

## DIE SCHWEIZ IST "SPITZE" IN EUROPA – BEI DER ARBEITSZEIT DER LEHRPERSONEN

### Zitate aus dem Beitrag von Franziska Peterhans, Zentralsekretärin LCH

Die Schweiz ist Europameister in Sachen Arbeitszeit der Lehrpersonen. In Österreich beispielsweise liegt die Referenzarbeitszeit um 166 Stunden tiefer, in Deutschland gar um 185 Stunden. Betrachtet man anstelle der Referenzzeit die effektiv geleistete Arbeitszeit, so rangiert die Schweiz mit dem sagenhaften Abstand von 208 Stunden zum zweitplatzierten Ungarn auf Platz 1. Im Sport wären wir stolz auf diesen Abstand – im Fall der Arbeitsbedingungen zeigt sich damit auf den ersten Blick, dass sich Schweizer Lehrpersonen in einer desolaten und unzumutbaren Situation befinden. Diese artet nur deshalb nicht aus, weil viele Lehrpersonen auf eigene Kosten die belastende Situation selbst regulieren.

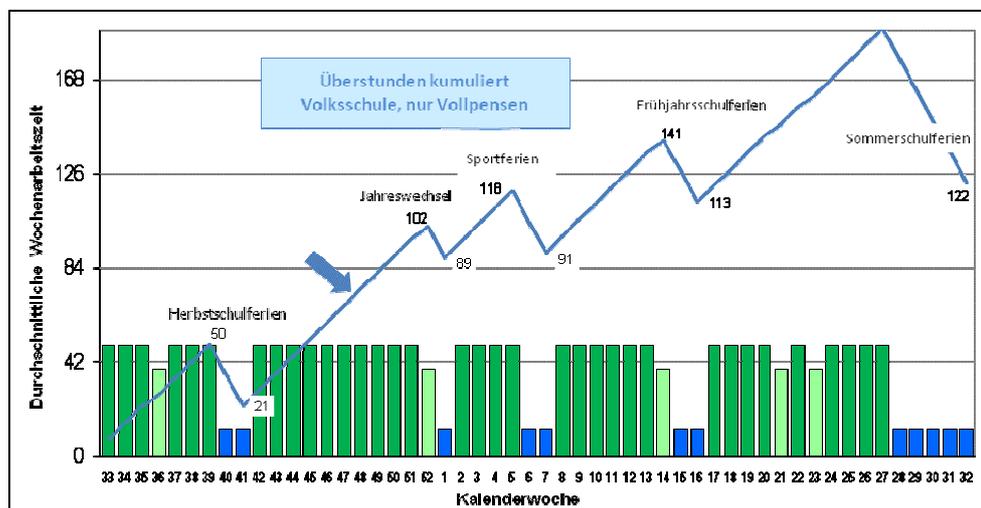
#### Der Fehlschluss: "Na also, es geht doch!"

Die Aufgabe, die eine Vollzeitlehrperson hat, ist kaum mehr zu bewältigen. Darum reduzieren Lehrer und Lehrerinnen ihr Pensum und verschaffen sich die nötige Luft zum Atmen. Den erschaffenen Freiraum investieren dann die Teilzeitlehrpersonen wieder in die gute Erfüllung ihres Berufsauftrags. Sie nehmen den geringeren Lohn in Kauf, damit sie ihre Berufsaufgabe zufriedenstellend erfüllen können. Schulbehörden und politische Instanzen haben damit den Beweis: Na also, es geht doch! Und die Vollzeitlehrpersonen bleiben wahrscheinlich mit einem noch höheren Druck, mehr zu arbeiten, und einem gewissen Gefühl des Ungenügens zurück.

Lehrpersonen arbeiten viel zu viel. Im Vergleich zur ersten Erhebung von 1999 mit einer mittleren Jahresarbeitszeit von total 1'939 Std. hat die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen real um **133 Std. pro Jahr oder 7 %** zugenommen und liegt heute **rund drei Arbeitswochen über der Sollarbeitszeit**.

#### Konkret sieht das so aus:

Abbildung: Kumulierte Überstunden im Schuljahresverlauf, Volksschule nur Vollpensen.



#### Von November bis Juni auf der Bergtour

Die Zahlen in Abbildung 1 zeigen, dass die saisonalen Schwankungen der Arbeitszeit der Lehrpersonen innerhalb der zumeist zwölf unterrichtsfreien Wochen nicht kompensiert werden können. Ab November (roter Pfeil) 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. Und mit diesem Konto an zu viel, starten Lehrpersonen dann wieder ins neue Schuljahr!

### **Mehr auf allen Stufen – und noch mehr für Lehrpersonen mit Teilpensen**

- Mit der Pensen- und damit auch Lohnreduktion ist keine proportionale Reduktion der Arbeitszeitbelastung verknüpft. Vielmehr leisten die Teilzeitlehrpersonen anteilmässig, aber auch in absoluten Zahlen noch mehr unbezahlte Arbeit als die Vollzeitlehrpersonen.
- Die **hohen Arbeitszeiten betreffen heute alle Stufen**. Die objektiv festgestellte starke Belastungs- bzw. Überlastungssituation betrifft also – anders als 1999 – nun auch die Lehrpersonen an den Volksschulen.
- Der Aufwand für **Unterricht und unterrichtsbezogene Arbeiten** ist in absoluten Zahlen gleich geblieben und somit **nicht Grund der stundenmässigen Mehrbelastung** der Lehrpersonen.
- Netto zugenommen haben vor allem **Gemeinschaftsarbeit, Administration und Weiterbildung**, vermutlich vor allem interne Weiterbildung.
- Alle Lehrpersonen, die ein Pensum von 65 % und mehr arbeiten, weisen in den Bereichen Unterrichtsplanung, Gemeinschaftsarbeit, Betreuung/Beratung sowie Weiterbildung einen **absolut gleich hohen Aufwand aus!**
- Somit haben **Pensenreduktionen lediglich im Unterricht und in der kurzfristigen Vor- und Nachbereitung eine proportionale Reduktion der Arbeitszeit zur Folge**.
- Von Interesse ist auch, dass der Aufwand für **Betreuung und Beratung kaum zugenommen** hat. Vielleicht ist dies ein Effekt der Schulsozialarbeit
- Für die Reformen der letzten Jahre finden sich keine oder unangemessene Entsprechungen an zusätzlichen Ressourcen bzw. an Entlastungen im Berufsauftrag.

### **Die Balance von Aufwand und Ertrag wiederherstellen!**

Es gibt unbestritten wichtige Aufgaben ausserhalb der unterrichtlichen Tätigkeit. Ich denke an Arbeiten im Kollektiv (Schulentwicklung, Identitätsbildung der Schule), den Austausch mit den Eltern (als unabdingbar zu nutzende Ressource, nicht nur in so genannten «Problemsituationen»!), die Absprachen am Runden Tisch mit und über Schüler/-innen, die permanente, zielgerichtete Weiterbildung. Dafür brauchen wir Zeit. Heute fehlt diese der Mehrheit der Lehrpersonen und wohl auch den Schulen. Anders ausgedrückt: Sämtliche Reformvorhaben der vergangenen Jahre wären von Beginn her unmöglich gewesen, hätten Lehrpersonen nicht unbezahlte Überzeit geleistet!

Schulleitungen müssten Behörden dringend über die Ressourcensituation informieren und notwendige Mittel einfordern.

Wenn Überstunden im dargelegten Ausmass geleistet werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Balance von Aufwand und Ertrag wiederherzustellen. Er muss aufzeigen, welche Arbeiten nicht mehr zu leisten sind bzw. welche Priorität haben. Und er wird wohl nicht darum herum kommen, Aussagen zu machen über die Proportion von Unterrichten und nicht unterrichtsbezogenen Aufträgen – natürlich im Rahmen der Normarbeitszeit.

Bei allen Massnahmen, die zu einem stimmigen Rahmen des Lehrberufs führen, ist die Kostenfrage von Bedeutung. Diese ist unbedingt zu verknüpfen mit Erwägungen zu Folgekosten: Welche Kosten erwachsen dem Arbeitgeber oder der Gesellschaft durch Krankheit, wie etwa Burnout, Frühpensionierung aus gesundheitlichen Gründen, geringe Verweildauer im Lehrberuf und anderes mehr? Eine Gesamtbetrachtung und konsolidierte Buchhaltung dürfte kaum ein kostenneutrales Ergebnis hervorbringen – es müsste aber ein qualitativ besseres Ergebnis bei bezahlbaren Mehrkosten resultieren.