

LCH-Medienmitteilung (Langversion)

Embargo: 4. November 2002, 12.00 h

Die Berufszufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer

LCH-Erhebung bei 11'000 Deutschschweizer Lehrpersonen

1990 wurden die Mitglieder des LCH (Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer) erstmals über ihre Berufszufriedenheit befragt. Ende 2001 folgte eine Wiederholung der Untersuchung mit dem Ziel, die Daten von 1990 zu aktualisieren sowie Veränderungen und ihre Hintergründe zu erforschen. Gefragt wurde nach der Wichtigkeit von ausgewählten Aspekten des Lehrerberufs, der Zufriedenheit in Bezug auf diese Aspekte und den Gründen hierfür. Nahezu 11'000 (26%) der kontaktierten Lehrpersonen beantworteten die Fragen.

Allgemeine Zunahme der Wichtigkeit von beruflichen Aspekten

Den zur Bewertung vorgegebenen Aspekten des Lehrerberufs wurde allgemein eine hohe Wichtigkeit beigemessen. Zwei von drei Aspekten wurden von jeweils mehr als 80% der Lehrpersonen als wichtig oder sehr wichtig bezeichnet. Zuoberst auf der Liste stehen das Arbeitsklima (99% wichtig/sehr wichtig), der eigene pädagogische Handlungsspielraum und Erfolge in der unterrichtlichen Arbeit (je 98%). Am wenigsten wichtig erachtet werden der Beamtenstatus (33%), die Hoffnung auf beruflichen Aufstieg (35%) und die Beratung durch die Schulaufsicht (43%). Gerade letztere Bereiche haben indessen stark an Bedeutung gewonnen im Vergleich zu 1990.

Zwischen 1990 und 2001 hat die Wichtigkeit der Aspekte allgemein zugenommen. Im Durchschnitt wurde ein Aspekt von 82% aller Befragten als wichtig oder sehr wichtig bezeichnet (1990: 72%). Bei 12 von 35 vorgegebenen Aspekten wuchs die Gruppe der Lehrpersonen, die diesen Aspekt als wichtig oder sehr wichtig erachteten, um 10% und mehr an. Bei einem einzigen Aspekt – Reformfreudigkeit im Schulwesen (-10%) – reduzierte sich die Wichtigkeit für mehr als jede zehnte Lehrperson. Deutlich an Wichtigkeit zugenommen haben folgende Einzelaspekte: Keine ständigen Neuerungen/Reformen (+28%), Führungsstil der Schulleitung (+26%), Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen (+21%), Prestige in der Öffentlichkeit (+18%) und Hoffnung auf beruflichen Aufstieg (+17%). Am meisten Veränderungen zeigten sich in den Bereichen Führung (Schulleitung, Schulaufsicht), Reformen und Prestige.

Abnahme der relativ hohen Berufszufriedenheit

Gegenüber 1990 hat die Zufriedenheit der Lehrpersonen abgenommen. Betrachteten sich 1990 noch 72% aller Befragten in Bezug auf die 35 abgefragten Aspekte als zufrieden oder sehr zufrieden, sank dieser Wert im Jahr 2001 auf 69%. Nur bei einem Aspekt – Kooperation im Kollegium – wuchs die Gruppe der (sehr) zufriedenen Lehrpersonen um mehr als 10% (14%) an. Dagegen reduzierte sich die Zufriedenheit für jeweils mehr als 10% der Lehrpersonen in Bezug auf neun Aspekte, so das Vorwiegen von pädagogischer vor Verwaltungsarbeit (-19%), keine ständigen Reformen (-17%), Status als Beamter/Beamtin (-16%) und Klassengrösse (-13%).

In Bezug auf 11 der 35 Aspekte schätzen sich jeweils mindestens 80% der Lehrpersonen als zufrieden oder sehr zufrieden ein. Grösste Zufriedenheit wird bei den Aspekten Neues ausprobieren können (92% zufrieden oder sehr zufrieden), eigener pädagogischer Handlungsspielraum und eigene fachliche und erzieherische Sicherheit (je 91%) sowie Anerkennung durch die Schülerinnen und Schüler (90%) festgestellt. Geringste Zufriedenheit wird in Bezug auf das Prestige in der Öffentlichkeit (32%), bei den Aspekten keine ständigen Neuerungen und Reformen (40%), Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit (47%) und Besoldung (51%) notiert.

Zusammengefasst sind es die Bereiche Beruflicher Erfolg, Arbeitsklima und Beziehungen mit schulexternen Stellen, die am meisten zur Berufszufriedenheit beitragen. Eine besondere Stellung nehmen die Arbeitsbedingungen ein. Beeinflusst durch die tiefen Zufriedenheitswerte bei Arbeitszeit, Klassengrösse und Gesundheitserhaltung ist die Zufriedenheit hier eher tief.

Die Berufszufriedenheit stützende und hemmende Aspekte

Zufriedenheit hängt wesentlich vom erzielten beruflichen Erfolg ab (fachliche und erzieherische Sicherheit, Erfolge im Unterricht, Anerkennung durch die Lernenden). Hinzu kommen Arbeitsbedingungen (pädagogischer Spielraum, Neues ausprobieren können, flexible Arbeitsgestaltung) und Arbeitsklima (Kooperation im Kollegium, kollegiale Anerkennung). In den Antworten auf die offene Frage nach den Momenten, die Zufriedenheit bewirken, kommt der pädagogischen Motivation klar die höchste Bedeutung zu.

Unzufriedenheit steht demgegenüber vor allem im Zusammenhang mit Aspekten des Ansehens (Prestige in der Öffentlichkeit, Besoldung), mit Schulreform (keine ständigen Neuerungen, pädagogische vor Verwaltungsarbeit), Arbeitsbedingungen (Klassengrösse, Arbeitszeit, Gesundheitserhaltung) und Führung (Mitspracherecht, Führungsstil von Schulaufsicht und Schulleitung).

Tendenziell zufriedener sind Kindergärtnerinnen, Lehrpersonen der Unterstufe (vor allem Frauen), Lehrpersonen mit Teilpensum, tiefem Dienstalter und in kleinen Schulen. Tendenziell unzufriedener sind Lehrpersonen auf der Oberstufe der Volksschule sowie mit Vollpensum. Zu den problematischen Seiten der Schule gehören aus Lehrersicht folgende Aspekte:

Wichtige, Unzufriedenheit produzierende Bereiche

Aspekte, die als «wichtig» oder «sehr wichtig» eingeschätzt werden und mit denen die Lehrpersonen nicht zufrieden sind	Anteil an Stichprobe
Prestige in der Öffentlichkeit	53%
Keine ständigen Neuerungen/Reformen; Vorwiegen pädagogischer vor Verwaltungsarbeit	je 50%
Besoldung	47%
Klassengrösse; Arbeitszeit	je 39%
Mitspracherecht bei schulischen Entscheidungen	36%

Aus den Antworten geht weiter hervor, dass schwierige Kinder oder Eltern und soziale Probleme der Familien ein weiteres Feld der Unzufriedenheit darstellen: 30% der Befragten notierten, das soziale Umfeld der Kinder oder schwierige Eltern bereiteten ihnen die grösste Unzufriedenheit.

Bereitschaft zur Wiederwahl des Lehrerberufs: Deutliche Abnahme

Im Jahr 2001 hätten 71% der Lehrpersonen ihren Beruf erneut gewählt, wären sie nochmals vor der Berufswahl gestanden (1990: 75%). 29% (25%) gaben dem gegenüber an, sie würden heute anders entscheiden. Der Wert von 4% zusätzlichen «Abwähler(inne)n» ist eher schönfärbend, da sich die Struktur der Lehrpopulation zwischen 1990 und 2001 deutlich zugunsten von Lehrerinnen und Teilzeit Arbeitenden und damit tendenziell zufriedeneren Lehrpersonen verschoben hat.

Den Lehrerberuf weniger häufig wieder wählen würden Oberstufenlehrpersonen, Lehrpersonen mit Dienstalter 21 Jahre und mehr sowie Lehrerinnen und Lehrer mit vollem Pensum (d.h. mit einem Pensum von über 90% einer vollen Stelle).

Als Gründe für die Wiederwahl des Lehrerberufs werden fast ausschliesslich die pädagogische Tätigkeit, die damit verbundenen Gestaltungsräume und die Abwechslung genannt. Als Gründe der Abwahl erscheinen zuoberst Stress, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung und Akzeptanz, die schwierigen Schülerinnen und Schüler sowie die Belastung durch administrative Arbeiten.

*

Die Ergebnisse zeigen zum einen, dass es in der Schule nicht leicht zu sein scheint, den verschiedenen beruflichen Aspekten unterschiedliche Wichtigkeit zuzumessen und so Arbeitsanfall und Kapazität in Einklang zu bringen. Letztlich ist alles wichtig, mehr noch – dies zeigt der Vergleich von 1990/2001: alles wird wichtiger. Das pädagogische Pflichtbewusstsein der Lehrpersonen verbietet ein Nachlassen des Engagements in Unterricht und Erziehung. Gleichzeitig sehen sie sich aber von der Bildungspolitik, den Behörden, den Eltern, der Wirtschaft und der Forschung mit neuen Erwartungen konfrontiert. Abgrenzungen sind deshalb nicht nur subjektiv schwierig, sondern faktisch auch kaum praktikabel: Der Ball bleibt bei den Lehrerinnen und Lehrern.

Zweitens weisen Lehrerinnen und Lehrer eine recht gute Berufszufriedenheit aus. Dieses Ergebnis wird aber relativiert durch teilweise sehr schlechte Ergebnisse in Teilaspekten des Berufs, so etwa in Bezug auf die sozialen Bedingungen der Schülerinnen und Schüler. Gemeinsam an diesen Aspekten ist, dass sie von den Lehrpersonen nur schwer nachhaltig zu beeinflussen sind. Überdies hat hier die Zufriedenheit in den letzten elf Jahren abgenommen. Somit ist innerhalb dieser Periode der Anteil wenig zufriedener oder unzufriedener Lehrerinnen und Lehrer angestiegen.

Die Gegenüberstellung von Berufszufriedenheit fördernden und hemmenden Faktoren weist, drittens, auf ein Risiko bei der Entstehung von Berufsunzufriedenheit hin. Die Bereiche, die Berufszufriedenheit besonders ausgeprägt produzieren, stehen auch am meisten unter Druck beziehungsweise sehen sich schwierigen Rahmenbedingungen gegenüber.

Schliesslich sehen Lehrpersonen kaum Möglichkeiten wie etwa mehr Aufstiegschancen oder eine individuelle inhaltliche Ausdehnung und Bereicherung des Arbeitsfeldes (job enrichment, job enlargement) als Kompensation der sozialen und materiellen Einbussen der letzten Jahre (v.a. bei Prestige, Besoldung, Arbeitszeit). Auf dem Hintergrund dieser Zusammenhänge ist nachvollziehbar, dass die Haltung vieler Lehrpersonen gegenüber Reformen nicht nur ambivalent ausfällt – wie meist auch ausserhalb der Schule – sondern bisweilen deutlich unzufrieden. Hohe Motivation und Einsatzbereitschaft stellen eine wichtige Voraussetzung dar, über längere Zeit im Lehrerberuf tätig zu sein. Fehlen

sie, kann dies der Ausgangspunkt von abnehmender Leistung und Konflikten sein – mit Schülerinnen und Schülern, im Kollegium, mit Behörden und Eltern. Häufig wird in der Wahrnehmung diese Seite fokussiert.

Eine grosse Sorge der Lehrpersonen ist es, dass die Öffentlichkeit zu viel auf die Schule abschiebt, ohne ihr dazu ausreichend (und wirksame) Mittel zur Verfügung zu stellen. Die damit verbundene Preisgabe von Bildungspotenzial, das unsere Gesellschaft zu fördern nötig hätte, gerät erst langsam, etwa unter dem Eindruck der PISA-Untersuchung, ins Bewusstsein. Dass die Schule und die Lehrpersonen die ökonomisch, sozial und kulturell bedingten, im Schülerverhalten manifesten Herausforderungen nicht allein bewältigen können, ist offenkundig. Aus diesem Grund werden sich Verbesserungsmassnahmen nicht auf das Arbeitsfeld der Lehrpersonen beschränken können, sondern müssen in einem grösseren Zusammenhang geplant werden.