

Masterarbeit zum Studiengang "Master of School Development"

IBH Internationale Bodenseehochschule

Berufszufriedenheit von Lehrpersonen aus Sicht der Schulleitung

was belastet

was verbessert werden könnte

was zufrieden macht



Robert Preising

Kreuzweg 1

CH-9444 Diepoldsau

robertpreising1@bluewin.ch

Matrikelnummer: 7108356

Begutachterinnen: Verena Messerli, Benita Affolter

Diepoldsau, 31. Juli 2010

Inhaltsverzeichnis

- 1 Einleitung** Fehler! Textmarke nicht definiert.
 - 1.1 Wahrnehmung des Lehrerberufes in der Gegenwart **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 1.2 Eingrenzung des Themas **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 1.3 Fragestellungen, Ziele der Arbeit **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 1.4 Persönliche Motivation **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 2 Theoretischer Hintergrund** Fehler! Textmarke nicht definiert.
 - 2.1 Berufszufriedenheit - Begriffsklärung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 2.2 Belastung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 2.3 Modelle zur Berufszufriedenheit **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 2.4 Balance Zufriedenheit - Belastung, das Balance-Modell **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 2.5 Die Position der Schulleitung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 2.6 Berufseinstieg als Weichenstellung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3 Empirische Studie** Fehler! Textmarke nicht definiert.
 - 3.1 Durchführung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.1.1 Theoretischer Hintergrund zu Schulleitungen des Kantons St. Gallen..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.1.2 Inhalt und Konzept des Fragebogens..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.1.3 Methodisches Vorgehen **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.1.4 Beschreibung des Fragebogens..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.1.5 Zeitplan mit Begründung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.1.6 Möglichkeiten und Grenzen der Interpretation... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.2 Ergebnisse für Lehrpersonen mit Berufserfahrung und Interpretation **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.2.1 Rücklauf..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.2.2 Belastung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 3.2.3 Was ist wichtig für die Berufszufriedenheit? **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

3.2.4 Massnahmen zur Erhöhung der Berufszufriedenheit nach Bieri ..**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

3.2.5 Thematisierung von Arbeitsbelastung**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

3.2.6 Bereits angewandte entlastende bzw. unterstützende Massnahmen**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

3.3 Ergebnisse für Berufseinsteiger und Interpretation **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

3.3.1 Kompetenzen von Berufseinsteigern / Berufseinsteigerinnen.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

3.3.2 Vorhandene Kompetenzen nach PHSG-Standards..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

3.3.3 Belastung bei Berufseinsteigern**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

4 Vergleiche mit bestehenden Modellen und Studien Fehler! Textmarke nicht definiert.

4.1 Modelle**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

4.2 Studien**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

5 Zusammenfassung der Ergebnisse .. Fehler! Textmarke nicht definiert.

6 Empfehlungen..... Fehler! Textmarke nicht definiert.

7 Schlusswort des Autors..... Fehler! Textmarke nicht definiert.

1.1 Ergebnisse für Lehrpersonen mit Berufserfahrung und Interpretation

1.1.1 Rücklauf

Die Fragebogen wurden elektronisch innerhalb der vorgesehenen 3 Wochen ausgefüllt. Der Rücklauf war anfangs sehr gross, beruhigte sich dann nach 10 Tagen und wurde trotz Erinnerungsschreiben nur noch durch wenige weitere Exemplare ergänzt.

Inhaltliche Rückfragen gab es keine, so dass davon ausgegangen werden kann, dass der Fragebogen klar verständlich war.

Es wurden 198 Schulleitungen angeschrieben. Der Rücklauf war 71, also 36 Prozent.

Die eingereichten Fragebogen sind sehr breit gestreut, stammen sie doch von Schulleitern über Kindergarten und Primarschule, von solchen über nur eine Oberstufe und von solchen über alle Volksschulstufen hinweg. Es sind ausserdem stark weiblich dominierte bis stark männlich dominierte Schuleinheiten vertreten, solche mit unter 100 Schülern bis solche über 600 und letztlich Schulen mit ausschliesslich Vollpensen bis solche mit ausschliesslich Teilpensen. Der Rücklauf gibt also ein breites Spektrum unterschiedlicher Schulen wieder.

Folgende Unterscheidungen können demnach gemacht werden:

Schulstufen:

- Schulen mit nur Kindergarten/Primarschule (N=52)
- Schulen mit nur Oberstufe (N=17)
- Schulen mit allen Stufen, Kindergarten bis Oberstufe (N=2)

Anteil weiblicher Lehrkräfte:

- über 80% (N=37)
- 50-80% (N=19)
- 20-50% (N=13)
- unter 20% (N=2)

Schulgrösse

- unter 100 Schüler (N=9)
- 100-200 Schüler (N=22)
- 200-300 Schüler (N=18)

- 300-400 Schüler (N=18)
- 400-500 Schüler (N=2)
- 500-600 Schüler (N=0)
- über 600 Schüler (N=2)

Pensenverteilung

- zu über 90% grosse Pensen à 80-100% (N=5)
- 80-90% grosse Pensen à 80-100% (N=10)
- dominant 50-80%-Pensen (N=6)
- starke Durchmischung der Pensengrösse (N=49)

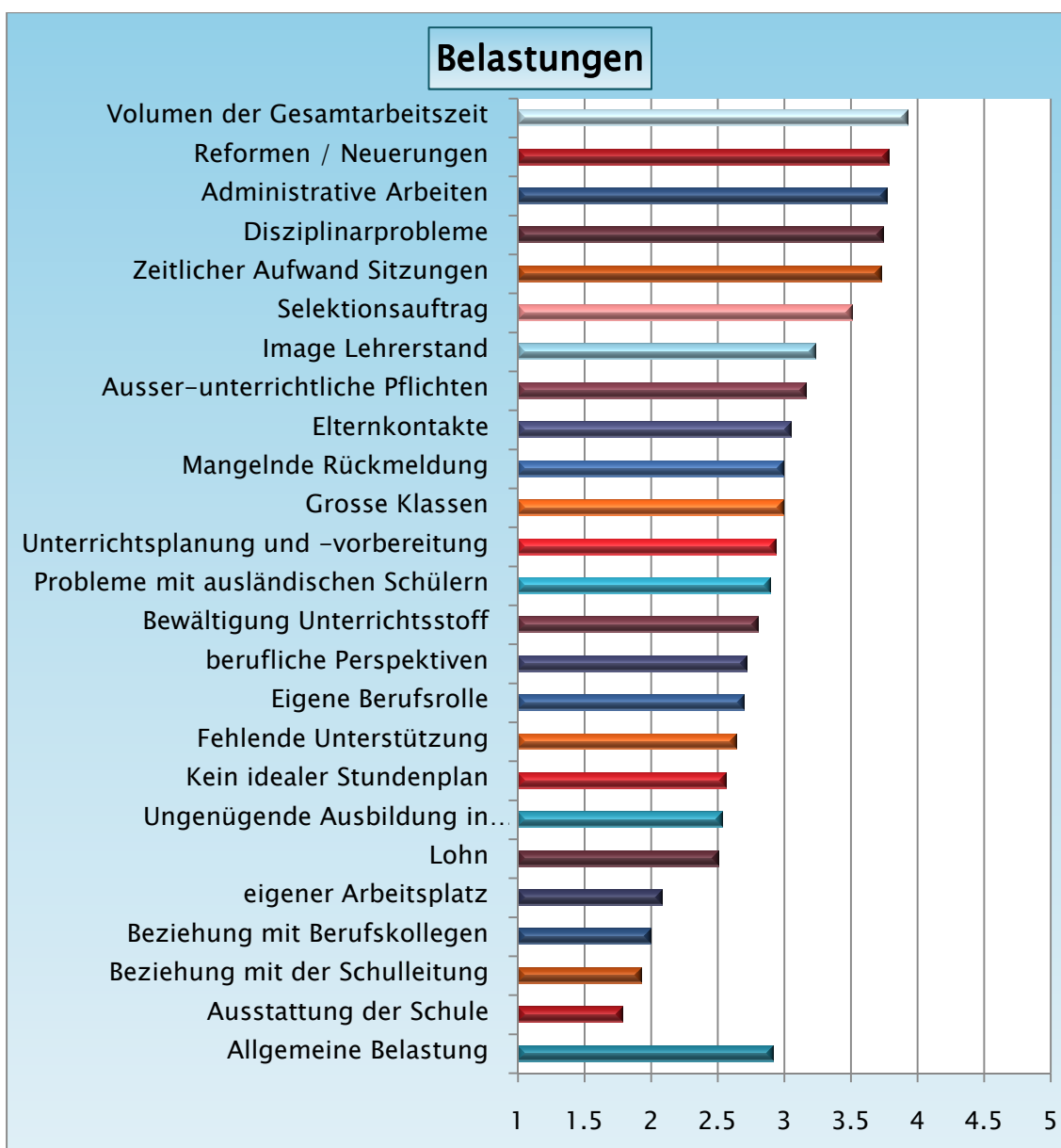
1.1.2 Belastung

Belastung ist ein Teilbereich der Berufszufriedenheit, ein Teilbereich, der sich von der Wahrnehmung her meist negativ auf die Berufszufriedenheit auswirkt. Wie im Bereich Berufszufriedenheit gibt es eine grosse Anzahl von Faktoren, die als mehr oder weniger belastend empfunden werden können. Diese Faktoren stehen zum Teil in Abhängigkeit zueinander, zum Teil sind sie völlig unabhängig.

Die Palette der Faktoren ist sehr breit. Sie umfasst soziale Komponenten, generelle Arbeitsbedingungen, die mitgestaltet werden können oder fix gegeben sind, Entwicklungsmöglichkeiten bis zu Wertschätzung gegenüber dem Berufsstand.

Die Schulleiter und Schulleiterinnen wurden aufgefordert einzuschätzen, in welchem Masse ihre Lehrpersonen die verschiedenen Aspekte ihrer Berufsarbeit als belastend empfinden.

Grafik 1: Mittelwerte, N=71



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3 = neutral, 4 = eher belastend, 5 = belastend

Dabei ist das Volumen der Gesamtarbeitszeit nach der Einschätzung der Schulleiter und Schulleiterinnen der belastendste Aspekt der Lehrerarbeit. Das weit verbreitete Image der Lehrpersonen als "Ferientechniker" wird von den Schulleitungen klar nicht so gesehen.

Im Zusammenhang der Gesamtarbeitszeit muss auch die Belastung durch Reformen und Neuerungen sowie durch Administrative Arbeiten gesehen werden. Beide Bereiche ergeben zusätzliche Arbeitszeit zur sonst schon hohen Grundbelastung (Volumen der Gesamtarbeitszeit). Es ist bekannt, dass der administrative Aufwand für Lehrpersonen, teils zur rechtlichen Absicherung, teils durch regelmässige Evaluationen, teils aus anderen Gründen, stark zugenommen hat.

Erstaunlich mutet die Einschätzung einer hohen zeitlichen Belastung durch Sitzungen an, sind es doch meist die Schulleitungen selber, die diese einberufen. Es liegt die Vermutung nahe, dass wegen der noch jungen Tradition der Schulleitungen im Kanton St. Gallen immer noch wie früher die meisten Entscheide basisdemokratisch und nicht durch die vorgesetzte Schulleitung gefällt werden.

Der Selektionsauftrag scheint nach Meinung der Schulleitungen für eine Mehrheit der Lehrpersonen zu belasten. Dies ist nicht verwunderlich, ist doch die Tendenz der letzten Jahre im Kanton St. Gallen weg von Aufnahmeprüfungen und hin zu integrativen Modellen. Das persönliche Engagement für eine - meist negative - Selektion ist oft schwierig.

Der Durchschnitt der Schulleitungen sieht das Image der Lehrpersonen als belastend, also als negativ. Ob das daran liegt, dass Berufsstände, die so exponiert sind wie der Lehrerberuf, oft an ihren schwächsten Gliedern gemessen werden und man in der Öffentlichkeit noch nicht sieht, dass gehandelt wird?

Disziplinarprobleme und Elternkontakte hängen nahe zusammen, müssen doch schwere Disziplinarprobleme via Elternkontakte gelöst werden.

Erstaunen mag, dass die typischen Berufsarbeiten des Lehrerberufes, also Unterrichtsplanung und -vorbereitung und die Bewältigung des Unterrichtsstoffes als unterdurchschnittlich belastend eingestuft werden.

Die Schulleitungen schätzen die Beziehung ihrer Lehrpersonen zu sich selber als wenig belastend ein. Das lässt darauf schliessen, dass die meisten Schulleitungen die Beziehung zu den Lehrpersonen als gut erachten.

Die Ausstattung der Schule ist von allen Faktoren klar am wenigsten belastend. Der hohe Ausstattungs-Standard der St. Galler Schulen scheint sich hier zu zeigen.

Unterschiede nach Schulstufen

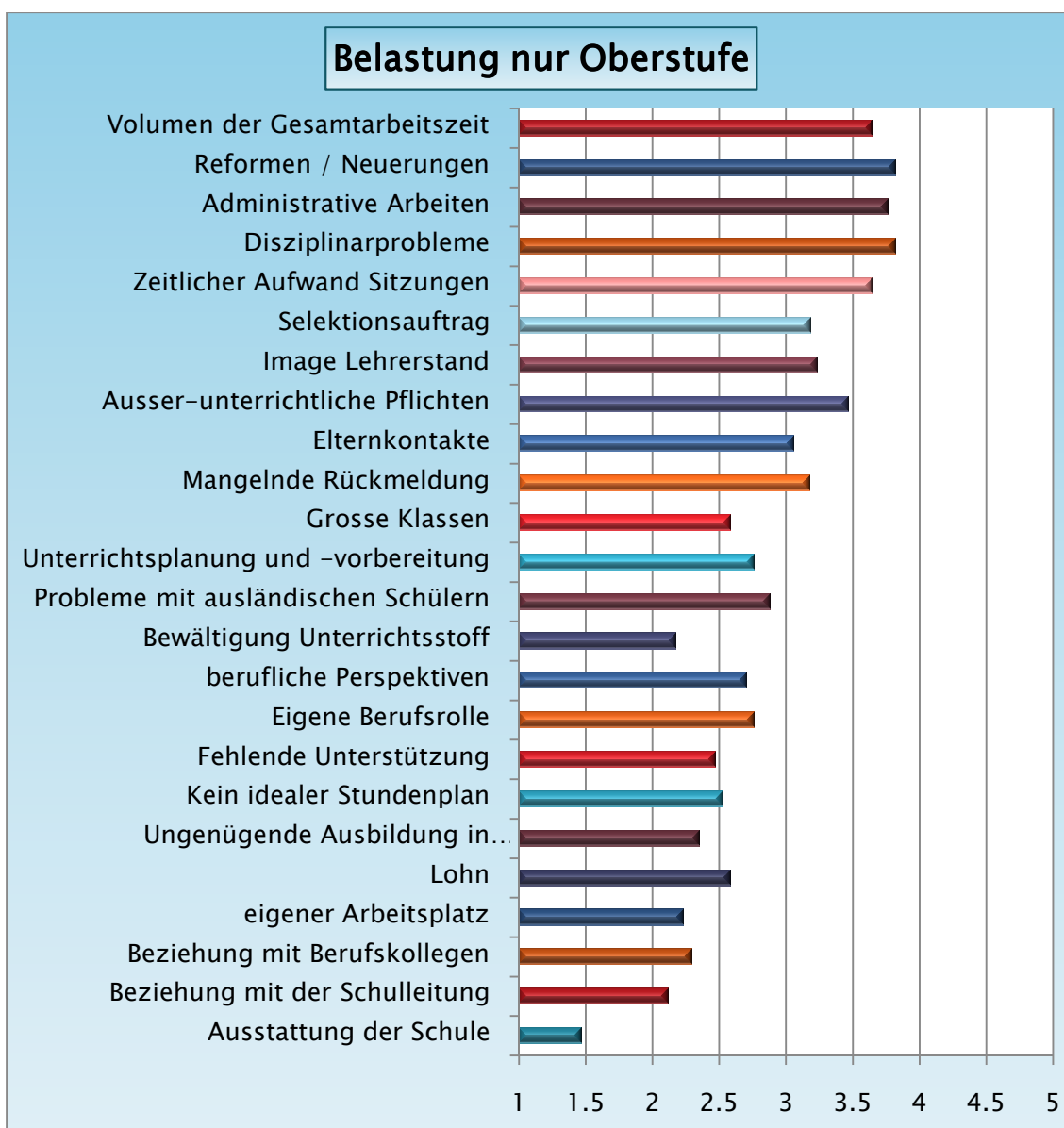
Da der Schultyp mit allen Stufen von Kindergarten bis Oberstufe nur 2 Eingänge brachte, ist er nicht aussagekräftig. Die beiden anderen sollen untereinander und mit dem Gesamtergebnis verglichen und markante Unterschiede beschrieben werden.

Grafik 2: Mittelwerte, N=52



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Grafik 3: Mittelwerte, N=17



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Grösstenteils entsprechen sich die Aussagen betreffs Belastung. Die Gesamtarbeitszeit belastet in der Kindergarten/Primar-Stufe bedeutend mehr als in der Oberstufe. Dasselbe trifft für den Selektionsauftrag zu. Dass der Auftrag der Selektion in der Oberstufe leichter fällt, scheint logisch, sind doch Oberstufenlehrer nur schon dadurch, dass im Gegensatz zur Primarstufe zwei Leistungsniveaus existieren, mit Selektionsfragen viel häufiger konfrontiert und entwickeln mit Sicherheit mehr Routine im Umgang damit. Grosse Klassen sind in der Kindergarten/Primar-Stufe mehr Belastung, ausserschulische Pflichten in der Oberstufe. Die auffälligsten Unterschiede bestehen in der Bewältigung des Unterrichtsstoffes, der scheinbar in der Oberstufe weniger belastet, wogegen mangelnde Rückmeldungen gerade dort als bedeutend belastender empfunden werden.

Unterschiede nach prozentuellem Anteil weiblicher Lehrkräfte

Es lässt sich sagen, dass die Bilder mit unterschiedlichem Verhältnis von männlichen zu weiblichen Lehrpersonen fast deckungsgleich sind. Es lassen sich zu Unterschieden nur 2 Aussagen machen:

- je männlicher der Lehrkörper, desto weniger belastet die Bewältigung des Unterrichtsstoffes
- der Anteil von 50-80% weiblicher Lehrpersonen hat in den 5 stärksten Belastungen einen bedeutend grösseren Ausschlag (im Schnitt 4.0) als ein Lehrkörper mit über 80% oder mit 20-50% weiblicher Lehrkräfte (je 3.7)

Grafik 4: Mittelwerte, N=37



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Grafik 5: Mittelwerte, N=19



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Unterschiede nach Schulgrösse

Da für die grössten Schulen - über 600 Schüler 2 Fragebogen, 400-500 Schüler 0, 400-500 Schüler 2 - sehr wenige Resultate vorliegen, sind sie nicht sehr aussagekräftig. Es soll darum nur erwähnt werden, dass bei den 4 grössten Schulen die Belastung durch den Selektionsauftrag am grössten und deutlich höher als bei allen anderen, diejenige durch den Arbeitsplatz am kleinsten ist.

In den kleinsten Schulen belasten Probleme mit ausländischen Schülern am wenigsten. Das hängt sicher damit zusammen, dass 8 von 9 sich als Landschulen bezeichnen, wo wahrscheinliche der Ausländeranteil geringer ist. Der Selektionsauftrag belastet deutli-

che weniger als in grösseren Schulen, und nirgends ist man zufriedener mit der Ausstattung der Schule. Das Gesamtbild der Belastungen unterscheidet sich deutlich von allen anderen grösseren Schulen mit klaren Abweichungen nach oben und unten.

Grafik 7: Mittelwerte, N=9



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Schulen mit 100-200 Schülern haben gegenüber dem Gesamtbild keine Auffälligkeiten.

Grafik 8: Mittelwerte, N=22



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

In Schulen mit 200-300 Schülern fällt der hohe Wert für "Probleme mit ausländischen Schülern" auf. Es könnte sein, dass durch die relative Kleinheit gewisse Angebote noch nicht existieren bzw. Vorgehensweisen noch nicht standardisiert sind.

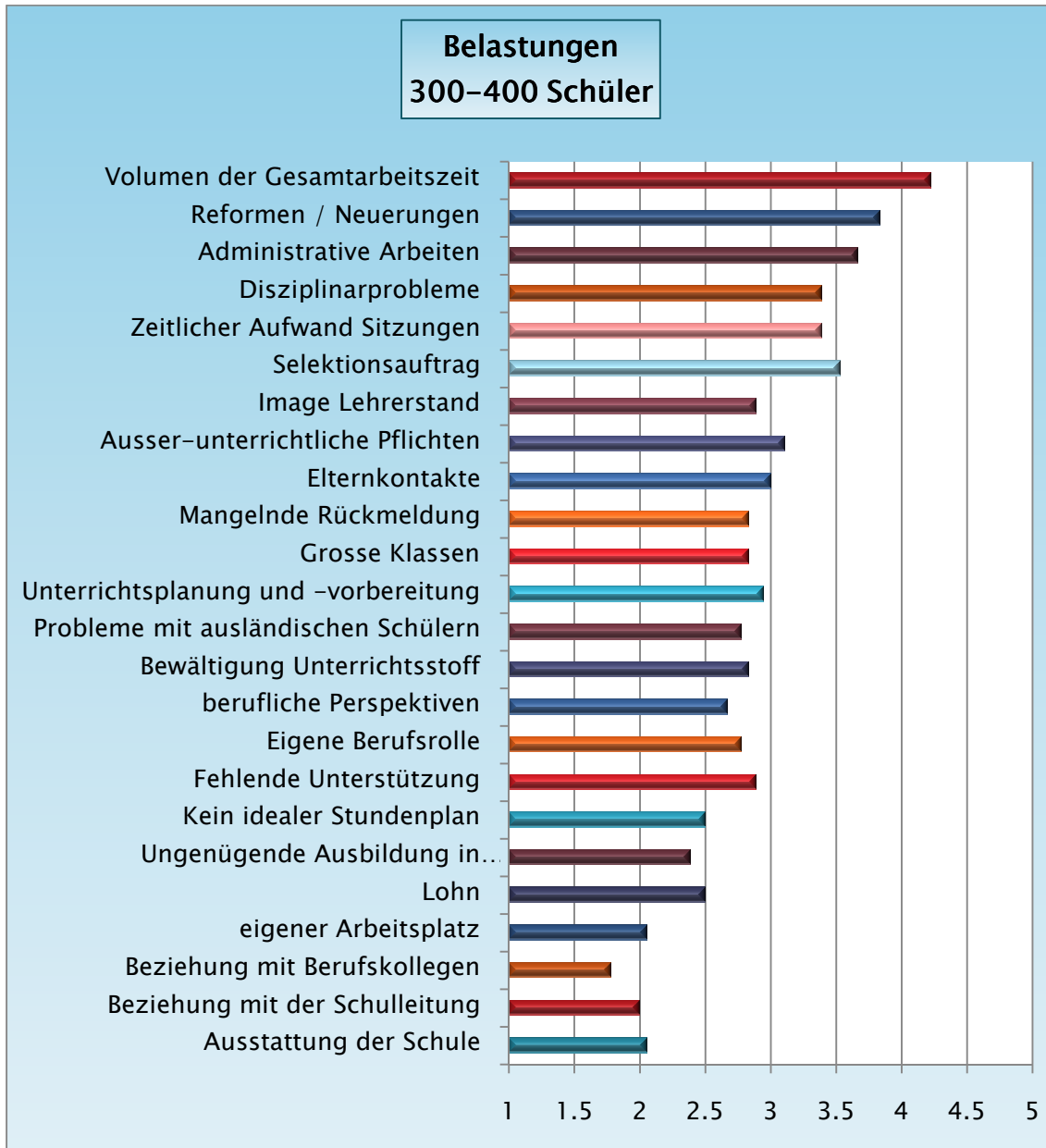
Grafik 9: Mittelwerte, N=18



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

In Schulen mit 300-400 Schülern schätzen Schulleiter die Belastung durch das Image des Lehrerstandes deutlich geringer ein als in allen anderen Schulgrößen.

Grafik 10: Mittelwerte, N=18

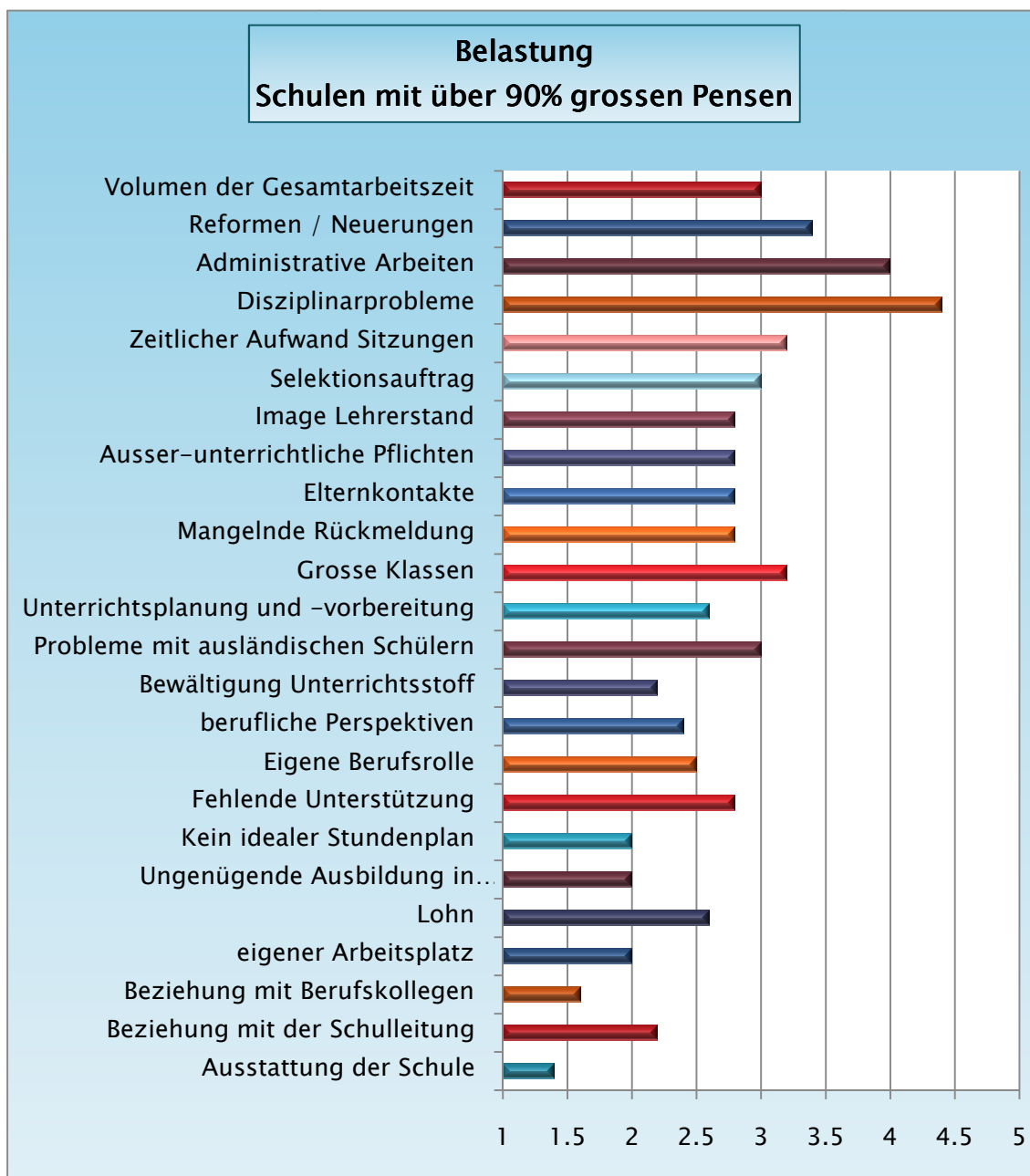


Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Unterschiede nach Pensen

Die Pensenverteilung in den einzelnen Schulgemeinden ist sehr unterschiedlich. Die grosse Mehrheit der Schulen (49 von 71) hat eine starke Durchmischung unterschiedlichster Pensengrössen. Es gibt jedoch auch Schulen, die ausschliesslich Vollpensen anstreben und solche, die vor allem mittlere Pensen aufweisen, wahrscheinlich vorwiegend Job-Sharing-Stellen, da 5 von 6 dieser Schulen auf der Primarstufe sind.

Grafik 11: Mittelwerte, N=5

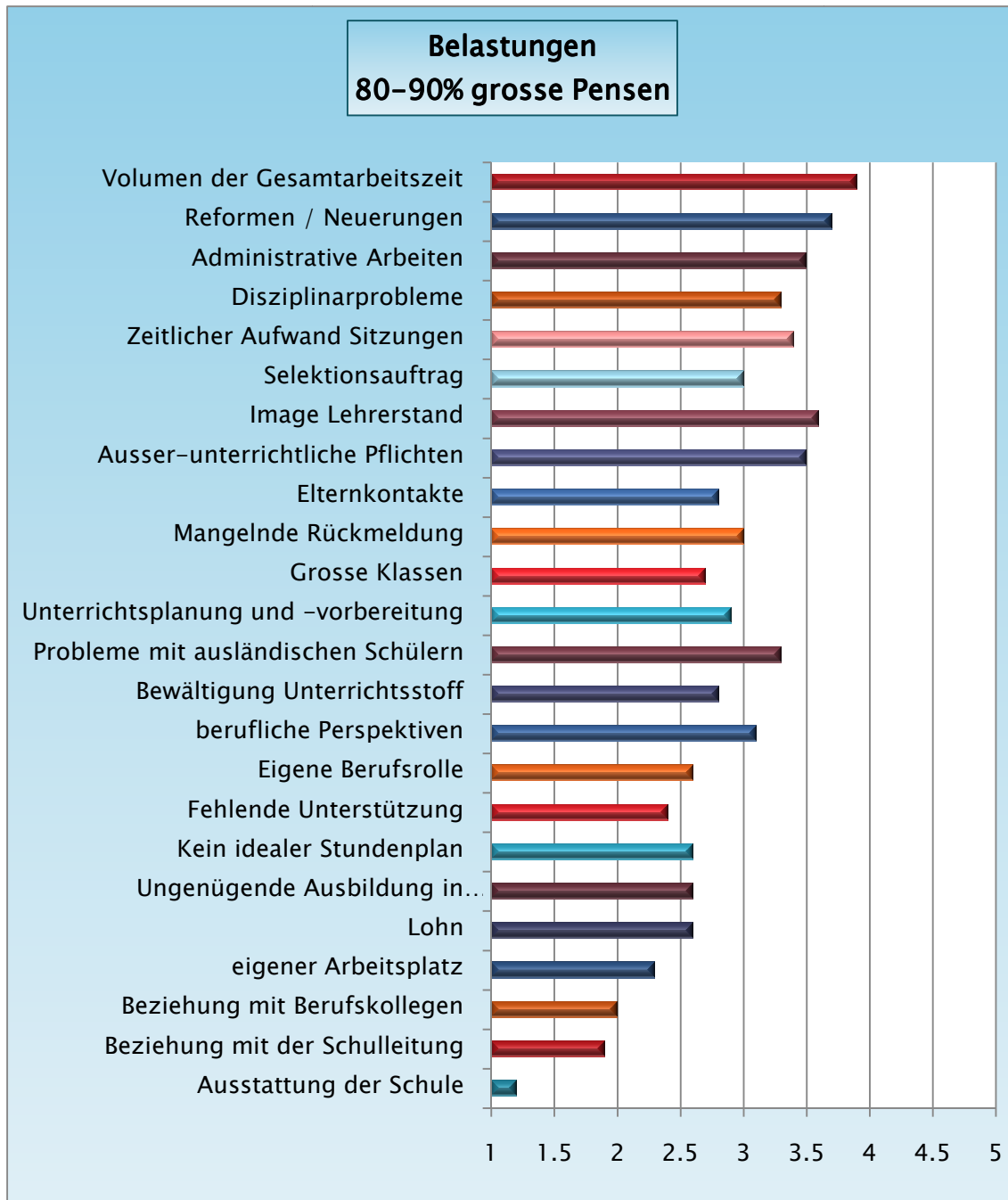


Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3 = neutral, 4 = eher belastend, 5 = belastend

Bei den Schulen mit über 90% grossen Pensen wird die Belastung durch die Gesamtarbeitszeit auffällig tief eingestuft. Diese Schulen sind alles Kindergarten/Primar-Stufe

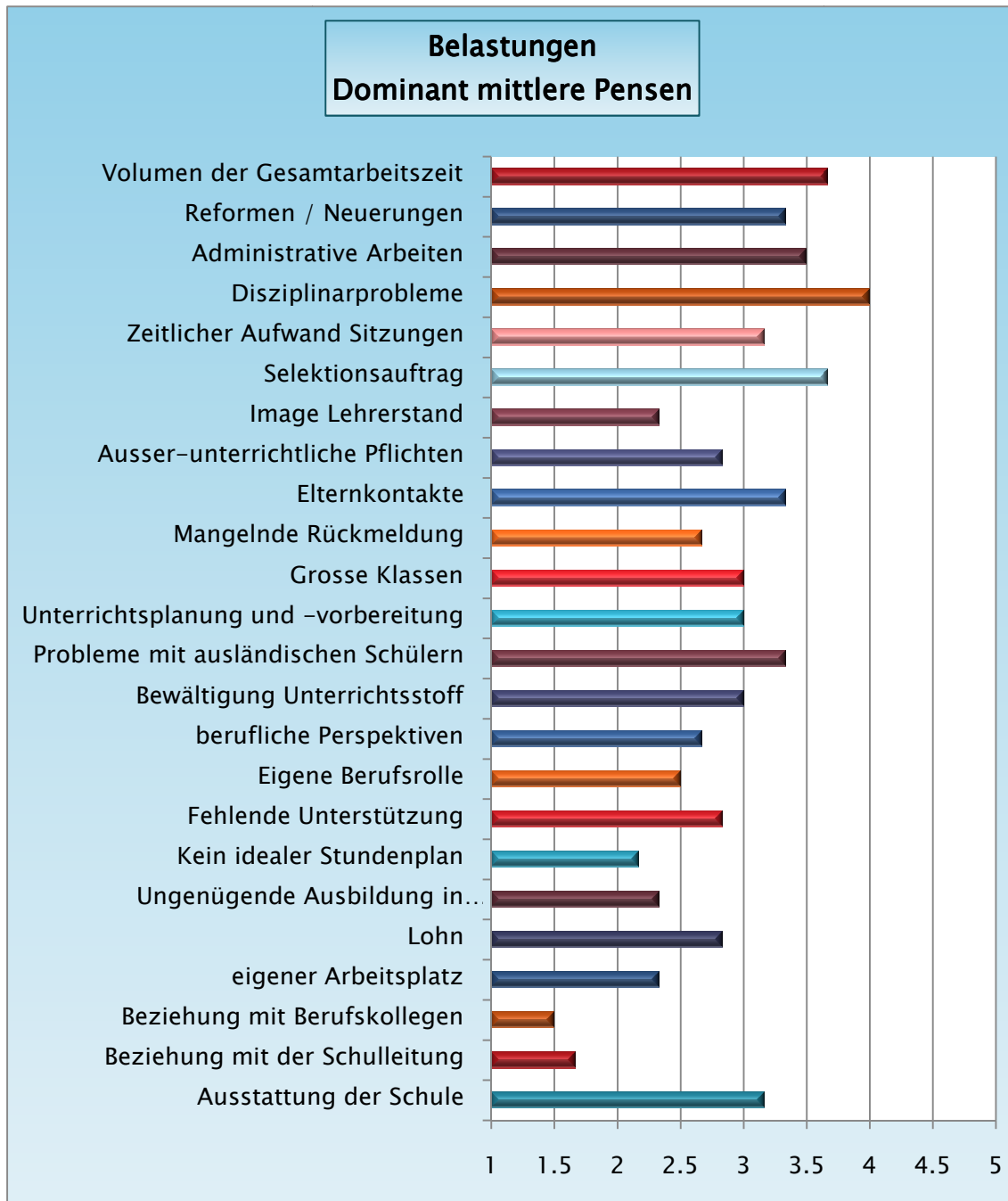
und 4 mit unter 200 Schülern, 1 mit unter 100. Die Verteilung der Arbeit scheint hier gut zu klappen. Auch sonst ist der Belastungspegel gegenüber Schulen mit anderer Pensenverteilung tiefer (0.2 unter dem Gesamtschnitt). Die grosse Ausnahme ist die Belastung durch Disziplinarprobleme, die mit Abstand am höchsten ist.

Grafik 12: Mittelwerte, N=10



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Grafik 13: Mittelwerte, N=6

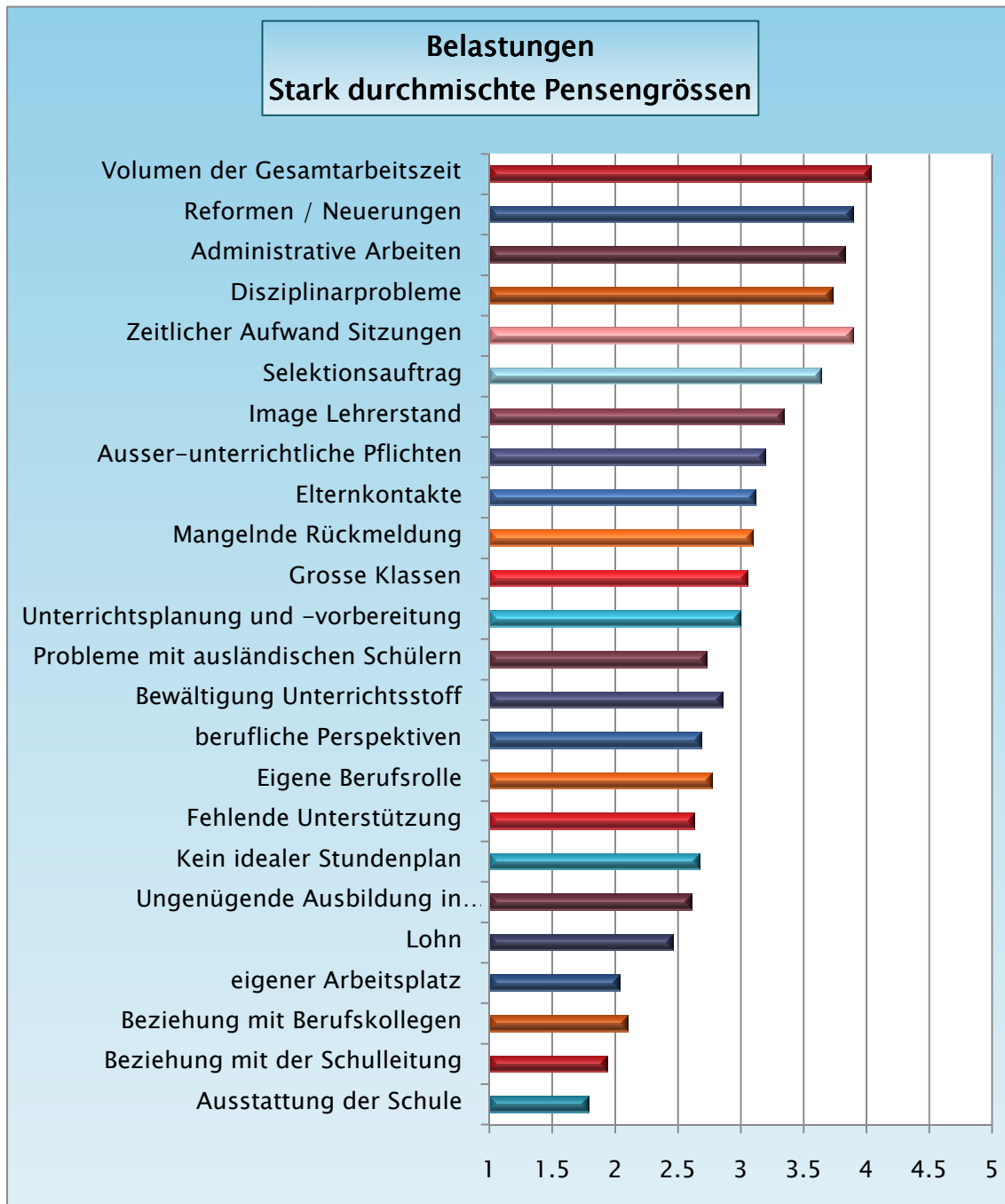


Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

Auffällige Unterschiede zur Norm ergeben sich vor allem bei Schulen mit dominant mittleren Pensen. Disziplinarprobleme und Selektionsauftrag sind klar über dem Durchschnitt. Teilpensen machen diese Bereiche sicher schwieriger. Dafür scheint das Image des Lehrerstandes gerade diese Lehrpersonen nach Ansicht der Schulleitungen wenig zu belasten, und die Beziehung zu Berufskollegen scheint ausgezeichnet zu sein. Die intensive Zusammenarbeit von Lehrkräften mit Teilpensen wirkt sich also positiv auf die Be-

ziehung untereinander aus. Sehr auffällig ist, dass gerade die Schulen mit vielen mittleren Pensen ihre Ausstattung eher auf der belastenden Seite sehen, und das mit grossem Abstand zu allen anderen Schulen. Vielleicht ist der Platzbedarf bei vielen Teilpensen grösser. Interessant ist, dass diese 6 Schulen bedeutend grösser sind als diejenigen mit vorwiegend grossen Pensen (3x100-200, 1x200-300, 2x300-400) und stark weiblich dominiert (2x50-80% weibliche Lehrkräfte, 4x über 80%).

Grafik 14: Mittelwerte, N=49



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3= neutral, 4= eher belastend, 5= belastend

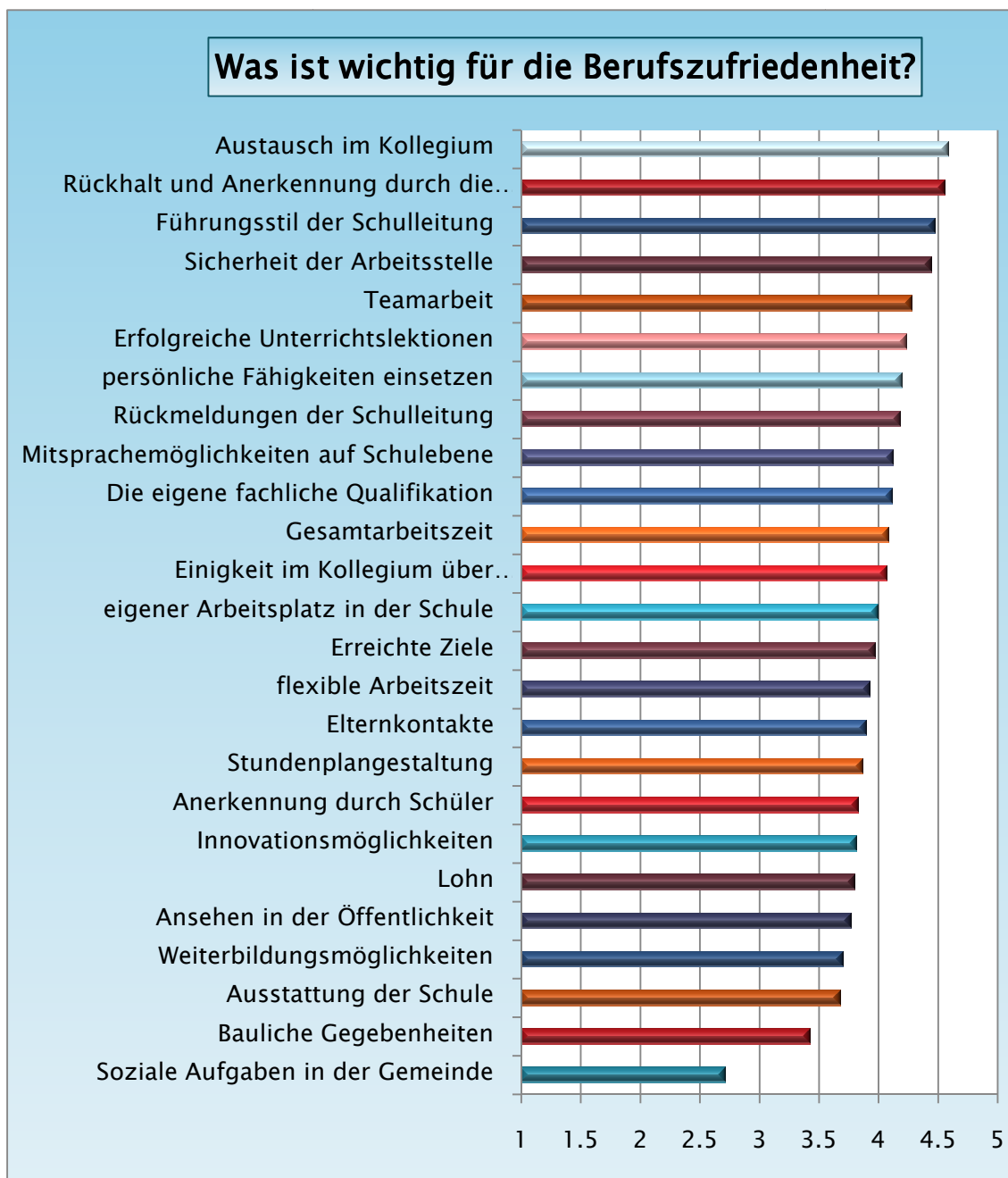
1.1.3 Was ist wichtig für die Berufszufriedenheit?

Berufszufriedenheit ist, wie schon erwähnt, in ihrer Gesamtheit eine Grösse, die sich aus vielen unterschiedlichen Teilaspekten zusammensetzt. Es ist wichtig zu sehen, welche dieser Teilaspekte eine dominante Rolle spielen.

Werden Lehrpersonen befragt, so kann jede individuell für sich aussagen, welche Bereiche für die eigene Berufszufriedenheit die grösste Rolle spielen. Befragt man jedoch Schulleitungen, so ergibt das eine andere Perspektive, diejenige einer Gesamtschau über ein ganzes Lehrerteam hinweg oder aber auch einen Erfahrungswert. Da beides nur recht vage über eine Art "Gesamtzufriedenheit" Auskunft geben kann, soll hier nicht die Zufriedenheit einzelner Teilaspekte erfragt werden sondern ihre Relevanz für eine Berufszufriedenheit. Die Frage ist daher: "Was ist wichtig für die Berufszufriedenheit?"

In der folgenden Grafik sind die Durchschnittswerte angegeben, wie wichtig für die Berufszufriedenheit dieser Aspekt ist. Es fällt als erstes auf, dass in der Skala von 1-5 bei einem mittleren Wert von 3 ein einziger Wert darunter liegt, derjenige für "Soziale Aufgaben in der Gemeinde". Das heisst, dass alle anderen Bereiche als für die Berufszufriedenheit relevant eingestuft werden, und das wiederum heisst, dass für eine grosse Zufriedenheit sehr viele Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Es gibt also umgekehrt aus dieser Liste kaum Teilbereiche, die man für die Berufszufriedenheit als unwichtig oder vernachlässigbar einstufen könnte. Das heisst für die Schulleitungen selber, dass sie für die Zufriedenheit ihrer Lehrerteams sehr viele verschiedene Bereiche im Auge haben und daran arbeiten müssen.

Grafik 15: Mittelwerte, N=71



Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Auffällig ist die Einschätzung der Schulleitungen, dass 4 der fünf höchsten Wert soziale Aspekte betreffen, nämlich "Austausch im Kollegium", "Rückhalt und Anerkennung durch die Schulleitung", "Führungsstil der Schulleitung" und "Teamarbeit". Das heisst, dass Schulleitungen Lehrpersonen nicht als "Einzelkämpfer" sehen, sondern als Teil eines sozialen Gefüges. Diese sozialen Aspekte stehen bedeutend höher als Faktoren zur eigentlichen Berufsarbeit wie "Erfolgreiche Unterrichtslektionen", "Die eigene fachliche Qualifikation", "Erreichte Ziele". Faktoren, die man gemeinhin als typisch für Arbeitsstellen in der Wirtschaft sieht wie "Lohn", "Weiterbildungsmöglichkeiten", "Ausstat-

tung der Schule" bzw. "Bauliche Gegebenheiten", was dem Arbeitsplatz entspricht, erscheinen in der Rangliste weit hinten. Einzig die "Sicherheit der Arbeitsstelle" wird als sehr wichtig für die Berufszufriedenheit eingestuft.

Dass der Lohn hinter vielen anderen Aspekten steht, überrascht nicht. Lohnforderungen im Lehrerberuf werden nicht gerne gehört und sind auch selten erfolgreich, da durch kantonale Vorgaben kein Spielraum für Verhandlungen existiert. Andererseits hat vielleicht der Spruch "Lehrer zu sein ist nicht eine Beruf, sondern eine Berufung" immer noch seine Bedeutung, indem der Lohn für die Zufriedenheit im Beruf weit hinter der eigentlichen Aufgabe steht.

Dass "Persönliche Fähigkeiten einsetzen" weit oben steht, "Innovationsmöglichkeiten" bedeutend weiter unten zeigt, dass es Lehrpersonen wichtig zu sein scheint, einen gewissen persönlichen kreativen Spielraum zu haben, dass sie diesen jedoch eingebunden sehen in einen äusseren Rahmen wie zum Beispiel schulpolitische Vorgaben.

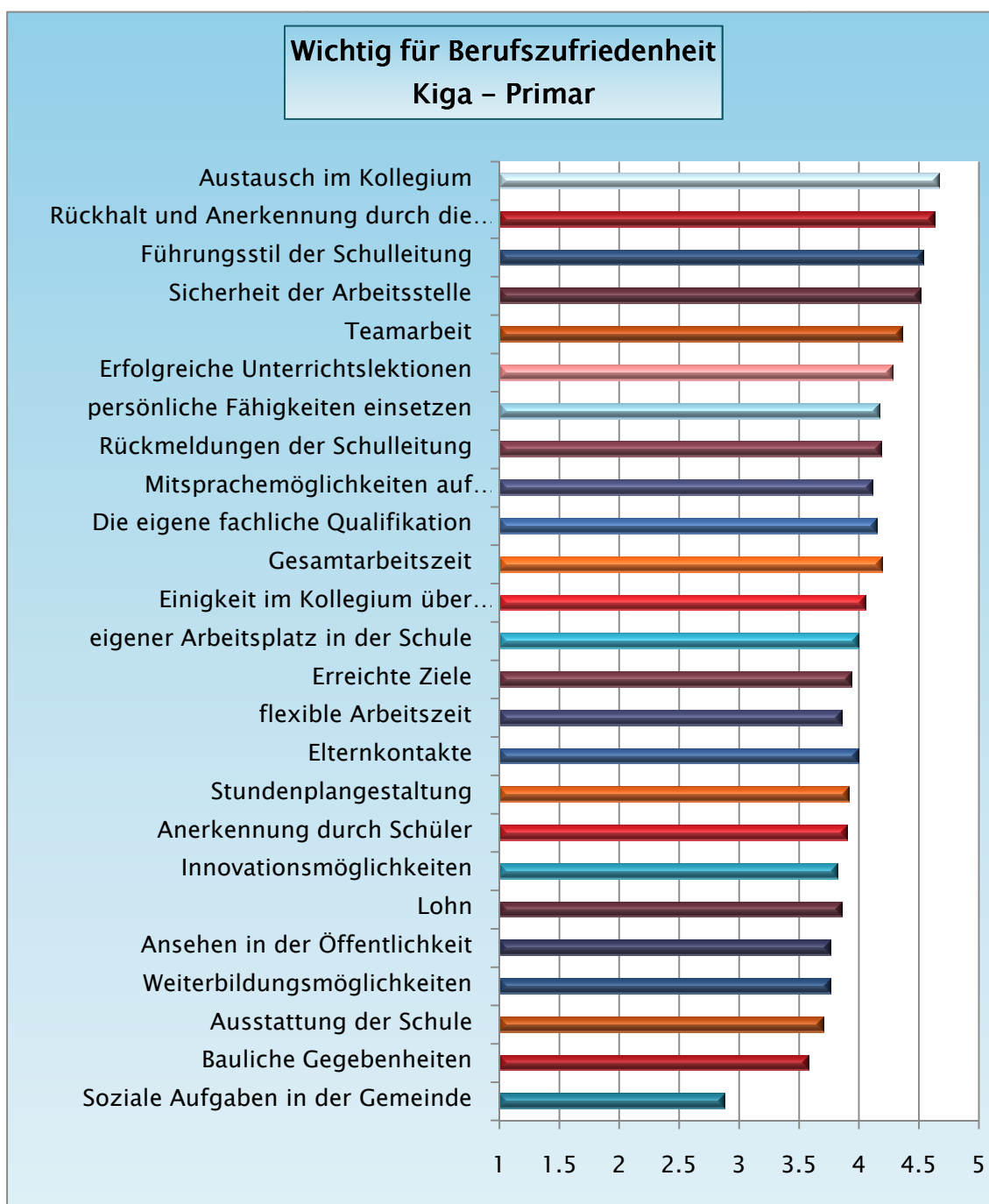
Dass sich Erhebungen über Belastungen und Wichtigkeit für Berufszufriedenheit nicht decken müssen, zeigt der Aspekt "Eigener Arbeitsplatz in der Schule". Dieser wird als wichtig eingestuft, erscheint aber als wenig belastend. Dies lässt den Schluss zu, dass die Qualität der Arbeitsplätze gut ist.

Unterschiede nach Schulstufen

Im grossen Ganzen zeigen sich Werte im gleichen Rahmen. Die markantesten Unterschiede sind folgende:

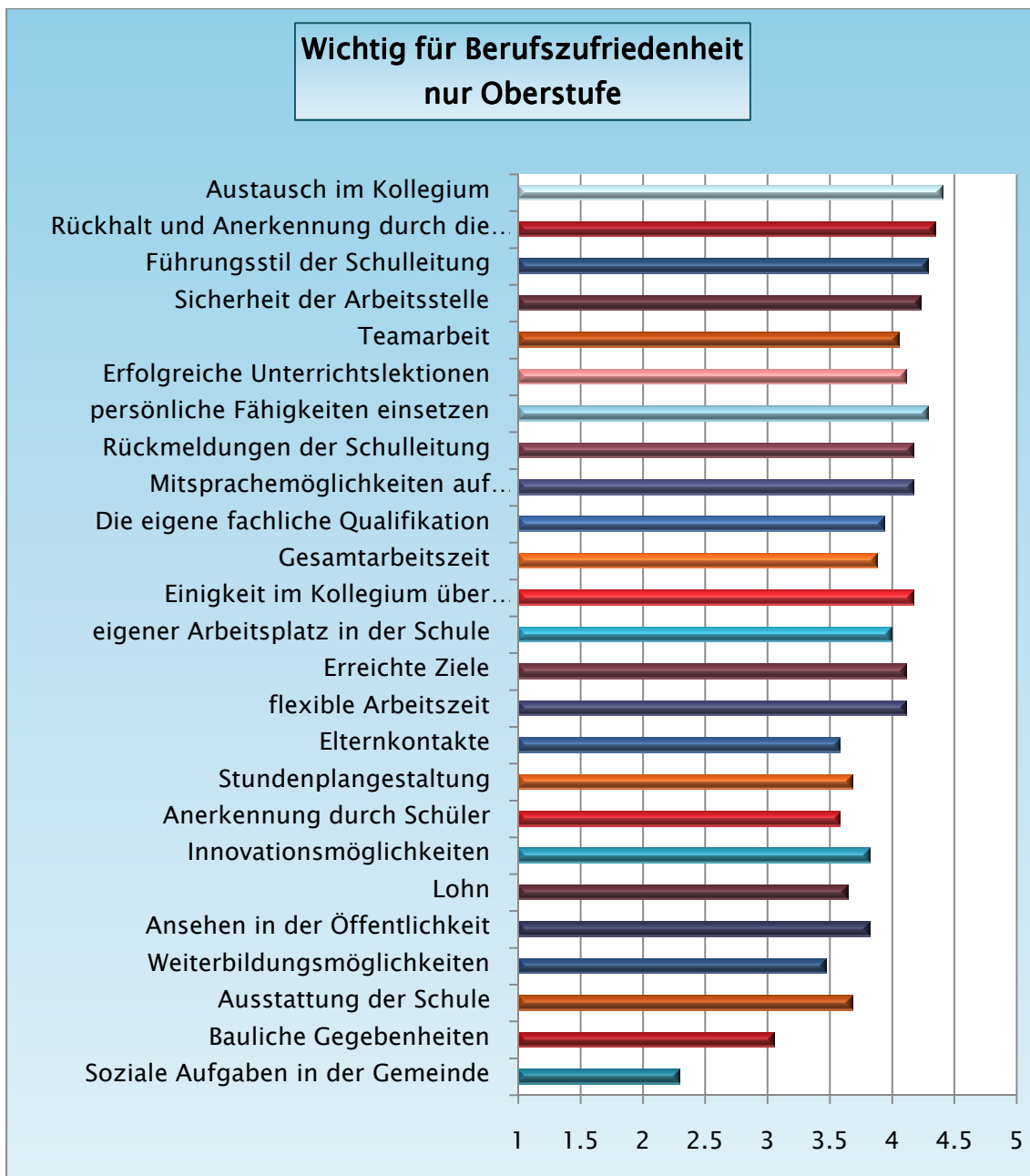
Flexible Arbeitszeiten haben für die Oberstufe einen höheren Stellenwert für die Berufszufriedenheit, für Kindergarten und Primarschule sind dies Elternkontakte, soziale Aufgaben in der Gemeinde und ganz markant bauliche Gegebenheiten.

Grafik 16: Mittelwerte, N=52



Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3 = weder noch, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig

Grafik 17: Mittelwerte, N=17

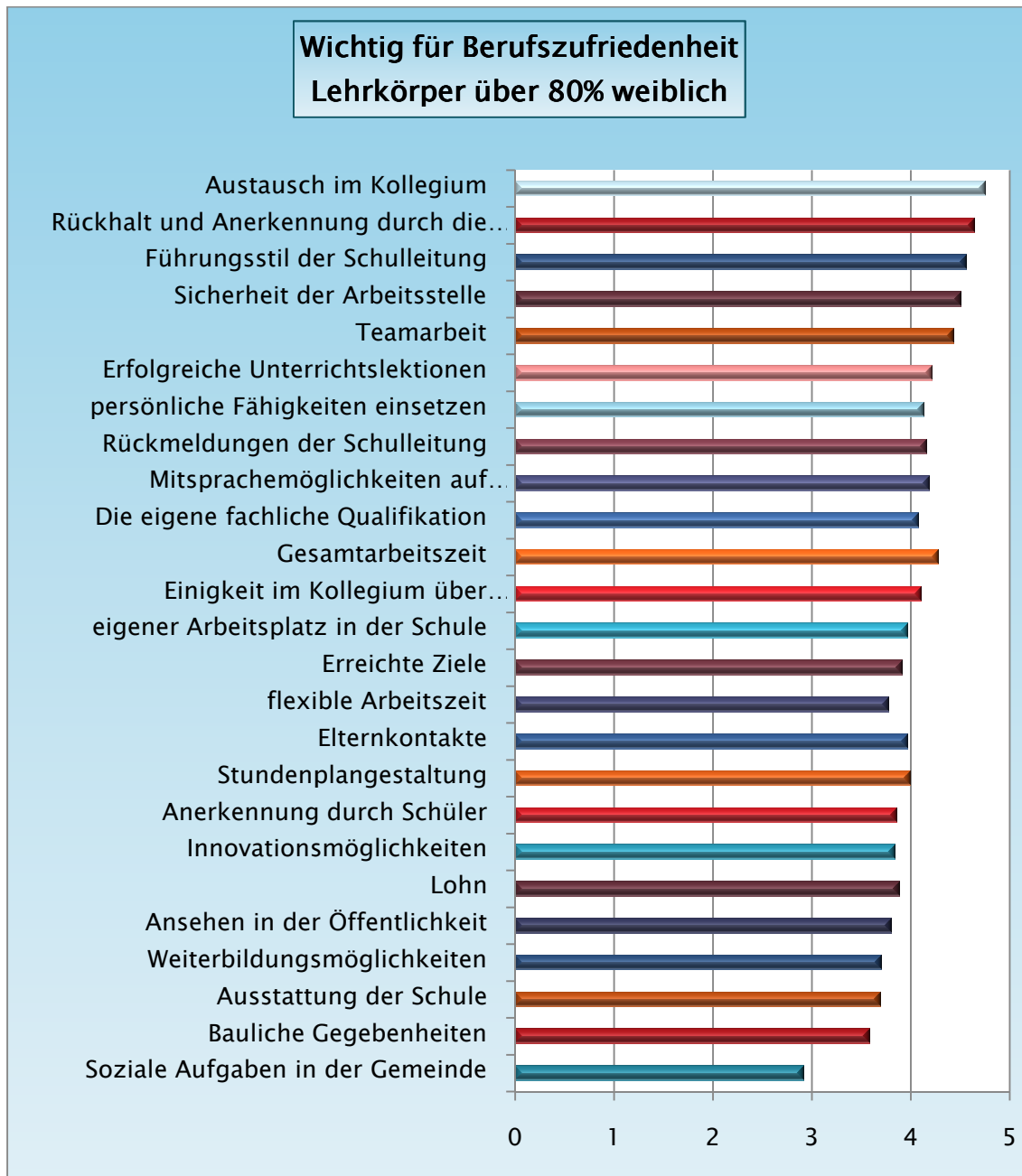


Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Unterschiede nach prozentuellem Anteil weiblicher Lehrkräfte

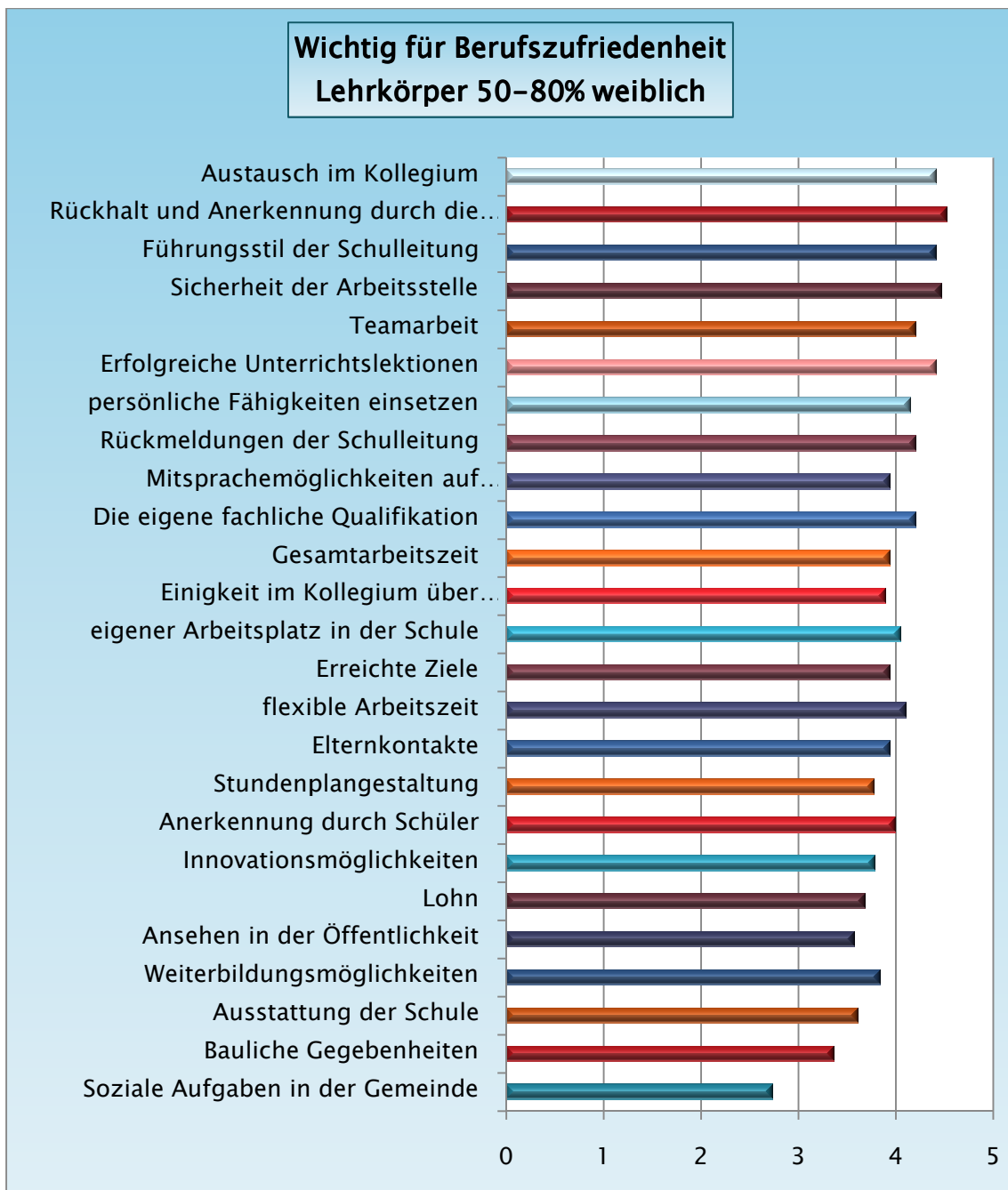
Nur 2 kleine Tendenzen sind sichtbar: Je weiblicher der Lehrkörper, desto mehr Bedeutung für die Berufszufriedenheit haben soziale Aufgaben in der Gemeinde, allerdings auf einem tiefen Niveau. Und je männlicher der Lehrkörper desto weniger wichtig wird die Teamarbeit dafür eingestuft.

Grafik 18: Mittelwerte, N=37



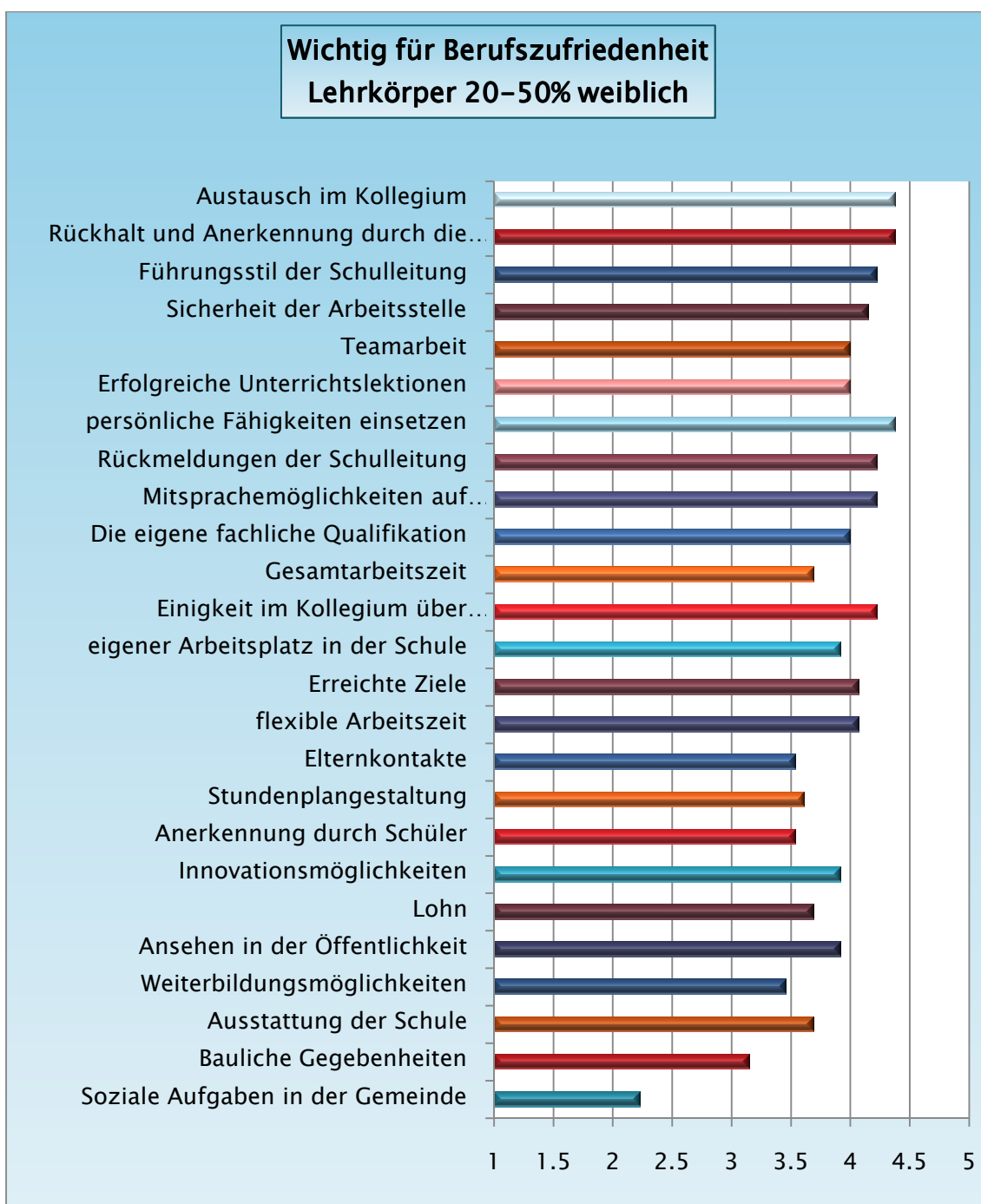
Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Grafik 19: Mittelwerte, N=19



Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Grafik 20: Mittelwerte, N=13



Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

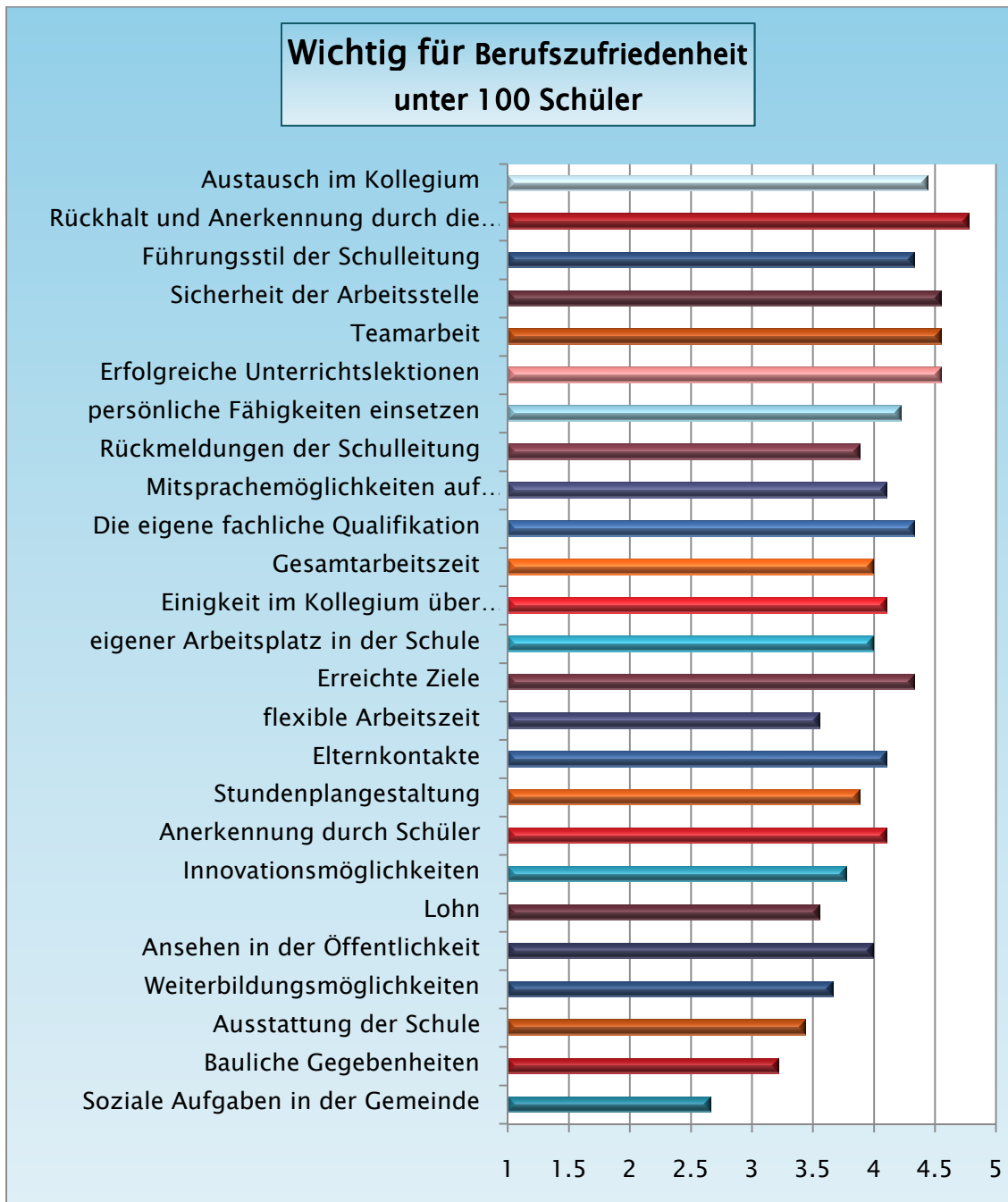
Unterschiede nach Schulgrösse

Alle Schulen über 100 Schüler haben sehr ähnliche Resultate, liegen also ziemlich genau auf dem Durchschnitt. Einzig die ganz kleinen Schulen haben teilweise extremere Werte. Rückhalt und Anerkennung durch die Schulleitung wird als so wichtig einge

stuft, dass der Durchschnitt fast die Höchstpunktzahl 5 ist. Interessanterweise scheinen mit genügend Rückhalt der Führungsstil und Rückmeldungen der Schulleitung nicht mehr so wichtig zu sein.

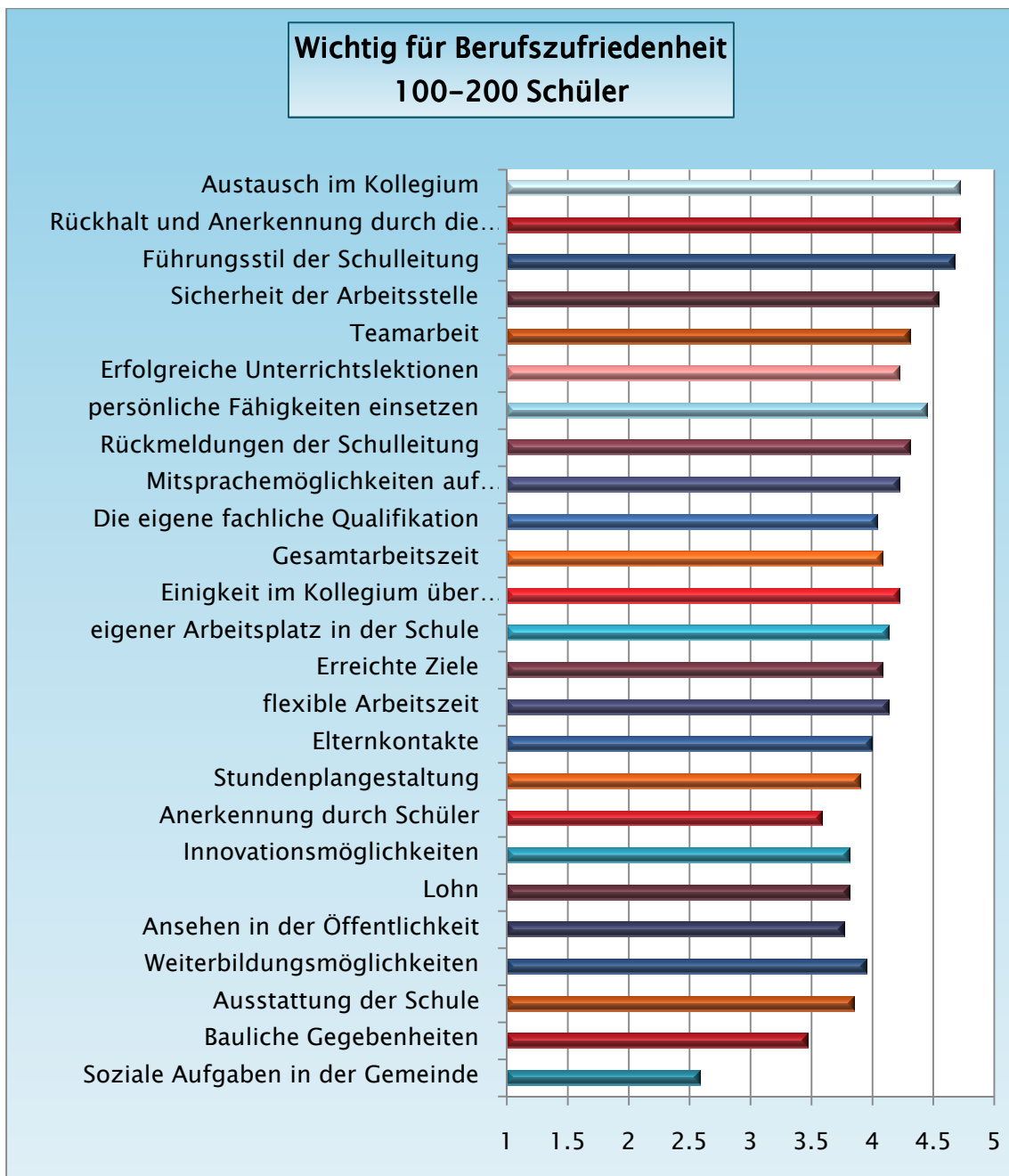
Erfolgreiche Unterrichtslektionen und Erreichte Ziel sind in dieser Schulgrösse höher als in den anderen und sprechen für einen Fokus auf das "Kerngeschäft".

Grafik 21: Mittelwerte, N=9



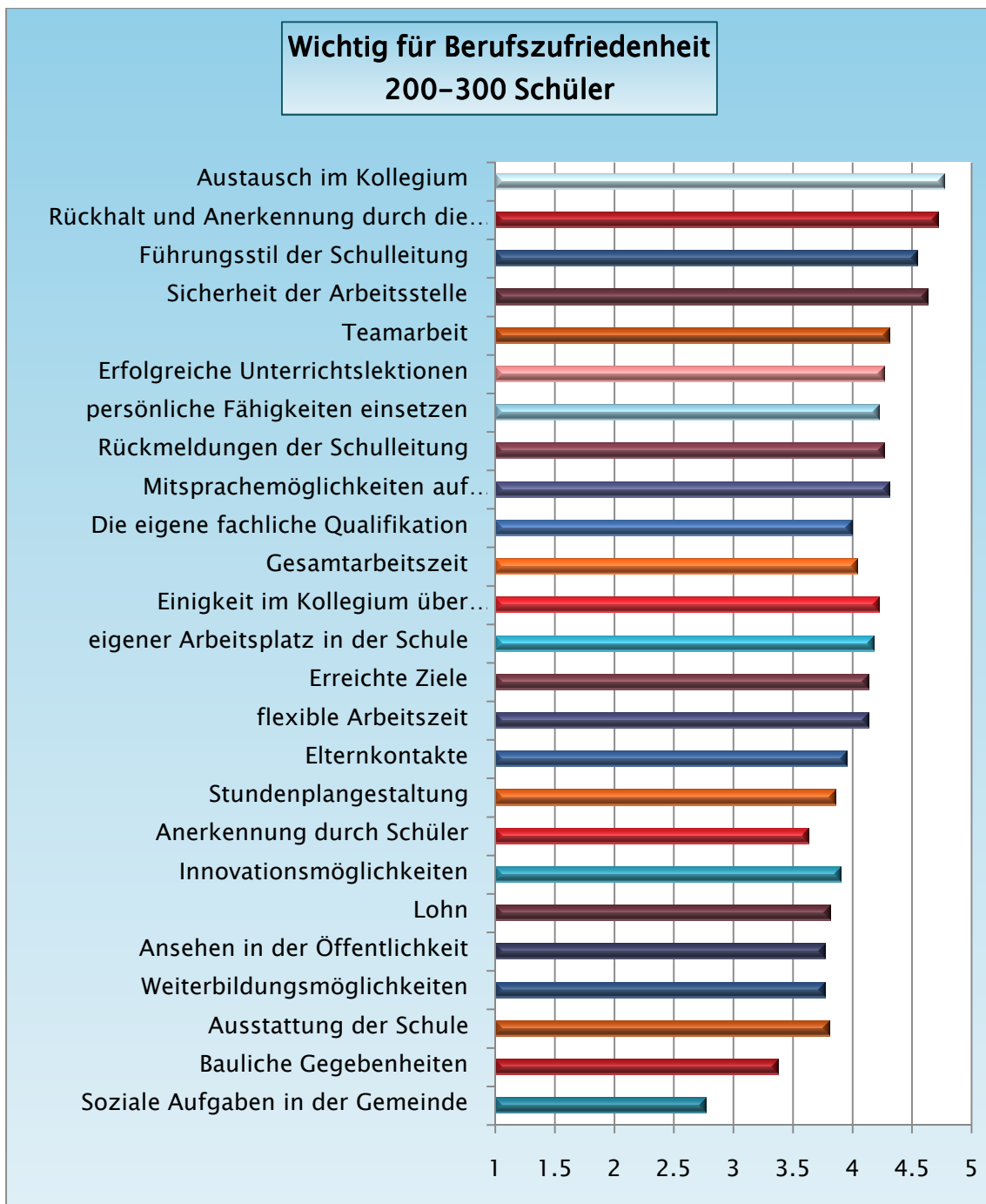
Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Grafik 22: Mittelwerte, N=22



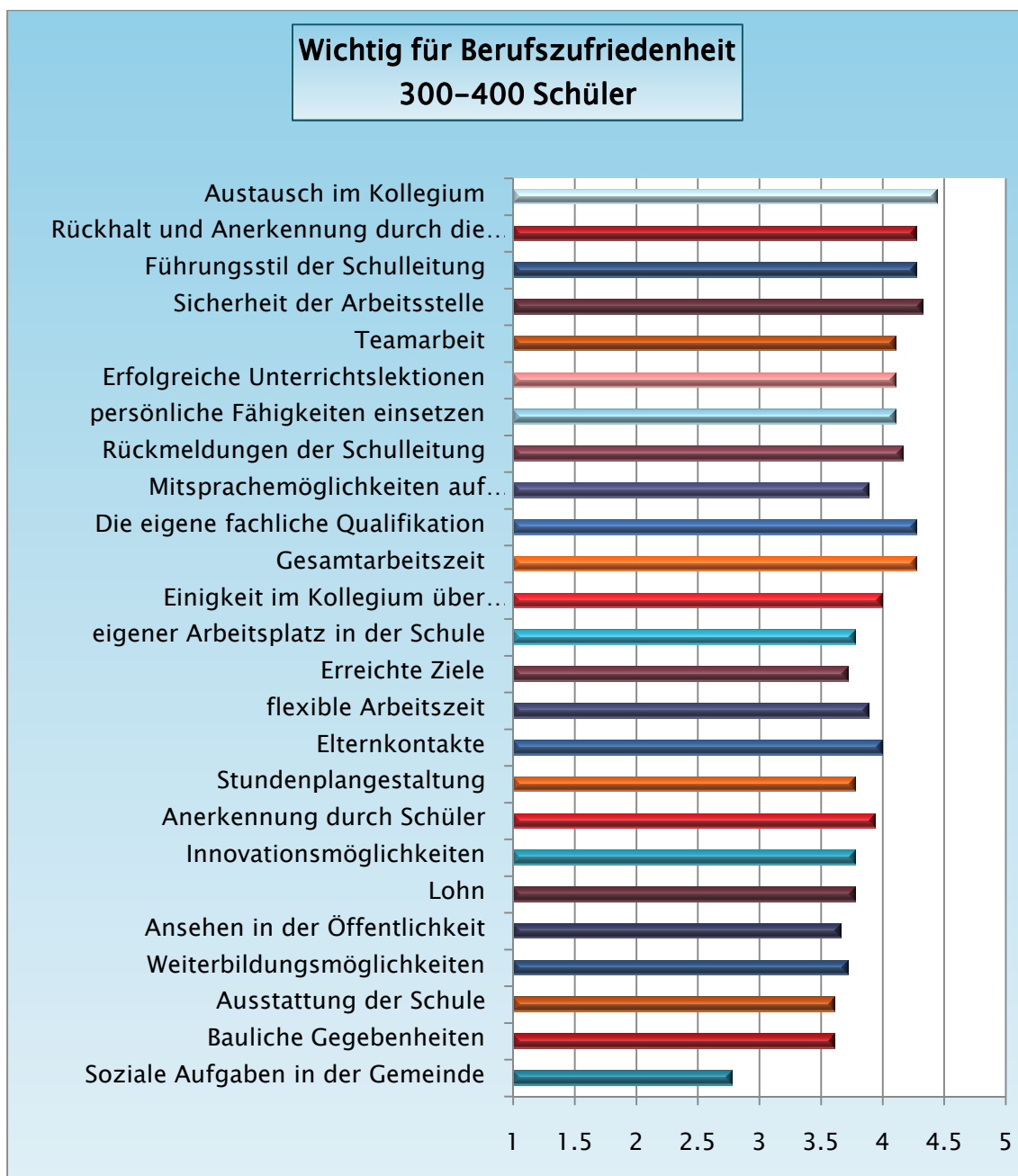
Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Grafik 23: Mittelwerte, N=18



Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Grafik 24: Mittelwerte, N=18



Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Unterschiede nach Pensen

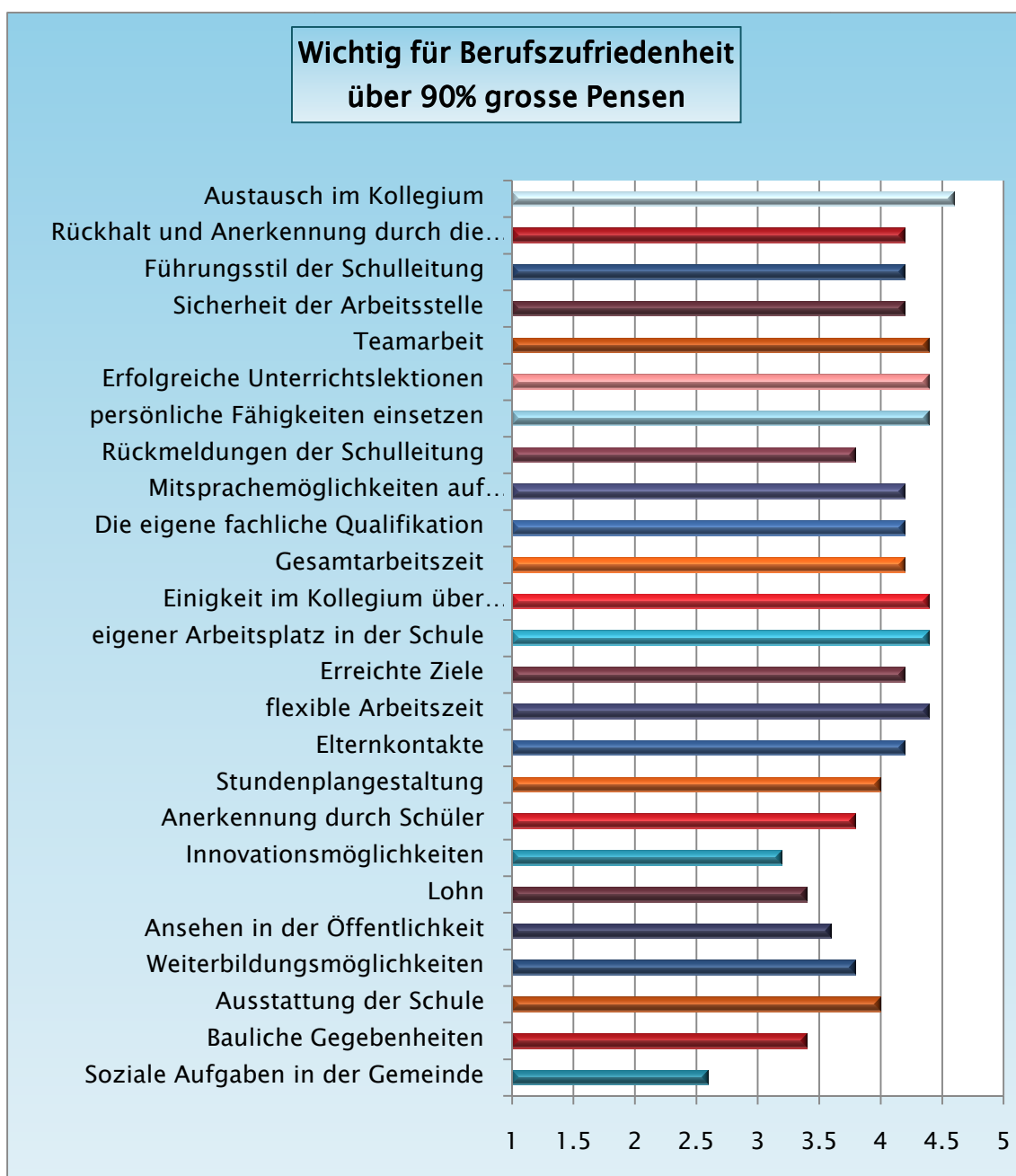
Wie auch schon bei anderen Unterscheidungsmerkmalen ist auch hier bei Schulen mit starker Durchmischung der Pensengrößen das Resultat sehr ähnlich dem Gesamtschnitt.

Bei Schulen mit über 90% grossen Pensen fällt auf, dass Rückmeldungen der Schulleitung als weniger wichtig eingestuft wird. Da diese Schulen aber wie vorher erwähnt

meist zu den ganz kleinen gehören, decken sich die Argumente mit denen der kleinen Schulen. Der Stellenwert von flexibler Arbeitszeit ausserhalb der Schullektionen wird für die Berufszufriedenheit als sehr wichtig eingestuft, wogegen Innovationsmöglichkeiten vergleichsweise unwichtig sind.

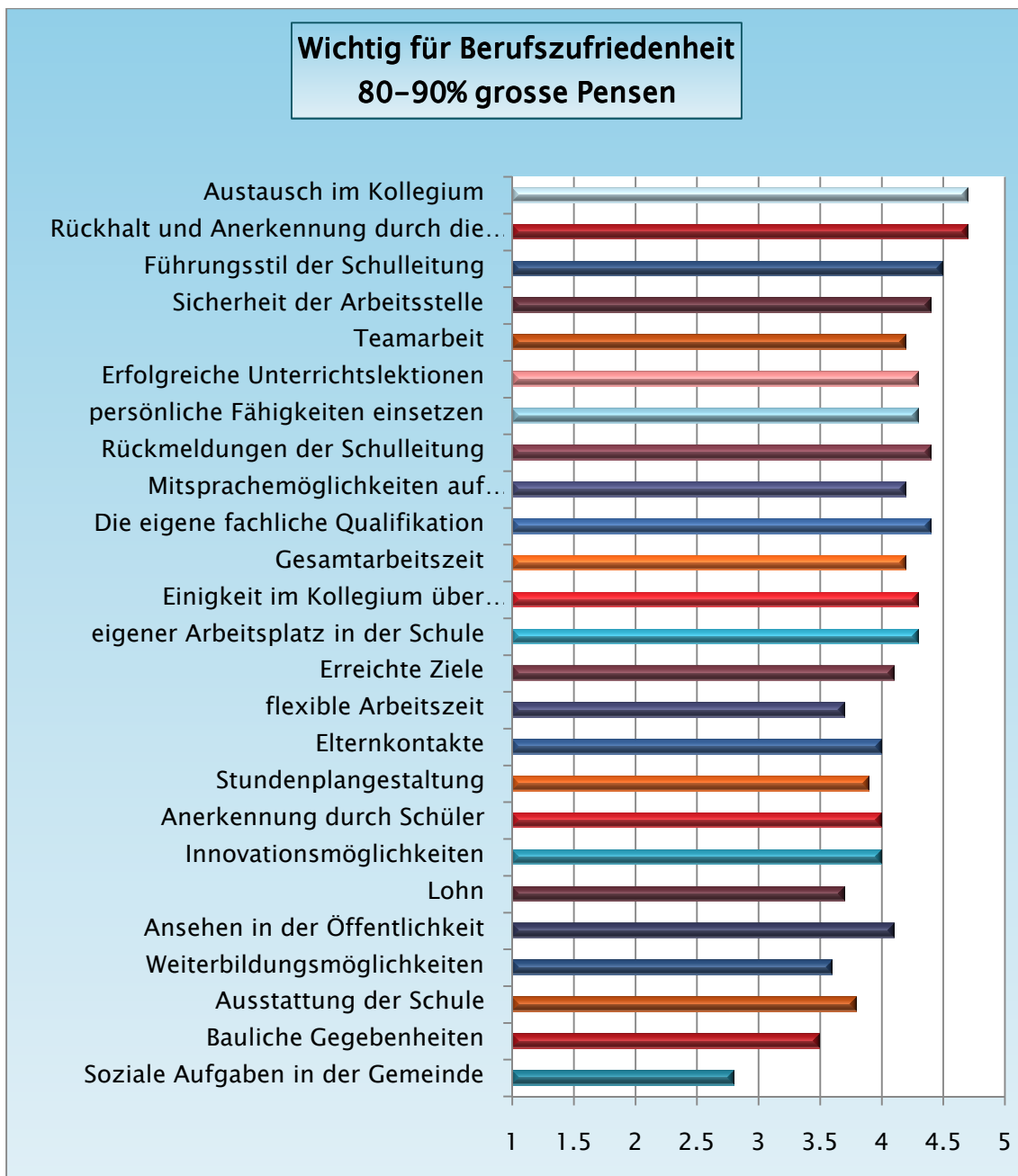
Bei den dominant mittleren Pensen wird der eigene Arbeitsplatz für die Berufszufriedenheit als fast neutral eingestuft. Dies ist nicht verwunderlich, sind doch gerade Lehrpersonen mit Teilpensen oft weniger an einen Arbeitsplatz oder ein fixes Schulzimmer gebunden und bereiten oft zu Hause vor.

Grafik 25: Mittelwerte, N=5



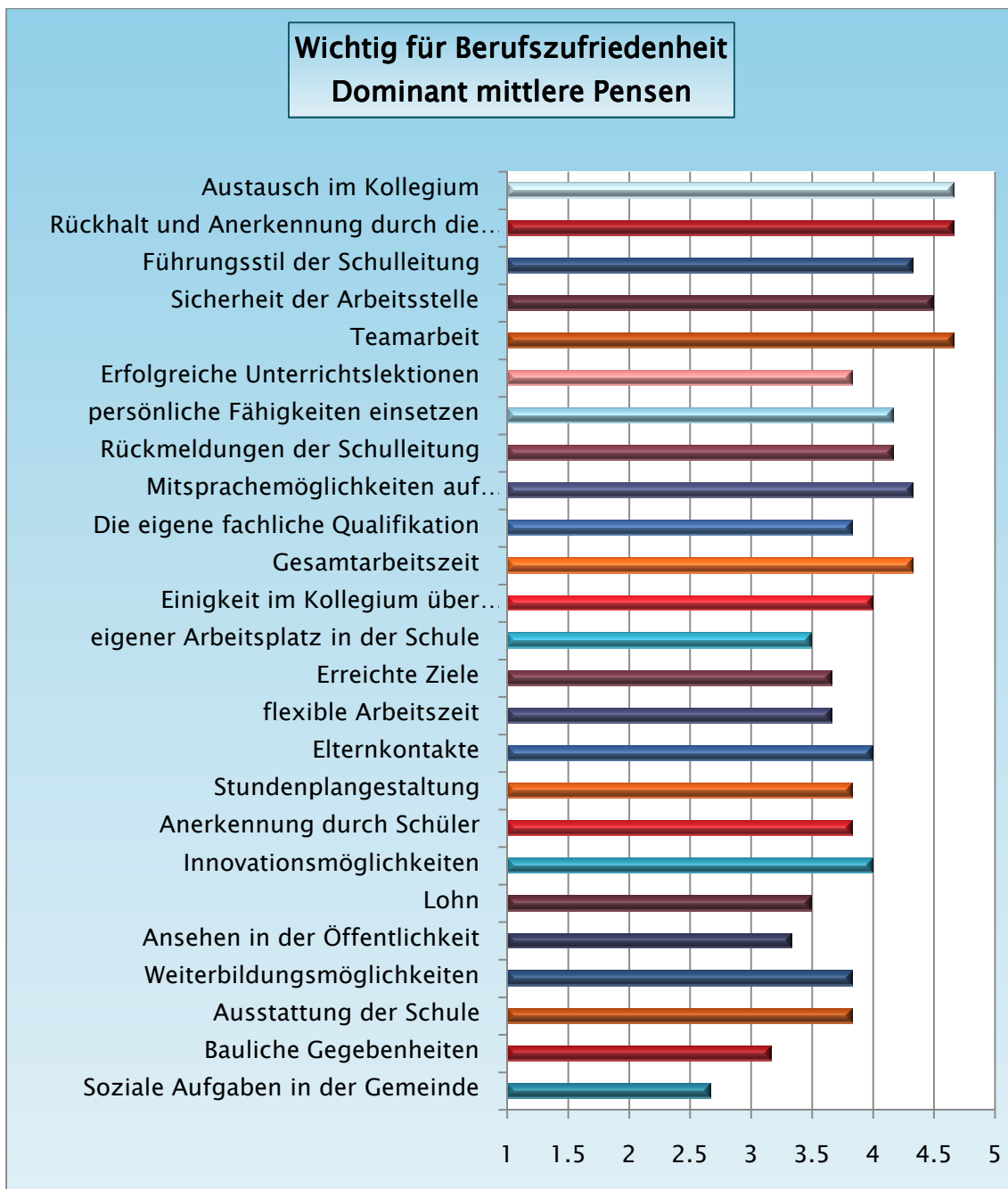
Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Grafik 26: Mittelwerte, N=10



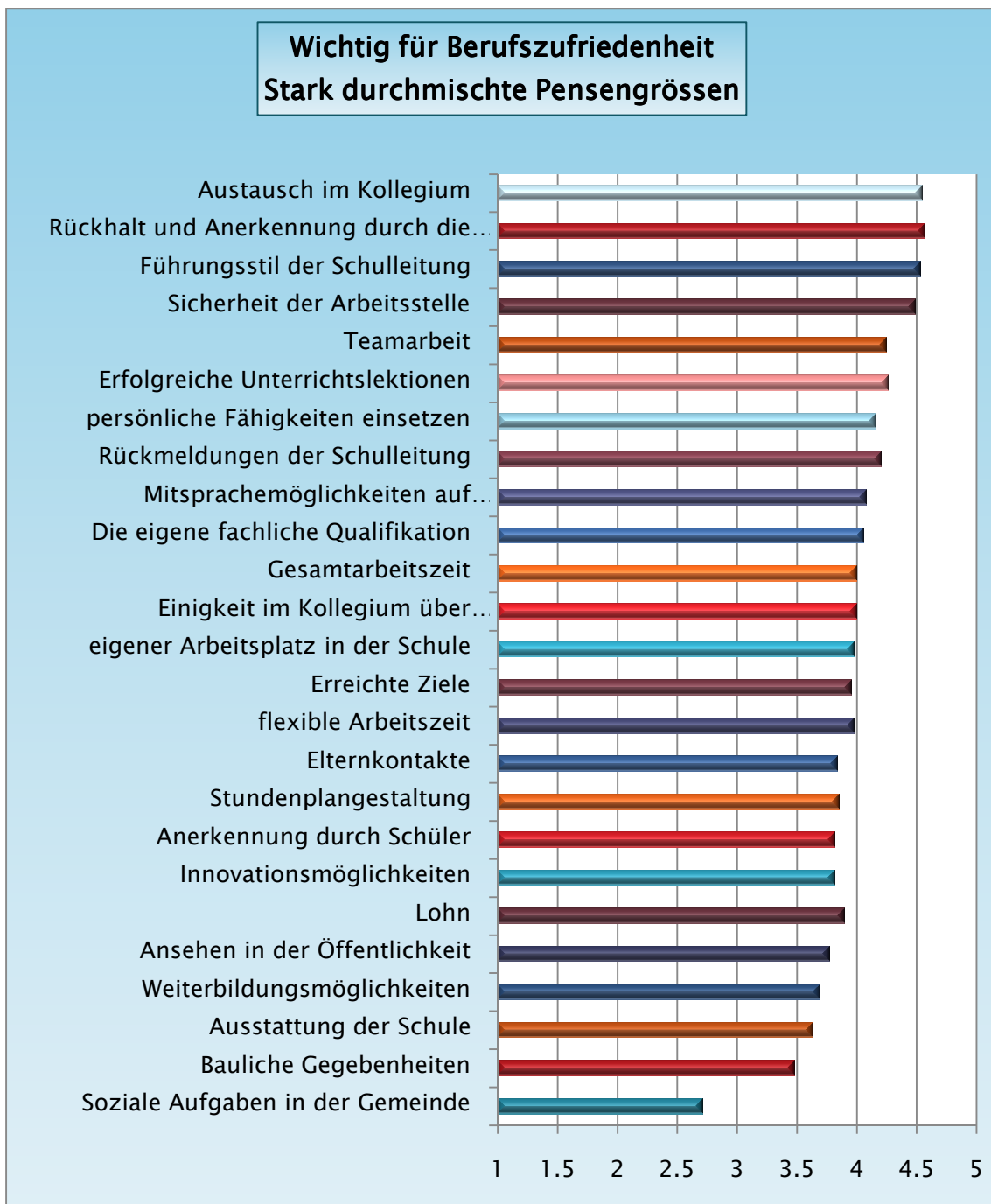
Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

Grafik 27: Mittelwerte, N=6



Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3 = weder noch, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig

Grafik 28: Mittelwerte, N=49



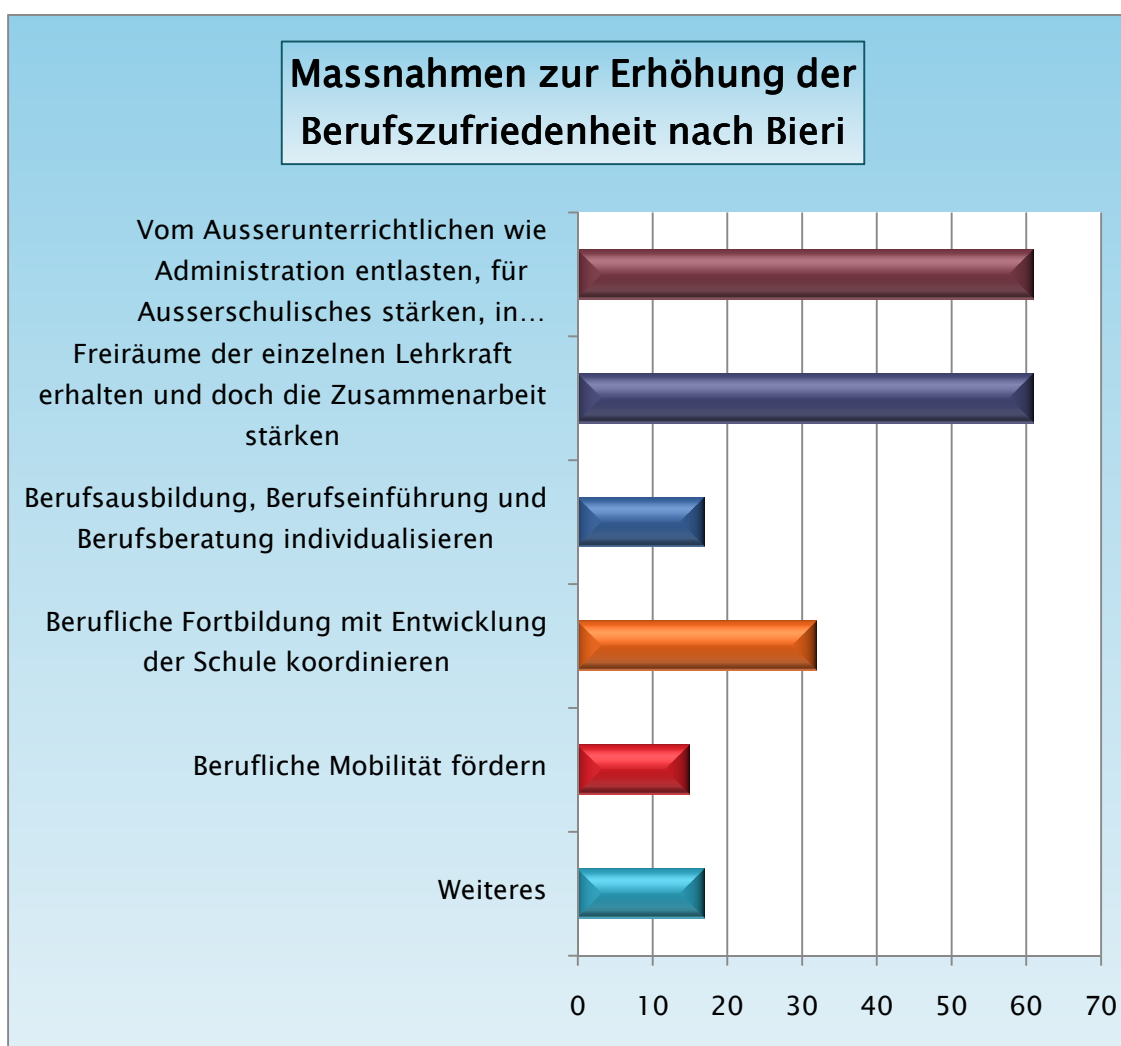
Wertebereich: 1 = absolut unwichtig, 2 = nicht wichtig, 3= weder noch, 4= wichtig, 5= sehr wichtig

1.1.4 Massnahmen zur Erhöhung der Berufszufriedenheit nach Bieri

Die zur Beurteilung aufgeführten Massnahmen in dieser Frage beruhen auf den Empfehlungen, die Thomas Bieri nach seinen Untersuchungen im Kanton Aargau macht. (Bieri, 2006, S. 327)

Die Schulleiter wurden aufgefordert festzuhalten, mit welchen Massnahmen zur Erhöhung der Berufszufriedenheit sie sich einverstanden erklären können und wenn möglich mit eigenen zu ergänzen.

Grafik 29: Anzahl Befürwortungen, N=71



Es werden 2 Massnahmen ganz klar favorisiert. Je 86% der Schulleiter erklären sich mit ihnen einverstanden. Die eine zielt unter anderem auf eine Reduktion der Administration. Interessanterweise stammt diese Aussage von den Schulleitungspersonen selber, die ja mindestens einen Teil der Aufwendungen für Administration selber bestimmen können. Unterstützung im Schulischen und zu ermutigen, ausserschulische Aktivitäten anzugehen, sind die beiden anderen Komponenten dieser Massnahme. Die andere bezieht

sich auf Individualismus und Teamarbeit. Gestaltungsfreiräume in der täglichen Arbeit scheinen im Lehrerberuf wichtig zu sein. Gleichzeitig ist Teamarbeit heute ein absolutes Muss, wie das auch die Schulleitungen hier belegen.

Über lange Zeit war im Kanton St. Gallen betont worden, wie individuell und einzigartig jede Schule sei, mit einer eigenen Philosophie, mit eigenen Leitgedanken und so weiter. Dass 45% der Schulleiter finden, die Fortbildung ihrer Lehrerschaft sollte mit den Anliegen und Bedürfnissen der Schule koordiniert werden, trägt diesem Umstand Rechnung. Dass 24% der Schulleiter dafür sind, die Ausbildung zum Beruf Lehrer zu individualisieren, heisst auch, dass die Ausgebildeten individueller einsetzbar sein müssen. Es scheint, dass ein Viertel der Schulleitungen dafür bereit wären.

Am wenigsten Anklang fand die Empfehlung, berufliche Mobilität zu fördern. Das zeigt auch, dass Stellenwechsel im Lehrerberuf immer noch recht unüblich sind. Ein eigentlicher Stellenmarkt existiert und spielt nicht. Das bestätigt sich auch, wenn in der Frage, was wichtig ist für die Berufszufriedenheit, die eigene fachliche Qualifikation nicht zuoberst steht und die Weiterbildung, die für ein Stellensuche entscheidend ist, sogar weit unten.

Auf 17 der 71 Fragebogen, also auf 24%, wurden weitere Massnahmen vorgeschlagen. Davon lassen sich 3 Viertel folgenden Bereichen zuteilen:

- Pensenreduktion, Entlastung
- Image des Lehrerstandes
- Unterstützung

Im Bereich Pensenreduktion / Entlastung wird mehrheitlich von der Reduktion der Unterrichtslektionen für ein Vollpensum geschrieben. "Ein Vollpensum muss leistbar gestaltet werden." Es wird konkret eine Reduktion von 28 auf 25 Pflichtlektionen gefordert, aber auch eine Arbeitszeit-Entlastung durch ganzheitlichere Planung über das ganze Schulhaus hinweg und angepasste Anforderungen für Weiterbildung vorgeschlagen. Mehr Zeit soll vor allem auch für bessere Absprachen und Koordination genutzt werden können.

In Bezug auf das Image des Berufsstandes wird vorgeschlagen, ganz generell dafür etwas zu tun und dafür zu sorgen, dass man die Lehrpersonen in Ruhe arbeiten lässt.

Unterstützung wird für integrative Formen und Heterogenität gefordert und vorgeschlagen, generell Netzwerke zur Unterstützung bei Problemen aufzubauen.

Unterschiede nach Schulstufen

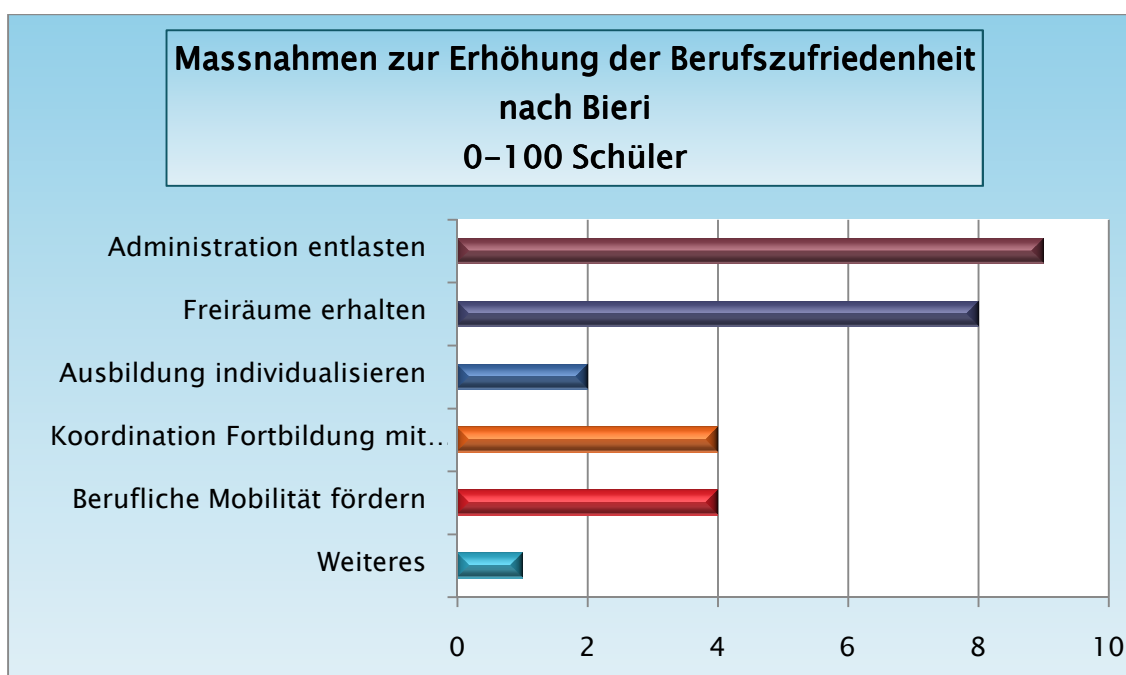
Es gibt keine grossen Unterschiede zwischen den Schulstufen. Kindergarten / Primarschule haben je 5% mehr bei "Ausbildung individualisieren", "Koordination Fortbildung mit Schulbedürfnissen" und Berufliche Mobilität fördern".

Unterschiede nach Schulgrösse

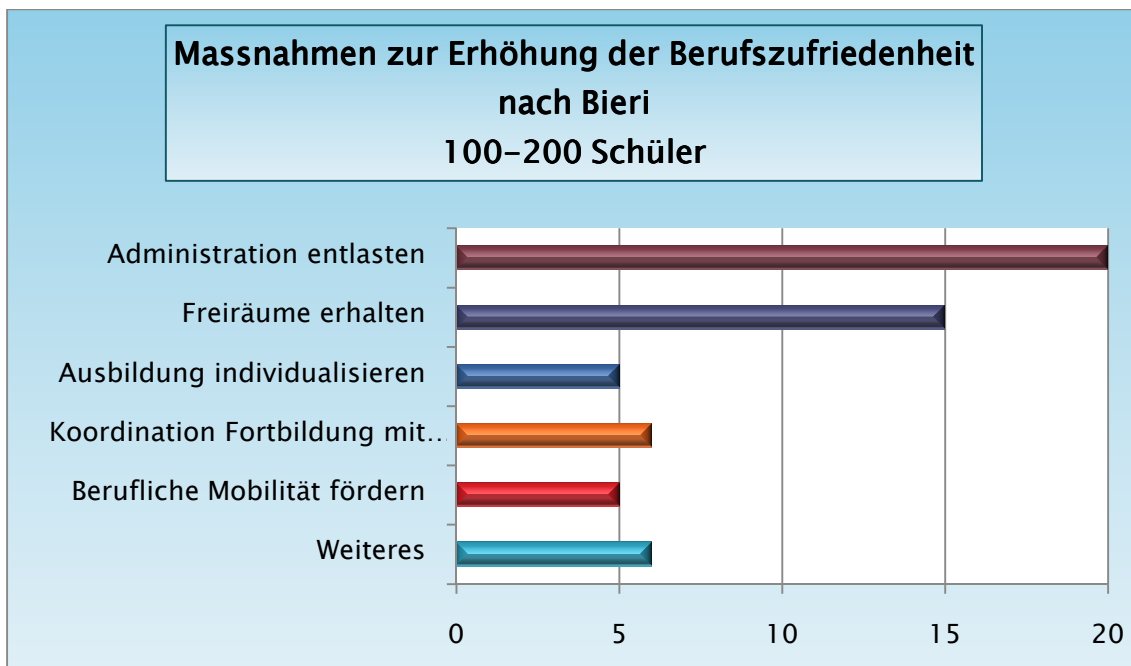
"Vom Ausserunterrichtlichen wie Administration entlasten, für Ausserschulisches stärken, in Schulischem unterstützen"; dieser Bereich liegt bei Schulen zwischen 100 und 200 Schülern mit 91% deutlich über dem Durchschnitt.

Die berufliche Mobilität zu fördern ist in den kleinsten Schulen bis 100 Schüler für die Schulleitungen am meisten ein Anliegen, nämlich bei 44% (gegenüber 21% im Gesamtschnitt). Überraschend ist die Tatsache, dass gerade die grossen Schulen Schulleitungen haben, die Förderung der Mobilität ihres Personals nicht als wichtig erachten. Nur 15% der Schulen über 200 Schüler unterstützen dies, bei Schulen über 400 Schülern niemand. Das entspricht nicht einer modernen Personalführung. Mobilität und Flexibilität wird heute von jedem Arbeitnehmer verlangt. Zu den Aufgaben der Geschäftsführung im Personalbereich gehört, seine Angestellten durch Aus- und Weiterbildung "marktfähig" zu erhalten oder zu machen und ihnen so Möglichkeiten zu eröffnen, die Arbeitsstelle zu wechseln. Auch im Lehrerberuf ist "die Stelle auf Lebzeiten" nicht mehr garantiert. Mobilität zu fördern müsste im Interesse jeder Schulleitung sein.

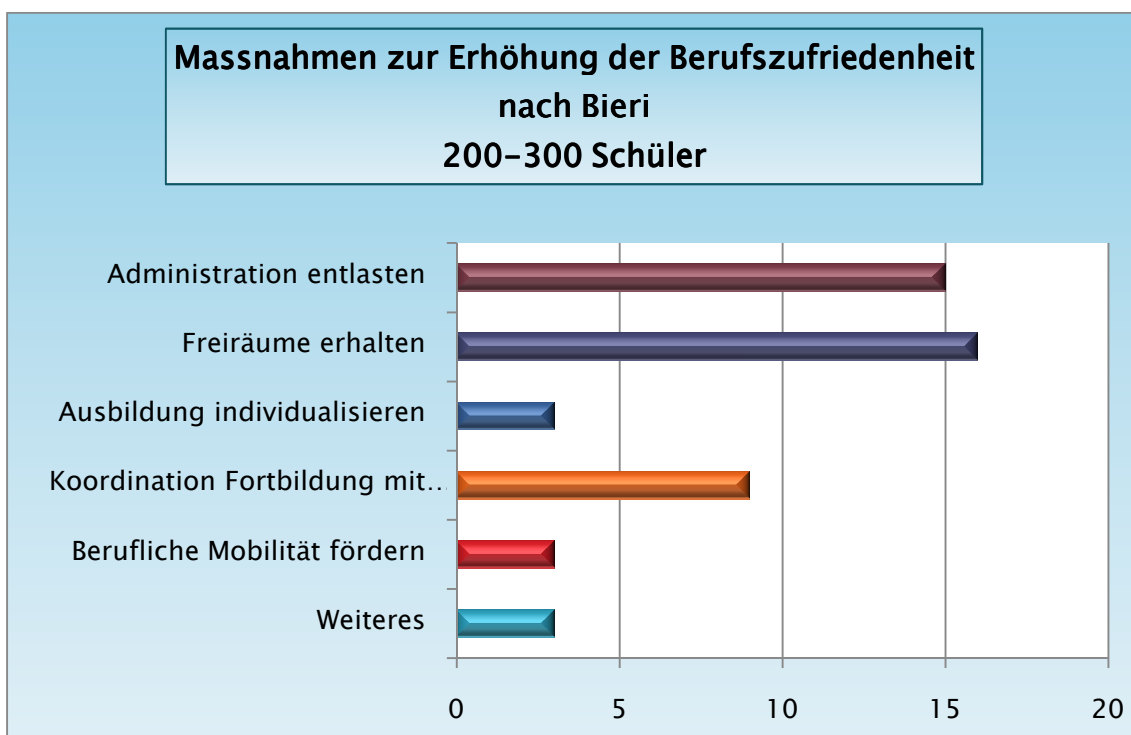
Grafik 30: Anzahl Befürwortungen, N=9



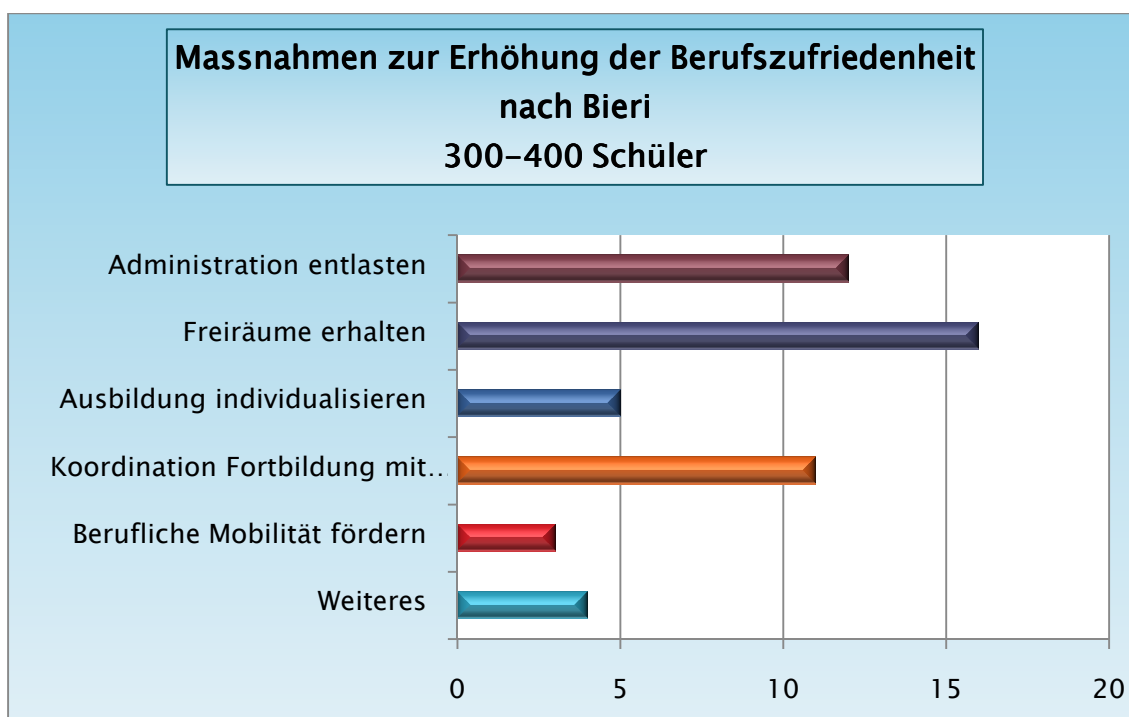
Grafik 31: Anzahl Befürwortungen, N=22



Grafik 32: Anzahl Befürwortungen, N=18



Grafik 33: Anzahl Befürwortungen, N=18



Unterschiede nach Pensen

"Vom Ausserunterrichtlichen wie Administration entlasten, für Ausser Schulisches stärken, in Schulischem unterstützen" wird bei allen Schulleitern und Schulleiterinnen mit über 80% grossen Pensen als Massnahme begrüsst. Das würde heissen, dass gerade Lehrpersonen mit Vollpensen oder nahezu vollen Pensen zeitlich möglichst entlastet werden müssten und für gewisse Arbeiten Unterstützung brauchen.

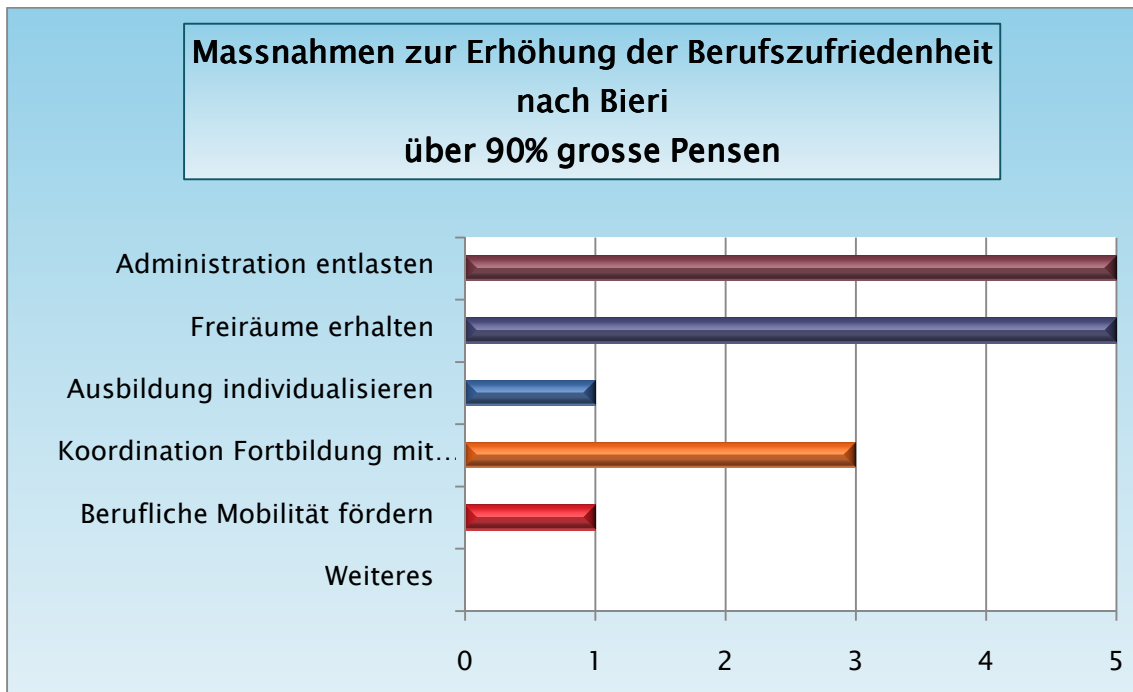
Freiräume zu erhalten und gleichzeitig die Zusammenarbeit zu stärken wird von Schulleitungen mit extrem vielen grossen Pensen und denjenigen mit vielen mittleren Pensen zu 100% unterstützt. Es ist schwierig zu sagen, ob die Motive für diese sehr unterschiedlichen Schulen dieselben sind.

60% der Schulleitungen mit mehr als 90% grossen Pensen erachten es als sinnvoll, Fortbildung auf Schulbedürfnisse auszurichten.

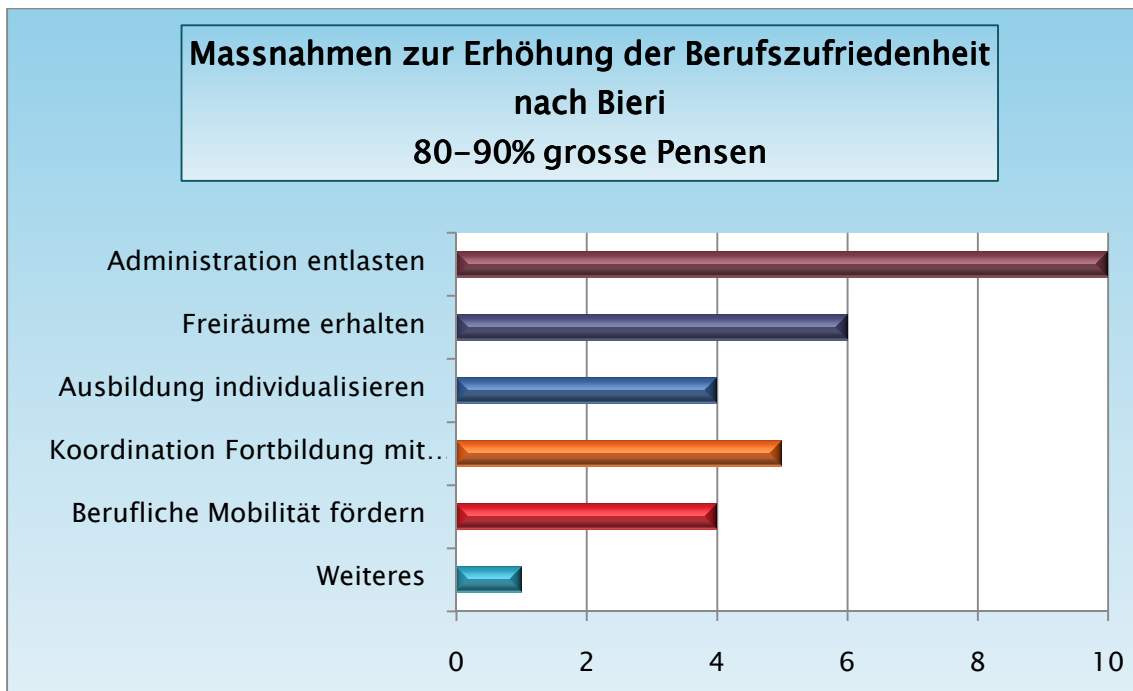
Sehr überraschend ist der Umstand, dass Schulleitungen von Schulen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an mittleren Pensen haben, zu 0% berufliche Mobilität fördern wollen. Gerade wenn Pensen unter mehrere Lehrpersonen aufgeteilt sind, braucht es doch ein grosses Mass an Flexibilität und Mobilität. Ob diese Schulleitungspersonen durch die Schwierigkeit, kleinere Pensen einzuplanen so stark gefordert sind,

dass sie sich mehr Ruhe in ihrem Lehrkörper wünschten und somit Mobilität nicht befürworten?

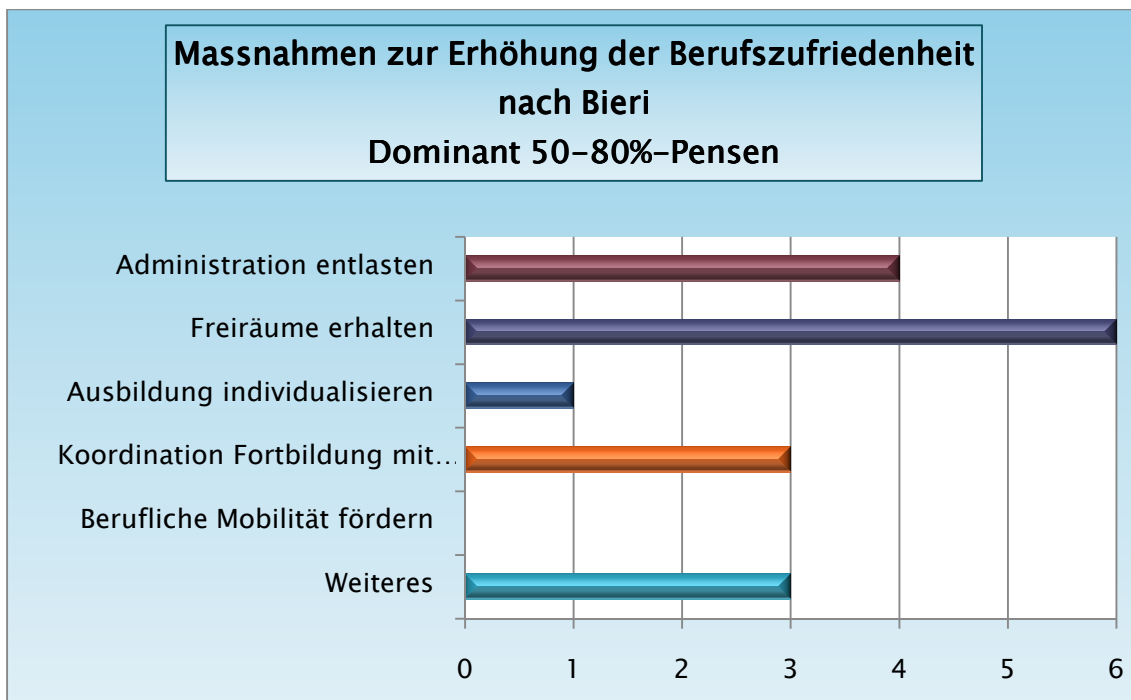
Grafik 34: Anzahl Befürwortungen, N=5



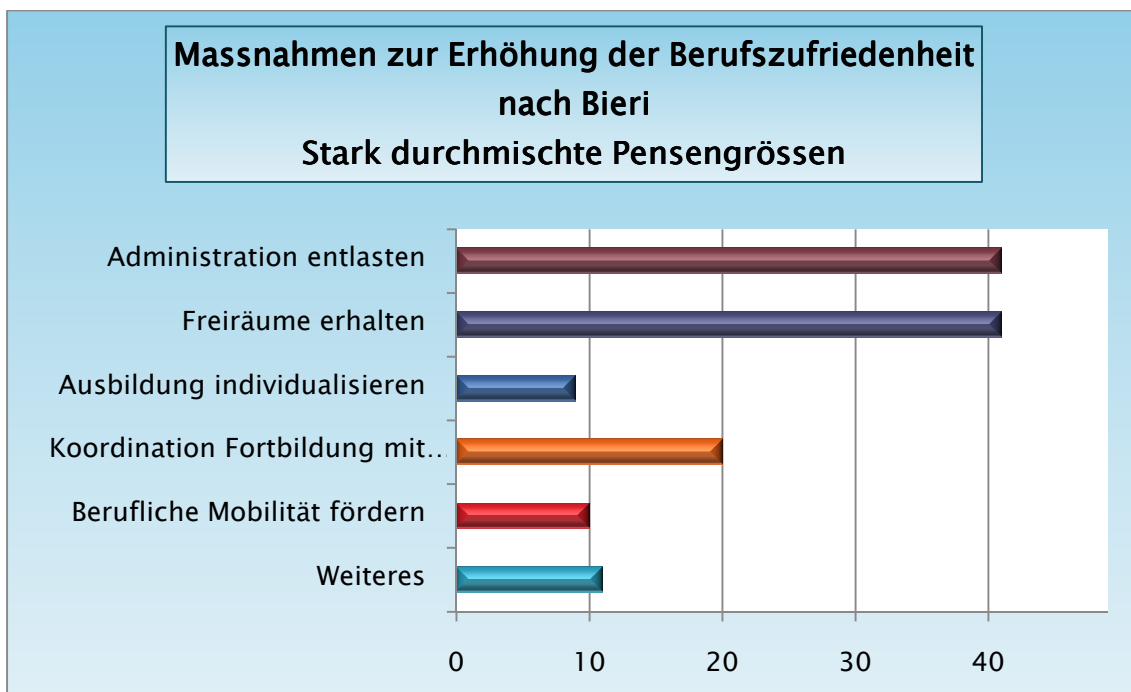
Grafik 35: Anzahl Befürwortungen, N=10



Grafik 36: Anzahl Befürwortungen, N=6



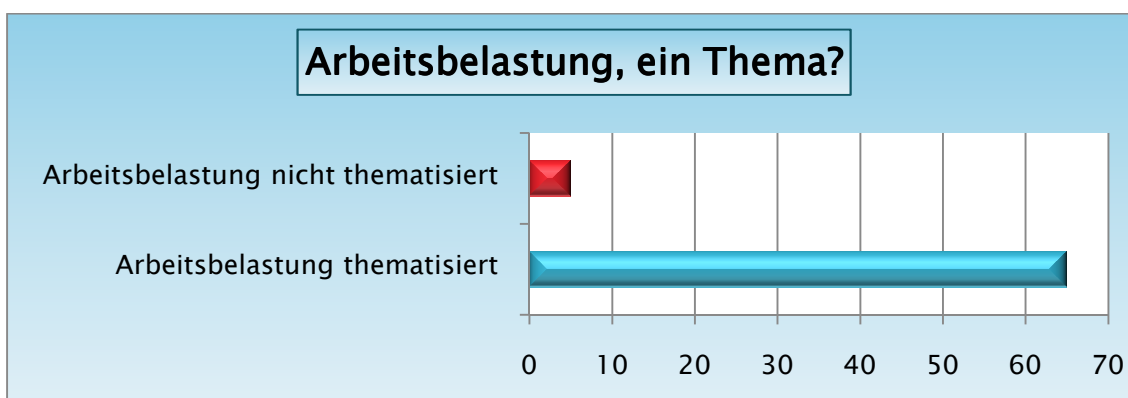
Grafik 37: Anzahl Befürwortungen, N=49



1.1.5 Thematisierung von Arbeitsbelastung

In 65 von 71 Schulen (1 Enthaltung) ist die Arbeitsbelastung im Lehrerberuf schon thematisiert oder diskutiert worden. Das heisst, dass dies ein Thema ist, das die Lehrerschaft beschäftigt und das scheinbar auch diskutiert werden muss. Das heisst nicht, dass an allen diesen Orten schon etwas Konkretes unternommen wurde, um die Arbeitsbelastung positiver zu gestalten.

Grafik 38: Anzahl Schulleiter, $N=71$



1.1.6 Bereits angewandte entlastende bzw. unterstützende Massnahmen

In dieser Frage wurden den Schulleitungspersonen die gängigsten Massnahmen zur Verbesserung der Berufszufriedenheit vorgelegt mit der Aufforderung, die an ihrer Schule schon angewandten Massnahmen zu kennzeichnen und durch weitere von ihnen angewandte Massnahmen zu ergänzen.

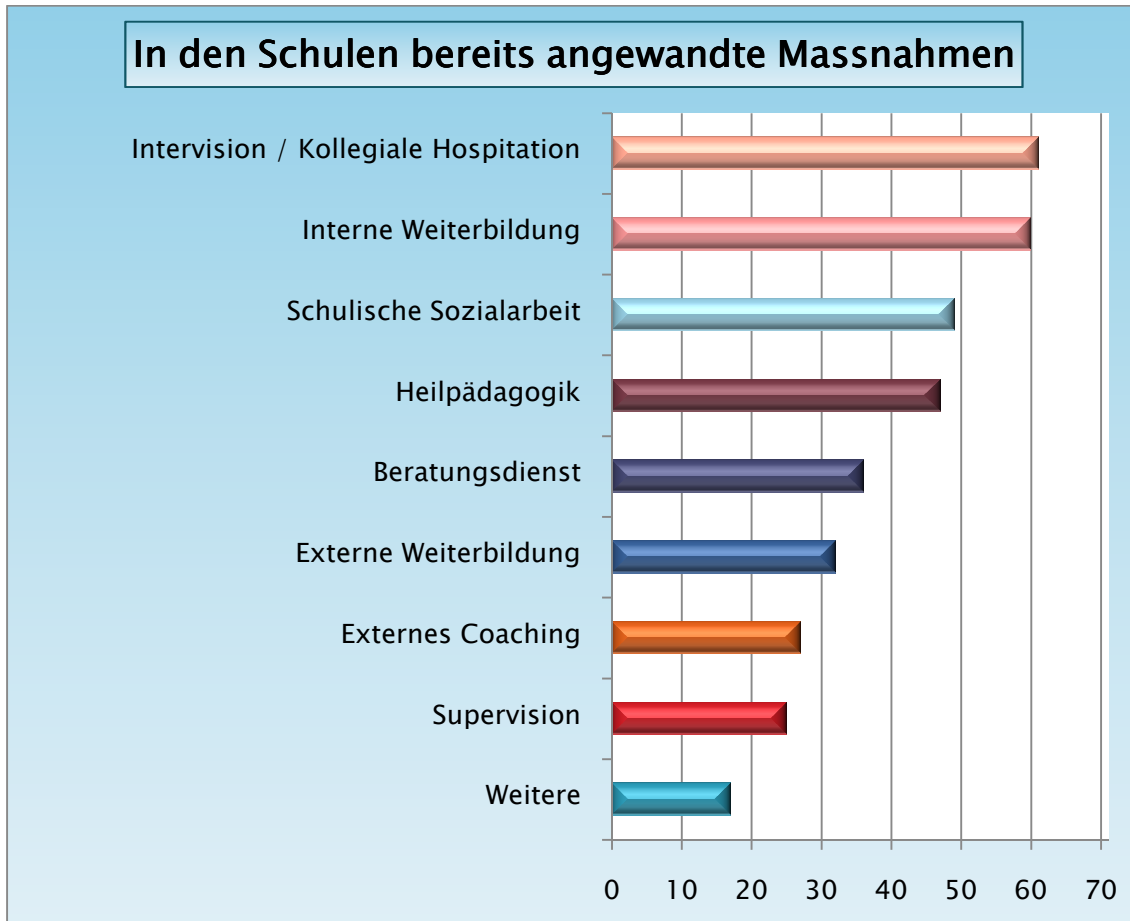
Am weitesten verbreitet sind Intervision / Kollegiale Hospitation und Interne Weiterbildung zu diesem Thema mit 86 bzw. 85%. Diese beiden Formen sind vom organisatorischen Aufwand her relativ klein und entsprechen demnach der Forderung nach kleinem zeitlichen Aufwand.

Schulische Sozialarbeit hat in den St. Galler Schulen stark Einzug gehalten. Dass über zwei Drittel der Schulen deren Arbeit nutzen, zeugt davon. In vielen Schulen sind unterdessen schulische Sozialarbeiter eingestellt. Die schulische Heilpädagogik wird von zwei Dritteln der Schulen genutzt.

Der schulische Beratungsdienst ist meist ein Angebot des Kantons und wird normalerweise für Hilfestellungen bei schwierigeren Situationen beigezogen. Dass über 50%

dieses Angebot schon genutzt haben, zeigt einerseits, dass es bekannt ist, andererseits aber auch, dass an den Schulen schwerwiegendere Probleme zu lösen sind.

Grafik 39: Anzahl Schulleiter, N=71



Externe Weiterbildungen wurden schon bei 45% der Befragten im Themenbereich Berufszufriedenheit durchgeführt, Externes Coaching und Supervision bei 38 bzw. 35%.

Es fällt auf, dass die breite Palette von Massnahmen bzw. Unterstützungsangeboten bekannt ist und genutzt wird.

Unter "Weitere" ist eine grosse Anzahl von Einzelnennungen zu finden wie Klassen-coaching, Elternmitwirkung, Krisenintervention. 2 weisen darauf hin, dass ein Projekt "Schule mit Profil" oder eine "partizipative Mitgestaltung bei der Leitung der Schule" auch in Richtung grössere Berufszufriedenheit wirken kann. Auch Teamteaching sieht man als zufriedenheitsfördernd. Unter angewandte Massnahmen findet man auch "Unterstützung durch Schulleitung bei Disziplinschwierigkeiten" und "Schulleitung als "Schutzschild und Filter".

Und zuletzt wird auch darauf hingewiesen, dass es nicht nur institutionalisierte Massnahmen gibt, sondern dass "spontane kollegiale Hilfe" wohl ebenso wirksam sein kann.

Unterschiede nach Schulstufen

Ausser 2 Bereichen decken sich die Angaben darüber, wieviel Prozent der Schulen solche Massnahmen schon durchführten. Der grösste Unterschied besteht bei der Schulischen Heilpädagogik. 81% der Stufe Kindergarten/Primarschule hat schon mit Schulischen Heilpädagogen gearbeitet, in der Oberstufe nur 24%. Das Bemühen, Probleme in diesem Bereich möglichst früh anzugehen, zeigt sich in diesen Zahlen.

In der Kindergarten- und Primarstufe wurden an bedeutend mehr Schulen externe Weiterbildungen zum Thema Entlastung und Unterstützung gemacht.

Unterschiede nach Schulgrösse

Die von Schulen bereits angewandten Massnahmen zur Förderung der Berufszufriedenheit bewegen sich bei allen Schulen im gleichen Rahmen. Ausnahme sind auch hier die ganz kleinen Schulen, bei denen Externe Weiterbildung mit 22% (gesamt 45%) und Supervision mit 22% (gesamt 35%) bei deutlich weniger Schulen schon in Anspruch genommen wurden. Externes Coaching mit 56% (gesamt 38%) und vor allem die Schulische Heilpädagogik scheinen eine grosse Rolle zu spielen. Es zeigt sich, dass diese kleinen Schulen - wohl wegen der kurzen Wege und einer gewissen Intimität, vielleicht aber auch im Überlebenskampf - gewisse Dinge anders angehen als grössere Schuleinheiten.

Auffällig wenig Supervision nahmen grosse Schulen von 300-400 Schülern in Anspruch.

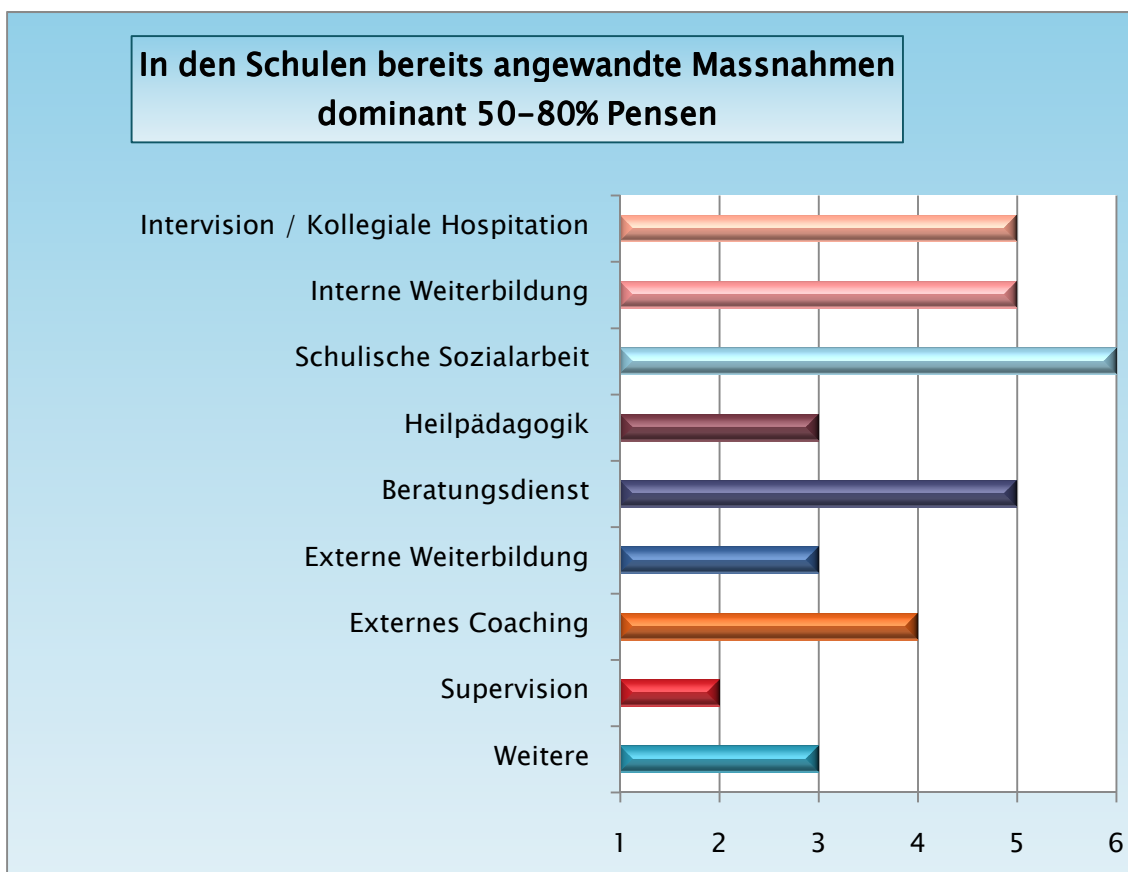
Unterschiede nach Pensen

Es fällt auf, dass nur wenige Schulen mit vorwiegend grossen Pensen schon Weiterbildungen machten im Bereich Berufszufriedenheit, diejenigen mit über 90% grossen Pensen noch gar keine. Dasselbe gilt für den Schulischen Beratungsdienst.

Bei den Schulen mit vielen mittleren Pensen weicht vieles vom Durchschnitt ab. Die Schulische Heilpädagogik wurde unterdurchschnittlich nur bei 50% gebraucht (gesamt 66%). Andere Bereiche liegen weit über dem Durchschnitt, nämlich die Schulische Sozialarbeit mit 100% (gesamt 69%), der Schulische Beratungsdienst mit 83% (gesamt

51%) und Externes Coaching mit 67% (gesamt 38%). Ob diese externen Dienste aufgrund von Belastungen in Anspruch genommen oder eher präventiv eingesetzt wurden, lässt sich aus der Statistik nicht ablesen.

Grafik 40: Anzahl Schulleiter, N=6



1.2 Ergebnisse für Berufseinsteiger und Interpretation

1.2.1 Kompetenzen von Berufseinsteigern / Berufseinsteigerinnen

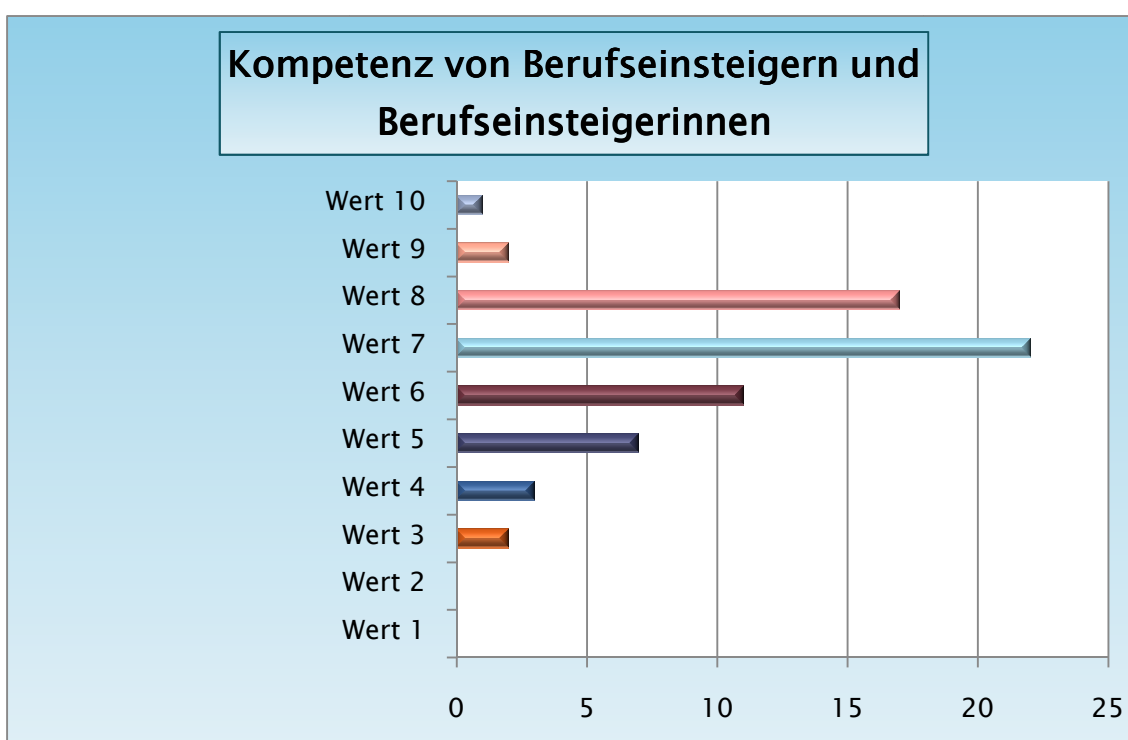
Die Schulleitungen wurden aufgefordert, die allgemeine Kompetenz von Lehrpersonen beim Einstieg in den Beruf, "um mit den Herausforderungen des neuen Berufes umgehen zu können bzw. zu wissen, wo sie sich Hilfe holen können"(Fragebogen) zu beurteilen. Dies auf einer Skala von 1 bis 10.

Diese Kompetenz muss das Hauptziel der Ausbildung zu diesem Beruf sein. Dabei ist es wichtig zu verstehen, dass beim Einstieg in den Beruf nicht alle Kompetenzen da sein können. Gerade Kompetenzen, die auf Berufserfahrung beruhen können noch nicht vorhanden sein. Aus diesem Grunde soll nicht alleine beurteilt werden, welche Kompetenzen schon vorhanden sind, sondern auch die Fähigkeit, sich bei mangelnder Kompetenz die richtige Hilfe zu holen.

Im Durchschnitt liegen Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen nach Einschätzung der Schulleitungen auf einer Skala von 1-10 bei 6.72 Punkten. Das bedeutet, dass die von Schulleitern und Schulleiterinnen erwarteten Kompetenzen zu zwei Dritteln vorhanden sind. Das Ziel muss sicher 10 Punkte sein, wenn man wirklich davon ausgeht, dass nicht alle Kompetenzen schon vorhanden sein können, sondern sich Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen zu helfen wissen sollten und so bewertet.

Von da her gesehen, drückt diese Beurteilung eine gewisse Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsstand zu Anfang der Berufskarriere aus.

Grafik 41: Anzahl Schulleiter, N=71



1.2.2 Vorhandene Kompetenzen nach PHSG-Standards

Die Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen hat eine Anzahl von allgemeinen Standards definiert, die sie mit der Ausbildung zum Lehrer / zur Lehrerin unabhängig vom Fachbereich erreichen will. Die Schulleitungen wurden befragt, welche dieser Standards Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen ihrer Meinung nach erfüllen.

Grafik 42: Anzahl Schulleiter, N=71



Die Ergebnisse dieser Frage erscheinen durchaus logisch, sind doch die meist genannten Bereiche diejenigen, die als "Grundlagen der Unterrichtstätigkeit" bezeichnet werden könnten, nämlich lauter Aktivitäten, die mit einer motivierenden Art der Stoffvermittlung zu tun haben. Diese 4 obersten Bereiche sind alle von 68 - 85% der Schulleitungen als erfüllt bezeichnet worden.

"Fragen und Probleme aus der Praxis und Studium reflektieren und Massnahmen ableiten und umsetzen" bedingt bereits eine gewisse Erfahrung, müssen doch entsprechende Fragen und Probleme als solche erkannt und bewertet werden.

"Wissen intersubjektiv und empirisch begründen" geht in den Bereich der Meta-Ebene. 65% der Schulleitungen befinden, dass ihre Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen den Hintergrund ihrer Unterrichtstätigkeit kennen und diese begründen können.

In Sachen Kommunikation und Interaktion empfinden 63% der Schulleitungen die Ausbildung als gelungen, 62% sehen, dass Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen fähig sind, ihre Berufsvorstellungen weiter zu entwickeln.

Lern- und Verhaltensauffälligkeiten erkennen und darauf angemessen reagieren zu können braucht Erfahrung. Nur schon das Einschätzen alleine, was Lern- und Verhaltensauffälligkeiten überhaupt sind oder was in eine normale Toleranz gehört und was nicht, kann kaum theoretisch erlernt werden. Dass hier nur 55% der Schulleitungen diese Fähigkeit bei Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen sehen, ist nicht verwunderlich. Auch das angemessene Kommunikationsverhalten ergibt sich häufig erst mit der Berufserfahrung.

"Gesellschaftlichen Wandel und Systemzusammenhänge erkennen" birgt in sich schon die Komponente Erfahrung. Wandel kann nur über eine gewisse Zeitspanne erlebt werden. Nur 45% der Schulleitungen sehen diese Fähigkeiten.

Gesamthaft gesehen sind den Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen von 66.2% die Fähigkeiten der 10 Standards zugesprochen worden, also zu zwei Dritteln. Das erscheint als wenig, muss jedoch etwas differenzierter betrachtet werden.

Die obersten 4 Bereiche sind Grundfähigkeiten, die eigentlich bei jeder jungen Lehrperson vorhanden sein sollten. Trotz einem Durchschnitt von 77% kann diese Quote wohl nicht genügen.

Die untersten 4, ganz speziell aber die letzten 2 Bereiche dieser Tabelle, sind in einer Weise mit Erfahrung verbunden, dass es für Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen

kaum möglich ist, mit stark ausgebildeten Fähigkeiten ins Berufsleben einzusteigen. Es ist fraglich, ob diese Standards als Ziel der Ausbildung sinnvoll sind.

1.2.3 Belastung bei Berufseinsteigern

Hier wurden die Schulleitungen befragt, was Berufseinstseiger und Berufseinsteigerinnen ihrer Erfahrung nach belastet. Dazu wurden die gleichen Items verwendet wie bei den erfahrenen Lehrpersonen und ergänzt mit "Zusammenarbeit regionale Mentoratsperson" und "Zusammenarbeit lokale Mentoratsperson". Die Zusammenarbeit mit diesen beiden Ansprechpartnern beschränkt sich auf das erste Berufsjahr.

Grafik 43: Mittelwerte, N=71



Wertebereich: 1 = nicht belastend, 2 = eher nicht belastend, 3 = neutral, 4 = eher belastend, 5 = belastend

Mit Abstand am meisten zu belasten scheinen Disziplinarprobleme. Das kann einerseits darauf zurückzuführen sein, dass Disziplin im Klassenzimmer an und für sich ein recht schwieriges Problem geworden ist. Es ist aber auch so, dass der Umgang mit dem Bereich Disziplin, die richtige Reaktion im richtigen Moment, nur beschränkt theoretisch geübt werden kann. In der Praxis ist eine Lehrpersonen gefordert, sich ständig neuen Situationen zu stellen und angemessen zu reagieren. Mit der Erfahrung legt man sich ein Repertoire von Handlungsmassnahmen zurecht, das bei wiederkehrenden Herausforderungen abrufbar ist. Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen sind erst dabei, ein solches zu entwickeln und dementsprechend gefordert bzw. belastet in der Zeit des Berufseinstieges.

Mit einigem Abstand dahinter, aber immer noch deutlich vor allen anderen Bereichen folgt der Selektionsauftrag. "Was ist eine gute Leistung?", "Was ist noch genügend, was ungenügend?" sind Fragen im Zusammenhang der Selektion, die anfänglich schwierig zu beantworten sind.

Disziplinarprobleme, Selektionsauftrag und auch Elternkontakte sind für Schulleiter und Schulleiterinnen die meistgenannten Belastungen beim Berufseinstieg. Bei allen 3 Bereichen muss die Lehrperson für ihre Überzeugungen, ihre Berufsphilosophie, ihre Werte eintreten und diese vor anderen vertreten. Die eigenen Werte entwickeln sich zu einem grossen Teil erst mit der Erfahrung, indem sie fortlaufend an realen Situationen gemessen werden können. Dieses Dilemma, Sicherheit aufgrund von Erfahrung ausstrahlen zu müssen, die man noch gar nicht hat, bewirkt Belastung.

Die nächsten 7 Bereiche darunter, von "Administrative Arbeiten" bis "ausserunterrichtliche Pflichten", haben alle mit Zeitaufwand zu tun, einem Zeitaufwand, der als Anfänger in allen Bereichen grösser ist als bei erfahrenen Lehrpersonen und Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen oft an Grenzen der Belastbarkeit bringt.

Vieles liegt bei einem Mittelwert zwischen 2.5 und 3.5. Mit 3 als mittlerem Wert, der "neutral" ist, also weder "belastend" noch "nicht belastend", sind diese Bereiche keine spezielle Belastung.

Auffällig ist, dass die 3 untersten, also die am wenigsten belastenden Bereiche, die hauptsächlichlichen Bezugspersonen der Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen sind. Das entspricht dem Umstand, dass am anderen Ende der Skala Bereiche sind, bei denen Bezugspersonen mit ihrer Erfahrung als Ansprechpartner wichtig und nötig sind.

Der Lohn scheint kein grosses Belastungsthema zu sein. Er war mit Sicherheit schon vor der Ausbildung ein Thema und kann ja innerhalb der kantonalen Vorgaben auch nicht mehr beeinflusst werden.

Vergleich Junglehrer / erfahrene Lehrpersonen

Interessant ist, dass sie die 3 grössten Belastungsfaktoren bei Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen bei erfahreneren Lehrpersonen nach unten rutschen. Disziplinarprobleme, Selektionsauftrag und Elternkontakte bleiben weiterhin eher auf der belastenden Seite, haben aber an Belastungsstärke verloren. Erfahrung macht den Umgang mit diesen Bereichen einfacher, sie können jedoch wegen immer wieder neuer Situationen nie routinemässig abgehalten werden.

Der grosse Zeitaufwand, der bei Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen am Anfang ihrer Berufslaufbahn wegen Einarbeitung in Themen, Erstellung neuer Materialien usw. von der Belastung her logischerweise weit oben steht, befindet sich bei erfahrenen Lehrpersonen noch weiter oben, zuoberst. Vor allem zeitliche Belastung durch Veränderungen und administrative Arbeiten scheinen nicht abzunehmen und sich auch in der Gesamtarbeitszeit zu zeigen.

Was gleich bleibt, ist, dass Beziehungen zu Berufskollegen und Schulleitung auch nach der Abhängigkeit als Neuling nicht belasten. Und wenn verglichen wird mit der Frage danach, was wichtig ist für Berufszufriedenheit, dann sind dort genau dieselben sozialen Aspekte zuoberst.

Das heisst also, dass ganz grundsätzlich, ob bei Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen oder bei erfahrenen Lehrpersonen die soziale Ebene nicht belastet und massgeblich zur Berufszufriedenheit beiträgt.

Beilage: Fragebogen**Berufszufriedenheit von Lehrpersonen aus Sicht der Schulleitung**

Liebe Schulleiterinnen und Schulleiter,
Bitte füllen Sie unten stehenden Fragebogen möglichst wahrheitsgetreu aus. Versuchen Sie dabei, Ihr gesamtes Lehrerinnen- und Lehrerteam im Blickfeld zu haben. Viele Fragen sind Einschätzungen aus Ihrer Sicht. Stören Sie sich nicht daran, wenn Sie nicht alles im Detail und mit Zahlen belegen können. Es ist Ihre Meinung gefragt. Besten Dank.

Der Fragebogen hat folgende Teile.

A. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

B. ERFAHRENE LEHRPERSONEN: Ab 3 Jahren Berufstätigkeit

C. BERUFSEINSTEIGER / -EINSTEIGERINNEN: 0-3 Jahre Berufstätigkeit

A. ALLGEMEINE INFORMATIONEN**1. Auf welcher Stufe unterrichten die Ihnen unterstellten Lehrkräfte?**

- nur Kindergarten / Primarschule von Kindergarten bis Oberstufe
 nur Oberstufe

2. Wieviel Prozent Ihrer Lehrkräfte sind weiblich?

- über 80% 20 - 50%
 50 - 80% unter 20%

3. Wieviele Schüler werden an der von Ihnen geleiteten Schuleinheit unterrichtet?

- 0 - 100 400 - 500
 100 - 200 500 - 600
 200 - 300 über 600
 300 - 400

4. Wie viele Ihrer Lehrpersonen unterrichten ein Pensum in der angegebenen Grösse?

Setzen Sie die Anzahl Lehrkräfte neben die entsprechende Prozentzahl.

	über 80%
	50 - 80%
	20 - 50%
	unter 20%

5. Zu welcher Art Schule zählen Sie sich?

- Städtische Schule Landschule

6. Zu wieviel Prozent unterrichten Sie neben Ihrer Schulleitungsfunktion?

- über 50% 20%
 50% 10%
 40% 0%
 30%

B. ERFAHRENE LEHRPERSONEN: Ab 3 Jahren Berufstätigkeit

7. Belastungen

Aus Ihrer Sicht: Welche Aspekte des Berufes empfinden Ihre Lehrpersonen als belastend? Geben Sie Ihre allgemeine Einschätzung wieder.

	nicht belastend	eher nicht belastend	neutral	eherbelastend	belastend
Disziplinarprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausser-unterrichtliche Pflichten wie Lager, Schlussfeiern etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme mit ausländischen Schülern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehung mit Berufskollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehung mit der Schulleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewältigung des Unterrichtsstoffes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Image des Lehrerstandes in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volumen der Gesamtarbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kein idealer Stundenplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen / Neuerungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selektionsauftrag (Promotionen, Zuweisung in eine neue Stufe, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Unterstützung bei Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grosse Klassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrative Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elternkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der eigene Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Perspektiven / mangelnde Aufstiegs-Chancen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungenügende Ausbildung in Teilbereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde Rückmeldung zur geleisteten Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitlicher Aufwand für Sitzungen und Besprechungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterrichtsplanung und -vorbereitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die eigene Berufsrolle zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Was ist wichtig für die Berufszufriedenheit?

Wie schätzen Sie als Schulleiter / Schulleiterin die folgenden Bereiche für die Berufszufriedenheit Ihrer Lehrpersonen ein?

	sehr wichtig	wichtig	weder noch	nicht wichtig	absolut unwichtig
Teamarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückhalt und Anerkennung durch die Schulleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsstil der Schulleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elternkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung durch Schüler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die eigene fachliche Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfolgreiche Unterrichtslektionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gegenseitiges Vertrauen und offener Austausch im Kollegium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einigkeit im Kollegium über pädagogische Grundprinzipien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückmeldungen der Schulleitung über die eigene Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicherheit der Arbeitsstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die flexiblen Arbeitszeiten (Vorbereitung, Korrekturen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ansehen in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erreichte Ziele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der eigene Arbeitsplatz in der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitsprachemöglichkeiten auf Schulebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovationsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtarbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Aufgaben in der Gemeinde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bauliche Gegebenheiten an der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stundenplangestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die persönlichen Fähigkeiten einsetzen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Thomas Bieri (2006) empfiehlt aufgrund seiner Befragung von Lehrpersonen im Kanton Aargau die unten stehenden Massnahmen zur Erhöhung der Berufszufriedenheit. Kreuzen Sie diejenigen an, mit denen Sie einverstanden sind und ergänzen Sie mit weiteren Massnahmen.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Vom Ausserunterrichtlichen wie Administration entlasten, für Ausserschulisches stärken, in Schulischem unterstützen | <input type="checkbox"/> Berufliche Mobilität fördern |
| <input type="checkbox"/> Freiräume der einzelnen Lehrkraft erhalten und doch die Zusammenarbeit stärken | <input type="checkbox"/> Weiteres |
| <input type="checkbox"/> Berufsausbildung, Berufseinführung und Berufsberatung individualisieren | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Berufliche Fortbildung mit Entwicklung der Schule koordinieren | |

10. Wird in Ihrer Schule das Thema "Arbeitsbelastung" diskutiert / thematisiert?

- ja nein

11. Welche entlastenden bzw. unterstützenden Massnahmen wurden an Ihrer Schule schon unternommen / angewandt?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Interne Weiterbildung | <input type="checkbox"/> Beratungsdienst |
| <input type="checkbox"/> Externe Weiterbildung | <input type="checkbox"/> Supervision |
| <input type="checkbox"/> Externes Coaching | <input type="checkbox"/> Intervention / kollegiale Hospitation |
| <input type="checkbox"/> Schulische Sozialarbeit | <input type="checkbox"/> Weitere |
| <input type="checkbox"/> Heilpädagogik | <input type="text"/> |

C. BERUFSEINSTEIGER / EINSTEIGERINNEN: 1. - 3. DIENSTJAHR

12. Auf einer Skala von 1-10, wie kompetent sind Berufseinsteiger / Berufseinsteigerinnen, um mit den Herausforderungen des neuen Berufes umgehen zu können bzw. zu wissen, wo sie sich Hilfe holen können?

(auf einer Skala von 1-10)

13. Die PHSG definiert nebst fächerspezifischen auch allgemeine Standards, die in der Ausbildung erreicht werden sollen.

Markieren Sie "ja", wenn sie finden, dass Berufseinsteiger / -einsteigerinnen diese Kompetenz ausreichend mitbringen, "nein", wenn Sie finden, dass in dieser Kompetenz mehr Ausbildung stattfinden müsste.

	ja	nein
Grundformen des Lehrens und Lernens anwenden und evaluieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernen in unterschiedlichen Lernumgebungen gestalten und den Lernvoraussetzungen anpassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesellschaftlichen Wandel und Systemzusammenhänge erkennen, sich im Schulsystem orientieren und Interaktionen situationsangemessen mitgestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissen intersubjektiv und empirisch begründen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklungsbedingungen des Lernens klären, Lernende motivieren und ihr Verhalten und ihre Leistungen beurteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lern- und Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern erkennen und angemessen darauf reagieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine positive Atmosphäre schaffen, eine Klasse führen und auf Konflikte angemessen reagieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sein Kommunikations- und Interaktionsverhalten in Studien- und Berufssituationen sich und der jeweiligen Situation angemessn gestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seine Berufsvorstellungen konkretisieren, überprüfen und weiter entwickeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fragen und Probleme aus Praxis und Studium reflektieren und Massnahmen ableiten und umsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Welche Aspekte des Berufes empfinden Berufseinsteiger / -einsteigerinnen als belastend? Geben Sie Ihre allgemeine Einschätzung wieder.

	belastend	eherbelastend	neutral	eher nicht belastend	nicht belastend
Disziplinarprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausser-unterrichtliche Pflichten wie Lager, Schlussfeiern etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme mit ausländischen Schülern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehung mit Berufskollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehung mit der Schulleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewältigung des Unterrichtsstoffes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Image des Lehrerstandes in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volumen der Gesamtarbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kein idealer Stundenplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen / Neuerungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selektionsauftrag (Promotionen, Zuweisung in eine neue Stufe, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Unterstützung bei Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grosse Klassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrative Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elternkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der eigene Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Perspektiven / mangelnde Aufstiegs-Chancen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungenügende Ausbildung in Teilbereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde Rückmeldung zur geleisteten Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitlicher Aufwand für Sitzungen und Besprechungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterrichtsplanung und -vorbereitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die eigene Berufsrolle zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit der lokalen Mentoratsperson	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit der regionalen Mentoratsperson	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie folgenden Code an:
Zweiter Buchstabe Ihres Vornamens ____
Anfangsbuchstabe des Vornamens Ihrer Mutter ____
Anfangsbuchstabe Ihres Geburtsortes ____
Ihr Geburtstag ohne Monat und Jahr ____

Beispiel:
Vorname Magdalena A
Vorname Mutter: Ernesta E
Geburtsort (nicht Bürgerort): Bern B
Geburtsdatum: 21.03.1984 21

Der Fragebogen ist jetzt:



noch nicht fertig



fertig zum Abschicken

Vielen Dank für Ihre wertvolle Zeit.