Landert Partner
Sozialforschung Evaluation Konzepte

Stampfenbachstrasse 42 8006 Zürich
T +41 44 265 39 90 F +41 44 265 39 99
www.lfp.ch

in Zusammenarbeit mit

know.ch
Boppartstrasse 11
9014 St. Gallen

LCH Arbeitszeiterhebung 2009 (AZE´09)

Bericht zur Erhebung bei 5'000 Lehrpersonen im Zeitraum Oktober 2008 - September 2009

im Auftrag

des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH

Autoren: Charles Landert und Martina Brägger

Zürich, 30. November 2009

Zitierweise:
Landert, Charles; Brägger, Martina (2009). LCH Arbeitszeiterhebung 2009. Zürich: Landert Partner.

Informationen zu Durchführung und Analyse:
Landert ˃Partner:
Charles Landert, landert@lfp.ch, +41 44 265 39 90
Martina Brägger, braegger@lfp.ch, +41 44 265 39 90

Auftraggeber:
Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH:
Ringstrasse 54
8057 Zürich
+41 44 315 54 54
www.lch.ch

LCH Arbeitszeiterhebung 2009 (AZE´09)

Bericht zur Erhebung bei 5'000 Lehrpersonen im Zeitraum Oktober 2008 - September 2009

Inhaltsverzeichnis

Tabellen und Abbildungsverzeichnis **7**

Das Wichtigste in Kürze **9**

Abkürzungen **10**

Kleines Glossar **10**

1. Auftrag und Zielsetzung **11**

2. Gegenstand, Fragestellungen und Durchführung **12**

2.1 Definition der Arbeitszeit der Lehrpersonen 12

2.2 Fragestellungen 13

2.3 Methodische Angaben zur Durchführung 13

2.3.1 Erhebungskonzept 13

2.3.2 Ablauf 15

2.3.3 Datenkontrolle und Auswertung 15

3. Bezugsfelder und Dynamik **17**

3.1 Blick zurück: LCH Arbeitszeiterhebung 1999 17

3.2 Übersicht über Arbeitszeiterhebungen in der Schweiz 17

3.3 Arbeitsplatzrelevante Veränderungen in der Schweiz 18

3.4 Schulentwicklung und Soll-Lehrerarbeitszeit im europäischen Vergleich 20

4. Ergebnisse **22**

4.1 Beschreibung der Stichprobe 22

4.1.1 Beteiligung an der Arbeitszeiterhebung 22

4.1.2 Zur Güte der erhobenen Arbeitszeiten 22

4.1.3 Beschreibung der realisierten Stichprobe 23

4.2 Wochenarbeitszeit 25

4.2.1 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozente) 25

4.2.2 Zusammenhang zwischen Arbeitspensum und Wochenarbeitszeit 27

4.2.3 Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (Vollpensum) 28

4.2.4 Arbeitszeit im Verlauf des Kalenderjahres 29

4.3 Jahresarbeitszeit 30

4.3.1 Lehrpersonen mit Vollpensum 30

4.3.2 Jahresarbeitszeit nach Umfang des Arbeitspensums (Volksschule) 30

4.4 Verteilung der Arbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche 31

4.4.1 Übersicht: Primar- bis Berufsfachschule, zusammengefasst 31
4.4.2 Verteilung der Arbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche und Stufe 33
4.4.3 Verteilung der Arbeitszeiten auf Tätigkeitsbereiche und Arbeitspensum 36
4.5 Weitere Einflussfaktoren der Arbeitszeit von Lehrpersonen 38
4.5.1 Spezialfunktionen als besonderer Teil der gemeinschaftlichen Aufgaben 38
4.5.2 Alter und Dienstalter der Lehrperson 39
4.5.3 Weitere Einflussgrössen 40
4.6 Arbeitszeitliche Belastung und Berufszufriedenheit 41
4.6.1 Wunsch nach Reduktion des Arbeitspensums 41
4.6.2 Subjektive Belastung durch verschiedene Tätigkeitsbereiche 41
4.6.3 Neue bzw. zusätzliche Belastungen oder Entlastungen 43
4.6.4 Berufszufriedenheit 44
4.7 Arbeitszeit der Schulleitungen an Volksschulen 46
4.7.1 Beschreibung der Stichprobe 46
4.7.2 Wochenarbeitszeit 46
4.7.3 Jahresarbeitszeit 47
4.7.4 Arbeitszeitliche Belastung und Berufszufriedenheit 47
4.8 Arbeitszeit der schulischen Heilpädagog(inn)en 49
4.8.1 Wochenarbeitszeit und Jahresarbeitszeit 49
4.8.2 Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen 49
4.8.3 Arbeitszeitliche Belastung und Berufszufriedenheit 50

5. Zusammenfassung, Diskussion und Folgerungen 52

6. Literatur- und Quellenangaben 57

Anhang 59

A1 Fragebogen 59
A2 Stichprobengrösse und Rücklauf nach Kanton 63
A3 Anteil Wochentypen und Stufen nach Kantonen und Pensen 64
A4 Anteil Wochentypen und Stufen nach Kantonen (Vollpensum) 65
A5 Ferienplan im Erhebungszeitraum 66
A6 Plausibilitätskontrolle 67
A7 Veränderung der Rahmenbedingungen 1999 - 2009 68
A8 Arbeitszeitliche Vorgaben in ausgewählten europäischen Ländern 69

Tabellen und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

Tabelle 1: Definition der Tätigkeitsbereiche 12
Tabelle 2: Berechnung der Jahresarbeitszeit (JAZ) anhand fiktiver Zahlen 16
Tabelle 3: Arbeitszeituntersuchungen in der Schweiz 17
Tabelle 4: Neues Arbeitszeitmodell am Beispiel des Kantons Luzern 19
Tabelle 5: Zusammensetzung der Stichprobe nach Auswertungseinheiten 23
Tabelle 6: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum) 26
Tabelle 7: Anteil von Lehrpersonen mit neun und mehr Arbeitsstunden pro Wochentag 28
Tabelle 8: Jahresarbeitszeit nach Anzahl gemeinschaftlicher Aufgaben (PS-BS, Vollpensum) 39
Tabelle 9: Jahresarbeitszeit in Stunden nach Alter (Vollpensum, VS) 39
Tabelle 10: Jahresarbeitszeit nach Klassengrösse in ausgewählten Tätigkeitsbereichen (Vollpensum, VS) 40
Tabelle 11: Berufszufriedenheit 44
Tabelle 12: Schulleitungsprofile nach Pensum und Anteil Schulleitungsaufgaben (VS) 46
Tabelle 13: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum 47
Tabelle 14: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen von SHP (Vollp., N=47, JAZ=2'059 Std.) 50
Tabelle 15: Prognostizierter Versand und Rücklauf in den Kantonen 63

Abbildungen

Abbildung 1: Ablauf der Erhebung für die Teilnehmenden 15
Abbildung 2: Norm-(Soll-)Jahresarbeitszeiten in europäischen Ländern 21
Abbildung 3: Anzahl Lehrpersonen nach Schulstufen (Mehrfachantworten, N=4'411) 24
Abbildung 4: Anzahl Lehrpersonen nach Funktionen (Mehrfachnennungen, N=4'411) 24
Abbildung 5: Anzahl Lehrpersonen nach Pflichtpensum (in % einer Vollzeit-Stelle; N=4'411) . 25
Abbildung 6: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum) . 26
Abbildung 7: Verteilung der Arbeitszeit in regulären Schulwochen (Vollpensum, PS-BS) 27
Abbildung 8: Arbeitszeit in regulären Schulwochen nach Arbeitspensum (PS-BS) 27
Abbildung 9: Arbeitszeit nach Wochentagen in regulären Schulwochen (PS-BS, Vollpensum) 28
Abbildung 10: Saisonale Arbeitszeitverteilung bei Lehrpersonen mit Vollpensum 29
Abbildung 11: Jahresarbeitszeit (JAZ) von Lehrpersonen nach Schulstufe (Vollpensum) 30
Abbildung 12: Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen nach Arbeitspensum (VS) 31

Abbildung 13: Verteilung der Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen 1999 und 2009 (Vollzeit, PS-BS) 32

Abbildung 14: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Stufe (Vollpensum) 34

Abbildung 15: Anteil der Tätigkeitsbereiche an der Jahresarbeitszeit nach Stufe (Vollpensum) 34

Abbildung 16: Veränderung des Jahresaufwandes 2009/1999 nach Tätigkeiten und Stufen (Vollpensum) 35

Abbildung 17: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Arbeitspensum (VS) 37

Abbildung 18: Anteil der JAZ nach Tätigkeitsbereichen und Arbeitspensum (VS) 38

Abbildung 19: Jahresarbeitszeit nach Dienstalter (Vollpensum, VS) 39

Abbildung 20: Wunsch nach Veränderung des aktuellen Pflichtpensums (PS-BS) 41

Abbildung 21: Subjektive Belastung nach Tätigkeitsbereichen (PS-BS, alle Pensen) 42

Abbildung 22: Prozentuale Zu-/Abnahme der subjektiven Belastung 1999 - 2009 43

Abbildung 23: Neue Quellen von Belastung oder Entlastung 44

Abbildung 24: Subjektive Belastung der Lehrpersonen nach Tätigkeiten (PS-BS, alle Pensen) 45

Abbildung 25: Wunsch nach Veränderung des Arbeitspensums (SL, VS) 48

Abbildung 26: Subjektive Belastung von SL nach Tätigkeiten (VS, alle Pensen) 48

Abbildung 27: Jahresarbeitszeit von SHP nach Arbeitspensum 49

Abbildung 28: Subjektive Belastung von SHP nach Tätigkeitsbereichen (alle Pensen) 51

Abbildung 29: Saisonaler Verlauf des Überstundensaldos (am Beispiel 2‘060 Arbeitsstunden) 53

Das Wichtigste in Kürze

Im Frühjahr 2008 veranlasste der Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) zum zweiten Mal nach 1999 eine Arbeitszeiterhebung bei seinen Mitgliedern. Mit deren Durchführung und der Datenanalyse betraute er das Sozialforschungsunternehmen Landert >Partner, Zürich. Die online durchgeführte Befragung erfolgte in den zwölf Monaten Oktober 2008 bis September 2009 in 20 deutschsprachigen Kantonen (S. 11f.). 5'118 Lehrpersonen aller Stufen protokollierten während je einer Woche ihre Arbeitszeit (S. 22ff). Nach der Plausibilisierung der Daten standen 4´964 Datensätze für die Analyse zur Verfügung (4'411 Lehrpersonen, 343 Schulleitungen und 210 schulische Heilpädagog(inn)en).

Die Jahresarbeitszeit bewegt sich je nach Schulstufe zwischen 2'060 und 2'091 Std. (Mittel: 2'072 Std.) Sie liegt drei Arbeitswochen über dem schweizerischen (im europäischen Vergleich höchsten) Referenzwert von 1'950 Std. pro Jahr (S. 30f.). Lehrpersonen beziehen im Mittel 5.4 Wochen der unterrichtsfreien Zeit als Ferien im engeren Sinne. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeit-Lehrpersonen liegt bei 49 Std. in den Unterrichtswochen, bei 39 Std. in Unterrichtswochen mit einem oder mehreren Feiertagen und 12 Std. in unterrichtsfreien Wochen (S. 26ff.).

Im Vergleich zu 1999 hat die Lehrerarbeitszeit um durchschnittlich 139 Std. oder 7% zugenommen – besonders ausgeprägt auf der Volksschulstufe mit Mehrbelastungen von 89-175 Std./Jahr (S. 35f.). Für Unterricht und unterrichtsbezogene Arbeiten zusammen wird heute etwa gleich viel Zeit aufgewendet wie vor zehn Jahren). Allerdings sind interne Verschiebungen zu beobachten zwischen Vor- und Nachbereitung, Planung und Auswertung. Dem Mehraufwand für die tägliche Unterrichtsvorbereitung steht in der Regel eine gleich grosse Reduktion der längerfristigen Planung und Reflexion des Unterrichts gegenüber.

Der gegenüber 1999 ausgewiesene Arbeitsmehraufwand der Lehrpersonen erwächst somit aus den nicht unterrichtsbezogenen Tätigkeiten: In erster Linie Gemeinschaftsarbeit (+67%), Administration (+51%) und (schulinterne) Weiterbildung (+44%), etwas weniger ausgeprägt Beratung und Betreuung (+22%). In der Volksschule liegt der durchschnittliche Mehraufwand bei 133 Stunden pro Jahr. Dieser Wert (3.3. Arbeitswochen) entspricht auch der heute von Lehrpersonen geleisteten Überzeit. Die ab Ende der 90er Jahre zumeist parallel umgesetzten Schulreformmassnahmen haben sich somit für die Lehrpersonen nicht arbeitszeitneutral, sondern als Mehrarbeit und -belastung ausgewirkt (S. 35ff). Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis zu deuten, dass heute noch 38% der Lehrpersonen ein Vollpensum ausüben (1999: 44%): Lehrpersonen reduzieren ihre Belastung individuell. Teilzeit-Lehrpersonen leisten dabei allerdings noch mehr Überstunden als Lehrpersonen mit einem vollen Pensum: Wer sein Pensum um 5-20% reduziert, leistet im Durchschnitt 9% Überzeit, bei einer Reduktion von 21-35% sind es 15%.

Die allgemeine Entwicklung zur Teilzeitarbeit ist auch in den Schulen wirksam ist. Einiges deutet aber darauf hin, dass Reformmassnahmen diesen Trend zusätzlich stimuliert haben. Aus Sicht der Autoren stehen Berufsauftrag und Ressourcen nicht in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander (S. 52f.). Während sich die formelle Reduktion des Pensums in der Arbeitswelt auch proportional in geringerer Arbeitszeit auswirkt, ist dies in der Schule nicht der Fall. Ohne die mit freiwilliger Pensenreduktionen gekoppelte Gratis-Überzeit der Lehrpersonen wären Reformen heute nicht möglich. Die vertiefte Analyse der Daten (S. 38ff.) zeigt Problemfelder des Lehrberufs auf und nährt die Hypothese, dass viele der gut gemeinten Reformmassnahmen noch kein stimmiges Ganzes bilden. Auch deuten einige Zeichen darauf hin, dass sich die von Reformen erwarteten Wirkungen nicht im gewünschten Mass bzw. Zeitpunkt einstellen und unerwünschte Effekte, zusätzliche Kosten und Ineffizienz hervorrufen oder verstärken.

Abkürzungen

Schulstufen	BS ABU	Berufsfachschule allgemein bildender Unterricht
	BS FU	Berufsfachschule Fachunterricht
	FH	Fachhochschule
	FMS	Fachmittelschule
	GS	Grundstufe/Basisstufe
	Gym	Gymnasium
	KG	Kindergarten
	MS	Mittelstufe
	PS	Primarschule
	Sek I g	Sekundarstufe I der Volksschule Grundanforderungen
	Sek I e	Sekundarstufe I der Volksschule erweiterte Anforderungen
	US	Unterstufe
	VS	Volksschule
Funktionen	BA	Beauftragte Qualitätsmanagement, Gesundheitsförderung u.a.
	FL	Fachlehrperson
	HV	Hausvorstand
	IT	IT-Verantwortliche/r
	KL	Klassenlehrperson
	LP	Lehrpersonen
	Mat	Materialverantwortliche/r
	SHP	Schulische Heilpädagog(inn)en
	SL	Schulleitung
	SL-H	mit Auftrag der Schulleitung
	SSA	Schulsozialarbeiter(innen)
Andere	EDK	Eidgenössische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
	LCH	Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer
	WB	Weiterbildung

Kleines Glossar

Unterrichtsverpflichtung:	I.d.R 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.
Referenzwert für die Jahresarbeitszeit 100%:	Bei Annahme einer 42-Std.-Woche, von 4 Ferienwochen und acht Feiertagen ergibt sich der Referenzwert von 1‘950 Arbeitsstunden pro Jahr. Der Wert reduziert sich um jeweils 42 Std. pro zusätzliche Ferienwoche (d.h. ab Alter 50 bzw. 60).
Vollpensum:	Ein Vollpensum beinhaltet eine 100%-Verpflichtung für das Unterrichten und die anderen im Berufsauftrag festgehaltenen Aufgaben. In der AZE’09 gilt ein Arbeitspensum ab 96% als Vollpensum.
Teilzeitpensum:	Teilzeitpensen sind als Anteil des Vollpensums definiert – als Anzahl Lektionen oder in Prozent einer 100%-Stelle umgerechnet. Die AZE’09 definiert Arbeitspensen bis max. 95% als Teilzeitpensen. Das Ausüben von Spezialfunktionen wird z.T. mit Pensenreduktionen (Unterrichtsentlastung) abgegolten.

1. Auftrag und Zielsetzung

In den letzten 15 Jahren erfuhren die Schulen in der Schweiz spürbare Veränderungen sowohl intern in ihrer Organisation als auch in Bezug auf das gesellschaftliche Umfeld. Um entsprechende Auswirkungen auf die Arbeitssituation, die Arbeitszeit und die Arbeitsfelder der Lehrpersonen empirisch zu erfassen, betraute der Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) unser Unternehmen zehn Jahre nach der ersten Arbeitszeiterhebung von 1999[1] erneut mit der Durchführung einer entsprechenden Befragung von Lehrpersonen.

Aufgabe der Untersuchung war es, die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen zu quantifizieren sowie die Faktoren zu eruieren, die die Arbeitszeit beeinflussen. Wie 1999 stand die Frage im Zentrum, wie viele Stunden Lehrpersonen für ihre Berufsarbeit jährlich und wöchentlich aufwenden und wie sich die Arbeitszeit auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche, im Jahresverlauf und stufenspezifisch verteilt.

Ein besonderes Augenmerk galt dabei den verschiedenen Entwicklungen und Massnahmen, die die Rahmenbedingungen der Schulen und ihres Personals seit der letzten Erhebung in mehr oder weniger grossem Masse verändert haben. Auf die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen wirkten und wirken je nach Kanton und Schulstufe neu die Einführung von Schulleitungen, Schulsozialarbeit, schulischer Heilpädagogik und integrativer Förderung, Qualitätsmanagement, vergleichende Leistungsmessungen aber auch sozialräumliche Entmischungsprozesse in den Städten und die Zunahme von Schülerinnen und Schülern mit fremdsprachigem Elternhaus. Nicht zuletzt in Kenntnis der Arbeitszeiterhebung des LCH *(s. Abschnitt 3.2),* reduzierten einzelne Kantone auf ausgewählten Schulstufen die Pflichtlektionen eines Vollpensums, führten Pool-Stunden für die Entlastung von Lehrpersonen ein, definierten Normgrössen für die Aufteilung der Arbeitszeit und formulierten den amtlichen Berufsauftrag für das Lehrpersonal neu.

Für die Untersuchung verantwortlich zeichnen *Charles Landert* (Konzept, Projektleitung, Berichterstattung) und *Martina Brägger* (Adressmanagement, Teilnehmerbetreuung, Datenplausibilisierung, Datenanalyse und Berichterstattung). *Andreas Kühn*, know.ch AG, St. Gallen, realisierte die Online-Befragung.

Wir danken dem LCH, den kantonalen Verbänden und allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Besonderer Dank gebührt nicht zuletzt allen, die sich an der AZE´09 beteiligten und dazu beitrugen, dass heute wieder aktuelle Daten zur Arbeitszeit der Lehrpersonen zur Verfügung stehen.

[1] Landert, Ch. (1999a). Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz. Zürich: LCH.

2. Gegenstand, Fragestellungen und Durchführung

2.1 Definition der Arbeitszeit der Lehrpersonen

Lehrberufe sind dadurch charakterisiert, dass sich die Arbeitszeiten nicht einfach erfassen lassen. Die Definition der Arbeitszeit erfolgt in den meisten Fällen indirekt über die Lektionenzahl und Unterrichtswochen pro Jahr oder – neu – als Jahresarbeitszeit. Es besteht Anwesenheitspflicht während des Unterrichts, Sitzungen des Kollegiums, für Teamarbeit und allenfalls interner Weiterbildung. Diverse Arbeitszeiterhebungen belegen dabei, dass die ausserhalb des Klassenzimmers geleistete Arbeitszeit mindestens nochmals so hoch ist wie die Unterrichtszeit. Wie gross dieser wenig sichtbare und deshalb auch schlecht fassbare Teil der Lehrberufe real ausfällt, ist das Resultat verschiedener Faktoren: Einerseits externe, von den Lehrpersonen nicht bestimmbare (neben der bereits genannten Lektionenzahl und der Anzahl Unterrichtswochen auch Klassengrösse, verpflichtende Vorgaben von Kanton, Schulbehörde und Schulleitung, Profil der Schülerpopulation), andererseits individueller Einsatz, berufsbiographische Situation (Berufserfahrung), Arbeitseffizienz, Beanspruchung durch andere Verpflichtungen (v.a. Familie), um nur die wichtigsten zu benennen.

In den letzten paar Jahren haben mehrere Kantone den Berufsauftrag für Lehrpersonen neu formuliert. Im Wesentlichen geht es dabei darum, auch die ausserhalb des Unterrichts laufenden («nicht unterrichtsbezogene») Tätigkeiten näher zu umschreiben und deren Anteile an der Jahresarbeitszeit einer Vollzeitstelle zu definieren (ca. 1‘950 Stunden – *vgl. Kleines Glossar S. 10)*. Eine systematische Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit bleibt den Lehrpersonen überlassen.

Tabelle 1: Definition der Tätigkeitsbereiche

Bezeichnung	Tätigkeiten
1 Unterrichtszeit inkl. Pausen	Unterrichten, Pausen, Ortswechsel zwischen Lektionen, (klassenübergreifende) Projekttage oder -wochen, Schulreisen, Exkursionen u.ä.
2 Vor- und Nachbereitungszeit (inkl. Absprachen mit anderen Lehrpersonen)	Unterrichtsvorbereitung, Koordination und Absprachen über Unterricht mit anderen Lehrpersonen und Fachpersonal in der Schule, Vorbereiten von Prüfungen, Korrigieren, kurzfristige Auswertung des Unterrichts, Beschaffung von Arbeitsmitteln usw.
3 Langfristige Planung / Evaluation	Eigene Unterrichtsplanung, Material sammeln, Schulberichte, Zeugnisse schreiben, Vorbereitung von Schulreise, Sporttag u.ä., Reflexion und Evaluation des Unterrichts.
4 Administrative Aufgaben	Information für Dritte (z.B. Schülerstatistik). Spezialaufgaben und Nebenämter. Bestellen und Verwalten von Schulmaterial, Unterhalt von Arbeitsräumen, Betreuung von Sammlungen, Mediathek, technischen Unterrichtsmitteln.
5 Betreuung und Beratung (Eltern und SchülerInnen)	Elterngespräche und Vorbereitung, Schülerbetreuung, Praktikantenbetreuung; Zusammenarbeit mit schulischen Unterstützungsdiensten.
6 Gemeinschaftliche Aufgaben (Aufgaben für Schule und Kollegium)	Konvent, Arbeitsgruppen (ausserhalb der ordentlichen Unterrichtsvorbereitung), Q-Gruppen, Fachkonferenzen, Lehrerkonferenzen, Beteiligung an Schulentwicklungsprojekten usw.
7 Weiterbildung	Individuelle (informelle) Weiterbildung, Besuch externer Weiterbildungsveranstaltungen, schulinterne Weiterbildung.
8 Alle Arbeiten als SL bzw. Mitglied der SL	Arbeitsaufwand in der Funktion als SchulleiterIn bzw. Mitglied der SL und Lehrpersonen mit delegierten Schulleitungsaufgaben. SL ohne Unterrichtsverpflichtung notieren ihre Arbeitszeit hier (ohne Differenzierung).

Mehrere Kantone orientieren sich dabei an den Tätigkeitskategorien der LCH-Arbeitszeiterhebung von 1999. Einige übernahmen dabei die empirischen Ergebnisse der AZE'99 gleich als Norm, allerdings ohne deren innere Kohärenz zu prüfen.

Als Arbeitszeit zählen im Folgenden Arbeitsstunden, die Lehrpersonen zur Erfüllung ihres Berufsauftrags real aufwenden. Die Addition der wöchentlich aufgewendeten Arbeitszeit während eines ganzen Kalenderjahres (52.14 Wochen) ergibt die Jahresarbeitszeit *(Berechnungsformel in Abschnitt 2.3)*. Bei Hochrechnungen ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Wochentyp (Unterrichtswochen mit und ohne Feiertage, unterrichtsfreie Wochen) stark schwanken kann.

2.2 Fragestellungen

Das Interesse einer Lehrberufsorganisation an Wissen über die Arbeitszeit von Lehrpersonen ist mehrschichtig. Zum einen sollen entsprechende Erkenntnisse die wiederkehrenden Diskussionen um den Zeitaufwand der Lehrberufe mit Fakten versorgen und damit rationaler gestalten. Zum andern soll die bessere Kenntnis der Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Tätigkeiten die fachlich-inhaltliche Diskussion befruchten, die mit dem Ziel einer stimmigen Ressourcenverwendung immer wieder zu führen ist.

Die Fragestellungen der Arbeitszeiterhebung lauteten demnach:

- 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 Faktoren führen zu über- bzw. unterdurchschnittlichen Arbeitszeiten?
- Wie viele unterrichtsfreie Wochen ziehen Lehrpersonen als «reine» Ferienwochen ein bzw. wie wird die in Unterrichtswochen anfallende Überzeit kompensiert?
- Wie verändert sich die Arbeitszeit in Abhängigkeit zum physischen Alter der Lehrpersonen?
- Wie wirken sich unterschiedliche Unterrichtspensen auf die Arbeitszeit insgesamt sowie die Anteile der Tätigkeitsbereiche aus?
- Welche anderen Faktoren beeinflussen die Arbeitszeit bzw. die Anteile der Tätigkeitsbereiche?

Diese Fragestellungen bestimmten das Erhebungsinstrument und die Auswertungsstrategie. Auftraggeber und Forscherteam waren sich mit Blick auf die unterschiedlich grossen Teilgruppen bewusst, dass nicht alle Fragestellungen für alle Teilgruppen beantwortet werden konnten.

2.3 Methodische Angaben zur Durchführung

2.3.1 Erhebungskonzept

Da die saisonalen Schwankungen der Arbeitszeit von Lehrpersonen zu gross sind, um zu entscheiden, welche Kalenderwochen eine aussagekräftige Basis zur Berechnung der Jahresarbeitszeit darstellen würden, kann die mittlere Arbeitszeit der Lehrpersonen präzis nur mit einer ganzjährigen Erhebung der geleisteten Arbeitsstunden erfasst werden. Allerdings ist es schwierig, Lehrpersonen zu motivieren, während eines ganzen Jahres ihre Arbeitszeit zu erfassen. Die Alternative war, möglichst viele Lehrpersonen jeweils eine zufällig zugeteilte Arbeitswoche protokollieren zu

lassen und die so gewonnenen Daten zu künstlichen, aber repräsentativen «Arbeitsjahren von Lehrpersonen» zusammenzufügen *(vgl. dazu Abschnitt 2.3.3)*.

In der AZE´99 wurden im Zufallsverfahren ausgewählte Lehrpersonen telefonisch kontaktiert, über das Erhebungskonzept informiert, kurz interviewt und mit dem Erhebungsmaterial bedient. Trafen die zugesagten Arbeitszeitprotokolle und ausgefüllten Fragebogen innert der vereinbarten Frist nicht beim Forscherteam ein, mahnten sie die säumigen Lehrpersonen telefonisch an, das Protokollieren der Arbeitszeit nachzuholen. Der ein- bzw. zweimalige direkte Kontakt mit den Zielpersonen war zwar sehr aufwendig und kostenintensiv, garantierte aber eine hohe Ausschöpfungsquote (61% brutto bzw. 76% nach Ausschluss von ungültigen Adressen bzw. Zielpersonen, die nicht der definierten Population angehörten). Mit diesem Vorgehen konnte auch die Validität der Daten sorgfältig geprüft werden.

Ausgelöst durch das Anliegen, eine differenziertere Auswertung der Daten vornehmen zu können, ergab sich für die zweite Erhebung die Notwendigkeit, eine grössere Stichprobe zu befragen. Dies war mittlerweile durch die Entwicklung der Online-Befragungsmethode technisch möglich und finanziell erschwinglich geworden. Mit Hilfe dieses Instruments konnte eine praktisch unbegrenzte Zahl von Zielpersonen kontaktiert werden, ohne dabei mit der Teilnehmerzahl linear steigende Kosten in Kauf nehmen zu müssen. Dadurch erfuhr die AZE´09 im Vorgehen und im verwendeten Instrument gegenüber der AZE´99 diverse Modifikationen, was u.a. zu befragungstechnischen Verbesserungen führte.

- Anstelle einer Stichprobe in ausgewählten Kantonen *Vollerhebung bei 27'000 Mitgliedern der Berufsorganisationen* aller deutschsprachigen Kantone (Voraussetzung: Email-Adressen sind bekannt),
- uneingeschränkte Zulassung zur Befragung auch für Lehrpersonen mit Klein- und Kleinstpensen,
- Beschränkung auf eine Erhebungswoche pro Person (statt zwei),
- Online-Fragebogenführung,
- Einbau von Plausibilisierungsprüfungen bereits im Fragebogen (Eingabehilfen, technische Verhinderung nicht plausibler Antwortkonstellationen),
- tiefer reichende Differenzierung der Wochentypen zwecks präziserer Aussagen über die saisonale Verteilung der Arbeitszeit:
  - Reguläre Schulwoche mit Unterricht an 5 (bzw. 6) Wochentagen,
  - Schulwoche mit einem Feiertag,
  - Schulwoche mit zwei Feiertagen,
  - unterrichtsfreie Zeit ohne jegliche Berufstätigkeit (Ferien),
  - unterrichtsfreie Zeit (Schulferien) ohne bzw. mit Präsenzzeit in der Schule.
- Erfassung weiterer Charakteristika der Unterrichtswochen (*Projektwochen und -tage, Klassenverlegung, Besuchstage, schulinterne Weiterbildungen*).

Die interessierende Population umfasste die Lehrpersonen aller Stufen (ohne Hochschulen; *Abb. 3, S. 24).* Von der AZE´99 haben wir auch die Differenzierung nach verschiedenen Funktionen und Sonderaufgaben von Lehrpersonen (*Abb. 4, S. 23)* beibehalten. Aufgrund verschiedener Reformen hat sich das Spektrum an Spezialfunktionen gegenüber 1999 verbreitert (Schulleitungen, schulische Heilpädagog(inn)en, Beauftragte für Qualitätsmanagement, Weiterbildung, Beauftragte für Gesundheitsförderung, IT-Verantwortliche u.a.).

2.3.2 Ablauf

Im Frühling und Sommer 2008 sammelten wir die Email-Adressen der Lehrpersonen, die einer der kantonalen Mitgliedsorganisationen des LCH angehören[2]. Vollständige Adresssätze *aller Lehrpersonen* eines Kantons standen uns von Basel-Stadt sowie St. Gallen (Gymnasiallehrpersonen) zur Verfügung. Weitere, nicht einer Mitgliedsorganisation des LCH angehörende Lehrpersonen wendeten sich direkt an uns mit dem Wunsch, sich an der Erhebung zu beteiligen *(«Selbstmelder»)*. Total umfasste die Ausgangsstichprobe 28'327 Email-Adressen *(Anhang A2),* inklusive Personen, die zu einem späteren Zeitpunkt in die Stichprobe aufgenommen wurden (spätere Anmeldung, nachvollziehbare Gründe für spätere Teilnahme).

Die Erhebung startete 2008 in der Woche 41 (6.-12. Oktober) in 14 Kantonen *(Anhang A2)* mit Teilversänden à 550 Adressen[3]. Nach fünf Wochen folgte die zweite Tranche, welche die Lehrpersonen vier weiterer Kantone und die Gymnasiallehrpersonen des Kantons St. Gallen einschloss. Die dritte Tranche (ab Woche 4/2009) umfasste Lehrpersonen aus allen Deutschschweizer Kantonen (ohne Kanton OW). Die Erhebung dauerte bis zur Woche 40 des Jahres 2009.

Jeder Lehrperson wurde zufällig eine Woche der Erhebungsphase zugeteilt. Per Email erhielten sie mittwochs in der Woche vor der ihnen zugeteilten Woche eine Einladung, sich an der Erhebung zu beteiligen *(Abb. 1)*. Eine Woche später folgte eine kombinierte Dankes-/Erinnerungs-Email. Da der persönliche Kontakt wegfiel, instruierten wir die Lehrpersonen mittels einer Wegleitung (PDF-Anhang zur Email) über den Ablauf der Datenerfassung.

Abbildung 1: Ablauf der Erhebung für die Teilnehmenden

Woche X (Mittwoch)	**Woche X + 1** (Montag bis Sonntag)	**Woche X + 2** (Montag)
Mi		Mo
Email von LCH an Lehrpersonen ***Vorbereitung*** *(Ausdruck der Unterlagen)*	***Arbeitszeiterfassung (auf Papier)*** *Erinnerungs-Email von LCH an LP*	***Online-Eingabe der Arbeitszeit*** *und* ***Beantwortung der Zusatzfragen***

2.3.3 Datenkontrolle und Auswertung

Die Plausibilitätskontrolle stellte den bedeutsamsten Arbeitsschritt vor der Datenanalyse dar, hängt doch die Qualität der ganzen Untersuchung von der Güte der Daten ab. Die Kontrolle war verglichen zur AZE 99 insofern noch wichtiger, als die Überprüfung der Angaben nicht mehr im direkten Kontakt mit den Lehrpersonen erfolgen konnte. Neben falsch eingetippten Werten mussten vor allem falsche und fehlende Angaben identifiziert werden, ebenso unrealistisch hohe oder tiefe Angaben.

Die einzelnen Kontrollschritte umfassten die Überprüfung von möglichen Maximal- und Minimalwerten sowie der Plausibilität kombinierter Angaben. Im *Anhang A6* findet sich eine detaillierte Beschreibung und Auflistung der einzelnen Kontrollschritte. Bei Unstimmigkeiten blieben die Fälle so lange wie möglich im Datensatz enthalten. Entsprechende Werte wurden als fehlend definiert *(«missing data»)* oder – falls rekonstruierbar – durch korrekte Werte ersetzt *(z.B. 15 Minuten als 0.15 Std. notiert, durch 0.25 Std. ersetzt)*. 130 Fälle mussten nach eingehender Überprüfung aus

---

2 Während einzelne Mitgliedsorganisationen des LCH erst die Teilnahmebereitschaft ihrer Mitglieder abklärten, schickten uns andere die Angaben ihrer Mitglieder ohne Vorabklärung.

3 Der Umfang der kantonal unterschiedlich grossen, wöchentlichen Teilversände wurde nach folgender Formel berechnet: Anzahl gelieferter Adressen geteilt durch die Anzahl verbleibender Erhebungswochen.

dem Datensatz entfernt werden. Um Verzerrungen durch Extremwerte zu verhindern, wurden zudem in einem weiteren Schritt je 2.5% der Fälle mit den höchsten und geringsten Arbeitszeiten ausgeschlossen.[4]

Die Auswertung der Daten erfolgte zunächst durch Auszählen von Häufigkeiten und die Bildung von Mittelwerten der Wochenarbeitszeiten, differenziert nach Teilgruppen (Stufe, Pensum usw.) und Wochentypen *(Tab. 2).*[5]

Die Jahresarbeitszeit berechneten wir durch Addition der ausgewiesenen Arbeitszeiten, gewichtet nach Wochentyp. Unterschiede in den Kantonen waren dabei analog der Übersicht im *Anhang A6* berücksichtigt. Da «reine» Ferienwochen in der Stichprobe stark unterrepräsentiert waren, gewichteten wir die unterrichtsfreien Wochen mit der entsprechenden Anzahl je Kanton minus 5.4, wobei 5.4 der durchschnittlichen, in der Befragung erhobenen Anzahl «reiner» Ferienwochen von Vollzeitlehrpersonen entspricht. Entsprechend schlossen wir alle unterrichtsfreien Wochen mit weniger als einer Stunde aus der Berechnung aus, welche wir als «reine» Ferienwochen definierten.

Tabelle 2: Berechnung der Jahresarbeitszeit (JAZ) anhand fiktiver Zahlen

Wochentyp	Anzahl im Kalenderjahr	Wochenarbeitszeit Std. Mittelwert	gewichtet		JAZ Std.
reguläre Woche	34	49.2	32.0829		
Schulwoche mit Feiertag	4	41.8	3.2172		
Schulwoche mit zwei Feiertagen	1	24.4	0.4694		
Schulwoche mit drei Feiertagen	1	11.7	0.2255		
Schulferien	12 minus 5.4	17.8	2.2532		
Mittelwert Std.			**38.2481**	**x 52.14 =**	**1994.26**

Die Auswertung und Plausibilisierung der Daten erfolgten mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS, welches dank Programmierung der einzelnen Auswertungs- und Plausibilisierungsschritte ein effizientes, standardisiertes und damit äusserst zuverlässiges Vorgehen erlaubt.

4 Die Ausschlüsse basierten auf einem komplexen Verfahren. Ausgeschlossen wurden Fälle, bei denen die reale Wochenarbeitszeit am stärksten von der plausiblen Wochenarbeitszeit abwich. Letztere berechneten wir durch ein logarithmisches Modell auf Grund der Gesamtstichprobe (Wochenarbeitszeit nach Pensum). Aufgrund der relativ tieferen Fallzahlen wurde dieses Vorgehen bei den Schulleitungen und schulischen Heilpädagog(inn)en nicht angewendet.

5 Es stellte sich heraus, dass das Arbeitspensum in Form von Stellenprozenten valider angegeben wurde als in Form von Unterrichtslektionen. (Ein Teil der Lehrpersonen gab das Arbeitspensum in Unterrichtslektionen *mit* Entlastungsstunden, andere *ohne* Entlastungsstunden an). Zusammenhänge bezüglich des Arbeitspensums wurden daher jeweils anhand der Stellenprozente gerechnet und dargestellt.

3. Bezugsfelder und Dynamik

3.1 Blick zurück: LCH Arbeitszeiterhebung 1999

Die AZE´99 war die erste gross angelegte Untersuchung über die Arbeitszeit von Lehrpersonen in der Schweiz. Sie dauerte ein ganzes Jahr, wobei die teilnehmenden Lehrpersonen während jeweils zwei Kalenderwochen ihre Arbeitszeit protokollierten. Die Studie wies stufenspezifische Jahresarbeitszeiten zwischen 1‘900 und knapp 2‘000 Stunden aus – Werte, die sich mit der Sollarbeitszeit anderer Angestellter im öffentlichen Dienst deckten. Im Unterschied zu diesen erbrachten Lehrpersonen ihre Arbeitsleistung aber in sehr unregelmässiger Verteilung auf die einzelnen Wochentage und Kalenderwochen. Die Wochen mit Unterrichtszeit (Schulsemester) waren mit durchschnittlich 44 Stunden (Unterstufe) bis über 47 Stunden (Berufsschulen) stark belastet. Der Ausgleich erfolgte in den Schulferien, in denen die Überzeit kompensiert wurde. Die ungleiche Verteilung der gemeinschaftlichen Aufgaben führte überdies dazu, dass einzelne Lehrpersonen deutlich höhere Jahresarbeitszeiten auswiesen als ihre Kolleginnen und Kollegen.

Tendenziell arbeiteten Lehrpersonen mit einem Voll- oder hohem Teilpensum bis zu einem Plafond, der sich um rund 1‘950 Stunden bewegte, unabhängig davon, wie viel ein Vollpensum betrug und wie sie entschädigt wurden. Dieses Niveau schien einem absoluten Wert zu entsprechen, der nötig war, um innere und äussere Erwartungen zufrieden stellend zu erfüllen. Lehrpersonen mit tieferen Teilpensen arbeiteten über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Das Ergebnis warf kritische Fragen auf, insbesondere, inwiefern die zur Verfügung gestellte Zeit genüge, sich sorgfältig vorzubereiten, die eigene Rolle kritisch zu reflektieren, den Kontakt mit Eltern zu pflegen, sich nachhaltig weiterzubilden und an der Entwicklung der Schule mitzuarbeiten. Entsprechend richtete der Autor Empfehlung an Erziehungsdirektionen, den Amtsauftrag und die Ressourcen kohärent an den tatsächlichen Aufgaben der Schule und Erwartungen des gesellschaftlichen Umfeldes auszurichten (*Abschnitt 3.3)*.

3.2 Übersicht über Arbeitszeiterhebungen in der Schweiz

Für die Deutschschweiz oder einzelne Kantone liegen bisher fünf grössere Arbeitszeiterhebungen bei Lehrpersonen vor.

Tabelle 3: Arbeitszeituntersuchungen in der Schweiz

Verfasser	Jahr	Erhebungsraum	N	Arbeitszeit 100%
Fazis et al.	1994	Basel (Gymnasiallehrpersonen)	146	51.8 Std./Woche
Landert	1999	Deutschschweiz	2‘576	1'950 Std./Jahr
Forneck/Schriever	2001	Kanton Zürich	2‘299	1’821-2'194 Std./Jahr
Nido et al.	2008	Kanton Aargau	903	2‘011 Std./Jahr
LSZ/Bildungsdirektion SZ	2008	Kanton Schwyz	145	1‘968 Std./Jahr

Die Studie von Fazis et al. beruhte auf Selbsteinschätzungen der Gymnasiallehrpersonen, was den sehr hohen Wert für die Arbeitszeit von rund 52 Stunden pro Unterrichtswoche erklären könnte (Fazis et al. 1994: 7). Alle anderen Studien stützen sich auf Arbeitszeitprotokolle von Lehrpersonen, unterscheiden sich jedoch wesentlich in der Vorgehensweise und Länge des Erfassungszeitraumes:

- Forneck und Schriever (2001) errechneten auf der Basis von 2‘299 beteiligten Lehrpersonen Jahresarbeitszeiten, die zum Teil wesentlich über denjenigen der LCH-Untersuchung liegen. Die ausführliche Dokumentation der Berechnungsverfahren macht die Gründe für die grossen Differenzen nachvollziehbar. Sie liegen wesentlich in der Auswahl der neun Befragungswochen sowie in der Umrechnung von Befragungsdaten auf die Jahresarbeitszeit.
- Nido et al. (2008) führten ihre Untersuchung während neun Wochen (Ende April bis Ende Juni) an 40 Aargauer Schulen durch. Jede Lehrperson (n = 903) protokollierte ihre Arbeitszeit während einer Woche. Die Hochrechnung auf die Jahresarbeitszeit erfolgte auf Basis der einzelnen Wochentage und einer auf die LCH-Untersuchung von 1999 abstützenden Schätzung des Arbeitsaufwandes während der Ferien.
- An der Schwyzer Studie beteiligten sich 145 Lehrpersonen mit Voll- oder Teilzeitpensum, die ihre Arbeitszeit während eines Jahres protokollierten. Die Differenzierung der Arbeitsfelder entspricht den im Kanton Schwyz angewendeten und lehnt sich stark an die LCH-Erhebung an.

Der Vergleich der Erhebungen und der daraus resultierenden Arbeitszeiten ist aufgrund der unterschiedlichen Vorgehensweisen und Stichproben nicht ganz einfach. Die beiden jüngsten Erhebungen lassen keine Schlüsse auf die Entwicklung der Jahresarbeitszeit seit 1999 zu. Indessen erlauben sie aber die vorsichtige Hypothese, dass in den vergangenen zehn Jahren eine leichte Reduktion des Anteils an Unterricht erfolgt sein könnte. So wurde in der LCH-Untersuchung AZE´99 ein Unterrichtsanteil von 50% der Gesamtarbeitszeit errechnet, bei Nido et al. 43% und im Kanton Schwyz 42%. Beide Erhebungen weisen höhere Jahresarbeitszeiten aus als die AZE’99. Somit können sowohl tiefere Unterrichtszeiten als auch höherer Aufwand in anderen Arbeitsbereichen Ursache der relativen Verschiebung sein.

3.3 Arbeitsplatzrelevante Veränderungen in der Schweiz

Ab etwa Mitte der 1990er Jahre setzten in den Schulen der meisten Deutschschweizer Kantone mehr oder weniger tief greifende Reformen ein. Anlass dazu gaben sowohl schulinterne als auch externe Faktoren, von denen hier nur eine Auswahl aufgeführt sei:

- Einführung geleiteter Schulen, lokale Schulentwicklungsprozesse,
- Einführung von Qualitätsmanagement, 360°-Feedback, externer Schulevaluation u.ä.,
- Beteiligung von Schulen an Leistungsvergleichen, Befragungen, spezifischen Evaluationen,
- Sekundarstufe II: Maturitätsreform und Einführung der Berufsmaturität, Q-Zertifizierung,
- Fachdidaktische und pädagogische Reformen,
- Einführung einer zweiten Fremdsprache in der Primarschule,
- Einführung von Blockzeiten, Ausbau der schul-/familienergänzenden Betreuungsangebote,
- Veränderung der Schülerpopulation, v.a. im städtischen Kontext (Zuwachs des Anteils an Fremdsprachigen),
- Trend zur Integration von leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern in die Regelklassen; Aufhebung von Kleinklassen, Integration schulischer Heilpädagog(inn)en in die Kollegien,
- Einführung von Schulsozialarbeit,
- Delegation von Aufgaben wie Gesundheitsförderung/Suchtprävention an die Schulen,
- Verlegung der Lehrerausbildung auf die Tertiärstufe (Pädagogische Hochschulen).

Ob in welchem Mass sich die einzelnen Veränderungen auf die absolute Arbeitszeit der Lehrpersonen auswirkten, ist schwer zu sagen und war deshalb auch eine wesentliche Fragestellungen dieser Untersuchung. Immerhin wies die LCH-Berufszufriedenheitsstudie von 2006 (Landert 2006) die höchsten Verluste an Zufriedenheit sowie die höchsten Belastungswerte im Bereich «Reformen» aus. Auch der wachsende Anteil von Lehrpersonen mit reduziertem Pensum kann als Indiz für erhöhten Arbeitszeitdruck interpretiert werden. Tendenziell werden alle aufgezählten Massnahmen von den Lehrpersonen zumindest in der Einführungsphase als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Eine seltene Ausnahme auf der Volksschulstufe ist die *Schulsozialarbeit,* die in vielen Schulen im (halb-)städtischen Kontext als wirksame Unterstützung erfahren wird und deshalb schnell breite Akzeptanz erfuhr.

Mit der Einführung der geleiteten Schulen verbunden war auch die Verheissung der Teilautonomie, d.h. grösserer Entscheidungs- und Gestaltungsräume der Schulen. Für viele Lehrpersonen ist allerdings wenig fassbar, wie sich diese an ihrem Arbeitsplatz konkret auswirken. Demgegenüber gewannen *Qualitätssicherung, Controlling* oder *interne und externe Evaluation* schneller Raum und konkrete Gestalt. Gleiches gilt für die um sich greifenden vergleichenden Leistungsmessungen. Sie werden nicht grundsätzlich abgelehnt. Kritisch hinterfragt werden sie aber, wenn ihre Ergebnisse – verstanden als Wirkung des Unterrichts – nicht klar in einen Zusammenhang zu den Ressourcen der Schulen gestellt werden.

Eine unmittelbar wirksame Veränderung am Arbeitsplatz waren die in einigen Kantonen auf bestimmten Stufen realisierte Reduktion der Pflichtlektionen einer Vollstelle *(Anhang A7)* sowie punktuell Pensenreduktionen *(«Entlastungslektionen»)* für Sonderaufgaben. Jede Lektion, die nicht gehalten wird, muss nicht vor- und nachbereitet werden und schafft Raum entweder für Tätigkeiten, die wegen zu grosser zeitlicher Belastung zu kurz gekommen sind oder für die Kompensation von hoher Arbeitsbelastung.

Die kantonalen Erziehungsdirektionen reagierten auf den Druck der Berufsverbände, indem sie den Berufsauftrag für Lehrpersonen neu definierten, neue Arbeitszeitmodelle formulierten oder zumindest entsprechende Entwicklungen einleiteten. Folgende Trends sind beobachtbar:

- In neuen Berufsaufträgen wird anerkannt, dass der Auftrag einer Lehrperson mehr umfasst als Unterrichten und unterrichtsbezogene Arbeiten. Mittlerweile sieht auch die Mehrheit der Kantone dafür Arbeitszeit vor *(zum Beispiel der Kanton Luzern, Tab. 4)*.

Tabelle 4: Neues Arbeitszeitmodell am Beispiel des Kantons Luzern

Arbeitsfeld	Aufgaben	Stellenprozente
Klasse	Unterrichten und erziehen, planen, vorbereiten, organisieren und auswerten	85%
Lernende	Beraten und begleiten, Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten, Schuldiensten und Amtsstellen	5%
Schule	Gestalten und organisieren sowie Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule	5%
Lehrperson	Evaluieren der eigenen Tätigkeit, individuelle Weiterbildung	5%

Quelle: Volksschulbildung des Kantons Luzern, 2008.

- Zunehmend mehr Kantone definieren das Arbeitspensum nicht wie bisher über die Anzahl Lektionen pro Woche sondern über die Jahresarbeitszeit. Allerdings bleibt die Besoldung an die Lektionen gekoppelt.
- Schulleitungen wird das Recht zugesprochen, Präsenzzeiten während des Schuljahres und den Schulferien festzulegen.
- Stundenpools erlauben eine flexiblere Handhabung der Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen.

3.4 Schulentwicklung und Soll-Lehrerarbeitszeit im europäischen Vergleich

Der Wandel in den Schulen der Schweiz vollzieht sich nicht isoliert, sondern folgt zumeist den Entwicklungen in den meisten, insbesondere deutschsprachigen und angelsächsischen Ländern Europas. Veränderungen der letzten rund 20 Jahre lassen sich häufig direkt oder indirekt auf den vor allem in den 1990er-Jahren stark gewachsenen Einfluss des New Public Management zurückführen, welches einige europäische Länder bereits in den 1980er, spätestens aber in den 1990er Jahren als neues Prinzip der Verwaltungsführung einführten (Eurydice 2008a). Dieses führte u.a. zu einer Umverteilung und Dezentralisierung der Verantwortlichkeiten zwischen nationalen, regionalen und lokalen Entscheidungsträgern und erhöhte die Autonomie von Leistungserbringern wie den Schulen. Die Auswirkungen auf das Bildungssystem europäischer Länder sind überall vergleichbar und entsprechen den Veränderungen in der Schweiz: Einführung geleiteter Schulen, neue Hierarchie im Kollegium, neue Funktionen, Mitgestaltung der Schulentwicklung durch die Lehrpersonen, ständige Weiterbildung und Integration neuer Professionen. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern etablierte sich die geleitete Schule in der Schweiz aber relativ spät, ab Ende der 1990er Jahre und weitgehend ohne relevante Delegation von Kompetenzen.

Auch die Reaktionen der Bildungsverantwortlichen in den europäischen Ländern gleichen sich: Heute definieren neben den meisten schweizerischen Kantonen nur noch Belgien, Irland und Liechtenstein den Berufsauftrag von Lehrpersonen über die Anzahl Unterrichtsstunden pro Woche. Die meisten anderen Länder gingen dazu über, die Arbeitszeit als Kombination einer festen Anzahl Unterrichtsstunden, Präsenzzeiten und einer definierten Wochen- oder Jahresarbeitszeit zu definieren.[6] Grossbritannien (ohne Schottland), Schweden und die Niederlande gingen noch einen Schritt weiter und entkoppelten die Arbeitszeit von der Anzahl Unterrichtsstunden. Die Arbeitszeit ist hier ausschliesslich durch die Jahresarbeitszeit und/oder Präsenzzeiten bestimmt (Eurydice 2009a). In allen drei Ländern geniessen die Schulleitungen hohe Autonomie, ihren Lehrpersonen Unterrichtslektionen und Sonderaufgaben zuzuweisen.

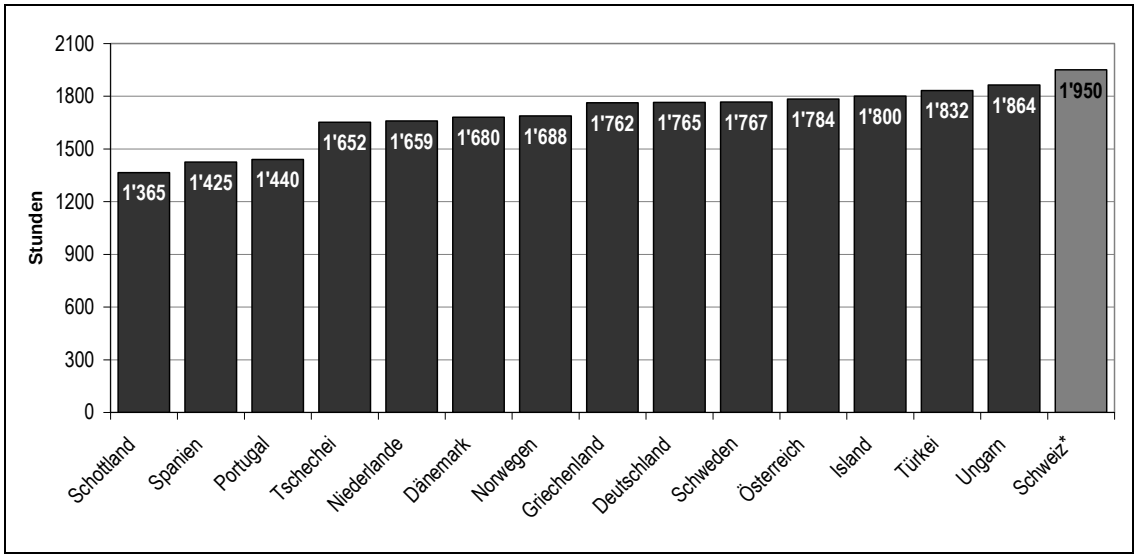
Im Jahr 2006 betrug die offizielle Soll-Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen in europäischen Ländern zwischen 1‘365 und 1‘864 Stunden *(Abbildung 2*), lag also weit unter der in den meisten Schweizer Kantonen angewandten Referenzarbeitszeit von 1‘950 Stunden.

Um der Differenzierung des Lehrberufs gerecht zu werden, enthalten Arbeitszeitmodelle einiger europäischer Länder – zum Beispiel Österreich (*Anhang A8*) – zudem Vorgaben, welcher Anteil der Arbeitszeit für welche Aufgaben aufgewendet werden darf. Ein weiteres Modell erlaubt, für Aufgaben neben dem Unterrichten eine bestimmte Anzahl Lektionen zu verrechnen und diese vom Unterrichtspensum abzuziehen (Liechtenstein, Deutschland, *Anhang A8)*.

---

6 Je nach Regelung zentrale Bestimmung auf nationaler oder regionaler Ebene (Kanton, Bundesland). Ab 2003 haben mehrere Länder die Präsenzzeiten wieder abgeschafft.

Abbildung 2: Norm-(Soll-)Jahresarbeitszeiten für Lehrpersonen in europäischen Ländern



Quelle: Education at a Glance 2008.

* Referenzwert für die Schweiz (Annahmen: 42 Stundenwoche, 4 Wochen Ferien, 8 Feiertage, vgl. Kleines Glossar, S. 10).

Wie sehr die offiziellen Arbeitszeitbestimmungen sich mit der Realität decken, lässt sich schwer sagen.[7] Die Autoren von Eurydice (2003: 43) halten immerhin fest, dass die Einführung neuer Aufgaben *„nicht immer auch zu einer proportionalen Kürzung der Pflichtstundenzahl der Lehrer geführt hat, [so] dass sich die Lehrer in manchen Staaten derzeit in ihrem Beruf überlastet fühlen."* Und zunehmend mehr Länder haben Probleme, genügend und genügend qualifizierte Anwärter für freie Stellen zu finden.[8] Während Deutschland mit einer Erhöhung der Pflichtstundenzahl auf den Lehrermangel reagiert, planen die Niederlanden Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs mittels Lohnerhöhung, Reduktion der Wochenarbeitszeit und flexiblem Rentenalter (Department of Education, Culture and Science 2008).

7 Arbeitszeiterhebungen in Grossbritannien (PWC 2001) und in Nordrhein-Westfalen (Mummert Partner 1999) liegen bereits acht bzw. zehn Jahre zurück und weisen Arbeitszeiten von 2'100-2'500 bzw. 1'845 Stunden aus. Die grosse Differenz zwischen Ist- und Soll-Arbeitszeit weckt Zweifel an der Verlässlichkeit der britischen Studie.

8 Gemäss «Wiener Erklärung» von 2008 der drei grössten deutschsprachigen Lehrerdachverbände treten in Deutschland, Österreich und der Schweiz in den nächsten 15 Jahren 600'000 Lehrpersonen in den Ruhestand.

4. Ergebnisse

4.1 Beschreibung der Stichprobe

4.1.1 Beteiligung an der Arbeitszeiterhebung

Total beteiligten sich 5‘118 Lehrpersonen, Schulleitungen und Heilpädagog(inn)en an der AZE´09, was einer Teilnahmequote von 20% entspricht. Der Rücklauf pro Woche variiert zwischen 13.6% und 28.5%. Tiefe Beteiligungsquoten fallen überwiegend auf Schulferienwochen.

1999 lag die Teilnahmequote bei brutto 61%. Die Differenz ist auf die unterschiedlichen Rekrutierungsmethoden zurückzuführen. 1999 konnte am Telefon auf Fragen und Skepsis der Lehrpersonen eingegangen werden. Auch war es möglich, das Stichprobenkonzept verständlich zu machen – ein Vorteil, der bei der eher anonym wirkenden Kontaktaufnahme per Email entfiel.

Pro Woche teilten durchschnittlich sieben Personen (1.3%) mit, an der Erhebung nicht teilnehmen zu können. Gründe waren v.a. Pensionierung, Stellenwechsel, Ausbildungen, Berufsprofil (Pensum) oder temporäre Abwesenheit vom Arbeitsplatz (Bildungs- oder Mutterschaftsurlaub). Der Anteil all jener kontaktierten Personen, welche aus oben genannten Gründen, ohne es zu deklarieren, auf eine Teilnahme verzichteten, dürfte in der Realität höher sein. Aufgrund der Erfahrungen von 1999 gehen wir davon aus, dass 10% der kontaktierten Lehrpersonen aus den oben genannten, subjektiv legitimen Gründen von einer Teilnahme absahen.

Die über 5‘000 protokollierten Wochen stellen für sich besehen eine sehr gute Datenbasis dar. Die Repräsentativität der Ergebnisse ist gesichert, zumal keine Hinweise vorliegen, dass die Stichprobe systematische Verzerrungen aufweist *(vgl. den folgenden Abschnitt).*

4.1.2 Zur Güte der erhobenen Arbeitszeiten

Das Protokollieren der Arbeitszeit stellt eine standardisierte Form der Selbstaufschreibung dar. Berechnungs- oder Schätzfehler sowie Effekte absichtsvoll eingetragenen Arbeitsaufwandes dürften die häufigsten Quellen von Verzerrungen sein. Solche sind aber auch denkbar, falls sich die an der Untersuchung Teilnehmenden in Merkmalen wie etwa Leistungsbereitschaft, Effizienz oder den Rahmenbedingungen von den Nichtteilnehmenden unterscheiden würden.

In Lehrberufen entfällt die Möglichkeit, protokollierte Arbeitszeiten vor Ort zu verifizieren. Bei der Protokollierung von Arbeitszeitdaten sind Forschende deshalb immer auf die Kooperation und selbstkritische Disziplin der Befragten angewiesen. Um die Güte der Daten abschätzen zu können, können allerdings Plausibilitätsprüfungen der Angaben, Prüfungen an der Stichprobe sowie Vergleiche mit anderen empirischen Untersuchungen vorgenommen werden.

- Unsere erste Überprüfung fragte danach, ob zufriedene Lehrpersonen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitszeit häufiger an der Studie teilnahmen. Dem ist nicht so: Im Gegenteil weisen unzufriedene Lehrpersonen jährlich rund 70 Stunden mehr aus als ihre zufriedenen Kolleginnen und Kollegen (Vollpensum, Volksschule). Der Anteil Unzufriedener ist geringfügig tiefer als in der Berufszufriedenheitsstudie des LCH *(*Landert 2006). Diese Beobachtungen lassen darauf schliessen, dass die in der AZE berechneten Arbeitszeiten nicht zu hoch gegriffen sind.
- Die Lehrpersonen schätzen den Charakter ihrer protokollierten Woche etwas öfters als *eher überdurchschnittlich intensiv* (20.1%) denn als *eher weniger intensiv* (15.7%) ein. Bei Lehrpersonen mit Vollzeitpensum sind intensive (17.5%) und weniger intensive (16.4%) Wochen jedoch praktisch gleich häufig vertreten. In der Tendenz dürften daher die von uns berechneten Ar-

beitszeiten für Teilzeitlehrpersonen etwas zu hoch ausgefallen sein, wobei nicht mit einer allzu grossen Verzerrung zu rechnen ist.[9]

- Eine weitere Kontrolle zur Güte der Stichprobe liefert der Anteil Krankheitstage. Dieser beträgt 3.8% und stimmt damit genau überein mit der vom Bundesamt für Statistik berechneten Absenzenquote von 3.8% im Gesundheits- und Sozialwesen (BFS 2008: 97).

4.1.3 Beschreibung der realisierten Stichprobe

5'118 Personen beteiligten sich an der Arbeitszeiterhebung. Davon mussten 130 Personen während der Plausibilisierung der Daten ausgeschlossen werden (*Anhang A6*) [10]. Der Stichprobe gehörten zudem 343 Schulleitungen sowie 210 schulische Heilpädagog(inn)en an, letztere ohne Unterrichtstätigkeiten als Klassen- oder Fachlehrpersonen. Schulleitungen und schulische Heilpädagog(inn)en (SHP) wurden von den Lehrpersonen isoliert und separat ausgewertet *(Abschnitte 4.7f.)*. 24 beteiligte Fachpersonen der Logopädie und weitere Mitarbeiterinnen schulischer Unterstützungsdienste oder Lehrpersonen von Sonderschulen mussten wegen der kleinen Stichprobe aus der Analyse ausgeschlossen werden. Entsprechend bezieht sich die folgende Beschreibung der Stichprobe ausschliesslich auf die 4'411 Lehrpersonen.

Tabelle 5: Zusammensetzung der Stichprobe nach Auswertungseinheiten

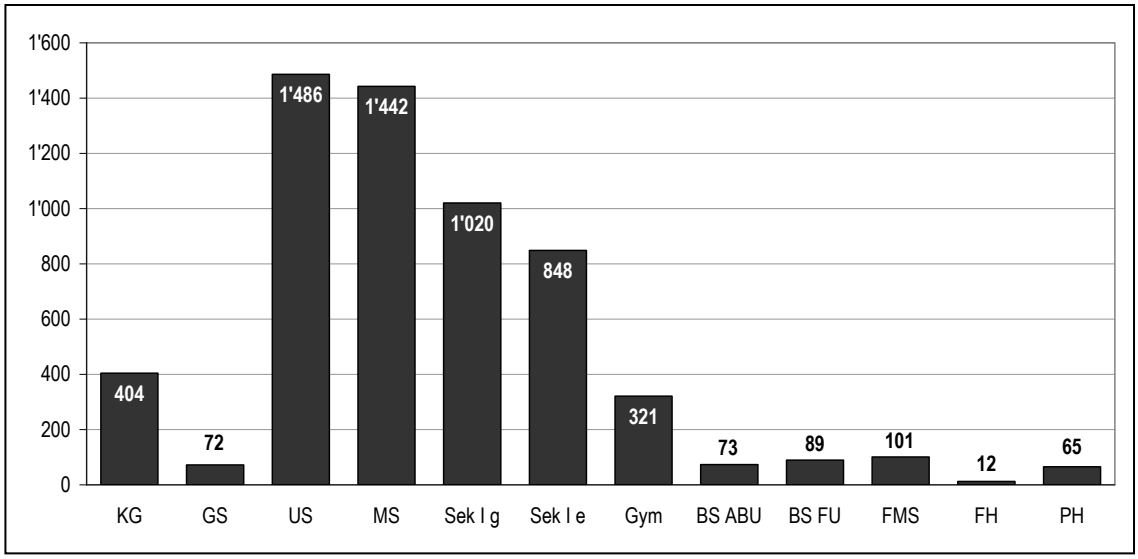
Total	Lehrpersonen	Schulleitungen	SHP	schulische Unterstützung	inplausible Fälle: Ausschluss
5'118	4'411	343	210	24	130

Abbildung 3 zeigt die Verteilung der Schulstufen in der Stichprobe. Die Zahlen spiegeln wesentlich die Proportionen der verfügbaren Email-Adressen von Lehrpersonen. Während die Relation von Primar- und Sek I-Lehrpersonen derjenigen der Population entspricht, sind die Teilnehmenden der Sekundarstufe II im Vergleich zur Gesamtpopulation der Lehrpersonen der Deutschschweiz in der Stichprobe unterproportional vertreten.

[9] Das Ungleichgewicht zwischen intensiven/eher weniger intensiven Wochen ist bei 65%-95%-Pensen am grössten.

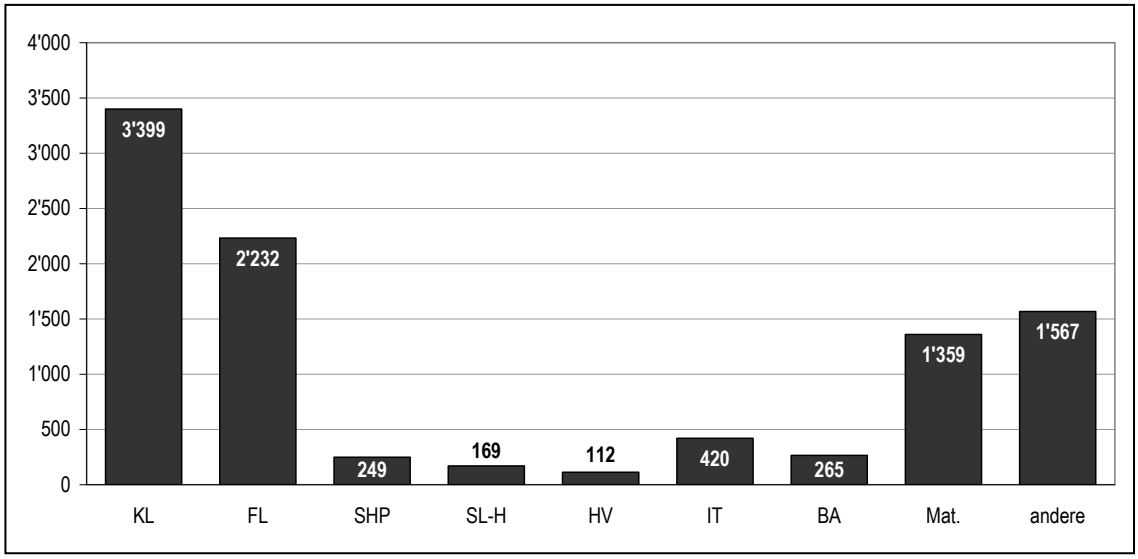
[10] Prüfung der Antworten auf innere Konsistenz und Realitätsnähe.

Abbildung 3: Anzahl Lehrpersonen nach Schulstufen (Mehrfachantworten, N=4‘411)



Sehr viele Lehrpersonen üben neben ihrer Funktion als Klassen- oder Fachlehrperson eine Zusatzfunktion aus. Rund 4% haben von der Schulleitung Schulleitungsaufgaben delegiert bekommen (Steuergruppenmitglied, Konventpräsidium u.a.), ohne selber Mitglied der Schulleitung zu sein *(Abb. 4: SL-H)*.

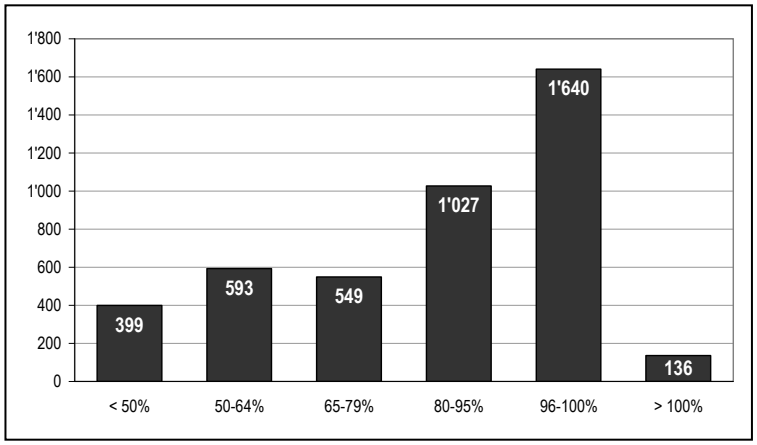
Abbildung 4: Anzahl Lehrpersonen nach Funktionen (Mehrfachnennungen, N=4‘411)



Lesehilfe:

KL: Klassenlehrpersonen; FL: Fachlehrpersonen; SHP; schulische Heilpädagog(inn)en; HV: Hausvorstand; IT: IT-Beauftragte/r; BA Beauftrage/r Qualitätsmanagement, Gesundheitsförderung u.a.; Mat: MaterialverwalterIn.

Abbildung 5: Anzahl Lehrpersonen nach Pflichtpensum (in % einer Vollzeit-Stelle; N=4'411) [11]



1'640 Lehrpersonen üben ein Vollpensum aus (definiert als Pensum von 96-100%). Der Wert entspricht 38% der Stichprobe. Die amtliche Statistik zählt Pensen bereits ab 90% als Vollzeitstellen und kommt für das Jahr 2007 auf 38% (BFS 2007). Der Anteil an Vollzeitstellen ist wiederum deutlich gesunken (von 44% im Jahr 1999). Dies widerspiegelt den bereits vor 30 Jahren einsetzenden Trend zur wachsenden Abkehr von Vollpensen. (Zum Vergleich: Im ersten Quartal 2009 arbeiteten gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 33% der Beschäftigten Teilzeit bzw. 67% Vollzeit.)

4.2 Wochenarbeitszeit

4.2.1 Lehrpersonen mit Vollpensum (96-100 Stellenprozente)

Zur Darstellung der jahreszeitlichen Arbeitszeitbelastung berechneten wir wie 1999 drei Typen von Wochenarbeitszeiten:

- *Durchschnittliche Arbeitszeit in einer regulären Schulwoche (in der Regel fünf Tage/Woche):* Je nach Kanton fallen im erfassten Zeitraum 30 bis 38 solcher Wochen an (*Anhang A6*).
- *Durchschnittliche 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 zwei und neun.
- *Durchschnittliche Arbeitszeit in einer unterrichtsfreien Woche*: Darunter fallen die so genannten Schulferien, unabhängig davon, ob Lehrpersonen eine formelle Weiterbildung nutzen oder sich an verbindliche Präsenzzeiten ihrer Schule halten müssen.

Die Arbeitszeit von Vollpensum-Lehrpersonen (Primarschule bis Berufsfachschule) beläuft sich auf durchschnittlich 49.2 Stunden in regulären Schulwochen (N=1'014), 38.9 Stunden während Schulwochen mit Feiertagen (N=115) und 12.2 Stunden während unterrichtsfreien Wochen (N=215). Die durchschnittlich 12 unterrichtsfreien Wochen teilen sich auf in 5.4 Wochen reine Ferien und 6.6 Wochen (22.1 Arbeitsstunden), in denen ein Teil der Überzeit aus Unterrichtswochen kompensiert wird.

Mit Ausnahme der Stufe Kindergarten, die durch einen anders gelagerten Berufsauftrag und tiefere Lohneinstufung charakterisiert ist, weisen alle anderen Schulstufen – insbesondere während der regulären Schulwochen – vergleichbare Arbeitszeiten auf hohem Niveau aus *(Tab. 6).* Grössere Abweichungen sind auf kleine Fallzahlen zurückzuführen, beruhen also auf Effekten der Statistik.

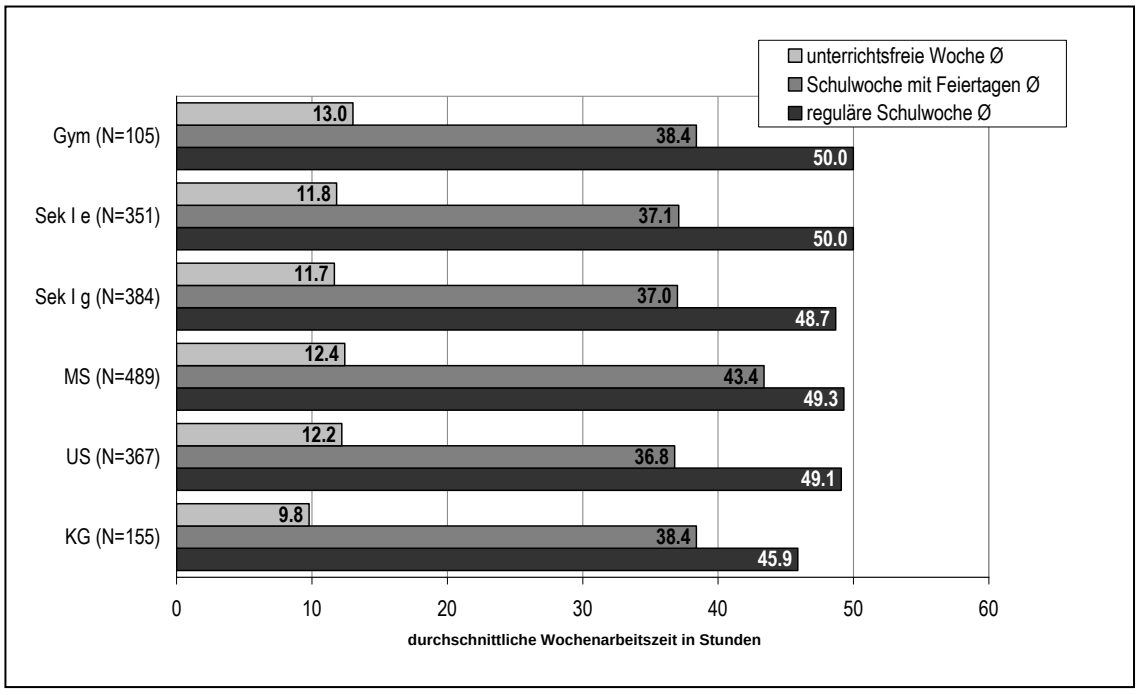
[11] 71 Lehrpersonen gaben keine Stellenprozente an.

Tabelle 6: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum)[12]

		KG [13]	GS	US	MS	Sek I g	Sek I e	Gym	BS ABU	BS FU	FMS	PH
reguläre Schulwoche	Ø	45.9	54.3	49.1	49.3	48.7	50.0	50.0	49.8	52.0	50.1	48.5
	N	110	11	273	357	272	244	83	24	31	21	19
Schulwoche mit Feiertagen	Ø	38.4	23.5	36.8	43.4	37.0	37.1	38.4	35.8	14.1	47.2	46.6
	N	15	1	23	45	39	42	2	3	2	1	1
unterrichtsfreie Woche	Ø	9.8	11.4	12.2	12.4	11.7	11.8	13.0	24.1	9.8	12.0	12.4
	N	27	4	63	80	68	59	19	2	5	5	2

Abbildung 6 visualisiert die Zahlen ausgewählter Stufen (mit aussagekräftigen Stichproben):

Abbildung 6: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum)



Im Vergleich zu 1999 lassen sich zwei Entwicklungen beobachten:

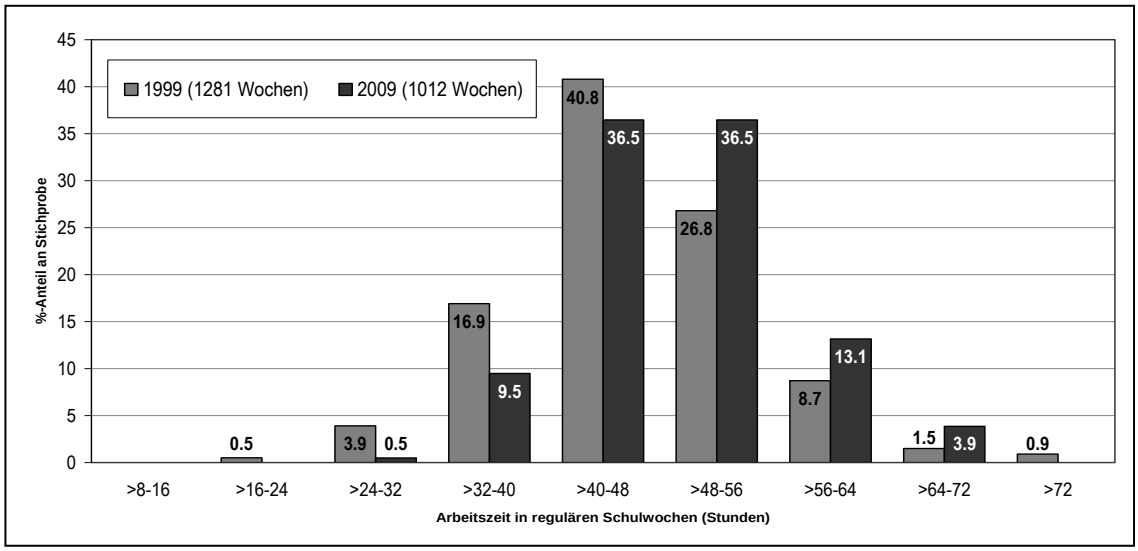
- Im Durchschnitt stieg die Arbeitszeit um 3.6 Std. in den regulären Schulwochen, 3.1 Std. in Wochen mit Feiertagen und 1.1 Std. in unterrichtsfreien Wochen.
- 1999 wiesen Lehrpersonen höherer Schulstufen tendenziell höhere Arbeitszeiten aus. Seither haben sich die Arbeitszeiten der Schulstufen einander angeglichen: Der beobachtete Zuwachs der Arbeitszeit ist demnach vor allem auf den Zuwachs auf den unteren Schulstufen (v.a. Primarschule) zurückzuführen.

12 Arbeitszeiten in unterrichtsfreien Wochen beziehen sich auf Arbeitswochen, ohne reine Ferien (5.4 Wochen/Jahr).

13 Berufsauftrag und Lohn weichen stark ab von anderen Schulstufen.

Wie aus *Abbildung 7* hervorgeht, haben sich Minimum und Maximum der ausgewiesenen Arbeitszeiten regulärer Schulwochen seit 1999 nicht verändert. Dazwischen hat sich die Verteilung allerdings hin zu höheren Arbeitszeiten verschoben. Waren es 1999 38% der Vollzeitlehrpersonen, welche mehr als 48 Stunden arbeiteten, ist es heute mehr als die Hälfte (54%).

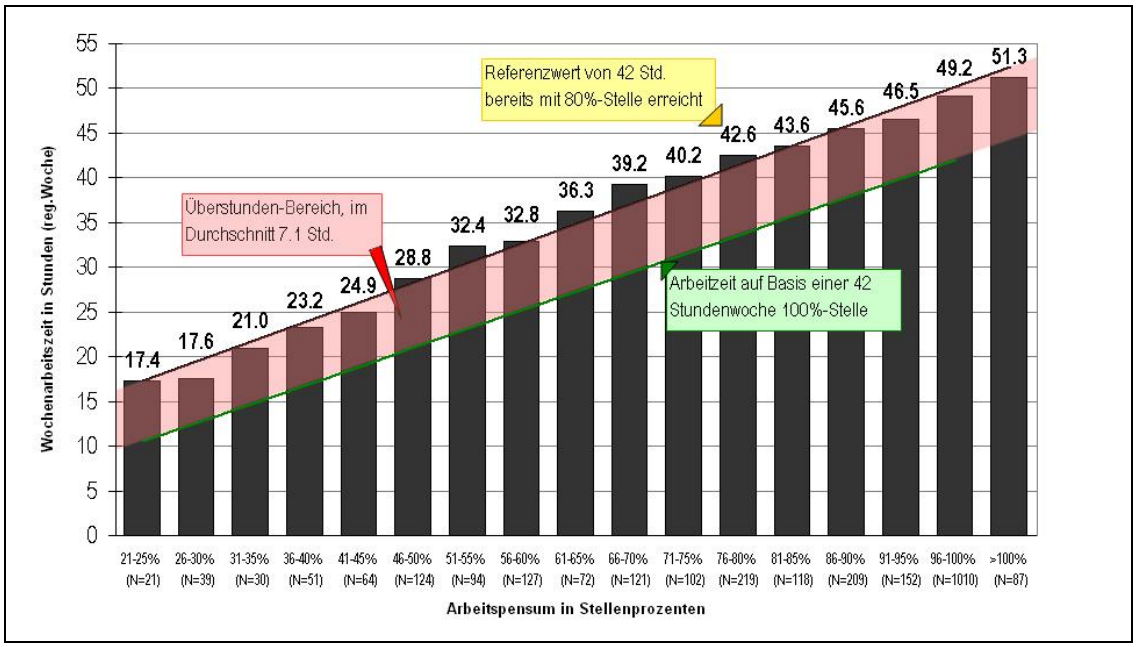
Abbildung 7: Verteilung der Arbeitszeit in regulären Schulwochen (Vollpensum, PS-BS)



4.2.2 Zusammenhang zwischen Arbeitspensum und Wochenarbeitszeit

Wie erwartet, steigt die Arbeitszeit mit zunehmendem Arbeitspensum an *(Abb. 8*). Der Anstieg erfolgt linear mit einer Steigung von annähernd 1.

Abbildung 8: Arbeitszeit in regulären Schulwochen nach Arbeitspensum (PS-BS)

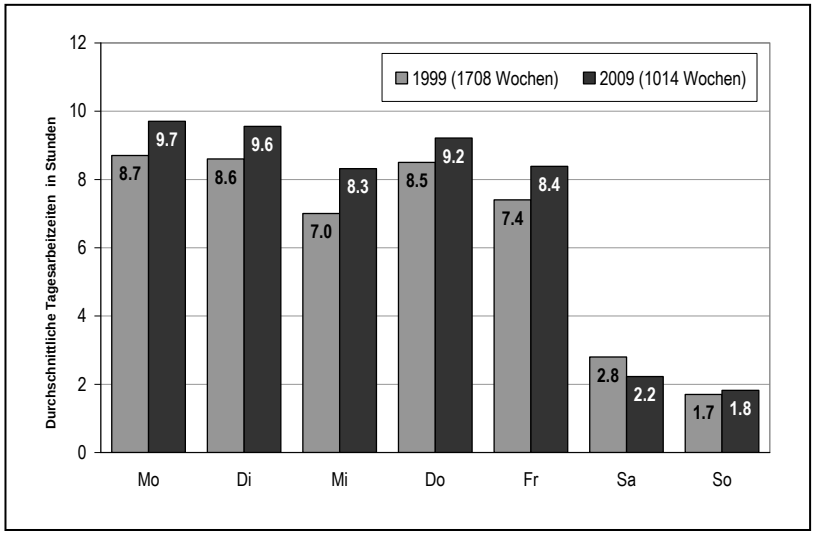


Verglichen mit dem jeweiligen Referenzwert (grüne Linie) leisten daher die meisten Lehrpersonen – unabhängig von ihrem Arbeitspensum – absolut in etwa gleich viele Überstunden. Teilzeitlehrpersonen leisten somit in Relation zu ihrer Soll-Wochenarbeitszeit mehr Überstunden – dies um so prägnanter, je tiefer das vereinbarte Arbeitspensum ist.

4.2.3 Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (Vollpensum)

Lehrpersonen verteilen ihre Arbeitszeit innerhalb einer Woche nicht ausgeglichen. An drei Werktagen liegt die durchschnittliche Arbeitszeit über 9 Stunden. Sinkt die Präsenzzeit an einem Wochentag, sinkt auch die absolute Arbeitszeit. Am Mittwoch und Freitag – die beiden Wochentage mit verbreitet unterrichtsfreiem Nachmittag – fallen damit zwar weniger Arbeitsstunden an als an den übrigen Werktagen. Die Arbeitszeiten liegen aber bei 8.3 bzw. 8.4 Stunden, also im Rahmen einer 42-Stundenwoche mit gleichmässig auf fünf Tage verteilter Arbeitszeit. Unterrichtsfreie Nachmittage erlauben somit keine Kompensation für die Überzeit der anderen Werktage. Dass vielen Lehrpersonen fünf Werktage nicht ausreichen zur zeitgerechten Erledigung ihres Berufsauftrags, führt auch während des unterrichtsfreien Wochenendes zu Arbeitsstunden *(Abb. 9)*.

Abbildung 9: Arbeitszeit nach Wochentagen in regulären Schulwochen (PS-BS, Vollpensum)



Der ab 1999 nachgewiesene allgemeine Zuwachs der Wochenarbeitszeit widerspiegelt sich im Zuwachs der Arbeitszeit an Werktagen um je rund eine Stunde. Einzig am Samstag hat die Arbeitszeit leicht abgenommen, was u.a. darauf zurückzuführen ist, dass zwischenzeitlich alle Kantone die Fünftagewoche eingeführt haben. Der Zuwachs widerspiegelt sich auch im gestiegenen Anteil von Lehrpersonen, welche an einem Wochentag neun oder mehr Stunden arbeiten *(Tab. 7).*

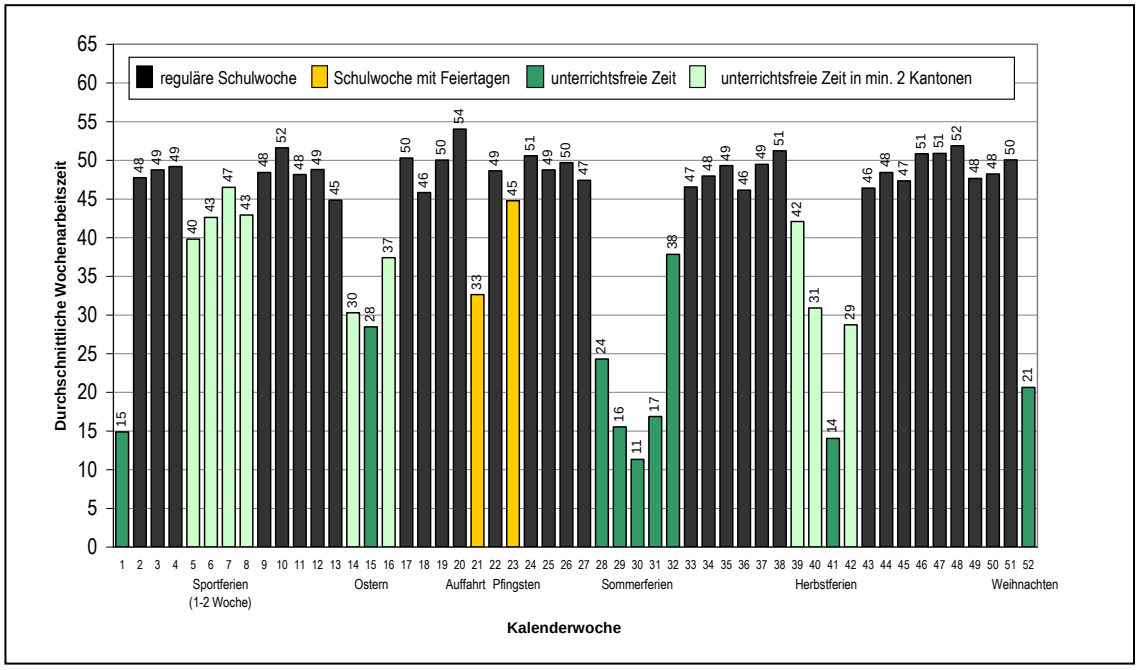
Tabelle 7: Anteil von Lehrpersonen mit neun und mehr Arbeitsstunden pro Wochentag

	Wochentag						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1999 (1'708 Wochen)	45%	40%	15%	37%	20%	1%	
2009 (1'014 Wochen)	70%	67%	39%	58%	41%	1%	1%

4.2.4 Arbeitszeit im Verlauf des Kalenderjahres

Die Arbeitszeiten im Verlauf des Kalenderjahres sind aufgrund des häufigen Wechsels zwischen Schulwochen und Schulferien sehr unregelmässig. Unregelmässigkeiten treten auch zwischen regulären Schulwochen auf: Die mittlere Arbeitszeit beläuft sich auf mindestens 45 Stunden; in neun Wochen überschreitet sie die 50-Stunden-Marke deutlich *(Abb. 10;* ausgewählte Kantone).

Abbildung 10: Saisonale Arbeitszeitverteilung bei Lehrpersonen mit Vollpensum



Anmerkung: Die in Tabelle 10 zusammengefassten Kantone AG, BE, SG, SO und TG weisen eine hohe Übereinstimmung in Bezug auf die Verteilung der Wochentypen im Kalenderjahr auf.

Die arbeitsintensivste Zeit fällt in den zwei bis drei Wochen vor den Sommerferien an, während jeweils die letzte Woche vor den anderen Schulferien tendenziell zu den weniger intensiven Wochen gehört (Beurteilungsbasis: Einschätzung des Charakters der Beobachtungswoche).

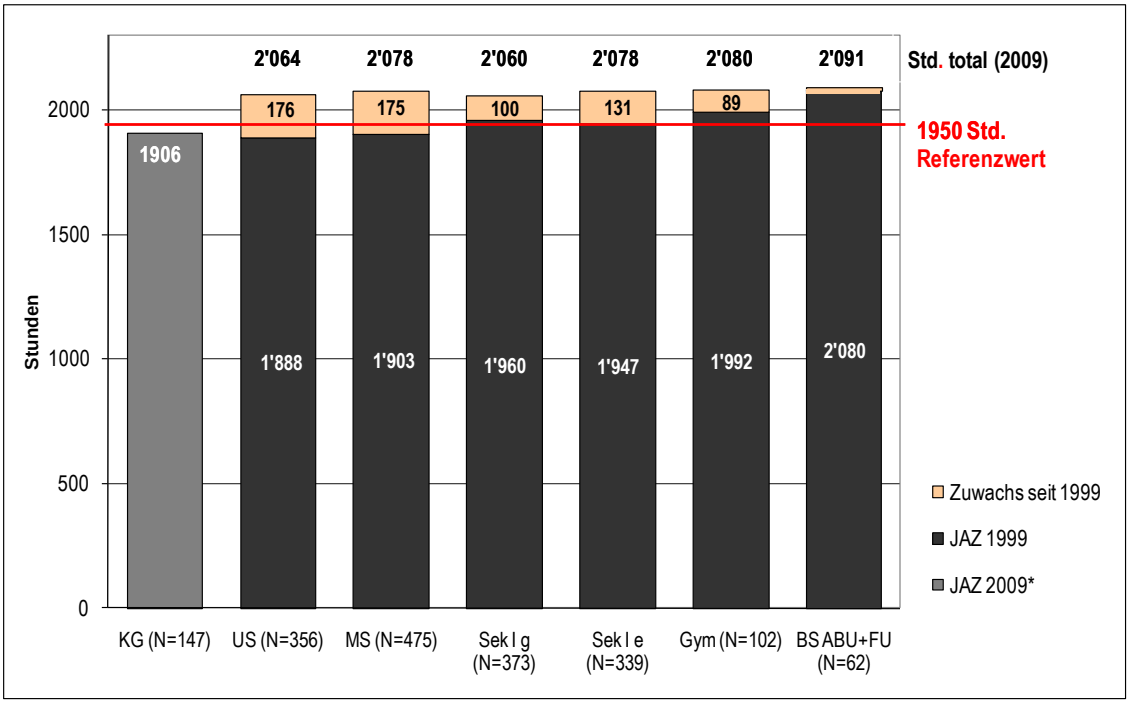
Lehrpersonen nutzen die unterrichtsfreien Wochen zur teilweisen Kompensation der arbeitsintensiven Schulwochen. Im Durchschnitt gönnen sich die Lehrpersonen 5.4 Wochen Ferien im engeren Sinne. Die restlichen unterrichtsfreien Wochen nutzen sie sowohl für Unterrichtsplanung und -auswertung wie auch nicht unterrichtsbezogene Aufgaben. Besonders die erste und letzte Woche der Sommer-, Frühlings- oder Herbstschulferien werden als Arbeitswochen genutzt. In diese Wochen fällt auch die Mehrzahl der protokollierten unterrichtsfreien Wochen mit Präsenzzeiten.

4.3 Jahresarbeitszeit[14]

4.3.1 Lehrpersonen mit Vollpensum

Lehrpersonen mit einem Vollpensum (PS-BS) arbeiten im Durchschnitt 2‘072 Std./Jahr, also massiv über dem Referenzwert von 1‘950 Std./Jahr. Zwischen den einzelnen Schulstufen treten – bis auf den Kindergarten mit deutlich tieferer Jahresarbeitszeit – kaum Unterschiede auf *(Abbildung 11)*. Die Werte bewegen sich zwischen 2‘060 und 2‘091 Std. Wie schon bei der Wochenarbeitszeit beobachtet, haben sich die Schulstufen seit 1999 auch bezüglich ihrer Jahresarbeitszeiten untereinander angeglichen.

Abbildung 11: Jahresarbeitszeit (JAZ) von Lehrpersonen nach Schulstufe (Vollpensum)



* Vergleichzahlen von 1999 sind nicht vorhanden

1999 lag die Jahresarbeitszeit im Mittel 139 Stunden tiefer als heute. Je höher die Unterrichtsstufe, desto höher lag auch die Jahresarbeitszeit. Dementsprechend ist heute der Arbeitszeitanstieg in der Primarschule höher (176 Stunden oder rund vier Arbeitswochen) als in den Berufsfachschulen (11 Mehrstunden*)*. Der in der AZE’09 beobachtete Anstieg der Jahresarbeitszeit ist demnach vor allem auf einen Zuwachs in den unteren Schulstufen zurückzuführen.

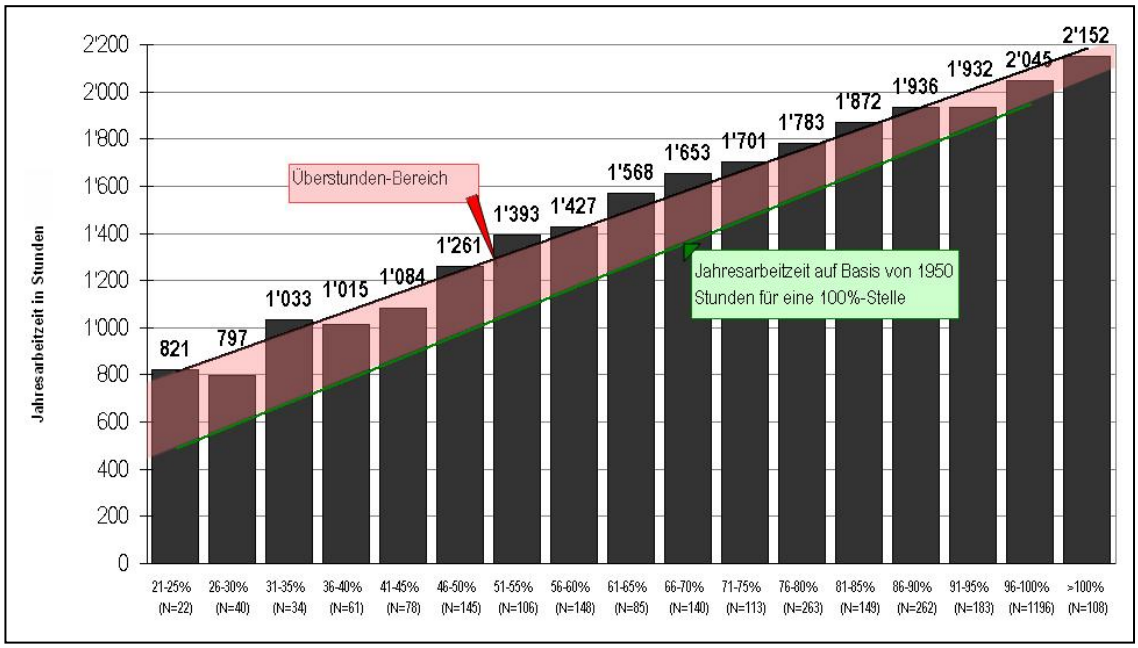
4.3.2 Jahresarbeitszeit nach Umfang des Arbeitspensums (Volksschule)

Wie oben *(4.1.3)* ausgeführt, arbeiten aktuell 38% der Lehrpersonen in einem Vollpensum. Die Mehrheit der Lehrpersonen arbeitet also – freiwillig oder unfreiwillig – mit einem mehr oder weniger stark reduzierten Pensum. Im Folgenden interessiert die Frage nach dem Zusammenhang von Pensum und Arbeitszeit. Bei der Analyse beschränken wir uns auf die Volksschule (Primarschule,

[14] Die Berechnung der Jahresarbeitszeit berücksichtigt fünf Wochentypen und deren Anzahl im erfassten Zeitraum analog der Übersicht in Anhang A6: reguläre Schulwoche, Schulwochen mit einem bzw. zwei bzw. drei Feiertagen, unterrichtsfreie Woche mit/ohne Präsenzzeit. Durchschnittlich 5.4 Wochen Ferien (ohne jegliche Berufstätigkeit) wurden ebenfalls berücksichtigt *(vgl. Abschnitt 2.3.3)*.

Sekundarstufe I), davon ausgehend, dass die Ergebnisse auf andere Stufen übertragbar seien. Wie aus *Abb. 12* ersichtlich, steigt die Jahresarbeitszeit linear mit zunehmendem Arbeitspensum. Die Steigung der Kurve ist kleiner als 1 *(Abb. 12 grüne Kurve:* Referenzwert 1'950 Soll-Stunden/100%-Stelle, Steigung=1). Teilzeitlehrpersonen leisten also nicht nur relativ, sondern auch absolut mehr Überstunden (*Abschnitt 2.2.2).* Der Grund für dieses Resultat liegt in den Arbeitszeiten unterrichtsfreier Wochen: Teilzeitlehrpersonen arbeiten nahezu gleich viel wie Vollzeitlehrpersonen, obwohl proportional tiefere Arbeitszeiten zu erwarten wären.

Abbildung 12: Realisierte Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen nach Arbeitspensum (VS)



Anmerkung zum Referenzwert für die Arbeitszeit einer 100%-Stelle (1'950 Std.):
Die Deutschschweizer Kantone machen mehr oder weniger stark voneinander abweichende Vorgaben zum Berufsauftrag und zur Soll-Jahresarbeitszeit. Gemeinsamkeiten liegen vor in Bezug auf die Unterteilung des Berufsauftrags in Unterricht und unterrichtsbezogene Aufgaben einerseits und nicht diesem Bereich zuzurechnende Aufgaben andererseits. Dem erstgenannten Bereich wird in weit gehender Übereinstimmung ein Anteil von +/- 85% der Sollarbeitszeit (Referenzwert: 100%) zugewiesen. Die Kantone decken sich bei der Zuweisung der Aktivitäten zu diesen zwei Bereichen nicht vollständig. So werden Weiterbildung und Beratung/Betreuung fallweise den unterrichtsbezogenen Aufgaben bzw. den nicht unterrichtsbezogenen Aufgaben zugeordnet. Dadurch ergeben sich allerdings Probleme bei Vergleichen.
Die Schulrealität verlässlich widerspiegelnde, praktikable Regelungen fehlen vor allem bezüglich der geleisteten Überzeit, der Aufteilung der Arbeitsbereiche bei reduzierten Pensen sowie der Zuteilung und kohärenten Entschädigung von Spezialfunktionen.

4.4 Verteilung der Arbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche[15]

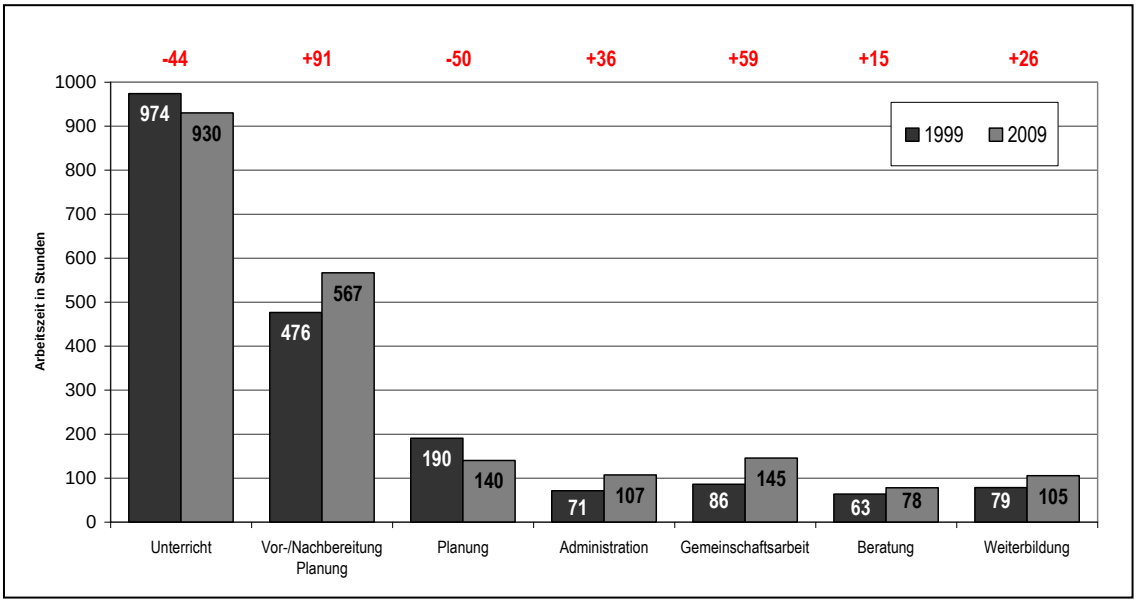
4.4.1 Übersicht: Primar- bis Berufsfachschule, zusammengefasst

Betrachtet man den Arbeitsaufwand der Lehrpersonen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, über alle Stufen zusammengefasst, zeigt sich[16]: Der Aufwand für Unterricht beansprucht 930 Std.

[15] Allfällige delegierte Schulleitungsaufgaben wurden unter Gemeinschaftsaufgaben subsumiert.

(44.9%), für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts 567 Std. (27.3%) und für langfristige Planung und Reflexion des Unterrichts 140 Std. (6.8%). Für alle anderen, d.h. die nicht unterrichtsbezogenen Arbeiten werden 436 Std. (20.9%) eingesetzt, nämlich für Administrative Arbeiten 107 Std. (5.2%), Gemeinschaftsarbeit 145 Std. (7.0%), Beratung/Betreuung von Eltern, Schülerinnen und Schülern 78 Std. (3.8%) und Weiterbildung 105 Std. (5.0%).

Abbildung 13: Jahresarbeitszeit 1999 und 2009 nach Tätigkeitsbereichen (Vollzeit, PS-BS)



Beim Vergleich mit den Ergebnissen von 1999 ist von Interesse, in welche Tätigkeitsfelder die durchschnittlich 133 Mehrstunden einflossen (*Tab. 13*). Es zeigt sich: Während der Aufwand der Vollzeitlehrpersonen für den Unterricht in den Klassen geringfügig sank (-44 Std.), nahm er für kurzfristige Vor- und Nachbereitung zu (+91 Std.), reduzierte sich aber gleichzeitig für die langfristige Planung (-50 Std.). Lehrpersonen setzten demnach im Vergleich zur letzten Erhebung zwar mehr Zeit ein für die Vor- und Nachbereitung ihres Unterrichts, verwenden aber für die systematische, langfristig ausgerichtete Planung und Evaluation ihrer Unterrichtstätigkeit lediglich noch 140 Stunden pro Jahr. Die Reduktion des Aufwandes für das direkte Unterrichten dürfte auf Entlastungsstunden und die (bescheidene) Reduktion der Pflichtlektionenzahl in einigen Kantonen und auf einigen Stufen zurückzuführen sein. Möglich ist aber auch ein mehr oder wenig grosser Einfluss durch Lektionen, die wegen Weiterbildungen oder Teamanlässen ausfielen.

Gegenüber 1999 ist der Aufwand für die unterrichtsbezogenen Arbeiten stabil geblieben. Der Anteil dieser Arbeiten «sinkt» von 84% auf 79%, da das Gesamtvolumen der Arbeitszeit gestiegen ist (rechnerischer Effekt). Bei allen nicht unterrichtsbezogenen Tätigkeiten ist der Aufwand indessen absolut und relativ gestiegen, am deutlichsten bei der Gemeinschaftsarbeit (+59 Std., entsprechend +68% Mehraufwand), Administration (+36 Std. / +50%), (schulinterne) Weiterbildung (+26 Std. / +33%) sowie – etwas weniger prägnant – Beratung und Betreuung (+15 Std. / +22%).

[16] Um einen direkten Vergleich zu ermöglichen, wurden die gleichen Schulstufen wie in der AZE‘99 analysiert und entsprechend gewichtet.

4.4.2 Verteilung der Arbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche und Stufe

Die *Abbildungen 14 und 15 (S. 34)* stellen die Verteilung der Arbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche in absoluten und relativen Werten pro Stufe dar. Einige Auffälligkeiten stechen ins Auge:

- Die Schulstufen der Volksschule (Unterstufe bis Sek I) weisen eine sehr ähnliche Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche aus.
- Gymnasial- und Berufsfachschullehrpersonen weisen einen tieferen Aufwand für Unterricht auf, aber höhere Werte für Vor- und Nachbereitung sowie langfristige Planung /Auswertung.
- Lehrpersonen an Gymnasien und Berufsfachschulen weisen zudem deutlich höhere Werte für Gemeinschaftsarbeit aus.
- Administrative Arbeiten nehmen in den Berufsfachschulen im Vergleich mehr Platz ein.
- Die investierte Zeit für Beratung und Betreuung nimmt ab, je älter die Schülerinnen und Schüler der unterrichteten Stufe sind.

Die Differenzen zwischen 2009 und 1999 der absoluten Jahresarbeitszeit pro Tätigkeitsbereich und Stufe *(Abb. 16, S. 35)* geben ein differenzierteres Bild der unter 4.4.1 beschriebenen allgemeinen Tendenzen wieder:

- Bis auf die Berufsfachschule ist der Aufwand für die kurzfristige Vor- und Nachbereitung auf allen Stufen (markant) gestiegen, dies, obwohl die Unterrichtszeit abgenommen hat. Pro Unterrichtslektion investieren Lehrpersonen dieser Stufe demnach deutlich mehr Zeit in die kurzfristige Vor- und Nachbereitung. Dieser Anstieg der Investitionen in die Unterrichtsvorbereitung ist durch Reformen zur Steigerung der Unterrichtsqualität sowie durch Neuerungen zu erklären, wie die integrative Förderung, Teamteaching, Q-Gruppen (höherer Bedarf nach Absprachen), aber auch durch neue Lehrmittel oder schulinterne fachdidaktische Weiterbildung u.a.
- Demgegenüber geht die Reduktion der Unterrichtszeit auf allen Stufen mit einer Reduktion der langfristigen Planung und Reflexion einher. Die Stufen unterscheiden sich jedoch bezüglich des Ausmasses dieser Reduktion. Während auf der Primarstufe und Sek I g die Reduktion im selben Umfang wie beim direkten Unterrichten erfolgt, ist die Reduktion auf der Sek I e und im Gymnasium verglichen mit dem Unterrichten überproportional gross. Demgegenüber reduzierten Berufsfachschullehrpersonen ihre Planungszeit unterproportional zur Unterrichtszeit.

Abbildung 14: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Stufe (Vollpensum)

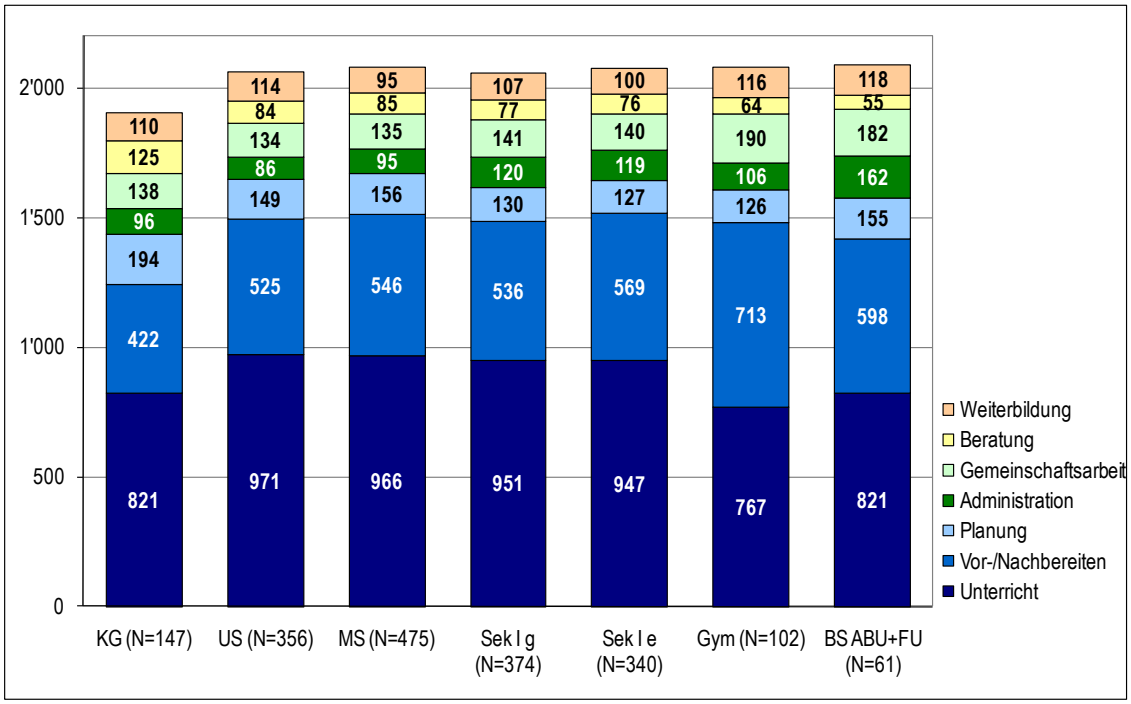
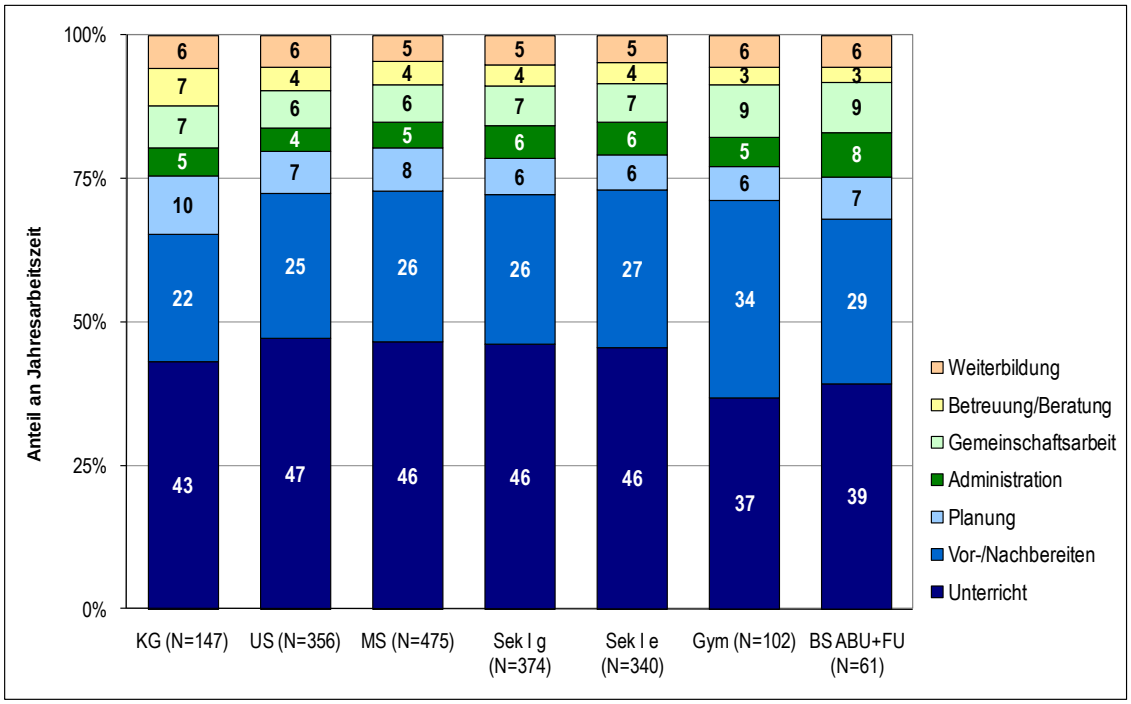
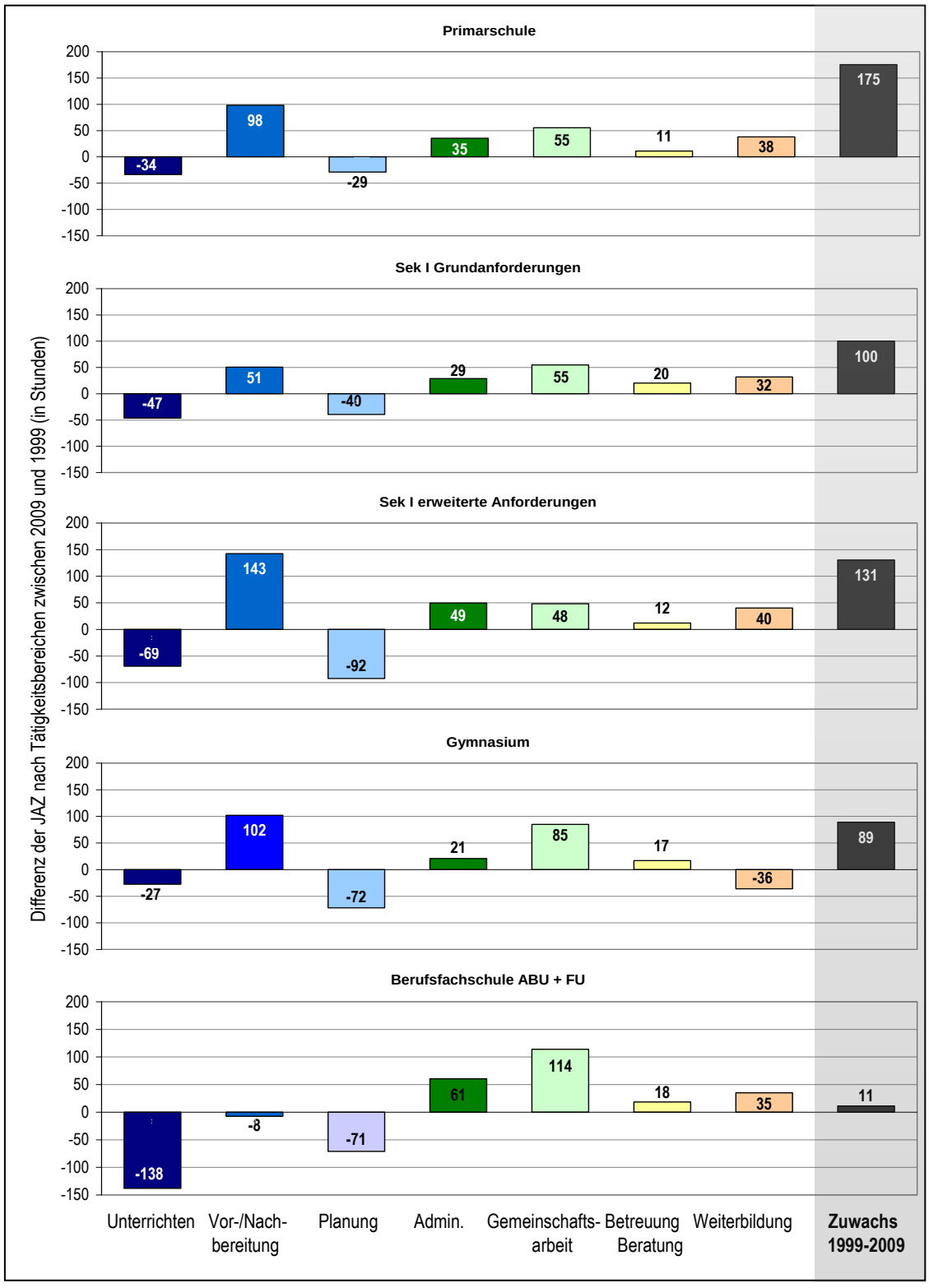


Abbildung 15: Anteil der Tätigkeitsbereiche an der Jahresarbeitszeit nach Stufe (Vollpensum)[17]



[17] Eine Summe der Prozente von über 100 ist auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

Abbildung 16: Veränderung des Jahresaufwandes 2009/1999 nach Tätigkeiten und Stufen (Vollpensum)



- Kurzfristige Vor- und Nachbereitung und langfristige Planung zusammengefasst, resultieren auf allen Schulstufen höhere Investitionen pro Unterrichtslektion. Ausnahme hiervon bilden die Lehrpersonen an Berufsfachschulen. Eine Erklärung für diese Beobachtung ist in deren Jahresarbeitszeit von 1999 zu finden: Bereits damals lag diese in den Berufsfachschulen auf dem Niveau von rund 2‘080 Stunden.
- In allen weiteren Tätigkeitsbereichen sind die Jahresarbeitszeiten im Vergleich zu 1999 absolut gestiegen, am deutlichsten für Gemeinschaftsarbeiten, administrative Arbeiten und Weiterbildung. Der Zuwachs dürfte in Zusammenhang mit diversen Reformmassnahmen stehen, am deutlichsten mit der Einführung der geleiteten Schule und damit zahlreichen Schulentwicklungsprojekten auf der Volksschulstufe, mit der Maturitätsreform an Gymnasien sowie der Einführung des Qualitätsmanagements (z.B. ISO-Zertifizierung) und der Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes an den Berufsfachschulen.
- Eine Ausnahme stellt die Reduktion des Aufwandes für Weiterbildung an Gymnasien dar. Dafür gibt es mehrere Erklärungen: Einerseits müssen Schulen auf Sek II-Niveau externe Weiterbildungen im Unterschied zu den Volksschulen zumeist aus eigenem Budget finanzieren. Weiterbildungen werden oft auch restriktiver bewilligt als vor zehn Jahren. Schliesslich stehen bisweilen auch organisatorische Hürden (unterrichtsfreie Zeit) und der grosse Aufwand (überkantonale Veranstaltungen, die grössere Anreisewege bedeuten) einer häufigeren Nutzung entgegen. Andererseits wurden in einzelnen Kantonen mehrtägige Team-Weiterbildungstage eingeführt, welche oft eine diffuse Mischung aus Schulentwicklung und Weiterbildung darstellen (Weiterbildungszeit als Gemeinschaftsarbeit abgebucht). Schliesslich wiesen Lehrpersonen auf dem Sek II-Niveau bereits vor zehn Jahren allgemein hohe Arbeitszeiten aus, wodurch freiwillige Weiterbildung bei übermässiger Belastung oft zur Pufferzone verkommt *(Landert 1999b).*
- Trotz der zunehmenden impliziten Delegation von Erziehungsaufgaben an die Schule und auch trotz verbindlicherer Elternarbeit in einigen Kantonen investieren Lehrpersonen auf allen Stufen nur geringfügig mehr Stunden pro Jahr für Beratung und Betreuung.[18] Inwiefern die neuen Angebote Schulsozialarbeit und schulische Heilpädagogik hier bedeutsam sind und in welcher Weise, ist unklar. Es dürften sowohl objektiv zusätzliche Be- und Entlastung als auch subjektiv empfundene Entlastung zum Tragen kommen.
- Einzig an den Berufsfachschulen konnte die stärkere Inanspruchnahme durch Tätigkeitsbereiche ohne unmittelbaren Bezug zum Unterricht nahezu kompensiert werden, vor allem durch Reduktion bzw. Ausfall von Unterrichtszeit sowie im Bereich der langfristigen Planung und Evaluation des Unterrichts. Auf allen anderen Stufen resultiert eine absolute Zunahme der Jahresarbeitszeit, trotz teilweiser Reduktion der Unterrichtslektionen.

4.4.3 Verteilung der Arbeitszeiten auf Tätigkeitsbereiche und Arbeitspensum

Die *Abbildungen 17* und *18 (S. 37f.)* stellen die Arbeitszeit (absolut und relativ) in verschiedenen Bereichen in Abhängigkeit vom Arbeitspensum dar. In beiden Abbildungen fällt auf:

- Je kleiner das Arbeitspensum, desto mehr Zeit wenden die Lehrpersonen pro Unterrichtslektion für die Vor- und Nachbereitung sowie die langfristige Planung auf. Bei Lehrpersonen mit weni-

[18] Betreuung und Beratung stehen in der Volksschule eher in einem sonderpädagogischen Kontext, während sie auf dem Niveau Sek II eher als Unterstützung von selbständigem Arbeiten zum Tragen kommen.

ger als 50 Stellenprozenten ist das Verhältnis zwischen Unterrichten und den unterrichtsvor- und -nachbereitenden Aufgaben 1 : 1 (Vollzeitlehrpersonen: 1.3 : 1).

- Der Anteil für Weiterbildung ist umso tiefer, je höher die vereinbarte Sollarbeitszeit liegt. Dies ist u.a. damit zu begründen, dass Teilzeitlehrpersonen schulinterne Weiterbildungen besuchen müssen, welche für alle Lehrpersonen gleich lange dauern. Dass Vollzeitlehrpersonen absolut weniger Zeit in die Weiterbildung investieren als Lehrpersonen mit einem Arbeitspensum zwischen 50% und 95% deutet darauf hin, dass sie aufgrund der hohen Arbeitsbelastung nur bedingt freie Kapazitäten für selbstgewählte Weiterbildungen haben.
- Der Anteil für Beratung und Betreuung sinkt mit abnehmendem Arbeitspensum. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Teilzeitlehrpersonen seltener Klassenlehrkräfte und daher auch weniger hauptverantwortliche Ansprechperson für Schülerinnen und Schüler, Eltern und schulische Unterstützungsdienste sind.
- Lehrpersonen mit einem Arbeitspensum zwischen 65% und 70% leisten absolut und relativ am meisten Gemeinschaftsarbeit. Sowohl mit zunehmendem als auch abnehmendem Pensum sinkt der Aufwand absolut und relativ. Offenbar stellt diese Gruppe von Lehrpersonen eine Art Puffer für die Gemeinschaftsarbeiten dar. Lehrpersonen mit höherem Pensum operieren ihren Belastungsgrenzen entlang, und Lehrpersonen mit tieferem Pensum werden wegen deutlich reduzierter Anwesenheit seltener mit solchen Aufgaben betraut.
- Administrative Arbeit macht pensenunabhängig 4.1% bis 4.9% der Arbeitszeit aus.
- Teilzeitlehrpersonen, vor allem ab Pensum 50%, übernehmen offenbar alle Arbeiten ausserhalb des Unterrichts und unterrichtsbezogener Arbeiten nicht anteilmässig, sondern voll *(Abb. 17).*

Abbildung 17: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Arbeitspensum (VS)

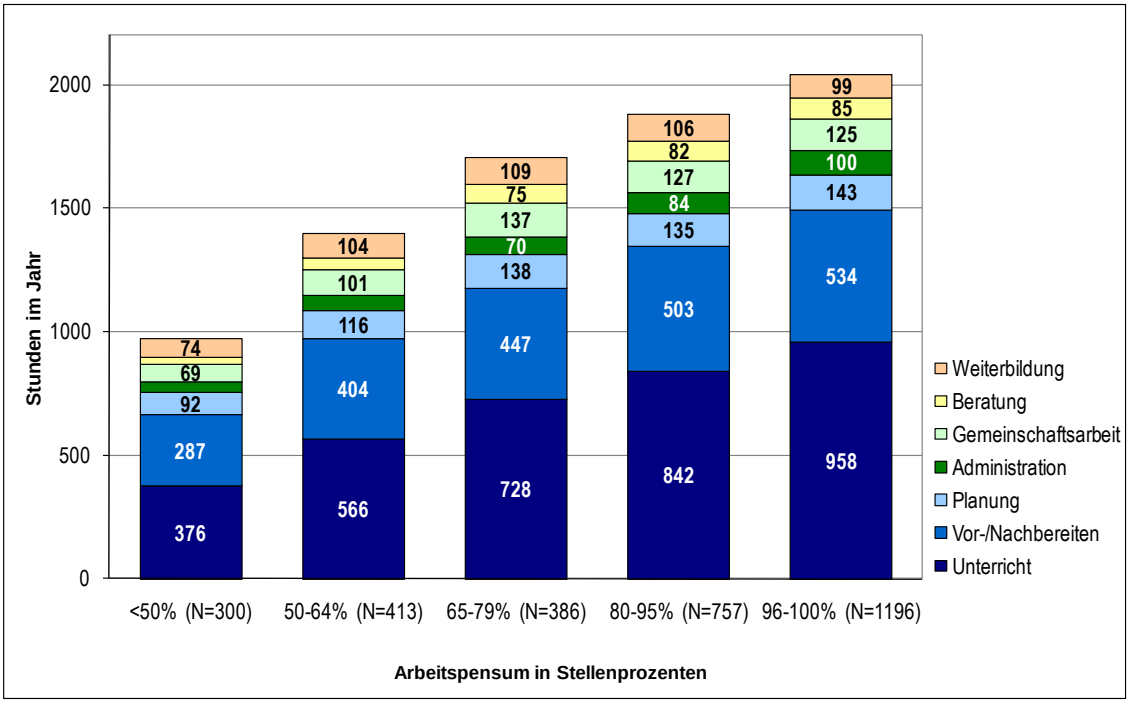
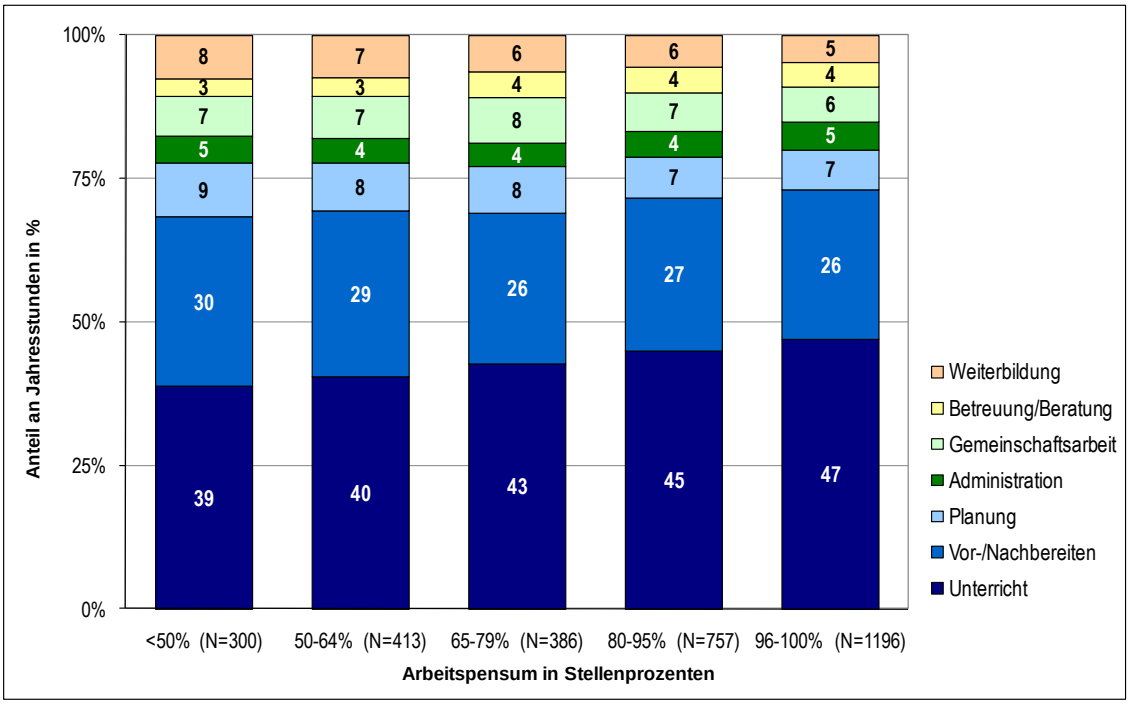


Abbildung 18: Anteil der JAZ nach Tätigkeitsbereichen und Arbeitspensum (VS)



4.5 Weitere Einflussfaktoren der Arbeitszeit von Lehrpersonen

4.5.1 Spezialfunktionen als besonderer Teil der gemeinschaftlichen Aufgaben

Im Durchschnitt übt jede Lehrperson innerhalb der Schule eine Spezialfunktion aus (*Abschnitt 4.1.3*). Effektiv ist die Verteilung in den Teams jedoch wenig ausgewogen: Rund ein Drittel hat keine entsprechende Funktion inne. 44% üben eine, 18% deren zwei und 4% drei oder mehr Spezialfunktionen aus. Gegenüber 1999 ist der Anteil derer, die keine Spezialfunktion ausüben, von 23% auf 34% gestiegen. Gleichzeit verteilen sich die Aufgaben gleichmässiger auf die restlichen Lehrpersonen (1999: 31% mit einer, 28% mit zwei und 23% mit drei und mehr Spezialfunktionen).

Schulen mit oder ohne Schulleitung unterscheiden sich nicht bezüglich der Verteilung der Spezialfunktionen. Ein Zusammenhang besteht hingegen mit der Schulgrösse: In kleinen Schulen müssen Spezialfunktionen auf alle (wenige) Lehrpersonen verteilt werden, während die Chance, keine entsprechende Funktion ausüben zu müssen, mit zunehmender Grösse der Schule steigt. Auch Lehrpersonen mit kleinen Pensen haben weniger häufig eine Spezialfunktion inne.

Die Jahresarbeitszeit steigt im Mittel mit zunehmender Anzahl ausgeübter Spezialfunktionen. Aus den Daten geht hervor, dass die Reduktion des Pflichtpensums («Entlastungslektionen») bei Übernahme von Spezialfunktionen zu einer gewissen Arbeitsentlastung führt: Lehrpersonen mit Vollpensum (PS-BS), welche zwei Spezialfunktionen ausüben, arbeiten *mit* Pensenreduktion (N=95) durchschnittlich 2‘043 Stunden im Jahr gegenüber 2‘109 Stunden bei Lehrpersonen *ohne* Pensenreduktion (N=203). Wegen zu kleiner Stichprobengrösse lässt sich dieser Effekt jedoch nicht allgemein gültig, d.h. für jede Anzahl gemeinschaftlicher Aufgaben, nachweisen.

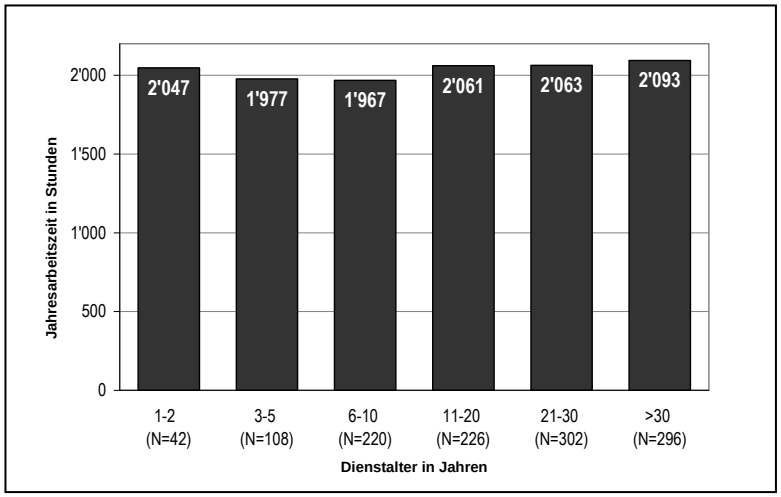
Tabelle 8: Jahresarbeitszeit nach Anzahl gemeinschaftlicher Aufgaben (PS-BS, Vollpensum)

alle LP (N=1‘098)	keine Aufgaben (N=298)	eine Aufgabe (N=435)	zwei Aufgaben (N=298)	>2 Aufgaben (N=67)
2‘067 Std.	1‘976	2‘048	2‘088	2‘129

4.5.2 Alter und Dienstalter der Lehrperson

In den ersten beiden Dienstjahren arbeiten Lehrpersonen der Volksschule mit Vollpensum 2‘047 Stunden *(Abb. 19, S. 39)*. Danach sinkt die Jahresarbeitszeit unter 2‘000 Stunden, steigt ab zehn und mehr Dienstjahren aber wieder (kontinuierlich) an. Am meisten arbeiten die Lehrpersonen, die mehr als 30 Jahren Berufserfahrung aufweisen: durchschnittlich 2‘093 Stunden im Jahr.

Abbildung 19: Jahresarbeitszeit nach Dienstalter (Vollpensum, VS)



Für den relativ grossen Anstieg von rund 100 Stunden im Jahr zwischen den Dienstaltersgruppen *6-10 Jahre* und *11-20 Jahre* liefern die Daten zwei Erklärungen: Zum einen steigt mit zunehmendem Dienstalter die Zahl ausgeübter Spezialfunktionen. Wie in *Abschnitt 4.5.1 (Tab. 8)* beschrieben, steigt die Arbeitszeit mit jeder dieser Funktionen an. Zu beachten ist dabei, dass ältere Lehrpersonen mehr arbeiten als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen *(Tab. 9, S. 39).*

Tabelle 9: Jahresarbeitszeit in Stunden nach Alter (Vollpensum, VS)

	<30 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-54 Jahre	55+ Jahre
Total	1’977 (N=190)	2’002 (N=261)	2’048 (N=238)	2’057 (N=207)	2’110 (N=298)
ohne Altersentlastung				2’062 (N=198)	2’241 (N=68)
mit Altersentlastung				*)	2’076 (N=230)

*) Jahresarbeitszeit kann wegen zu kleiner Stichprobe nicht berechnet werden

Lehrpersonen mit einer altersbegründeten Pensenreduktion *(«Altersentlastung»)* arbeiten im Durchschnitt deutlich weniger als Gleichaltrige ohne Altersentlastung. Ihre Jahresarbeitszeit liegt aber immer noch über derjenigen ihrer jüngeren Kolleginnen und Kollegen und deutlich über dem Referenzwert von 1‘050 Std./Jahr. Pensenreduktionen zeigen sich demnach wirksam, jedoch nicht so sehr, dass ältere Lehrpersonen absolut weniger arbeiten würden als die Jüngeren. Dass Lehrpersonen zwischen 30 und 50 Jahren stärker von ihrer Familie und möglicherweise auch anderen Engagements beansprucht werden als ihre älteren sowie jüngeren Kolleginnen und Kollegen und

deshalb objektiv nicht mehr Zeit für ihre Arbeit aufwenden können, dürfte dieses Ergebnis plausibel erklären.

4.5.3 Weitere Einflussgrössen

Vergleiche auf den Volksschulstufen und für Vollzeitlehrpersonen zeigen, dass die Jahresarbeitszeit von Merkmalen der Klasse abhängt:

- Mit zunehmendem *Anteil von Schülerinnen und Schülern aus belastetem Milieu* steigt die Jahresarbeitszeit an. Dabei ist der Unterschied von Klassen mit tiefem Anteil zu Klassen mit durchschnittlichem Anteil mit rund 100 Stunden sehr gross, während die Jahresarbeitszeit zwischen durchschnittlichem und hohem Anteil nur geringfügig ansteigt (Jahresarbeitszeiten: tiefer Anteil 1‘979 Std., durchschnittlicher Anteil 2‘074 Std., hoher Anteil 2‘093 Stunden). Bereits bei durchschnittlichem Anteil von Schülerinnen und Schülern aus belastetem Milieu liegt die Jahresarbeitszeit sehr hoch. Auch wenn Bedarf bzw. Anlass für mehr Betreuung und Beratung bestünde, stossen die Lehrpersonen an ihre Grenzen.[19]
- In der Tendenz steigt die Jahresarbeitszeit mit zunehmender Klassengrösse. Die differenzierte Analyse nach Tätigkeitsbereichen belegt, dass es für diese Tendenz nicht eine einfache Erklärung gibt. Vielmehr entstehen wegen unterschiedlicher Anforderungen aufgrund verschiedener Charakteristika der Klasse unterschiedliche zeitliche Belastungen. So ist der administrative Aufwand in Klassen mit 10 bis 14 Schülerinnen und Schülern ungefähr gleich gross wie in Klassen mit 25 und mehr. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass *Kleinklassen* einen grösseren Koordinationsbedarf mit schulinternen und -externen Fachleuten verlangen, während mit zunehmender Klassengrösse allgemein mehr Administration und Korrekturarbeit und zahlenmässig mehr, wenn auch u.U. weniger intensive Elternkontakte anfallen.

  Tabelle 10: Jahresarbeitszeit nach Klassengrösse in ausgewählten Tätigkeitsbereichen (Vollpensum, VS)

	10-14 (N=130)	15-19 (N=429)	20-24 (N=502)	25+ (N=101)
Jahresarbeitszeit Std.	2‘011	2‘015	2‘079	2‘059
Vor-/Nachbereitung Std.	478	541	542	565
Beratung und Betreuung Std.	77	84	105	80
Administration Std.	107	94	100	110

- Ob Lehrpersonen Ein- oder Mehrjahrgangsklassen unterrichten, hat hingegen keinen Einfluss auf ihre Jahresarbeitszeit.

Die Analyse weiterer Einflussfaktoren auf die Jahresarbeitszeit, wie die Heterogenität der Klasse, die Einführung der integrativen Förderung oder Unterstützung durch die Schulsozialarbeit, brachten zum Teil widersprüchliche oder zu kleine Unterschiede zwischen Vergleichsgruppen hervor, als dass diese auf einen bestimmten Einflussfaktor zurückzuführen wären.

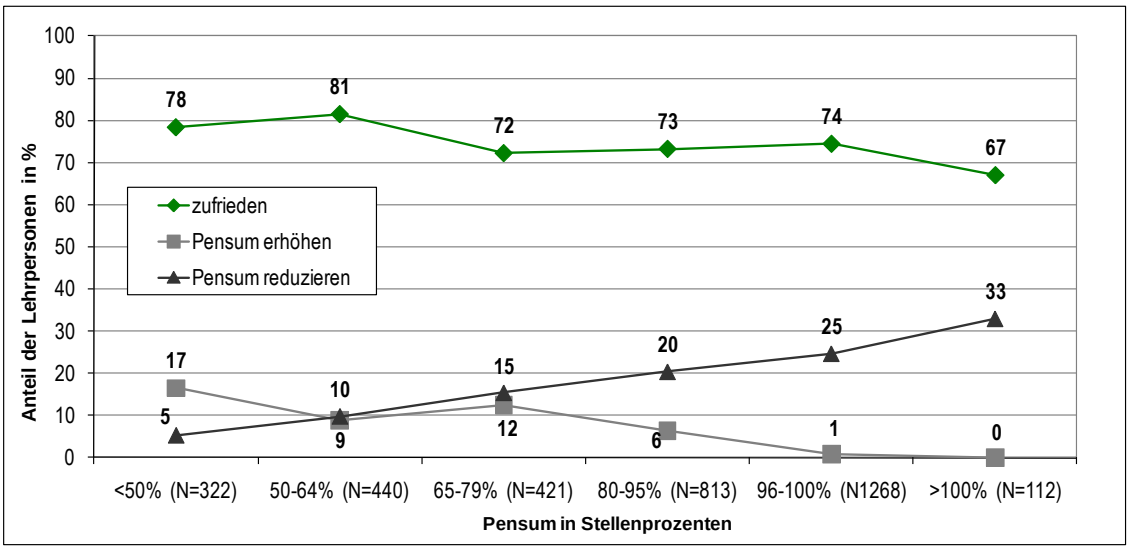
[19] Jede zweite Vollzeitlehrperson, welche eine Klasse mit hohem Anteil Schülerinnen und Schüler aus belastetem Milieu unterrichtet, fühlt sich durch Betreuung und Beratung ziemlich bis sehr stark belastet.

4.6 Arbeitszeitliche Belastung und Berufszufriedenheit

4.6.1 Wunsch nach Reduktion des Arbeitspensums

Drei von vier Lehrpersonen sind zufrieden mit ihrem Arbeitspensum und wünschen weder eine Reduktion noch eine Aufstockung. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitspensum ist tendenziell umso tiefer, je höher das Pflichtpensum (Anzahl Lektionen) angesetzt ist *(Abb. 20)*. Lehrpersonen mit hohen Pflichtpensen äussern häufiger den Wunsch nach einer Reduktion als Lehrpersonen mit kleinen Pensen. Beim Wunsch nach Erhöhung des Pflichtpensums ist diese Tendenz umgekehrt. In einigen Kantonen ist deutlicher erkennbar, dass die ausgeübten kleinen Pensen bei vielen Lehrpersonen wohl gegen ihren Wunsch bestehen.

Abbildung 20: Wunsch nach Veränderung des aktuellen Pflichtpensums (PS-BS)



Seit 1999 ist der Wunsch nach einer Veränderung des Pensums – insbesondere einer Pensenreduktion – zurückgegangen. 1999 wünschten 51% der Lehrpersonen mit 33 und mehr Pflichtlektionen eine Pensenreduktion. In der heute vergleichbaren Gruppe von Lehrpersonen mit einem grösseren Arbeitspensum als 100% äussern lediglich 33% diesen Wunsch. 1999 wünschten 38% der Lehrpersonen mit einem Pensum, welches heute ungefähr 90-100% entspricht, eine Pensenreduktion – heute sind es zwischen 20% und 25%.

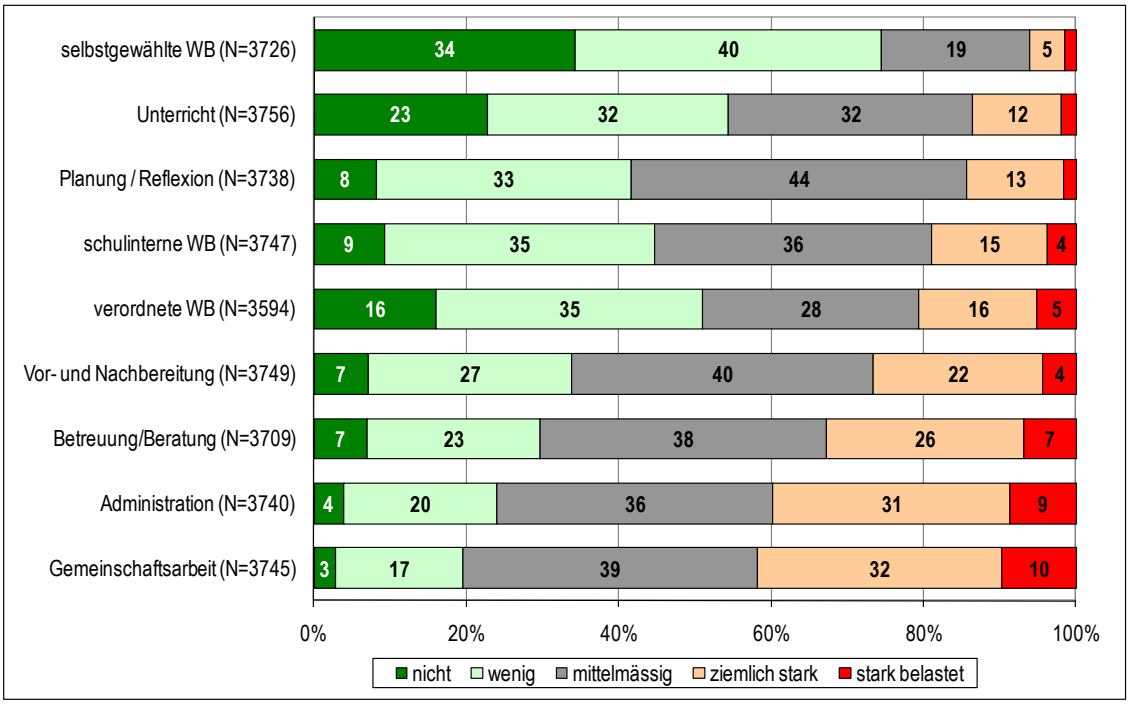
Es ist naheliegend, dass die Erklärung für dieses Resultat im steigenden Anteil an Lehrpersonen mit einem Teilzeitpensum liegt. Offenbar gewichten zunehmend mehr Lehrpersonen die mit der Pensenreduktion einhergehende Reduktion der Arbeitszeit bzw. objektive Verbesserung der Belastungssituation höher als die in Kauf genommene Lohneinbusse. Wer ein hohes Arbeitspensum ausübt, tut dies entsprechend häufiger aus freien Stücken. Dies täuscht aber nicht darüber hinweg, dass der Lehrberuf von einer weiter schrumpfenden Minderheit in einer Vollzeitanstellung ausgeübt wird.

4.6.2 Subjektive Belastung durch verschiedene Tätigkeitsbereiche

Unter den verschiedenen Tätigkeitsbereichen des Lehrberufs wirken nicht alle gleich belastend aus. Subjektiv am stärksten belasten Gemeinschaftsarbeit, Administration sowie Betreuung und Beratung *(Abb. 21)*. Bei allen diesen Tätigkeitsbereichen handelt es sich um Aufgaben, welche die einzelnen Lehrpersonen nicht oder nur sehr begrenzt steuern können. Dementsprechend wirken

sich die selbst gewählte Weiterbildung, der Unterricht und die langfristige Planung und Reflexion – Aufgabenfelder, in denen die Lehrpersonen über eine relativ hohe Autonomie verfügen – subjektiv am wenigsten belastend auf die Lehrpersonen aus.

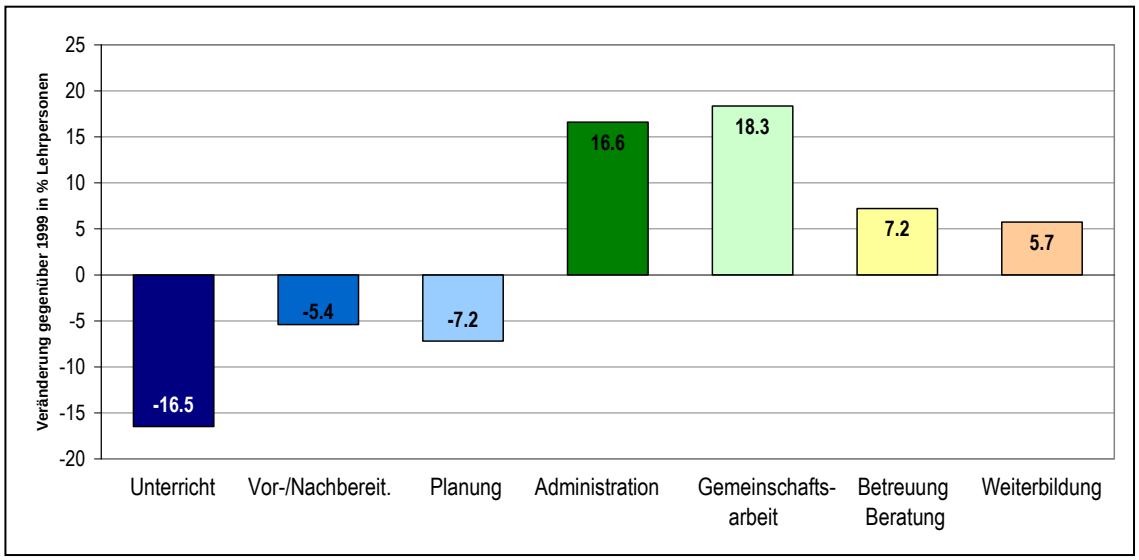
Abbildung 21: Subjektive Belastung nach Tätigkeitsbereichen (PS-BS, alle Pensen)



Die subjektive Belastung durch einzelne Tätigkeitsbereiche hängt nicht nur vom Grad der Selbst- bzw. der Fremdbestimmung der Lehrpersonen ab, sondern auch von deren Pflichtpensum. Dabei zeigt sich ein komplexes Bild, welches mit den absoluten und relativen Arbeitszeiten je Tätigkeitsbereich weitgehend übereinstimmt *(Abschnitt 4.4.3):* Tendenziell fühlen sich Lehrpersonen mit einem Teilpensum weniger stark belastet. Dies trifft vor allem für administrative Arbeiten sowie Betreuung und Beratung zu, während die subjektive Belastung durch Unterricht, Vor- und Nachbereitung sowie Planung und Reflexion mit steigendem Pensum nur sehr geringfügig zunimmt. Keine Unterschiede treten bezüglich selbst gewählter und verordneter Weiterbildung auf. Demgegenüber steigt die subjektive Belastung durch schulinterne Weiterbildungen und Gemeinschaftsarbeit mit sinkendem Pensum an: Beide Tätigkeitsbereiche erfordern eine oft wechselnde, unregelmässige Präsenz. Diese liegt zeitlich wohl umso wahrscheinlicher ausserhalb der regulären Präsenzzeiten, je kleiner das übernommene Pflichtpensum ist. Schulinterne Weiterbildungen und Gemeinschaftsarbeit treten damit mit anderen (beruflichen, privaten) Verpflichtungen in Konkurrenz und erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – eine Erklärung, die auch in zahlreichen Antworten auf die offene Schlussfrage Bestätigung findet.

In Anbetracht der Zu- und Abnahme der Jahresarbeitszeiten nach Tätigkeitsbereichen *(Abschnitt 4.4.1)* ist die Frage von besonderem Interesse, ob sich diese Entwicklungen auf die subjektive Belastung auswirken. Diese ist, wie *Abbildung 22* (*S. 43*) zeigt, seit 1999 ganz klar wegen administrativer und Gemeinschaftsarbeit deutlich gestiegen. Demgegenüber werden heute alle unterrichtsbezogenen Tätigkeiten als weniger belastend wahrgenommen, dies nicht obwohl, sondern gerade weil absolut mehr Zeit in Vor-/Nachbereitung sowie langfristige Planung investiert wird.

Abbildung 22: Prozentuale Zu-/Abnahme der subjektiven Belastung 1999 - 2009



Lesehilfe: Der Anteil der Lehrpersonen, welche den Unterricht als belastend empfinden, sank von 1999 bis 2009 um 16.5%.

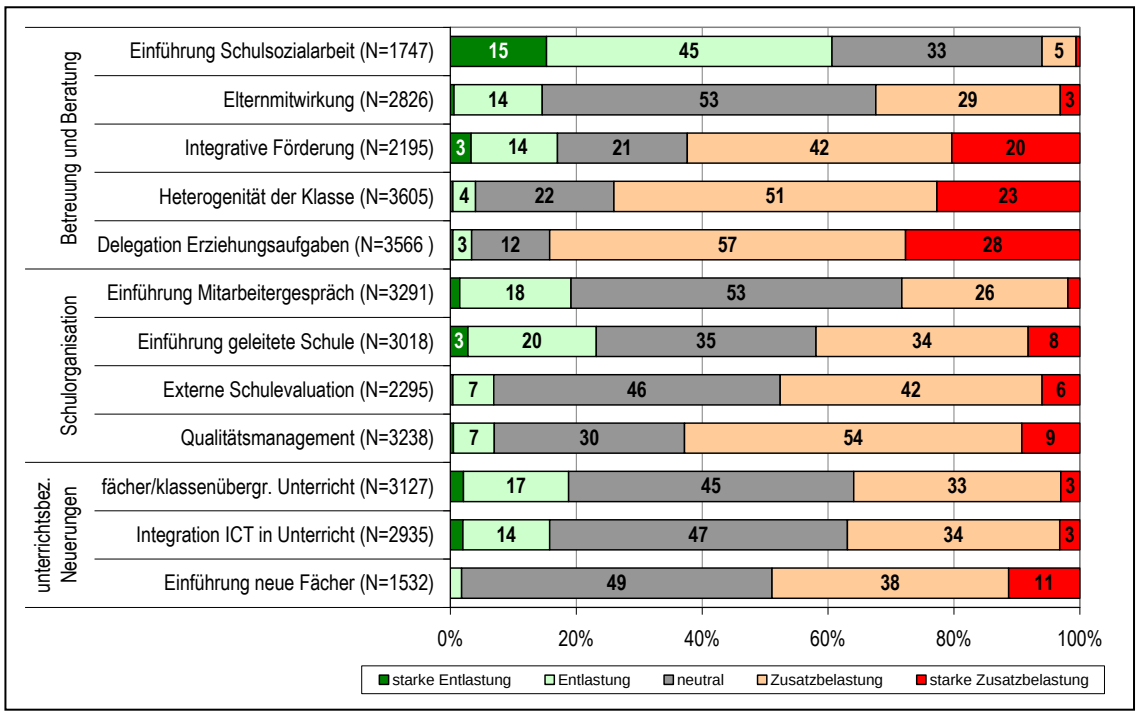
Letztere Beobachtung zeigt, dass es sich bei der subjektiven Belastung um eine komplexe Erfahrung handelt, welche nicht ausschliesslich über die zeitliche Inanspruchnahme erklärt werden kann. Belastend wirkt auch, wenn Aufgaben aufgrund fehlender zeitlicher Kapazität oder fachlicher Kompetenzen nicht in der gewünschten Qualität ausgeübt werden können. Die gesunkene Belastung in den unterrichtsbezogenen Tätigkeitsbereichen ist demnach ein Zeichen dafür, dass die Reduktion der Pflichtlektionenzahl und die Einführung von Entlastungsstunden dem Wunsch einiger Lehrpersonen entgegen kamen, mehr Zeit in die Unterrichtsvor- und -nachbereitung investieren zu können. Trotz dieser Massnahmen empfindet jedoch eine von fünf Lehrpersonen die Vor- und Nachbereitung nach wie vor als belastend. Ein weiteres Indiz findet sich im bereits erwähnten Umstand, dass der Anteil an Teilzeitlehrpersonen seit 1999 gestiegen ist und diese im Durchschnitt mehr Zeit pro Unterrichtsstunde investieren *(Abschnitt 4.4.3)*.

4.6.3 Neue bzw. zusätzliche Belastungen oder Entlastungen

Wie in *Abschnitt 3.3* dargestellt, waren die letzten zehn Jahre geprägt von gesellschaftlichen Veränderungen mit Einfluss auf den Schulalltag und oft zeitlich parallel lancierten Schulreformen. Von den Neuerungen führte dabei lediglich die Schulsozialarbeit zu einer deutlichen Entlastung *(60%, Abb. 23)*. Alle anderen werden stärker als be- denn entlastend wahrgenommen:

- Die grösste subjektive Belastung erfahren Lehrpersonen aufgrund von Neuerungen und Entwicklungen, welche im Zusammenhang mit der Betreuung und Beratung von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern stehen. Delegation von Erziehungsaufgaben und hohe Heterogenität der Klasse belasten mehr als 60% der Lehrpersonen.
- Massnahmen im Bereich der Schulorganisation wirken sich im Durchschnitt am zweitstärksten belastend aus. Die Einführung der geleiteten Schule sowie der Mitarbeitergespräche empfinden 42% als Belastung, 23% als Entlastung.
- Unterrichtsbezogene Neuerungen werden weniger häufig als zusätzliche Belastung wahrgenommen (45-49% der Lehrpersonen beobachten hier keinen Einfluss auf ihre Belastung).

Abbildung 23: Neue Quellen von Belastung oder Entlastung



Zahlreiche Kommentare der Befragten belegen, dass Belastung oftmals davon abhängt, ob eine Aufgabe als sinnvoll und effizienzsteigernd oder eben als unnötig, störend und ohne Aussicht auf nachhaltigen Nutzen empfunden wird.

Die Belastung hängt zudem davon ab, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Dichte Neuerungen eingeführt bzw. abgeschlossen wurden. Dies geht aus dem Vergleich zwischen den Kantonen hervor. So fühlen sich Berner Lehrpersonen deutlich weniger durch die (Mitte 1990er Jahre relativ früh umgesetzte) Einführung der Schulleitung belastet. Demgegenüber werden alle Neuerungen im Kanton Solothurn (deutlich) belastender empfunden, weil im Rahmen des kantonalen Schulversuches ein ganzes Paket von Neuerungen erst kürzlich eingeführt wurde bzw. die Einführung kurz bevor steht.

4.6.4 Berufszufriedenheit

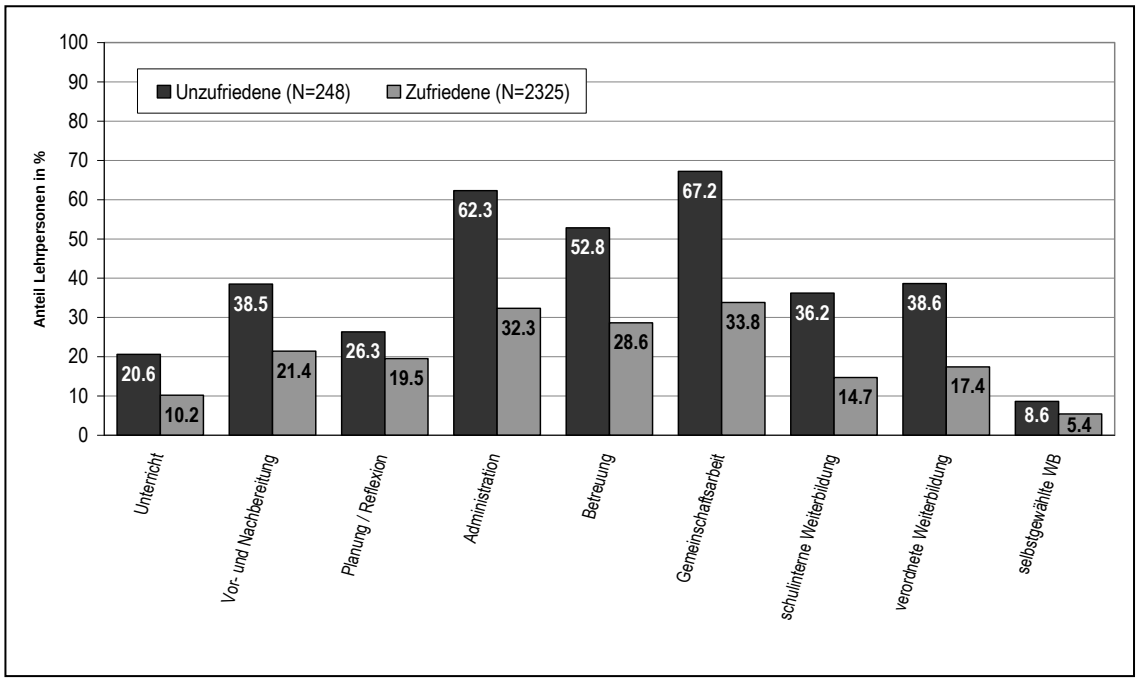
Rund 70% der teilnehmenden Lehrpersonen bezeichnen sich allgemein als zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrem Beruf. Weniger als 8% sind unzufrieden *(Tab. 11)*.

Tabelle 11: Berufszufriedenheit

Berufszufriedenheit	Total (N=4‘415)	Vollpensum (N=1‘640)	Teilpensum (N=2‘564)
sehr zufrieden	13.1%	13.2%	12.6%
zufrieden	56.2%	54.6%	57.1%
es geht so	24.1%	24.8%	24.0%
unzufrieden/gar nicht zufrieden	6.5%	7.0%	6.3%

Die Erhebung kann keine Angaben darüber machen, inwiefern wenig optimale Umsetzungen die Unzufriedenheit ursächlich bedingen. Sie liefert aber Hinweise, dass unzufriedene Lehrpersonen mit dem neuen Berufsauftrag und der neuen Organisation der Schule mehr Mühe bekunden, während sich die Zufriedenen mit den neuen Aufgaben besser arrangieren. Unzufriedene schätzen die subjektive Belastung durch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche höher als die Zufriedenen *(Abb. 24)*. Auch die Einführung der geleiteten Schule *(s. Abb. 23, S. 44)* sowie das Mitarbeitergespräch nehmen sie als belastender wahr (61% gegenüber 35%, bzw. 43 % gegenüber 23%). In der Beurteilung der übrigen Belastungsquellen unterscheiden sich Unzufriedene und Zufriedene kaum *(s. 4.6.3)*.

Abbildung 24: Subjektive Belastung der Lehrpersonen nach Tätigkeiten (PS-BS, alle Pensen)



Lesehilfe: 67.2% der Unzufriedenen (33.8% der Zufriedenen) stufen Gemeinschaftsarbeit als sehr bzw. ziemlich starke Belastung ein.

4.7 Arbeitszeit der Schulleitungen an Volksschulen

Gymnasien, Berufsfachschulen und andere Schulen der höheren Bildungsstufen kennen Schulleitungen schon lange. Die Einführung von Schulleitungen beschäftigte in den letzten fünf bis fünfzehn Jahren vor allem die Volksschule. Deshalb und aufgrund der geringen Fallzahlen der Sek II-Stufe beschränken sich die Auswertungen auf die Schulleitungen der Volksschule.

4.7.1 Beschreibung der Stichprobe

Fast 4/5 der Schulleitungen an Volksschulen haben ein Arbeitspensum von total 80% und höher. Allerdings weisen sie sehr unterschiedliche Profile aus, weil die meisten eine Doppelfunktion als SchulleiterIn und Lehrperson haben. Unabhängig vom Arbeitspensum unterscheiden sie sich sehr stark in der Proportion der Funktionen Schulleitung und Lehrperson. *Tabelle 12* veranschaulicht diese grosse Vielfalt.[20] Vollzeitlich angestellte Schulleitungen (praktisch) ohne Unterrichtsverpflichtung stellen eine kleine Minderheit von knapp 9% aller Schulleitungen dar *(Tab. 12, grau unterlegt).* Demgegenüber übt die grosse Mehrheit auch eine Lehrfunktion aus. Für rund 60% der Schulleitungen nimmt die Schulleitungsfunktion maximal 40% eines Vollpensums ein; ihre Lehrfunktion übertrifft also volumenmässig die Schulleitungsfunktion.

Tabelle 12: Schulleitungsprofile nach Pensum und Anteil Schulleitungsaufgaben (VS)

		Arbeitspensum total in Stellenprozenten						
		<50%	50-64%	65-79%	80-95%	96-100%	>100%	Total
ausgewiesener Anteil Schulleitungsaufgaben	< 20%	2	6	6	17	42	7	**80**
	20-40%	3	5	13	22	42	5	**90**
	41-60%	3	5	2	10	23	2	**45**
	61-80%	3	1	3	4	14	1	**26**
	81-100%	2	3	4	4	22	2	**37**
Total		**13**	**20**	**28**	**57**	**143**	**17**	**278**

Das heterogene Profil der Schulleitungen erschwert die Auswertung der Daten, bzw. setzt der Auswertung Grenzen. So ist eine Darstellung der Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen wenig aussagekräftig, ausgenommen, die Darstellung würde nach den ausgewiesenen Profilen differenzieren. Dies ist jedoch aufgrund der zu kleinen Fallzahlen nicht möglich.

4.7.2 Wochenarbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit von Schulleitungen beläuft sich in einer regulären Woche im Mittel auf 51.3 Std., 36.8 Std. in Wochen mit Feiertag(en) und 13.9 Std. in unterrichtsfreien Wochen.[21]

[20] Die unterschiedlichen Profile der Schulleitungen sind auch in der Evaluation über die Arbeitssituation der Schulleitungen im Kanton Thurgau nachgewiesen worden (Landert 2009).

[21] Schulleitungen der Volksschule beziehen durchschnittlich 4.8 Wochen «reine» Ferien. Die Arbeitszeit in den restlichen unterrichtsfreien Wochen beläuft sich auf durchschnittlich 23.1 Stunden (bei total 12 unterrichtsfreien Wochen). Wegen der kleinen Fallzahlen wurden alle Fälle in die Auswertung integriert, ohne 2.5% der höchsten und tiefsten Arbeitszeiten auszuschliessen.

Tabelle 13: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum

		US	MS	Sek I g	Sek I e
reguläre Schulwoche	Std. Ø	50.8	50	52.7	52
	N	28	50	35	36
Schulwoche mit Feiertag(en)	Std. Ø	35.6	38.4		
	N	5	4		
unterrichtsfreie Woche	Std. Ø	12.9	15.4	12.5	12.4
	N	4	13	6	5

Ebenfalls wegen der kleinen Fallzahlen kann der Vergleich mit den Wochenarbeitszeiten von Lehrpersonen nur Tendenzen aufzeigen: Schulleitungen arbeiten in regulären Wochen rund 2 Stunden und in unterrichtsfreien Wochen gut eine Stunde mehr als Lehrpersonen. Schulleitungen an Sekundarschulen arbeiten in regulären Schulwochen mehr als ihre Berufskolleginnen und Kollegen auf der Primarschule, der Unterschied von rund zwei Stunden könnte jedoch ein Effekt der eher kleinen Fallzahlen sein und ist entsprechend als Tendenz zu verstehen *(Tab. 13)*.

4.7.3 Jahresarbeitszeit

Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von Schulleitungen der Volksschule liegt bei 2‘117 Stunden. Aufgrund ihrer tendenziell höheren Wochenarbeitszeit arbeiten Schulleitungen der Sekundarstufe I jährlich 60-80 Stunden mehr als ihre Berufskolleginnen und -kollegen an Primarschulen.

Wegen zu kleinen Fallzahlen muss auf die Darstellung der Jahresarbeitszeit in Abhängigkeit vom Arbeitspensum verzichtet werden. Tendenziell liegen die Jahresarbeitszeiten der Schulleitungen auch hier höher als jene der Lehrpersonen.

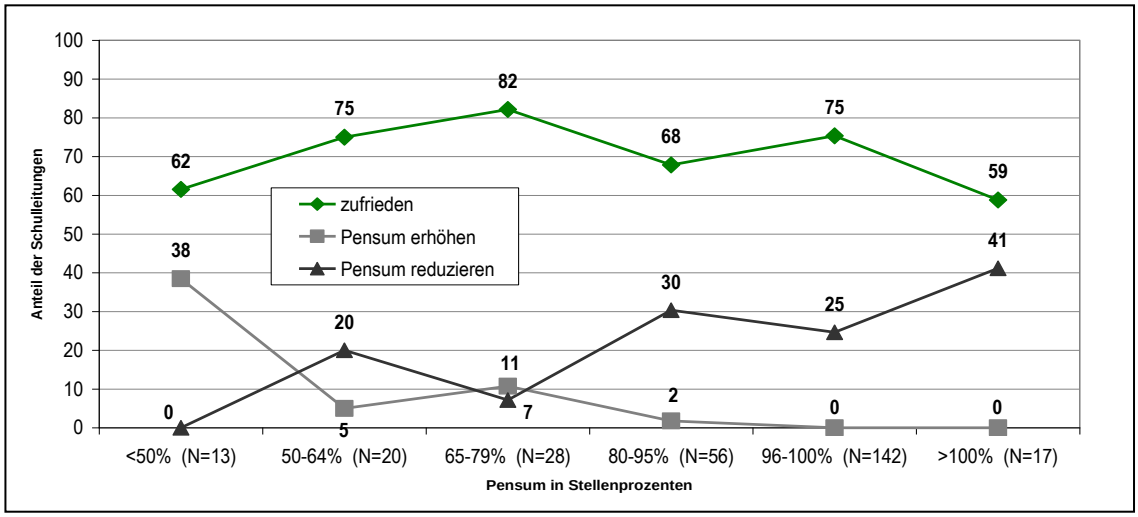
4.7.4 Arbeitszeitliche Belastung und Berufszufriedenheit

Drei von vier Schulleitungen der Volksschule sind zufrieden mit ihrem Arbeitspensum und wünschen weder eine Reduktion noch eine Aufstockung. Dieses Resultat entspricht zu einem hohen Grad demjenigen der Lehrpersonen. Die differenzierte Analyse nach Arbeitspensum zeigt jedoch Unterschiede (*Abb. 25, S. 48*): Der Wunsch nach einer Reduktion des Arbeitspensums steigt wie bei den Lehrpersonen mit zunehmendem Arbeitspensum an. Umgekehrt wächst mit abnehmendem Arbeitspensum der Wunsch nach einer Aufstockung. Im Unterschied zu den Lehrpersonen äussern Schulleitungen mit ganz tiefen oder höheren Pensen diese Wünsche aber deutlich stärker als Lehrpersonen. Entsprechend ist der Anteil Zufriedener bei Schulleitungen mit einem Arbeitspensum zwischen 65-79% am höchsten und sinkt mit zunehmendem bzw. abnehmendem Arbeitspensum.

In der Tendenz sinkt auch die Berufszufriedenheit, wenn das Arbeitspensum unter 65% oder über 79% liegt. Im Allgemeinen ist die Berufszufriedenheit von Schulleitungen der Volksschule hoch: 80% sind zufrieden oder sehr zufrieden, lediglich 3.3% zeigen sich unzufrieden.

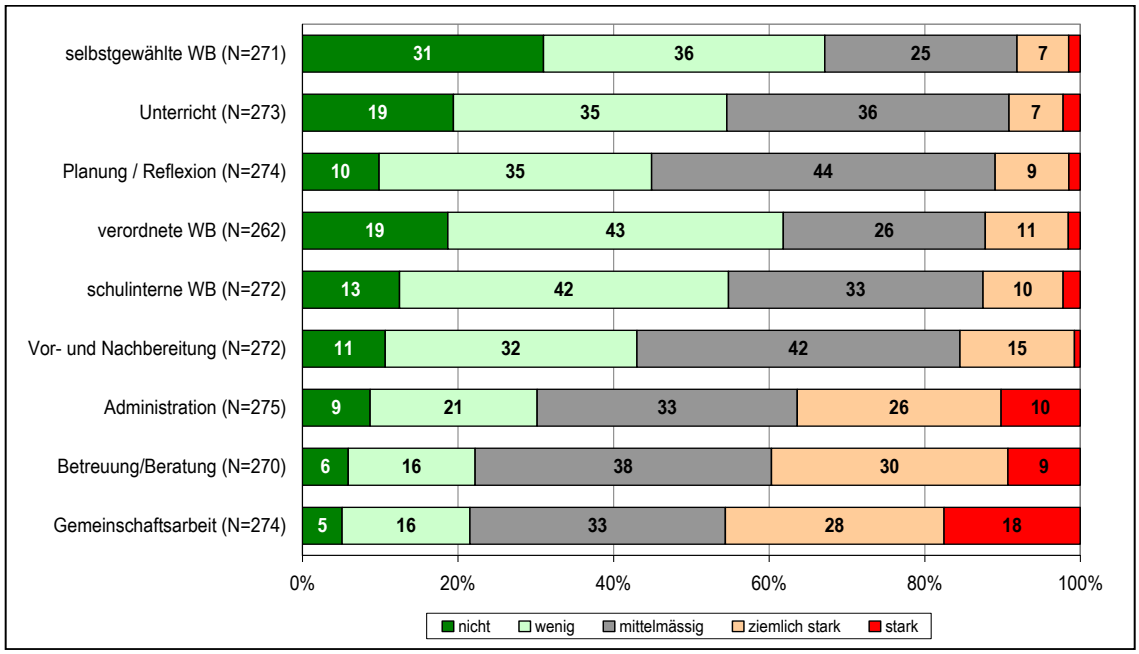
Auch wenn beide Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen als Tendenzen zu verstehen sind, sprechen sie dafür, dass die Schulleitungsfunktion einerseits ein gewissen Minimalpensum voraussetzt, andererseits die arbeitszeitliche Belastung ab 80 Stellenprozenten für rund jede dritte Schulleitung nicht mehr zu bewältigen ist.

Abbildung 25: Wunsch nach Veränderung des Arbeitspensums (SL, VS)



Die Antworten auf die offen gestellte Schlussfrage der Online-Erhebung geben Hinweise, dass die Überlastung vor allem aufgrund zu knapper Ressourcen für die Schulleitungsaufgaben und fehlender oder ungenügender Unterstützung durch ein Schulsekretariat entsteht. Auch wenn für einige Schulleitungen mit Lehrfunktion der Spagat zwischen diesen beiden Funktionen schwierig zu bewältigen ist, wird das Unterrichten nur in Einzelfällen als Hauptbelastungsquelle genannt. Diese Eindrücke entsprechen der Einschätzung der subjektiven Belastung nach Tätigkeitsbereichen *(Abb. 26)*.

Abbildung 26: Subjektive Belastung von SL nach Tätigkeiten (VS, alle Pensen)



Belastend wirken sich vor allem Gemeinschaftsarbeit, Beratung und Betreuung sowie administrative Arbeiten aus, während Unterrichten und die damit unmittelbar einhergehenden Aufgaben (Vor-

und Nachbereitung, langfristige Planung) die Schulleitungen wenig (und auch weniger als die Lehrpersonen) belastet.

Bezüglich neuer oder zusätzlicher Belastungsquellen unterscheidet sich die Einschätzung der Schulleitungen der Volksschule nicht von der Einschätzung der Lehrpersonen. Tendenziell mehr belastend sind für Schulleitungen Neuerungen rund um die Organisation der Schule, die Einführung der Schulleitung selber eingeschlossen, was eng mit dem monierten Ressourcenmangel in einem Zusammenhang steht.

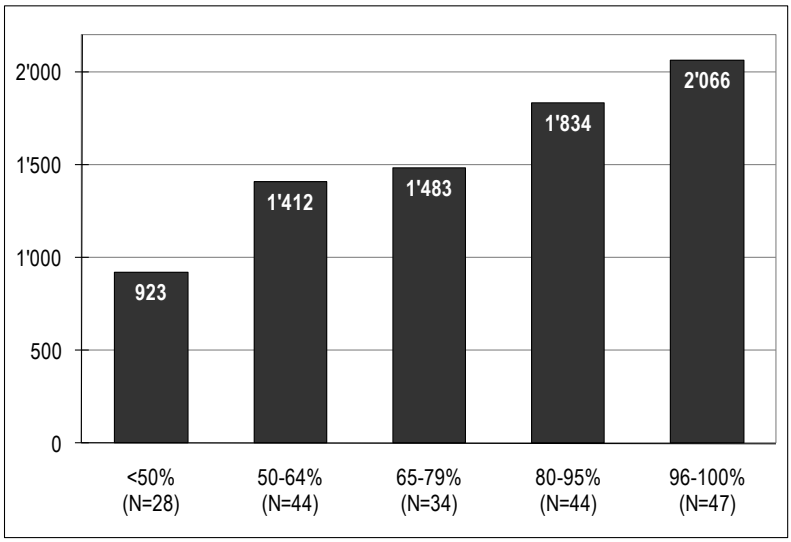
4.8 Arbeitszeit der schulischen Heilpädagog(inn)en

Schulische Heilpädagog(inn)en arbeiten ausschliesslich auf den Stufen Kindergarten bis Sek I. Ein Grossteil von ihnen ist auf mehreren Stufen angestellt. Deshalb, und weil die Fallzahlen der Sekundarstufe I gering sind, werden die Arbeitszeiten über alle Stufen, inklusive Kindergarten und Grundstufe, zusammengefasst dargestellt. Die Auswertung beschränkt sich auf schulische Heilpädagog(inn)en, die keine Klassen- oder Fachlehrfunktion inne haben.

4.8.1 Wochenarbeitszeit und Jahresarbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit für schulische Heilpädagog(inn)en mit Vollpensum beträgt 48.9 Stunden in regulären Schulwochen (N=39), 28.8 Stunden in Wochen mit Feiertagen (N=4) und 10.6 Stunden in unterrichtsfreien Wochen (N=6). Damit weisen sie ähnlich hohe Arbeitszeiten aus wie Lehrpersonen auf den entsprechenden Schulstufen. Die deutlich tieferen Werte in Wochen mit Feiertagen haben – bedingt durch die kleine Fallzahl – eine statistische Erklärung.

Abbildung 27: Jahresarbeitszeit von SHP nach Arbeitspensum[22]



Vollzeitlich angestellte schulische Heilpädagog(inn)en arbeiten in einem Jahr 2‘066 Stunden. Auch dieser Wert ist vergleichbar mit der JAZ der Lehrpersonen (2‘045 Stunden). Mit abnehmendem Arbeitspensum arbeiten die schulischen Heilpädagog(inn)en hingegen tendenziell weniger als Lehrpersonen mit gleichem Arbeitspensum (*Abb. 12, S. 31)*.

4.8.2 Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen

Schulische Heilpädagog(inn)en weisen für das direkte Unterrichten deutlich tiefere absolute und relative Arbeitszeiten aus als Lehrpersonen derselben Stufen. Hauptsächliche Gründe sind die hö-

[22] Kleine Stichprobengrösse beachten.

here Zahl Entlastungsstunden, darunter auch Altersentlastungen, sowie eine geringere Anzahl von Pflichtlektionen. Pro Unterrichtslektion investieren sie gleich viel in die Vor-/Nachbereitung und langfristige Planung wie Lehrpersonen. Der Anteil der unmittelbar unterrichtsbezogenen Tätigkeiten ist mit 73.7% entsprechend tiefer als bei Lehrpersonen (79.9%). Dem steht ein deutlich höherer Arbeitsaufwand (absolut und relativ) für Administration, Gemeinschaftsarbeit, Beratung und Betreuung sowie Weiterbildung gegenüber.

Tabelle 14: Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen von SHP (Vollp., N=47, JAZ=2'059 Std.)

	Unterrichten	Vor-/Nachbereiten	Planung	Admin.	Gemeinschaftsarbeit	Beratung/ Betreuung	Weiterbildung
Stunden	899.3	476.8	143.0	141.8	159.4	115.7	123.2
%	43.6%	23.1%	6.9%	6.9%	7.7%	5.6%	6.1%

Für den höheren Aufwand für letztgenannte Tätigkeitsbereiche gibt es je eine Erklärung. Ein möglicher Grund für den administrativen Mehraufwand liegt im höheren Bedarf nach Abklärungen, Zusammenarbeit mit schulunterstützenden Diensten und damit verbundenen Aufwänden. Fachgruppen und die Tatsache, dass die Integrative Förderung vielerorts erst kürzlich eingeführt wurde, erklären den höheren Aufwand für Gemeinschaftsarbeit. Weiter liegt es auf der Hand, dass die von den schulischen Heilpädagog(inn)en betreuten Schülerinnen und Schüler mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung benötigen und der Kontakt mit den Eltern intensiver ist. Schulische Heilpädagogik als Sonderfunktion und deren neue Einbindung in die Schule lassen zudem den Bedarf nach Weiterbildungen steigen.

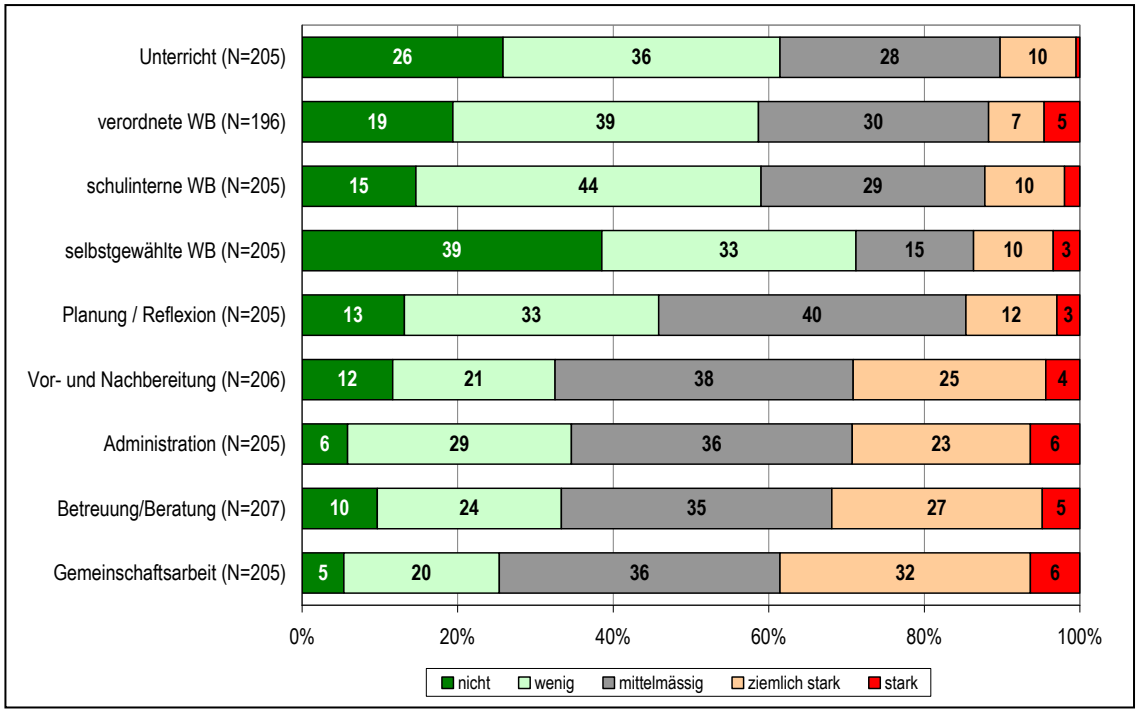
4.8.3 Arbeitszeitliche Belastung und Berufszufriedenheit

Schulische Heilpädagog(inn)en – lediglich 23% arbeiten Vollzeit – sind im Durchschnitt nicht nur zufriedener (78% gegenüber 70% Zufriedene und sehr Zufriedene, 5% gegenüber 7% Unzufriedene bzw. sehr Unzufriedene bei den Lehrpersonen). Sie möchten auch seltener ihr Arbeitspensum wechseln: 77% möchten keine Veränderung, während 10% bzw. 13% ihr Arbeitspensum erhöhen oder reduzieren möchten. Gar 85% der schulischen Heilpädagog(inn)en mit einem Vollpensum sind mit ihrem Arbeitspensum zufrieden.

Schulische Heilpädagog(inn)en fühlen sich im Vergleich zu Lehrpersonen auch allgemein weniger belastet (*Abb. 28, S. 51* und *Abb. 21, S. 42*). Obschon sie absolut wie relativ deutlich mehr Zeit in Administration, Gemeinschaftsarbeit und Weiterbildung investieren, weisen sie insbesondere bei diesen Tätigkeitsbereichen eine deutlich tiefere subjektive Belastung aus. Ebenfalls weniger belastet fühlen sich die schulischen Heilpädagog(inn)en durch das direkte Unterrichten und die langfristige Planung, während ihre subjektive Belastung durch die Vor- und Nachbereitung und die Betreuung und Beratung mit Lehrpersonen vergleichbar ist.

Stärker als Lehrpersonen fühlen sich die schulischen Heilpädagog(inn)en hingegen durch die Heterogenität in der Klasse und die Einführung der Integrativen Förderung belastet. Dies ist leicht nachvollziehbar vor dem Hintergrund, dass sie stärker oder unmittelbar von diesen Belastungsquellen betroffen sind.

Abbildung 28: Subjektive Belastung von SHP nach Tätigkeitsbereichen (alle Pensen)



5. Zusammenfassung, Diskussion und Folgerungen

Vom Oktober 2008 bis September 2009 beteiligten sich **5‘118 Lehrpersonen aus 20 Deutschschweizer Kantonen** an der zweiten Arbeitszeiterhebung des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH). Während je einer zugeteilten Kalenderwoche protokollierten sie ihren Arbeitsaufwand in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und machten überdies Angaben zu ihrer Person, Klasse und Schule, zu jüngsten Entwicklungen in Gesellschaft und Schule sowie zu ihrer Berufszufriedenheit.

Die repräsentative Untersuchung macht in erster Linie Aussagen, die für alle Deutschschweizer Kantone Gültigkeit haben. Aufgrund von fallweise sehr kleinen kantonalen Stichproben sind spezifische Angaben, vor allem quantitative Angaben zu einzelnen Kantonen, nicht möglich. Die generellen Befunde dürften dennoch weitgehend auf die einzelnen Kantone übertragbar sein.

Hohe Wochenarbeitszeiten in Unterrichtswochen

Lehrerinnen und Lehrer mit einem Vollpensum arbeiten in den Unterrichtswochen im Mittel zwischen 49 und 50 Std. (Mittelwert 49.2 Std), in Unterrichtswochen mit Feiertag(en) zwischen 37 und 43 Std. (38.9 Std.) und in den unterrichtsfreien Wochen («Schulferien») zwischen 12 und 13 Std. (12.2 Std.).[23] Sie weisen **durchschnittlich 5.4 Wochen ohne jegliche Berufstätigkeit (Ferien)** aus; die krankheitsbedingten Absenzen erreichen 3.8% der realisierten Gesamtarbeitszeit. Lehrpersonen mit Vollpensum weisen in 54% der regulären Schulwochen eine Arbeitszeit von 48 Std. und mehr aus.

Mittlere Jahresarbeitszeit hat innert 10 Jahren um 7% zugenommen (Vollpensen)

In den Deutschschweizer Kantonen liegt der Referenzwert für die Sollarbeitszeit von Lehrpersonen in der Regel bei 1‘950 Std. Die **tatsächlich ausgewiesene mittlere Jahresarbeitszeit** liegt bei **2‘072 Std.** und bewegt sich je nach Schulstufe zwischen **2‘060 und 2‘091 Std.**

Im Vergleich zur ersten Erhebung von 1999 mit einer mittleren Jahresarbeitszeit von total 1‘933 Std. nahm die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen real um **139 Std. pro Jahr oder 7.1%** zu und liegt heute **rund drei Arbeitswochen (= Überstunden) über dem Referenzwert von 1‘950 Arbeitsstunden pro Jahr.**

Dabei zeigt sich, dass Unterricht und unterrichtsbezogene Tätigkeiten zusammen genommen praktisch auf dem Niveau von 1999 stagnieren – bei leichtem Rückgang der Unterrichtszeit und einer Verlagerung des Anteils von langfristiger Planung und Unterrichtsauswertung zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts.

Da das Gesamtvolumen der Arbeitszeit gestiegen ist, «sinkt» der Anteil der drei unterrichtsbezogenen Tätigkeitsbereiche von 85% auf 79%. Bei den nicht unterrichtsbezogenen Tätigkeiten ist der **Aufwand absolut und relativ angewachsen, am deutlichsten bei der Gemeinschaftsarbeit, den administrativen Aufgaben, der Weiterbildung** (wohl v.a. schulinterne Weiterbildung) sowie, etwas weniger prägnant, im Bereich der Betreuung und Beratung. Relativ am stärksten gestiegen ist der Aufwand für die Gemeinschaftsarbeit (von 4.4% auf 7.0%, entsprechend einer Zunahme um +58%).

[23] Lehrpersonen auf Stufe Kindergarten stellen insofern einen Sonderfall dar, als sie einen anderen Berufsauftrag und andere Lohnentschädigung haben als Lehrpersonen der Volksschule und Sekundarstufe II. Sie werden deshalb aus dieser ersten (provisorischen) Zusammenfassung noch ausgeklammert.

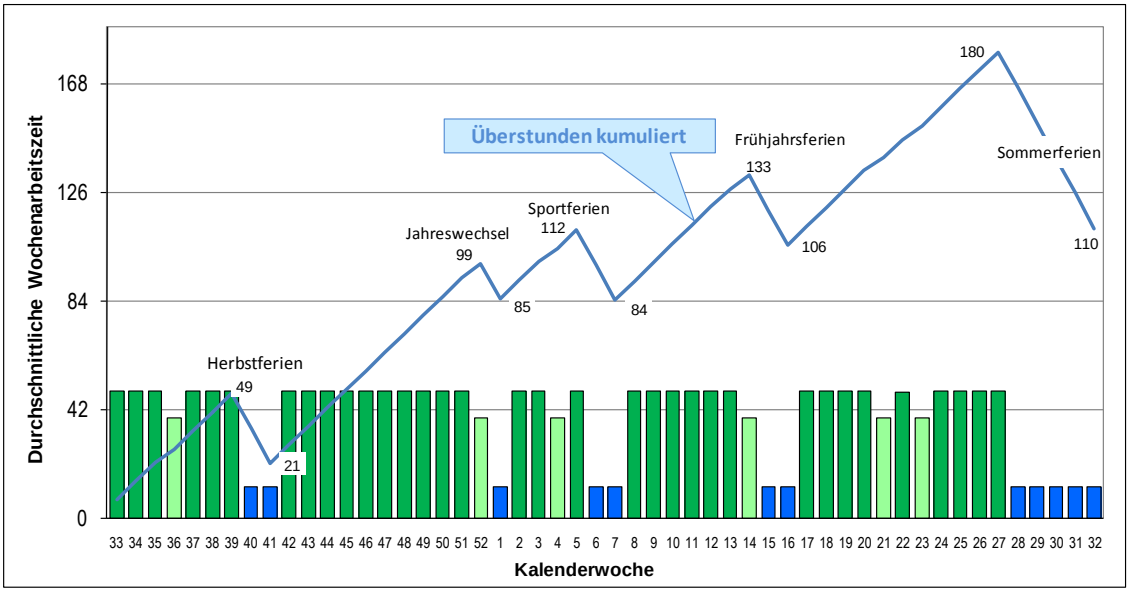
Interne und externe Belastungen

Es sind denn auch vor allem diese oben erwähnten Bereiche, durch die sich Lehrpersonen subjektiv am meisten belastet fühlen, etwa Administration (40% ziemlich stark oder stark belastet) oder Gemeinschaftsarbeit (42%), wobei unter den Neuerungen das **Qualitätsmanagement,** die **externe Schulevaluation,** die **integrative Förderung** und **neue Fächer** besonders negativ herausstechen. Als Belastungsmomente wirken aber auch soziale Entwicklungen (Schülerpopulation, Delegation von Erziehungsaufgaben an die Schule) besonders belastend.

Zwölf Wochen unterrichtsfreier Zeit reichen nicht zur Kompensation der Überzeit

Obige Zahlen zeigen, dass die saisonalen Schwankungen der Lehrerarbeitszeit innerhalb der zumeist zwölf unterrichtsfreien Wochen nicht kompensiert werden können *(s. Abb. 29)*.

Abbildung 29: Saisonaler Verlauf des Überstundensaldos (am Beispiel 2'060 Arbeitsstunden)



Lesehilfe: Bei durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von 49.2 Std. (Unterrichtswochen, grün), 38.9 Std (Unterrichtswochen mit Feiertag/en, hellgrün) und 12.2 Std. (unterrichtsfreie Wochen, blau) sammeln sich bis Ende der siebenten Woche nach Schuljahresbeginn (Woche 33) 49 Überstunden an. Diese wachsen bis zum Schuljahresschluss Anfang Juli (Woche 27) auf den Höchststand von 180 Std. an, wovon 70 Std. in den Sommerferien kompensiert werden.

Anhand einer datengestützten Simulation eines durchschnittlichen Lehrerarbeitsjahres wird erkennbar, dass in der unterrichtsfreien Zeit zwar eine Kompensation der Arbeitszeit stark belasteter Unterrichtswochen erfolgt, aber nicht im notwendigen Ausmass. Bis zum Schuljahresende sammeln sich über vier Wochen Überstunden an, die in den Sommer-Schulferien auf knapp drei Wochen abgebaut werden.

Da Überzeit faktisch nicht kompensiert werden kann, erfolgt der Start in ein neues Schulsemester somit nicht mit einer wieder ausgeglichenen Bilanz von Arbeits- und Erholungszeit.

Lehrpersonen an Volksschulen und Gymnasien weisen grössten Zuwachs aus

Waren in der Untersuchung von 1999 noch deutliche Unterschiede bei den Arbeitszeiten nach Schulstufe festgestellt worden, liegen nun die **Jahresarbeitszeiten bei allen Stufen auf gleich hohem Niveau.** Der Zuwachs der Arbeitszeit erfolgte vor allem in den Volksschulen und in den Gym-

nasien. In den Berufsfachschulen verharrte die Jahresarbeitszeit auf stabil hohem Niveau: Hier konnte der massive Zuwachs an Gemeinschaftsarbeit und Administration nur durch deutliche kollektive Pensenreduktionen kompensiert werden.

Die ab Mitte der 1990er Jahre oft parallel gestarteten, zahlreichen Schulreformmassnahmen wirken sich unter anderem direkt in einer massiven arbeitszeitlichen Zusatzbelastung bei den Lehrpersonen aus. Entlastungsmassnahmen wie etwa (bescheidene) kollektive Pensenreduktionen scheinen kaum gegriffen zu haben: Praktisch stabile Lektionenzahlen, Schülerbetreuung und Elternkontakte sowie Erwartungen der (neu eingeführten) Schulleitung oder des Kollegiums fordern die Lehrpersonen offenbar so sehr, dass die Arbeit im Rahmen eines regulären Vollpensums nicht mehr zu leisten ist.

Zusatzfunktionen bringen nicht kompensierbare Mehrarbeit

Die vergangenen Jahre zeichnen sich durch eine wachsende Differenzierung und Zunahme von Spezialfunktionen in einer Schule aus. Eine ausgewogene Balance von Auftrag und zugestandenen Mitteln scheint sich allerdings auch hier nicht eingespielt zu haben. Vollpensenlehrpersonen ohne Zusatzfunktion arbeiten 1‘976 Std. pro Jahr (also in etwa im Rahmen des Referenzwertes), jene **mit zwei Zusatzfunktionen 2‘088 Std. bzw. mit mehr als zwei Zusatzfunktionen 2‘129 Std.** Den Lehrpersonen, die eine oder mehrere Zusatzfunktionen übernehmen – tendenziell eher Dienstältere –, bringt eine Pensenreduktion wohl eine Entlastung der Arbeitszeit. Sie reicht aber nicht aus, um die Mehrarbeit zu kompensieren.

Massnahmen der Bildungspolitik und –verwaltung ohne genügend Ressourcen

Allgemein zeigt sich, dass die angestossenen Reformen offenbar weitgehend ohne wirksame flankierende Massnahmen (vor allem ohne zusätzliche Ressourcen) erfolgten. Wie auch in der Berufszufriedenheitsstudie des LCH von 2006 aufgezeigt wurde, zeichnen sich langfristige objektive Entlastungseffekte der zusätzlichen Ressource Schulleitung (und z.T. Schulsekretariat) noch nicht ab. Im Gegenteil: Gewisse Hinweise nähren die Hypothese, dass diese zu Mehraufwand führen, der keine Kompensation an anderen Orten erfährt. Einzig die (ursprünglich von der Jugendhilfe angestossene) Schulsozialarbeit hebt sich von den verschiedenen Massnahmen als subjektive und oft auch objektive Entlastung ab.

Anteil der Lehrpersonen mit Teilzeitpensum weiter angestiegen

Die Lehrpersonen reagieren individuell auf diese Rahmenbedingungen. In erster Linie reduzieren sie ihre Arbeitszeit. Waren 1999 noch 44% der Volksschullehrpersonen im Vollpensum beschäftigt, sind es heute nur mehr 38%. Dass diese Zahlen neben einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend auch individuelle Arrangements unter Pädagoginnen und Pädagogen widerspiegeln, mag sein. Die Aussagen der Befragten deuten aber klar darauf hin, dass eine Bewältigung der beruflichen Anforderungen letztlich nur mit einer deutlichen Reduktion der Unterrichtsverpflichtung möglich wird. Es erstaunt denn auch nicht, dass selbst von den nur mehr 38% Lehrpersonen mit Vollpensum sich 25-33% eine Reduktion des Pensums wünschen.

Lehrpersonen mit Teilzeitpensum leisten überdurchschnittlich viele Überstunden

Nun zeigen die Ergebnisse allerdings, dass **mit der Pensen- und Lohnreduktion keine proportionale Reduktion der Arbeitszeitbelastung verknüpft ist.** Vielmehr leisten die Teilzeitlehrpersonen in absoluten Zahlen praktisch gleich viel, anteilmässig aber deutlich mehr unbezahlte Arbeit als die

Vollzeitlehrpersonen. Die mit einer Pensenreduktion erzielte Entlastung erfolgt demnach in erster Linie subjektiv, kaum aber objektiv.

Attraktivität des Lehrberufs und Wirksamkeit bzw. Effizienz von Reformmassnahmen

Neben dem Thema Belastung zieht sich für uns gleichsam als roter Faden eine Frage durch die Ergebnisse: Wie sehr haben die bereits umgesetzten oder noch laufenden Reformen dazu beigetragen, einerseits den Lehrberuf attraktiv zu halten und andererseits die Wirkung von Lern- und Erziehungsprozessen stabil zu halten oder zu verbessern?

Eine vorläufige Beantwortung der Frage nach der **Attraktivität des Lehrberufs** scheint aufgrund der Daten möglich. Mit Blick auf die nach wie vor relativ gute Berufszufriedenheit der ihren Beruf ausübenden Lehrpersonen hat der Lehrberuf seine Anziehungskraft und befriedigenden Seiten nicht verloren. Nur: Lehrpersonen haben sich ihre Pensen häufig so eingerichtet, dass der Lehrberuf trotz anspruchsvoller Rahmenbedingungen von Schule, Unterricht (Klasse) und wohl auch Bildungsverwaltung leistbar ist. Dass besonders Lehrpersonen mit reduziertem Pensum die höchsten Überstundenanteile leisten, nährt die Hypothese, dass Motivation genug vorhanden ist, den Berufsauftrag umfassend zu erfüllen.

Die **Effekte von Reformmassnahmen** (geleitete Schule, integrativer Förderunterricht, fächerübergreifender Unterricht, Schulentwicklungsarbeit, Leistungsvergleiche, Überprüfungen der Schulqualität – um nur ein paar Beispiele von subjektiver oder objektiver Belastung produzierenden Elementen der Schule zu nennen) sind (auf verlässlicher Datenbasis) noch gar nicht oder erst in Ansätzen bekannt. Andererseits gibt es auch punktuelle Hinweise darauf, dass Massnahmen noch nicht den gewünschten Erfolg gebracht haben oder nur mit unangemessenem Aufwand verbunden sind. Häufig herrscht denn auch ein Eindruck vor, viele Massnahmen der letzten Jahre hätten per saldo vor allem mehr, eben auch stundenmässige Belastung gebracht, aber erst wenig Resultate, insbesondere nicht für den eigenen Unterricht. Kontrovers werden nicht zuletzt die Leistungen und Wirkung der Schulleitungen eingeschätzt. Vor dem Hintergrund dieser Unsicherheit stehen Bildungspolitik, -verwaltung, Schulbehörden und Schulleitungen in der Verantwortung, innert absehbarer Frist die Ergebnisse der diversen Massnahmen vorzulegen. Lehrpersonen möchten nicht falsch verstanden werden: Wohl weitaus die meisten Massnahmen erfahren bei ihnen ihre Akzeptanz. Wesentlich scheint für die Zukunft, dass die Art der Umsetzung zu einem Mehrwert führt.

In Diskussionen über den Lehrberuf und dessen Belastungsmomente werden bisweilen Zweifel daran geäussert, ob die Schulen und Lehrpersonen auch **genügend effizient** arbeiten. Damit verknüpft ist die Vorstellung, dass die Rahmenbedingungen, vor allem das Verhältnis von Zeitressourcen und Berufsauftrag, nicht das Problem seien, sondern die Art der Bewältigung der alltäglichen Arbeit. Nun muss man sich vor Augen halten, dass Unterrichten im Vollpensum in der Regel bedeutet, 24 Stunden pro Woche in direktem Kontakt mit – je nach Klassengrösse – ein paar oder weit über 20 Kindern oder (pubertierenden) Jugendlichen zu verbringen. Wer nicht zu effizienten Strategien der Arbeits- und auch Stressbewältigung findet, wird über kurz oder lang scheitern. Die Effizienzfrage stellt sich aktuell deshalb ganz anders: Wie viel Arbeitszeit der Lehrperson kann über die unterrichtsbezogenen Aufgaben hinaus realistischerweise eingefordert werden, ohne dabei sowohl Ökonomie und Ergebnisse des Unterrichtens als auch die nicht unterrichtsbezogenen Aufgaben (z.T. Teamarbeit, Schulprojekte, Qualitätssicherung usw.) in Frage zu stellen?

Ausblick, Folgerungen

Die Daten der Arbeitszeiterhebung liefern starke Belege, dass die Konzeption der Vollzeitstelle im Lehrberuf kaum mehr zukunftstauglich ist, wenn die Pflichtpensen weiterhin auf dem aktuellen Niveau gehalten werden. Die Arbeiten im Kollektiv (vor allem und immer wieder mit dem Ziel Unterrichtsentwicklung), der intensivere Austausch mit den Eltern (als Ressource verstanden, nicht nur in so genannten «Problemsituationen»!), Absprachen mit und über Schülerinnen und Schüler am Runden Tisch, die zielgerichtete Weiterbildung bedürfen ausreichender Zeitkapazität.

Heute fehlt diese der Mehrheit der Lehrpersonen und wohl auch der Schulen. Anders ausgedrückt: Würden die Lehrpersonen diese Zeit nicht freiwillig zur Verfügung stellen, wären alle Reformvorhaben der vergangenen Jahre von Beginn an zum Scheitern verurteilt.

Mit der Einführung einer personalverantwortlichen Person, der Schulleitung, wären die Bedingungen gegeben, die Rahmenbedingungen jeder einzelnen Lehrperson so abzusprechen, dass eine nachhaltige Bewältigung des Berufsauftrags machbar wäre. Fallweise müsste untersucht werden, wie sehr Ressourcen und verteilte Aufträge auseinanderklaffen. Schulleitungen werden von den Lehrpersonen so verstanden, dass sie die Behörden nicht nur über die Leistungsfähigkeit des Lehrpersonals unterrichten, sondern auch über die Ressourcensituation. Wie sehr die Schulleitungen diesen Anteil ihrer Rolle bereits proaktiv eingenommen haben, ist offen. Sie stellt aber ein Element auf dem Weg zur Behebung des Ungleichgewichts von Berufsauftrag und Ressourcen dar.

Das andere: Wenn Überstunden im dargelegten Ausmass geleistet werden, ist der Arbeitgeber gehalten, die Balance von Leistung und Ressourcen nachhaltig wiederherzustellen. Er muss nachvollziehbar und in stimmiger Weise aufzeigen, welche Arbeiten nicht mehr zu leisten sind bzw. welche allenfalls die höchste Priorität haben. Und er wird wohl nicht darum herum kommen, Aussagen zu machen über die Proportion von Unterrichten und nicht unterrichtsbezogenen Aufträgen – dies selbstredend im Rahmen des Referenzwertes (vertragliche Soll-Jahresarbeitszeit). Bildungspolitik und -verwaltung müssen letztlich auch eine Aussage dazu machen, ob die Arbeits- und Anstellungsbedingungen des Lehrberufs die Grundlage für eine existenzsichernde Berufstätigkeit darstellen sollen.

Lösungen bieten sich – in kombinierter Form – auf verschiedensten Ebenen an: Volles Übertragen der Pensen- und Aufgabenverteilung an die geleiteten Schulen, Neudefinition der Schülerpensen, Profilverschiebungen im Verlaufe einer Lehrerbiografie, Reflektieren der Gründe jahreszeitlicher Belastungen, situations- und populationsgerechte Zuteilung von Ressourcen, kohärente Definition (inhaltlich, umfangmässig) der Lehrpläne, Minimierung oder Aufgabe der Kleinstpensen, spezifische Rahmenbedingungen für Berufseinsteigende und ältere Lehrpersonen, Lehrerbildung und Lehrerweiterbildung, Professionalisierung der Schulleitungen, Gemeindegebietsreformen, um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Bei allen Massnahmen, die zu einem stimmigen Rahmen des Lehrberufs führen, ist die Kostenfrage nicht unerheblich. Diese ist zu verknüpfen mit Erwägungen zu den aktuellen Folgekosten. Solche entstehen – einmal abgesehen von den schwer bezifferbaren nicht monetären Kosten – durch die Belastungssituation und fallweise ungenügende Aufgabenbewältigung: Krankheitskosten, Frühruhestandskosten, Konfliktlösung, Schulberatung, geringe Verweildauer im Lehrberuf und andere. Eine Gesamtbetrachtung und konsolidierte Buchhaltung dürfte kaum ein kostenneutrales Ergebnis hervorbringen – eher aber ein qualitativ besseres Ergebnis bei bezahlbaren Mehrkosten.

6. Literatur- und Quellenangaben

Bundesamt für Statistik (2008). *Arbeitsmarktindikatoren 2008.* Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik (2007). Statistik der Lehrkräfte und des Personals im Bildungswesen. Neuchâtel: BFS.

Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (1999). *Besoldungsstatistik 1999.*

Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (2009). *Besoldungsstatistik 2009.*

Dienststelle Volksschulbildung des Kantons Luzern (2008). *Beruflicher Auftrag und Arbeitszeit der Lehrpersonen.* 4. erweiterte Auflage, Sommer 2008

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

Forneck, H. J.; Schriever, F. (2001). Die individualisierte Profession. Belastungen im Lehrberuf. Bern: h.e.p.

Häbler, H., Kunz, A. (1985). *Qualität der Arbeit und Verkürzung der Arbeitszeit in Schule und Hochschule.* München: IMU-Institut.

Landert, Ch. (2009). *Arbeitssituation der Schulleitungen im Kanton Thurgau. Evaluation.* Im Auftrag des Departements Erziehung und Kultur des Kantons Thurgau, Amt für Volksschule. Zürich: Landert >Partner.

Landert, Ch. (2006). *Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Bericht über die Onlinebefragung vom September/Oktober 2006.* Im Auftrag des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH. Zürich: Landert Farago >Partner.

Landert, Ch. (1999a). *Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz.* Zürich: LCH.

Landert, Ch. (1999b). *Lehrerweiterbildung in der Schweiz.* Chur/Zürich: Rüegger.

Mummert+Partner (1999). *Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen.* Hamburg: Mummert + Partner.

Nido, Miriam; Trachsler, Ernst; Ackermann, Kurt; Brüggen, Susanne; Ulich, Eberhart (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).

Schäfer, E. (1990). *Analyse der Arbeitszeiten von Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasialabteilungen Bremer Sek. II Zentren.* Schriftliche Hausarbeit für das Lehramt an öffentlichen Schulen. Universität Bremen.

Schönwälder, H. G. (1998). *Probleme der Arbeitsbelastung im Lehrerberuf. Darstellung und Bewertung vorliegender Untersuchungen.* In: journal für schulentwicklung 2/1998. Innsbruck-Wien: Studienverlag.

Literatur für europäischen Vergleich

Angle, Helen; Gilby, Nicholas; Fearn, Alice; Bassett, Claire; Elston, Davis; McGinigal Stephen (2008): *Teachers' Workloads Diary Survey.* BMRB Social Research.

Department of Education, Culture and Science (2008). *Summary of the action plan. 'Teachers matter: tackling the teacher shortage and improving the position and quality of teachers in the Netherlands'.* State of the Netherlands.

Education at a Glance (2008). *Tables. OECD Indicators. Indicator D4. Organisation of teachers' working time (2006).* ISBN 9789264046283.

Eurydice (2009a). *Key Data on Education in Europe 2009.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2009b). *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms. Germany.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2009c). *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms. Liechtenstein.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2009d). *Organisation des Bildungssystems in Lichtenstein.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2009e). *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms. United Kingdom.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2009f). *National summary sheets on education systems in Europe. The Netherlands.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2008a). *Levels of Autonomy and Responsibilities of Teachers in Europe. Chapter 3: Working Time and Professionale Duties.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2008b). *Organisation des Bildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2008c). *The Education System in Sweden.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2008d). *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms. Sweden.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2008e). *The Ecucation System in England, Wales, Northern Irland.* Belgium: Eurydice. The information network on education in Europe.

Eurydice (2007a). *Nationale Kurzdarstellung der Bildungssysteme in Europa und der aktuellen Reformen.* Österreich. Belgien: Eurydice. Das Informationsnetz zum Bildungswesen in Europa.

Eurydice (2007b). *Organisation des Bildungssystems in Österreich.* Belgien: Eurydice. Das Informationsnetz zum Bildungswesen in Europa.

Eurydice (2003). *Schlüsselthemen im Bildungsbereich in Europa. Band 3. Der Lehrberuf in Europa: Profil, Tendenzen und Anliegen. Bericht III. Beschäftigungsbedingungen und Gehälter. Allgemein bildender Sekundarbere*ich I. Belgien: Eurydice. Das Informationsnetz zum Bildungswesen in Europa.

Grünell, Marianne (2008). *Collective agreement for teachers after far-reaching concessions by education minister.* Hugo Sinzheimer Institute.

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt (2004*). Verordnung vom 6. April 2004 zum Lehrerdienstgesetz (Lehrerdienstverordnung, LdV).*

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt (2004). *Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG).*

Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen. *Pflichtstunden – Bandbreite. Hintergründe und Best-Practice-Beispiele.*

Österreichisches Bundesgesetz vom 27. Juni 1984 über das Dienstrecht der Landeslehrer (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984).

Österreichisches Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984).

Anhang

A1 Fragebogen

1. Personenmerkmale

Geschlecht:
- ○ männlich
- ○ weiblich

Alter: _____ Jahre

Unterrichtserfahrung insgesamt: _____ Jahre

Haushaltsituation: Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt, Sie eingerechnet?
_____ Personen total, davon
_____ Personen unter 16 Jahre

2. Arbeitssituation

Stufe, an der aktuell unterrichtet wird (MEHRERE ANTWORTEN MÖGLICH):
- ☐ Kindergarten
- ☐ Grundstufe, Basisstufe
- ☐ Primarschule 1. - 3. Klasse bzw. 1. - 2. Klasse
- ☐ Primarschule 4. - 6. Klasse bzw. 4. - 5. Klasse
- ☐ Sekundarstufe I, Grundanforderungen
- ☐ Sekundarstufe I, erweiterte Anforderungen
- ☐ Maturitätsschule
- ☐ Berufsschule, ABU
- ☐ Berufsschule, Fachunterricht
- ☐ Fachmittelschule / Fachmaturitätsschule
- ☐ Höhere Fachschule oder Fachhochschule
- ☐ Pädagogische Hochschule

Arbeitssituation: An wie vielen Abteilungen / Klassen / Kleingruppen unterrichten Sie?
_____ Abteilung(en) / Klasse(n) / Kleingruppe(n)

Bitte klicken Sie auf "Nächste Seite".

Weitere Merkmale der Klasse (MEHRERE ANTWORTEN MÖGLICH):
- ☐ Einführungsklasse
- ☐ Kleinklasse
- ☐ Integrative Schulung (IF oder ähnlich)
- ☐ Kleingruppe(n) / Einzelunterricht
- ☐ DaZ
- ☐ Mehrjahrgangsklasse

Klassengrösse: Wie viele SchülerInnen zählt Ihre Klasse? (BEI MEHREREN KLASSEN: KLASSE MIT GRÖSSTEM PENSUM WÄHLEN)
_____ Schüler/-innen

SchülerInnen aus belastetem familiären Milieu:
- ○ eher tiefer Anteil (0 bis max. 10 % der Klasse)
- ○ durchschnittlicher Anteil (10 bis max. 40 % der Klasse)
- ○ überdurchschnittlicher Anteil (über 40 % der Klasse)

Ausgeübte Funktionen (MEHRERE ANTWORTEN MÖGLICH):
- ☐ Klassenlehrer/in
- ☐ Fachlehrer/in
- ☐ Schulische Heilpädagogik (SHP, IF o.ä.)
- ☐ Schulleiter/in, Mitglied der Schulleitung
- ☐ Hausvorstand
- ☐ Beauftragte/r für Informatik
- ☐ Beauftragte/r für Qualitätsmanagement, Weiterbildung, Gesundheitsförderung
- ☐ Verantwortlich für Sammlungen, Bibliothek, Turnmaterial usw.
- ☐ andere Funktion(en)

Erteilte Fächer (MEHRERE ANTWORTEN MÖGLICH):

- ☐ Werken
- ☐ Textiles Werken
- ☐ Hauswirtschaft
- ☐ Musik
- ☐ Turnen, Sport
- ☐ andere

Arbeitspensum total (entspricht der Basis des Lohns als LP bzw. SL):

Stellenprozent total (ganze Zahl): [ ]

Unterrichtslektionen pro Woche: [ ]

Entlastungslektionen bzw. -stunden:

Haben Sie Entlastungslektionen?

- ○ ja
- ○ nein

WENN JA, ANZAHL NACH GRÜNDEN ANGEBEN (GANZE ZAHLEN EINTRAGEN):

Altersentlastung	[ ]	Lektionen pro Woche oder
	[ ]	Arbeitsstunden pro Jahr
Grosse Klasse, heterogene Zusammensetzung der Klasse	[ ]	Lektionen pro Woche oder
	[ ]	Arbeitsstunden pro Jahr
Spezialaufgabe (Gesundheits- / Q-Beauftragte/r / IT-Verantwortliche/r u.a.)	[ ]	Lektionen pro Woche oder
	[ ]	Arbeitsstunden pro Jahr

Wunsch nach Veränderung des Arbeitspensums
Würden Sie gerne Ihr Pensum verändern?

- ○ nein
- ○ ja, ich würde gerne mein Pensum erhöhen
- ○ ja, ich würde gerne mein Pensum reduzieren

3. Merkmale der Schule

Kanton (bei mehreren Schulen: Kanton mit dem grössten Zeitanteil angeben): [Bitte auswählen]

Standort der Schule (PLZ der Gemeinde eintragen): [ ]

Anzahl Lehrpersonen an der Schule (inkl. Fach- und Teilpensenlehrkräfte), evtl. Schätzung: [ ]

4. Angaben zur Beobachtungswoche

Kalenderwoche Ihres Arbeitszeitprotokolls (1 bis 52):
Woche 1 = 29.12.2008 - 04.01.2009

Anleitung (Klick auf Symbol öffnet / schliesst Hilfetext)

Es sind nur ganze Zahlen oder Dezimalbrüche (Trennung durch Punkt, 6h30min = 6.5) erlaubt, bis maximal 18 Stunden.

Protokoll der Arbeitszeit (ARBEITSZEIT VOM ERFASSUNGSFORMULAR ÜBERTRAGEN)	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
0 Krank / Militär-/Zivildienst	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
a) Lehrtätigkeit							
1 Unterrichtszeit inkl. Pausen							
2 Vor- und Nachbereitungszeit (inkl. Absprachen mit anderen LP)							
3 Langfristige Planung / Evaluation							
4 Administrative Aufgaben							
5 Betreuung und Beratung (Eltern und Schüler)							
6 Aufgaben für Schule, Kollegium							
7 Weiterbildung							
b) Schulleitungsfunktion							
8 Alle Arbeiten als SL							

Beschrieb der Beobachtungswoche:

- ○ reguläre Schulwoche mit Unterricht an 5 (bzw. 6) Wochentagen
- ○ Schulwoche mit einem (lokalen, kantonalen, nationalen) Feiertag
- ○ Schulwoche mit zwei (lokalen, kantonalen, nationalen) Feiertagen
- ○ Unterrichtsfreie Zeit («Schulferien»)
- ○ Unterrichtsfreie Zeit («Schulferien»), mit Verpflichtung zu Präsenzzeit in der Schule

Charakter der Beobachtungswoche (Arbeitsintensität):

- ○ eher wenig arbeitsintensiv
- ○ normal
- ○ eher überdurchschnittlich arbeitsintensiv

Besonderheiten der Beobachtungswoche (MEHRERE ANTWORTEN MÖGLICH):

- ☐ einwöchige Klassenverlegung
- ☐ fächer- oder klassenübergreifende Projektwoche
- ☐ fächer- oder klassenübergreifender Projekttag(e) bzw. Sporttag, Skitag, Schulreise u.ä.
- ☐ Besuchstag fand statt
- ☐ war letzte Woche vor den Schulferien
- ☐ schulinterne Weiterbildungsveranstaltung

5. Verschiedenes

Wie viele Wochen Ihrer unterrichtsfreien Zeit haben Sie im letzten Schuljahr (2007/08) ohne berufliche Tätigkeit (als Ferien zuhause oder auswärts) verbracht?

[Bitte auswählen]

Subjektive Belastung
Bitte versuchen Sie, die folgenden Tätigkeiten in Bezug auf ihre Belastung einzuschätzen

Mich belastet ...

	nicht	wenig	mittel-mässig	ziemlich stark	sehr stark
Unterrichtszeit	○	○	○	○	○
Vor- und Nachbereitungszeit, kollegiale Absprachen	○	○	○	○	○
Langfristige Planung / Evaluation	○	○	○	○	○
Administrative Aufgaben	○	○	○	○	○
Betreuung und Beratung (Eltern / SchülerInnen)	○	○	○	○	○
Aufgaben für Schule, Kollegium, int. Sitzungen	○	○	○	○	○
schulinterne Weiterbildung	○	○	○	○	○
andere verordnete Weiterbildung	○	○	○	○	○
selbst gewählte Weiterbildung	○	○	○	○	○

Berufszufriedenheit

	sehr unzu-frieden	ziemlich unzu-frieden	es geht so	ziem-lich zu-frieden	sehr zu-frieden
Wie zufrieden sind Sie heute, alles in allem, in Ihrer beruflichen Tätigkeit?	○	○	○	○	○

Neue bzw. zusätzliche Belastung oder Entlastungen

Wie haben sich die folgenden Entwicklungen auf Ihre Belastungssituation ausgewirkt?

	keine Bedeu-tung, (noch) nicht eingeführt	sehr starke Entlas-tung	Entlas-tung	Wir-kung neutral	Zusatz-belas-tung	sehr starke Zusatz-belas-tung
Einführung geleitete Schule	○	○	○	○	○	○
Externe Schulevaluation	○	○	○	○	○	○
Einführung Mitarbeitergespräch	○	○	○	○	○	○
Delegation von Erziehungsaufgaben an die Schule	○	○	○	○	○	○
Elternmitwirkung	○	○	○	○	○	○
Qualitätsmanagement	○	○	○	○	○	○
Fächer-/klassenübergreifender Unterricht	○	○	○	○	○	○
Integrative schulische Förderung ISF	○	○	○	○	○	○
Heterogenität der Klasse	○	○	○	○	○	○
Einführung der Schulsozialarbeit	○	○	○	○	○	○
Einführung eines neuen Faches (z. B. Frühenglisch)	○	○	○	○	○	○
Integration von ICT in Unterricht und Schulbetrieb	○	○	○	○	○	○

A2 Stichprobengrösse und Rücklauf nach Kanton

Tabelle 15: Prognostizierter Versand und Rücklauf in den Kantonen

Berechnung Prognose	Kanton / Gruppe	Ausgangs-Email-Adressen	Fehlerquote [%]	Prognose Versand	Rücklauf	Teilnahme-quote [%]
beruht auf 10 Wochen Beobachtung	AI	158	0.0	158	17	10.8
	AR*	66	14.3	57	36	63.6
	BE	6077	7.6	5618	981	17.5
	BL	1040	2.9	1009	163	16.1
	BS	2977	0.8	2953	415	14.1
	FR	609	14.0	523	108	20.6
	GL*	85	0.0	85	48	56.5
	LU*	350	5.9	329	161	48.9
	NW	386	7.2	358	81	22.6
	SG	3910	12.6	3417	918	26.9
	SO	2058	14.6	1757	276	15.7
	SZ*	27	0.0	27	22	81.5
	UR	206	2.2	201	54	26.8
	VS	904	9.2	821	76	9.3
	ZH	2009	7.1	1866	415	22.2
	ZG	1249	16.7	1040	148	14.2
	Selbstmelder	175	0.0	175	84	48.0
beruht auf 5 Wochen	TG	1588	10.5	1421	321	22.6
	AG	2985	19.0	2417	545	22.5
	SG Gymi**	1230	12.2	1079	156	14.5
keine Be-obachtung	GR*	233	9.9	210	70	33.3
	SH*	54	9.9	49	23	47.3
	Total	**28379**	**9.9**	**25570**	**5118**	**20.0**

* Vorauslese der Email-Adressen durch die kantonalen Sektionen

** Alle Gymnasiallehrpersonen des Kantons St.Gallens wurden zweimal zur Teilnahme aufgefordert

Die Fehlerquote der Email-Adressen während den ersten zehn Wochen diente als Datenbasis, für die Prognose, wie viele Lehrpersonen pro Kanton im Verlaufe der Erhebung eine Einladung zur Teilnahme erhalten sollten. Nicht in diese Analyse einbezogen wurden die Kantone Schaffhausen und Graubünden, da die Email-Listen erst später eintrafen. Total betrug die Fehlerquote 9.9%, wobei die Quote der einzelnen Kanton beträchtlich variierte (0-19%).

Für die unterschiedliche Qualität des Datenmaterials der kantonalen Sektionen gibt es verschiedene Erklärungen: Einheitliche Email-Adressen sind weniger fehleranfällig (z.B. Kanton AI und BS, Fehlerquote 0% bzw. 0.8%), ausser die Email-Adressen wurden aus Namenslisten generiert (Kantone FR und ZG, 14% bzw. 17% Fehlerquote). Bei nicht standardisierten Email-Adressen hängt die Qualität des Datenmaterials von der Aktualisierung durch die kantonalen Sektionen ab. Bereits innerhalb der einjährigen Erhebungsphase stieg die Fehlerquote über die gesamte Stichprobe von anfänglich 7.6% auf insgesamt 9.9%.

A3 Anteil Wochentypen und Stufen nach Kantonen und Pensen

			Wochentypen					Stufen											
		N	reguläre Woche	ein Feiertag	zwei Feiertage	drei Feiertage	Ferien	KG	GS	US	MS	Sek I a	Sek I b	Matur	BS ABU	BS FU	FMS	FH	PH
Kantone	AG	**468**	342	36	6		83	32	7	157	122	147	135	6	4	6	4	1	8
	AI	**19**	15	3		1		1		6	5	3	5						
	AR	**41**	34	1	1	1	4	3	1	13	11	12	11	3					
	BE	**824**	627	19	14	1	162	80	17	264	302	211	140	66	36	23	9	4	21
	BL	**147**	108	7	4	3	24	7		43	27	29	44	28		4	17	1	4
	BS	**348**	278	10	6	3	49	37		80	75	82	77	57	14	41	32	2	10
	FR	**99**	72	8	9		10	12	1	42	39	18	19	1					4
	GL	**48**	32	5	1		10	7	1	24	26	6	7	1			1		
	GR	**62**	38	7	2	1	13	4	1	29	22	20	17	1					
	LU	**165**	111	16	3	4	31	10	7	62	61	47	42	2	3	2	1		4
	NW	**68**	48	7	2	1	10	7		23	26	24	23						2
	SG	**941**	703	47	12	10	169	54	18	292	264	223	161	134	5	5	25	2	5
	SH	**20**	12	2			6	1		7	3	4	6		1				
	SO	**250**	180	24	2	0	43	29	7	105	101	48	32	1	1	1			3
	SZ	**18**	9	3	2	1	3	1		7	7	4	2						
	TG	**295**	218	24	4		49	33	1	94	117	43	44	19	9	15	11	2	4
	UR	**49**	31	2	1	1	14	1		16	21	14	14	1			1		
	VS	**70**	58	3		1	7	11		15	31	21	11						
	ZG	**123**	78	10	3	2	30	13	1	52	38	35	28						
	ZH	**360**	254	22	6		78	61	11	156	146	33	31	1		2			
	Total	**4415**	**3248**	**256**	**78**	**30**	**795**	**404**	**73**	**1487**	**1444**	**1024**	**849**	**321**	**73**	**99**	**101**	**12**	**65**
Pensen	< 50%	**399**	294	24	7	2	70	29	8	175	155	97	60	19	6	14	4	1	3
	50-64%	**593**	440	28	14	2	108	72	13	257	179	110	86	47	6	15	24	3	5
	65-79%	**549**	404	20	8	1	115	37	12	244	181	116	87	56	10	10	13	1	10
	80-94%	**980**	695	75	17	8	185	88	20	366	323	212	179	72	14	10	24	5	14
	95-100%	**1687**	1259	94	27	15	288	166	17	388	521	419	383	117	31	43	34	1	29
	> 100%	**136**	102	10	3	0	21	6	1	24	50	49	46	6	4	4	1	1	4
	Total	**4344**	**3194**	**251**	**76**	**28**	**787**	**398**	**71**	**1454**	**1409**	**1003**	**841**	**317**	**71**	**96**	**100**	**12**	**65**

A4 Anteil Wochentypen und Stufen nach Kantonen (Vollpensum)

			Wochentypen					Stufen											
		N	reguläre Woche	ein Feiertag	zwei Feiertage	drei Feiertage	Ferien	KG	GS	US	MS	Sek I a	Sek I b	Matur	BS ABU	BS FU	FMS	FH	PH
Kantone	AG	**128**	97	12	3		15	9	1	22	33	42	44	3	2	3	2		4
	AI	**10**	9			1				5	4		1						
	AR	**17**	15			1	1	2	1	4	4	3	3	1					
	BE	**200**	149	5	2		43	31	1	32	58	55	46	23	15	10	1	1	7
	BL	**59**	42	4	1	1	11	1		15	10	15	22	10			3		1
	BS	**97**	79	2	2	1	13	12		15	17	21	20	16	6	14	9		2
	FR	**35**	29	2	3		1	3		9	11	19	13						3
	GL	**19**	11	2	1		5	2	1	7	10	3	4	1			1		
	GR	**38**	25	2		1	9	1		18	17	12	10						
	LU	**57**	43	1	1	2	10	1	1	17	14	19	21			1			3
	NW	**42**	30	5		1	6	4		11	16	14	14						1
	SG	**433**	332	19	5	6	71	29	5	87	101	117	91	54	2	4	12		3
	SH	**5**	4				1	1		1	1	1	1						
	SO	**101**	71	10			20	12	2	28	45	18	13	1	1	1			1
	SZ	**6**	2	1	1		1				3	2	1						
	TG	**150**	114	11	3		22	18		37	61	21	25	4	5	9	3		2
	UR	**28**	19	2			7			7	15	8	7	1			1		
	VS	**40**	32	1		1	5	6		5	18	12	8						
	ZG	**54**	36	5	2		11	5	1	18	9	19	17						
	ZH	**121**	88	6	2		25	25	3	35	54	13	13						
	Total	**1640**	**1227**	**90**	**26**	**15**	**277**	**162**	**16**	**373**	**501**	**414**	**374**	**114**	**31**	**42**	**32**	**1**	**27**

A5 Ferienplan im Erhebungszeitraum

Kanton	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	reg.	F	1	2	3	freie Tage
AG																											1			1			2		1																			34	14	3	1		75
AR												3					*																2	*	1																			37	12	1	1	1	66
AI										1		3								1								1					2		1	1															1			32	12	6	1	1	71
BE Rest																																	2		1																			37	13	1	1		68
BE Thun Volksschule																																	2		1																			36	14	1	1		73
BL												3														2		1		1			2		1																			34	12	3	2	1	70
BS												3														2		1		1			2		1																			34	12	3	2	1	70
FR Volksschule										1																		1		1			2		1	1				2							2							31	13	5	3		76
FR Sek II										1																		1		1			2		1	1																		31	15	5	1		82
GL																					1				1			1					2		1																			34	13	4	1		71
GR												3		2													1						2		1			1								1								32.5	13	4.5	1	1	74.5
LU										1		3															1						2		1	1																		34	12	4	1	1	69
NW (Gymnasium)										1		3												1			1						2		1	1																		31	14	5	1	1	80
NW (Volksschule)										1		3												1			1						2		1	1																		33	12	5	1	1	70
SG												3																1					2		1																			36	12	2	1	1	67
SH												2															1			1			2		1																			34	13	3	2		72
SO																														1			2		1	1																		34	14	3	1		75
SZ										1		3		2										1			1	1					2		1	1																		31	12	6	2	1	73
TG												3																1		1			2		1																			35	12	3	1	1	68
UR										1		3		2							2			1			1						2		1	1																		31	12	5	3	1	74
VS										1																	1	1							1	1																		33	14	5			75
ZH																											1	1					2		1																			35	13	3	1		70
ZG										1																	1						2		1	1																		33	14	4	1		76

offizielle Feiertage	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Maria Empfängnis, 8. Dez										Mo																																										
Fastnachtsmontag, 23. Feb.																					Mo																															
Fastnacht, 2. März																						Mo																														
St. Josef 19. März																								Do																												
Karfreitag, 10. April																											Fr																									
Ostermontag, 13. April																												Mo																								
1. Mai																														Fr																						
12. Mai																																Di																				
Banntag Liestal 18. Mai																																	Mo																			
Auffahrt, 21. Mai																																	Do																			
Pfingstmontag, 1. Juni																																			Mo																	
Fronleichnam, 11. Juni																																				Do																
29. Juni																																							Mo													
Maienzug, 3. Juli																																							Fr													
Knabenschiessen, 14. Sept.																																																		Mo		
St. Mauritiustag, 22. Sept.																																																			Mo	
St. Michael, 29. Sept.																																																				Mo
St. Hieronymus, 2. Okt.																																																				Fr

	Ferien
3	drei Freitage
2	zwei Freitage
1	ein Freitag

A6 Plausibilitätskontrolle

Die Plausibilitätskontrolle beinhaltete folgende Elemente:

- Überprüfung von minimal und maximal möglichen Werten (Alter, Dienstalter, Pensum, Klassengrösse, Anzahl Entlastungsstunden, total 112 Werte auf *missing value* gesetzt).
- Überprüfung der ausgeübten Funktionen. Zum Beispiel existiert die Funktion *Hausvorstand* nur auf der Volksschulstufe (16 *missing value*).
- Kontrolle über mögliche Kombinationen der Schulstufen. Bei der Kombination *Kindergarten* und *Maturitätsschule* einer Klassen- oder Fachlehrperson wurden beispielsweise die Angaben der Schulstufe auf *missing value* gesetzt (insgesamt 16 Fälle).
- Ausschluss aller Fälle mit null Stunden Arbeitszeit, ausser es handelte sich um den Wochentyp *unterrichtsfreie Zeit* oder um sieben Tage *Krankheit/Militär* (total 26 Fälle).
- Kontrolle über unmögliche Kombinationen bezüglich *Unterrichtsstunden* und *Wochentyp* (7 Fälle ausgeschlossen). Zudem Überprüfung des Wochentyps anhand des Ferienplans (*Anhang A5,* 73 Wochentypen angepasst).
- Kontrolle über unmögliche Kombinationen bezüglich *Unterrichtsstunden* und *Wochentag (17 Fälle ausgeschlossen).*
- Validierung der Angabe *interne Weiterbildung* (13 Fälle korrigiert).
- Überprüfung der Stundenprotokolle bei einem Tagestotal von mehr als 14 Stunden.
- Ausschluss von 343 Schulleitungen, welche aufgrund des Verhältnisses *Aufwand Lehrtätigkeit / Aufwand Schulleitungstätigkeiten* und Recherche anhand der Email-Adresse als solche identifiziert wurden. Dieses Vorgehen war nötig, da auch Lehrpersonen ohne formelles Mandat als Schulleitung Schulleitungsfunktionen ausüben können (insgesamt 170 Lehrpersonen). Separatauswertung dieser Teilgruppe *(Separatauswertung).*
- Ausschluss von 210 schulischen Heilpädagog(inn)en, welche weder Klassen- noch Fachlehrpersonen sind *(Separatauswertung)*.
- Ausschluss von 24 Fachpersonen der Logopädie, Heilpädagog(inn)en in Sonderschulen sowie weiteren Angestellten schulunterstützender Dienste.

A7 Veränderung der Rahmenbedingungen 1999 - 2009

Kanton	Veränderung Lektionen Vollpensum				Veränderung Anzahl Schulwochen (PS)
	PS	Sek I g/e	Gym	BS	
ZH		-/-1	-3	-1	
BE		-/-3			
LU		-1	-0.5	-2	
UR		+1		-2	
SZ	-1	-1			-2
NW	-1	-2		-1	-0.5
GL	-2	-2	-1	-2	
ZG					-1
FR	-2				
SO	-1	-1	-0.5	-0.5	-1
BS					
BL		-1		-3	
SH (mit/ohne KL-Funktion)	-3/-2	-3/-2			
AR				-3	
AI	-1	-2/-1	+2		
SG				-1	
GR				-3	
AG		-1		-1	
TG (mit/ohne KL-Funktion)		-3/-2		-2	-1
VS					

A8 Arbeitszeitliche Vorgaben in ausgewählten europäischen Ländern

Die vom Arbeitgeber vorgeschriebene und die reale Arbeitszeit der Lehrpersonen weichen voneinander ab. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Anteil der vorgegebenen Präsenzzeit (v.a. im Unterricht) gemessen an der erwarteten Gesamtarbeitszeit relativ klein ist. Auf jeden Fall besteht nur sehr bedingt ein Zusammenhang zwischen Arbeitszeitvorgaben, die in Gesetzen oder Verordnungen definiert sind und der realen Arbeitszeit. Absolute Arbeitszeit und Arbeitsbelastung stehen vor allem in einem Zusammenhang mit dem Berufsauftrag, in dem die Unterrichtsverpflichtung nur eines, wenn auch ein wichtiges von mehreren Elementen darstellt. Aus diesem Grund ist der Blick über die Grenzen interessant, um einen Eindruck davon zu erhalten, welche Rahmenbedingungen der Lehrberuf in anderen Ländern Europas aufweist.

Deutschland

In Deutschland liegt die Verantwortung für die Gesetzgebung und Verwaltung der Bildung, darunter auch die Besoldung der Lehrpersonen, bei den Bundesländern (Eurydice 2009b; 2008b). In der Regel ist die Arbeitszeit definiert nach Unterrichtsstunden und Gesamtarbeitszeit. Ferner haben die Lehrkräfte Anspruch auf eine Ermässigung dieser Pflichtstunden für die Wahrnehmung von Funktionen und Sonderaufgaben. Eine Recherche bei den Bildungsministerien der Länder hinterliess den Eindruck, die Entwicklung der Arbeitszeitmodelle sei im Blick auf die sehr heterogenen Arbeitsverhältnisse wenig vorangeschritten. Einzig das zuständige Ministerium von Nordrhein-Westfalen erliess 2004 eine Regelung bezüglich Pflichtstunden-Bandbreite als Reaktion auf die Arbeitszeiterhebung von Mummert Partner (1999) mit dem Ziel einer gerechterer Verteilung der Pflichtstunden unter den Lehrpersonen an einer Schule.

Österreich

In Österreich trägt der Bund den grössten Teil der Verantwortung für das Bildungswesen. Sie umfasst nahezu die gesamte Schulorganisation, die Organisation des Schulunterrichtes, das Privatschulwesen, aber auch das Dienst-, Gehalts- und Pensionsrecht der Lehrerpersonen (Eurydice 2007a+b). Die Gesamtstundenzahl pro Jahr orientiert sich am Beamtenstatus (Beamten-Dienstrechtgesetz) und beträgt durchschnittlich 40 Std. pro Woche. Eurydice beziffert die Jahresarbeitszeit mit 1‘776 Std. (100%). Davon können 720-792 Std. (40-45%) für Unterrichtstätigkeiten und 600-660 Std. (34-37%) für die Vor- und Nachbereitung aufgewendet werden. 10 Std. pro Jahr stehen für Vertretungen, 15 Std. für obligatorische Fortbildungen und 100 Std. (5%) für sonstige Tätigkeiten zur Verfügung. Die restlichen Stunden (199-321 Std., 11-18%) sind für sogenannte Sozialfunktionen (Sammlung, Kustodiates) oder die Teilnahme an Schulveranstaltungen vorgesehen. Damit ist Österreich eines der wenigen Länder, welche Vorgaben über die Gestaltung der individuellen Arbeitszeit machen.

Liechtenstein

Die Verantwortung für das Bildungswesen trägt die Landesregierung. Die Arbeitszeitreglung von Lehrpersonen ist im Lehrerdienstgesetz (2003) und der entsprechenden Verordnung (2004) festgehalten. Die Arbeitszeit orientiert sich an der Pflichtstundenzahl, welche für die Schulstufen festgelegt sind. In der Primarschule beträgt die Pflichtstundenzahl 29 Lektionen pro Woche (Eurydice 2009c + d). Für verschiedene Aufgaben können Lektionen angerechnet werden, wie Schulleitungsaufgaben, Klassenlehrerfunktion (1 Lektion), Teamarbeit (max. 1 Lektion), Berufseinführung (max. 2 Lektionen), Mentorat (max. 1 Lektion), Zusammenarbeit (max. 2 Lektionen), Aufsichtsfunktionen, Schulinformatik, Hausaufgabenhilfe, Spezialaufgaben (5 bis 11 Lektionen pro Standort). Die Schulleitung kann Präsenzzeiten festlegen.

Schweden

Das Bildungssystem von Schweden wird durch festgelegte Standards und Ziele gesteuert. Die Regierung trägt die Verantwortung für diese Steuerung und definiert Rahmenbedingungen, innerhalb dieser die Schulen auf kommunaler Ebene eine hohe Autonomie haben (Eurydice 2008c). Lehrpersonen sind von den lokalen Schulbehörden angestellt. Die Arbeitszeit der Lehrpersonen ist zentral über die Jahresarbeitszeit (1´767 Std.) festgelegt, wovon mindestens 1360 Std. in der Schule zu leisten sind (Eurydice 2008c+d). Der Ferienanspruch beträgt je nach Dienstalter 25-32 Tage im Jahr. Als eines von wenigen Ländern legt Schweden aber keine Unterrichtsverpflichtung zentral fest. Die Unterrichtsverpflichtung wird auf Ebene von Einzelschulen individuell bestimmt, indem die Schulleitung den Lehrpersonen eine bestimmte Anzahl von Unterrichtsstunden zuweist.

Grossbritannien (ohne Schottland)

In Grossbritannien haben Lehrpersonen keinen Beamtenstatus. Sie werden von den lokalen Behörden oder Institutionen angestellt (Eurydice 2009e). Seit 2003 bestehen Standards, welche Qualifikationen Lehrpersonen erfüllen müssen. Wie in Schweden bestehen keine zentralen Regelungen über die Unterrichtsverpflichtung, sondern die Schulleitung teilt die Anzahl Unterrichtsstunden individuell zu. Die geltenden Dienstvorschriften schreiben lediglich 1´265 Std. Präsenzzeit für Unterricht, Aufsicht und Teamarbeit pro Jahr vor (Eurydice 2008e). Laut einer empirischen Studie arbeiten die Lehrpersonen zwischen 2´100 und 2´500 Std. im Jahr (PWC 2001). Regierung, Lehrergewerkschaften und Arbeitgeber haben auf diesen Notstand reagiert und 2003 ein Abkommen unterzeichnet, um die Arbeitszeit von Lehrpersonen zu verringern (*Raising Standards and Tackling Workload*). Seit 2005 können Lehrpersonen 10% ihrer Präsenzzeit für Vor- und Nachbereitung verwenden, sie müssen keine öffentlichen Examen mehr beaufsichtigen und jährlich nicht mehr als 38 Std. für Stellvertretungen aufwenden. Die Massnahmen zeigen bislang jedoch keine Wirkungen auf die Wochenarbeitszeit (Angle et al. 2008).

Niederlande

Rund 70% der Schülerinnen und Schüler besuchen private Schulen, welche wie öffentliche Schulen durch den Staat subventioniert sind (Eurydice 2009f). Wie in Schweden können die Schulen Unterrichtsinhalte und -methoden frei wählen, solange sie sich an den vom Bildungsministerium festgelegten Bildungsstandards orientieren. Die Schulpflegen sind für das Schulmanagement und das Personal verantwortlich, wobei ausser einer Jahresarbeitszeit von 1´659 Std., davon max. 930 für Unterricht (Primarschule), keine weiteren Vorgaben bestehen. Damit haben die Niederlande das liberalste Arbeitszeitmodell für Lehrpersonen in Europa.

Als Reaktion auf den Mangel an qualifizierten Lehrpersonen und den steigenden Anforderungen an den Lehrberuf erarbeitete das niederländische Bildungsdepartement (2008) einen ‚Aktionsplan'. Kurz- und langfristig soll der Lehrberuf durch eine Berufsorganisation, eine höhere Qualität der Aus- und Weiterbildung und einen Fonds für Weiterbildung und Vertretungen gestärkt werden. Die Regierung möchte den Schulen mehr Support für Organisation und Personalpolitik zur Verfügung stellen und durch Abkommen mit sozialen Partnern die Schulen für andere Berufsgruppen öffnen. Schliesslich sollen Lehrpersonen mehr Lohn erhalten (1.1 Billionen Euro bis 2020, Grünell 2008), wobei Anreize für Qualifikationen und persönliche Leistungen geschaffen werden. Zudem will die Regierung die 40 Std.-Woche auf 36 Std. reduzieren und ein flexibleres Rentenalter einführen. Allgemein ist die Vergabe von zusätzlichen Ressourcen an Bedingungen geknüpft, welche die Schulpflegen ausweisen müssen (Inspektorat, Jahresbericht). Diese werden dadurch mehr in die Verantwortung eingebunden.