahmen	11
V.1 Ableitung von Maßnahmen	11
V.2 Auswertung des Schulberichts und Planung möglicher Maßnahmen	15

Teil 2: Graphiken: Vergleich Ergebnisse Ihrer Schule mit schulartspezifischen Referenzwerten gesamt auf Skalenebene (Vergleich Ergebnisse auf Ebene Einzelfragen auf CD)

Teil 3: Freitext Anmerkungen

Teil 4: Graphiken: Berufsgruppenvergleiche

Anhang 1: Dokumentation - Fragebogen

Anhang 2: Dokumentation - Inhalte und Skalenzuordnung des Fragebogens

Befragung Lehrkräfte NRW zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin

Dr. Matthias Nübling, Ariane Haug, Martin Vomstein, Dr. Hans-Joachim Lincke

Bertoldstr. 27

D – 79098 Freiburg

Tel: 0761 - 894421; Fax: 0761 - 83432

email: nuebling@ffas.de * www.ffas.de * www.copsoq.de

I. Ausgangslage

Veränderte Arbeitsbedingungen: Die Entwicklung der Arbeitswelt in den westlichen Industrienationen in den letzten Jahrzehnten ist von vielfältigen zum Teil grundlegenden Veränderungen geprägt. Einhergehend damit ändern sich die Anforderungen an die Beschäftigten in Industrie, Verwaltung und Dienstleistung. Zunehmend werden zeitliche wie örtliche Flexibilität, hohe Belastbarkeit oder soziale Kompetenz zu Schlüsselqualifikationen. Im Zuge dieser Entwicklung haben psychische Belastungen und das arbeitswissenschaftliche Interesse an diesen in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen.

Neuere Statistiken veranschlagen die direkten und indirekten Kosten von psychischen Belastungen ähnlich hoch wie diejenigen für die körperliche Arbeitsbelastung. Die betriebliche Gefährdungsanalyse hinsichtlich psychischer Belastungen scheiterte in der Vergangenheit aber nicht zuletzt oft am Mangel an praktisch einfach einsetzbaren Messinstrumenten (Fragebogen).

Messung psychischer Belastungen: Die Messung psychischer Belastungen gilt wegen der Unbestimmtheit des Begriffes und des weiten Feldes als höchst kompliziert.

Grundsätzlich gibt es die Methoden:

- Beurteilung durch (externe und interne) Experten, Begehung des Arbeitsplatzes, Monitoring der Arbeitsabläufe,
- experimentelle Versuchsmessungen bei variabler Belastung und
- Befragung der Beschäftigten.

Die Methode der direkten Befragung hat den Vorteil der kostengünstigen Erhebung von Belastungen und / oder Beanspruchungen bei großen Fallzahlen; andererseits kann sie die Belastungen nur aus der subjektiven Sicht der Beschäftigten messen. In der Regel werden bei derartigen "Mitarbeiterbefragungen" standardisierte Fragebögen eingesetzt. Dem Ziel, ein Instrument bereitzustellen, das einerseits wissenschaftlich und methodisch fundiert ist und andererseits aber auch von den Praktikern vor Ort in den Betrieben (z. B. Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte, Betriebspyschologen, betriebliche Gesundheitsförderer etc.) einsetzbar sind, diente die COPSOQ - Erprobungsstudie in Deutschland 2003-2005. Diese mündete in die Vorstellung eines verkürzten frei verfügbaren Fragebogens.

II. Inhalte des Fragebogens und Auswertungsmethode

Unter Leitung der Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS) wurde der COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2003-2005 an einer großen Stichprobe (N=2500) in Deutschland erprobt. Die detaillierte Analyse der Messqualitäten des COPSOQ (Validität, Reliabilität, Generalisierbarkeit etc.) ergab eine gute Tauglichkeit als Screening-Instrument sowohl für die Langversion als auch für eine verkürzte Version.

Für die flächendeckende Befragung von Lehrkräften in Baden-Württemberg 2008-2010 wurde auf der Basis des COPSOQ, des FASS (Fragebogen zur Arbeitssituation an Schulen) und der Checkliste Gefährdungsbeurteilung für Lehrkräfte (GA-LBW) ein Fragebogen entwickelt, der die meisten Skalen des COPSOQ (Abschnitt A, B, D, E und F des Fragebogens) und zusätzlich Skalen zu spezifischen Belastungen bei Lehrkräften (Abschnitt C des Fragebogens) enthält.

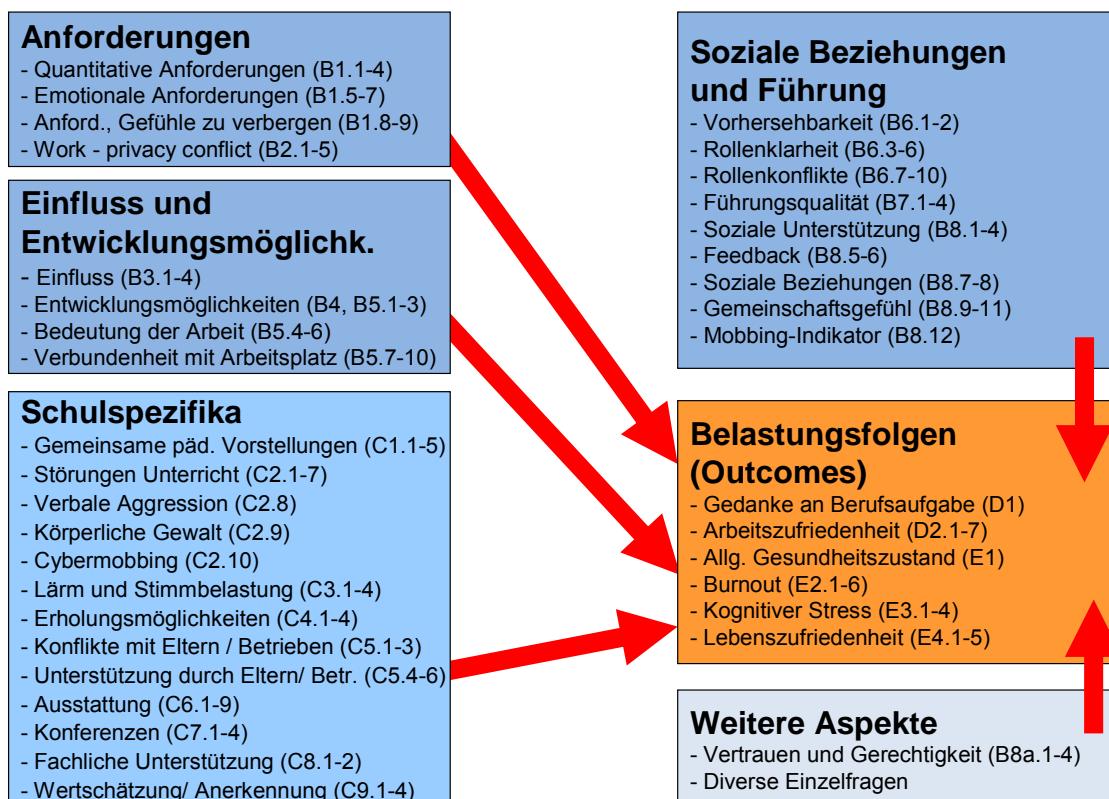
Dieser Bogen wurde für diverse Befragungen von Lehrkräften in Baden-Württemberg (4.200 Schulen), Bremen (150 Schulen), Europa (500 Schulen, 30 Länder, 21 Sprachen) und in Nordrhein-Westfalen (Stand 2/2014: 2.500 Schulen) jeweils nach Diskussion mit den Ministerien und Personalvertretungen angepasst. Für die aktuelle 2. Runde in BW ab 2014 wurde der Bogen nochmals angepasst.

Das Herzstück des Fragebogens sind die Teile B - E, also die Erhebung von allgemeinen und berufsspezifischen psychosozialen Belastungen und Beanspruchungen sowie der Belastungsfolgen bei Lehrkräften (siehe Fragebogen im **Anhang**). Für die meisten Fragen wurde eine 5-stufige Antwortskala vorgegeben (so genannte Likert-Skala), wobei die erste Kategorie immer den Maximalwert („immer“, „in sehr hohem Maß“, „stimme voll zu“, etc.) die letzte den Minimalwert (nie, in sehr geringem Maß, stimme nicht zu, etc.) darstellte. Diesen Kategorien wurden Punktewerte zugeordnet (max=100, min=0). Da in der Regel mehrere Einzelfragen zusammen gehören und eine Skala bilden, kann aus dem Durchschnitt dieser Einzelfragen dann der Skalenmittelwert berechnet werden.

Einige Skalen enthalten sowohl positiv als auch negativ formulierte Fragen, z.B. sind bei Skala „C7: 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 C7 werden die Bewertungen der Fragen 1 und 2 umgedreht, sodass insgesamt ein hoher Skalenwert für eine gute Bewertung der Konferenzen und Besprechungen steht).

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die im Fragebogen verwendeten Skalen und den dazugehörigen Fragennummern für die in BW ab 2014 in der 2. Befragungsrounde verwendete Version.

Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte in Baden-Württemberg (2. Runde)



So bilden z.B. die Fragen B1.1 – B1.4 die Skala „Quantitative Anforderungen“. Der Skalenwert gibt dann die mittlere Höhe bei allen vier Einzelaspekten der „Quantitativen Anforderungen“ an – Skalenwerte eignen sich also besonders für einen Überblick und Vergleich von Belastungen und Beanspruchungen. Näheres zu Inhalten und Skalenzuordnung des Fragebogens können Sie einer Übersicht im Anhang entnehmen.

III. Ergebnisse Lehrkräfte an Ihrer Schule

An Ihrer Schule nahmen **xxx%** der Lehrkräfte an der Befragung teil.

Wünschenswert sind natürlich immer möglichst hohe Beteiligungsquoten.

Bei Beteiligungen unter 50% müssen die Ergebnisse vorsichtig beurteilt werden, da dann deutliche Verzerrungseffekte vorliegen könnten (das heißt aber nicht, dass Ergebnisse auf der Basis geringer Beteiligungsquoten per se nicht verlässlich oder repräsentativ wären).

III.1 Vergleich Ihre Schule – schulartspezifische Referenzwerte: Teil 2

Die graphische Darstellung der Ergebnisse Ihrer Schule gegenüber den Referenzwerten für Ihre Schulform (und dem Ergebnis Ihrer Schule bei der ersten Befragungs runde 2008-2010) erfolgt in **Teil 2** dieses Berichts. Diesen Aufstellungen können Sie entnehmen, bei welchen Skalen die Lehrkräfte an Ihrer Schule im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen derselben Schulart besonders gute bzw. besonders schlechte Einschätzungen und Bewertungen abgeben. Die Belastungsprofile können nach Schulart zum Teil beträchtlich variieren, da die berufsgruppenspezifische Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsspektren sehr unterschiedlich nach Schulform sein können. Daher wird in Teil 2 in erster Linie der schulartspezifische Referenzwert als Vergleichswert für die an Ihrer Schule erzielten Ergebnisse herangezogen; d.h. Grundschulen werden mit Grundschulen, Hauptschulen mit Hauptschulen etc. verglichen. Zu Gruppendifferenzen innerhalb der Lehrkräfte (nach Schulart, Alter, Geschlecht, etc.) siehe ausführlich den Bericht zur ersten Befragungs runde BW. Dieser ist auf der Webseite des KM veröffentlicht. Die Werte für andere Berufsgruppen aus der COP-SOQ- Datenbank finden Sie in Teil 4.

Der Vergleich mit ähnlichen Schulen hilft bei der Einordnung der an Ihrer Schule erzielten rohen Zahlen: „Ist der erreichte absolut hohe oder niedrige Wert „normal“?“ und sollte im weiteren Prozess bei der Auswahl von Handlungsfeldern besonders berücksichtigt werden.

Bitte beachten Sie, dass hohe Werte immer „viel“ bedeuten. Ob das positiv oder negativ zu bewerten ist, hängt vom Inhalt der Skala bzw. der Frage ab (z. B. ist viel Burnout oder viel Störungen im Unterricht schlecht, aber viel Rollenklarheit oder viel Erholungsmöglichkeiten gut). Zur besseren Orientierung ist in Teil 2 bei jeder Skala vermerkt, ob ein hoher oder ein niedriger Werte jeweils positiv zu interpretieren ist. Differenzen ab 3 Punkten werden von uns interpretiert, d.h. als relevanter Unterschied begriffen (Hintergrund: ab 3 Punkten ist bei im Fragebogen verwendeten Skalen statistisch in der Regel eine so genannte „kleine Effektstärke“ von 0.2 Punkten erreicht).

In den Ergebnissen in Teil 2 wird aus Gründen des Datenschutzes das Ergebnis der Skala "Führungsqualität" nur dann offen berichtet, wenn die Schule mindestens 5 Führungskräfte aufweist. Bei weniger als 5 Führungskräften finden Sie das Ergebnis dieser Skala in einem separaten, an den Schulleiter/ die Schulleiterin adressierten, und diesem Bericht beigefügten Briefumschlag. Die Entscheidung, ob auch bei weniger als 5 Führungskräften dieses Ergebnis den Beschäftigten bekannt gegeben wird, liegt dann beim Schulleiter bzw. der Schulleiterin. Das Ergebnis kann direkt in die auf der CD beiliegende Excel-Datei eingetragen werden.

Im Folgenden ein kurze Interpretation der wichtigsten Befunde für Ihre Schule. Verbal interpretiert werden in diesem Schulbericht nur die aktuellen Ergebnisse Ihrer Schule im Vergleich zur selben Schulart. Die Ergebnisse Ihrer Schule in der 1. Befragungsrounde sind ebenfalls in Teil 2 mit angegeben – hier wäre dann die Interpretation analog. (Die Gesamtanalyse von schulübergreifenden Ergebnissen der 2. Runde BW erfolgt im späteren Gesamtbericht, der Gesamtbericht der 1. Runde ist auf der Webseite des KM veröffentlicht).

Bei auffälligen Abweichungen Ihrer Schulwerte zu den Referenzwerten auf Ebene dieser Skalen (zusammengesetzter Wert aus mehreren Fragen) können Sie die Ergebnisse der einzelnen Fragen für eine genauere Analyse zu Rate ziehen (z.B. bei auffälligen „Quantitativen Anforderungen“ die Ergebnisse zu den Fragen B1_1 bis B1_4. Alle diese Ergebnisse finden Sie graphisch und als Zahlenwerte auf der CD in der Excel-Datei.

Schule 123456

Anforderungen

S. 1 (4 Skalen): *Die Lehrkräfte an Ihrer Schule geben für die vier Anforderungsskalen folgende Werte (gegenüber dem Gesamtmittelwert Ihrer Vergleichsschulen derselben Schulform) an: Die 'Quantitativen Anforderungen' werden etwa durchschnittlich bewertet. Die 'Emotionalen Anforderungen' sind in Ihrem Kollegium etwa gleich ausgeprägt wie in den Referenzschulen. Die Anforderung 'Emotionen zu verbergen' wird von Ihren Lehrkräften deutlich höher angegeben. Bei der Skala 'Work privacy conflict', welche die mangelhafte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zum Thema hat, sind die Werte an Ihrer Schule erhöht.*

Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

S. 2 (4 Skalen): *Die Skalen zu diesem Themenbereich bewertet das Kollegium Ihrer Schule folgendermaßen: Die Werte der Skala 'Einfluss bei der Arbeit' sind an Ihrer Schule etwa durchschnittlich. Die 'Entwicklungsmöglichkeiten' zeigen kaum eine Abweichung zum Gesamtwert Ihrer Schulart. Die 'Bedeutung der Arbeit' hat an Ihrer Schule einen knapp unterdurchschnittlichen Wert. Die 'Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz' bewertet das Kollegium an Ihrer Schule ähnlich wie die Lehrer/innen der Vergleichsschulen.*

Soziale Beziehungen (1)

S. 3 (5 Skalen): *Soziale Beziehungen und Führung bewertet Ihr Kollegium wie folgt: Die Lehrer/innen Ihrer Schule bewerten die 'Vorhersehbarkeit' merklich besser. Die 'Rollenklarheit' tritt an Ihrer Schule durchschnittlich zu Tage. Der 'Rollenkonflikt' ist bei Ihnen minimal niedriger, also besser. Aus Gründen der Anonymitätswahrung wird bei Führungsqualität nur dann ein Wert ausgewiesen, wenn mindestens 5 Führungskräfte an der Schule tätig sind, ansonsten wird der Wert nur der Schulleitung mitgeteilt. Die Führungsqualität wird an Ihrer Schule überdurchschnittlich bewertet (die evtl. Angabe des Schulleiters / der Schulleiterein ist in diesem Mittelwert nicht enthalten). Ihre Lehrkräfte empfinden eine etwa durchschnittliche 'soziale Unterstützung am Arbeitsplatz'.*

Anmerkung zur Skala „Führungsqualität“: Bei Schulen mit weniger als 5 Führungskräften wird der Skalenwert für „Führungsqualität“ nicht im Bericht dargestellt (in Teil 2 nicht graphisch dargestellt und in Teil 1 nicht interpretiert). Das Ergebnis wird dann

der Schulleitung persönlich in einem separaten Umschlag mitgeteilt, der dem Bericht beiliegt.

Soziale Beziehungen (2)

S. 4 (3 Skalen + 1 Einzelfrage): Die Ergebnisse der folgenden Skalen sind wie folgt: An Ihrer Schule wird das 'Feedback' überdurchschnittlich gut bewertet. An Ihrer Schule erscheinen auch die 'Sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz' überdurchschnittlich ausgeprägt. Das 'Gemeinschaftsgefühl' ist an Ihrer Schule durchschnittlich entwickelt. Der Mobbingindikator ist an Ihrer Schule etwa so ausgeprägt wie an den Vergleichsschulen.

Weitere Aspekte

S. 5 (1 Skala): Vertrauen und Gerechtigkeit (neuer Aspekt in der 2. Runde, kein Vergleichswert aus Runde 1) wird an Ihrer Schule etwa durchschnittlich empfunden.

Belastungsfolgen, Beschwerden

S. 6 (6 Skalen): Zum Thema Belastungsfolgen und Beschwerden ergibt die Auswertung für Ihre Schule: Der 'Gedanke an eine Berufsaufgabe' ist an Ihrer Schule im Vergleich durchschnittlich. Die 'Arbeitszufriedenheit' wird von den Lehrkräften Ihrer Schule überdurchschnittlich bewertet. Der 'Gesundheitszustand' wird von Ihren Lehrkräften im Vergleich zu den Gesamtangaben durchschnittlich bewertet. 'Burnout' ist erhöht, also ungünstiger bei Ihnen. Die 'kognitiven Stresssymptome' sind durchschnittlich ausgeprägt. Die 'Lebenszufriedenheit' ist bei Ihnen im Vergleich mit allen Lehrkräften Ihres Schultyps etwa durchschnittlich.

Spezifische Aspekte Lehrberuf (1)

S. 7 (4 Skalen): An Ihrer Schule zeigt die Auswertung zu den spezifischen Aspekten bei Lehrkräften, dass die 'Gemeinsamen pädagogischen Vorstellungen' im Vergleich zu Ihrer Schulform insgesamt durchschnittlich bewertet werden. Die Beschäftigten an Ihrer Schule äußern durchschnittliche Belastungen durch 'Störungen im Unterricht'. Sie bewerten die 'Lärm und Stimmbelastung' an Ihrer Schule etwa durchschnittlich. Die 'Erholungsmöglichkeiten' werden bei Ihnen überdurchschnittlich gut eingeschätzt.

Spezifische Aspekte Lehrberuf (2)

S. 8 (5 Skalen) 'Konflikte mit Eltern' sind an Ihrer Schule im Vergleich zu Ihrer Schulform durchschnittlich. An Ihrer Schule wird die 'Unterstützung durch Eltern' etwa durchschnittlich eingeschätzt. Bei der 'Ausstattung' bewerten Ihre Lehrkräfte die Lage deutlich besser als die Lehrkräfte aller Schulen des gleichen Schultyps. Die Qualität der 'Konferenzen und Besprechungen' ist aus Sicht Ihres Kollegiums im Vergleich mit den Referenzwerten durchschnittlich. Die 'Fachliche Unterstützung' bewerten Ihre Lehrkräfte minimal über dem Referenzwert Ihrer Schulform.

Spezifische Aspekte Lehrberuf (3) Aggression und Gewalt, Wertschätzung

S. 9 (1 Skala, 3 Einzelfragen) Und schließlich machten die Lehrerinnen und Lehrer Ihrer Schule bei den Fragen nach Gewalterfahrungen und Wertschätzung folgende Angaben: verbale Aggression wird an Ihrer Schule etwa durchschnittlich häufig erlebt. Physische Gewalt kommt an Ihrer Schule deutlich häufiger vor als an den Referenzschulen. Cybermobbing („Spickmich“ o.Ä.) ist an Ihrer Schule durchschnittlich häufig. Die Wertschätzung wird von Ihren Lehrkräften durchschnittlich bewertet.

III.2 Freitext- Anmerkungen: Teil 3

Im Teil 3 sind die von den Befragten geäußerten Vorschläge und Anregungen in den zu den Frage: „F1a. Vorschläge / Wünsche zur Verbesserung der psychosozialen Arbeitssituation an Ihrer Schule“ und „F1b. positive Aspekte an der Schule“ dokumentiert. Hier können Sie evtl. konkrete Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitssituation an Ihrer Schule finden. (Die Frage F2 dient der Optimierung des Fragebogens und wird nur gesamthaft ausgewertet – wie im Fragebogen angekündigt).

IV. Ergebnisse Lehrkräfte insgesamt - Berufsgruppenvergleiche: Graphiken Teil 4

Neben der Analyse der schulbezogenen Ergebnisse bietet die umfangreiche COPSOQ-Datenbank die Möglichkeit Vergleiche von psychosozialen Faktoren für verschiedene Berufsgruppen anzustellen. In der Datenbank befinden sich die nach Berufen klassifizierten Ergebnisse aller (ca. 150.000) bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten.

Für jede der 23 COPSOQ- Skalen (Abschnitt B, D und E des Fragebogens – für die lehrkräftespezifischen Fragen gibt es keine Vergleichswerte für andere Berufsgruppen) finden Sie in Teil 4 einen externen Berufsgruppenvergleich. Von der Berufssystematik des Statistischen Bundesamtes her (Klassifizierung der Berufe 1992, KldB92) gehören Lehrkräfte innerhalb des Berufsbereichs: V. Dienstleistungsberufe und des Berufsabschnitts: Vh. Sozial- und Erziehungsberufe zur Berufsgruppe 87: Lehrer / Lehrerinnen.

Der Balken in den Graphiken stellt jeweils den für die Skala gemessenen Mittelwert dar (theoretischer Wertebereich ist immer 0-100). Der angegebene Wert für die „Lehrkräfte“ ist der Gesamtwert aller befragten Lehrkräfte der 1. Runde in Baden-Württemberg.

Der „Fühler“ noch oben und unten an jedem Balken ist das 95%-Konfidenzintervall. Der vom Fühler eingeklammerte Bereich beschreibt den Bereich von Werten, in dem mit 95%iger Wahrscheinlichkeit das wirkliche Ergebnis für den gesamten jeweiligen Personenkreis liegt. (Alles analog zur Darstellung in Teil 2). Die waagerechte Linie

gibt den an der realen Berufeverteilung in Deutschland gewichteten Mittelwert aller in der COPSOQ-Datenbank erfassten Befragten an (aktuell > 150.000). Auf der X-Achse ist jeweils ein Kurztext für die Skala angegeben.

V. Maßnahmen

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verstehen sich als Bestandteil einer umfassenden Personal- und Organisationsentwicklung, die auf den Erhalt und die Förderung der Gesundheit zielt und eine Gefährdung für Leben und Gesundheit zu vermeiden hilft.

V.1 Ableitung von Maßnahmen

Aus den absoluten Zahlen und noch stärker aus den schulartspezifischen Referenzwerten und den Vergleichen mit anderen Berufsgruppen (Teil 2, 4) können Interventionen abgeleitet werden. Wichtig ist es, die Ergebnisse in Ihrer Schule zu diskutieren und in einem transparenten Verfahren geeignete Interventionen nach den Grundsätzen: erwarteter Nutzen, Aufwand, Machbarkeit und Akzeptanz auszuwählen, die dem Anspruch (Schulprogramm etc.) der Schule entsprechen.

Diese Bewertung wird von Schule zu Schule unterschiedlich ausfallen – die Maßnahmen können nicht statisch, sozusagen „nach Kochbuch“ mit den Befunden der Befragung verknüpft werden. Vielmehr liefern die vorliegenden Befragungsergebnisse die Anhaltspunkte, in welchen Bereichen Interventionen am sinnvollsten sein könnten. Viele der Skalen des Fragebogens beinhalten bereits Hinweise wie eine optimal gestaltete Arbeit aussehen sollte. In diesem Fall ist es möglich, in Zusammenarbeit mit dem Kollegium Fehlbelastungen abzubauen. Suchen Sie nicht nur nach Möglichkeiten, Fehlbelastungen zu reduzieren. Überlegen Sie auch, ob Sie Faktoren stärken können, die helfen, mit ungünstigen Belastungen besser umzugehen.

Beispiele:

- Handlungsspielraum

Die Möglichkeit, selber die Arbeit planen, einteilen und gestalten zu können, ist ein wichtiger "Stoßdämpfer" gegenüber ungünstigen Belastungen.

- Sozialer Rückhalt

Ein gutes Betriebsklima wirkt sich positiv aus. Wenn man sich gegenseitig hilft und wenn man ohne weiteres über Schwierigkeiten reden kann, ohne das Gesicht zu verlieren oder ausgelacht zu werden, lassen sich Probleme leichter bewältigen.

- Information und Mitsprache

Je besser die Kollegen/ Kolleginnen über das Wie und Warum einer Arbeit informiert sind und je mehr sie ihre Erfahrungen und Vorschläge schon bei der Planung der Arbeit einbringen können, desto motivierter sind die Kollegen/ Kolleginnen.

- Organisation, Planung

Klare Aufträge und Kompetenzen, konkrete Ziele und eine sorgfältige Planung, die auch Raum für Unvorhergesehenes einkalkuliert, erleichtern den Umgang mit schwierigen Situationen.

- Sinnvolle Arbeit

Je mehr man den Sinn seiner Arbeit erkennen kann, desto besser kann man auch mit ungünstigen Belastungen umgehen.

- Schulung

Eine systematische (Fortbildungs-)Planung der Schule durch gemeinsame, entwicklungsorientierte Bedarfsdefinition, durch Absprachen über arbeitsteiligen Besuch von Veranstaltungen und eine konsequente Weiterbefassung im Kollegium mit bestimmten Themenbereichen können einen Beitrag zum Abbau von Belastungen leisten.

Zwischen psychischen Belastungen und deren Auswirkungen (Beanspruchungsfolgen, Beschwerden) gibt es im Einzelfall keine eindeutigen und gleich bleibenden Kausalbeziehungen. Die Auswirkungen von psychischen Belastungen werden durch verschiedene Faktoren beeinflusst und modifiziert. Zum einen durch die vorhandenen persönlichen und umweltbezogenen Ressourcen – beispielsweise die Qualifikation, Bewältigungsstrategien, Handlungsspielräume oder soziale Unterstützung. Zum anderen durch das jeweilige innere Arrangement, das die Menschen mit ihren jeweiligen Arbeitsbedingungen getroffen haben.

Wenngleich also Beziehungen der Art „immer wenn – dann“ auf individueller Ebene nicht herstellbar sind, gibt es doch statistisch nachweisbare Beziehungen der Art

„wenn Belastung X hoch ist, dann ist Beanspruchung / Beschwerde Y im Durchschnitt häufiger“. Um solche Zusammenhänge prüfen zu können, beinhaltet der Fragebogen sechs so genannte Outcome-Parameter, nämlich: Gedanke an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, allgemeiner Gesundheitszustand, Burnout, Kognitiver Stress und Lebenszufriedenheit. Die statistischen Analysen, welche Belastungsfaktoren den stärksten Einfluss auf diese Belastungsfolgen haben, ergaben bei den bisher befragten Lehrkräften folgendes Bild (Datenbasis > 55.000 Lehrkräfte aus bisherigen Befragungen, ohne die jetzt in NRW befragten Lehrkräfte):

Anmerkung: Bei den folgenden Ausführungen sind auch die lehrkraftspezifischen Skalen aus Teil C des Fragebogens mit einbezogen.

Bei hohem Work-privacy- conflict oder überhöhten emotionalen Anforderungen ist der **Gedanke an eine Berufsaufgabe** überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Positiv wirken sich dagegen eine hohe Bedeutung der Arbeit und eine starke Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz aus. Diese Aspekte sind also am stärksten für Berufsaufgabegedanken verantwortlich – Verbesserungen in diesen Bereichen würden die Verbundenheit mit dem Lehrerberuf verbessern.

Von den lehrkraftspezifischen Skalen hat die Skala „Störungen im Unterricht“ einen zusätzlichen Einfluss auf die Ausprägung des Gedankens an eine Berufsaufgabe: hierdurch hoch belastete Lehrkräfte denken öfter an eine Berufsaufgabe.

Eine hohe **Arbeitszufriedenheit** ist in erster Linie assoziiert mit einer positiven Bewertung der Führungsqualität, der Bedeutung der Arbeit und des Gemeinschaftsgefühls. Negativ wirkt sich ein hoher Work-privacy- conflict aus. Verbesserungen in diesen Bereichen würden also zu besonders starken Effekten auf die Arbeitszufriedenheit führen, weshalb diese Bereiche bei unterdurchschnittlicher Arbeitszufriedenheit prioritär sein sollten.

Von den lehrkräftespezifischen Zusatzskalen hat die Skala „Lärm und Stimmbelastung“ einen zusätzlichen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Die wichtigsten positiven Faktoren zum **allgemeinen Gesundheitszustand** sind: niedriger Work-privacy- conflict, niedrige emotionale Belastung sowie hohe Bedeutung der Arbeit und ausgeprägte soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Insgesamt ist der allgemeine Gesundheitszustand aber weniger abhängig von Arbeitsplatzfakto-

ren als es die Arbeitszufriedenheit ist. Trotzdem sollten Verbesserungen in den genannten Feldern zu messbaren Verbesserungen im selbst berichteten Gesundheitszustand führen.

Von den lehrkräftespezifischen Zusatzskalen hat wieder die Skala „Lärm und Stimmbelastung“ einen zusätzlichen negativen Einfluss.

Bei Lehrkräften ist das Auftreten oder Nichtauftreten von **Burnout** stärker mit arbeitsplatzbezogenen Faktoren verbunden als in anderen Berufen. Wichtigste Einflussfaktoren sind ein hoher Work-privacy-conflict, emotionale Überforderung, niedrige Bedeutung der Arbeit und erhöhte Werte auf der Einzelfrage zu Mobbingtendenzen. Dies sind also die primären Felder der Burnoutprävention. Als lehrkräftespezifische Faktoren ist zusätzlich die Skala „Lärm- und Stimmbelastung“ mit der Ausprägung des Burnout assoziiert.

Die wichtigsten Faktoren für **kognitive Stresssymptome** sind: hoher Work-privacy-conflict, geringe Rollenklarheit und niedrige Bewertung der Bedeutung der Arbeit. Das Potenzial der Beeinflussung dieses Parameters durch arbeitsplatzbezogene Faktoren ist allerdings deutlich geringer. Verbesserungen in den genannten Feldern würden aber trotzdem zu messbaren Verbesserungen bei den kognitiven Stresssymptomen führen.

Die lehrkräftespezifischen Faktoren „Lärm- und Stimmbelastung“ und „Störungen im Unterricht“ stehen zudem in verstärkender Beziehung zu den Stresssymptomen.

Die **Lebenszufriedenheit** wird von einer Vielzahl Faktoren beeinflusst, die natürlich auch außerhalb der Arbeitswelt liegen. Die wichtigsten arbeitsbezogenen Faktoren für eine hohe Lebenszufriedenheit sind: hohe Bedeutung der Arbeit, niedriger Work-privacy- conflict, gutes Gemeinschaftsgefühl und gute Entwicklungsmöglichkeiten. Verbesserungen in diesen Dimensionen würden sich bei der Lebenszufriedenheit bemerkbar machen.

Von den lehrkräftespezifischen Zusatzskalen sind die „Störungen im Unterricht“ negativ mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit assoziiert.

V.2 Auswertung des Schulberichts und Planung möglicher Maßnahmen

Zum Umgang mit Belastungen im Lehrerberuf steht ein breit gefächertes Angebot an pädagogisch-psychologisch orientierter Lehrerfortbildung zur Verfügung, das sich an unterschiedliche Zielgruppen richtet. Maßnahmen der letzten Schuljahre waren u. a.

Fortbildungsmaßnahmen zum Thema "Belastungen im Lehrerberuf" 2015-1

1. Fallbesprechungen
 - kollegiale Fallberatung - Einführung und Training (Leitungen von sonderpädagogischen Beratungsstellen und Schulkindergärten)
 - Tandemqualifizierung zur Beratung der Gemeinschaftsschulen (Fachberater/innen Schulentwicklung und Fachberater/innen Unterrichtsentwicklung)
 - S-Module, Fortbildungsreihe (für Schulleitungen)
2. Stress - Konflikt
 - Gelassen mit Stress umgehen (für Schulleitungen)
3. OES
 - OES-Modul Arbeit im Team (Teamleitungen im Rahmen von QE)
 - OES- Modul Individualfeedback
4. Frauen fit für Führung
 - Frauen fit für Führung - Konfliktmanagement
5. Gesprächsführung - Kommunikation
 - Frauen fit für Führung: "Kann ich Sie mal sprechen" Ein Training für professionelle Gesprächsführung
6. Beratungs- und Kommunikationskompetenz
 - Beratungskompetenz stärken - Lernentwicklung initiieren und begleiten
 - Lernentwicklungsgespräche führen
 - Mediation und Schülerberatung im Lehreralltag des Zweiten Bildungsweges
7. Gespräche führen - mit Konflikten umgehen
 - Personalentwicklungsgespräche führen (für Schulleitungen)
 - Effektive Kommunikation - wirksame Führung (für Schulleitungen)
 - Erfolgreich argumentieren und verhandeln (für Schulleitungen)
 - Wie sag ich's meiner Lehrkraft? (für Schulleitungen)
 - Schwierige Gespräche ... (für Leitungen)
8. Zusammenarbeit mit Eltern
 - Professionelle Gesprächsführung und Kommunikationstechniken in Elterngesprächen
 -

9. Lernförderliches Unterrichtsklima

- Schwierige Unterrichtssituationen meistern (für wissenschaftliche und technische Lehrer/innen)

10. Gesundheit

- Ressource Ich - Umgang mit sich selbst und anderen im Schulbetrieb
- Lehrergesundheit - Fit für den Schulalltag

Darüber hinaus werden Wunschkurse angeboten, z. B. in folgenden Themenbereichen:

- Teambildung
- Interkulturelle Kompetenz
- Kommunikation "Kollegen mit Kollegen, Kollegen mit Schulleitung"
- Gespräche führen in schwierigen Situationen
- Kommunikationstraining
- Lehrergesundheit im Sinne der Gruppen-/Teamstärkung
- Gesundheit, Prävention
- "Persönliche Arbeitstechniken" von A bis Z

Um den weiteren Prozess zu erleichtern, finden Sie auf der beigefügten CD eine nach Skalen geordnete Zusammenstellung von Beispielen für mögliche Maßnahmen ([Maßnahmenkatalog 2014.pdf](#)). Praktische Erfahrungen der Schulen und Schulkinder-
gärten mit erfolgreichen Maßnahmen zur Belastungsminderung sollen diese Zu-
sammenstellung sukzessive erweitern.

Unbedingt anzustreben ist es daher, die an den Schulen eingeleiteten Maßnahmen zu dokumentieren. Zur Dokumentation der an Ihrer Schule/ Ihrem Schulkindergarten priorisierten Belastungen und der zur Minimierung vorgesehenen bzw. ergriffenen Maßnahmen finden Sie eine Vorlage auf der beigefügten CD ([Dokumentationsvorlage 2014.xls](#)). Bitte beachten Sie, dass eine Verpflichtung zur Dokumentation für alle Schulen und Schulkinder-
gärten besteht.

Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen bezüglich der Belastung und Beanspruchung der Lehrkräfte kann dann durch die nächste Gefährdungsbeurteilung eva-
luiert werden.

Schulberichte BW, Runde 2, [Tranche 1, Dezember 2014](#)

FFAS: M. Nübling, A. Haug, M. Vomstein, H.-J. Lincke

Teil 2

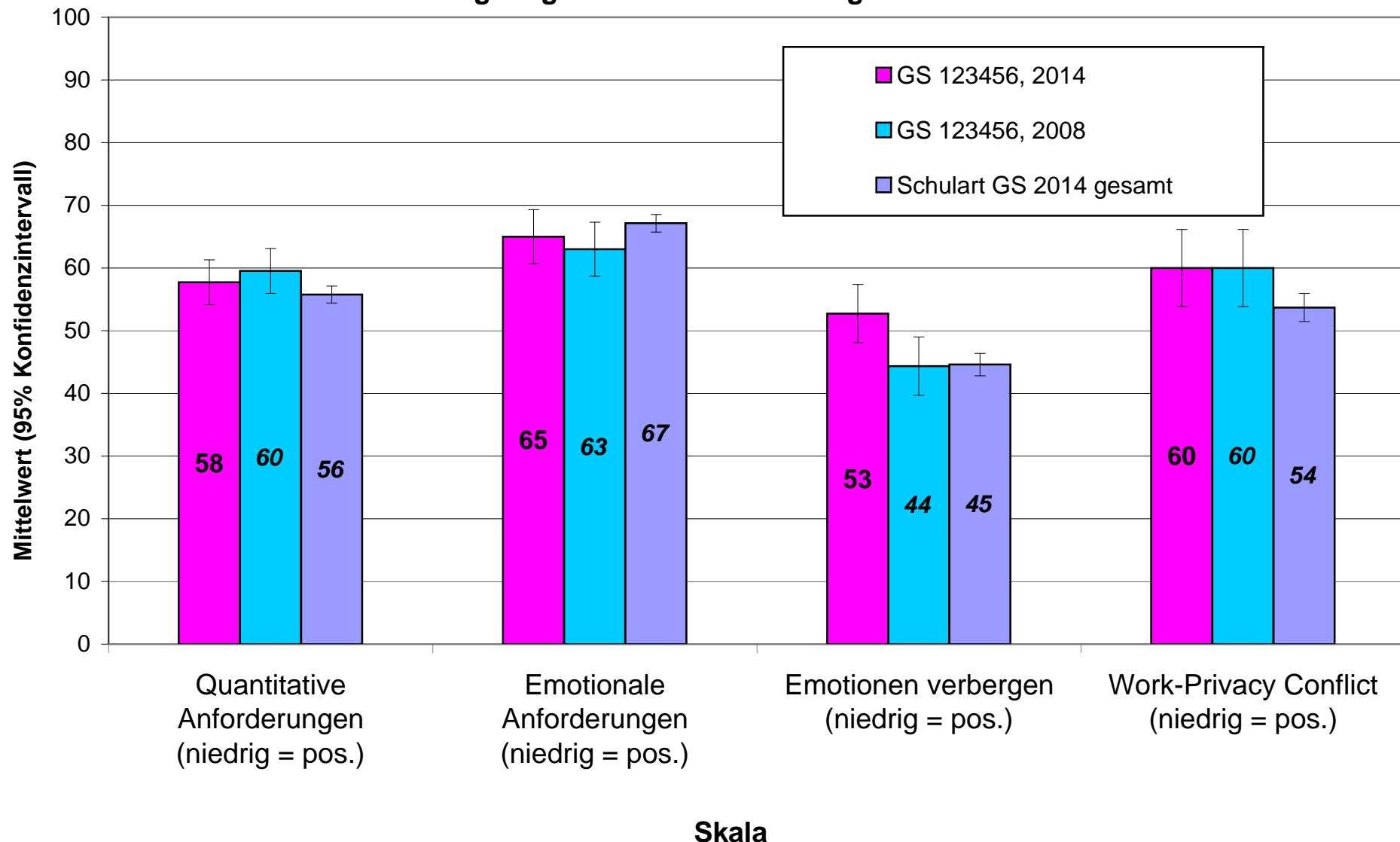
Graphiken:

Vergleich Mittelwerte Schule
aktuelle Befragung (2014 ff) mit
Vorgängerbefragung (2008 ff*) und
mit schulartspezifischen
Referenzwerten

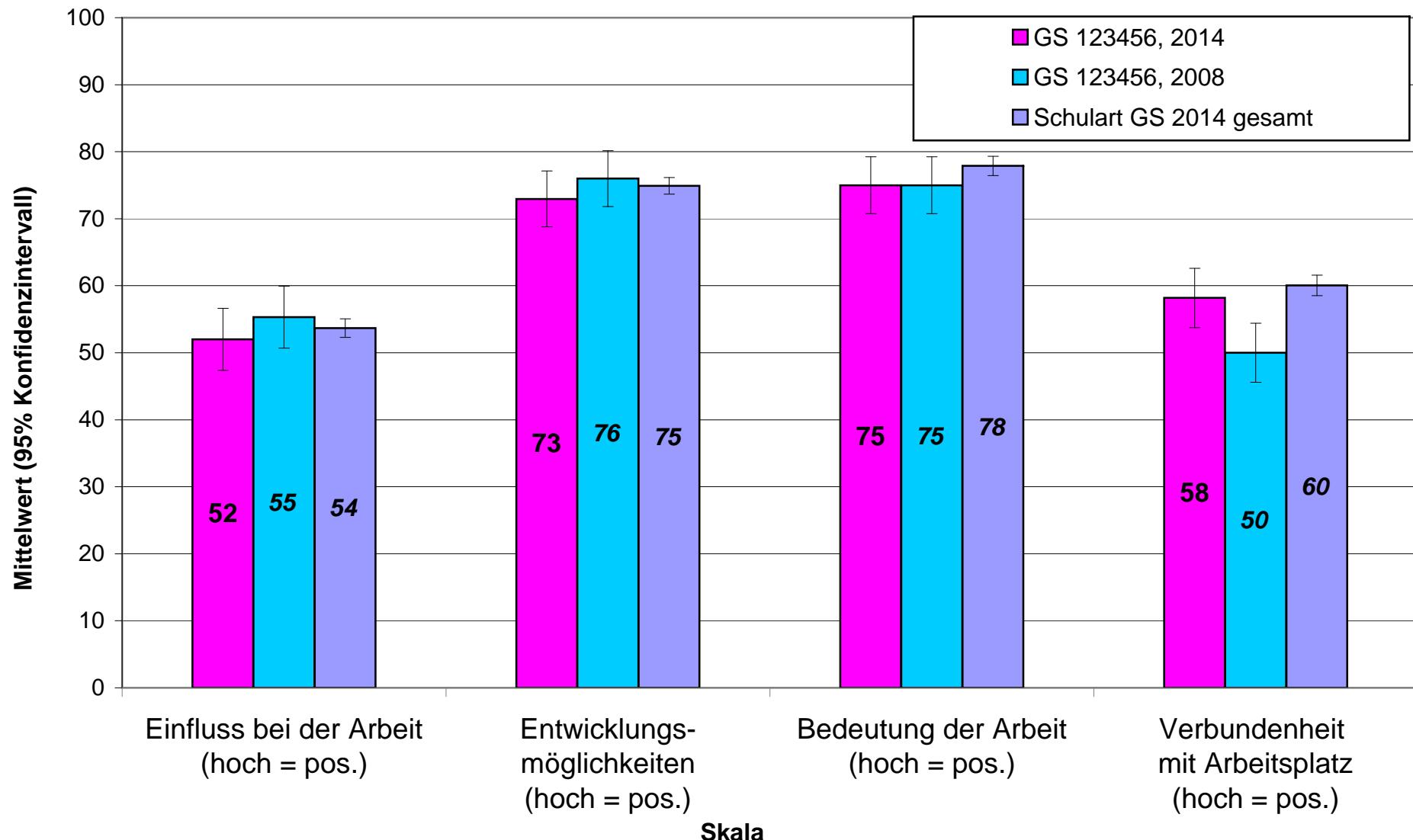
- allgemeine Skalen
 - Fragebogen Teil B, D und E
- lehrkräftespezifische Skalen
 - Fragebogen Teil C

* n.b. der angegebene Wert der
Vorgängerbefragung ist der Mittelwert der
damals diese Schulnummer tragenden
Schule

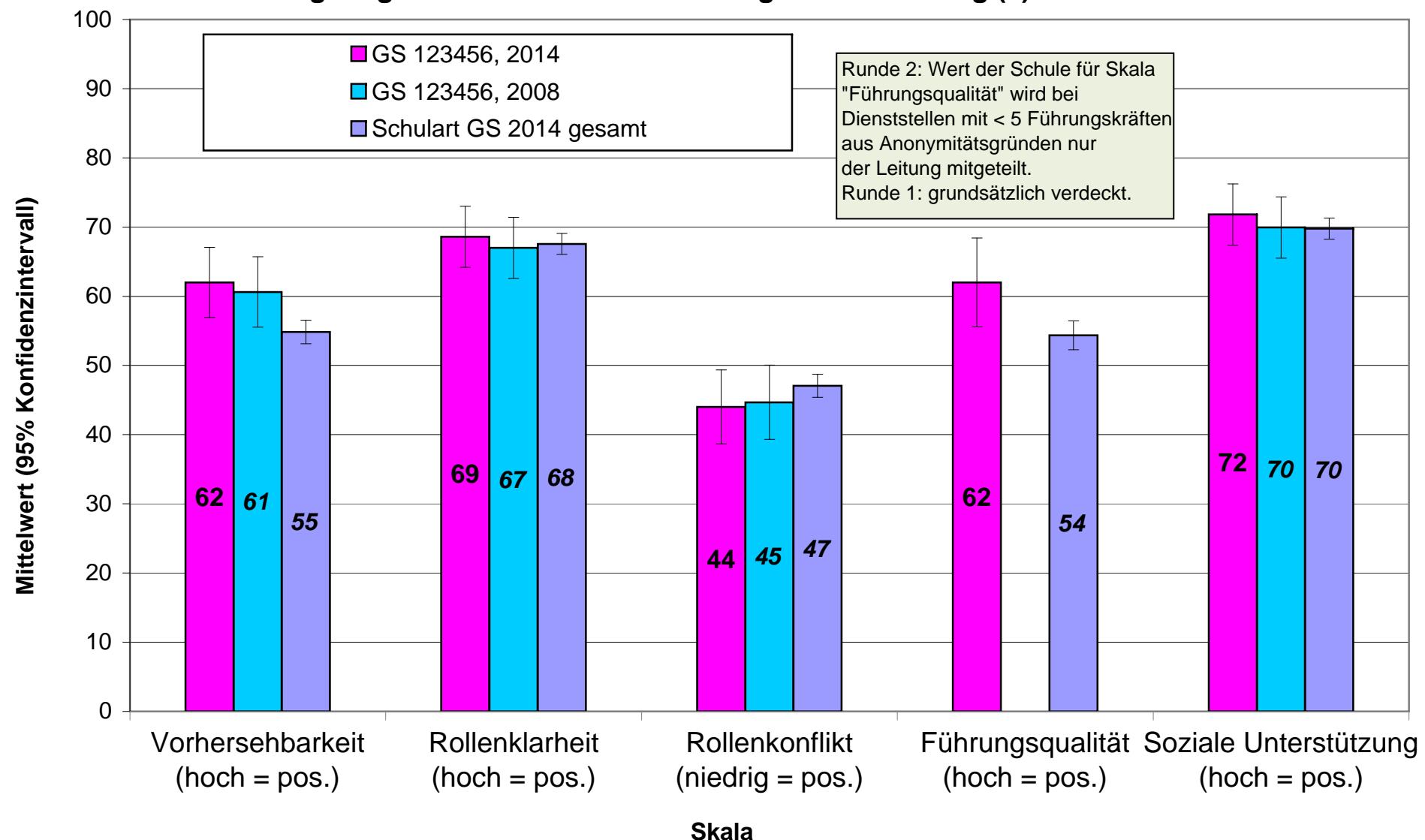
Fragebogen Teil B: Anforderungen: Gesamtwerte Skalen



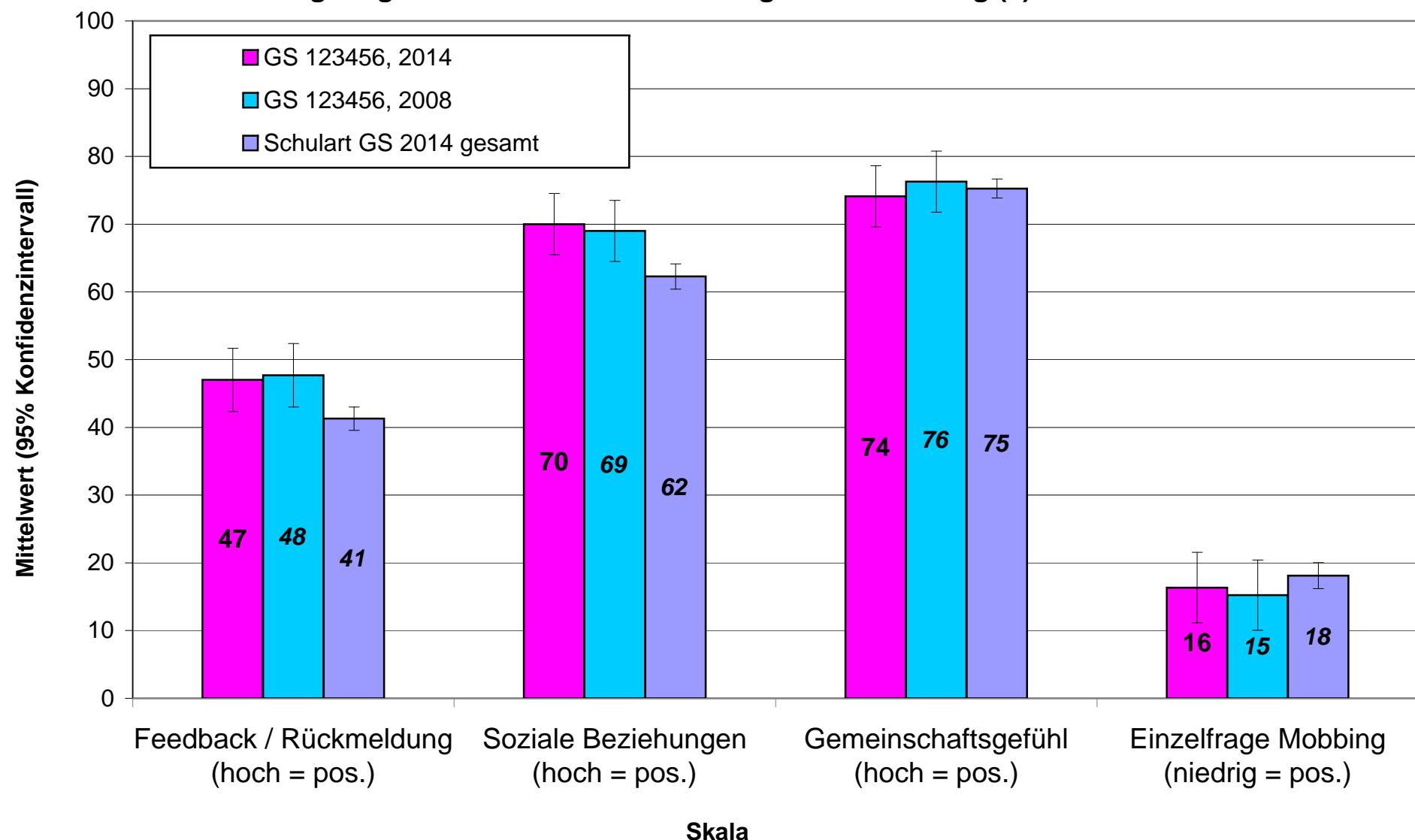
Fragebogen Teil B: Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten: Gesamtwerte Skalen



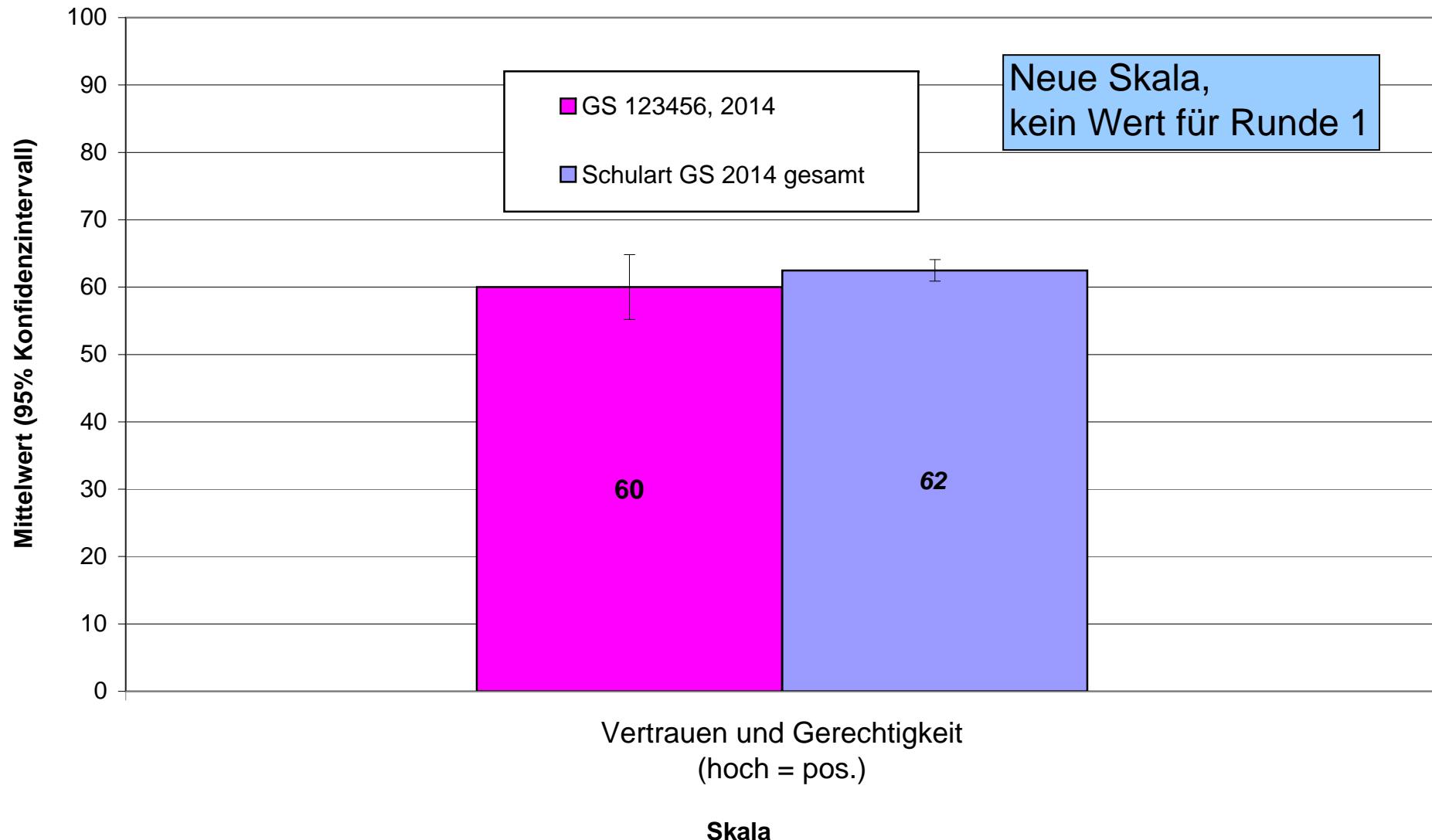
Fragebogen Teil B: Soziale Beziehungen und Führung (1): Gesamtwerte Skalen



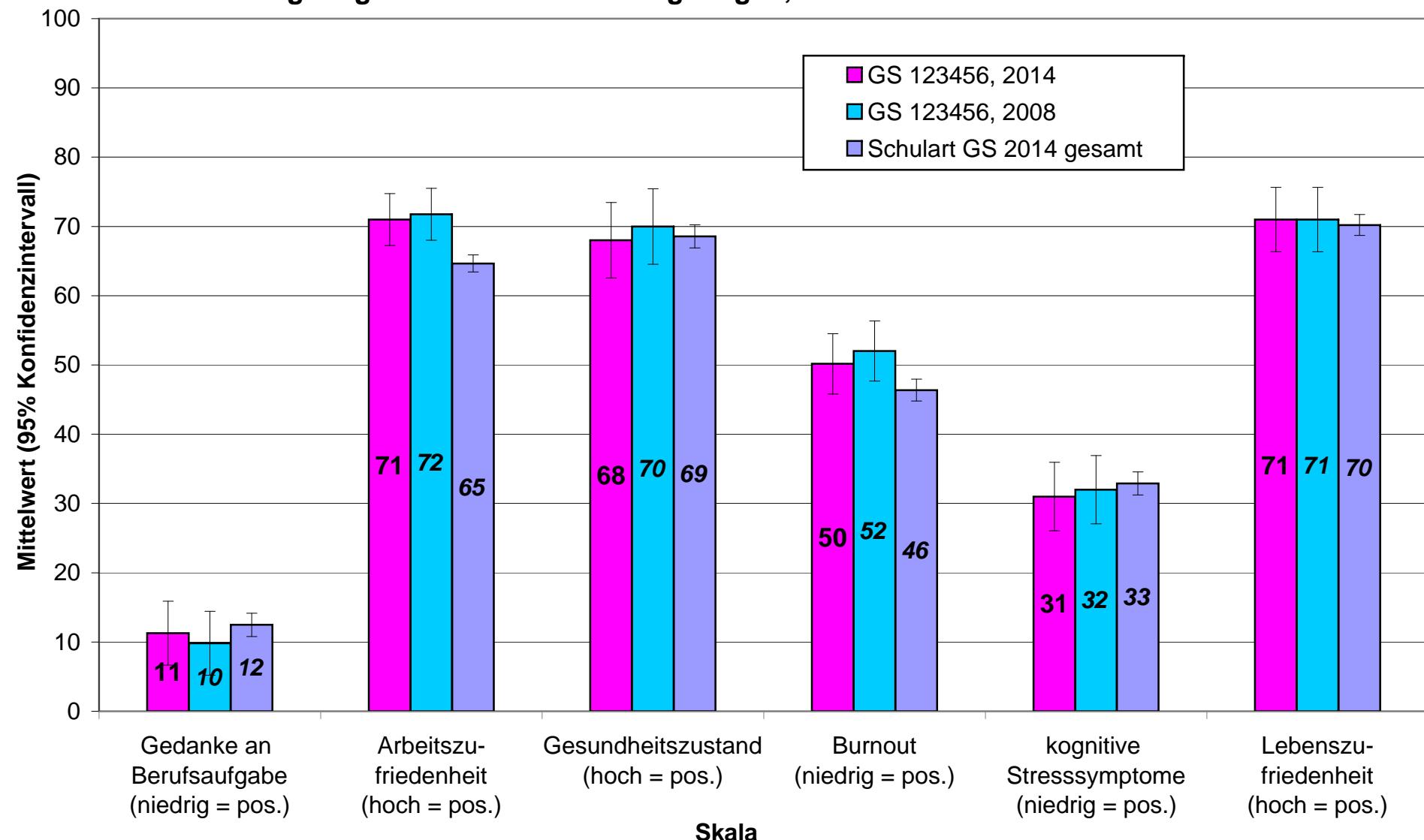
Fragebogen Teil B: Soziale Beziehungen und Führung (2): Gesamtwerte Skalen



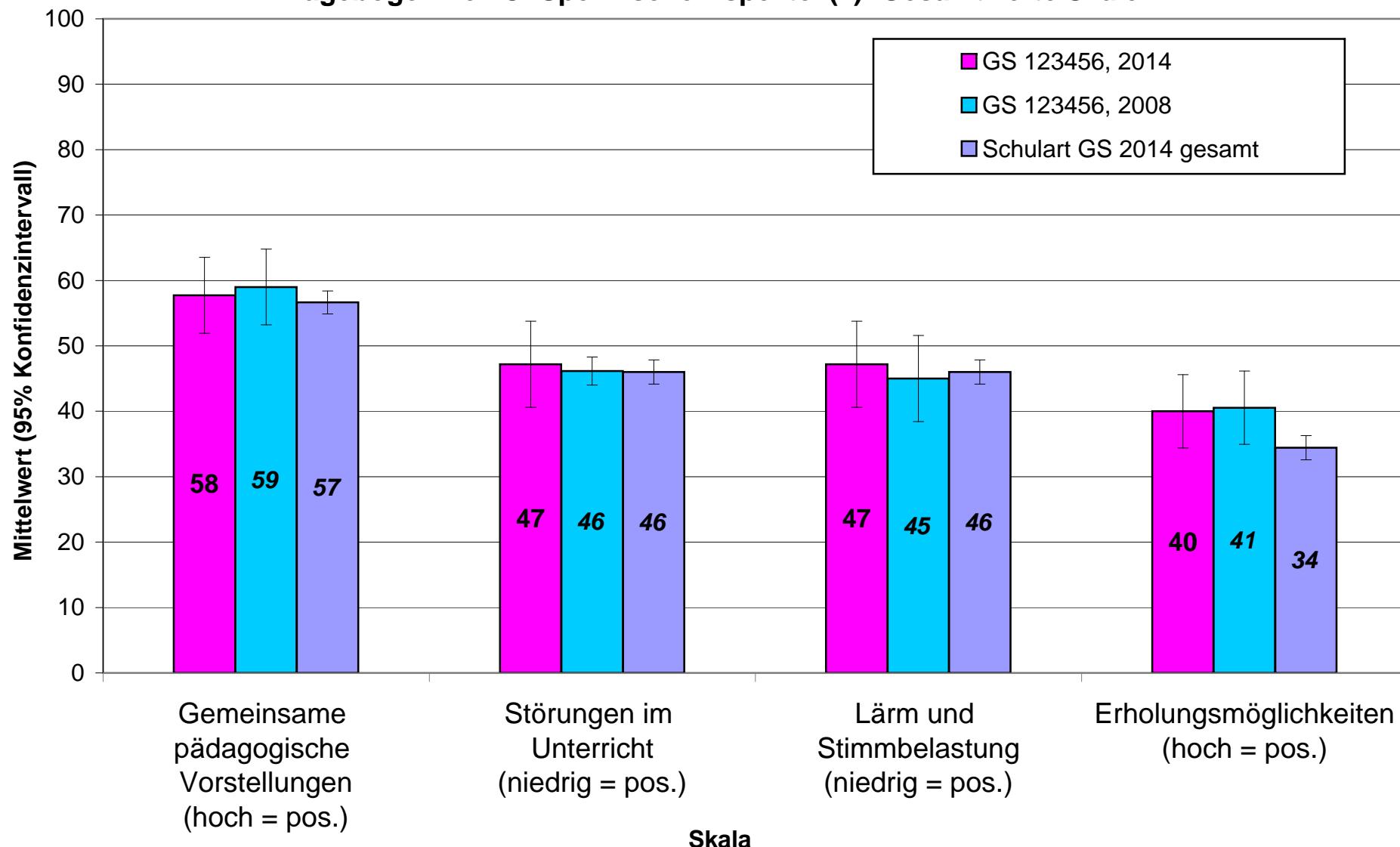
Fragebogen Teil B: Weitere Aspekte



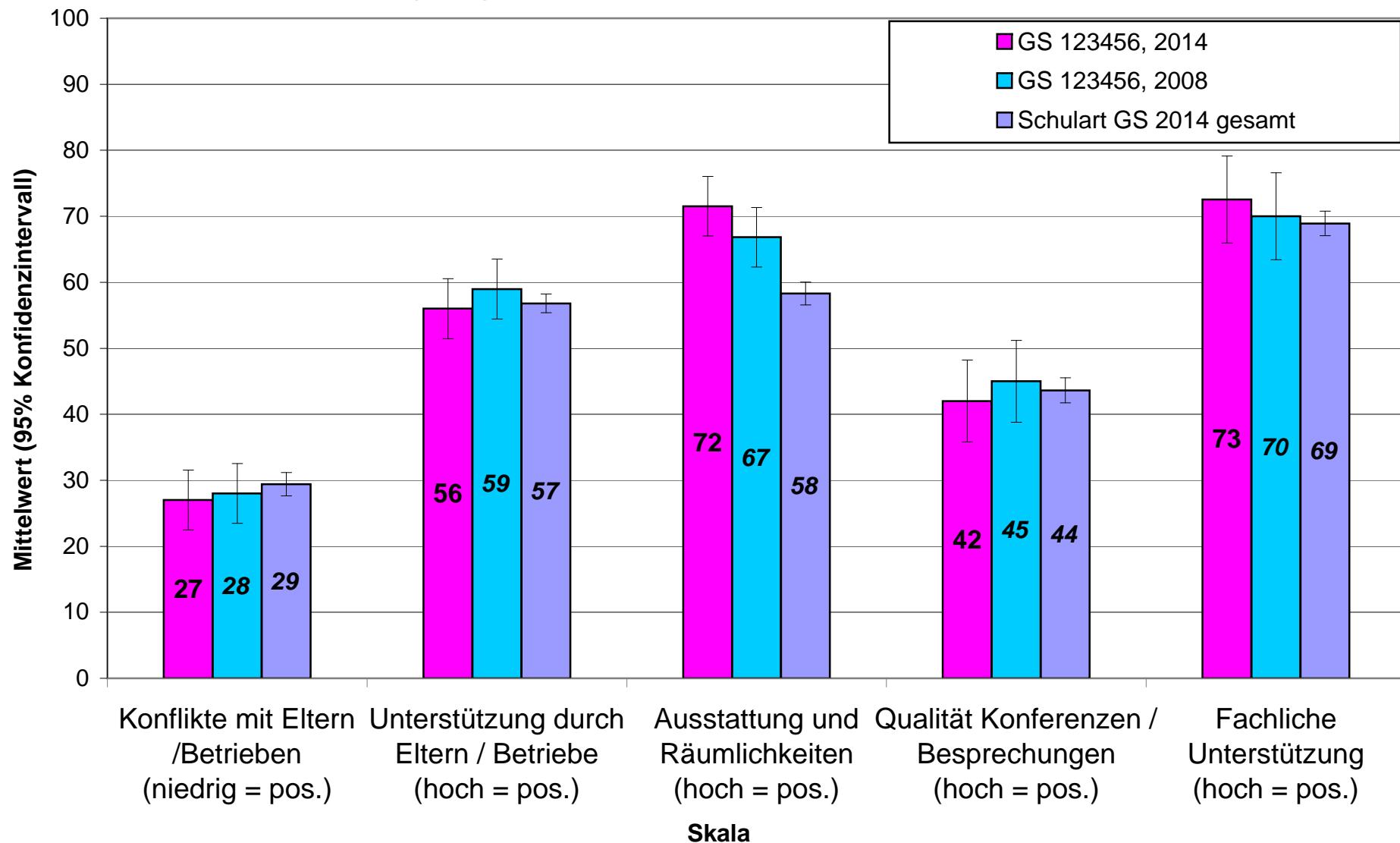
Fragebogen Teil D / E: Belastungsfolgen, Beschwerden: Gesamtwerte Skalen



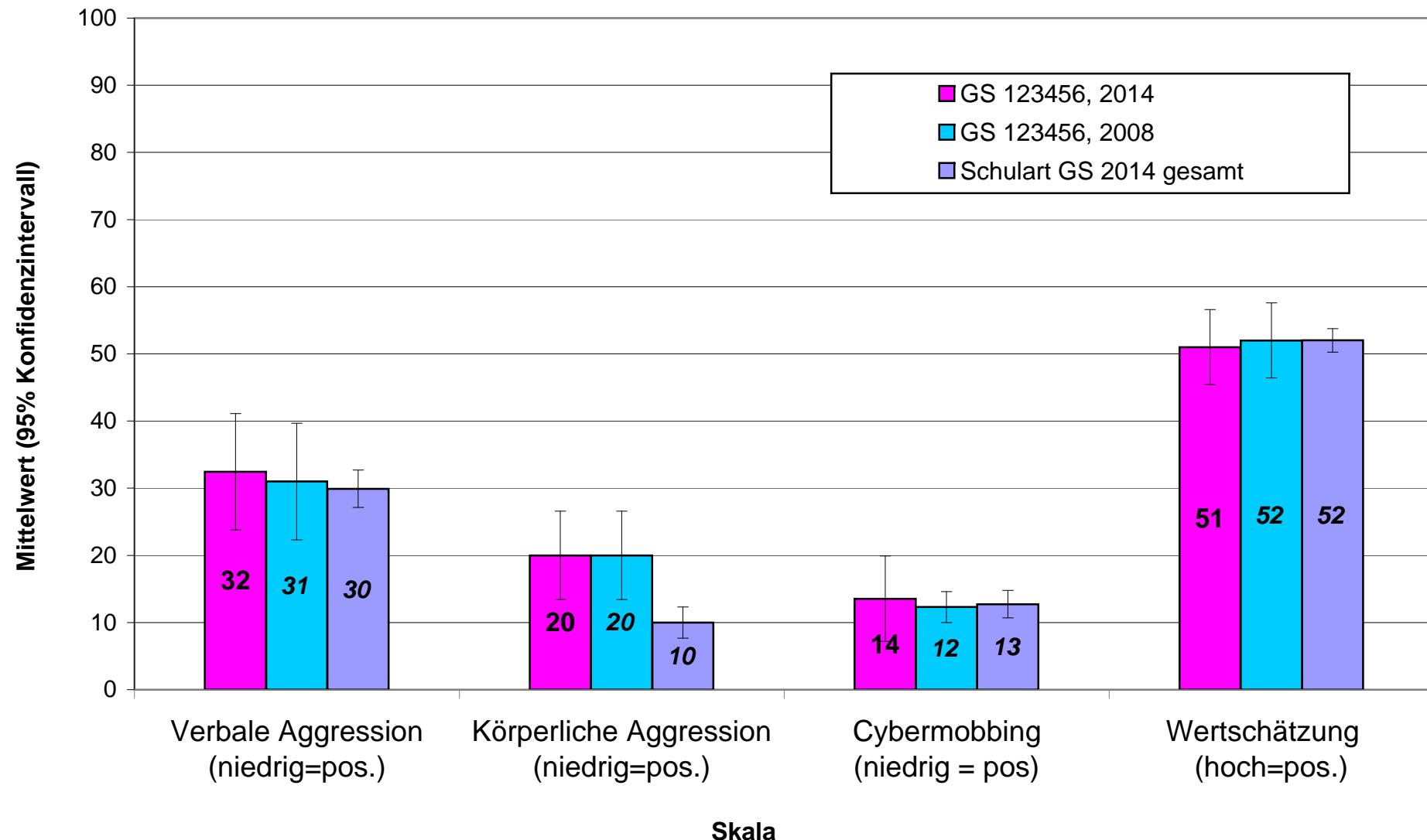
Fragebogen Teil C: Spezifische Aspekte (1): Gesamtwerte Skalen



Fragebogen Teil C: Spezifische Aspekte (2): Gesamtwerte Skalen



Fragebogen Teil C: Spezifische Aspekte (3): Gesamtwerte Skalen



Teil 3

Dokumentation: Freitextangaben

- Fragebogen Teil F

Teil 3: Freitextangaben Teil F

**Schul-
nummer** **F1a. Haben Sie Vorschläge / Wünsche zur Verbesserung der psychosozialen Arbeitssituation an Ihrer Schule?**

123456 Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1a abgedruckt

Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1a abgedruckt

Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1a abgedruckt

Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1a abgedruckt

F1b. Gibt es an Ihrer Schule besonders positive Strukturen / Elemente, die beibehalten werden sollen?

123456 Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1b abgedruckt

Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1b abgedruckt

Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1b abgedruckt

Hier sind im Schulbericht die Freitextangaben zu Frage F.1b abgedruckt

Teil 4

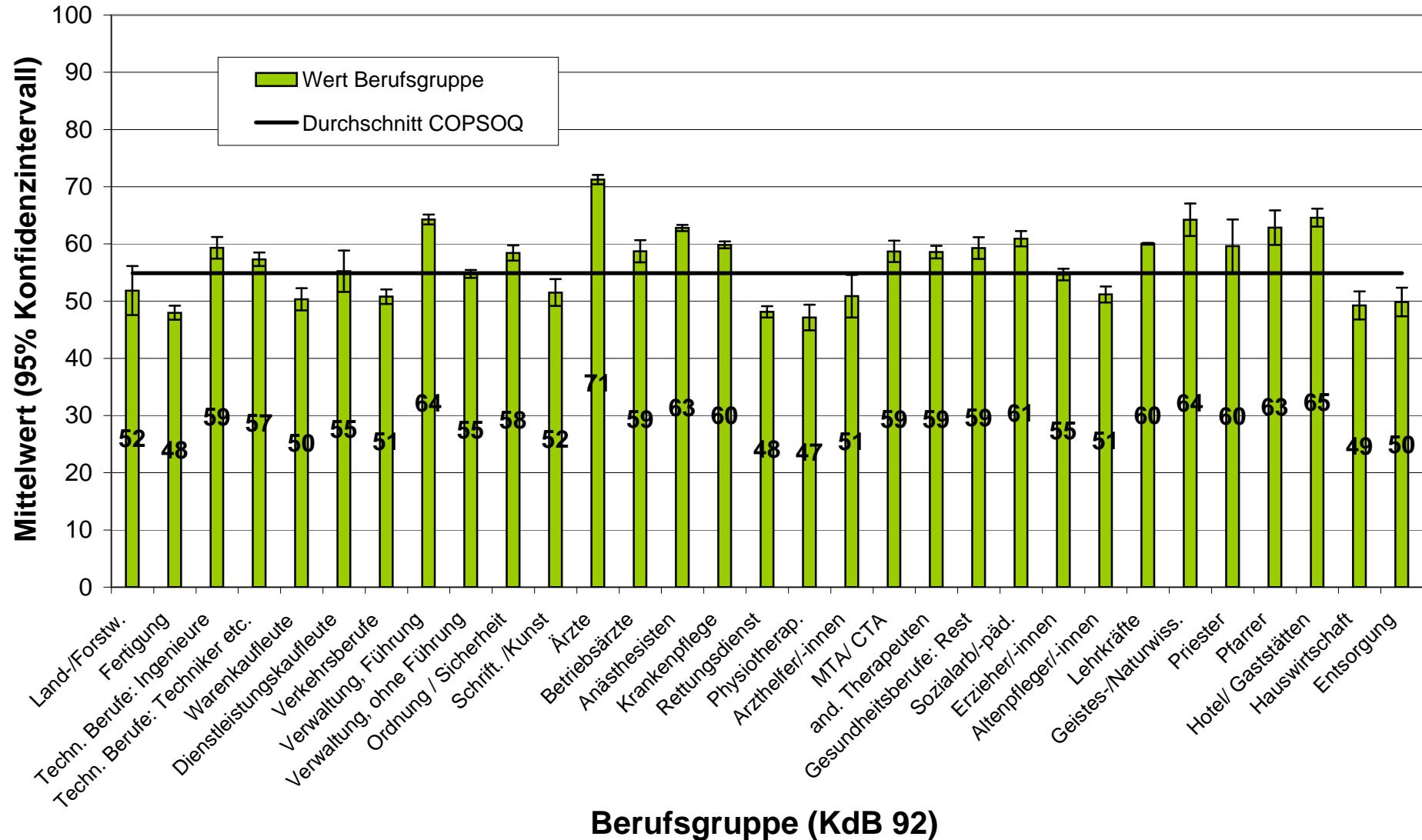
Graphiken: Externe Berufsgruppenvergleiche

COPSOQ-Skalen, Fragebogen
Teil B, D und E

Vergleichswerte aus COPSOQ-
Datenbank, $N > 40.000$ (ohne Lehrkräfte)
aus verschiedenen Berufsgruppen

(Der angegebene Wert für Lehrkräfte ist ein
gewichterer Wert aus allen Befragungen bei
Lehrkräften in Deutschland, Datenbasis: $N >$
 50.000)

Fragebogen Teil B: Skala: Quantitative Anforderungen



**Etc. für alle weiteren Skalen,
insgesamt 23 Seiten**

Anhang

Dokumentation:

1. Fragebogen
2. Inhalte und Skalenzuordnung des Fragebogens

Befragung Lehrkräfte BW zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz, 2. Durchgang, 2014ff

Basis: COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire – deutsche Standardversion,
FASS: Fragebogen zu Arbeitssituation an Schulen und GA-LBW

Umsetzung online unter www.bw-schule.copsoq.de
(FFAS, Freiburg)

A. Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem Arbeitsplatz

Anmerkung: Alle Angaben im Teil A werden nicht im Schulbericht dargestellt, der Schulbericht enthält nur Gesamtergebnisse aller Lehrkräfte der Schule.

A.1: Ihre Schule / Ihr Schulort (Die Zuordnung der Fragebögen zu den Schulen erfolgt über die Dienststellenummer, diese wird als login beim Online-Bogen ausgefüllt, bei der Papierversion hier vor dem Versand an die Schulen eingetragen)

--	--	--	--	--	--

A.1a: Waren Sie zum Zeitpunkt der 1. Befragungsrunde mit diesem Fragebogen (vor ca. 4-5 Jahren) bereits an dieser Schule?

<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht
-----------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

A.1b: Haben Sie damals an der Befragung teilgenommen (unabhängig davon, ob an dieser oder auch an einer anderen Schule)?

<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht
-----------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

A.2: Welches Geschlecht haben Sie?

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

A.3: Wie alt sind Sie?

unter 35 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55 und älter
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.4: Wie lange üben Sie Ihre jetzige berufliche Tätigkeit schon aus (abzüglich Elternzeit, Zeiten einer Beurlaubung, etc.)?

unter 5 Jahre	5 - 14 Jahre	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 Jahre und länger
<input type="checkbox"/>				

A.5: In welchem Umfang sind Sie zur Zeit erwerbstätig? (Bitte eine Angabe)

Ich bin vollzeitbeschäftigt	Ich bin teilzeitbeschäftigt mit mehr als 75% der vollen Arbeitszeit	Ich bin teilzeitbeschäftigt mit 50 bis 75% der vollen Arbeitszeit	Ich bin teilzeit- oder stundenweise beschäftigt mit unter 50% der vollen Arbeitszeit	Ich bin in Ausbildung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.6: Zu welcher der folgenden Gruppen gehören Sie? (Bitte eine Angabe)

Wissenschaftlich e Lehrkraft	Fachlehrer /-in für musisch-technische Fächer; Fachlehrer/ -in und Technische/r Lehrer/ -in für geistig und Körper-behinderte	Technische/r Lehrer/ -in an Beruflichen Schulen	Andere (Pädagogische/-r Assistenten/-in, Nebenlehrer/-in, Erzieher/-in im Heimbereich, etc.): (bitte eintragen)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.7: Sind Sie Inhaber / -in einer Leitungsfunktion? (Bitte eine Angabe)

nein	ja, Schulleiter /-in	ja, stellv. Schulleiter /-in	ja, erweiterte Schulleitung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.8: Trifft für Sie eine der folgenden Besonderheiten zu? (Bitte eine Angabe)

keine	ja, Tätigkeit an Außenstellen	ja, (Teil-) Abordnung an andere Dienststellen	ja, beides
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.9: Liegt bei Ihnen eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung vor?

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

A.10: Klassengröße /Lerngruppengröße

- Wie viele Schüler / Schülerinnen umfasst die **kleinste** Ihrer aktuellen Klassen/ Lerngruppen? (bitte Anzahl eintragen)
- Wie viele Schüler / Schülerinnen umfasst die **größte** Ihrer aktuellen Klassen/ Lerngruppen? (bitte Anzahl eintragen)

B. Angaben zur Arbeit und Tätigkeit (Allgemeiner Teil)

B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="checkbox"/>				
2. Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt?	<input type="checkbox"/>				
3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="checkbox"/>				
4. Müssen Sie Überstunden / Mehrarbeit leisten?	<input type="checkbox"/>				
5. Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	<input type="checkbox"/>				

B.1: Anforderungen bei der Arbeit (Teil 2). (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden?	<input type="checkbox"/>				
2. Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	<input type="checkbox"/>				
3. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	<input type="checkbox"/>				
4. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?	<input type="checkbox"/>				

B.2: Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	stimme voll zu	stimme eher zu	unentschieden	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
1. Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	<input type="checkbox"/>				
2. Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.	<input type="checkbox"/>				
3. Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen.	<input type="checkbox"/>				
4. Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.	<input type="checkbox"/>				
5. Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	<input type="checkbox"/>				

B.3: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Haben Sie großen Einfluss auf Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>				
2. Haben Sie Einfluss darauf, mit wem Sie arbeiten?	<input type="checkbox"/>				
3. Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	<input type="checkbox"/>				
4. Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	<input type="checkbox"/>				

B.4: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung der Arbeit. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

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

B.5: Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung (Teil 2). (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Verlangt es Ihre Arbeit, dass Sie die Initiative ergreifen?	<input type="checkbox"/>				
2. Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?	<input type="checkbox"/>				
3. Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?	<input type="checkbox"/>				
4. Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	<input type="checkbox"/>				
5. Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	<input type="checkbox"/>				
6. Fühlen Sie sich motiviert und eingebunden in Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>				
7. Sind Sie stolz, dieser Einrichtung anzugehören?	<input type="checkbox"/>				
8. Erzählen Sie anderen gerne über Ihren Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>				
9. Erleben Sie Probleme Ihrer Arbeitsstelle als Ihre eigenen?	<input type="checkbox"/>				
10. Hat Ihre Arbeitsstelle große persönliche Bedeutung für Sie?	<input type="checkbox"/>				

B.6: Nun einige Fragen zu Regelungen und Abläufen bei Ihrer Arbeit. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	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"/>				
2. Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	<input type="checkbox"/>				
3. Wissen Sie genau, wie weit Ihre Befugnisse bei der Arbeit reichen?	<input type="checkbox"/>				
4. Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>				
5. Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	<input type="checkbox"/>				
6. Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	<input type="checkbox"/>				
7. Machen Sie Dinge bei der Arbeit, die von einigen Leuten akzeptiert werden, aber von anderen nicht?	<input type="checkbox"/>				
8. Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	<input type="checkbox"/>				
9. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?	<input type="checkbox"/>				
10. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	<input type="checkbox"/>				
11. Gibt es ausreichend Angebote zur beruflichen Fortbildung?	<input type="checkbox"/>				
12. Haben Sie ausreichend Möglichkeiten, an den Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen?	<input type="checkbox"/>				

B.7: Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihr unmittelbarer Vorgesetzter / Ihre unmittelbare Vorgesetzte... (gemeint sind: 1. im GHWRS-Bereich: Schulleiter/-in; 2. im Gymnasial- und BS-Bereich: Schulleiter/-in, Stellvertr. Schulleiter/-in oder Abteilungsleiter/-in; 3. für den Schulleiter/ die Schulleiterin selbst: der/ die Vorgesetzte bei der Schulaufsicht) (Bitte je eine Angabe pro Zeile.)

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

B.8: Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen/ Kolleginnen und zu Ihrem / Ihrer Vorgesetzten. (Bitte je eine Angabe pro Zeile.)

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen /-innen?	<input type="checkbox"/>				
2. Wie oft sind Ihre Kollegen /-innen bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	<input type="checkbox"/>				
3. Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem / Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/>				
4. Wie oft ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter / Ihre unmittelbare Vorgesetzte bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	<input type="checkbox"/>				
5. Wie oft spricht Ihr Vorgesetzter / Ihre Vorgesetzte mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>				
6. Wie oft sprechen Ihre Kollegen /-innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>				
7. Arbeiten Sie gemeinsam mit Ihren Kollegen /-innen?	<input type="checkbox"/>				
8. Können Sie sich mit Kollegen /-innen unterhalten, während Sie arbeiten?	<input type="checkbox"/>				
9. Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen /-innen gut?	<input type="checkbox"/>				
10. Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen /-innen gut?	<input type="checkbox"/>				
11. Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	<input type="checkbox"/>				
12. Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen /-innen und Vorgesetzte zu unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	<input type="checkbox"/>				

B.8a: Die nächsten fünf Fragen beziehen sich nicht auf Ihre eigene Tätigkeit, sondern auf den Arbeitsplatz an sich. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Vertraut die Schulleitung darauf, dass die Lehrkräfte ihre Arbeit gut machen?	<input type="checkbox"/>				
2. Vertrauen Sie den Informationen, die von der Schulleitung kommen?	<input type="checkbox"/>				
3. Werden Konflikte auf gerechte Weise gelöst?	<input type="checkbox"/>				
4. Wird die Arbeit gerecht verteilt?	<input type="checkbox"/>				
5. Ist Ihr Arbeitsumfeld frei von Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Behinderung, sexueller Orientierung und Hautfarbe?	<input type="checkbox"/>				

B.9: Wie häufig kommt es vor, dass Sie ...

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. ...zur Arbeit kommen, obwohl Sie sich richtig unwohl und krank fühlen?	<input type="checkbox"/>				

C. Angaben zur Arbeit und Tätigkeit (Spezifischer Teil für Lehrkräfte)

C.1: Gemeinsame pädagogische Vorstellungen. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Unter den Lehrkräften in unserem Kollegium herrscht Konsens über die Schulphilosophie.	<input type="checkbox"/>				
2. Im Kollegium liegt ein gemeinsames pädagogisches Verständnis vor.	<input type="checkbox"/>				
3. In Erziehungs- und Disziplinfragen ziehen alle Kollegen/-innen an einem Strang.	<input type="checkbox"/>				
4. Das Kollegium ist sich darüber einig, wie mit schwierigen Schüler/-innen umgegangen wird.	<input type="checkbox"/>				
5. Im Kollegium herrscht Konsens in Bezug auf die von Schüler/-innen einzuhaltenden Regeln.	<input type="checkbox"/>				

C.2 Störungen im Unterricht und Aggression. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Während des Unterrichts treten störende Geräusche auf, so dass man sehr laut sprechen muss.	<input type="checkbox"/>				
2. Ein Teil der Schüler/-innen beschäftigt sich mit anderen Dingen und stört den Unterricht.	<input type="checkbox"/>				
3. Aufgrund ungenügender Vorbereitung der Schüler/-innen kann man seine Ziele in den Unterrichtsstunden nicht erreichen.	<input type="checkbox"/>				
4. Für das Verfolgen fachlicher Ziele bleibt im Unterricht zu wenig Zeit.	<input type="checkbox"/>				
5. Den Schüler/-innen fällt es schwer, sich über mehrere Minuten im Unterricht zu konzentrieren.	<input type="checkbox"/>				
6. Im Unterricht sind ständig Ermahnungen notwendig.	<input type="checkbox"/>				
7. Im Unterricht kommt es zu pädagogisch wichtigen Ereignissen (z.B. zu Konflikten), auf die man jedoch aus Zeitgründen nicht eingehen kann.	<input type="checkbox"/>				
8. Ich erlebe nicht selten verbale Gewalt von Seiten der Schüler/-innen.	<input type="checkbox"/>				
9. Ich erlebe körperliche Gewalt von Seiten der Schüler/-innen.	<input type="checkbox"/>				
10. Ich erlebe Beleidigungen, Bloßstellungen und Angriffe von Schülern/-innen im Internet (z.B. „Spickmich“, Cyber-Mobbing)	<input type="checkbox"/>				

C.3 Lärm und Stimmbelastung. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

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

C.4 Erholungsmöglichkeiten. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. In den Unterrichtspausen hat man genügend Zeit, sich zu erholen.	<input type="checkbox"/>				
2. Es gibt genügend Pausen innerhalb eines Schultages.	<input type="checkbox"/>				
3. Während der Pausen kümmert man sich um Schülerbelange.	<input type="checkbox"/>				
4. Es sind räumliche Möglichkeiten zum Entspannen, Ruhen, etc. vorhanden.	<input type="checkbox"/>				

C.5 Konflikte mit Eltern/ Betrieben; Unterstützung durch Eltern/ Betriebe. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	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 Lehrkräfte.	<input type="checkbox"/>				
2. Die Eltern/ Betriebe zweifeln häufig das fachliche Urteil der Lehrer/ -innen an.	<input type="checkbox"/>				
3. Die Eltern/ Betriebe konfrontieren die Lehrer / -innen mit haltlosen Vorwürfen.	<input type="checkbox"/>				
4. Die Eltern/ Betriebe halten sich an Absprachen.	<input type="checkbox"/>				
5. Die Eltern/ Betriebe unterstützen ihre Kinder/ Auszubildenden in schulischer Hinsicht ausreichend.	<input type="checkbox"/>				
6. Bei Schülerproblemen kann man mit den Eltern/ Betrieben zusammenarbeiten.	<input type="checkbox"/>				
7. Ich erlebe nicht selten verbale Gewalt von Seiten der Eltern.	<input type="checkbox"/>				
8. Ich erlebe körperliche Gewalt von Seiten der Eltern.	<input type="checkbox"/>				

Anmerkung Frageblock C.5: Formulierung der Überschrift und aller Fragen bei Beruflichen Schulen: „Eltern / Betriebe“ statt „Eltern“. Bei C.5-5 „Kinder / Auszubildenden“ statt „Kinder.“

C.6 Ausstattung. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. An unserer Schule muss man viel Zeit damit vertun, um sich Informationen, Material oder Werkzeuge zum Weiterarbeiten zu beschaffen.	<input type="checkbox"/>				
2. An unserer Schule hat man Unterlagen, bei denen Informationen oft unvollständig und veraltet sind.	<input type="checkbox"/>				
3. Es sind genügend Lehrmittel vorhanden.	<input type="checkbox"/>				
4. Die vorhandenen Lehrmittel passen zu den Lehrinhalten.	<input type="checkbox"/>				
5. Die Lehrmittel sind in gutem Zustand.	<input type="checkbox"/>				
6. Die technische Ausstattung der Schule ist ausreichend.	<input type="checkbox"/>				
7. Es stehen genügend Arbeitsmöglichkeiten für Vor- und Nachbereitungen der Lehrer/-innen in der Schule zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>				
8. Es sind ausreichend Klassenräume vorhanden.	<input type="checkbox"/>				
9. Es sind ausreichend Fachräume vorhanden	<input type="checkbox"/>				

C.7 Konferenzen und Besprechungen. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Es finden zu viele Konferenzen (Klassen-, Fach-, Schulkonferenzen) statt.	<input type="checkbox"/>				
2. Bei den Konferenzen wird zu viel Zeit auf unwichtige Kleinigkeiten verwendet.	<input type="checkbox"/>				
3. Die Konferenzen ziehen in der Regel wichtige Konsequenzen nach sich.	<input type="checkbox"/>				
4. Die Konferenzen unterstützen die alltägliche Arbeit der Lehrer/-innen.	<input type="checkbox"/>				

C.8 Fachliche Unterstützung. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch interne Fachkräfte (Verbindungslehrer/-in, Sicherheitsbeauftragte/-r, Hausmeister/-in, Schulsekretärin usw.).	<input type="checkbox"/>				
2. Bei Problemen erhält man Unterstützung durch weitere Fachkräfte (Sozialarbeiter/-in, Schulpsychologe/ Schulpsychologin, Präventionsbeauftragte/-r, Beratungslehrer/-in usw.).	<input type="checkbox"/>				

C.9: Fragen zur Anerkennung (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	trifft voll zu	trifft eher zu	zum Teil	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch das Kollegium an meiner Schule.	<input type="checkbox"/>				
2. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Schulleitung.	<input type="checkbox"/>				
3. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Schulverwaltung / Schulaufsicht.	<input type="checkbox"/>				
4. Ich erfahre angemessene Anerkennung für meine Arbeit durch die Gesellschaft im Allgemeinen.	<input type="checkbox"/>				

D. Einschätzung der beruflichen Situation

D.1: Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihren Beruf aufzugeben?

nie	einige Male im Jahr	einige Male im Monat	einige Male in der Woche	jeden Tag
<input type="checkbox"/>				

D.2: Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit... (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	sehr zufrieden	zufrieden	unzufrieden	sehr unzufrieden
1. ... Ihren Berufsperspektiven?	<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"/>
3. ... den körperlichen Arbeitsbedingungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... der Art und Weise, wie Ihre Abteilung / Schule geführt wird?	<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"/>
6. ... den Herausforderungen und Fertigkeiten, die Ihre Arbeit beinhaltet?	<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"/>

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 sie für Sie zutrifft. (Bitte je eine Angabe pro Zeile).

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. Wie häufig fühlen Sie sich müde?	<input type="checkbox"/>				
2. Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	<input type="checkbox"/>				
3. Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	<input type="checkbox"/>				
4. Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"?	<input type="checkbox"/>				
5. Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="checkbox"/>				
6. Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	<input type="checkbox"/>				

E.3: Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen ... (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. ... Konzentrationsprobleme?	<input type="checkbox"/>				
2. ... Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen?	<input type="checkbox"/>				
3. ... Schwierigkeiten, sich zu erinnern?	<input type="checkbox"/>				
4. ... Schwierigkeiten, klar zu denken?	<input type="checkbox"/>				

E.4: Nachfolgend finden Sie fünf Aussagen, denen Sie zustimmen oder nicht zustimmen können. Diese Aussagen beziehen sich auf Ihr Leben insgesamt, also nicht nur auf die Arbeit. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	stimme genau zu	stimme zu	stimme eher zu	weder noch	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
1. In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	<input type="checkbox"/>						
2. Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	<input type="checkbox"/>						
3. Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="checkbox"/>						
4. Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	<input type="checkbox"/>						
5. Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	<input type="checkbox"/>						

F.1a: Haben Sie Vorschläge / Wünsche zur Verbesserung der psychosozialen Arbeitssituation an Ihrer Schule?

F.1b: Gibt es an Ihrer Schule besonders positive Strukturen / Elemente, die beibehalten werden sollen? (Ihre unter F.1a und F.1b gemachten Angaben werden als Liste wörtlich in den Schulbericht integriert. Vermeiden Sie daher bitte Formulierungen, die Sie oder andere persönlich erkennbar machen. Diese Angaben fließen nicht in die Gesamtauswertung aller Schulen mit ein.)

F.2: Wurde Ihre Situation durch den Fragebogen ausreichend erfasst? Fehlen wichtige Aspekte? Wenn ja, welche? (Diese Angaben werden nicht in den Schulbericht integriert, sie dienen der Optimierung des Fragebogens und fließen nach Kategorisierung in die Gesamtauswertung aller Schulen mit ein.)

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Papierversion: Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden Freiumschlag an die FFAS

Für technische Rückfragen:

FFAS, Dr. Matthias Nübling, Studienleiter COPSOQ Deutschland
 Bertoldstr. 27, D- 79098 Freiburg, Tel: 0761 89 44 21, Fax: 0761 83 43 2
 Email: info@copsoq.de
 Homepage: www.ffas.de * www.bw-schule.copsoq.de

Inhalte und Skalenzuordnung Fragebogen Lehrkräfte Schulen BW, 2. Runde, 2014ff

Skala (bzw. Einzelitem)	Herkunft	N Items	Fragenummern
B. Allgemeiner Teil (COPSOQ)			
Anforderungen			
Quantitative Anforderungen	COPSOQ-D	4	B1: 1-4
Emotionale Anforderungen	COPSOQ-D	3	B1: 5-7
Anforderungen, Emotionen zu verbergen	COPSOQ-D	2	B1: 8,9
Work - privacy conflict	COPSOQ-D	5	B2: 1-5
Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten			
Einfluss bei der Arbeit	COPSOQ-D	4	B3: 1-4
Entwicklungsmöglichkeiten	COPSOQ-D	4	B4: 1, B5: 1-3
Bedeutung der Arbeit	COPSOQ-D	3	B5: 4-6
Verbundenheit mit Arbeitsplatz	COPSOQ-D	4	B5: 7-10
Soziale Beziehungen und Führung			
Vorhersehbarkeit	COPSOQ-D	2	B6: 1-2
Rollenklarheit	COPSOQ-D	4	B6: 3-6
Rollenkonflikte	COPSOQ-D	4	B6: 7-10
Führungsqualität	COPSOQ-D	4	B7: 1-4
Soziale Unterstützung	COPSOQ-D	4	B8: 1-4
Feedback	COPSOQ-D	2	B8: 5-6
Soziale Beziehungen	COPSOQ-D	2	B8: 7-8
Gemeinschaftsgefühl	COPSOQ-D	3	B8: 9-11
Mobbing-Indikator (Einzelfrage)	COPSOQ-D	1	B8: 12
Weitere Aspekte			
Vertrauen und Gerechtigkeit	COPSOQ-D	4	B8a: 1-4
D. / E. Beschwerden Outcomes aus COPSOQ			
Beschwerden, Outcomes			
Gedanke an Berufsaufgabe (Einzelfrage)	COPSOQ-D	1	D1
Arbeitszufriedenheit	COPSOQ-D	7	D2: 1-7
Allgemeiner Gesundheitszustand (Einzelfrage)	COPSOQ-D	1	E1
Copenhagen Burnout Inventory (CBI), personal burnout	COPSOQ-D	6	E2: 1-6
Kognitive Stresssymptome	COPSOQ-D	4	E3: 1-4
Lebenszufriedenheit	COPSOQ-D	5	E4: 1-5
Zwischensumme allg. Teil B. + Teil D., E. COPSOQ		83	
C. Spezifischer Teil Lehrkräfte			
Gemeinsame pädagogische Vorstellungen	FASS	5	C1: 1-5
Störungen Unterricht	FASS	7	C2: 1-7
Verbale Aggression	COPSOQ-Lehrkräfte HB	1	C2: 8
Körperliche Gewalt	COPSOQ-Lehrkräfte HB	1	C2: 9
Cybermobbing	Neu BW Runde 2	1	C2: 10
Lärm und Stimmbelastung	FASS +GA-LBW	4	C3: 1-4
Erholungsmöglichkeiten	FASS +GA-LBW	4	C4: 1-4
Konflikte mit Eltern / Betrieben	FASS	3	C5: 1-3
Unterstützung durch Eltern / Betriebe	FASS	3	C5: 4-6
Ausstattung	FASS	9	C6: 1-9
Konferenzen und Besprechungen	FASS	4	C7: 1-4
Fachliche Unterstützung	FASS	2	C8: 1-2
Anerkennung / Wertschätzung	Neu BW Runde 2	4	C9: 1-4
Zwischensumme spez. Teil		48	
F. Offene Fragen		2	
Diverse Einzelfragen		6	B6_11, B6_12, B8a_5, B9_1, C5_7, c5_8
GESAMTSUMME (A-F)		139	Dauer ca. 30 Min.
A. Soziodemographie/ Strukturdaten			A1 - A10