



Kanton Zürich
Statistisches Amt

Austrittsinterviews VSA Trendanalyse 2010-2014



Statistisches Amt des Kantons Zürich, Direktion der Justiz und des Innern

Silvia Würmli	silvia.wuermli@statistik.ji.zh.ch	043 259 75 54
---------------	--	---------------

Volksschulamt Kanton Zürich, Bildungsdirektion

Matthias Weisenhorn	matthias.weisenhorn@vsa.zh.ch	043 259 22 85
---------------------	--	---------------

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	5
1 Fragestellung, Datengrundlage und Methode	6
1.1 Fragestellung	6
1.2 Datengrundlage	6
1.3 Methodik	7
2 Entwicklung der Arbeitszufriedenheit	8
2.1 Alle Austretenden	9
2.2 Entwicklung nach Anstellungstyp	10
2.3 Entwicklung nach Altersgruppen	11
3 Entwicklung der Austrittsgründe	14
3.1 Alle Austretende	14
3.1.1 Hauptgründe	14
3.1.2 Weitere Gründe	19
3.2 Entwicklung der Hauptgründe in den Anstellungstypen	21
3.3 Entwicklung der Hauptgründe in den Altersgruppen	22
Anhang	24
AI Entwicklung der Arbeitszufriedenheit	24
AII Arbeitszufriedenheit: Varianzanalyse	32
AIII Entwicklung Austrittsgründe: Hauptgründe	39

Management Summary

Die Arbeitszufriedenheit der austretenden Lehrpersonen und Schulleitenden ist über die Zeit überwiegend konstant geblieben. Nur bei wenigen Aspekten der Arbeitszufriedenheit können Veränderungen beobachtet werden. Alle Veränderungen gehen in eine positive Richtung.

Verbessert hat sich in erster Linie die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen: Die Austretenden sind mit den Anstellungsbedingungen und der Angemessenheit des Lohns zunehmend zufrieden. Eine positive Entwicklung zeigt sich auch bei der Zufriedenheit mit der Weiterbildung und der zeitlichen Beanspruchung. Die Zufriedenheit mit der Wertschätzung durch die direkten Vorgesetzten ist ebenfalls gestiegen, allerdings in geringem Masse.

Die meisten dieser Trends sind in allen Altersgruppen zu beobachten. Bei den austretenden Schulleitenden kann nur beim Lohn ein positiver Trend bestätigt werden.

Die Hauptgründe des Austritts haben sich in den letzten fünf Jahren signifikant verändert. Abgenommen haben Kündigungen aufgrund der gebotenen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Entwicklung der Volksschule führt 2014 kaum noch zu Austritten.

Austritte aufgrund persönlicher Lebensumstände haben hingegen zugenommen. Dabei fallen vor allem die Pensionierungen ins Gewicht. Zugenommen haben aber in der Kategorie der Lebensumstände auch die Auslandsaufenthalte.

Auch bei den weiteren, optional genannten Gründen des Austritts sind dieselben signifikanten Trends zu beobachten, allerdings in schwächerem Masse. Zudem wird der Austritt immer seltener zusätzlich mit dem Arbeitsinhalt begründet.

In den Anstellungstypen haben sich die Hauptaustrittsgründe ähnlich entwickelt. Bei den Schulleitenden hat zudem der Arbeitsinhalt als Kündigungsgrund an Bedeutung verloren. Signifikant verändert haben sich auch die Austrittsgründe bei den über 55-Jährigen. Auch hier sind dieselben Trends zu erkennen wie bei der Allgemeinheit der Austretenden: Austritte aufgrund der Pensionierung nehmen zu, jene aufgrund der Entwicklung in der Volksschule ab. In den anderen Alterskategorien sind diese Trends zu schwach, um signifikant zu sein. Die Austrittsgründe sind in diesen Alterskategorien somit tendenziell zeitstabil.

1 Fragestellung, Datengrundlage und Methode

1.1 Fragestellung

Seit 2010 werden sämtliche austretende Lehrpersonen und Schulleitende der Volksschule des Kantons Zürich danach gefragt, wie zufrieden sie mit der Arbeitsstelle sind und weshalb sie die Stelle oder den Beruf wechseln. Die Antworten werden jeweils für ein Kalenderjahr ausgewertet.

Nun soll erstmals untersucht werden, wie sich die Arbeitszufriedenheit und die Austrittsgründe über die Zeit entwickelt haben. Nicht zuletzt, weil das neue Volksschulgesetz nun umgesetzt ist. Dabei interessiert auch, wie die Entwicklung in verschiedenen Gruppen aussieht, namentlich in den beiden Anstellungstypen (Lehrpersonen/Schulleitenden) und in den verschiedenen Altersgruppen.

1.2 Datengrundlage

Die Austrittsinterviews werden seit dem ersten Quartal 2010 fortlaufend durchgeführt. Die Jahresresultate beziehen sich auf Lehrpersonen und Schulleitende, deren Anstellung beim Kanton im jeweiligen Kalenderjahr aufgelöst wurde. Tabelle 1 gibt Auskunft über die Anzahl austretender Lehrpersonen und Schulleitenden pro Kalenderjahr (Grundgesamtheit) und die Anzahl derjenigen, die an der Befragung teilgenommen haben.

Tabelle 1: Grundgesamtheit und Anzahl Befragter pro Kalenderjahr

	Grundgesamtheit	Anzahl Antwortende, die weiterhin in der Gemeinde tätig bleiben	Anzahl Antwortende, die nicht weiterhin in der Gemeinde tätig bleiben	Rücklaufquote
	(A)	(B)	(C)	(D)
Kalenderjahr 2010	1397	55	615	48%
Kalenderjahr 2011	1741	134	572	41%
Kalenderjahr 2012	1323	110	486	45%
Kalenderjahr 2013	1551	120	521	41%
Kalenderjahr 2014	1919	190	488	35%

Als Grundlage der Analyse dienen sämtliche Befragte, die aus der Volksschule ausgetreten sind und nicht weiterhin in derselben Gemeinde als Lehrperson oder Schulleitende tätig sein werden. Die Anzahl Interviews kann der Reihe C in Tabelle 1 entnommen werden.

Daraus ergeben sich die folgenden Stichprobengrößen pro Anstellungstyp und pro Alterskategorie:

Tabelle 2: Anzahl Befragter pro Kalenderjahr nach Anstellungstyp und Alter

	Anstellungstyp		Alter			
	Lehr- personen	Schul- leitende*	unter 36 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	über 55 Jahre
Kalenderjahr 2010	586	29	232	119	118	146
Kalenderjahr 2011	537	35	220	103	108	141
Kalenderjahr 2012	448	38	171	84	85	146
Kalenderjahr 2013	488	33	196	99	89	137
Kalenderjahr 2014	458	31	172	108	84	124

Anmerkung: * Schulleitende mit und ohne Lehrfunktion.

1.3 Methodik

Nicht alle der austretenden Lehrpersonen und Schulleitenden haben an der Befragung teilgenommen, sondern nur eine Stichprobe. Um Aussagen über alle Austretenden machen zu können – also auch über jene, die nicht an der Befragung teilgenommen haben – muss mit Methoden der Inferenzstatistik geprüft werden, ob die hier vorgefundenen Trends nicht nur ein zufälliges Resultat der Stichprobe sind, sondern so mit sehr grosser Wahrscheinlichkeit auch in der Allgemeinheit der Austretenden vorkommen.

Ob sich die Arbeitszufriedenheit statistisch verändert hat (p -Wert ≤ 0.05), wird anhand einer Varianzanalyse geprüft. Diese gibt an, ob sich die Mittelwerte der fünf Jahre statistisch voneinander unterscheiden.¹ Wie sich die Arbeitszufriedenheit verändert hat, wird dann anhand des Mittelwert-Verlaufs grafisch aufgezeigt. Die signifikanten Trends werden im Kapitel 2 besprochen, die Entwicklung sämtlicher Indikatoren der Arbeitszufriedenheit wird im Anhang abgebildet.

Die statistische Signifikanz der Entwicklung der thematisch zusammengefassten Austrittsgründe wird mit dem Chi-Quadrat-Test geprüft. Zusätzlich wird über alle Befragten hinweg die Entwicklung sämtlicher Austrittsgründe einzeln grafisch dargestellt. Für die Altersgruppen und die Anstellungstypen wird die Entwicklung der einzelnen Hauptgründe tabellarisch im Anhang aufgelistet.

¹ Die Varianzanalyse setzt voraus, dass die Daten normalverteilt und dass die Varianzen homogen verteilt sind. Sie gilt aber bei gleichgrossen Gruppen als robust, selbst wenn die Bedingungen der Normalverteilung und der Varianzhomogenität nicht erfüllt sind. Obwohl hier gleichgrosse Gruppen vorliegen, wurden - da einige Indikatoren nicht normalverteilt sind und da die Stichprobe der Schulleitenden klein ist ($n < 30$) - zusätzlich nichtparametrische Kruskal-Wallis-Tests durchgeführt. Sämtliche vorgefundenen Signifikanzen können auch mittels dieser robusteren nichtparametrischer Tests bestätigt werden.

2 Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

Nebst der Gesamtzufriedenheit wurde analysiert, wie sich die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt, den direkten Vorgesetzten, der Personalentwicklung und dem Arbeitsklima sowie mit den Arbeitsbedingungen entwickelt hat. Diese Aspekte der Arbeitszufriedenheit werden anhand von drei bis vier Indikatoren ausgewertet (siehe Tabelle 3). Von praktisch allen Indikatoren liegen Daten für alle fünf Jahre vor. Die Gesamtzufriedenheit wird erst seit 2012 erhoben. Somit wird hier die Entwicklung nur anhand von drei Datenpunkten untersucht.

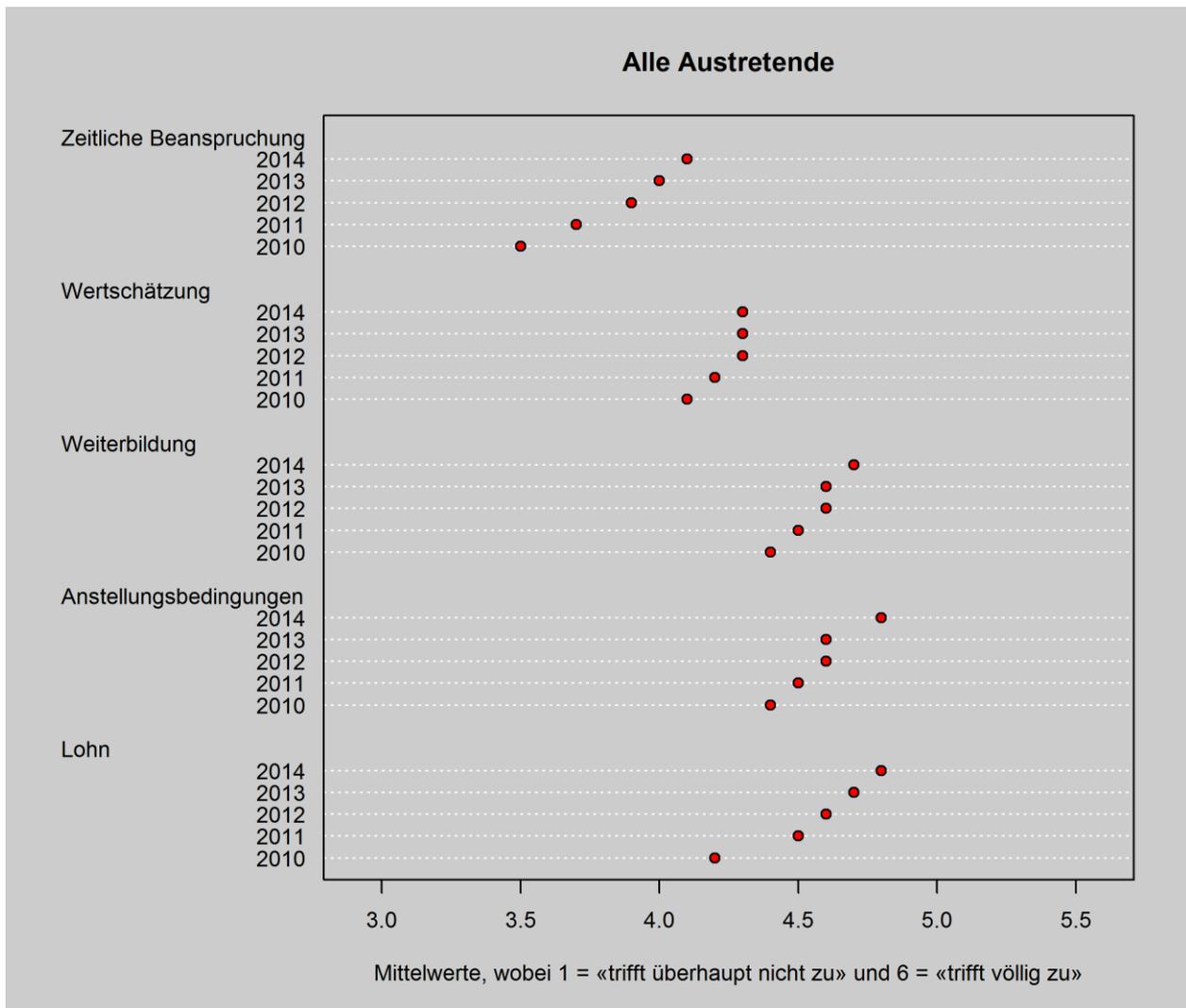
Tabelle 3: Indikatoren der Arbeitszufriedenheit

Frage	Kurzform Frage
Arbeitsinhalt	
Ich empfand meine Arbeit und Aufgaben als sinnvoll	Sinnvolle Arbeit
Ich empfand meine zeitliche Beanspruchung als angemessen	Zeitliche Beanspruchung
Ich war in meinem Beruf inhaltlich nicht überfordert	Überforderung
Ich war in meinem Beruf inhaltlich nicht unterfordert	Unterforderung
Direkte Vorgesetzte	
Ich erhielt von meiner/meinem direkte/n Vorgesetzten Wertschätzung für meine Arbeit	Wertschätzung
Ich erhielt von meiner/meinem direkte/n die notwendigen Informationen zur Erledigung meiner Aufgaben	Informationen
Ich erhielt von meiner/meinem direkte/n die notwendige Unterstützung für den Schulalltag	Unterstützung
Personalentwicklung und Arbeitsklima	
Meine berufliche Aus- und Weiterbildung wurde angemessen gefördert	Weiterbildung
Wir konnten im Team konstruktiv miteinander arbeiten	Konstruktive Zusammenarbeit
Ich arbeitete gerne mit meinen Teamkolleginnen und -kollegen zusammen	Gerne zusammenarbeiten
Ich konnte eigene Anregungen einbringen	Anregungen
Arbeitsbedingungen	
Mit den Anstellungsbedingungen (ohne Lohn) war ich zufrieden	Anstellungsbedingungen
Mein Lohn entsprach meiner Funktion	Lohn
Die Infrastruktur war zweckmässig	Infrastruktur
Gesamtzufriedenheit	
Insgesamt war ich mit meiner Arbeitssituation zufrieden	Gesamtzufriedenheit

2.1 Alle Austretenden

Die Arbeitszufriedenheit ist mehrheitlich konstant geblieben. So wird zum Beispiel die Wertschätzung durch die Vorgesetzten über alle Jahre hinweg ähnlich beurteilt (siehe Abbildung 19 im Anhang). Eine positive und signifikante Veränderung zeigt sich bei der zeitlichen Beanspruchung. Immer mehr Austretende erachten diese als angemessen (siehe Abbildung 1). Signifikant bedeutet, dass die Entwicklung, die bei den Befragten beobachtet werden kann, mit sehr grosser Wahrscheinlichkeit auch auf die Grundgesamtheit zutrifft. Die Grundgesamtheit ist hier das Total aller Austretenden.

Abbildung 1 Alle Austretende: Signifikante Veränderungen bei der Arbeitszufriedenheit

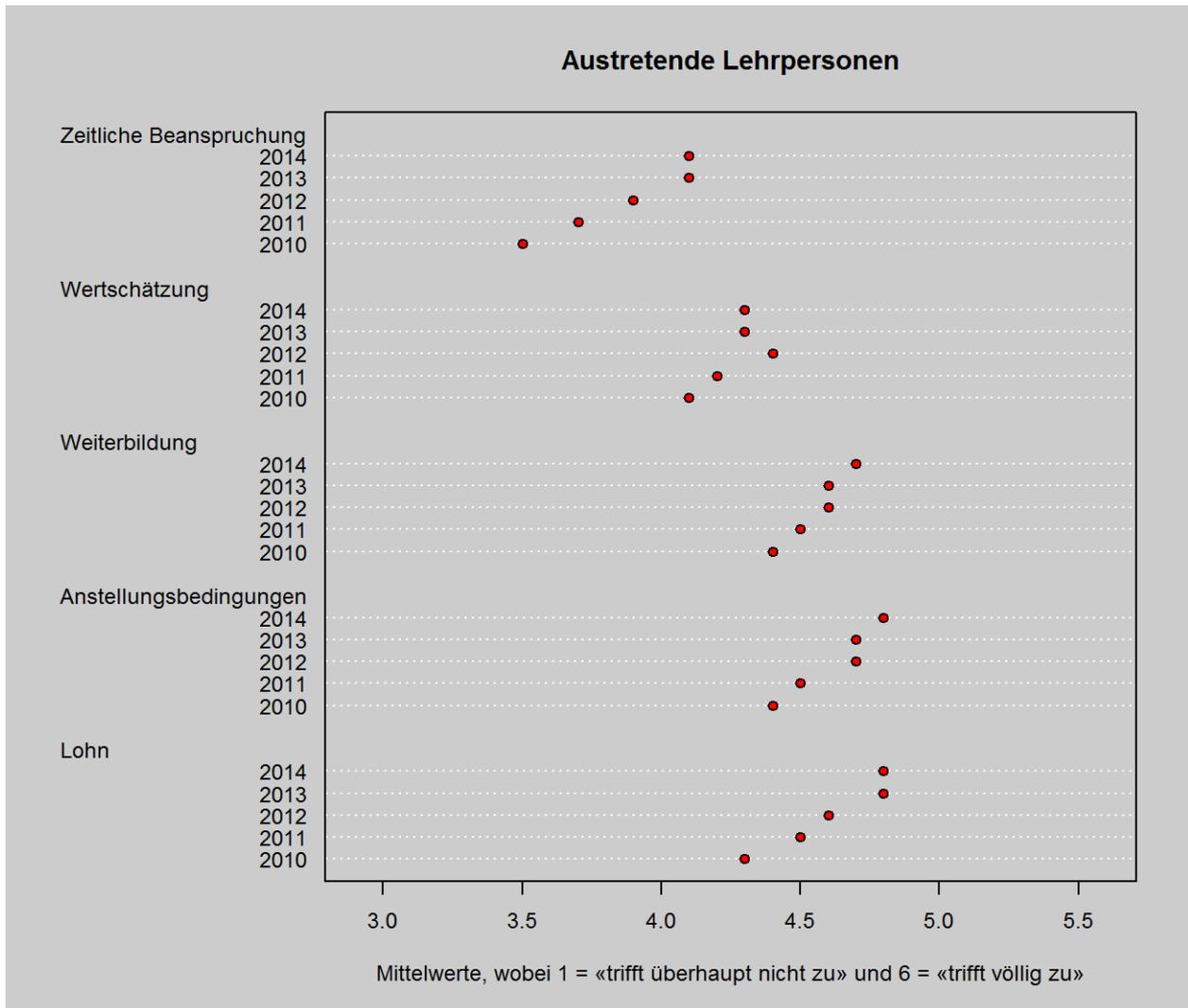


Auch geben im Zeitverlauf signifikant mehr Austretende an, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung angemessen gefördert wurde und dass ihre Arbeit durch die direkten Vorgesetzten Wertschätzung erfahren hat. Signifikant gestiegen ist auch die Zufriedenheit mit den Anstellungsbedingungen und mit dem Lohn.

2.2 Entwicklung nach Anstellungstyp

Dasselbe Bild zeigt sich auch bei den austretenden Lehrpersonen, die das Gros der Austretenden bilden. Eine signifikante, positive Entwicklung kann bei der Wahrnehmung der zeitlichen Beanspruchung sowie bei der Zufriedenheit mit der Weiterbildung, den Anstellungsbedingungen und dem Lohn gefunden werden (siehe Abbildung 2).

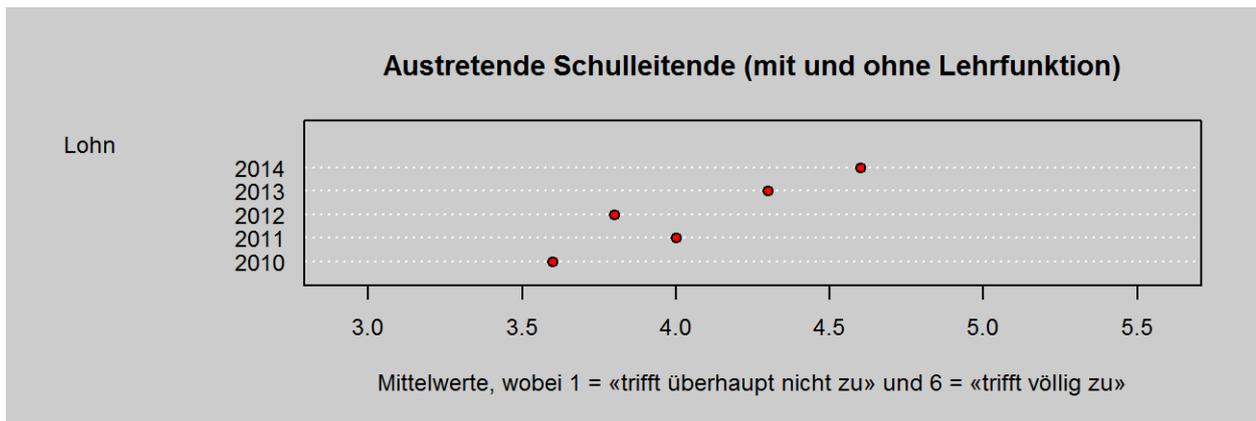
Abbildung 2 **Austretende Lehrpersonen: Signifikante Veränderungen bei der Arbeitszufriedenheit**



Für die Schulleitenden liegen deutlich weniger Antworten pro Jahr vor als für Lehrpersonen. Es kann daher nur für grosse Bewertungsunterschiede festgestellt werden, ob sie signifikant sind. Bei den Lehrpersonen können hingegen aufgrund der grösseren Informationsmenge auch kleinere Unterschiede signifikant ausfallen.

Ein signifikanter Bewertungsunterschied zeigt sich bei den Schulleitenden daher einzig beim Lohn. Auch die Schulleitenden sind im Zeitverlauf zufriedener damit.

Abbildung 3 **Austretende Schulleitende: Signifikante Veränderungen bei der Arbeitszufriedenheit**



Wie sich die Indikatoren entwickelt haben, bei denen kein signifikanter Trend gemessen werden konnte, kann sowohl für Lehrpersonen wie für Schulleitenden der Abbildung 20 und Abbildung 21 im Anhang entnommen werden.

2.3 Entwicklung nach Altersgruppen

Was sich bereits bei der Allgemeinheit zeigt, offenbart sich auch in den verschiedenen Altersgruppen. Diese sind im Zeitverlauf durchs Band mit der zeitlichen Beanspruchung und dem Lohn zufriedener. Die 35-Jährigen und Jüngeren sowie die 46- bis 55-Jährigen äussern sich über die Zeit auch öfter mit den Anstellungsbedingungen zufrieden. Dieser Trend zeigt sich auch bei den 36- bis 45-Jährigen, allerdings ist dieser knapp nicht signifikant. Deshalb wird er in Abbildung 5 nicht aufgezeigt.

Bei den 46- bis 55-Jährigen hat sich auch die Unterforderung signifikant verändert. Ein Trend kann nicht erkannt werden (siehe Abbildung 6).

Für die Alterskategorie der über 55-Jährigen konnten keine signifikanten Unterschiede gefunden werden. Bei der Wertschätzung und der Unterstützung durch die direkten Vorgesetzten fällt bei dieser Alterskategorie auf, dass diese zwischen 2013 und 2014 deutlich zugenommen hat (siehe Abbildung 25 im Anhang). Die Unterschiede sind aber zu gering, um statistisch signifikant zu sein. Es lässt sich daher nicht mit Bestimmtheit sagen, dass sich in dieser Alterskategorie die Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten verbessert hat.

Abbildung 4 35-Jährige und jüngere Austretende: Signifikante Veränderungen bei der Arbeitszufriedenheit

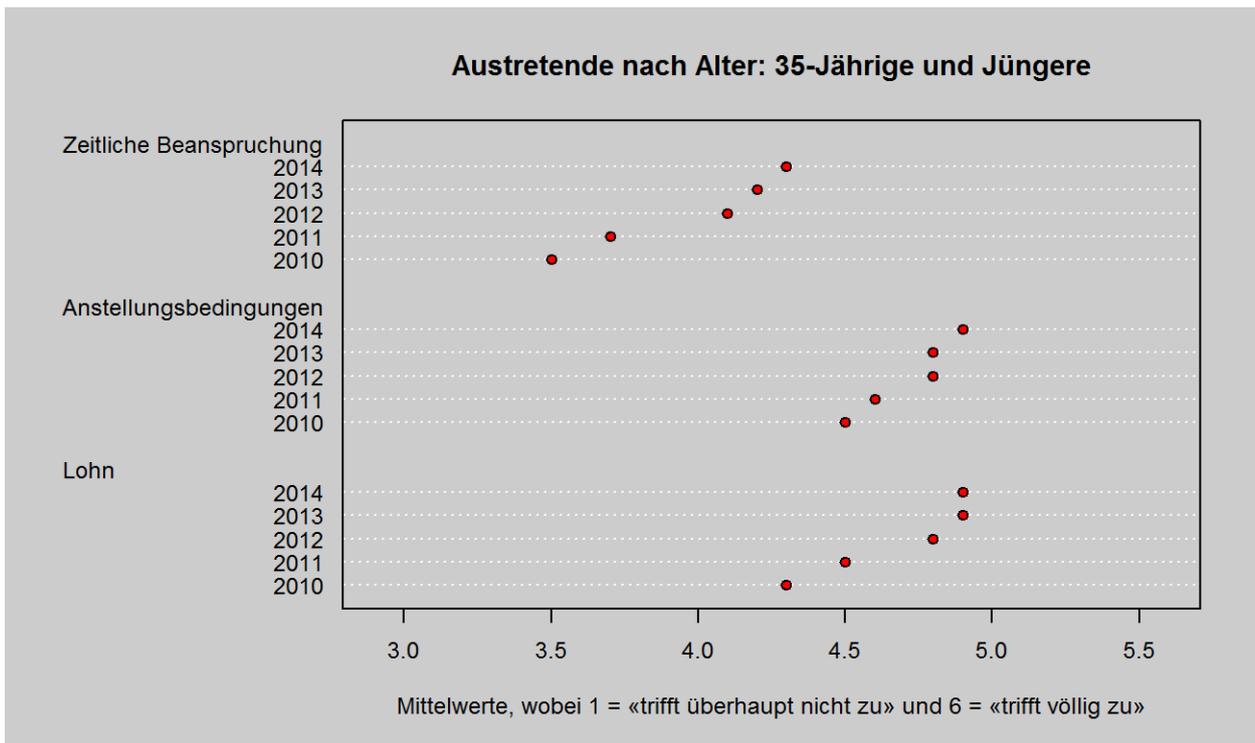


Abbildung 5 36- bis 45-Jährige Austretende: Signifikante Veränderungen bei der Arbeitszufriedenheit

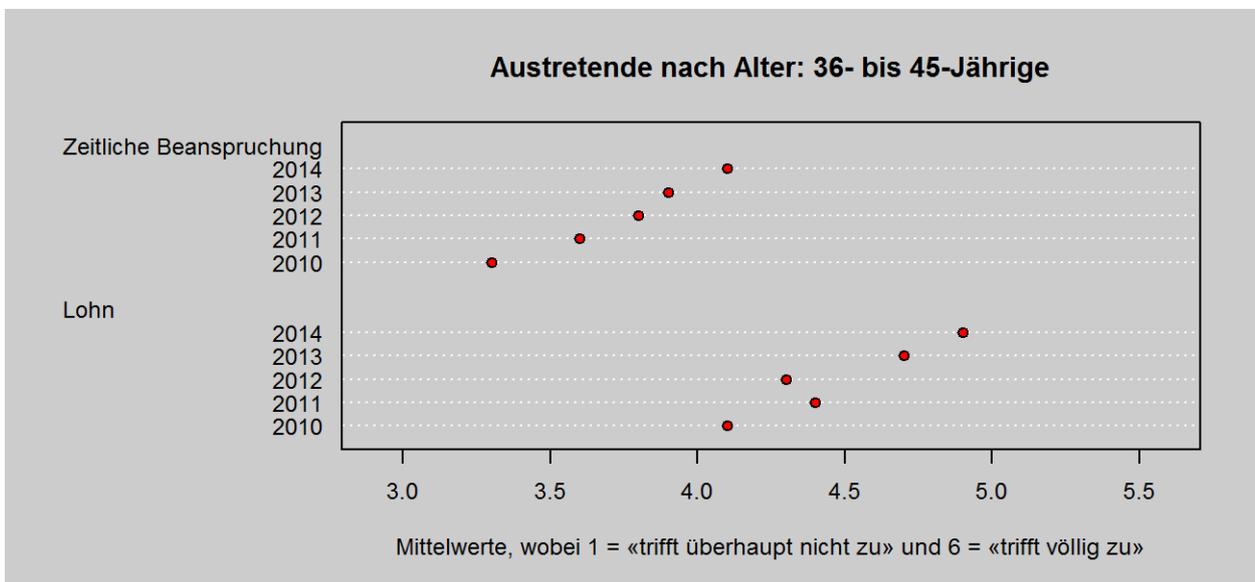
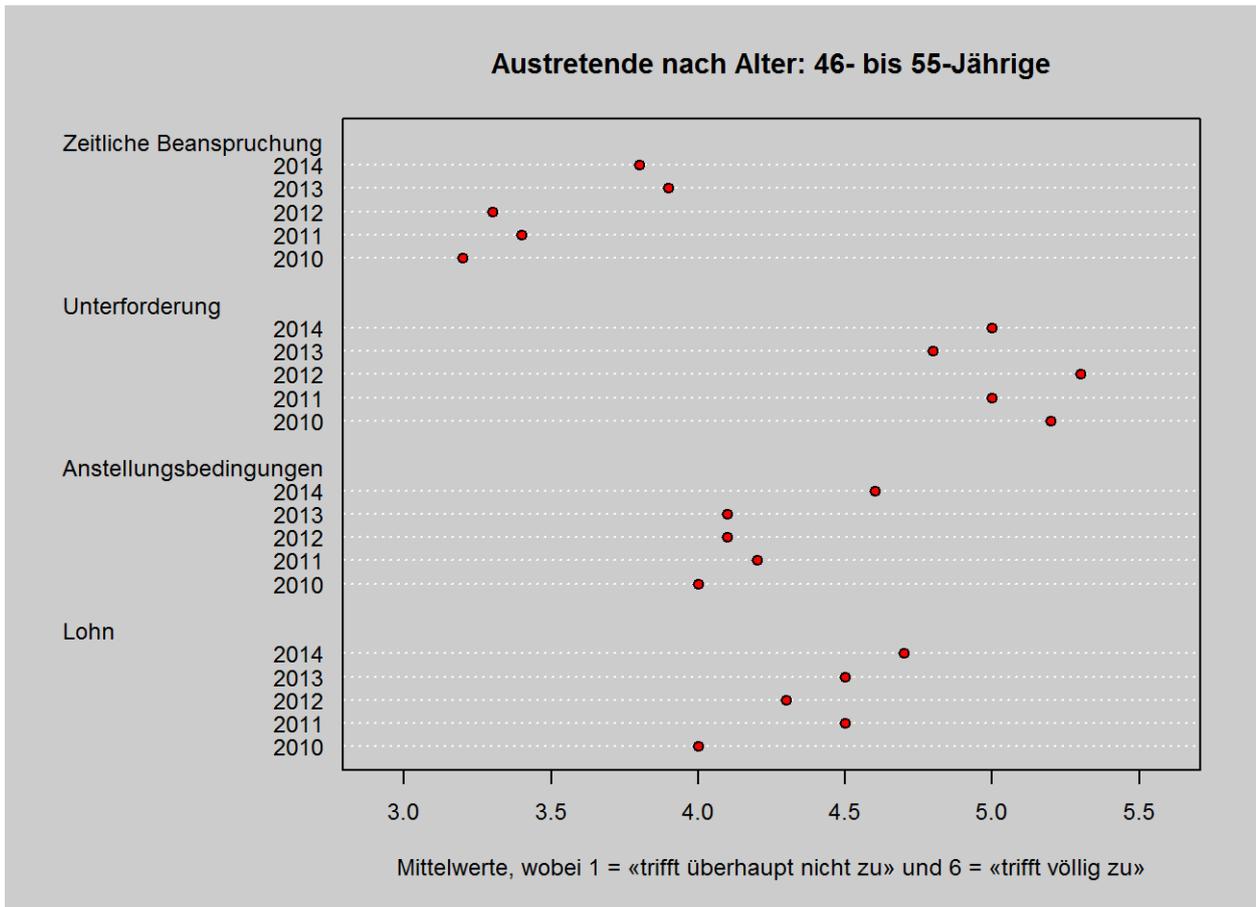


Abbildung 6 46- bis 55-Jährige Austretende: Signifikante Veränderungen bei der Arbeitszufriedenheit



3 Entwicklung der Austrittsgründe

Die Austretenden konnten aus 44 möglichen Austrittsgründen ihren Hauptaustrittsgrund und optional zwei weitere Gründe auswählen. Die Austrittsgründe waren kategorisiert nach:

- Lebensumstände
- Berufliche Entwicklung
- Arbeitsinhalt
- Führung
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Arbeitsklima
- Anstellung

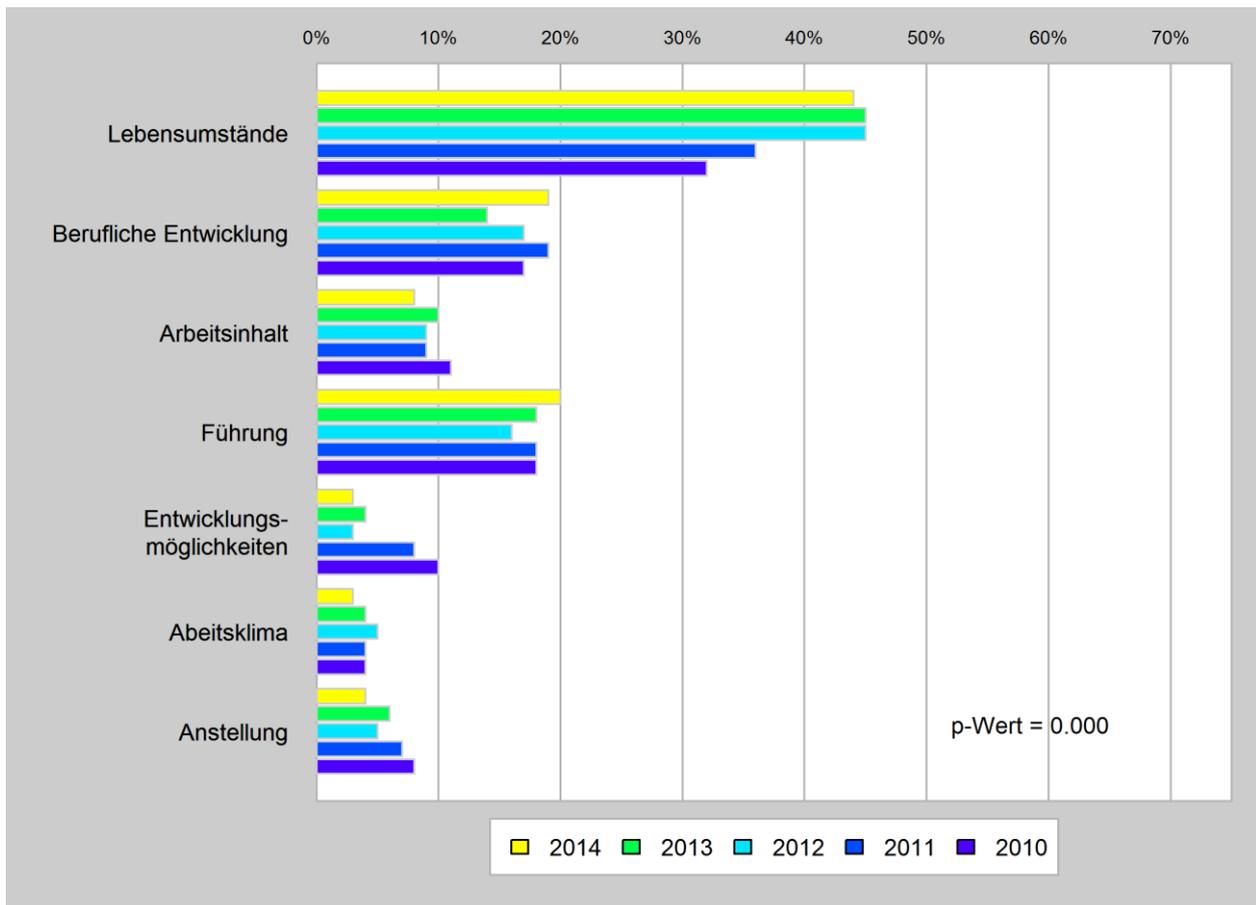
Die Liste der Austrittsgründe wurde 2012 angepasst. In der Kategorie «Führung» wurde der Kündigungsgrund «Führungsstil der höheren Vorgesetzten» eingeführt.

3.1 Alle Austretende

3.1.1 Hauptgründe

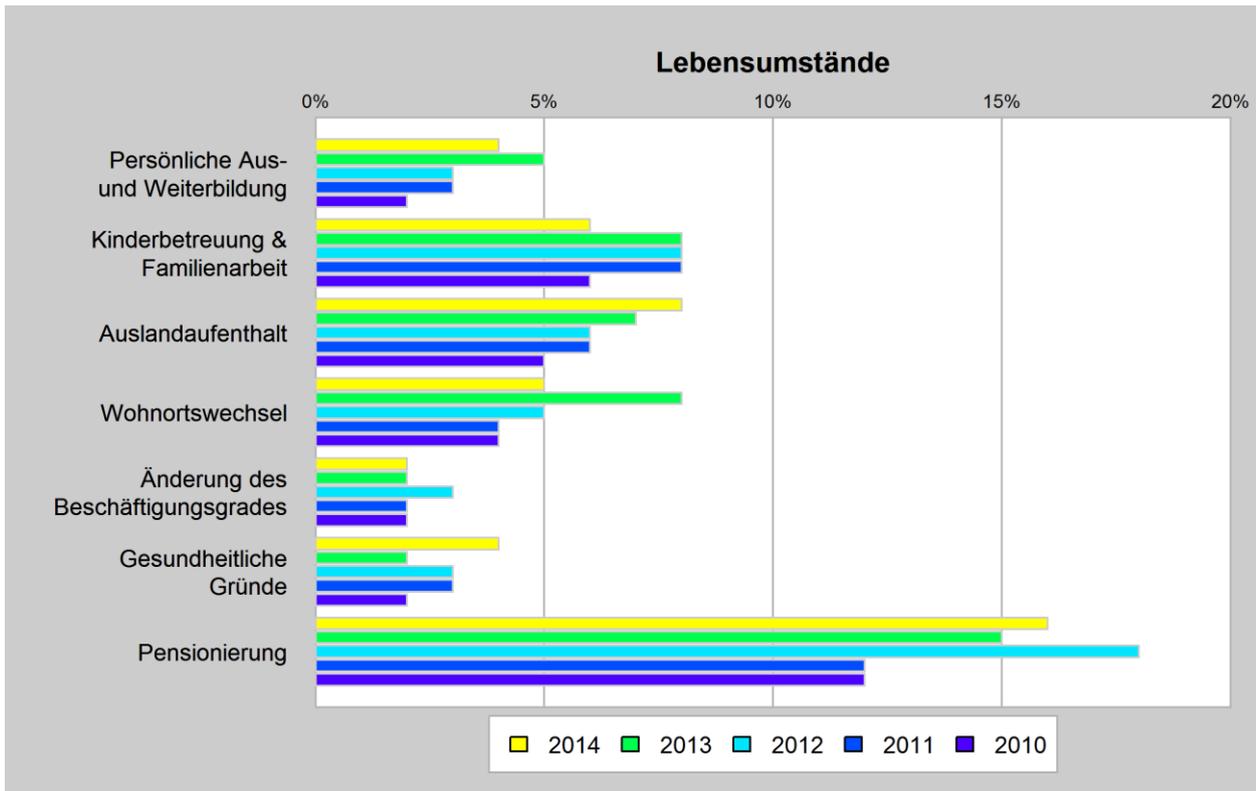
Die Hauptaustrittsgründe haben sich über die Zeit signifikant verändert. 2012 nahmen die Austritte aufgrund veränderter Lebensumstände stark zu. Die Entwicklungsmöglichkeiten haben nach 2012 als Hauptkündigungsgrund an Bedeutung verloren. Die anderen Kategorien treten tendenziell konstant häufig auf. Die Prozentzahlen können den Tabellen im Anhang entnommen werden.

Abbildung 7 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe, gruppiert



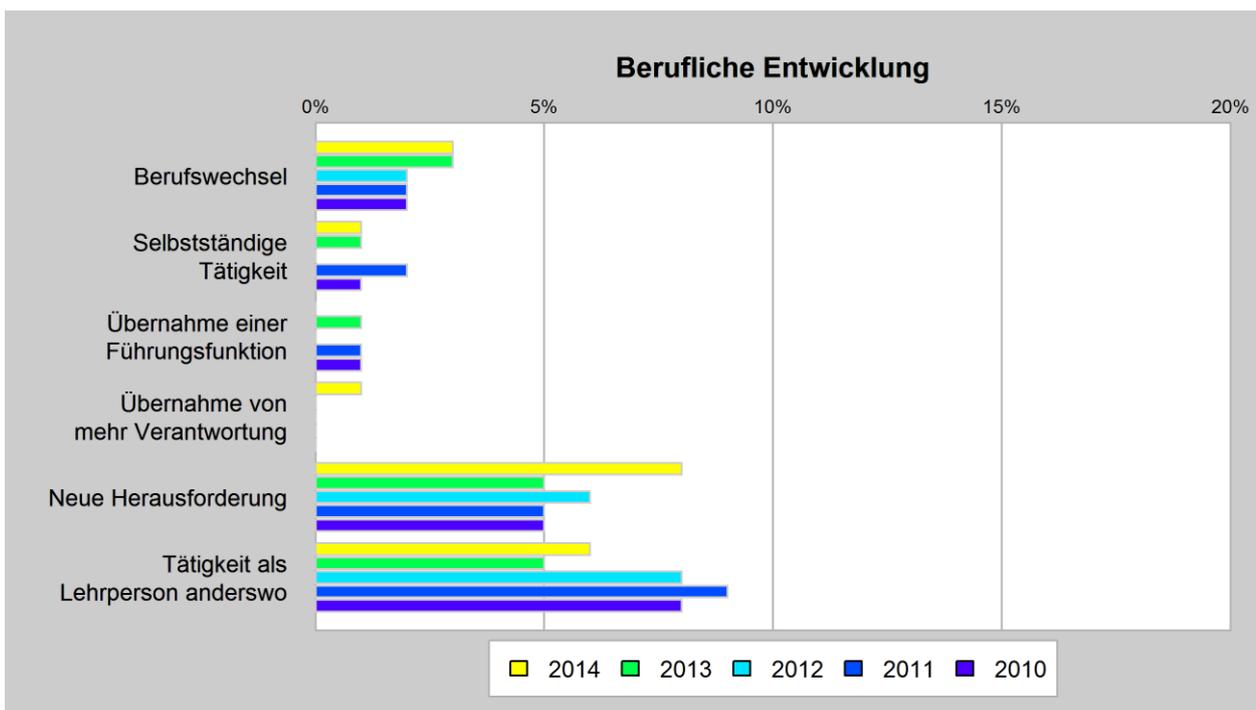
In der Kategorie «Lebensumstände» haben Austritte aufgrund von Pensionierungen zugenommen. Auch Auslandsaufenthalte, Aus- und Weiterbildungen führen vermehrt zu Kündigungen.

Abbildung 8 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe «Lebensumstände»



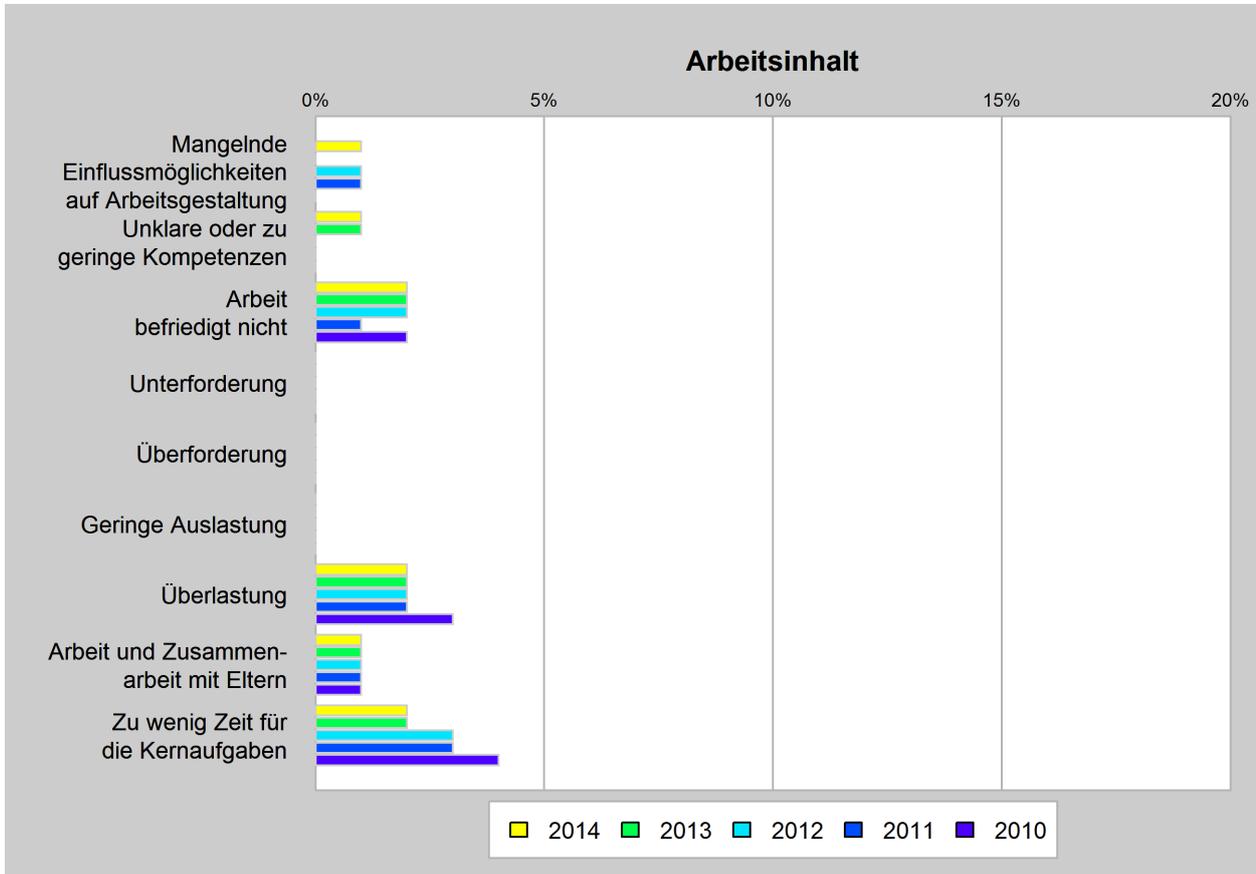
In der Kategorie «berufliche Entwicklung» tritt vor allem die Tätigkeit im Schuldienst an einem anderen Ort seltener als Hauptgrund auf. Hingegen wird 2015 die Suche nach neuen Herausforderungen vermehrt als Hauptgrund angegeben.

Abbildung 9 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe «Berufliche Entwicklung»



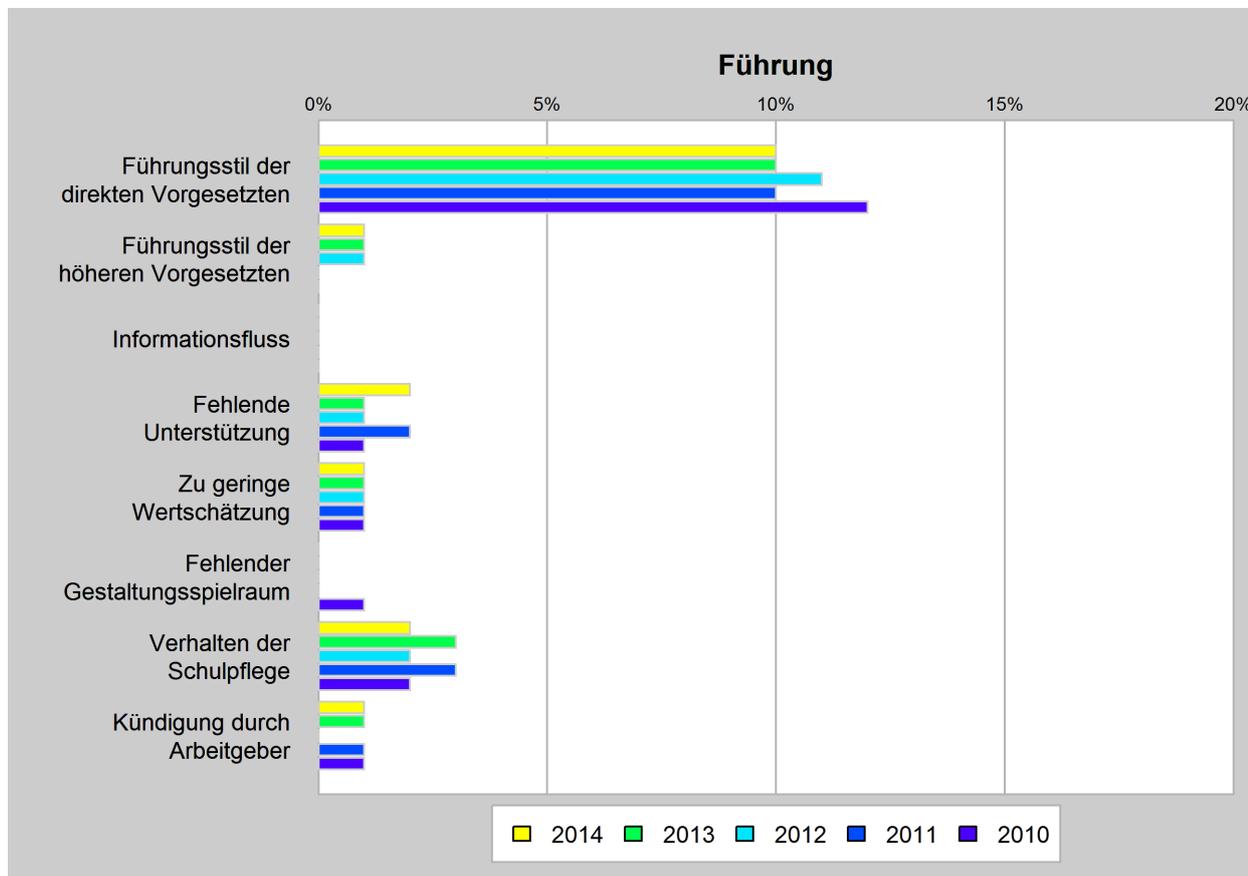
Der Arbeitsinhalt kommt als Austrittsgrund über die Zeit konstant häufig vor. Auch die einzelnen Subgründe treten tendenziell konstant häufig auf. Einzig die Tatsache, für die Kernaufgaben zu wenig Zeit zu haben, nimmt als Kündigungsgrund leicht ab.

Abbildung 10 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe «Arbeitsinhalt»



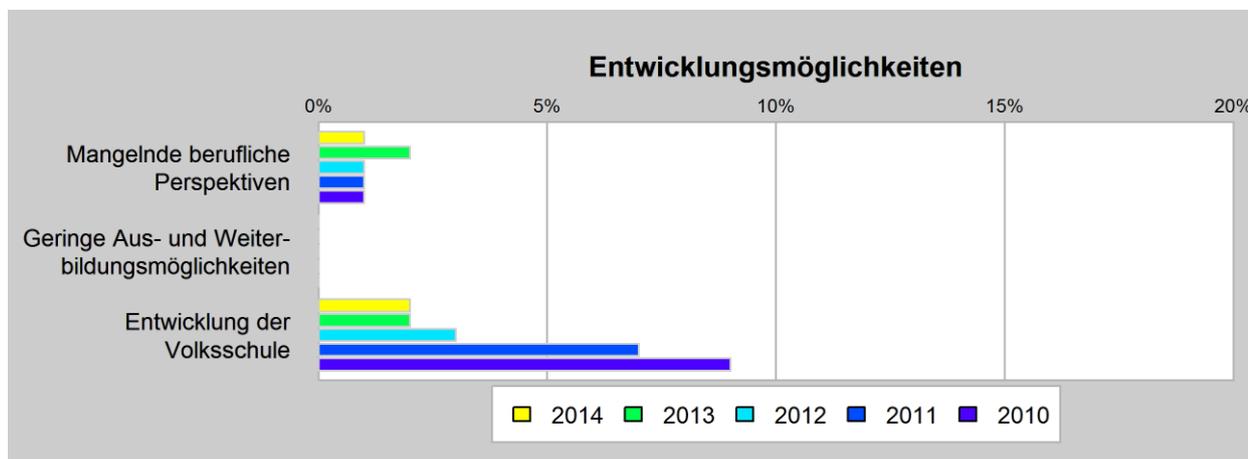
In der Kategorie «Führung» zeigen sich keine Veränderungen. Der Führungsstil der höheren Vorgesetzten wurde erst 2012 als Kündigungsgrund in die Befragung aufgenommen. Daher erscheint er 2010 und 2011 nicht als Austrittsgrund.

Abbildung 11 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe «Führung»



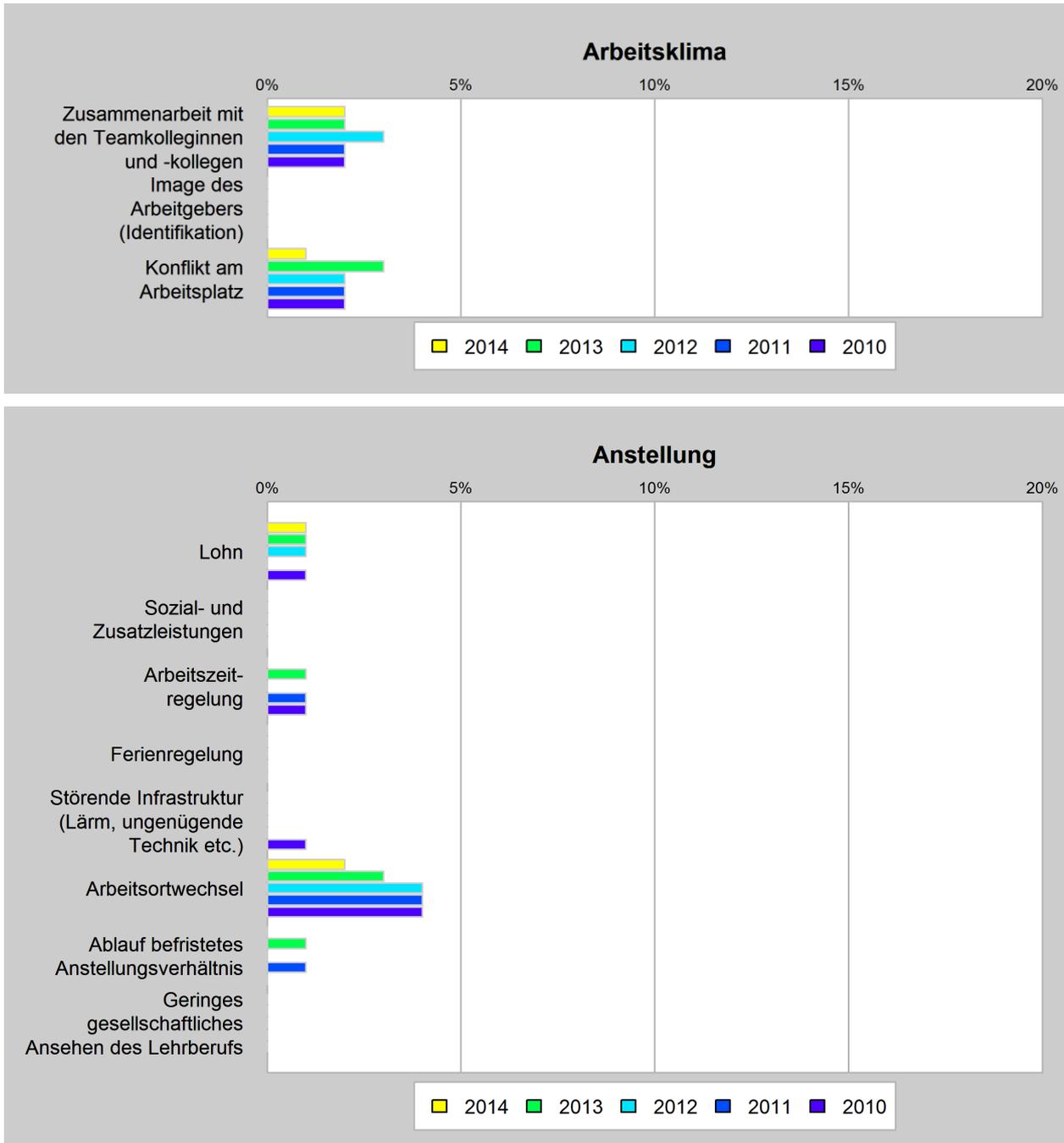
Die abnehmende Bedeutung der Entwicklungsmöglichkeiten als Kündigungsgrund gehen auf einen bestimmten Grund zurück: Die Entwicklung der Volksschule veranlasst immer weniger Lehrpersonen und Schulleitende das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Abbildung 12 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe «Entwicklungsmöglichkeiten»



In den Kategorien «Arbeitsklima» und «Anstellung» zeigen sich praktisch keine relevanten Veränderungen. Nur der Arbeitsortwechsel in der Kategorie «Anstellung» wird im Laufe der Zeit leicht seltener als Hauptaustrittsgrund angegeben.

Abbildung 13 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe «Arbeitsklima» und «Anstellung»

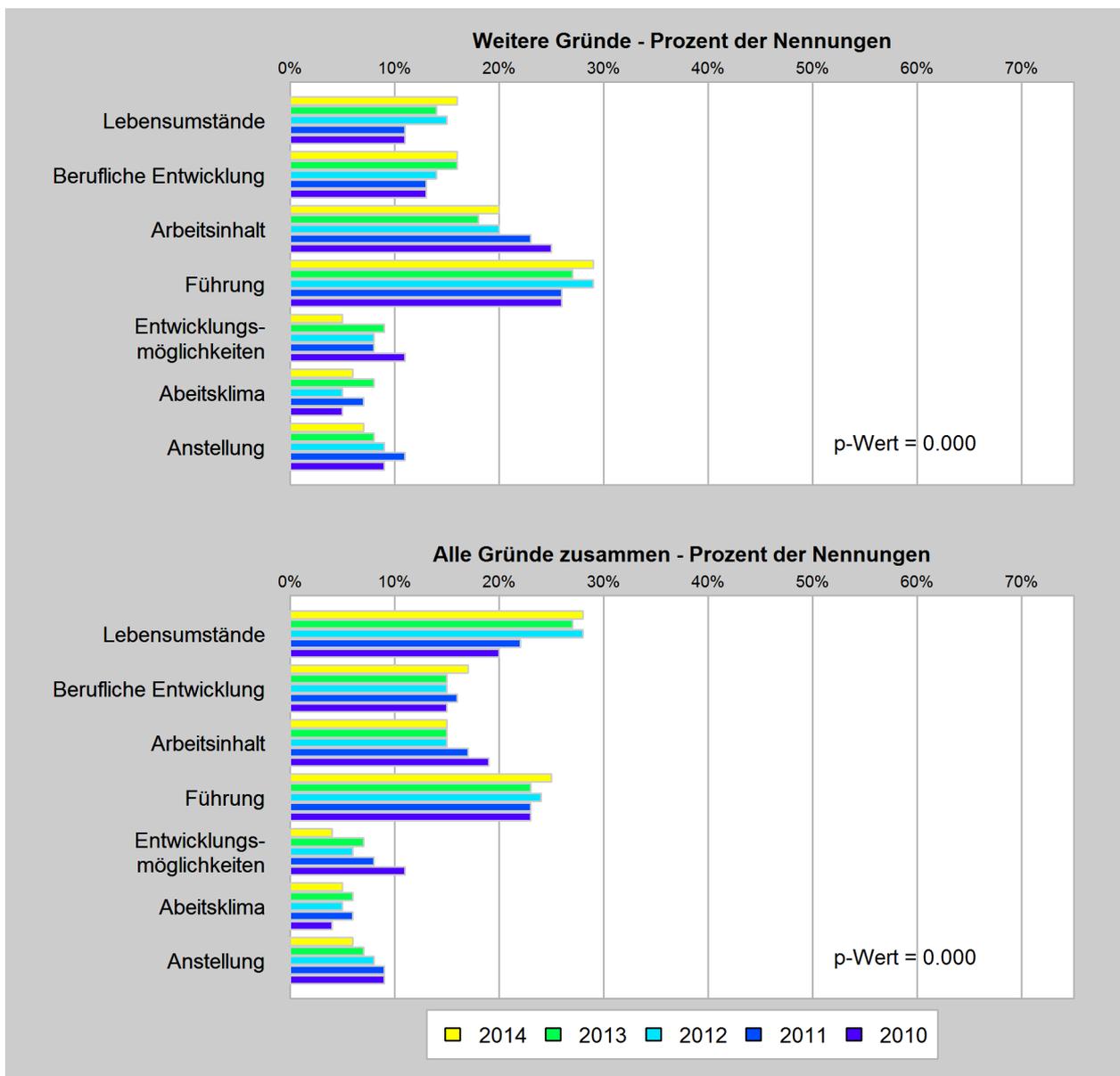


3.1.2 Weitere Gründe

Auch die weiteren, optional genannten Gründe haben sich signifikant verändert. Immer häufiger wird ein Austritt zusätzlich mit den persönlichen Lebensumständen begründet, dafür immer seltener mit den Entwicklungsmöglichkeiten und dem Arbeitsinhalt. Beim Arbeitsinhalt ist es vor allem die mangelnde Zeit für die Kernaufgaben, die in abnehmendem Masse zu einem Austritt führt.

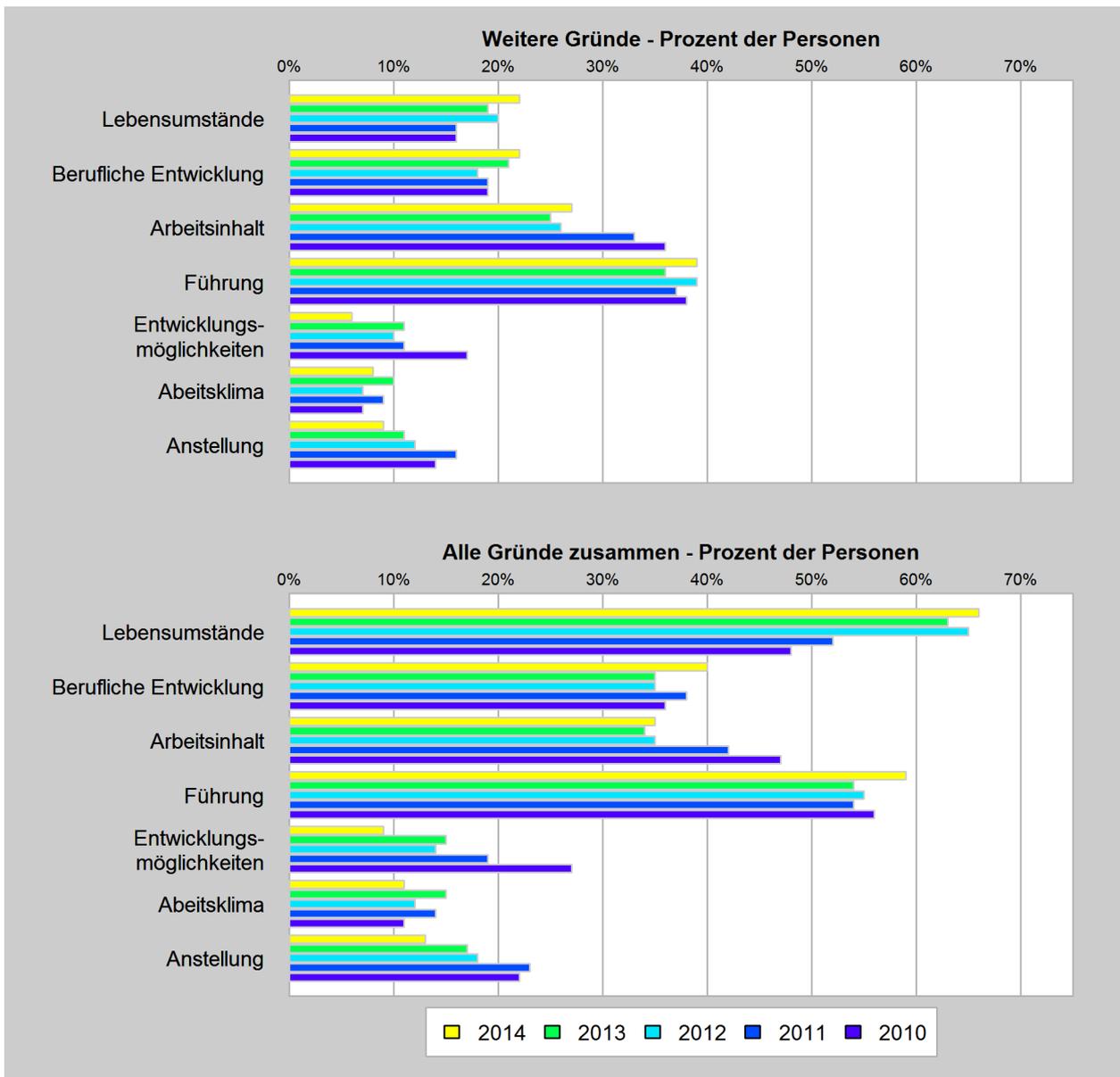
Fasst man die Hauptgründe und die weiteren, optional genannten Gründe zusammen, so ändert sich an den Trends, wie sie für die Hauptgründe beobachtet werden können, nichts.

Abbildung 14 Entwicklung der weiteren Gründe und aller Gründe zusammen – Nennungen in Prozent



Dasselbe Bild zeigt sich auch, wenn man untersucht, von wie vielen Personen die einzelnen Kategorien gewählt werden, um die Kündigung zu erklären.

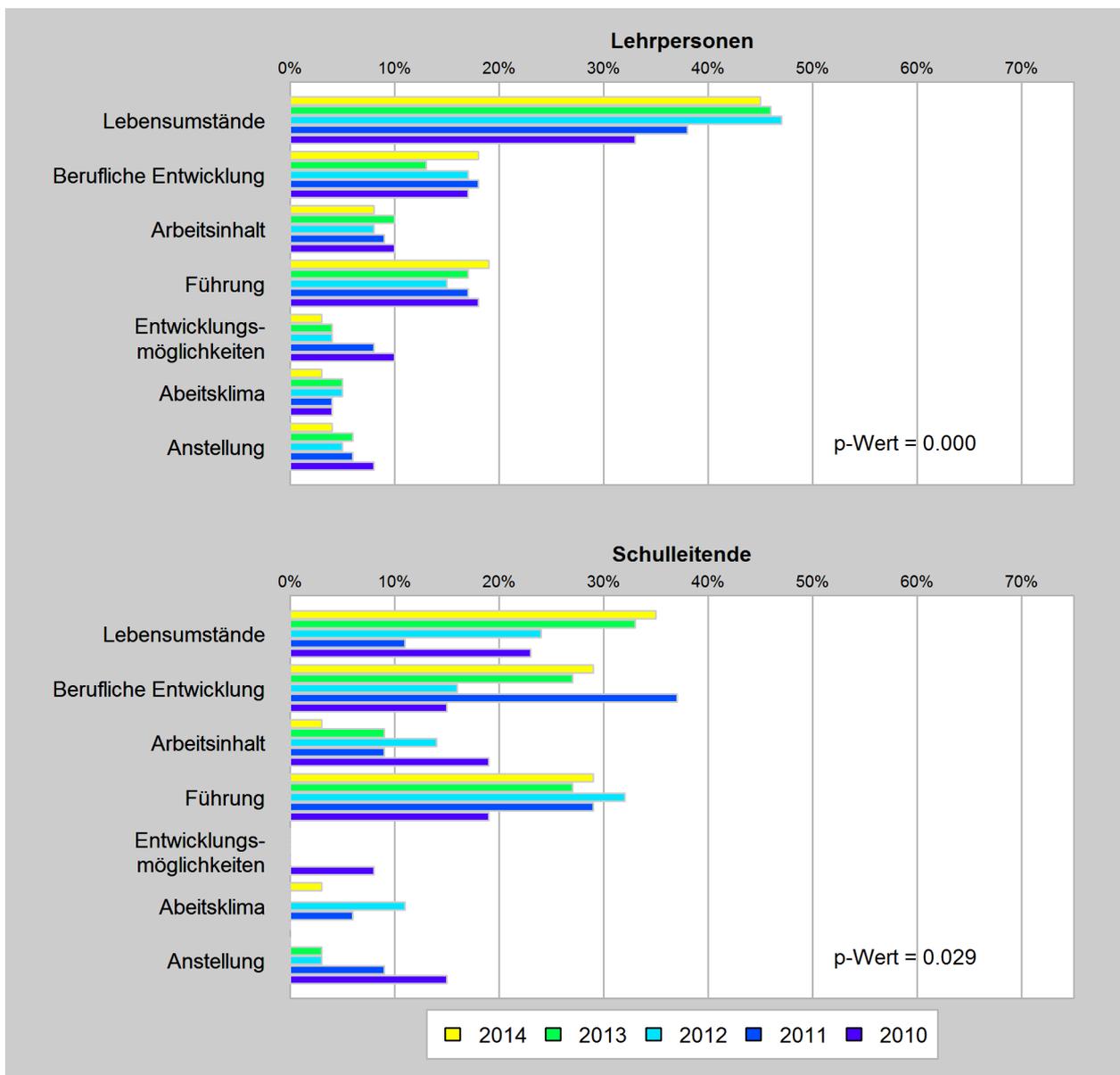
Abbildung 15 Entwicklung der weiteren Gründe und aller Gründe zusammen – Personen in Prozent



3.2 Entwicklung der Hauptgründe in den Anstellungstypen

Bei den Lehrpersonen und bei den Schulleitenden haben sich die Hauptaustrittsgründe über die Zeit signifikant verändert. Die Entwicklung bei den Lehrpersonen entspricht dem allgemeinen Trend. Auch Schulleitenden haben vermehrt persönliche Lebensumstände als Hauptkündigungsgrund angegeben. Gekündigt wird aber auch zunehmend aufgrund einer beruflichen Entwicklung. Hingegen scheint der Arbeitsinhalt seltener zu einem Ausscheiden aus dem Schuldienst zu führen. Überbelastung und mangelnde Zeit für Kernaufgaben wird im Zeitverlauf abnehmend als Hauptkündigungsgrund angegeben (siehe Tabelle 15 im Anhang).

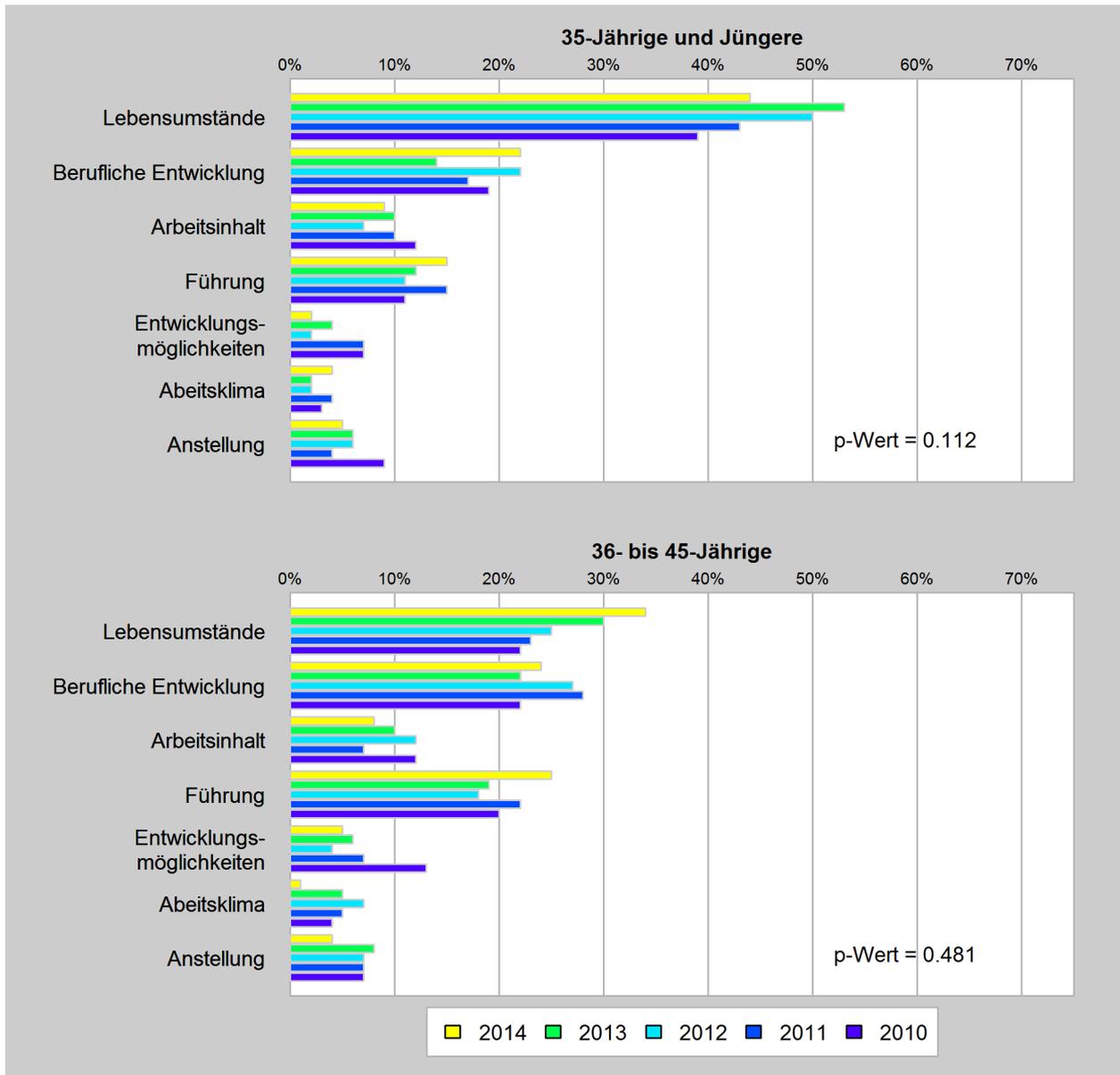
Abbildung 16 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe, gruppiert – nach Anstellungstyp



3.3 Entwicklung der Hauptgründe in den Altersgruppen

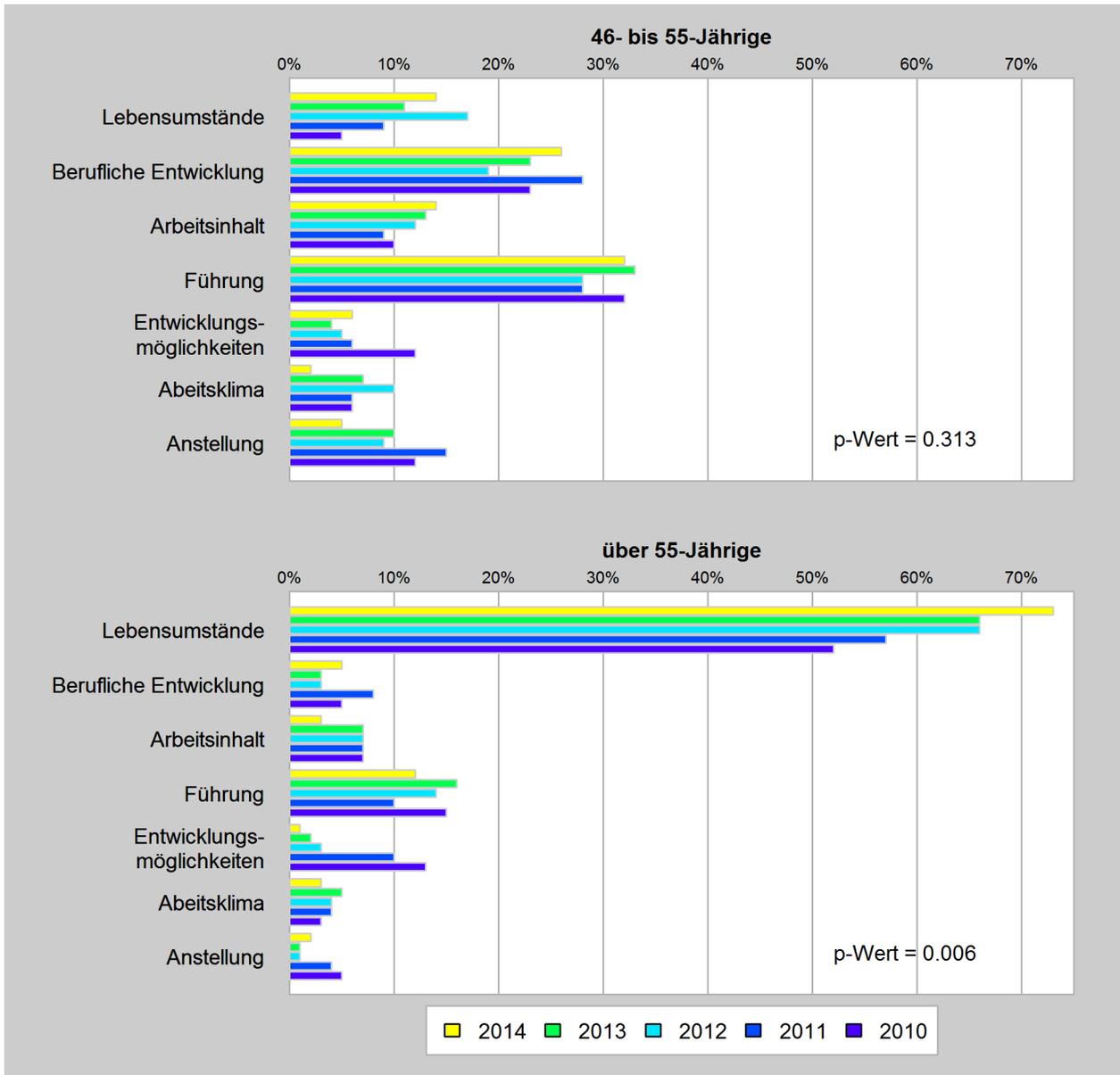
Bei den 35-Jährigen und Jüngeren sowie bei den 36- bis 45-Jährigen haben sich die Hauptaustrittsgründe nicht so stark verändert, dass sie signifikant ausfallen (siehe auch Tabelle 16 im Anhang für die Entwicklung der einzelnen Gründe). Dennoch lassen sich die Haupttrends auch in diesen Alterskategorien erkennen. Die persönlichen Lebensumstände führen tendenziell häufiger zu einem Austritt, die Entwicklungsmöglichkeiten tendenziell seltener.

Abbildung 17 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe, gruppiert – 35-Jährige und Jüngere



Auch bei den 46- bis 55-Jährigen haben sich die Hauptgründe des Austritts nicht signifikant verändert. Bei den über 55-Jährigen lassen sich die allgemeinen Trends wiederum sehr gut erkennen: Die Lebensumstände führen in den letzten Jahren vermehrt zu einem Austritt, die Entwicklungsmöglichkeiten hingegen immer weniger.

Abbildung 18 Entwicklung der Hauptaustrittsgründe, gruppiert – über 55-Jährige



Anhang

AI Entwicklung der Arbeitszufriedenheit



Abbildung 19 Alle Austretende: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

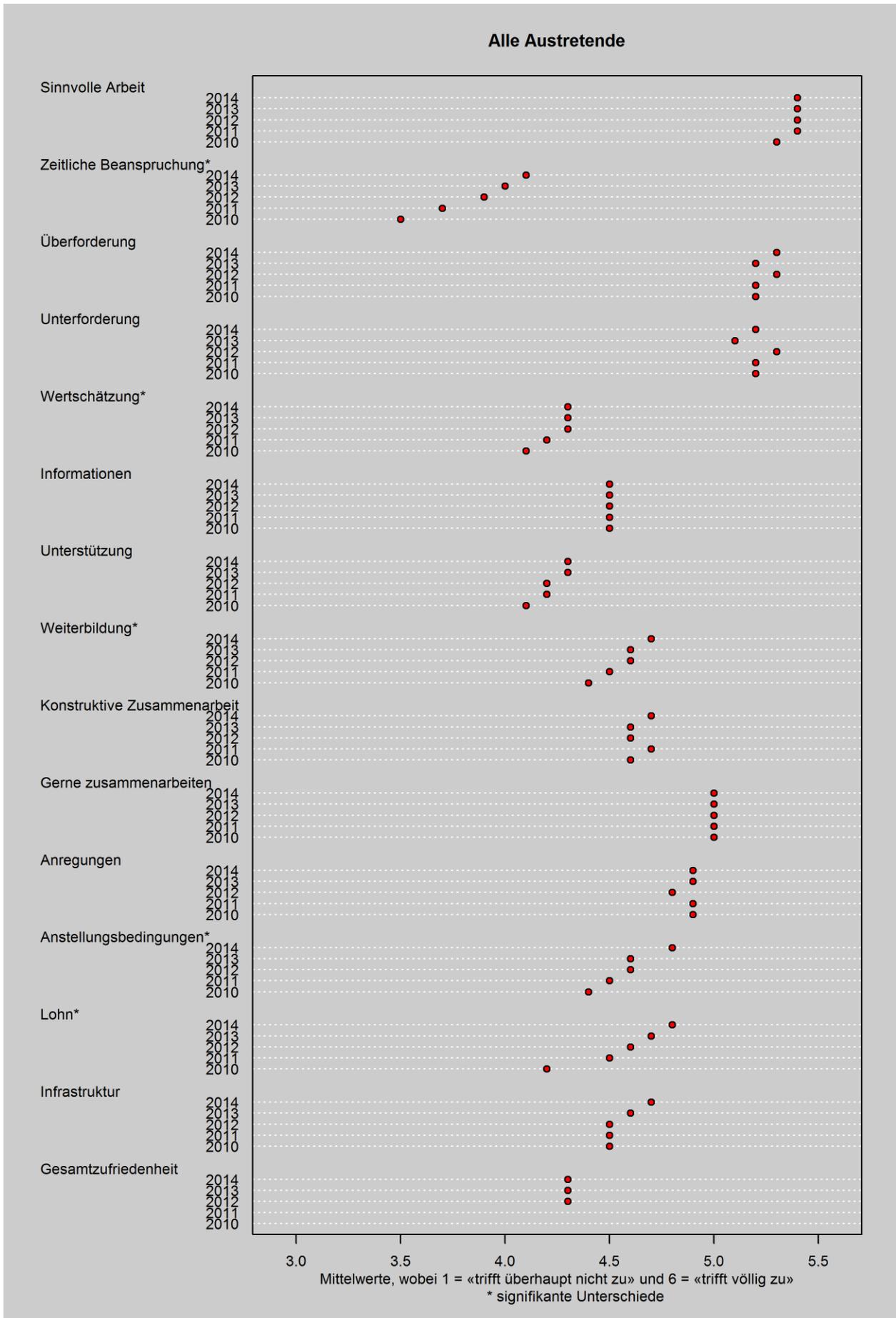


Abbildung 20 Lehrpersonen: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

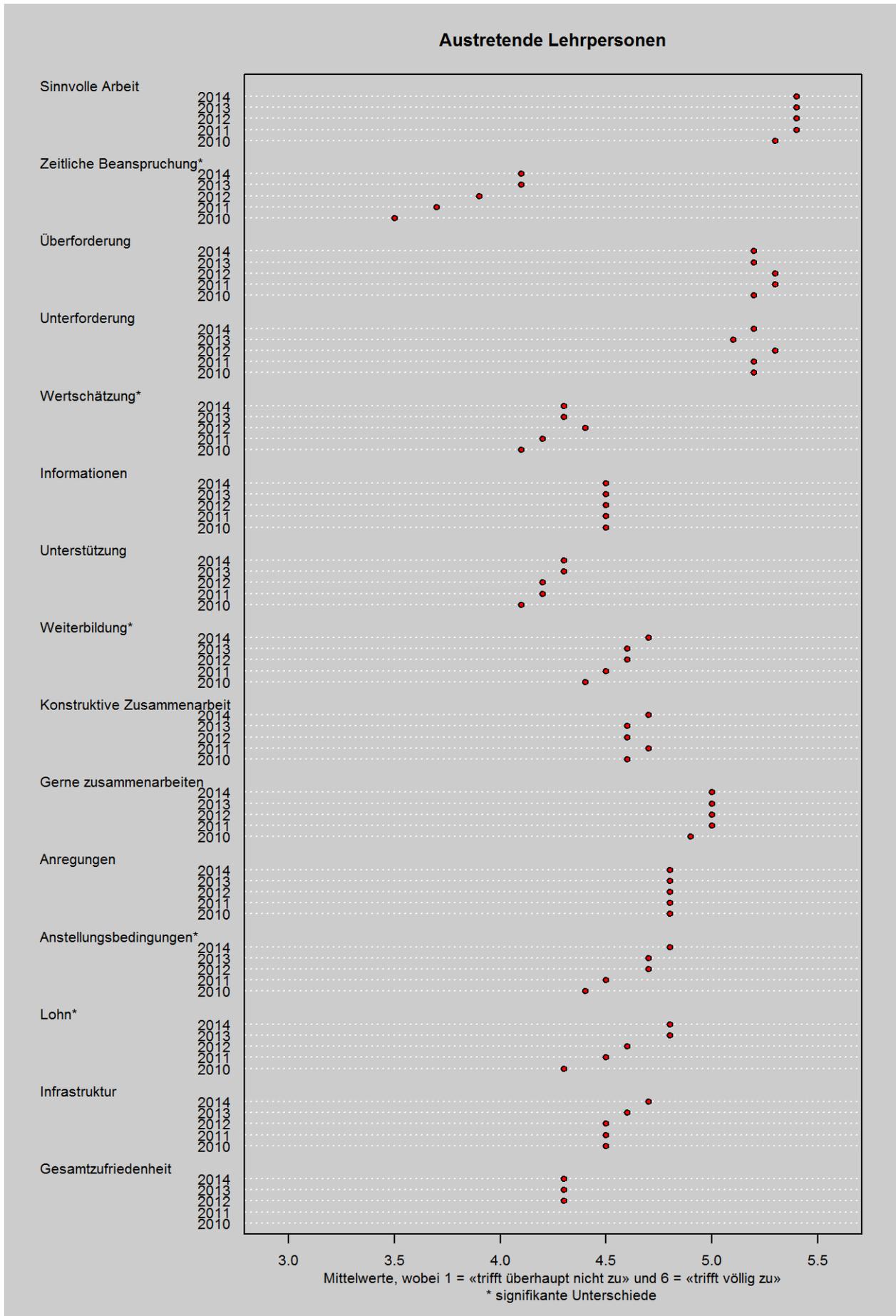


Abbildung 21 Schulleitende: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit



Abbildung 22 35-Jährige und Jüngere: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

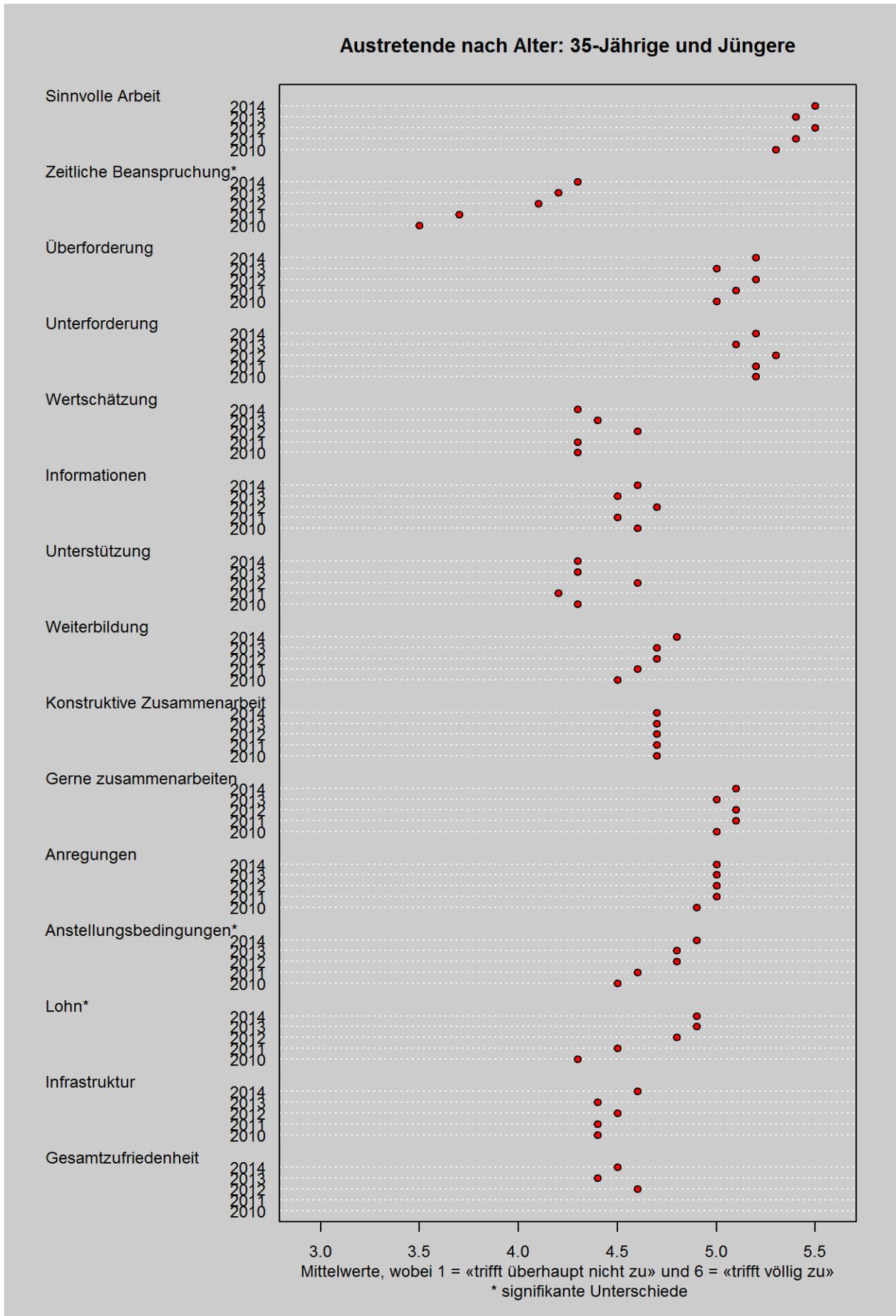


Abbildung 23 36- bis 45-Jährige: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

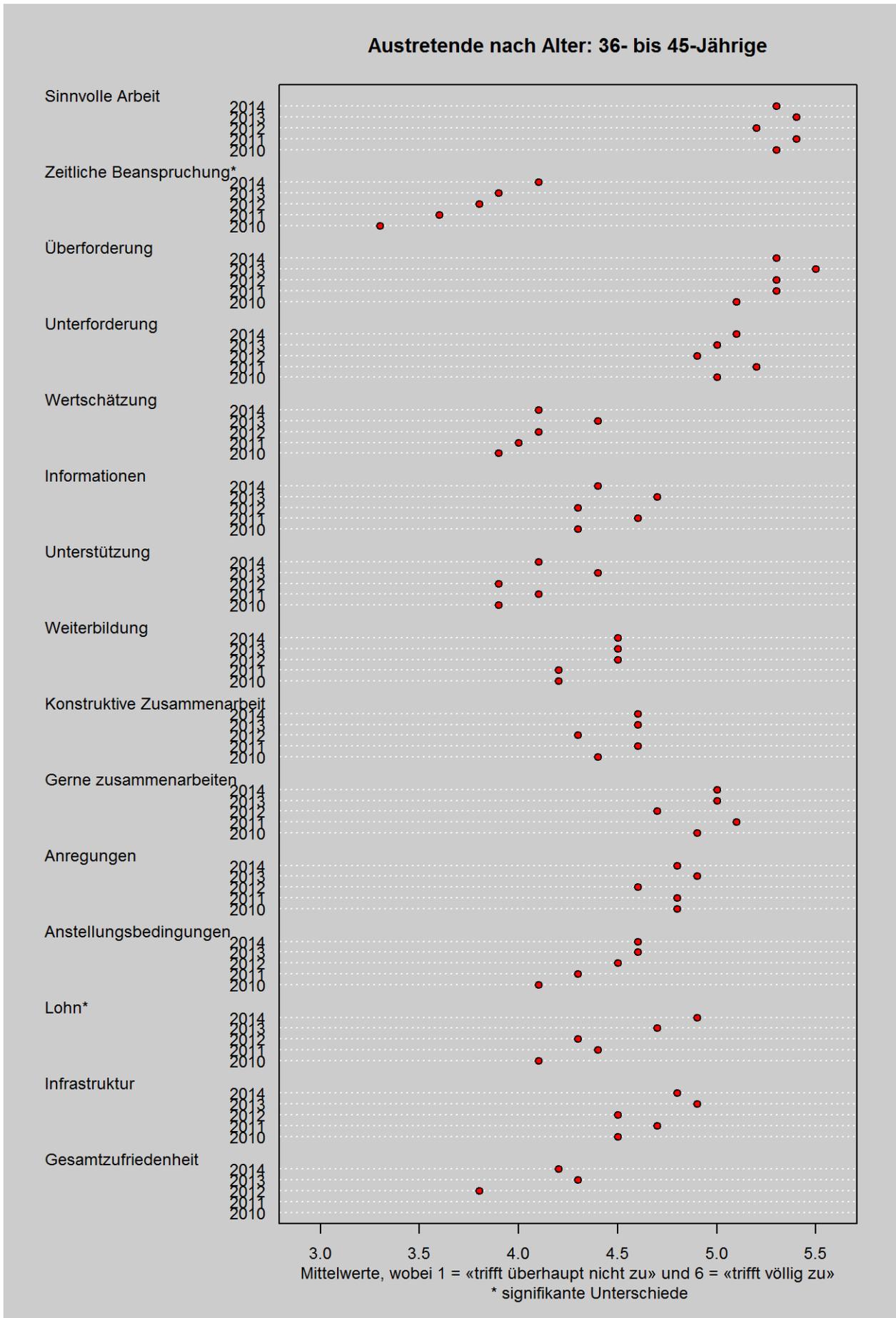


Abbildung 24 46- bis 55-Jährige: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

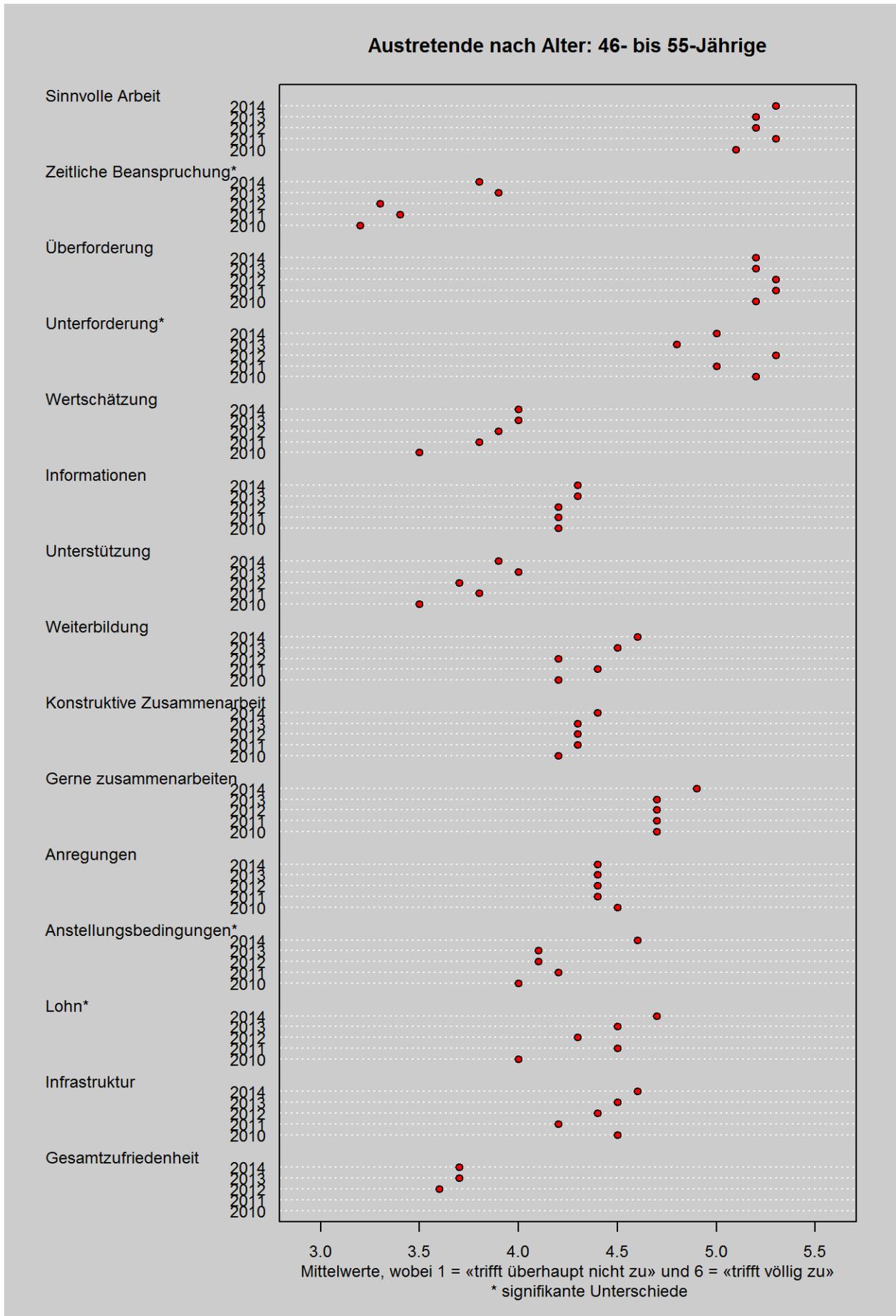


Abbildung 25 Über 55-Jährige: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit



All Arbeitszufriedenheit: Varianzanalyse

Tabelle 4: Varianzanalyse: Alle Austretende

		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Sinnvolle Arbeit	K_Jahr	4	3.286	0.821	1.082	0.364
	Residuals	2655	2'015.880	0.759		
Zeitliche Beanspruchung	K_Jahr	4	154.132	38.533	18.372	0.000
	Residuals	2656	5'570.543	2.097		
Überforderung	K_Jahr	4	7.249	1.812	1.649	0.159
	Residuals	2638	2'898.581	1.099		
Unterforderung	K_Jahr	4	11.533	2.883	2.187	0.068
	Residuals	2627	3'463.987	1.319		
Wertschätzung	K_Jahr	4	22.626	5.656	2.370	0.050
	Residuals	2648	6'321.047	2.387		
Informationen	K_Jahr	4	0.629	0.157	0.096	0.984
	Residuals	2643	4'332.501	1.639		
Unterstützung	K_Jahr	4	14.016	3.504	1.633	0.163
	Residuals	2640	5'665.597	2.146		
Weiterbildung	K_Jahr	4	27.859	6.965	3.921	0.004
	Residuals	2507	4'452.698	1.776		
Konstruktive Zusammenarbeit	K_Jahr	4	2.006	0.502	0.312	0.870
	Residuals	2642	4'248.100	1.608		
Gerne zusammenarbeiten	K_Jahr	4	3.768	0.942	0.741	0.564
	Residuals	2627	3'340.218	1.271		
Anregungen	K_Jahr	4	0.660	0.165	0.113	0.978
	Residuals	2635	3'864.126	1.466		
Anstellungsbedingungen	K_Jahr	4	52.374	13.093	8.319	0.000
	Residuals	2635	4'147.188	1.574		
Lohn	K_Jahr	4	113.181	28.295	15.747	0.000
	Residuals	2618	4'704.164	1.797		
Infrastruktur	K_Jahr	4	11.837	2.959	1.744	0.137
	Residuals	2648	4'492.078	1.696		
Gesamtzufriedenheo	K_Jahr	2	0.294	0.147	0.081	0.923
	Residuals	1473	2'684.704	1.823		

Anmerkung: Pr(>F) gibt den p-Wert an. Bei Fragen, bei denen der p-Wert ≤ 0.05 ist, unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Jahren signifikant.



Tabelle 5: Varianzanalyse: Lehrpersonen

		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Sinnvolle Arbeit	K_Jahr	4	3.067	0.767	1.009	0.402
	Residuals	2490	1'892.703	0.760		
Zeitliche Beanspruchung	K_Jahr	4	163.104	40.776	19.767	0.000
	Residuals	2491	5'138.640	2.063		
Überforderung	K_Jahr	4	7.029	1.757	1.577	0.178
	Residuals	2474	2'757.136	1.114		
Unterforderung	K_Jahr	4	11.092	2.773	2.106	0.078
	Residuals	2462	3'242.126	1.317		
Wertschätzung	K_Jahr	4	32.280	8.070	3.396	0.009
	Residuals	2483	5'900.710	2.376		
Informationen	K_Jahr	4	1.449	0.362	0.221	0.927
	Residuals	2478	4'057.243	1.637		
Unterstützung	K_Jahr	4	16.849	4.212	1.964	0.097
	Residuals	2477	5'312.323	2.145		
Weiterbildung	K_Jahr	4	29.997	7.499	4.255	0.002
	Residuals	2344	4'130.761	1.762		
Konstruktive Zusammenarbeit	K_Jahr	4	2.177	0.544	0.338	0.853
	Residuals	2479	3'992.301	1.610		
Gerne zusammenarbeiten	K_Jahr	4	4.346	1.087	0.847	0.495
	Residuals	2467	3'163.628	1.282		
Anregungen	K_Jahr	4	0.496	0.124	0.084	0.987
	Residuals	2470	3'636.253	1.472		
Anstellungsbedingungen	K_Jahr	4	51.350	12.838	8.229	0.000
	Residuals	2470	3'853.326	1.560		
Lohn	K_Jahr	4	103.103	25.776	14.532	0.000
	Residuals	2453	4'350.795	1.774		
Infrastruktur	K_Jahr	4	11.509	2.877	1.677	0.153
	Residuals	2483	4'261.449	1.716		
Gesamtzufriedenheit	K_Jahr	2	0.233	0.116	0.064	0.938
	Residuals	1372	2'489.581	1.815		

Anmerkung: Pr(>F) gibt den p-Wert an. Bei Fragen, bei denen der p-Wert ≤ 0.05 ist, unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Jahren signifikant.

Tabelle 6: Varianzanalyse: Schulleitende

		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Sinnvolle Arbeit	K_Jahr	4	1.095	0.274	0.359	0.837
	Residuals	160	121.899	0.762		
Zeitliche Beanspruchung	K_Jahr	4	11.895	2.974	1.384	0.242
	Residuals	160	343.899	2.149		
Überforderung	K_Jahr	4	3.777	0.944	1.100	0.358
	Residuals	159	136.443	0.858		
Unterforderung	K_Jahr	4	6.051	1.513	1.123	0.348
	Residuals	160	215.525	1.347		
Wertschätzung	K_Jahr	4	11.510	2.877	1.163	0.329
	Residuals	160	395.739	2.473		
Informationen	K_Jahr	4	2.624	0.656	0.393	0.814
	Residuals	160	267.279	1.670		
Unterstützung	K_Jahr	4	5.409	1.352	0.621	0.648
	Residuals	158	343.818	2.176		
Weiterbildung	K_Jahr	4	4.895	1.224	0.615	0.652
	Residuals	158	314.185	1.989		
Konstruktive Zusammenarbeit	K_Jahr	4	1.354	0.339	0.212	0.932
	Residuals	158	252.768	1.600		
Gerne zusammenarbeiten	K_Jahr	4	3.373	0.843	0.762	0.551
	Residuals	155	171.402	1.106		
Anregungen	K_Jahr	4	3.923	0.981	0.729	0.573
	Residuals	160	215.204	1.345		
Anstellungsbedingungen	K_Jahr	4	10.969	2.742	1.664	0.161
	Residuals	160	263.734	1.648		
Lohn	K_Jahr	4	19.920	4.980	2.596	0.038
	Residuals	160	306.893	1.918		
Infrastruktur	K_Jahr	4	2.673	0.668	0.473	0.755
	Residuals	160	225.994	1.412		
Gesamtzufriedenheit	K_Jahr	2	1.042	0.521	0.264	0.769
	Residuals	98	193.592	1.975		

Anmerkung: Pr(>F) gibt den p-Wert an. Bei Fragen, bei denen der p-Wert ≤ 0.05 ist, unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Jahren signifikant.

Tabelle 7: Varianzanalyse: 35-Jährige und Jüngere

		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Sinnvolle Arbeit	K_Jahr	4	2.984	0.746	1.108	0.351
	Residuals	976	657.342	0.674		
Zeitliche Beanspruchung	K_Jahr	4	102.514	25.629	12.759	0.000
	Residuals	974	1'956.432	2.009		
Überforderung	K_Jahr	4	6.783	1.696	1.354	0.248
	Residuals	966	1'210.111	1.253		
Unterforderung	K_Jahr	4	4.397	1.099	0.897	0.465
	Residuals	964	1'181.809	1.226		
Wertschätzung	K_Jahr	4	12.397	3.099	1.467	0.210
	Residuals	974	2'057.521	2.112		
Informationen	K_Jahr	4	6.975	1.744	1.118	0.346
	Residuals	973	1'517.304	1.559		
Unterstützung	K_Jahr	4	15.230	3.807	1.922	0.105
	Residuals	973	1'927.744	1.981		
Weiterbildung	K_Jahr	4	6.467	1.617	1.011	0.401
	Residuals	908	1'451.673	1.599		
Konstruktive Zusammenarbeit	K_Jahr	4	0.757	0.189	0.120	0.975
	Residuals	973	1'531.505	1.574		
Gerne zusammenarbeiten	K_Jahr	4	4.183	1.046	0.811	0.518
	Residuals	969	1'249.243	1.289		
Anregungen	K_Jahr	4	0.882	0.221	0.172	0.953
	Residuals	969	1'242.526	1.282		
Anstellungsbedingungen	K_Jahr	4	22.600	5.650	3.958	0.003
	Residuals	969	1'383.332	1.428		
Lohn	K_Jahr	4	52.859	13.215	7.657	0.000
	Residuals	966	1'667.180	1.726		
Infrastruktur	K_Jahr	4	4.373	1.093	0.594	0.667
	Residuals	974	1'792.064	1.840		
Gesamtzufriedenheit	K_Jahr	2	3.508	1.754	1.104	0.332
	Residuals	526	835.785	1.589		

Anmerkung: Pr(>F) gibt den p-Wert an. Bei Fragen, bei denen der p-Wert ≤ 0.05 ist, unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Jahren signifikant.

Tabelle 8: Varianzanalyse: 36- bis 45-Jährige

		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Sinnvolle Arbeit	K_Jahr	4	3.260	0.815	0.878	0.477
	Residuals	506	469.746	0.928		
Zeitliche Beanspruchung	K_Jahr	4	43.079	10.770	4.619	0.001
	Residuals	508	1'184.469	2.332		
Überforderung	K_Jahr	4	9.184	2.296	1.950	0.101
	Residuals	506	595.951	1.178		
Unterforderung	K_Jahr	4	3.319	0.830	0.531	0.713
	Residuals	505	789.797	1.564		
Wertschätzung	K_Jahr	4	12.477	3.119	1.238	0.294
	Residuals	505	1'272.692	2.520		
Informationen	K_Jahr	4	12.704	3.176	1.775	0.132
	Residuals	506	905.225	1.789		
Unterstützung	K_Jahr	4	19.401	4.850	2.158	0.073
	Residuals	507	1'139.474	2.247		
Weiterbildung	K_Jahr	4	8.620	2.155	1.038	0.387
	Residuals	478	992.299	2.076		
Konstruktive Zusammenarbeit	K_Jahr	4	7.034	1.758	0.991	0.412
	Residuals	505	896.417	1.775		
Gerne zusammenarbeiten	K_Jahr	4	10.353	2.588	1.804	0.127
	Residuals	503	721.653	1.435		
Anregungen	K_Jahr	4	5.314	1.329	0.890	0.470
	Residuals	506	755.273	1.493		
Anstellungsbedingungen	K_Jahr	4	15.840	3.960	2.284	0.059
	Residuals	504	873.786	1.734		
Lohn	K_Jahr	4	47.538	11.884	6.537	0.000
	Residuals	497	903.514	1.818		
Infrastruktur	K_Jahr	4	10.861	2.715	1.653	0.160
	Residuals	507	832.608	1.642		
Gesamtzufriedenheit	K_Jahr	2	9.799	4.900	2.494	0.084
	Residuals	287	563.887	1.965		

Anmerkung: Pr(>F) gibt den p-Wert an. Bei Fragen, bei denen der p-Wert ≤ 0.05 ist, unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Jahren signifikant.



Tabelle 9: Varianzanalyse: 46- bis 55-Jährige

		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Sinnvolle Arbeit	K_Jahr	4	2.702	0.676	0.709	0.586
	Residuals	477	454.545	0.953		
Zeitliche Beanspruchung	K_Jahr	4	37.087	9.272	4.023	0.003
	Residuals	477	1'099.394	2.305		
Überforderung	K_Jahr	4	1.448	0.362	0.334	0.855
	Residuals	473	512.914	1.084		
Unterforderung	K_Jahr	4	14.987	3.747	2.421	0.048
	Residuals	470	727.253	1.547		
Wertschätzung	K_Jahr	4	15.192	3.798	1.371	0.243
	Residuals	474	1'313.346	2.771		
Informationen	K_Jahr	4	1.732	0.433	0.241	0.915
	Residuals	472	847.438	1.795		
Unterstützung	K_Jahr	4	14.525	3.631	1.578	0.179
	Residuals	471	1'084.055	2.302		
Weiterbildung	K_Jahr	4	11.850	2.962	1.416	0.228
	Residuals	446	933.095	2.092		
Konstruktive Zusammenarbeit	K_Jahr	4	3.148	0.787	0.405	0.805
	Residuals	474	921.366	1.944		
Gerne zusammenarbeiten	K_Jahr	4	3.020	0.755	0.495	0.739
	Residuals	468	713.415	1.524		
Anregungen	K_Jahr	4	0.247	0.062	0.032	0.998
	Residuals	472	910.651	1.929		
Anstellungsbedingungen	K_Jahr	4	19.211	4.803	2.607	0.035
	Residuals	474	873.349	1.843		
Lohn	K_Jahr	4	23.627	5.907	3.183	0.013
	Residuals	469	870.212	1.855		
Infrastruktur	K_Jahr	4	9.462	2.365	1.266	0.283
	Residuals	474	885.803	1.869		
Gesamtzufriedenheit	K_Jahr	2	0.840	0.420	0.194	0.824
	Residuals	254	549.339	2.163		

Anmerkung: Pr(>F) gibt den p-Wert an. Bei Fragen, bei denen der p-Wert ≤ 0.05 ist, unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Jahren signifikant.

Tabelle 10: Varianzanalyse: über 55-Jährige

		Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Sinnvolle Arbeit	K_Jahr	4	1.864	0.466	0.790	0.532
	Residuals	681	401.612	0.590		
Zeitliche Beanspruchung	K_Jahr	4	5.330	1.332	0.742	0.563
	Residuals	682	1'223.893	1.795		
Überforderung	K_Jahr	4	0.194	0.049	0.063	0.993
	Residuals	678	520.365	0.768		
Unterforderung	K_Jahr	4	4.744	1.186	1.118	0.347
	Residuals	673	713.870	1.061		
Wertschätzung	K_Jahr	4	18.025	4.506	2.083	0.081
	Residuals	680	1'471.163	2.163		
Informationen	K_Jahr	4	8.606	2.151	1.505	0.199
	Residuals	677	967.871	1.430		
Unterstützung	K_Jahr	4	16.115	4.029	2.036	0.088
	Residuals	674	1'333.859	1.979		
Weiterbildung	K_Jahr	4	8.196	2.049	1.322	0.260
	Residuals	660	1'023.061	1.550		
Konstruktive Zusammenarbeit	K_Jahr	4	0.749	0.187	0.163	0.957
	Residuals	675	775.626	1.149		
Gerne zusammenarbeiten	K_Jahr	4	0.676	0.169	0.195	0.941
	Residuals	672	582.795	0.867		
Anregungen	K_Jahr	4	2.581	0.645	0.521	0.721
	Residuals	673	834.299	1.240		
Anstellungsbedingungen	K_Jahr	4	9.772	2.443	1.884	0.111
	Residuals	673	872.594	1.297		
Lohn	K_Jahr	4	11.461	2.865	1.580	0.178
	Residuals	671	1'216.887	1.814		
Infrastruktur	K_Jahr	4	1.455	0.364	0.262	0.902
	Residuals	678	940.800	1.388		
Gesamtzufriedenheit	K_Jahr	2	0.737	0.369	0.261	0.771
	Residuals	397	561.303	1.414		

Anmerkung: Pr(>F) gibt den p-Wert an. Bei Fragen, bei denen der p-Wert ≤ 0.05 ist, unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Jahren signifikant.

AIII Entwicklung Austrittsgründe: Hauptgründe

Tabelle 11: Hauptgründe – Alle Austretende

Hauptgrund thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	32%	36%	45%	45%	44%	192	203	214	227	210
Berufliche Entwicklung	17%	19%	17%	14%	19%	99	105	79	70	89
Arbeitsinhalt	11%	9%	9%	10%	8%	63	49	41	49	38
Führung	18%	18%	16%	18%	20%	105	98	77	90	94
Entwicklungsmöglichkeiten	10%	8%	3%	4%	3%	61	42	16	19	14
Arbeitsklima	4%	4%	5%	4%	3%	24	25	24	22	13
Anstellung	8%	7%	5%	6%	4%	48	37	25	29	19
sum	100%	100%	100%	100%	100%	592	559	476	506	477

Hauptgrund einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	2%	3%	3%	5%	4%	14	15	16	24	18
Kinderbetreuung & Familienarbeit	6%	8%	8%	8%	6%	33	45	36	38	28
Auslandaufenthalt	5%	6%	6%	7%	8%	30	31	30	33	36
Wohnortwechsel	4%	4%	5%	8%	5%	22	20	23	38	24
Änderung des Beschäftigungsgrades	2%	2%	3%	2%	2%	14	9	12	9	8
Gesundheitliche Gründe	2%	3%	3%	2%	4%	10	14	12	11	19
Pensionierung	12%	12%	18%	15%	16%	69	69	85	74	77
Berufswechsel	2%	2%	2%	3%	3%	14	12	11	16	12
Selbstständige Tätigkeit	1%	2%	0%	1%	1%	3	10	1	3	5
Übernahme einer Führungsfunktion	1%	1%	0%	1%	0%	7	4	2	3	2
Übernahme von mehr Verantwortung	0%	0%	0%	0%	1%	1	1	1	1	3
Neue Herausforderung	5%	5%	6%	5%	8%	28	29	28	24	39
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	8%	9%	8%	5%	6%	46	49	36	23	28
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	0%	1%	1%	0%	1%	2	4	5	1	4
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	0%	0%	0%	1%	1%	0	1	1	3	3
Arbeit befriedigt nicht	2%	1%	2%	2%	2%	13	7	8	12	9
Unterforderung	0%	0%	0%	0%	0%	0	1	0	2	1
Überforderung	0%	0%	0%	0%	0%	2	1	1	2	0
Geringe Auslastung	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0
Überlastung	3%	2%	2%	2%	2%	15	11	9	11	8
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	1%	1%	1%	1%	1%	5	5	3	7	4
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	4%	3%	3%	2%	2%	26	19	14	11	9
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	12%	10%	11%	10%	10%	69	56	52	52	50
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	0%	0%	1%	1%	1%	0	0	6	4	7
Informationsfluss	0%	0%	0%	0%	0%	1	1	1	0	2
Fehlende Unterstützung	1%	2%	1%	1%	2%	7	9	4	7	11
Zu geringe Wertschätzung	1%	1%	1%	1%	1%	4	7	3	5	7
Fehlender Gestaltungsspielraum	1%	0%	0%	0%	0%	3	2	0	0	2
Verhalten der Schulpflege	2%	3%	2%	3%	2%	14	15	9	15	9
Kündigung durch Arbeitgeber	1%	1%	0%	1%	1%	7	8	2	7	6
Mangelnde berufliche Perspektiven	1%	1%	1%	2%	1%	4	3	3	8	4
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	0%	0%	0%	0%	0%	1	0	0	1	2
Entwicklung der Volksschule	9%	7%	3%	2%	2%	56	39	13	10	8
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	2%	2%	3%	2%	2%	11	11	14	8	9
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	0%	0%	0%	0%	0%	1	2	2	1	1
Konflikt am Arbeitsplatz	2%	2%	2%	3%	1%	12	12	8	13	3
Lohn	1%	0%	1%	1%	1%	8	1	3	3	4
Sozial- und Zusatzleistungen	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0
Arbeitszeitregelung	1%	1%	0%	1%	0%	7	7	1	3	1
Ferienregelung	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	1	0
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	1%	0%	0%	0%	0%	4	1	1	1	2
Arbeitsortwechsel	4%	4%	4%	3%	2%	25	23	18	13	10
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	0%	1%	0%	1%	0%	2	5	2	7	1
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	0%	0%	0%	0%	0%	2	0	0	1	1
sum	100%	100%	100%	100%	100%	592	559	476	506	477

Tabelle 12: Weitere Gründe – Alle Austretende

Weitere Gründe thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	11%	11%	15%	14%	16%	94	87	95	94	104
Berufliche Entwicklung	13%	13%	14%	16%	16%	114	105	87	107	104
Arbeitsinhalt	25%	23%	20%	18%	20%	216	184	126	124	129
Führung	26%	26%	29%	27%	29%	226	206	187	184	186
Entwicklungsmöglichkeiten	11%	8%	8%	9%	5%	98	63	49	58	30
Abeitsklima	5%	7%	5%	8%	6%	40	52	32	53	40
Anstellung	9%	11%	9%	8%	7%	80	89	59	55	44
sum	100%	100%	100%	100%	100%	868	786	635	675	637

Weitere Gründe einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	3%	2%	4%	3%	3%	22	18	24	17	20
Kinderbetreuung & Familienarbeit	1%	2%	1%	2%	4%	13	14	9	12	25
Auslandaufenthalt	1%	1%	1%	2%	1%	6	11	6	11	8
Wohnortwechsel	2%	2%	2%	2%	3%	14	15	12	15	16
Änderung des Beschäftigungsgrades	1%	1%	3%	2%	2%	10	7	16	13	13
Gesundheitliche Gründe	2%	2%	3%	3%	3%	20	15	16	20	17
Pensionierung	1%	1%	2%	1%	1%	9	7	12	6	5
Berufswechsel	2%	1%	1%	2%	1%	19	7	9	11	9
Selbstständige Tätigkeit	-	1%	1%	1%	1%	0	4	4	9	9
Übernahme einer Führungsfunktion	-	1%	-	-	-	2	5	1	1	3
Übernahme von mehr Verantwortung	1%	-	-	1%	1%	6	3	3	5	6
Neue Herausforderung	7%	8%	7%	6%	9%	57	59	42	43	57
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	3%	3%	4%	6%	3%	30	27	28	38	20
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	1%	1%	3%	1%	2%	8	10	17	10	12
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	1%	1%	2%	1%	1%	7	11	11	7	6
Arbeit befriedigt nicht	3%	3%	2%	3%	2%	28	25	11	19	14
Unterforderung	1%	1%	1%	-	1%	7	4	4	3	4
Überforderung	1%	1%	1%	1%	-	5	8	4	4	2
Geringe Auslastung	-	-	-	-	-	1	1	0	0	1
Überlastung	5%	6%	3%	3%	4%	41	46	18	17	26
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	3%	2%	2%	2%	3%	22	13	12	12	20
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	11%	8%	8%	8%	7%	97	66	49	52	44
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	6%	7%	7%	7%	7%	51	53	42	49	42
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	-	-	3%	3%	4%	0	0	19	23	27
Informationsfluss	1%	1%	1%	2%	2%	9	6	8	14	13
Fehlende Unterstützung	5%	5%	5%	5%	4%	40	38	34	33	26
Zu geringe Wertschätzung	7%	7%	6%	5%	6%	58	56	35	36	39
Fehlender Gestaltungsspielraum	2%	1%	2%	1%	1%	16	10	15	5	7
Verhalten der Schulpflege	6%	5%	5%	3%	5%	50	40	30	23	32
Kündigung durch Arbeitgeber	-	-	1%	-	-	2	3	4	1	0
Mangelnde berufliche Perspektiven	2%	2%	2%	2%	2%	18	13	12	15	10
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-	-	1%	-	-	3	3	5	2	2
Entwicklung der Volksschule	9%	6%	5%	6%	3%	77	47	32	41	18
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	4%	4%	3%	5%	4%	32	32	20	33	24
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	-	-	1%	1%	1%	2	3	4	5	4
Konflikt am Arbeitsplatz	1%	2%	1%	2%	2%	6	17	8	15	12
Lohn	4%	3%	2%	2%	1%	31	27	10	15	7
Sozial- und Zusatzleistungen	-	-	-	-	-	0	2	0	1	0
Arbeitszeitregelung	1%	1%	2%	1%	1%	10	11	10	7	7
Ferienregelung	-	1%	-	-	-	2	5	1	1	3
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	-	1%	1%	1%	1%	4	9	9	5	4
Arbeitsortwechsel	2%	3%	2%	2%	2%	18	23	13	14	13
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	-	-	-	-	1%	2	2	3	3	6
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	1%	1%	2%	1%	1%	13	10	13	9	4
sum	100%	100%	100%	100%	100%	868	786	635	675	637

Tabelle 13: Hauptgründe und weitere Gründe zusammen – Alle Austretende

Haupt- und weitere Gründe thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	20%	22%	28%	27%	28%	286	290	309	321	314
Berufliche Entwicklung	15%	16%	15%	15%	17%	213	210	166	177	193
Arbeitsinhalt	19%	17%	15%	15%	15%	279	233	167	173	167
Führung	23%	23%	24%	23%	25%	331	304	264	274	280
Entwicklungsmöglichkeiten	11%	8%	6%	7%	4%	159	105	65	77	44
Abeitsklima	4%	6%	5%	6%	5%	64	77	56	75	53
Anstellung	9%	9%	8%	7%	6%	128	126	84	84	63
sum	100%	100%	100%	100%	100%	1460	1345	1111	1181	1114

Hauptgründe und weitere Gründe zusammen einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	3%	3%	4%	4%	3%	36	33	40	41	38
Kinderbetreuung & Familienarbeit	3%	4%	4%	4%	5%	46	59	45	50	53
Auslandaufenthalt	3%	3%	3%	4%	4%	36	42	36	44	44
Wohnortswechsel	3%	3%	3%	5%	4%	36	35	35	53	40
Änderung des Beschäftigungsgrades	2%	1%	3%	2%	2%	24	16	28	22	21
Gesundheitliche Gründe	2%	2%	3%	3%	3%	30	29	28	31	36
Pensionierung	5%	6%	9%	7%	7%	78	76	97	80	82
Berufswechsel	2%	1%	2%	2%	2%	33	19	20	27	21
Selbstständige Tätigkeit	0%	1%	1%	1%	1%	3	14	5	12	14
Übernahme einer Führungsfunktion	1%	1%	0%	0%	0%	9	9	3	4	5
Übernahme von mehr Verantwortung	1%	0%	0%	1%	1%	7	4	4	6	9
Neue Herausforderung	6%	7%	6%	6%	9%	85	88	70	67	96
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	5%	6%	6%	5%	4%	76	76	64	61	48
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	1%	1%	2%	1%	1%	10	14	22	11	16
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	1%	1%	1%	1%	1%	7	12	12	10	9
Arbeit befriedigt nicht	3%	2%	2%	3%	2%	41	32	19	31	23
Unterforderung	1%	0%	0%	0%	0%	7	5	4	5	5
Überforderung	1%	1%	1%	1%	0%	7	9	5	6	2
Geringe Auslastung	0%	0%	0%	0%	0%	1	1	0	0	1
Überlastung	4%	4%	2%	2%	3%	56	57	27	28	34
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	2%	1%	1%	2%	2%	27	18	15	19	24
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	8%	6%	6%	5%	5%	123	85	63	63	53
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	8%	8%	9%	9%	8%	120	109	94	101	92
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	0%	0%	2%	2%	3%	0	0	25	27	34
Informationsfluss	1%	1%	1%	1%	1%	10	7	9	14	15
Fehlende Unterstützung	3%	4%	3%	3%	3%	47	47	38	40	37
Zu geringe Wertschätzung	4%	5%	3%	4%	4%	62	63	38	41	46
Fehlender Gestaltungsspielraum	1%	1%	1%	0%	1%	19	12	15	5	9
Verhalten der Schulpflege	4%	4%	4%	3%	4%	64	55	39	38	41
Kündigung durch Arbeitgeber	1%	1%	1%	1%	1%	9	11	6	8	6
Mangelnde berufliche Perspektiven	2%	1%	1%	2%	1%	22	16	15	23	14
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	0%	0%	1%	0%	0%	4	3	5	3	4
Entwicklung der Volksschule	9%	6%	4%	4%	2%	133	86	45	51	26
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	3%	3%	3%	4%	3%	43	43	34	41	33
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	0%	0%	1%	1%	0%	3	5	6	6	5
Konflikt am Arbeitsplatz	1%	2%	1%	2%	1%	18	29	16	28	15
Lohn	3%	2%	1%	2%	1%	39	28	13	18	11
Sozial- und Zusatzleistungen	0%	0%	0%	0%	0%	0	2	0	1	0
Arbeitszeitregelung	1%	1%	1%	1%	1%	17	18	11	10	8
Ferienregelung	0%	0%	0%	0%	0%	2	5	1	2	3
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	1%	1%	1%	1%	1%	8	10	10	6	6
Arbeitsortwechsel	3%	3%	3%	2%	2%	43	46	31	27	23
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	0%	1%	1%	1%	1%	4	7	5	10	7
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	1%	1%	1%	1%	0%	15	10	13	10	5
sum	100%	100%	100%	100%	100%	1460	1345	1111	1181	1114

Tabelle 14: Hauptgründe – Lehrpersonen

Hauptgrund thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	33%	38%	47%	46%	45%	186	199	205	216	199
Berufliche Entwicklung	17%	18%	17%	13%	18%	95	92	73	61	80
Arbeitsinhalt	10%	9%	8%	10%	8%	58	46	36	46	37
Führung	18%	17%	15%	17%	19%	100	88	65	81	85
Entwicklungsmöglichkeiten	10%	8%	4%	4%	3%	59	42	16	19	14
Abeitsklima	4%	4%	5%	5%	3%	24	23	20	22	12
Anstellung	8%	6%	5%	6%	4%	44	34	24	28	19
sum	100%	100%	100%	100%	100%	566	524	439	473	446

Hauptgrund einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	2%	3%	3%	5%	4%	13	15	15	23	17
Kinderbetreuung & Familienarbeit	6%	8%	8%	8%	5%	32	44	36	37	24
Auslandaufenthalt	5%	6%	7%	7%	8%	30	30	29	33	36
Wohnortwechsel	4%	4%	5%	8%	5%	21	20	23	37	23
Änderung des Beschäftigungsgrades	2%	2%	3%	2%	2%	14	9	11	9	8
Gesundheitliche Gründe	2%	2%	3%	2%	4%	10	13	12	8	18
Pensionierung	12%	13%	18%	15%	16%	66	68	79	69	73
Berufswechsel	2%	2%	2%	3%	2%	14	10	9	16	11
Selbstständige Tätigkeit	1%	2%	-	1%	1%	3	8	1	3	4
Übernahme einer Führungsfunktion	1%	1%	-	1%	-	6	3	2	3	2
Übernahme von mehr Verantwortung	-	-	-	-	1%	1	1	1	1	3
Neue Herausforderung	5%	5%	6%	4%	8%	26	26	26	18	35
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	8%	8%	8%	4%	6%	45	44	34	20	25
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	-	1%	1%	-	1%	2	4	4	1	4
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	-	-	-	-	1%	0	1	1	2	3
Arbeit befriedigt nicht	2%	1%	2%	3%	2%	12	6	7	12	9
Unterforderung	-	-	-	-	-	0	1	0	2	1
Überforderung	-	-	-	-	-	2	1	1	2	0
Geringe Auslastung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überlastung	2%	2%	2%	2%	2%	13	10	7	9	7
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	1%	1%	1%	1%	1%	5	5	3	7	4
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	4%	3%	3%	2%	2%	24	18	13	11	9
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	12%	10%	10%	10%	10%	68	50	44	49	44
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	-	-	1%	1%	2%	0	0	5	4	7
Informationsfluss	-	-	-	-	-	1	1	1	0	2
Fehlende Unterstützung	1%	2%	1%	1%	2%	7	9	4	6	11
Zu geringe Wertschätzung	1%	1%	-	1%	2%	3	7	2	5	7
Fehlender Gestaltungsspielraum	-	-	-	-	-	1	1	0	0	2
Verhalten der Schulpflege	2%	2%	2%	2%	2%	14	12	7	11	7
Kündigung durch Arbeitgeber	1%	2%	-	1%	1%	6	8	2	6	5
Mangelnde berufliche Perspektiven	1%	1%	1%	2%	1%	3	3	3	8	4
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-	-	-	-	-	1	0	0	1	2
Entwicklung der Volksschule	10%	7%	3%	2%	2%	55	39	13	10	8
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	2%	2%	3%	2%	2%	11	11	12	8	9
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	-	-	-	-	-	1	2	2	1	1
Konflikt am Arbeitsplatz	2%	2%	1%	3%	-	12	10	6	13	2
Lohn	1%	-	-	1%	1%	6	1	2	3	4
Sozial- und Zusatzleistungen	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitszeitregelung	1%	1%	-	-	-	5	6	1	2	1
Ferienregelung	-	-	-	-	-	0	0	0	1	0
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	1%	-	-	-	-	4	1	1	1	2
Arbeitsortwechsel	4%	4%	4%	3%	2%	25	22	18	13	10
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	-	1%	-	1%	-	2	4	2	7	1
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	-	-	-	-	-	2	0	0	1	1
sum	100%	100%	100%	100%	100%	566	524	439	473	446

Tabelle 15: Hauptgründe – Schulleitende

Hauptgrund thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	23%	11%	24%	33%	35%	6	4	9	11	11
Berufliche Entwicklung	15%	37%	16%	27%	29%	4	13	6	9	9
Arbeitsinhalt	19%	9%	14%	9%	3%	5	3	5	3	1
Führung	19%	29%	32%	27%	29%	5	10	12	9	9
Entwicklungsmöglichkeiten	8%	-	-	-	-	2	0	0	0	0
Arbeitsklima	-	6%	11%	-	3%	0	2	4	0	1
Anstellung	15%	9%	3%	3%	-	4	3	1	1	0
sum	100%	100%	100%	100%	100%	26	35	37	33	31

Hauptgrund einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	4%	-	3%	3%	3%	1	0	1	1	1
Kinderbetreuung & Familienarbeit	4%	3%	-	3%	13%	1	1	0	1	4
Auslandaufenthalt	-	3%	3%	-	-	0	1	1	0	0
Wohnortwechsel	4%	-	-	3%	3%	1	0	0	1	1
Änderung des Beschäftigungsgrades	-	-	3%	-	-	0	0	1	0	0
Gesundheitliche Gründe	-	3%	-	9%	3%	0	1	0	3	1
Pensionierung	12%	3%	16%	15%	13%	3	1	6	5	4
Berufswechsel	-	6%	5%	-	3%	0	2	2	0	1
Selbstständige Tätigkeit	-	6%	-	-	3%	0	2	0	0	1
Übernahme einer Führungsfunktion	4%	3%	-	-	-	1	1	0	0	0
Übernahme von mehr Verantwortung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Neue Herausforderung	8%	9%	5%	18%	13%	2	3	2	6	4
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	4%	14%	5%	9%	10%	1	5	2	3	3
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	-	-	3%	-	-	0	0	1	0	0
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	-	-	-	3%	-	0	0	0	1	0
Arbeit befriedigt nicht	4%	3%	3%	-	-	1	1	1	0	0
Unterforderung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überforderung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Geringe Auslastung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überlastung	8%	3%	5%	6%	3%	2	1	2	2	1
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	8%	3%	3%	-	-	2	1	1	0	0
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	4%	17%	22%	9%	19%	1	6	8	3	6
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	-	-	3%	-	-	0	0	1	0	0
Informationsfluss	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Fehlende Unterstützung	-	-	-	3%	-	0	0	0	1	0
Zu geringe Wertschätzung	4%	-	3%	-	-	1	0	1	0	0
Fehlender Gestaltungsspielraum	8%	3%	-	-	-	2	1	0	0	0
Verhalten der Schulpflege	-	9%	5%	12%	6%	0	3	2	4	2
Kündigung durch Arbeitgeber	4%	-	-	3%	3%	1	0	0	1	1
Mangelnde berufliche Perspektiven	4%	-	-	-	-	1	0	0	0	0
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Entwicklung der Volksschule	4%	-	-	-	-	1	0	0	0	0
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	-	-	5%	-	-	0	0	2	0	0
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Konflikt am Arbeitsplatz	-	6%	5%	-	3%	0	2	2	0	1
Lohn	8%	-	3%	-	-	2	0	1	0	0
Sozial- und Zusatzleistungen	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitszeitregelung	8%	3%	-	3%	-	2	1	0	1	0
Ferienregelung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitsortwechsel	-	3%	-	-	-	0	1	0	0	0
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	-	3%	-	-	-	0	1	0	0	0
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
sum	100%	100%	100%	100%	100%	26	35	37	33	31

Tabelle 16: Hauptgründe – 35-Jährige und Jüngere

Hauptgrund thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	39%	43%	50%	53%	44%	88	93	84	101	74
Berufliche Entwicklung	19%	17%	22%	14%	22%	42	37	37	26	37
Arbeitsinhalt	12%	10%	7%	10%	9%	28	22	11	19	15
Führung	11%	15%	11%	12%	15%	25	33	19	23	26
Entwicklungsmöglichkeiten	7%	7%	2%	4%	2%	15	15	4	7	3
Abeitsklima	3%	4%	2%	2%	4%	7	8	4	4	6
Anstellung	9%	4%	6%	6%	5%	20	9	10	11	8
sum	100%	100%	100%	100%	100%	225	217	169	191	169

Hauptgrund einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	5%	6%	6%	7%	7%	11	12	10	14	12
Kinderbetreuung & Familienarbeit	10%	14%	16%	15%	8%	23	31	27	28	13
Auslandaufenthalt	13%	12%	15%	15%	18%	29	25	25	29	31
Wohnortswechsel	6%	7%	7%	12%	6%	14	15	12	23	10
Änderung des Beschäftigungsgrades	4%	2%	5%	2%	2%	8	5	8	4	3
Gesundheitliche Gründe	1%	2%	1%	2%	3%	3	5	2	3	5
Pensionierung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Berufswechsel	3%	1%	3%	4%	5%	6	3	5	8	9
Selbstständige Tätigkeit	-	2%	1%	1%	1%	1	4	1	2	1
Übernahme einer Führungsfunktion	1%	1%	1%	1%	1%	3	2	1	1	1
Übernahme von mehr Verantwortung	-	-	1%	-	1%	0	1	1	0	2
Neue Herausforderung	5%	4%	5%	4%	8%	11	9	9	8	14
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	9%	8%	12%	4%	6%	21	18	20	7	10
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	-	-	1%	-	1%	1	0	1	0	1
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	-	-	-	1%	-	0	1	0	2	0
Arbeit befriedigt nicht	3%	2%	1%	3%	2%	6	5	2	5	3
Unterforderung	-	-	-	-	1%	0	0	0	0	1
Überforderung	-	-	1%	1%	-	1	1	1	2	0
Geringe Auslastung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überlastung	3%	2%	2%	2%	3%	6	5	4	3	5
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	1%	1%	1%	1%	1%	3	3	1	2	1
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	5%	3%	1%	3%	2%	11	7	2	5	4
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	7%	8%	5%	9%	8%	15	17	8	17	14
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	-	-	2%	-	1%	0	0	3	0	1
Informationsfluss	-	-	1%	-	1%	1	1	1	0	1
Fehlende Unterstützung	2%	2%	-	1%	4%	4	5	0	1	6
Zu geringe Wertschätzung	-	1%	1%	1%	1%	1	2	2	2	1
Fehlender Gestaltungsspielraum	1%	-	-	-	-	2	1	0	0	0
Verhalten der Schulpflege	1%	1%	2%	2%	1%	2	2	4	3	2
Kündigung durch Arbeitgeber	-	2%	1%	-	1%	0	5	1	0	1
Mangelnde berufliche Perspektiven	-	1%	1%	3%	1%	0	2	2	5	1
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-	-	-	-	1%	1	0	0	0	1
Entwicklung der Volksschule	6%	6%	1%	1%	1%	14	13	2	2	1
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	1%	2%	2%	2%	4%	3	5	4	3	6
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	-	-	-	-	-	0	1	0	0	0
Konflikt am Arbeitsplatz	2%	1%	-	1%	-	4	2	0	1	0
Lohn	1%	-	-	1%	1%	2	0	0	2	2
Sozial- und Zusatzleistungen	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitszeitregelung	1%	-	-	-	1%	2	0	0	0	1
Ferienregelung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	1%	-	1%	1%	1%	2	0	1	1	1
Arbeitsortwechsel	6%	4%	5%	3%	2%	13	8	9	6	4
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	-	-	-	1%	-	1	1	0	1	0
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	-	-	-	1%	-	0	0	0	1	0
sum	100%	100%	100%	100%	100%	225	217	169	191	169

Tabelle 17: Hauptgründe – 36- bis 45-Jährige

Hauptgrund thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	22%	23%	25%	30%	34%	25	23	21	29	36
Berufliche Entwicklung	22%	28%	27%	22%	24%	25	27	22	21	25
Arbeitsinhalt	12%	7%	12%	10%	8%	14	7	10	10	8
Führung	20%	22%	18%	19%	25%	23	22	15	18	27
Entwicklungsmöglichkeiten	13%	7%	4%	6%	5%	15	7	3	6	5
Arbeitsklima	4%	5%	7%	5%	1%	5	5	6	5	1
Anstellung	7%	7%	7%	8%	4%	8	7	6	8	4
sum	100%	100%	100%	100%	100%	115	98	83	97	106

Hauptgrund einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	3%	2%	2%	8%	4%	3	2	2	8	4
Kinderbetreuung & Familienarbeit	8%	14%	8%	9%	14%	9	14	7	9	15
Auslandaufenthalt	-	4%	4%	3%	4%	0	4	3	3	4
Wohnortwechsel	7%	1%	8%	7%	10%	8	1	7	7	11
Änderung des Beschäftigungsgrades	3%	-	1%	2%	-	4	0	1	2	0
Gesundheitliche Gründe	1%	2%	1%	-	2%	1	2	1	0	2
Pensionierung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Berufswechsel	5%	5%	4%	4%	2%	6	5	3	4	2
Selbstständige Tätigkeit	-	2%	-	-	1%	0	2	0	0	1
Übernahme einer Führungsfunktion	1%	1%	-	-	1%	1	1	0	0	1
Übernahme von mehr Verantwortung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Neue Herausforderung	4%	7%	10%	8%	12%	5	7	8	8	13
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	11%	12%	13%	9%	8%	13	12	11	9	8
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	-	2%	2%	-	1%	0	2	2	0	1
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	-	-	-	1%	-	0	0	0	1	0
Arbeit befriedigt nicht	4%	-	5%	3%	3%	5	0	4	3	3
Unterforderung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überforderung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Geringe Auslastung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überlastung	2%	1%	1%	3%	3%	2	1	1	3	3
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	2%	-	-	2%	1%	2	0	0	2	1
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	4%	4%	4%	1%	-	5	4	3	1	0
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	13%	10%	11%	9%	12%	15	10	9	9	13
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	-	-	-	1%	3%	0	0	0	1	3
Informationsfluss	-	-	-	-	1%	0	0	0	0	1
Fehlende Unterstützung	2%	2%	1%	3%	3%	2	2	1	3	3
Zu geringe Wertschätzung	1%	2%	1%	1%	1%	1	2	1	1	1
Fehlender Gestaltungsspielraum	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Verhalten der Schulpflege	3%	7%	5%	3%	4%	3	7	4	3	4
Kündigung durch Arbeitgeber	2%	1%	-	1%	2%	2	1	0	1	2
Mangelnde berufliche Perspektiven	2%	-	1%	2%	2%	2	0	1	2	2
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-	-	-	1%	-	0	0	0	1	0
Entwicklung der Volksschule	11%	7%	2%	3%	3%	13	7	2	3	3
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	3%	2%	5%	1%	-	3	2	4	1	0
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	-	-	1%	-	1%	0	0	1	0	1
Konflikt am Arbeitsplatz	2%	3%	1%	4%	-	2	3	1	4	0
Lohn	1%	1%	1%	-	-	1	1	1	0	0
Sozial- und Zusatzleistungen	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitszeitregelung	2%	2%	1%	2%	-	2	2	1	2	0
Ferienregelung	-	-	-	1%	-	0	0	0	1	0
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	1%	1%	-	-	-	1	1	0	0	0
Arbeitsortwechsel	3%	3%	5%	5%	3%	4	3	4	5	3
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	-	-	-	-	1%	0	0	0	0	1
sum	100%	100%	100%	100%	100%	115	98	83	97	106

Tabelle 18: Hauptgründe – 46-Jährige bis 55-Jährige

Hauptgrund thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	5%	9%	17%	11%	14%	5	10	14	9	11
Berufliche Entwicklung	23%	28%	19%	23%	26%	25	30	15	19	21
Arbeitsinhalt	10%	9%	12%	13%	14%	11	10	10	11	11
Führung	32%	28%	28%	33%	32%	35	30	23	28	26
Entwicklungsmöglichkeiten	12%	6%	5%	4%	6%	13	6	4	3	5
Arbeitsklima	6%	6%	10%	7%	2%	7	6	8	6	2
Anstellung	12%	15%	9%	10%	5%	13	16	7	8	4
sum	100%	100%	100%	100%	100%	109	108	81	84	80

Hauptgrund einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	-	1%	5%	-	2%	0	1	4	0	2
Kinderbetreuung & Familienarbeit	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Auslandaufenthalt	1%	2%	2%	1%	1%	1	2	2	1	1
Wohnortwechsel	-	3%	5%	5%	1%	0	3	4	4	1
Änderung des Beschäftigungsgrades	2%	1%	2%	1%	5%	2	1	2	1	4
Gesundheitliche Gründe	2%	3%	2%	4%	4%	2	3	2	3	3
Pensionierung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Berufswechsel	2%	4%	2%	5%	1%	2	4	2	4	1
Selbstständige Tätigkeit	1%	2%	-	-	2%	1	2	0	0	2
Übernahme einer Führungsfunktion	3%	1%	1%	2%	-	3	1	1	2	0
Übernahme von mehr Verantwortung	1%	-	-	1%	-	1	0	0	1	0
Neue Herausforderung	7%	8%	10%	10%	14%	8	9	8	8	11
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	9%	13%	5%	5%	9%	10	14	4	4	7
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	-	-	-	-	2%	0	0	0	0	2
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	-	-	1%	-	2%	0	0	1	0	2
Arbeit befriedigt nicht	1%	2%	-	1%	1%	1	2	0	1	1
Unterforderung	-	1%	-	2%	-	0	1	0	2	0
Überforderung	1%	-	-	-	-	1	0	0	0	0
Geringe Auslastung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überlastung	3%	2%	5%	5%	-	3	2	4	4	0
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	-	2%	1%	1%	1%	0	2	1	1	1
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	6%	3%	5%	4%	6%	6	3	4	3	5
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	25%	20%	21%	15%	20%	27	22	17	13	16
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	-	-	2%	2%	1%	0	0	2	2	1
Informationsfluss	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Fehlende Unterstützung	1%	2%	4%	2%	1%	1	2	3	2	1
Zu geringe Wertschätzung	1%	1%	-	-	4%	1	1	0	0	3
Fehlender Gestaltungsspielraum	-	-	-	-	1%	0	0	0	0	1
Verhalten der Schulpflege	3%	3%	-	8%	1%	3	3	0	7	1
Kündigung durch Arbeitgeber	3%	2%	1%	5%	4%	3	2	1	4	3
Mangelnde berufliche Perspektiven	1%	-	-	1%	1%	1	0	0	1	1
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-	-	-	-	1%	0	0	0	0	1
Entwicklung der Volksschule	11%	6%	5%	2%	4%	12	6	4	2	3
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	4%	3%	7%	2%	1%	4	3	6	2	1
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	-	1%	-	-	-	0	1	0	0	0
Konflikt am Arbeitsplatz	3%	2%	2%	5%	1%	3	2	2	4	1
Lohn	3%	-	2%	-	-	3	0	2	0	0
Sozial- und Zusatzleistungen	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitszeitregelung	2%	4%	-	1%	-	2	4	0	1	0
Ferienregelung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	1%	-	-	-	1%	1	0	0	0	1
Arbeitsortwechsel	6%	10%	5%	2%	2%	7	11	4	2	2
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	-	1%	1%	6%	1%	0	1	1	5	1
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
sum	100%	100%	100%	100%	100%	109	108	81	84	80

Tabelle 19: Hauptgründe – über 55-Jährige

Hauptgrund thematisch gruppiert	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Lebensumstände	52%	57%	66%	66%	73%	74	77	95	88	89
Berufliche Entwicklung	5%	8%	3%	3%	5%	7	11	5	4	6
Arbeitsinhalt	7%	7%	7%	7%	3%	10	10	10	9	4
Führung	15%	10%	14%	16%	12%	22	13	20	21	15
Entwicklungsmöglichkeiten	13%	10%	3%	2%	1%	18	14	5	3	1
Abeitsklima	3%	4%	4%	5%	3%	5	6	6	7	4
Anstellung	5%	4%	1%	1%	2%	7	5	2	2	3
sum	100%	100%	100%	100%	100%	143	136	143	134	122

Hauptgrund einzeln	Nennungen in Prozent					Nennungen				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Persönliche Aus- und Weiterbildung	-	-	-	1%	-	0	0	0	2	0
Kinderbetreuung & Familienarbeit	1%	-	1%	1%	-	1	0	2	1	0
Auslandaufenthalt	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Wohnortswechsel	-	1%	-	3%	2%	0	1	0	4	2
Änderung des Beschäftigungsgrades	-	2%	1%	1%	1%	0	3	1	2	1
Gesundheitliche Gründe	3%	3%	5%	4%	7%	4	4	7	5	9
Pensionierung	48%	51%	59%	55%	63%	69	69	85	74	77
Berufswechsel	-	-	1%	-	-	0	0	1	0	0
Selbstständige Tätigkeit	1%	1%	-	1%	1%	1	2	0	1	1
Übernahme einer Führungsfunktion	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Übernahme von mehr Verantwortung	-	-	-	-	1%	0	0	0	0	1
Neue Herausforderung	3%	3%	2%	-	1%	4	4	3	0	1
Tätigkeit als Lehrperson anderswo	1%	4%	1%	2%	2%	2	5	1	3	3
Mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsgestaltung	1%	1%	1%	1%	-	1	2	2	1	0
Unklare oder zu geringe Kompetenzen	-	-	-	-	1%	0	0	0	0	1
Arbeit befriedigt nicht	1%	-	1%	2%	2%	1	0	2	3	2
Unterforderung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überforderung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Geringe Auslastung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Überlastung	3%	2%	-	1%	-	4	3	0	1	0
Arbeit und Zusammenarbeit mit Eltern	-	-	1%	1%	1%	0	0	1	2	1
Zu wenig Zeit für die Kernaufgaben	3%	4%	3%	1%	-	4	5	5	2	0
Führungsstil der direkten Vorgesetzten	8%	5%	13%	10%	6%	12	7	18	13	7
Führungsstil der höheren Vorgesetzten	-	-	1%	1%	2%	0	0	1	1	2
Informationsfluss	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Fehlende Unterstützung	-	-	-	1%	1%	0	0	0	1	1
Zu geringe Wertschätzung	1%	1%	-	1%	2%	1	2	0	2	2
Fehlender Gestaltungsspielraum	1%	1%	-	-	1%	1	1	0	0	1
Verhalten der Schulpflege	4%	2%	1%	1%	2%	6	3	1	2	2
Kündigung durch Arbeitgeber	1%	-	-	1%	-	2	0	0	2	0
Mangelnde berufliche Perspektiven	1%	1%	-	-	-	1	1	0	0	0
Geringe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Entwicklung der Volksschule	12%	10%	3%	2%	1%	17	13	5	3	1
Zusammenarbeit mit den Teamkolleginnen und -kollegen	1%	1%	-	1%	2%	1	1	0	2	2
Image des Arbeitgebers (Identifikation)	1%	-	1%	1%	-	1	0	1	1	0
Konflikt am Arbeitsplatz	2%	4%	3%	3%	2%	3	5	5	4	2
Lohn	1%	-	-	1%	2%	2	0	0	1	2
Sozial- und Zusatzleistungen	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitszeitregelung	1%	1%	-	-	-	1	1	0	0	0
Ferienregelung	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Störende Infrastruktur (Lärm, ungenügende Technik etc.)	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Arbeitsortwechsel	1%	1%	1%	-	1%	1	1	1	0	1
Ablauf befristetes Anstellungsverhältnis	1%	2%	1%	1%	-	1	3	1	1	0
Geringes gesellschaftliches Ansehen des Lehrberufs	1%	-	-	-	-	2	0	0	0	0
sum	100%	100%	100%	100%	100%	143	136	143	134	122

Fragen, Anregungen, Kritik?

Silvia Würmli
Telefon: 043 259 75 54
E-Mail: silvia.wuermli@statistik.ji.zh.ch

Statistisches Amt des Kantons Zürich
Schöntalstrasse 5
8004 Zürich

www.statistik.zh.ch/befragungen

© 2015 Statistisches Amt des Kantons Zürich

