



Forschungsbericht

Ergebnisse der WieNGS-Lehrer/innen-
Befragung 2017



**Institut für Gesundheitsförderung
und Prävention GmbH**

www.ifgp.at

— Impressum

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH

E-Mail: office@ifgp.at

Web: www.ifgp.at

Geschäftsführerin: Mag. Beate Atzler, MPH

— Autor/inn/en: Mag.Dr. Rosemarie Felder-Puig, MSc
Mag. Daniela Ramelow
Gunter Maier, BA MA
Mag. Friedrich Teutsch

Fertigstellung des Berichts: 06.10.2017

Standort: Wien

Zitiervorschlag: Felder-Puig, R., Ramelow, D., Maier, G., Teutsch, F. (2017):
Ergebnisse der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2017. Wien:
Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.

Ansprechperson: Mag.Dr. Rosemarie Felder-Puig, MSc
Tel. 050 2350 37948
rosemarie.felder-puig@ifgp.at

— Kontaktadressen

Hauptsitz Graz
Haideggerweg 40
8044 Graz

Standort Wien
Nordbahnstraße 51
1020 Wien

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	6
Abkürzungsverzeichnis.....	7
Zusammenfassung.....	9
1 Die WienGS Lehrer/innen-Befragung 2017	11
1.1 Durchführung	11
1.2 An der Befragung teilnehmende Lehrer/innen.....	11
1.3 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse	13
2 Ergebnisse	15
2.1 Gesundheitszustand und Lebensstil.....	15
2.1.1 Subjektiver Gesundheitszustand	16
2.1.2 Lebenszufriedenheit.....	17
2.1.3 Selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Pension	18
2.1.4 Beschwerdelast	18
2.1.5 Emotionale Erschöpfung	20
2.1.6 Gesunder Lebensstil	21
2.2 Berufsspezifische Ressourcen und Belastungen	22
2.2.1 Anforderungen des Lehrberufs	24
2.2.2 Arbeitsengagement.....	25
2.2.3 Reputation des Lehrberufs.....	26
2.2.4 Klassenführung.....	26
2.2.5 Bemühen um eine gute Beziehung zu den Schüler/inne/n.....	27
2.2.6 Differenzierung der Aufgabenstellungen	27
2.2.7 Verhalten der Schüler/innen	28
2.2.8 Kooperation im Lehrer/innen-Team	28
2.2.9 Führungsstil der Schulleitung	29
2.2.10 Work-Life-Balance	29
2.2.11 Zusammenhänge zwischen berufsspezifischen und gesundheitlichen Belastungen...	30
2.2.12 Zusätzliche Anmerkungen der befragten Lehrer/innen.....	31
3 Fazit.....	33
4 Literaturverzeichnis	34
5 Anhang: Fragebogen.....	37

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Subjektiver Gesundheitszustand, nach Altersgruppen.....	16
Abbildung 2: <i>Cantril Ladder</i> für die Messung der Lebenszufriedenheit	17
Abbildung 3: Selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Pension, nach Schultyp	18
Abbildung 4: Häufigkeit und Anzahl (in Klammer) von psychischen und physischen Beschwerden .	19
Abbildung 5: Grad der emotionalen Erschöpfung (= Marker für Burnoutgefahr), nach Geschlecht. 20	
Abbildung 6: Selbsteingeschätzter Lebensstil der Lehrer/innen	21
Abbildung 7: Gesundheitsdeterminanten nach Dahlgren & Whitehead (1991).....	22
Abbildung 8: Arbeitsengagement der Lehrer/innen, nach Geschlecht.....	25
Abbildung 9: Arbeitsengagement der Lehrer/innen, nach Alter	25
Abbildung 10: Arbeitsengagement der Lehrer/innen, nach Schultyp.....	25
Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Reputation des Lehrberufs in Österreich	26
Abbildung 12: Intensität der Bemühungen der Lehrkräfte, eine gute Beziehung zu ihren Schüler/inne/n aufzubauen	27
Abbildung 13: Wie oft die Lehrer/innen mit ihren Kolleg/inn/en zusammenarbeiten	28
Abbildung 14: Wie viele Lehrer/innen den Führungsstil ihrer Schulleitung als transformational einstufen	29
Abbildung 15: Work-Life-Balance: Häufigkeit konfligierender Anforderungen zwischen Berufs- und Privatleben	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Basisinformationen zur WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2017	11
Tabelle 2: Beschreibung der Gruppe der an der Befragung teilnehmenden Lehrer/innen und Vergleich mit der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012	12
Tabelle 3: Häufigkeit mehrmals wöchentlich oder täglich auftretender Beschwerden	19
Tabelle 4: Wie viele Lehrer/innen die Anforderungen des Lehrberufs wie bewerten	24
Tabelle 5: Wie die Lehrer/innen ihre Klassenführung einstufen	26
Tabelle 6: Wie viele Lehrer/innen wie oft die Aufgabenstellungen für ihre Schüler/innen differenzieren.....	27
Tabelle 7: Wie viele Lehrer/innen das Verhalten ihrer Schüler/innen als diszipliniert bzw. undiszipliniert einstufen	28
Tabelle 8: Berufsspezifische Belastungen als Prädiktoren für gesundheitliche Belastungen: Ergebnisse der Regressionsanalyse	30
Tabelle 9: Zusätzliche Anmerkungen der teilnehmenden Lehrer/innen	31

Abkürzungsverzeichnis

AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
BMHS	Berufsbildende Mittlere und Höhere Schule
BS	Berufsschule
GUK	Gesundheits- und Krankenpflegeschule
HS	Hauptschule
IfGP	Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
KMS	Kooperative Mittelschule
MW	Mittelwert
NMS	Neue Mittelschule
PTS	Polytechnische Schule
SD	Standardabweichung
SPZ	Sonderpädagogisches Zentrum
VS	Volksschule
WieNGS	Wiener Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen
WiG	Wiener Gesundheitsförderung GmbH
ZIS	Zentrum für Inklusion und Sonderpädagogik

Zusammenfassung

Durchführung der Studie

Die WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2017 wurde im Rahmen der WieNGS-Evaluation durchgeführt und liefert Informationen zur Gesundheit und zum Lebensstil der Lehrer/innen sowie zu möglichen berufsspezifischen und gesundheitsrelevanten Ressourcen und Belastungen. Vergleichsdaten liefert die WieNGS Lehrer/innen-Befragung, die im Jahr 2012 durchgeführt wurde.

An der Befragung haben 730 Lehrer/innen aus 68 WieNGS Schulen teilgenommen, davon sind 89% weiblich und 54% unterrichten in Volksschulen. Im Vergleich zu 2012 nahmen im Jahr 2017 etwas mehr Lehrer/innen aus Volksschulen und Neuen Mittelschulen (früher: HS, KMS) und weniger aus AHS und BMHS sowie etwas mehr sehr junge Lehrer/innen an der Befragung teil.

Gesundheitszustand und Lebensstil der Lehrer/innen von WieNGS Schulen

Was den Gesundheitszustand im Allgemeinen betrifft, so bezeichnen 61% der unter 35-Jährigen diesen als ausgezeichnet oder sehr gut. Bei den über 50-Jährigen trifft das nur mehr auf 38% zu. Die Lebenszufriedenheit der Wiener Lehrer/innen ist im Jahr 2017 im Schnitt niedriger als das im Jahr 2012 der Fall war. Auch die österreichische Gesamtbevölkerung zeigt diesbezüglich bessere Werte. Fast 60% der befragten WieNGS Lehrer/innen sind sich – ausgehend von ihrem derzeitigen Gesundheitszustand – „ziemlich sicher“ den Lehrberuf bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters ausüben zu können, ca. 10% meinen, dass dies „ziemlich unwahrscheinlich“ wäre. Volksschullehrer/innen sind diesbezüglich pessimistischer als Lehrer/innen aus anderen Schultypen. Was die Zahl und Häufigkeit von physischen und psychischen Beschwerden betrifft, so hat sich die Beschwerdelast der Lehrer/innen seit 2012 kaum verändert. Die häufigsten regelmäßigen Beschwerden sind Müdigkeit/ Erschöpfung, gefolgt von Nacken-/ Schulterschmerzen, Anspannung, Rückenschmerzen und Schlafproblemen. Fast 50% der Lehrer/innen zeigen hohe Werte in der Skala „Emotionale Erschöpfung“, die einen Marker für Burnoutgefahr darstellt. Dies sind wesentlich mehr als 2012, wo die Rate bei 28% lag. Viele Lehrer/innen pflegen einen gesunden Lebensstil, der Durchschnittswert liegt auf einer Skala von 0 (sehr ungesund) bis 10 (sehr gesund) bei 7,81.

Berufsspezifische Ressourcen und Belastungen

Volksschullehrer/innen bewerten ihr Arbeitsengagement als höher als Lehrer/innen an anderen Schultypen. Fast 40% empfinden die Anforderungen des Lehrberufs als überfordernd. Über 80% sind mit der Reputation des Lehrberufs in Österreich unzufrieden. 15%-20% haben Schwierigkeiten, eine Klasse effektiv zu führen. Fast alle bemühen sich um eine gute Beziehung zu ihren Schüler/inne/n. Ca. 15% leiden unter der Undiszipliniertheit von Schüler/inne/n. Im Vergleich zur Erhebung 2012 ist 2017 eine stärkere Kooperation zwischen den Lehrer/innen im Sinne des *Professional Learning Community* Konzepts zu beobachten. Knapp über 80% der Lehrer/innen bezeichnen den Führungsstil ihrer Schulleitung als „transformational“, d.h. interessiert an Weiterentwicklung der Schule, vermittelnd bei Konflikten, Einbeziehung der Lehrer/innen in

wichtige Entscheidungen etc.. Fast ein Viertel der Lehrer/innen gibt an, oft bzw. sehr oft Schwierigkeiten dabei zu haben, Privat- und Berufsleben in Einklang zu bringen.

Fazit

Die Beteiligungsrate an der WienGS Lehrer/innen-Befragung war niedriger als erhofft, allerdings ist die Varianz der ermittelten Daten relativ hoch, womit ein Non-Response-Bias (Verzerrungen, z.B. auf Grund von verstärkter Nichtteilnahme von sehr unzufriedenen Lehrkräften) weitgehend ausgeschlossen werden kann. Auch entspricht die Aufteilung der teilnehmenden Lehrer/innen auf die Schultypen in etwa der Aufteilung auf die Gesamtheit der WieNGS Schulen im Jahr 2017.

Im Vergleich zur WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012 zeigen sich nun in den Bereichen Lebenszufriedenheit und Emotionale Erschöpfung wesentlich schlechtere Ergebnisse. Auch haben mehr Lehrer/innen als noch 2012 Schwierigkeiten dabei, ihre Klasse(n) effektiv zu führen. Gleichzeitig lässt sich feststellen, dass die Lehrer/innen im Schnitt und im Vergleich zu 2012 ein höheres Arbeitsengagement aufweisen, sich mehr bemühen, eine gute Beziehung zu ihren Schüler/inne/n aufzubauen und die Aufgabenstellungen für ihre Schüler/innen stärker differenzieren. Diese Bemühungen sind bei Volksschullehrer/inne/n noch stärker ausgeprägt als bei Lehrer/inne/n an anderen Schultypen. Allerdings fühlen sich Volksschullehrer/innen auch häufiger in ihrem Beruf überfordert und sind pessimistischer, dass sie bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter arbeiten können.

Die Gründe für die genannten Verschlechterungen dürften darin liegen, dass der Druck durch Gesellschaft und Politik auf die Schule und die Lehrkräfte stärker geworden ist und immer mehr Erwartungen und Pflichten an sie herangetragen werden (Scheuch et al., 2015). Gleichzeitig fehlen noch vielerorts benötigte Ressourcen wie adäquate Rückzugsmöglichkeiten in der Schule, weniger Vorschriften und Bürokratie, zusätzliche Lehrer/innen, die speziell für die Förderung lernschwacher oder außerordentlicher Schüler/innen tätig sind, qualitativ hochwertiges Unterrichtsmaterial oder die Möglichkeit der Übertragung bestimmter Tätigkeiten an nicht-unterrichtende Mitarbeiter/innen.

WieNGS sollte in Zukunft also noch aktiver dabei mithelfen, dass den Lehrer/innen die benötigten Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sowie Fortbildung, Trainings, Coaching und andere Unterstützungsangebote vor allem im Bereich der psychischen Gesundheit anbieten.

1 Die WienGS Lehrer/innen-Befragung 2017

1.1 Durchführung

Die WieNGS-Lehrer/innen-Befragung 2017 wurde von der Wiener Gesundheitsförderung GmbH (WiG) beauftragt und im Rahmen der Evaluation des „Wiener Netzwerk Gesundheitsfördernde Schulen (WieNGS)“ vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) durchgeführt. Die Befragung liefert Basisinformationen zur Gesundheit und zum Lebensstil der Lehrer/innen im Selbstbericht sowie zu möglichen berufsspezifischen und gesundheitsrelevanten Ressourcen und Belastungen.

Die Befragung (Eckdaten dazu siehe Tabelle 1) fand zeitgleich mit der WieNGS-Schulleiter/innen-Befragung 2017 (Teutsch et al., 2017) statt. Die Einladung zur Teilnahme an der Befragung erfolgte über die Schulleiter/innen, die gebeten wurden, diese mit dem Link zum Online-Fragebogen an ihre Lehrkräfte weiterzuleiten.

Tabelle 1: Basisinformationen zur WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2017

Grundgesamtheit	Lehrer/innen von 122 WieNGS Schulen
Erhebungsmethode	Online-Fragebogen
Erhebungszeitraum	19.04.2017 – 04.06.2017

Die Zuordnung zu den Schulen, die für die Erfassung des Schultyps und die Produktion der individuellen Schulprofile notwendig war, erfolgte über spezielle Codes, die in den Einladungen an die Lehrer/innen enthalten waren.

1.2 An der Befragung teilnehmende Lehrer/innen

Insgesamt haben an der Befragung 730 Lehrer/innen aus 68 WieNGS Schulen teilgenommen. Das bedeutet, dass sich die Lehrer/innen von ca. 45% der WieNGS-Schulen gar nicht beteiligt haben. Dies kann damit zu tun haben, dass sie (A) kein Interesse oder keine Zeit oder darauf vergessen hatten, oder (B) die Schulleitung dagegen entschieden oder darauf vergessen hatte, ihre Lehrer/innen teilnehmen zu lassen und die Einladung erst gar nicht weiterleitete. Jedenfalls beträgt die (auf Basis der uns vorliegenden Zahlen geschätzte) Rücklaufquote ca. 20%. Bei der WieNGS Lehrer/innen-Befragung im Jahr 2012 (Ramelow et al., 2012) war die Rücklaufquote ähnlich hoch.

In Tabelle 2 sind die wesentlichen Charakteristika der teilnehmenden Lehrer/innen angeführt, und zwar sowohl für die aktuelle Befragung als auch für jene aus 2012. Die Aufteilung der 2017 teilnehmenden Lehrer/innen auf die Schultypen entspricht in etwa der Aufteilung aller 122 WieNGS-Schulen auf die verschiedenen Schultypen, mit ca. 49% VS, 17% NMS, je 9% BMHS und AHS und insgesamt 16% ZIS/SPZ, GUK, PTS und BS.

Tabelle 2: Beschreibung der Gruppe der an der Befragung teilnehmenden Lehrer/innen und Vergleich mit der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012

		2017	2012
Zahl Teilnehmer/innen		730 aus 68 Schulen	451 aus 51 Schulen
Aufteilung der teilnehmenden Lehrer/innen auf die Schultypen	VS	54,4%	42,1%
	HS/KMS/NMS	16,2%	9,5%
	BMHS	11,8%	20,6%
	ZIS/SPZ	5,9%	1,6%
	AHS	4,4%	10,9%
	PTS+BS	4,4%	0,9%
	GUK	2,9%	14,4%
Geschlecht	weiblich	88,8%	83,0%
	männlich	11,2%	17,0%
Alter (in Jahren)	≤ 30	20,3%	8,4%
	31-40	18,0%	20,0%
	41-50	28,2%	34,9%
	> 50	33,5%	36,7%
	Range	22-65	22-66
Berufsjahre (in Jahren)	MW	17,0	19,2
	SD	12,1	11,0
	Range	1-44	1-42
Beschäftigungsausmaß	Vollzeit	84,9%	81,8%
	Teilzeit	15,1%	18,1%

MW = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Range = Werte gehen von... bis ...

Beim Vergleich der Zahlen aus 2012 und 2017 (Tabelle 2) zeigen sich v.a. Unterschiede bei der Aufteilung auf die Schultypen (2017 mehr Lehrer/innen aus VS und NMS sowie weniger aus BMHS und AHS als 2012) und bei der Altersstruktur der Lehrkräfte (2017 mehr junge Lehrer/innen als 2012).

1.3 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse

Die erfassten Daten wurden zunächst deskriptiv ausgewertet. Zusätzlich wurde bei jeder Variable¹ überprüft, ob es zwischen den Geschlechtern, zwischen verschiedenen Altersgruppen und zwischen Lehrer/inne/n von Volksschulen und Lehrer/inne/n aller anderen Schultypen statistisch signifikante Unterschiede gibt. Als Signifikanzniveau wurde ein p-Wert von $\leq 0,05$ bestimmt.

Für die statistische Testung bilden drei annähernd gleich große Gruppen folgende Altersgruppen: 31,0% gehören zu den unter 35-Jährigen, 37,6% sind zwischen 35 und 50 Jahre alt, und 31,4% gehören zu den über 50-Jährigen.

Fast alle, nämlich 93,8% der teilnehmenden Lehrer/innen unterrichten nur an dieser einen WieNGS-Schule. Sofern an einer Schule mindestens 50% der dort tätigen Lehrer/innen an der Befragung teilgenommen hatten, wurde dieser Schule vom IfGP um den Schulstart 2017/18 ein individuelles, standortspezifisches Schulprofil erstellt.

Wo dies möglich war, wurde überprüft, ob sich die Ergebnisse aus 2017 signifikant von jenen aus 2012 unterscheiden.

¹ Alle Variablen sind mit den dazugehörigen Fragen und Antwortoptionen im Anhang dargestellt

2 Ergebnisse

2.1 Gesundheitszustand und Lebensstil

Es gibt unterschiedliche Konzepte, die versuchen die Komplexität von Gesundheit abzubilden. Folgende wurden in dieser Studie verwendet:

- **Subjektiver Gesundheitszustand:** Das dahinter stehende Konzept bezeichnet die allgemeine subjektive Einschätzung des eigenen aktuellen Gesundheitszustands. Die Antworten auf diese Frage werden zwar auch von sozialen Determinanten beeinflusst, haben aber dennoch viel mit der tatsächlichen psychischen und körperlichen Lage zu tun. Empirisch hat sich der selbstberichtete allgemeine Gesundheitszustand als sehr guter Indikator für medizinisch bzw. psychiatrisch diagnostizierte Krankheiten herausgestellt (Singh-Manoux et al., 2006). Auch mit dem Mortalitätsrisiko besteht ein starker Zusammenhang (De Salvo et al., 2005).
- **Lebenszufriedenheit:** Das Konzept der Lebenszufriedenheit bezieht sich auf das Leben als Ganzes (Veenhofen, 1996) und ist daher im Vergleich zur Subjektiven Gesundheit umfassender: Auch Menschen, die im Großen und Ganzen eine positive Bilanz über ihr Leben ziehen, haben mitunter mit körperlichen oder mentalen Problemen zu kämpfen. Diese können jedoch als vorübergehend empfunden werden oder sich auf einen bestimmten Bereich, z.B. der körperlichen Gesundheit, beschränken, der im Vergleich zu dem, was das Leben sonst noch zu bieten hat, als weniger wichtig empfunden wird.
- **Selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Pension:** Das Konzept basiert auf einer Frage aus dem „Work Ability Index“ Fragebogen und wurde bereits in der österreichischen Lehrer/innen-Befragung 2010 verwendet (Hofmann et al., 2012). Sie lautet: „Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, den Lehrberuf bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionierungsalters ausüben können?“
- **Beschwerdelast:** Dies ist ein Aggregat konkret benannter körperlicher und psychischer Beschwerden, die auch in der Häufigkeit ihres Auftretens erhoben werden. Was die physischen Beschwerden betrifft, ermöglicht die Selbsteinschätzung, dass auch Gesundheitsprobleme erfasst werden, die nicht auf „ersichtliche organische Ursachen“ zurückzuführen sind und daher als psychosomatisch bezeichnet werden können (Ravens-Sieberer, 2009). Denn auch nicht klinisch messbare Symptome können bei Erwachsenen Berufsunfähigkeit auslösen (Haugland & Wold, 2001).
- **Emotionale Erschöpfung:** Nach dem Burnout-Konzept von Maslach & Jackson (1981) wird mit „emotionaler Erschöpfung“ ein Mangel an Energie und emotionaler Ressourcen bezeichnet, der es unmöglich macht, jenes Maß emotionaler Hinwendung aufzubringen, das der Berufsalltag erfordert. Starke emotionale Erschöpfung kann durch anhaltende Überforderungsgefühle und gleichzeitig fehlender Unterstützung sowie bei einer „ungünstigen“ Persönlichkeitsstruktur (z.B. hohe Verausgabebereitschaft, stark ausgeprägtes Perfektionsstreben etc.) ausgelöst werden. Emotionale Erschöpfung gilt als „Kernelement“ des Burnout-Syndroms (Schaufeli & van Dierendonck, 1993).

2.1.1 Subjektiver Gesundheitszustand

Knapp 50% der befragten Lehrer/innen von WieNGS-Schulen meinen, dass ihr Gesundheitszustand „ausgezeichnet“ oder „sehr gut“ ist. Weitere 39,6% bezeichnen ihn als „gut“. Ungefähr ein Zehntel der Befragten geben an, über eine weniger gute oder schlechte Gesundheit zu verfügen. Diese Aufteilung entspricht in etwa den Ergebnissen der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012.

Die Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands erwies sich in der Stichprobe als unabhängig vom Geschlecht der Befragten oder davon, ob eine Lehrkraft in einer Volksschule oder in einem anderen Schultyp tätig ist. Dafür hängt – wenig überraschend – das Alter signifikant mit dem Gesundheitszustand zusammen (Abbildung 1): Während z.B. bei den unter 35-Jährigen 60,6% über einen ausgezeichneten oder sehr guten Gesundheitszustand angeben, ist das bei den über 50-Jährigen nur noch bei 37,7% der Fall.

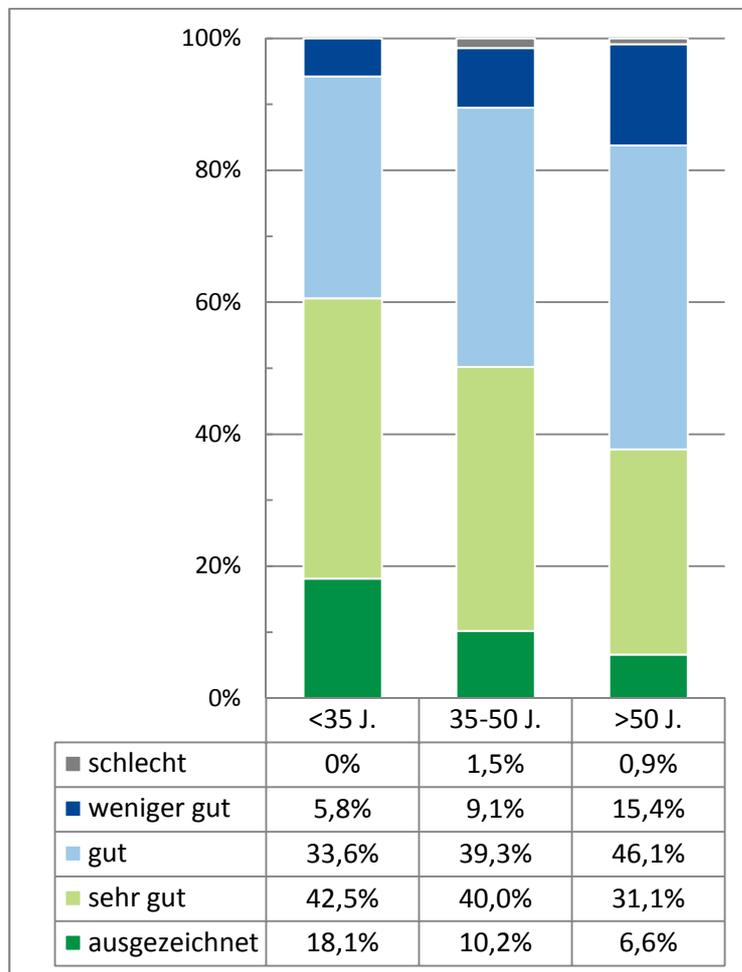


Abbildung 1: Subjektiver Gesundheitszustand, nach Altersgruppen

2.1.2 Lebenszufriedenheit

Die generelle Lebenszufriedenheit der Lehrer/innen wurde mit der berühmten *Cantril Ladder* erhoben (Abbildung 2), bei welcher die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben an Hand einer Leiter mit 10 Sprossen eingeschätzt werden soll. Die Werte 0 und 10 stehen für die schlechtest- und bestmögliche Lebenszufriedenheit.

Hier ist das Bild einer Leiter:

Die oberste Sprosse der Leiter „10“ stellt das beste, für Sie mögliche, Leben dar. Der Boden, auf dem die Leiter steht „0“ stellt hingegen das schlechteste Leben dar, das für Sie in Ihrer Situation möglich wäre.

Insgesamt betrachtet: Auf welcher Sprosse der Leiter finden Sie, dass Sie derzeit stehen?

Bitte kreuzen Sie die Stufe an, die am besten beschreibt, wo Sie stehen!

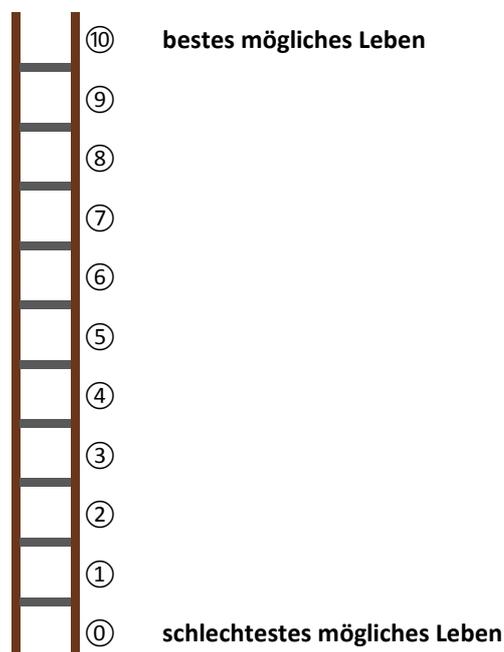


Abbildung 2: Cantril Ladder für die Messung der Lebenszufriedenheit

Im Durchschnitt stufen die WieNGS-Lehrkräfte ihre Lebenszufriedenheit bei 6,56 (SD=1,44) ein. Das ist ein deutlich schlechterer Wert als in der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012, wo der Mittelwert bei 7,36 (SD=1,88) lag. Auch der zuletzt gemessene und publizierte Wert in der österreichischen Gesamtbevölkerung ist mit 8,1 höher als unter den WieNGS-Lehrer/innen (<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/austria/>).

Weder Geschlecht, Alter noch der Schultyp, in dem unterrichtet wird, hängen mit der Lebenszufriedenheit der Lehrer/innen zusammen.

2.1.3 Selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Pension

Fast 60% der befragten Lehrer/innen sind sich – ausgehend von ihrem derzeitigen Gesundheitszustand – „ziemlich sicher“ den Lehrberuf bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters ausüben zu können. Ungefähr ein Drittel ist sich dessen „nicht sicher“ und fast 10% halten dies sogar für „unwahrscheinlich“. Diese Ergebnisse ähneln jenen der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012.

Die Analysen ergaben keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der selbsteingeschätzten Arbeitsfähigkeit bis zur Pension und Alter oder Geschlecht. Allerdings waren hier die Einschätzungen der Volksschullehrer/innen signifikant pessimistischer als jene der Lehrkräfte anderer Schultypen (Abbildung 3).

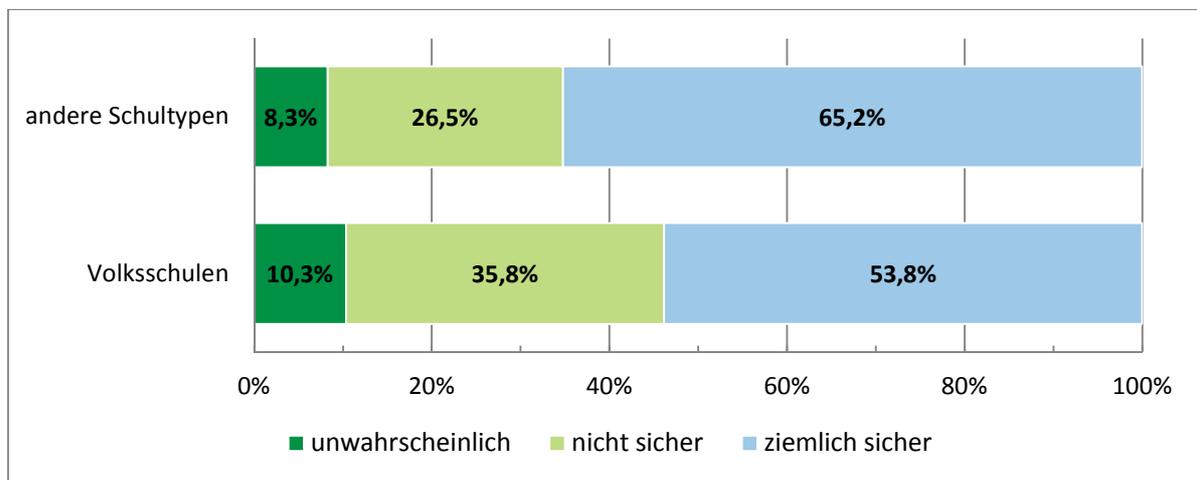


Abbildung 3: Selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Pension, nach Schultyp

2.1.4 Beschwerdelast

Regelmäßig auftretende Beschwerden werden als besonders problematisch eingestuft und repräsentieren in Summe die Beschwerdelast, von der die Befragten betroffen sind. Für die Darstellung wurden fünf Gruppen auf Basis von Häufigkeit und Anzahl psychischer und physischer Beschwerden gebildet (Abbildung 4).

Keine oder nur seltene Beschwerden in den letzten sechs Monaten vor der Befragung geben 1,4% der Lehrer/innen an (Abbildung 4). Fast ein Drittel der Befragten berichten, zumindest unter einer der abgefragten Beschwerden gelegentlich, das heißt einmal pro Woche oder seltener, zu leiden. 66,1% der Lehrpersonen geben an, regelmäßig – also mehrmals pro Woche oder täglich – an Beschwerden zu leiden. Mehr als die Hälfte davon nennt drei oder mehr verschiedene Beschwerden in dieser Häufigkeit. Diese Ergebnisse entsprechen in etwa den Ergebnissen der WieNGS Lehrer/innen-Befragung aus 2012.

Weder Geschlecht noch der Schultyp oder das Alter weisen einen Zusammenhang mit der Beschwerdelast der Lehrer/innen auf.

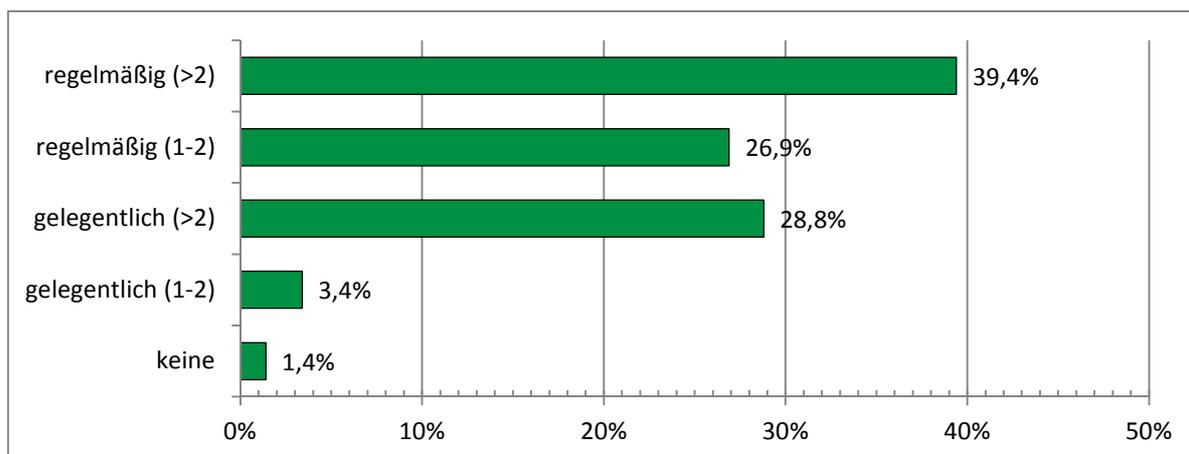


Abbildung 4: Häufigkeit und Anzahl (in Klammer) von psychischen und physischen Beschwerden

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Beschwerden zeigt sich, dass die Lehrer/innen der WieNGS Schulen am häufigsten Müdigkeit und Erschöpfung nennen (Tabelle 3); fast die Hälfte der Befragten gibt an, mehrmals pro Woche oder täglich darunter zu leiden. Am zweithäufigsten in dieser Regelmäßigkeit werden Nacken- und/oder Schulterschmerzen genannt, gefolgt von Anspannung, Rückenschmerzen und Schlafproblemen.

Es zeigen sich keine Zusammenhänge mit Alter, Geschlecht oder Schultyp. Und auch bei der WieNGS Lehrer/innen-Befragung im Jahr 2012 führten Müdigkeit/ Erschöpfung sowie Nacken-/ Schulterschmerzen die Prävalenzstatistik als sehr häufig auftretende Beschwerden an.

Tabelle 3: Häufigkeit mehrmals wöchentlich oder täglich auftretender Beschwerden

Beschwerden	Prävalenz
müde/ erschöpft	49,3%
Nacken-/ Schulterschmerzen	33,0%
angespannt	27,1%
Rückenschmerzen	25,3%
Schlafprobleme	22,1%
gereizt/ schlecht gelaunt	19,3%
energielos/ antriebslos	18,4%
nervös	15,4%
Konzentrationsprobleme	15,4%
ängstlich/ besorgt	13,0%
Hals- oder Stimmprobleme	11,9%
Kopfschmerzen	10,9%
traurig/ bedrückt	8,6%
Magenschmerzen	8,3%
Schwindel	4,9%

2.1.5 Emotionale Erschöpfung

Unter Verwendung der von Maslach et al. (1996) vorgeschlagenen Einteilung zeigen nicht ganz ein Fünftel (18,5%) der befragten Lehrkräfte ein geringes Maß an emotionaler Erschöpfung. Ungefähr ein Drittel (32,8%) kann einem mittleren und fast die Hälfte (48,7%) einem hohen Erschöpfungsniveau zugerechnet werden. Dies ist ein wesentlich schlechteres Ergebnis als bei der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012, in der sich ca. 28% der Lehrer/innen als hoch emotional erschöpft zeigten.

Der Grad der emotionalen Erschöpfung hängt den durchgeführten Analysen zufolge nicht mit dem Alter oder dem Schultyp der befragten Lehrer/innen zusammen. Allerdings zeigen sich zwischen den Geschlechtern die in Abbildung 5 dargestellten Verschiebungen.

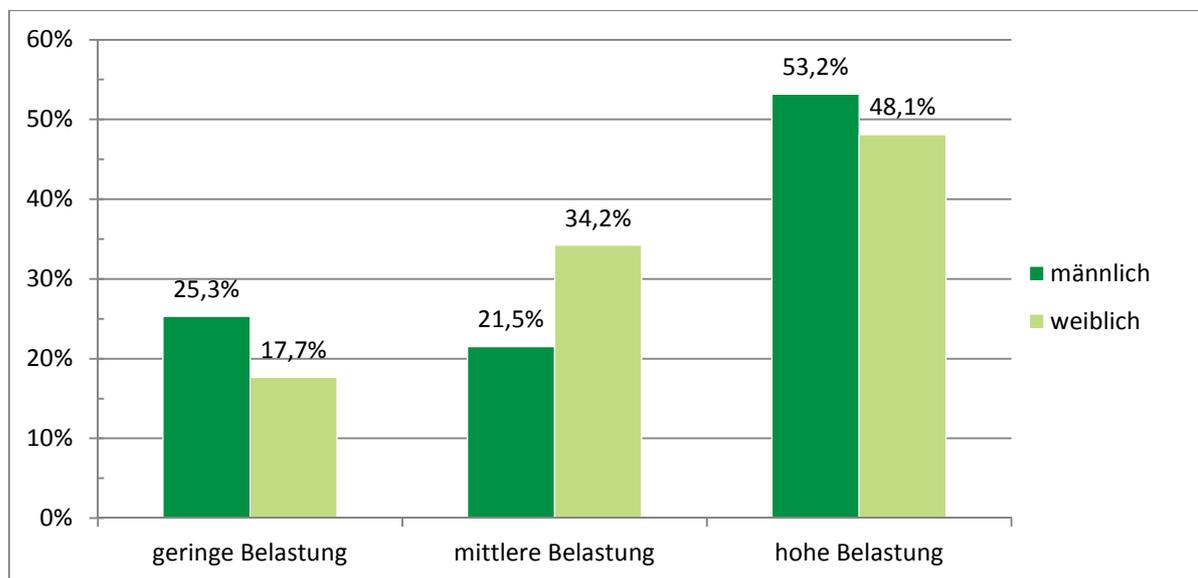


Abbildung 5: Grad der emotionalen Erschöpfung (= Marker für Burnoutgefahr), nach Geschlecht

2.1.6 Gesunder Lebensstil

Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass die meisten Lehrer/innen einen gesunden Lebensstil pflegen (Hofmann et al., 2012; Ramelow et al., 2012). Die Lehrer/innen wurden gebeten, ihren Lebensstil auf einer Skala von 0 (sehr ungesund) bis 10 (sehr gesund) einzustufen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 6 dargestellt. Mit einem Mittelwert von 7,81 (SD 1,98) können diese als sehr gut bezeichnet werden.

Beim Lebensstil der Lehrer/innen zeigten sich keine Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Alter oder Schultyp.

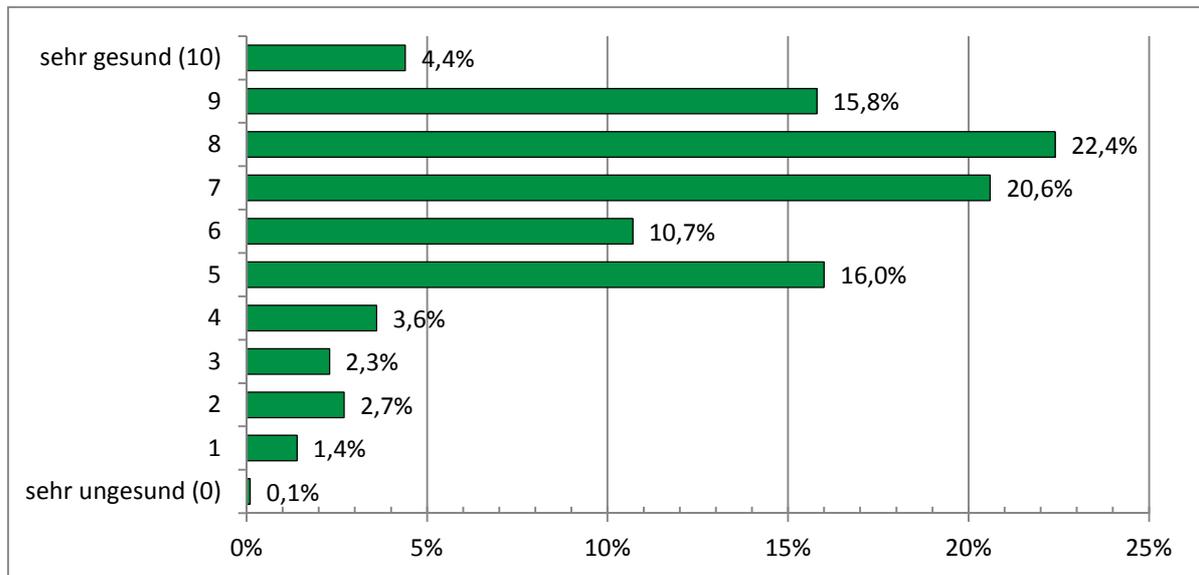


Abbildung 6: Selbsteingeschätzter Lebensstil der Lehrer/innen

2.2 Berufsspezifische Ressourcen und Belastungen

Nach dem Modell von Dahlgren & Whitehead (1991) wird die Gesundheit eines Menschen von zahlreichen Faktoren, die auf mehreren Ebenen liegen (Abbildung 7), beeinflusst.

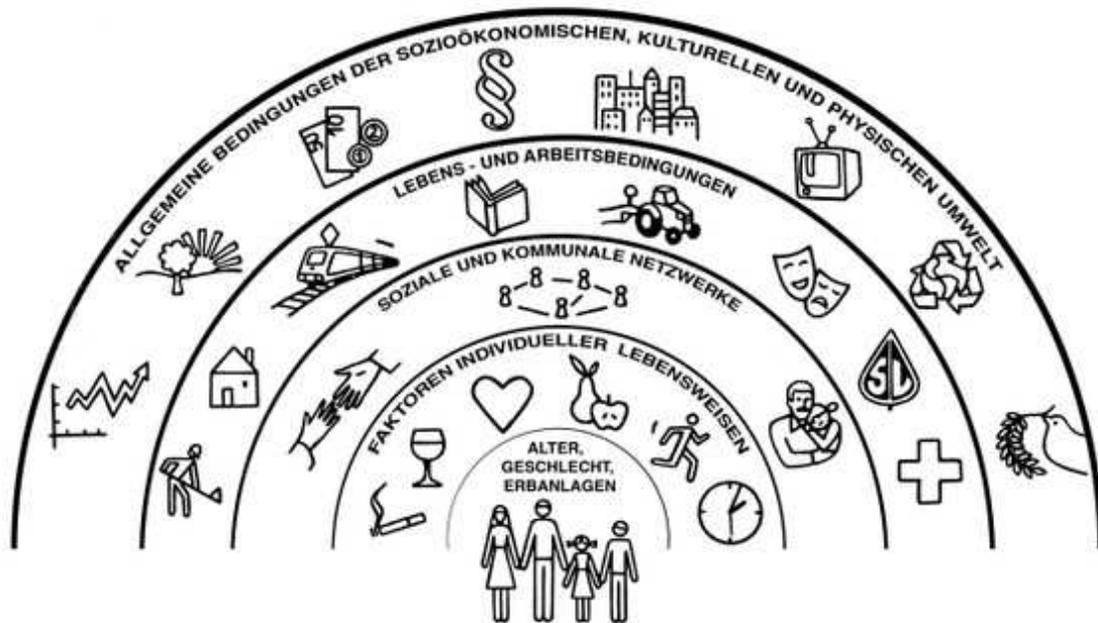


Abbildung 7: Gesundheitsdeterminanten nach Dahlgren & Whitehead (1991)

In der WieNGS Lehrer/innen-Befragung wurde, zusätzlich zu den individuellen Faktoren Alter und Geschlecht und dem Schultyp, in dem die Lehrer/innen unterrichten, auf folgende Faktoren, die aus Sicht der Lehrer/innen erhoben wurden, eingegangen:

Anforderungen des Lehrberufs: Objektive Belastungen durch die Bedingungen des Arbeitsplatzes umfassen so unterschiedliche Phänomene wie Lärm, Hitze, Schichtarbeit, Termindruck, soziale Isolierung, etc. Doch ist das Beanspruchungserleben einer Person nicht nur von diesen abhängig. Entscheidend sind außerdem die persönlichen Ressourcen, die ihnen der/die Beschäftigte entgegensetzen kann und die sich individuell sehr unterscheiden (Udris & Frese 1999). Diese Ressourcen beeinflussen die Einschätzung der beruflichen Anforderungen.

Arbeitsengagement: Der Grad des Arbeitsengagements dokumentiert die emotionalen Empfindungen, die Lehrkräfte ihrem Beruf gegenüber aufweisen. Es wird hinsichtlich dreier Aspekte erfasst, die aus arbeitspsychologischer Sicht als bedeutsam angesehen werden: 1) Vitalität, 2) Hingabe und 3) „Aufgehen in der Arbeit“ (Hakanen et al., 2008).

Reputation des Lehrberufs: Dieses neue, speziell für diese Studie konzipierte Item soll die subjektive Meinung darüber, wie viel Ansehen der eigene Beruf in der Bevölkerung genießt, ausdrücken. Die Frage lautet: „Wie zufrieden sind Sie mit dem Ruf/der Reputation, den der

Lehrberuf in Österreich hat?“ Die Hypothese dabei war, dass mit der Reputation ihrer Berufsgruppe sehr unzufriedene Lehrer/innen auch schlechtere Gesundheitswerte aufweisen.

Klassenführung: Klassenführungsstrategien haben zum Ziel, innerhalb des Unterrichts ein gewisses Maß an Ordnung herzustellen, um damit eine effektive Nutzung der Unterrichtszeit zu ermöglichen. Dabei sind vor allem informierende und zeitnahe Verhaltensregulationen von Vorteil (Kunter & Baumert, 2007), ohne dabei den Unterrichtsfluss zu unterbrechen (Kounin, 1976).

Bemühen um eine gute Beziehung zu den Schüler/inne/n: Eine der Grundvoraussetzungen für effektive Lehr- und Lernprozesse ist eine positive und unterstützende Beziehung zwischen Lehrpersonen und Schüler/inne/n, wobei es wichtig ist, dass die Lehrperson aktiv versucht, solche Beziehungen herzustellen. Ein positives Lernklima wird nämlich unterstützt durch respekt- und vertrauensvolle Lehrer/innen-Schüler/innen-Beziehungen und einer unterstützenden Haltung der Lehrkräfte (Danielsen et al., 2009).

Differenzierung der Aufgabenstellungen: Um den unterschiedlichen Kompetenzniveaus in einer Klasse gerecht zu werden, ist es häufig notwendig und zielführend, Aufgabenstellungen leistungsgerecht zu differenzieren. Durch eine Anpassung an Können, Bedürfnisse und Interessen der Schülerinnen und Schüler sowie einen Mix aus unterschiedlichen Methoden können Über- und Unterforderung vermieden werden (Tomlinson, 2004).

Verhalten der Schüler/innen: Das Verhalten der Schüler/innen kann ebenfalls die Gesundheit der Lehrkräfte beeinflussen, insbesondere ist von einer Belastung durch desinteressierte, undisziplinierte oder aggressive Schüler/innen auszugehen (Friedman, 1995; Bauer et al., 2006).

Kooperation im Lehrer/innen-Team: Eine Grundlage für die Erhebung von Daten zur Qualität der Beziehungen und der Kooperation im Lehrerkollegium bildet das Konzept der *professionellen Lerngemeinschaft* der Lehrkräfte (*Professional Learning Community*), wie es unter anderem in Seashore et al. (1996) beschrieben wird: Eine solche Arbeitsgemeinschaft ist geprägt durch Lehrkräfte, die ihre Zusammenarbeit langfristig planen und sich intensiv hinsichtlich der Weiterentwicklung der gemeinsamen Erziehungsziele austauschen. Die Beziehungen untereinander werden entlang von beruflicher Kooperation entwickelt und schaffen Vertrauen und Nähe zwischen den Beteiligten. Die Kernaufgabe des Lehrens wird so ständig gemeinsam hinterfragt und adaptiert, um sich verändernden Ansprüchen gerecht zu werden (Gräsel et al., 2006).

Führungsstil der Schulleitung: Das Führungsverhalten der Schulleitung wurde dahingehend erfasst, inwieweit es von den Lehrer/inne/n als „transformational“ eingestuft wird. Transformationales Führungsverhalten beinhaltet dem Konzept nach, dass die Schulleitung an der organisationalen Entwicklung der Schule interessiert ist, bei Konflikten vermittelt, relevante Informationen an Betroffene weitergibt, die Lehrkräfte in wichtige Entscheidungen einbezieht und Lehrpersonen ermutigt, im Unterricht neue Wege auszuprobieren (Leithwood et al., 1996). Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass ein transformationaler Führungsstil einen positiven Einfluss sowohl auf die Gesundheit als auch auf das professionelle Handeln der Lehrkräfte und die Leistungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler haben kann (Leithwood et al., 1996; Wissinger, 2007).

Work-Life-Balance: Die Work-Life-Balance gibt an, inwieweit die unterschiedlichen Anforderungen des privaten und beruflichen Lebens miteinander in Einklang gebracht werden können bzw. im Konflikt zueinander stehen.

2.2.1 Anforderungen des Lehrberufs

60,2% der befragten WieNGS-Lehrkräfte stufen die Anforderungen des Lehrberufs als „herausfordernd“ ein. 38,6% empfinden sie als „überfordernd“ (Tabelle 4). Dies entspricht in etwa dem Ergebnis der WieNGS-Lehrer/innen-Befragung 2012, mit einer – allerdings statistisch nicht signifikanten – Tendenz zu einer Verschiebung von „herausfordernd“ zu „überfordernd“. Die Dauer der Überforderung beträgt bei jenen Lehrpersonen, die eine Überforderung angegeben haben, im Durchschnitt bereits 3 Jahre.

Tabelle 4: Wie viele Lehrer/innen die Anforderungen des Lehrberufs wie bewerten

unterfordernd	herausfordernd	überfordernd
1,2%	60,2%	38,6%

Die Bewertung „überfordernd“ gaben signifikant

- mehr weibliche als männliche Lehrkräfte,
- mehr ältere als junge Lehrkräfte, und
- mehr Lehrer/innen aus der Volksschule als jene aus anderen Schultypen.

ab, wobei es hier zwischen Geschlecht und Schultyp eine Wechselwirkung gibt, da es in der Volksschule - relativ gesehen – viel mehr weibliche als männliche Lehrkräfte gibt.

2.2.2 Arbeitsengagement

Rund 61% der befragten WieNGS-Lehrpersonen berichten, sich in ihrer Arbeit sehr zu engagieren, 32% geben ein mittleres und rund 7% ein geringes Arbeitsengagement an.

Sowohl Geschlecht, Alter und Schultyp zeigen hier signifikante Einflüsse (Abbildungen 8-10). Bei der Befragung 2012 war das selbstberichtete Arbeitsengagement noch etwas niedriger, und die Zusammenhänge mit Geschlecht, Alter und Schultyp waren weniger deutlich.

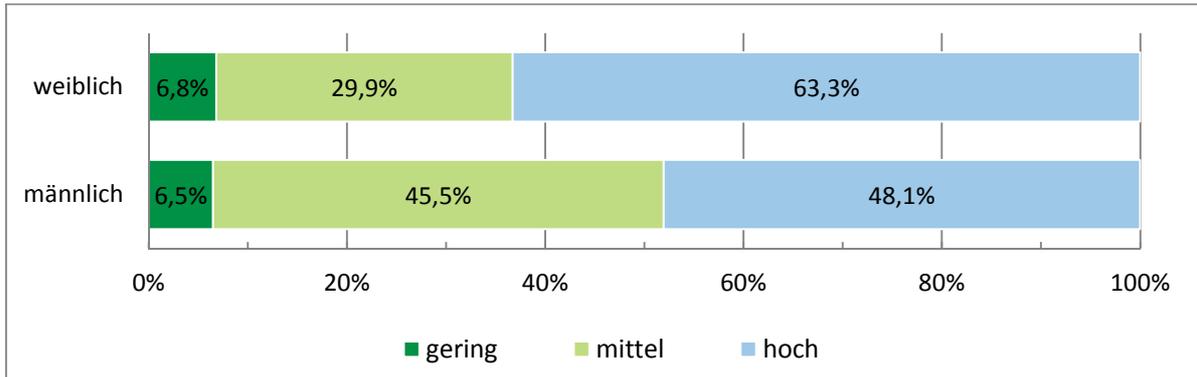


Abbildung 8: Arbeitsengagement der Lehrer/innen, nach Geschlecht

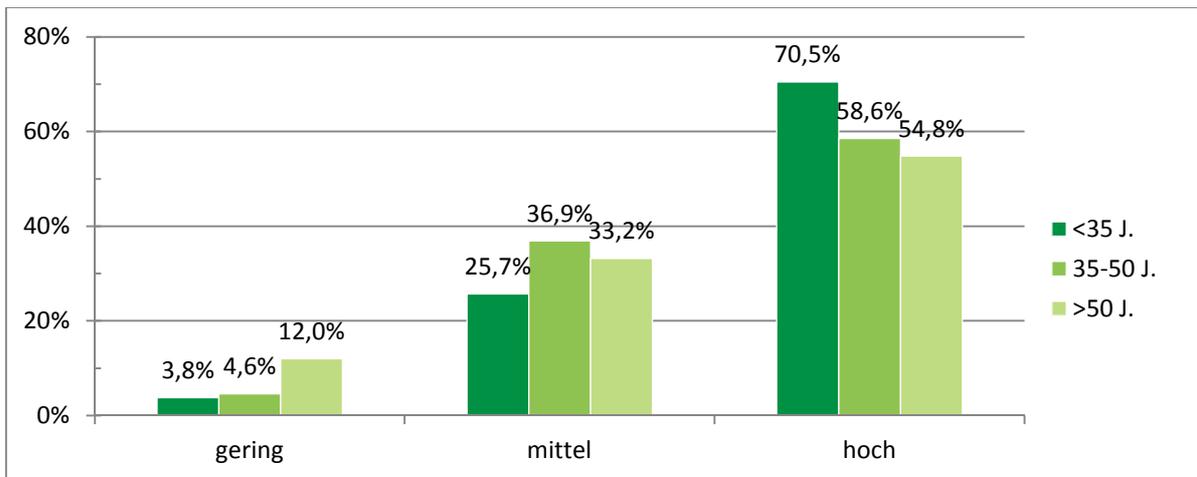


Abbildung 9: Arbeitsengagement der Lehrer/innen, nach Alter

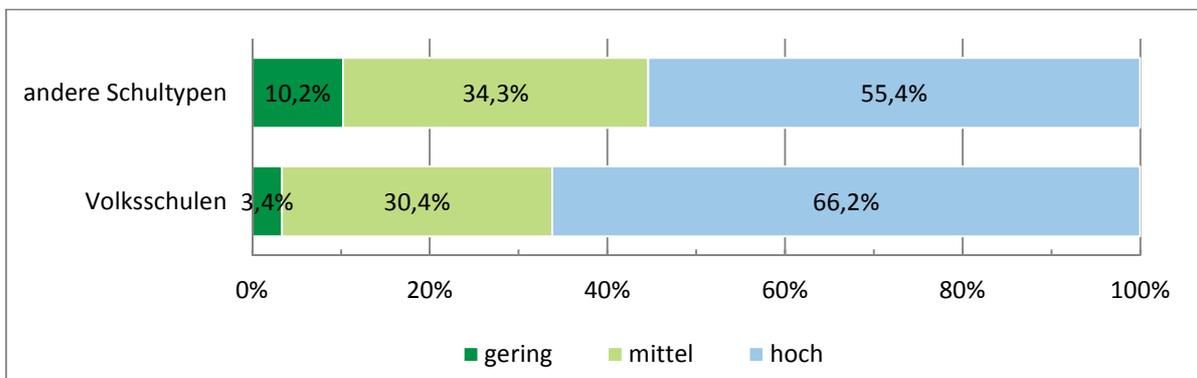


Abbildung 10: Arbeitsengagement der Lehrer/innen, nach Schultyp

2.2.3 Reputation des Lehrberufs

Diese Variable wurde im Zuge der WieNGS Evaluation das erste Mal erhoben. Es zeigte sich, dass knapp über 80% der Lehrer/innen mit der Reputation, den der Lehrberuf in Österreich hat, unzufrieden sind.

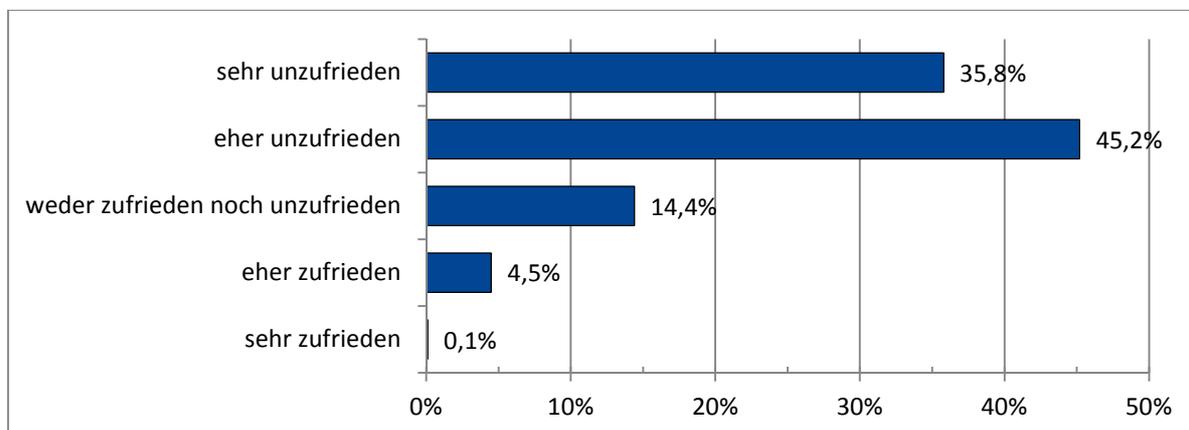


Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Reputation des Lehrberufs in Österreich

2.2.4 Klassenführung

15%-20% der Lehrer/innen beschreiben ihre Klassenführung als nicht (sehr) effektiv (Tabelle 5). Dies sind deutlich mehr als bei der WieNGS Lehrer/innen-Befragung im Jahr 2012.

Genau wie im Jahr 2012 schätzen Volksschullehrer/innen ihre Klassenführung als signifikant effektiver ein als die Lehrer/innen an anderen Schultypen. Das Alter der Lehrpersonen zeigt hier keinen Einfluss.

Tabelle 5: Wie die Lehrer/innen ihre Klassenführung einstufen

	an Volksschulen	an den anderen Schultypen
sehr effektiv	33,9%	26,6%
einigermaßen effektiv	49,7%	53,6%
nicht sehr effektiv	15,0%	17,6%
gar nicht effektiv	1,4%	2,2%

2.2.5 Bemühen um eine gute Beziehung zu den Schüler/inne/n

Fast alle Lehrer/innen von WieNGS Schulen versuchen, eine gute Beziehung zu ihren Schülerinnen und Schülern aufzubauen (Abbildung 12). Bei jenen Lehrer/inne/n, die dies verneinen, handelt es sich nur um ca. 1%. Dies ist ein besseres Ergebnis als in der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012 erzielt wurde.

Volksschullehrer/innen bemühen sich noch intensiver als Lehrer/innen an anderen Schultypen, eine gute Beziehung zu ihren Schüler/inne/n aufzubauen (Abbildung 12).

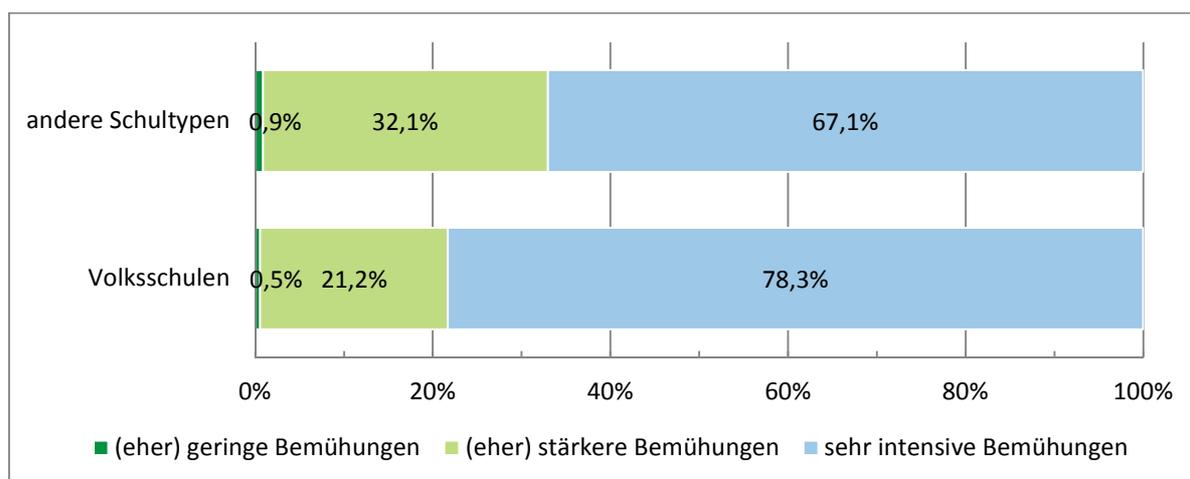


Abbildung 12: Intensität der Bemühungen der Lehrkräfte, eine gute Beziehung zu ihren Schüler/inne/n aufzubauen

2.2.6 Differenzierung der Aufgabenstellungen

Im Vergleich zu 2012 differenzieren die Lehrer/innen nun viel stärker die Aufgabenstellungen für ihre Schüler/innen. In der Volksschule tun dies höchstens 10% der Lehrer/innen (eher) selten oder nie, in anderen Schultypen wenden ein Drittel der Lehrer/innen diese Methode nicht oder (eher) selten an.

Tabelle 6: Wie viele Lehrer/innen wie oft die Aufgabenstellungen für ihre Schüler/innen differenzieren

	Volksschulen	andere Schultypen
immer	19,8%	12,2%
(eher) häufig	71,1%	52,7%
(eher) selten	8,5%	27,4%
nie	0,6%	7,7%

Das Alter der Lehrer/innen hat keinen Einfluss auf die Differenzierung von Aufgabenstellungen.

2.2.7 Verhalten der Schüler/innen

In der WieNGS Lehrer/innen-Befragung wurde nach disziplinären Problemen bei Schüler/inne/n (inklusive aggressivem Verhalten) gefragt. Die Ergebnisse lassen sich auf einer 4-stufigen Skala von „4=sehr diszipliniert“ bis „1=sehr undiszipliniert“ kategorisieren. Der Mittelwert beträgt 3,10 (SD=0,65) und entspricht dabei ungefähr jenem aus der Befragung von österreichischen Sekundarschullehrer/innen im Jahr 2010 (Hofmann et al., 2012). In der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012 wurde diese Variable nicht erhoben. In Tabelle 7 ist dargestellt, wie viele Lehrer/innen wie geantwortet haben.

Tabelle 7: Wie viele Lehrer/innen das Verhalten ihrer Schüler/innen als diszipliniert bzw. undiszipliniert einstufen

sehr diszipliniert	39,5%
(eher) diszipliniert	45,5%
(eher) undiszipliniert	13,2%
sehr undiszipliniert	1,8%

Es konnten keine Zusammenhänge mit Geschlecht und Schultyp festgestellt werden. Allerdings bewerten ältere Lehrer/innen ihre Schüler/innen als disziplinierter als jüngere Lehrer/innen.

2.2.8 Kooperation im Lehrer/innen-Team

6% der befragten WieNGS Lehrer/innen geben an, regelmäßig mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Sinne des der Variablen zu Grunde liegenden Konzepts zu kooperieren. Bei weiteren 56% findet diese Form der Kooperation (eher) häufig, bei 36% manchmal statt. Gegenüber 2012 kooperieren die WieNGS Lehrer/innen nun häufiger miteinander.

Weibliche Lehrkräfte kooperieren häufiger mit ihren Kolleg/inn/en als männliche.

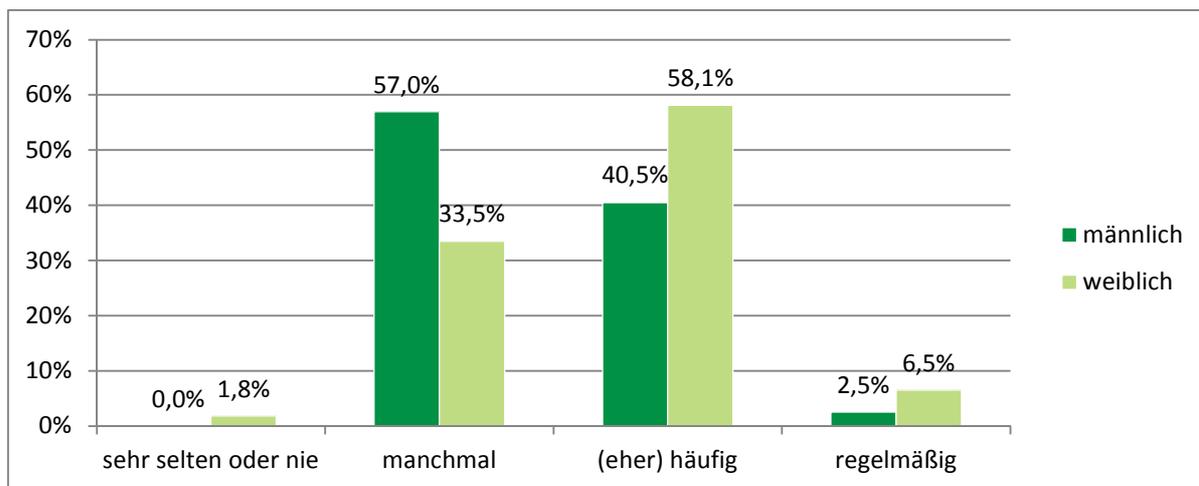


Abbildung 13: Wie oft die Lehrer/innen mit ihren Kolleg/inn/en zusammenarbeiten

2.2.9 Führungsstil der Schulleitung

Über ein Drittel der Lehrer/innen bewerten den Führungsstil ihrer Schulleitung als sehr transformational, weitere 45% als einigermaßen transformational. Das sind in Summe nicht mehr Lehrer/innen als bei der WieNGS Befragung im Jahr 2012. Ungefähr 18% der Lehrer/innen stufen die Führung in ihrer Schule als (eher) nicht transformational ein (Abbildung 14).

Die Beschreibung des Führungsstils der Schulleitung zeigt keinen Zusammenhang mit Alter oder Geschlecht der Lehrer/innen oder in welchem Schultyp sie unterrichten.

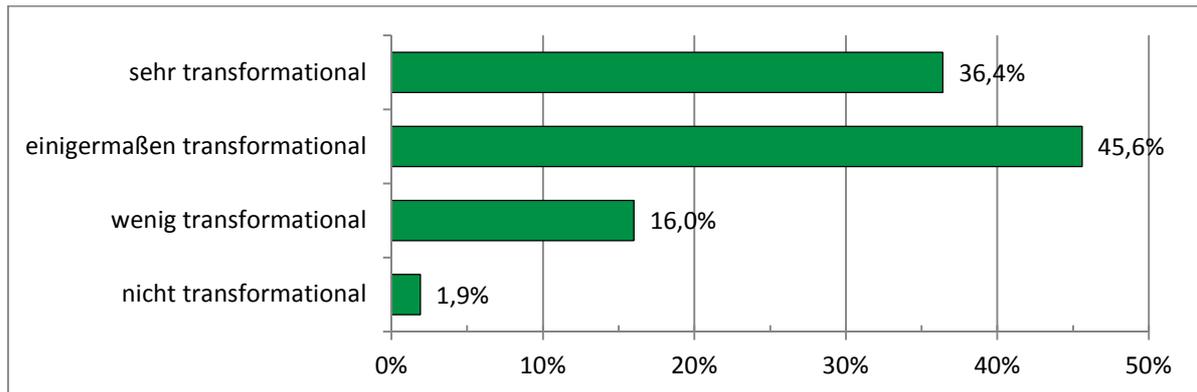


Abbildung 14: Wie viele Lehrer/innen den Führungsstil ihrer Schulleitung als transformational einstufen

2.2.10 Work-Life-Balance

Über ein Viertel (26,1%) der befragten WieNGS Lehrer/innen ziehen hier eine positive Bilanz und berichten von keinen oder nur wenigen Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben. Umgekehrt geben insgesamt 23,7% der Lehrpersonen an, oft bzw. sehr oft Work-Life-Balance-Probleme zu haben. Die Hälfte (50,1%) stehen manchmal konfligierenden Anforderungen gegenüber (Abbildung 15). Diese Ergebnisse entsprechen in etwa den Ergebnissen aus der WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012.

Es zeigen sich hier keine Zusammenhänge mit Alter, Geschlecht oder Schultyp.

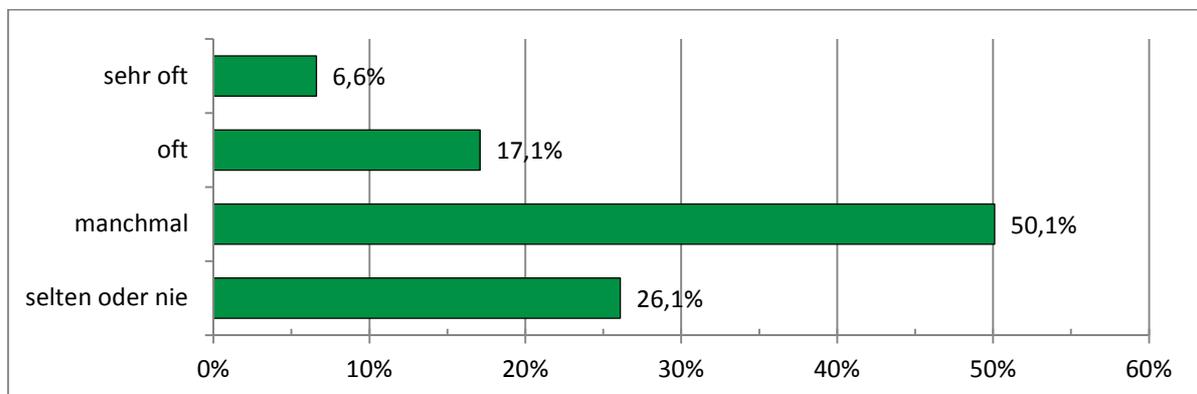


Abbildung 15: Work-Life-Balance: Häufigkeit konfligierender Anforderungen zwischen Berufs- und Privatleben

2.2.11 Zusammenhänge zwischen berufsspezifischen und gesundheitlichen Belastungen

Die Ergebnisse zu den in Kapitel 2.2 dargestellten Variablen wurden in Bezug zu den Gesundheitsindikatoren Lebenszufriedenheit, Beschwerdelast und Grad der emotionalen Erschöpfung aus Kapitel 2.1 gesetzt.

Als durchgehend signifikante Prädiktoren für die drei genannten Gesundheitsindikatoren stellten sich vier Variablen heraus, die in Tabelle 8 aufgelistet sind. In Summe erklären diese vier Prädiktoren zwischen 17% und 25% der Varianz, was relativ viel ist, aber auch darauf hinweist, dass die Gesundheitsergebnisse auch von anderen, nicht erfassten Faktoren beeinflusst werden.

Überforderung zeigt sich als stärkster Prädiktor für gesundheitliche Belastungen (siehe β -Werte in Tabelle 8).

Tabelle 8: Berufsspezifische Belastungen als Prädiktoren für gesundheitliche Belastungen: Ergebnisse der Regressionsanalyse

Prädiktoren	Unzufriedenheit mit dem Leben	Beschwerdelast	Emotionale Erschöpfung
Berufsspezifische Belastungen	β	β	β
Überforderung im Lehrberuf	0,20	0,31	0,28
sehr hohes Arbeitsengagement	0,24	0,21	0,15
undiszipliniertes Verhalten der Schüler/innen	0,11	0,15	0,14
Unzufriedenheit mit Reputation des Lehrberufs	0,10	0,12	0,16

β =Beta-Regressionskoeffizient. Ermöglicht einen Vergleich des relativen Beitrags zur Vorhersage der Gesundheitsindikatoren.

2.2.12 Zusätzliche Anmerkungen der befragten Lehrer/innen

Von den 730 Befragten übermittelten 93 Lehrer/innen zusätzliche Anmerkungen, die themenanalytisch ausgewertet wurden und mit der Häufigkeit ihres Vorkommens (in Summe sind es 134 Nennungen) in Tabelle 9 dargestellt sind.

Tabelle 9: Zusätzliche Anmerkungen der teilnehmenden Lehrer/innen

Thema	Nennungen
Immer mehr administrativer Aufwand/ zusätzliche Arbeiten	12
Immer mehr Schüler/innen mit einem oder mehrerer dieser Merkmale: disziplinos, schlechtes Benehmen, Armut, verwahrlost, geflüchtet, missbraucht, „computerblöd“, überfordert, nicht gefördert	11
„durchgepeitschte“ Reformen ohne zusätzliche Ressourcen	10
Beschwerde der Lehrkraft über die Leitung der Schule, in der unterrichtet wird	7
Lehrberuf ist herausfordernd, aber schön	6
Lehrer/innen sind zunehmend überfordert	6
Es wird immer schwieriger, den Schüler/innen und Eltern die Wichtigkeit der Schule näher zu bringen	5
Lehrberuf hat leider keinen guten Ruf mehr, es gibt kein Vertrauen in die Lehrer/innen	5
Berufs- und Privatleben vereinbaren ist sehr schwierig	5
Zu viele Schüler/innen in einer Klasse	5
Der Stress für die Lehrer/innen wird durch das dauernde „Die Schule muss sich verändern“ erzeugt	4
mehr Unterstützung durch Psycholog/inn/en, Schulsozialarbeiter/innen, Förderlehrer/innen notwendig	4
allgemeine Kritik an den Schulbehörden	4
Arbeit der Lehrer/innen soll in den Medien positiver dargestellt werden	4
Erziehungsarbeit, die in der Familie stattfinden sollte, wird immer mehr den Lehrer/inne/n übertragen	4
Kritik an dieser Befragung („unnötig, ändert nichts“, etc.)	4
Es sollte eine bessere Ausbildung für Schulleitungen geben; auch Evaluationen der Schulleitungen sind notwendig	3
Keine Einbindung der Lehrer/innen in Schul- und Bildungsentwicklung	3

Thema	Nennungen
Fehlen von adäquaten Ressourcen, die für die Arbeit notwendig sind (Arbeitsplätze, Materialien etc.)	3
Für junge Lehrer/innen ist der Berufsbeginn sehr schwierig	3
Klassenführende Lehrer/innen haben viel mehr Stress als die anderen	3
Hohe Lärmbelastung	2
Schulen müssen „entpolitisiert“ werden	2
Bitte keine zusätzlichen Inklusionsklassen, keine Auflösung der Sonderschule	2
Lehrer/inne/n wird ständig vermittelt, sie würden nicht genug arbeiten	2
Kritik an Ressourcen für Ganztagschule	2
Unüberschaubare bzw. zu viele Vorschriften	2
Erziehung der Schüler/innen sehr schwierig wegen zu vieler Verbote	2
Schule ist zu hierarchisch	1
Schulleitungen haben zu wenig Zeit für die Lehrer/innen	1
Betreuung / Ressourcen für Flüchtlingskinder sind unzureichend	1
Zu viele Schüler/innen mit nicht-deutscher Muttersprache in einer Klasse	1
Lehrer/innen sollten nicht bis 65 arbeiten müssen	1
Keine Teamorientierung im Lehrer/innen-Kollegium	1
Es sollte keinen Raucherraum für Lehrer/innen geben	1
Man sollte Schüler/innen stärker partizipieren lassen	1
Lehrer/innen sind noch immer zu sehr Einzelkämpfer/innen	1

3 Fazit

Die Beteiligungsrate an der WienGS Lehrer/innen-Befragung war niedriger als erhofft, allerdings ist die Varianz der ermittelten Daten relativ hoch, womit ein Non-Response-Bias (Verzerrungen, z.B. auf Grund von verstärkter Nichtteilnahme von sehr unzufriedenen Lehrkräften) weitgehend ausgeschlossen werden kann. Auch entspricht die Aufteilung der teilnehmenden Lehrer/innen auf die Schultypen in etwa der Aufteilung auf die Gesamtheit der WieNGS Schulen im Jahr 2017.

Im Vergleich zur WieNGS Lehrer/innen-Befragung 2012 zeigen sich nun in den Bereichen Lebenszufriedenheit und Emotionale Erschöpfung wesentlich schlechtere Ergebnisse. Auch haben mehr Lehrer/innen als noch 2012 Schwierigkeiten dabei, ihre Klasse(n) effektiv zu führen. Gleichzeitig lässt sich feststellen, dass die Lehrer/innen im Schnitt und im Vergleich zu 2012 ein höheres Arbeitsengagement aufweisen, sich mehr bemühen, eine gute Beziehung zu ihren Schüler/inne/n aufzubauen und die Aufgabenstellungen für ihre Schüler/innen stärker differenzieren. Diese Bemühungen sind bei Volksschullehrer/inne/n noch stärker ausgeprägt als bei Lehrer/inne/n an anderen Schultypen. Allerdings fühlen sich Volksschullehrer/innen auch häufiger in ihrem Beruf überfordert und sind pessimistischer, dass sie bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter arbeiten können.

Die Gründe für die genannten Verschlechterungen dürften darin liegen, dass der Druck durch Gesellschaft und Politik auf die Schule und die Lehrkräfte stärker geworden ist und immer mehr Erwartungen und Pflichten an sie herangetragen werden (Scheuch et al., 2015). Gleichzeitig fehlen noch vielerorts benötigte Ressourcen wie adäquate Rückzugsmöglichkeiten in der Schule, weniger Vorschriften und Bürokratie, zusätzliche Lehrer/innen, die speziell für die Förderung lernschwacher oder außerordentlicher Schüler/innen tätig sind, qualitativ hochwertiges Unterrichtsmaterial oder die Möglichkeit der Übertragung bestimmter Tätigkeiten an nicht-unterrichtende Mitarbeiter/innen.

WieNGS sollte in Zukunft also noch aktiver dabei mithelfen, dass den Lehrer/innen die benötigten Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sowie Fortbildung, Trainings, Coaching und andere Unterstützungsangebote vor allem im Bereich der psychischen Gesundheit anbieten.

4 Literaturverzeichnis

Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., et al. (2006): Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 79, 199-204.

Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991): *Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health*. Stockholm, Sweden: Institute for Futures Studies.

DeSalvo, K. B., Bloser, N., Reynolds, K., et al. (2005): Mortality prediction with a single general self-rated health question. A meta-analysis. *Journal of General Internal Medicine* 20, 267-275.

Danielsen, A.G., Samdal, O., Hetland, J., Wold, B. (2009): School-related social support and students' perceived life satisfaction. *Journal of Educational Research* 102 , 303-320.

Friedman, I. A. (1995): Student behavior patterns contributing to teacher burnout. *The Journal of Educational Research* 88, 281-289.

Gräsel, C., Fussangel, K., Parchmann, I. (2006): Lerngemeinschaften in der Lehrerfortbildung – Kooperationserfahrungen und -überzeugungen von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 4, 545-561.

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S. (2008): Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit inovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.

Haugland, S. & Wold, B. (2001): Subjective health complaints in adolescence - reliability and validity of survey methods. *Journal of Adolescence* 24, 611-624.

Hofmann, F., Griebler, R., Ramelow, D., et al. (2012): *Gesundheit und Gesundheitsverhalten von Österreichs Lehrer/innen. Ergebnisse der Lehrer/innen-Befragung 2010*. Wien: Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research.

Kounin, J.S. (2006): *Techniken der Klassenführung*. Münster: Waxmann.

Kunter, M. & Baumert, J. (2007): Effective classroom management and the development of subject-related interest. *Learning and Instruction*, 17, 494-509.

Leithwood, K., Menzies, T., Jantzi, D., Leithwood, J. (1996): School restructuring, transformational leadership and the amelioration of teacher burnout. *Anxiety Stress and Coping – An International Journal* 9, 199-215.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981): The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 2, 99-113

Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M., et al. (1996): *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Ramelow, D., Unterweger, K., Flaschberger, E. (2012): Ergebnisse der WieNGS-Lehrer/innen-Befragung 2012. Wien: Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research.

Ravens-Sieberer, T., Erhart, M., Torsheim, T., et al. (2009): Subjective health, symptom load and quality of life of children and adolescents in Europe. *European Journal of Public Health* 54, 151-159.

Schaufeli, W. B. & Van Dierendonck, D. (1993): The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior* 14, 631-647.

Scheuch, K., Haufe, E., Seibt, R. (2015): Lehrergesundheit. *Deutsches Ärzteblatt* 20, 347-356.

Seashore L.K., Marks, H.M., Kruse, S. (1996): Teachers' professional community in restructuring schools. *American Educational Research Journal* 33, 757-798.

Singh-Manoux, A., Martikainen, P., Ferrie, J., et al. (2006). What does self rated health measure? Results from the British Whitehall II and French Gazel cohort studies. *Journal of Epidemiology and Community Health* 60, 364-372.

Teutsch, F., Ramelow, D., Maier, G., Felder-Puig, R. (2017): Ergebnisse der WieNGS Schulleiter/innen-Befragung 2017. Wien: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.

Tomlinson, C.A. (2004): Sharing Responsibility for Differentiating Instruction. *Roeper Review*, 26, 188-189.

Udris, I. & Frese, M. (1999): Belastung und Beanspruchung. In: Hoyos, C., Frey, D., Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union

Veenhoven, R. (1996): *The Study of life satisfaction*. In: Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. and Bunting B. (Eds.): A comparative study of satisfaction with life in Europe. Eötvös University Press, 11-48.

Wissinger, J. (2007): Does School Governance matter? Herleitungen und Thesen aus dem Bereich "School Effectiveness and School Improvement". In: Altrichter, H., Brüsenmeister, T., Wissinger, J. (Hrsg.): Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem. Wiesbaden, S. 105-129.

5 Anhang: Fragebogen

Die Items des Online-Fragebogens werden hier in der Reihenfolge, wie sie in diesem Bericht behandelt werden, wiedergegeben. Dies entspricht in vielen Fällen nicht der Reihenfolge und Darstellungsform im Online-Fragebogen.

Subjektiver Gesundheitszustand

Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?

- ausgezeichnet
- sehr gut
- gut
- weniger gut
- schlecht

Lebenszufriedenheit

Sie sehen hier eine Skala von 0 bis 10. "10" stellt dabei das beste für Sie mögliche Leben, "0" hingegen das schlechteste Leben dar, das für Sie in Ihrer Situation möglich wäre. Insgesamt betrachtet: Wo würden Sie sich auf dieser Skala einordnen?

[schlechtestes mögliches Leben \(0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10\)](#) [bestes mögliches Leben](#)

Selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Pension

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, den Lehrberuf auch bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionierungsalters ausüben können?

- unwahrscheinlich
- nicht sicher
- ziemlich sicher

Beschwerdelast

Wie oft hatten Sie / waren Sie in den letzten 6 Monaten ...?

(fast) täglich – mehrmals pro Woche – ungefähr einmal pro Woche – ungefähr einmal im Monat – seltener oder nie

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| a. Kopfschmerzen | h. müde/ erschöpft |
| b. Magen-/ Bauchschmerzen | i. gereizt / schlecht gelaunt |
| c. Rücken-/ Kreuzschmerzen | j. nervös |
| d. Nacken-/ Schulterschmerzen | k. ängstlich / besorgt |
| e. Hals-/ Stimmprobleme | l. traurig / bedrückt |
| f. Schwindel | m. energielos / antriebslos |
| g. Einschlaf-/ Schlafprobleme | |

Emotionale Erschöpfung

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte an, wie oft die folgenden Aussagen jeweils auf Sie zutreffen.

nie – ein paar Mal im Jahr oder seltener – etwa einmal im Monat – ein paar Mal im Monat – etwa einmal in der Woche – ein paar Mal in der Woche – jeden Tag

- a. Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.
- b. Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.
- c. Ich habe das Gefühl, ich arbeite zu hart.
- d. Die Arbeit frustriert mich.
- e. Ich fühle mich bereits ermüdet bzw. erschöpft, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.
- f. Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.
- g. Den ganzen Tag mit Menschen zu arbeiten, ist wirklich anstrengend für mich.
- h. Ich habe das Gefühl, dass ich mit meinen Kräften am Ende bin.
- i. Direkt mit Menschen zu arbeiten, bereitet mir zu viel Stress.

Lebensstil

Wie würden Sie Ihren gesundheitsrelevanten Lebensstil (Bewegung, Ernährung, Rauchen, Work-Life-Balance, etc.) bezeichnen? Ich lebe...

(Bitte klicken Sie die entsprechende Zahl an)

sehr ungesund (0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10) sehr gesund

Anforderungen des Lehrberufs

Wie empfinden Sie die verschiedenen Anforderungen des Lehrberufs in Summe?

- sehr unterfordernd
- unterfordernd
- eher unterfordernd
- herausfordernd
- eher überfordernd
- überfordernd
- sehr überfordernd

Arbeitsengagement

Bitte geben Sie an, wie oft folgende Aussagen für Ihre Arbeit als Lehrer/in auf Sie zutreffen. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.

nie – ein paar Mal im Jahr oder seltener – etwa einmal im Monat – ein paar Mal im Monat – etwa einmal in der Woche – ein paar Mal in der Woche – jeden Tag

- a. Bei meiner Arbeit strotze ich vor Energie.
- b. Ich bin von meiner Arbeit begeistert.
- c. Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.
- d. Beim Arbeiten fühle ich mich stark und tatkräftig.
- e. Meine Arbeit inspiriert mich.
- f. Ich bin in meine Arbeit vertieft.
- g. Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.
- h. Ich bin stolz auf die Arbeit, die ich mache.
- i. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.

Reputation des Lehrberufs

Wie zufrieden sind Sie mit dem Ruf/der Reputation, den der Lehrberuf in Österreich hat?

sehr zufrieden – eher zufrieden – weder zufrieden noch unzufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden

Klassenführung

Bitte geben Sie an, wie folgende Aussagen auf Ihren Unterricht zutreffen:

trifft zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu

- In meinem Unterricht gibt es explizite Regeln, wie Schüler/innen sich zu verhalten haben.
- Auf unangemessenes Schüler/innenverhalten reagiere ich zeitnah und konsequent.
- Ich informiere Schüler/innen über die möglichen Konsequenzen unangemessenen Verhaltens.
- Ich achte darauf, dass meine Schüler/innen den Unterricht nicht stören.

Bemühen um eine gute Beziehung zu den Schüler/inne/n

Bitte geben Sie an, wie folgende Aussagen auf Ihren Unterricht zutreffen:

trifft zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu

- Ich kümmere mich um meine Schüler/innen, wenn sie Probleme haben.
- Ich baue Vertrauen zu meinen Schüler/inne/n auf.
- Ich zeige Verständnis für meine Schüler/innen.
- Ich nehme mir Zeit, wenn meine Schüler/innen etwas mit mir bereden möchten.

Differenzierung der Aufgabenstellungen

Bitte geben Sie an, wie folgende Aussagen auf Ihren Unterricht zutreffen:

trifft zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu

- Bei Einzelarbeiten variere ich die Aufgabenstellungen, um Schüler/inne/n unterschiedlicher Leistungsstärke gerecht zu werden.
- Von Schüler/inne/n mit guten Leistungen verlange ich deutlich mehr.
- Bei Gruppenarbeit unterscheide ich verschiedene Leistungsgruppen, die jeweils gesonderte Aufgaben bekommen.
- Bei Einzelarbeiten gebe ich gerne Aufgaben, die leistungsstarke und leistungsschwächere Schüler/innen auf unterschiedliche Weise fordern.

Verhalten der Schüler/innen

Hier sind Aussagen zu Ihren Schüler/inne/n. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen zutreffen.

regelmäßig – häufig – manchmal – selten oder nie

- a. Wenn ich (einzelne) Schüler/innen meiner Klasse bzw. meinen Klassen ermahne, stören sie weiterhin den Unterricht.
- b. Einzelne Schüler/innen meiner Klasse(n) greifen mich im Unterricht verbal an.
- c. (Einzelne) Schüler/innen meiner Klasse(n) verhalten sich im Unterricht undiszipliniert.
- d. (Einzelne) Schüler/innen meiner Klasse(n) widersprechen mir im Unterricht.

Kooperation im Lehrer/innen-Team

Wie oft...

regelmäßig – häufig – manchmal – selten oder nie

- tauschen Sie sich mit Kolleg/inn/en über Unterrichtsmethoden und Unterrichtstrategien aus?
- tauschen Sie Unterrichtsmaterialien mit Kolleg/inn/en aus?
- unterrichten Sie gemeinsam mit Kolleg/inn/en Ihre Klassen?
- beobachten Kolleg/inn/en Ihren Unterricht und geben Feedback?
- beurteilen Kolleg/inn/en die Leistungen Ihrer Schüler/innen bzw. überprüfen deren Beurteilungen von Schularbeiten und/oder Tests?
- diskutieren Sie mit Kolleg/inn/en die Lernfortschritte Ihrer Schüler/innen?
- diskutieren Sie mit Kolleg/inn/en, wie man die Schule besser organisieren könnte, um die Lernerfolge von Schüler/inne/n zu verbessern?
- diskutieren Sie mit Kolleg/inn/en die Vor- und Nachteile bestimmter Unterrichtsmethoden?
- diskutieren Sie mit Kolleg/inn/en, wie man die Lernerfolge von Schüler/inne/n verbessern könnte?
- diskutieren Sie mit Kolleg/inn/en darüber, wie die Lernerfolge von Schüler/inne/n beurteilt werden sollen?
- diskutieren Sie mit Kolleg/inn/en über Leistungsstandards für Schüler/innen?
- diskutieren Sie mit Kolleg/inn/en über pädagogische und erzieherische Grundsätze?

Führungsstil der Schulleitung

Unsere Schulleitung...

stimme zu – stimme eher zu – stimme eher nicht zu – stimme nicht zu

- a. hat konkrete Vorstellungen, was die Entwicklung unserer Schule anbelangt.
- b. bemüht sich in der Priorisierung schulischer Zielsetzungen um den Konsens der Mitarbeiter/innen.
- c. unterstützt Einzelne in der Zusammenarbeit zur Identifizierung und Erreichung gemeinsamer Ziele.
- d. hat hohe Erwartungen an unsere Professionalität.
- e. erwartet von uns, dass wir wirksam zu Innovationen beitragen.
- f. schließt alle mit ein und bevorzugt keine einzelnen Personen oder Personengruppen.
- g. demonstriert Bereitschaft, eigene Vorgangsweisen/Praktiken im Licht neuer Erkenntnisse zu verändern.
- h. ist ein Vorbild in der Anwendung von Problemlösungsmethoden, die ich leicht auf meine Arbeit anpassen/übertragen kann.
- i. ermutigt mich, im Einklang mit meinen Interessen neue Methoden auszuprobieren.
- j. ermutigt mich, meinen eigenen Zielen für meine professionelle Weiterentwicklung nachzugehen.
- k. ist Quelle neuer Ideen für meine professionelle Weiterentwicklung.
- l. ermutigt uns, unsere Berufspraxis zu evaluieren und sie gegebenenfalls weiterzuentwickeln.
- m. fördert die Team- und Zusammenarbeit unter den Lehrer/innen/n.
- n. fördert eine vertrauensvolle und rücksichtsvolle Atmosphäre im Lehrer/innen-Kollegium.
- o. schafft Möglichkeiten für die Mitarbeiter/innen, voneinander zu lernen.
- p. berücksichtigt meine Meinung bei der Einführung von Maßnahmen, die meine Arbeit betreffen.
- q. überträgt Führungsverantwortung für Tätigkeiten, die für das Erreichen schulischer Ziele entscheidend sind.
- r. stellt sicher, dass wir angemessen in Entscheidungsprozesse eingebunden sind.

Work-Life-Balance

Hier sind einige Aussagen zum Verhältnis von Beruf und Privat-/Familienleben. Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie oft dies vorkommt.

selten oder nie – manchmal – oft – sehr oft

- a. Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.
- b. Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.
- c. Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen.
- d. Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.
- e. Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private Aktivitäten oder Familienaktivitäten ändern.