



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Arbeitszufriedenheit von Wiener
Volksschullehrer/innen - Eine empirische Studie über
die Förderung der Arbeitszufriedenheit“

Verfasserin

Doris Werderits

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Pädagogik

Betreuerin:

Univ. Doz. Mag. Dr. Tamara Katschnig

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benützt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Die vorliegende Diplomarbeit entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Datum

Unterschrift

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen Personen bedanken, die mich während meines Studiums begleitet, motiviert und unterstützt haben.

Zuerst möchte ich meinen Eltern danken, die mir finanziell und emotional stets zur Seite standen und mir die Möglichkeit gaben, ein Studium abzuschließen.

Ein herzliches Dankschön gebührt auch meinem Freund Michael, der mich bei meinen Vorhaben stets unterstützt und für mich da ist.

Besonders danken möchte ich meinen Freunden Thomas, Sylvia, Ines und Henrietta, die mir mit Rat und Tat weiterhalfen und mich laufend motivierten.

Ein besonderer Dank gilt auch allen Lehrpersonen, die an der wissenschaftlichen Erhebung meiner Diplomarbeit teilgenommen haben, sowie dem Stadtschulrat für Wien, der dies ermöglichte. Hervorheben möchte ich an dieser Stelle mein Kollegen/innenteam der OVS Phorusgasse, die an meiner Arbeitszufriedenheit im Beruf einen wesentlichen Beitrag leisten.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei meiner Diplomarbeitbetreuerin Univ. Doz. Mag. Dr. Tamara Katschnig für ihre unterstützende und zuverlässige Betreuung bedanken!

*Ach, wie hat´s der Lehrer schön,
kann mittags schon nach Hause gehen,
verdient sein Geld am halben Tag
und kann treiben, was er mag.*

*So reden manche Leut´ daher,
er trügt sich wohl der Schein.
Der Lehrer arbeitet viel mehr,
doch das tut er daheim.*

*Dass er muss schaffen bis zur Nacht,
weil er sich Hefte mitgebracht,
oder weil er Stunden plant,
ob das wirklich niemand ahnt?*

*Wenn man nun rechnet mit der Zeit,
geht uns das wirklich schon zu weit.
Man kann nicht Zeit mit Zeit vergleichen
und noch Vergütungsstunden streichen.*

*Wer mit jungen Menschen schafft,
braucht viel Zeit und noch mehr Kraft.
Er muss den Beruf schon lieben,
sonst ist ihm kein Erfolg beschieden.*

(RUDOW 1994, S. 3)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: Arbeitszufriedenheit bei Wiener Volksschullehrer/innen	1
2	Konkretisierung der Forschungsfrage und Hypothesen	3
3	Begriffliche Grundlagen.....	5
3.1	Zufriedenheit.....	5
3.2	Arbeitszufriedenheit	6
3.3	Verschiedene Ansätze der Begriffsvielfalt der Arbeitszufriedenheit.....	7
3.4	Arbeitszufriedenheit versus Berufszufriedenheit.....	9
3.5	Begriff der Arbeitszufriedenheit in der vorliegenden Diplomarbeit	10
3.6	Zusammenfassung	11
4	Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Lehrern/Lehrerinnen	12
4.1	Arbeitsinhalt als Determinante der Arbeitszufriedenheit	12
4.2	Arbeitsbedingungen als Determinante der Arbeitszufriedenheit	15
4.3	Sozialer Kontext als Determinante der Arbeitszufriedenheit.....	16
4.3.1	Schüler/innen als Determinante der Arbeitszufriedenheit	17
4.3.2	Schulleitung als Determinante der Arbeitszufriedenheit.....	18
4.3.3	Lehrer/innen als Determinante der Arbeitszufriedenheit	18
4.4	Weitere Determinanten als Aspekte der Berufssituation von Lehrpersonen	19
4.5	Zusammenfassung und Ausblick	20
5	Der Lehrer/innenberuf.....	21
5.1	Lehrer/innenbelastung	21
5.2	Die richtige Berufswahl als Prävention	25
5.3	Möglichkeiten der Entlastung und Stressbewältigung	27
5.4	Zusammenfassung	30
6	Forschungsübersicht.....	33

7	Forschungslücken und Relevanz der Diplomarbeit für die Bildungswissenschaft	42
8	Methodisches Vorgehen – Erhebungsinstrument	45
8.1	Der Fragebogen.....	46
8.2	Die Stichprobe	48
8.2.1	Aktueller Schulbezirk mit teilnehmenden Lehrpersonen	49
8.2.2	Geschlecht	50
8.2.3	Alter	51
8.2.4	Berufserfahrung als Lehrer/in	51
8.2.5	Schultyp	52
8.2.6	Tätigkeitsfeld der Lehrpersonen	52
8.3	Auswertungsverfahren	53
8.4	Ergebnisse der Studie.....	55
8.4.1	Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und dem Lebens- bzw. Berufsalter.....	55
8.4.2	Die Zufriedenheit der Volksschullehrer/innen mit den materiellen Arbeitsbedingungen	58
8.4.3	Die Korrelation der Arbeitszufriedenheit von Volksschullehrer/innen mit den sozialen Beziehungen zu Kollegen/innen	62
8.4.4	Die Zufriedenheit der Volksschullehrer/innen mit ihrem Gehalt.....	67
8.4.5	Die Korrelation der Zusammenarbeit mit der Schulleitung und der Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen	68
9	Zusammenfassung der Ergebnisse	73
10	Ausblick	79
11	Abstract.....	80
12	Literaturverzeichnis	82
13	Abbildungsverzeichnis	89
14	Tabellenverzeichnis	90

15 Anhang	92
15.1 Tabellen der Chi-Quadrat-Tests	92
15.2 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Schulleitung“	94
15.3 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Schulbehörde“	97
15.4 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „pädagogische Ressourcen“	100
15.5 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Arbeitsbereich“	102
15.6 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Elternarbeit“	105
15.7 Häufigkeitsverteilung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit	106
15.8 Ansuchen an den Wiener Stadtschulrat	108
15.9 Eingangserläuterung der E-Mail an die Schulen	109
15.10 Der Fragebogen	111
15.11 Lebenslauf	116

1 Einleitung: Arbeitszufriedenheit bei Wiener Volksschullehrer/innen

Das öffentliche Interesse am Lehrberuf ist heute so groß wie noch nie. Pädagogen/innen unterliegen der ständigen Kontrolle und Bewertung durch Politik und Gesellschaft. Mein besonderes Interesse gilt der Förderung der Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen. Dabei möchte ich die Problemlage im Bereich Arbeitszufriedenheit bei Volksschullehrer/innen näher erfassen sowie mittels Hypothesen überprüfen. Weiteres sollen körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden von Lehrer/innen in der vorliegenden Diplomarbeit thematisiert werden.

In der Öffentlichkeit hat der Beruf des Lehrers/der Lehrerin das Image eines „Halbtagsjobbers“ mit sehr viel Freizeit, einer sicheren Anstellung und guter Bezahlung. Wer diese Meinung teilt, „(...) dürfte die Realität des Lehrberufs gründlich verkennen.“ (SCHAARSCHMIDT 2004, S. 15)

Die pädagogische Berufsarbeit unterliegt im Gegensatz zu vielen anderen Tätigkeitsfeldern ständigen gesellschaftlichen Erneuerungen und Entwicklungen. Pädagogen/innen haben sich laufend neuen Aufgaben und Anforderungen zu stellen. Dazu verlangt der zunehmende Anteil an Kindern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, viel Engagement und interkulturelle Kompetenz. Darüber hinaus verändert sich durch die steigende Anzahl berufstätiger Mütter die Familienstruktur, welche in vielen Bereichen des Bildungswesens zur verstärkten Übernahme klassischer Erziehungsaufgaben mit gleichzeitig hoher sozialer Verantwortung beiträgt (vgl. SCHÜTZ 2009, S. 20).

Der Lehrberuf stellt an Lehrer/innen vielfältige Ansprüche, die sie in der Institution Schule, zu erfüllen haben. Sie sollen Heranwachsende zur Selbstständigkeit in geistiger und praktischer Hinsicht anleiten, indem sie Lerninhalte vermitteln und Erziehungsaufgaben übernehmen. Der Lehrberuf verlangt des Weiteren die

Fähigkeit, sich rasch auf neue Tätigkeiten einzustellen. Dies betrifft die Unterrichtsvorbereitung, das Unterrichten, die Weiterbildung, das Korrigieren, Umgang mit Schüler/innen, Eltern und dem Lehrer/innenkollegium. Meist sind Letztere während des Unterrichts sich selbst überlassen. Inhaltliche, methodische und disziplinäre Probleme müssen sie alleine lösen (vgl. GRUNDER/BIERI 1995, S. 89ff).

GRUNDER/BIERI (1995) beschreiben in ihrer Literatur „Zufrieden in der Schule? Zufrieden mit der Schule? Berufszufriedenheit und Kündigungsgründe von Lehrkräften“, dass einige Lehrer/innen unter beruflichen Belastungen leiden, entmutigt und ausgelaugt sind. Dies könnte einer der Gründe sein, weshalb einige ihren Beruf verlassen. Weiters geben sie an, dass Lehrkräfte häufiger an psychischen Krankheiten als Angehörige anderer Berufe leiden und öfters über psychosomatische Beschwerden als Vergleichsgruppen klagen (vgl. ebd. S. 9).

Daher ist das Ziel der vorliegenden Arbeit, die Arbeitszufriedenheit von Volksschullehrer/innen zu erkunden und zu messen, wie diese gesteigert werden kann.

2 Konkretisierung der Forschungsfrage und Hypothesen

Wie in der Einleitung erläutert, bildet die Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen den Kern der vorliegenden Arbeit. Im folgenden Kapitel werden die begrifflichen Grundlagen beschrieben und definiert, was unter „Arbeitszufriedenheit“ in der Literatur verstanden wird.

Dabei ergeben sich folgende Fragestellungen und Hypothesen, die im Laufe der Forschung erörtert werden:

Welche Aspekte tragen zur Zufriedenheit der Wiener Volksschullehrer/innen bei?

- Was wird unter Arbeitszufriedenheit verstanden?
- Wie zufrieden sind Volksschulpädagogen/innen in ihrem Beruf?
- Welche Studien im deutschsprachigen Raum gibt es bereits zur Arbeitszufriedenheitsforschung bei Volksschullehrer/innen?
- Welche Determinanten tragen zu einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit bei?
- Welche Rahmenbedingungen werden benötigt, um eine hohe Arbeitszufriedenheit zu erlangen und diese dann zu erhalten?

Hypothesen

H1: Aufgrund der Aussage von RUDOW (1994, S. 163) wird davon ausgegangen, dass die Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und dem Lebens- bzw. Berufsalter in Wien gering sind.

H2: Die befragten Volksschullehrer/innen sind mit den materiellen Arbeitsbedingungen unzufrieden.

Diese Annahme beruht auf der Aussage von RUDOW, der meint, die Ausstattung (materielle Arbeitsbedingungen) an Schulen empfinden Volksschullehrer/innen als mangelhaft bzw. nicht mehr zeitgerecht (vgl.

RUDOW 1994, S. 161). Zu den wichtigen Rahmenbedingungen für den Lehrberuf nennt MERZ (1979) unter anderem die Schulausstattung, Unterrichtsmedien und räumliche Verhältnisse.

H3: Die Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen korreliert mit den sozialen Beziehungen zu den Kollegen/innen (positives Arbeitsklima).

Davon kann ausgegangen werden, da ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitszufriedenheit soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen bzw. die damit verbundene Kooperation und Kommunikation sind (vgl. NIEMAND 1970, MERZ 1979a, URBAN 1985, PRICK 1989, zit. nach RUDOW 1994, S. 166).

H4: Volksschullehrer/innen sind mit ihrem Gehalt zufrieden.

Diese Hypothese lassen die Ergebnisse von MERZ (1979) zu. Nach RUDOW (1994, S. 168) sind ungefähr ein Viertel der Befragten der Meinung, dass sie im Vergleich zu anderen Berufen schlecht bezahlt werden. Hingegen schätzen 50% der Lehrer/innen ihre Bezahlung als „mittelmäßig“ ein.

H5: Die Zusammenarbeit mit der Schulleitung trägt zur Arbeitszufriedenheit an der Schule bei.

Denn nach RUDOW (1994, S. 161) bestimmt der vorherrschende Führungsstil das soziale Klima an einer Schule (z. B. die Bemühung der Schulleitung um Disziplin und Ordnung, die Organisation des Schulbetriebs, die Gestaltung des Stundenplans, die Aufgeschlossenheit der Schulleitung für Vorschläge und Hinweise aus dem Kollegium, die Möglichkeit der Mitwirkung des Kollegiums an Leiter/innenentscheidungen und die Bewertung individueller Entscheidungen). Bei MERZ (1979), lassen sich zwischen unzufriedenen und zufriedenen Lehrern/innen keine signifikanten Unterschiede finden. Die Lehrer/innen sind mit der Schulleitung relativ zufrieden.

3 Begriffliche Grundlagen

BIERI stellt sich die Frage: „Was bedeutet Zufriedenheit im Zusammenhang mit beruflicher Tätigkeit?“ (BIERI 2006, S. 23). In diesem Kapitel werden wichtige Grundlagen zum Thema Arbeitszufriedenheit beschrieben, um eine Basis für die Ausführungen zu schaffen.

3.1 Zufriedenheit

PAUL (1966, zit. nach MERZ 1979, S. 19) weist darauf hin, dass das Adjektiv *zufrieden* im 16. Jahrhundert aus einer Verschmelzung der Wörter *zu* und *Frieden* entstand. Hier ist jene Situation gemeint, die auf die Beendigung eines Streits folgt oder dem Streit entgegengesetzt. Dem Wort „Zufriedenheit“ widerfuhr im Laufe der Zeit eine Bedeutungserweiterung und beschrieb allgemein gesehen den Zustand der äußeren Ruhe. Heutzutage ist damit ein innerer Zustand gemeint.

Die Präposition *mit* bekräftigt, dass wir *mit* Dingen, Personen oder Zuständen zufrieden sind. BIERI (2006, S. 23) zieht den Schluss, dass wir „nur mit solchen Begebenheiten zufrieden sein können, zu denen wir eine persönliche Beziehung haben oder aus unmittelbarer Erfahrung kennen, ansonsten gefallen sie uns.“ Mit einem Bild bin ich beispielsweise nur dann zufrieden, wenn ich es selbst gemalt habe, anderenfalls gefällt es mir nur (vgl. MERZ 1979).

Bezogen auf den Zufriedenheitsbegriff gehören nach DORNSEIFF (1970, S. 314) sowohl die positiven Emotionen wie „Glück, Zufriedenheit, Wohlbehagen, Gemütsruhe, Geistesfriede zum Wortfeld ‚Zufriedenheit‘, aber auch Geduld, Passivität und Resignation.“ Somit wird unter Zufriedenheit auch die Erduldung der Zustände verstanden.

MERZ (1979) betont in diesem Zusammenhang, dass jemand, der mit seiner Tätigkeit im Beruf zufrieden ist, nicht wirklich ein subjektives Wohlgefühl gegenüber dem Beruf hat. Ferner kann es auch bedeuten, dass er sich mit den

Anforderungen und Tätigkeiten im Beruf abgefunden hat. Daher befürwortet er, bei der Interpretation von verbalen Zufriedenheitsäußerungen, die Vieldeutigkeit des Begriffes Zufriedenheit zu beachten.

3.2 Arbeitszufriedenheit

Die Definitionen der Arbeitszufriedenheit weisen unterschiedliche Ansätze und Verwendungen auf, die verdeutlichen, wie differenziert, ergänzend und widersprüchlich sie teilweise scheinen (vgl. MERZ 1979, GRUNDER/BIERI 1995). Als Orientierungshilfen werden Kategorisierungsversuche vorgenommen. Wobei die Mehrzahl der Arbeitszufriedenheitsmodelle in die Motivationstheorie eingestuft wird. GRUNDER/BIERI (1995, S. 24) erklären, dass Arbeitszufriedenheit abhängig von theoretischem Standpunkt und Forschungsinteresse als emotionaler Zustand, als Einstellung, als Werthaltung, als Motiv, als Persönlichkeitsmerkmal oder als Person-Umwelt-Phänomen verstanden wird. Diese unterschiedlichen Ansätze der Begriffsvielfalt werden im Anschluss erläutert.

Außerdem werden die zugrundeliegenden Konzepte ihrerseits unterschiedlich nach „motivationstheoretischen Modellen, bedürfnistheoretischen Modellen, Prozessmodellen, Anspruchsniveaumodellen, inter- und transaktionstheoretischen oder tätigkeitstheoretischen Modellen“ charakterisiert, die wiederum unterteilt werden können (vgl. ebd.). Hierbei wird auf die Literatur von BIERI (2004a) „Die berufliche Situation aus der Sicht der Lehrpersonen. Zufriedenheit, Belastung, Wohlbefinden und Kündigung im Lehrberuf“ hingewiesen, da die Erläuterung dieser Modelle den Rahmen der Diplomarbeit sprengen würde.

Laut SCHÜTZ (2009, S. 33) lässt sich von keinem „einheitlichen Begriffsgebrauch“ oder einer „anerkannten Theorie der Arbeitszufriedenheit“ sprechen.

3.3 Verschiedene Ansätze der Begriffsvielfalt der Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit als emotionaler Zustand

Hier wird die Arbeitszufriedenheit mit einer emotionalen Reaktion auf eine Situation oder Tätigkeit gesehen (vgl. SCHÜTZ, 2009), wobei angenehme und positive Gefühle beschrieben werden, die eine Person zu ihrer Arbeit hat. Demnach definiert LOCKE (1969 S. 316, zit. nach IMPFLING/PEEZ/GAMJSÄGER 1995 S. 25) „job satisfaction“ als ein „pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job as achieving or facilitation the achievement of one’s job value“.

Arbeitszufriedenheit als Motiv

Arbeitszufriedenheit wird zum Motiv, in dem ausgehend von einem unbefriedigenden Ist-Zustand ein bestmöglicher Soll-Zustand transformiert wird. In dem Zusammenhang betont NEUBERGER (1978) den motivationalen Aspekt. Die Motivation kann als Ursache und Ziel betrachtet werden. Dies beinhaltet auch eine „emotional-affektive Komponente“, da die Motive meist als „Gefühle, Affekte, Dränge, Strebungen, Angst und Hoffnungen“ wahrgenommen werden (MERZ 1979, S. 29).

Arbeitszufriedenheit als Einstellung

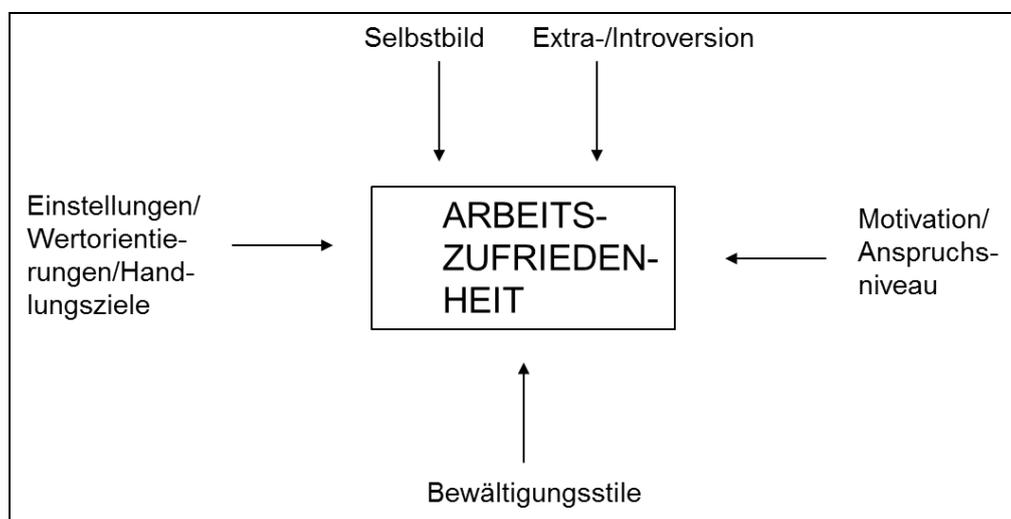
Damit ist die generalisierte Einstellung zur Arbeit auf der kognitiv-rationalen, aber auch emotionalen Ebene gemeint. In diesem Sinne schlussfolgert NEUBERGER (1978, S. 14), dass Arbeitszufriedenheit eine „strukturierte, bewertende und möglicherweise handlungsrelevante Einstellung zur Arbeit ist; Umweltgegebenheiten werden hinsichtlich ihres positiven Gefühls beurteilt.“

BULLOCK (1953), YUKL & WEXLEY (1971), SMITH (1967) und BRUGGEMANN (1975) definieren die Arbeitszufriedenheit als Einstellung auf der Ebene von „zufrieden - unzufrieden“ (zit. nach MERZ 1979, S. 22).

Arbeitszufriedenheit als Persönlichkeitsmerkmal

„Arbeitszufriedenheit könnte man auch als Persönlichkeitsmerkmal behandeln, und zwar dann, wenn eine Person ‚immer und überall‘ zufrieden bzw. unzufrieden ist.“ (MERZ 1979, S. 25) Dieser Ansatz geht auf den individuellen, persönlichen Charakter zurück.

In folgender Abbildung ist ersichtlich, welche Persönlichkeitsmerkmale laut RUDOW (1994, S. 160) die Arbeitszufriedenheit beeinflussen.



**Abbildung 1: Die Arbeitszufriedenheit beeinflussenden Persönlichkeitsmerkmale
(Rudow 1994, S. 160)**

Für die Arbeitszufriedenheit ist vor allem das Selbstbild (Selbstbewusstsein, die Einschätzung der Effektivität der eigenen Arbeit) bedeutsam, wobei auch die demografischen Merkmale, wie zum Beispiel das Alter, das Geschlecht, der Familienstand und die Anzahl der Kinder, bedeutungsvoll sind. Genauso wirken Einstellungen zum Beruf, berufliche Wertorientierungen und die darauf folgenden Handlungsziele auf die Arbeitszufriedenheit ein, die jedoch der Subjektivität der Lehrpersonen unterliegen. In Zusammenhang mit den Einstellungen stehen auch die Motivation und das Anspruchsniveau, welche die Zufriedenheit im Beruf beeinflussen. Außerdem sind die eigenen Bewältigungsstile zu beachten (vgl. ebd.).

Arbeitszufriedenheit als Werthaltung

Anstatt der Einstellung wird die Wertvorstellung oder Werthaltung über eine Arbeit bedeutsam. Persönlich bedeutsame, arbeitsbezogene Werte sollen beruflich erfüllt und mit eigenen Bedürfnissen vereinbar sein. Je größer die Übereinstimmung ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit (vgl. AMMANN 2004, S. 22).

Arbeitszufriedenheit als Person-Umwelt-Phänomen

AMMANN beschreibt das Konzept von BRÜSSING (2004, S. 89) als die „modernste Betrachtungsweise“. Hierbei spielt das Phänomen der Arbeitstätigkeit anstatt der persönlichkeitsbezogenen Aspekte eine große Rolle. Dabei steht der Verlauf der gegenseitigen Beeinflussung zwischen Person und Umwelt im Mittelpunkt.

„Wird Arbeitszufriedenheit als Person-Umwelt-Phänomen gehandhabt, räumt man Persönlichkeitsmerkmalen bei der Beurteilung und Bewältigung der Arbeitssituation bzw. der Berufswelt eine entscheidende Rolle ein. Subjektive Variablen sind dann sicher bedeutender als situative und demographische Variablen.“ (GRUNDER/BIERI 1995, S. 25)

3.4 Arbeitszufriedenheit versus Berufszufriedenheit

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit und Berufszufriedenheit weist im wissenschaftlichen Gebrauch Unklarheiten auf, da die Begriffe sowohl unterschiedlich als auch synonym verwendet werden. Laut MERZ (1979) und BIERI (2006) werden sie allerdings vermehrt als Synonym verwendet.

FISCHER (1989) erläutert, dass sich die Berufszufriedenheit von der Arbeitszufriedenheit unterscheidet, da es bei der Berufszufriedenheit um die Wahl der richtigen Berufsausbildung geht. Die Arbeitszufriedenheit betrifft hier die aktuelle Arbeitssituation. Vom Begriff der Arbeitszufriedenheit wird jedoch häufiger gesprochen (wörtliche Übersetzung des englischsprachigen *job satisfaction*). Berufszufriedenheit wird mit *vocational satisfaction* übersetzt. Im angelsächsischen Raum ist unter anderem der Begriff *job attitude/s* (Arbeitseinstellung/en) gebräuchlich, der im deutschen Sprachraum synonym mit *job satisfaction* angewendet wird.

BIERI definiert des Weiteren, dass mit „Allgemeiner Arbeitszufriedenheit bzw. Allgemeiner Berufszufriedenheit die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation im Ganzen, insgesamt, gemeint ist und somit nicht differenziert nach spezifischen Einzelzufriedenheiten (mit bestimmten Aspekten der beruflichen Tätigkeit und beruflichen Arbeitsbedingungen).“ (BIERI 2006, S. 33)

CRITES hebt den Langzeitbezug der Berufszufriedenheit hervor: „vocational satisfaction can be defined as an individual's average job satisfaction.“ (CRITES 1969, S. 473, zit. nach MERZ 1979, S. 25) Auch BRUGGEMANN ET. AL verstehen unter Berufszufriedenheit die „durchschnittliche Arbeitszufriedenheit über einen längeren Zeitraum, gegebenenfalls unter Bezug auf mehrere Arbeitsverhältnisse und/oder verschiedene Arten von Erwerbstätigkeit.“ (BRUGGEMANN ET. AL 1975, S. 19)

NIBBRIG verwendet die beiden Begriffe synonym, da er durch eine eigene empirische Untersuchung eine fast völlige Deckungsgleichheit feststellte. Er meint, dass sich „beide nur analytisch, nicht aber empirisch trennen lassen.“ (NIBBRIG 1971, S. 214, zit. nach MERZ 1979 S. 26)

3.5 Begriff der Arbeitszufriedenheit in der vorliegenden Diplomarbeit

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit wird „von seinem großen Bedeutungsspektrum abgelöst und ausschließlich als positiver Gefühlszustand bzw. angenehme emotionale Befindlichkeit definiert, da diese Bedeutung dem Alltagsverständnis von Zufriedenheit am ehesten entspricht und davon auszugehen ist, dass auch der Großteil der Lehrerstichprobe dieses Verständnis von Zufriedenheit hat.“ (RETZL 2007, S. 61)

Da die Mehrheit der Autoren/innen die Begriffe Arbeitszufriedenheit und Berufszufriedenheit synonym verwenden (vgl. MERZ 1979, BIERI 2006), wird auch

in der vorliegenden Arbeit nicht spezifisch zwischen den beiden Termini unterschieden und „im Sinne von MERZ darunter einen positiven, emotionalen, subjektiven Zustand im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf (...)“ (ebd.) verstanden.

In der vorliegenden empirischen Untersuchung mittels Fragebogen (siehe Anhang 15.10), den die Volksschullehrer/innen online ausgefüllt haben, wird der Begriff der Arbeitszufriedenheit verwendet. Es wird im Vorwort darauf hingewiesen, wie Arbeitszufriedenheit in der Umfrage zu verstehen ist.

3.6 Zusammenfassung

Die unterschiedlichen Begriffsdefinitionen zeigen auf, dass der Begriff der Arbeitszufriedenheit viele Aspekte und Bedeutungen beinhaltet. Es hängt vom Forschungsinteresse und der jeweiligen Studie des Verfassers/der Verfasserin ab, inwiefern Arbeitszufriedenheit als emotionaler Zustand, Einstellung oder Motiv verstanden wird. MERZ erklärt, dass die Vielfalt der Definitionen den Vergleich von Studien und Forschungsansätzen beeinträchtigt oder verhindert und somit „der Entwicklung einer umfassenden Theorie der Arbeitszufriedenheit im Wege steht.“ (MERZ 1979, S. 28ff) Jedoch ist die Vielfalt der Begriffsdefinitionen keineswegs widersprüchlich zu sehen, sondern als ergänzende Komponenten.

Zusammenfassend definiert MERZ:

„Arbeitszufriedenheit ist ein innerseelischer Zustand, der aus der emotional-affektiven und rationalen Beurteilung des Arbeitsverhältnisses resultiert und mit dem Verhalten in einem gewissen Zusammenhang steht.“ (ebd., S. 29)

4 Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Lehrern/Lehrerinnen

Als Determinanten der Arbeitszufriedenheit sind die „Charakteristika der Berufssituation, die Merkmale des Individuums und deren Wechselwirkung einzubeziehen.“ (GRUNDER/BIERI 1995, S. 60) Laut der Autoren ist die berufliche Gesamtsituation von Lehrpersonen durch den Arbeitsinhalt, die Arbeitsbedingungen und den sozialen Kontext geprägt.

4.1 Arbeitsinhalt als Determinante der Arbeitszufriedenheit

Nach HERZBERG ist der „Arbeitsinhalt der wichtigste Satisfaktor, während der Arbeits-Kontext (Kollegen/innenbeziehungen, Arbeitsverhältnisse, etc.) lediglich die Funktion hat, Unzufriedenheit nicht aufkommen zu lassen.“ (HERZBERG 1957, zit. nach MERZ 1979, S. 59) Unter Arbeitsinhalt versteht er, wenn individuelle Fähigkeiten und berufliche Kenntnisse eingebracht werden können, es sich um eine interessante, abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Arbeit handelt, die berufliche Belastung angebracht ist, Erfolgserlebnisse sichtbar sind und selbstständiges Arbeiten und Mitgestaltung (im pädagogischen und didaktischen Sinne) erwünscht sind.

Auch BIERI (2006, S. 34) vertritt die Auffassung, dass der Arbeitsinhalt entscheidend für die Arbeitszufriedenheit ist.

Unzufriedenheit, Frustration und Langeweile sind oft eine Folge von geistloser und monotoner Arbeit (vgl. WALKER 1950, TUNER & MICLETTE 1962, VROOM 1964, ULICH 1973, in MERZ 1979, S. 60). MERZ berichtet außerdem von empirischen Studien (u. a. von BROPHY 1959, WHITE 1959, VROOM 1962, KORNHAUSER 1965), die belegen, „dass der Arbeitsinhalt selbst die wichtigste Determinante der Arbeitszufriedenheit ist.“ (ebd., S. 59)

MASLOW geht schon 1943 davon aus, dass eine Person jenen Beruf erlernt, von dem sie annimmt, dass sie die nötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt. Im Vordergrund dabei steht der Wunsch nach Selbstverwirklichung. Voraussetzung dafür sind erfüllte zwischenmenschliche und soziale Bedürfnisse, die größtenteils durch die berufliche Tätigkeit entstehen. Erhebliche Unzufriedenheit kann entstehen, wenn es nicht möglich ist, Selbstverwirklichungstendenzen zu befriedigen (vgl. MERZ 1979).

Das Deutsche Institut für internationale Pädagogik brachte unter NIEMANN 1970 eine Studie hervor, in der ca. 3.000 Lehrer/innen (Volksschule und Gymnasium) über die „besonderen Vorzüge“ ihres Berufes befragt worden sind, in der aus zehn vorgegebenen Antwortmöglichkeiten drei auszuwählen waren:

1. Abwechslungsreiche Tätigkeit
2. Mit jungen Menschen arbeiten
3. Gelegenheit, wissenschaftlich zu arbeiten
4. Das Gefühl, einem akademischen Beruf anzugehören
5. Erfüllung einer sozialen Aufgabe
6. Hohe soziale Stellung und entsprechendes Ansehen
7. Relativ große Selbstständigkeit
8. Innerlich befriedigender Beruf
9. Gute Bezahlung
10. Berufliche Sicherheit (MERZ 1979, S. 61)

Folgende Vorzüge, die dem Bereich des Arbeitsinhaltes entsprechen, wurden am häufigsten genannt:

- Mit jungen Menschen umgehen (Volksschule 71%, Gymnasium 78%)
- Innerlich befriedigender Beruf (Volksschule 55%, Gymnasium 57%)
- Relativ große Selbstständigkeit (Volksschule 58%, Gymnasium 55%)

Die Studie hat ebenso gezeigt, dass Lehrpersonen, die in ihrem Beruf unzufrieden sind, die Vorteile in der Berufssicherheit sowie in der großen Selbstständigkeit

sehen und weniger im Unterricht und in der Erziehung der Schüler/innen – spricht im Arbeitsinhalt (vgl. ebd., S. 62).

Der wichtigste Aspekt der Arbeitszufriedenheit ist laut MERZ (1979, S. 60) der zur Verfügung stehende Entscheidungs- und Kontrollspielraum. Darunter wird die Möglichkeit verstanden, dass die Lehrperson eigene Ideen realisieren kann, Verantwortung übernimmt und bei Entscheidungen, die die eigene Arbeit betreffen, Mitsprachemöglichkeit besitzt.

Untersuchungen im deutschsprachigen Raum, die bis in die 1980-er Jahre zurückgehen, zeigen, dass die Mehrheit der Pädagogen/innen den Arbeitsinhalt als Hauptvorteil ihres Berufes ansieht, wobei die Untersuchung von MERZ 1979 zum Ergebnis kommt, dass sowohl der soziale Aspekt (zwischenmenschliche Beziehung zwischen Kollegen/innen, Schulleiter/in, Schüler/innen) als auch der Arbeitsinhalt (Tätigkeiten) bedeutende Determinanten für die Arbeitszufriedenheit sind (vgl. ebd).

BIERI schildert 2006, dass die zwischenmenschliche Beziehung zu den Schülern/innen die Hauptquelle der Arbeitszufriedenheit bei Lehrern/innen ausmacht. In seiner eigenen Forschung kommt er unter anderem jedoch zu dem Ergebnis, dass der Arbeitsinhalt einen höheren Stellenwert aufweist als die soziale Komponente (vgl. BIERI 2006).

Laut der Literatur von MERZ (1979), GRUNDER/BIERI (1995), BIERI (2006), und RETZL (2007) sind der Arbeitsinhalt und die zwischenmenschlichen Beziehungen für die Arbeitszufriedenheit von Lehrpersonen ausschlaggebend und keine der beiden Determinanten ragt eindeutig hervor.

4.2 Arbeitsbedingungen als Determinante der Arbeitszufriedenheit

Eine bedeutende Determinante der Arbeitszufriedenheit bei Lehrpersonen sind die Arbeitsbedingungen (materielle, technische und organisatorische Rahmenbedingungen). Dazu zählen unter anderem die Anzahl der Schulklassen, die Schüler/innenanzahl in der Klasse, die räumlichen Verhältnisse, das Unterrichtsmaterial und der Stundenplan (vgl. MERZ 1979).

Die Frage „Was könnte Ihre Arbeitszufriedenheit im Lehrberuf (noch) steigern?“ untersuchte KRATZSCH ET AL. (1967 in MERZ 1979, S. 63). Das Ergebnis zeigte, dass 79% der befragten Lehrpersonen verbesserte Arbeitsbedingungen, vor allem mehr und besseres Arbeitsmaterial, Entlastung von schulfremden Aufgaben – wie Verwaltungstätigkeiten - sowie eine geringere Klassenschüler/innenanzahl forderten. Mit den technisch-materiellen Arbeitsbedingungen waren vor allem die Junglehrer/innen unzufrieden.

1972 befragte der bayerische Lehrerverband (BLLV) 1.700 Lehrer/innen nach den besonderen Erschwernissen und Hindernissen des Berufsalltages. Folgende Arbeitsbedingungen wurden dabei am meisten genannt:

- 1) Zu große Klassen
- 2) Überforderung durch ständige Reformen
- 3) Zu hohe Stundenbelastung
- 4) Überforderung durch die große Stofffülle
(vgl. BLLV, zit. nach MERZ 1979, S. 63)

BIERI kam 2006 zu dem Ergebnis, dass entsprechende Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit fördern. Er untersuchte dabei die organisatorischen Aspekte wie die

- Arbeitszeitregelung
- Arbeitsplatzsicherung

- Bezahlung
 - Klassengröße
 - Ausstattung der Schule
 - Lehrmittel und
 - Schul(haus)größe
- (vgl. BIERI 2006, S. 36)

Sowohl MERZ (1979) und RUDOW (1994) als auch BIERI (2006) stellen fest, dass die Schulausstattung einen wesentlichen Einfluss auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit von Lehrern/Lehrerinnen hat.

4.3 Sozialer Kontext als Determinante der Arbeitszufriedenheit

Zum sozialen Kontext gehören das Arbeitsklima, die sozialen Beziehungen zu Schüler/innen, Eltern, Kollegen/innen, Schulleitung sowie die Beziehung zur Schulbehörde. Einen Schwerpunkt untereinander bilden Kommunikation und Kooperation. Eine besonders wichtige Rolle dabei sind die zwischenmenschlichen Beziehungen zu den Schülern/innen, diese bilden die „Hauptquelle der Berufszufriedenheit“. (BARTH 1992, S. 114)

Eine relevante Bedeutung als Determinante von Arbeitszufriedenheit hat der soziale Kontext. Zwischenmenschliche Beziehungen, der Austausch untereinander und das Gefühl anerkannt zu werden, fördern das Wohlergehen am Arbeitsplatz. Konkurrenzkämpfe und Konflikte hingegen beeinträchtigen die Arbeitszufriedenheit, wobei die Ansicht vertreten wird, dass ein „entspanntes und angstfreies Arbeitsklima zwar noch nicht Arbeitszufriedenheit fördern, wohl aber eine wichtige Voraussetzung ist, damit keine nennenswerte Unzufriedenheit entsteht.“ (HERZBERG ET. AL 1959, BUNZ ET AL. 1974, zit. nach MERZ 1979)

Die zwischenmenschlichen Beziehungen werden von vielen Autoren/innen als Ursache der Arbeitszufriedenheit von Lehrern/innen genannt.

MERZ (1979, S. 69) gibt eine Übersicht über die in folgendem Kapitel dargestellten empirischen Ergebnisse, die getrennt nach einzelnen Bezugsgruppen erläutert werden.

4.3.1 Schüler/innen als Determinante der Arbeitszufriedenheit

Eine wichtige Determinante der Arbeitszufriedenheit ist das Verhältnis der Lehrperson zu seinen Schülern/innen. Sie sind die wichtigste Bezugsgruppe des/der Lehrers/in, da die Hauptaufgabe der Lehrerrolle darin besteht, die Schüler/innen zu unterrichten. JAYCOX und TALIMAN (1971, in MERZ 1979) unterstützen diese Hypothese, die durch die Befragung von Lehrpersonen nach Gründen ihrer Arbeitszufriedenheit bestätigt wird. Zusammenfassend werden die Einflüsse auf die Zufriedenheit der Reihe nach aufgelistet:

1. Beziehung – Schüler/innen
2. Leistung(serfolg)
3. Anerkennung
4. Beziehung – Kollegen/innen
5. Beziehung – Vorgesetzte/r

Daraus ist ersichtlich, dass eine positive Interaktion zwischen der Lehrperson und ihren Schülern/innen als wichtiger Faktor der Arbeitszufriedenheit anzusehen ist. Zu diesem Ergebnis kommen unter anderem auch die Autoren ROLAND (1968, S. 426) mit der Frage „Wann haben Sie das Gefühl beruflicher Zufriedenheit, das Gefühl des Stolzes, Lehrer/Lehrerin zu sein?“ und HITPASS (1970), der nach „positiven Erlebnissen im Beruf“ fragte (in MERZ 1979, S. 70). In den beiden Studien beziehen sich die Antworten vorwiegend auf den Umgang mit den Schülern/innen, wobei dies mehr Bedeutung bei zufriedenen als bei nicht zufriedenen Lehrpersonen hat.

4.3.2 Schulleitung als Determinante der Arbeitszufriedenheit

Einen ebenso bedeutenden Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat die zwischenmenschliche Beziehung bzw. die Kommunikation zwischen der Schulleitung und seinem Lehrer/innenteam. Ist das Verhältnis spannungsfrei, fühlt sich das Lehrer/innenkollegium ernst genommen und verstanden. Werden auch die persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt, so trägt dies zur Erhöhung des Wohlbefindens bei, wobei auch die Einstellungen und Erwartungen der Lehrpersonen eine Rolle spielen.

Zu den Führungsqualitäten, die die Arbeitszufriedenheit fördern, zählen neben einem reibungslosen Arbeitsablauf auch das Feedback über Erfolg oder Misserfolg mittels Mitarbeitergespräche (vgl. MERZ 1979, S. 71f).

Das Mitspracherecht bei Entscheidungsprozessen ist ebenfalls relevant, wobei BRUGGEMANN ET AL. (1974, S. 73) darauf hinweisen, dass sich die Mitsprache nur dann positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt, wenn sie die Lehrperson nicht überfordert und die Mitsprache keine sichtbaren Konsequenzen nach sich zieht.

4.3.3 Lehrer/innen als Determinante der Arbeitszufriedenheit

MERZ (1979, S. 72f) fasst zusammen, dass auch die Anzahl der Lehrer/innen im Kollegium die Arbeitszufriedenheit beeinflusst. Ist die Gruppengröße zu hoch, so verringert sich die Zufriedenheit, da die Kommunikationsmöglichkeit und der Austausch untereinander schwieriger zu vereinbaren sind und die Anonymität zunimmt. Zum Berufsbild „Lehrer/in“ gehört nicht nur das Unterrichten von Schülern/innen, sondern der/die Pädagoge/in muss unter anderem folgende Rollen einnehmen: Erzieher/in, Wissensvermittler/in, Richter/in und Anwalt/Anwältin, Psychologe/in und Berater/in. Lehrer/innen arbeiten meist als Einzelperson und müssen Entscheidungen alleine treffen (vgl. KATSCHNIG 2004, S. 1). TAUSCH UND TAUSCH (1998, S. 39) führten viele Experimente zur Erlernbarkeit von Verhaltensweisen durch. Sie betrachten Lehrer/innen als Modelle für ihre Schüler/innen, was das Verhalten betrifft, da sie fast täglich vier bis fünf Stunden über viele Jahre hinweg zusammen verbringen und somit häufig als Vorbild

gesehen werden. Auch wenn den Lehrpersonen ihre Vorbildfunktion nicht bewusst ist, haben sie eine. Die Arbeitszufriedenheit von Lehrern/innen erhöht sich, wenn gegenseitige Wertschätzung, Zusammenarbeit und Unterstützung gegeben ist (vgl. MERZ 1979, BIERI 2006). Freude und Humor haben laut SEIBERT ET AL. (1990) eine relevante Bedeutung, da diese für ein pädagogisch effektives Arbeitsklima und für die ganzheitliche Entfaltung der Lehrer/innenpersönlichkeit beitragen. In der Untersuchung von GRÖSCHEL (1980) mittels Schüler/innenaufsätze zum Thema „Wie ich mir meinen Lehrer/meine Lehrerin wünsche“ stehen „heitere Lehrer/innen“ an erster Stelle.

4.4 Weitere Determinanten als Aspekte der Berufssituation von Lehrpersonen

Neben dem Arbeitsinhalt, den Arbeitsbedingungen und dem sozialen Kontext beschreibt BIERI (2006, S. 35ff) abdeckende Aspekte der Berufssituation von Lehrpersonen, die in ein verfeinertes Kategoriensystem eingegliedert werden. Folgende Aspekte werden hier als Determinanten der Arbeitszufriedenheit genannt und zusammengefasst:

- *„Arbeitsinhalt“* (Lernmöglichkeiten, Abwechslung, Gestaltungsfreiheit, Verantwortung, Belastungen, interessante Tätigkeiten, usw.)
- *Kollegium* (Beziehungen, Zusammenarbeit, Unterstützung, Klima, Anerkennung, usw.)
- *Schüler/innen* (Motivation, Disziplin, Gewalt, problembeladene schwierige Schüler/innen, fremdkulturelle Schüler/innen, usw.)
- *Organisatorische Aspekte* (Arbeitszeitregelung, Arbeitsplatzsicherung, Bezahlung, Klassengröße, Ausstattung der Schule, Lehrmittel, Schul(haus)größe, usw.)
- *Berufslaufbahnbezogene Gesichtspunkte* (Aufstiegsmöglichkeiten, mangelnde Perspektive, Herausforderungen durch etwas Neues, Stellenwechsel, Pause, Distanz vom Beruf, usw.)

- *Stelle im Hinblick auf den privaten Bereich* (Arbeitswege, Konzentration auf Familienarbeit, Familie, Partner/in, Trennung, Berufs- und Freizeitbeschäftigung, Wohngelegenheit, usw.)
- *Lehrkraft als Person* (Selbstbild, Motivation, Abnützung, Routine, Alter, Gesundheit, Ausbildung, usw.)
- *Schule und Gesellschaft* (Image, Entwicklung des Schulwesens, Behörden, Schulpolitik, Reformprojekte, Finanzierungsengpässe, Eltern der Schüler/innen, Schulpflege, Erziehungsdepartement, Inspektorat, usw.).“

4.5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Literaturrecherche hat viele Determinanten der Arbeitszufriedenheit und ihre Zusammenhänge in den bereits erwähnten Umfragen aufgezeigt. Für die Erstellung des Fragebogens der Untersuchung der vorliegenden Diplomarbeit wurden etwa 30 Lehrpersonen an Volksschulen in Wien schriftlich befragt, was sie brauchen würden, um mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein. Die Items wurden anschließend aufgelistet und zusammengefasst. Fehlende Determinanten, die nicht genannt wurden, doch für die Umfrageergebnisse relevant sein könnten, wurden anhand der Literatur ergänzt. Auffallend war bereits hier, dass viele Lehrer/innen dieselben Anliegen bzw. Wünsche hatten, die in der Literatur bereits vor Jahrzehnten genannt wurden.

Für die vorliegende Arbeit sind folgende Determinanten als Ursache für Arbeitszufriedenheit von Relevanz und werden einer genaueren Untersuchung unterzogen:

- Organisatorische Aspekte
- Eltern
- Schüler/innen
- Kollegen/innen
- Schulleitung
- Schulbehörde (Schulinspektion, Stadtschulrat für Wien, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
- Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen
- Schule und Gesellschaft

5 Der Lehrer/innenberuf

5.1 Lehrer/innenbelastung

Belastungen sind „Beeinträchtigungen der individuellen Befindlichkeit und Stimmung, der Erlebnis-, Verarbeitungs- und Handlungsmöglichkeiten einer Person in einer gegebenen Situation, die subjektiven Leidensdruck hervorrufen. Belastung ist also der Zustand des Erleidens von Beeinträchtigungen und Mangelzuständen, das Erleben von negativen Veränderungen oder Einbußen an positiven Erlebnis- und Handlungsmöglichkeiten.“ (ULICH/HAUBER/MAYRING u. a. 1985, S. 74) Aus dieser Definition ist ersichtlich, dass Belastungen subjektive Erfahrungen sind, die je nach Auffassung der jeweiligen Person untersucht werden müssen (vgl. ebd. S. 21).

REDEKER erklärt, dass „Arbeitstätigkeiten und Arbeitserfahrungen im Lehrberuf dann als Belastung empfunden werden, wenn sie eine Frustration elementarer Wünsche bedeutet.“ (REDEKER 1993, S. 173) Dies bedeutet, dass die Bedürfnisse der Lehrenden nach Anerkennung, Nähe, Harmonie und Sicherheit nicht erfüllt werden (vgl. ULICH 1996, S. 64).

In der Berufsgruppe der Lehrer/innen gehen die Meinungen über die Belastungsart und Belastungsintensität oder „Stress“ mit den Auswirkungen auf die Gesundheit und Leistung weit auseinander. „Belastung“ oder „Stress“ werden oft thematisiert, vor allem auch in den Medien. Wobei die Meinungen der Lehrer/innentätigkeit als Halbtagsjob bis hin zu *gesundheitsgefährdend* reichen (vgl. RUDOW 1994, S. 3).

WULK (1988, S. 61ff) nennt dazu Kategorien von Belastungen im gesamten Tätigkeitsspektrum des/der Lehrers/in. Einige nennenswerte Beispiele davon sind:

- Belastung durch die Schüler/innen während des Unterrichts (u. a. disziplinäre Störungen, Konflikte untereinander, Verweigerung, mangelnde Lernvoraussetzungen)
- Belastungen durch die Bedingungen der Schule außerhalb des Unterrichts (Beschaffung von Unterrichtsmaterialien, Anforderung an die fachliche und private Kommunikation mit Kollegen/innen und/oder mit den Vorgesetzten, Verwaltungsaufgaben)
- Berufliche Belastungen am häuslichen Arbeitsplatz (Trennung zwischen Privatsphäre und Arbeit, Vor- und Nachbereitungen des Unterrichts oder eigene Fort- und Weiterbildung)
- Belastungen durch die materiellen und räumlichen Bedingungen des Unterrichts
- Belastungen durch Lärm und Geräuschpegel

Die Studie des Autors, mittels Interview- und Fragebogenverfahren zeigt als Auswirkungen der beruflichen Belastungen Störungssymptome wie Abgespanntheit, innere Unruhe/Gehetztheit, Stressgefühle, Ärgergefühle, Überforderungsgefühle, Kopfschmerzen, Magendruck, Magenschmerzen, Herz- u. Kreislaufbeschwerden auf (vgl. ebd. S. 129ff).

BIERI (2006, S. 41) beschreibt unter „Was belastet Lehrer/innen?“ die Ergebnisse der Studie von KRAMIS-AEBISCHER (1995) wonach als höchste empfundene Belastung die Schüler/innen genannt werden, die Interesselosigkeit zeigen und sich demotiviert und gleichgültig verhalten. Die zweithöchste Belastung sind disziplinlose Schüler/innen. Anschließend folgen Belastungen durch Konflikte im Lehrer/innenkollegium, der Schulalltag, der Erwartungsdruck und die Nachlässigkeit der Eltern.

Der Wirtschaftspädagoge DUBS fasst 1989 die Belastungssituation von Lehrkräften in der Schweiz folgendermaßen zusammen:

1. 80% der Lehrer/innen fühlen sich sehr zufrieden bzw. zufrieden in der Schule.

2. Das Gefühl, ihre Stellung werde durch Politiker, Eltern, Schulpsychologen/innen oder anderes untergraben, sowie der Prestigeverlust, macht vielen Lehrern/innen zu schaffen.
3. Der zunehmende Stoff- und Leistungsdruck, verbunden mit neuen Inhalten und Lehrmitteln, wird als größte Belastung empfunden.
4. Die Selektion durch die Notengebung belastet viele Lehrer/innen.
5. Das Verhalten der Schüler/innen macht einen Teil der Lehrer/innen zu schaffen.
6. Für viele Junglehrer/innen ist die Diskrepanz zwischen eigenen Vorstellungen vom Unterricht und der Realität in der Schule besonders schlimm (vgl. DUBS 1989, S. 122f, zit. nach KATSCHNIG 2004, S. 90).

DUBS schlussfolgert, dass die Ergebnisse zwar interessant, aber nicht zuverlässig sind, da diese auf bloße Befragungen beruhen, die keine genauen Erkenntnisse bringen. Da das Belastungsempfinden sehr subjektiv geprägt ist, sind keine allgemein gültigen Aussagen möglich (vgl. ebd.).

Die Steigerung der Belastungen der Lehrpersonen erklären SPANHEL/HÜBER (1995) u. a mit den politischen und gesellschaftlichen Veränderungen, Veränderungen in der Lebenssituation der Schüler/innen (z. B. Erhöhung der Scheidungsraten, berufstätige oder arbeitslose Eltern), Veränderungen innerhalb der Schule und im Unterricht (z. B. Differenzierungen, soziale Komponenten) sowie die Veränderungen in der Lehrer/innenbildung und Erziehungswissenschaft (z. B. Ablöse der traditionellen Autoritätsstrukturen - heute ist die Lehrperson Lernbegleiter und unterstützender Helfer) eine Rolle (vgl. SPANHEL/HÜBER 1995, S. 33ff, KATSCHNIG 2004, S. 94).

Abschließend wird auf SCHAEFER (2001, S. 120ff) verwiesen. Er beschreibt Belastungsfaktoren, die in der Öffentlichkeit weniger bekannt sind und die ihm zusätzlich zu seinen Erfahrungen von Freunden und Bekannten genannt wurden, und die er mit Sachbüchern und Romanen ergänzt hat.

- Lehrpersonen leiden darunter, dass sie selten Dank und Anerkennung von Schüler/innen bekommen und Unterrichtsgegenstände gleichgültig hingenommen werden, obwohl sie der Lehrer/die Lehrerin für wesentlich hält.
- In anderen Berufen (z. B. Architekt oder Maler) gibt der Blick auf das fertige Werk Selbstbestätigung. Die Lehrperson hingegen arbeitet eine gewisse Zeitspanne an einem Prozess mit, bekommt jedoch das „Endergebnis“ nicht zu sehen und die Selbstbestätigung bleibt aus.
- Lehrer/innen leiden unter dem Missverhältnis zwischen den Bemühungen, den Lehrplan zu erreichen und dem, wie wenig die Schüler/innen aufnehmen und behalten.
- Pädagogen/innen leiden ebenso unter der Einsamkeit ihrer Arbeit. Sie werden von den Vorgesetzten im Stich gelassen, haben wenig sozialen Kontakt zu den Kollegen/innen und fühlen sich in der Klasse als Einzelkämpfer/innen.
- Verschiedene und auch widersprüchliche Erwartungen seitens der Schüler/innen, der Eltern, der Schulleitung und der Schulbehörde führen zur Überforderung mit dem Wissen, den Erwartungen nicht gerecht werden zu können.
- Lehrer/innen sind durch Vorschriften eingeschränkt und haben keinen Einfluss auf Entscheidungen der Vorgesetzten, auch wenn diese sie direkt betreffen. Durch den Beamtenstatus werden sie zu einer Anpassung gezwungen, auch wenn diese ihrem Gewissen widerspricht.
- Lehrpersonen bekommen für ihre Arbeit wenig Anerkennung und auch die Öffentlichkeit bringt ihnen wenig Respekt entgegen. Das führt zu Enttäuschungen und mangelnder Selbstsicherheit.
- Stressfaktoren sind auch das ständig geforderte hohe Maß an Konzentration, Geistesgegenwart und Entscheidungsbereitschaft.
- Die äußeren Arbeitsbedingungen, wie hässliche, erneuerungsbedürftige Klassenräume, kaputte Möbel, unzureichendes Arbeitsmaterial, der Lärmpegel (auch von der Straße) wirken obendrein belastend.
- Das Gefühl der anhaltenden Überforderung, das Gefühl, nie mit der Arbeit fertig zu sein, wird als besonders belastend angegeben.

Weitere Studien zur Lehrer/innenbelastung werden in dieser Diplomarbeit jedoch nicht näher beleuchtet, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde.

5.2 Die richtige Berufswahl als Prävention

*„Nie ist das menschliche Gemüt heiterer gestimmt,
als wenn es seine richtige Arbeit gefunden hat.“*

(Wilhelm Humboldt)

Dieses Zitat bringt laut SCHAARSCHMIDT/KIESCHKE (2007, S. 157) zum Ausdruck, wie wichtig die persönliche Eignung als Voraussetzung für den gewählten Beruf als Lehrer/in ist. Auch das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit stehen in diesem Zusammenhang.

Das zentrale Berufswahlmotiv vieler Lehrer/innen ist die Arbeit mit den Kindern, wobei die Grundlage in den eigenen Erfahrungen aus ihrer Kindheit liegt. Auch wenn diese Kindheitserfahrungen mit der eigenen Lehrperson größtenteils nicht positiv waren, hat jeder eine klare Vorstellung vom Lehrberuf. Diese Vorstellung inkludiert unter anderem eine „sehr angenehme Arbeit in harmonischer und respektvoller Atmosphäre“. (ebd.) Es werden Kinder erwartet, die voller Kreativität, Optimismus, Lebensfreude und Lebendigkeit sind, und die Arbeit sollte abwechslungsreich sein.

Der sichere Arbeitsplatz ist ebenfalls ein häufig genanntes Berufswahlmotiv. Frauen schätzen an der Berufswahl vor allem die Arbeitszeiten, die Möglichkeiten einer reduzierten Stundenanzahl und den gesicherten Wiedereinstieg nach der Karenzzeit, da sie einen Beruf suchen, der mit den eigenen Kindern gut zu vereinbaren ist (vgl. AMMAN 2004, S. 164ff).

Erziehungswissenschaft und Psychologie erforschen den Lehrberuf in Österreich schon seit Langem (berufliches Handeln, Kompetenzen, Einstellungen oder Haltungen zum Lehrberuf von Lehrpersonen). SCHAARSCHMIDT UND KIESCHKE (2007) zeigen in einer Studie auf, dass das Risikomuster für Burnout bereits bei einem Viertel der Lehramtsstudierenden vorhanden ist. Daraus lässt sich

schließen, dass beispielsweise Burnout nicht unbedingt eine Folge der Berufsbelastung ist, sondern auch in Zusammenhang mit der Lehrer/innenpersönlichkeit steht, die durch die Lehrausbildung kaum bis gar nicht verändert werden kann (vgl. NIESKENS/MÜLLER 2009, S. 41).

MAYR UND NEUWEG kommen zu dem Ergebnis, dass „auch die beste Lehrer/innenausbildung nicht aus jedem Studienanfänger/jeder Studienanfängerin ‚eine gute Lehrperson‘ machen“. (MAYR/NEUWEG 2006, S. 41ff) Daher ist es wichtig, sich bereits vor dem Lehramtsstudium, während des Studiums und in der Phase des Berufseinstieges die Berufswahl kritisch zu hinterfragen und Interventionsstrategien zu entwickeln.

Die Pädagogischen Hochschulen (vormals Pädagogische Akademien) nahmen im Wintersemester 2007 ihren Studienbetrieb in Österreich auf. „Der Gesetzgeber schreibt den Pädagogischen Hochschulen unter anderem vor, vor Beginn der Zulassungsfrist spezielle Informationen über den Lehrberuf (HVZ 2007, § 6) zur Verfügung zu stellen, einen Informations- und Orientierungsworkshop anzubieten (HVZ 2007, § 8) sowie Selbsteinschätzungsinstrumentarien (Verfahren der Eignungs- und Berufsberatung) für die Bewerber/innen zugänglich zu machen (HVZ 2007, § 7).“ (NIEKENS/MÜLLER 2009, S. 44)

Das Programm CCT (Career Counselling for Teacher) bietet online unter der Website <http://www.cct-austria.at> (Stand 30. April 2012) „Geführte Touren“ mit einer Auswahl von *Informationstexten* und *Selbsterkundungs-Verfahren* zu bestimmten Entscheidungssituationen in der Lehrer/innenlaufbahn an. Am Ende der Tour erhält man eine *Zusammenfassung ihrer Ergebnisse* aus den Selbsterkundungs-Verfahren und *Hinweise für weitere Erkundungsschritte*.

Tour 1: Soll ich ein Lehrer/innenstudium beginnen?

Diese Tour ist für Schüler/innen oder andere Personen gedacht, die sich mit dem Gedanken auseinandersetzen, ein Lehrer/innenstudium zu beginnen.

Tour 2: Ist das Lehrer/innenstudium das Richtige für mich?

Diese Tour ist für Lehrerstudent/innen gedacht, die noch keine oder erst wenig

Unterrichtspraxis haben und klären möchten, ob das Lehrer/innenstudium für sie das Richtige ist.

Tour 3: Ist der Lehrerberuf das Richtige für mich?

Diese Tour ist für Lehrerstudent/innen gedacht, die schon einige Unterrichtspraxis haben und klären möchten, ob das Berufsziel „Lehrer/in“ für sie das Richtige ist.

Diese drei Touren des CCT werden schon seit einigen Jahren erfolgreich in Österreich, Deutschland und der Schweiz eingesetzt.

Ein weiterer Fragebogen „Fit für den Lehrberuf“ wurde von SCHAARSCHMIDT Uwe und HERLT Susanne entworfen (siehe dazu auch SCHAARSCHMIDT/KIESCHKE, 2007). Auf der Website kann der Fragebogen zur Selbsteinschätzung unter <http://www.vbe.de> (Stand 20. Mai 2012) ausgefüllt werden. Mit diesem Fragebogen möchten die Autoren/innen den angehenden Lehramtsstudenten/innen ein Verfahren in die Hand geben, das über wichtige Anforderungen im Lehrer/innenberuf informiert und gleichzeitig die Möglichkeit bietet, für sich selbst zu beurteilen, inwiefern man diesen Anforderungen gewachsen ist. Damit soll diese Methode als Hilfsmittel bei der Berufswahl dienen. Auch soll sie gegebenenfalls Anregungen für weitere Entwicklungen geben.

SCHAARSCHMIDT/KIESCHKE (2007) betonten unter anderem, dass die Interessenten/innen für ein Lehramtsstudium die Möglichkeit einer Praxis im Lehrberuf brauchen, um sich und den Berufswunsch zusätzlich zu erproben. Des Weiteren empfiehlt der Autor, das Verfahren des Fragebogens zweimal anzuwenden. Dieser kann auch in der Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzung durchgeführt werden. Zu Beginn kann sich der/die Student/in über den Lern- und Entwicklungsbedarf Klarheit verschaffen und letztendlich über die erzielten Entwicklungsschritte.

5.3 Möglichkeiten der Entlastung und Stressbewältigung

ULICH nennt als ersten und grundlegendsten Schritt zur Entlastung, „sich nicht selbst für alles und jedes verantwortlich zu fühlen, verantwortlich machen zu

lassen und sich nicht durch von außen gesetzte, unerfüllbare Ansprüche selbst überfordern zu lassen.“ (ULICH 1996, S. 199) Aus den vorhergehenden Kapiteln der Lehrer/innenbelastung und Arbeitszufriedenheit ergeben sich folgende Entlastungsmöglichkeiten bei den Arbeitsbedingungen:

- mehr Zeit für die Förderung der Schüler/innen und der Fortbildung,
- weniger Verwaltungsarbeiten,
- kleinere Klassen,
- bessere Aufstiegschancen,
- mehr Entscheidungsspielräume (vgl. ebd.).

Bei der Auswertung der Fragebögen wird noch genau darauf eingegangen werden, mit welchen Bedingungen Volksschulpädagogen/innen zufrieden sind und in welchen Bereichen sie eine Besserung wünschen.

Mit Vorschlägen für Veränderungen auf der bildungspolitischen Ebene und auf schulorganisatorischer Ebene beschäftigen sich unter anderem GRUNDER UND BIERI (1995), KRAMIS-AEBISCHER (1995), GIESECKE (1996), Van DICK (1999), BANGERT (2002), FORNECK UND SCHRIEVER (2002), SCHAARSCHMIDT (2003), KATSCHNIG (2004) u.v.m. (in KATSCHNIG 2004, S. 253ff). RUDOW (1994, S. 177) schlägt beispielsweise vor, den „Themenkreis Arbeit – Belastung – Gesundheit – Leistungsfähigkeit“ schon in die Berufsausbildung zu integrieren. Stressmanagementkurse mit Trainings und Workshops sollten fester Bestandteil der Weiterbildung im Lehrberuf sein.

Zu den wichtigsten Entlastungsmöglichkeiten und Bewältigungsstrategien im Zusammenhang mit der vorliegenden Diplomarbeit zählen jene, bei denen Lehrer/innen selbst etwas dafür tun können.

Die Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖSV) bietet für Schulen und Lehrer/innen kostenlos Supervision an. Supervision wird für die Bildungseinrichtungen, aber auch für die einzelne Lehrperson als „Maßnahme zur Qualitätssicherung“ immer wichtiger. 36,5% aller ÖSV-Supervisor/innen supervidieren pro Jahr rund 1.500 Lehrer/innen. Das sind maximal 2% der 36.000

Lehrer/innen. Supervision wird vorwiegend bei akuten Problemen in Anspruch genommen, da sie rasch hilft und effiziente Antworten gibt. Auch präventiv leistet sie Hilfestellungen, indem beispielsweise Handlungsmuster für das optimale Verhalten für schwierige und ungewohnte Situationen in der Schule erarbeitet werden.

Die Nachfrage an Österreichs Schulen steigt kontinuierlich. Aufgrund der Einsparungsmaßnahmen des Bildungsministeriums in den letzten Jahren konnte das Supervisionspersonal für Schulen nicht entsprechend abgedeckt werden. Natürlich hat jede Lehrperson die Wahl, sich privat an eine/n Supervisor/in zu wenden (vgl. ÖSV, 2005: Online).

In der Schule selbst können Schulpsychologen/innen und Beratungslehrer/innen für Beratungsgespräche herangezogen werden. Meist beziehen sich diese Gespräche zwar auf Lern- und Verhaltensschwierigkeiten von Kindern, Beratungen und Lösungsansätze können dennoch zur Entlastung der Lehrperson beitragen.

HENNING UND KELLER (1995) stellen in ihrem Buch „Anti-Stress-Programm für Lehrer“ unter anderem Entspannungstechniken vor. Beide Autoren sind als Psychologen in Schulen tätig. Mit ihrem Programm wollen sie Lehrpersonen dazu führen, Erscheinungsbilder von Angst, Stress und Burnout zu erkennen, den Grad der Belastung selbst einzuschätzen und dementsprechend Methoden zur Selbsthilfe oder als Prävention anzuwenden. In ihrer Lektüre zeigen sie auf, dass 80% der Lehrer/innen Stressoren im Beziehungsbereich abgeben, es jedoch nur 20% Fortbildungsangebote auf diesem Gebiet gibt. Wichtige Programminhalte sind daher die Veränderung stresserzeugender Denk- und Gefühlsmuster, die Bewältigung negativer Gefühlszustände, der selbstsichere Umgang mit Erwartungsträgern, die Erweiterung beruflicher Kompetenzen, die Verbesserung der beruflichen und privaten Stützsysteme, die Aneignung positiver Lebenseinstellungen und -strategien sowie die Förderung der Gesundheit (vgl. ebd. S. 15).

Zu den Entspannungstechniken, die jede Lehrperson selbst durchführen und sich selbst aneignen kann, gehören beispielsweise:

- Muskelentspannung nach Jacobson
- Autogenes Training
- Yoga
- Taichi
- Meditation
- Chi Qong
- Fantasiereisen

Ein letzter nennenswerter Punkt als Entlastung im Lehrberuf ist die Verwendung von Humor im Unterricht. Viele Studien haben aufgezeigt, dass Humor zur Verbesserung des Schulklimas beiträgt und positive Auswirkungen auf die Physiologie und die Psyche des Menschen haben. Durch Humor können zwischenmenschliche Spannungen und Ängste auch zwischen Lehrer/innen und Schüler/innen abgebaut werden, Konfliktsituationen entspannt und die Kommunikation erleichtert werden. Dies macht den Umgang mit schwierigen Situationen und mit Stress leichter. Studien haben bereits bewiesen, dass „das Schaffen von Humor keineswegs mit einem Verlust an Professionalität gekoppelt ist.“ (KATSCHNIG 2004, S. 262) Sowohl WENDE-OCHSENBEIN UND BRUGGER (2002) als auch KATSCHNIG (2004) schlussfolgern ihre Ergebnisse mit der Wichtigkeit, Humor als Thema in der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Lehrberuf zu integrieren und im Lehrplan als Teilaspekt von Interaktion und Kommunikation zu erwähnen. Lehrer/innen würden darin bestärkt werden, den Humor in den Unterricht aufzunehmen und die Teamarbeit fröhlich und humorvoll zu gestalten.

5.4 Zusammenfassung

Die Aufgaben einer Lehrperson sind vielschichtig (Vermittlung von Wissen, Erziehung von Schülern/innen, Förderung der Persönlichkeit, Beratung, Beurteilung und Verwaltungsarbeit) und die Ansprüche sind hoch, wobei es keine

einheitlichen Kriterien gibt, wann eine Aufgabe als erfüllt gesehen wird oder nicht. Zum Beispiel ist es schwierig festzustellen, wann der/die Schüler/in das Lernziel des Verantwortungsbewusstseins für Natur und Umwelt erreicht hat. BARTH kommt daher zum Ergebnis, dass der Auftrag der Schule engagierte Lehrer/innen dazu bringt, sich selbst zu überfordern (vgl. BARTH 1992, S. 91).

Was als Belastung im Lehrberuf angesehen wird, hängt von der Lehrer/innenpersönlichkeit ab. LANGOS (1990, S. 17, zit. nach ULICH 1996, S. 199) erklärt, dass jede einzelne Lehrperson ihre individuellen Wahrnehmungen hat und sich subjektiv belastet fühlt. „Eine wachsende Bewusstheit für dieses Thema kann den Blick für den Unterschied zwischen eher institutionell bedingten Belastungen, wie sie zum Beispiel mit der Wahl einer bestimmten Schulform, einer konkreten Schule, einem Kollegium, einer Klasse, einem bestimmten Fach verbunden sind, schärfen und den Belastungen, die sich durch den jeweils persönlichen Stil, durch das persönliche Verhaltens- und Handlungsrepertoire im vorgegebenen Berufsfeld ergeben. An den institutionell bedingten und als solche identifizierten Belastungsfaktoren lässt sich in aller Regel durch den einzelnen Lehrer/der einzelnen Lehrerin nicht so schnell etwas ändern.“ (ebd.)

Leider werden Entspannungstechniken für Lehrer/innen nur spärlich an den Pädagogischen Hochschulen angeboten. Kurse allgemein werden allerdings Wien weit in vielen Zentren angeboten, die privat am Abend besucht werden können. Unter anderem bietet das Institut für Bewegtes Lernen – Gesundheitsförderung Wien auch Yogakurse an Schulen für Kinder an (siehe dazu LITTLEYOGI: Online). Die Yogakurse für Kinder beinhalten Bewegungsspiele, Konzentrationsübungen, Atemübungen, Gruppenspiele, Partnerübungen, Fantasiereisen, Körperwahrnehmungsspiele, Entspannungsphasen, Massagen, Vertrauensübungen, Asanas (Yoga Körperübungen) in Geschichten und Gedichte verpackt. Für das gesamte Klassenklima sind Yogakurse für Kinder an Schule empfehlenswert.

Abschließend soll das Zitat von SEIBERT ET AL. zusammenfassen, was im Unterricht wichtig ist:

„Es kommt nicht nur darauf an, wie sachkompetent der/die Lehrende seinen/ihren Unterrichtsstoff zu vermitteln mag, sondern welche Einsatzfreude, welches Engagement dabei ersichtlich werden. Humor und Spritzigkeit, Witz und Ausdauer, Geduld und Optimismus, aber auch Arbeitsdisziplin und Strenge fördern und fordern die Leistungsbereitschaft der Schüler/innen.“ (SEIBERT ET AL. 1990, S. 80)

Der empirische Teil der vorliegenden Arbeit soll unter anderem aufzeigen, weshalb es nicht immer leicht ist, voller Engagement und Einsatzfreude als Lehrer/in zu arbeiten und was Lehrer/innen brauchen würden, um effizient und engagiert unterrichten zu können. An dieser Stelle wird auf Kapitel 2 „Konkretisierung der Forschungsfrage und Hypothesen“ verwiesen.

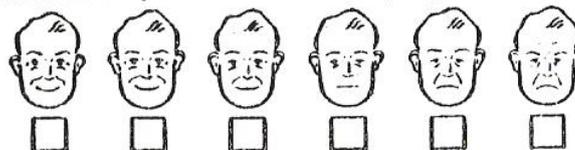
6 Forschungsübersicht

Laut MERZ ist die Erforschung der Arbeitszufriedenheit „die wichtigste Voraussetzung, berufliche Unzufriedenheit zu reduzieren bzw. zu vermeiden und somit das Wohlbefinden des einzelnen zu steigern.“ (MERZ 1979, S. 3) Seiner Meinung nach erfüllt die Arbeitszufriedenheitsforschung einen wichtigen Beitrag zur „Humanisierung der Arbeitswelt.“ Außerdem sieht er einen Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit, qualitative und quantitative Arbeit, Häufigkeit von Berufswechsel, Unfällen, Fehlzeiten usw. MERZ schussfolgert, dass die Kenntnisse der Bedingungsfaktoren die Möglichkeit bieten, die berufliche Zufriedenheit und somit die Berufsmotivation zu erhöhen (vgl. ebd.).

Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit wurden relativ häufig durchgeführt und weisen unterschiedliche methodische Niveaus auf, da die Arbeitszufriedenheit oft mit einem Item erfasst wurde, indem z. B. die Gesichter-Skala von KUNIN (1955) Anwendung fand (vgl. RUDOW 1994, S. 162).

Die Kunin-Skala ist eine Intervall-Skala, da sie nur ein Item umfasst. Daher ist ihre Reliabilität sehr gering. Bei der Gesichter-Skala von KUNIN (1955) mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrem Beruf?“ gibt es keine verbalen Antwortmöglichkeiten, sondern sechs schematisch gezeichnete Gesichter (vgl. Abbildung 2), wobei der Ausdruck von „tief traurig“ bis „glücklich, ausgelassen“ variiert (vgl. MERZ 1979, S. 52f).

Put a check under the face that expresses how you feel about your
job in general, including the work, the pay, the supervision, the
opportunities for promotion and the people you work with.



(aus: SMITH et al. 1969, S. 49)

Abbildung 2: Beispiel der Gesichter-Skala von KUNIN (in MERZ 1979, S. 53)

Ein-Item-Messungen sind laut RUDOW (1994, S. 162) kaum reliabel oder valide, da davon ausgegangen wird, dass die Arbeitszufriedenheit eindimensional ist. Das Ergebnis all dieser Untersuchungen ist, international übereinstimmend, dass Lehrkräfte mit ihrer Arbeit überwiegend zufrieden sind. So konnten BORG UND FALZEN (1989) feststellen, dass 75,5% der Lehrkräfte mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind. Bei ROTH (1972) gaben 83% der Lehrpersonen Berufszufriedenheit an. Mit ihrer Berufstätigkeit sehr zufrieden, zufrieden oder eher zufrieden sind nach GRIMM (1993) sogar 90% der Lehrer/innen. Untersuchungen von MERZ (1979), ELBING UND DIETRICH (1982), URBAN (1995) und RUDOW (1988) sind methodisch differenzierter, da diese die Arbeitszufriedenheit global als „Allgemeine Arbeitszufriedenheit“ ansehen und in differenzierter Form von Facetten erfassen (ebd.).

Die größte internationale Studie zur Arbeitszufriedenheit von Lehrern/innen ist die Untersuchung von PRICK (in RUDOW, 1994). Er entwickelte dabei folgende Skalen für die Arbeitszufriedenheit:

1. allgemeine Arbeitszufriedenheit
2. Schulmanagement
3. Arbeitsinhalt
4. Arbeitsbedingungen
5. Kollegen/innen
6. Karrieremöglichkeiten

Die Studie wurde mit 2.102 Lehrern/innen aus folgenden Ländern durchgeführt: Holland, Österreich, Belgien, Deutschland, Spanien und Portugal. Dabei wurde ihre Reliabilität und Validität genau geprüft. Das Ergebnis zeigt eine hoch korrelierte allgemeine Arbeitszufriedenheit mit schülerorientierten Lehreraktivitäten, mehrheitlich bestimmt durch den Arbeitsinhalt. Die höchste Korrelation ist zwischen der Arbeitszufriedenheit mit dem Schulmanagement und der Arbeitszufriedenheit mit dem Kollegium als Folge des Bedürfnisses nach sozialer Interaktion. Zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem Lebens- bzw. Berufsalter ist die Korrelation gering, wobei aufgezeigt wird, dass Lehrpersonen im

Alter von 35 bis 40 Jahren geringere Arbeitszufriedenheitswerte haben als ältere oder jüngere Lehrer/innen.

Im Ländervergleich zeigt sich, dass die Lehrkräfte aller Länder über eine relativ hohe Arbeitszufriedenheit berichten, mit dem Unterschied, dass die Lehrkräfte in Österreich die größte und die in Portugal die niedrigste Arbeitszufriedenheit aufweisen. Durch die unterschiedliche Anzahl der Stichproben in den einzelnen Ländern können einige Ergebnisse auch Stichprobeneffekte aufzeigen (vgl. RUDOW 1994, S. 163).

Des Weiteren wurde die Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang mit folgenden Variablen untersucht: psychische Gesundheit, Wohlbefinden, Stress, Ermüdung und Burnout, „teacher drops-out“, berufliche Wertorientierung, Erziehungsziele, Alter und Geschlecht. RUDOW untersuchte 1994 bei 60 Lehrpersonen den Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit mit chronischer Ermüdung, chronischem Stress, Wohlbefinden und neurotisch-funktionellen Störungen. Das Ergebnis zeigte, dass die Arbeitszufriedenheit ein integraler Bestandteil des Wohlbefindens im Lehrberuf ist, da beinahe alle Arbeitszufriedenheitsfacetten hochsignifikante Beziehungen zum Wohlbefinden aufwiesen.

PIERER UND SCHÜRER erhielten 1993 ein vergleichbares Ergebnis bei Schweizer Lehrer/innen. Sie fanden eine hochsignifikante Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und seelischer Gesundheit. Je höher das Stress- und Ermüdungserleben, desto geringer war die Arbeitszufriedenheit (vgl. ebd.).

In der Literatur fällt auf, dass Arbeitszufriedenheit bei Lehrer/innen oft als zusätzliche Variable zu allgemeinen Fragestellungen verwendet wird, wobei der Schwerpunkt meist bei Stress, Belastungen, seelischer Gesundheit und Lehrer/innengesundheit liegt.

Die erste umfassende Untersuchung zur beruflichen Zufriedenheit von Lehrkräften wird in der deutschsprachigen Literatur „Berufszufriedenheit von Lehrern – Eine empirische Untersuchung“ von MERZ 1979 beschrieben. MERZ befragte 1.253 Lehrer/innen verschiedener Schulformen in Bayern mit strukturierten Fragebögen

nach dem Grad der psychischen und physischen Berufsbelastung mit folgenden Ergebnissen:

- 77% befürchteten, die berufliche Anstrengung ginge zulasten ihrer Gesundheit.
- 65% bezeichneten sich selbst als müde und nach dem Unterricht abgespannt.
- 44% waren der Meinung, der Berufsstress beeinträchtigt ihr Privatleben.
- 83% gaben als wichtigste Ursachen für den beruflichen Stress zu große Klassen an.
- 73% waren mit der Stofffülle überfordert und
- 78% gaben zu viele Verwaltungsarbeiten an.
- Nur 11% bereuen mehr oder minder, Lehrer/in geworden zu sein (vgl. GRUNDER/BIERI 1995, S. 117).
- Lehrer/innen sind mit ihrem Beruf insgesamt sowie mit den Berufsaspekten „Tätigkeit“, „Schulleiter“, „Kollegen“ und „Eltern“ relativ zufrieden. Vergleichsweise unzufrieden sind sie mit den Aspekten „Bezahlung“, „Image“ und „Ausstattung“. Ihren Beruf erleben sie als recht belastend.
- Die Gegenüberstellung „zufriedener“ und „unzufriedener“ Lehrer/innen zeigte, dass sich beide Gruppen hinsichtlich ihrer Berufs- und Motivationseinstellung unterscheiden. „Unzufriedenere“ scheinen eher extrinsisch motiviert, „Zufriedenere“ dagegen intrinsisch. Dies lässt vermuten, dass die „Zufriedenere“ letztendlich engagierte Lehrer/innen sind (vgl. MERZ 1979, S. 224f).

Im deutschsprachigen Raum führten IPFLING, PEEZ UND GAMSJÄGER 1995 eine Untersuchung mit 5.000 Lehrpersonen zu dem Thema „Wie zufrieden sind die Lehrer?“ durch, wobei sich zeigte, dass die pädagogischen Komponenten den entscheidenden Einfluss auf die Berufszufriedenheit lieferten. Weiters erforschten sie die Gründe für eine Wiederwahl bzw. nicht Wiederwahl des Lehrberufes. Bei dieser Befragung antworteten 74% der Lehrpersonen, diesen Beruf wieder zu wählen und 26% entschieden sich dagegen.

Auslöser von Arbeitszufriedenheit sind laut IPFLING, PEEZ UND GAMSJÄGER (1995) die Arbeit mit Kindern, selbstständiges Arbeit, Erfolg im Unterricht und in der Erziehung. Schlechte Kooperation mit der Schulaufsicht, Lehrer-Eltern-Probleme und erzieherischer Misserfolg sind Motive größter persönlicher Berufszufriedenheit (vgl. SCHÜTZ 2009, S. 71).

Aufgrund hoher Fluktuationsraten untersuchten GRUNDER und BIERI 1995 die Berufszufriedenheit und die Kündigungsgründe von 223 Lehrpersonen im Kanton Aargau. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden an der Universität Bern vorgestellt. Die Befragungsgruppe setzte sich aus zwei Stichproben zusammen: die Kündigungsgruppe (Lehrpersonen, die mit Ende des Schuljahres den Beruf verlassen) und die Gruppe der Zufriedenen (Kontrollgruppe, die bleibenden Lehrkräfte). „Ziel der Befragung war Maßnahmen zu eruieren, welche in einer Zeit des Lehrkräftemangels die Lehrer/innen davon abhalten könnten, ihre Anstellung aufzugeben.“ (vgl. GRUNDER/BIERI 1995, S. 157)

Arbeitsinhalt	Tätigkeit, Erfolg/Misserfolg, Sinnfrage	5%
Berufsausübung	Klassengröße, Lehrplan, zusätzliche Aufgaben zum Unterricht, Trennung Beruf-/Privatsphäre	4%
Arbeitsbedingungen	Lohn, Ausstattung Schule, Teilzeit	7%
beziehungsbezogene Gründe	Verhältnis zu Schüler/innen, Eltern, Schulaufsicht, Behörden, Kollegium	10%
berufslaufbahnbezogene Gründe	Aufstiegsmöglichkeiten, Lebensplanung, Durchstiegsberuf, Weiterbildung	18%
privater Bereich	Familienarbeit, Wohnsituation, Arbeitsweg	24%
Lehrer/in als Person	mangelnde eigene Sicherheit, psychische und physische Belastung, Herausforderung durch eine neue Stelle	31%
sonstige	Probleme mit außerkantonalen Lehrkräften	1%

Stichprobe: N = 99

Tabelle 1: Erstgenannter Kündigungsgrund nach Determinanten der Arbeitssituation (in Prozenten)

Das Ergebnis zeigte zusammengefasst, dass die Lehrpersonen (beider Befragungsgruppen) mit ihrem Beruf im Allgemeinen sehr zufrieden waren. Bei Fragen nach der Zufriedenheit mit einzelnen Eigenschaften ihrer Tätigkeit zeigte sich jedoch ein differenziertes Bild. Lehrer/innen, die sich insgesamt als *sehr zufrieden* oder eher *zufrieden* sahen, waren mit einzelnen Tätigkeitsbereichen gänzlich unzufrieden.

Höchste Zufriedenheitswerte beider Befragungsgruppen belegten folgende Items:

- pädagogischer und didaktischer Handlungsspielraum
- Möglichkeit zur selbstständigen Arbeitseinteilung
- Möglichkeit, eine verantwortungsvolle Tätigkeit auszuüben
(GRUNDER/BIERI 1995, S. 207)

Höchste Unzufriedenheitswerte waren:

- unsoziales Verhalten der Schüler/innen
- Gewalt und Aggressionen von Schülern/innen
- problembeladene Schüler/innen
- Lärm und Unruhe in der Klasse (BIERI 2006, S. 124)

Der Vergleich der Zufriedenheits- und Belastungswerte der Lehrer/innen, die kündigten, mit den Lehrkräften, die nicht kündigten zeigte jedoch, dass die Kündigenden höhere Zufriedenheitswerte erzielten und auch weniger belastet waren. Die Entscheidung zu kündigen, liegt somit nicht in der Unzufriedenheit mit der aktuellen Stelle oder den zu hohen Belastungen. Die Zufriedenheit im Schulzimmer ist am höchsten und „(...) nimmt ab, je weiter sich die beruflichen Tätigkeiten vom eigentlichen Unterrichten entfernen.“ (ebd. S. 262ff)

Die Lehrkräfte wurden in den fünf Jahren des Forschungsprojekts jährlich zu ihrer Arbeitssituation befragt. Die Ergebnisse dieser Langzeitstudie wurden in der Dissertation von Thomas BIERI mit dem Titel „Die berufliche Situation aus der Sicht der Lehrpersonen. Zufriedenheit, Belastung, Wohlbefinden und Kündigungen im Lehrberuf“ (2002) ausführlich dargestellt.

Nennenswerte Veränderungen in Bezug empfundener Belastungen im 5-Jahresverlauf sind die Abnahme der Belastungen durch „die Umsetzung des neuen Lehrplans, ständiger Stoffzuwachs und mangelhafte Trennung zwischen Berufs- und Freizeitbereich.“ Belastungen, die zugenommen haben, sind „das Verhältnis zu den Schulbehörden, Gewalt und Aggressionen von Schülern/Schülerinnen und zusätzliche Aufgaben zum eigentlichen Unterricht.“ (BIERI 2006, S. 123)

Den Beruf des/der Lehrers/in wieder zu wählen, ist ein zentrales Kriterium in den Untersuchungen von ELBING UND DIETRICH 1982, S. 28ff, FLAAKE 1989, S. 151ff IMPFLING, PEEZ UND GAMSJÄGER 1995, S. 8, TERHART u. a. 1993, S. 108f (zit. nach ULICH 1996, S. 225). Die Ergebnisse aller Untersuchungen stimmen darin überein, dass ungefähr zwei Drittel der befragten Lehrpersonen wieder ihren Beruf ausüben würde. Ein Viertel würde das eher nicht tun und der Rest der Teilnehmer/innen äußerte sich unentschieden oder gar nicht. ULICH sieht in der Bereitschaft, den Beruf wieder zu wählen, einen Zusammenhang mit der beruflichen Zufriedenheit (vgl. ebd.). Bei Lehrkräften, die den Beruf nicht wieder ergreifen würden, ist die Zufriedenheit geringer gekennzeichnet durch „reduzierte pädagogische Ansprüche, starke Belastungen durch die Schüler/innen, große Klassen und schlechte Schulhausausstattung, relativ schlechtes Verhältnis zu Kollegen/innen und Schulleitung.“ Zusammengefasst sind hohe Arbeits- und Interaktionsbelastungen die Ursache für eine geringere Arbeitszufriedenheit, „die wiederum die Bereitschaft zur Wiederwahl des Berufes beeinträchtigen.“ (ebd. S. 226)

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport sowie die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst haben im Jahr 2000 eine Studie mit dem Titel „Lehrer/in 2000. Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit, Beanspruchungen und Gesundheit der Lehrer/innen in Österreich“ in Auftrag gegeben. Diese Studie wurde vom Institut SORA (Institute for Social Research and Analysis) in ganz Österreich durchgeführt. Das Ziel war eine repräsentative Ist-Erhebung der Arbeitszeit, der Aufgaben und berufsbezogener Beanspruchung des lehrenden Berufsstandes.

Im Ergebnis zeigen sich folgende Zusammenhänge zwischen den wahrgenommenen Belastungs- und Entlastungsfaktoren und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Primär sind es Belastungen aus dem pädagogischen Bereich, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen: die Belastung durch Stören des Unterrichts und durch Verhaltensauffälligkeiten der Kinder und Jugendlichen, aber auch Widerstand und Verweigerung von Schüler/innen und ein stark unterschiedliches Leistungsniveau in der Klasse.

Die mangelnde Anerkennung und das schlechte Image in der Öffentlichkeit hat ebenfalls eine starke Auswirkung auf die Zufriedenheit mit dem Beruf des/der Lehrers/in. Zwei Drittel aller befragten Lehrer/innen sind mit dem Image ihres Berufes eher bzw. gar nicht zufrieden!

Als einziger Entlastungsfaktor wird die Möglichkeit zum selbstständigen Arbeiten gesehen (vgl. LEHRER/IN 2000, KATSCHNIG 2004, S. 117f).

AMMANN (2004) wählte ein qualitativ-empirisches, exploratives Verfahren, das Interview, als Erhebungsinstrument. Es wurden 66 Lehrer/innen in der mittleren Berufsphase (d. h. zwischen dem 38. und 48. Lebensjahr) befragt. Die Erkenntnis dieser Untersuchung ist unter anderem jene, dass die Arbeitszufriedenheit als Ergebnis langjähriger Berufserfahrung anzusehen ist. Die Lehrer/innen haben verschiedene Strategien entwickelt, die einen befriedigenden Berufsalltag mit sich bringen können, wie z. B. „die Liebe zu den Kindern als Basis der Berufswahl.“ (AMMANN 2004, S. 394)

Die Untersuchung von KATSCHNIG (2004, S. 249ff) zum Thema „Angst und Belastungen von Lehrern/Lehrerinnen und deren Bewältigung durch Humor“ mit dem Ziel, eine Ist-Erhebung in ganz Österreich zu den Bereichen „Burnout“, „Angst“, „Belastung durch das Schulklima“, „durch das Image“ und „durch die geringe emotionale Stabilität“ sowie zum Thema „Humor“ durchzuführen zeigt, dass Belastungen im Lehrberuf vorliegen. Anhand der Ergebnisse fühlen sich 42,8% der befragten Lehrpersonen belastet, wobei die Überforderung mit der Größe des Schulstandortes und dem Dienstalter steigen. Signifikante Geschlechtsunterschiede ergeben, dass Männer stärker durch Burnout, dem Schulklima und durch fehlende emotionale Stabilität belastet sind. In Bezug auf

die Arbeitszeit fühlen sich Lehrpersonen, die zusätzlich zwischen 21 und 30 Stunden für die Schule aufwenden, durch das schlechte Image in der Öffentlichkeit. Diese machen 15% der gesamten Stichprobe aus.

Das Ergebnis dieser Studie zeigt auch, dass 88% der befragten Lehrer/innen „gesundheitsfördernde“ Bewältigungsstrategien (z. B. Entspannungstechniken, Supervision, Gespräche mit Kollegen/innen, Vorgesetzten, Ehepartner/in, Freund/in, Therapeut/in, Psychagoge/in oder Beratungslehrer/in führen, Sport) anwenden bzw. keine Bewältigung nötig haben. 12% lösen ihre Ängste und Belastungen vorwiegend mit „gesundheitsschädigenden“ Strategien wie Zigaretten, Kaffee, Alkohol oder Medikamenten (vgl. ebd.).

7 Forschungslücken und Relevanz der Diplomarbeit für die Bildungswissenschaft

Zu Beginn der 1970-er Jahre wurden im deutschsprachigen Raum Untersuchungen von KRATZSCH (1967), NIEMANN (1970), ROTH (1972), ENDELHARDT (1972), ENGELHARDT & LÜCK (1973) UHR (1974), HAMMER (1975) und HINSCH (1978) durchgeführt. AMMANN (2004) stimmt mit den Aussagen von MERZ (1979) überein, dass diese „recht widersprüchlich und oft untereinander kaum vergleichbar“ (AMMANN 2004, S. 60) sind. Gründe dafür sind die Verwendung von unterschiedlichen Begrifflichkeiten und Messmethoden. Zudem waren die Stichproben zu klein, das Wissen in der Statistik mangelhaft und es fehlte der Bezug zur Theorie. Daher kommt MERZ (1979, S. 89) zu dem Ergebnis, dass die „Berufszufriedenheit von Lehrer/innen weitgehend unerforscht“ ist und viele Ergebnisse heute überholt sind.

Da sich das Schulsystem gerade heutzutage mit Schulversuchen und Änderungen um Besserung bemüht und die Ausbildung zum/zur Lehrer/in neu gestaltet wird, hat das Thema der Arbeitszufriedenheit nach wie vor nicht an Aktualität verloren. Mehr denn je wird die Arbeit des/der Lehrers/in beobachtet, analysiert und daran gearbeitet Verbesserungen anzustreben, damit die Kinder bei standardisierten Tests (wie PISA, Bildungsstandards, Lesetests) bessere Ergebnisse erzielen.

Laut MERZ hat der/die Lehrer/in für die Bildungs- und Schulreform, unter anderem auch für den gesellschaftlichen Fortschritt eine zentrale Funktion. Der Lehrberuf ist ein gesellschaftlich bedeutender Beruf, da er mit den unterschiedlichsten jungen Menschen zu tun hat und dabei einer Unzahl widersprüchlicher gesellschaftlicher Erwartungen ausgesetzt ist (MERZ 1979, S. 4f).

RUDOW (1994) hat die Arbeitszufriedenheit als Bestandteil des Wohlbefindens bzw. der psychischen Gesundheit verstanden. In der Lehrer/innenforschung wurde dies besonders in den skandinavischen Ländern etabliert. Im Zusammenhang mit

Lehrer/innengesundheit bzw. Lehr/innenstress spielt sie auch in anderen Ländern eine große Rolle, wie zum Beispiel in Bulgarien (KOLEVA 1985), England (KYRACOZ/SUTCLIFFE, 1980), den USA (BLASE/DEDRICK/STRATHE 1986), in der Schweiz (PIEREN/SCHÄRER 1992), in Österreich (URBAN 1992), in der ehemaligen DDR (LEUSCHNER 1985/RUDOW 1988) und in der Bundesrepublik Deutschland (MERZ, 1979/KISCHKEL, 1984).

Gerade im Lehrberuf trägt die Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen erheblich zum Erfolg des Unterrichts bei. Dabei spielen persönliche Einstellungen, Motivation, Qualifikation und Engagement eine große Rolle.

IPFLING, PEEZ UND GAMSJÄGER schreiben: „Erziehung und Unterricht können auf Dauer nicht erfolgreich sein, wenn im Verhalten der Lehrerin bzw. des Lehrers nicht wenigstens eine grundsätzlich berufliche Zufriedenheit erkennbar wird.“ (IPFLING ET AL. 1995, S. 11) Daher ist es unumgänglich, den Grad der Berufszufriedenheit zu erheben, um gegebenenfalls Bedingungen zu verbessern, welche die Berufszufriedenheit fördern (vgl. ebd.).

Der Lehrberuf erfährt im erziehungswissenschaftlichen Tätigkeitsbereich eine große Aufmerksamkeit (vgl. GRUNDER/BIERI 1995, IPFLING/PEEZ/GAMSJÄGER 1995, STAHL 1995, VAN DICK 1999, KATSCHNIG 2004), da gerade die Lehrpersonen Risikogruppen von belastungs- bzw. stressbedingten Erkrankungen, wie zum Beispiel Burnout, sind (vgl. GRUNDER/BIERI 1995). Daher scheint es nach SCHÜTZ (2009) sinnvoll, nach der Zufriedenheit der Lehrkräfte zu fragen.

Eine eigene Onlinebefragung zur Gesundheit von Lehrer/innen fand im Rahmen der Evaluation des „Wiener Netzwerks Gesundheitsfördernder Schulen“ (WieNGS) zwischen 7. Jänner und 15. Februar 2010 an allen Netzwerkschulen in Wien statt. Dabei wurde die Gesundheitssituation der Lehrer/innen der Volksschule mit jener der Sekundarstufe verglichen. Die Bewertung der selbst eingeschätzten Gesundheit zeigte, dass sich 50% der Volksschullehrer/innen und 40,6% der Lehrer/innen aus der Sekundarstufe ausgezeichnet bis sehr gut fühlen. 11,6% der Volksschulpädagogen/innen und 11% der Sekundarstufenpädagogen/innen fühlen

sich weniger gut bis schlecht. Als körperliche und psychische Beschwerden der letzten sechs Monate gaben beide Schularten Müdigkeit und Erschöpfung als Priorität an. Soziales Klima im Kollegium gilt als Einflussfaktor auf die Lehrer/innengesundheit mit der höchsten Korrelation - Volksschule: 78,1%, Sekundarstufe: 74% (vgl. GRIEBLER ET AL. 2010: online).

In der folgenden Fragebogenerhebung wird erörtert, wie die Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen verbessert werden kann. Womit sind Lehrkräfte bereits zufrieden, und in welchen Bereichen kann die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden?

„Lehrer/innen haben zwar einen Erziehungsauftrag, diesen können sie jedoch nur durch die Qualität des Unterrichts sowie durch ihre persönliche Haltung und Art, mit Schüler/innen Konflikte zu lösen, erfüllen. Darüber hinausgehende pädagogische Ideologien zu verwirklichen – meist von Politiker/innen oder Professor/innen in die Welt gesetzt, die nicht in der Schule tätig sind – ist nicht Aufgabe des Lehrers/der Lehrerin.“ (KATSCHNIG 2003, S. 261)

In Österreich haben Anfang 2009 die Bundesministerin Claudia Schmied und Bundesminister Johannes Hahn eine Expert/innengruppe beauftragt, Empfehlungen für eine modernere Ausbildung für Lehrer/innen zu erarbeiten. Daraus folgt die Aufgabe, ein Konzept der Lehrer/innen- und Pädagogen/innenbildung neu zu erstellen, welches alle Bereiche der Pädagogik umfasst und die ausreichende Gemeinsamkeit sicherstellt. Dabei sind die Anforderungen verschiedener Bildungsphasen und Einsatzbereiche von Lehrer/innen zu berücksichtigen (vgl. HÄRTEL ET AL. 2010: Online).

Daher ist es in der Bildungswissenschaft unerlässlich, Lehrer/innen zu befragen, deren Beruf(ung) es ist, den Kindern die Basis für ihre schulische Laufbahn in der Grundschule zu legen, wie ihre Arbeitszufriedenheit erhöht werden kann.

8 Methodisches Vorgehen – Erhebungsinstrument

„Fragebögen sind die am besten entwickelte Methode in der Einstellungsforschung und das häufigste und wohl auch bewährteste Messinstrument in der Arbeitszufriedenheitsforschung. Sie liefern relativ rasch objektive und vergleichbare Ergebnisse und sind darüber hinaus leicht auswertbar.“ (MERZ 1979, S. 97)

Im Rahmen dieser Diplomarbeit wurde ausgehend von der angeführten Literatur, den hergeleiteten Hypothesen und einer Itemsammlung ein Fragebogen erstellt, wobei rund 30 Volksschullehrer/innen teilgenommen haben. Per E-Mail wurde die Frage gestellt: „Was würden Sie sich wünschen, um mit ihrer Arbeit als Volksschullehrer/in zufriedener zu sein?“ Die Antworten wurden kategorisiert und zu Items zusammengefasst. Anschließend wurden diese mit der Literatur zum Thema *Arbeitszufriedenheit bei Lehrenden* ergänzt und ein Fragebogen entworfen.

Es sollten möglichst viele Lehrpersonen kontaktiert werden, weshalb der Fragebogen in dem Onlinesystem (www.onlineumfragen.com) erstellt wurde. Um die Klarheit des Fragebogens bezüglich Inhalt und Verständnis zu gewährleisten, wurde er an Lehrpersonen der Volksschule und Dissertanten/innen bzw. Diplomanden/innen aus der Bildungswissenschaft geschickt und Rückmeldung eingeholt.

Da die Zielgruppe Volksschullehrer/innen waren, wurde nach Fertigstellung des Fragebogens beim Stadtschulrat für Wien um eine Genehmigung zur Durchführung der geplanten Onlinestudie angesucht und der Fragebogen wurde für sechs Wochen freigeschaltet (Anfang Februar 2012 bis Mitte März 2012).

Nach Erhalt der ausgefüllten Fragebögen im Onlinesystem wurden diese im Statistikprogramm *IBM SPSS Statistics 20* für das Betriebssystem Microsoft

ausgewertet, in geeigneter Form dargestellt und interpretiert. Die Hypothesen konnten analysiert und entweder bestätigt oder widerlegt werden.

8.1 Der Fragebogen

Der Onlinefragebogen wurde mittels E-Mail an die Direktoren/innen von Volksschulen in Wien versandt. Der erste Teil meiner E-Mail war an die Direktoren/innen gerichtet mit einer kurzen Erläuterung meiner Absicht und die Bitte, meine E-Mail an die Lehrer/innen ihrer Schule weiterzuleiten. Weiters wurde auf die Genehmigung des Stadtschulrates für Wien hingewiesen.

Der zweite Teil war direkt an die Kollegen/innen gerichtet, mit einer kurzen Vorstellung der Umfrage, der Diplomarbeit, meiner Absicht und mit der Bitte um Teilnahme an dieser Studie. Auch auf die Gewährleistung der Anonymität wurde hingewiesen. Der Link zur Onlineumfrage war abschließend angeführt.

Die Onlineumfrage begann mit einer Danksagung für die Teilnahme und mit der Erklärung, wie Arbeitszufriedenheit in dieser Umfrage definiert wird.

Anschließend wurden folgende soziodemografische Daten abgefragt:

- Geschlecht
- Alter
- Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt
- Aktueller Schulbezirk
- Schultyp (öffentliche Schule, private Schule, Sonstiges)
- Art der Tätigkeit in der Schule (Begleitlehrer/in, Klassenlehrer/in usw.)
- Anzahl der Klassen in der Schule
- Anzahl der Unterrichtsstunde pro Woche

Die Frage nach dem Alter beinhaltet fünf Antwortkategorien in Zehnerintervallen, beginnend bei „bis 30 Jahre“ und endend bei „älter als 60 Jahre“. Das Antwortformat der Frage nach den Berufserfahrungen als Lehrer/in hat vier Antwortkategorien, die bei der Kategorie „0 bis 10 Jahre“ ebenfalls in Zehnerintervallen bis „31 Jahre und länger“ reichen. Alle Fragen waren mittels Mausclick zu beantworten.

Der Fragebogen umfasst neun Skalen mit insgesamt 71 Items. Die erste Skala mit dem Inhalt, was sich die Volksschulpädagogen/innen in Bezug auf ihre Schüler/innen wünschen, um zufriedener zu sein, umfasst fünf Items. Die zweite Skala bezieht sich auf die Elternarbeit mit vier Items. Es folgen der Bezug auf die Kollegen/innen mit acht Items, auf die Schulleitung mit 12 Items, auf die Schulbehörde mit 13 Items, auf die pädagogischen Ressourcen mit neun Items, auf den Arbeitsbereich mit 12 Items und der Bezug auf die materiellen Bedingungen mit sechs Items. Den Abschluss bilden allgemeine Aussagen zur Zufriedenheit mit drei Items.

Die Fragen wurden so gestellt, dass die Befragten anklicken sollten, was sie sich in Bezug auf die genannten Skalen wünschen. Damit soll erhoben werden, ob in Bereichen ein Mangel herrscht bzw. was Lehrer/innen brauchen würden, um mit ihrer Arbeit in Volksschulen zufrieden zu sein. Durch das Anklicken in eine der vier Antwortformate „trifft ganz zu“, „trifft eher zu“, „trifft kaum zu“ und „trifft nicht zu“ wurden die Items beantwortet.

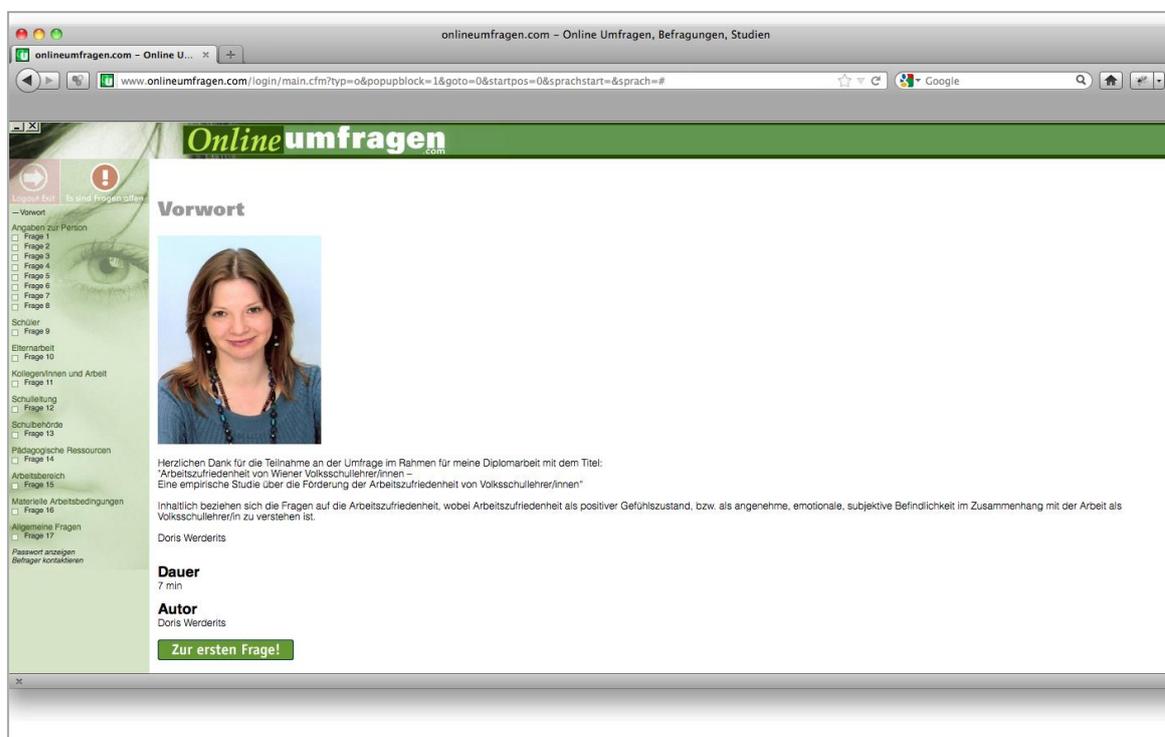


Abbildung 3: Startseite des Onlinefragebogens

8.2 Die Stichprobe

Wie oben schon erwähnt, wurde der Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen im Onlineprogramm www.onlineumfragen.com ausgefüllt. Nachdem die Bewilligung des Stadtschulrates erteilt wurde, wurde der Link an alle Volksschulen in Wien ausgesendet. Der Schulleitung wurde freigestellt, ob der Link an die Kollegen/innen weitergeleitet wird.

Somit haben folgende Bezirke an der Befragung teilgenommen:

- Leopoldstadt (2. Bezirk) mit 18 Lehrpersonen
- Landstraße (3. Bezirk) mit 14 Lehrpersonen
- Wieden (4. Bezirk) mit 32 Lehrenden
- Margareten (5. Bezirk) mit 18 Lehrpersonen
- Mariahilf (6. Bezirk) mit 8 Lehrpersonen
- Neubau (7. Bezirk) mit 9 Lehrpersonen
- Josefstadt (8. Bezirk) mit 1 Lehrperson
- Alsergrund (9. Bezirk) mit 3 Lehrpersonen
- Favoriten (10. Bezirk) mit 29 Lehrpersonen
- Simmering (11. Bezirk) mit 25 Lehrpersonen
- Meidling (12. Bezirk) mit 12 Lehrpersonen
- Hietzing (13. Bezirk) mit 11 Lehrpersonen
- Penzing (14. Bezirk) mit 15 Lehrpersonen
- Rudolfsheim – Fünfhaus (15. Bezirk) mit 9 Lehrpersonen
- Ottakring (16. Bezirk) mit 1 Lehrperson
- Hernals (17. Bezirk) mit 4 Lehrpersonen
- Währing (18. Bezirk) mit 12 Lehrpersonen
- Brigittenau (20. Bezirk) mit 20 Lehrpersonen
- Floridsdorf (21. Bezirk) mit 24 Lehrpersonen
- Donaustadt (22. Bezirk) mit 39 Lehrpersonen
- Liesing (23. Bezirk) mit 14 Lehrpersonen

Insgesamt haben 593 Probanden/innen in den Fragebogen eingesehen, wobei 267 Teilnehmer/innen keine Frage beantwortet haben. Mindestens eine Frage haben 326 Personen beantwortet.

Abbruchanalyse:

Letzte beantwortete Frage 5 (Abbruch bei Frage (6)): 1

Letzte beantwortete Frage 6 (Abbruch bei Frage (7)): 1

Letzte beantwortete Frage 8 (Abbruch bei Frage (9)): 1

Letzte beantwortete Frage 10 (Abbruch bei Frage (11)): 2

Letzte beantwortete Frage 17 (bis zum Schluss): 321

8.2.1 Aktueller Schulbezirk mit teilnehmenden Lehrpersonen

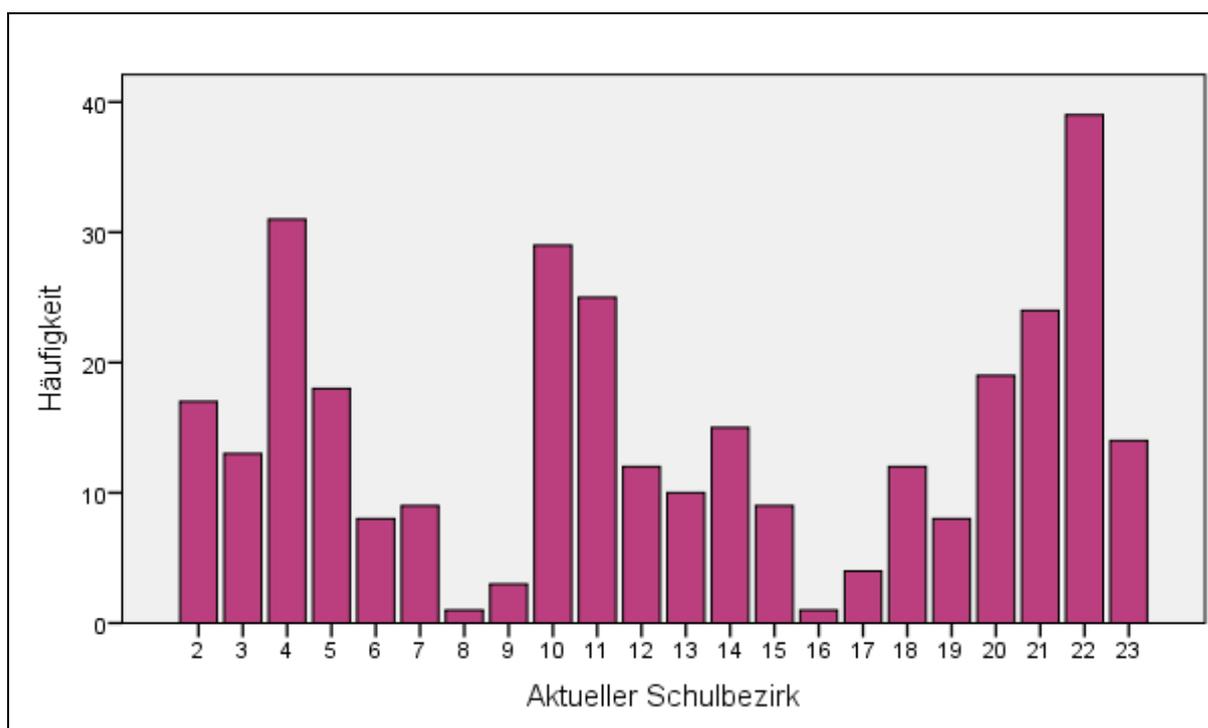


Abbildung 4: Übersicht über die Häufigkeiten nach aktuellem Schulbezirk

Abbildung 4 zufolge haben insgesamt 321 Personen den Onlinefragebogen bis zur letzten Frage ausgefüllt. Die meisten Teilnehmer/innen haben der 4. Bezirk mit 31 und der 22. Bezirk mit 39 Probanden/innen. Die Anzahl der teilnehmenden

Personen hängt allgemein mit der Anzahl der Volksschulen im Bezirk zusammen. Wobei der 4. Bezirk mit insgesamt sechs Volksschulen zu den kleineren Schulbezirken zählt und der 22. Bezirk mit 34 Volksschulen zu den größeren (vgl. <http://www.schulfuehrer.at>, online). Es wird vermutet, dass die Teilnahme im 4. Schulbezirk so hoch war, da die Autorin dieser Arbeit in diesem Schulbezirk selbst als Volksschullehrerin arbeitet und als Kollegin bekannt ist. Vom ersten Schulbezirk hat hingegen niemand an der Onlineumfrage teilgenommen.

8.2.2 Geschlecht

Die Gesamtanzahl der in Wien tätigen Lehrpersonen (inklusive Karenzierte) in öffentlichen und privaten Schulen beträgt 5.636. Davon sind 363 männlich und 5.275 weiblich (Statistik Austria, online).

Von den 321 an der Umfrage teilnehmenden Lehrpersonen sind 21 Probanden männlich und 300 weiblich. Die Divergenz zwischen männlichen und weiblichen Lehrpersonen spiegelt sich auch in dieser Umfrage wider. Da der Anteil der männlichen Teilnehmer sehr gering ist, wird in der gesamten folgenden Untersuchung auf einen Geschlechtervergleich verzichtet.

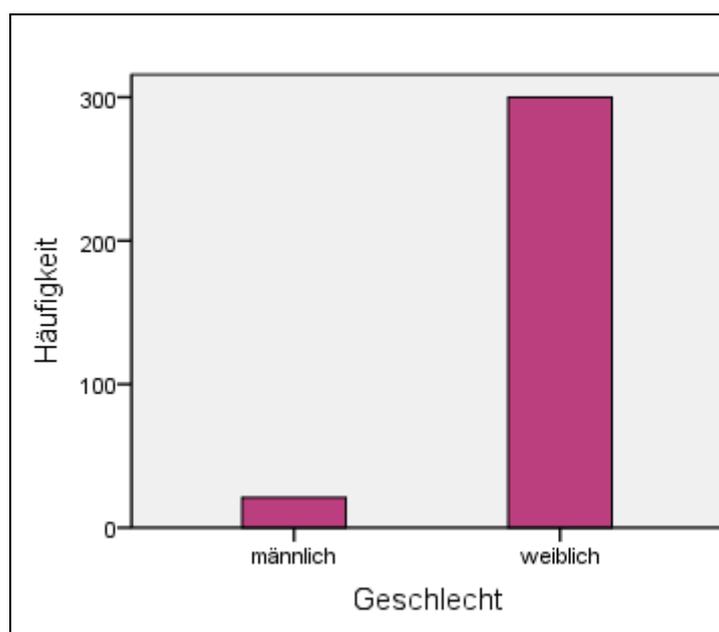


Abbildung 5: Übersicht der Häufigkeiten nach dem Geschlecht

8.2.3 Alter

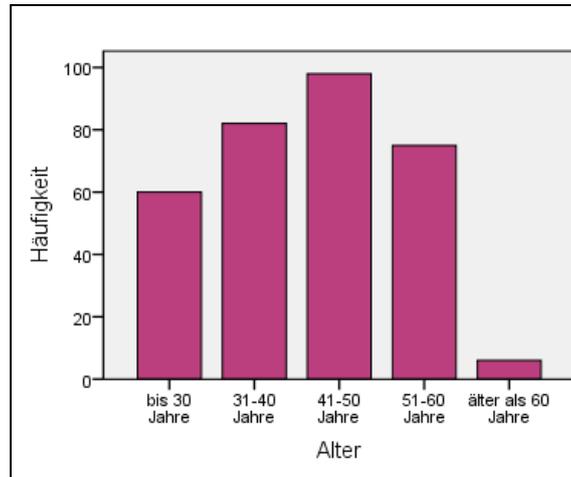


Abbildung 6: Übersicht der Häufigkeiten nach dem Alter

18,7% der teilnehmenden Lehrpersonen sind bis zu 30 und 25,5% zwischen 31 und 40 Jahre alt. Der größte Anteil mit 30,7% der befragten Lehrenden ist im Alter zwischen 41 und 50 und 23,6% der Probanden/innen sind zwischen 51 und 60 Jahren. Den geringsten Anteil mit 1,8% bilden die Kollegen/innen, die älter als 60 Jahre sind.

8.2.4 Berufserfahrung als Lehrer/in

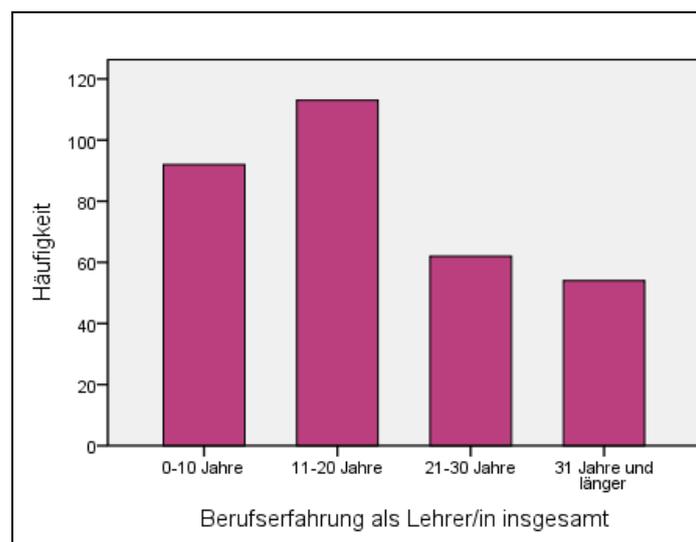


Abbildung 7: Übersicht der Häufigkeiten über die Berufserfahrungen (in Jahren) als Lehrer/in

Die Anzahl der Berufsjahre der Probanden/innen liegt mit 35,2% zwischen 11 und 20 Jahren am Höchsten. 16,8%, der geringste Prozentsatz der Teilnehmenden, können bereits mehr als 31 Jahre Berufserfahrung aufweisen

8.2.5 Schultyp

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig öffentliche Schulen	288	89,7	89,7	89,7
Privatschulen	32	10,0	10,0	99,7
Sonstiges	1	,3	,3	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Tabelle 2: Übersicht der Stichprobe nach Privatschule/öffentliche Schule

In Tabelle 2 ist ersichtlich, dass eine überwiegende Mehrheit an öffentlichen Schulen unterrichtet: 288 von 321 Personen (98,7%).

8.2.6 Tätigkeitsfeld der Lehrpersonen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Begleitlehrer/in	18	5,6	5,7	5,7
Beratungslehrer/in	4	1,2	1,3	7,0
Förderlehrer/in	11	3,4	3,5	10,5
Klassenlehrer/in	240	74,8	76,2	86,7
Muttersprachenlehrer/in	3	,9	1,0	87,6
Religionslehrer/in	9	2,8	2,9	90,5
Teamlehrer/in	22	6,9	7,0	97,5
Werkerziehungslehrer/in	8	2,5	2,5	100,0
Gesamt	315	98,1	100,0	

Tabelle 3: Übersicht über das Tätigkeitsfeld der Lehrpersonen

Die Mehrheit (74,8%) der teilnehmenden Lehrpersonen arbeitet als Klassenlehrer/in. Beratungslehrer/innen und Muttersprachenlehrer/innen bilden die geringste Prozentanzahl mit 1,2% und 0,9%. Jene Lehrer/innen sind meist an mehreren Schulen mit einigen Unterrichtsstunden beschäftigt.

8.3 Auswertungsverfahren

Wie schon eingangs des Kapitels beschrieben, erfolgt die Auswertung mit SPSS im Statistikprogramm *IBM Statistics 20*.

Um die Hypothesen 2, 3 und 5 (siehe Kapitel 2) zu überprüfen, wird das Verfahren der Faktoren- bzw. Dimensionsanalyse angewendet. Anhand der jeweiligen Itembatterien (vgl. Tabelle 6, 11 und 18) wird untersucht, ob die einzelnen Items einer Batterie miteinander korrelieren oder ob eine Dimensionsreduktion durchgeführt werden muss, um aus den sich gegenseitig beeinflussenden Items eine neue Variable bilden zu können. Es wird errechnet, welche der verwendeten Items sich gut für eine Messung der Dimension eignen bzw. selektiert werden.

Für die Dimensionsreduktion wird die Methode der Hauptkomponentenanalyse verwendet. Die Resultate daraus sind die Werte der Gesamtvarianz und die Kommunalitäten (Messgrößen, die sich auf einzelne Items beziehen). Die Eigenwerte (SPSS: Erklärte Gesamtvarianz) „beziehen sich auf die Faktoren und geben an, welcher Betrag der Gesamtstreuung aller Variablen durch einen Faktor erklärt wird.“ (BAUR/FROMM 2004, S. 243) Somit bringt der Eigenwert die Bedeutung des Faktors zum Ausdruck und zeigt auf, wie viele Faktoren in einer Itembatterie extrahiert werden können. In SPSS sind die Items für die Faktorenanalyse automatisch z-standardisiert und haben eine Varianz von 1. SPSS gibt in der Tabelle „Erklärte Gesamtvarianz“ die Eigenwerte vor und nach der Extraktion sowie nach der Rotation der Faktoren (Rotierte Komponentenmatrix) an. Per Voreinstellung in SPSS werden alle Faktoren extrahiert, die einen Eigenwert größer als 1 aufzeigen (vgl. BAUR/FROMM 2004, S. 231ff). Um die Ergebnisse der Faktorenextraktion zu überprüfen bzw. um zu sehen, ob mit den Items, die aufgrund der Analyse übrig geblieben sind, eine neue

Variable berechnet werden kann, wird anschließend eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Je näher sich der Wert der Analyse (Cronbachs Alpha) an 1 nähert, desto zuverlässiger sind die Ergebnisse, wobei diese Koeffizienten zwischen 0 und 1 liegen. Ist der Wert größer als 1, liegt eine Fehlmessung vor (vgl. BACKHAUS ET AL. 2006, S. 377).

SPSS gibt dabei neben Alpha ebenso den Wert „standardized item alpha“ aus. Dieses standardisierte Alpha geht aus den Korrelationen der Items hervor und Cronbachs Alpha wird aus den Kovarianzen berechnet. In der vorliegenden Onlineuntersuchung werden Items mit unterschiedlichen Antwortkodierungen verwendet und müssen daher standardisiert werden. Aus diesem Grund ist hier der geeignete Wert der standardisierte Alpha Wert (vgl. BAUR/FROMM 2004, S. 252ff). Mit den Inhalten der neuen Variablen können dann weitere Berechnungen (Häufigkeiten oder Kreuztabellen), die zur Überprüfung der Hypothesen notwendig sind, durchgeführt werden.

Die Hypothesen 1, 3, und 5 werden mittels der im SPSS-Programm erstellten Kreuztabellen interpretiert, wobei die Hypothese 4 anhand der Häufigkeiten (vgl. Tabelle 19) klare Ergebnisse zeigt.

Ziel der Kreuztabellen ist es, Zusammenhänge zwischen einer abhängigen und einer unabhängigen Variablen offenzulegen. Die Kreuztabulierung stellt die Ergebnisse der Erhebung tabellarisch dar und lässt somit einen möglichen Zusammenhang zwischen den Variablen erkennen (vgl. BAUR/FROMM 2004, S. 157).

Zur Überprüfung der Signifikanz der Zusammenhänge der Variablen wurde mittels SPSS der Chi-Quadrat-Test nach Pearson angewendet. Laut WITTENBERG UND CRAMER ist dies der am häufigsten eingesetzten Unabhängigkeitstest in der Datenanalyse. Dieser Test untersucht, inwieweit die beobachteten (empirischen) Häufigkeiten von den erwarteten (theoretischen) Häufigkeiten abweichen. Wenn

der empirisch ermittelte Chi²-Wert größer ist als der kritische Chi² Wert¹, ist die Nullhypothese zu verwerfen und die Alternativhypothese anzunehmen (vgl. WITTENBERG/CRAMER 2003, S. 175ff).

8.4 Ergebnisse der Studie

Im Folgenden werden die aufgestellten Hypothesen (siehe Kapitel 2) verifiziert bzw. falsifiziert.

8.4.1 Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und dem Lebens- bzw. Berufsalter

Der Beginn der Auswertung soll entsprechend der ersten Hypothese zeigen, welche Zusammenhänge es mit der Arbeitszufriedenheit und den Variablen des Alters und der Berufserfahrung der Probanden gibt.

Hypothese 1:

Aufgrund der Aussage von RUDOW (1994, S. 163) wird davon ausgegangen, dass die Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und dem Lebens- bzw. Berufsalter in Wien gering sind.

H0: Die Arbeitszufriedenheit ist vom Lebens- bzw. Berufsalter der Lehrpersonen unabhängig.

H1: Die Arbeitszufriedenheit hängt vom Lebens- bzw. Berufsalter der Lehrpersonen ab.

Es wird davon ausgegangen, dass die Nullhypothese gilt und es keinen Zusammenhang zwischen Alter- und Berufserfahrung und der Arbeitszufriedenheit

¹ Der kritische Chi²-Wert wird der Tabelle 31 (vgl. Anhang) entnommen.

von Wiener Volksschullehrer/innen gibt. Die Ergebnisse der Kreuztabelle (vgl. Tabelle 4) zeigen, dass ein überwiegender Teil der Befragten (83,3% jener, die über 60 Jahre alt sind und 56,7% der bis 30 Jährigen) bei dem Item „mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ „trifft eher zu“ angegeben haben. Rund 62% bis 69% aller Altersgruppen haben jeweils angegeben, dass sie „eher zufrieden“ sind. Gar nicht zufrieden haben 3,7% der 31 bis 40 Jährigen, 2% der 41 bis 50 Jährigen und 4% der 51 bis 60 Jährigen angegeben.

			Alter					Gesamt	
			bis 30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	älter als 60 Jahre		
Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	trifft ganz zu	Anzahl	16	11	20	11	1	59	
		% innerhalb von Alter	26,7%	13,4%	20,4%	14,7%	16,7%	18,4%	
	trifft eher zu	Anzahl	34	56	63	47	5	205	
		% innerhalb von Alter	56,7%	68,3%	64,3%	62,7%	83,3%	63,9%	
	trifft kaum zu	Anzahl	10	12	13	14	0	49	
		% innerhalb von Alter	16,7%	14,6%	13,3%	18,7%	0,0%	15,3%	
	trifft nicht zu	Anzahl	0	3	2	3	0	8	
		% innerhalb von Alter	0,0%	3,7%	2,0%	4,0%	0,0%	2,5%	
	Gesamt		Anzahl	60	82	98	75	6	321
			% innerhalb von Alter	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 4: Kreuztabelle: „Alter“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)

Das Maß der Korrelation der Ergebnisse liegt bei einem Chi² Wert von 9,944 bei 12 Freiheitsgraden (vgl. Tabelle 27, siehe Anhang 15.1) und einer Irrtumswahrscheinlichkeit von > 5% (p>0,05). Der kritische Wert von 5,23 (vgl. Tabelle 31) liegt unter dem empirischen Chi² Wert, was bedeutet, dass die

Alternativhypothese gilt: Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation der Volksschullehrer/innen hängt vom Alter ab. Aus der Tabelle ist ebenso ersichtlich, dass die höchste Anzahl der Probanden/innen bis 30 Jahre mit der Arbeitszufriedenheit ganz zu zufrieden ist. Daher kann man schlussfolgern, je jünger die Volksschullehrer/innen, desto zufriedener sind sie mit ihrer Arbeitssituation.

Es folgt nun die Auswertung der Korrelation von der Arbeitszufriedenheit mit der Berufserfahrung als Volksschullehrer/in mittels Kreuztabelle (vgl. Tabelle 5).

Auch hier hat eine Mehrheit von 63,9% „trifft eher zu“ angegeben, wobei die Anzahl der Berufsjahre wenig Bedeutung hat. Gar nicht zufrieden ist ein verschwindender Anteil von 1,1% (1 Person von 92) mit 0 bis 10 Jahren Berufserfahrung, 5,3% (6 Personen von 113) mit 11 bis 20 Berufserfahrungsjahren und 1,6% (1 Person von 62) mit 21 bis 30 Jahren Berufserfahrung. Von den Probanden, die 31 Jahre und länger im Amt sind, hat niemand angegeben, nicht zufrieden mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/innen zu sein. „Ganz zufrieden“ sind also eher jene Lehrpersonen, die weniger Berufserfahrung haben.

Andere Ergebnisse hingegen zeigt der Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung in Jahren und der Arbeitszufriedenheit der Volksschullehrer/innen. Hier zeigt das Korrelationsmaß χ^2 einen Wert von 14,274 bei 9 Freiheitsgraden (vgl. Tabelle 28, siehe Anhang 15.1). Die Irrtumswahrscheinlichkeit ist kleiner 5%. Der kritische Wert liegt bei rund 3,33 (vgl. Tabelle 31), was weit unter dem empirischen Wert liegt. Somit gilt die Alternativhypothese, dass das Berufsalter die Zufriedenheit der Lehrer/innen beeinflusst. Somit kann zusammenfassend behauptet werden, dass Lebens- und Berufsalter die Arbeitszufriedenheit der Wiener Volksschullehrer/innen beeinflusst.

			Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt				Gesamt
			0-10 Jahre	11-20 Jahre	21-30 Jahre	31 Jahre und länger	
Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	trifft ganz zu	Anzahl	21	16	15	7	59
		% innerhalb von Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt	22,8%	14,2%	24,2%	13,0%	18,4%
	trifft eher zu	Anzahl	55	79	35	36	205
		% innerhalb von Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt	59,8%	69,9%	56,5%	66,7%	63,9%
	trifft kaum zu	Anzahl	15	12	11	11	49
		% innerhalb von Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt	16,3%	10,6%	17,7%	20,4%	15,3%
	trifft nicht zu	Anzahl	1	6	1	0	8
		% innerhalb von Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt	1,1%	5,3%	1,6%	0,0%	2,5%
Gesamt		Anzahl	92	113	62	54	321
		% innerhalb von Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 5: Kreuztabelle: „Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)

8.4.2 Die Zufriedenheit der Volksschullehrer/innen mit den materiellen Arbeitsbedingungen

Hypothese 2:

Die Volksschullehrer/innen sind mit den materiellen Arbeitsbedingungen unzufrieden.

Zur Bearbeitung dieser Hypothese wird zunächst die Itematterie (vgl. Tabelle 6) untersucht, ob die einzelnen Items korrelieren oder ob eine Reduktion vonnöten

ist, um anschließend die Variable „materielle Arbeitsbedingungen“ berechnen zu können.

mehr Computer mit Drucker und Internetzugang, sowohl in den Klassen als auch im Lehrerzimmer.
mehr Lernprogramme für Kinder am Computer.
Scanner an der Schule.
mehr Kopiermöglichkeiten.
mehr zeitgerechtes, neues Anschauungsmaterial.
mehr Unterrichtsmedien (Fernseher, DVD-Player, Videorekorder, CD-Player, Beamer, Laptops) an Schulen.

Tabelle 6: Übersicht: Itembattery der materiellen Arbeitsbedingungen

Die Variable „materielle Arbeitsbedingungen“ umfasst die Items v75 bis v80. Um einen repräsentativen Index bilden zu können, wird vorab eine Dimensionsreduktion durchgeführt. Dabei wird die Methode der Hauptkomponentenanalyse gewählt, bei der die Fälle listenweise ausgeschlossen werden. Der Eigenwert ist größer als 1.

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte%	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte%
1	3,240	53,996	53,996	3,240	53,996	53,996
2	,772	12,863	66,859			
3	,667	11,124	77,983			
4	,497	8,277	86,260			
5	,458	7,639	93,900			
6	,366	6,100	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle 7: Erklärte Gesamtvarianz: materielle Arbeitsbedingungen

Die Übersichtstabelle über die erklärte Gesamtvarianz (vgl. Tabelle 7) zeigt die Eigenwerte der einzelnen Faktoren. Die erste Komponente hat einen Varianzanteil

von 3,2, das entspricht 54% der Gesamtvarianz. Dagegen weist die zweite Komponente einen deutlich geringeren Eigenwert von weniger als 1 (0,77) auf und trägt, wie auch die folgenden Komponenten, wenig zur Varianzaufklärung bei. Es wurde somit ein Faktor extrahiert.

	Anfänglich	Extraktion
mehr Computer mit Drucker und Internetzugang, sowohl in den Klassen als auch im Lehrerzimmer	1,000	,614
mehr Lernprogramme für Kinder am Computer	1,000	,588
Scanner an der Schule	1,000	,399
mehr Kopiermöglichkeiten	1,000	,550
mehr zeitgerechtes, neues Anschauungsmaterial	1,000	,550
mehr Unterrichtsmedien (TV, DVD Player, Video, CD, Beamer, Laptop) an den Schulen	1,000	,539

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle 8: Kommunalitäten zu den materiellen Arbeitsbedingungen

Tabelle 8 zeigt nun die Kommunalitäten zu den materiellen Arbeitsbedingungen, die nach der Extraktion alle kleiner 1 sind. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die Kommunalität „Scanner an der Schule“ deutlich geringer ist als die übrigen Variablen.

	Komponente
	1
mehr Computer mit Drucker und Internetzugang, sowohl in den Klassen als auch im Lehrerzimmer	,783
mehr Lernprogramme für Kinder am Computer	,767
mehr zeitgerechtes, neues Anschauungsmaterial	,742
mehr Kopiermöglichkeiten	,742
mehr Unterrichtsmedien (TV, DVD Player, Video, CD, Beamer, Laptop) an den Schulen	,734
Scanner an der Schule	,632

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

Tabelle 9: Komponentenmatrix: materielle Arbeitsbedingungen

Auch die Komponentenmatrix (vgl. Tabelle 9) zeigt, dass die Variable „Scanner in der Schule“ die niedrigste Ladung aufweist.

Aufgrund der Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse wird in weiterer Folge die neue Variable „materielle Arbeitsbedingungen“ mit den Items „mehr Computer mit Drucker und Internetnutzung, sowohl in den Klassen als auch im Lehrerzimmer“, „mehr Lernprogramme für Kinder am Computer“, „mehr Kopiermöglichkeiten“, „mehr zeitgerechtes, neues Anschauungsmaterial“ und „mehr Unterrichtsmedien (Fernseher, DVD-Player, Videorekorder, CD-Player, Beamer, Laptops) an Schulen“ berechnet.

Vorab soll jedoch noch ein Reliabilitätstest durchgeführt werden, um sicher zu gehen, dass die Variablen homogen sind.

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,821	,823	5

Tabelle 10: Reliabilitätstest: materielle Arbeitsbedingungen

Der α -Wert der Reliabilitätsanalyse in Tabelle 10 ist nahe bei 1 (0,82) und bestätigt die Reliabilität. Daher kann eine neue Variable aus den 6 Items berechnet werden.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig trifft ganz zu	187	58,3	58,3	58,3
trifft eher zu	107	33,3	33,3	91,6
trifft kaum zu	21	6,5	6,5	98,1
trifft nicht zu	6	1,9	1,9	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Tabelle 11: Anzahl Häufigkeiten über die Unzufriedenheit mit den materiellen Arbeitsbedingungen

Die Häufigkeitsverteilung der neu berechneten Variablen zeigt, dass sich 187 von 321 Personen (58,3%) eine Besserung der materiellen Arbeitsbedingungen wünschen, damit sie mit ihrer Arbeit als Volksschullehrer/in zufriedener sind. Ein Drittel der Befragten (33,3%) wünscht sich mit der Antwort „trifft eher zu“ ebenfalls eine bessere materielle Ausstattung. Nur sechs Lehrpersonen sind mit den materiellen Arbeitsbedingungen ihrer Schule zufrieden.

Die zweite Hypothese, die besagt, dass die Volksschullehrer/innen mit den materiellen Arbeitsbedingungen unzufrieden sind, kann hiermit bestätigt werden.

8.4.3 Die Korrelation der Arbeitszufriedenheit von Volksschullehrer/innen mit den sozialen Beziehungen zu Kollegen/innen

Hypothese 3:

H0: Die Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen korreliert nicht mit den sozialen Beziehungen (positives Arbeitsklima) zu den Kollegen/innen.

H1: Die Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen korreliert mit den sozialen Beziehungen (positives Arbeitsklima) zu den Kollegen/innen.

Um die Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit den sozialen Beziehungen zu berechnen, wurde die Hauptkomponentenanalyse mit folgenden Variablen durchgeführt:

ein ehrlicheres und wohlwollenderes Arbeitsklima untereinander.
einen humorvolleren Umgang.
fair aufgeteilte Arbeitsbereiche (Kustodiate, z. B. Betreuung der Bibliothek, Turnsaal usw.).
„Verschnaufpausen“ auch am Vormittag.
mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben.
eine gemeinsame Unterrichtsvorbereitung innerhalb der Jahrgangsklassen.
einen Lehrmittelaustausch untereinander.

Tabelle 12: Itematterie: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte%	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte%
1	3,826	54,658	54,658	3,826	54,658	54,658
2	,763	10,900	65,557			
3	,703	10,039	75,596			
4	,556	7,942	83,538			
5	,508	7,255	90,793			
6	,329	4,701	95,494			
7	,315	4,506	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle 13: Erklärte Gesamtvarianz: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen

Die Tabelle 13 zeigt die Eigenwerte der einzelnen Faktoren an. Der Varianzanteil der ersten Komponente beträgt 3,8 und entspricht der Gesamtvarianz von 54,66%. Die übrigen Komponenten haben einen Eigenwert von weniger als 1 und tragen somit wenig zur Varianzaufklärung bei.

	Anfänglich	Extraktion
ein ehrliches und wohlwollenderes Arbeitsklima untereinander	1,000	,536
einen humorvolleren Umgang	1,000	,632
fair aufgeteilte Arbeitsbereiche (Kustodiate)	1,000	,458
"Verschnaufpausen" auch am Vormittag	1,000	,531
mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben	1,000	,518
eine gemeinsame Unterrichtsvorbereitung innerhalb der Jahrgangsklassen	1,000	,609
einen Lehrmittelaustausch untereinander	1,000	,542

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle 14: Kommunalitäten: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen

Tabelle 14 zeigt nun alle Kommunalitäten, die nach der Extraktion kleiner als 1 sind, wobei die Kommunalität des Items „fair aufgeteilte Arbeitsbereiche (Kustodiate, z. B. Betreuung der Bibliothek, Turnsaal usw.) mit 0,458 am geringsten ist.

	Komponente
	1
einen humorvolleren Umgang	,795
eine gemeinsame Unterrichtsvorbereitung innerhalb der Jahrgangsklassen	,781
einen Lehrmittelaustausch untereinander	,736
ein ehrliches und wohlwollenderes Arbeitsklima untereinander	,732
"Verschnaufpausen" auch am Vormittag	,729
mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben	,720
fair aufgeteilte Arbeitsbereiche (Kustodiate)	,677

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
 a. 1 Komponenten extrahiert

Tabelle 15: Komponentenmatrix: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen

Auch die Komponentenmatrix in Tabelle 15 weist auf, dass das Item „fair aufgeteilte Arbeitsbereiche (Kustodiate)“ am niedrigsten geladen ist. Als Folge der Hauptkomponentenanalyse mit ihren Ergebnissen wird die Variable „Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen“ neu berechnet, wobei die niedrigste Komponente extrahiert wurde.

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,851	,851	6

Tabelle 16: Reliabilitätstest: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen

Die Reliabilitätsanalyse in Tabelle 16 zeigt den α -Wert von 0,85, also nahe 1 auf, was die Reliabilität der sechs herangezogenen Items bestätigt. Nun kann damit die Variable „Soziale Beziehungen“ berechnet werden.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft ganz zu	70	21,8	26,7	26,7
	trifft eher zu	113	35,2	43,1	69,8
	trifft kaum zu	67	20,9	25,6	95,4
	trifft nicht zu	12	3,7	4,6	100,0
	Gesamt	262	81,6	100,0	

Tabelle 17: Anzahl der Häufigkeiten zur Variable der sozialen Beziehungen

Die neu berechnete Variable zeigt in der Häufigkeitsverteilung, dass sich 113 von 262 Personen (35,2%) bessere soziale Beziehungen innerhalb des Kollegiums wünschen würden (vgl. Tabelle 17). 12 Befragte sind mit den sozialen Beziehungen zu ihren Kollegen/innen zufrieden. Interessant ist, dass 21,8% mit „trifft ganz zu“ und 20,9% mit „trifft kaum zu“ geantwortet haben. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass sich ungefähr gleich viele Lehrer/innen (70 Personen) eine bessere soziale Beziehung zu den Kollegen/innen wünschen und fast ebenso viele (67 Personen) sind mit der Situation zufrieden und wünschen sich keine Änderung.

Um die dritte Hypothese zu verifizieren oder falsifizieren wird die neue Variable „Soziale Beziehung“ mit der Arbeitszufriedenheit der Volksschullehrer/innen gekreuzt. Anhand von Tabelle 18 kann festgestellt werden, dass 50% der Befragten, die mit ihrer Arbeitssituation nicht zufrieden sind, mit den sozialen Beziehungen im Kollegium eher zufrieden sind. 30,6% der Probanden/innen, die mit der Arbeitssituation zufrieden sind, sind auch mit den sozialen Beziehungen ganz zufrieden. 42,9%, die mit ihrer Arbeitssituation als Volksschullehrer/in zufrieden sind, haben auch angegeben, dass sie mit den sozialen Beziehungen „eher zufrieden“ sind. Jeweils eine Lehrperson, die mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden ist, ist auch mit sozialen Beziehungen im Kollegium nicht zufrieden.

			Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden				Gesamt
			trifft ganz zu	trifft eher zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	
Soziale Beziehung	trifft ganz zu	Anzahl	15	41	12	2	70
		% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	30,6%	25,0%	29,3%	25,0%	26,7%
	trifft eher zu	Anzahl	21	74	14	4	113
		% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	42,9%	45,1%	34,1%	50,0%	43,1%
	trifft kaum zu	Anzahl	10	42	14	1	67
		% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	20,4%	25,6%	34,1%	12,5%	25,6%
	trifft nicht zu	Anzahl	3	7	1	1	12
		% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	6,1%	4,3%	2,4%	12,5%	4,6%
Gesamt	Anzahl	49	164	41	8	262	
	% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabelle 18: Kreuztabelle: „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (ua. V.) mit „Soziale Beziehung“ (a. V.)

Der Chi-Quadrat-Test zeigt das Korrelationsmaß χ^2 einen Wert von 5,594 bei 9 Freiheitsgraden und eine Irrtumswahrscheinlichkeit von kleiner als 5% (vgl.

Tabelle 29, siehe Anhang 15.1). Der kritische Wert liegt bei 3,33 (vgl. Tabelle 31). Der empirische Wert (5,594) ist größer. Somit gilt die Alternativhypothese: Wenn die Volksschullehrer/innen mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, sind sie auch mit den sozialen Beziehungen zu den Kollegen/innen zufrieden. Schlussfolgernd könnte man behaupten, dass die Zufriedenheit der Lehrer/innen ein positives Arbeitsklima schafft.

8.4.4 Die Zufriedenheit der Volksschullehrer/innen mit ihrem Gehalt

Hypothese 4:

Volksschullehrer/innen sind mit ihrem Gehalt zufrieden.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig trifft ganz zu	176	54,8	54,8	54,8
trifft eher zu	97	30,2	30,2	85,0
trifft kaum zu	41	12,8	12,8	97,8
trifft nicht zu	7	2,2	2,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Tabelle 19: Häufigkeitstabelle: Anzahl der Häufigkeiten über die Zufriedenheit mit dem Gehalt²

Aus Tabelle 19 ist deutlich ersichtlich, dass sich Wiener Volksschullehrer/innen mehr Gehalt wünschen, um mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein (176 von 321 Personen). 97 Befragte sind mit ihrem Gehalt eher und 41 kaum zufrieden. Nur 7 Personen sind mit dem Gehalt zufrieden. Daher kann die Hypothese verworfen werden, da die Volksschullehrer/innen mit ihrem Gehalt nicht zufrieden ist.

² Frage gemäß Fragebogen: Um als Volksschulpädagoge/in zufriedener zu sein, wünsche ich mir in Bezug auf die Schulbehörde mehr Gehalt.

8.4.5 Die Korrelation der Zusammenarbeit mit der Schulleitung und der Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen

Hypothese 5:

H0: Die Zusammenarbeit mit der Schulleitung trägt nicht zur Arbeitszufriedenheit an der Schule bei.

H1: Die Zusammenarbeit mit der Schulleitung trägt zur Arbeitszufriedenheit an der Schule bei.

Die Variable der „Schulleitung“ umfasst folgende 12 Indikatoren:

mehr Mitsprachemöglichkeit bei der Stundenplaneinteilung.
einen humorvollen Umgang.
Bildungstage, die die Teamfähigkeit fördern (gemeinsamer Besuch von Museen, gemeinsame Ausflüge, usw.).
mehr Aufgeschlossenheit für Vorschläge und Hinweise aus dem Kollegium.
mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben.
eine bessere Organisation des Schulbetriebes.
Rückendeckung bei Problemen mit Schüler/innen bzw. Eltern.
ein wertschätzenderes Verhalten, wie Lob und Motivation.
eine breit gefächerte Kompetenz (Ansprechpartner auch für Rechtsfragen und Schulgesetz).
Mitspracherecht bei der Zusammenfindung von Lehrer/innenteams in einer Klasse.
ein Arbeiten mit weniger Zeit- und Leistungsdruck zu ermöglichen.
weniger administrative Arbeiten (z. B. Pläne, Dokumentationen, Listen schreiben).

Tabelle 20: Itembatterie: Zusammenarbeit mit der Schulleitung

Es wird wiederum eine Dimensionsreduktion durchgeführt, um einen repräsentativen Index bilden zu können. Bei der Methode der Hauptkomponentenanalyse sollen die Fälle listenweise ausgeschlossen werden. Der Eigenwert ist größer als 1.

Tabelle 21 zeigt die Eigenwerte der einzelnen Items. Die erste Komponente weist einen Varianzteil von 6,2% auf, was einer Gesamtvarianz von ca. 51% entspricht. Die zweite Komponente hat mit dem Wert 1,15 einen geringen Eigenwert. Alle weiteren Werte sind kleiner als 1. Die 12. Komponente bildet mit dem Wert von 0,2 den kleinsten Eigenwert. Zwei Faktoren konnten somit extrahiert werden.

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte%	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte%
1	6,170	51,416	51,416	6,170	51,416	51,416
2	1,146	9,549	60,964	1,146	9,549	60,964
3	,874	7,285	68,250			
4	,705	5,873	74,122			
5	,549	4,573	78,695			
6	,510	4,247	82,942			
7	,445	3,712	86,654			
8	,405	3,377	90,030			
9	,342	2,850	92,880			
10	,331	2,762	95,643			
11	,311	2,593	98,236			
12	,212	1,764	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle 21: Erklärte Gesamtvarianz: Zusammenarbeit mit der Schulleitung

Die Komponentenextraktion (vgl. Tabelle 22) zeigt nun an, dass alle Kommunalitäten kleiner als 1 sind. Ersichtlich ist, dass die Kommunalität „humorvoller Umgang“ am geringsten sind. Ebenfalls geringer ist die Kommunalität „Bildungstage fördern die Teamfähigkeit“.

	Anfänglich	Extraktion
mehr Mitsprachemöglichkeit bei der Stundenplaneinteilung	1,000	,727
einen humorvollen Umgang	1,000	,278
Bildungstage, die die Teamfähigkeit fördern	1,000	,572
mehr Aufgeschlossenheit für Vorschläge und Hinweise aus dem Kollegium	1,000	,589
mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben	1,000	,559
eine bessere Organisation des Schulbetriebes	1,000	,621
Rückendeckung bei Problemen	1,000	,733
ein wertschätzenderes Verhalten, wie Lob und Motivation	1,000	,611
eine breit gefächerte Kompetenz	1,000	,630
Mitspracherecht bei der Zusammenfassung von Lehrer/innenteams in einer Klasse	1,000	,622
ein Arbeiten mit weniger Zeit- und Leistungsdruck zu ermöglichen	1,000	,641
weniger administrative Arbeiten	1,000	,733

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle 22: Kommunalitäten: Zusammenarbeit mit der Schulleitung

	Komponente	
	1	2
Rückendeckung bei Problemen	,854	-,060
mehr Mitsprachemöglichkeit bei der Stundenplaneinteilung	,833	-,183
eine breit gefächerte Kompetenz	,793	,011
eine bessere Organisation des Schulbetriebes	,786	-,061
Mitspracherecht bei der Zusammenfassung von Lehrer/innenteams in einer Klasse	,783	,091
ein wertschätzenderes Verhalten, wie Lob und Motivation	,782	,006
Bildungstage, die die Teamfähigkeit fördern	,756	-,034
mehr Aufgeschlossenheit für Vorschläge und Hinweise aus dem Kollegium	,727	-,246
mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben	,718	-,209
einen humorvollen Umgang	,512	-,128
weniger administrative Arbeiten	,341	,785
ein Arbeiten mit weniger Zeit- und Leistungsdruck zu ermöglichen	,532	,599

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 2 Komponenten extrahiert

Tabelle 23: Komponentenmatrix: Zusammenarbeit mit der Schulleitung

Die oben angeführte Komponentenmatrix (vgl. Tabelle 23) zeigt ebenfalls, dass die Items „humorvoller Umgang“ und „Bildungstage fördern die Teamfähigkeit“ die niedrigste Ladung aufweisen. Daher werden diese beiden Faktoren extrahiert und

die Variable „Zusammenarbeit mit der Schulleitung“ ohne die beiden Items gebildet.

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,879	,870	10

Tabelle 24: Reabilitätstest: Zusammenarbeit mit der Schulleitung

Die Reliabilitätsanalyse der von der Dimensionsreduktion übrig gebliebenen Items zeigt auch hier, dass daraus die neue Variable „Zusammenarbeit mit der Schulleitung“ berechnet werden kann, da der α -Wert nahe bei 1 (0,87) liegt.

Wie aus der folgenden Kreuztabelle (vgl. Tabelle 25) ersichtlich ist, hat der höchste angegebene Prozentsatz von 42,4% jener Probanden/innen, die mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, angegeben, dass die Zusammenarbeit mit der Schulleitung ganz zutrifft. Genauso kann man eindeutig erkennen, dass jene Probanden/innen (5 von 321 Personen), die mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in unzufrieden sind, auch mit der Zusammenarbeit mit der Schulleitung nicht zufrieden sind.

Das Korrelationsmaß χ^2 (vgl. Tabelle 30, siehe Anhang 15.1) gibt einen Wert von 21,567 bei 9 Freiheitsgraden an. Hier ist die Irrtumswahrscheinlichkeit wieder kleiner als 5%. Der kritische Wert liegt bei 33,3 (vgl. Tabelle 31), was wieder weit unter dem empirischen Wert liegt. Somit gilt die Alternativhypothese, die besagt, dass die Zusammenarbeit mit der Schulleitung durch die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in beeinflusst wird.

			Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden				Gesamt	
			trifft ganz zu	trifft eher zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu		
Zusammenarbeit mit der Schulleitung	trifft	Anzahl	25	81	27	3	136	
	ganz zu	% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	42,4%	39,5%	55,1%	37,5%	42,4%	
	trifft eher zu	Anzahl	17	87	10	4	118	
		% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	28,8%	42,4%	20,4%	50,0%	36,8%	
	trifft kaum zu	Anzahl	17	34	11	0	62	
		% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	28,8%	16,6%	22,4%	0,0%	19,3%	
	trifft nicht zu	Anzahl	0	3	1	1	5	
		% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	0,0%	1,5%	2,0%	12,5%	1,6%	
	Gesamt		Anzahl	59	205	49	8	321
			% innerhalb von Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 25: Kreuztabelle: „Bessere Zusammenarbeit mit der Schulleitung“ (ua. V.) und „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (a. V.)

9 Zusammenfassung der Ergebnisse

In der vorliegenden Zusammenfassung sollen nun zu den oben behandelten Determinanten ergänzende Informationen zu Einstellungen der Lehrer/innen vorgenommen werden.

Image

Wie schon in der Einleitung der vorliegenden Arbeit beschrieben, stellt der Lehrberuf vielfältige Ansprüche an die Lehrer/innen, die zu erfüllen sind (vgl. GRUNDER/BIERI 1995, S. 89ff).

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	9	2,8	2,8	2,8
trifft eher zu	43	13,4	13,4	16,2
Gültig trifft kaum zu	96	29,9	29,9	46,1
trifft nicht zu	173	53,9	53,9	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Tabelle 26: Zufriedenheit mit dem Image als Volksschullehrer/in in der Öffentlichkeit

Aus der Tabelle 26 ist ersichtlich, dass die meisten Wiener Volksschullehrer/innen mit ihrem Image in der Öffentlichkeit nicht zufrieden sind. Von 321 Probanden/innen sind 96 kaum zufrieden und 173 gar nicht. Nur neun Lehrer/innen sind mit dem Image in der Öffentlichkeit ganz zufrieden und 43 eher zufrieden.

Gründe dafür können sein, dass nach SCHAARSCHMIDT (2004) und RUDOW (1994) das Lehrerbild nach außen hin (z. B. viel Freizeit, sichere Anstellung) ein ganz anderes ist, als es das tägliche Berufsleben zeigt. MERZ (1979), REDEKER (1993), RUDOW (1994), GRUNDER/BIERI (1995), ULICH (1996), SCHÄFER (2001), KATSCHNIG (2004) und viele mehr beschreiben (siehe dazu auch Kapitel 4 und 5), welche

Bereiche in die Arbeit des Lehrers/der Lehrerin einfließen, welche Determinanten der Arbeitszufriedenheit das Berufsleben beeinflussen und welchen Belastungen Lehrer/innen ausgesetzt sind.

Materielle Arbeitsbedingungen

Die Determinante der materiellen Bedingungen wurde durch die Hypothese 2 untersucht. Das Ergebnis zeigt, dass die Lehrpersonen mit den materiellen Arbeitsbedingungen nicht zufrieden sind und sich eine Besserung der Ausstattung wünschen würden. Zu den gleichen Ergebnissen kommen auch MERZ (1979) und BIERI (2006).

Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen

Hypothese 3 untersuchte die Arbeitszufriedenheit der Wiener Volksschullehrer/innen in Zusammenhang mit den sozialen Beziehungen zu den Kollegen/innen. In Kapitel 4.3 und folgend wird der soziale Kontext als Determinante der Arbeitszufriedenheit genau beschrieben.

Die neu berechnete Variable „Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen“ zeigt in der Auswertung, dass sich 21,8% der Probanden/innen eine bessere soziale Beziehung wünschen und ungefähr gleich viele (20,8%) mit den sozialen Beziehungen zufrieden sind. Die Kreuztabelle der allgemeinen Arbeitszufriedenheit gekreuzt mit der Zufriedenheit mit den sozialen Beziehungen (siehe Tabelle 18) zeigt, dass ein Zusammenhang zwischen beiden Faktoren besteht. Sind die Lehrer/innen mit der Arbeitssituation zufrieden, sind sie es auch mit den sozialen Beziehungen zu den Kollegen/innen. Die Bedeutung der positiven zwischenmenschlichen Beziehungen, der guten Kommunikation und Kooperation wurde auch schon 1979 bei MERZ hervorgehoben, ebenso wurde im theoretischen Teil dieser Arbeit erörtert, wie Konkurrenzkämpfe und Konflikte die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen.

Gehalt

Laut SCHAARSCHMIDT (2004) hat die Öffentlichkeit das Bild des/der gut verdienenden Lehrers/der Lehrerin. Nach RUDOW (1994) sind ungefähr ein Viertel der Befragten Lehrer/innen der Meinung, dass sie im Vergleich zu anderen Berufsgruppen schlecht bezahlt werden. Die Überprüfung der Hypothese 4 in der vorliegenden Arbeit (vgl. Tabelle 19) kommt zum Ergebnis dass sich 54,8% der Probanden/innen ein besseres Gehalt wünschen würden. Nur 2,2% sind mit ihrem Gehalt als Volksschulpädagoge/in zufrieden. Die Determinante der Bezahlung trägt somit auch zur Arbeitszufriedenheit bei.

Schulleitung

Des Weiteren wurde die Korrelation der Zusammenarbeit mit der Schulleitung und der Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen überprüft. Denn die schulführenden Qualitäten der Schulleitung tragen erheblich zur Arbeitszufriedenheit bei (vgl. RUDOW, 1994). Die Variable der „Schulleitung“ umfasste in der Umfrage 12 Indikatoren, von denen 2 mittels Hauptkomponentenanalyse extrahiert werden konnten. Bei der Häufigkeitsverteilung (siehe Anhang, 15.2) ist auffällig, dass sich die Mehrheit der Probanden/innen (65,1%) von der Schulleitung ein Arbeiten mit weniger Zeit- und Leistungsdruck wünschen. 86,9% wünschen sich weniger administrative Tätigkeiten. Beim Literaturstudium für die vorliegende Arbeit war ebenfalls auffällig, dass der Arbeitsinhalt (das Arbeiten mit den Kindern an sich) für die Lehrpersonen am Wichtigsten ist und hier die größte Arbeitszufriedenheit zu finden ist (vgl. MERZ 1979, GRUNDER/BIERI 1995, BIERI 2006). Dass die Arbeitszufriedenheit der Wiener Volksschullehrer/innen mit der Zusammenarbeit der Schulleitung korreliert, zeigt die Kreuztabelle (vgl. Tabelle 25). Das Ergebnis der Hypothesenüberprüfung zeigt, dass 42,2% der Probanden, die mit der Arbeitssituation wie auch mit der Zusammenarbeit der Schulleitung zufrieden sind. Umgekehrt ist auch ersichtlich, dass die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation auch die Unzufriedenheit mit der Zusammenarbeit der Schulleitung aufweist.

Schulbehörde

Die Variable der Schulbehörde umfasste in der Umfrage 13 Indikatoren, wobei das Item Gehalt zu Beginn des Kapitels bereits interpretiert wurde.

Auffällig ist, dass die Häufigkeitstabellen (siehe Anhang, 15.3) bei allen Items aufzeigen, dass die Mehrheit der Wiener Volksschullehrer/innen in allen Bereichen mit der derzeitigen Situation nicht zufrieden sind und sich Änderungen diesbezüglich wünschen, um mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein.

Drei Items werden wegen der höchsten Messung hervorgehoben.

1. Mehr pädagogisch sinnvolle, aktuelle und kostenlose Fortbildungen.
1. Eine Einschränkung der Schreiarbeit.
2. Rückendeckung bei Problemen mit Schüler/innen, Eltern und der Schulleitung.

281 von 321 Teilnehmenden äußern ihre Wünsche zu Punkt 1 mit der Antwort „trifft ganz zu“, gefolgt von 257 Probanden/innen, die sich eine Einschränkung der Schreiarbeit wünschen. 248 Lehrpersonen fehlt Rückendeckung bei Problemen im sozialen Umfeld. Dies verdeutlicht, in welchen Bereichen die Schulbehörde ansetzen könnte, um die Arbeitszufriedenheit der Wiener Volksschulpädagogen/innen zu erhöhen.

Arbeitssituation als Volksschullehrer/in

Dem BMUK zufolge sind Lehrer/innen, die höher belastet sind, mit ihrer Arbeitssituation und dem sozialen Klima an ihrer Schule unzufrieden. Zur Verbesserung wünschen sie sich Unterstützung bei lern- und verhaltensauffälligen Schülern/Schülerinnen, Mitsprache bei der Auswahl der Schulleitung, geringere Stundenanzahl, mehr Übernahme von elterlicher Verantwortung und Reduzierung der Reformen und Schulversuche (vgl. BMUK 1995a, S. 84ff).

Allgemein betrachtet sind laut den vorliegenden Ergebnissen (siehe Anhang, 15.7) 59 von 321 Probanden/innen mit ihrer Situation als Volksschullehrer/in „ganz zufrieden“ und 205 Teilnehmende „eher zufrieden“. Kaum zufrieden sind 49 Pädagogen/innen und nicht zufrieden sind hingegen nur 8. Daraus lässt sich

schließen, dass die Wiener Volksschullehrer/innen mit ihrer Situation in der Arbeit allgemein zufrieden sind.

Lebens- und Berufsalter

Die erste Hypothese konnte bestätigt werden. Es besteht eine Korrelation zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem Lebens- bzw. Berufsalter. Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen, dass je jünger die Volksschullehrer/innen sind, desto zufriedener sind sie mit ihrer Arbeitssituation. Der Grund dafür könnte jener sein, dass Lehrer/innen mit weniger Berufserfahrung im Gegensatz zu ihren älteren Kollegen/innen auf weniger Belastungen zurückblicken (siehe Kapitel 5.1 Lehrer/innenbelastung).

Pädagogische Ressourcen

Die Auswertung der Häufigkeiten (siehe Anhang, 15.4) zeigt, dass die Mehrheit der Probanden/innen Wünsche im Bereich der pädagogischen Ressourcen zur Erhöhung der Arbeitszufrieden äußern. Bei jedem Item befindet sich der höchste Prozentsatz der Wünsche in der Skala „trifft ganz zu“.

Die drei Items mit der höchsten Quote in der Skala „trifft ganz zu“ waren der Wunsch von Supplierreserven bei Krankenstand von Kollegen/innen (81,6%), eine zusätzliche Betreuung außerhalb des Klassenverbandes für Kinder mit nicht deutscher Muttersprache, die während des Schuljahres nach Wien kommen (76,9%) und Sozialberater/innen für Erziehungshilfe (75,7%). Auch hier ist die Schulbehörde aufgerufen, die Wünsche der Wiener Volksschullehrer/innen zu berücksichtigen, damit eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und vor allem effektives Arbeiten in der Kasse gewährleistet werden kann.

Arbeitsbereich

Wie auch bei den Bereichen der Schulleitung, der Schulbehörde und den pädagogischen Ressourcen ist in der Häufigkeitsverteilung (siehe Anhang, 15.5)

ersichtlich, dass auch im Arbeitsbereich eine Besserung in allen angeführten Bereichen wünschenswert für die Arbeitszufriedenheit ist.

Die Mehrheit der Probanden/innen (220 von 321) wünscht sich größere Klassenräume und Räume, die als Themenwerkstätten genützt/ingerichtet werden können (200 Teilnehmende). Einen eigenen Schreibtisch und die Möglichkeit der Materiallagerung auch für Lehrer/innen, die nicht klassenführend tätig sind, um mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein, wünschen sich 201 der Befragten.

Elternarbeit

Zu guter Letzt wird aufgezeigt, wie Eltern zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen beitragen können.

Die Tabellen der Häufigkeitsverteilung (siehe Angang, 15.6) zeigen, dass sich die Pädagogen/innen mehr Interesse der Eltern für das Schulgeschehen (149 von 321 Lehrenden) und mehr Gesprächsbereitschaft (132 Probanden/innen) wünschen. Mehr Bereitschaft der Eltern, auch außerschulische Hilfe anzunehmen gaben 112 Lehrer/innen als „trifft ganz zu“ an, wobei der Wunsch der Übernahme von Verantwortung der Eltern für das Schulgeschehen für 69 Probanden/innen ganz und für 128 eher zutrifft. Zusammengefasst kann also behauptet werden, auch in Bezug auf die Elternarbeit Veränderungen notwendig sind.

10 Ausblick

In Kapitel 9 wurden die Hypothesen diskutiert wie auch die Determinanten erläutert, die zu einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit bei Wiener Volksschullehrer/innen beitragen würden. Damit all das umgesetzt werden kann, sind alle, die an der Institution Schule beteiligt sind, gefragt.

Mit dieser Arbeit wurde aufgezeigt, woran es fehlt, und was besonders wichtig ist, um die Arbeitszufriedenheit und somit auch die Qualität im Schulalltag zu gewährleisten.

Zu den Rahmenbedingungen, die zu der Erhaltung bzw. Gewährleistung der Arbeitszufriedenheit beitragen, gehören auch die schon in der vorliegenden Arbeit erörterten Bereiche, wie die richtige Berufswahl als Prävention (siehe Kapitel 5.2) und die Möglichkeiten der Entlastung und Stressbewältigung.

Wie wichtig dabei die Zusammenarbeit mit der Schulbehörde, der Schulleitung und des Kollegiums ist, zeigen die Ergebnisse der Untersuchungen, bei denen die Arbeitszufriedenheit steigt, wenn auch die sozialen Komponenten positiv erlebt werden. Doch auch bei dem Lehrer/der Lehrerin selbst ist anzusetzen, da es im Unterricht nicht nur auf die Sachkompetenz ankommt, sondern auch mit welcher Einsatzfreude, Ausdauer, welchem Engagement, Geduld, Humor und Optimismus die Lehrerpersönlichkeit selbst auftritt (vgl. SEIBERT ET AL., 1990).

Zum Abschluss werden noch einige Faktoren aufgelistet, die laut SCHAEFER (2001, S. 126f) allen Lehrpersonen helfen können, ihre seelische Gesundheit zu bewahren:

- eine positive Grundeinstellung,
- klare Einsichten und vernünftige Maßstäbe,
- entschlossenes Handeln – gelassenes Hinnehmen,
- Rücksicht auf den eigenen Körper (ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Erholung),
- Humor
- Freude in außerberuflichen Lebensbereichen (Familie, Hobbies, Freunde).

Die Freude am Arbeiten ist eine der sichersten Grundlagen für seelische Gesundheit und Erfolg (vgl. ebd.).

11 Abstract

Den Fokus der vorliegenden Arbeit bildet die Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen mit der leitenden Forschungsfrage: „Was würden Wiener Volksschullehrer/innen brauchen, um mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein?“

Der erste Teil beschäftigt sich mit der theoretischen Auseinandersetzung der begrifflichen Grundlagen zum Thema der Arbeitszufriedenheit. Einen Schwerpunkt bilden die Determinanten der Arbeitszufriedenheit, die anhand der Literatur erläutert werden. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde online ein standardisierter Fragebogen erstellt, den 321 Wiener Volksschullehrer/innen ausfüllten. Dieser wurde mittels quantitativer Methoden (Häufigkeiten, Korrelation, Faktoren- und Reliabilitätsanalyse sowie Indexbildung) in Bezug auf die Frage ausgewertet.

Zusammengefasst lässt sich aus den Ergebnissen der Untersuchung schließen, dass die Arbeitszufriedenheit der Wiener Volksschullehrer/innen von den Determinanten des Lebens- und Berufsalters, der materiellen Bedingungen, den sozialen Beziehungen zu den Kollegen/innen, der Schulleitung und des Gehaltes beeinflusst wird.

The focus of this paper is job satisfaction of primary school teachers in Vienna. The basic research question is: What are the requirements of primary school teachers working in Vienna in order to achieve higher job satisfaction?

The first part deals with a theoretical discussion of terminological foundations concerning job satisfaction. One focus is on factors determining job satisfaction discussed on the basis of available literature. A standardized online questionnaire was provided for generating responses to the research question. It was completed by 321 Viennese primary school teachers. The questionnaire was evaluated by using quantitative methods such as frequency, correlation, factor and reliability analysis as well as creation of indices.

The results of the research can be summarized as follows: Job satisfaction of primary school teachers working in Vienna depends on personal and working age, the material situation, social relationships between colleagues and school management as well as payment.

12 Literaturverzeichnis

AMMANN, Thomas: Zur Berufszufriedenheit von Lehrerinnen. Erfahrungsbilanz in der mittleren Berufsphase. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, 2004

BACKHAUS, Klaus/ERICHSON, Bernd/Plinke, Wulff u. a.: Multivariate Analysemethoden – Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin: Springer, 2006, 11. Auflage

BANGERT, Carsten: Wenn Lehrer nicht mehr leben wollen - Depressionen verstehen, vorbeugen, überwinden. Berlin: Tenea, 2002

BARTH, Anne-Rose: Burnout bei Lehrern. Theoretische Aspekte und Ergebnisse einer Untersuchung. Göttingen: Hofrefe, 1992

BAUR, Nina/FROMM, Sabine (Hrsg.): Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene – Ein Arbeitsbuch. Lehrbuch. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, 2004

BIERI, Thomas: Die berufliche Situation aus der Sicht von Lehrpersonen. Zufriedenheit, Belastung, Wohlbefinden und Kündigungen im Lehrberuf. Univ.-Diss., Tübingen, 2002

BIERI, Thomas: Lehrpersonen: Hoch belastet und trotzdem zufrieden? Bern/Stuttgart/Wien: Haupt, 2006, 1. Auflage

BRUGGEMANN, Agnes/ GROSKURTH, PETER/Ulich, Eberhard: Arbeitszufriedenheit. Wien, Bern u.a.: Huber, 1975

BRÜSSING, André: Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit, in: FISCHER, Lorenz: Arbeitszufriedenheit, Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie, 1991

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KUNST (BMUK): Das psycho-physische Zustand von Lehrer/innen. Empirische Grundlage für die Schulentwicklung. Endbericht. Wien, 1995

DORNSEIFF, Franz: Der deutsche Wortschatz nach Sachgruppen. Berlin: Walter de Gruyter & Co, 1970, 7. Auflage

DUBS, Rolf: Zur Belastungssituation von Lehrkräften: Eine Pilotstudie mit Lehrkräften an kaufmännischen Berufsschulen im Kanton St. Gallen. In DUBS, R. ET AL. (Hrsg.): Der Kanton St. Gallen und seine Hochschule. St. Gallen: 1989, S. 122-130

FEND, Helmut: Qualität im Bildungswesen. Schulforschung zu Systembedingungen, Schulprofilen und Lehrerleistung. Weinheim: Juventa, 2001, 2. Auflage

FISCHER, Lorenz: Strukturen der Arbeitszufriedenheit: Zur Analyse individueller Bezugssysteme. Göttingen: Verlag für Psychologie, 1989

FORNECK, Hermann-Josef/SCHRIEVER, Friederike: Die individualisierte Profession - Belastungen im Lehrberuf. Bern: h.e.p., 2001

GIESECKE, Hermann: Wozu ist die Schule da? - Die neue Rolle von Lehrern und Eltern. Stuttgart: Klett-Cotta, 1996

GRIEBLER, Robert/KREMSER, Waldemar/JEHLE, Katrin: Ergebnisse der WieNGS Lehrer/innenbefragung 2010 - Ergebnisbericht. Online in Internet: URL: <http://www.wiengs.at/userfiles/file/Ergebnisbericht%20WieNGS%20Lehrerbefragung%202010.pdf> [Stand: 2011-10-15]

GRÖSCHEL, Hans [Hrsg.]: Die Bedeutung der Lehrerpersönlichkeit für Erziehung und Unterricht. München: Ehrenwirth, 1980

GRUNDER, Hans-Ulrich/BIERI, Thomas: Zufrieden in der Schule? Zufrieden mit der Schule? Berufszufriedenheit und Kündigungsgründe von Lehrkräften. Bern: Haupt, 1995

HÄRTEL, Peter/GREINER, Ulrike/HOPMANN, Stefan/JORZIK, Bettina u. a.:
Lehrer/innenausbildung NEU - die Zukunft der pädagogischen Berufe. Online im Internet: URL: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18839/labneu_empfexpgr.pdf
[Stand: 2010-01-25]

HENGL, Sophie: Arbeitszufriedenheit bei Lehrenden. Diplomarbeit an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien, 2003.

HENNIG, Claudius/KELLER, Gustav: Anti-Stress-Programm für Lehrer -
Erscheinungsbild, Ursachen, Bewältigung von Berufsstress. Donauwörth: Auer, 1995

IPFLING, Heinz-Jürgen/PEEZ, Helmut/GAMSJÄGER, Erich: Wie zufrieden sind die Lehrer? Empirische Untersuchung zur Berufs(und)Zufriedenheit von Lehrern/Lehrerinnen der Primar- und Sekundarstufe im deutschsprachigen Raum. Bad Heilbrunn/Orbb.: Klinkhardt, 1995

KATSCHNIG, Tamara: Angst und Humor bei Lehrer/innen: Eine theoretische Auseinandersetzung und eine empirische Studie, durchgeführt an Volksschullehrer/innen in ganz Österreich. Habil.-Schr.: Wien, 2003

KATSCHNIG, Tamara: Angst, Belastungen und Humor bei Lehrerinnen und Lehrern. Eine theoretische Auseinandersetzung und eine empirische Studie an Volksschullehrer/innen. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag, 2004

KRAMIS-AEBISCHER, Kathrin: Stress, Belastungen und Belastungsverarbeitung im Lehrberuf. Bern: Haupt, 1996

LEHRER/IN 2000: Arbeitszeit, Zufriedenheit, Beanspruchungen und Gesundheit der Lehrer/innen in Österreich. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Wien. Online im Internet: URL: <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16164/lehrerin2000.pdf> [Stand: 2012-03-15]

MAYR, Johannes/NEUWEG, Georg Hans: Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrer/innenforschung. Grundsätzliche Überlegungen, Befunde und Implikationen für die Lehrer/innenbildung. In: GREINER, Ulrike/HEINRICH, Martin (Hrsg.): Schauen, was 'rauskommt. Kompetenzförderung, Evaluation und Systemsteuerung im Bildungswesen. Wien u. a., Lit Verlag, 2006, S. 183-206

MERZ, Jürgen: Berufszufriedenheit von Lehrern. Eine empirische Untersuchung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 1979

NIESKENS, Birgit/MÜLLER Florian H: Soll ich Lehrer/in werden? Web-basierte Selbsterkundung persönlicher Voraussetzungen und Interessen. In: Erziehung und Unterricht - Österreichische Pädagogische Zeitschrift 1-2/2009, 159. Jahrgang

NEUBERGER, Oswald/ALLERBECK, Mechthild: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit - Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)". Bern, Wien u.a.: Huber, 1978

ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR SUPERVISION (ÖSV): Die Schule von heute als Unternehmen. Online im Internet: URL: <http://www.oevs.or.at/index.htm> [Stand 2012-05-27]

REDEKER, Sibylle: Belastungserleben im Lehrer/innenberuf. Frankfurt am Main: Lang, 1993

RETZL, Martin: Schule heute aus der Sicht der Lehrerschaft – Eine explorativ-empirische Studie unter oberösterreichischen PflichtschullehrerInnen zu den Themenbereichen: Allgemeine Zufriedenheit im Beruf, Bildungsreformen,

Mitbestimmung und Schulqualität. Diplomarbeit an der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft der Universität Wien, 2007

RUDOW, Bernd: Die Arbeit des Lehrers. Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrerbelastung und Lehrgesundheit. Bern: Hans Huber, 1994, 1. Auflage

SCHAARSCHMIDT, Uwe: Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim und Basel: Beltz, 2004

SCHAARSCHMIDT, Uwe/KIESCHKE, Ulf (Hrsg.): Gerüstet für den Schulalltag – Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim und Basel: Beltz, 2007

SCHAEFER, Klaus: So schaffen sie den Schulalltag: Ein Überlebenshandbuch für Lehrer. Zeitgestaltung, Arbeitstechnik, seelische Gesundheit. Münster: Aschendorff, 2001, 7. Auflage

SCHÜTZ, Julia: Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit. Eine bildungsbereichsübergreifende Studie. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2009

SEIBERT, Norbert/ WITTMANN, Helmut/ ZÖPFL, Helmut: Humor und Freude in der Schule. Donauwörth: Auer, 1990.

SPANHEL, Daniel/HÜBER Heinz-Georg: Lehrersein heute – Berufliche Belastungen und Wege zu deren Bewältigung. – Ball Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, 1995

STAHL, Uta: Professionalität und Zufriedenheit im Beruf. Eine empirische Studie an Grund- und Hauptschulen. Weinheim: Deutscher Studienverlag, 1995

STATISTIK AUSTRIA: Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen und privaten Schulen. Online im Internet: URL:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/index.html [Stand 2012-05-28]

TAUSCH, Reinhard/TAUSCH Anne-Marie: Erziehungspsychologie: Begegnung von Person zu Person. Göttingen: Verlag für Psychologie, 1998

ULICH, Dieter/HAUßER, Karl/MAYRING, Philipp u. a.: Psychologie der Krisenbewältigung. Eine Längsschnittuntersuchung mit arbeitslosen Lehrern. Weinheim: Beltz, 1985

ULICH, Klaus: Beruf Lehrer/in: Arbeitsbelastungen, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit. Weinheim und Basel: Beltz, 1996

VAN DICK, Rolf: Stress und Arbeitszufriedenheit im Lehrerberuf: Eine Analyse von Belastungen und Beanspruchung im Kontext sozialpsychologischer, klinisch-psychologischer und organisationspsychologischer Konzepte. Marburg: Tectum, 1999

WENDE-OCHSENBEIN, Gabriele/BRUGGER, Michael: Humor hinterlässt Spuren – auch in der Schule. Ein Weiterbildungsangebot für pädagogische Berufe. In: (Hrsg.: GRUNTZ-STOLL, Johannes: Lachen macht Schule – Humor in Erziehung und Unterricht. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, 2002, S. 144-155

WIENER SCHULFÜHRER. Online im Internet: URL:
<http://www.schulfuehrer.at/application/sf/main.asp> [Stand 2012-05-28]

WITTENBERG, Reinhard/CRAMER, Hans: Datenanalyse mit SPSS für Windows. Stuttgart: Lucius und Lucius, 2003, 3. Auflage

WULK, Johannes: Lehrerbelastung. Qualitative und quantitative Aspekte der psychischen Belastung von Lehrern. Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag, 1988

URL: www.cct-austria.at, Stand: 30. 04.2012

URL: www.littleyogi.at, Stand: 18. 05. 2012

URL: www.vbe.de, Stand: 20. 05. 2012

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Arbeitszufriedenheit beeinflussenden Persönlichkeitsmerkmale .	8
Abbildung 2: Beispiel der Gesichter-Skala von KUNIN	33
Abbildung 3: Startseite des Onlinefragebogens	47
Abbildung 4: Übersicht über die Häufigkeiten nach aktuellem Schulbezirk	49
Abbildung 5: Übersicht der Häufigkeiten nach dem Geschlecht.....	50
Abbildung 6: Übersicht der Häufigkeiten nach dem Alter	51
Abbildung 7: Übersicht der Häufigkeiten über die Berufserfahrungen (in Jahren) als Lehrer/in	51

14 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erstgenannter Kündigungsgrund nach Determinanten der Arbeitssituation	37
Tabelle 2: Übersicht der Stichprobe nach Privatschule/öffentliche Schule	52
Tabelle 3: Übersicht über das Tätigkeitsfeld der Lehrpersonen	52
Tabelle 4: Kreuztabelle: „Alter“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)	56
Tabelle 5: Kreuztabelle: „Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)	58
Tabelle 6: Übersicht: Itembattery der materiellen Arbeitsbedingungen.	59
Tabelle 7: Erklärte Gesamtvarianz: materielle Arbeitsbedingungen	59
Tabelle 8: Kommunalitäten zu den materiellen Arbeitsbedingungen	60
Tabelle 9: Komponentenmatrix: materielle Arbeitsbedingungen	60
Tabelle 10: Reliabilitätstest: materielle Arbeitsbedingungen	61
Tabelle 11: Anzahl Häufigkeiten über die Unzufriedenheit mit den materiellen Arbeitsbedingungen	61
Tabelle 12: Itembattery: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen	62
Tabelle 13: Erklärte Gesamtvarianz: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen.	63
Tabelle 14: Kommunalitäten: Sozialen Beziehungen zu den Kollegen/innen.	63
Tabelle 15: Komponentenmatrix: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen... ..	64
Tabelle 16: Reliabilitätstest: Soziale Beziehungen zu den Kollegen/innen.....	64
Tabelle 17: Anzahl der Häufigkeiten zur Variable der sozialen Beziehungen.....	65
Tabelle 18: Kreuztabelle: „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (ua. V.) mit „soziale Beziehung“ (a. V.).....	66
Tabelle 19: Häufigkeitstabelle: Anzahl der Häufigkeiten über die Zufriedenheit mit dem Gehalt.	67
Tabelle 20: Itembattery: Zusammenarbeit mit der Schulleitung.....	68
Tabelle 21: Erklärte Gesamtvarianz: Zusammenarbeit mit der Schulleitung	69
Tabelle 22: Kommunalitäten: Zusammenarbeit mit der Schulleitung.....	70
Tabelle 23: Komponentenmatrix: Zusammenarbeit mit der Schulleitung.....	70
Tabelle 24: Reliabilitätstest: Zusammenarbeit mit der Schulleitung	71

Tabelle 25: Kreuztabelle: „Bessere Zusammenarbeit mit der Schulleitung“ (ua. V.) und „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (a. V.)	72
Tabelle 26: Zufriedenheit mit dem Image als Volksschullehrer/in in der Öffentlichkeit	73
Tabelle 27: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Alter“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)	92
Tabelle 28: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)	92
Tabelle 29: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (ua. V.) mit „Soziale Beziehung“ (a. V.)	93
Tabelle 30: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Bessere Zusammenarbeit mit der Schulleitung“ (ua. V.) und „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (a. V.)	93
Tabelle 31: Chi ² Tabelle	107

15 Anhang

15.1 Tabellen der Chi-Quadrat-Tests

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9,944 ^a	12	,621
Likelihood-Quotient	12,173	12	,432
Zusammenhang linear-mit-linear	1,206	1	,272
Anzahl der gültigen Fälle	321		

a. 8 Zellen (40,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
 Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,15.

Tabelle 27: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Alter“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	14,274 ^a	9	,113
Likelihood-Quotient	15,070	9	,089
Zusammenhang linear-mit-linear	,475	1	,490
Anzahl der gültigen Fälle	321		

a. 4 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
 Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,35.

Tabelle 28: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Berufserfahrung als Lehrer/in insgesamt“ (ua. V.) mit „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation als Volksschullehrer/in“ (a. V.)

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5,594 ^a	9	,780
Likelihood-Quotient	5,393	9	,799
Zusammenhang linear- mit-linear	,222	1	,637
Anzahl der gültigen Fälle	262		

a. 6 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
 Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,37.

Tabelle 29: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (ua. V.) mit „Soziale Beziehung“ (a. V.)

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	21,567 ^a	9	,010
Likelihood-Quotient	20,447	9	,015
Zusammenhang linear- mit-linear	,516	1	,473
Anzahl der gültigen Fälle	321		

a. 7 Zellen (43,8%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
 Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,12.

Tabelle 30: Chi-Quadrat-Tests der Kreuztabelle „Bessere Zusammenarbeit mit der Schulleitung“ (ua. V.) und „Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden“ (a. V.)

15.2 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Schulleitung“

mehr Mitsprachemöglichkeit bei der Stundenplaneinteilung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	83	25,9	25,9	25,9
trifft eher zu	83	25,9	25,9	51,7
Gültig trifft kaum zu	94	29,3	29,3	81,0
trifft nicht zu	61	19,0	19,0	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

einen humorvollen Umgang

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	57	17,8	17,8	17,8
trifft eher zu	88	27,4	27,4	45,2
Gültig trifft kaum zu	103	32,1	32,1	77,3
trifft nicht zu	73	22,7	22,7	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Bildungstage, die die Teamfähigkeit fördern

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	81	25,2	25,2	25,2
trifft eher zu	88	27,4	27,4	52,6
Gültig trifft kaum zu	100	31,2	31,2	83,8
trifft nicht zu	52	16,2	16,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Aufgeschlossenheit für Vorschläge und Hinweise aus dem Kollegium

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	51	15,9	15,9	15,9
trifft eher zu	80	24,9	24,9	40,8
Gültig trifft kaum zu	119	37,1	37,1	77,9
trifft nicht zu	71	22,1	22,1	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	80	24,9	24,9	24,9
trifft eher zu	83	25,9	25,9	50,8
Gültig trifft kaum zu	91	28,3	28,3	79,1
trifft nicht zu	67	20,9	20,9	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

eine bessere Organisation des Schulbetriebes

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	139	43,3	43,3	43,3
trifft eher zu	60	18,7	18,7	62,0
Gültig trifft kaum zu	57	17,8	17,8	79,8
trifft nicht zu	65	20,2	20,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Rückendeckung bei Problemen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	125	38,9	38,9	38,9
trifft eher zu	88	27,4	27,4	66,4
Gültig trifft kaum zu	53	16,5	16,5	82,9
trifft nicht zu	55	17,1	17,1	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

ein wertschätzenderes Verhalten, wie Lob und Motivation

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	117	36,4	36,4	36,4
trifft eher zu	94	29,3	29,3	65,7
Gültig trifft kaum zu	69	21,5	21,5	87,2
trifft nicht zu	41	12,8	12,8	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

eine breit gefächerte Kompetenz

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	113	35,2	35,2	35,2
trifft eher zu	78	24,3	24,3	59,5
Gültig trifft kaum zu	75	23,4	23,4	82,9
trifft nicht zu	55	17,1	17,1	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Mitspracherecht bei der Zusammenfassung von Lehrer/innenteams in einer Klasse

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	128	39,9	39,9	39,9
trifft eher zu	81	25,2	25,2	65,1
Gültig trifft kaum zu	67	20,9	20,9	86,0
trifft nicht zu	45	14,0	14,0	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

ein Arbeiten mit weniger Zeit- und Leistungsdruck zu ermöglichen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	209	65,1	65,1	65,1
trifft eher zu	64	19,9	19,9	85,0
Gültig trifft kaum zu	28	8,7	8,7	93,8
trifft nicht zu	20	6,2	6,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

weniger administrative Arbeiten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	279	86,9	86,9	86,9
trifft eher zu	32	10,0	10,0	96,9
Gültig trifft kaum zu	6	1,9	1,9	98,8
trifft nicht zu	4	1,2	1,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

15.3 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Schulbehörde“

mehr Wertschätzung und Anerkennung für die Arbeit, die Lehrer/innen leisten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	232	72,3	72,3	72,3
trifft eher zu	61	19,0	19,0	91,3
Gültig trifft kaum zu	18	5,6	5,6	96,9
trifft nicht zu	10	3,1	3,1	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Mitspracherecht, wo und an welcher Schule man als Lehrer/in eingesetzt werden möchte

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	223	69,5	69,7	69,7
trifft eher zu	54	16,8	16,9	86,6
Gültig trifft kaum zu	19	5,9	5,9	92,5
trifft nicht zu	24	7,5	7,5	100,0
Gesamt	320	99,7	100,0	
Fehlend System	1	,3		
Gesamt	321	100,0		

die Vertragsmitnahme in andere Bundesländer

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	230	71,7	71,7	71,7
trifft eher zu	63	19,6	19,6	91,3
Gültig trifft kaum zu	23	7,2	7,2	98,4
trifft nicht zu	5	1,6	1,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Rückendeckung bei Problemen mit Schüler/innen, Eltern und der Schulleitung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	248	77,3	77,3	77,3
trifft eher zu	56	17,4	17,4	94,7
Gültig trifft kaum zu	12	3,7	3,7	98,4
trifft nicht zu	5	1,6	1,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Vertrauen in die Kompetenz von Lehrern/innen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	203	63,2	63,2	63,2
trifft eher zu	80	24,9	24,9	88,2
Gültig trifft kaum zu	33	10,3	10,3	98,4
trifft nicht zu	5	1,6	1,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr pädagogisch sinnvolle, aktuelle und kostenlose Fortbildungen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	281	87,5	87,5	87,5
trifft eher zu	33	10,3	10,3	97,8
Gültig trifft kaum zu	4	1,2	1,2	99,1
trifft nicht zu	3	,9	,9	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

den Schwerpunkt auf die Arbeit mit den Kindern legen und den Abbau von administrativen Tätigkeiten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	240	74,8	75,0	75,0
trifft eher zu	48	15,0	15,0	90,0
Gültig trifft kaum zu	26	8,1	8,1	98,1
trifft nicht zu	6	1,9	1,9	100,0
Gesamt	320	99,7	100,0	
Fehlend System	1	,3		
Gesamt	321	100,0		

Umstiegsmöglichkeiten für Lehrpersonen in andere Berufe mit der Anrechnung der Berufsjahre ohne

finanzielle Einbußen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	206	64,2	64,2	64,2
trifft eher zu	76	23,7	23,7	87,9
Gültig trifft kaum zu	34	10,6	10,6	98,4
trifft nicht zu	5	1,6	1,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

eine Erleichterung von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	191	59,5	59,5	59,5
trifft eher zu	89	27,7	27,7	87,2
Gültig trifft kaum zu	36	11,2	11,2	98,4
trifft nicht zu	5	1,6	1,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

ein Sekretariat für administrative Tätigkeiten an der Schule

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	240	74,8	74,8	74,8
trifft eher zu	54	16,8	16,8	91,6
Gültig trifft kaum zu	15	4,7	4,7	96,3
trifft nicht zu	12	3,7	3,7	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Mitspracherecht bei Lehrplanänderungen und Einführungen von Schulversuchen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	185	57,6	57,6	57,6
trifft eher zu	100	31,2	31,2	88,8
Gültig trifft kaum zu	33	10,3	10,3	99,1
trifft nicht zu	3	,9	,9	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

eine Einschränkung der Schreibarbeit (z. B. Dokumentationen, Portfolios)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	257	80,1	80,1	80,1
trifft eher zu	53	16,5	16,5	96,6
Gültig trifft kaum zu	7	2,2	2,2	98,8
trifft nicht zu	4	1,2	1,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

15.4 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „pädagogische Ressourcen“

Suppliereserven bei Krankenstand

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	262	81,6	81,6	81,6
trifft eher zu	47	14,6	14,6	96,3
Gültig trifft kaum zu	11	3,4	3,4	99,7
trifft nicht zu	1	,3	,3	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

die Möglichkeit der kostenlosen Supervision an jeder Schule

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	182	56,7	56,7	56,7
trifft eher zu	84	26,2	26,2	82,9
Gültig trifft kaum zu	44	13,7	13,7	96,6
trifft nicht zu	11	3,4	3,4	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Schulpsychologen/innen an Schulen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	212	66,0	66,0	66,0
trifft eher zu	78	24,3	24,3	90,3
Gültig trifft kaum zu	25	7,8	7,8	98,1
trifft nicht zu	6	1,9	1,9	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

spezifisch ausgebildete Fachkräfte für Dyskalkulie und Lese- Rechtschreibschwäche an der Schule

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	240	74,8	74,8	74,8
trifft eher zu	56	17,4	17,4	92,2
Gültig trifft kaum zu	21	6,5	6,5	98,8
trifft nicht zu	4	1,2	1,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Sozialberater/innen an der Schule für Erziehungshilfen (auch für Eltern)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	243	75,7	75,7	75,7
trifft eher zu	59	18,4	18,4	94,1
Gültig trifft kaum zu	16	5,0	5,0	99,1
trifft nicht zu	3	,9	,9	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Motopädagogen/innen, die Lehrer/innen bei Bedarf unterstützen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	204	63,6	63,6	63,6
trifft eher zu	84	26,2	26,2	89,7
Gültig trifft kaum zu	25	7,8	7,8	97,5
trifft nicht zu	8	2,5	2,5	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Pädagogen/innen, die in die Klasse kommen, wenn es in einer Klasse Kinder mit speziellem

Förderbedarf gibt

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	231	72,0	72,0	72,0
trifft eher zu	72	22,4	22,4	94,4
Gültig trifft kaum zu	13	4,0	4,0	98,4
trifft nicht zu	5	1,6	1,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mindestens zwei Pädagogen/innen fix in einer Klasse

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	222	69,2	69,2	69,2
trifft eher zu	65	20,2	20,2	89,4
Gültig trifft kaum zu	23	7,2	7,2	96,6
trifft nicht zu	11	3,4	3,4	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

die zusätzliche, individuelle Betreuung außerhalb des Klassenverbandes für Kinder mit nicht deutscher

Muttersprache die während des Schuljahres nach Wien kommen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	247	76,9	76,9	76,9
trifft eher zu	52	16,2	16,2	93,1
Gültig trifft kaum zu	20	6,2	6,2	99,4
trifft nicht zu	2	,6	,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

15.5 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Arbeitsbereich“

mehr Budget für Möbel

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	158	49,2	49,2	49,2
trifft eher zu	104	32,4	32,4	81,6
Gültig trifft kaum zu	45	14,0	14,0	95,6
trifft nicht zu	14	4,4	4,4	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

einen geringeren Lärmpegel (Raumakustik)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	168	52,3	52,3	52,3
trifft eher zu	90	28,0	28,0	80,4
Gültig trifft kaum zu	50	15,6	15,6	96,0
trifft nicht zu	13	4,0	4,0	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Platz für Materiallagerung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	192	59,8	59,8	59,8
trifft eher zu	84	26,2	26,2	86,0
Gültig trifft kaum zu	36	11,2	11,2	97,2
trifft nicht zu	9	2,8	2,8	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

einen eigenen Schreibtisch und eine Möglichkeit der Materiallagerung auch für Lehrer/innen, die nicht
klassenführend tätig sind

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	201	62,6	62,6	62,6
trifft eher zu	76	23,7	23,7	86,3
Gültig trifft kaum zu	26	8,1	8,1	94,4
trifft nicht zu	18	5,6	5,6	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Computer mit Drucker und Internetanschluss

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	187	58,3	58,3	58,3
trifft eher zu	65	20,2	20,2	78,5
Gültig trifft kaum zu	44	13,7	13,7	92,2
trifft nicht zu	25	7,8	7,8	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

einen Arbeitsplatz, der den ganzen Tag verfügbar ist

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	169	52,6	52,6	52,6
trifft eher zu	64	19,9	19,9	72,6
Gültig trifft kaum zu	46	14,3	14,3	86,9
trifft nicht zu	42	13,1	13,1	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

einen Arbeitsplatz, der auch am Nachmittag verfügbar ist

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	166	51,7	51,7	51,7
trifft eher zu	61	19,0	19,0	70,7
Gültig trifft kaum zu	46	14,3	14,3	85,0
trifft nicht zu	48	15,0	15,0	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

einen Zugang in die Schule/Klasse (Arbeitsplatz) auch in den Ferien oder an schulfreien Tagen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	156	48,6	48,6	48,6
trifft eher zu	67	20,9	20,9	69,5
Gültig trifft kaum zu	58	18,1	18,1	87,5
trifft nicht zu	40	12,5	12,5	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

größere Klassenräume

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	220	68,5	68,5	68,5
trifft eher zu	64	19,9	19,9	88,5
Gültig trifft kaum zu	22	6,9	6,9	95,3
trifft nicht zu	15	4,7	4,7	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

Räume, die als Themenwerkstätten genützt/eingerichtet werden können

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	200	62,3	62,3	62,3
trifft eher zu	77	24,0	24,0	86,3
Gültig trifft kaum zu	37	11,5	11,5	97,8
trifft nicht zu	7	2,2	2,2	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

mehr Gestaltungsfreiheit in den Klassenräumen (Möbel, Dekoration)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	146	45,5	45,5	45,5
trifft eher zu	74	23,1	23,1	68,5
Gültig trifft kaum zu	69	21,5	21,5	90,0
trifft nicht zu	32	10,0	10,0	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

eigene Räume für den Religionsunterricht

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	139	43,3	43,3	43,3
trifft eher zu	62	19,3	19,3	62,6
Gültig trifft kaum zu	67	20,9	20,9	83,5
trifft nicht zu	53	16,5	16,5	100,0
Gesamt	321	100,0	100,0	

15.6 SPSS-Tabellen: Häufigkeitsverteilung der Variable „Elternarbeit“

mehr Interesse der Eltern für das Schulgeschehen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	149	46,4	46,7	46,7
trifft eher zu	97	30,2	30,4	77,1
Gültig trifft kaum zu	61	19,0	19,1	96,2
trifft nicht zu	12	3,7	3,8	100,0
Gesamt	319	99,4	100,0	
6	1	,3		
Fehlend System	1	,3		
Gesamt	2	,6		
Gesamt	321	100,0		

Übernahme von Verantwortung der Eltern für das Schulgeschehen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
trifft ganz zu	69	21,5	21,6	21,6
trifft eher zu	128	39,9	40,1	61,8
Gültig trifft kaum zu	98	30,5	30,7	92,5
trifft nicht zu	24	7,5	7,5	100,0
Gesamt	319	99,4	100,0	
Fehlend System	2	,6		
Gesamt	321	100,0		

mehr Gesprächsbereitschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft ganz zu	132	41,1	41,3	41,3
	trifft eher zu	123	38,3	38,4	79,7
	trifft kaum zu	53	16,5	16,6	96,3
	trifft nicht zu	11	3,4	3,4	99,7
	12	1	,3	,3	100,0
	Gesamt		320	99,7	100,0
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		321	100,0		

mehr Bereitschaft, auch außerschulische Hilfe anzunehmen (Schulpsychologie, bei Lernproblemen,

Ergotherapie, usw.)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft ganz zu	112	34,9	35,0	35,0
	trifft eher zu	64	19,9	20,0	55,0
	trifft kaum zu	93	29,0	29,1	84,1
	trifft nicht zu	50	15,6	15,6	99,7
	18	1	,3	,3	100,0
	Gesamt		320	99,7	100,0
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		321	100,0		

15.7 Häufigkeitsverteilung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit

Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft ganz zu	59	18,4	18,4	18,4
	trifft eher zu	205	63,9	63,9	82,2
	trifft kaum zu	49	15,3	15,3	97,5
	trifft nicht zu	8	2,5	2,5	100,0
	Gesamt		321	100,0	100,0

Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen –
Eine empirische Studie über die Förderung der Arbeitszufriedenheit

Quantile $X_{n,\gamma}^2$ der χ^2 -Verteilung

n	$\gamma=0,9995$	0,999	0,995	0,99	0,985	0,98	0,975	0,97	0,95	0,9	0,75	0,5	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	12,12	10,83	7,8794	6,6349	5,9165	5,4119	4,7093	3,8415	2,7052	1,6252	1,2323	0,4549	0,1015	0,01579	0,00393	0,000982	0,000157	0,0000393
2	15,20	13,82	10,597	9,2104	8,3994	7,8241	6,9473	5,9915	4,6052	2,7726	1,3863	0,5754	0,2107	0,1026	0,0506	0,0201	0,0100	0,0017
3	17,73	16,27	12,838	11,345	10,465	9,8374	8,9473	7,8147	6,2514	4,1083	2,3660	1,2125	0,5844	0,3518	0,2158	0,1148	0,0717	0,0418
4	20,00	18,47	14,860	13,277	12,339	11,668	11,143	9,4877	7,7794	5,3853	3,3567	1,9226	1,0636	0,7107	0,4844	0,2971	0,2070	0,1418
5	22,11	20,51	16,750	15,086	14,098	13,382	12,832	12,375	11,070	9,2363	6,6257	4,3515	2,6746	1,6103	1,1455	0,8312	0,5543	0,4118
6	24,10	22,46	18,548	16,812	15,777	15,033	14,449	13,968	12,592	10,645	7,8408	5,3481	3,4546	2,2041	1,6354	1,2373	0,8721	0,6757
7	26,02	24,32	20,278	18,475	17,398	16,622	16,013	15,509	14,067	12,017	9,0219	6,3458	4,2549	2,8331	2,1673	1,6899	1,2390	0,9893
8	27,87	26,12	21,955	20,090	18,974	18,168	17,511	15,507	13,362	10,219	7,3441	5,0706	3,4895	2,7326	2,1797	1,6465	1,3444	1,0717
9	29,67	27,88	23,589	21,666	20,512	19,679	19,023	18,480	16,919	14,684	11,389	8,3428	5,8988	4,1682	3,3251	2,7004	2,0879	1,7349
10	31,42	29,59	25,188	23,209	22,021	21,161	20,483	19,922	18,307	15,987	12,549	9,3418	6,7372	4,8652	3,9403	3,2470	2,5582	2,1558
11	33,14	31,26	26,757	24,725	23,503	22,618	22,134	21,342	19,675	17,275	13,701	10,341	7,5841	5,5778	4,5748	3,8157	3,0535	2,6032
12	34,82	32,91	28,300	26,217	24,963	24,054	23,337	22,742	21,026	18,549	14,845	11,340	8,4384	6,3038	5,2260	4,4038	3,5706	3,0738
13	36,48	34,53	29,819	27,688	26,403	25,471	24,736	24,125	22,362	19,812	15,984	12,340	9,2991	7,0415	5,8919	5,0087	4,1069	3,5650
14	38,11	36,12	31,319	29,141	27,827	26,873	26,119	25,493	23,685	21,064	17,117	13,339	10,165	7,7895	6,5706	5,6287	4,6604	4,0747
15	39,72	37,70	32,801	30,578	29,235	28,259	27,488	26,848	24,996	22,307	18,245	14,339	11,037	8,5468	7,2609	6,2621	5,2294	4,6009
16	41,31	39,25	34,267	32,000	30,629	29,633	28,845	28,191	26,296	23,542	19,369	15,338	11,912	9,3122	7,9616	6,9077	5,8122	5,1422
17	42,88	40,79	35,718	33,409	32,011	30,995	30,191	29,523	27,587	24,769	20,489	16,338	12,792	10,085	8,6718	7,5642	6,4077	5,6973
18	44,43	42,31	37,156	34,805	33,382	32,346	31,526	30,845	28,869	25,989	21,605	17,338	13,675	11,265	9,3904	8,2307	7,0149	6,2848
19	45,97	43,82	38,582	36,191	34,742	33,687	32,882	32,158	30,144	27,204	22,718	18,338	14,562	11,651	10,117	8,9065	7,6327	6,8439
20	47,50	45,31	39,997	37,566	36,093	35,020	34,170	33,462	31,410	28,412	23,828	19,337	15,452	12,443	10,851	9,5908	8,2604	7,4338
21	49,01	46,80	41,401	38,932	37,434	36,343	35,479	34,759	32,671	29,615	24,935	20,337	17,240	13,240	11,591	10,283	8,8972	8,0336
22	50,51	48,27	42,796	40,289	38,768	37,659	36,049	35,924	34,013	30,813	26,039	21,337	17,240	14,041	12,338	10,982	9,5425	8,6427
23	52,00	49,73	44,181	41,638	40,094	38,968	38,076	37,332	35,172	33,007	27,141	22,337	18,137	14,848	13,091	11,689	10,196	9,2604
24	53,48	51,18	45,558	42,980	41,413	40,270	39,364	38,609	36,415	34,382	28,234	23,337	19,037	15,659	13,848	12,401	10,856	9,8862
25	54,95	52,62	46,928	44,314	42,725	41,566	40,646	39,880	37,652	34,382	29,336	24,336	20,843	16,473	14,611	13,120	11,524	10,520
26	56,41	54,05	48,290	45,664	44,031	42,856	41,923	41,146	38,985	35,352	30,435	25,336	21,749	17,292	15,379	13,844	12,198	11,160
27	57,86	55,48	49,645	46,963	45,331	44,140	43,195	42,407	40,113	36,741	31,528	26,336	22,657	18,114	16,151	14,573	12,878	11,808
28	59,30	56,89	50,994	48,278	46,626	45,419	44,461	43,662	41,337	37,916	32,620	27,336	22,657	18,939	16,928	15,308	13,565	12,461
29	60,73	58,30	52,335	49,588	47,915	46,693	45,722	44,913	42,557	39,087	33,711	28,336	23,567	19,768	17,708	16,047	14,256	13,121
30	62,16	59,70	53,672	50,892	49,199	47,962	46,979	46,160	43,773	41,422	35,887	30,336	24,478	20,599	18,493	16,791	14,953	13,787
31	63,58	61,10	55,002	52,191	50,478	49,226	48,232	47,402	44,985	43,745	37,071	31,336	25,390	21,434	19,281	17,539	15,655	14,458
32	64,99	62,49	56,328	53,486	51,753	50,487	49,480	48,641	46,194	45,585	38,058	32,336	26,304	22,271	20,067	18,291	16,362	15,134
33	66,40	63,87	57,648	54,775	53,024	51,743	50,725	49,876	47,400	47,400	43,745	33,336	27,219	23,110	20,867	19,047	17,073	15,815
34	67,80	65,25	58,964	56,061	54,290	52,995	51,966	51,107	48,602	48,602	44,903	34,141	28,136	23,952	21,664	19,806	17,789	16,501
35	69,20	66,62	60,275	57,342	55,553	54,244	53,560	52,335	49,802	49,802	46,059	35,336	29,054	24,797	22,465	20,569	18,509	17,192
36	70,59	67,98	61,581	58,619	56,811	55,489	54,437	53,560	50,998	50,998	47,212	36,336	29,973	25,643	23,269	21,336	19,233	17,887
37	71,97	69,35	62,883	59,893	58,066	56,730	55,668	54,781	52,192	48,363	42,383	36,336	30,893	26,482	24,075	22,106	19,960	18,586
38	73,35	70,70	64,181	61,182	59,318	57,969	56,895	56,000	53,384	53,384	43,462	37,335	31,815	27,343	24,884	22,878	20,691	19,289
39	74,72	72,06	65,475	62,428	60,567	59,204	58,120	57,215	54,572	54,572	44,539	38,335	32,737	28,196	25,695	23,654	21,426	19,996
40	76,10	73,40	66,766	63,691	61,812	60,432	59,340	58,428	55,758	55,758	45,610	39,335	33,660	29,051	26,509	24,433	22,164	20,707
50	86,56	86,66	79,490	76,154	74,111	72,613	71,420	70,423	67,505	63,167	56,334	49,335	42,942	37,689	34,764	32,357	29,707	27,991
60	102,70	99,61	91,952	88,379	86,188	84,580	83,298	82,225	79,088	74,397	66,981	59,335	52,294	46,459	43,188	40,482	37,485	35,534
70	115,58	112,32	104,21	100,43	98,098	96,387	95,023	93,881	90,531	86,578	77,577	69,334	61,698	54,739	51,739	48,758	45,442	43,275
80	128,26	124,84	116,32	112,33	109,87	108,07	106,63	105,42	101,88	96,578	88,130	79,334	71,145	64,278	60,391	57,153	53,540	51,172
90	140,78	137,21	128,30	124,12	121,54	119,65	118,14	116,87	113,15	107,57	98,650	89,334	80,625	73,291	69,126	65,647	61,754	59,196
100	153,16	149,45	140,17	135,81	133,12	131,64	129,56	128,24	124,34	118,50	109,14	99,333	90,133	82,358	77,929	74,222	70,655	67,328
150	213,61	209,27	198,36	193,21	190,03	187,68	185,80	184,22	179,58	172,58	161,29	149,33	137,98	122,68	117,98	112,67	109,14	109,14
200	272,42	267,54	255,26	249,45	245,85	243,19	241,06	239,27	233,99	226,02	213,10	199,33	186,17	174,84	168,28	162,73	156,43	152,24
500	610,64	603,45	585,21	576,49	571,08	567,07	563,83	561,14	553,13	540,93	520,95	499,33	478,32	459,93	449,15	439,94	429,39	422,30
1000	1153,73	1143,92	1118,9	1107,0	1099,5	1094,0	1089,5	1085,8	1074,7	1057,7	1030,0	999,3	969,5	943,1	927,6	914,3	898,9	888,6

Tabelle 31: Chi² Tabelle

(aus den Lehrveranstaltungsunterlagen von Ass.-Prof. Dr. Gerhard Majce zur Übung zu Statistik 2 für Soziologen/Soziologinnen WS 2004/05; Institut für Soziologie an der Universität Wien)

15.8 Ansuchen an den Wiener Stadtschulrat

Doris Werderits
Landstraßer Gürtel 23/8
1030 Wien
Matrikelnummer: 9953440
0676/5144353
doris.werderits@gmx.at

Stadtschulrat für Wien
Abt.I / Ref.1 und 3
zH Frau Elisabeth Kugler
Wipplingerstraße 28
1010 Wien

Wien, am 18. Jänner 2012

Ansuchen um Erteilung einer Bewilligung für eine wissenschaftliche Erhebung

Sehr geehrte Frau Kugler,

ich studiere an der Universität Wien am Institut für Bildungswissenschaften Pädagogik und schreibe im Bereich der Schulpädagogik meine Diplomarbeit mit dem Titel „Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen – Eine empirische Studie über die Förderung der Arbeitszufriedenheit von Volksschullehrer/innen.“

Dazu möchte ich eine Onlinebefragung von Wiener Volksschullehrer/innen durchführen und bitte um Erteilung der Bewilligung für die wissenschaftliche Erhebung.

Da ich viele Kollegen/innen in ganz Wien erreichen möchte, möchte ich meinen Onlinefragebogen an die Direktoren/innen von Volksschulen in ganz Wien versenden und diese bitten, ihn an die Lehrer/innen weiterzuleiten. Es obliegt dann den Direktoren/innen, ob die Kollegen/innen der Schule an der Studie teilnehmen können.

Ich verpflichte mich, eine Kurzfassung meiner Untersuchungsergebnisse nach Vorliegen meiner Diplomarbeit dem SSR Wien zu übermitteln sowie ein Ansichtsexemplar vorzulegen.

Mit freundlichen Grüßen

Doris Werderits

Dokumente im Anhang:

Diplomarbeitsexposé mit Unterschrift meiner Diplomarbeitbetreuerin

Das Erhebungsinstrument (Fragebogen)

Verpflichtungserklärung auf das Datengeheimnis

15.9 Eingangserläuterung der E-Mail an die Schulen

Sehr geehrte Direktorinnen,
sehr geehrte Direktoren,

im Rahmen meiner Diplomarbeit führe ich eine wissenschaftliche Untersuchung zum Thema "**Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen – Eine empirische Studie über die Förderung der Arbeitszufriedenheit von Volksschullehrer/innen**" durch.

Ich bitte Sie, mein Schreiben an die Kollegen/innen ihrer Schule weiterzuleiten. Eine Genehmigung zur Durchführung dieser wissenschaftlichen Studie vom Stadtschulrat für Wien liegt vor.

Für Rückfragen steht Ihnen diesbezüglich Frau Elisabeth Kugler zur Verfügung.

Wenn Sie Interesse am Ergebnis meiner Studie oder Fragen zu meiner Studie haben, erreichen Sie mich unter doris.werderits@gmx.at oder unter der Telefonnummer 0676/51 44 353.

Danke für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen
Doris Werderits

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Volksschullehrerin werde ich selbst täglich mit den Anforderungen, Herausforderungen und Freuden des "Lehrerseins" konfrontiert.

Daher habe ich aus persönlicher Motivation das Thema "**Arbeitszufriedenheit von Wiener Volksschullehrer/innen – Eine empirische Studie über die Förderung der Arbeitszufriedenheit von Volksschullehrer/innen**" für die wissenschaftliche Erhebung meiner Diplomarbeit gewählt.

Im Vordergrund meiner Diplomarbeit soll die Förderung der Arbeitszufriedenheit stehen bzw. der Frage nachgegangen werden, was Lehrer/innen brauchen würden, um zufriedener zu sein.

Ich bitte Sie, diesen Onlinefragebogen gleich zu beantworten. Wichtig ist, dass der Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt wird.

Die Anonymität bleibt in dieser Untersuchung natürlich gewährleistet und Angaben zur Person dienen rein statistischen Zwecken.

Wer Interesse am Ergebnis meiner Untersuchung hat, kann mich unter doris.werderits@gmx.at kontaktieren und bekommt die Auswertung, sobald sie fertig ist, zugesendet!

Vielen Dank für Ihre Hilfe!

Doris Werderits

Hier geht's zum Fragebogen:

<http://www.onlineumfragen.com/login.cfm?umfrage=29609>

4. Um als Volksschulpädagoge/in zufriedener zu sein, wünsche ich mir in Bezug auf die Schulleitung...

	1	2	3	4
mehr Mitsprachemöglichkeit bei der Stundenplaneinteilung.				
einen humorvollen Umgang.				
Bildungstage, die die Teamfähigkeit fördern (gemeinsamer Besuch von Museen, gemeinsame Ausflüge, usw.).				
mehr Aufgeschlossenheit für Vorschläge und Hinweise aus dem Kollegium.				
mehr Rücksicht auf mein Familien- und Privatleben.				
eine bessere Organisation des Schulbetriebes.				
Rückendeckung bei Problemen mit Schüler/innen bzw. Eltern.				
ein wertschätzenderes Verhalten, wie Lob und Motivation.				
eine breit gefächerte Kompetenz (Ansprechpartner auch für Rechtsfragen und Schulgesetz).				
Mitspracherecht bei der Zusammenfindung von Lehrer/innenteams in einer Klasse.				
ein Arbeiten mit weniger Zeit- und Leistungsdruck zu ermöglichen.				
weniger administrative Arbeiten (z. B. Pläne, Dokumentationen, Listen schreiben).				

5. Um als Volksschulpädagoge/in zufriedener zu sein, wünsche ich mir in Bezug auf die Schulbehörde ...

	1	2	3	4
mehr Wertschätzung und Anerkennung für die Arbeit, die Lehrer/innen leisten (auch in den Medien – z. B. vom Unterrichtsministerium, Stadtschulrat, der Gewerkschaft).				
Mitspracherecht, wo und an welcher Schule man als Lehrer/in eingesetzt werden möchte.				
die Vertragsmitnahme in andere Bundesländer.				
Rückendeckung bei Problemen mit Schüler/innen, Eltern und der Schulleitung.				
mehr Vertrauen in die Kompetenz von Lehrern/innen.				
mehr pädagogisch sinnvolle, aktuelle und kostenlose Fortbildungen.				
den Schwerpunkt auf die Arbeit mit den Kindern legen und den Abbau von administrativen Tätigkeiten.				
Umstiegsmöglichkeiten für Lehrpersonen in andere Berufe mit der Anrechnung der Berufsjahre, ohne finanzielle Einbußen.				
eine Erleichterung von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten.				
ein Sekretariat für administrative Tätigkeiten an der Schule.				
mehr Mitspracherecht bei Lehrplanänderungen und Einführungen von Schulversuchen.				
eine Einschränkung der Schreibearbeit (z. B. Dokumentationen, Portfolios).				
mehr Gehalt.				

6. Um als Volksschulpädagoge/in zufriedener zu sein, wünsche ich mir in Bezug auf die pädagogischen Ressourcen ...

	1	2	3	4
Supplierreserven bei Krankenstand.				
die Möglichkeit einer kostenlosen Supervision jeder Schule.				
mehr Schulpsychologen/innen an Schulen.				
spezifisch ausgebildete Fachkräfte für Dyskalkulie und Lese-Rechtschreibschwäche an der Schule.				
Sozialberater/innen an der Schule für Erziehungshilfen (auch für Eltern).				
Motopädagogen/innen, die Lehrer/innen bei Bedarf unterstützen.				
Pädagogen/innen, die in die Klasse kommen, wenn es in dieser Klasse Kinder mit speziellem Förderbedarf gibt.				
mindestens zwei Pädagogen/innen fix in einer Klasse.				
Die zusätzliche, individuelle Betreuung außerhalb des Klassenverbandes für Kinder mit nicht deutscher Muttersprache, die während des Schuljahres nach Wien kommen.				

7. Um als Volksschulpädagoge/in zufriedener zu sein, wünsche ich mir in Bezug auf den Arbeitsbereich...

	1	2	3	4
mehr Budget für Möbel (z. B. Regale, ergonomische Sitzgelegenheiten, Kästen).				
einen geringeren Lärmpegel (z. B. durch Verbesserung der Raumakustik).				
mehr Platz für Materiallagerung				
einen eigenen Schreibtisch und eine Möglichkeit der Materiallagerung auch für Lehrer/innen, die nicht klassenführend tätig sind.				
mehr Computer mit Drucker und Internetanschluss.				
einen Arbeitsplatz, der den ganzen Tag verfügbar ist.				
einen Arbeitsplatz, der auch am Nachmittag verfügbar ist.				
den Zugang in die Schule/Klasse (Arbeitsplatz) auch in den Ferien oder an schulfreien Tagen.				
größere Klassenräume.				
Räume, die als Themenwerkstätten (Sachwerkstatt, Versuchslabor, Rechenwerkstatt, usw.) genützt/eingrichtet werden können.				
mehr Gestaltungsfreiheit in den Klassenräumen (Möbel, Dekoration).				
eigene Räume für den Religionsunterricht.				

8. Um als Volksschulpädagoge/in zufriedener zu sein, wünsche ich mir in <u>Bezug auf die materiellen Arbeitsbedingungen...</u>	1	2	3	4
mehr Computer mit Drucker und Internetzugang, sowohl in den Klassen als auch im Lehrerzimmer.				
mehr Lernprogramme für Kinder am Computer.				
Scanner an der Schule.				
mehr Kopiermöglichkeiten.				
mehr zeitgerechtes, neues Anschauungsmaterial.				
mehr Unterrichtsmedien (Fernseher, DVD-Player, Videorekorder, CD-Player, Beamer, Laptops) an Schulen.				

9. Allgemeine Aussagen	1	2	3	4
Mit meiner Arbeitssituation als Volksschullehrer/in bin ich zufrieden.				
Die schriftlichen Dokumentationen (differenzierte Jahresplanungen, Leseevaluierung, Fö(o)rderpläne, Dokumentationen von Elterngesprächen, Portfolios usw.) lassen meine Arbeitsmotivation sinken.				
Ich bin mit dem Image als Volksschullehrer/in in der Öffentlichkeit zufrieden.				

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

15.11 Lebenslauf

DORIS WERDERITS

Landstraßer Gürtel 23/8

1030 Wien

Telefon: 0676/51 44 353

E-mail: doris.werderits@gmx.at

Persönliche Daten	
Geburtstag	21. September 1979
Geburtsort	Oberwart
Staatsbürgerschaft	Österreich
Religion	römisch katholisch
Familienstand	ledig

Schulbildung und Ausbildung	
1986 - 1990	Volksschule Rohrbach an der Teich
1990 -1994	Hauptschule Kohfidisch
1994 - 1998	Bundesoberstufenrealgymnasium Güssing
1998 - 2001	Pädagogische Hochschule Wien, 10., Ettenreichgasse
Seit 2000	Seit SS 2000 Diplomstudium der Pädagogik in Fächerkombination mit Sonder- und Heilpädagogik an der Universität Wien
2008 - 2009	Akademielehrgang Förderlehrer/in
	Akademielehrgang Begleitlehrer/in
2008 - 2010	Ausbildung zum Consultant Facilitator (Stress- und Konfliktmanagement) inklusive „Lernen ohne Stress“ – Lerntechniken für Kinder

Anstellungen	
Juli 2000	Ferialpraktikum bei Delphi Packard Austria, 7503 Großpetersdorf
Juli 2001	Ferialpraktikum bei Delphi Packard Austria, 7503 Großpetersdorf
August 2001	Angestellte in der Verwaltung im Hanusch- Krankenhaus, 1140 Wien
September 2001 bis April 2002	Hortgruppenbetreuerin in der „Villa Kunterbunt“, 1070 Wien
Seit April 2002	Volksschulpädagogin in der OVS Phorusgasse, 1040 Wien

EDV-Kenntnisse, Sprachkenntnisse	
EDV	MS Office
Deutsch	Muttersprache
Englisch	Fortgeschritten
Französisch	Fortgeschritten
Italienisch	Anfänger

Persönliche Interessen	
Hobbies	Sprachen, Reisen, Literatur, Theater/Oper, Gitarre, Gesang