

# **Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums**

**Kurzbericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz**

Zürich, 08.08.2016

**Projektleitung und Bericht**

Martina Brägger

**Mitarbeit:**

Charles Landert (Koreferat)

Niccolò Armandola (Auswertung offene Fragen)

**Kontaktadresse:**

Landert Brägger Partner  
Sozialforschung Evaluation Konzepte  
Am Wasser 1  
8304 Wallisellen/Dübendorf  
[braegger@lfp.ch](mailto:braegger@lfp.ch) / 043 543 06 37

## Glossar und Abkürzungen

absolute Pensenreduktion	Differenz des aktuellen Arbeitspensums zu einem Vollzeitpensum von 100 Stellenprozenten
aktive Pensenreduktion	Anpassung des Arbeitspensums nach unten
aktive Pensenaufstockung	Anpassung des Arbeitspensums nach oben
arbeitsbedingte Gründe für Reduktion	Gründe für eine Pensenreduktion, die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen, wie zu hohe Belastung oder arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme
persönliche Gründe für Reduktion	Gründe für eine Pensenreduktion, die im Zusammenhang mit persönlichen Motiven stehen, wie Familienarbeit, Vereinsarbeit, Wunsch nach Freizeit
Stellenangebot als Grund für Reduktion	Pensenreduktion aufgrund eines limitierten Stellenangebots innerhalb oder ausserhalb der eigenen Schule
Weiterbildung als Grund für Reduktion	Pensenreduktion aufgrund einer Weiterbildung
betriebliches Gesundheitsmanagement	Ganzheitliche Verankerung des Themas Gesundheit in der Schulführung

BZS	Berufszufriedenheitsstudie (2014)
FMS	Fachmittelschule
Gym	Gymnasium
HPS	Heilpädagogische Schule
LCH	Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
KG	Kindergarten / Schuljahr 1-2
KLF	Klassenlehrfunktion
PH	Pädagogische Hochschule
PS	Primarschule / Schuljahr 3-8
Sek I	Sekundarschule / Schuljahr 9-11
Sek II	Sekundarschule II (nachobligatorische Bildung)
SHP	Schulische Heilpädagog/innen
WLB	Work-Life-Balance

## 1 Ausgangslage

Aufgrund der ansteigenden Zahl von Burnout-Erkrankungen im Lehrberuf besteht seitens Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) der dringende Wunsch, die Arbeitsverhältnisse an den Schulen im Hinblick auf die Gesundheitsförderung zu verbessern. Zu diesem Zweck startete der LCH 2014 das «Projekt Gesundheit» mit dem Ziel, betriebliches Gesundheitsmanagement in den Schulen zu installieren. Als ein Teilprojekt soll eine Studie in Erfahrung bringen, welche Pensenreduktion Lehrpersonen in Kauf nehmen, um einer gesundheitsgefährdenden Belastung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Vor dem Hintergrund der schwierigen Personalrekrutierung soll die Studie dadurch eine Grundlage schaffen, um das Potenzial von gesundheitsfördernden Massnahmen in den Schulen aufzuzeigen. Um die Ergebnisse in einem grösseren Zusammenhang zu verstehen, waren auch Aspekte von Belastungen im Lehrberuf zu berücksichtigen, wie sie bereits in der Berufszufriedenheitsstudie (BZS) 2014 erhoben wurden.

Die online durchgeführte Umfrage zur individuellen Gestaltung des Arbeitspensums wurde im Zeitraum März bis April 2016 in acht Kantonen (ZH, BE, LU, UR, BS, SG, GR, FR) durchgeführt, die für die Deutschschweiz repräsentativ sind.<sup>1</sup>

## 2 Hintergrund

Aus der BZS ist bekannt, dass Lehrer unabhängig von ihrem Alter ein durchschnittliches Pensum von rund 90% ausüben. Junge Lehrerinnen üben ein ähnlich hohes Pensum aus. Um das 30. Lebensjahr sinkt das durchschnittliche Arbeitspensum aber deutlich und bleibt bis um das 42. Lebensjahr auf dem Niveau von rund 60 Stellenprozenten. Danach nähert sich das durchschnittliche Arbeitspensum der Lehrerinnen zwar wieder demjenigen ihrer männlichen Kollegen an, bleibt aber deutlich darunter. Der Schluss liegt nahe, dass der geschlechtsspezifische Verlauf des Pensums zu einem hohen Grad auf die ungleiche Verteilung der Haus- und Familienarbeit zurückzuführen ist. Aus der BZS ist zudem bekannt, dass ein beträchtlicher Anteil der Lehrpersonen den Wunsch nach einer Pensenänderung hegt, ohne diesen in jedem Fall zu realisieren. Für die Studie ergaben sich daraus folgende Schlüsse:

- Pensenreduktionen aufgrund von arbeitsbedingten Gründen müssen von ausserschulischen Gründen unterschieden werden können.
- Neben einer absoluten Pensenreduktion (Differenz zwischen einer Vollzeitstellung von 100% und dem aktuellen Arbeitspensum) kann eine aktive Pensenreduktion (Anpassung des Pensums nach unten) unterschieden werden. Entsprechend ist auch eine aktive Pensenaufstockung zu unterscheiden.
- Von Interesse ist auch die Frage, was Lehrpersonen daran hindert, ihr Pensum trotz bestehendem Wunsch nach oben oder unten anzupassen.

---

<sup>1</sup> Die Befragung im Kanton Deutsch-Freiburg wurde zeitlich versetzt durchgeführt, weshalb die Daten nicht in die Gesamtauswertung einfließen konnten. Aufgrund der kleinen Stichprobe (162 Lehrpersonen) wäre kaum ein Einfluss auf das Gesamtergebnis zu verzeichnen gewesen, zumal die Ergebnisse lediglich punktuell vom Gesamtergebnis abweichen.

### 3 Vorgehen

Neben dem Teil «Personalien» (Alter, Schulstufe, Funktion etc.) gliederte sich die Befragung in zwei Teile:

- **Arbeitspensum:** Neben der Frage zum aktuellen Arbeitspensum wurden das Wunschpensum, das maximal mögliche Pensum aufgrund der Work-Life-Balance (WLB) sowie das minimale Pensum aufgrund der finanziellen Sicherheit abgefragt. Die Teilnehmenden waren aufgefordert, eine absolute Pensenreduktion auf die Bereiche «persönliche und familiäre Gründe», «arbeitsbedingte Gründe», «Aus-/Weiterbildung» und «Stellenangebot» zu verteilen (vgl. Glossar) und dadurch eine Gewichtung vorzunehmen. Im Weiteren wurden jüngste Anpassungen des Arbeitspensums (auf eigenen Wunsch) in den letzten fünf Jahren erfasst. Basierend auf diesen Grundinformationen wurden die Umfrageteilnehmenden gezielt zu weiterführenden Fragen weitergeleitet, die sich den Gründen für eine absolute Pensenreduktion, eine aktive Pensenanpassung oder den Wunsch nach einer solchen (sowie allfällige Hinderungsgründe) widmeten.
- **Belastungssituation:** Die meisten Fragen zu Aspekten der beruflichen Erfüllung und Belastung wurden unverändert oder mit leichten Anpassungen aus der BZS 2014 übernommen. Fünf neue Aspekte wurden hinzugefügt. Ein zusätzlicher Frageblock widmete sich den Umweltfaktoren wie Lärm-, Licht- und Platzverhältnisse am Arbeitsplatz.

Aufgrund des geschlechtsspezifischen Verlaufs des Pensums (vgl. 2 Hintergrund) wurden die Ergebnisse für Lehrerinnen und Lehrer separat ausgewertet. Da die Umfrageteilnehmenden gezielt zu weiterführenden Fragen weitergeleitet wurden, variieren die jeweiligen Unterstichproben.

### 4 Stichprobe

Nach dem Ausschluss von nicht oder nur rudimentär ausgefüllten Fragebögen umfasste die Stichprobe 6'989 Personen. Dies entspricht einem Rücklauf von 32% (21'822 Personen wurden zur Befragung eingeladen). In einem zweiten Schritt wurden die Fragebögen von Schulleitungen und Therapeut/innen ausgeschlossen. Damit umfasst der Basis-Datensatz für die Auswertung die Antworten von **6'630** Lehrpersonen, davon 75% Lehrerinnen. 3'042 Lehrerinnen und 575 Lehrer in der Stichprobe üben ein Teilzeitpensum (<95 Stellenprozent) aus.

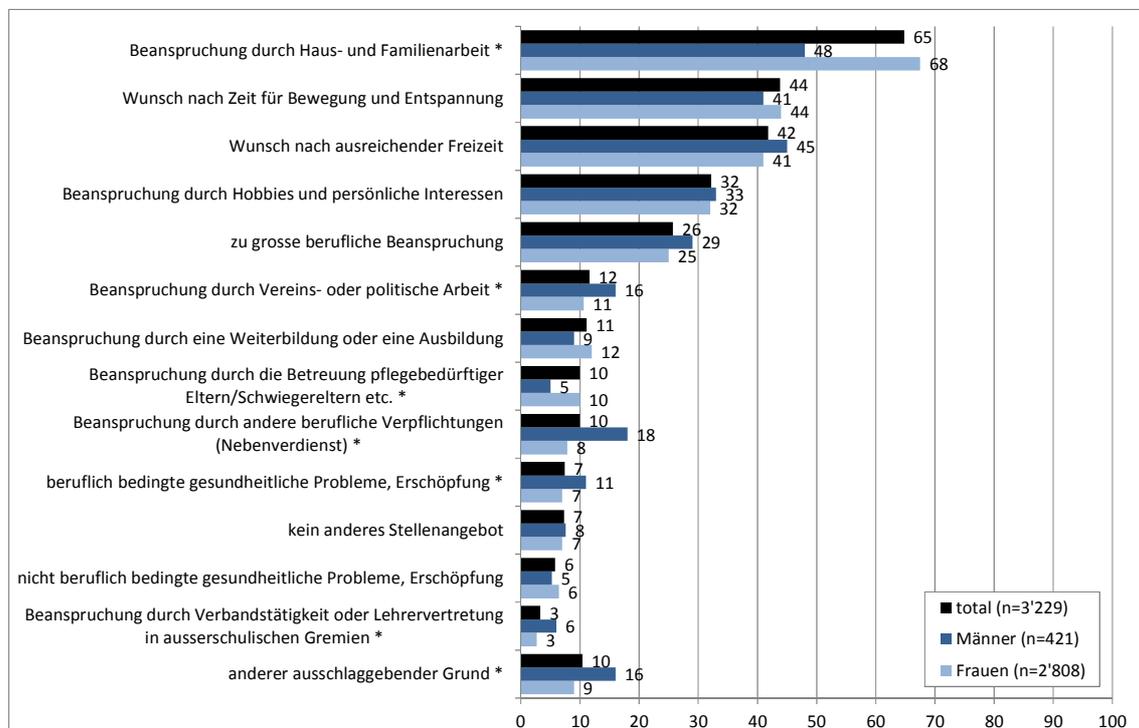
Das Profil der Teilnehmenden stimmt zu einem sehr hohen Grad mit dem Profil der Teilnehmenden der BZS überein, insbesondere in Bezug auf das aktuelle Arbeitspensum. Die jüngste Umfrage sprach aber Lehrpersonen stärker an, die sich momentan eine Reduktion oder Aufstockung ihres Arbeitspensums wünschen. Dies wurde in der Auswertung und Analyse berücksichtigt. Im Vergleich zur Deutschschweizer Lehrerpapulation (offizielle Zahlen des Bundesamts für Statistik) sind Lehrpersonen der Primarschule zudem etwas über- und Lehrpersonen der Berufsfachschulen etwas untervertreten. Zudem sind Lehrpersonen mit einem Klein(st)pensum von unter 50% untervertreten. Bei der Berechnung des Potentials von gesundheitsfördernden Massnahmen wurde auch diesem Umstand Rechnung getragen.

## 5 Ausgewählte Ergebnisse

### 5.1 Individuelle Gestaltung des Arbeitspensums

Für eine absolute Pensenreduktion sind vor allem fünf Gründe ausschlaggebend (vgl. Abbildung 1): Am häufigsten führt die Beanspruchung von Haus- und Familienarbeit zu einer Pensenreduktion. Es folgen der Wunsch nach genügend Zeit für Bewegung und Entspannung, der Wunsch nach Freizeit und die Beanspruchung durch Hobbies und eigene Interessen. Eine grosse berufliche Belastung war in mehr als einem Viertel der Fälle (26%) ein ausschlaggebender Grund für die Pensenreduktion. Die übrigen Gründe sind weniger wirksam. 7% der Lehrperson mit einem Teilzeitpensum sahen sich aber aufgrund von beruflich bedingten gesundheitlichen Problemen zu einer Reduktion gezwungen. Bei den Gründen für eine aktive Pensenreduktion zeigt sich ein ähnliches Bild. Die berufliche Belastung folgt hinter der Beanspruchung von Haus- und Familienarbeit (49% der betroffenen Lehrpersonen, n=709) aber bereits an zweiter Stelle (28%). Auch beruflich bedingte gesundheitliche Probleme spielen bei der aktiven Pensenreduktion eine etwas stärkere Rolle (12%). Wer aktuell eine Pensenreduktion wünscht, führt berufliche Belastung (33% der betroffenen Lehrpersonen, n=1'605) und beruflich bedingte gesundheitliche Probleme (14%) nochmals etwas häufiger als Gründe auf. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass berufliche Belastung oder beruflich bedingte gesundheitliche Probleme mindestens in jedem vierten bis jedem dritten Fall einer absoluten, aktiven oder beabsichtigten Pensenreduktion einen ausschlaggebenden Grund darstellen.

Abbildung 1: Ausschlaggebende Gründe für ein Teilzeitpensum (absolute Pensenreduktion)

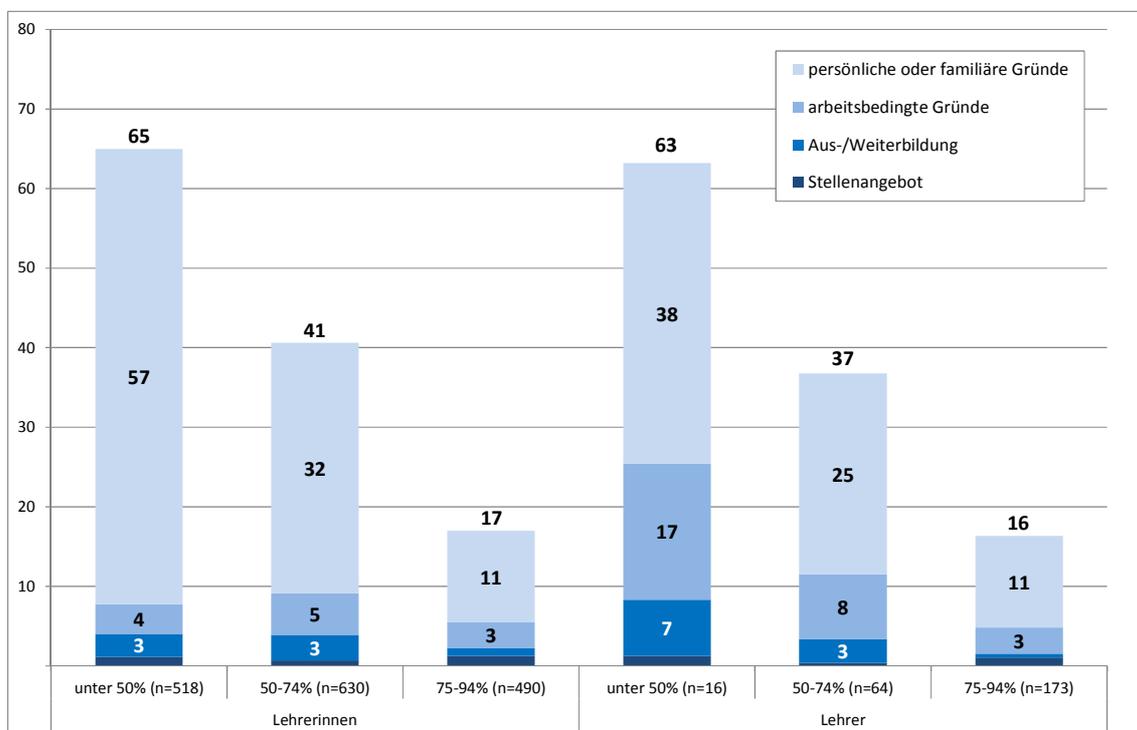


\* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

Tendenziell führen Lehrer die berufsbedingten Gründe für eine Pensenreduktion gegenüber ihren weiblichen Kolleginnen häufiger auf, die wiederum deutlich häufiger aufgrund von Haus- und Familienarbeit ein Teilzeitpensum ausüben. Dies bildet sich auch in der Gewichtung der absoluten Pen-

senreduktion ab. Abbildung 2 gibt – gruppiert nach dem aktuell ausgeübten Arbeitspensum – die durchschnittliche Verteilung der absoluten Pensenreduktion auf die Bereiche (vgl. Glossar) «Arbeitspensum», «persönliche oder familiäre Gründe», «arbeitsbedingte Gründe» und «Aus-/Weiterbildung» wieder. Bei den Lehrerinnen korreliert das aktuelle Arbeitspensum zu einem hohen Grad mit dem Umfang der Pensenreduktion aufgrund von persönlichen und familiären Gründen. Diese Korrelation ist auch bei den Lehrern zu beobachten. Bei letzteren besteht aber auch eine Korrelation zum Umfang der Pensenreduktion aufgrund von arbeitsbedingten Gründen.<sup>2</sup> Lehrer mit einem Klein(st)pensum von weniger als 50 Stellenprozenten haben ihr Pensum im Durchschnitt um gleich viele Stellenprocente reduziert wie ihre weiblichen Kolleginnen, dies jedoch sehr viel stärker aufgrund von arbeitsbedingten Gründen.

Abbildung 2: Gewichtung der absoluten Pensenreduktion auf ausgewählte Bereiche in Stellen-%



**Lesebeispiel:** In der Gruppe Lehrerinnen mit einem Pensum von 50-74 Stellenprozenten beträgt die durchschnittliche absolute Pensenreduktion 41 Stellenprocente. Davon entfallen durchschnittlich 32 Stellenprocente auf persönliche und familiäre Gründe, durchschnittlich 5 Stellenprocente auf arbeitsbedingte Gründe, durchschnittlich 3 Stellenprocente auf Aus-/Weiterbildungen und weniger als 1 Stellenprozent auf das Stellenangebot.

Für eine aktive Pensenaufstockung ist in erster Linie der finanzielle Bedarf ausschlaggebend (54% der betroffenen Lehrpersonen, n=644), aber auch die Lust nach mehr Verantwortung (45%). Wie erwartet ermöglicht auch eine weniger starke Beanspruchung durch Haus- und Familienarbeit (33%) sowie der Abschluss einer Aus-/Weiterbildungen (17%) eine Pensenaufstockung.

Der Wunsch nach einer Pensenaufstockung oder -reduktion ist in erster Linie davon abhängig, welches Pensum aufgrund der WLB möglich ist. Der finanzielle Bedarf spielt diesbezüglich eine sekundäre Rolle. Als kritisch sind aber jene Fälle zu betrachten, bei denen aufgrund des finanziellen Be-

<sup>2</sup> Bei Lehrern besteht auch eine Korrelation zum Umfang der Pensenreduktion aufgrund einer Aus-/Weiterbildung.

darfs eine Aufstockung des Pensums angezeigt wäre, die WLB eine solche aber nicht (im gleichen Masse) zulässt – oder umgekehrt, bei denen aufgrund der WLB eine Reduktion des Arbeitspensums angezeigt wäre, der finanzielle Bedarf dies aber nicht (im gleichen Masse) zulässt. Davon sind 6.2% der Lehrpersonen in der Stichprobe betroffen, wobei Lehrerinnen (6.3%) und Lehrer (5.8%) vergleichbar betroffen sind. Entsprechend ist der finanzielle Bedarf auch der am stärksten wirksame Hinderungsgrund, um den Wunsch nach einer Pensenreduktion in die Tat umzusetzen (52% der betroffenen Lehrpersonen, n=1'348).

## 5.2 Aspekte der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf

Wer sein Pensum in den letzten fünf Jahren auf eigenen Wunsch und aufgrund von arbeitsbedingten Gründen reduzierte, nimmt die Belastungen trotz dieser Reduktion stärker wahr, während die Aspekte der beruflichen Erfüllung schwächer wirksam sind (Abbildung 4, nächste Seite). Dies gilt im Vergleich zu jenen Lehrpersonen, die ihr Pensum in den letzten fünf Jahren auf eigenen Wunsch aber ohne arbeitsbedingte Gründe reduzierten wie auch im Vergleich zu den übrigen Lehrpersonen. In dieses Bild passt, dass eine Pensenreduktion aufgrund von arbeitsbedingten Gründen nur bei rund einem Drittel der Fälle zu einer (vollumfänglichen) Entlastung oder Genesung führt.

Lehrer nehmen die Belastungen im Lehrberuf unterschiedlich wahr: Lehrer fühlen sich stärker kontrolliert und empfinden den Druck, unter dem sie arbeiten, als grösser. Demgegenüber lasten die äusseren (und damit wohl auch die eigenen) Erwartungen stärker auf den Lehrerinnen. Sie haben mehr Mühe richtig abzuschalten sowie ein- und durchzuschlafen, sie fühlen sich häufiger überlastet und kommen mit den Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag schlechter zurecht. Lehrerinnen können sich folglich weniger gut von der Arbeit abgrenzen als ihre männlichen Kollegen, was sich auch darin zeigt, dass sie sich bei einem Krankheitsfall stärker zum Unterrichten verpflichtet fühlen. Dies ist unabhängig vom Geschlecht der mit Abstand am stärksten wahrgenommene Belastungsaspekt.

Während die Licht- und Luftverhältnisse an ihrem Arbeitsplatz von der Mehrheit der Lehrpersonen als nicht oder wenig belastend beurteilt werden, nehmen 41% bzw. 49% die Platzverhältnisse und den Lärmpegel als (stark) belastend wahr (Abbildung 3).

Abbildung 3: Belastung durch Umweltfaktoren

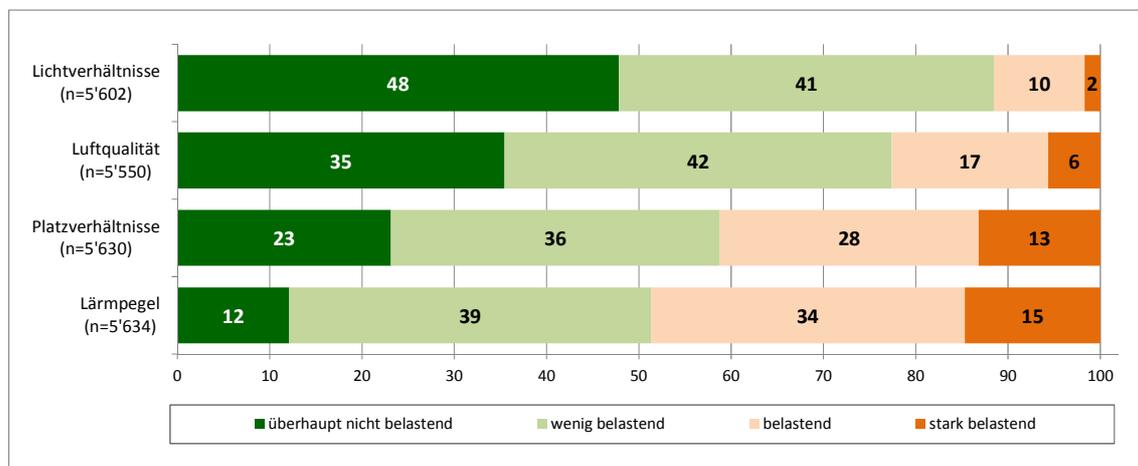
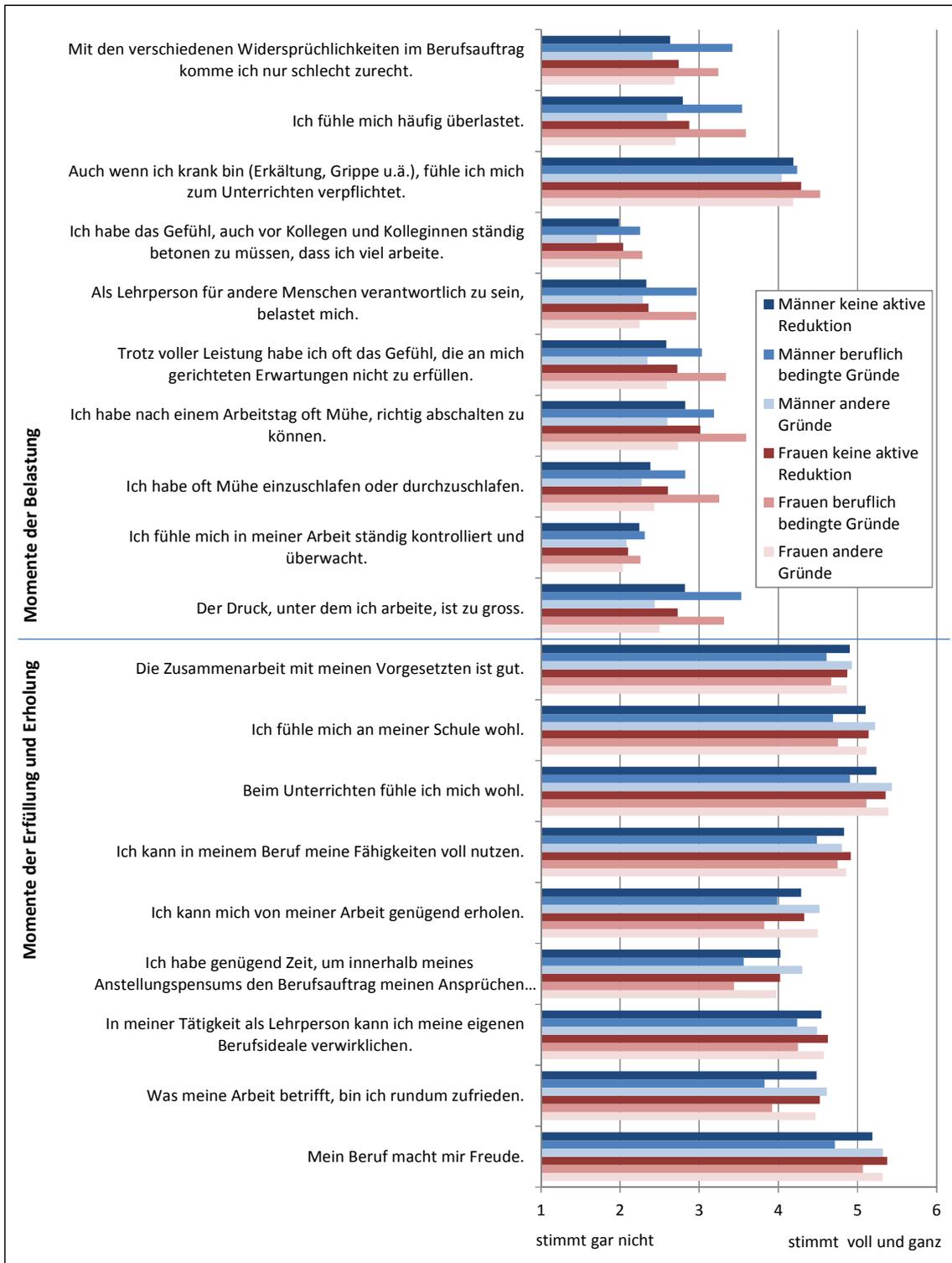


Abbildung 4: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und aktiver Pensenreduktion in den letzten fünf Jahren auf eigenen Wunsch



## 6 Analyse und Diskussion

In der Deutschschweiz haben über 70% der Lehrpersonen keine Vollzeitstelle inne. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass berufliche Belastung und beruflich bedingte gesundheitliche Probleme stark auf die Wahl des Arbeitspensums einwirken und damit den Trend zur Teilzeitarbeit an Schulen massgeblich beeinflussen. Mindestens in jedem vierten bis jedem dritten Fall einer absoluten, aktiven oder beabsichtigten Pensenreduktion stellen sie einen ausschlaggebenden Grund dar. Damit ist evident, dass gesundheitsfördernde Massnahmen zur Steigerung des Beschäftigungsgrads ein hohes Potenzial ausweisen. Zwar ist eine präzise Aussage über dieses Potenzial mit etlichen Schwierigkeiten verbunden, da die befragten Lehrpersonen die Deutschschweizer Lehrerpoptation bezüglich ihres aktuellen Arbeitspensums nicht genau abbilden (vgl. 4 Stichprobe). Aufgrund der vorhandenen Informationen ist aber eine Schätzung möglich, wie viele Lehrerinnen und Lehrer ein Teilzeitpensum in welchem Umfang ausüben (Tabelle 1). Damit lässt sich auch das Potenzial an gesundheitsfördernden Massnahmen an Deutschschweizer Schulen schätzen.

*Tabelle 1: Schätzung des Potenzials an gesundheitsfördernden Massnahmen zur Steigerung des Beschäftigungsgrads an Deutschschweizer Schulen<sup>3</sup>*

		<50%	50-74%	75-94%	95% +	total
Lehrerinnen	Anzahl	19'800	12'800	12'400	11'400	56'400
	Anteil	35.1%	22.7%	22.0%	20.2%	
	arbeitsbed. Reduktion [Stellenprozente]	3.71	5.18	3.26	-	
	<b>Hochrechnung [Vollzeitäquivalente]</b>	<b>734</b>	<b>662</b>	<b>405</b>	-	<b>1'800</b>
Lehrer	Anzahl	2'000	3'800	9'300	11'500	24'850
	Anteil	7.7%	14.3%	34.9%	43.2%	
	arbeitsbed. Reduktion [Stellenprozente]	8.14	8.14	3.30	-	
	<b>Hochrechnung [Vollzeitäquivalente]</b>	<b>166</b>	<b>310</b>	<b>306</b>	-	<b>782</b>
Total	Anzahl	21'800	16'600	21'700	22'900	83'000
	Anteil	26.3%	20.0%	26.1%	27.6%	
	<b>Hochrechnung [Vollzeitäquivalente]</b>	<b>900</b>	<b>971</b>	<b>711</b>	-	<b>2'582</b>

Die Hochrechnung zeigt, dass bei den rund 83'000 Lehrerinnen und Lehrer in der Deutschschweiz (Kindergarten bis Sek II) rund 2'600 Vollzeitäquivalente aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen verloren gehen. Dies entspricht im Durchschnitt ziemlich genau einer Lektion (3.1 Stellenprozente) pro Lehrperson. Selbst unter der Annahme, dass sich gesundheitsfördernde Massnahmen nicht zu 100% entfalten, könnten sie somit einen wichtigen Beitrag zur Entschärfung der aktuell schwierigen Personalrekrutierung leisten.

<sup>3</sup> Bei den Lehrern wurde die arbeitsbedingte Reduktion bei der Teilgruppe <50% mit jener der Teilgruppe 50-74% gleichgesetzt, da der Wert sonst auf den Angaben von nur 16 Personen basiert hätte (realer Wert = 17.11 Stellenprozente).

Die freiwillige Pensenreduktion bedeutet nicht nur einen Verlust an Arbeitskapazität ausgebildeter Berufsleute für die Schulen, sondern auch Lohneinbussen für die Lehrpersonen. Hochgerechnet verzichten die Lehrerinnen und Lehrer in der Deutschschweiz pro Jahr auf rund CHF 260 Mio<sup>4</sup> (durchschnittlich rund CHF 3'100 pro Lehrperson). Dies ist insbesondere mit Blick auf die Sparmassnahmen im Bildungsbereich mancher Kantone von Brisanz. Zudem sind Lohneinbussen der am meisten genannte Hinderungsgrund, der Lehrpersonen – vor allem Lehrer – davon abhält, ihr Arbeitspensum zu reduzieren, auch wenn dies aufgrund der Belastung angezeigt wäre. Somit besteht die Gefahr, dass die betroffenen Lehrpersonen ihren Einsatz für die Schule reduzieren, wodurch die Qualität des Unterrichts, die Beratungsqualität und somit letztlich die Schulqualität leiden. Oder die Lehrer riskieren arbeitsbedingte, gesundheitliche Probleme bis hin zu einem Burnout.

Lehrerinnen und Lehrer unter beruflichen Belastungen erleben ihren Beruf nachweislich als weniger erfüllend und motivierend. Damit leidet aber immer auch ihre pädagogische Arbeit, erfordert diese doch ein Höchstmass an Engagement und Motivation. Dass viele Lehrpersonen nach einer Pensenreduktion auf eigenen Wunsch keine unmittelbare Entlastung spüren, ist ein Warnzeichen. Statt einer Entlastung ist gar das Gegenteil der Fall. Die betroffenen Lehrpersonen erfahren nach wie vor überdurchschnittlich grosse Belastungen und geringere berufliche Erfüllung. Letzteres dürfte einerseits durch den Umstand bedingt sein, dass es sich eben gerade nicht um eine freiwillige Pensenreduktion handelt, sondern eine durch die belastenden Arbeitsbedingungen aufgezwungene. Andererseits unterstreichen die Ergebnisse, dass Freude am Beruf und das Gefühl von Selbstwirksamkeit wichtige Schutzfaktoren darstellen, um den (anhaltenden) Belastungen entgegenzuwirken (Salutogenese). Somit droht ein Teufelskreis loszutreten, sobald die Belastungen ein bestimmtes Mass überschreiten und keine Gegensteuer erfolgt.

Gesundheitsfördernde Massnahmen richten sich einerseits an die einzelnen Personen und andererseits an die Arbeitsbedingungen. Lehrpersonen können selber einiges tun, um die Belastungen auf einem tragbaren Mass zu halten. Die wichtigsten Stichworte hierfür sind Abgrenzung und Erholung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit-Management und Teamarbeit. Insbesondere gilt es, die an sich selber gestellten Anforderungen kritisch zu hinterfragen. Wer bereits unter (zu) hohen Belastungen leidet, ist zudem gefordert, die Signale ernst zu nehmen und darauf zu reagieren. Den Schulleitungen kommt die wichtige Aufgabe zu, die Reflexion über Gesundheit und Belastungen zu fördern (oder einzufordern) und einen Rahmen zu bieten, der einen offenen Umgang mit diesem Thema ermöglicht. Im Einzelfall ist eine Unterstützung notwendig, gegebenenfalls durch externe Dienste. Die Schulleitung steht überdies in der Verantwortung, die Arbeitsbedingungen innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen optimal auszugestalten, damit möglichst viele Ressourcen für den pädagogischen Auftrag nutzbar bleiben. Darüber hinaus ist der Gesundheitsschutz durch bauliche Massnahmen soweit wie möglich zu verbessern, insbesondere zur Eindämmung des Lärmpegels, zur Verbesserung der Platzverhältnisse und der Luftqualität.

Der hohe Anteil an Teilzeitlehrpersonen – insbesondere auch unter den Lehrern – ist ein Beleg dafür, dass an den meisten Schulen bereits heute eine Offenheit gegenüber einer Pensenreduktion

---

<sup>4</sup> Bei einem angenommenen mittleren Bruttolohn von CHF 100'000/Jahr für eine Vollzeitstelle.

besteht. Allerdings stellen vermeintlich objektive Gründe wie Familienarbeit oder Weiterbildung eine tiefere Hemmschwelle für die Realisierung einer Pensenreduktion dar als «lediglich» zu hohe berufliche Belastung. Entsprechend besteht diesbezüglich noch Verbesserungspotenzial. Lehrerinnen «profitieren» in diesem Zusammenhang gewissermassen von der ungleichen Verteilung der Haus- und Familienarbeit, da sie mehr scheinbar objektive Gründe für eine Pensenreduktion vorweisen und aufgrund ihres Beitrags an die Haushaltskasse eher auf Belastungen reagieren können. Stellt die Haus- und Familienarbeit einerseits eine Chance dar, um einen Ausgleich zum Lehrberuf zu schaffen, nehmen Lehrerinnen dafür aber durchschnittlich auch höhere Lohneinbussen in Kauf. Zwar ist die Pensenreduktion aufgrund von Belastungen im Durchschnitt gering – die grosse Zahl an Teilzeitlehrerinnen führt aber dazu, dass bei den Lehrerinnen das grösste Potential zur Steigerung des Beschäftigungsgrads besteht (rund  $\frac{2}{3}$ , vgl. Tabelle 1). Demgegenüber warten Lehrer tendenziell länger zu, bis sie den Wunsch nach einer belastungsbedingten Pensenreduktion in die Tat umsetzen, mit der Folge, dass zunehmend grössere Einschnitte nötig sind. Eine vollumfängliche Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit und Belastung muss deshalb zwingend auch eine Emanzipation von den stereotypischen Rollenbildern einschliessen – zugunsten beider Geschlechter.

Der Arbeitskraftverlust aufgrund von beruflichen Belastungen im Lehrberuf nimmt letztlich ein derart grosses Ausmass ein, dass Zweifel berechtigt sind, ob schulinterne gesundheitsfördernde Massnahmen jemals ausreichend Gegensteuer leisten können. Werden all jene Lehrpersonen berücksichtigt, die dem Lehrberuf (nach wenigen Jahren) den Rücken kehren, zeigt sich ein noch drastischeres Bild.<sup>5</sup> Die vorliegende Studie stützt damit die langjährigen Forderungen der Lehrerverbände nach einer Reduktion der wöchentlichen Pflichtstundenzahl, einer Entschädigung für die Klassenlehrerfunktion sowie einer fairen Lohnentwicklung.

---

<sup>5</sup> Im ersten Jahr verlassen 16% der ausgebildeten Lehrpersonen die Schulzimmer, nach fünf Jahren sind schon 25% weg und nach 10 Jahren die Hälfte. LCH (2014) Medienmitteilung: Löhne der Lehrpersonen sind nicht konkurrenzfähig.  
[http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/140626\\_Medienmitteilung\\_LCH\\_Loehne\\_Lehrpersonen.pdf](http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/140626_Medienmitteilung_LCH_Loehne_Lehrpersonen.pdf) )