

LCH Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19)

Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen

im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH

Martina Brägger

Dübendorf, 01.05.2019

Zitierweise:

Brägger, Martina (2019) LCH Arbeitszeiterhebung 2019

Informationen zur Durchführung und Analyse:

Büro Brägger, Martina Brägger, braegger@lfp.ch , +41 043 543 06 37

Auftraggeber:

Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH

Pfingstweidstrasse 16

8005 Zürich

+41 44 315 54 54

www.lch.ch

Inhalt

Abkürzungen und Glossar	5
Das Wichtigste in Kürze	8
1 Auftrag und Zielsetzung	11
2 Gegenstand und Fragestellungen.....	12
2.1 Definition der Arbeitszeit von Lehrpersonen.....	12
2.2 Weitere inhaltliche Schwerpunkte.....	12
2.3 Fragestellungen.....	13
3 Durchführung	14
3.1 Erhebungskonzept	14
3.2 Ablauf.....	14
3.3 Datenkontrolle und Auswertung.....	15
4 Bezugsfelder und Dynamik.....	18
4.1 Blick zurück: LCH Arbeitszeiterhebungen 1999 und 2009	18
4.2 Übersicht über Arbeitszeiterhebungen in der Schweiz.....	19
4.3 Arbeitsplatzrelevante Veränderungen in der Schweiz.....	20
4.4 Berufsauftrag und Referenzarbeitszeit im europäischen Vergleich	22
5 Ergebnisse	24
5.1 Beschreibung der Stichprobe	24
5.1.1 Beteiligung an der Arbeitszeiterhebung.....	24
5.1.2 Beschreibung der realisierten Stichprobe	24
5.1.3 Zur Güte und Repräsentativität der Stichprobe	26
5.2 Wochenarbeitszeit	27
5.2.1 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozente)	27
5.2.2 Wochenarbeitszeit in regulären Unterrichtswochen nach Umfang des Arbeitspensums .	29
5.2.3 Verteilung der Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen auf die Wochentage (Vollpensum).....	30
5.2.4 Arbeitszeit im Verlauf des Kalenderjahres	31
5.3 Jahresarbeitszeit	32
5.3.1 Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent	32
5.3.2 Jahresarbeitszeit nach Umfang des Arbeitspensums.....	33
5.3.3 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozente).....	34
5.4 Verteilung der Arbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche	35
5.4.1 Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen für ein Vollzeitäquivalent	35
5.4.2 Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Umfang des Arbeitspensums	36
5.4.3 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozente)	39

5.4.4	Entwicklung seit den früheren Erhebungen bei Vollzeit-Lehrpersonen.....	40
5.5	Weitere Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit von Lehrpersonen	43
5.5.1	Spezialfunktionen als besonderer Teil der gemeinschaftlichen Aufgaben	43
5.5.2	Geschlecht, Alter und Dienstalter der Lehrperson.....	45
5.5.3	Weitere Einflussfaktoren.....	46
5.6	Berufszufriedenheit und Quellen von Belastung oder Entlastung.....	48
5.6.1	Berufszufriedenheit und Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums	48
5.6.2	Subjektive Belastung durch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche	49
5.6.3	Weitere Quellen von Belastung oder Entlastung	51
5.7	Resultate der schulischen Heilpädagog(inn)en.....	55
5.7.1	Beschreibung der Stichprobe	55
5.7.2	Wochenarbeitszeit und Jahresarbeitszeit	55
5.7.3	Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen	56
5.7.4	Berufszufriedenheit und Quellen von Belastung oder Entlastung.....	57
5.8	Resultat der Schulleitungen an Volksschulen	60
5.8.1	Beschreibung der Stichprobe	60
5.8.2	Wochenarbeitszeit und Jahresarbeitszeit	61
5.8.3	Berufszufriedenheit und Quellen von Belastung oder Entlastung.....	61
6	Diskussion und Folgerungen	64
	Kurzer Blick zurück	64
	Die Überstunden konnten in den letzten zehn Jahren reduziert werden.....	64
	... die arbeitszeitliche Belastung bleibt aber hoch	66
	Was ist zu tun?	68
	Literatur- und Quellenangaben	70
	Anhang	72
A1	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	72
A2	Beschrieb der Tätigkeitskategorien.....	75
A3	Übersicht über die Wochentypen im Erhebungszeitraum nach Kanton	78
A4	Plausibilitätskontrolle.....	79
A5	Bezugsfelder und Dynamik - Hintergrundinformationen.....	80
A6	Weitere Angaben zur Stichprobe.....	85
A7	Weitere Ergebnisse	87

Abkürzungen und Glossar

Abkürzungen

Schulstufen	BS	Berufsfachschule
	FMS	Fachmittelschule
	Gym	Gymnasium
	KG	Kindergarten
	MS	Mittelstufe
	PS	Primarschule
	Sek I	Sekundarstufe I
	Sek II	Sekundarstufe II
	Sek II a	Sekundarstufe II allgemeinbildend (Gym + FMS)
	US	Unterstufe
VS	Volksschule	
Funktionen	FLP	Fachlehrperson
	KLP	Klassenlehrperson
	LP	Lehrpersonen
	SHP	Schulische Heilpädagog(inn)en
	SL	Schulleitung
	SSA	Schulsozialarbeiter(innen)
	SuS	Schülerinnen und Schüler
Andere	AVOL	Arbeitsvolumenstatistik
	AZE	Arbeitszeiterhebung
	BFS	Bundesamt für Statistik
	EDK	Eidgenössische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
	IF	Integrative Förderung/Schulung
	JAZ	Jahresarbeitszeit
	JAZ-VZÄ	Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent
	LCH	Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
	VZÄ	Vollzeitäquivalent
	VZ	Vollzeit definiert als 96-100 Stellenprozente
	WAZ	Wochenarbeitszeit
	WB	Weiterbildung

Glossar

Unterrichtsverpflichtung: In der Regel in Lektionen («Pflichtlektionen») definiert, gilt sie als Referenz für den Lohn und die (erwartete) Arbeitszeit. Beispiel: Wenn 28 Lektionen einer 100%-Stelle entsprechen, machen 19 Lektionen ein Pensum von 67.86% aus.

Referenzarbeitszeit: Gesamtarbeitszeit, die pro Jahr für eine 100%-Stelle zu erbringen ist. Bei einem Teilzeitpensum sind anteilmässig weniger Arbeitsstunden pro Jahr zu leisten. Für die AZE'19 wurde eine Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden definiert.¹ Dies entspricht den kantonalen Referenzarbeitszeiten gewichtet nach der Anzahl Lehrpersonen, die sich an der AZE'19 beteiligten (vgl. Tabelle 28, Anhang A5). Bei Altersentlastungen sinkt die Referenzarbeitszeit. In der definierten Referenzarbeitszeit ist die Altersentlastungen nicht berücksichtigt, die erfolgt über die Soll-Arbeitszeit. Das Bundesamt für Statistik wies gegenüber der OECD für 2017 eine Referenzarbeitszeit von 1'920 Stunden aus (vgl. 4.4).

Soll-Arbeitszeit: Die Soll-Arbeitszeit ergibt sich aus der Referenzarbeitszeit abhängig von den Stellenprozenten und der Altersentlastung. Sie stellt die Jahresarbeitszeit dar, die die Lehrpersonen zu leisten haben.

Vollpensum: Ein Vollpensum beinhaltet eine volle Verpflichtung für das Unterrichten und die anderen im Berufsauftrag festgehaltenen Aufgaben. In der AZE'19 wird ein Vollzeit-Pensum als 96-100 Stellenprozente definiert (das Bundesamt für Statistik (BFS) definiert eine Vollzeitstelle mit >89 Stellenprozenten).

Teilzeitpensum: Teilzeitpensen sind als Anteil des Vollpensums definiert – als Anzahl Lektionen oder in Prozent einer 100%-Stelle umgerechnet. In der AZE'19 sind Arbeitspensen bis max. 95% als Teilzeitpensen definiert.

Vollzeitäquivalent (VZÄ): Das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten bringt zum Ausdruck, wie viele Vollzeitstellen durch die Erwerbstätigen abgedeckt sind. Zwei Lehrpersonen mit einer 50% und einer 70%-Stelle üben zusammen 120 Stellenprozente oder 1.2 VZÄ aus.

Wochenarbeitszeit: Arbeitszeit, die in einer Woche von Montag bis Sonntag geleistet wird.

Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent: Die Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent stellt die Summe der von den Lehrpersonen geleisteten Arbeitszeiten geteilt durch die Anzahl Vollzeitäquivalente dar. Wenn die beiden oben genannten Lehrpersonen 1'018 und 1'305 Stunden im Jahr arbeiten, leisten sie zusammen 2'323 Stunden, was 1'936 ($2'323/1.2$) Stunden pro VZÄ entspricht. Dieser Wert darf wegen der überproportional hohen Arbeitszeit der Teilzeit-Lehrpersonen nicht mit der Jahresarbeitszeit einer Vollzeit-Lehrperson verwechselt werden. Zudem ist darauf zu achten, dass das Ergebnis durch die Stichprobe und deren Zusammensetzung nach Pensum verzerrt wird. Das BFS weist für die Lehrpersonen aus der Deutschschweiz (KG-Sek II) durchschnittlich 64.6 Stellenprozente aus, weshalb sich die Berechnung der JAZ-VZÄ auf diesen Wert bezieht (mittels Regressionsmodell).

¹ 2009 definierten wir eine Referenzarbeitszeit von 1'950 Stunden. Da kantonale Referenzarbeitszeiten damals fehlten, beruhte dieser Wert auf 52 Wochen à 42 Stunden minus 4 Wochen Ferien und 8 Feiertagen.

Normierte Jahresarbeitszeit: Hochrechnung der Jahresarbeitszeit von Vollzeit-Lehrpersonen auf 100 Stellenprozent (ausgewiesene Jahresarbeitszeit / durchschnittliche Stellenprozent der Vollzeit-Lehrpersonen * 100)

Entlastungsstunden: Entlastungsstunden werden (je nach Kanton) für die Klassenleitungsfunktion, Spezialaufgaben oder besondere Beanspruchungen ausgesprochen. Weiter bestehen Altersentlastungen. Die Entlastung wird je nach Kanton in Lektionen oder Jahresstunden definiert. In der AZE'19 wurden Jahresstunden in Lektionen umgerechnet, um mit einer einheitlichen Grösse rechnen zu können.

Entschädigung: Entschädigungen sind ein monetäres Entgelt für Spezialaufgaben (inkl. Klassenleitungsfunktion in gewissen Kantonen). Diese wurden in der AZE'19 nicht erfasst und berücksichtigt. Die Lehrpersonen waren entsprechend aufgefordert, monetär entschädigte Spezialaufgaben (mit Ausnahme der Klassenleitungsfunktion) bei der Arbeitszeiterfassung nicht zu berücksichtigen.

Unterricht: In der AZE'19 wird zwischen Unterrichten im engeren Sinne, unterrichtsbezogenen Tätigkeiten (Unterricht inkl. Vor- und Nachbereitung, Planung, Absprachen) und nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten (Betreuung und Beratung, Gemeinschaftsaufgaben und Administration, Weiterbildung) unterschieden.

Zyklus I: Der erste Zyklus umfasst den Kindergarten und die ersten beiden Schuljahre der Primarschule. **Zyklus II:** Der 2. Zyklus umfasst das 3. bis 6. Schuljahr der Primarschule. **Zyklus III:** Der 3. Zyklus umfasst die drei Schuljahre der Sekundarstufe I.

Das Wichtigste in Kürze

Die Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19) ist nach 1999 und 2009 die dritte empirische Arbeitszeitstudie, die der LCH in Auftrag gegeben hat. Eingeladen wurden alle Mitglieder der Lehrerinnen- und Lehrerorganisationen in der Deutschschweiz von der Volksschule bis zur Sekundarstufe II. 10'000 Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer und 800 Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen (31% der Kontaktierten, 14.5% der Grundgesamtheit) protokollierten während je einer Woche ihre Arbeitszeiten nach verschiedenen unterrichtsbezogenen und nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten.

Methodik

Die Erhebung dauerte von Anfang Oktober 2017 bis Ende September 2018 (52 Kalenderwochen) und deckte somit auch unterrichtsfreie Wochen ab. Durch das Zusammenfügen der gewonnenen Daten wurde die Arbeitszeit für ein repräsentatives Arbeitsjahr berechnet. Die Befragung wurde ergänzt durch Fragen zur Person und zur Anstellung sowie durch weitere Fragen rund um das Thema Arbeitszeit, Belastung und Entlastung. Gegenüber den früheren Durchführungen wurde den Themen «Zusammenarbeit», «Teilzeitpensum» und «Zyklus 1» besondere Beachtung geschenkt. Neben zahlreichen Vergleichsmöglichkeiten zwischen Teilgruppen (Pensum, Stufe u.a.) erlaubt die AZE'19 aufgrund ihrer periodischen Durchführung das Aufzeigen von Entwicklungen über die letzten 20 Jahre.

Die AZE'19 entspricht aufgrund ihrer Erhebungsmethodik und der hohen Repräsentativität den Gütekriterien, die 2018 in einer gross angelegten Metastudie von Hardwig und Mußmann aufgestellt wurden (vgl. Box 1 auf Seite 17). In Anlehnung an diese Metastudie weist die AZE'19 die Arbeitszeiten nicht nur für Vollzeit-Lehrpersonen und Teilzeit-Lehrpersonen (mehrere Pensengruppen) separat aus, sondern ermittelt auch die Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent. Dieser Wert entspricht letztlich dem arbeitszeitlichen Gegenwert, den der Arbeitgeber für 100 Stellenprozente im Schnitt erhält. In der Deutschschweiz müsste dieser Gegenwert bei 1'916 Stunden liegen – die im europäischen Vergleich höchste Referenzarbeitszeit für Lehrpersonen (vgl. Abbildung 3, Seite 22).²

Ergebnisse

Wie die Ergebnisse zeigen, wird die Referenzarbeitszeit deutlich überschritten: Die Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent liegt je nach Stufe zwischen 2'086 und 2'222 Stunden. Anders ausgedrückt: Lehrpersonen leisten je nach Stufe regelmässig zwischen 8.9% und 16.0% Überzeit ohne Kompensationsmöglichkeit – eine Situation, die in der Regel nur in typischen Kaderfunktionen beobachtbar ist. Diesem Ergebnis wohnt aber auch eine erfreuliche Note bei: 2009 lag die Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent stufenübergreifend (Primarschule bis Sekundarstufe II) noch höher, nämlich bei 2'331 Stunden, 167 Stunden mehr als heute. Die hohe Anzahl an geleisteten Überstunden hat sich in den letzten zehn Jahren somit deutlich vermindert, wobei dies in erster Linie auf die gemeinschaftlichen und administrativen Aufgaben zurückzuführen ist. Die verfügbaren zeitlichen Ressourcen und die Anforderungen im Lehrberuf stehen in der Deutschschweiz aber nach wie vor in keinem ausgewogenen Verhältnis. Die Belastung ist daher immer noch zu hoch.

² Die Referenzarbeitszeit wurde aus den kantonalen arbeitszeitlichen Vorgaben unter Gewichtung der Anzahl Teilnehmenden nach Kanton ermittelt. Je nach Kanton wurden offizielle arbeitszeitliche Vorgaben für Lehrpersonen oder für Angestellte im öffentlichen Dienst herangezogen (vgl. Tabelle 26, Anhang A5).

Dieses Ungleichgewicht bekommen vor allem Teilzeit-Lehrpersonen zu spüren. Während Vollzeit-Lehrpersonen (96-100 Stellenprozente) ihre Soll-Arbeitszeiten fast einhalten können (2% Überzeit), leisten Teilzeit-Lehrpersonen umso mehr Überstunden, je kleiner ihr Pensum ist. Lehrpersonen mit einem Pensum von weniger als 50 Stellenprozenten leisten im Mittel 22% Überzeit. Dies lässt sich einerseits damit erklären, dass sich gewisse Aufgaben nicht 1:1 an das Arbeitspensum angleichen lassen, wie Teamsitzungen, Weiterbildungen und gemeinschaftliche Anlässe. Andererseits belegt die AZE'19, dass bei einem Teilzeitpensum mehr Zeit für Absprachen zum Unterricht nötig ist. Besonders stark ins Gewicht fällt jedoch, dass Lehrpersonen umso mehr Zeit in die Planung, Auswertung sowie kurzfristige Vor- und Nachbereitung ihres Unterrichts investieren, je kleiner ihr Arbeitspensum ist. Bei Vollzeit-Lehrpersonen füllen die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten 85% der Soll-Arbeitszeit aus, während Lehrpersonen mit weniger als 50 Stellenprozenten ihre Soll-Arbeitszeit bereits mit den unterrichtsbezogenen Aufgaben erfüllen (102% der Soll-Arbeitszeit). Je tiefer das Pensum ist, desto mehr übersteigen die real aufgewendeten Arbeitsstunden pro Lektion und Jahr somit die in den kantonalen Berufsaufträgen vorgesehenen Zeitpauschalen für die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten. Welche Zeitpauschale pro Lektion, Jahr und Stufe adäquat wäre, lässt sich aus den Ergebnissen nicht abschliessend beantworten. Belegt ist aber, dass die grosse Mehrheit der Lehrpersonen – darunter auch Vollzeit-Lehrpersonen (!) – deutlich mehr Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts benötigen, als in den Berufsaufträgen vorgesehen ist. 82% der Lehrpersonen mit einem Teilzeitpensum bestätigen so auch, (eher) mehr Zeit in die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts zu investieren als im Berufsauftrag vorgesehen ist, um den eigenen Ansprüchen an einen guten Unterricht gerecht zu werden.

Das Ausmass der Betroffenheit spricht dafür, dass diese Ansprüche nicht pauschal zu hoch gesteckt sind, sondern Ausdruck einer hohen Professionalität und eines hohen Engagements der Lehrpersonen sind. Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass Lehrpersonen zur Vermeidung einer zeitlichen Überlastung eher ihr Arbeitspensum reduzieren als bei ihrem Kerngeschäft Abstriche zu machen. Dass diese übrigens schon in der AZE'09 gezogene Schlussfolgerung nicht aus der Luft gegriffen ist, zeigt der Befund der für die Deutschschweiz repräsentativen LCH-Studie „Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums“ (Brägger 2016): Rund jede fünfte Lehrperson reduzierte ihr Arbeitspensum aufgrund der beruflichen Belastung. Die Arbeitszeit ist dabei nur als ein Aspekt von Belastung zu betrachten. Die AZE'19 zeigt, dass insbesondere die Anforderungen im Unterricht seit 2009 weiter gestiegen sind, was in Hinblick auf die Schwerpunkte der Schulentwicklung in den letzten Jahren – Inklusion, Chancengerechtigkeit, Harmonisierung, Kompetenzorientierung, Digitalisierung – nicht überrascht, zumal aus Sicht der Lehrpersonen, SHP und Schulleitungen für die integrative Schulung und Förderung und je nach Kanton auch für die Einführung des Lehrplans 21 nicht ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Letztlich drückt sich dieses Ungleichgewicht von Ressourcen und Anforderungen in der nachweislich hohen Belastungsquote im Lehrberuf und dem anhaltenden Trend zur Teilzeitarbeit aus.

Wie die AZE'19 weiter aufzeigt, ändert sich die Beanspruchung durch die verschiedenen Tätigkeiten je nach Profil eines jeweiligen Lehrauftrags. So benötigen Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe beispielsweise weniger Zeit pro Unterrichtslektion (inkl. Pausen) als auf den höheren Stufen, sind aber stärker durch die Elternarbeit beansprucht. Bei SHP wird weniger kurzfristige Vor- und Nachbereitung durch mehr Absprachen, institutionelle Zusammenarbeit und Weiterbildung aufgewogen, zudem ist die Arbeitszeit übers Jahr unregelmässiger verteilt als bei den Lehrpersonen mit Spitzen in den Unterrichtswochen. Unabhängig von der Stufe führen die Klassenleitungsfunktion und weitere Zusatzaufgaben zu höheren

Arbeitszeiten, wobei die meisten Zusatzaufgaben nach wie vor weder entlastet noch entschädigt werden. Auch grössere Schulklassen sowie besondere Beanspruchungen durch die Klasse führen nachweislich zu höheren Arbeitszeiten.

Schlussfolgerungen

Auch wenn die Bemühungen des LCH und seiner Mitgliedsorganisationen, der Schulleitungen sowie der kantonalen und kommunalen Behörden in den letzten Jahren zur Entlastung der Lehrpersonen Früchte trugen, sind weitere Bemühungen notwendig, damit der Berufsauftrag mit den verfügbaren Zeitressourcen leistbar ist. Ohne eine Entlastung der Lehrpersonen in den unterrichtsbezogenen Tätigkeiten wird dieses Ziel kaum zu erreichen sein, zumal die Anforderungen im Unterricht vermutlich weiter zunehmen werden. Neben der Ausstattung mit ausreichend Ressourcen besteht zudem Bedarf nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, um den verschiedenen Profilen und Beanspruchungen der Lehrpersonen gerecht zu werden.

1 Auftrag und Zielsetzung

Die Arbeitszeiterhebungen (AZE) stellen für den Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH und seine Mitgliedsorganisationen eine wichtige Grundlage für die verbandspolitische Tätigkeit dar. Die letzten AZE gehen auf die Jahre 1999 und 2009 zurück (Landert und Brägger 2009). Die Ergebnisse haben entsprechend an Aktualität verloren und damit auch an Durchschlagskraft in der Diskussion um derzeitige Fragestellungen. Ziel der neuen Erhebung war es daher, aktualisierte Daten zur Arbeitszeit von Lehrpersonen (LP) in der Deutschschweiz zu gewinnen.³ Wie in den früheren Studien (AZE'99 und '09) sollten die geleistete Arbeitszeit der Lehrpersonen quantifiziert und Faktoren eruiert werden, die die Arbeitszeit beeinflussen. Dabei stand die Frage im Zentrum, wie viele Stunden Lehrpersonen für ihren Beruf wöchentlich und jährlich aufwenden und wie sich die Arbeitszeit stufenspezifisch, im Jahresverlauf und auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche verteilt.

Mit dem Auftrag zur Harmonisierung der obligatorischen Schule und der Einführung des Lehrplans 21, mit der flächendeckenden Einführung der integrativen Förderung und Schulung (Sonderpädagogik-Konkordat) und mit der zunehmenden Digitalisierung waren auch die Jahre seit der letzten AZE von Entwicklungen geprägt, die unmittelbaren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen hatten (vgl. 4.3). Diese Schulreformmassnahmen betreffen insbesondere den Kernauftrag der Lehrpersonen, das Unterrichten. Bereits zuvor angestossene Reformen – allen voran die Einführung der geleiteten Schule – waren 2009 zudem noch nicht in allen Kantonen bzw. noch nicht vollständig etabliert.

Wir danken dem LCH, seinen Mitgliederorganisationen und allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Besonderer Dank gebührt nicht zuletzt allen Lehrpersonen, Schulischen Heilpädagog(inn)en (SHP), Schulleitungen (SL) und weiteren schulischen Fachpersonen, die sich an der AZE'18 beteiligten und dazu beitrugen, dass wieder aktuelle Daten zur Arbeitszeit der Lehrpersonen zur Verfügung stehen.

³ Die Arbeitszeiterhebung wurde erstmals auch in der Romandie durchgeführt, leicht zeitversetzt zur Erhebung in der Deutschschweiz (vgl. separater Bericht).

2 Gegenstand und Fragestellungen

2.1 Definition der Arbeitszeit von Lehrpersonen

Die Definition der Arbeitszeit erfolgt in den meisten Fällen indirekt über die Pflichtlektionen und als Referenzarbeitszeit (vgl. 4.4). Die meisten Deutschschweizer Kantone machen in ihrem Berufsauftrag zudem Vorgaben, welche Anteile der Referenzarbeitszeit für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche eingesetzt werden sollen. Neben dem Tätigkeitsbereich *Unterricht* (inkl. Vor- und Nachbereitung) werden in der Regel drei bis vier weitere Tätigkeitsbereiche definiert.

Im Rahmen der AZE'19 waren die Lehrpersonen gebeten, ihre Arbeitszeiten nach den in Tabelle 1 aufgeführten Tätigkeitskategorien oder -bereichen zu protokollieren (vgl. Anhang A2 für eine ausführliche Beschreibung). Die Kategorien wurden gegenüber den früheren Erhebungen '99 und '09 unter Beibehaltung der Vergleichbarkeit angepasst (vgl. Anhang A2). Die Anpassungen betreffen in erster Linie die Bildung von Unterkategorien, um den Aspekt Zusammenarbeit und Beratung vertiefter analysieren zu können. Andererseits wurden gegenüber den früheren Erhebungen drei Tätigkeitsbereiche zum Tätigkeitsbereich *gemeinschaftliche und administrative Aufgaben* zusammengefasst.

Tabelle 1: Tätigkeitskategorien

1 Unterrichtszeit inkl. Pausen
2 Vor- und Nachbereitung des Unterrichts
2.1 Kurzfristige Vor- und Nachbereitung
2.2 Absprachen mit Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen
2.3 Langfristige Planung, Dokumentation und Evaluation
3 Betreuung und Beratung
3.1 Begleitung/Beratung von Schüler/innen
3.2 Schülerbetreuung als Teil der Tagesstrukturen
3.3 Elterngespräche
3.4 institutionelle Zusammenarbeit
4 Gemeinschaftliche und administrative Aufgaben
5 Weiterbildung

Mit der nahezu flächendeckenden Einführung der integrativen Förderung in der Volksschule hat die Tätigkeit der SHP in den letzten rund zehn Jahren an Bedeutung gewonnen. Dem wurde Rechnung getragen, indem die Tätigkeitskategorien für die SHP in Anlehnung an die Lehrpersonen separat beschrieben wurden (vgl. Tabelle 23, Anhang A2). Auf eine Differenzierung der Schulleitungsaufgaben wurde demgegenüber verzichtet, da die Schulleitungen nicht im Fokus der Studie standen – sie fallen pauschal unter die Kategorie *gemeinschaftliche und administrative Arbeiten*.

2.2 Weitere inhaltliche Schwerpunkte

Neben der Arbeitszeit liefert die AZE'19 wiederum Informationen darüber, inwiefern neben den verschiedenen schulischen Aufgaben auch die verschiedenen schulischen Rahmenbedingungen als Entlastung oder Belastung wahrgenommen werden. Dabei rückten gegenüber 2009 neue Aspekte in den Fokus (vgl. 4.3): integrative Förderung, Lehrplan 21, Tagesstrukturen, Integration von Flüchtlingskindern und Leistungstests. Im Weiteren sollte die Arbeitssituation der Lehrpersonen im Zyklus I (Kindergarten bis 2. Klasse) sowie von Teilzeitlehrpersonen vertieft betrachtet werden. Die Qualität der Daten über Zusatz- und Nebenämter in früheren Studien (AZE'09, Berufszufriedenheitsstudie 2014) veranlasste uns zudem zu

einer neuen Kategorisierung dieser Funktionen. Im gleichen Zuge wurde auch die Entlastung bzw. Entschädigung für Zusatzaufgaben innerhalb oder ausserhalb des Berufsauftrags differenzierter erfasst.

2.3 Fragestellungen

Ein zentrales Interesse galt dem Total der geleisteten Arbeitsstunden. Das gewerkschaftliche Interesse ist aber breit und bildet sich in den folgenden Fragestellungen ab:

- Wie viele Stunden wenden Lehrpersonen pro Jahr auf, um ihre beruflichen Verpflichtungen zu erfüllen? Wie viele Stunden in Unterrichtswochen, wie viele in unterrichtsfreien Wochen?
- Wie verteilt sich die Arbeitszeit saisonal? Welche Tages- und Wochen-Spitzenbelastungen sind zu beobachten?
- Wie viele unterrichtsfreie Wochen ziehen Lehrpersonen als «reine» Ferienwochen ein bzw. wie wird die in Unterrichtswochen anfallende Überzeit in der unterrichtsfreien Zeit kompensiert?
- Wie viele Tage pro Jahr sind Lehrpersonen krank? Wie viele Krankheitstage fallen in unterrichtsfreie Tage (inkl. Wochenenden, Feiertage)?
- Wie wirkt sich die Höhe des Arbeitspensums auf die Arbeitszeit insgesamt sowie die Anteile der Tätigkeitsbereiche aus?
- Wie viele Stunden für die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten fallen pro Jahr und Pflichtlektion an?
- Beeinflusst das Geschlecht die Arbeitszeit bzw. die Anteile der Tätigkeitsbereiche?
- Wie verändert sich die Arbeitszeit in Abhängigkeit zum Lebensalter der Lehrpersonen?
- Welche anderen Faktoren beeinflussen die Arbeitszeit bzw. die Anteile der Tätigkeitsbereiche? Welche Faktoren führen zu über- bzw. unterdurchschnittlichen Arbeitszeiten?
- Wie verändert sich die Arbeitszeit (nach Tätigkeitsbereich) im Vergleich zu 2009 und 1999?
- Wie stark wird die subjektive Belastung durch die Tätigkeitsbereiche wahrgenommen? Sind Veränderungen gegenüber 2009 und 1999 zu beobachten?
- Wirken sich jüngere arbeitsplatzrelevante Entwicklungen entlastend oder belastend auf die Arbeitssituation der Lehrpersonen aus?

3 Durchführung

3.1 Erhebungskonzept

Für die AZE'19 wurde das Erhebungskonzept der AZE'09 weitgehend übernommen. Das Studiendesign zeichnet sich durch folgende Eckwerte aus, wodurch die von Hardwig und Mußmann (vgl. Box 1, Seite 17) aufgestellten Gütekriterien von Arbeitszeitstudien erfüllt sind:

- Ganzjährige Erfassung der Arbeitszeiten (Oktober 2017 bis September 2018, 52 Wochen), um saisonale Schwankungen der Arbeitszeit berücksichtigen zu können
- Differenzierung nach verschiedenen Wochentypen: reguläre Unterrichtswoche, Unterrichtswoche mit Feiertagen, Schulferien mit Berufstätigkeit, Schulferien ohne Berufstätigkeit
- Erfassung der Arbeitszeiten nach verschiedenen Tätigkeitskategorien
- Vollerhebung bei den Mitgliedern der Lehrerinnen- und Lehrerverbände aller deutschsprachigen Kantone, Abdeckung aller Stufen (Kindergarten bis Sekundarstufe II, ohne Tertiärstufe)
- Zufällige Verteilung der Beobachtungswochen auf möglichst viele Lehrpersonen – jede Lehrperson protokollierte ihre Arbeitszeiten während einer Woche (Montag bis Sonntag)
- Zusammenfügen der gewonnenen Daten auf ein repräsentatives Arbeitsjahr (vgl. 3.3)
- Online-Fragebogen zur Erfassung der Arbeitszeiten sowie von relevanten Informationen zur Person und Beobachtungswoche, Versand von personalisierten Links, um den Rücklauf zu überprüfen und bei Bedarf Rückfragen stellen zu können
- Differenzierte Plausibilisierung der Daten (vgl. 3.3), Analyse der Ergebnisse unter Berücksichtigung von möglichen Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten

Wie unter 2.1 erläutert, wurden die Tätigkeitskategorien überarbeitet. Die AZE'19 richtete sich zudem ausschliesslich an die aktiven Mitglieder der Lehrerverbände aus der Deutschschweiz.⁴ Gegenüber 2009 konnten der Kantonalverband Obwalden, der Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) sowie der Dachverband Berufsbildung Schweiz (BCH) für die Durchführung der AZE gewonnen werden (deutschsprachige Mitglieder). Zusammen reichten die Berufsorganisationen rund 42'000 Emailadressen ein (2009 waren es rund 27'000). Somit konnten Woche um Woche rund 800 Lehrpersonen zur AZE eingeladen werden.

3.2 Ablauf

Im Sommer 2017 reichten die Mitgliederorganisationen des LCH die Email-Adressen ihrer aktiven Mitglieder ein. Die Ausgangsstichprobe umfasste 41'913 Email-Adressen.

Die Erhebung startete 2017 in der Woche 40 (2.-8. Oktober) und dauerte bis zur 39. Woche 2018 (24.-30. September). Jeder Lehrperson wurde zufällig eine Woche der Erhebungsphase zugeteilt. Alle erhielten Ende September 2017 eine Informations-Email über die Durchführung der AZE und die Wochenzuteilung.

⁴ 2009 konnten von den Kantonen Basel-Stadt und St. Gallen (Gymnasien) vollständige Adresssätze *aller* Lehrpersonen genutzt werden. Zudem wurden „Selbstmelder“ zur Erhebung zugelassen.

Dieses Vorgehen dürfte die Teilnahmebereitschaft gefördert haben, da sich die Lehrpersonen ihre Beobachtungswoche in ihrer Agenda eintragen konnten und auf die später folgende Einladung vorbereitet waren. Wer in der Beobachtungswoche beurlaubt oder absehbar nicht berufstätig sein würde (z.B. Mutterschaftsurlaub), konnte sich zudem eine neue Kalenderwoche zuteilen lassen, was rund 430 Lehrpersonen in Anspruch nahmen. Auch konnten gleich zu Beginn viele Fragen geklärt werden, insbesondere, dass unterrichtsfreie oder besondere Wochen (z.B. Klassenlager) ebenfalls protokolliert werden sollten.

Die Lehrpersonen erhielten die Einladung zur AZE'19 mit einem personalisierten Link jeweils mittwochs in der Woche vor der ihnen zugeteilten Woche (Abbildung 1). Eine Woche später folgte eine Erinnerungsemail. Da der persönliche Kontakt wegfiel, instruierten wir die Lehrpersonen mittels einer Wegleitung über den Ablauf der Datenerfassung. Zudem standen ein Erfassungsformular zum handschriftlichen Notieren der Arbeitszeiten sowie ein Beschrieb der Tätigkeitskategorien zur Verfügung. Alle Dokumente sowie der Start zur Online-Befragung konnten über den personalisierten Link aufgerufen werden.

Abbildung 1: Ablauf der Erhebung für die Teilnehmenden

Woche X (Mittwoch)	Woche X + 1 (Montag bis Sonntag)	Woche X + 2 (Montag)
Mi		Mo
<i>Email von LCH an Lehrpersonen</i> Vorbereitung (Unterlagen ausdrucken)	Arbeitszeiterfassung (auf Papier) <i>Erinnerungsemail von LCH an LP</i>	Online-Eingabe der Arbeitszeit und Beantwortung der Zusatzfragen

Bei Fragen oder Problemen konnten die Lehrpersonen auf das Einladungs-Email antworten. Zudem wurden unsere Kontaktangaben prominent platziert. Insgesamt gingen als Reaktion auf das Informationsschreiben Ende September und die wöchentlichen Versände rund 2'370 Email-Nachrichten (ohne automatische Antworten) ein. Die meisten Anfragen betrafen organisatorische Aspekte (Wochenzuteilung, unterrichtsfreie oder besondere Wochen, technische Hürden u.ä.). Einzelne Lehrpersonen teilten uns auch Korrekturen ihrer Angaben (meist Ergänzungen) mit.

3.3 Datenkontrolle und Auswertung

Der Datensatz wurde zuerst im Programm Excel bearbeitet. In einem ersten Schritt wurden die Angaben von einzelnen Lehrpersonen korrigiert, wie von diesen mitgeteilt. Leere Datenzeilen wurden zudem ganz aus dem Datensatz gelöscht. In einem zweiten Schritt wurden die Zeitangaben, welche in Stunden und Minuten vorlagen, in Dezimalzahlen umgerechnet. Dabei wurde in einem ersten Plausibilisierungsschritt gleichzeitig auch überprüft, ob die Zeitangaben nicht fälschlicherweise in Form von Industrieminuten (15 Minuten entspricht 0.25 Stunden) erfasst wurden – entsprechende Fälle mussten nicht umgerechnet werden.⁵ Der so aufbereitete Datensatz wurde anschliessend in das Statistikprogramm SPSS übertragen. SPSS gewährleistete dank der Programmierung der weiteren Plausibilisierungs- und den darauf folgenden Auswertungsschritten ein effizientes, standardisiertes und damit sehr zuverlässiges Vorgehen.

Die weitere Datenplausibilisierung umfasste mehrere Analyseschritte, um eine hohe Qualität der Daten zu gewährleisten. Neben der Überprüfung von möglichen Maximal- und Minimalwerten der protokollierten

⁵ Hierfür achteten wir auf die Verwendung der Zeitangabe .25 / .5 / .75 – letzteres war häufig ein klarer Hinweis, dass Industrieminuten erfasst wurden, wobei jeweils alle Zeitangaben berücksichtigt wurden, um ein Muster erkennen zu können. Dies war insbesondere nötig, wenn .75 als klarer Indikator fehlte.

Arbeitszeiten wurde insbesondere die Plausibilität kombinierter Angaben überprüft. Im Anhang A4 findet sich eine Beschreibung und Auflistung der Kontrollschritte. Bei Unstimmigkeiten blieben die Fälle so lange wie möglich im Datensatz enthalten. Nicht plausible Werte wurden als fehlend definiert («missing data») oder – falls rekonstruierbar – durch korrekte Werte ersetzt (z.B. Stellenprozente anhand der Anzahl Lektionen rekonstruierbar). Um Verzerrungen durch Extremwerte zu verhindern, wurden zudem extrem hohe oder tiefe Arbeitszeiten von der Auswertung ausgeschlossen, wenn keine Gründe für diese Extremwerte angegeben wurden (z.B. Klassenlager, vgl. Anhang A4).

Die Auswertung der Daten erfolgte zunächst durch das Auszählen von Häufigkeiten und die Bildung von Mittelwerten der Wochenarbeitszeiten (WAZ), differenziert nach Teilgruppen (Stufe, Pensum usw.) und Wochentypen. Dabei wurden jeweils dieselben Teilgruppen wie in der AZE'09 ausgewählt, um einen Vergleich der Ergebnisse zu ermöglichen. Die Jahresarbeitszeiten (JAZ) berechneten wir durch Addition der individuell ausgewiesenen Wochenarbeitszeiten, gewichtet nach Wochentyp (vgl. Tabelle 2). Unterschiede in den Kantonen wurden dabei analog zur Übersicht im Anhang A3 berücksichtigt. Da Schulferien ohne Berufstätigkeit in der Stichprobe stark unterrepräsentiert waren, gewichteten wir die unterrichtsfreien Wochen mit der entsprechenden Anzahl je Kanton minus 5.34, wobei 5.34 der durchschnittlichen, in der Befragung abgefragten Anzahl unterrichtsfreier Wochen ohne Berufstätigkeit von Vollzeitlehrpersonen entspricht. Entsprechend schlossen wir alle unterrichtsfreien Wochen mit weniger als einer Stunde aus der Analyse aus. Da im Erhebungszeitraum praktisch keine Wochen mit drei Feiertagen vorkamen und daher auch im Datensatz kaum vertreten waren, unterschieden wir bei Wochen mit Feiertagen danach, ob die Woche einen oder zwei bis drei Feiertage umfasste.

Tabelle 2: Berechnung der Jahresarbeitszeit anhand fiktiver Zahlen

Wochentyp	Anzahl	Ø WAZ	Stunden gewichtet ⁶	JAZ in Stunden
Reguläre Unterrichtswoche	34	49.2	32.0829	
Schulwoche mit 1 Feiertag	5	41.8	4.0084	
Schulwoche mit 2-3 Feiertagen	1	22.7	0.4357	
Schulferien mit Berufstätigkeit	12 minus 5.34	17.8	2.2736	
Mittelwert			38.8003	x 52.14= 2'023.05

Die Wochen- und Jahresarbeitszeiten werden im Bericht je Teilgruppe (Pensum, Stufe) in Stunden sowie relativ zur Soll-Arbeitszeit ausgewiesen. Bei Vollzeit-Lehrpersonen (96-100 Stellenprozente) wurden die Angaben in Stunden auf eine 100% Stelle hochgerechnet (normierte Jahresarbeitszeit). Die Soll-Arbeitszeiten wurden anhand einer 42-Stunden-Woche bzw. der gewichteten Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden (vgl. Glossar) sowie den durchschnittlichen Stellenprozente berechnet, wobei Altersentlastungen berücksichtigt wurden. Wie von Hardwig und Mußmann empfohlen (vgl. Box 1), wird die Jahresarbeitszeit neu auch bezogen auf ein Vollzeitäquivalent ausgewiesen (vgl. Glossar).

⁶ Gewichtung anhand der Anzahl Wochen dieses Wochentyps im Erhebungszeitraum auf ein volles Kalenderjahr im Umfang von 5.14 Wochen bezogen (z.B. 49.2/52.14*34).

Box 1: Konzeption und Methodik von Arbeitszeitstudien von Lehrkräften – eine Metaanalyse

Hardwig und Mußmann (2018) werteten in ihrer Metaanalyse 20 Arbeitszeitstudien von Lehrpersonen aus, die in Deutschland seit 1958 durchgeführt wurden. Anlass zur Studie gab das Urteil des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg vom 09.06.2015, in welchem es das Gericht als notwendig erachtete, *„Entscheidungen über die Arbeitszeit von Lehrkräften in einem transparenten, sachgerechten Verfahren sorgfältig und nachvollziehbar zu ermitteln“* (Seite 9). Mit diesem Urteil anerkannte das Gericht wissenschaftliche Verfahren zur Arbeitszeitermittlung mittels empirischer Befragung von Lehrpersonen. Damit wurden rechtliche Bedenken, die so gewonnenen Daten als wahrheitsgemäss und vollständig anzuerkennen, aufgelöst. Die Autoren halten in ihrer Analyse auch fest: *„Es gibt keine Alternative dazu, dass die Lehrkräfte selber Auskunft über ihre Arbeitszeit geben“* (Seite 93).

Ziel der Studie war es, vor dem Hintergrund dieses Urteils *„den Stand der wissenschaftlichen Studien zur Ermittlung der Arbeitszeitbelastung von Lehrkräften und ihre Entwicklung zu dokumentieren“* (10). Für die Güte einer Studie entscheidend ist laut den Autoren ein wissenschaftliches und transparentes Vorgehen. Damit rehabilitieren die Autoren auch die Auftragsforschung, welche zuweilen unter dem generellen Verdacht stünde, die Interessen der Auftraggeber zu vertreten. Die Güte einer Studie definiert sich laut den Autoren anhand der folgenden Dimensionen:

- Stichprobenbildung und Repräsentativität
- Differenzierung der Tätigkeiten
- Ermittlung der Jahresarbeitszeit (Erhebungsdauer, Zeitpunkt, Berechnungsverfahren)
- Berücksichtigung von Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit (Schulstufe, Funktion, Pensum, Fächer...)
- Erhebungstechnik, Plausibilisierung und Massnahmen zur Qualitätssicherung

Als beste Methode zur Ermittlung der Jahresarbeitszeit wurde eine Vollerfassung der Arbeitszeit über ein ganzes pädagogisches Jahr auf Basis eines Tätigkeitskatalogs identifiziert. Wird nur ein begrenztes Zeitfenster erfasst, ist eine Hochrechnung nötig, wobei neben saisonalen Schwankungen auch die unterschiedlichen Wochentypen zu berücksichtigen sind. Bei letzterem Vorgehen ist eine möglichst hohe Teilnahme anzustreben. Wird ein ganzes pädagogisches Jahr erfasst, schlagen die Autoren demgegenüber eine ausgewählte, geschichtete Stichprobe vor, da eine Vollerhebung aufgrund der Erhebungsdauer auf wenig Akzeptanz stossen würde (die LCH-AZE stellt eine Kombination dieser beiden Methoden dar, was nur aufgrund des sehr guten Zugangs zur Grundgesamtheit der Lehrpersonen möglich ist: 49% aller Deutschschweizer Lehrpersonen wurden angeschrieben, 14.5% sind in der Studie repräsentiert, vgl. 5.1.3). Die Stichprobe sollte in jedem Fall mindestens 3% der Grundgesamtheit repräsentieren und bestimmten Auswahlkriterien der Struktur der Grundgesamtheit entsprechen, wobei die Autoren eine Differenzierung nach Schulstufe als unumgänglich betrachten. Eine differenzierte tageweise Zeiterfassung ist Schätzmethoden grundsätzlich vorzuziehen. Die Metaanalyse brachte diesbezüglich aber eine erstaunliche Konsistenz der Ergebnisse zu Tage, woraus die Autoren schliessen, *„dass begründete Schätzverfahren und begrenzte Aufschreibverfahren durchaus zu ausreichend präzisen Ergebnissen führen können“* (Seite 94). Im Weiteren schlagen die Autoren vor, die Arbeitszeit von Lehrpersonen nicht bezogen auf ein 100%-Pensum sondern bezogen auf ein Vollzeitäquivalent zu ermitteln, um die Jahresarbeitszeit aller Lehrpersonen unabhängig von ihrem Pensum darzustellen. Da Teilzeit-Lehrpersonen überproportional viel arbeiten, führe *„die Hochrechnung der Jahresarbeitszeit auf Basis der Vollzeitkräfte eher zu einer Unterschätzung der empirischen Arbeitszeit“* (Seite 56).

4 Bezugsfelder und Dynamik

4.1 Blick zurück: LCH Arbeitszeiterhebungen 1999 und 2009

Die AZE'99 war die erste gross angelegte Untersuchung über die Arbeitszeit von Lehrpersonen in der Schweiz. Sie wurde zehn Jahre später wiederholt. Beide Studien deckten ein volles Kalenderjahr ab. 1999 protokollierten rund 2'600 Lehrpersonen ihre Arbeitszeit während jeweils zwei Kalenderwochen. 2009 konnte das Erhebungszeitfenster für die einzelnen Lehrpersonen dank der grösseren Stichprobe (rund 5'000 Lehrpersonen) auf eine Woche gesenkt werden.

Die AZE'99 wies nach, dass Lehrpersonen je nach Schulstufe mit 1'900 bis 2'000 Stunden eine vergleichbare Sollarbeitszeit leisten wie andere Angestellte im öffentlichen Dienst (Landert 1999). Gleichzeitig konnte aufgezeigt werden, dass sich die Arbeitsleitungen sehr unregelmässig auf die Kalenderwochen verteilten: Wochen mit Unterrichtszeit waren stufenspezifisch mit durchschnittlich 44 bis 47 Stunden stark belastet, während die Schulferien zur Kompensation von Überzeit genutzt wurden. Weiter wurde nachgewiesen, dass Lehrpersonen mit einem Teilpensum überproportional viel arbeiteten und die ungleiche Verteilung von gemeinschaftlichen Aufgaben dazu führte, dass einige Lehrpersonen mehr leisteten als ihre Kolleginnen und Kollegen. Die Studie war somit auch ein Appell an die kantonalen Erziehungsdirektionen, den Berufsauftrag der Lehrpersonen an den realen Verhältnissen auszurichten. Tatsächlich griffen einige Kantone mit den in den folgenden Jahren neu eingeführten Berufsaufträgen die Ergebnisse der AZE'99 auf und definierten den Lehrberuf anhand von mehreren Tätigkeitsbereichen neu. Einzelne Kantone reduzierten auf ausgewählten Stufen auch die Pflichtlektionen oder führten Pool-Stunden für die Entlastung der Lehrpersonen bzw. für Spezialaufgaben ein.

Tabelle 3: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen 1999 und 2009 (Vollzeitpensum)

	Unterricht	Vor-/ Nachber.	Planung	Admini- stration	Gemein- schaftsarb.	Beratung	Weiter- bildung	total
1999	974	476	190	71	86	63	79	1'939
2009	930	567	140	107	145	78	105	2'072
Diff.	-44	91	-50	36	59	15	26	133

Quelle: Landert und Brägger 2009

Trotz dieser Anpassungen der kantonalen Berufsaufträge nahm die Arbeitszeit von Lehrpersonen zwischen 1999 und 2009 um durchschnittlich 133 Stunden oder 7% stark zu (Tabelle 3). Die Jahresarbeitszeit bewegte sich je nach Schulstufe zwischen 2'060 und 2'091 Stunden, die Arbeitszeit in Unterrichtswochen auf 46 bis 50 Stunden. Für das Unterrichten und die unterrichtsbezogenen Aufgaben zusammen wurde zu beiden Erhebungszeitpunkten gleich viel Zeit aufgewendet (-0.2%), wobei eine Verschiebung von der langfristigen hin zur kurzfristigen Planung und Vorbereitung zu beobachten war. Der gegenüber 1999 ausgewiesene Arbeitsmehraufwand der Lehrpersonen erwuchs somit aus den nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten: In erster Linie *Gemeinschaftsarbeit* (+67%), *Administration* (+51%), (*schulinterne*) *Weiterbildung* (+44%) und - etwas weniger ausgeprägt - *Beratung und Betreuung* (+22%). Die ab Ende der 90er Jahre zumeist parallel umgesetzten Schulreformmassnahmen (vgl. 4.3) hatten sich somit für die Lehrpersonen

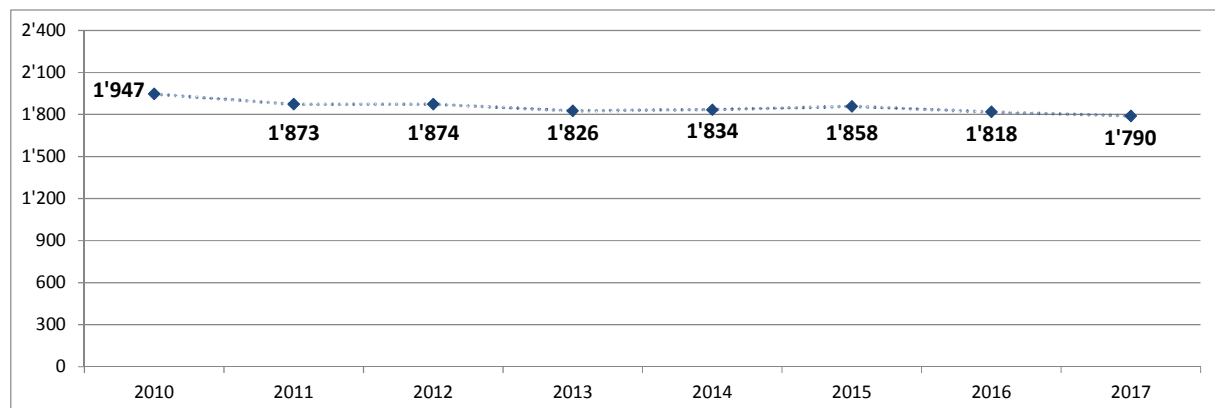
nicht arbeitszeitneutral, sondern als Mehrarbeit und -belastung ausgewirkt. Ohne die mit Pensenreduktionen gekoppelte Gratis-Überzeit der Lehrpersonen wären die Reformen voraussichtlich nicht realisierbar gewesen, gleichzeitig dürften sie den Trend zur Teilzeitarbeit weiter stimuliert haben. Somit führte die AZE'09 vor Augen, dass der Berufsauftrag und die verfügbaren Ressourcen in keinem ausgewogenen Verhältnis zueinander standen und viele der gut gemeinten Reformmassnahmen noch kein stimmiges Ganzes bildeten.

4.2 Übersicht über Arbeitszeiterhebungen in der Schweiz

Neben den LCH-Arbeitszeiterhebungen 1999 und 2009 fanden zwischen 1994 und 2008 vier weitere Studien in der Schweiz statt, die bereits in der AZE'09 behandelt wurden (vgl. Tabelle 25, Anhang A5). Alle lieferten vergleichbare Ergebnisse zur Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen, trotz Unterschieden betreffend Stichprobe und methodischer Vorgehensweise. Die jüngeren Studien (Nido et al. 2008, Schwyzer Studie 2008) wiesen zudem ebenfalls nach, dass teilzeitarbeitende Lehrpersonen überproportional viele Überstunden leisten.

Nach 2008 wurden in der Schweiz – abgesehen von der AZE'09 – keine repräsentativen Arbeitszeitstudien mehr durchgeführt. Seit 2010 wird die Arbeitszeit von Vollzeit-Lehrpersonen (100 Stellenprozente) aber im Rahmen der Schweizerischen Arbeitsvolumenstatistik (AVOL) erfasst (BFS 2016a). Die telefonische Erhebung wird in jedem Quartal durchgeführt und basiert auf einer Schätzung der Lehrpersonen über ihre durchschnittliche Arbeitszeit in Schulwochen und unterrichtsfreien Wochen, differenziert nach Unterricht und weitere Tätigkeiten (Vorbereitung, Sitzungen, Elterngespräche usw.). Ausgehend von der Anzahl Wochen nach Wochentyp und abzüglich der Feiertage wird die Jahresarbeitszeit ermittelt.

Abbildung 2: AVOL Arbeitszeitvolumen für den Wirtschaftsabschnitt Erziehung und Unterricht



Quelle: BFS - Arbeitsvolumenstatistik (AVOL) 2018

Das Ergebnis der AVOL wick 2010 mit einer Jahresarbeitszeit von 1'947 Stunden deutlich vom Ergebnis der AZE'09 (2'072 Stunden) ab, weshalb in einem intensiven Austausch nach den möglichen Ursachen für diese Differenz gesucht wurde. Nachdem die Daten harmonisiert wurden (gleiche Auswahl der Kantone und Schulstufen), betrug die Differenz nur noch 31 Stunden (AZE'09: 2'072 Stunden, AVOL'10: 2'041 Stunden, vgl. BFS 2016b). Den in der AVOL ausgewiesenen Arbeitszeiten liegt tatsächlich eine andere Stichprobe wie auch ein anderes Erhebungsdesign zugrunde, was die Differenz zur AZE'09 erklärt. Trotz dieser Unterschiede liefert die AVOL Hinweise, wonach sich die Arbeitszeitbelastung der Vollzeit-Lehrpersonen

schweizweit in den letzten Jahren reduziert haben dürfte: Im Zeitraum 2010 bis 2017 weist die AVOL eine Reduktion von 157 Stunden nach (Abbildung 2).

Auch wenn sich die Arbeitssituation von Lehrpersonen in Deutschland nicht 1:1 mit den hiesigen Bedingungen vergleichen lässt, lohnt sich ein Blick über die Grenze.⁷ Die Metaanalyse von Hardwig und Mußmann (vgl. Box 1, Seite 17) über 20 Lehrerarbeitszeitstudien im Zeitraum von 1958 bis 2016 zeigt zentrale Befunde und Entwicklungen auf, welche den Ergebnissen von Arbeitszeitstudien in der Schweiz in vieler Hinsicht entsprechen:

- Die Lehrerarbeitszeit geht im Mittel über die geforderte Arbeitszeit im öffentlichen Dienst hinaus.
- Die Arbeitszeiten steigen mit zunehmender Stufe. In den letzten Jahren ist aber ein Trend zur Angleichung der Arbeitszeiten über die Stufen zu beobachten.
- Der Anteil des Unterrichts an der Gesamtarbeitszeit hat sich über die Jahrzehnte reduziert. Einzelne Studien zeigen, dass der Anteil der nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten im Gegenzug gewachsen ist.
- Die Arbeitszeitbelastung während der Schulzeit ist so hoch, dass sie in normalen Arbeitszeiten (40-, bzw. 42-Stundenwoche) nicht zu bewältigen ist. Arbeiten am Abend und am Wochenende ist eher die Regel als die Ausnahme.
- Die individuelle Arbeitszeit der Lehrpersonen variierte über die gesamte Beobachtungszeit (1958-2016). Die Autoren glauben einen Trend zu erkennen, wonach diese Unterschiede in den letzten Jahren gestiegen sind. Für die Unterschiede werden eine Reihe von Einflussfaktoren verantwortlich gemacht: Pflichtpensum, (Zusatz-)Funktionen, Ungleichgewicht der Aufgabenverteilung, mangelnder Ausgleich durch Entlastungsstunden, Fächer und Teilzeitpensum (Teilzeitlehrpersonen arbeiten im Verhältnis zu ihrem Pensum überproportional viel). Mehrere Studien zeigten zudem auf, dass die Arbeitszeit auch in hohem Masse von persönlichen Faktoren beeinflusst wird (Einstellung zum Beruf, Gütestandards der Arbeit, Professionalität, Umgang mit Belastungen, ausserschulische Verpflichtungen, siehe hierzu auch Klusmann und Waschke 2018).

4.3 Arbeitsplatzrelevante Veränderungen in der Schweiz

In den 1990er Jahren konnte ein eigentlicher Reformstau im Schweizer Bildungswesen gelöst werden (Criblez 2016). Es folgte eine Phase mit tiefgreifenden Reformen, die bis heute noch nicht alle abgeschlossen sind bzw. die den Schulalltag bis heute prägen. Die Folgen dieser zuweilen auch als „Reformflut“ bezeichneten Phase bildeten sich in der Arbeitszeit der Lehrpersonen ab: Die durchschnittliche Arbeitszeit stieg von 1999 auf 2009 um durchschnittlich 133 Stunden (vgl. 4.1). Die Jahre dazwischen waren vor allem geprägt durch die Einführung der geleiteten Schule, die Einführung von Qualitätsmanagement und Leistungsvergleichen, die Maturitätsreform, fachdidaktische und pädagogische Reformen, die Einführung der Schulsozialarbeit, die Delegation weiterer Aufgaben an die Schule (z.B. Gesundheitsförderung, Sucht- oder Gewaltprävention) sowie durch Reformen in der Lehrerausbildung. Bereits in den Nullerjahren setzte

⁷ Wie in der Schweiz definiert sich das Arbeitspensum von Lehrpersonen in Deutschland anhand der Lektionenzahl (Pflichtpensum), die Referenzarbeitszeit ist aber tiefer festgelegt (vgl. 4.4). Im Weiteren erfolgte in Deutschland ein ähnlicher Strukturwandel an den Schulen wie in der Schweiz (vgl. 4.3, Raidt 2009).

zudem die Integration von Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedürfnissen in die Regelklassen ein (Sonderpädagogik-Konkordat). Auch die Einführung von Blockzeiten und der Ausbau von schulgängenden Betreuungsangeboten fielen in diese Zeit und das Thema Digitalisierung rückte zunehmend in das Blickfeld.

Für die Entwicklungen im Schweizer Bildungswesen seit der letzten LCH-Arbeitszeiterhebung 2009 sind vor allem zwei Stichworte kennzeichnend: «Harmonisierung» und «integrative Förderung und Schulung»:

- Im Mai 2006 sagte das Schweizer Stimmvolk mit einer deutlichen Mehrheit von 86% «ja» zur gesamtschweizerisch Harmonisierung der obligatorischen Schule. Unter den in der Bundesverfassung festgehaltenen Harmonisierungsauftrag fallen das Schuleintrittsalter, die Dauer und Ziele der Bildungsstufen, der Sprachunterricht sowie Blockzeiten und die Angebotspflicht für Tagesstrukturen. Die Formulierung von nationalen Bildungszielen und sprachregionalen Lehrplänen, wie der Lehrplan 21 für die Deutschschweiz, sind Teil des Harmonisierungsauftrags. Die Einführung des Lehrplans 21 erfolgte bzw. erfolgt je nach Kanton zwischen dem Schuljahr 2015/16 und dem Schuljahr 2020/21 (vgl. Tabelle 26, Anhang A5).
- Die integrative Förderung und die integrative Schulung von Kindern mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen⁸ in der Regelklasse löste in den letzten Jahren die separative Förderung nahezu flächendeckend ab (Luder 2018). Die Umsetzung bedingt eine Zuweisung der Förderressourcen, neue Fördersettings sowie eine multi-professionelle Zusammenarbeit im Schulteam (vor allem zwischen Lehrpersonen und SHP).⁹

Während die Reformen in den Nullerjahren vor allem strukturelle Veränderungen mit sich brachten, wirkten sich die jüngsten Reformen unmittelbar auf das Unterrichten aus. Da die Lehrpersonen bekanntlich die grösste Berufszufriedenheit aus dem Unterrichten schöpfen (Landert 2014), dürften sie besonders sensibel auf die jüngsten Entwicklungen reagiert haben. Die Akzeptanz von Reformen hängt zudem eng davon ab, ob für die Umsetzung ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Die Zeit seit 2009 war in diesem Zusammenhang aber geprägt von Abbaumassnahmen, die den Rotstift auch bei den Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen und Unterrichtsbedingungen ansetzten. Laut einer Umfrage des LCH im Jahr 2015 bei seinen Mitgliederverbänden wurden in den Deutschschweizer Kantonen zwischen 2013 und 2015 verschiedenste Sparmassnahmen beschlossen oder bis 2018 geplant (LCH 2016). Am meisten gespart sollte durch stagnierende Löhne der Lehrpersonen, durch Unterrichtsabbau, durch Anhebung der Klassengrösse und durch Anhebung der wöchentlichen Pflichtlektionen. Jüngst ist in einzelnen Kantonen wieder ein leichter Gegentrend zu beobachten, da ausgelöst durch den Mangel an Lehrpersonen die Attraktivität des Lehrberufs gesteigert werden soll (vgl. 4.4).

⁸ Darunter fallen Schülerinnen und Schüler mit Lernschwierigkeiten (Fokus Kognition oder Sprache), mit Schwierigkeiten im Arbeits- und Sozialverhalten sowie mit Beeinträchtigungen und Behinderungen.

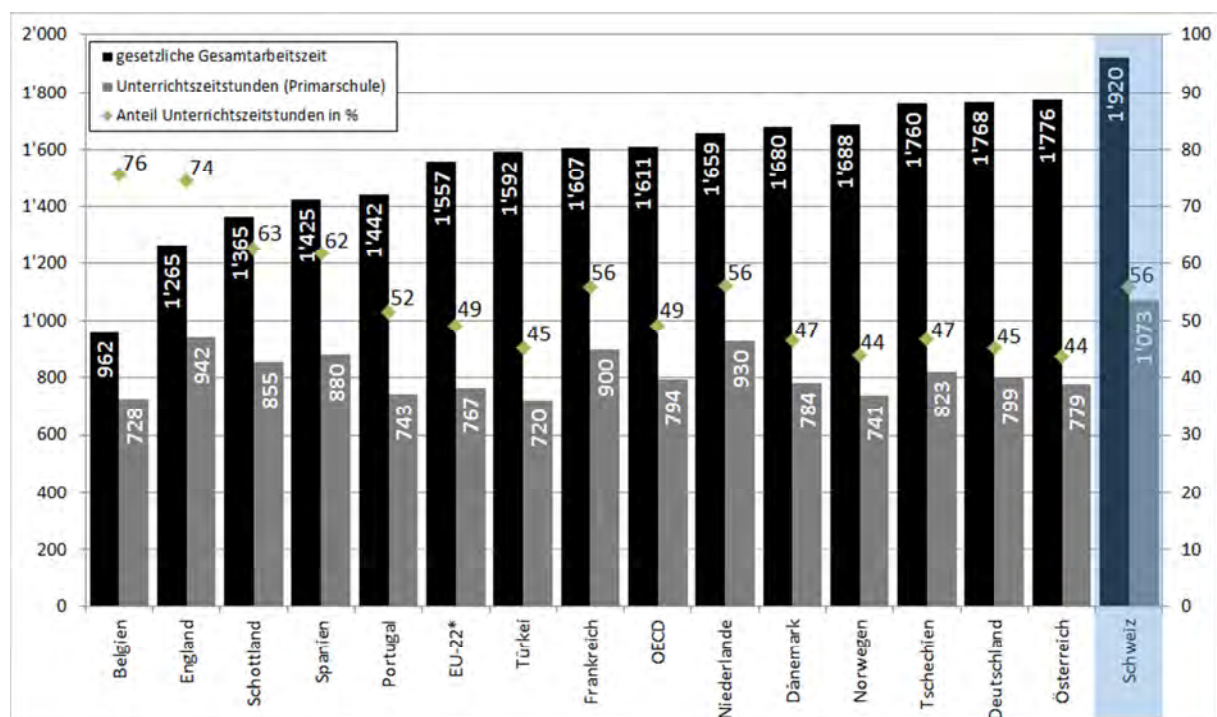
⁹ Die integrative Förderung von Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen erfolgt in der Regel mit Unterstützung Schulischer Heilpädagoginnen/Heilpädagogen. Die Förderung erfolgt v.a. in Form von Teamteaching, Gruppenunterricht und Einzelunterricht. (EDK-Kantonsumfrage 2016/2017)

4.4 Berufsauftrag und Referenzarbeitszeit im europäischen Vergleich

Die OECD-Publikation «Bildung auf einen Blick» liefert jedes Jahr Informationen zu den Strukturen, der Finanzierung und der Leistungsfähigkeit der Bildungssysteme der 35 OECD-Länder sowie einer Reihe von weiteren Ländern. In diesem Unterkapitel sind die Publikationen 2018 und 2017 berücksichtigt, die sich auf die Jahre 2017 und 2015 beziehen.

Die Lehrerarbeitszeit wird in den europäischen Ländern als Gesamtarbeitszeit (Referenzarbeitszeit), in Unterrichtsstunden oder als in der Schule zu erbringende Arbeitsstunden verbindlich festgelegt. Die meisten Länder geben mindestens die Referenzarbeitszeit und die Unterrichtsstunden vor (vgl. Abbildung 3), darunter auch die Schweiz.

Abbildung 3: Gesetzlich/vertragliche Lehrerarbeitszeiten in europäischen Ländern (2017)



Datenquelle: OECD 2018, 506f und ergänzend OECD 2017, 497f. * EU-22 = gewichteter Mittelwert der 22 EU Länder.

Im Jahr 2017 betrug die Referenzarbeitszeit von Lehrpersonen in den aufgeführten europäischen Ländern zwischen 962 und 1'776 Stunden. Diese ist in der Schweiz mit 1'920 Stunden deutlich höher.¹⁰ Bei der verbindlich geregelten Anzahl Unterrichtsstunden liegt die Schweiz mit 817 Stunden pro Jahr (Primarstufe) im Mittelfeld.¹¹ In den europäischen Ländern variieren die Vorgaben für die Primarstufe zwischen 617 und 930 Stunden. Die Anzahl Unterrichtsstunden nimmt in den meisten Ländern mit steigender Schulstufe ab. In Europa ist im zeitlichen Vergleich zudem tendenziell eine Abnahme der festgelegten Unterrichtsstunden zu beobachten. Einzelne Länder wählten andere Regelungen: Schweden definiert beispielsweise

¹⁰ Im OECD-Bericht 2017 sind 1'920 ausgewiesen, im Bericht 2018 2'142 Stunden. Für die AZE'19 wurde eine Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden definiert, welche sich aus den kantonalen Referenzwerten gewichtet nach den Teilnehmerzahlen nach Kanton definiert.

¹¹ Elementarbereich 779, Sekundarstufe I 760, Sekundarstufe II a 646, Berufsschule 741. Im Bericht 2017 wurden noch stufenübergreifend 1'073 Stunden ausgewiesen.

als einziges Land eine vom Unterricht entkoppelte Referenzarbeitszeit (1'767 Stunden), wobei die Arbeitszeitaufteilung durch die Schulleitung bestimmt wird. In Finnland oder Italien wird demgegenüber nur die Anzahl Unterrichtsstunden (auf Primarschulstufe 677 Stunden in Finnland und 766 Stunden in Italien) verbindlich vorgegeben.

Zwar belegt die Schweiz im europäischen Vergleich den Spitzenplatz betreffend der Gesamtarbeitszeit. Wird der Anteil der vorgegebenen Anzahl Unterrichtsstunden im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit betrachtet, liegt die Schweiz mit 43% demgegenüber im unteren Bereich. In Belgien oder England hat rund drei Viertel der geregelten Arbeitszeit auf das Unterrichten zu entfallen (Primarstufe). Diese Unterschiede sind darauf zurückzuführen, dass in einzelnen Ländern, wie z.B. England, ein Teil der Aufgaben ausserhalb der vertraglich geregelten Arbeitszeiten erfolgen muss, d.h. der Berufsauftrag regelt nicht alle Aufgaben. Der Berufsauftrag umfasst in den meisten Ländern neben dem Unterrichten aber weitere Tätigkeitsbereiche: Planung und Vorbereitung des Unterrichts, Korrekturen, allgemeine administrative Aufgaben, Zusammenarbeit mit Eltern, Pausenaufsicht und Teamarbeit.

Bei den OECD-Angaben über die Schweiz ist zu berücksichtigen, dass es keinen nationalen Berufsauftrag für die Schweiz gibt, sondern die Kantone eigene Anstellungsbedingungen und Berufsaufträge definieren. Je nach Kanton sind die Referenzarbeitszeit oder die wöchentlichen Pflichtlektionen (nach Stufe) anders definiert, wobei der Kanton Zürich als erster Kanton nur noch eine Referenzarbeitszeit vorgibt. Auch bei der Definition der Tätigkeitsbereiche weichen die kantonalen Berufsaufträge voneinander ab. Erste Kantone wie Zürich oder St. Gallen definierten in jüngster Zeit mit sogenannten Zeitpauschalen, wie viele Jahresstunden pro Lektion und Jahr zu erbringen sind (Amt für Volksschulen Kanton St. Gallen 2017, Volksschulamt Kanton Zürich 2015). Weitere Unterschiede zwischen den Kantonen betreffen die Entlastungen für Klassenlehrpersonen und die Altersentlastung. Im Anhang A5, Tabelle 27 findet sich hierzu eine Übersicht.

Im Weiteren kam die OECD 2017 zum Schluss, dass der Lehrerberuf in zunehmendem Masse unattraktiv für junge Erwachsene in Ausbildung wird. Die Gehälter der Lehrpersonen erreichten 2015 nur zwischen 78%-94% (2017 81-95%) des Erwerbseinkommens von Beschäftigten mit vergleichbarem Bildungsstand in anderen Berufen. Sowohl die OECD-Studie wie auch der Eurydice-Bericht zu den Gehältern von Lehrpersonen 2016 zeigen, dass infolge der Wirtschaftskrise einige europäische Länder die Gehälter von Lehrpersonen eingefroren oder gekürzt hatten. Die gesetzlichen bzw. vertraglich vereinbarten Gehälter der Lehrpersonen sind im OECD-Raum zwischen 2005 und 2013 real gesunken (vgl. Abbildung 39, Anhang A5). Ab 2013 ist demgegenüber wieder eine Trendwende zu beobachten. Viele europäische Länder haben die Gehälter den Lebenshaltungskosten angepasst (Eurydice 2016, vgl. Anhang 40 Abbildung A5). Einige osteuropäische Länder (Bulgarien, Estland, Ungarn, Slowakei) haben die Gehälter der Lehrpersonen auch im Rahmen von Reformen angehoben, um den Beruf attraktiver zu machen. Wie bereits unter 4.3 erläutert, ist diese Trendwende auch in ersten Kantonen der Schweiz zu beobachten. Beispielweise wurde im Kanton Bern durch einen interkantonalen Vergleich der Anstellungsbedingungen Handlungsbedarf bei den Löhnen erkannt (Regierungsrat des Kantons Bern, 2016). Weiter wurde auch erkannt, dass die wöchentlichen Pflichtlektionen auf der Sekundarstufe II überdurchschnittlich hoch sind.

5 Ergebnisse

5.1 Beschreibung der Stichprobe

5.1.1 Beteiligung an der Arbeitszeiterhebung

Die Ausgangsstichprobe umfasste 41'913 Email-Adressen. 367 Personen teilten uns nach dem Informationsschreiben im September 2017 mit, dass sie nicht (mehr) als Lehrperson tätig sind. 1'856 Emailadressen erwiesen sich zudem als falsch (nicht zustellbar). Somit wurden letztlich 39'590 Personen zur Erhebung eingeladen. 12'593 Personen (31.8%) haben den Fragebogen gestartet, davon 11'529 (29.1%) vollständig. Nach Ausschluss von gänzlich leeren Fragebogen (341) blieben 12'271 Fragebogen in der Stichprobe, was einem Rücklauf von 31.0% entspricht. Der wöchentliche Rücklauf variiert zwischen 20.7% und 35.7% - wobei es sich bei den Wochen mit einem tiefen Rücklauf überwiegend um Schulferienwochen handelt.

5.1.2 Beschreibung der realisierten Stichprobe

Im Rahmen der ersten Plausibilisierung wurden weitere 65 Fälle aus dem Datensatz gelöscht (26 aufgrund von Rückmeldungen oder Kommentaren, 39 aufgrund fehlender Angabe zur Funktion LP/SHP/SL/andere). Die verbleibenden 12'206 Fälle bildeten die Datenbasis für die Auswertung. Bei insgesamt 1'084 Fällen konnten die Arbeitszeitprotokolle aber nicht verwendet werden. Gründe hierfür waren fehlende Angaben des Pensums (138), Abbruch vor dem Arbeitszeitprotokoll oder vor den Angaben zum Wochentyp (511), unrealistisch hohe Arbeitszeiten pro Tag (271) oder weiteren Unstimmigkeiten (164). Diese Fälle blieben in der Stichprobe, da sie Informationen zu den weiteren Fragen lieferten. Die Auswertung der Arbeitszeiten stützt sich somit auf 11'153 Fälle. Tabelle 4 gibt eine Übersicht über die Fallzahlen nach Auswertungseinheiten (separate Auswertungen nach Funktion).¹²

Tabelle 4: Realisierte Stichprobe nach Auswertungseinheiten

	Anzahl Fälle total	Anzahl Fälle für die Auswertung der Arbeitszeiten
Lehrpersonen (KLP/FLP)	10'901	9'962
SHP (ohne Funktion als LP)	813	751
Schulleitungen (mit/ohne Funktion als LP)	308	242
DaZ-LP (ohne Funktion als LP)	111	105
Therapeuten/innen wie Logopädie oder Psychomotorik (ohne Funktion als LP)	73	62
Total	12'206	11'122

7'501 der teilnehmenden Lehrpersonen sind als Klassenlehrperson (KLP) tätig, die übrigen als Fachlehrperson (FLP). Mehrere sind zudem auch als SHP tätig oder unterrichten Deutsch als Zweitsprache (DaZ). Einzelne Lehrpersonen haben zudem eine therapeutische Funktion inne. Schliesslich sind 7.5% der Lehrpersonen Mitglied der erweiterten Schulleitung.

¹² Die Ergebnisse der DaZ-Lehrpersonen und der Therapeuten/innen werden im Bericht nicht dargestellt, da einerseits die Fallzahlen zu gering sind und andererseits Verzerrungen der Stichprobe zu beobachten sind.

Tabelle 5: Anzahl Lehrpersonen nach weiteren Funktionen (Mehrfachantworten)

KLP	FLP	erweiterte SL	SHP	DaZ	Therapeut.
7'501	3'400	825	616	733	48

Die grosse Mehrheit der Lehrpersonen unterrichtet an der Volksschule, davon 4'148 im Zyklus 1, 4'042 im Zyklus 2, 2'585 im Zyklus 3 (Mehrfachnennungen). 1'292 lehren auf der Sekundarstufe II (Nachobligatorium). Die Auswertung bezieht sich auf die in Abbildung 4 dargestellten Stufen (alte Bezeichnungen), um einen Vergleich mit den früheren AZE zu ermöglichen. Gegenüber 2009 haben deutlich mehr Lehrpersonen auf der Sekundarstufe II teilgenommen, mit Ausnahme der Gymnasien ist diese Stufe aber nach wie vor nur schwach vertreten. Im Weiteren unterrichten über 200 Lehrpersonen an Sonderschulen. Die rund 100 Lehrerinnen von Musikschulen unterrichten zu einem hohen Anteil auch auf der Volksschulstufe.

Abbildung 4: Anzahl Lehrpersonen nach Schulstufe (Mehrfachnennungen)

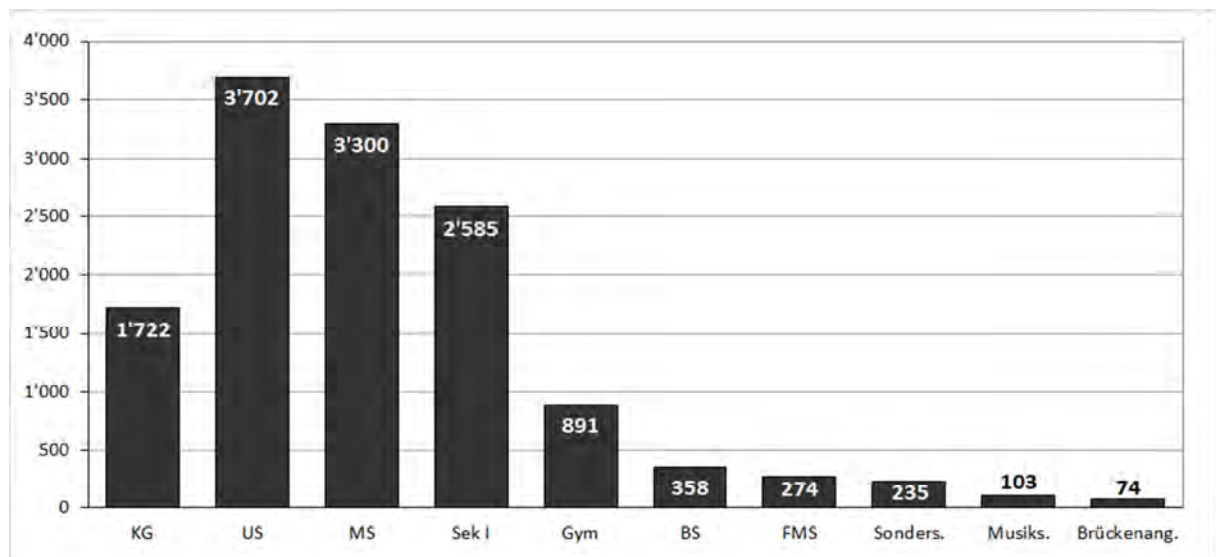
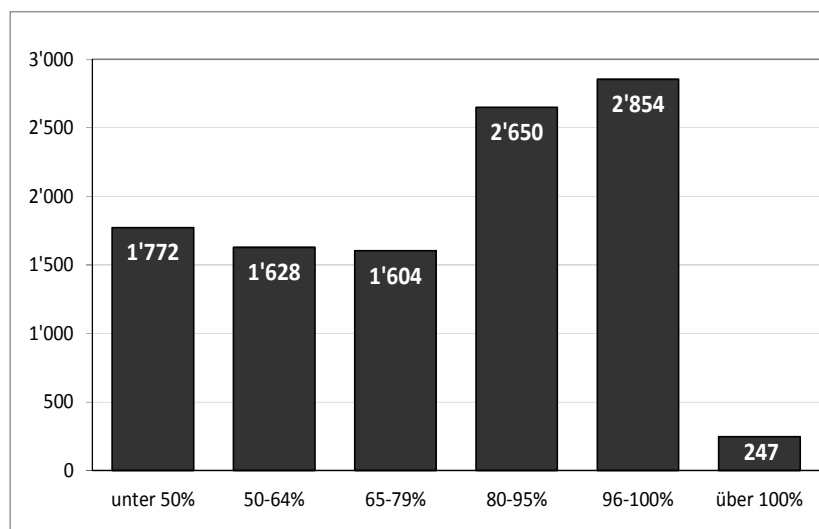


Abbildung 5: Anzahl Lehrpersonen nach Pensum (in Stellenprozenten)



2'854 Lehrpersonen üben ein Vollzeitpensum aus (96-100 Stellenprozenten). Dies entspricht einem Anteil von 26.5%. Fast ebenso hoch ist der Anteil (24.6%) der Lehrpersonen mit einem Pensum von 80-95 Stellenprozenten. Gegenüber der AZE'09 bildet sich der Trend zur Teilzeitarbeit deutlich ab: 2009 übten 37.8% der Lehrpersonen in der Stichprobe ein Vollzeitpensum aus (1999: 44%).

5.1.3 Zur Güte und Repräsentativität der Stichprobe

Im Schuljahr 2016/17 waren in der Deutschschweiz auf den Stufen Kindergarten bis Sekundarstufe II 80'609 Lehrpersonen (inkl. SHP) angestellt, deren Anstellungsgrad zusammen rund 52'000 Vollzeitäquivalenten und einem durchschnittlichen Arbeitspensum von 64.6 Stellenprozenten entspricht. Die Stichprobe der AZE'19 repräsentiert 14.5% aller Lehrpersonen (inkl. SHP) und 17.0% der Vollzeitäquivalente. Somit ist das von Hardwig und Mußmann aufgestellte Gütekriterium einer Repräsentativität von mindestens 3% der Grundgesamtheit (vgl. Box 1, Seite 17) erfüllt bzw. übertroffen. Die Studie ist somit repräsentativ.

In der Stichprobe sind Lehrpersonen (inkl. SHP) mit einem höheren Pensum stärker vertreten, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass sich Lehrpersonen häufiger in einem Lehrerinnen- und Lehrerverband organisieren, je höher ihr Anstellungsgrad ist. Das durchschnittliche Pensum beträgt 75.0 Stellenprozente. Im Weiteren sind Frauen in der AZE'19 Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit übervertreten. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Stufen Kindergarten bis Primarschule – also jene Stufen, in denen der Frauenanteil höher ist – in der Stichprobe deutlich übervertreten sind. Auffallend ist der tiefe Repräsentationsgrad von 3.4% für die Berufsfachschul-Lehrpersonen. Dies liegt daran, dass seitens des BCH nur von rund 5% der Lehrpersonen eine gültige Emailadresse zur Verfügung gestellt werden konnte.

Tabelle 6: Repräsentativität der Stichprobe (Lehrpersonen und SHP)

		Grundgesamtheit BFS 2016/17	AZE'19 (LP+SHP)	Anteil reprä- sentiert in %	Bemerkung
total	Lehrpersonen	80'609	11'714	14.5	
	VZÄ	51'825	8'790	17.0	
Pensum	<50%	25'687	1'930	7.5	im LCH vermutlich untervertreten
	50-89%	33'485	5'325	15.9	
	>89%	21'437	4'302	20.1	im LCH vermutlich übervertreten
	∅ Stellenprozente	64.6	75.0		
Geschlecht	Frauen	56'191	9'147	16.3	
	Männer	24'418	2'529	10.4	
Stufe	KG	10'926	2'044	18.7	
	PS	36'480	6'185	17.0	
	Sek I	24'644	2'702	11.0	
	<i>KG-Sek I</i>	<i>67'857</i>	<i>10'104</i>	<i>14.9</i>	<i>55% Adresspool, 25% Rücklauf</i>
	BS	10'584	358	3.4	5% Adresspool, 67% Rücklauf
	Gym + FMS	7'729	962	12.4	26% Adresspool, 48% Rücklauf
Alter	<30	10'796	1'260	11.7	
	30-49	40'532	5'669	14.0	
	50+	29'281	4'587	15.7	

Im Weiteren repräsentiert die AZE'19 Stichprobe die Lehrpersonen (inkl. SHP) unterschiedlich stark nach Kanton (vgl. Tabelle 29, Anhang A6). Der Anteil variiert zwischen 4.1% und 30.6%. In elf Kantonen haben mehr als 20% der Lehrpersonen (inkl. SHP) an der AZE teilgenommen. Der Repräsentationsgrad hängt letztlich davon ab, wie viele gültige Adressen pro Kanton zur Verfügung gestellt wurden und wie hoch die Teilnahmequote bei den angeschriebenen Lehrpersonen war. Ein tiefer Repräsentationsgrad von unter 10% ist in allen drei betroffenen Kantonen darauf zurückzuführen, dass von weniger als 20% der Lehrpersonen Emailadressen zur Verfügung standen. Anhang der Jahresarbeitszeit für Vollzeit-Lehrpersonen auf der Primarschulstufe wurde der Einfluss der unterschiedlich starken Repräsentativität nach Kanton überprüft. Das gewichtete Ergebnis liegt 0.4% über dem nicht gewichteten Ergebnis, die ungleichmässige Verteilung der Kantone hat somit folglich nur einen sehr kleinen Effekt auf das Gesamtergebnis.¹³

Da im Bericht immer wieder ein Vergleich mit den Ergebnissen aus der AZE'09 aufgezeigt wird, ist auch ein Vergleich der Stichproben zu den beiden Erhebungszeitpunkten nötig. Insgesamt sind die Stichproben '19 und '09 sehr ähnlich, vor allem was die Verteilung nach Stufe, Dienstalter, Anteil mit Mehrjahrgangsklassen und Klassengrösse anbelangt. Um die Ergebnisse zu beiden Zeitpunkten stufenübergreifend zu vergleichen, wurden jeweils dieselben Stufen ausgewählt (meist Primarschule-Sekundarstufe II, ohne Kindergarten, Sonderschulen und Musikschulen). Die Stichprobe der AZE'19 widerspiegelt ansonsten den anhaltenden Trend zur Teilzeitarbeit (vgl. 5.1.2) und zur «Feminisierung» des Lehrberufs. Waren 2009 noch 54% der Vollzeit-Lehrpersonen in der AZE-Stichprobe Männer, sind es 2019 nur noch 43%. Im Weiteren widerspiegelt sich in der jüngsten Stichprobe die Ablösung der Kleinklassen durch die integrative Förderung, indem Kleinklassen kaum mehr vertreten sind (Klassen bis 10 SuS: 3% 2019 verglichen mit 6% 2009). Der Anteil von Lehrpersonen, die Mitglied der erweiterten Schulleitung (Erweiterung der Leitungsebene durch Funktionsträger) sind, hat sich gegenüber 2009 verdoppelt (7.7% vs. 3.8%). Zwar erhielten 2019 anteilmässig mehr Lehrpersonen eine Entlastung als 2009 (insbesondere Altersentlastung und für Zusatzfunktionen), der Umfang ging jedoch zurück, weshalb unter dem Strich eine leichte Abnahme der durchschnittlichen Entlastungsstunden resultiert (auf alle LP bezogen 1.01 Lektionen im Jahr 2009 und 0.90 Lektionen im Jahr 2019). Auch die Zusammensetzung der Stichprobe nach Kanton hat sich verändert. Gegenüber 2009 sind die Kantone Graubünden, Luzern und Schwyz anteilmässig stärker (ein Plus von 3.4% bis 2.3% gegenüber 2009) und die Kantone St. Gallen, Bern und Basel (ein Minus von 6.2% bis 2.0% gegenüber 2009) schwächer vertreten (übrige Kantone +/-0% bis 1.4%). Schliesslich repräsentieren die teilnehmenden Lehrpersonen 2019 einen durchschnittlichen Erhebungszeitraum von 189.0 Unterrichtstagen (2009: 190.1 Unterrichtstage). Dies entspricht einem vollen Unterrichtsjahr.

5.2 Wochenarbeitszeit

5.2.1 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozente)

Ein Vollpensum ist wie in der AZE'99 und AZE'09 definiert als 96-100 Stellenprozente. Die Wochenarbeitszeiten werden differenziert nach drei Typen ausgewiesen:

¹³ Die im Bericht dargestellten Ergebnisse sind nicht nach den Kantonen gewichtet worden, da dies aufgrund der vielen Auswertungen nach Untergruppen sehr aufwändig gewesen wäre, zumal die Grundgesamtheit nicht bezüglich aller untersuchten Untergruppen seitens Bundesamt für Statistik ausgewiesen werden kann.

- Arbeitszeit in einer regulären Schulwoche: Je nach Kanton fallen im erfassten Zeitraum 30 bis 36 solcher Wochen an (Anhang A3).
- Arbeitszeit in einer Schulwoche mit Feiertagen: Für die Wochenarbeitszeiten fassten wir Schulwochen mit einem, zwei oder drei nationalen, kantonalen oder lokalen Feiertagen zusammen. Je nach Kanton schwankt die Zahl solcher Wochen im erhobenen Zeitraum zwischen 3 und 9.
- Arbeitszeit in einer unterrichtsfreien Woche: Schulferien mit Berufstätigkeit, unabhängig, ob Lehrpersonen eine formelle Weiterbildung nutzen oder sich an Präsenzzeiten ihrer Schule halten müssen.

Die durchschnittliche Arbeitszeit von Vollpensum-Lehrpersonen beläuft sich stufenübergreifend (PS-Sek II) auf 45.9 Stunden in regulären Schulwochen, 37.2 Stunden während Schulwochen mit Feiertagen und 11.1 Stunden während unterrichtsfreien Wochen (vgl. Tabelle 7). Die durchschnittlich 13 unterrichtsfreien Wochen teilen sich auf in 5.3 Wochen ohne berufliche Tätigkeit und 7.7 Wochen mit durchschnittlich 18.8 Arbeitsstunden, in denen ein Teil der Überzeit aus den Unterrichtswochen kompensiert wird. Die Medianwerte liegen leicht unter den Mittelwerten: 45.5 Stunden in regulären Wochen, 36.7 Stunden in Schulwochen mit Feiertagen und 16.5 Stunden in unterrichtsfreien Wochen mit beruflicher Tätigkeit.

Zwischen den Stufen gibt es nur geringfügige Unterschiede. Somit werden auf der Kindergartenstufe ähnlich hohe Arbeitszeiten ausgewiesen wie auf den anderen Stufen. Grössere Abweichungen der Wochenarbeitszeiten zwischen den Stufen sind auf kleine Fallzahlen zurückzuführen, beruhen also auf Effekten der Statistik. Für die Fachmittelschulen, Brückenangebote, Sonderschulen und Musikschulen ist die Stichprobe der Vollzeit-Lehrpersonen zu klein, weshalb auf eine Auswertung der Wochenarbeitszeiten verzichtet werden musste.

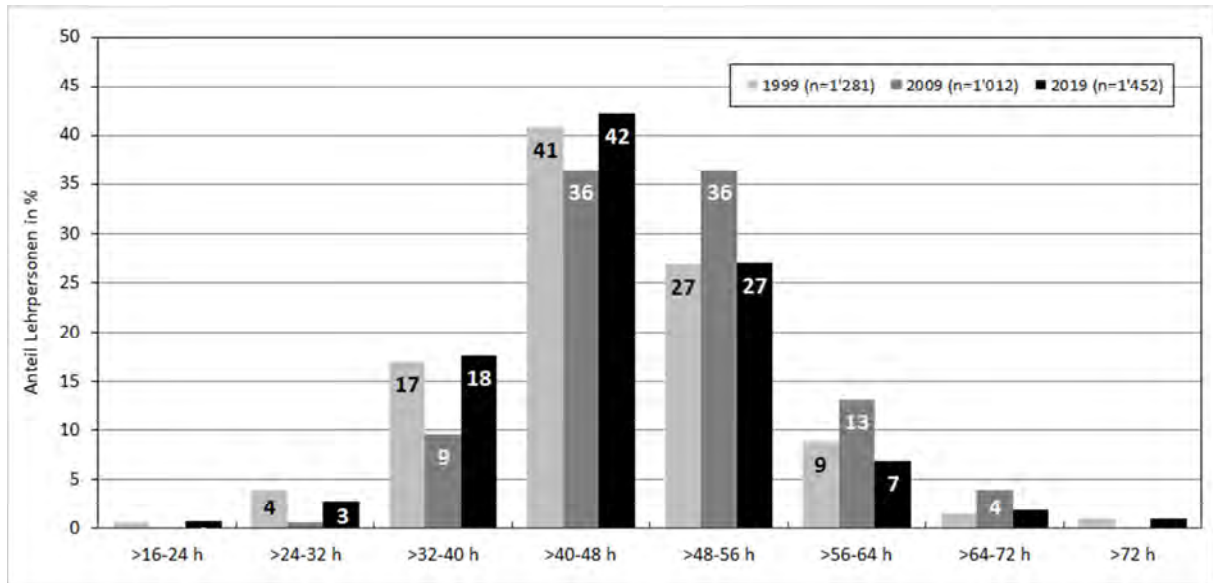
Tabelle 7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (VZ-LP)

		KG	US	MS	Sek I	Gym	BS	PS-Sek II
reguläre Unterrichtswoche	Ø	44.6	45.7	46.2	46.2	44.6	45.5	45.9
	n	180	452	503	482	111	67	1'452
Schulwoche mit Feiertagen	Ø	36.0	36.6	36.6	37.6	37.3	41.0	37.2
	n	26	70	71	74	17	14	221
unterrichtsfreie Woche	Ø	18.6	18.3	20.1	19.4	17.6	12.0	18.8
	n	57	136	169	159	54	27	484

Im Vergleich zu 2009 sind die Wochenarbeitszeiten stufenübergreifend (PS-Sek II) gesunken: In regulären Unterrichtswochen um 3.3 Stunden, in Schulwochen mit Feiertagen um 1.6 Stunden und in unterrichtsfreien Wochen – bei gleichbleibender Anzahl reiner Ferienwochen – um 2.3 Stunden. Die Wochenarbeitszeiten nähern sich damit wieder den Werten von 1999 an.¹⁴ War der Anstieg der Arbeitszeiten von 1999 auf 2009 vor allem auf die Primarschule zurückzuführen, lässt sich die Entwicklung zur Reduktion der Wochenarbeitszeiten von 2009 auf 2019 auf allen Stufen beobachten. Mit dieser Entwicklung ist auch der Anteil an protokollierten Wochen mit sehr hohen Arbeitszeiten (>48 Stunden) zurückgegangen. Wie Abbildung 6 gut zu entnehmen ist, hat sich das Bild auch hier wieder an die Situation von 1999 angenähert.

¹⁴ Differenzen zu 1999: Reguläre Schulwoche +0.3 Stunden, Unterrichtswoche mit Feiertagen +1.5 Stunden und unterrichtsfreie Zeit -0.3 Stunden.

Abbildung 6: Verteilung der Arbeitszeiten in regulären Schulwochen in % (VZ-LP, PS-Sek II)¹⁵

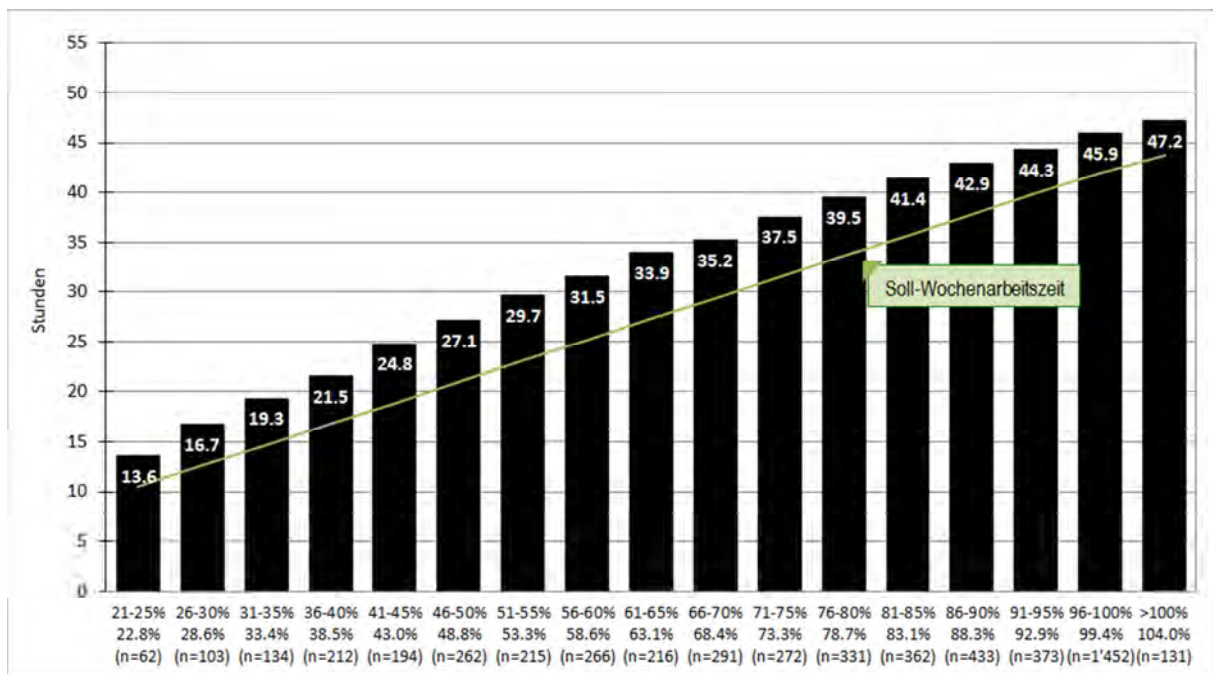


Lesehilfe: 2019 leisteten 27% der Vollzeit-Lehrpersonen in regulären Wochen >48-56 Arbeitsstunden.

5.2.2 Wochenarbeitszeit in regulären Unterrichtswochen nach Umfang des Arbeitspensums

Mit steigendem Arbeitspensum steigt die Wochenarbeitszeit (reguläre Unterrichtswoche) erwartungsgemäss an (Abbildung 7). Unabhängig vom Pensum liegt die Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen über der Soll-Wochenarbeitszeit gemessen an einer 42-Stundenwoche (grüne Linie).

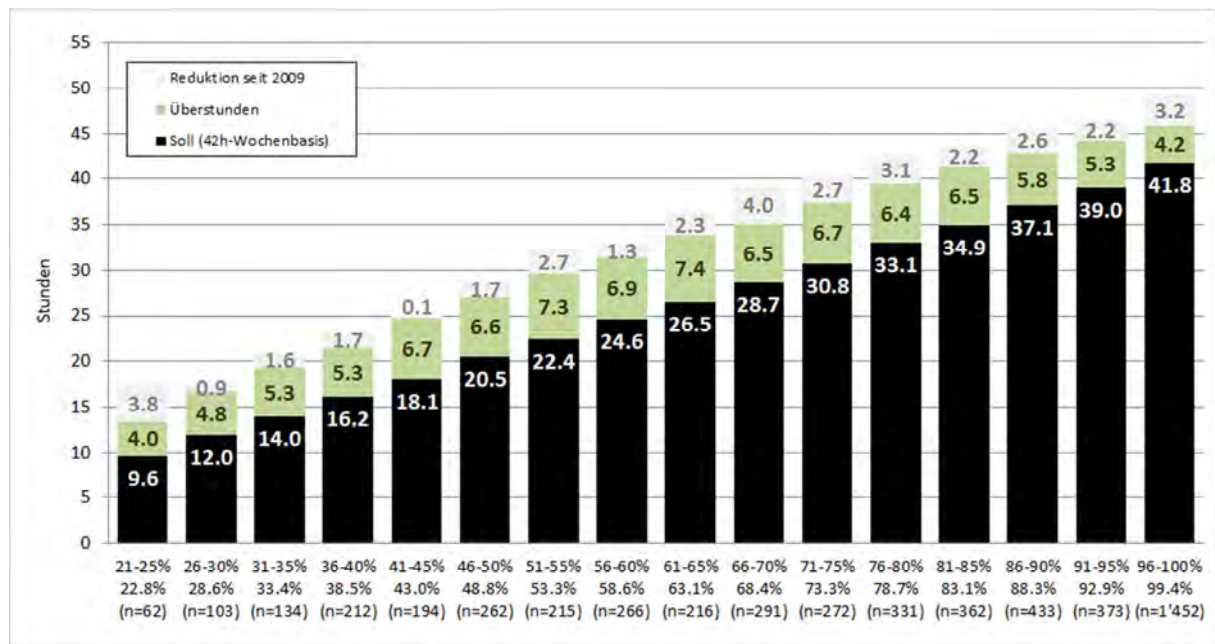
Abbildung 7: Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen nach Arbeitspensum (PS-Sek II)



¹⁵ Sehr tiefe/hohe Werte können auf Absenzen (Krankheit, Militär) oder besondere Wochen (Lager) zurückzuführen sein.

Absolut leisten Lehrpersonen mit einem Pensum zwischen 40-85 Stellenprozenten mit über 6 Stunden die meisten Überstunden (Abbildung 8). Relativ gesehen, d.h. auf die Soll-Wochenarbeitszeit bezogen, leisten Lehrpersonen aber umso mehr Überstunden, je kleiner ihr Pensum ist: Bei 95-100 Stellenprozenten beträgt die Überzeit 10% und steigt kontinuierlich auf 41% bei 21-25 Stellenprozenten an. Wie bei den Vollzeit-Lehrpersonen, hat auch bei den Teilzeit-Lehrpersonen die Arbeitszeit in regulären Wochen gegenüber 2009 abgenommen.

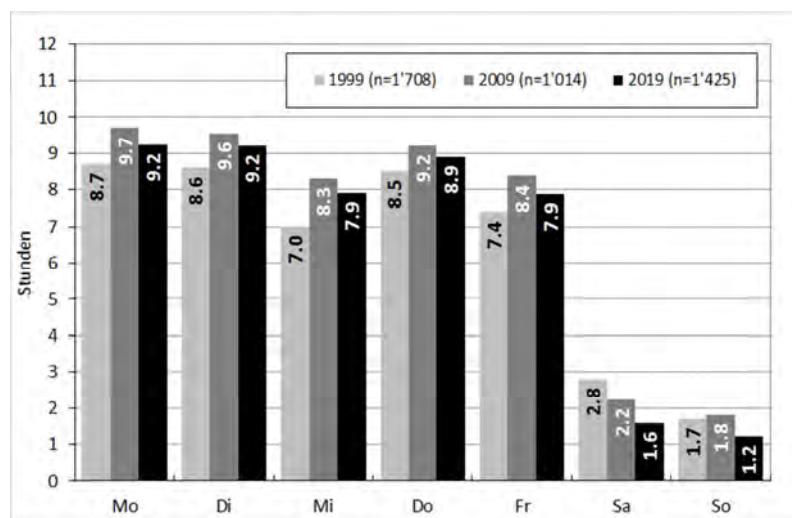
Abbildung 8: Wochen-Soll-Arbeitszeit, Überstunden und Reduktion seit 2009 nach Pensum (PS-Sek II)



Lesehilfe: Lehrpersonen mit 91-95 Stellenprozenten üben ein durchschnittliches Pensum von 92.9 Stellenprozenten aus. Gemessen an einer 42 Stundenwoche beträgt ihre Soll-Arbeitszeit in regulären Wochen 39.0 Stunden. Tatsächlich leisten sie 44.3 Stunden, was 5.3 Überstunden entspricht. Gegenüber 2009 hat ihre Arbeitszeit um 2.2 Stunden abgenommen.

5.2.3 Verteilung der Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen auf die Wochentage (Vollpensum)

Abbildung 9: Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen nach Wochentagen (VZ-LP, PS-Sek II)



Gegenüber 2009 sind die täglichen Durchschnittswerte an allen Wochentagen leicht gesunken, sie liegen an Werktagen aber noch immer über den Werten von 1999. Wie bei den früheren Erhebungen zeigt sich, dass Lehrpersonen ihre Arbeitszeiten nicht gleichmässig innerhalb einer Woche verteilen. An drei Werktagen arbeiten Lehrpersonen rund 9 Stunden, am Mittwoch und Freitag – die beiden Wochentage mit

verbreitet unterrichtsfreiem Nachmittag – arbeiten sie gut 8 Stunden. Unterrichtsfreie Nachmittage bieten somit nach wie vor keine Möglichkeit, die Überzeit an den anderen Werktagen substanziell zu kompensieren. Die Arbeitsstunden während des unterrichtsfreien Wochenendes zeigen zudem, dass vielen Lehrpersonen die fünf Werkzeuge nicht genügen, um ihren Auftrag zeitgerecht zu erfüllen. Im Vergleich zu den früheren Erhebungen '99 und '09 sind die Arbeitszeiten an den Wochenenden aber rückläufig.

Die Abnahme der Wochenarbeitszeit widerspiegelt sich auch, darin, dass der Anteil an Lehrpersonen, welche an einem Wochentag neun oder mehr Stunden arbeiten, gesunken ist (Tabelle 8).

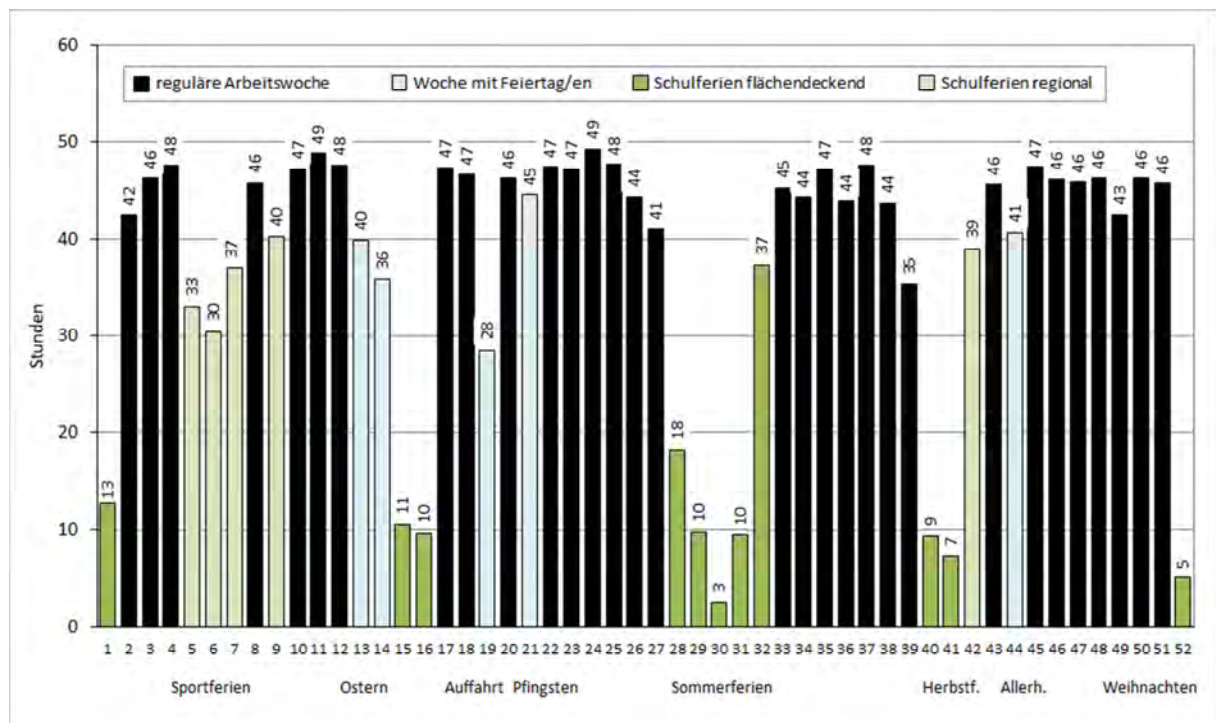
Tabelle 8 : Anteil an Lehrpersonen mit 9 oder mehr Arbeitsstunden pro Wochentag (VZ-LP, PS-Sek II)

	Wochentag						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1999 (n=1'708)	45%	40%	15%	37%	20%	1%	0%
2009 (n=1'104)	70%	67%	39%	58%	41%	1%	1%
2019 (n=1'452)	58%	57%	35%	52%	32%	1%	0%

5.2.4 Arbeitszeit im Verlauf des Kalenderjahres

Die Arbeitszeiten im Verlauf des Kalenderjahres sind aufgrund des häufigen Wechsels zwischen Unterrichtswochen und Schulferien sehr unregelmässig. Abbildung 10 stellt den saisonalen Verlauf der Arbeitszeit von Lehrpersonen aus den Kantonen Aargau, Bern und St. Gallen dar. Diese Kantone weisen nahezu deckungsgleiche Wochentypen nach Kalenderwoche aus (vgl. Anhang A3).

Abbildung 10: Saisonale Arbeitszeiten (VZ-LP, PS-Sek II, Kantone AG, BE, SG, n=784)¹⁶



¹⁶ In der Darstellung sind unterrichtsfreie Wochen ohne berufliche Tätigkeit berücksichtigt (unter Gewichtung).

Wie der Abbildung zu entnehmen ist, treten Unregelmässigkeiten auch innerhalb von regulären Unterrichtswochen auf: Die mittlere Arbeitszeit beläuft sich in der Regel auf 44-49 Stunden. In der 2. Kalenderwoche sowie der letzten Woche vor den Sommerferien und vor den Herbstferien arbeiten die Lehrpersonen mit 35-42 Stunden weniger. Auch innerhalb der Schulferien treten grössere Unregelmässigkeiten auf. Abbildung 10 zeigt, dass vor allem die erste und die letzte Woche der Sommerferien zum Arbeiten genutzt werden. Von den Feiertagen werden - abgesehen von Weihnachten, die 2017 in allen Kantonen in eine unterrichtsfreie Woche fiel – vor allem Ostern und Auffahrt als Erholungszeit genutzt.¹⁷

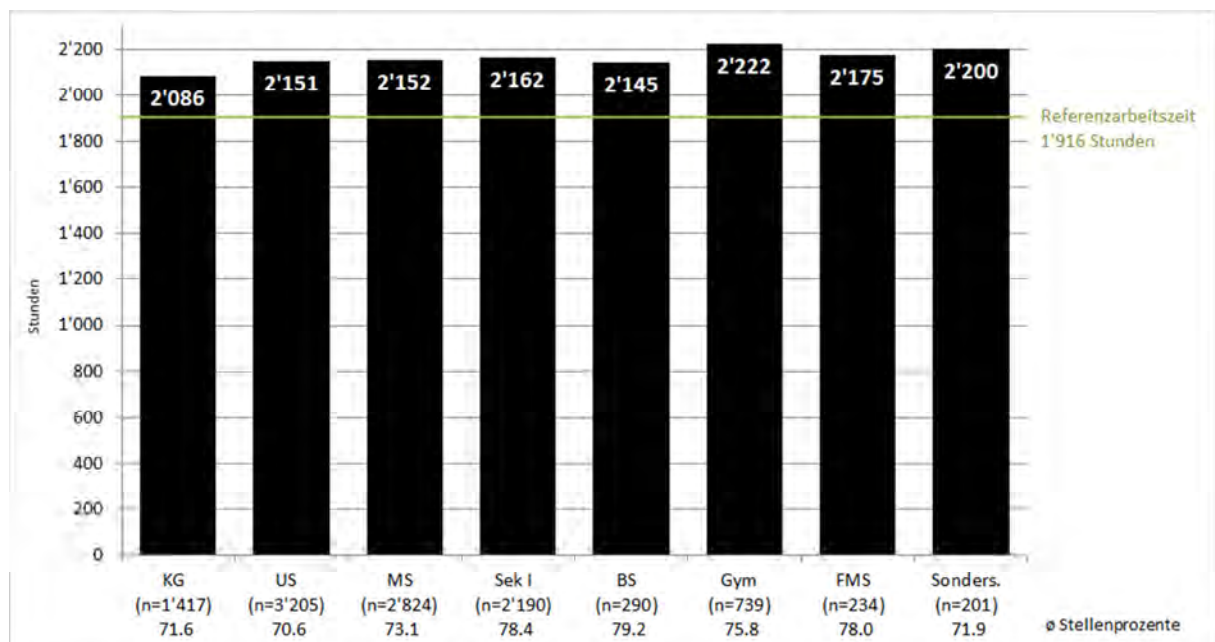
5.3 Jahresarbeitszeit

5.3.1 Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent

Die Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent (JAZ-VZÄ) ist die Referenzgrösse, an der die Arbeitszeit von Lehrpersonen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad gemessen werden kann. Sie stellt die Summe der von den Lehrpersonen geleisteten Arbeitszeiten geteilt durch die Anzahl Vollzeitäquivalente, die die Lehrpersonen zusammen ausüben, dar. (vgl. Glossar). Da ausreichend Fälle für die Berechnung der JAZ-VZÄ in der Stichprobe vorhanden sind, können die Ergebnisse für die Fachmittelschulen und die Sonderschulen ausgewiesen werden.

Stufenübergreifend (PS-Sek II) beträgt die JAZ-VZÄ 2'164 Stunden. Wie Abbildung 11 zu entnehmen ist, bewegen sich die JAZ-VZÄ der einzelnen Stufen nahe an diesem Wert. Die Kindergartenstufe weist mit 2'086 Stunden eine unterdurchschnittlich hohe JAZ-VZÄ aus. Auf den Stufen Gymnasium und Sonderschulen ist die JAZ-VZÄ mit 2'222 bzw. 2'200 Stunden überdurchschnittlich hoch. Alle Stufen liegen deutlich über der Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden (stufenübergreifend 248 Stunden).

Abbildung 11: Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent nach Stufe



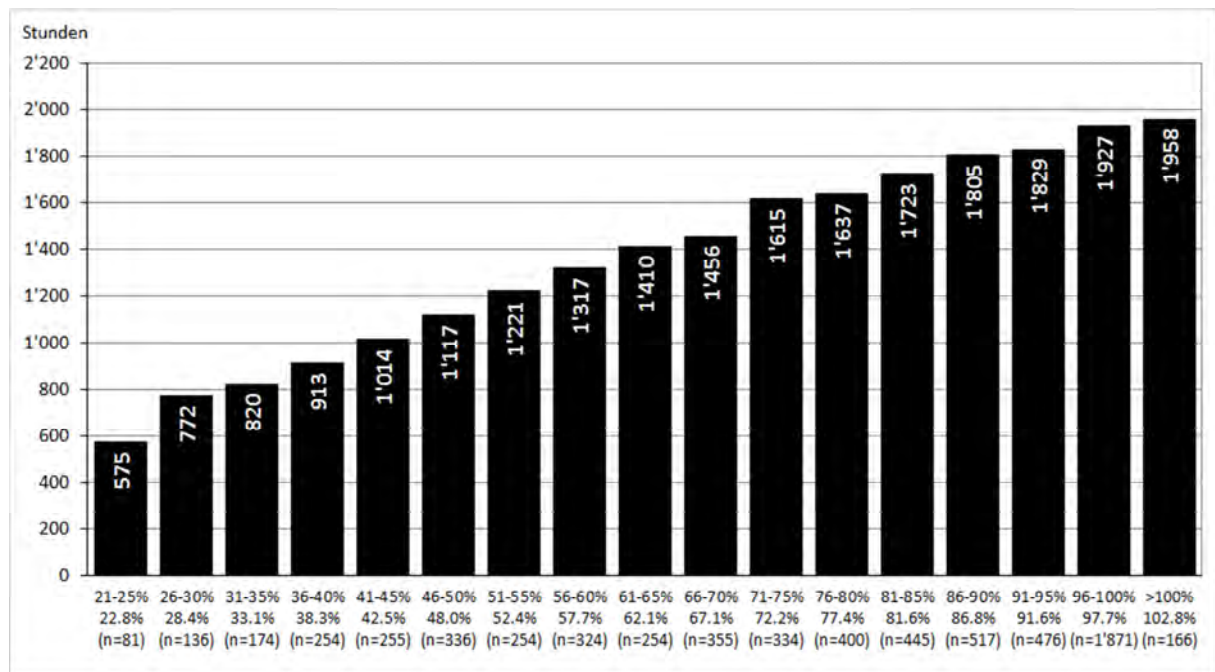
¹⁷ Aus den Zeitprotokollen ist belegt, dass Lehrpersonen mit einem Vollzeitpensum folgende Arbeitszeiten an ausgewählten Feiertagen ausweisen: Auffahrt Donnerstag 1.31 und Freitag (Brücke) 2.23 Stunden, Karfreitag 1.49 Stunden, Pfingstmontag 1.85 Stunden.

Durch eine Nachberechnung wurde für 2009 eine stufenübergreifende (PS-Sek II) JAZ-VZÄ in der Höhe von 2'331 Stunden ermittelt. Von 2009 auf 2019 beträgt die Reduktion 167 Stunden.

5.3.2 Jahresarbeitszeit nach Umfang des Arbeitspensums

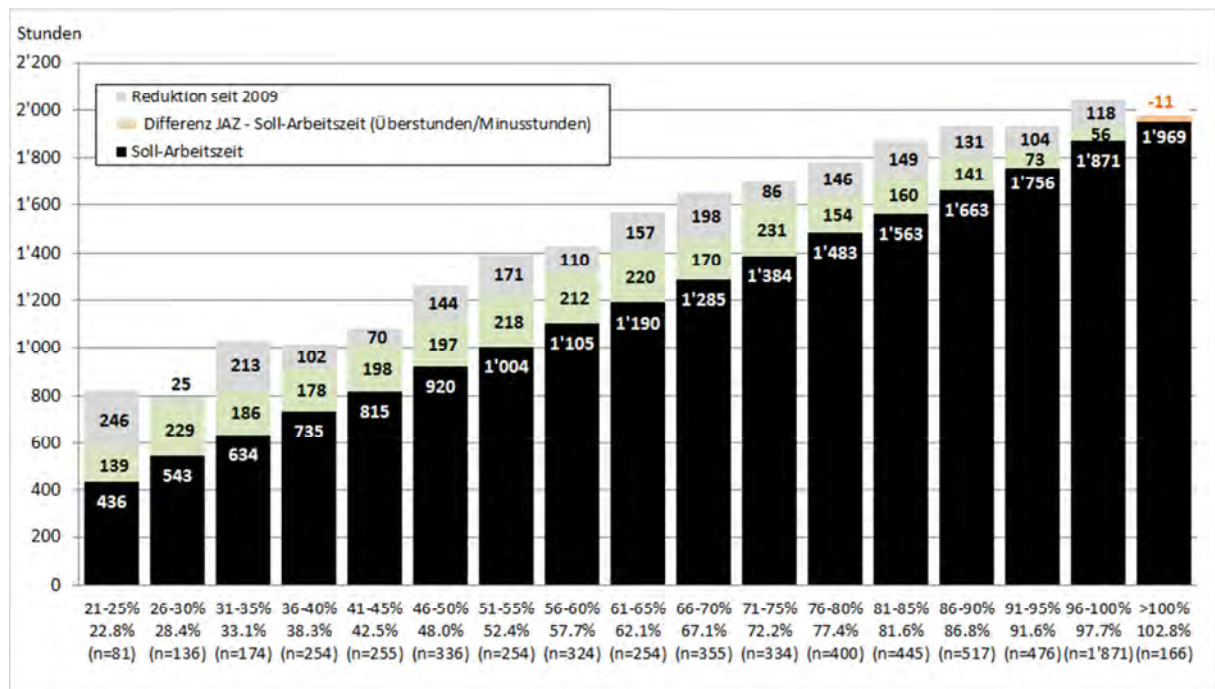
Die Vollzeit-Lehrpersonen stellen 26.5% der Stichprobe dar. Die überwiegende Mehrheit der Lehrpersonen arbeitet folglich Teilzeit. Die Jahresarbeitszeit ist linear abhängig vom Arbeitspensum – je höher das Pensum, desto höher die Jahresarbeitszeit (Abbildung 12). In Abbildung 13 sind die Soll-Arbeitszeit (ausgehend von den genauen Stellenprozenten und unter Berücksichtigung von Altersentlastungen bezogen auf den Referenzwert von 1'916 Stunden), die Überstunden bzw. Minusstunden sowie die Reduktion seit 2009 dargestellt. Daraus ist ersichtlich, dass Lehrpersonen mit einem Pensum von 41-75 Stellenprozenten absolut am meisten Überstunden leisten. Relativ betrachtet (vgl. Abbildung 41, Anhang A7) fallen umso mehr Überstunden an, je tiefer das Arbeitspensum ist. Vollzeit-Lehrpersonen weisen rund 3% Überstunden gegenüber 32% bzw. 42% bei Lehrpersonen mit einem Pensum von 21-25 bzw. 26-30 Stellenprozenten aus (gradueller Anstieg mit absteigendem Pensum). Wie Abbildung 13 weiter veranschaulicht, ist es seit 2009 unabhängig vom Pensum zu einer deutlichen arbeitszeitlichen Entlastung gekommen. Nichts desto trotz liegen vor allem Teilzeitlehrpersonen weiterhin deutlich im Überstundenbereich.

Abbildung 12: Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen nach Pensum (PS-Sek I)¹⁸



¹⁸ Um einen direkten Vergleich mit den Ergebnissen von 2009 zu ermöglichen, werden die Ergebnisse für die Stufen PS-Sek I ausgewiesen. Werden alle Stufen berücksichtigt, zeigt sich ein vergleichbares Bild.

Abbildung 13: Soll-Arbeitszeit, Überstunden und Reduktion gegenüber 2009 nach Pensum (PS-Sek I)



Lesehilfe: Lehrpersonen mit 81-85 Stellenprozenten üben ein durchschnittliches Pensum von 81.6 Stellenprozenten aus. Gemessen an der Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden beträgt ihre Soll-Arbeitszeit 1'563 Stunden im Jahr. Tatsächlich leisten sie 1'723 Stunden, was 160 Überstunden entspricht. Gegenüber 2009 hat ihre Jahresarbeitszeit um 149 Stunden abgenommen.

5.3.3 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozent)

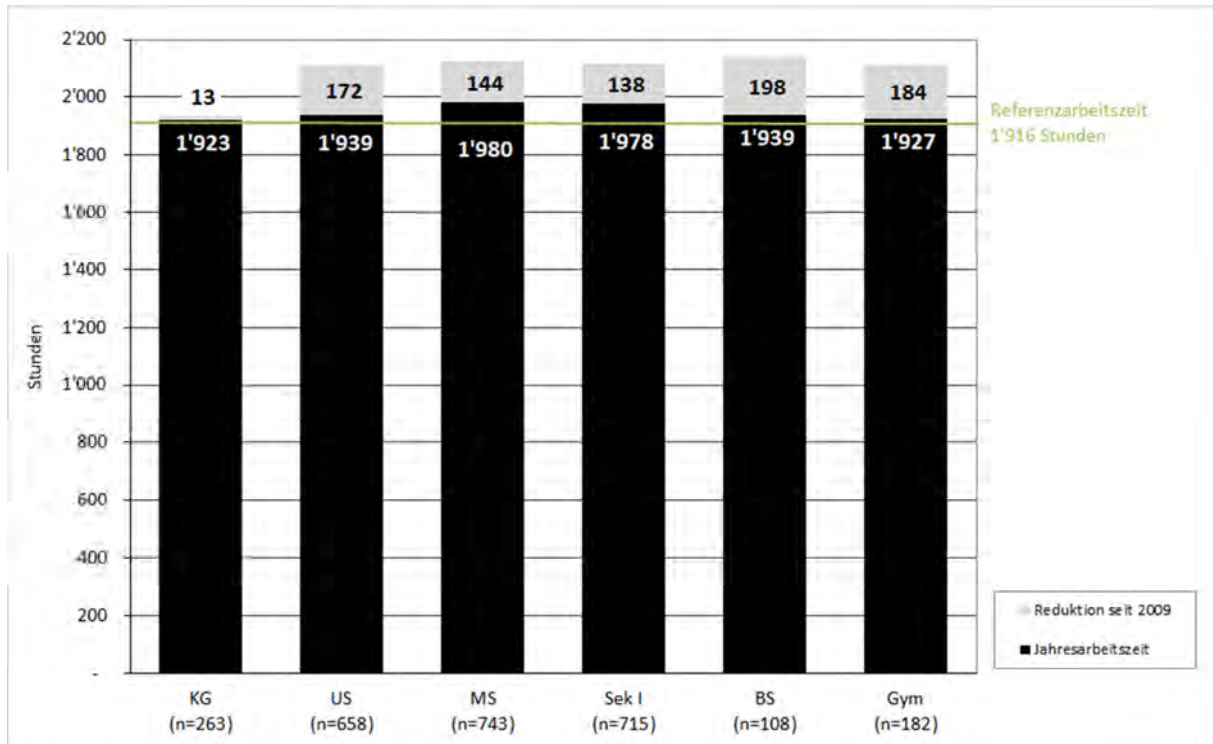
Lehrpersonen mit einem Vollpensum arbeiten stufenübergreifend (PS-Sek II) im Durchschnitt 1'921 Stunden im Jahr. Dabei ist zu berücksichtigen, dass unter einem Vollzeitpensum 96-100 Stellenprozent subsumiert sind und rund 24% der Lehrpersonen in der Stichprobe Altersentlastung erhalten. Werden die genauen Stellenprozent sowie Altersentlastungen berücksichtigt, beträgt das Pensum 97.7 Stellenprozent. Die Arbeitszeit normiert auf 100 Stellenprozent entspricht 1'966 Stunden, 50 Stunden über der Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden, bzw. 102.6% der Referenzarbeitszeit.¹⁹

Die Jahresarbeitszeiten nach in Abbildung 14 dargestellten Schulstufen unterscheiden sich nur leicht.²⁰ Die Werte liegen zwischen 1'923 und 1'980 Stunden. Je nach Stufe beträgt die Jahresarbeitszeit 100.3% bis 103.3% der Soll-Arbeitszeit (vgl. Tabelle 46, Anhang A7). Wie aus Abbildung 14 weiter zu entnehmen ist, sind die Jahresarbeitszeiten gegenüber 2009 auf allen Stufen deutlich zurückgegangen, nur auf der Kindergartenstufe resultiert lediglich eine geringfügige Reduktion (graue Balken). Übergreifend (PS-Sek II) beträgt die Reduktion 151 Stunden.

¹⁹ Eine Hochrechnung auf 100% ist methodisch unproblematisch, da eine homogene Gruppe mit einem Pensum von 96-100 Stellenprozent die Basis bildet. Durch die normierte Jahresarbeitszeit ist ein direkter Vergleich mit der Referenzarbeitszeit möglich, da sich diese auf eine 100%-Stelle bezieht.

²⁰ Aufgrund der kleinen Fallzahlen ist keine Auswertung für die FMS und Sonderschulen möglich, wie es für die Berechnung der Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent noch möglich war.

Abbildung 14: Jahresarbeitszeit normiert auf 100% und Reduktion seit 2009 nach Stufe (VZ-LP)



5.4 Verteilung der Arbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche

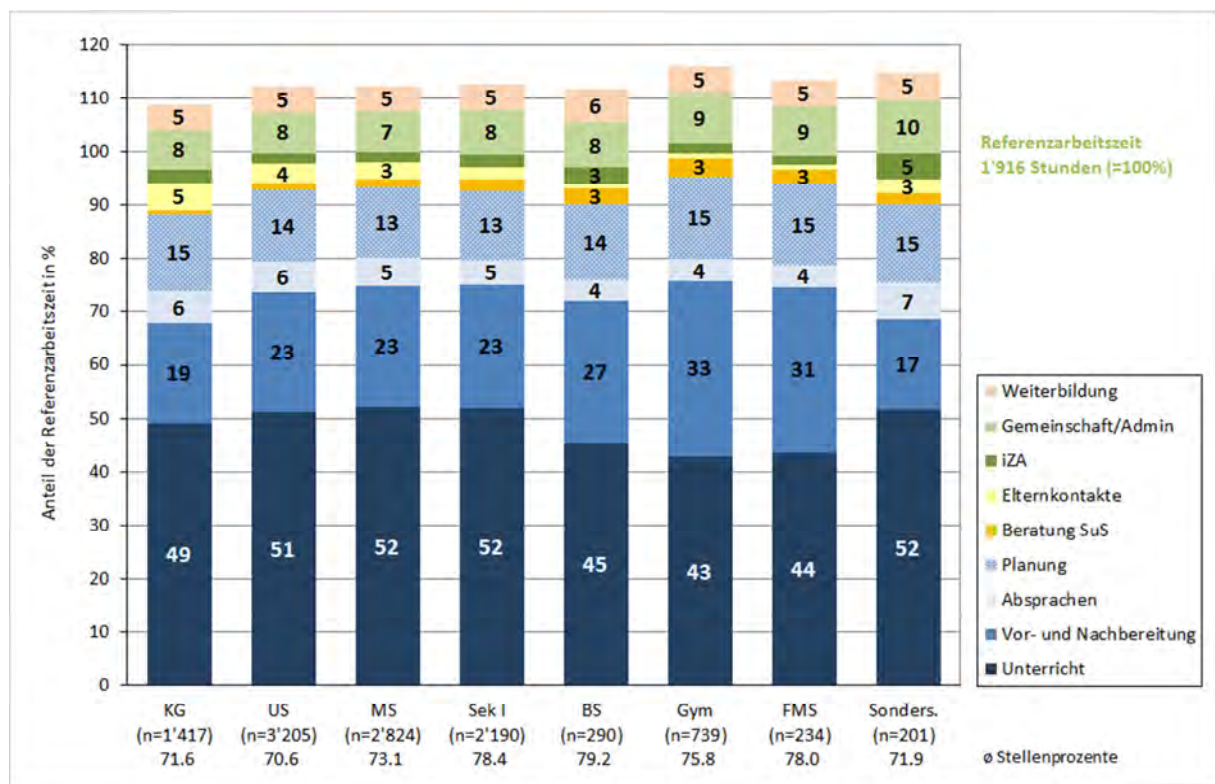
5.4.1 Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen für ein Vollzeitäquivalent

Die Verteilung der Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereich für ein Vollzeitäquivalent sind differenziert nach Stufe in Abbildungen 15 dargestellt. Die Arbeitszeiten werden relativ zur Referenzarbeitszeit ausgewiesen. Beim Vergleich zwischen den Stufen fallen folgende Auffälligkeiten ins Auge:

- Von der Primarschule bis Sekundarstufe I sowie in Sonderschulen ist der Zeitaufwand für *Unterricht* am grössten, was im Vergleich zu den übrigen Stufen auf höhere Pflichtlektionen für ein Vollzeitpensum zurückzuführen ist.
- Der Anteil der unterrichtsbezogenen Tätigkeiten gemessen an der Soll-Arbeitszeit beträgt an allen Stufen zwischen 88% (Kindergarten) und 95% (Gymnasium).
- Der Aufwand für die *kurzfristige Vor-/Nachbereitung* nimmt mit steigender Schulstufe zu. Dies gilt auch, wenn die *kurzfristige Vor-/Nachbereitung* und die *langfristige Planung und Auswertung des Unterrichts* zusammen betrachtet werden.
- Von der Kindergartenstufe bis Sekundarstufe I wenden die Lehrpersonen pro Stunde Unterrichten 0.8 Stunden für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts auf, während es in der Berufsfachschule 1.0 Stunden und im Gymnasium 1.2 Stunden sind. Lehrpersonen an Fachmittelschulen weisen ähnliche Werte aus. Demgegenüber investieren Lehrpersonen von Sonderschulen mit 0.75 Stunden etwas weniger Zeit pro Unterrichtsstunde als Lehrpersonen auf den jeweiligen Stufen der Regelschulen, was auf eine kleinere Klassengrösse zurückzuführen sein dürfte.

- Der Bedarf nach *Absprachen* ist auf der Volksschulstufe etwas grösser als auf der Sekundarstufe II. Am grössten ist der Zeitaufwand für *Absprachen* in Sonderschulen, wo auch deutlich mehr Aufwand für die *institutionelle Zusammenarbeit* anfällt als in den Regelschulen.
- Tendenziell wächst der Aufwand für *Gemeinschaftsarbeiten und Administration* mit steigender Stufe.
- Der Anteil der Arbeitszeit für die *Elternarbeit* ist auf der Kindergartenstufe mit rund 5% am grössten und nimmt mit zunehmender Stufe ab. Demgegenüber steigt der Anteil für *Begleitung und Beratung der Schüler/innen* mit steigender Schulstufe an.
- Lehrpersonen an Berufsfachschulen investieren etwas mehr Zeit für *Weiterbildung* als Lehrpersonen auf den anderen Stufen.

Abbildung 15: JAZ-VZÄ relativ zur Referenzarbeitszeit nach Tätigkeit und Stufe in %²¹



Die Lehrpersonen schätzen den Anteil der Arbeitszeit, die sie für nicht-unterrichtsbezogene Tätigkeiten aufwänden, zu hoch ein (vgl. Abbildung 42, Anhang A7). Die gemeinschaftlichen und administrativen Arbeiten wie auch die Beratungstätigkeit werden im Umfang fast doppelt so hoch wahrgenommen als sie tatsächlich ausfallen.

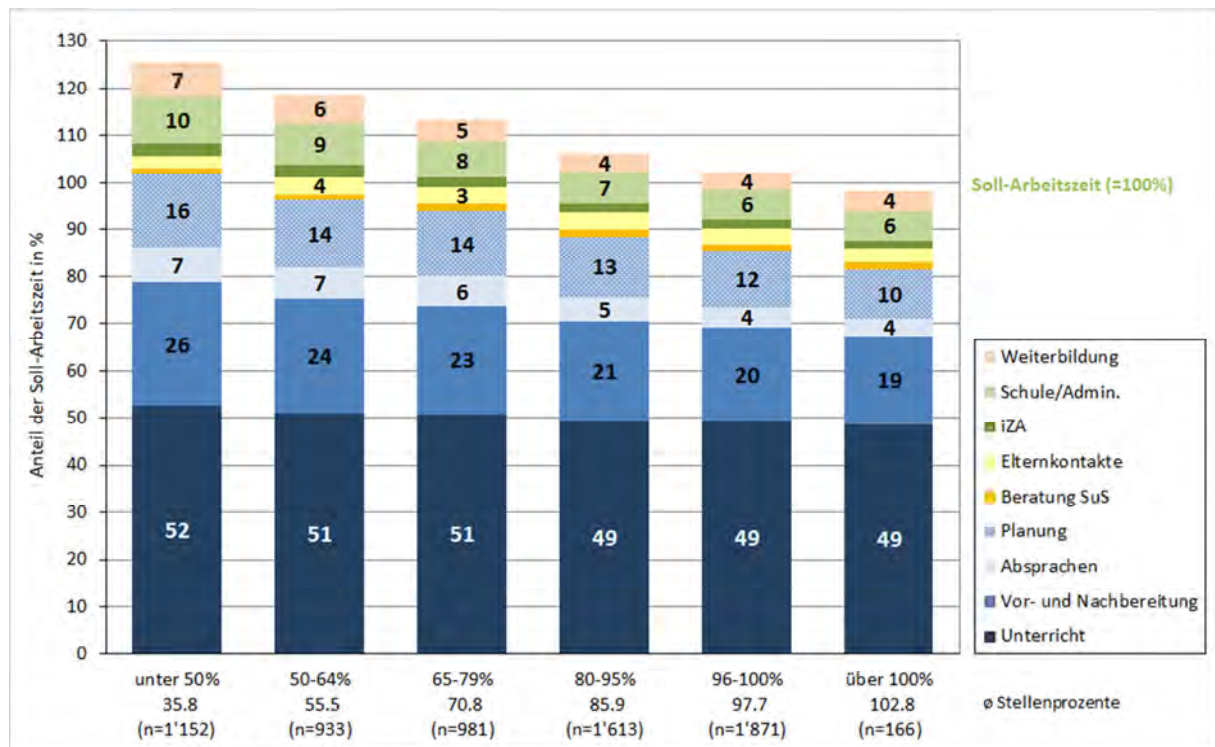
5.4.2 Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Umfang des Arbeitspensums

Bereits im Kapitel 5.3.2 wurde aufgezeigt, dass die Arbeitszeit mit dem Pensum korreliert, wobei die Überstunden relativ zur Soll-Arbeitszeit mit abnehmendem Pensum stark ansteigen. Aus Abbildung 16 ist ersichtlich, dass diese übergeordneten Zusammenhänge auch auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche bezo-

²¹ Vgl. Tabelle 33, Anhang A7

gen Gültigkeit haben. Besonders ausgeprägt ist der anteilmässige Zuwachs der Arbeitszeit mit abnehmendem Pensum jedoch in den Bereichen *kurzfristige Vor-/Nachbereitung, Absprachen* und *langfristige Planung und Auswertung* sowie bei der *Weiterbildung*. Werden alle unterrichtsbezogenen Tätigkeiten betrachtet, so steigt der Anteil von 85.3% bei Vollzeit-Lehrpersonen (96-100 Stellenprozente) kontinuierlich an auf 101.9% bei Lehrpersonen mit weniger als 50 Stellenprozenten. Letztere erreichen ihre Soll-Arbeitszeit somit bereits mit den unterrichtsbezogenen Tätigkeiten.

Abbildung 16: JAZ relativ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeit und Pensum (PS-Sek I)²²



Hinsichtlich der Diskussionen rund um die kantonalen Berufsaufträge ist weiter von Interesse, wie viele Stunden pro Unterrichtslektion jährlich für die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten real aufgewendet werden. Dies lässt sich ebenfalls anhand der Pensengruppen aufzeigen. Bei den in Tabelle 9 unter Anzahl Lektionen aufgeführten Werten handelt es sich um die durchschnittliche Anzahl unterrichteter Lektionen, d.h. Entlastungsstunden (für Zusatzfunktionen, besondere Beanspruchungen durch die Klasse oder Altersentlastung) wurden berücksichtigt. Da sich diese Fragestellung erst herauskristallisierte, nachdem die Befragung bereits im vollen Gange war, wurden Entlastungsstunden für Klassenlehrpersonen allerdings nicht abgefragt, weshalb die in Tabelle 9 dargestellten Werte etwas zu tief sind. Vollzeit-Lehrpersonen (96-100 Stellenprozenten) wenden pro Lektion jährlich 54.5 Stunden auf der Kindergartenstufe, 58.4 Stunden in der Primarschule, 58.7 auf der Sekundarstufe I, 63.8 Stunden an Berufsfachschulen und 69.5 Stunden an Gymnasien auf (vgl. 5.4.2). Unter der Annahme, dass die Hälfte der Lehrpersonen eine Entlastungsstunde als Klassenlehrperson erhält (1 auf 29 Lektionen), sind zu den ausgewiesenen Werten 1.0 (KG), 1.1 (PS-Sek I) und 1.4 oder 1.6 (Sek II) Stunden zu addieren. Mit sinkendem Pensum bzw. sinkender

²² Vgl. Tabelle 35, Anhang A7

Anzahl unterrichteter Lektionen steigt der Aufwand pro Lektion zudem an (auch hier müsste zusätzlich rund eine Stunde addiert werden).

Tabelle 9: Stunden für unterrichtsbezogene Tätigkeiten pro Lektion und Jahr nach Stufe und Pensum

		Pensum					KLP*
		unter 50%	50-64%	65-79%	80-95%	96-100%	
Kindergarten	n	266	251	209	410	308	
	JAZ unterrichtsbezog. Aufgaben	684	957	1'154	1'416	1'532	
	Anzahl Lektionen	10.5	15.4	19.8	24.3	27.6	
	Stunden pro Lektion und Jahr	65.0	61.9	58.3	58.2	54.5	+1.0
Primarschule	n	912	710	721	1136	1195	
	JAZ unterrichtsbezog. Aufgaben	702	1'032	1'298	1'465	1'616	
	Anzahl Lektionen	10.3	15.8	19.9	24.2	27.7	
	Stunden pro Lektion und Jahr	68.0	65.3	65.3	60.5	58.4	+1.1
Sek I	n	270	270	310	542	715	
	JAZ unterrichtsbezog. Aufgaben	707	1'036	1'281	1'455	1'585	
	Anzahl Lektionen	10.4	15.5	19.6	24.0	27.0	
	Stunden pro Lektion und Jahr	67.9	67.0	65.5	60.5	58.7	+1.1
BS	n	29	32	45	73	108	
	JAZ unterrichtsbezog. Aufgaben					1'514	
	Anzahl Lektionen					23.7	
	Stunden pro Lektion und Jahr					63.8	+1.4
Gym	n	72	138	144	192	182	
	JAZ unterrichtsbezog. Aufgaben		1'168	1'262	1'479	1'553	
	Anzahl Lektionen		13.1	17.0	19.7	22.4	
	Stunden pro Lektion und Jahr		89.0	74.2	74.9	69.5	+1.6

* Korrektur unter der Annahme, jede 2. Lehrperson erhält Entlastungsstunden als Klassenlehrperson

Auf die Frage nach den Gründen für überproportional hohe Arbeitszeiten von Teilzeit-Lehrpersonen geben 56% der Teilzeitlehrpersonen an, mehr in die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts zu investieren als der Berufsauftrag vorsieht, um den eigenen Ansprüchen an einen guten Unterricht zu genügen (vgl. Abbildung 43, Anhang A7). 40% geben zudem an, dass ein Teilzeitpensum nach mehr Absprachen verlangt. 37% führen die überproportional vielen Überstunden auf gemeinschaftliche Termine zurück. Demgegenüber spüren nur wenige Teilzeit-Lehrpersonen (20%) einen verstärkten Druck, gemeinschaftliche Aufgaben übernehmen zu müssen.

5.4.3 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozente)

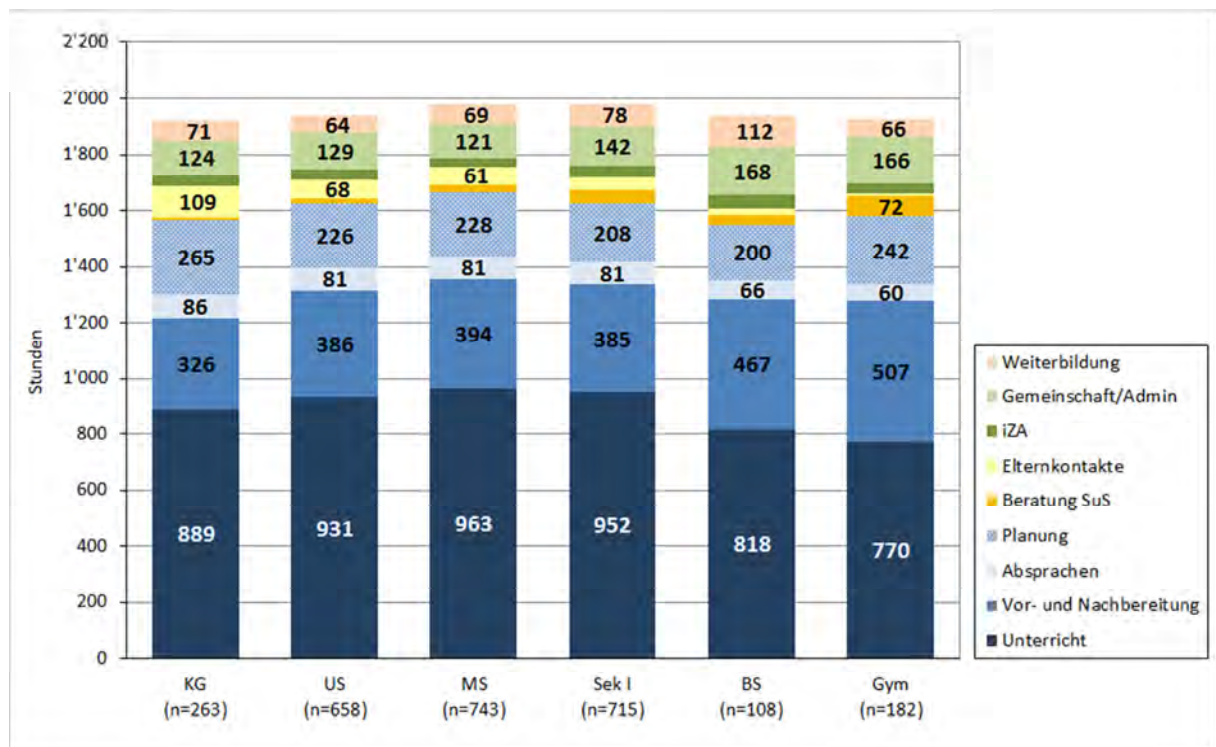
Betrachtet man die stufenübergreifende, normierte Jahresarbeitszeit von Vollzeit-Lehrpersonen (PS-Sek II, 96-100 Stellenprozente), entfallen folgende Stunden auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche (Anteil an der Referenzarbeitszeit):

- Unterricht: 931 Stunden (48.6% der Referenzarbeitszeit)
- Kurzfristige Vor- und Nachbereitung: 404 Stunden (21.1%)
- unterrichtsbezogene Absprachen: 79 Stunden (4.1%)
- langfristige Planung: 220 Stunden (11.5%)
- Beratung von Schüler/innen: 36 Stunden (1.9%)
- Elternkontakte: 52 Stunden (2.7%)
- interinstitutionelle Zusammenarbeit: 38 Stunden (2.0%)
- Gemeinschaftsaufgaben/Administration: 134 Stunden (7.0%)
- Weiterbildung: 71 Stunden (3.7%)

In der Summe entspricht der zeitliche Arbeitsaufwand, wie bereits unter 5.3.1 aufgezeigt, 1'966 Stunden, was 102.6% der Referenzarbeitszeit entspricht. Die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten generieren zusammen 1'635 Stunden oder 85.3% der Soll-Arbeitszeit.

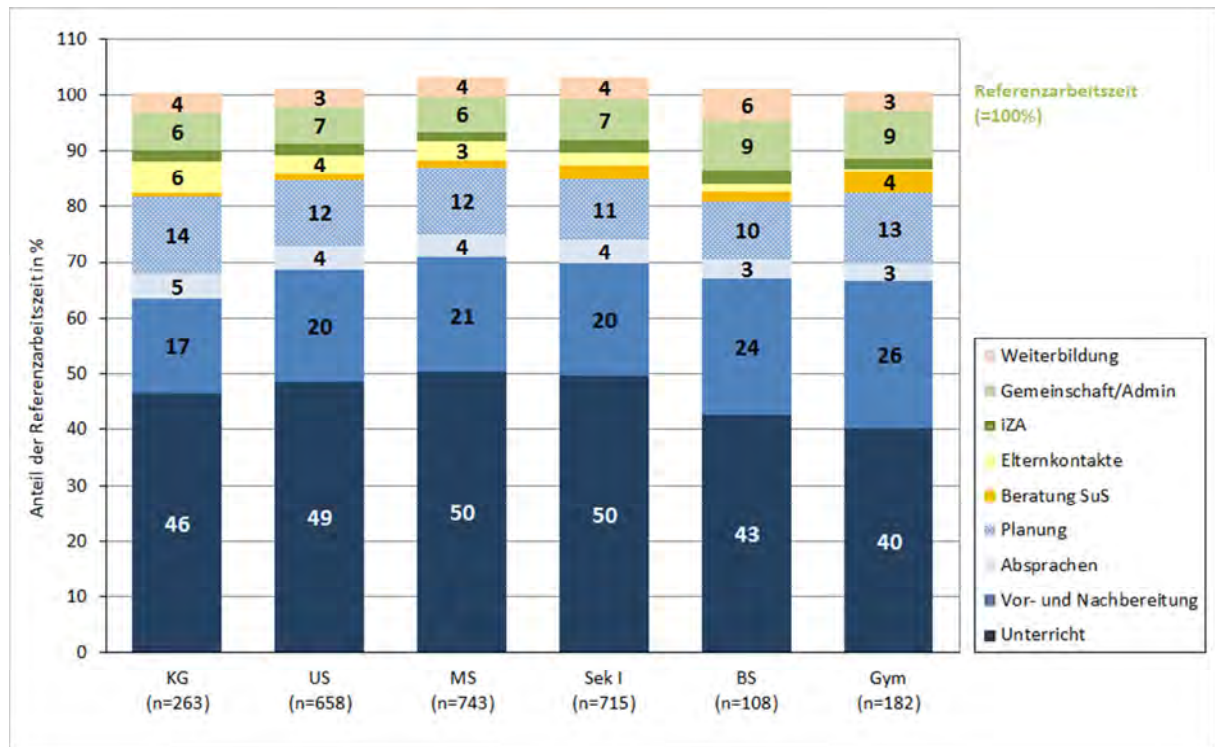
In Abbildung 17 sind die Arbeitszeiten nach Tätigkeitsbereich für die einzelnen Stufen aufgeführt. Abbildung 18 stellt die normierten Arbeitszeiten relativ zur Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden dar. Der Vergleich zwischen den Stufen bestätigt die unter 5.4.1 ausgeführten Beobachtungen.

Abbildung 17: Normierte Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Stufe (VZ-LP)²³



²³ Vgl. Tabelle 46, Anhang A7

Abbildung 18: Normierte Jahresarbeitszeit relativ zur Referenzarbeitszeit nach Tätigkeit und Stufe (VZ-LP)²⁴



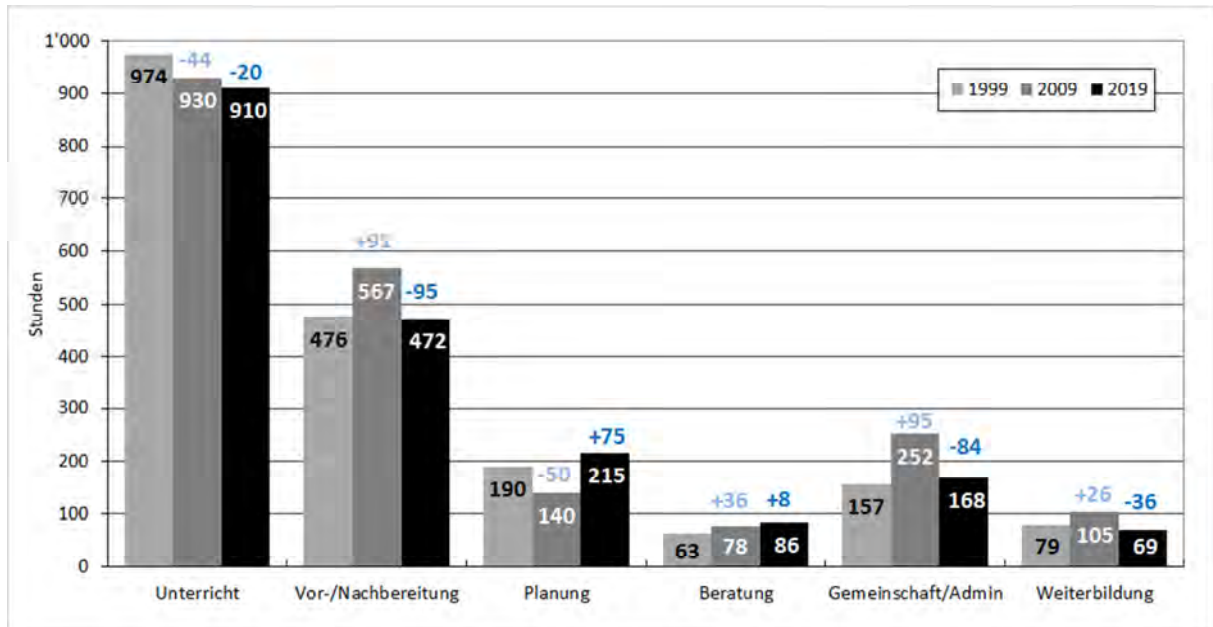
5.4.4 Entwicklung seit den früheren Erhebungen bei Vollzeit-Lehrpersonen

Wie in den vorangehenden Kapiteln dargestellt, kam es seit 2009 zu einer arbeitszeitlichen Reduktion. Beim direkten Vergleich mit den früheren Erhebungen ist zu berücksichtigen, dass die Tätigkeitskategorien in der jüngsten Erhebung zwar verändert wurden, durch die Zusammenfassung von mehreren Kategorien aber dennoch vergleichbare Kategorien abgebildet werden können (vgl. Anhang A2). Diese Kategorien sind in Abbildung 19 für die Jahre 1999, 2009 und 2019 stufenübergreifend für Vollzeit-Lehrpersonen (PS-Sek II, 96-100 Stellenprozent) dargestellt. Die Differenzen zwischen den Erhebungsjahren sind anhand der blauen Werte dargestellt.

Die Entwicklung von 2009 auf 2019 kann in mancher Hinsicht als „Korrektur“ des starken Anstiegs der Arbeitszeiten von 1999 auf 2009 betrachtet werden. Dies lässt sich einerseits gut in den Bereichen *Gemeinschaftsarbeit und Administration* sowie *Weiterbildung* beobachten. Andererseits zeigt sich, dass die Lehrpersonen wieder vermehrt langfristig planen, statt kurzfristig vorbereiten. Während die Arbeitszeiten in den unterrichtsbezogenen Bereichen von 1999 auf 2009 nahezu gleich blieben (-3 Stunden), ist von 2009 auf 2019 eine Reduktion von 40 Stunden zu beobachten. Pro Unterrichtsstunde wenden die Lehrpersonen heute aber nahezu gleich viele Stunden für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (inkl. Planung, Absprachen) auf wie 2009, während von 1999 auf 2009 diesbezüglich noch ein Anstieg zu beobachten war (Verhältnis Vor-/Nachbereitung zu Unterricht: 1999 0.68, 2009 0.76, 2019 0.76). Für *Beratung* wenden die Lehrpersonen wiederum mehr Zeit auf, nachdem bereits von 1999 auf 2009 ein Anstieg zu beobachten war.

²⁴ Vgl. Tabelle 47, Anhang A7

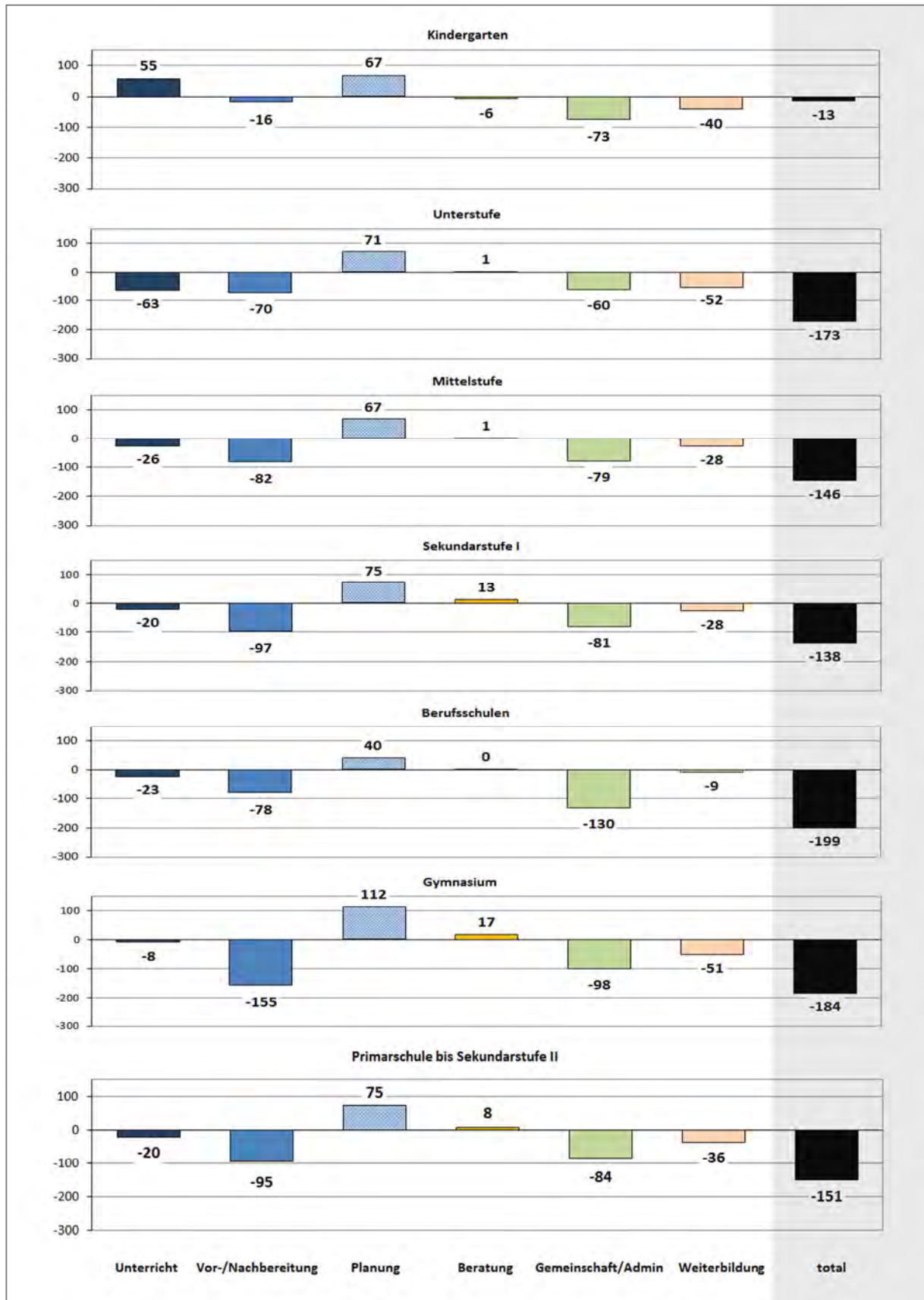
Abbildung 19: JAZ in Stunden 1999, 2009 und 2019 nach Tätigkeitsbereich (VZ-LP, PS-Sek II)



Die stufendifferenzierte Betrachtung bringt unterschiedliche Entwicklungen ans Licht (Abbildung 20):

- Die Kindergartenstufe ist die einzige Stufe, auf welcher es seit 2009 zu einem Zuwachs der Arbeitszeiten im Tätigkeitsbereich *Unterricht* gekommen ist. Dies dürfe auf die zunehmende Einführung von Blockzeiten und die damit einhergehenden Auffangzeiten zurückzuführen sein. Auffallend ist zudem die vergleichsweise starke Reduktion in der Tätigkeitskategorie *Unterricht* auf der Unterstufe, was auf die vermehrte Entlastung für Klassenlehrpersonen zurückzuführen sein dürfte.
- Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe weisen auch einen Zuwachs der weiteren unterrichtsbezogenen Tätigkeiten aus (Vor- und Nachbereitung). Auf der Unterstufe ist dieser Aufwand gegenüber 2009 konstant geblieben. Im Verhältnis zum Aufwand für den Unterricht investieren die Unterstufen-Lehrpersonen damit mehr in die unterrichtsbezogene Tätigkeiten als 2009. Ab der Sekundarstufe II ist die Reduktion für die weiteren unterrichtsbezogenen Tätigkeiten grösser als die Reduktion für das Unterrichten – die Lehrpersonen auf dieser Stufe investieren somit weniger für die einzelnen Unterrichtsstunden als 2009.
- Der Anstieg der Arbeitszeiten im Bereich *Beratung* ist in erster Linie auf die Sekundarstufe I und das Gymnasium zurückzuführen.
- Die Reduktion des Aufwands für *Gemeinschaftsaufgaben und Administration* ist über alle Stufen zu beobachten. Sie fällt auf der Sekundarstufe II aber deutlich höher aus auf den Stufen der Volksschule.

Abbildung 20: Veränderung der Arbeitszeiten seit 2009 nach Tätigkeit und Stufe in Stunden (VZ-LP)



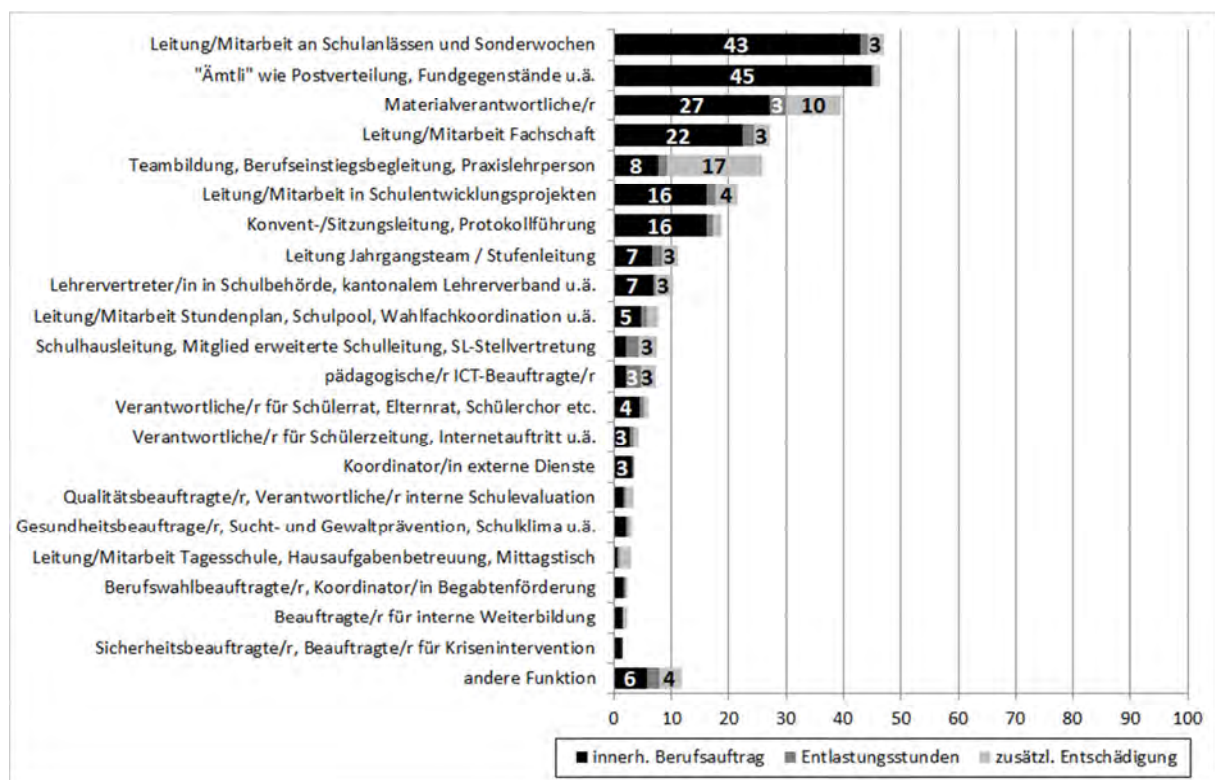
5.5 Weitere Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit von Lehrpersonen

5.5.1 Spezialfunktionen als besonderer Teil der gemeinschaftlichen Aufgaben

Zum Lehrberuf gehört eine ganze Fülle von Zusatzaufgaben (Abbildung 21). Durchschnittlich übt jede Lehrperson drei Zusatzfunktionen aus. Neben verschiedenen kleinen Aufgaben („Ämtli“ wie Postverteilung, Fundgegenstände) und der Mitgestaltung von Schulanlässen oder Sonderwochen ausserhalb der Unterrichtszeit haben rund 40% der Lehrpersonen die Funktion als «Materialverantwortliche» inne (Bibliothek, Turngeräte, IT Soft-/Hardware, Spielkiste, Schulgarten etc., um nur die am weitesten verbreiteten zu nennen). Ebenfalls häufig arbeiten die Lehrpersonen innerhalb ihrer Fachschaft und in Schulentwicklungsprojekten mit, sind im Bereich der Personalentwicklung tätig und übernehmen Aufgaben innerhalb der Teamsitzungen.

Die meisten Zusatzaufgaben (72%) werden innerhalb des Berufsauftrags erledigt. Rund jede fünfte Zusatzfunktion wird durch eine zum Berufsauftrag zusätzliche Entschädigung abgegolten. Am häufigsten handelt es sich dabei um Praxislehrpersonen (17% aller Lehrpersonen erhalten eine zusätzliche Entschädigung hierfür) und Materialverantwortliche (10% aller Lehrpersonen). Entlastungsstunden für Zusatzaufgaben werden demgegenüber seltener gesprochen (bei 8% aller Zusatzaufgaben). Werden nur jene Lehrpersonen betrachtet, die eine Zusatzaufgabe ausüben, so werden am häufigsten Aufgaben in den Bereichen «Tagesstrukturen» (77% der Lehrpersonen mit dieser Aufgabe), «Schulhausleitung, Erweiterte Schulhausleitung, SL-Stellvertretung» (72%) und «Teambildung, Berufseinstiegsbegleitung, Praxislehrperson» (70%) sowie pädagogische ICT-Beauftragte (71%) durch Entlastungsstunden oder – häufiger – durch eine zusätzliche Entschädigung abgegolten.

Abbildung 21: Anteil Lehrpersonen mit Spezialaufgaben inkl. Entgelt-Form



Die Lehrpersonen waren aufgefordert, den Aufwand für zusätzlich entschädigte Funktionen im Rahmen der Erhebung nicht als Arbeitszeit zu protokollieren, da diese Tätigkeiten ausserhalb des Berufsauftrags ausgeführt werden. Für die AZE'19 sind somit jene Zusatzaufgaben, welche innerhalb des Berufsauftrags mit/ohne Entlastungsstunden ausgeübt werden, von Relevanz. Durchschnittlich werden 2.3 Zusatzaufgaben ausgeübt; für nur durchschnittlich 0.3 Aufgaben werden Entlastungsstunden gesprochen. Zusatzaufgaben und Entlastungsstunden sind im Übrigen nicht gleichmässig verteilt:

- Lehrpersonen auf der Primarstufe und Sekundarstufe I üben etwas mehr Zusatzfunktionen aus (2.5), als Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe (1.9) oder auf der Sekundarstufe II (1.9). Entlastungsstunden werden auf der Sekundarstufe I + II aber häufiger gesprochen als auf den unteren Stufen.
- Lehrer üben etwas mehr Zusatzaufgaben aus als ihre weiblichen Kolleginnen (2.6 vs. 2.3), erhalten aber auch (stufenbedingt) häufiger Entlastungsstunden.
- Berufseinsteiger weisen mit durchschnittlich 1.7 deutlich weniger Zusatzaufgaben aus als dienstältere Lehrpersonen und erhalten dafür selten Entlastungsstunden. Tendenziell steigt die Anzahl Zusatzfunktionen ab dem 3. Dienstjahr von 2.2 kontinuierlich auf 2.5 Zusatzaufgaben an. Gleichzeitig werden mit zunehmendem Dienstalter auch häufiger Entlastungsstunden gesprochen.

Für Aufgaben ohne Entlastungsstunden fallen pro Jahr durchschnittlich 21 Stunden (Medianwert) an.²⁵ Als besonders aufwändig erweist sich die Mitarbeit im Bereich «Tagesstrukturen» mit 65 Stunden im Jahr sowie die Funktion als Berufswahlbeauftragte/r oder Koordinator/in für Begabtenförderung mit 35 Stunden im Jahr. Die Funktion als Koordinator/in der externen Dienste oder als Sicherheitsbeauftragte/r generieren demgegenüber weniger als 10 Stunden Aufwand pro Jahr. Die übrigen Zusatzaufgaben liegen dazwischen. Zusatzaufgaben bilden sich in einer höheren Jahresarbeitszeit ab, wobei erst ab zwei Zusatzaufgaben ein Effekt zu erkennen ist. Zudem steigt wie erwartet der Anteil für Gemeinschaftsaufgaben an. Entlastungsstunden führen zwar nachweislich zu einer Reduktion bei den unterrichtsbezogenen Tätigkeiten, der Mehraufwand bei den gemeinschaftlichen Aufgaben ist aber durchschnittlich höher als bei Lehrpersonen ohne solche Entlastungsstunden (aber gleich vielen Zusatzaufgaben). Dies zeigt, dass Entlastungsstunden mehrheitlich für überdurchschnittlich aufwändige Zusatzfunktionen gesprochen werden.

Tabelle 10: Relative JAZ zur Soll-Arbeitszeit abhängig von Zusatzaufgaben (PS-Sek I, 80-100 Stellen-%)

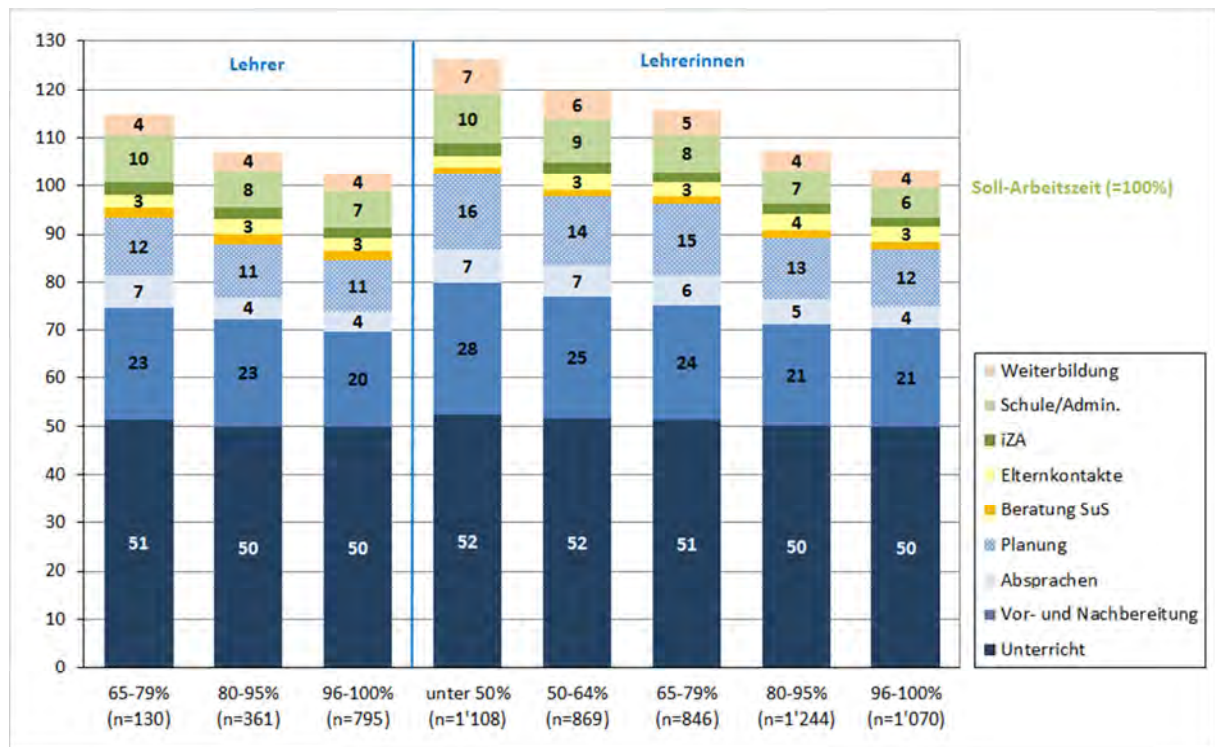
Anzahl Zusatzfunktionen	0	1	2	3	>3
n	326	617	758	662	1'121
relative JAZ zur Soll-Arbeitszeit	101.8%	101.8%	103.7%	104.4%	107.3%
davon Gemeinschaftsaufgaben	5.9%	5.8%	5.9%	7.2%	8.2%
Überstunden	32	32	66	79	131

²⁵ Vgl. Tabelle 48, Anhang A7

5.5.2 Geschlecht, Alter und Dienstalter der Lehrperson

Zwischen den Geschlechtern treten innerhalb jeweils gleicher Pensengruppen kaum Unterschiede bezüglich Arbeitszeiten auf (Abbildung 22). Dies sei hervorgehoben, da Lehrerinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen 2009 im Durchschnitt höhere Arbeitszeiten auswiesen. Seit 2009 haben sich die Arbeitszeiten von Lehrerinnen und Lehrern somit einander angeglichen. Tendenziell investieren Lehrerinnen etwas mehr Zeit in die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten, während bei Lehrern Gemeinschaftsaufgaben/Administration etwas mehr Aufwand generieren. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Lehrer etwas mehr Zusatzaufgaben ausüben (vgl. 5.5.1).

Abbildung 22: JAZ relativ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeiten, Geschlecht und Pensum in % (PS-Sek I)²⁶

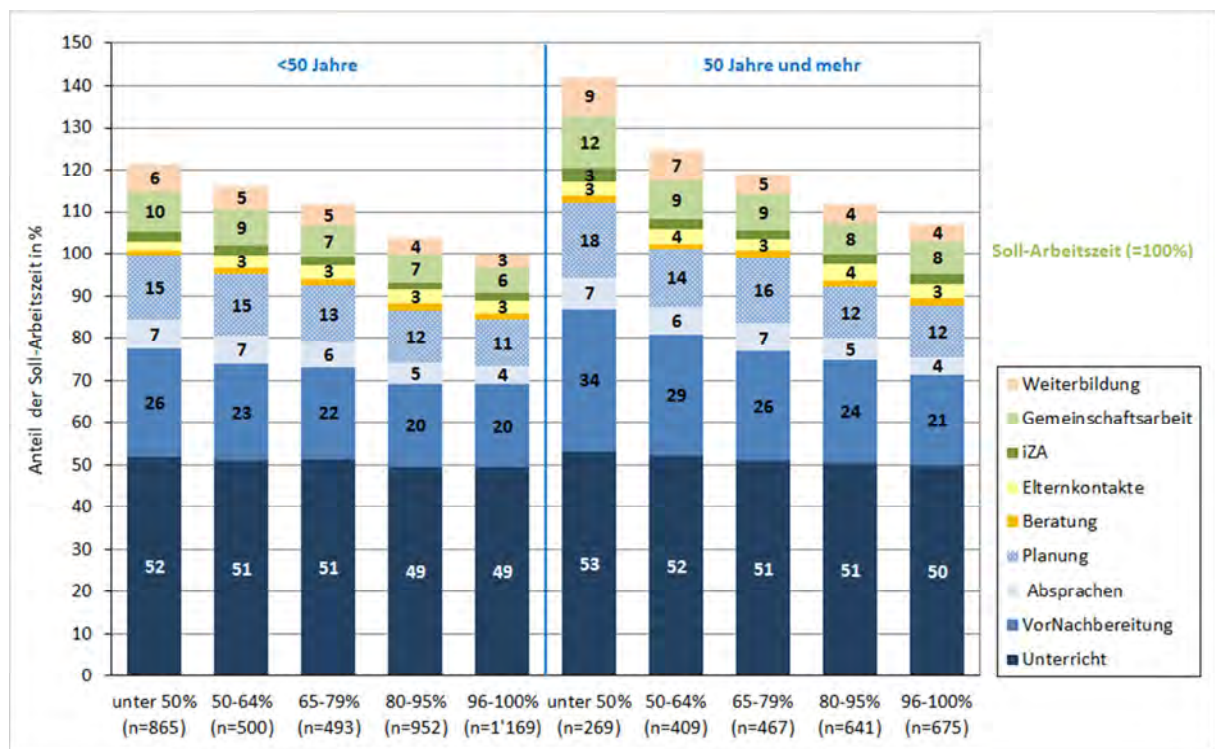


Alter und Dienstalter korrelieren stark miteinander. Wird die Jahresarbeitszeit in Abhängigkeit davon betrachtet, zeigt sich ein sehr ähnliches Bild: Junge Lehrpersonen unter 30 Jahren – Berufseinsteiger – leisten tendenziell etwas mehr Arbeitsstunden als Lehrpersonen zwischen 30-49 Jahren. Lehrpersonen ab 50 Jahren arbeiten aber deutlich mehr (Tabelle 51 und 52, Anhang A7). Dass ältere Lehrpersonen höhere Arbeitszeiten ausweisen, ist bei allen Pensengruppen zu beobachten (Abbildung 23), wobei sich die Schere mit sinkendem Arbeitspensum öffnet. Dies ist vor allem auf die *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* sowie die *langfristige Planung* des Unterrichts zurückzuführen. Ältere Lehrpersonen mit weniger als 65 Stellenprozenten investieren zudem auch etwas mehr in die Weiterbildung und Gemeinschaftsaufgaben. Im Weiteren besteht ein Unterschied, ob Lehrpersonen mit Kindern unter 16 Jahren im gleichen Haushalt zusammenleben: Mit Kindern beträgt die Jahresarbeitszeit 100% der Soll-Arbeitszeit, ohne Kinder sind es 105% (80-100 Stellenprozente, PS-Sek I). Daraus ist zwar kein direkter Zusammenhang zu schliessen. Es ist

²⁶ Bei den Lehrern können die Ergebnisse für die Pensengruppen unter 65 Stellenprozente aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht dargestellt werden. Vgl. Tabelle 50, Anhang A7

aber plausibel anzunehmen, dass die zeitliche Beanspruchung durch ausserschulische Aufgaben wie Familie einen Einfluss darauf hat, wie viel Zeit in die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts investiert wird (dies wird durch die Metastudie von Hartwig und Mußmann bestätigt).

Abbildung 23: Relativ JAZ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeit, Pensum und Altersgruppe (PS-Sek I)²⁷



5.5.3 Weitere Einflussfaktoren

Klassenlehrpersonen mit einem Pensum von 50 und mehr Stellenprozenten leisten durchschnittlich höhere Jahresarbeitszeiten als Fachlehrpersonen (Abbildung 24). Dies ist in erster Linie auf *Absprachen über den Unterricht* und auf *Elternkontakte* zurückzuführen. Obschon Klassenlehrpersonen in mehreren Kantonen Entlastungsstunden erhalten, bildet sich dies nicht darin ab, dass im Tätigkeitsbereich *Unterricht* tiefere Arbeitszeiten ausgewiesen würden.²⁸ Fachlehrpersonen weisen demgegenüber durchschnittlich höhere Aufwände für Weiterbildungen aus.

Weitere Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit von Lehrpersonen sind:

- Anteil Schüler/innen mit besonderen Ansprüchen: Je höher der Anteil, desto höhere Arbeitszeiten, bedingt durch mehr *Absprachen*, mehr *Beratung der Schüler/innen*, mehr *Elternkontakte* und mehr *intrainstitutionelle Zusammenarbeit* (Tabelle 11).
- Klassengrösse: Je grösser die Klasse, desto höhere Arbeitszeiten, bedingt durch mehr Vor- und Nachbereitung und mehr *Elternkontakte* (Tabelle 12).

²⁷ Vgl. Tabelle 51, Anhang A7

²⁸ Erwartet würde eine Differenz von rund 1-1.5% bezogen auf die Soll-Arbeitszeit (1 von 29 Lektionen entspricht 3.5% - da das Unterrichten rund 50% der Soll-Arbeitszeit beansprucht, wird eine Reduktion um 1.65% erwartet, falls je eine Lektion Klassenlehrentlastung gewährt würde, was aber nicht überall der Fall ist).

- Schulmodell Sekundarstufe I: Beim geteilten Modell steigen die Arbeitszeiten mit den Ansprüchen (Grundansprüche, mittlere Ansprüche, höhere Ansprüche) bedingt durch mehr *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* sowie *Planung* des Unterrichts. Das kooperative Modell führt zu gleich hohen Arbeitszeiten wie beim geteilten Modell – hohe Ansprüche und erfordert insbesondere mehr *Absprachen* (vgl. Tabelle 54, Anhang A7).

Abbildung 24: JAZ relativ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeit, Pensum und KLP-Funktion in % (PS-Sek I)²⁹

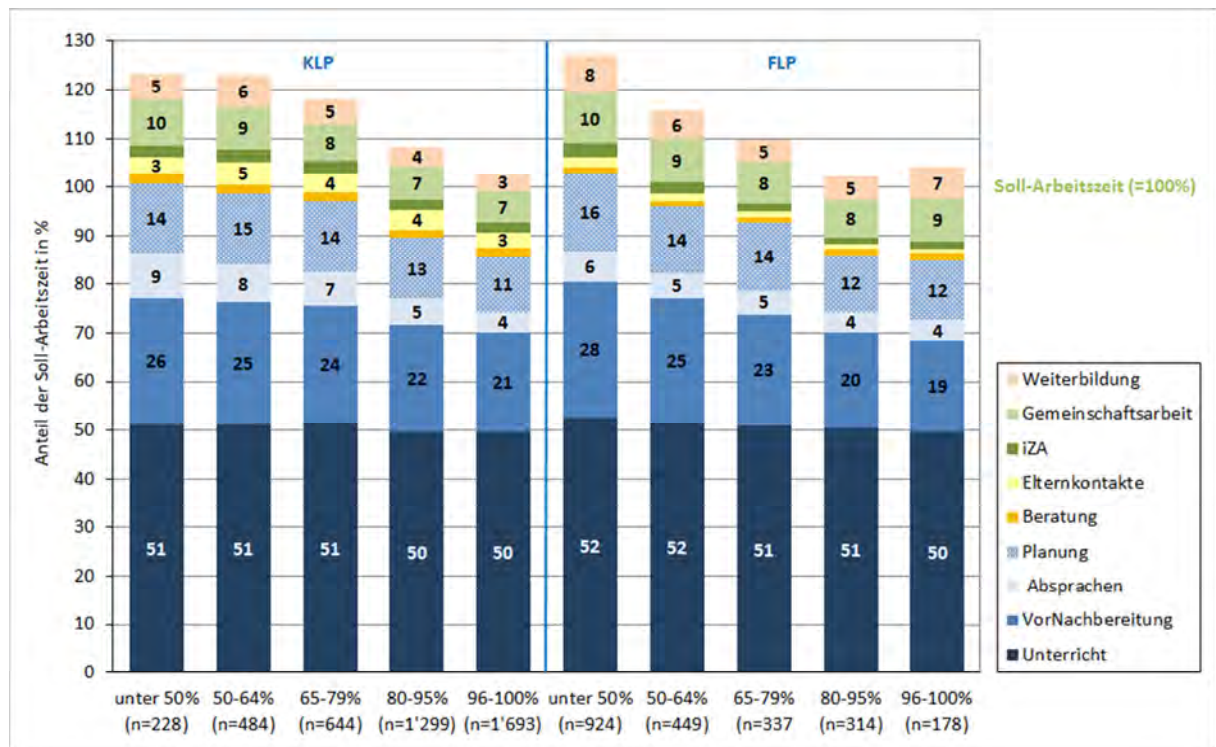


Tabelle 11: Relative JAZ nach Tätigkeit und Anteil SuS mit hohen Aufwänden (80-100 Stellen-%, PS-Sek I)

	Unter-richt	Vor-/ Nachber.	Abspra-chen	Pla-nung	Berat-ung SuS	Eltern-kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
tiefer Anteil (n=767)	49.9	21.2	3.7	11.0	1.4	2.5	1.6	6.6	3.9	101.8
durchs. Ant. (n=2'139)	49.4	21.2	4.6	12.0	1.6	3.4	1.9	6.9	3.8	104.8
hoher Ant. (n=565)	49.9	19.4	5.7	12.6	2.2	3.5	2.6	7.1	4.1	107.1

Tabelle 12: Relative JAZ nach Tätigkeit und Klassengrösse (80-100 Stellen-%, PS-Sek I)

	Unter-richt	Vor-/ Nachber.	Abspra-chen	Pla-nung	Berat-ung SuS	Eltern-kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
21-25 SuS (n=1'188)	50.0	21.4	4.8	12.2	1.6	3.5	2.1	7.1	3.7	106.5
16-20 SuS (n=1'554)	49.4	21.4	4.6	11.8	1.7	3.2	1.9	6.6	4.0	104.6
11-15 SuS (n=490)	49.0	19.2	4.2	11.6	1.3	2.4	1.8	6.7	3.9	100.3

²⁹ Vgl. Tabelle 53, Anhang A7

5.6 Berufszufriedenheit und Quellen von Belastung oder Entlastung

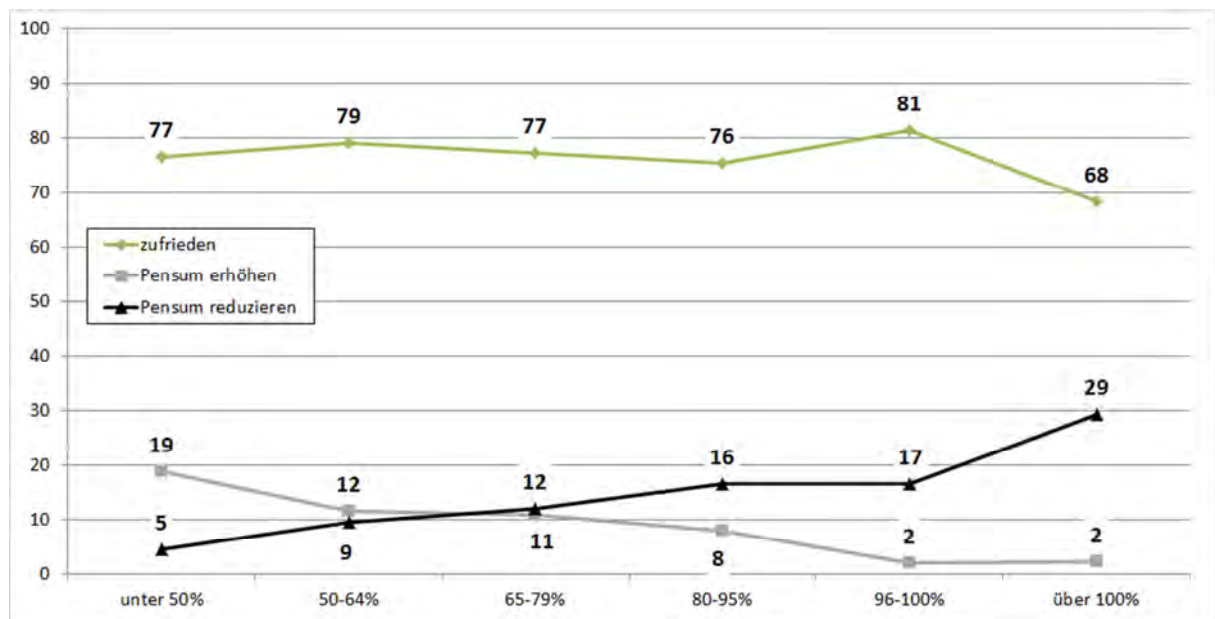
5.6.1 Berufszufriedenheit und Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums

Die grosse Mehrheit der Lehrpersonen (78%) bezeichnet sich als zufrieden bis sehr zufrieden. Nur rund 3% sind mit ihrer Berufssituation grundsätzlich unzufrieden. Tendenziell sind Vollzeit-Lehrpersonen etwas zufriedener (80%, davon 18% sehr zufrieden) als Teilzeitlehrpersonen (77%, davon 13% sehr zufrieden). Gegenüber 2009 ist die Berufszufriedenheit deutlich gestiegen: Damals bezeichneten sich 68% als (sehr) zufrieden und 7% als (sehr) unzufrieden.

Die grosse Mehrheit der Lehrpersonen (78%) ist auch mit dem ausgeübten Arbeitspensum zufrieden. Am meisten gilt dies für Vollzeit-Lehrpersonen, am wenigsten für Lehrpersonen mit einem Pensum über 100 Stellenprozenten (Abbildung 25). Insgesamt 13% wünschen eine Reduktion des Pensums und 9% eine Erhöhung. Dabei gilt: Je höher bzw. je tiefer das Arbeitspensum ist, desto grösser ist der Wunsch nach einer Reduktion bzw. nach einer Erhöhung des Pensums. Zwischen der Berufszufriedenheit und dem Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums – insbesondere nach einer Reduktion – besteht zudem ein Zusammenhang. Unzufriedenen Lehrpersonen wünschen sich fast dreimal so häufig eine Pensumreduktion als ihre zufriedenen Kollegen/innen (28% vs. 10%), während der Wunsch nach einer Erhöhung in etwa gleich ausgeprägt ist (11% vs. 9%).

Gegenüber 2009 ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitspensum leicht gestiegen (um 3%). Damals wünschten noch 18% eine Reduktion und 7% eine Erhöhung des Pensums. Dass weniger Lehrpersonen eine Reduktion wünschen, dürfte darauf zurückzuführen sein, dass der Anteil an Teilzeit-Lehrpersonen in den letzten Jahren weiter gestiegen ist (vgl. 5.1.2). Dass weniger Lehrpersonen mit über 60 Stellenprozenten – insbesondere Vollzeit-Lehrpersonen – eine Reduktion ihres Arbeitspensums wünschen als noch 2009, deutet darauf hin, dass der Trend zur zunehmenden Teilzeitarbeit etwas gebremst wurde (vgl. Abbildung 42, Anhang A7). Dennoch wird sich der Trend voraussichtlich weiter fortsetzen.

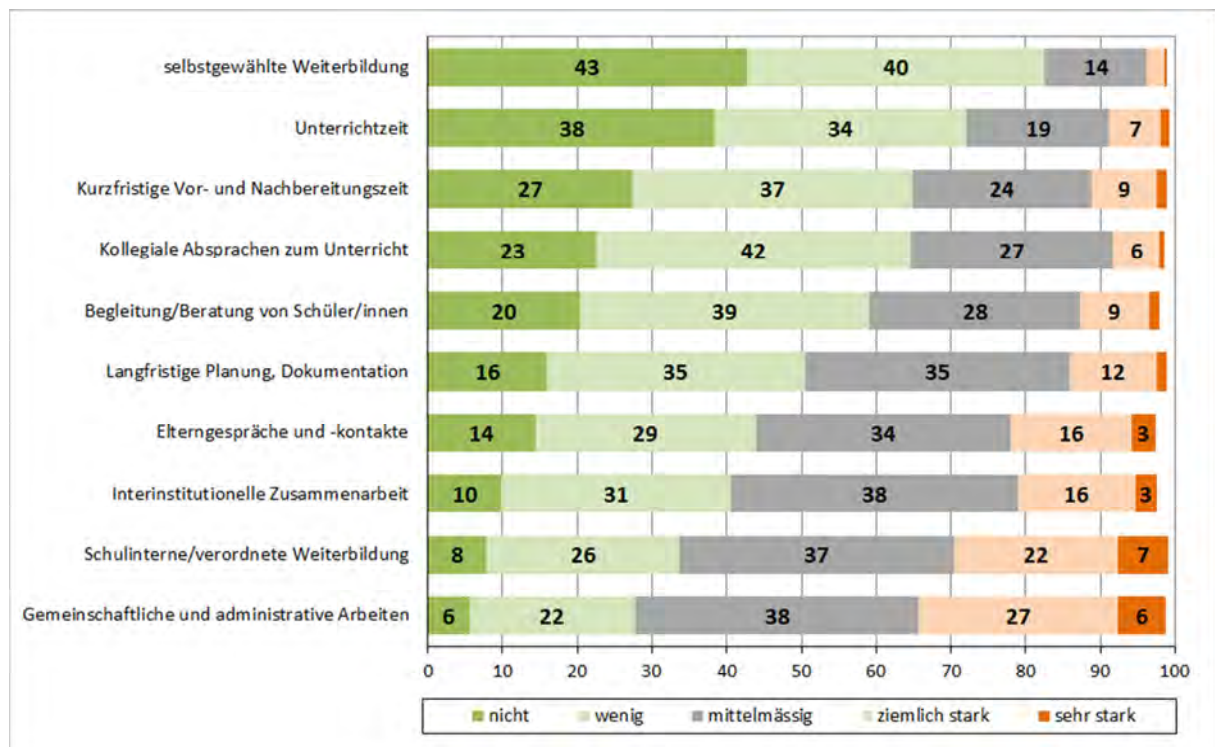
Abbildung 25: Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums nach Pensum, Anteil in %



5.6.2 Subjektive Belastung durch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche

Die verschiedenen Tätigkeitskategorien werden von den Lehrpersonen unterschiedlich belastend wahrgenommen. Am wenigsten fühlen sich die Lehrpersonen durch die *selbstgewählte Weiterbildung* belastet. Auch die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten sowie die *Begleitung und Beratung von Schüler/innen* werden nur von einer Minderheit der Lehrpersonen als Belastung wahrgenommen (Abbildung 26, rote Balkenabschnitte). Jede fünfte Lehrperson fühlt sich durch *Elternkontakte* sowie durch die *institutionelle Zusammenarbeit* belastet. Am stärksten belastend werden *verordnete Weiterbildungen* sowie *Gemeinschaftsaufgaben/Administration* wahrgenommen (rund jede dritte Lehrperson) – jene Tätigkeiten also, bei denen die Lehrpersonen über wenig Autonomie verfügen.

Abbildung 26: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche in Anteil der Lehrpersonen (n=10'293)³⁰

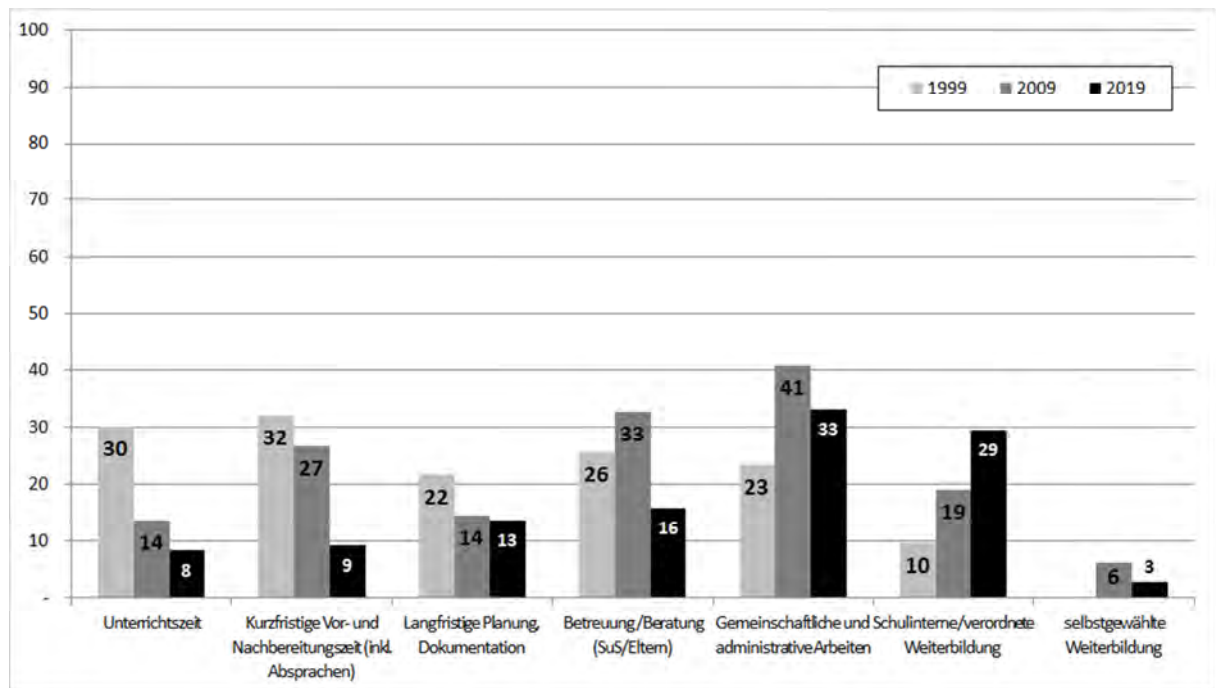


Tendenziell äussern Lehrpersonen mit einem hohen Arbeitspensum eine höhere subjektive Belastung. Die Korrelation zwischen Pensum und den einzelnen Belastungen ist jedoch nur sehr schwach, was zeigt, dass das Belastungsempfinden nicht auf die zeitliche Komponente alleine zurückgeführt werden kann. Viele Belastungskriterien korrelieren auch signifikant mit dem Alter (ebenfalls nur schwache Korrelation). Ältere Lehrpersonen sehen sich mit Ausnahme der *Beratung und Begleitung der Schüler/innen* und die *Elternkontakte* stärker belastet durch die verschiedenen Tätigkeiten. Für ganz junge Lehrpersonen sind demgegenüber die *Elternkontakte* und die *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* überdurchschnittlich belastend. Im Weiteren sind Klassenlehrpersonen mehr durch die *Begleitung und Beratung von Schüler/innen* und durch *Elterngespräche/-kontakte* gefordert. Aus dem Vergleich zwischen den zufriedenen und unzufriedenen Lehrpersonen (vgl. Abbildung 44 Anhang A7) geht weiter hervor, dass vermutlich auch schwierige

³⁰ Differenz zu 100% entspricht dem Anteil an fehlenden Angaben.

sozialen Interaktionen im Lehrberuf zum Belastungsempfinden beitragen (vgl. hierzu Klusmann und Wäsche 2018, 48f). Unzufriedene Lehrpersonen äussern sich viermal häufiger durch *kollegiale Absprachen* belastet als zufriedene Lehrpersonen. Bezüglich der *institutionellen Zusammenarbeit* sowie der *Unterrichtszeit* sind es dreimal so viele. Bei den übrigen Tätigkeitsbereichen beträgt das Verhältnis 2.0 bis 2.5 mit Ausnahme der *selbstgewählten Weiterbildung*, wo kein Unterschied besteht. Schliesslich treten stufenspezifische Unterschiede auf, wie in Tabelle 55 im Anhang A7 ausgeführt. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die unterrichtsbezogenen (wohl fachdidaktischen) Belastungen mit ansteigender Schulstufe steigen, während die Schülerschaft und Elternkontakte auf den unteren Schulstufen mehr Anforderungen stellen.

Abbildung 27: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche im zeitlichen Vergleich (PS-Sek II)³¹



Lesehilfe: 1999 fühlten sich 30% der Lehrpersonen durch die Unterrichtszeit ziemlich stark bis sehr stark belastet, 2009 waren es 14% und 2019 8%.

Gegenüber 2009 ist die subjektive Belastung insgesamt zurückgegangen (Abbildung 27). Am stärksten ist dies bei der *kurzfristigen Vor- und Nachbereitung* (inkl. *Absprachen*) sowie bei der *Beratung von Schüler/innen* und *Elternkontakten* zu beobachten (dies gilt insbesondere auch für Lehrpersonen, die sich unzufrieden über ihre Berufssituation äusserten). Auch die Belastung durch *Gemeinschaftsaufgaben/Administration* ist gegenüber 2009 gesunken. Der Rückgang dürfte in direktem Zusammenhang mit der arbeitszeitlichen Reduktion stehen. Bei der *Beratung von Schüler/innen* und *Elternkontakten* sind die Arbeitszeiten jedoch leicht gestiegen, trotzdem ist die Belastung deutlich gesunken. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass durch die allgemeine Reduktion der (Wochen)Arbeitszeiten eher auf die Bedürfnisse von Schüler/innen und Eltern eingegangen werden kann. Eine ähnliche Erklärung könnte auch hinter der tiefe-

³¹ Dargestellt ist der Anteil Lehrpersonen in %, die die Belastung durch die Tätigkeitsbereiche als «ziemlich stark» oder «sehr stark» beurteilten.

ren subjektiven Belastung durch die Unterrichtszeit stehen, obschon diese seit 2009 ungefähr gleich geblieben ist und – wie im nächsten Unterkapitel zu sehen sein wird – die Anforderungen im Unterricht gestiegen sind. Tiefere Wochenarbeitszeiten und damit mehr Erholungszeit würden sich nach diesem Erklärungsmuster dahingehend auswirken, dass den Anforderungen im Unterricht eher gerecht werden kann. Deutlich gestiegen ist hingegen die Belastung durch *schulinterne/verordnete Weiterbildung*, was vermutlich auf die Einführung des Lehrplans 21, eine höhere Verbindlichkeit von Weiterbildungen und den steigenden Anteil von Teilzeitlehrpersonen zurückzuführen ist.

5.6.3 Weitere Quellen von Belastung oder Entlastung

Der heutige Lehrberuf ist geprägt durch neue Entwicklungen sowie Entwicklungen, die um die Jahrtausendwende angestossen wurden (vgl. 4.3). Von den abgefragten Kriterien werden die meisten häufiger belastend als entlastend wahrgenommen, wobei die einzelnen Kriterien auch als neutral empfunden werden können oder je nach Funktion, Schule oder Stufe auch keine Bedeutung haben können. Einzig die Schulsozialarbeit und die geleitete Schule werden von den Lehrpersonen häufiger entlastend als belastend beurteilt (Abbildung 28). Bei der Schulsozialarbeit war dies bereits 2009 der Fall und die empfundene Unterstützung ist seitdem noch grösser geworden (Abbildung 29), was auf den weiteren Ausbau, möglicherweise aber auch die kollektiv grössere Erfahrung der Profession zurückzuführen sein dürfte. Demgegenüber wurde die geleitete Schule 2009 noch überwiegend als Belastung empfunden. In den letzten Jahren konnte sich die geleitete Schule demnach weiter etablieren und ihre unterstützende Wirkung stärker entfalten. Weitere Elemente und Aufgaben einer autonomen Schule, wie das Mitarbeitergespräch, das schulinterne Qualitätsmanagement und die externe Schulevaluation werden von den Lehrpersonen heute als unverändert bis tendenziell stärker belastend beurteilt. Auch die Neuregelung des Berufsauftrags in einigen Kantonen führt bei mehr als jeder dritten Lehrperson zu einer Zusatzbelastung.

Die häufigsten Belastungen gehen wie schon 2009 von der Schülerschaft aus: Je zwischen 77%-90% aller Lehrpersonen nehmen Verhaltensauffälligkeiten und mangelnde Erziehung der Schüler/innen sowie die Heterogenität innerhalb der Klasse als belastend wahr. Auch die Senkung des Eintrittsalters der Schüler/innen sowie die Integration von Flüchtlingskindern stellt für 45% bzw. 42% eine Herausforderung dar. Die von der Schülerschaft ausgehenden Belastungen werden heute stärker empfunden als 2009, was aus dem Vergleich der zu beiden Erhebungszeitpunkten abgefragten Kriterien hervorgeht (Abbildung 29).

Der Anstieg der Heterogenität innerhalb der Klasse dürfte mit der in der Zwischenzeit nahezu flächendeckenden integrativen Förderung/Schulung an der Volksschule in Zusammenhang stehen. Inklusion statt Exklusion wird von 55% aller Lehrpersonen als Zusatzbelastung empfunden. Auch weitere Entwicklungen mit unmittelbarem Einfluss auf den Unterricht, wie die Einführung des Lehrplans 21, die Integration von ICT in den Unterricht, die Einführung eines neuen Fachs oder die Einführung von Leistungstests, fordern die Lehrpersonen sehr viel häufiger heraus, als dass sie entlasten würden. Gegenüber 2009 fühlen sich heute zudem mehr Lehrpersonen durch diese Entwicklungen belastet. Die Anforderungen im Unterricht sind somit seit 2009 – neben den durch die Schülerschaft ausgehenden Belastungen – gestiegen.

Abbildung 28: Quellen von Belastung und Entlastung, Anteil in % (n=10'293)

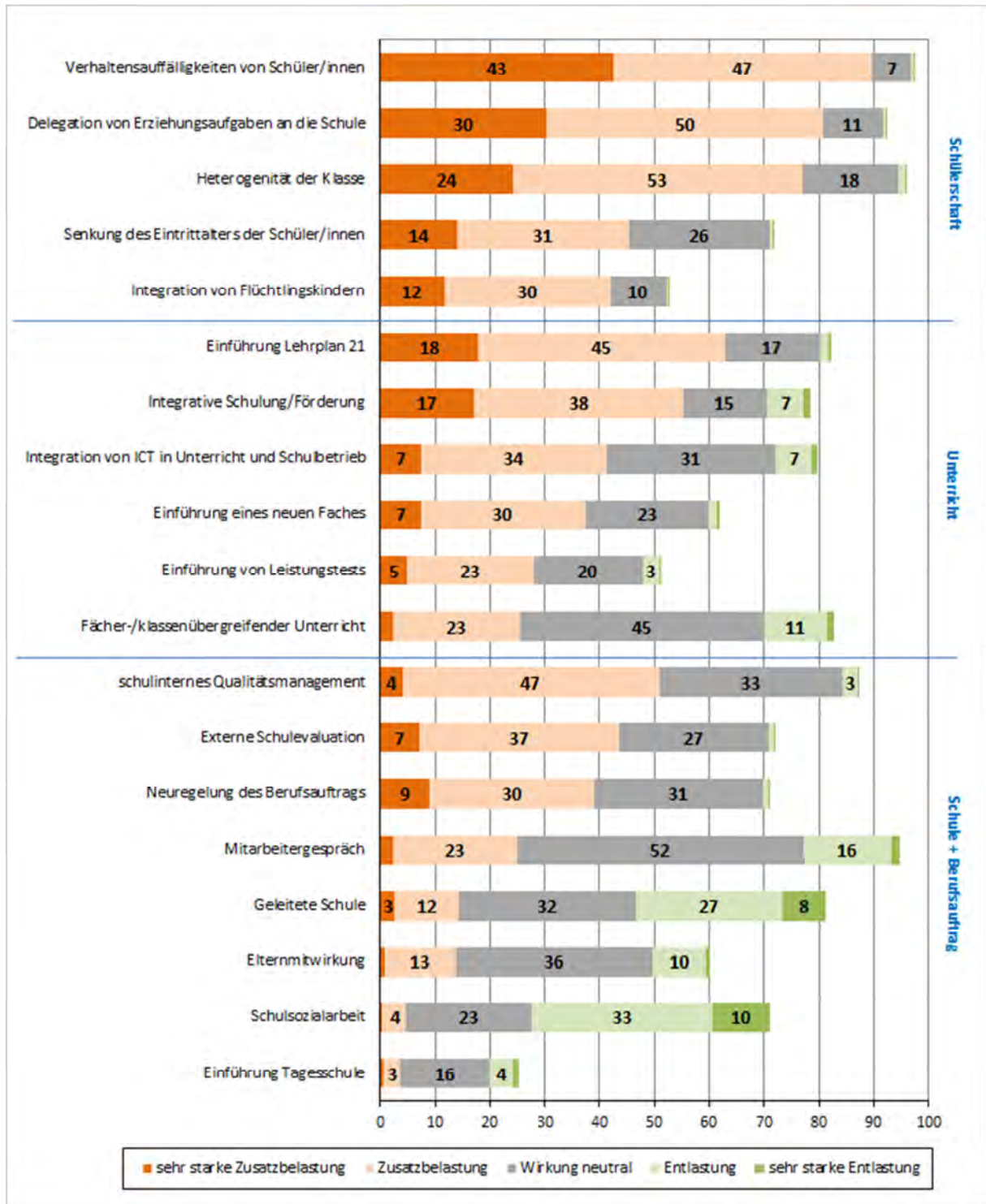
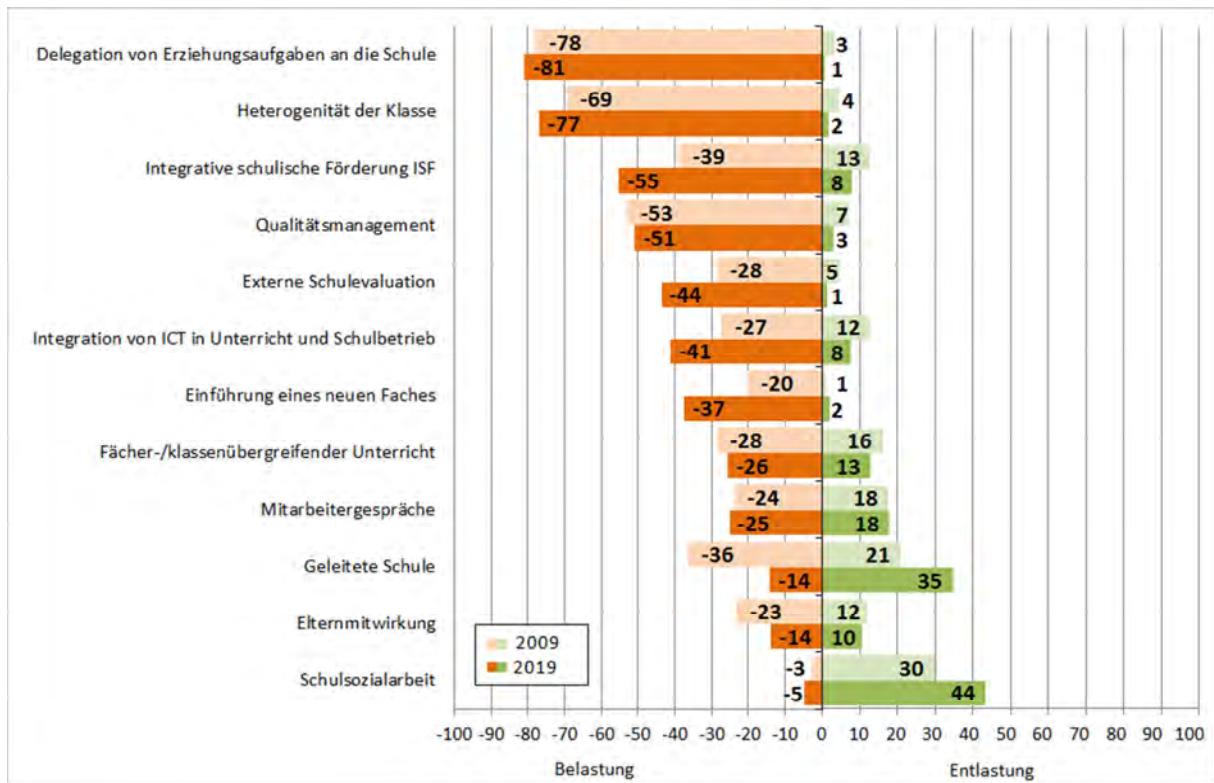


Abbildung 29: Quellen von Belastung und Entlastung 2009 und 2019 (Anteil in %)



Lesehilfe: 2009 empfanden 36% der LP die geleitete Schule als Zusatzbelastung, gegenüber 21%, die darin eine Entlastung sahen. 2019 beurteilen nur noch 14% die geleitete Schule als Belastung, während 35% diese als Entlastung wahrnehmen.

Die Beurteilung der Quellen von Belastung und Entlastung fallen unabhängig vom Arbeitspensum aus. Ein hohes Belastungsempfinden geht jedoch einher mit einer tieferen Berufszufriedenheit. Unzufriedene Lehrpersonen nehmen die verschiedenen abgefragten Kriterien deutlich häufiger als Belastung wahr als ihre zufriedenen Kollegen/innen, bzw. erfahren sie (noch) weniger als Entlastung (Abbildung 45, Anhang A7). Besonders ausgeprägt ist der Unterschied zwischen Unzufriedenen und Zufriedenen betreffend der geleiteten Schule (37% vs. 11% Belastung), der Neuregelung des Berufsauftrags (59% vs. 36%) und der integrativen Schulung/Förderung (71% vs. 53%). Ältere Lehrpersonen empfinden die geleitete Schule, einen neuen Berufsauftrag und Neuerungen mit Einfluss auf den Unterricht (IF, neues Fach, Integration ICT, Lehrplan 21) gegenüber ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen als belastender. Im Weiteren treten wiederum stufenspezifische Unterschiede auf, wie in Abbildung 46 im Anhang A7 dargestellt.

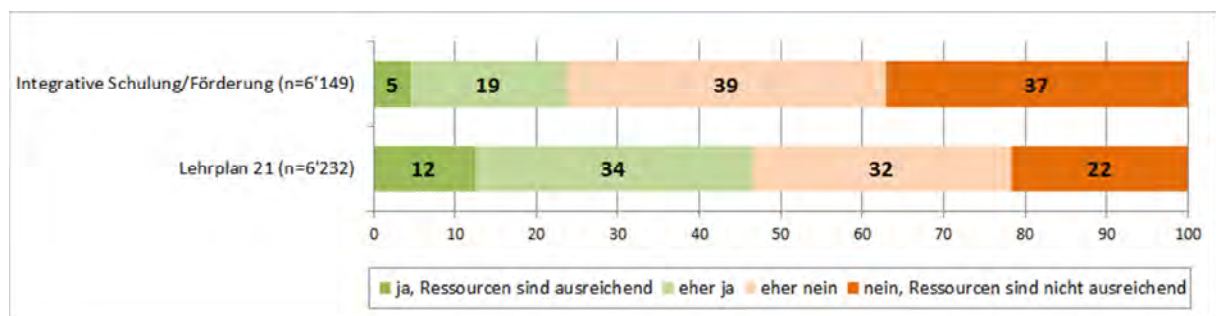
Die Lehrpersonen auf der Volksschulstufe wurden zudem danach gefragt, wie sie die Ressourcen für die Einführung des Lehrplans 21 und die integrative Schulung/Förderung beurteilen:

- Fast die Hälfte der Lehrpersonen, die sich ein Urteil bilden können (77%), schätzt die Ressourcen für die Einführung des Lehrplans 21 als (eher) ausreichend ein (Abbildung 30). Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe beurteilen die Ressourcen am positivsten (57% eher ausreichend), Lehrpersonen auf Sekundarstufe I am negativsten (41%). Im Weiteren gibt es sehr grosse kantonale Unterschiede: Die kantonalen Werte für «Ressourcen sind (eher) ausreichend» variieren zwischen 11% und 79%. Aus den offenen Kommentaren lassen sich aus der Sicht der Lehrpersonen förderliche bzw. hinderliche Faktoren zur Einführung des Lehrplans 21 identifizieren. Begünstigend wirkt sich demnach aus, wenn die

Weiterbildungen zum Lehrplan 21 während der Unterrichtszeit und über mehrere Jahre verteilt stattfinden, wenn ein Fokus auf den Lehrplan 21 gesetzt wird und parallel keine weiteren Entwicklungsschwerpunkte zu bewältigen sind, sowie wenn Zeitgefässe für die Vertiefung im Team oder in der Fachgruppe zur Verfügung stehen. Im umgekehrten Fall werden die Ressourcen als (eher) nicht ausreichend beurteilt. Dies wird durch fehlende Lehrmittel und fehlende Hilfsmittel wie Beurteilungsinstrumente oder Kompetenzraster verstärkt. Mehrfach wird auch bemängelt, dass die Auseinandersetzung mit dem Lehrplan 21 zu wenig in die Tiefe gehe. Jüngere Lehrpersonen, die sich bereits in ihrer Ausbildung mit dem Lehrplan 21 auseinandersetzen konnten, fühlen sich besser vorbereitet als ihre dienstälteren Kollegen/innen.

- Rund drei Viertel der Lehrpersonen, die sich ein Urteil bilden können (71%), beurteilen die Ressourcen für die integrative Förderung/Schulung für unzureichend (Abbildung 30). Das Urteil fällt in der Primarschule etwas negativer aus als auf der Kindergartenstufe oder auf der Sekundarstufe I (77% vs. 74%). Zudem sind mit Werten zwischen 54% und 90% (unzureichende Ressourcen) wiederum kantonale Unterschiede zu beobachten. Aus den Antworten auf offen gestellte Fragen wird ersichtlich, dass die Beurteilung vor allem von vier Faktoren abhängt: Erstens können einzelne besonders herausfordernde Schüler/innen die Lehrpersonen an die Grenzen ihrer Kräfte bringen. Zweitens ist entscheidend, wie viele SHP-Stunden den Lehrpersonen (bzw. der Klasse) zugeteilt werden. Dabei wird neben der verbreiteten Einschätzung, dass allgemein zu wenig SHP-Stunden zur Verfügung stehen auch häufig bemängelt, dass gewisse Fächer ohne SHP-Stunden auskommen müssen. Betroffene Lehrpersonen sehen sich mit ihren Klassen, die sich aufgrund der integrativen Förderung/Schulung durch mehr Heterogenität und Unruhe auszeichnen, auf sich selbst gestellt. Ein dritter Faktor ist die Zusammenarbeit mit den SHP. Funktioniert diese und wird die Zusammenarbeit als Entlastung wahrgenommen, beurteilen die Lehrpersonen die Ressourcen positiver. Funktioniert die Zusammenarbeit nicht gut, kann dies eine grosse zusätzliche Belastung sein. Schliesslich spielt auch die Einstellung der Lehrpersonen eine Rolle: Wer die Integrative Förderung/Schulung im Grundsatz unterstützt und als Bereicherung wahrnimmt, sieht weniger Ressourcenengpässe. Viele Kommentare zeugen im Weiteren davon, dass die Lehrpersonen der integrativen Förderung/Schulung im Grundsatz zwar positiv gegenüberstehen, dabei aber an ihre Grenzen stossen und deshalb nicht allen Bedürfnissen der Schüler/innen gerecht werden können.

Abbildung 30: Einschätzung der Ressourcen betreffend IF und Einführung LP21 (KG-Sek I)



83% der Lehrpersonen auf der Eingangsstufe (Kindergarten bis 2. Primarschulklasse, n=3'875) halten zudem die Rückzugsmöglichkeiten und Möglichkeiten für erholsame Pausen für unzureichend. Jede vierte Lehrperson auf dieser Stufe beurteilt auch die Interaktionsfrequenz als zu hoch.

5.7 Resultate der schulischen Heilpädagog(inn)en

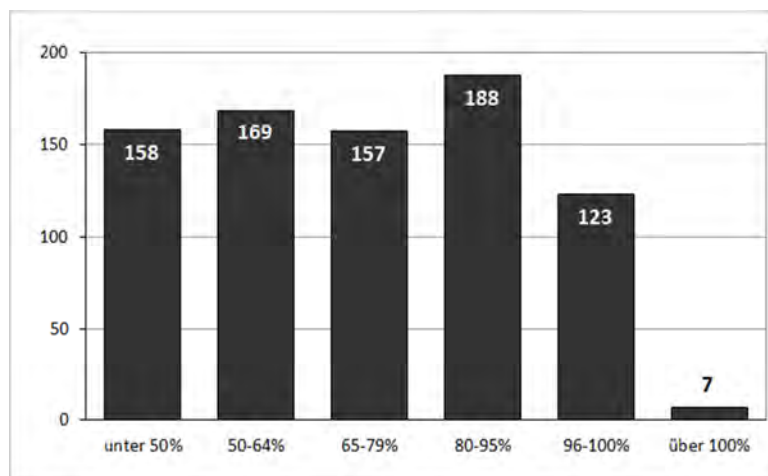
5.7.1 Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe umfasst 813 SHP, die keine Klassen- oder Fachlehrfunktion innehaben (vgl. 5.1.1). 124 SHP sind auch als DaZ-Lehrperson tätig, 39 sind Mitglied der erweiterten Schulleitung und 15 haben eine therapeutische Funktion inne. Mit Ausnahme von zwei SHP, die ausschliesslich in einem Brückenangebot unterrichten, unterrichten alle an der Volksschule oder an einer Sonderschule. Die Mehrheit unterrichtet auf mehreren Stufen. Die Resultate werden daher über alle SHP zusammenfassend dargestellt. Im Durchschnitt sind die SHP 3.6 Jahre älter als die Lehrpersonen. Seit 2009 ist das Durchschnittsalter der SHP von 56.5 Jahren auf 48.1 Jahre gesunken.

Tabelle 13: Anzahl SHP nach Schulstufe (Mehrfachnennungen)

KG	US	MS	Sek I	Sonderschulen	Brückenangebot
322	521	444	117	56	6

Abbildung 31: Anzahl SHP nach Pensum (in Stellenprozenten)



123 SHP üben ein Vollzeitpensum aus (definiert als 96-100 Stellenprozent). Dies entspricht einem Anteil von 15.1%. Am grössten ist die Gruppe mit 80-95 Stellenprozent (23.1%). Gegenüber den Lehrpersonen üben anteilmässig deutlich mehr SHP ein Teilzeitpensum aus, wobei insbesondere der Anteil SHP mit einem Pensum von weniger als 80 Stellenprozent höher ist.

5.7.2 Wochenarbeitszeit und Jahresarbeitszeit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in regulären Unterrichtswochen beträgt 48.3 Stunden (VZ-SHP). Die Arbeitszeit in Schulwochen mit Feiertagen beträgt 32.6 Stunden (n=9) und in der unterrichtsfreien Zeit 14.0 Stunden (n=17). Werden nur SHP und Lehrpersonen auf der Volksschulstufe berücksichtigt, leisten SHP 2.5 Stunden mehr in regulären Wochen gegenüber 3.8 Stunden weniger in Wochen mit Feiertagen sowie 5.2 Stunden weniger in unterrichtsfreien Wochen. Im Vergleich zu 2009 hat sich die Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen leicht reduziert (-0.6 Stunden), während in den übrigen Wochen ein Anstieg zu beobachten ist. Diese Veränderungen sind aufgrund der kleinen Fallzahlen (2009 und 2019) allerdings nur als Tendenzen zu verstehen.

Bei einem Vollzeitpensum beträgt die normierte Jahresarbeitszeit von SHP 2'032 Stunden, was 106.1% der Referenzarbeitszeit entspricht. Wie bei den Lehrpersonen nimmt der Anteil Überstunden zu, je kleiner das Arbeitspensum ist (Tabelle 14). Die (relativen) Jahresarbeitszeiten liegen je nach Pensengruppe leicht über oder unter den Werten der Lehrpersonen (Volksschule). Die für ein VZÄ ausgewiesene Jahresarbeitszeit liegt mit 2'163 Stunden ebenfalls nahe beim Wert der Lehrpersonen (+18 Stunden). Gegenüber 2009 sind die Jahresarbeitszeiten der SHP wie bei den Lehrpersonen gesunken. Bei Vollzeit-SHP beträgt die Reduktion 106 Stunden.

Tabelle 14: JAZ von SHP nach Pensum

Pensum	unter 50%	50-64%	65-79%	80-95%	96-100%
n	142	151	122	164	107
Ø Stellenprozente	38.2	55.9	70.5	84.6	96.1
JAZ in Stunden	914	1331	1538	1678	1953
Relative JAZ zur Soll-Arbeitszeit in %	124.9	124.2	113.9	103.5	106.1
Differenz zu 2009 in Stunden	-9	-81	55	-156	-106

5.7.3 Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen

Die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten von SHP nehmen 82.6% der Soll-Arbeitszeit ein (VZ-SHP). Die *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* sowie die *Planung* entsprechen zusammen 23% und *kollegiale Absprachen* 8%. Wie bei den Lehrpersonen steigt der Anteil dieser Tätigkeitsbereiche an, je tiefer das Arbeitspensum ist (Abbildung 32). Gleiches gilt für die *Weiterbildung*.

Im Vergleich mit den Lehrpersonen wenden SHP ungefähr gleich viel ihrer Arbeitszeit für die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten auf (83% vs. 85% der Soll-Arbeitszeit). Sie weisen allerdings deutlich tiefere Aufwände für die *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* und *Planung* auf (23% vs. 33%). Dafür nehmen *Absprachen zum Unterricht* rund doppelt so viel Zeit in Anspruch wie bei den Lehrpersonen (8.4% vs. 4.1%). SHP wenden zudem mehr Zeit für *Weiterbildung* (7.0% vs. 3.7%), für die *institutionelle Zusammenarbeit* (3.4% vs. 2.0%) und für *schüler- und elternbezogene Beratungsaufgaben* (6.2% vs. 4.6%) auf.

Die Reduktion der Jahresarbeitszeit seit 2009 ist in erster Linie auf die *Gemeinschaftsarbeit und Administration* zurückzuführen (-110 Stunden bei VZ-SHP). Die Arbeitszeiten für die *Weiterbildung* (+5 Stunden), *Beratung* (-3 Stunden) und die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten (-1) sind gleich geblieben. Innerhalb der unterrichtsbezogenen Tätigkeiten ist allerdings eine Verschiebung zu beobachten, ist doch der Aufwand für das Unterrichten gestiegen (+50 Stunden) und für die Unterrichtsvor- und Nachbereitung gesunken (-51 Stunden). Somit wenden SHP heute weniger Stunden pro Unterrichtsstunde auf als 2009. Dass SHP heute deutlich mehr unterrichten, hat mit der Angleichung ihres Berufsauftrags an jenen der Lehrpersonen zu tun. Zudem ist das Durchschnittsalter der SHP gesunken (vgl. 5.7.1), womit heute weniger SHP eine Altersentlastung erhalten.

Abbildung 32: Relative JAZ von SHP nach Tätigkeitsbereich und Pensum

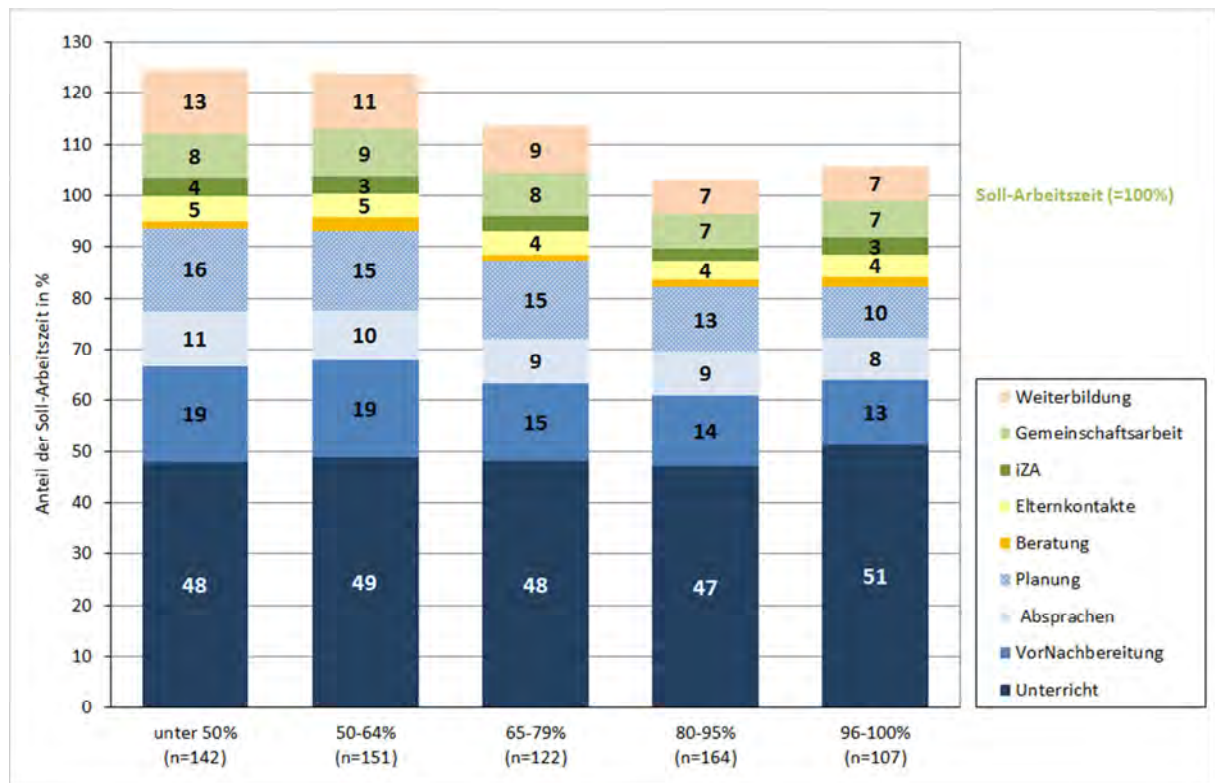


Tabelle 15: JAZ von SHP nach Tätigkeitsbereichen in Stunden 2009 und 2019 (VZ-LP)

	Unterricht	Vor- und Nachbereitung	Beratung	Gemeinschaftsarbeit /Admin.	Weiterbildung	Total
2009	899	620	116	301	123	2'059
2019	949	572	113	191	128	1'953
Differenz	50	-48	-3	-110	5	-106

5.7.4 Berufszufriedenheit und Quellen von Belastung oder Entlastung

75% der SHP sind mit ihrer Berufssituation insgesamt zufrieden. 73% der SHP sind mit ihrem Arbeitspensum zufrieden, 20% möchten ihr Pensum gerne reduzieren und 7% erhöhen. Obschon SHP ein durchschnittlich tieferes Arbeitspensum als Lehrpersonen ausüben, möchten mehr ihr Pensum reduzieren (+7%). Der Wunsch nach einer Reduktion hat gegenüber 2009 zudem zugenommen (+7%). Betreffend der Berufszufriedenheit besteht nur ein geringfügiger Unterschied zu den Lehrpersonen und auch gegenüber 2009 ist der Anteil Zufriedener nahezu gleich geblieben (2009: 78%).

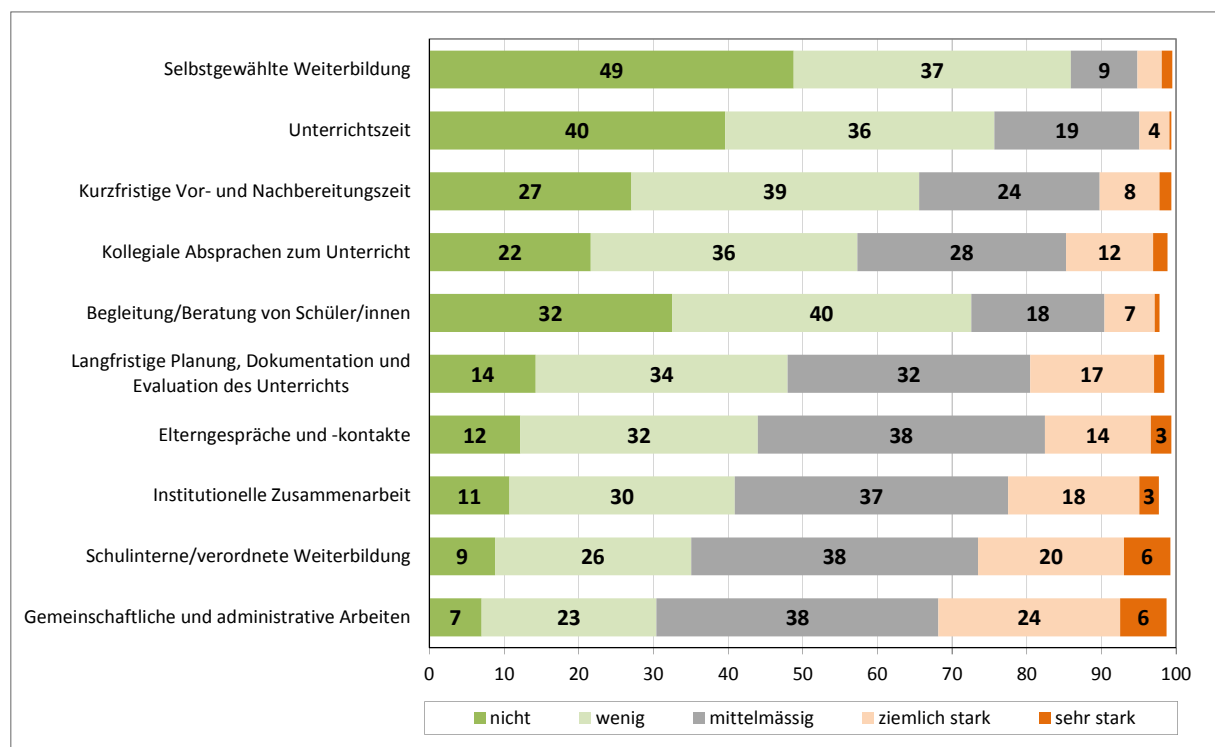
Bei den subjektiven Belastung nach Tätigkeitsbereichen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Lehrpersonen (Abbildung 33, gleiche Sortierung der Kategorien wie bei den Lehrpersonen in Abbildung 26). Insgesamt äussern die SHP tiefere Belastungen als die Lehrpersonen. Ins Auge springt vor allem, dass sich SHP deutlich weniger durch die *Begleitung und Beratung von Schüler/innen* belastet fühlen als Lehrpersonen. Demgegenüber fühlen sich etwas mehr SHP durch *kollegiale Absprachen* sowie durch die *kurzfristige Vor-*

und Nachbereitung belastet (Anteil belastet: 14% vs. 7% bzw. 18% vs. 13%). Insbesondere was Letzteres betrifft, ist die Belastung seit 2009 aber deutlich gesunken: 2009 beurteilten 29% diesen Bereich als belastend, heute sind es noch 10% (Tabelle 16). Auch was die Belastung durch *schüler- und elternbezogenen Beratungsaufgaben* anbelangt, ist eine Entspannung zu beobachten. Gleiches ist bei den *gemeinschaftlichen und administrativen Aufgaben* und der *selbstgewählten Weiterbildung* zu beobachten. Wie bei den Lehrpersonen fühlen sich allerdings mehr SHP durch *schulinterne Weiterbildungen* belastet als noch 2009.

Tabelle 16: Anteil belastete SHP durch Tätigkeitsbereiche 2009 und 2019 in %

	Unter- richt	kurzf. Vor- /Nachber.	langf. Planung	Beratung SuS	Eltern- kontakte	Schule / Admin	schulint. WB	selbst- gew. WB
2009	10.2	29.1	14.6	31.9		38.5	12.2	13.7
2019	4.3	9.6	18.0	7.4	16.9	30.5	25.7	4.7
Differenz	-5.9	-19.5	3.4	-24.5	-15.0	-8.0	13.5	-9.0

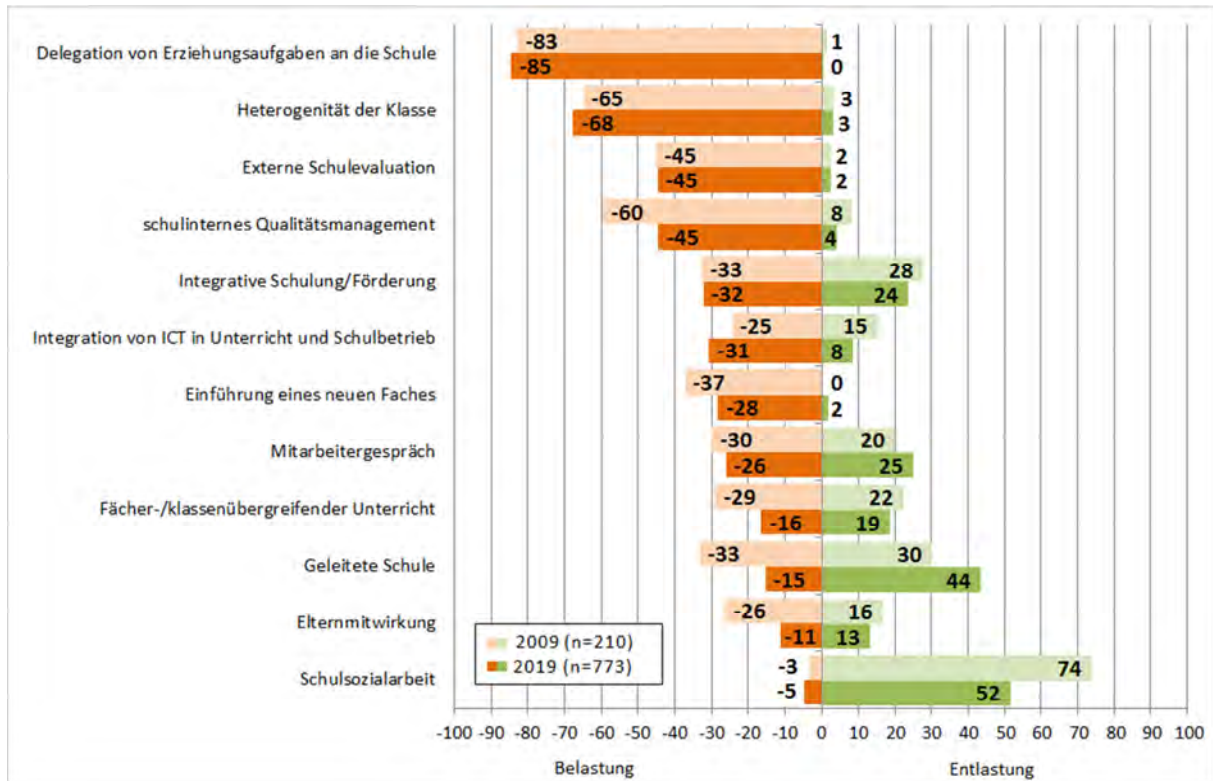
Abbildung 33: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche nach Anteil SHP (n=773)



Auch bei den weiteren Quellen von Belastung oder Entlastung zeigt sich ein sehr ähnliches Bild wie bei den Lehrpersonen auf Volksschulstufe (Abbildung 49, Anhang A7). Wiederum fühlen sich SHP tendenziell weniger belastet. Insbesondere erleben sie die Heterogenität der Klasse und weitere auf den Unterricht bezogene Faktoren wie ein fächer- oder klassenübergreifender Unterricht oder die Einführung eines neuen Fachs weniger häufig als belastend. Heute empfinden SHP im Unterschied zu 2009 auch die integrative Schulung und Förderung als weniger belastend als Lehrpersonen, wobei dies auf eine kritischere Beurteilung durch letztere zurückzuführen ist. Mit je einem Anteil von 32.2% bzw. 32.6 ist der Anteil diesbezüg-

lich belasteter SHP gleich geblieben (Abbildung 34). Gegenüber 2009 ist vor allem bei den schulorganisatorischen Aspekten eine deutliche Entspannung zu beobachten (geleitete Schule, Qualitätsmanagement, Elternmitwirkung). Wie die Lehrpersonen fühlen sich demgegenüber heute mehr SHP durch die Integration von ICT in den Unterricht herausgefordert als 2009 (+9%).

Abbildung 34: Quellen von Belastung und Entlastung von SHP 2009 und 2019 (Anteil in %)



Lesehilfe: 2008 war der Anteil mit 33% bzw. 30% der SHP ausgewogen, ob die geleitete Schule als Belastung oder Entlastung beurteilt wurde. 2019 hat sich das Verhältnis zugunsten der Entlastung verschoben. 15% nehmen die geleitete Schule als Belastung und 44% als Entlastung wahr.

Die Frage, ob für die integrative Schulung und Förderung ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, beurteilen die SHP nahezu identisch wie die Lehrpersonen: Eine grosse Mehrheit von 73% beantwortet dies mit «(eher) nein». In offenen Antworten lassen sich wiederum Faktoren identifizieren, wovon dieses Urteil abhängt. Erstens ist entscheidend, wie viele SHP-Stunden pro Klasse oder Schüler/in zugewiesen werden. Neben der häufigen Einschätzung, dass allgemein zu wenig SHP-Stunden zur Verfügung stehen, wird auch mehrfach kritisiert, dass die SHP-Stunden oft nach dem Giesskannenprinzip und weniger bedarfsgerecht zugeteilt werden. Aus sehr vielen Kommentaren geht denn auch hervor, dass die SHP mit den zugewiesenen Stunden den Bedürfnissen der einzelnen (IF) Schüler/innen nicht gerecht werden können. Auch würden die wenigen Stunden nicht reichen, um eine tragfähige Beziehung zu den Schüler/innen aufzubauen. Der zweite Aspekt betrifft die mehrheitlich als unzureichend beurteilten Ressourcen für die Absprachen mit den Lehrpersonen. Für die SHP stellt sich die Herausforderung, dass sie sich aufgrund der wenigen Stunden pro Klasse mit mehreren Lehrpersonen austauschen müssen. Ein dritter Faktor betrifft die Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen. Die SHP müssen sich auf die Arbeitsweise von mehreren Lehrpersonen einlassen können, wodurch auch mehr unterschiedliche Meinungen berücksichtigt werden

müssen. Zuweilen machen die SHP auch die Erfahrung, dass Lehrpersonen versuchen, IF-Schüler/innen an die SHP zu delegieren, statt die Betreuung dieser Schüler/innen als gemeinsame Aufgabe zu betrachten. Schliesslich zeugen einige Kommentare von SHP davon, dass die integrative Schulung und Förderung zusätzlich unter Druck gerät, wenn die Belastung an einer Schule oder von einzelnen Lehrpersonen allgemein hoch ist. Dies äussert sich darin, dass (noch) weniger Zeit für Absprachen zur Verfügung steht oder SHP zusätzliche Aufgaben übernehmen. Einzelne SHP berichten auch davon, dass zunehmend mehr PH-Studenten/innen, Zivildienstleistende oder Assistenzlehrpersonen für die Betreuung von IF-Schüler/innen im Unterricht eingesetzt werden. Den SHP kommt dabei die Aufgabe zu, diese entsprechend den Förderplänen zu instruieren (inkl. Vorbereitung der Arbeitsmaterialien).

Im Übrigen halten 51% der SHP, die sich ein Urteil bilden können, die Ressourcen für die Einführung des Lehrplans 21 für unzureichend, was wiederum gut mit dem Ergebnis der Lehrpersonen übereinstimmt.

5.8 Resultat der Schulleitungen an Volksschulen

5.8.1 Beschreibung der Stichprobe

308 Fragebogen wurden von Schulleitungen ausgefüllt (2009 waren es 343). 218 sind auf der Volksschulstufe tätig, auf die sich die Auswertung konzentriert. Die übrigen Stufen sind nur schwach vertreten.

Tabelle 17: Anzahl SL nach Schulstufe (Mehrfachnennungen)

KG	PS	Sek I	BS	Gym	andere
40	142	94	16	45	32

Die meisten (78%) Schulleitungen auf Volksschulstufe üben eine Unterrichtstätigkeit aus. Damit entspricht das Pensum als Schulleitung häufig nicht dem Gesamtpensum. Über die Hälfte üben weniger als 50 Stellenprozent als Schulleitung aus; bei rund 15% beträgt das Schulleitungs-Pensum 80 Stellenprozent oder mehr. Das Gesamtpensum liegt durchschnittlich höher als bei den Lehrpersonen. Die Schulleitungen sind im Schnitt zudem rund fünf Jahre älter (bzw. weisen 6.4 Dienstjahre mehr aus) als die Lehrpersonen.

Tabelle 18: Aufgliederung der Schulleitungen nach Gesamtpensum und SL-Pensum (Volksschule)

		Gesamtpensum					total	
		<50%	50-64%	65-79%	80-95%	96-100%		>100%
SL-Pensum	<50%	9	19	14	30	41	8	121
	50-64%		3	4	8	19	3	37
	65-79%			5	5	9	6	25
	80-95%				10	15	1	26
	96-100%					6		6
	>100%						1	1
total		9	22	23	53	90	19	216

Aufgrund der verschiedenen Profile der Schulleitungen und der kleinen Fallzahlen werden die Arbeitszeiten nicht differenziert nach den verschiedenen Tätigkeitskategorien dargestellt. Dies auch, weil sich meh-

rere Schulleitungen nicht an die Anweisung hielten, alle ihre Aufwände als Schulleitung unter *Gemeinschaftsarbeit und Administration* zu protokollieren.³²

5.8.2 Wochenarbeitszeit und Jahresarbeitszeit

In regulären Unterrichtswochen beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Schulleitungen (Gesamtpensum 96-100 Stellenprozente) 48.3 Stunden (n=38), in Schulwochen mit Feiertagen 39.8 Stunden (n=10) und in der unterrichtsfreien Zeit 22.5 Stunden (n=19). In regulären Schulwochen leistet rund jede fünfte Schulleitung 49 oder mehr Arbeitsstunden. Im Vergleich zu den Lehrpersonen auf Volksschulstufe leisten Schulleitungen in regulären Wochen 2.5 Stunden, in Wochen mit Feiertagen 3.0 Stunden und in unterrichtsfreien Wochen 3.3 Stunden mehr. Im Vergleich zu 2009 hat sich die Arbeitszeit in regulären Schulwochen um 3.0 Stunden reduziert, während in den andere Wochen ein leichter Anstieg zu beobachten ist. Aufgrund der kleinen Fallzahlen sind diese Ergebnisse allgemein nur als Tendenz zu verstehen.

Die normierte Jahresarbeitszeit von Vollzeit-Schulleitungen auf der Volksschulstufe beläuft sich auf 2'146 Stunden, 50 Stunden weniger als 2009. Gemessen an der Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden resultieren Überstunden im Umfang von 12.0%. Die Jahresarbeitszeit von Schulleitungen liegt damit deutlich über jener der Lehrpersonen (Volksschule). Aufgrund der kleinen Fallzahlen muss auf die Darstellung der Jahresarbeitszeit abhängig vom Arbeitspensum verzichtet werden. Auch die Berechnung der Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent ist nicht möglich, da das durchschnittliche Arbeitspensum von Schulleitungen (Grundgesamtheit) nicht bekannt ist. Nach dem Regressionsmodell basierend auf den Werten der Lehrpersonen liegt der berechnete Wert für die Schulleitungen in der Stichprobe (ø 84.8 Stellenprozente) aber 159 Stunden über dem Erwartungswert (2'179 Stunden bei ø 84.8 Stellenprozenten).

5.8.3 Berufszufriedenheit und Quellen von Belastung oder Entlastung

87% der Schulleitungen äussern sich (sehr) zufrieden mit ihrem Beruf. Gegenüber 2009 ist dieser Anteil um 7% gestiegen. Gegenüber den Lehrpersonen ist die Berufszufriedenheit der Schulleitungen höher. Rund jede fünfte Schulleitung will ihr Arbeitspensum reduzieren, 75% sind mit ihrem Pensum zufrieden und 6% möchten das Pensum erhöhen. Wie bei den Lehrpersonen steigt der Wunsch nach einer Reduktion mit zunehmendem Arbeitspensum an, bzw. der Wunsch nach einer Pensenaufstockung ist umso grösser, je kleiner das Arbeitspensum ist. Gegenüber 2009 äussern sich heute aber mehr Schulleitungen mit einem hohen oder tiefen Pensum zufrieden mit ihrem Anstellungsgrad. Damit fand auch eine Annäherung an die Resultate der Lehrpersonen statt.

Die Schulleitungen stufen die subjektive Belastung durch die verschiedenen Tätigkeiten ähnlich ein wie die Lehrpersonen auf der Volksschulstufe. Einzig die *schulinterne Weiterbildung* nehmen sie deutlich seltener als Belastung wahr. Wie bei den Lehrpersonen ist auch die subjektive Belastung der Schulleitungen gegenüber 2009 deutlich gesunken. Am stärksten ist dies bei den *Elternkontakten* und der *Beratung von Schüler/innen* zu beobachten, wobei diese beiden Aspekte 2009 zusammen abgefragt wurden. 40% der Schulleitungen fühlten sich 2009 diesbezüglich ziemlich stark bis sehr stark belastet gegenüber heute

³² Am klarsten ist die bei Schulleitungen ohne Unterrichtstätigkeit zu erkennen. Mehrfach weicht der Anteil an Gemeinschaftsarbeit/Administration bei Schulleitungen mit Unterrichtstätigkeit zudem deutlich vom erwarteten Wert aufgrund der Stellenprozente als Schulleitung (im Verhältnis zum Gesamtpensum) ab.

(Elternkontakte 23%, Beratung/Begleitung Schüler/innen 15%). Auch die *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* (-12% «ziemlich stark»/«sehr stark» belastend), die *Unterrichtszeit* (-4%) und die Schulleitungsaufgaben an sich (-14%) werden heute als deutlich weniger belastend beurteilt als 2009. Bei den weiteren Tätigkeiten ist der Anteil belasteter Schulleitungen ungefähr gleich geblieben (0 bis -2% Differenz).

Abbildung 35: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche in Anteil Schulleitungen (n=193)

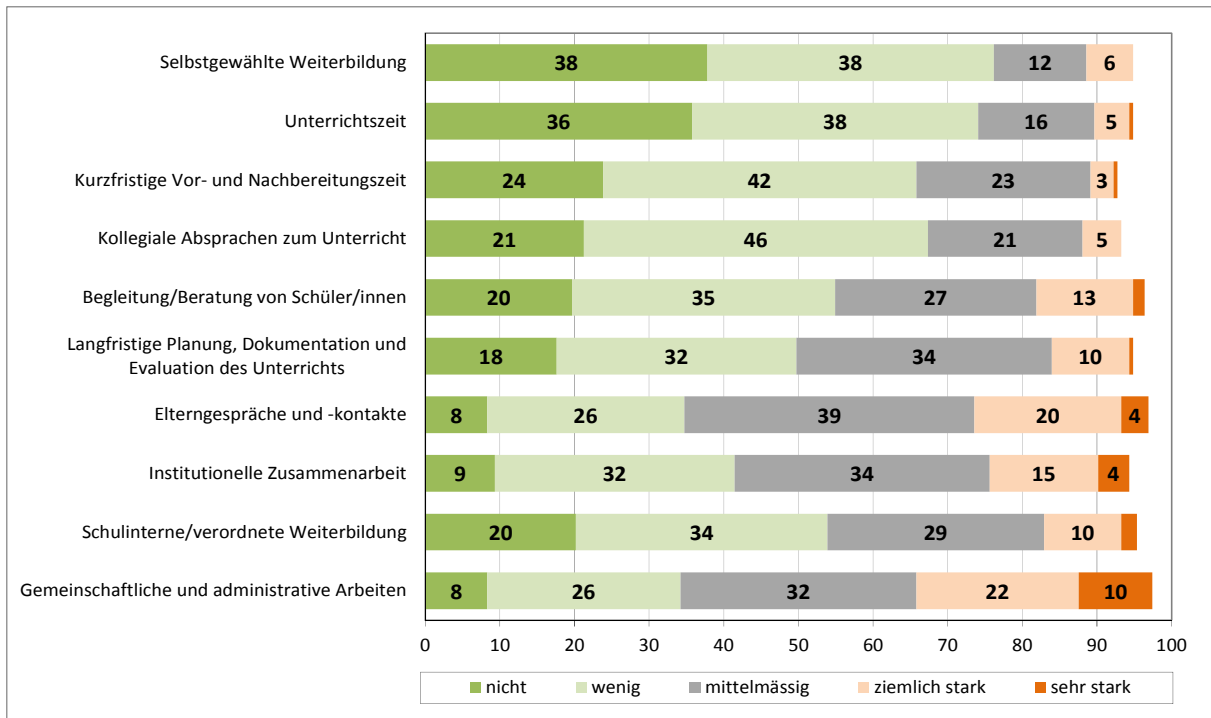


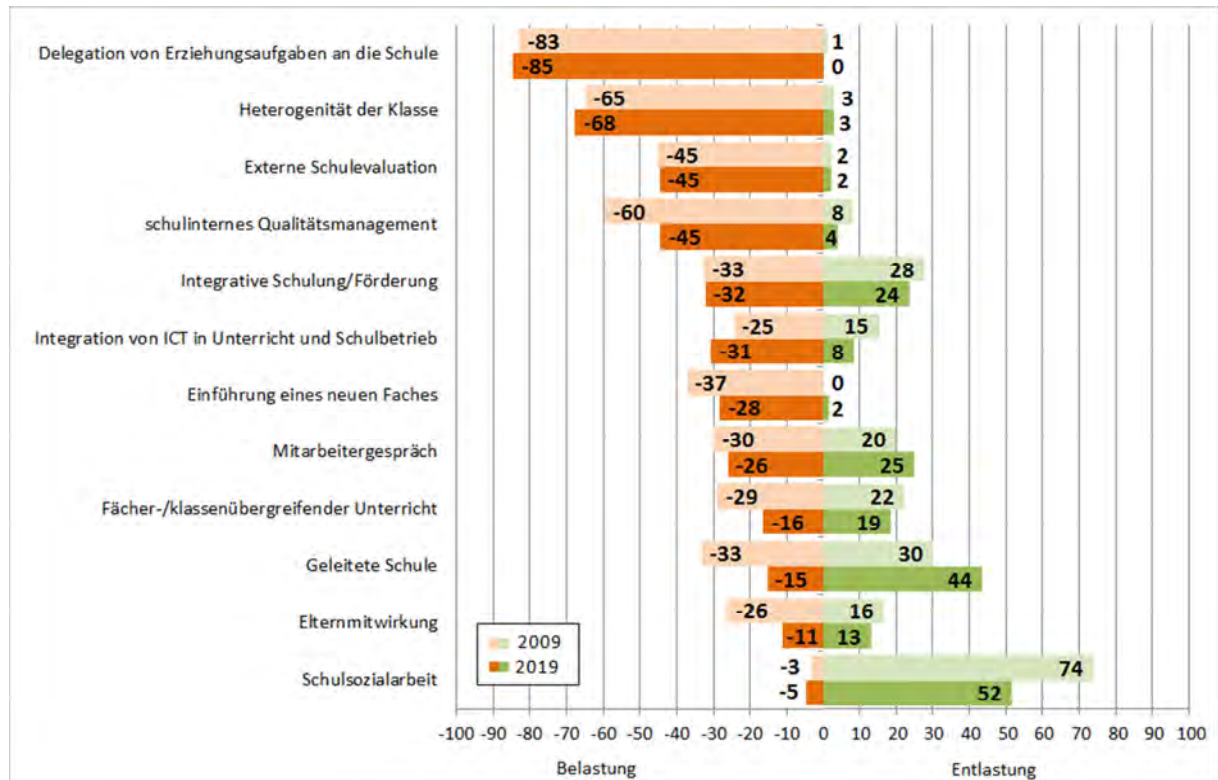
Tabelle 19: Anteil ziemlich/sehr stark belastete SL durch Tätigkeitsbereiche 2009 und 2019 in %

	Unter-richt	kurzf. Vor-/Nachber.	langf. Planung	Beratung SuS	Eltern-kontakte	Schule / Admin	schulint. WB	selbst-gew. WB
2009	9.1	15.4	10.9	39.7	45.6	12.5	8.1	
2019	5.2	3.6	10.9	14.5	23.3	31.6	12.4	6.2
Differenz	-3.9	-11.8	0.0	-25.2	-16.4	-14.0	-0.1	-1.9

Auch bei den weiteren Quellen von Belastung oder Entlastung zeigt sich ein sehr ähnliches Bild wie bei den Lehrpersonen auf der Volksschulstufe (Abbildung 51, Anhang A7). Unterschiede sind zu beobachten betreffend das schulinterne Qualitätsmanagement, die Einführung von Leistungstest und die Neuregelung des Berufsauftrags auf der einen Seite (tendenziell weniger belastend) und die Elternmitwirkung auf der anderen Seite (tendenziell mehr belastend). Der Vergleich mit 2009 (ausgewählte Kriterien) ist differenziert zu betrachten (Abbildung 36): Betreffend die geleitete Schule haben sich die Werte deutlich Richtung Entlastung bewegt. Dies ist auch beim Mitarbeitergespräch zu beobachten, wenn auch die Entwicklung schwächer ist. Als weniger belastend werden zudem das Qualitätsmanagement, unterrichtsbezogene Kriterien und die Elternmitwirkung beurteilt (ohne Stärkung der Entlastung). Anders als Lehrpersonen oder SHP nehmen die Schulleitungen aber die Schulsozialarbeit heute deutlich weniger häufig als Entlas-

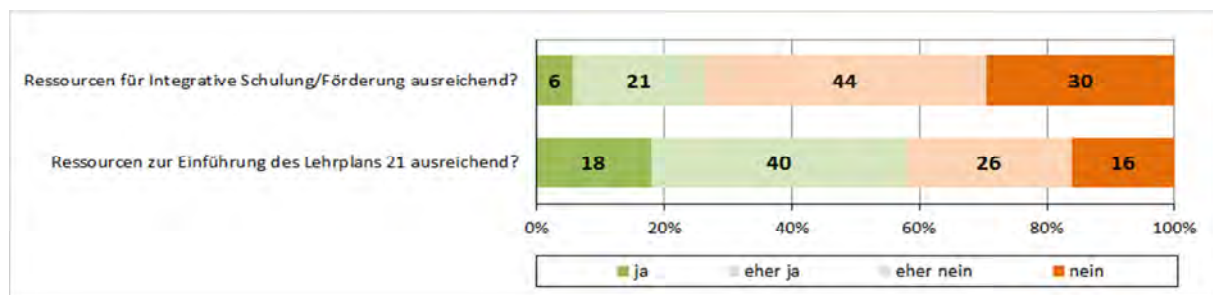
tung wahr als 2009. Im Weiteren sehen sich die Schulleitungen heute vermehrt durch die Schülerschaft und die Integration von ICT in den Unterricht gefordert als 2009.

Abbildung 36: Quellen von Belastung oder Entlastung von SL 2009 und 2019 (Anteil in %)



Die Einschätzung der Schulleitungen betreffend die Ressourcen für die Einführung des Lehrplans 21 sowie für die integrative Förderung/Schulung fällt ebenfalls vergleichbar zur Einschätzung der Lehrpersonen und der SHP aus. Somit erachten auch die meisten Schulleitungen insbesondere die Ressourcen für die integrative Förderung/Schulung als nicht ausreichend.

Abbildung 37: Einschätzung der Ressourcen betreffend IF und Einführung LP21 (SL, n=193)



6 Diskussion und Folgerungen

Einleitend ist zu vergegenwärtigen, was die AZE'19 leisten kann und wo ihre Grenzen sind. Die Erhebung liefert repräsentative Erkenntnisse über die Arbeitszeiten von Lehrpersonen und SHP und über die Wahrnehmung der Belastungen im Lehrberuf. Aufgrund der grossen Teilnehmerzahl lassen sich Unterschiede zwischen den Stufen oder weiteren Teilgruppen sowie Korrelationen verlässlich beschreiben. Die Studie kann zudem – dank ihrer periodischen Durchführung 1999, 2009 und 2019 – Entwicklungen über zwei Jahrzehnte aufzeigen. Welche Zusammenhänge und treibenden Kräfte aber hinter diesen Entwicklungen oder Unterschieden stehen, lässt sich nicht abschliessend beantworten. Es lassen sich aber Muster beschreiben, aufgrund derer plausible Schlüsse gezogen werden können.

Kurzer Blick zurück

Mit der AZE'99 konnte erstmals empirisch belegt werden, dass die Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen in der Deutschschweiz mit den Soll-Arbeitszeiten von Angestellten im öffentlichen Dienst äquivalent war. Die Studienergebnisse differenziert nach Tätigkeitsbereichen, die auch von nachfolgenden Arbeitszeiterhebungen bestätigt wurden, fanden in vielen Kantonen Beachtung bei der Neudefinition des Berufsauftrags für Lehrpersonen. Es setzte sich die Erkenntnis durch, dass der Lehrberuf vielfältiger und anspruchsvoller geworden ist. Parallel dazu veränderten tiefgreifende Reformen die Schulrealität (vgl. 4.3).

2009 folgte die zweite LCH-Arbeitszeiterhebung mit einem klaren Fazit: Die zahlreichen Schulreformmassnahmen wirkten sich in einer massiven arbeitszeitlichen Zusatzbelastung der Lehrpersonen aus. Die Jahresarbeitszeit bei einem Vollzeitpensum stieg innert zehn Jahren aufgrund der nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten um 7% auf 2'072 Stunden. Die unterrichtsfreie Zeit reichte zur Kompensation der Überstunden nicht mehr aus - die Lehrpersonen in der Deutschschweiz leisteten unbezahlte Arbeit im Wert von CHF 900 Mio. im Jahr. Der Lehrerberuf im Vollzeitmodus schien unter den gegebenen Rahmenbedingungen (Anforderungen und Ressourcen) nicht mehr leistbar.

Tabelle 20: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen im zeitlichen Vergleich (VZ-LP, PS-Sek II)

	Unterricht	kurzfr. Vor-/ Nach- bereitung	langfr. Planung + Evaluation	Admini- stration	Gemein- schaftsarbeit	Beratung	Weiter- bildung	total
1999	974	476	190	71	86	63	79	1'939
2009	930	567	140	107	145	78	105	2'072
2019	910	472	215	169		86	69	1'921

Die Überstunden konnten in den letzten zehn Jahren reduziert werden...

Die vorliegende und jüngste Studie in der Reihe der LCH-Arbeitszeiterhebungen belegt, dass in den letzten neun Jahren eine gewisse Korrektur stattgefunden hat. Die Jahresarbeitszeit bei einem Vollzeitpensum (96-100 Stellenprozente) liegt heute stufenübergreifend (PS – Sek II) 151 Stunden tiefer als 2009 und auch bei Teilzeitlehrpersonen ist eine deutliche Reduktion zu beobachten (vgl. Abbildung 12, Seite 33). Die Reduktion erfolgte mit Ausnahme von *Beratung* in allen Tätigkeitsbereichen und somit auch bei den un-

terrichtsbezogenen Aufgaben, wenn auch in deutlich geringerem Ausmass als bei den *gemeinschaftlichen und administrativen Aufgaben* und der *Weiterbildung*. Es gibt Hinweise, dass mehrere Bemühungen und Entwicklungen zu dieser arbeitszeitlichen Entlastung beigetragen haben. Im Folgenden seien die wohl wichtigsten genannt:

- Der LCH und seine Mitgliederorganisationen behandelten das Thema Belastung und Gesundheit in den letzten Jahren mit oberster Priorität. 2014 lancierte der LCH ein umfassendes Gesundheitsprojekt. Alle Bildungsakteure – von der einzelnen Lehrperson über die Schulleitung bis hin zu Gremien auf Bundesebene – wurden aufgefordert, sich für den Schutz und die Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen einzusetzen. Die arbeitszeitliche Belastung stellt eines von mehreren Risiken für die Lehrergesundheit – und damit auch die Quelle zusätzlicher volkswirtschaftlicher Kosten – dar. Diesbezüglich und angesichts der Ergebnissen der AZE'09 sollten Lehrpersonen und Schulleitungen sensibilisiert werden, sich mit den zeitlichen Vorgaben im Berufsauftrag auseinanderzusetzen und Belastungen zu reduzieren (Prioritäten setzen, Perfektionsansprüche überprüfen, Arbeitsorganisation optimieren, arbeitsteilige Zusammenarbeit mit Kolleg/innen aufbauen) (LCH, 2015). Auch weitere Akteure wie das Schulnetz21 setzen sich für die Gesundheit von Lehrpersonen ein. Die Themen Lehrergesundheit oder Burnout von Lehrpersonen fanden zudem in der Literatur und den Medien in den letzten Jahren eine breite Beachtung. Auch in anderen Wirtschaftsbereichen gewann das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement an Bedeutung.
- Ab ca. 2010 trat eine Phase der Konsolidierung zuvor angestossener Reformen ein, allen voran die Einführung der integrativen Förderung und Schulung sowie der geleiteten Schule. In der Deutschschweiz prägten die Harmonisierung der obligatorischen Schule und damit auch die Einführung des Lehrplans 21 die Schulentwicklung. Einige Reformvorhaben wurden bewusst zurückgestellt. Gegenüber den Jahren vor 2010 kann daher von einer gewissen Beruhigung gesprochen werden. Lancierte Projekte, Strategien und Analysen betreffend die Anstellungsbedingungen und Entlastungsmöglichkeiten für Lehrpersonen in manchen Kantonen zeugen zudem davon, dass auch die Bildungsdirektionen Handlungsbedarf erkannten. Im Vordergrund standen bislang eine umsichtige Prüfung und Umsetzung von Reformen, eine Klärung des Berufsauftrags, eine Flexibilisierung des Ressourceneinsatzes, Beratungsangebote und flankierende Massnahmen wie Abbau von Bürokratie, nicht jedoch eine Reduktion der Pflichtlektionen. Einzelne Kantone (z.B. Kanton Solothurn) führten aber eine Entlastung für Klassenlehrpersonen ein. Auf der anderen Seite dürften aber auch Abbaumassnahmen in den Kantonen, etwa die Reduktion von Weiterbildungsbeiträgen oder Streichung von Schullager, zu einer Reduktion der Arbeitszeit der Lehrpersonen geführt haben – auf Kosten der Qualität und des Angebots für die Schüler/innen.
- Die Schulleitung wird von den Lehrpersonen zunehmend als Unterstützung wahrgenommen: Das Verhältnis von durch die Schulleitung belasteten zu entlasteten Lehrpersonen hat sich von 33% : 30% im Jahr 2009 auf heute 15% : 40% verschoben. Dahinter dürfte einerseits der Ausbau der Schulleitungsressourcen stehen: Vom Schuljahr 2011/12 bis ins Schuljahr 2016/17 wurden die Schulleitungsstellen

in der Volksschule und der Sekundarstufe II schweizweit von 2'850 auf 3'940 VZÄ (+35%) ausgebaut.³³ Es gibt auf der anderen Seite auch Hinweise, dass die Schulleitungen ihre Personalführungsfunktion heute stärker wahrnehmen und eine effizientere Schulorganisation gewährleisten als 2009 (Professionalisierung) und das System (inkl. Behörden) lernte, mit der neuen Funktion umzugehen. Weiter kann im Zusammenhang mit den geleiteten Schulen angenommen werden, dass gewisse Aufbauarbeiten im Rahmen der Schulentwicklung abgeschlossen und in den Regelbetrieb aufgenommen werden konnten (z.B. neue Prozesse und Arbeitsorganisation, Entwicklung von Konzepten und Leitbildern, Aufbau der Elternmitwirkung).

Die Entspannung der arbeitszeitlichen Belastung – insbesondere bei den gemeinschaftlichen und administrativen Tätigkeiten – kann als eine Bestätigung für alle Akteure betrachtet werden, die sich für eine Entlastung der Lehrpersonen einsetzen. Es ist in erster Linie eine gute Entwicklung für die Lehrpersonen. Parallel zur arbeitszeitlichen Entlastung ist die subjektive Belastung durch die verschiedenen Tätigkeiten rückläufig und die Berufszufriedenheit ist gegenüber 2009 leicht gestiegen.

... die arbeitszeitliche Belastung bleibt aber hoch

Die im letzten Abschnitt beschriebenen Entwicklungen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Lehrpersonen in der Deutschschweiz nach wie vor viele Überstunden leisten – je tiefer das Arbeitspensum ist, desto mehr Überstunden fallen proportional an. Bei einem Vollzeitpensum (96-100 Stellenprozente) wird die Soll-Arbeitszeit um 3% überschritten. Demgegenüber erreicht die Jahresarbeitszeit bei einem Pensum von weniger als 50 Stellenprozenten das Niveau von über 125% der Soll-Arbeitszeit (!). Trotz der arbeitszeitlichen Entlastung der Lehrpersonen in den nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten setzt sich in den Schulen der Trend zur Teilzeitarbeit fort: 2005 übten laut BFS noch 44% der Lehrpersonen in der Volksschule mindestens eine 90%-Stelle aus, 2009 waren es 38% und 2017 bloss noch 29% (vgl. Abbildung 38, Anhang A5).³⁴

Der überproportionale Anstieg der Überstunden mit abnehmenden Pensum ist zu einem hohen Grad auf die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten zurückzuführen: Je tiefer das vereinbarte Pensum ist, desto mehr wird die Soll-Arbeitszeit durch die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten ausgefüllt (auf allem Vor- und Nachbereitung, inkl. Absprachen, vgl. Abbildung 16, Seite 37). Die nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten nehmen zwar ebenfalls überproportional zu, aber in geringerem Ausmass. Je tiefer das Pensum ist, desto mehr übersteigen die real aufgewendeten Arbeitsstunden pro Lektion und Jahr somit die in den kantonalen Berufsaufträgen vorgesehenen Zeitpauschalen für die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten (Tabelle 21). Welche Zeitpauschale pro Lektion, Jahr und Stufe adäquat wäre, lässt sich aus den Ergebnissen nicht direkt ableiten. Belegt ist, dass die grosse Mehrheit der Lehrpersonen deutlich mehr Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts benötigen, als in den Berufsaufträgen vorgesehen ist. 82% der Lehrpersonen mit einem Teilzeitpensum bestätigen so auch, (eher) mehr Zeit in die Vor- und Nachbereitung des

³³ Quelle: BFS. Personal von Bildungsinstitutionen. Ausgaben 2014, 2016 und 2018.

³⁴ Von 2005 bis 2009 fiel der Anteil jährlich um durchschnittlich 1.4% gegenüber durchschnittlich 1.1% von 2009 bis 2017. Feiner gegliederte Daten sind seitens BFS nicht verfügbar. In den AZE-Stichproben fiel der Anteil Vollzeit-Lehrpersonen (definiert als 95-100%) von 44% im Jahr 1999 auf 38% im Jahr 2009 und auf 27% im Jahr 2018 (tiefere Pensen sind in der Stichprobe allgemein untervertreten, vgl. 5.1.3).

Unterrichts zu investieren als im Berufsauftrag vorgesehen, um den eigenen Ansprüchen an einen guten Unterricht gerecht zu werden.

Tabelle 21: Vorgesehene und real aufgewendete Arbeitsstunden pro Lektion und Jahr

	KG	PS	Sek I	Sek II a	BS
Zeitpauschale im Berufsauftrag ³⁵	56.5	56.6	57.9	67.0	65.7
Korrektur KLP-Entlastung ³⁶	+1.0	+1.0	+1.1	+1.2	+1.2
96-100%	54.5	58.4	58.7	69.5	63.8
80-95%	58.2	60.5	60.5	74.9	
65-79%	58.3	65.3	65.5	74.2	
50-64%	61.9	65.3	67.0	89.0	
<50%	65.0	68.0	67.9		

Das Ausmass der Betroffenheit spricht dafür, dass diese Ansprüche nicht pauschal zu hoch gesteckt sind, sondern Ausdruck einer hohen Professionalität und eines hohen Engagements der Lehrpersonen sind.³⁷ Gerade vor dem Hintergrund der vertieften Auseinandersetzung mit dem Berufsauftrag, die von den Lehrerinnen- und Lehrerverbänden in den letzten Jahren aktiv gefördert wurde, dürften die Lehrpersonen einen unbezahlter Mehraufwand häufig (wenn auch zähneknirschend) in Kauf nehmen, um letztlich die Freude an der Arbeit aufrecht zu erhalten. Bei einem Vollzeit-Pensum oder weiteren ausserschulischen Verpflichtungen (z.B. Familienarbeit) stösst diese Haltung aber unweigerlich an Belastungs- oder Kapazitätsgrenzen. Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass Lehrpersonen zur Vermeidung einer zeitlichen Überlastung eher ihr Arbeitspensum reduzieren als bei ihrem Kerngeschäft Abstriche zu machen. Dass diese übrigens schon in der AZE'09 gezogenen Schlussfolgerung nicht aus der Luft gegriffen ist, zeigt der Befund der für die Deutschschweiz repräsentativen LCH-Studie „Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums“ (Brägger 2016): Rund jede fünfte Lehrperson reduzierte ihr Arbeitspensum aufgrund der beruflichen Belastung.³⁸ Dabei kann zwischen einer arbeitszeitlichen Belastung und weiteren Beanspruchungen unterschieden werden. Was Letzteres betrifft, sind die Anforderungen im Unterricht seit 2009 weiter gestiegen (vgl. Abbildung 29, Seite 53). Dies ist in Hinblick auf die Schwerpunkte der Schulentwicklung in den letzten Jahren – Inklusion, Chancengerechtigkeit, Harmonisierung, Kompetenzor-

³⁵ Die in den Berufsaufträgen vorgesehenen Zeitpauschalen pro Lektion und Jahr wurde modellhaft mit folgender Formel berechnet: Gewichtete Referenzarbeitszeit * 0.85 / gewichtete Anzahl Pflichtlektionen für eine 100%-Stelle (Mittelwert der angegebenen Pflichtlektionen in der EDK-Übersicht für 2017/18). Einzelne Kantone geben konkrete Zeitpauschalen vor; z.B. im Kanton Zürich beträgt diese für die Volksschule 58 Jahresstunden pro Lektion (Volksschulamt Kanton Zürich, 2015, Neu definierter Berufsauftrag). Der LCH fordert hingegen 65 Jahresstunden auf Volksschulstufe (LCH 2012).

³⁶ Korrektur unter der Annahme, jede 2. Lehrperson erhält Entlastungsstunden als Klassenlehrperson (1 auf 29 Lektionen)

³⁷ Berufliches Engagement wird als die Bereitschaft verstanden, Anstrengungen und Energie in die Arbeit zu investieren. Es besteht ein kausaler Zusammenhang zwischen Engagement und Berufszufriedenheit (Klusmann und Wasche 2018, 45).

³⁸ 22% der Lehrerinnen und 18% der Lehrer, hochgerechnet entspricht die arbeitsbedingte Pensenreduktion rund 2'600 Vollzeitäquivalenten (Deutschschweiz, KG – Sek II).

ientierung, Digitalisierung – nicht überraschend, zumal aus Sicht der Lehrpersonen, SHP und Schulleitungen für die integrative Schulung und Förderung und je nach Kanton auch für die Einführung des Lehrplans 21 nicht ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass trotz der arbeitszeitlichen Entlastung in den nicht-unterrichtsbezogenen Tätigkeiten die beruflichen Anforderungen und Ressourcen vor allem für die pädagogische Arbeit weiterhin in keinem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Der anhaltende Trend zur Teilzeitarbeit oder auch die nachweislich hohe Belastungsquote im Lehrberuf sind Ausdruck dieses Ungleichgewichts.

Das Modell Vollzeit-Lehrperson verliert folglich weiter an Boden. Heute dürfte in der Deutschschweiz nur noch maximal jede fünfte Lehrperson ein Vollpensum, definiert als 96-100 Stellenprozente, ausüben. Um die Arbeitszeiten im Lehrberuf zu beschreiben oder zu gestalten, greift eine zu enge Betrachtung dieser Gruppe zu kurz. Die in der AZE'19 nachgewiesene Arbeitszeit von Vollzeit-Lehrpersonen stimmen mit den kantonalen Berufsaufträgen weitgehend überein und würden – isoliert betrachtet – das Bild vermitteln, die beruflichen Anforderungen einerseits und die Ressourcen andererseits wären ausgewogen. Ganz anders aber das Bild, wenn Teilzeit-Lehrpersonen betrachtet werden. Die Arbeitszeit bezogen auf ein Vollzeitäquivalent gibt die Realität der Lehrpersonen treffend wider. Wie gut die beruflichen Anforderungen und zeitlichen Ressourcen in Einklang stehen, lässt sich daran bemessen, wie stark die Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent von der Referenzarbeitszeit abweicht. Aktuell liegt dieser Wert je nach Stufe zwischen 2'086 und 2'222 Stunden deutlich über der Referenzarbeitszeit von 1'916 Stunden. Anders ausgedrückt: Lehrpersonen leisten je nach Stufe regelmässig zwischen 8.9% und 16.0% Überzeit ohne Kompensationsmöglichkeit – eine Situation, die in der Regel nur in typischen Kaderfunktionen beobachtbar ist.

Was ist zu tun?

Die AZE'19 liefert eine aktuelle und repräsentative empirische Grundlage über die aufgewendeten Arbeitszeiten und Belastungsmomente der Lehrpersonen und kann damit zur Versachlichung der Diskussion rund um den Berufsauftrag und das Arbeitszeitmodell für Lehrpersonen beitragen. Einerseits gilt es, ein zuweilen falsches Bild der Realität zu korrigieren und damit auch zu würdigen, dass verschiedenste Anstrengungen zur Entlastung der Lehrpersonen wirksam waren. Andererseits gilt es anzuerkennen, dass weitere Anstrengungen nötig sind, wenn der Berufsauftrag innerhalb der Referenzarbeitszeit erfüllbar sein soll. Ohne eine Entlastung der Lehrpersonen in den unterrichtsbezogenen Tätigkeiten wird dieses Ziel kaum zu erreichen sein. Die in den kantonalen Berufsaufträgen implizit oder explizit vorgesehenen Zeitspauschalen pro Lektion und Jahr sind – wie bereits ausführlich erläutert – zu tief. Die Anforderungen im Unterricht werden zudem vermutlich weiter zunehmen, wenn die Digitalisierung in Zukunft nicht vor den Schulzimmern Halt machen soll.³⁹

Die Herausforderung bei der Formulierung des Berufsauftrags für Lehrpersonen besteht darin, dass er den verschiedenen Profilen der Lehrpersonen nach Stufe, Funktion, Zusatzaufgaben und besonderen Belastungen durch die Klassen gerecht werden muss. Wie die AZE'19 aufzeigt, ändert sich die Beanspruchung durch die verschiedenen Tätigkeiten je nach Profil eines jeweiligen Lehrauftrags. So benötigen Lehrperso-

³⁹ Langfristig kann die Digitalisierung zu einer Entlastung der Lehrpersonen im Unterricht führen.

nen auf der Kindergartenstufe beispielsweise weniger Zeit pro Unterrichtslektion (inkl. Pausen) als auf den höheren Stufen, sind aber stärker durch die Elternarbeit beansprucht. Bei SHP wird weniger *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* durch mehr *Absprachen, institutionelle Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* aufgewogen, zudem ist die Arbeitszeit übers Jahr unregelmässiger verteilt als bei den Lehrpersonen mit Spitzen in den Unterrichtswochen. Und grössere Schulklassen führen nachweislich zu höheren Arbeitszeiten, um ein weiteres Beispiel zu nennen. Wenn ein passendes Arbeitszeitmodell für Lehrpersonen definiert werden soll, dann muss sich dieses daher – neben der Ausstattung mit ausreichend Ressourcen – in erster Linie durch Flexibilität auszeichnen. Wie die laufenden Diskussionen rund um eine Neuformulierung des Berufsauftrags zeigen, hat bereits eine Entwicklung in Richtung flexible(re) Arbeitszeitmodelle stattgefunden. Das neue flexible Arbeitszeitmodell ist demnach gekennzeichnet durch eine Referenzarbeitszeit, durch Zeitpauschalen pro Pflichtlektion, weitere Tätigkeiten und Funktionen, durch eine Zeitpauschale für besondere Beanspruchungen, durch zusätzliche Ressourcen für besonders aufwändige Zusatzaufgaben, durch ausreichend Ressourcen zur Umsetzung von Reformen sowie durch Ausnahme- und weitere Anwendungsregelungen. Die Schulleitungen verfügen durch dieses neue Arbeitszeitmodell mehr Gestaltungsspielraum, die verfügbaren Ressourcen bedarfsgerecht einzusetzen. Dieser ist jedoch klar zu definieren und einzugrenzen, um auf der einen Seite Willkür und Überbeanspruchung der Schulleitungen zu vermeiden und den Lehrpersonen auf der anderen Seite verlässliche Anstellbedingungen zu gewährleisten. Ist dies erfüllt und entspricht ein solches neues Arbeitszeitmodell in seinen Grundelementen den realen Bedingungen des Berufsalltags, dürfte es bei den Lehrpersonen auf Akzeptanz stossen, auch wenn der Einzelne etwas mehr oder weniger Zeit investiert als im Berufsauftrag vorgesehen.

Literatur- und Quellenangaben

Amt für Volksschule Kanton St. Gallen (2017). Handreichung Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen.

Brägger, Martina (2016). Individuelle Gestaltung des Arbeitspensums von Lehrerinnen und Lehrern. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Bundesamt für Statistik (2018). Statistik der Lehrkräfte und des Personals im Bildungswesen. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik (2016a). Arbeitsvolumenstatistik (AVOL). Indikatoren für den Wirtschaftsabschnitt Erziehung und Unterricht. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik (2016b). Ergänzungen zu den Indikatoren des Arbeitsvolumens der Lehrkräfte. Neuchâtel: BFS.

Criblez, Lucien (2016). Bildungsreformen und die Neukonstituierung der Schweizer Bildungsforschung in den 1960er- und 1970er Jahren. Universität Zürich. Institut für Erziehungswissenschaften.

D-EDK Geschäftsstelle (2018). Einführung kantonaler Lehrpläne auf der Basis des Lehrplans 21. Übersicht Stand 17.05.2018.

Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2016). Gehälter und Zulagen von Lehrern und Schulleitern in Europa – 2015/16. Eurydice Fakten und Zahlen. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Fazis, U., Schmid, B., Matas, M. (1994). Arbeitszeitbelastung Basler Oberlehrerinnen und Oberlehrer. Basel: Freiwillige Schulsynode.

Forneck, Hermann J., Schriever, Frederike (2001). Die individualisierte Profession. Belastungen im Lehrberuf. Bern: h.e.p.

Hartwig, Thomas, Mußmann, Frank (2018). Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland. Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zur Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung im historischen Vergleich. Göttingen: GOEDOC, Dokumenten- und Publikationsserver der Georg-August-Universität.

Klusmann, Uta, Waschke, Natalie (2018). Gesundheit und Wohlbefinden im Lehrberuf. Psychologie im Alltag. hogrefe.

Landert, Charles (2014). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Landert, Charles, Brägger, Martina (2009). LCH Arbeitszeiterhebung 2009 (AZE'09). Bericht zur Erhebung bei 5'000 Lehrpersonen im Zeitraum Oktober 2008 - September 2009. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Landert, Charles (1999). Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

LCH (2016). Resultate der LCH-Erhebung 2015 zu den „Abbaumassnahmen“ und standespolitische Wertung

Lehrerinnen und Lehrer Schwyz, Bildungsdepartement des Kantons Schwyz (2008). Arbeitszeiterfassung. Präsentation DV LSZ 25.11.08.

Luder, Reto (2018). Praktische Umsetzung und Effekte integrativer Förderung in der Schweiz. Zusammenfassende Übersicht zu den Ergebnissen eines nationalen Forschungsprojekts. Schweizerische Zeitung für Heilpädagogik, Jg. 24, 2/2018

Nido, Miriam, Trachsler, Ernst, Ackermann, Kurt, Brügglen, Susanne, Ulich, Eberhard (2008). Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitungen im Kanton Aargau 2008. Ergebnisse der Untersuchung im Auftrag des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS, Kanton Aargau).

OECD (2018). Bildung auf einen Blick 2018: OECD-Indikatoren. (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschland für die deutsche Übersetzung)

OECD (2017). Bildung auf einen Blick 2017: OECD-Indikatoren. (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschland für die deutsche Übersetzung)

Raidt, Tabea (2009). PISA: Katalysator im bildungspolitischen Paradigmenwechsel. Dimensionen des Wertewandels im Bildungswesen. Inauguraldissertation im Fach Soziologie / Bildungssoziologie. Philosophische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Regierungsrat des Kantons Bern (2016). Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte im interkantonalen Vergleich. Bericht des Regierungsrats zur Motion 216-2013, LAGRev12 (Kropf, Bern). Bericht des Regierungsrates an den Grossen Rat.

Volksschulamt Kanton Zürich (2015). Neu definierter Berufsauftrag. Informationen. Kanton Zürich, Bildungsdirektion.

Anhang

A1 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Hauptbericht

Tabelle 1: Tätigkeitskategorien	12
Tabelle 2: Berechnung der Jahresarbeitszeit anhand fiktiver Zahlen	16
Tabelle 3: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen 1999 und 2009 (Vollzeitpensum)	18
Tabelle 4: Realisierte Stichprobe nach Auswertungseinheiten.....	24
Tabelle 5: Anzahl Lehrpersonen nach weiteren Funktionen (Mehrfachantworten)	25
Tabelle 6: Repräsentativität der Stichprobe (Lehrpersonen und SHP)	26
Tabelle 7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (VZ-LP)	28
Tabelle 8 : Anteil an Lehrpersonen mit 9 oder mehr Arbeitsstunden pro Wochentag (VZ-LP, PS-Sek II)	31
Tabelle 9: Stunden für unterrichtsbezogene Tätigkeiten pro Lektion und Jahr nach Stufe und Pensum.....	38
Tabelle 10: Relative JAZ zur Soll-Arbeitszeit abhängig von Zusatzaufgaben (PS-Sek I, 80-100 Stellen-%).....	44
Tabelle 11: Relative JAZ nach Tätigkeit und Anteil SuS mit hohen Aufwänden (80-100 Stellen-%, PS-Sek I)	47
Tabelle 12: Relative JAZ nach Tätigkeit und Klassengrösse (80-100 Stellen-%, PS-Sek I).....	47
Tabelle 13: Anzahl SHP nach Schulstufe (Mehrfachnennungen)	55
Tabelle 14: JAZ von SHP nach Pensum.....	56
Tabelle 15: JAZ von SHP nach Tätigkeitsbereichen in Stunden 2009 und 2019.....	57
Tabelle 16: Anteil belastete SHP durch Tätigkeitsbereiche 2009 und 2019 in %.....	58
Tabelle 17: Anzahl SL nach Schulstufe (Mehrfachnennungen)	60
Tabelle 18: Aufgliederung der Schulleitungen nach Gesamtpensum und SL-Pensum (Volksschule)	60
Tabelle 19: Anteil ziemlich/sehr stark belastete SL durch Tätigkeitsbereiche 2009 und 2019 in %	62
Tabelle 20: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen im zeitlichen Vergleich (VZ-LP, PS-Sek II)	64
Tabelle 21: Vorgesehene und real aufgewendete Arbeitsstunden pro Lektion und Jahr.....	67
Abbildung 1: Ablauf der Erhebung für die Teilnehmenden	15
Abbildung 2: AVOL Arbeitszeitvolumen für den Wirtschaftsabschnitt Erziehung und Unterricht	19
Abbildung 3: Gesetzlich/vertragliche Lehrerarbeitszeiten in europäischen Ländern (2017).....	22
Abbildung 4: Anzahl Lehrpersonen nach Schulstufe (Mehrfachnennungen)	25
Abbildung 5: Anzahl Lehrpersonen nach Pensum (in Stellenprozenten).....	25
Abbildung 6: Verteilung der Arbeitszeiten in regulären Schulwochen in % (VZ-LP, PS-Sek II).....	29
Abbildung 7: Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen nach Arbeitspensum (PS-Sek II).....	29
Abbildung 8: Wochen-Soll-Arbeitszeit, Überstunden und Reduktion seit 2009 nach Pensum (PS-Sek II).....	30
Abbildung 9: Arbeitszeit in regulären Unterrichtswochen nach Wochentagen (VZ-LP, PS-Sek II).....	30
Abbildung 10: Saisonale Arbeitszeiten (VZ-LP, PS-Sek II, Kantone AG, BE, SG, n=784).....	31
Abbildung 11: Jahresarbeitszeit für ein Vollzeitäquivalent nach Stufe.....	32
Abbildung 12: Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen nach Pensum (PS-Sek I).....	33
Abbildung 13: Soll-Arbeitszeit, Überstunden und Reduktion gegenüber 2009 nach Pensum (PS-Sek I).....	34
Abbildung 14: Jahresarbeitszeit normiert auf 100% und Reduktion seit 2009 nach Stufe (VZ-LP)	35
Abbildung 15: JAZ-VZÄ relativ zur Referenzarbeitszeit nach Tätigkeit und Stufe in %	36
Abbildung 16: JAZ relativ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeit und Pensum (PS-Sek I)	37
Abbildung 17: Normierte Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Stufe (VZ-LP)	39

Abbildung 18: Normierte Jahresarbeitszeit relativ zur Referenzarbeitszeit nach Tätigkeit und Stufe (VZ-LP).....	40
Abbildung 19: JAZ in Stunden 1999, 2009 und 2019 nach Tätigkeitsbereich (VZ-LP, PS-Sek II).....	41
Abbildung 20: Veränderung der Arbeitszeiten seit 2009 nach Tätigkeit und Stufe in Stunden (VZ-LP)	42
Abbildung 21: Anteil Lehrpersonen mit Spezialaufgaben inkl. Entgelt-Form	43
Abbildung 22: JAZ relativ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeiten, Geschlecht und Pensum in % (PS-Sek I).....	45
Abbildung 23: Relativ JAZ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeit, Pensum und Altersgruppe (PS-Sek I)	46
Abbildung 24: JAZ relativ zur Soll-Arbeitszeit nach Tätigkeit, Pensum und KLP-Funktion in % (PS-Sek I)	47
Abbildung 25: Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums nach Pensum, Anteil in %	48
Abbildung 26: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche in Anteil der Lehrpersonen (n=10'293).....	49
Abbildung 27: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche im zeitlichen Vergleich (PS-Sek II).....	50
Abbildung 28: Quellen von Belastung und Entlastung, Anteil in % (n=10'293)	52
Abbildung 29: Quellen von Belastung und Entlastung 2009 und 2019 (Anteil in %)	53
Abbildung 30: Einschätzung der Ressourcen betreffend IF und Einführung LP21 (KG-Sek I)	54
Abbildung 31: Anzahl SHP nach Pensum (in Stellenprozenten).....	55
Abbildung 32: Relative JAZ von SHP nach Tätigkeitsbereich und Pensum.....	57
Abbildung 33: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche nach Anteil SHP (n=773)	58
Abbildung 34: Quellen von Belastung und Entlastung von SHP 2009 und 2019 (Anteil in %)	59
Abbildung 35: Subjektive Belastung durch Tätigkeitsbereiche in Anteil Schulleitungen (n=193).....	62
Abbildung 36: Quellen von Belastung oder Entlastung von SL 2009 und 2019 (Anteil in %).....	63
Abbildung 37: Einschätzung der Ressourcen betreffend IF und Einführung LP21 (SL, n=193)	63

Anhang

Tabelle 22: Beschrieb der Tätigkeitskategorien für Lehrpersonen	75
Tabelle 23: Beschrieb der Tätigkeitskategorien für SHP	76
Tabelle 24: Anpassung der Tätigkeitskategorien gegenüber der AZE'09.....	77
Tabelle 25: Arbeitszeituntersuchungen in der Schweiz von 1994-2009	80
Tabelle 26: Einführung kantonaler Lehrpläne auf der Basis des Lehrplans 21	80
Tabelle 27: Pflichtlektionen und Entlastung Klassenlehrpersonen im Schuljahr 2017/18.....	82
Tabelle 28: Kantonale Referenzarbeitszeiten	83
Tabelle 29: Repräsentativität der Stichprobe nach Kanton	85
Tabelle 30: Anzahl Fälle nach Wochentypen und Pensum	86
Tabelle 31: Anzahl Fälle nach Stufe und Pensum.....	86
Tabelle 32: JAZ-VZÄ nach Tätigkeit und Stufe in Stunden.....	87
Tabelle 33: JAZ-VZÄ relativ zur Referenzarbeitszeit nach Tätigkeit und Stufe in %	88
Tabelle 34: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (PS-Sek I)	88
Tabelle 35: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (PS-Sek I).....	88
Tabelle 36: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (KG)	89
Tabelle 37: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (KG).....	89
Tabelle 38: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (PS)	89
Tabelle 39: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (PS)	90
Tabelle 40: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (Sek I)	90
Tabelle 41: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (Sek I).....	90
Tabelle 42: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (Gym)	91

Tabelle 43: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (Gym).....	91
Tabelle 44: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (BS).....	91
Tabelle 45: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (BS).....	92
Tabelle 46: normierte Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Stufe in Stunden (VZ-LP).....	92
Tabelle 47: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Stufe relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (VZ-LP).....	92
Tabelle 48: Arbeitsaufwand von Zusatzfunktionen (Medianwerte in Stunden).....	94
Tabelle 49: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Anzahl Zusatzfunktionen relativ zur Soll-Arbeitszeit in %....	95
Tabelle 50: Relative JAZ nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Pensum in % (PS-Sek I).....	95
Tabelle 51: Relative JAZ nach Tätigkeitsbereich, Alter und Pensum in % (PS-Sek I).....	95
Tabelle 52: Relative JAZ nach Alter und Dienstalter (80-100 Stellenprozente, PS-Sek I).....	96
Tabelle 53: relative JAZ nach Tätigkeitsbereich, KLP/FLP und Pensum in % (PS-Sek I).....	96
Tabelle 54: Relative JAZ nach Tätigkeit und Modell Sek I (80-100 Stellen-%).....	96
Tabelle 55: Bedeutung von Belastungsquellen von Stufen.....	100
Abbildung 38: Beschäftigungsgrad von Lehrpersonen in der Schweiz von 2005 bis 2017 (KG-Sek I).....	81
Abbildung 39: Veränderung der Gehälter von Lehrpersonen in den OECD-Ländern (2005-2017).....	84
Abbildung 40: Veränderung zwischen 2014/15 und 2015/16 bei den gesetzlichen Gehältern von Lehrern an öffentlichen Schulen in Europäischen Ländern.....	84
Abbildung 41: relative JAZ abhängig vom Anstellungsgrad (PS-Sek I).....	87
Abbildung 42: Verteilung der Arbeitszeit auf die Tätigkeitsbereiche – Realität, Wahrnehmung und Wunsch....	93
Abbildung 43: Gründe für überproportional hohe Arbeitszeiten von Teilzeit-Lehrpersonen (n=6'710).....	93
Abbildung 44: Belastung durch verschiedene Tätigkeiten von zufriedenen und unzufriedenen Lehrpersonen..	97
Abbildung 45: Weitere Belastungsquellen im Vergleich zufriedener und unzufriedener Lehrpersonen.....	98
Abbildung 46: Weitere Belastungsquellen nach Stufe (Anteil in %).....	99
Abbildung 47: JAZ von SHP nach Tätigkeitsbereich und Pensum.....	101
Abbildung 48: Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums nach Pensum, Anteil in % (SHP).....	101
Abbildung 49: Quellen von Belastung und Entlastung (SHP, n=773).....	102
Abbildung 50: Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums nach Pensum, Anteil in % (SL).....	103
Abbildung 51: Quellen von Belastung und Entlastung (SL, n=193).....	104

A2 Beschrieb der Tätigkeitskategorien

Tabelle 22: Beschrieb der Tätigkeitskategorien für Lehrpersonen

Unterrichtszeit inkl. Pausen	Unterrichten, Pausen, Auffangzeit (Kindergarten), Ortswechsel zwischen Lektionen, Projektstage oder -wochen, Lager, Schulreise, Exkursion, Sporttag u.ä.	
Unterrichtsvor- und Nachbereitung	Kurzfristige Vor- und Nachbereitung	Kurzfristige Unterrichtsvorbereitung, Vorbereiten von Prüfungen, Korrigieren, kurzfristige Auswertung des Unterrichts, Beschaffung von Arbeitsmitteln usw.
	Absprachen mit Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen	Absprachen und Zusammenarbeit in Bezug auf den Unterricht mit Teamteaching-Lehrpersonen, anderen Lehrpersonen, Fachpersonal, SHP/IF und Schulleitung
	Langfristige Planung, Dokumentation und Evaluation	Unterrichtsplanung, Material sammeln, Vorbereitung von Schulreise, Exkursion, Projekte, Sporttag u.ä., Förderplanung, formative Beurteilung/Rückmeldungen, Zeugnisse/Beurteilung, Schülerdossier, Reflexion und Evaluation des Unterrichts
Betreuung und Beratung	Begleitung/Beratung von Schüler/innen (inkl. Vor-/Nachbereitung)	Begleitung und Beratung von Schüler/innen, individuelle Förderplanung, Unterstützung bei Schul- und Berufslaufbahnentscheiden, Früherkennung, Case Management, Falldokumentation
	Schülerbetreuung als Teil der Tagesstrukturen (sofern in Anstellung/Pensum enthalten)	Betreuung vor Unterrichtsbeginn, Mittagstisch, Hausaufgabenhilfe, Nachmittagsbetreuung nach Unterrichtsschluss
	Elterngespräche (inkl. Vor-/Nachbereitung)	Elternabend, Elterngespräche, Beurteilungs- und Übertrittsgespräche, Elternkommunikation
	institutionelle Zusammenarbeit	Schulsozialarbeit, Schulpsychologischer Dienst, Logopädie, Psychomotorik und weitere Therapieangebote, Behörden und weitere Fachstellen, Schularzt, Zahnpflege etc.
Gemeinschaftliche und administrative Aufgaben		Konvent, Arbeitsgruppen (ausserhalb der ordentlichen Unterrichtsvorbereitung), Q-Gruppen, Fachkonferenzen, Lehrerkonferenzen, Intervention und Supervision, Mentorin/Betreuung neuer Lehrpersonen, Praktikanten oder Assistenzlehrpersonen
		Beteiligung an Schulentwicklungsprojekten, Bestellen und Verwalten von Schulmaterial, Unterhalt von Arbeitsräumen, Betreuung von Sammlungen, Mediathek und technischen Unterrichtsmitteln, weitere Spezialaufgaben und Nebenämter
		Schulanlässe ausserhalb der Unterrichtszeit
		Information für Dritte (z.B. Schülerstatistik), Mitarbeitergespräch und Zusammenarbeit mit Schulleitung
		(delegierte) Schulleitungsaufgaben
Weiterbildung	Individuelle (informelle) Weiterbildung, Besuch externer Weiterbildungsveranstaltungen, schulinterne Weiterbildung, Einzelberatung/Coaching	

Tabelle 23: Beschrieb der Tätigkeitskategorien für SHP

Unterrichtszeit inkl. Pausen	Unterrichten, Pausen, Ortswechsel zwischen Lektionen, Mitwirken an Projekttagen oder -wochen, Lager, Schulreise, Exkursion, Sporttag u.ä.	
Unterrichtsvor- und Nachbereitung	Kurzfristige Vor- und Nachbereitung	Kurzfristige Unterrichtsvorbereitung, Vorbereiten von Lernstandserhebungen, Korrekturen und Analysen, Beschaffung von Arbeitsmitteln, kurzfristige Auswertungen usw.
	Absprachen mit Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen	Absprachen und Zusammenarbeit in Bezug auf die individuelle Förderung, Absprachen zum Unterricht mit den Klassenlehrpersonen, Teamteaching-Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen
	Langfristige Planung, Dokumentation und Evaluation	Unterrichtsplanung, Material sammeln, Beobachten/Erfassen von Lern- und Entwicklungsstand, Überprüfen/Erfassen des Entwicklungsverlaufs und des Förderbedarfs, Förderzieldefinition und -überprüfung, Lern-/Zeugnisberichte, Evaluation der Fördermethoden und -konzepte
Betreuung und Beratung	Begleitung/Beratung von Schüler/innen (inkl. Vor-/Nachbereitung)	Begleitung und Beratung von Schüler/innen ausserhalb der Unterrichtszeit, Früherkennung, Case Management
	Schülerbetreuung als Teil der Tagesstrukturen (sofern in Anstellung/Pensum enthalten)	Betreuung vor Unterrichtsbeginn, Mittagstisch, Hausaufgabenhilfe, Nachmittagsbetreuung nach Unterrichtsschluss
	Elterngespräche (inkl. Vor-/Nachbereitung)	Elternabend, Elterngespräche, Schulische Standortgespräche, Elternkommunikation
	institutionelle Zusammenarbeit	Schulsozialarbeit, Jugend-/Erziehungsberatung, Schulpsychologischer Dienst, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Kinderärzte, Logopädie, Psychomotorik und weiteres Therapiepersonal, IV, KESB, Behörden und Fachstellen
Gemeinschaftliche und administrative Aufgaben		Konvent, Arbeitsgruppen (ausserhalb der ordentlichen Unterrichtsvorbereitung), Q-Gruppen, Fachkonferenzen, Lehrerkonferenzen, Intervention und Supervision
		Beratung von Lehrpersonen
		Beteiligung an Schulentwicklungsprojekten, weitere Spezialaufgaben und Nebenämter
		Schulanlässe ausserhalb der Unterrichtszeit
		Information für Dritte (z.B. Schülerstatistik), Mitarbeitergespräch und Zusammenarbeit mit Schulleitung
	(delegierte) Schulleitungsaufgaben	
Weiterbildung	Individuelle (informelle) Weiterbildung, Besuch externer Weiterbildungsveranstaltungen, schulinterne Weiterbildung, Einzelberatung/Coaching	

Tabelle 24: Anpassung der Tätigkeitskategorien gegenüber der AZE'09

AZE'09	AZE'19
1 Unterrichtszeit inkl. Pausen	1 Unterrichtszeit inkl. Pausen
	2 Vor- und Nachbereitung des Unterrichts
2 Vor- und Nachbereitungszeit	2.1 Kurzfristige Vor- und Nachbereitung
	2.2 Absprachen mit Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen
3 Langfristige Planung / Evaluation	2.3 Langfristige Planung, Dokumentation und Evaluation
	3 Betreuung und Beratung
5 Betreuung und Beratung	3.1 Begleitung/Beratung von Schüler/innen
	3.2 Schülerbetreuung als Teil der Tagesstrukturen
	3.3 Elterngespräche
	3.4 institutionelle Zusammenarbeit
4 Administrative Aufgaben	
6 Gemeinschaftliche Aufgaben	4 Gemeinschaftliche und administrative Aufgaben
8 Schulleitungsaufgaben	
7 Weiterbildung	5 Weiterbildung

Die Schülerbetreuung als Teil der Tagesstrukturen gehört nur für wenige Lehrpersonen zu ihrem Berufsauftrag und wenn, dann in Form einer Zusatzfunktion. Entsprechend wurde die Kategorie 3.2 in der Auswertung unter der Kategorie 4 subsummiert. Für den Vergleich zwischen den Erhebungen wurde auch die Kategorien 3.2 unter die Kategorie 4 subsummiert, da sich in den früheren Erhebungen Betreuung und Beratung auf die Schüler/innen und Eltern bezogen.

A4 Plausibilitätskontrolle

Leere Datensätze ausschliessen

Datensatz mit zusätzlichen Angaben der Teilnehmenden ergänzen (Angaben per Mail mitgeteilt)

Umrechnung Zeitangaben. Identifikation von Angaben in Industrieminuten (Werte werden belassen)

Unmögliche oder widersprüchliche Angaben zu Alter, Dienstalter, Personen im Haushalt, Anzahl Klassen, Anzahl SuS, Pensum, Anzahl Lektionen und Entlastungsstunden, Wunsch-Ressourcenaufteilung, Krankheitstage auf MISSING DATA

Fehlende Werte werden bei einzelnen Fragen umcodiert damit gleichbedeutend mit "kann ich nicht beurteilen" oder "keine Bedeutung" oder "keine Entlastungsstunden" (Entlastungsstunden, Belastungsquellen, Ressourcen für LP21/IF)

Plausibilisierung der Angaben zum Pensum (Stellenprozent/Pflichtlektionen) und zu den Entlastungsstunden. Fehlende Angaben zu den Stellenprozenten werden aus den Pflichtlektionen berechnet (Annahme 1 Lektion = 3.5 Stellenprozent)

Plausibilisierung des Wochentyps und der Kalenderwoche

Plausibilisierung der Arbeitszeiten: Arbeitszeiten unter der falschen Tätigkeitskategorie in die richtige Kategorie umcodieren (betrifft vor allem Kategorie Tagesstrukturen)

Plausibilisierung der Arbeitszeiten (Ausschluss): Mehr als 20h pro Tag, 0h ohne Abwesenheit/Ferien, Zeitangaben ohne Differenzierung nach Tätigkeiten, Wochentyp/Wochentag und Zeitangaben nach Kategorie

Definition von unterrichtsfreien Wochen mit weniger als einer Stunde Arbeitsaufwand als reine Ferien (Lehrpersonen 501 Fälle).

Ausschluss von überdurchschnittlich hohen oder tiefen Arbeitszeiten (Lehrpersonen und SHP): Hierfür wurden pro Pensengruppe die Abweichung zum Mittelwert berechnet (reguläre Woche, Woche mit einem Feiertag). In einem zweiten Schritt wurde die Standardabweichung der Abweichungen berechnet. Fälle, deren Abweichung zum Mittelwert die doppelte Standardabweichung überragte, wurden markiert. Falls Gründe angegeben wurden (z.B. unterdurchschnittlich strenge Arbeitswoche, Abwesenheiten, Lager, interne Weiterbildung), verblieben die entsprechenden Fälle in der Stichprobe für die Auswertung der Arbeitszeiten. Die übrigen Fälle wurden abgeschlossen. Bei den regulären Wochen waren dies 182 Fälle (2.75%), bei den Wochen mit einem Feiertag 7 Fälle (0.94%).

Bei den übrigen Wochentypen wurden die Ausreisser manuell überprüft (keine Ausschlüsse).

A5 Bezugsfelder und Dynamik - Hintergrundinformationen

Tabelle 25: Arbeitszeituntersuchungen in der Schweiz von 1994-2009

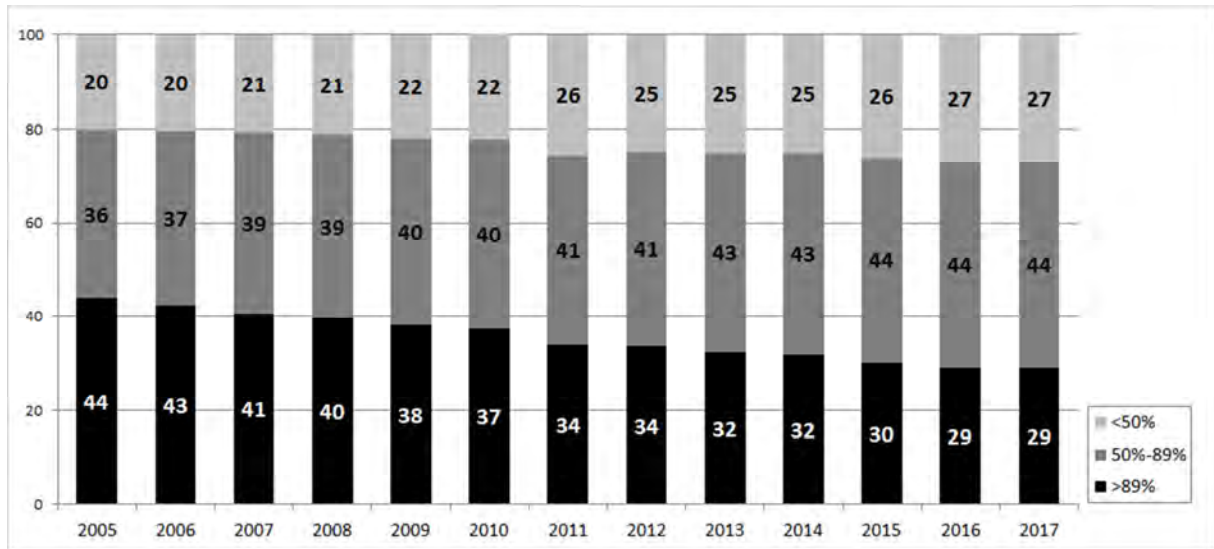
Verfasser	Jahr	Erhebungsraum	n	Arbeitszeit 100%	Auftraggeber
Fazis et al.	1994	Basel (Gymnasium)	146	51.8 h/Woche	Freiwillige Schulsynode
Landert	1999	Deutschschweiz	2'576	1'950 h/Jahr	LCH
Forneck/Schriever	2001	Kanton Zürich	2'299	1'821-2'194 h/ Jahr	Bildungsdirektion ZH
Nido et al.	2008	Kanton Aargau	903	2'011 h/ Jahr	BKS AG
LSZ/Bildungsdep. SZ	2008	Kanton Schwyz	145	1'968 h/ Jahr	Bildungsdepartement SZ
Landert und Brägger	2009	Deutschschweiz	4'411	2'072 h/ Jahr	LCH

Tabelle 26: Einführung kantonaler Lehrpläne auf der Basis des Lehrplans 21

Schuljahr	Kantone
2015/16	BS, BL
2017/18	AR, NW, SG, OW, UR, SZ, TG, LU, GL
2018/19	AI, GR, ZH, SO, BE, VS
2019/20	ZG, FR, SH
2020/21	AG

Quelle: D-EKD-Geschäftsstelle 2018

Abbildung 38: Beschäftigungsgrad von Lehrpersonen in der Schweiz von 2005 bis 2017 (KG-Sek I)



Quelle: BFS 2018 (T 15.4.0.3)

Von 2009 bis 2017 nahm der Anteil Lehrpersonen mit einem Pensum von >89 Stellenprozenten um 8.9% ab. Eine ähnliche Entwicklung ist auf der Sekundarstufe II zu beobachten, wobei vollständige Daten erst am 2011 verfügbar sind. Werden nur die allgemeinbildenden Abteilungen berücksichtigt, fiel der Anteil Lehrpersonen mit einem Pensum von >89 Stellenprozenten von 35.0% im Jahr 2005 auf 25.8% im Jahr 2017 (2005-2017 -9.2%, 2009-2017 - 7.7%).

Tabelle 27: Pflichtlektionen und Entlastung Klassenlehrpersonen im Schuljahr 2017/18

	KG			PS			Sek I			Gym		BS	
	L	KLP	a	L	KLP	a	L	KLP	a	L	KLP	KLP	a
AG	28	1	1	28	1		28	1		23		24	
AI	30	1	3	31	1		29	1		23		-	
AR	29	1		30	1		30	1		23	1	25	0.33
BE	29	1		29	1		28	1		23	1	24/26	1
BL	32	2		28	65h		27	65h		22	1	22/24	0.5
BS	28			28	1.75		25	1-1.5		21	0.5	21/25	0.5
FR	28			28			28	1		24/26	1	24-26	1
GL	24			27/28			30		1-3	23		26	
GR	28			29	1		29	1		27	1	25	
LU	25	2		30	2		29/30	2		24	0.5/1	24-26	
NW	29			29	0/1		28	1		23		24-35	
OW	28			28	1		28	1		23		23/25	
SG	24	1	1	28	1		28	1		23-28	0.5	25-28	
SH	29			30	1	1	28/29	1	2/1	24-32		26/28	
SO	29	1		29	1		29	1		23.5/24.5		26.5	
SZ	30			29	1	1	28/29	1	1/0	23		23/25	
TG	32	1		30	1		29	1		23/26	1	23/26	1
UR	28	1		29	1		29	1		23		23/25	
VS	28			30			26	1		23	0.5	-	
ZG	27	0.67		30	0.67		29	2		24-29	1	24-27	
ZH	30	100h	1	28/29	100h		28	100h		22-26		25/26	

L=Lektionen, KLP=Entlastung für Klassenlehrpersonen, a=andere Entlastungen

Quelle: <http://www.edk.ch/dyn/29217.php>

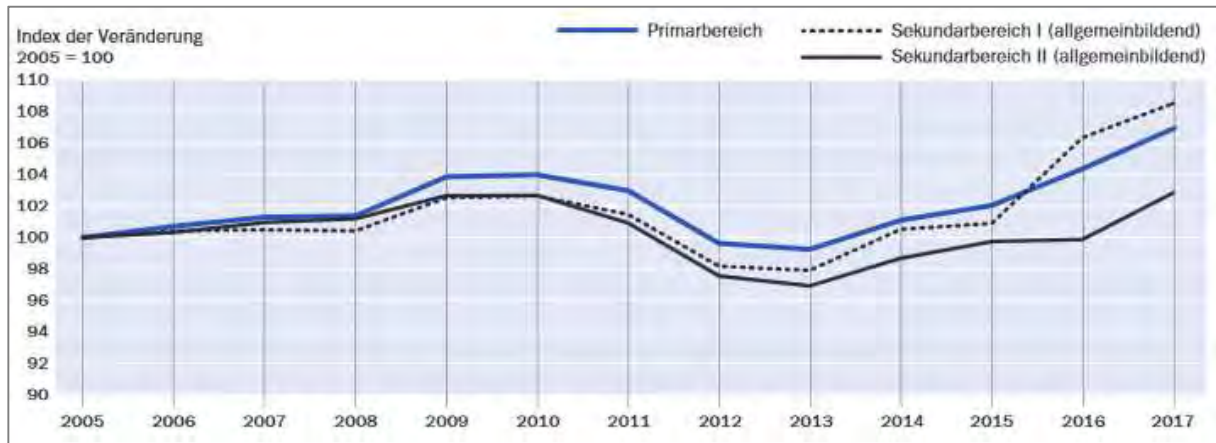
Andere Entlastungen auf der Kindergartenstufe betreffen z.T. Pausenaufsicht. Im Kanton St. Gallen entsprechen die Angaben für den Kindergarten einer 89%-Stelle. Im Kanton Zug sind der EDK gegenüber 23 Lektionen ausgewiesen, im Berufsauftrag sind für eine 100%-Stelle aber 27 Lektionen definiert. In den Kantonen Luzern und Glarus ist anzunehmen, dass die Pflichtlektionen für den Kindergarten sich ebenfalls nicht auf eine 100%-Stelle beziehen. Die Angaben für das Gymnasium sind ohne Untergymnasium, die Lektionenzahl variiert in manchen Kantonen nach unterrichteten Fächern. Für die Berufsfachschulen werden z.T. nach Berufsmaturität und Grundausbildung oder nach den unterrichteten Fächern unterschiedliche Lektionenzahlen festgelegt.

Tabelle 28: Kantonale Referenzarbeitszeiten

	Referenzarbeitszeit
ZH	1'932
BE	1'930
LU	1'940
UR	1'908
SZ	1'886
OW	1'907
NW	1'920
GL	1'890
ZG	1'932
FR	1'900
SO	1'890
BS	1'915
BL	1'890
SH	1'906
AR	1'898
AI	1'950
SG	1'906
GR	1'960
AG	1'886
TG	1'950
VS	1'861
Mittelwert	1'912
Gewichteter Mittelwert nach Anzahl teilnehmende LP	1'916

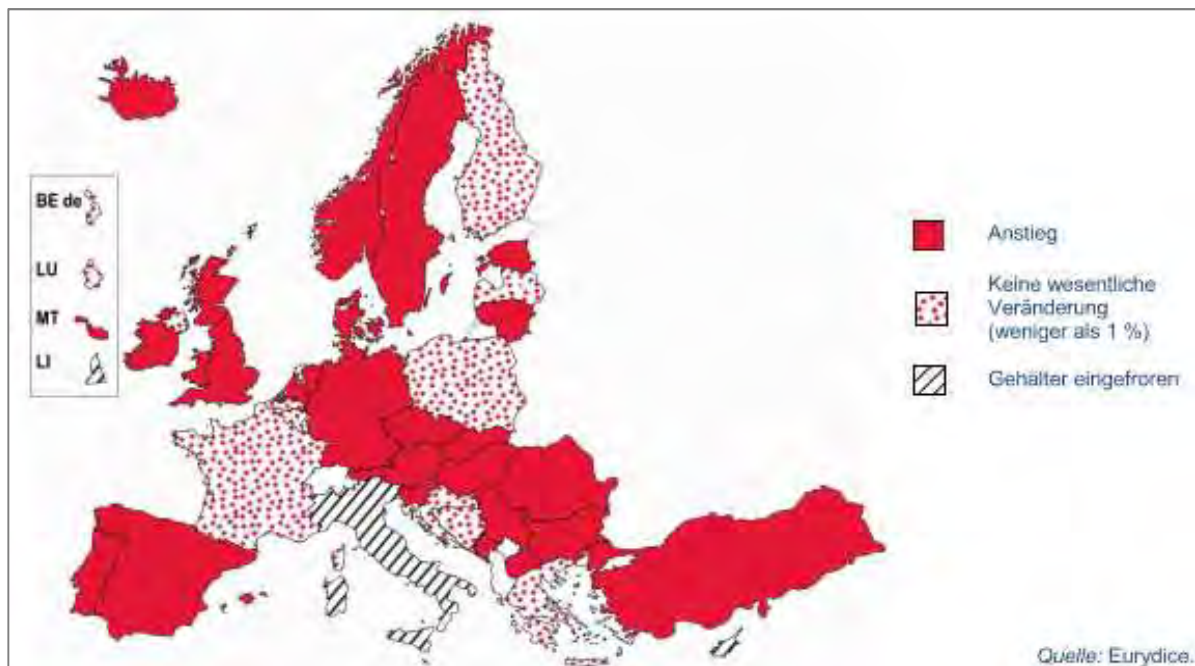
Quelle: Umfrage des LCH bei den Kantonalverbänden im Zeitraum November-Dezember 2018. Dabei handelt es sich nicht immer um offizielle Jahresarbeitszeiten, da solche nicht überall seitens des Kantons definiert sind. Falls solche fehlen, orientieren sich die Kantonalverbände in der Regel an der Referenzarbeitszeit für Angestellte im öffentlichen Dienst. Allgemein kann die Referenzarbeitszeit variieren, je nach Jahr und wie die Feiertage liegen.

Abbildung 39: Veränderung der Gehälter von Lehrpersonen in den OECD-Ländern (2005-2017)



Quelle: OECD 2018, 472

Abbildung 40: Veränderung zwischen 2014/15 und 2015/16 bei den gesetzlichen Gehältern von Lehrern an öffentlichen Schulen in Europäischen Ländern



Quelle: Eurydice 2016, 9

A6 Weitere Angaben zur Stichprobe

Tabelle 29: Repräsentativität der Stichprobe nach Kanton

Kanton	Anzahl Lehrpersonen (BFS)	Adresspool (ohne VSG+BCH)		Teilnehmer/Rücklauf		Anteil repräsentiert
ZH	18'036	2'600	14.4	974	37.5	5.4
BE	12'958	5'914	45.6	1'493	25.2	11.5
LU	5'673	1'993	35.1	749	37.6	13.2
UR	512	374	73.0	111	29.7	21.7
SZ	1'795	976	54.4	314	32.2	17.5
OW	516	326	63.2	134	41.1	26.0
NW	571	367	64.3	165	45.0	28.9
GL	557	350	62.8	121	34.6	21.7
ZG	1'743	959	55.0	362	37.7	20.8
FR	1'117	520	46.5	191	36.7	17.1
SO	3'327	2'457	73.9	832	33.9	25.0
BS	3'029	3'169	104.6	672	21.2	22.2
BL	4'033	1'734	43.0	475	27.4	11.8
SH	1'258	247	19.6	108	43.7	8.6
AR	733	22	3.0	30	136.4	4.1
AI	216	247	114.4	67	27.1	31.0
SG	7'027	4'748	67.6	1'725	36.3	24.5
GR	2'506	1'578	63.0	587	37.2	23.4
AG	10'201	5'706	55.9	1'391	24.4	13.6
TG	3'592	1'994	55.5	939	47.1	26.1
VS	1'208	530	43.9	198	37.4	16.4

Zu beachten ist, dass in den Kantonen BS und AI die zur Verfügung gestellten Adressen mehr als 100% der in den Kantonen angestellten Lehrpersonen repräsentieren. In beiden Fällen handelt es sich um Kantone, in denen alle angestellten Lehrpersonen Mitglied im kantonalen Lehrerverband sind. Der Wert von über 100% dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Mitgliederlisten nicht ganz zeitnah geführt werden und somit auch pensionierte Lehrpersonen und Lehrpersonen, die den Kanton wechselten, weiterhin als Mitglieder gemeldet sind. Es ist allgemein auch möglich, dass für einzelne Mitglieder mehr als eine Emailadresse übermittelt wurden.

Die Auswertung der Arbeitszeiten basiert auf der im Folgenden beschriebenen Stichprobe:

Tabelle 30: Anzahl Fälle nach Wochentypen und Pensum

Stellenprozent	Beschrieb der Beobachtungswoche					
	reguläre Schulwoche mit Unterricht an 5 (bzw. 6) Wochentagen	Schulwoche mit einem Feiertag	Schulwoche mit zwei Feiertagen	Schulwoche mit drei Feiertagen	unterrichtsfreie Zeit (Schulferien)	Unterreichsfreie Zeit mit Verpflichtung zu Präsenzzeiten
über 100%	147	19	6	0	36	1
96-100%	1682	186	61	6	508	45
80-95%	1624	182	53	7	401	28
65-79%	954	111	27	1	249	33
50-64%	969	121	33	1	233	27
unter 50%	1061	121	51	2	262	24
Total	6437	740	231	17	1689	158

Aufgrund der kleinen Anzahl «Schulwochen mit drei Feiertagen» wurden diese Fälle mit «Schulwochen mit zwei Feiertagen» zusammengelegt. Ebenso wurden die unterrichtsfreie Zeit mit/ohne Verpflichtung zu Präsenzzeiten zusammengefasst (mindestens 1 Stunde Arbeitsaufwand).

Tabelle 31: Anzahl Fälle nach Stufe und Pensum

	Stellenprozent					
	über 100%	96-100%	80-95%	65-79%	50-64%	unter 50%
KG	19	263	410	209	251	266
US	48	658	771	541	540	647
MS	68	743	656	405	401	551
Sek I	83	715	542	310	270	270
Gymnasium	18	182	192	144	138	72
Mittelschulen	8	59	55	54	35	24
Berufsfachschulen	6	108	73	45	32	29
Sonderschulen	4	33	54	32	55	23
Musikschule	1	8	22	11	18	22
Brückenangebote	0	17	18	14	8	6
Stufenauswahl wie 2009	188	2157	1866	1162	1103	1251
Primarschule	95	1195	1136	721	710	912
Sek II a	20	199	204	157	147	79

Stufenauswahl wie 2009: PS-Sek II

A7 Weitere Ergebnisse

A7.1 Lehrpersonen

Abbildung 41: relative JAZ abhängig vom Anstellungsgrad (PS-Sek I)

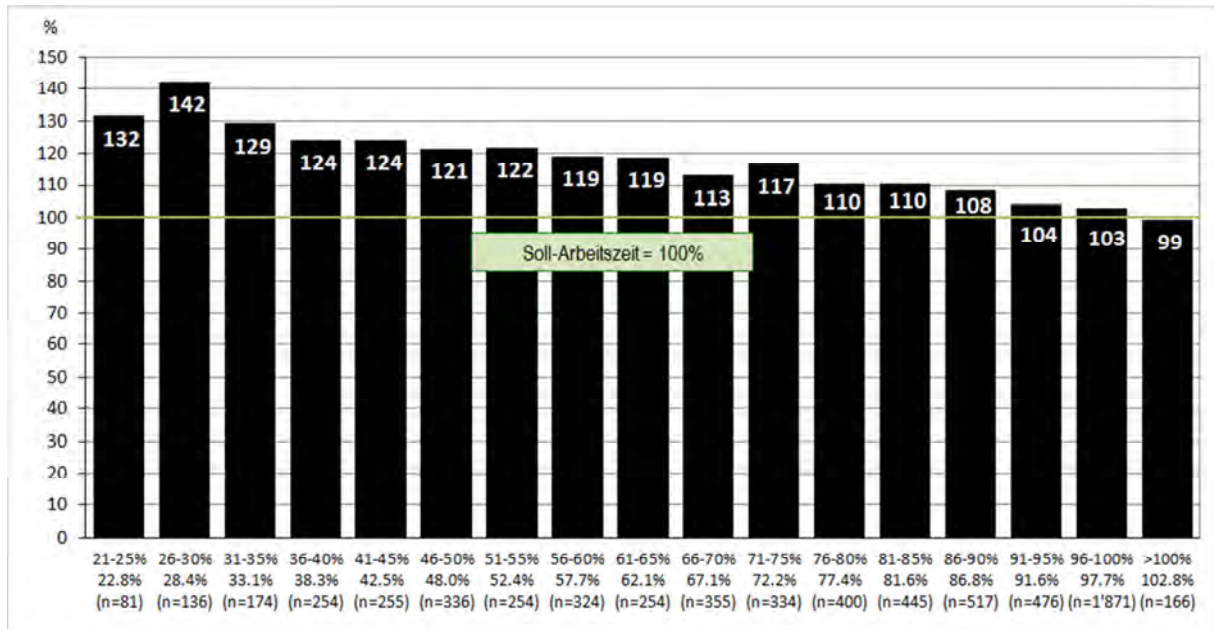


Tabelle 32: JAZ-VZÄ nach Tätigkeit und Stufe in Stunden

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
KG (1'417, 72%)	943	359	115	279	11	101	46	144	89	2'086
US (3'205, 71%)	980	434	109	260	22	71	44	142	90	2'151
MS (2'824, 73%)	1'000	436	103	254	27	59	47	136	90	2'152
Sek I (2'190, 78%)	995	446	90	246	44	44	49	154	94	2'162
BS (290, 79%)	869	512	74	272	57	17	64	158	122	2'145
Gym (739, 76%)	823	630	80	296	67	15	41	177	91	2'222
FMS (234, 78%)	835	597	78	291	54	15	34	177	94	2'175
Sonders. (201, 72%)	989	324	135	280	39	53	123	160	97	2'200
PS-Sek II (7'717, 75%)	972	459	100	258	35	55	48	145	91	2'164
Gesamt (9'231, 75%)	968	442	102	261	33	61	43	152	90	2'149

Tabelle 33: JAZ-VZÄ relativ zur Referenzarbeitszeit nach Tätigkeit und Stufe in %

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
KG (1'462, 72%)	49.2	18.7	6.0	14.6	0.6	5.3	2.4	7.5	4.6	108.6
US (3'205, 71%)	51.1	22.6	5.7	13.5	1.1	3.7	2.3	7.4	4.7	112.2
MS (2'824, 73%)	52.2	22.7	5.3	13.2	1.4	3.1	2.4	7.1	4.7	112.3
Sek I (2'190, 78%)	51.9	23.2	4.7	12.8	2.3	2.3	2.5	8.0	4.9	112.8
BS (290, 79%)	45.3	26.8	3.9	14.2	3.0	0.9	3.3	8.2	6.3	111.9
Gym (739, 76%)	43.0	32.9	4.2	15.4	3.5	0.8	2.2	9.2	4.7	115.9
FMS (234, 78%)	43.6	31.2	4.1	15.2	2.8	0.8	1.8	9.2	4.9	113.5
Sonders. (201, 72%)	51.6	16.9	7.0	14.6	2.0	2.7	6.4	8.3	5.1	114.8
PS-Sek II (7'717, 75%)	50.7	23.9	5.2	13.5	1.8	2.9	2.5	7.5	4.8	112.9
Gesamt (9'231, 75%)	50.5	23.1	5.3	13.6	1.7	3.2	2.3	7.9	4.7	112.1

Tabelle 34: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (PS-Sek I)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (1'152, 36%)	359	189	48	108	10	16	19	70	49	868
50-64% (933, 55%)	547	269	70	151	14	36	25	96	65	1'273
65-79% (981, 71%)	696	323	84	195	22	41	29	108	67	1'566
80-95% (1'613, 86%)	822	356	83	204	26	57	33	116	68	1'764
96-100% (1'871, 98%)	930	382	80	216	32	56	37	126	68	1'927
>100% (166, 103%)	971	378	73	200	36	54	33	133	80	1'958

Tabelle 35: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (PS-Sek I)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (1'152, 36%)	52.3	27.5	7.0	15.7	1.4	2.3	2.7	10.3	7.2	126.5
50-64% (933, 55%)	51.5	25.3	6.6	14.2	1.3	3.4	2.3	9.0	6.1	119.8
65-79% (981, 71%)	51.4	23.8	6.2	14.4	1.6	3.0	2.2	8.0	4.9	115.5
80-95% (1'613, 86%)	50.0	21.6	5.0	12.4	1.6	3.5	2.0	7.0	4.1	107.2
96-100% (1'871, 98%)	49.7	20.4	4.3	11.5	1.7	3.0	2.0	6.7	3.7	103.0
>100% (166, 103%)	49.3	19.2	3.7	10.1	1.8	2.7	1.7	6.8	4.1	99.4

Tabelle 36: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (KG)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (266, 37%)	366	139	62	117	4	26	15	73	54	857
50-64% (251, 55%)	518	203	81	154	6	57	39	99	58	1'216
65-79% (209, 71%)	646	245	92	172	7	74	29	98	69	1'430
80-95% (410, 86%)	787	308	82	239	9	81	35	107	59	1'706
96-100% (263, 98%)	876	322	85	261	11	107	38	122	70	1'893
>100% (19, 104%)	898	244	76	267	4	81	46	107	115	1'838

Tabelle 37: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (KG)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (266, 37%)	51.8	19.7	8.8	16.5	0.6	3.7	2.1	10.4	7.7	121.3
50-64% (251, 55%)	49.2	19.3	7.7	14.7	0.6	5.4	3.7	9.4	5.5	115.5
65-79% (209, 71%)	47.6	18.1	6.8	12.7	0.5	5.4	2.1	7.2	5.1	105.5
80-95% (410, 86%)	47.6	18.6	5.0	14.5	0.6	4.9	2.1	6.5	3.5	103.4
96-100% (263, 98%)	46.4	17.0	4.5	13.8	0.6	5.7	2.0	6.5	3.7	100.3
>100% (19, 104%)	45.2	12.3	3.8	13.4	0.2	4.1	2.3	5.4	5.8	92.4

Tabelle 38: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (PS)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (912, 36%)	362	183	51	106	8	18	18	67	51	865
50-64% (710, 55%)	548	264	74	147	12	39	24	91	67	1'266
65-79% (721, 71%)	691	319	89	199	18	46	28	104	65	1'560
80-95% (1'136, 86%)	827	348	86	203	20	63	34	112	65	1'759
96-100% (1'195, 98%)	928	384	80	224	23	63	35	119	64	1'920
>100% (95, 103%)	971	369	78	180	36	70	36	128	67	1'936

Tabelle 39: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (PS)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (912, 36%)	53.1	26.8	7.5	15.5	1.2	2.6	2.7	9.8	7.5	126.8
50-64% (710, 55%)	51.6	24.8	7.0	13.9	1.2	3.7	2.2	8.6	6.3	119.3
65-79% (721, 71%)	51.1	23.6	6.6	14.7	1.4	3.4	2.1	7.7	4.8	115.4
80-95% (1'136, 86%)	50.3	21.2	5.3	12.3	1.2	3.8	2.0	6.8	4.0	107.0
96-100% (1'195, 98%)	49.6	20.5	4.3	12.0	1.2	3.4	1.9	6.4	3.4	102.6
>100% (95, 103%)	49.4	18.8	4.0	9.2	1.9	3.5	1.8	6.5	3.4	98.5

Tabelle 40: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (Sek I)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (270, 36%)	347	207	37	115	13	10	19	85	41	876
50-64% (270, 56%)	543	280	55	157	18	23	28	103	60	1'268
65-79% (310, 71%)	705	327	68	181	28	24	30	117	67	1'547
80-95% (542, 86%)	808	368	75	204	37	42	29	125	76	1'764
96-100% (715, 98%)	928	375	79	203	46	43	41	139	76	1'930
>100% (83, 103%)	989	393	63	215	30	32	36	142	101	2'001

Tabelle 41: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (Sek I)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (270, 36%)	49.9	29.7	5.4	16.5	1.9	1.5	2.8	12.1	5.9	125.7
50-64% (270, 56%)	50.9	26.3	5.2	14.8	1.7	2.2	2.6	9.6	5.6	118.8
65-79% (310, 71%)	51.9	24.1	5.0	13.3	2.1	1.8	2.2	8.6	4.9	113.9
80-95% (542, 86%)	49.1	22.4	4.5	12.4	2.3	2.5	1.8	7.6	4.6	107.2
96-100% (715, 98%)	49.7	20.1	4.2	10.8	2.5	2.3	2.2	7.4	4.1	103.3
>100% (83, 103%)	50.0	19.9	3.2	10.9	1.5	1.6	1.8	7.2	5.1	101.2

Tabelle 42: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (Gym)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (72, 36%)	327	328	50	103	24	8	19	87	47	993
50-64% (138, 56%)	485	413	54	217	33	9	23	89	54	1'376
65-79% (144, 71%)	564	429	57	212	52	14	34	119	87	1'568
80-95% (192, 85%)	657	514	65	243	50	10	23	148	70	1'778
96-100% (182, 98%)	758	498	60	237	71	10	34	163	65	1'896
>100% (18, 104%)	689	531	54	240	31	35	25	224	63	1'893

Tabelle 43: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (Gym)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (72, 36%)	48.1	48.2	7.3	15.1	3.5	1.1	2.9	12.8	6.9	145.9
50-64% (138, 56%)	45.2	38.5	5.0	20.2	3.1	0.9	2.1	8.3	5.1	128.3
65-79% (144, 71%)	41.5	31.5	4.2	15.6	3.8	1.0	2.5	8.8	6.4	115.3
80-95% (192, 85%)	40.4	31.6	4.0	15.0	3.1	0.6	1.4	9.1	4.3	109.5
96-100% (182, 98%)	40.2	26.4	3.2	12.6	3.8	0.5	1.8	8.7	3.5	100.6
>100% (18, 104%)	34.7	26.7	2.7	12.1	1.6	1.8	1.2	11.3	3.2	95.3

Tabelle 44: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum in Stunden (BS)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (29, 30%)	258	229	24	117	22	1	22	63	41	778
50-64% (32, 56%)	452	259	41	146	58	2	48	118	91	1'214
65-79% (45, 71%)	518	336	49	239	57	15	29	94	67	1'404
80-95% (73, 85%)	698	358	65	249	49	6	49	92	114	1'682
96-100% (108, 98%)	798	456	65	195	35	22	49	164	109	1'893
>100% (6, 108%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 45: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Pensum relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (BS)

(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
< 50% (29, 30%)	44.2	39.3	4.1	20.0	3.8	0.2	3.8	10.8	7.1	133.2
50-64% (32, 56%)	42.4	24.3	3.8	13.7	5.4	0.1	4.5	11.1	8.6	113.9
65-79% (45, 71%)	38.3	24.8	3.6	17.7	4.2	1.1	2.2	6.9	5.0	103.8
80-95% (73, 85%)	43.0	22.1	4.0	15.4	3.0	0.4	3.0	5.7	7.0	103.6
96-100% (108, 98%)	42.7	24.4	3.5	10.4	1.8	1.2	2.6	8.8	5.8	101.2
>100% (6, 108%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

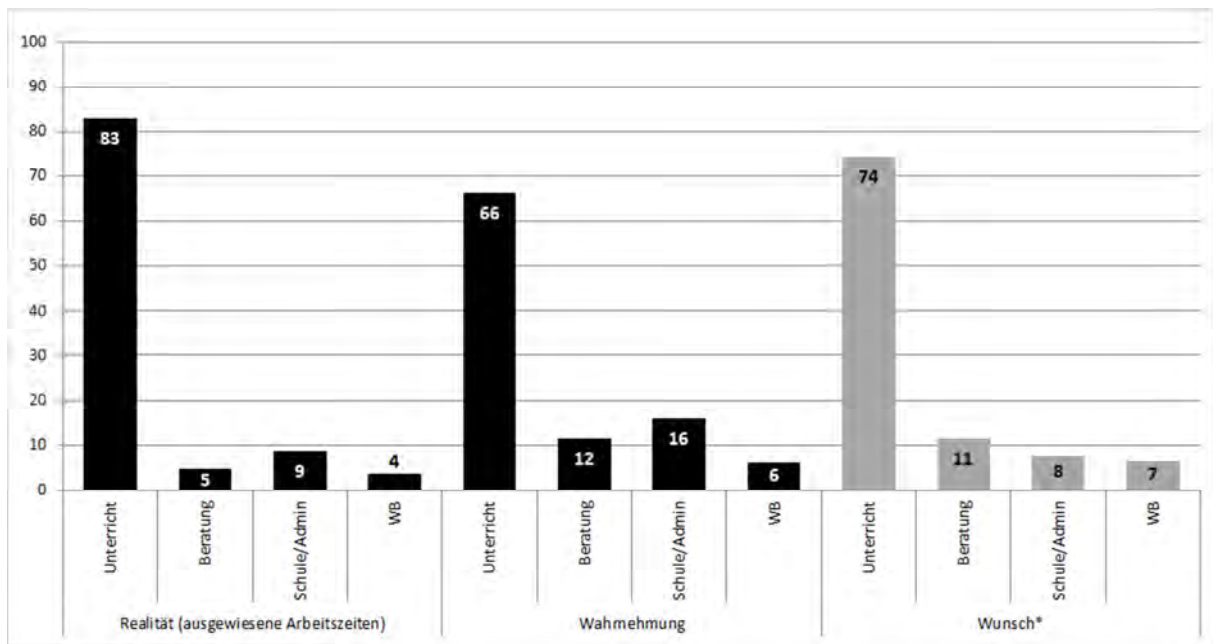
Tabelle 46: normierte Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Stufe in Stunden (VZ-LP)

(n)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
KG (263)	890	327	86	265	11	109	39	124	71	1'923
US (658)	931	386	81	226	20	68	35	129	64	1'939
MS (743)	963	394	81	228	27	61	34	121	69	1'979
Sek I (715)	952	385	81	208	48	44	42	142	78	1'979
BS (108)	818	467	66	200	35	22	50	168	112	1'938
Gym (182)	770	507	60	242	72	10	34	166	66	1'928
PS-Sek II (2'157)	931	404	79	220	36	52	38	134	71	1'966
Gesamt (2'488)	926	391	80	227	33	59	39	133	71	1'959

Tabelle 47: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Stufe relativ zur Soll-Arbeitszeit in % (VZ-LP)

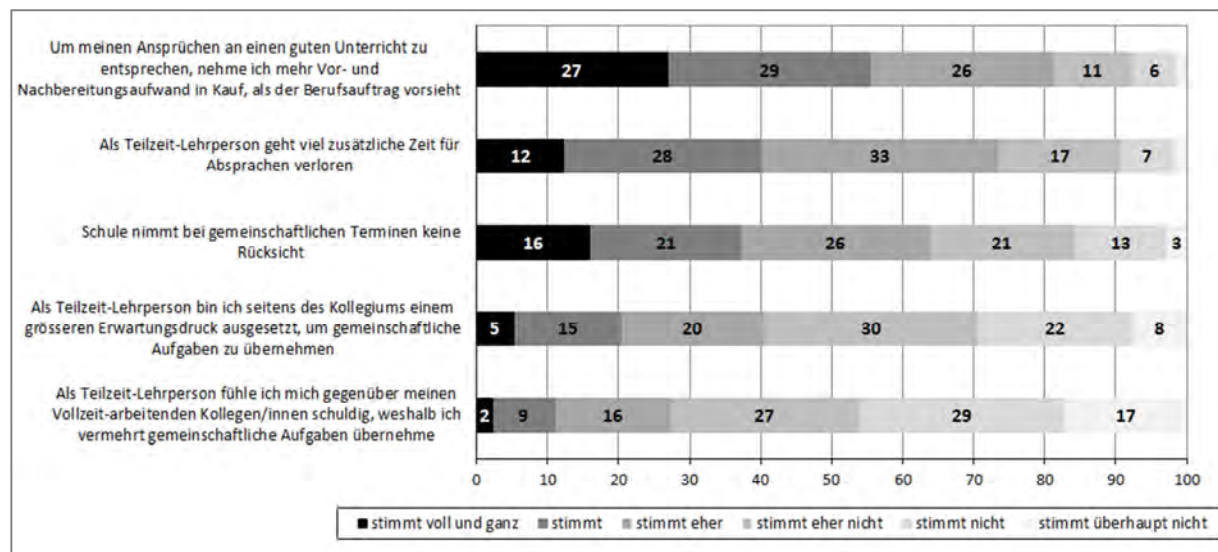
(n, ø Stellen-%)	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
KG (263, 99%)	46.4	17.0	4.5	13.8	0.6	5.7	2.0	6.5	3.7	100.3
US (658, 98%)	48.6	20.1	4.2	11.8	1.0	3.5	1.8	6.7	3.3	101.2
MS (743, 98%)	50.3	20.6	4.2	11.9	1.4	3.2	1.8	6.3	3.6	103.3
Sek I (715, 98%)	49.7	20.1	4.2	10.9	2.5	2.3	2.2	7.4	4.1	103.3
BS (108, 98%)	42.7	24.4	3.5	10.4	1.8	1.1	2.6	8.8	5.9	101.2
Gym (182, 98%)	40.2	26.4	3.2	12.6	3.8	0.5	1.8	8.7	3.5	100.6
PS-Sek II (2'157, 98%)	48.6	21.1	4.1	11.5	1.9	2.7	2.0	7.0	3.7	102.6
Gesamt (2'488, 98%)	48.4	20.4	4.2	11.8	1.7	3.1	2.0	6.9	3.7	102.2

Abbildung 42: Verteilung der Arbeitszeit auf die Tätigkeitsbereiche – Realität, Wahrnehmung und Wunsch



* Die Wunsch-Verteilung der Arbeitszeit auf die Tätigkeitsbereiche ist relativ zur wahrgenommenen Verteilung zu betrachten. Die Lehrpersonen nehmen die nicht-unterrichtsbezogenen Arbeiten als deutlich zeitintensiver wahr, als dass sie in der Realität ausfallen. Die Wunschverteilung wird durch diese verzerrte Wahrnehmung der Realität beeinflusst, was sich am besten beim *Unterricht* abbildet. Die Lehrpersonen wünschen sich ausgehend von ihrer Wahrnehmung der Realität mehr (und nicht weniger) Zeit für die unterrichtsbezogenen Tätigkeiten. Entsprechend sind die anderen Bereiche zu lesen. So wird der Wunsch geäußert, weniger in gemeinschaftlich-administrative Arbeiten zu investieren und etwas mehr Zeit für Weiterbildung zur Verfügung zu haben.

Abbildung 43: Gründe für überproportional hohe Arbeitszeiten von Teilzeit-Lehrpersonen (n=6'710)



Die teilnehmenden Lehrpersonen gaben im Weiteren an, im letzten Schuljahr an durchschnittlich 2.0 Unterrichtstagen krankheitsbedingt gefehlt zu haben. Hochgerechnet auf die Anzahl Unterrichtstage ($198 \cdot 0.765 = 150$) entspricht dies 1.3% (in der Stichprobe zur Berechnung der Arbeitszeiten beträgt der Anteil an Krankheitstagen werktags 1.5%). Weiter gaben die Lehrpersonen an, im letzten Schuljahr durchschnittlich an 4.5 unterrichtsfreien Tagen ($365 - 150 = 215$) krank gewesen zu sein, was 2.1% entspricht.

Tabelle 48: Arbeitsaufwand von Zusatzfunktionen (Medianwerte in Stunden)⁴⁰

Zusatzfunktion	n	Zeitaufwand in Stunden (Median)		
		Unterrichts- woche	Schulfreie Woche	Jahr
Leitung/Mitarbeit an Schulanlässen und Sonderwochen	5'107	0.50	0.25	22.8
Ämtli	5'033	0.50	-	19.5
Materialverantwortliche/r	4'291	0.50	0.33	23.8
Leitung/Mitarbeit Fachschaft	2'939	0.50	0.17	21.7
Teambildung, Berufseinstiegsbegleitung, Praxislehrperson	2'804	0.50	0.17	21.7
Leitung/Mitarbeit in Schulentwicklungsprojekten	2'343	0.50	0.08	20.6
Konvent-/Sitzungsleitung, Protokollführung	2'042	0.50	-	19.5
Leitung Jahrgangsteam / Stufenleitung	1'210	0.67	-	26.0
Lehrervertreter/in in Schulbehörde, kantonalem Lehrerverband u.ä.	1'121	0.33	-	13.0
Leitung/Mitarbeit Stundenplan, Schulpool, Wahlfachkoordination u.ä.	836	0.33	-	13.0
Schulhausleitung, Mitglied erweiterte Schulleitung, SL-Stellvertretung	823	0.75	0.08	30.3
pädagogische/r ICT-Beauftragte/r	787	0.50	0.29	23.3
Verantwortliche/r für Schülerrat, Elternrat, Schülerchor etc.	650	0.50	0.17	21.7
Verantwortliche/r für Schülerzeitung, Internetauftritt u.ä.	469	0.50	0.17	21.7
Koordinator/in externe Dienste	396	0.17	-	6.5
Qualitätsbeauftragte/r, Verantwortliche/r interne Schulevaluation	361	0.50	0.17	21.7
Gesundheitsbeauftragte/r, Sucht- und Gewaltprävention, Schulklima u.ä.	344	0.33	-	13.0
Leitung/Mitarbeit Tagesschule, Hausaufgabenbetreuung, Mittagstisch	309	1.67	-	65.0
Berufswahlbeauftragte/r, Koordinator/in Begabtenförderung	259	0.83	0.17	34.7
Beauftragte/r für interne Weiterbildung	252	0.33	0.17	15.2
Sicherheitsbeauftragte/r, Beauftragte/r für Krisenintervention	176	0.17	-	6.5

⁴⁰ Ausgewiesen wird der mittlere Aufwand (Medianwert) von Lehrpersonen, die diese Zusatzfunktionen ohne Entlastungsstunden oder zusätzliche Entschädigung innerhalb ihres Berufsauftrags ausüben.

Tabelle 49: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereich und Anzahl Zusatzfunktionen relativ zur Soll-Arbeitszeit in %

Anzahl Zusatzf.	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
0 (n=326)	49.1	20.0	4.6	12.4	1.4	2.9	2.0	5.9	3.7	101.8
1 (n=617)	49.4	21.3	4.2	11.7	1.3	3.1	1.7	5.8	3.3	101.8
2 (n=758)	48.9	21.4	4.5	12.1	1.6	3.5	1.7	5.9	4.1	103.7
3 (n=662)	49.5	20.9	4.6	11.6	1.6	3.3	1.8	7.2	3.9	104.4
>3 (n=1'121)	50.4	20.5	4.9	12.0	2.0	3.0	2.5	8.2	4.0	107.3

Tabelle 50: Relative JAZ nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Pensum in % (PS-Sek I)

	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
Lehrerinnen										
< 50% (n=1'108)	52.3	27.6	7.0	15.6	1.4	2.3	2.7	10.2	7.2	126.3
50-64% (n=869)	51.6	25.4	6.6	14.4	1.3	3.5	2.2	8.8	6.1	119.8
65-79% (n=846)	51.3	23.8	6.2	14.8	1.6	3.0	2.1	7.7	5.1	115.7
80-95% (n=1'244)	50.0	21.3	5.2	12.8	1.4	3.5	1.9	6.8	4.2	107.2
96-100% (n=1'070)	49.7	20.8	4.3	12.2	1.4	3.3	1.8	6.3	3.6	103.4
Lehrer										
65-79% (n=130)	51.4	23.3	6.7	11.9	2.0	2.8	2.6	9.9	4.1	114.8
80-95% (n=361)	49.7	22.6	4.4	11.2	2.1	3.2	2.2	7.8	3.9	107.1
96-100% (n=795)	49.7	19.9	4.2	10.7	2.1	2.6	2.2	7.4	3.8	102.6

Tabelle 51: Relative JAZ nach Tätigkeitsbereich, Alter und Pensum in % (PS-Sek I)

	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
Bis 49 Jahre										
< 50% (n=865)	51.9	25.5	7.0	15.1	1.3	2.1	2.4	9.6	6.4	121.3
50-64% (n=500)	51.0	22.9	6.7	14.6	1.5	3.0	2.4	8.6	5.2	115.9
65-79% (n=493)	51.4	21.8	6.0	13.2	1.6	3.4	2.1	7.3	5.0	111.7
80-95% (n=952)	49.5	19.7	5.1	12.4	1.7	3.3	1.6	6.7	3.9	103.8
96-100% (n=1'169)	49.4	19.7	4.2	11.0	1.6	2.8	1.7	6.1	3.4	100.0
50+ Jahre										
< 50% (n=269)	53.2	33.7	7.4	17.8	1.8	3.2	3.4	12.4	9.2	142.0
50-64% (n=409)	52.1	28.7	6.4	13.8	1.1	3.8	2.3	9.3	7.1	124.7
65-79% (n=467)	51.1	25.8	6.6	15.6	1.7	2.6	2.2	8.5	5.0	119.0
80-95% (n=641)	50.5	24.4	5.0	12.4	1.4	3.7	2.5	7.5	4.4	111.8
96-100% (n=675)	49.8	21.4	4.3	12.2	1.8	3.2	2.4	7.9	4.1	107.1

Tabelle 52: Relative JAZ nach Alter und Dienstalter (80-100 Stellenprozente, PS-Sek I)

Alter	Anteil Soll-Arbeitszeit	Dienstalter	Anteil Soll-Arbeitszeit
<25 Jahre (n=89)	102.5%	<3 Jahre (n=193)	102.1%
25-29 Jahre (n=575)	102.9%	3-5 Jahre (n=467)	102.3%
30-39 Jahre (n=797)	99.6%	6-10 Jahre (n=590)	100.9%
40-49 Jahre (n=660)	102.7%	11-20 Jahre (n=715)	100.9%
50-55 Jahre (n=543)	108.0%	21-30 Jahre (n=755)	106.6%
>55 Jahre (n=773)	110.0%	>30 Jahre (n=705)	110.4%

Tabelle 53: relative JAZ nach Tätigkeitsbereich, KLP/FLP und Pensum in % (PS-Sek I)

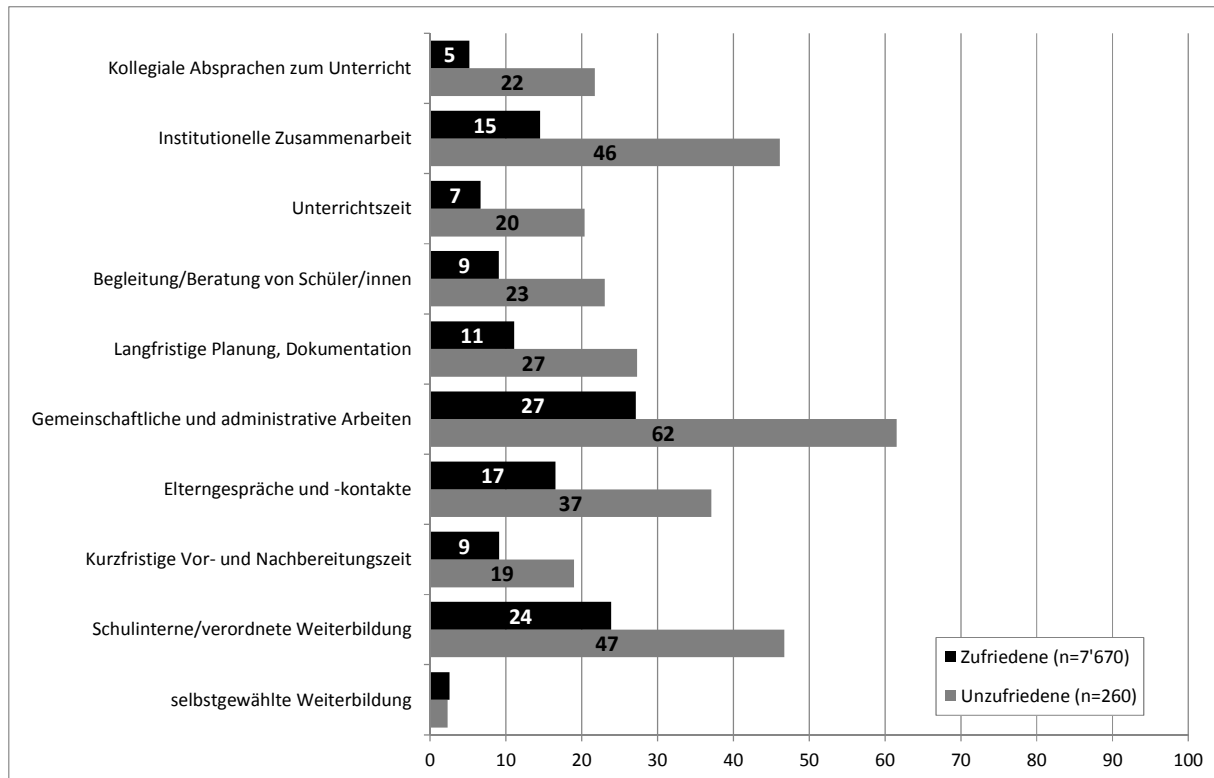
	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
KLP										
< 50% (n=228)	51.3	25.8	9.3	14.3	2.0	3.5	2.2	9.7	5.1	123.3
50-64% (n=484)	51.2	25.1	7.7	14.7	1.6	4.9	2.5	8.9	6.5	123.1
65-79% (n=644)	51.4	24.2	6.9	14.5	1.9	4.0	2.4	7.7	5.1	118.1
80-95% (n=1'299)	49.7	22.1	5.2	12.5	1.7	4.0	2.1	6.9	4.0	108.2
96-100% (n=1'693)	49.6	20.5	4.3	11.4	1.7	3.2	2.0	6.5	3.4	102.6
FLP										
< 50% (n=924)	52.4	28.0	6.4	16.0	1.2	2.0	2.8	10.4	7.7	127.0
50-64% (n=449)	51.6	25.5	5.3	13.7	1.0	1.7	2.2	9.1	5.7	115.7
65-79% (n=337)	50.9	22.9	5.0	13.9	1.1	1.1	1.7	8.5	4.6	109.7
80-95% (n=314)	50.5	19.7	4.2	11.6	1.1	1.2	1.3	7.7	4.8	102.2
96-100% (n=178)	49.7	18.7	4.3	12.2	1.4	0.8	1.7	8.6	6.7	104.2

Tabelle 54: Relative JAZ nach Tätigkeit und Modell Sek I (80-100 Stellen-%)

	Unter- richt	Vor-/ Nachber.	Abspra- chen	Pla- nung	Berat- ung SuS	Eltern- kontakte	iZA	Gemein./ Admin.	WB	total
geteilt: Grundanspr.	49.3	20.1	4.3	10.6	2.3	2.3	1.8	7.3	5.1	103.0
geteilt: mittlere Anspr.	50.3	20.6	4.2	11.1	2.4	2.4	1.8	7.5	4.4	104.7
geteilt: höhere Anspr.	50.4	22.3	4.1	11.7	2.4	2.5	1.9	7.6	4.2	107.0
kooperatives (n=213)	48.2	22.8	5.2	12.1	2.6	2.2	2.1	7.4	4.2	106.7
integratives (n=394)	49.3	18.7	4.6	11.3	2.3	2.5	2.3	8.0	4.8	103.9

Fallzahlen geteiltes Modell: 482 Grundansprüche, 481 mittlere Ansprüche, 483 höherer Ansprüche

Abbildung 44: Belastung durch verschiedene Tätigkeiten von zufriedenen und unzufriedenen Lehrpersonen (Anteil in %)



Tätigkeiten sortiert nach absteigendem Verhältnis zwischen unzufriedenen und zufriedenen Lehrpersonen

Abbildung 45: Weitere Belastungsquellen im Vergleich zufriedener und unzufriedener Lehrpersonen (Anteil in %)

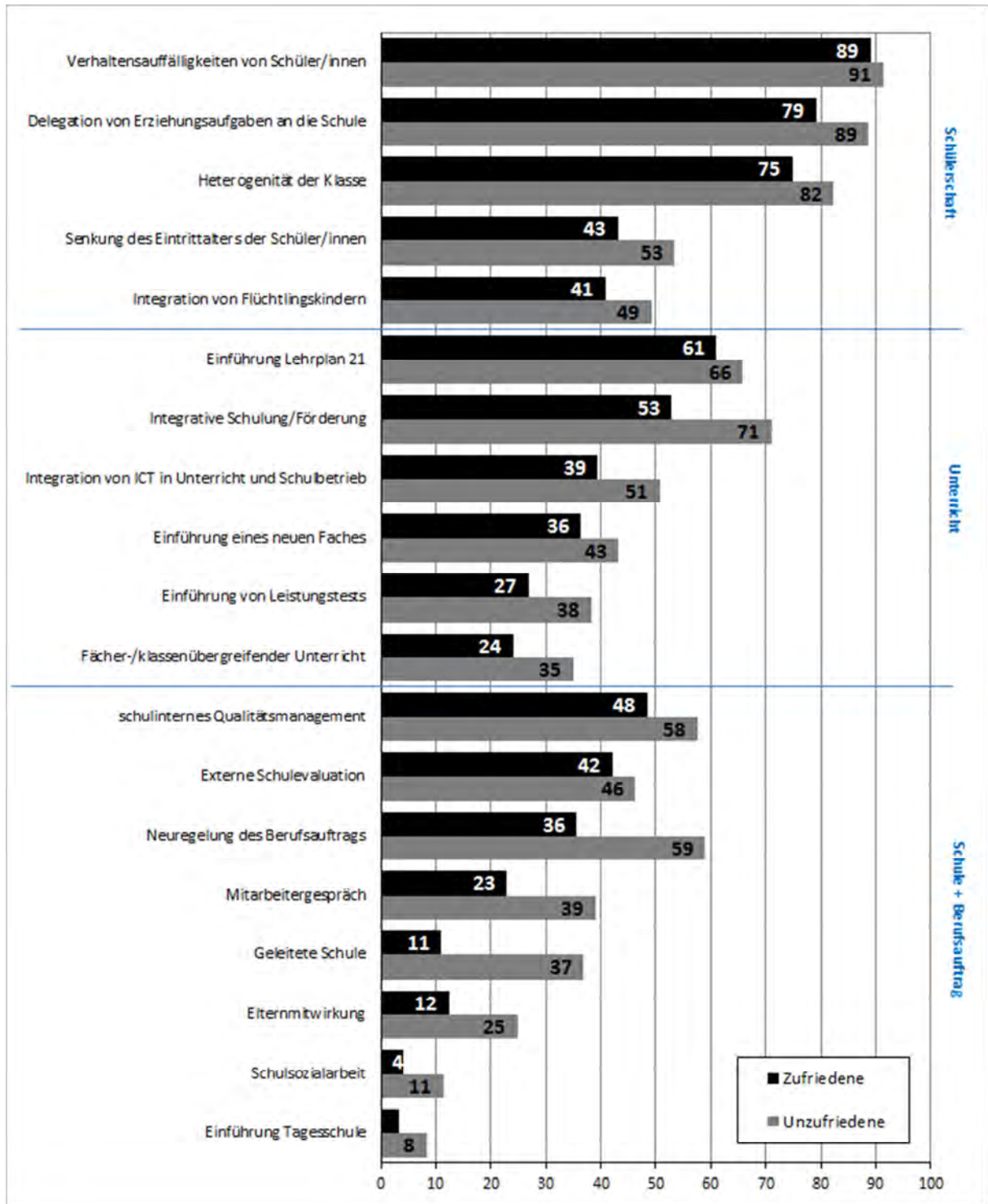
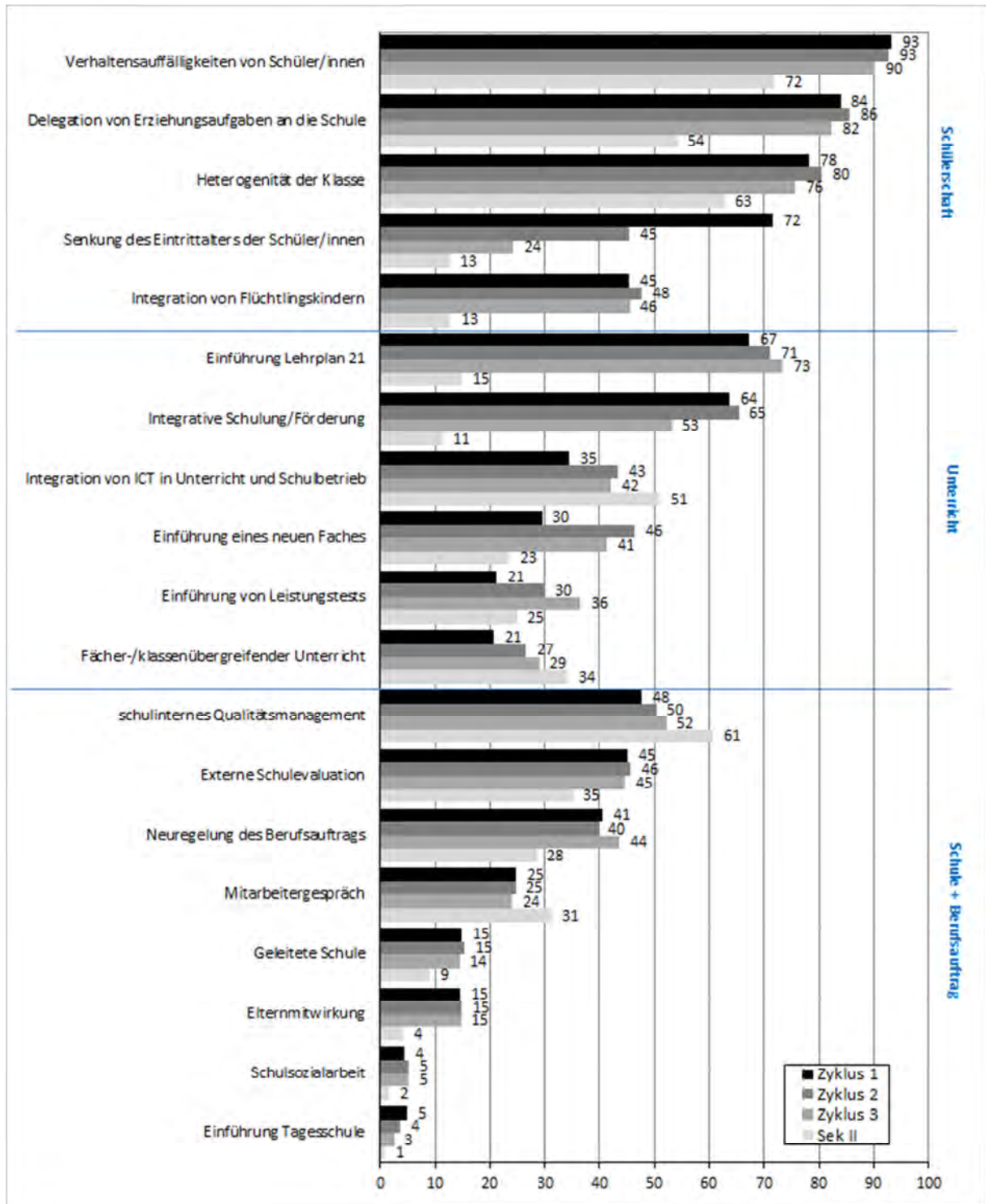


Abbildung 46: Weitere Belastungsquellen nach Stufe (Anteil in %)



Aus Platzgründen wurde nach den Zyklen der Volksschule und der Sekundarstufe II unterschieden.

Tabelle 55: Bedeutung von Belastungsquellen von Stufen

Stufe	Höhere Belastung	Tiefere Belastung
KG	- Senkung des Eintrittsalters der Schüler/innen	- Unterrichtszeit, kurzfristige Vor-/Nachbereitung - fächer-/klassenübergreifender Unterricht
PS	- Elterngespräche und -kontakte - Senkung des Eintrittsalters der Schüler/innen (Unterstufe)	
Sek I		- Senkung des Eintrittsalters der Schüler/innen
Sek II	- Unterrichtszeit und kurzfristige Vor-/Nachbereitung - Geleitete Schule - Mitarbeitergespräche (Gymnasium) - Einführung neues Fach (Gymnasium) - fächer- und klassenübergreifender Unterricht	- Elterngespräche und -kontakte - Schulinterne/verordnete Weiterbildung - Integration von Flüchtlingskindern, Verhaltensauffälligkeiten mangelnde Erziehung, Senkung des Eintrittsalters - Heterogenität der Klasse (Gymnasium) - Integrative Schulung/Förderung - Einführung Lehrplan 21
Sonderschulen		- Schulinterne Weiterbildung - Senkung des Eintrittsalters der Schüler/innen, Integrative Förderung/Schulung - Einführung Lehrplan 21
Musikschulen	- Einführung von Leistungstests	- Kurzfristige Vor-/Nachbereitung, Kollegiale Absprachen - Begleitung/Beratung von Schüler/innen - Elterngespräche und -kontakte - Institutionelle Zusammenarbeit - Gemeinschaftliche/Admin. Aufgaben, Schulevaluation - Weiterbildung - Schülerschaft - <i>Weitere Kriterien, die für Musikschulen nicht unmittelbar von Bedeutung sind, wie Einführung neues Fach, Lehrplan 21.</i>
Brückenangebote	- Geleitete Schule - Elternmitwirkung - Heterogenität der Klasse - Neuregelung Berufsauftrag	- Elterngespräche und -kontakte - Einführung von Leistungstests - Fächer/klassenübergreifender Unterricht, Einführung neues Fach, Integration ICT - Senkung des Eintrittsalters Einführung Lehrplan 21

Datenbasis = Lehrpersonen die nur auf einer Stufe unterrichten, dargestellt sind stufenspezifische Abweichungen des Mittelwerts zum Gesamtergebnis, die grösser als (0.2) sind (Skala 1-6).

A7.2 SHP

Abbildung 47: JAZ von SHP nach Tätigkeitsbereich und Pensum

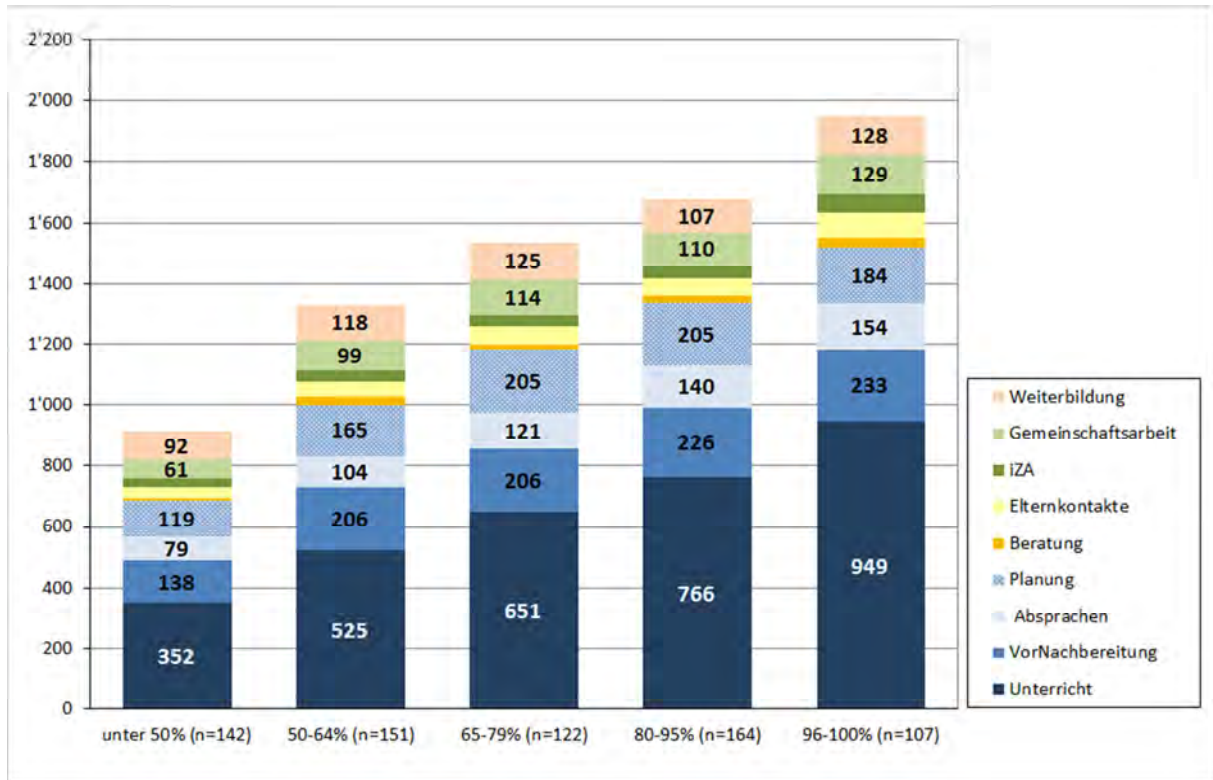


Tabelle mit genauen Werten zu Abbildung oben sowie zu den relativen Werten.

Abbildung 48: Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums nach Pensum, Anteil in % (SHP)

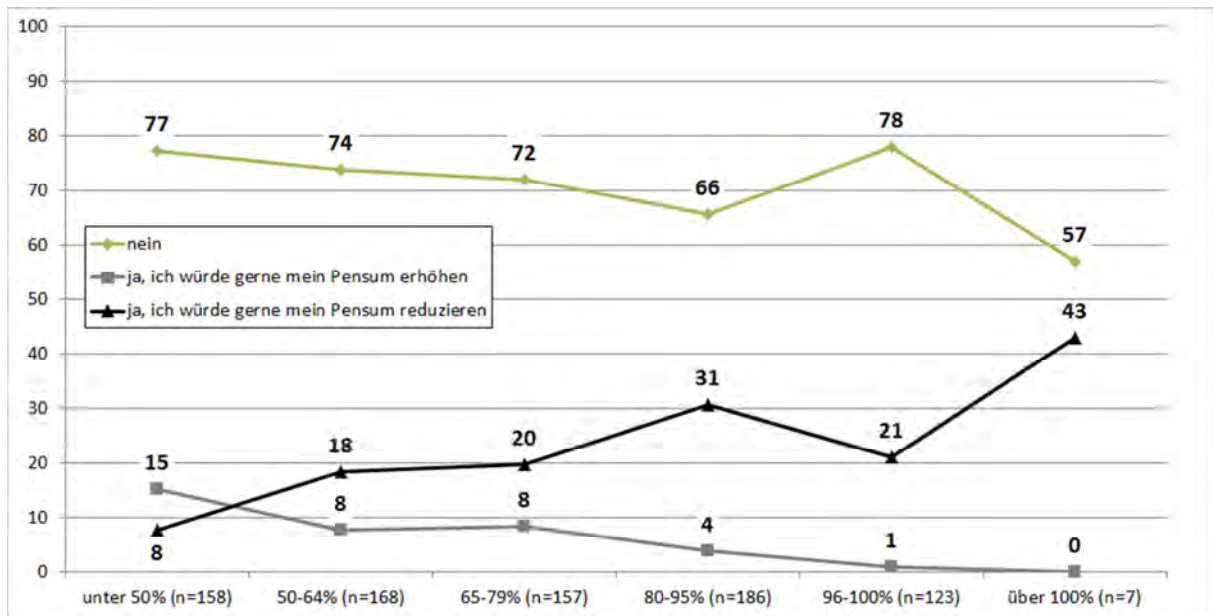
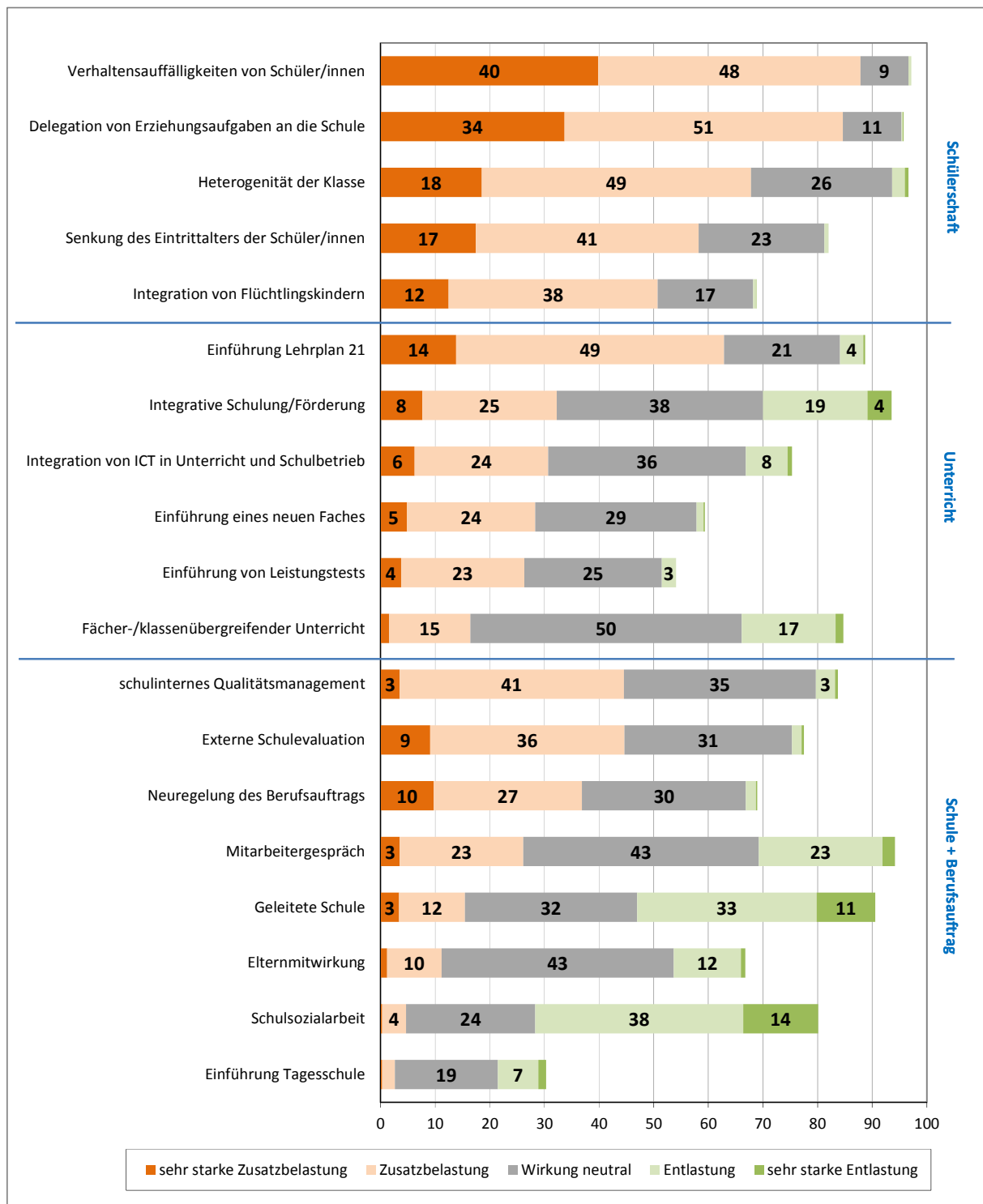


Abbildung 49: Quellen von Belastung und Entlastung (SHP, n=773)



A7.3 Schulleitungen

Abbildung 50: Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums nach Pensum, Anteil in % (SL)

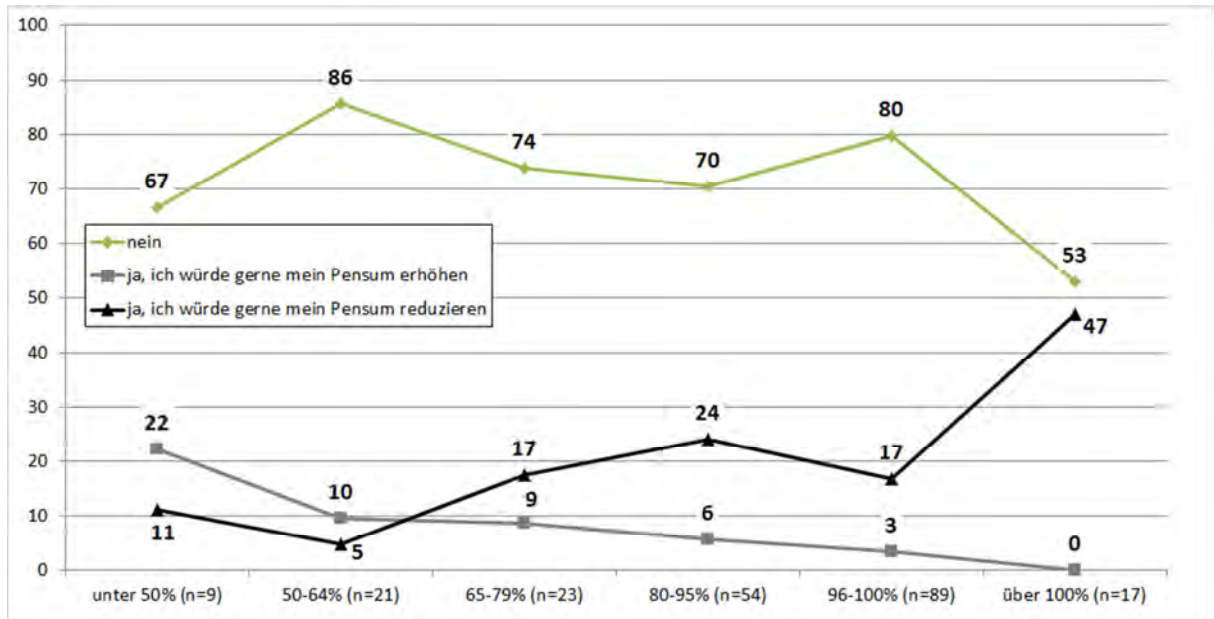


Abbildung 51: Quellen von Belastung und Entlastung (SL, n=193)

