

# Messung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz mit COPSOQ, GEW Schulleitungen 2024, Ergebnisse SAARLAND

---

Dr. Matthias Nübling

M. Quernes, M. Vomstein, A. Haug, N. Häberle,  
A. Kleine-Albers, I. Nolle, Dr. H.-J. Lincke

FFAW: Freiburger Forschungsstelle  
für Arbeitswissenschaften GmbH

Bertoldstr. 63

D-79098 Freiburg

Tel: (0761) 3196420

nuebling@ffaw.de

[www.ffaw.de](http://www.ffaw.de) ♦ [www.copsoq.de](http://www.copsoq.de)

*BL Saarland, 20. März 2025*

**FFAW**



**ami**

arbejdsmiljøinstituttet

**b a u a :**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin



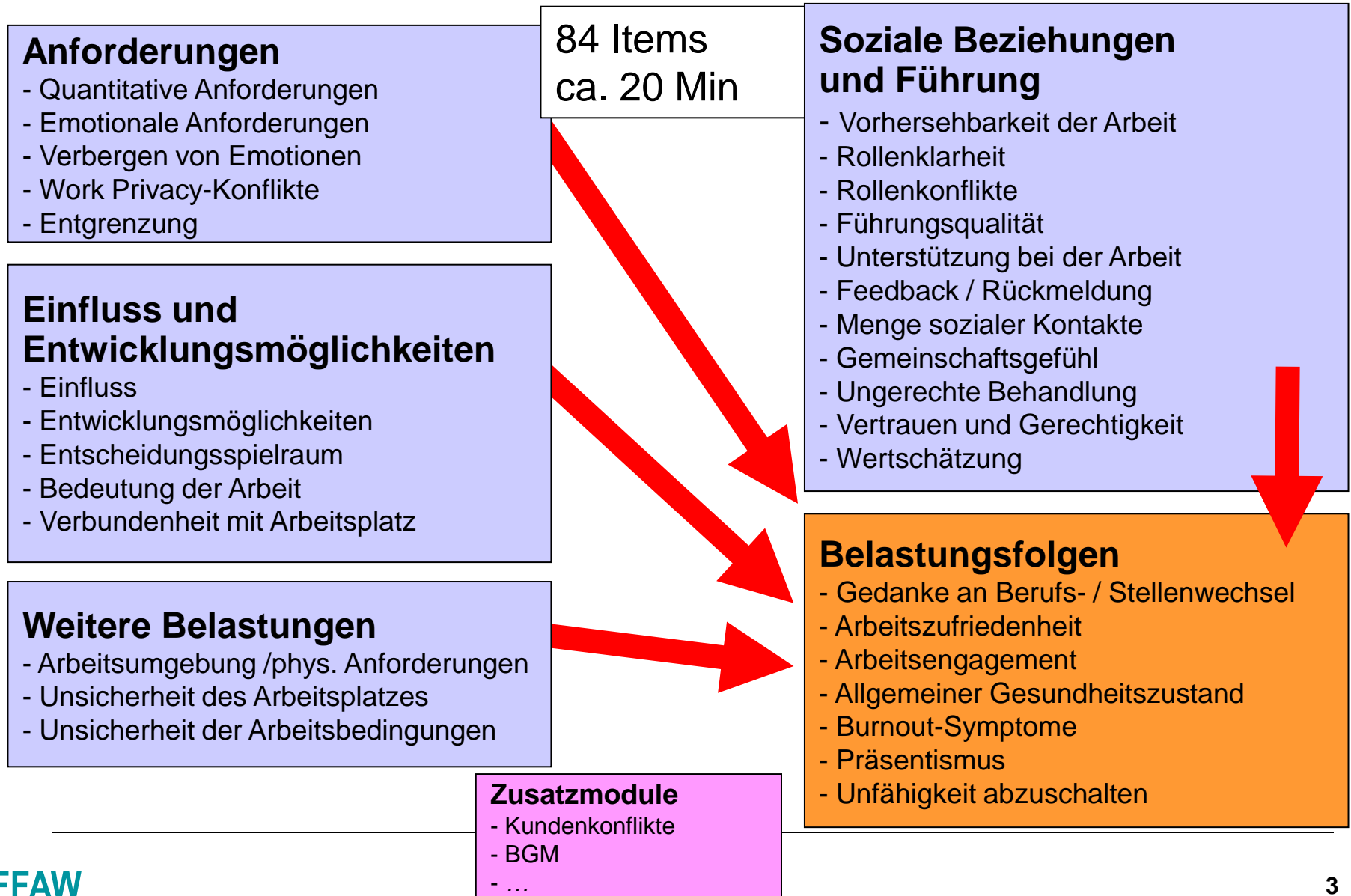
# Der Fragebogen COPSQQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire

---

- Inhaltlich sehr breites Instrument
  - Belastungen + Beanspruchungen
- Umfangreich psychometrisch geprüft im Auftrag der BAuA 2003-2005, (ISO 10075-3)
  - Reliabilität, Validität, Objektivität
  - Akzeptanz, Praktikabilität
  - Verkürzter Bogen
- Breit erprobt
  - Deutschland COPSQQ Datenbank: N > 250.000 (600.000)
  - Vergleichswerte für Branchen / Berufe
  - FFAW: über 10.000 Schulen (BW/NRW)
  - International im Einsatz



# COPSOQ 3 Standard-Fragebogen (alle Berufe)



# COPSOQ-Fragebogen, Version Schulen – GEW Studie Schulleitungen

## Anforderungen

- Quantitative Anforderungen (B1.1-5)
- Emotionale Anforderungen (B1.7,9)
- Emotionen verbergen (B1.10,11)
- Work Privacy-Konflikte (B2.1-4)
- Entgrenzung (B2.6-7)

## Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

- Einfluss auf die Arbeit (B3.1-3)
- Spielraum Pausen/Urlaub (B3.4-5)
- Entwicklungsmöglichkeiten (B4.1, B5.1-2)
- Bedeutung der Arbeit (B5.3-4)
- Verbundenheit mit Arbeitsplatz (B5.5-6)

## Weitere Aspekte

- Arbeitsumgebung /physische Anf. (B8b.1-6)
- Unsicherheit des Arbeitsplatzes (B9.1-3)
- Unsicherheit der Arbeitsbedingungen (B9.4-6)

## Schulspezifika (SL: mit Anpassungen)

- Gemeinsame päd. Vorstellungen
- Störungen
- Lärm und Stimmbelastung
- Erholungsmöglichkeiten
- Konflikte mit Eltern / Betrieben
- Unterstützung durch Eltern/ Betrieben
- Ausstattung der Schule
- Konferenzen und Besprechungen
- Fachliche Unterstützung
- Anerkennung
- Verbale Aggression durch Schüler:innen
- Körperliche Gewalt durch Schüler:innen
- Cyber-Mobbing
- Verbale Aggression durch Eltern
- Körperliche Gewalt durch Eltern

## Soziale Beziehungen und Führung

- Vorhersehbarkeit der Arbeit (B6.1-2)
- Rollenklarheit (B6.3-5)
- Rollenkonflikte (B6.6-8)
- Führungsqualität (B7.1-4)
- Unterstützung bei der Arbeit (B8.1-4)
- Feedback / Rückmeldung (B8.5-6)
- Menge sozialer Kontakte (B8.7)
- Gemeinschaftsgefühl (B8.8-9)
- Ungerechte Behandlung (B8.12)
- Vertrauen und Gerechtigkeit (B8a.1-4)
- Wertschätzung (B8a.5)

## Beanspruchungen (Belastungsfolgen)

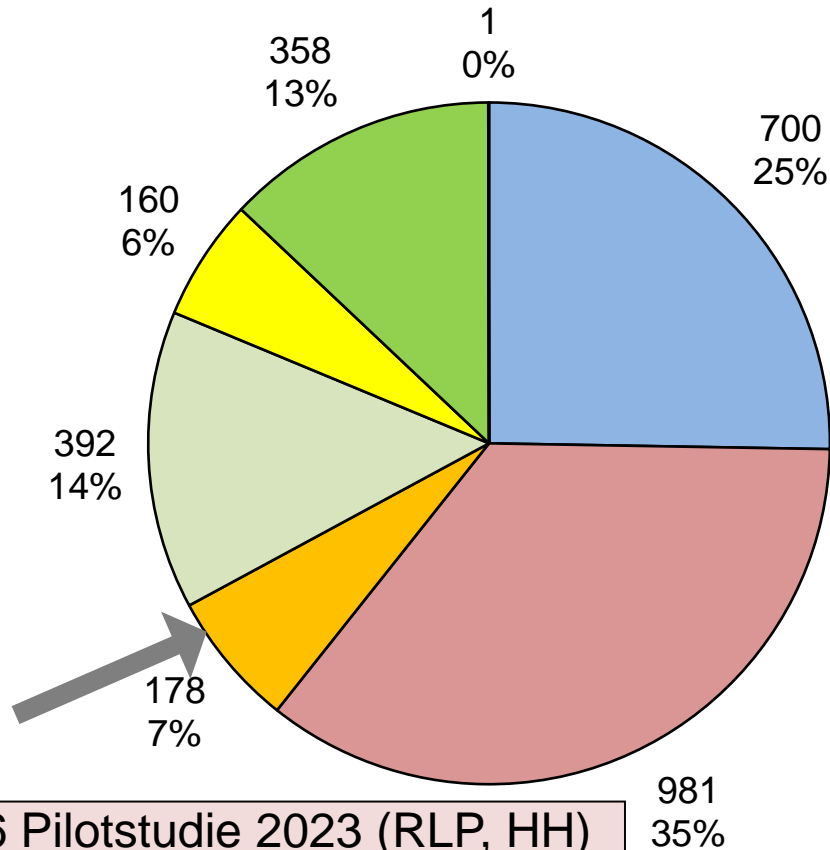
- Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel (D1.1-2)
- Arbeitszufriedenheit (D2.1-7)
- Arbeitsengagement (E3.1-3)
- Allgemeiner Gesundheitszustand (E1.1)
- Burnout-Symptome (E2.1-3)
- Präsentismus (E2.4)
- Unfähigkeit abzuschalten (E2.5)

## Zusätze Schulleitungen (GEW-Studie)

- Arbeitszeiten / Pausenzeiten (B1.6,8, B2.7,8. 4 Fragen)
- Zusammenarbeit mit PR und Gremien (B8.10,11. 2 Fragen)
- Ergonomie (B8b.7,8. 2 Fragen)
- Arbeitsdruck (B9.7,8. 2 Fragen)
- Vereinbarkeit Leitungstätigkeit - Unterricht (C0.1-8. 8 Fragen)
- Gedanke an Aufgabe Leitungstätigkeit (D1.3. 1 Frage)

# Ergebnisse GEW SL 2024 (Paket 1) gesamt

## A1.1: Bundesland



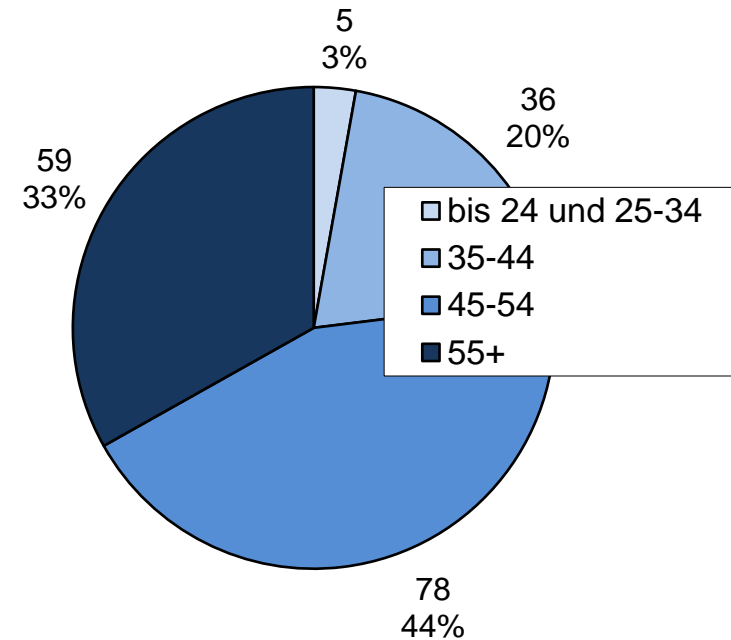
- Bayern
- Hessen
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- k. Angabe

2.770 + 796 Pilotstudie 2023 (RLP, HH)  
Weitere 6 BL: ab 25.3.25  
Gesamtbericht 14 BL: Juni 2025

# Ergebnisse GEW Saarland 2024 gesamt

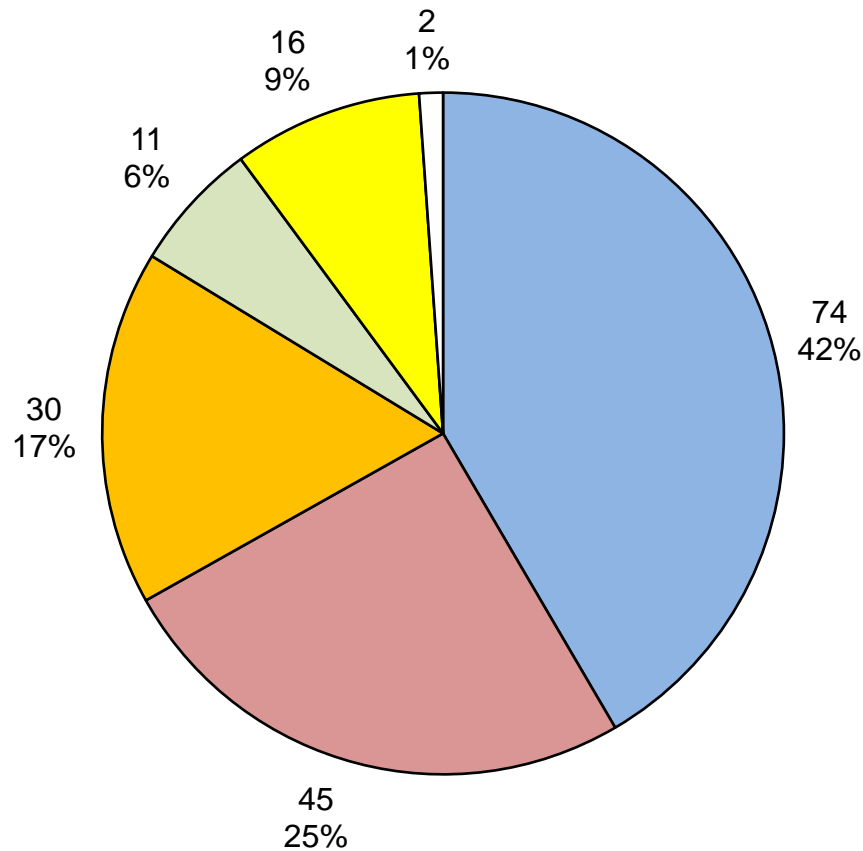
- Teilnahme: 178 Führungskräfte bei total 311 Schulen im Saarland
- 43% männlich, 56% weiblich, 1% Gruppen < 5 TN oder k. Angabe
- Alter ->
- 97% verbeamtet
- N < 5 befristet
- 92% Vollzeit
- 97% Wochenend- / Feiertagsarbeit
- 90% Abend-/Nachtarbeit
- 75% Arbeit von zu Hause
- 46% Arbeit unterwegs

## A3. Altersgruppe



# Ergebnisse GEW Saarland 2024

## A1. Schulart (nach BL unterschiedlich)



■ Grundschulen

■ Gemeinschaftsschulen

■ Gymnasien

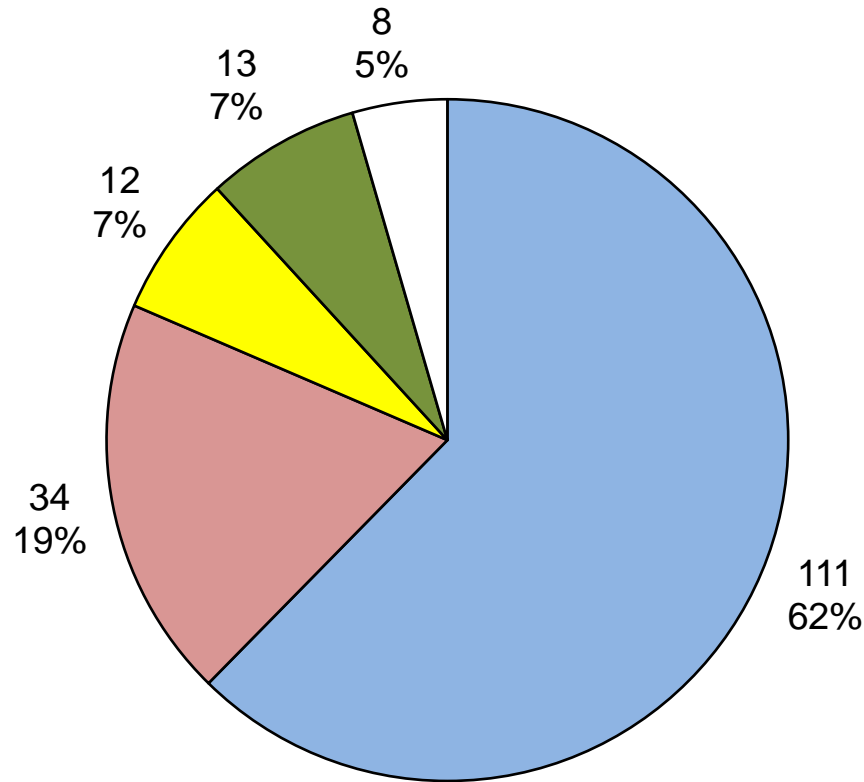
■ Berufliche Schulen

■ Förderschulen

□ k. Angabe oder sonstige Schule (n<5)

# Ergebnisse GEW Saarland 2024 gesamt

## A1. Leitungsfunktion



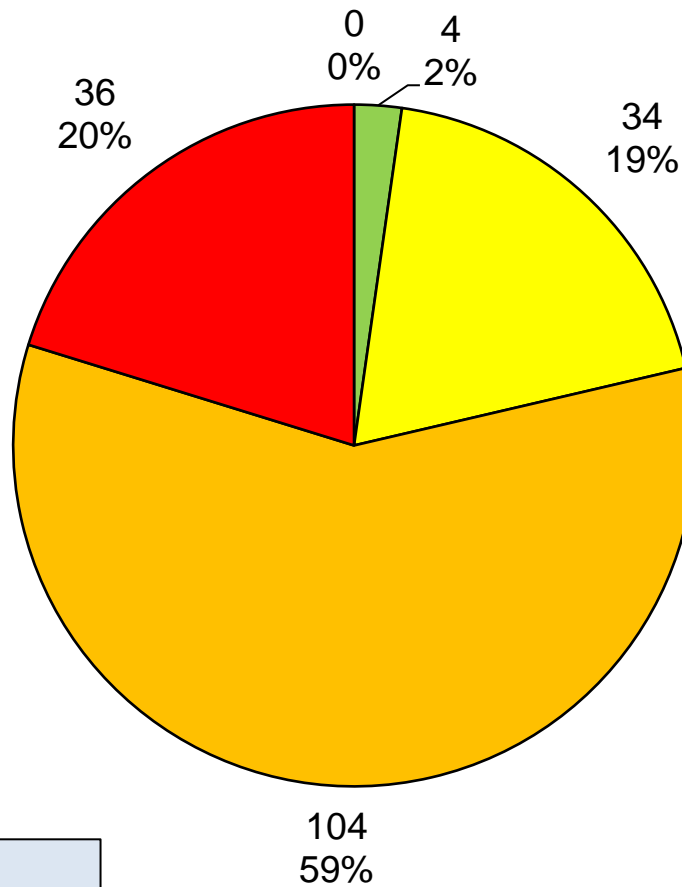
- Schulleiterin/ Schulleiter
- Stv. Schulleiterin/ Stv. Schulleiter
- Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter
- Anderes
- k. Angabe oder Gruppen < 5 TN

+ viele weitere Untergruppen:  
Schulgröße, etc.



# Beispiel einzelne Frage

B1\_2. Den ganzen Tag in hohem Tempo arbeiten.



■ nie / fast nie ■ selten

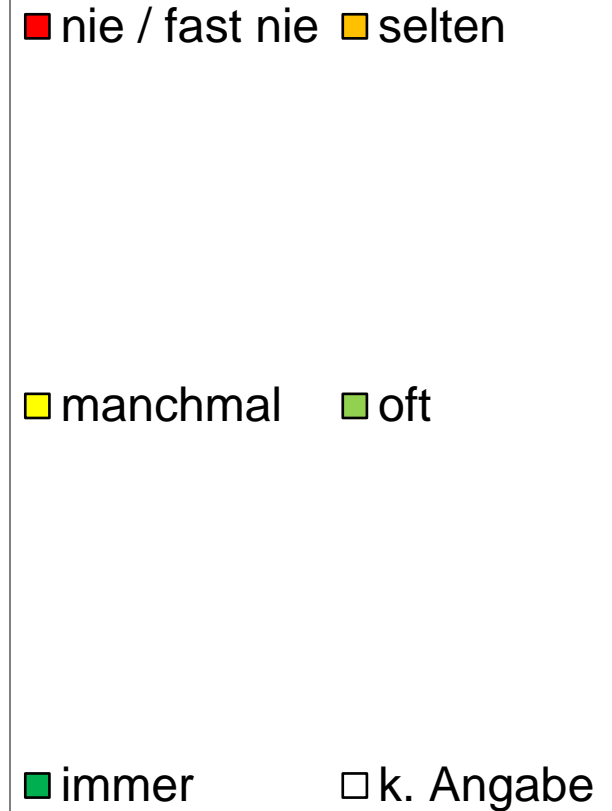
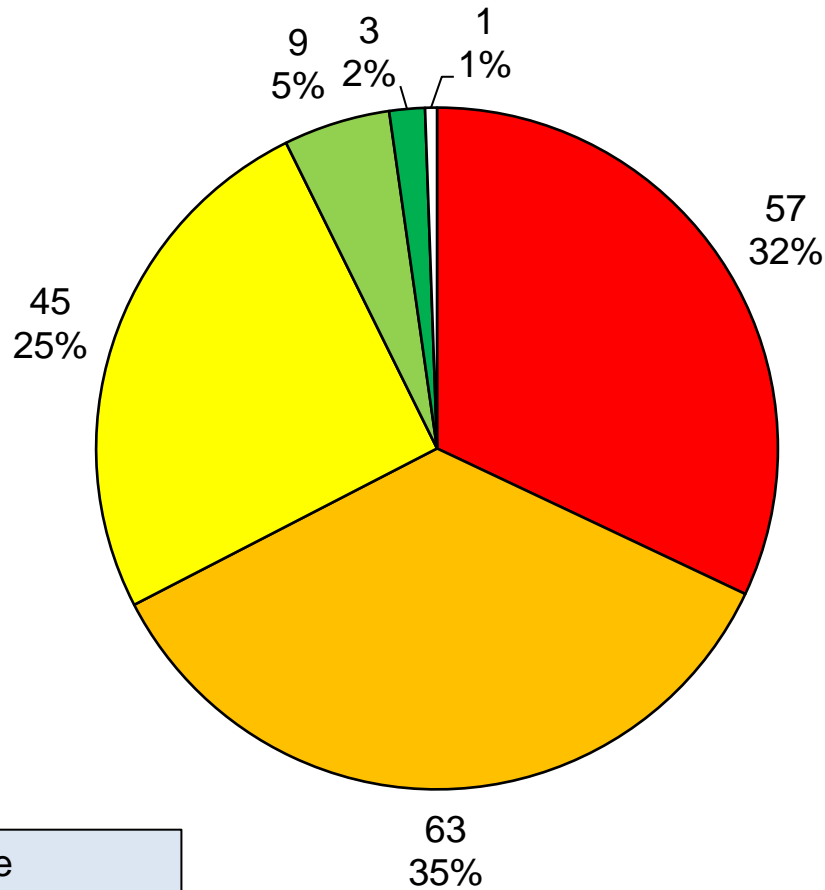
■ manchmal ■ oft

■ immer

79% oft oder immer  
Mittelwert 0-100: 74 Punkte

# Beispiel einzelne Frage

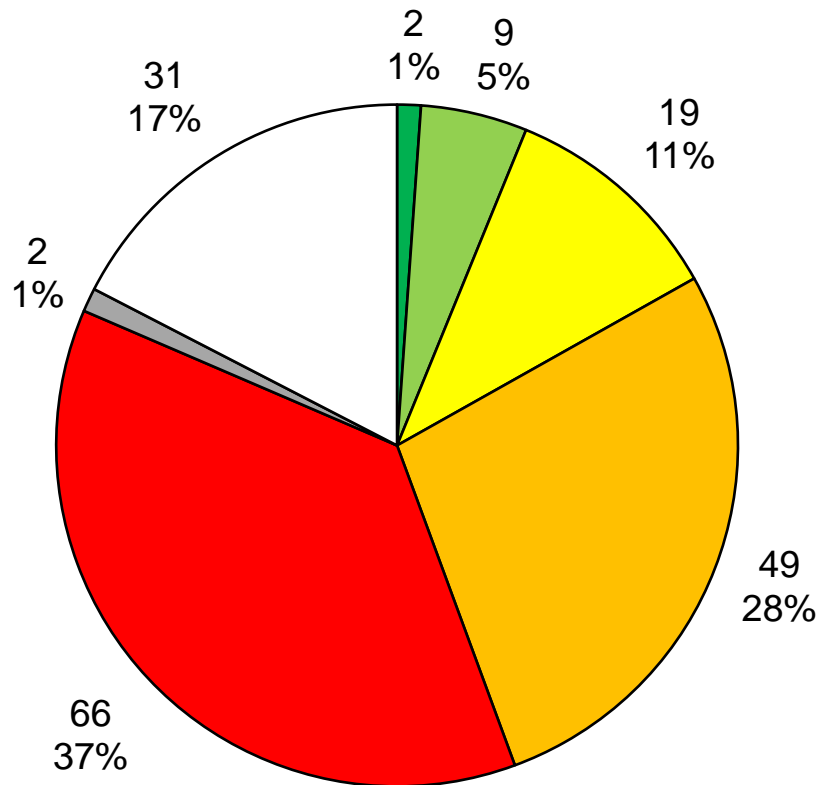
## B1\_6. Pausenzeiten einhalten.



67% selten oder nie  
Mittelwert 0-100: 27 Punkte

# Beispiel einzelne Frage

## C0\_3. Meine Leitungsaufgaben geben Freiraum für gründliche Vor- und Nachbereitung meines Unterrichts.

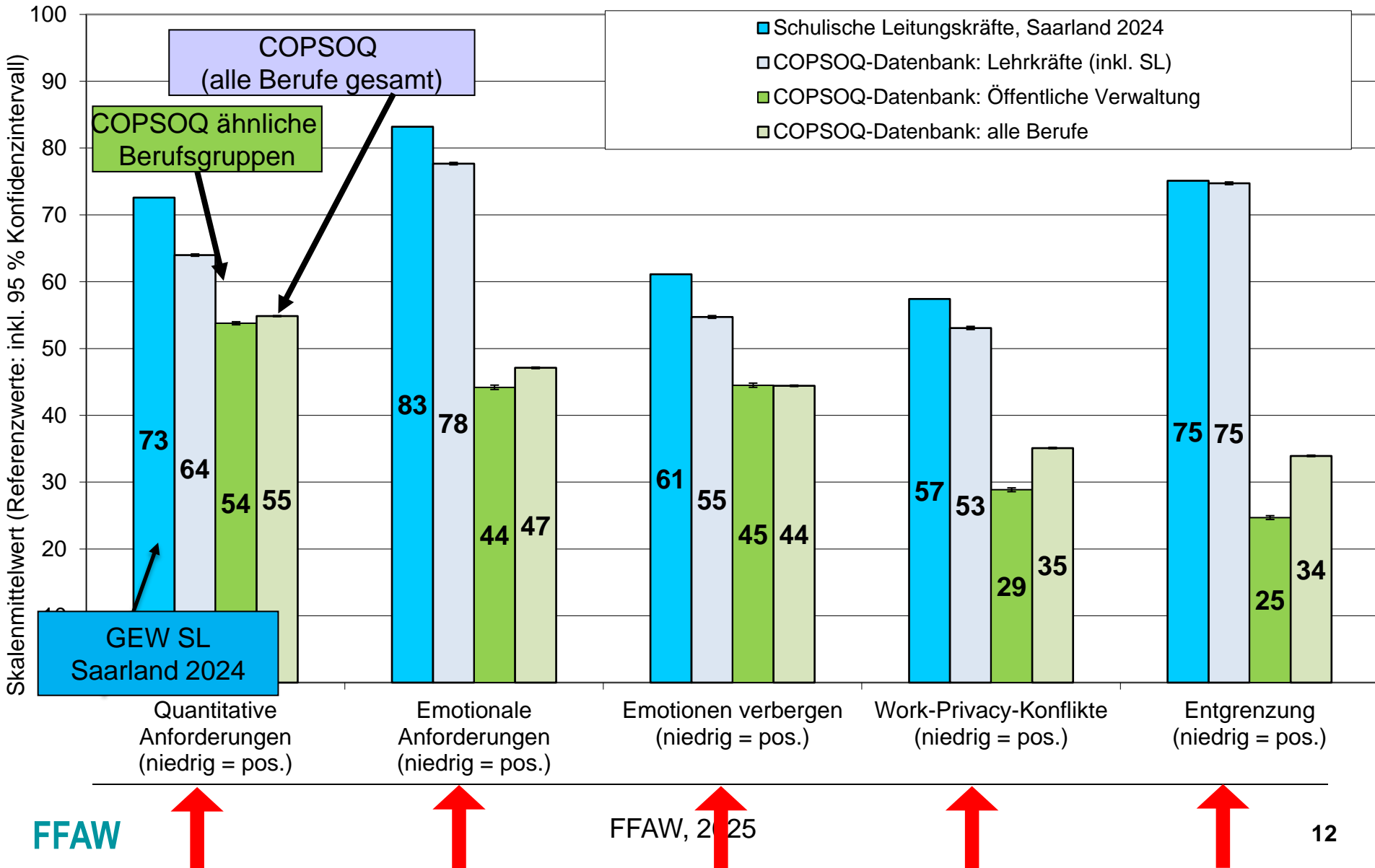


- trifft sehr zu
- trifft ziemlich zu
- trifft mittelmäßig zu
- trifft wenig zu
- trifft nicht zu
- tnz, unterrichtete nicht
- k. Angabe

65% aller bzw. 79% der gültigen Angaben: trifft wenig oder nicht zu  
Mittelwert 0-100: 21 Punkte

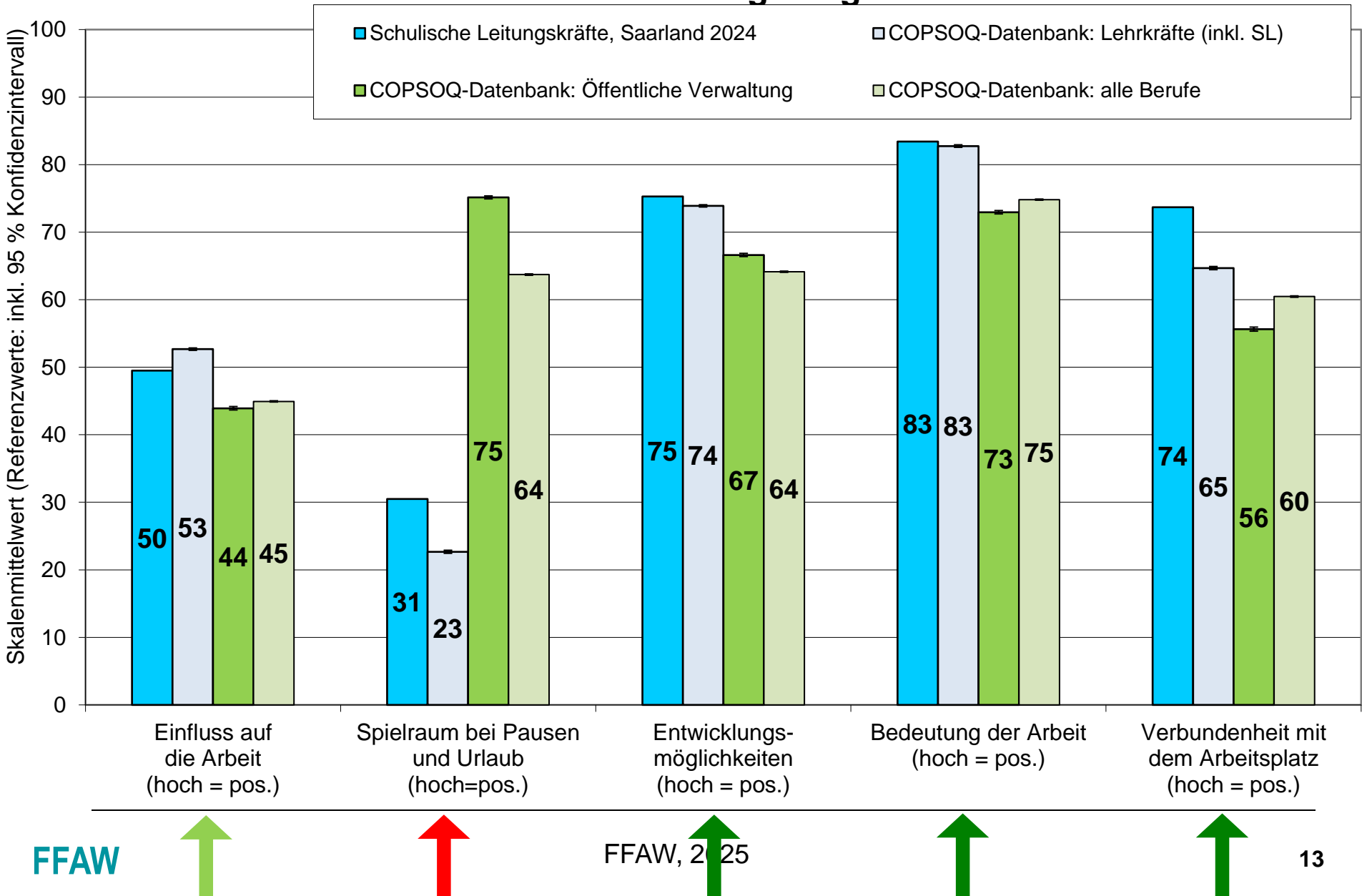
# Beispiel Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

## Anforderungen der Arbeit



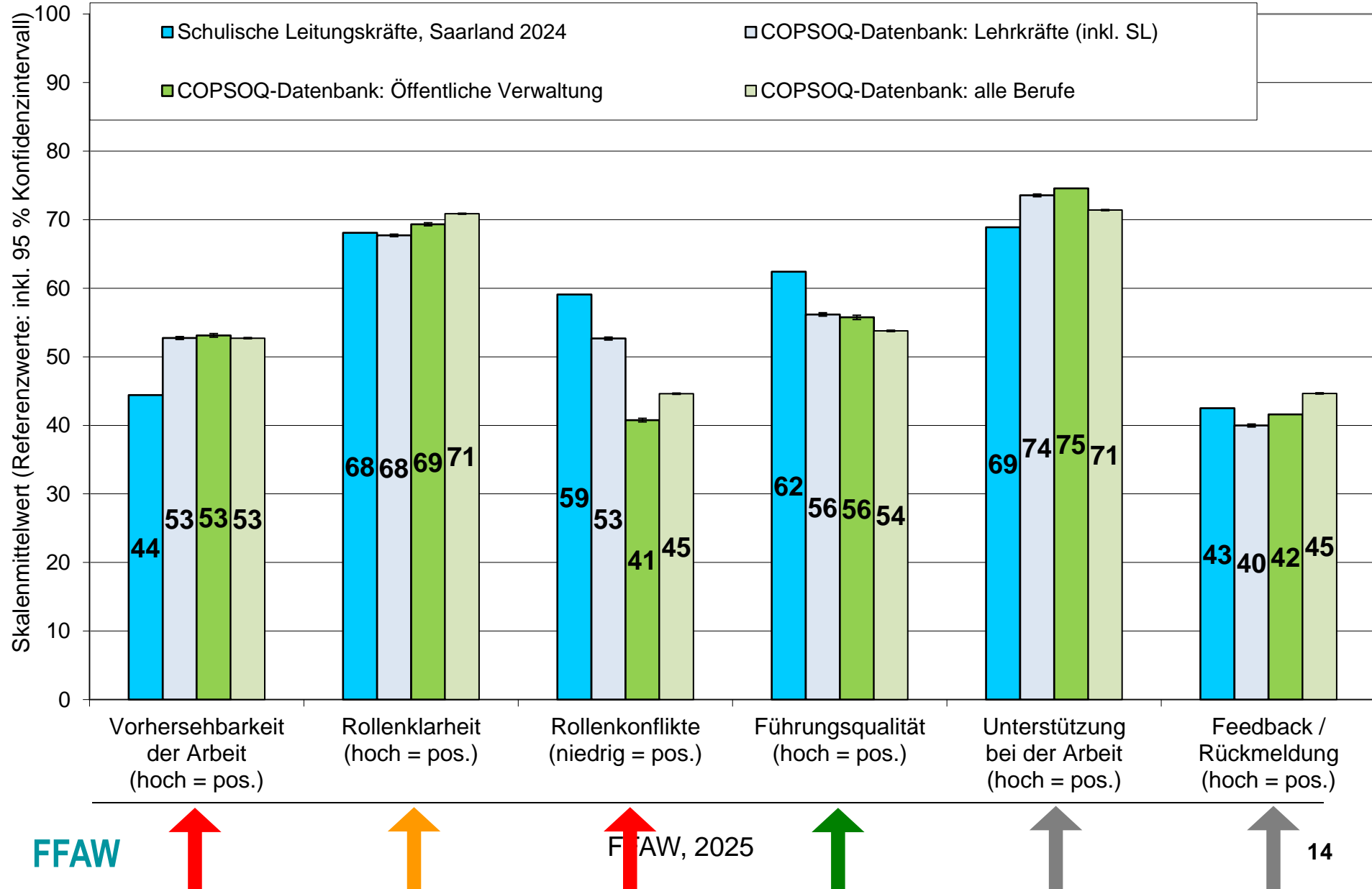
# Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

## Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten



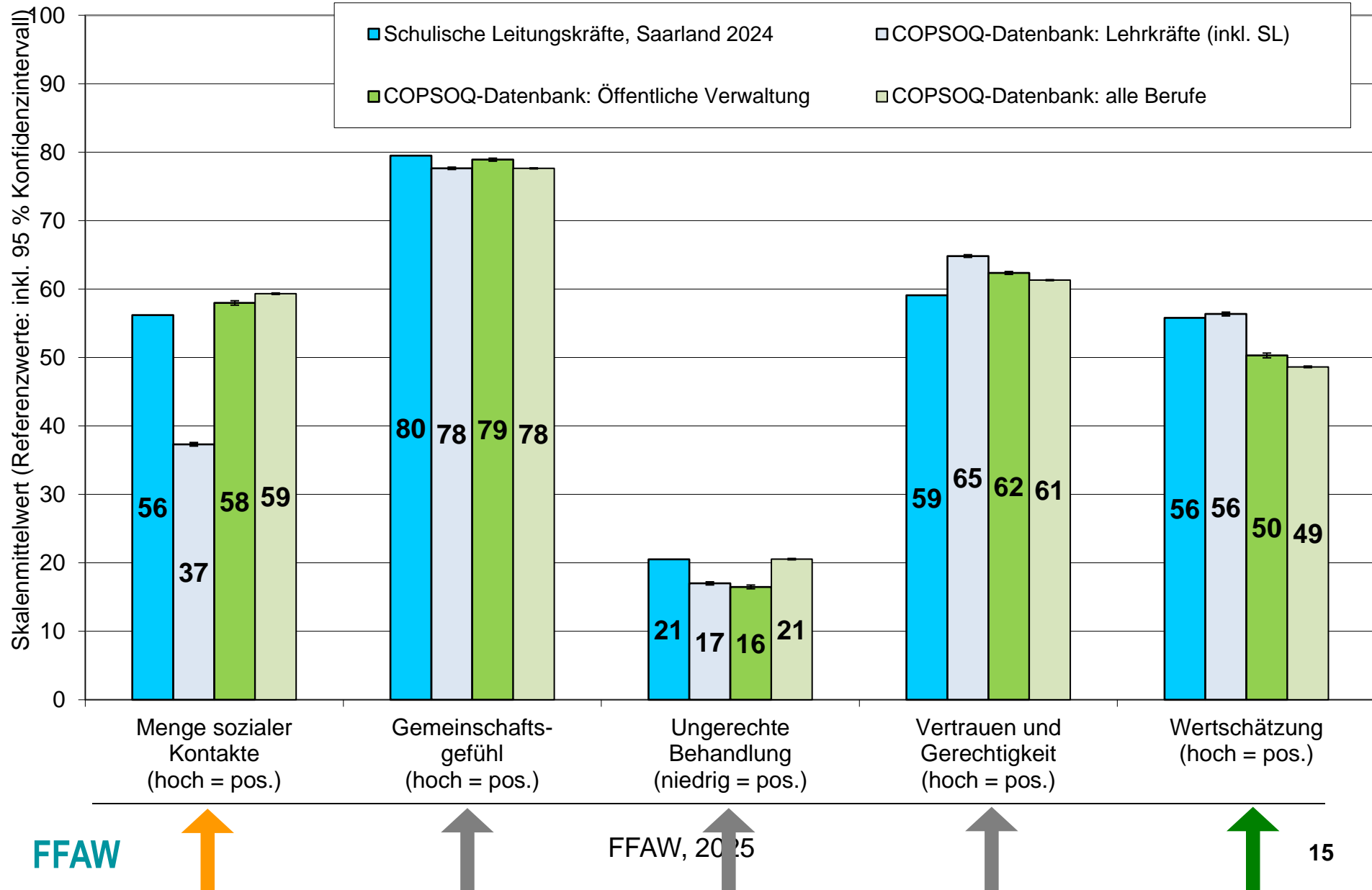
# Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

## Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)



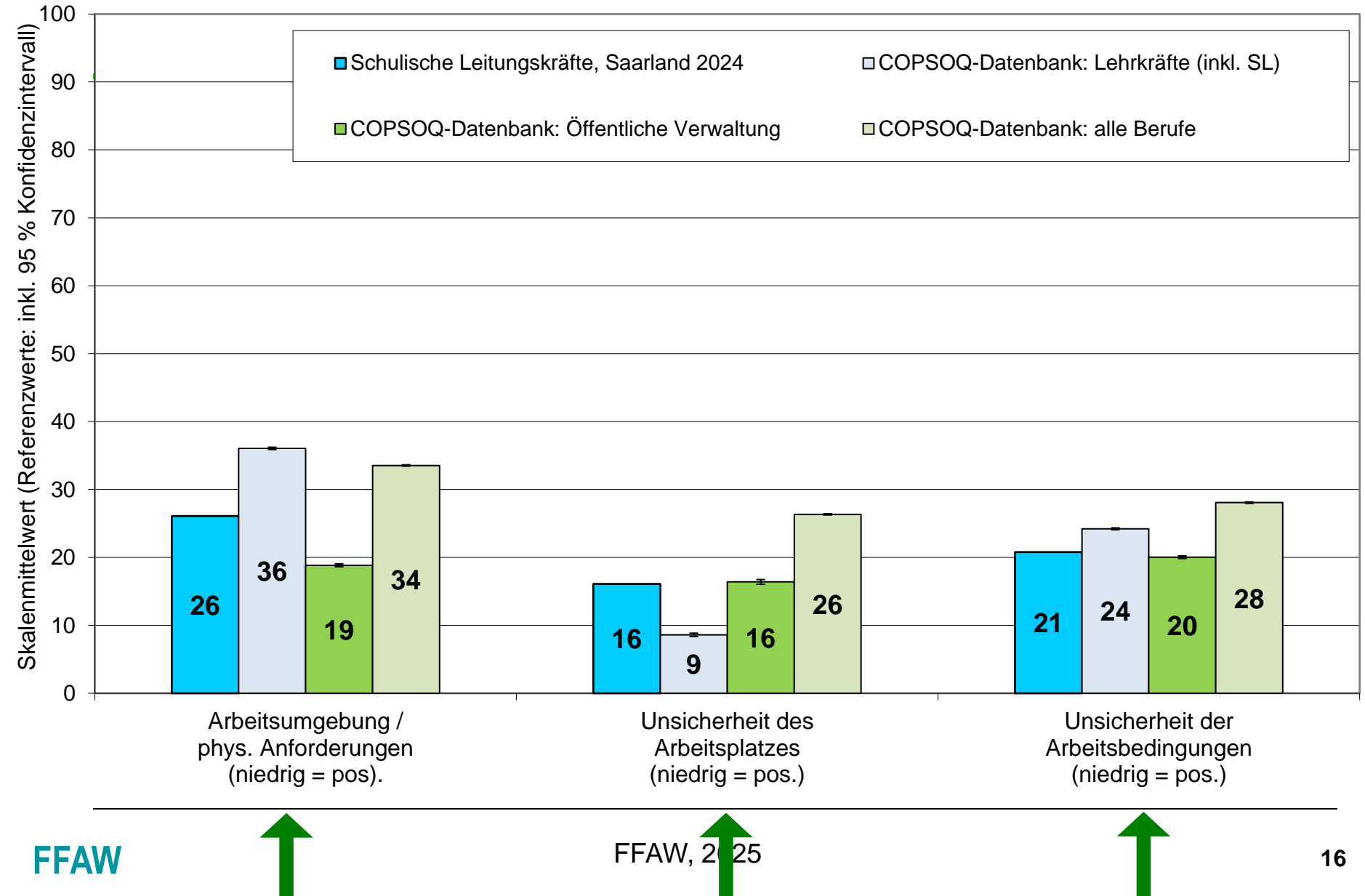
# Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

## Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)



# Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

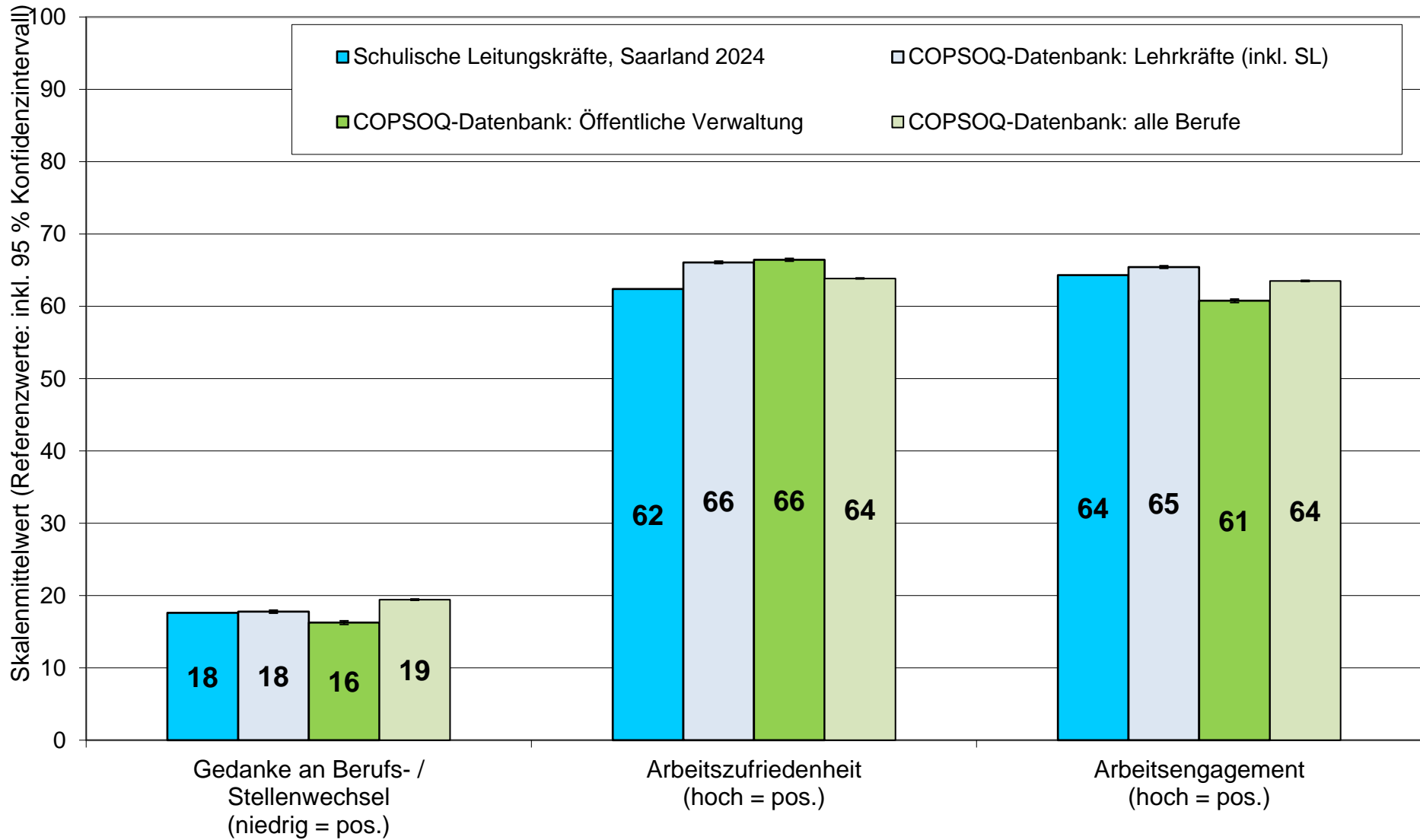
## Weitere Faktoren





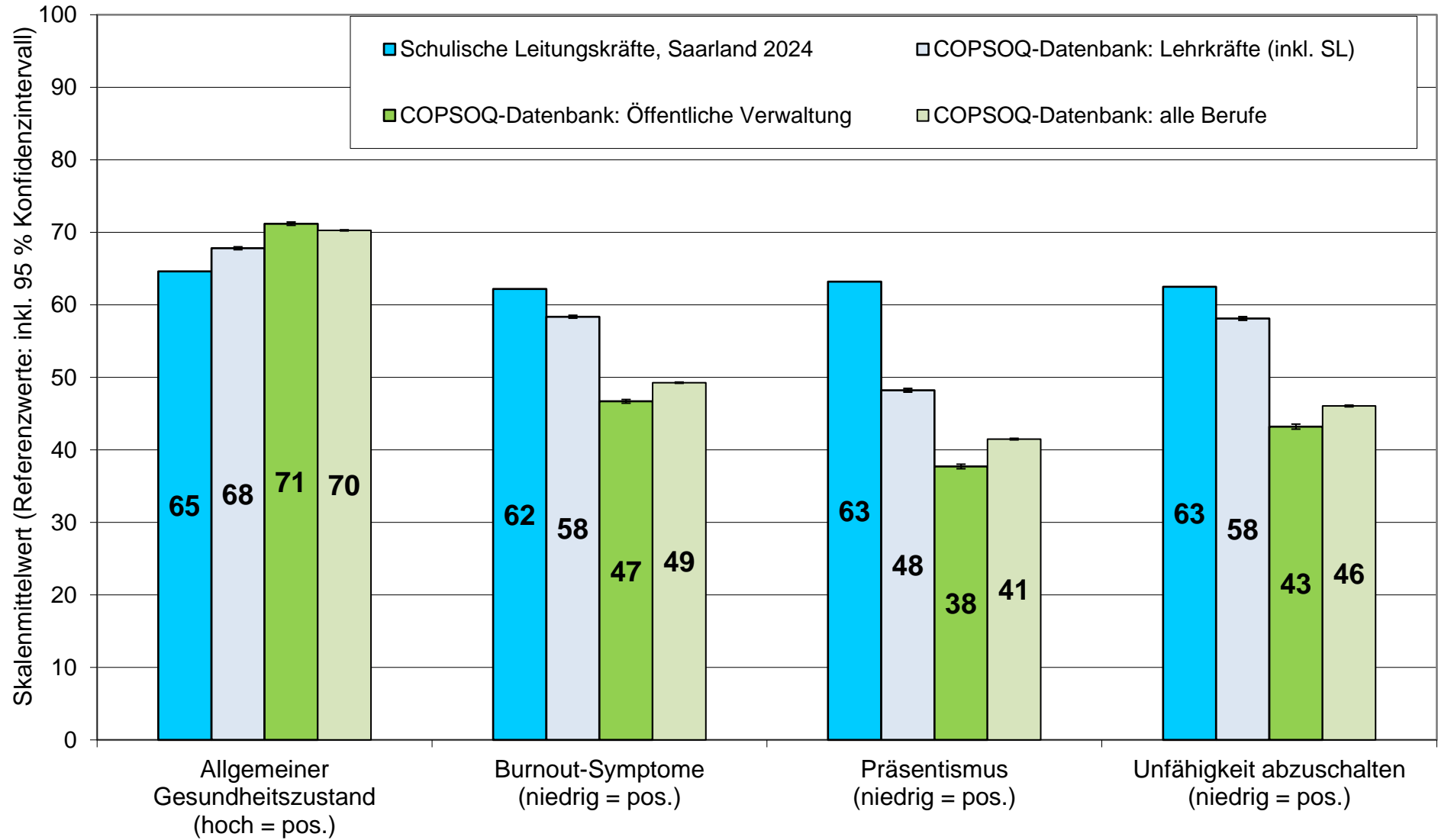
# Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

## Auswirkungen: Zufriedenheit



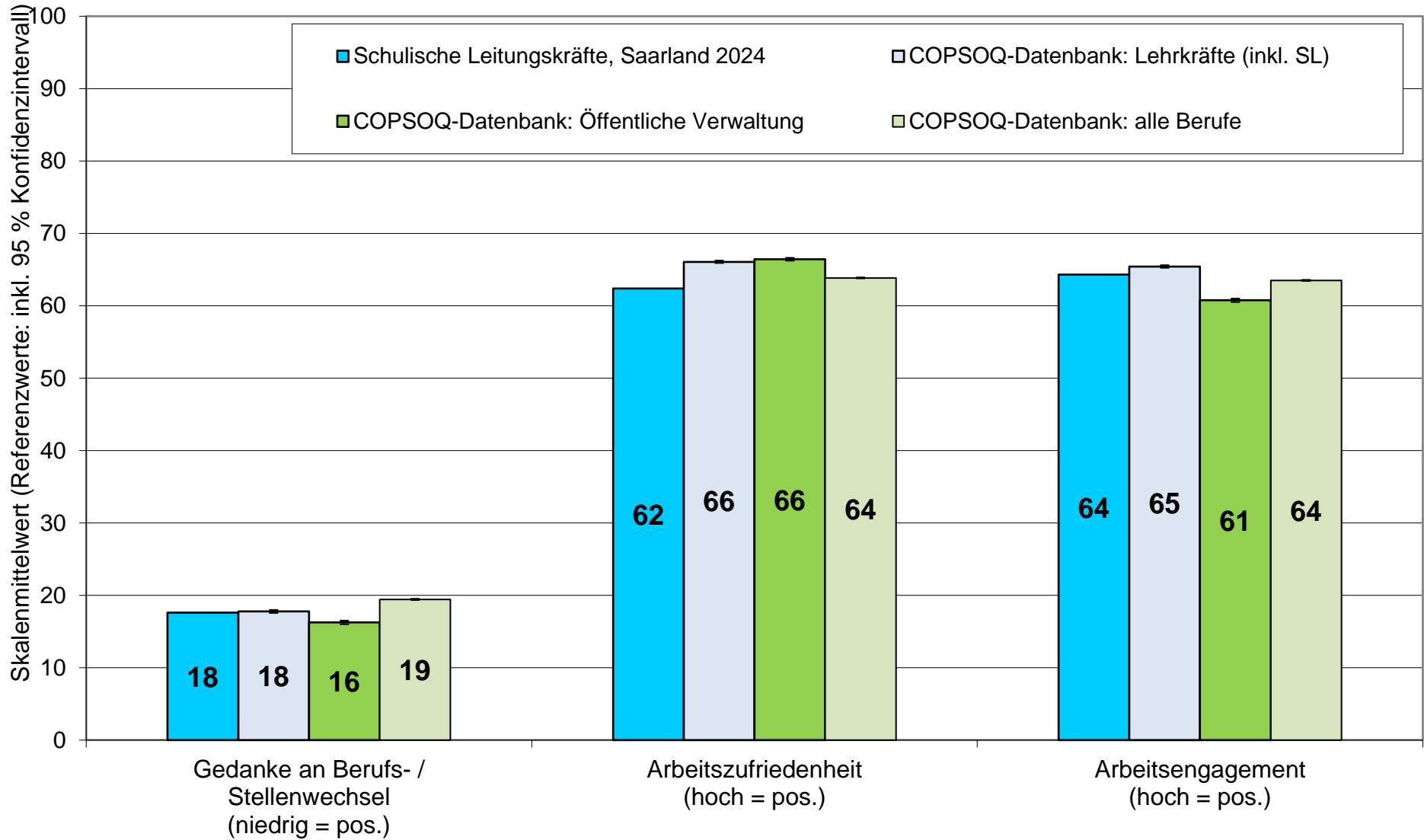
# Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

## Auswirkungen: Gesundheit



# Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

## Auswirkungen: Zufriedenheit



# Untereinheiten

## A.1: Welche Leitungsfunktion haben Sie?

1	Schulleiterin/ Schulleiter
2	Stv. Schulleiterin/ Stv. Schulleiter
3	Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter
4	Did. Koordinatorin/ Did. Koordinator
5	Verwaltungsleitung
6	Anderes (bitte eintragen) _____

Untereinheiten:

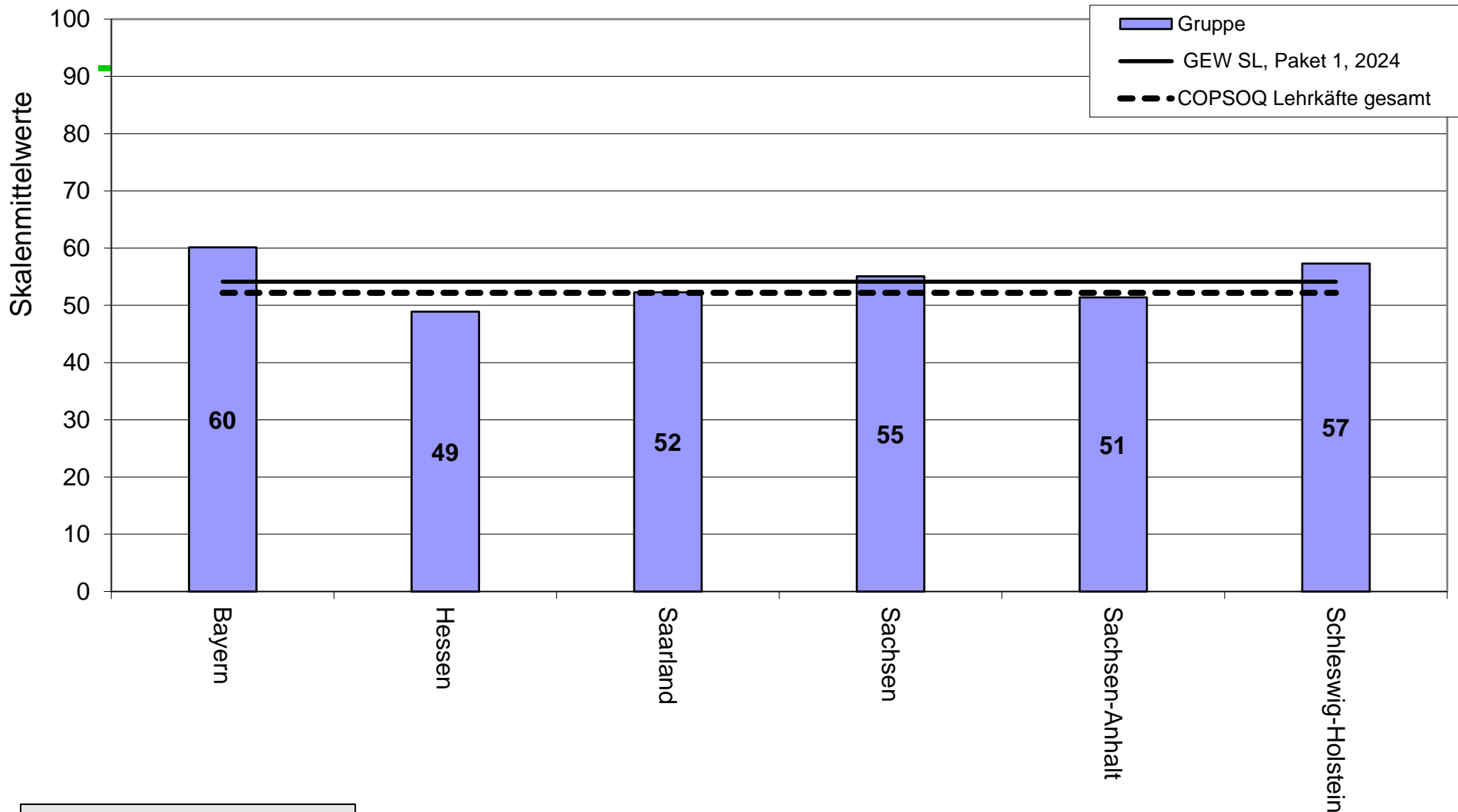
- \* (Bundesland)
- \* Art Leitungsfunktion
- \* Schulart
- \* Schulgröße
- \* etc.

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

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

# Beispiel Vergleich nach Bundesländern

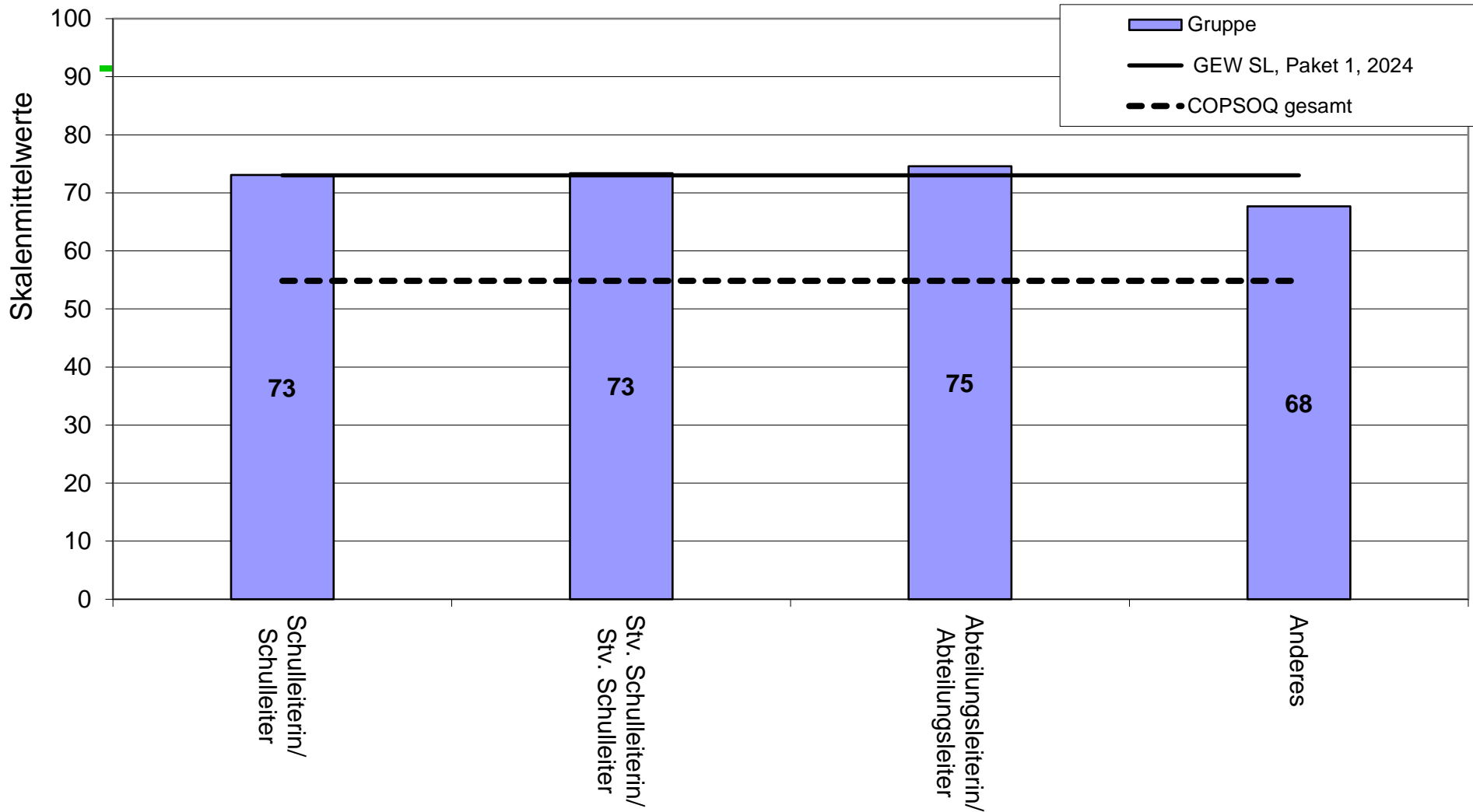
## Ausstattung und Räumlichkeiten (hoch = pos.)



Für alle Skalen  
des COPSOQ

# Beispiel interner Vergleich nach Leitungsposition

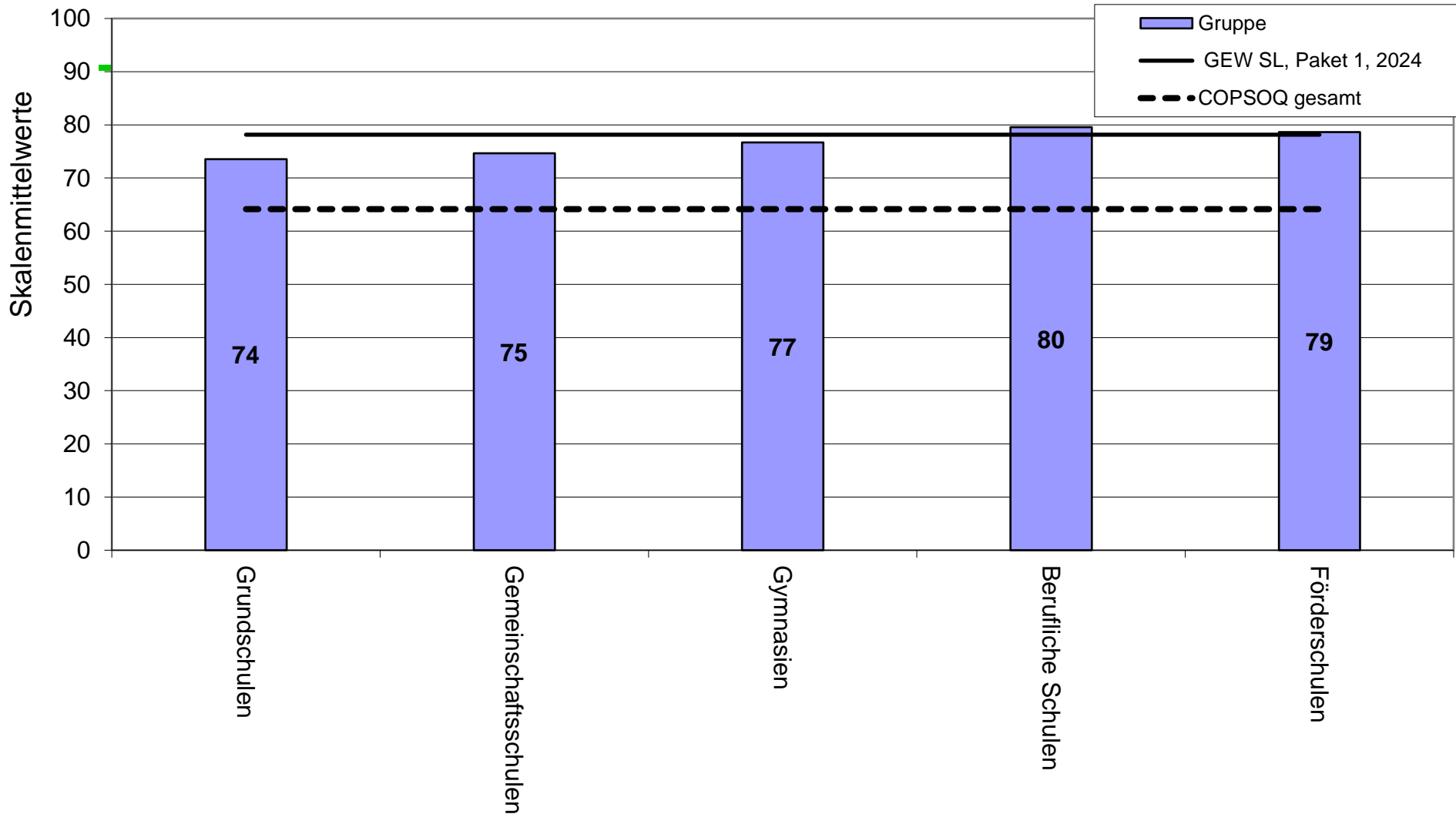
## Quantitative Anforderungen (niedrig = pos.)



Für alle Skalen  
des COPSOQ

# Beispiel interner Vergleich nach Schulart

## Entwicklungsmöglichkeiten (hoch = pos.)



Für alle Skalen  
des COPSOQ

# Gesamtbild

---

## – Schulleitungen

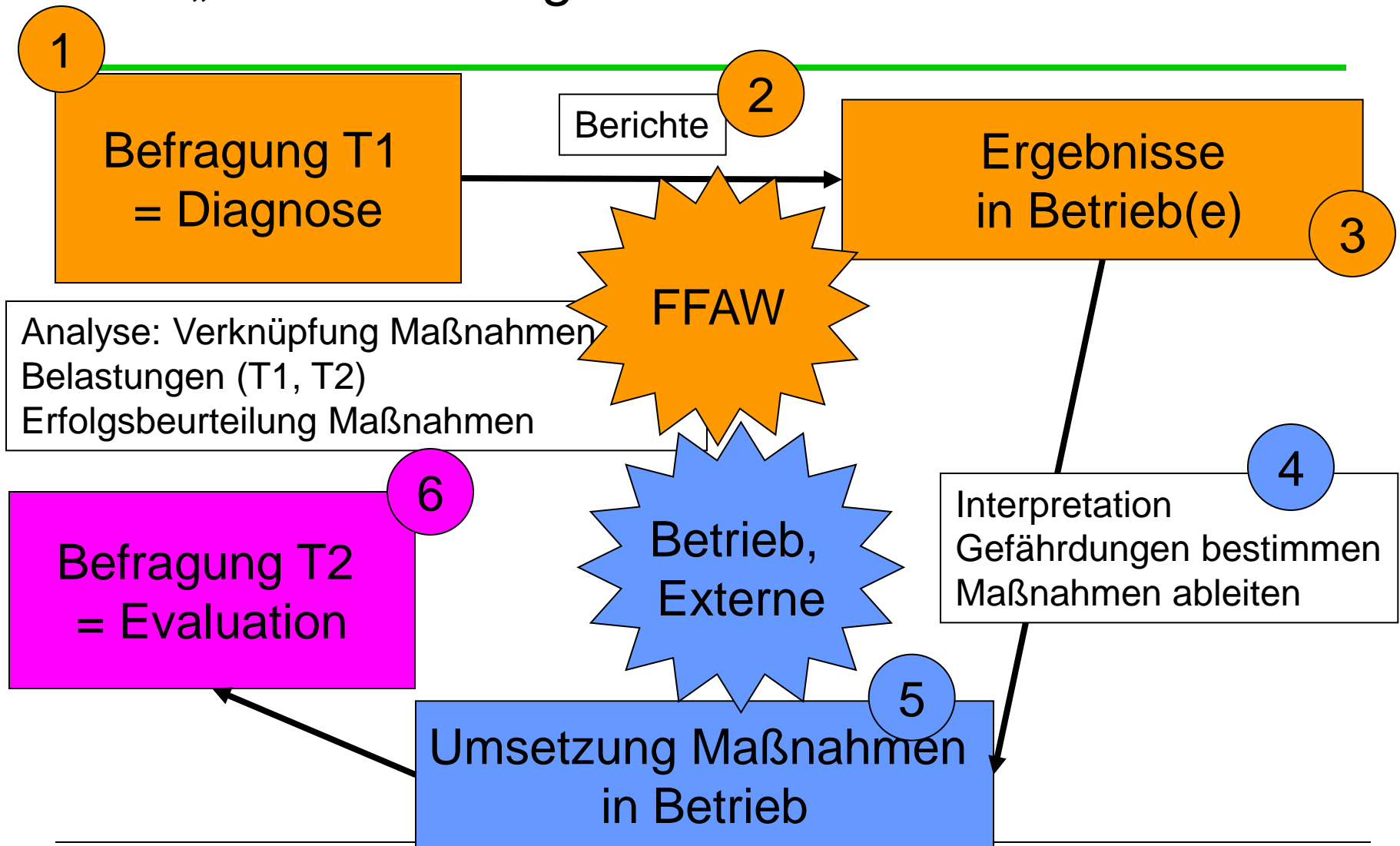
- Sehr hohe Anforderungen. Wie Lehrkräfte allgemein auch, aber nochmal mehr quantitative Anforderungen und Zusatzanforderungen durch Leitungsfunktion.
- Einfluss, Entwicklungsmöglichkeiten und Verbundenheit mit Arbeitsplatz erhöht  
Physische Anforderungen, Unsicherheit Arbeitsplatz, Unsicherheit Arbeitsbedingungen niedriger gegenüber anderen Berufen (das sind positive Faktoren)
- Insgesamt: hohe Belastungen nur zum Teil ausgeglichen -> höhere Werte für Burnout-Symptome (noch etwas mehr als bei Lehrkräften allgemein)
- So sagen es alle arbeitswissenschaftlichen Modelle voraus.
- Maßnahmen? Anforderungen senken und / oder Handlungsspielräume erhöhen.  
Saarland: Präsentismus?!

Unterschiede Untergruppen -> einheitenspezifische Maßnahmen  
Freitexte: N=69 Vorschläge / Wünsche Verbesserung Arbeitssituation und  
Verbesserung Attraktivität Führungsposition an Schulen



# Gesamtprozess – Gefährdungsbeurteilung

„Nur vom Wiegen wird die Sau nicht fett“



Danke fürs Zuhören!

... und danke an alle Teilnehmer/innen!!

---

nuebling@ffaw.de

www.ffaw.de

www.copsoq.de

