

Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums

Bericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz

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 / 043 543 06 37

Inhaltsverzeichnis

Glossar und Abkürzungen	5
Das Wichtigste in Kürze	6
1 Einleitung.....	8
1.1 Ausgangslage	8
1.2 Hintergrund	8
2 Durchführung.....	10
2.1 Vorgehen	10
2.2 Auswertung und Berichterstattung.....	11
3 Ergebnisse.....	12
3.1 Technischer Teil.....	12
3.1.1 Teilnahme und Teilnahmequote	12
3.1.2 Beschrieb des Basisdatensatzes	12
3.2 Individuelle Gestaltung des Arbeitspensums	14
3.2.1 Gründe für eine Reduktion des Pensums	14
3.2.2 Gewichtung der arbeitsbedingten Gründe für die absolute Pensumreduktion	16
3.2.3 Gründe für eine aktive Aufstockung des Pensums.....	18
3.2.4 Wunsch nach einer Änderung des Pensums	19
3.2.5 Realisierung von Änderungswünschen.....	20
3.2.6 Anpassung des Arbeitspensums an die Work-Life-Balance.....	24
3.2.7 Ergebnisse nach Teilgruppen.....	25
3.3 Aspekte der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf	27
3.4 Massnahmen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance	31
4 Analyse und Diskussion.....	32
Anhang	35
A1 Weitere Informationen zur Studie und zum Erhebungsdesign	35
A1.1 Ausgewählte Ergebnisse aus der BZS	35
A1.2 Fragestellungen	37
A1.3 Verwendung des Begriffs «Work-Life-Balance»	37
A1.4 Plausibilisierung	38
A2 Weitere Ergebnisse.....	39
A2.1 Weitere Ergebnisse zum technischen Teil.....	39
A2.2 Weitere Ergebnisse zur individuellen Gestaltung des Arbeitspensums	40
A2.3 Weitere Ergebnisse zu den Aspekten der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf.....	49
A2.4 Weitere Ergebnisse zu Massnahmen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance.....	58
A3 Ergebnisse der Schulleitungen und Therapeuten/innen.....	62
A4 Veränderungen des Arbeitspensums über fünf Jahre.....	62

Abbildungsverzeichnis (ohne Anhang)

<i>Abbildung 1: Durchschnittliches Arbeitspensum nach Alter und Geschlecht</i>	9
<i>Abbildung 2: Ausschlaggebende Gründe für ein Teilzeitpensum (absolute Pensenreduktion)</i>	15
<i>Abbildung 3: Ausschlaggebende Gründe für eine aktive Pensenreduktion</i>	16
<i>Abbildung 4: Gewichtung der absoluten Pensenreduktion auf ausgewählte Bereiche</i>	17
<i>Abbildung 5: Gründe für eine aktive Pensenaufstockung auf eigenen Wunsch</i>	18
<i>Abbildung 6: Erfüllung der mit einer Pensenreduktion verbundenen Erwartungen</i>	19
<i>Abbildung 7: Wunsch nach Pensumsänderung mit Blick auf die WLB und die finanzielle Situation</i> ..	20
<i>Abbildung 8: Gründe für den Wunsch nach einer Pensenreduktion</i>	21
<i>Abbildung 9: Unternommene Schritte zur Realisierung einer gewünschten Pensenreduktion</i>	21
<i>Abbildung 10: Hinderungsgründe für eine Pensenreduktion trotz bestehendem Wunsch</i>	22
<i>Abbildung 11: Gründe für den Wunsch nach einer Pensenaufstockung</i>	23
<i>Abbildung 12: Unternommene Schritte zur Realisierung einer gewünschten Pensenaufstockung</i>	23
<i>Abbildung 13: Hinderungsgründe für eine Pensenaufstockung trotz bestehendem Wunsch</i>	24
<i>Abbildung 14: Hinderungsgründe für eine Pensenreduktion trotz kritischer WLB</i>	25
<i>Abbildung 15: Hinderungsgründe für eine Pensenaufstockung trotz Kapazität (WLB)</i>	25
<i>Abbildung 16: Aspekte der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf (Mittelwerte)</i>	28
<i>Abbildung 17: Belastung durch Umweltfaktoren</i>	30

Tabellenverzeichnis (ohne Anhang)

<i>Tabelle 1: Technischer Bericht</i>	12
<i>Tabelle 2: Merkmalsverteilung in der Lehrerpoptation (Deutschschweiz), in der BZS und in der aktuellen Befragung (LCH 2016)</i>	14
<i>Tabelle 3: Stichprobenbeschreibung nach Arbeitspensum</i>	14
<i>Tabelle 4: Schätzung des Potenzials an gesundheitsfördernden Massnahmen zur Steigerung des Beschäftigungsgrads an Deutschschweizer Schulen</i>	32

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

Das Wichtigste in Kürze

2014 startete Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) 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 gesundheitsschädigenden Belastung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. 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-April 2016 in acht Kantonen (ZH, BE, LU, UR, BS, SG, GR, FR) durchgeführt, die für die Deutschschweiz repräsentativ sind.¹ 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 der hier vorgestellten Studie berücksichtigt.

Die BZS 2014 zeigte grosse Unterschiede zwischen Lehrerinnen und Lehrern, was ihr Arbeitspensum anbelangt. In den ersten Berufsjahren ist das Arbeitspensum der Lehrerinnen mit jenem ihrer männlichen Kollegen vergleichbar. Danach üben aber deutlich weniger Lehrerinnen ein Vollzeitpensum aus als Lehrer. Die jüngste Umfrage bestätigt die Hypothese, dass die ungleiche Verteilung von Haus- und Familienarbeit massgeblich für diesen Unterschied verantwortlich ist. So ist die Haus- und Familienarbeit bei Lehrerinnen zu rund 70% ein ausschlaggebender Grund für das Teilzeitpensum. Bei teilzeitarbeitenden Lehrern, die im Vergleich zu den Lehrerinnen deutlich in der Minderheit sind, ist die Haus- und Familienarbeit bei rund der Hälfte ein Grund dafür. Es überrascht daher nicht, dass Lehrerinnen die persönlichen Gründe für eine Pensenreduktion deutlich stärker gewichten als ihre männlichen Kollegen.

Die berufliche Belastung und beruflich bedingte gesundheitliche Probleme beeinflussen den schon lange beobachtbaren Trend zur Teilzeitarbeit massgeblich: Mindestens in jedem vierten bis jedem dritten Fall einer absoluten, aktiven oder beabsichtigten Pensenreduktion bilden sie einen ausschlaggebenden Grund. Im Weiteren beeinflusst das Bedürfnis nach einem Ausgleich zu den Verpflichtungen in Beruf und Alltag die Gestaltung des Arbeitspensums. Wiederum zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Teilzeitarbeitende Lehrer führen arbeitsbedingte Gründe gegenüber ihren weiblichen Kolleginnen häufiger auf und gewichten diese auch stärker – umso stärker, je grösser die Pensenreduktion ist. Bei den Lehrerinnen besteht diese Korrelation nicht (vgl. nachfolgende Tabelle).

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

Absolut reduzierte Stellenprozente aufgrund von arbeitsbedingten Gründen gruppiert nach der absoluten Pensenreduktion²

	Absolute Pensenreduktion in Stellenprozenten		
	>50 Stellen-%	26-50 Stellen-%	6-25 Stellen-%
	Anzahl reduzierter Stellenprozente aufgrund arbeitsbedingter Gründe		
Lehrerinnen	3.7 Stellen-%	5.2 Stellen-%	3.3 Stellen-%
Lehrer	17.1 Stellen-%	8.1 Stellen-%	3.3 Stellen-%

Lesebeispiel: Bei Lehrerinnen mit einer absoluten Pensenreduktion zwischen 26 und 50 Stellenprozenten sind durchschnittlich 5.7 der reduzierten Stellenprozente auf arbeitsbedingte Gründe zurückzuführen.

Laut Hochrechnung gehen bei den rund 83'000 Lehrerinnen und Lehrer in der Deutschschweiz (Kindergarten bis Sek II) aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen rund 2'600 Vollzeitäquivalente verloren. Auch wenn gesundheitsfördernde Massnahmen sich nicht zu 100% entfalten, könnten sie folglich einen wichtigen Beitrag zur Entschärfung der aktuell schwierigen Personalrekrutierung leisten. Zudem dürften sie sich positiv auf die krankheitsbedingten Kosten auswirken.

Letztlich würden in erster Linie die Lehrpersonen – und somit auch die Schülerinnen und Schüler – von gesundheitsfördernden Massnahmen profitieren, erleben belastete Lehrpersonen ihren Beruf doch als weniger erfüllend und motivierend. Damit leidet aber immer auch ihre pädagogische Arbeit, erfordert diese doch ein Höchstmass an Engagement und Motivation. Wer sein Arbeitspensum aufgrund arbeitsbedingter Gründe reduziert, erfährt oftmals keine Entlastung. Das Gegenteil ist der Fall: Die betroffenen Lehrpersonen stehen nach wie vor unter überdurchschnittlich grossen Belastungen und erfahren weniger Freude. Einerseits leidet damit ihre pädagogische Arbeit (vgl. oben). Andererseits verfügen die betroffenen Lehrpersonen über weniger Schutzfaktoren, um den Belastungen entgegenzuhalten. Somit droht ein Teufelskreis in Gang gesetzt zu werden, sobald die Belastungen ein bestimmtes Mass überschritten haben und keine Gegenmassnahmen erfolgen.

Die Installation eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Schulen weist ein hohes Potenzial aus, da die Auseinandersetzung mit der Gesundheit und Belastung der Lehrpersonen nicht überall umfassend geführt wird. Im gleichen Zuge sollten auch bauliche Massnahmen zur Eindämmung des Lärmpegels, zur Verbesserung der Platzverhältnisse und zur Verbesserung der Luftqualität geprüft und bei Bedarf und Möglichkeiten umgesetzt werden. Aufgrund des hohen Arbeitskraftverlustes durch arbeitsbedingte Gründe sind aber Zweifel angebracht, ob selbst ein flächendeckendes betriebliches Gesundheitsmanagement die nötige Entlastung herbeiführen könnte. Die Umfrage stützt damit die langjährigen Forderungen der Lehrerverbände nach einer Reduktion der wöchentlichen Pflichtstundenzahl, einer Entschädigung für die Klassenlehrerfunktion sowie einer fairen Lohnentwicklung.

² Unter arbeitsbedingten Gründen werden eine zu grosse berufliche Belastung sowie beruflich bedingte gesundheitliche Probleme verstanden.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Aufgrund der ansteigenden Zahl von Burnouterkrankungen 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 aus mehreren Teilprojekten bestehende «Projekt Gesundheit». Das Ziel besteht darin, dass an allen Schulen ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt ist und dass die Anstellungsbedingungen dem Gesundheitsschutz Rechnung tragen.

Ein Teilprojekt beinhaltet eine Studie zum Anstellungsgrad der Lehrpersonen aus gesundheitlicher Perspektive. Die Studie soll in Erfahrung bringen, welche Pensenreduktion Lehrpersonen in Kauf nehmen, um einer gesundheitsschädigenden Belastung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Vor dem Hintergrund der schwierigen Personalrekrutierung soll die Studie zudem eine Grundlage schaffen, um das Potenzial von gesundheitsfördernden Massnahmen in den Schulen aufzuzeigen. Dabei werden Aspekte von Belastung im Lehrberuf berücksichtigt, wie sie bereits in der Berufszufriedenheitsstudie (BZS) 2014 des LCH³ erhoben wurden, um die Umfrageergebnisse in einem grösseren Zusammenhang verstehen zu können. Die Studie richtete sich daher an alle Lehrpersonen, unabhängig davon, ob sie ihr Arbeitspensum in den letzten Jahren reduzierten.

Die Umfrage wurde im Zeitraum von Ende März bis Mitte April 2016 in einzelnen Kantonen durchgeführt, die repräsentativ für die gesamte Deutschschweiz sind. Es sind dies die Kantone St. Gallen, Luzern, Bern, Basel-Stadt, Uri, Graubünden und Zürich.

1.2 Hintergrund

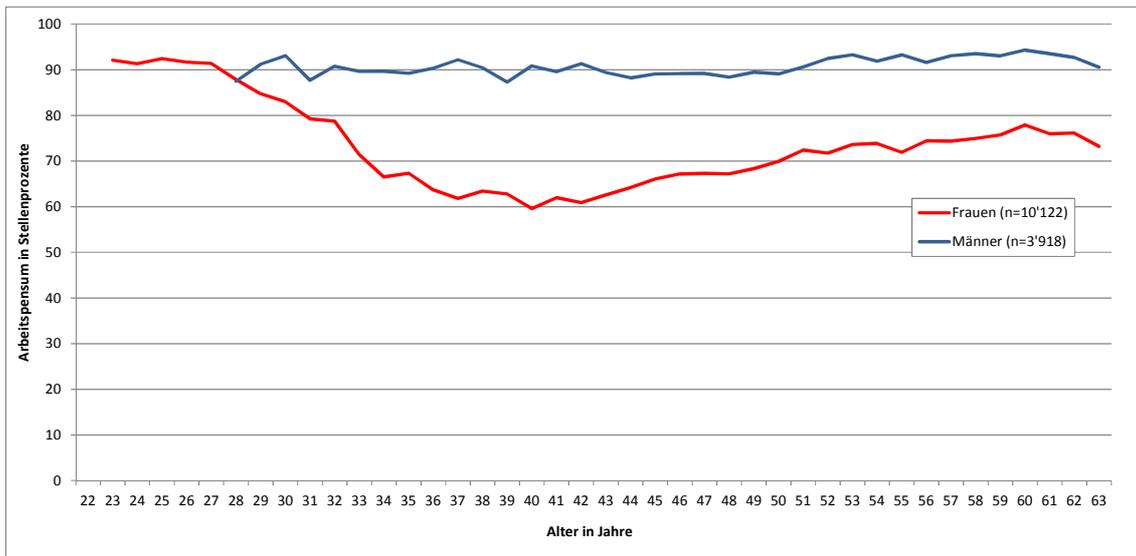
Bei der BZS, an der sich 2014 über 15'000 Lehrerinnen und Lehrer aus der Deutschschweiz beteiligten, wurden auch Informationen zum Arbeitspensum erfasst. Die Auswertung dieser Daten zeigt (wie erwartet) grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern:

- Das durchschnittliche Arbeitspensum der Lehrer verändert sich mit zunehmendem Alter kaum und liegt bei durchschnittlich 92 Stellenprozenten (Abbildung 1). Die Verteilung nach Alter und Pensum zeigt ebenfalls ein konstantes Bild. Durchschnittlich 65% aller Lehrer arbeiten 95 und mehr Stellenprozent. Rund einer von fünf Lehrern möchte sein Pensum reduzieren, deutlich mehr als der Anteil, der das Pensum erhöhen möchte. Rund 70% sind mit ihrem aktuellen Arbeitspensum aber zufrieden. Auch diesbezüglich zeigen die Ergebnisse nach Altersgruppen ein konstantes Bild.
- Das Arbeitspensum der Lehrerinnen ist in den ersten Berufsjahren mit jenem ihrer männlichen Kollegen vergleichbar (*Abb. 1*). Zwischen dem 27. und 37. Altersjahr sinkt das durchschnittliche Arbeitspensum um rund 30 Stellenprozent und bleibt anschliessend bis zum 42. Altersjahr auf dem Niveau von rund 60 Stellenprozent. Bis zum 60. Altersjahr nähert sich das durchschnittli-

³ Landert, Charles (2014). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Zürich: LCH. http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209_MK_Berufszufriedenheitsstudie_Berufsauftrag/141209_05_Studie_Charles_Landert_zur_Berufszufriedenheit.pdf

che Arbeitspensum der Lehrerinnen zwar wieder demjenigen ihrer männlichen Kollegen an, bleibt aber deutlich tiefer. 26% aller Lehrerinnen üben ein Vollzeitpensum aus (95 und mehr Stellenprozente). Gegenüber den Lehrern äussern deutlich mehr Lehrerinnen den Wunsch nach einer Pensenaufstockung. Der Anteil der LehrerInnen, die ihr Pensum reduzieren möchten, ist hingegen nur geringfügig höher als der Anteil jener, die ihr Pensum aufstocken möchten.

Abbildung 1: Durchschnittliches Arbeitspensum nach Alter und Geschlecht



Quelle: BZS 2014 (Lehrer im Alter von 22 bis 27 Jahren sind in der Stichprobe zu wenig häufig vertreten)

Für die Konzeption der Studie ergaben sich aus den aufgeführten Ergebnissen der BZS folgende Schlüsse, Hypothesen und Fragen:

- Der Unterschied zwischen den Geschlechtern dürfte zu einem hohen Grad auf die ungleiche Verteilung der Haus- und Familienarbeit zurückzuführen sein. Ein Ziel der Studie ist es daher, die Pensenreduktion aufgrund von arbeits(platz)bedingten Gründen einerseits und ausserschulischen Gründen andererseits zu unterscheiden.
- Neben der Pensenreduktion geht auch Arbeitskraftpotenzial verloren, wenn das Arbeitspensum nach einer Phase erhöhter ausserschulischer Verpflichtungen (insbesondere Lehrerinnen bei abnehmender Familienarbeit) nicht oder nur in eingeschränktem Umfang erhöht wird. Entsprechend kann zwischen einer «aktiven Pensenreduktion» (gewollte Reduktion des Arbeitspensums) und einer «absoluten Pensenreduktion» (Differenz zwischen einer Vollzeitanstellung und dem tatsächlichen Arbeitspensum) unterschieden werden.
- Auffallend ist, dass Lehrer (Männer) häufiger als Lehrerinnen den Wunsch nach einer Pensenreduktion äussern, ohne diesen auch zu realisieren. Dementsprechend interessiert die Frage, weshalb Lehrpersonen ihr Pensum trotz geäussertem Wunsch oder auch mit Blick auf ihre Work-Life-Balance (WLB) nicht anpassen (Reduktion oder Aufstockung).

2 Durchführung

2.1 Vorgehen

Die Umfrage zur individuellen Gestaltung des Arbeitspensums erfolgte online. Die Mitglieder der ausgewählten kantonalen LehrerInnenorganisationen erhielten Ende März 2016 mit einer Email ihres Verbandes einen *personalisierten Link* zum Onlinefragebogen. Für die Beantwortung der Fragen standen drei Wochen Zeit zur Verfügung. Zwei Wochen nach dem ersten Kontakt erhielten die «säumigen» Lehrpersonen eine Erinnerungs-Email.

Der Fragebogen gliederte sich in drei Teile:

- **Personalien:** Informationen zur Person und zur Anstellung analog zur Berufszufriedenheitsbefragung. Zusätzlich wurden im Haushalt lebende Personen nach Alter erfasst.
- **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 und dadurch eine Gewichtung vorzunehmen. Im Weiteren wurden Änderungen des Arbeitspensums in den letzten fünf Jahren und die Gründe dazu (eigener Wunsch, Bedarf seitens der Schule) erhoben. Basierend auf diesen Grundinformationen wurden die Umfrageteilnehmenden gezielt zu den unten aufgeführten Umfrageblöcken mit jeweils ähnlichem Aufbau geführt. Ab dem zweiten Umfrageblock wurden die Teilnehmenden daher direkt zum dritten Umfrageteil «Belastungssituation» weitergeleitet, um für den einzelnen eine Wiederholungen der Fragen zu vermeiden und die Dauer der Befragung nicht zu strapazieren. Aufgrund dieser Filterführung war mit einer schrittweise abnehmenden Stichprobe zu rechnen, je weiter unten in der folgenden Auflistung sich der Frageblock befand:
 - Gründe für eine absolute Pensenreduktion
 - Gründe für eine aktive Pensenreduktion auf eigenen Wunsch
 - Gründe für eine aktive Pensenaufstockung auf eigenen Wunsch
 - Gründe für den Wunsch nach einer Pensenreduktion, Stand der Umsetzung, allfällige Hinderungsgründe zur Realisierung des Wunsches
 - Gründe für den Wunsch nach einer Pensenaufstockung, Stand der Umsetzung, allfällige Hinderungsgründe zur Realisierung des Wunsches
 - Gründe, weshalb das Pensum trotz ungünstiger WLB nicht reduziert wird.
 - Gründe weshalb das Pensum trotz ausgeglichener WLB nicht erhöht wird.
- **Belastungssituation:** Die meisten Fragen zu Aspekten der beruflichen Erfüllung und Belastung wurden unverändert aus der BZS 2014 übernommen. Wenige Fragen erforderten leichte Anpassungen. Zudem wurden fünf neue Aspekte hinzugefügt. Statt die Fragen nach den Aspekten der Erfüllung und Belastung separat zu gliedern, wurden alle 15 Teilfragen in einem Block abgefragt, wobei die Reihenfolge zufällig festgelegt wurde. Ein zusätzlicher Frageblock widmete sich Umweltfaktoren wie Lärm-, Licht- und Platzverhältnisse an den Schulen bzw. im Schulzimmer.

2.2 Auswertung und Berichterstattung

Die Daten wurden in einem ersten Schritt einer sorgfältigen Plausibilisierung unterzogen (vgl. Anhang A1.4). Vor allem die Fragen zur Gewichtung der absoluten Pensenreduktion auf die vier vorgegebenen Bereiche sowie zu den Veränderungen des Arbeitspensums in den letzten fünf Jahren wurden trotz anschaulicher Beispiele von vielen Umfrageteilnehmenden falsch ausgefüllt. Soweit wie möglich wurden falsche Angaben identifiziert und korrigiert. Im Zweifelsfall mussten die Antworten aus der Analyse ausgeschlossen werden. Wurde die Frage nach Änderungen des Arbeitspensums während den letzten fünf Jahren nicht korrekt ausgefüllt, konnte die Filterführung zudem nicht in jedem Fall gewährleistet werden. Letzteres hat keinen Einfluss auf die Aussagekraft der Ergebnisse, da die Umfrageteilnehmenden aufgrund von fehlenden Angaben direkt zum Belastungsteil weitergeleitet wurden. Folglich verringerte sich dadurch aber die Stichprobe für die Anschlussfragen.

Da Lehrerinnen und Lehrer sich bezüglich ihres Arbeitspensums stark unterscheiden (vgl. 1.2), erfolgte die Auswertung und Darstellung der Ergebnisse getrennt nach Geschlecht. Damit erhöht sich aber der Komplexitätsgrad für Auswertungen nach weiteren Merkmalsgruppen. Die wichtigsten Ergebnisse der weiteren Teilgruppen finden sich deshalb in zusammenfassender Form in den Kapiteln 3.2.7 und 3.3. Differenzierte Ergebnisse finden sich im Anhang. Eine Ausnahme davon ist die Gewichtung der absoluten Pensenreduktion auf die vier vorgegebenen Bereiche. Die Ergebnisse hierzu werden im Kapitel 3.2.2 getrennt nach Geschlecht und aktuellem Arbeitspensum ausgewiesen.

Eingangs des Ergebnisteils widmet sich der technische Teil der Beschreibung der Stichprobe und des Rücklaufs. Der Vergleich mit amtlichen Kennzahlen und den Daten aus der BZS 2014 erlaubt eine Aussage über die Repräsentativität der jüngsten Umfrage.

3 Ergebnisse

3.1 Technischer Teil

3.1.1 Teilnahme und Teilnahmequote

Die sieben an der Umfrage beteiligten und für die Gesamtauswertung berücksichtigten kantonalen Lehrer- und Lehrerinnenverbände stellten 22'541 Emailadressen ihrer Mitglieder zur Verfügung. Davon waren 21'822 (96.8%) aktiviert bzw. erreichbar. 7'301 Personen (33.5%) reagierten auf die Einladung und starteten die Umfrage. Nach Ausschluss von leeren und rudimentär ausgefüllten Fragebogen verblieben deren 6'989, entsprechend einer Teilnahmequote von 32%, zur Auswertung. Aus dem Datensatz separierten wird die Fragebogen von 84 TherapeutInnen und 275 SchulleiterInnen, so dass **6'630** Fragebogen (davon 721 von SHP) als Basis-Datensatz zur Verfügung standen.

Tabelle 1: Technischer Bericht

	Zielperson erreicht	Beteiligung		Personengruppen		
		abs.	in %	Lehrer/innen	Schulleitungen	Therapeut/innen
ZH	2'972	829	27.9	807	14	8
BE	7'091	1'807	25.5	1'660	133	14
LU	2'304	783	34.0	753	27	3
UR	386	167	43.3	163	4	0
BS	3'216	1'027	31.9	981	20	26
SG	4'727	1'938	41.0	1'849	59	30
GR	1'126	438	38.9	417	18	3
total	21'822	6'989	32.0	6'630	275	84
FR	574	165	28.7	163	2	0

Der Rücklauf ist mit 32% als gut zu bewerten. Im Vergleich zur BZS 2014 (42.3% Rücklauf) ist der Rücklauf aber deutlich geringer. Dies dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass die beteiligten Verbände ihre Mitglieder nicht zusätzlich mobilisierten. Der Vergleich der Stichproben zeigt zudem, dass das Thema «individuelle Gestaltung des Arbeitspensums» gegenüber dem Thema «Berufszufriedenheit» einen kleineren Kreis an Lehrpersonen angesprochen hat (vgl. 3.1.2).

3.1.2 Beschrieb des Basisdatensatzes

Die Zusammensetzung der Deutschschweizer Lehrerpoptation ist bekannt in Bezug auf die Merkmale Alter, Geschlecht, Stufe/Schultyp, Kanton und Unterrichtpensum. Diese Informationen wurden auch in der BZS 2014 erhoben. Insgesamt decken sich die Daten der jüngsten Umfrage bezüglich dieser Merkmale zu einem hohen Grad mit den Daten der BZS (Tabelle 2). Entsprechend sind die aktuellen Daten bezüglich ihrer Repräsentativität gleich zu beurteilen wie in der BZS:

- LehrerInnen der Primarschule sind etwas übervertreten, Lehrpersonen der Berufsfachschulen etwas untervertreten. Je nach Kanton zeigen sich weitere Abweichungen. So sind im Kanton Basel-Stadt die Lehrpersonen der Gymnasien und Berufsfachschulen übervertreten. In den Kantonen Uri, St. Gallen und Graubünden ist die Stufe Sek I und in den Kantonen Zürich und Bern die

Primarstufe übervertreten. Im Kanton Zürich ist zudem die Kindergartenstufe übervertreten (vgl. Anhang A2.1).

- Lehrpersonen mit einem Pensum von unter 50% sind untervertreten, mit einem Pensum von 90% und mehr übervertreten. Dies stellt eine für die Frage nach dem Potenzial von gesundheitsfördernden Massnahmen bedeutsame Verzerrung der Daten dar. Da keine nach Geschlecht getrennten amtlichen Kennzahlen vorliegen, ist keine Gewichtung der Daten möglich⁴.
- Die Altersverteilung bei den Befragungsteilnehmenden deckt sich mit derjenigen der Deutschschweizer Lehrpopulation.
- Lehrerinnen sind gegenüber Lehrern tendenziell übervertreten.
- Die jüngste Umfrage wurde in ausgewählten Kantonen durchgeführt. Bis auf wenige Ausnahmen arbeiten die Befragungsteilnehmenden in diesen sieben Kantonen. Werden nur diese sieben Kantone berücksichtigt, ergibt sich eine vergleichbare Verteilung wie in der BZS. Entsprechend sind Lehrerinnen aus dem Kanton Zürich wiederum untervertreten, diejenigen aus den Kantonen Basel-Stadt und St. Gallen wiederum übervertreten.

Sowohl in der aktuellen Umfrage wie auch bei der BZS wurde neben dem aktuellen Arbeitspensum auch das Wunschpensum abgefragt, was weitere Vergleiche ermöglichte. In der BZS äusserten sich zwei Drittel (66%) der Lehrpersonen mit ihrem Pensum zufrieden, 13% wünschten eine Aufstockung bzw. 21% eine Reduktion ihres Pensums. Demgegenüber äussern sich lediglich 36% der Teilnehmenden der aktuellen Umfrage mit ihrem Pensum zufrieden, 21% wünschen eine Aufstockung und 43% eine Reduktion. Für diesen Unterschied gibt es zwei Erklärungen: Einerseits kann der Fokus der Befragung auf das Thema Arbeitspensum die Antworten beeinflusst haben. Andererseits dürften sich vor allem jene Lehrpersonen von der aktuellen Umfrage angesprochen gefühlt haben, die sich aktuell mit einer Anpassung ihres Arbeitspensums auseinandersetzen. Die Daten aus der BZS weisen bezüglich dieser Frage daher eine höhere Repräsentativität aus (vgl. Anhang A1.1). Um repräsentative Ergebnisse präsentieren zu können, wurde die Verzerrung der Stichprobe durch eine stärkere Gewichtung der Lehrpersonen ohne Wunsch nach einer Pensenänderung neutralisiert.⁵

Obschon die aktuelle Umfrage in ausgewählten Kantonen durchgeführt wurde, stimmt das Profil der Teilnehmenden zu einem sehr hohen Grad mit dem Profil der Teilnehmenden an der BZS überein (vgl. Tabelle 2). Dies gilt insbesondere für das aktuelle Arbeitspensum. Insgesamt sind Lehrpersonen auf Kindergartenstufe, Lehrerinnen und Lehrpersonen mit einem Teilzeitpensum gegenüber der BZS leicht übervertreten, die Unterschiede sind aber gering. Auch was die Aspekte der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf anbelangt, stimmen die Ergebnisse der (vergleichbaren) Items zu einem hohen Grad mit der BZS überein.

⁴ Seitens BFS konnten keine Basisdaten zum Arbeitspensum getrennt nach dem Geschlecht zur Verfügung gestellt werden. Bekannt ist, dass in der obligatorischen Schule schweizweit 49% der Lehrer und 27% der Lehrerinnen ein Pensum von >89% ausüben. Auf Sekundarstufe II ist dies bei 39% bzw. 14% der Fall. Über alle Stufen ohne die Tertiärstufe arbeiten 31% der Lehrpersonen vollzeitlich (>89%). Zudem ist bekannt, dass von allen Lehrpersonen 26% ein Pensum von <50% ausüben (Quelle Webseite BFS / Datencubes und Bericht 1430-1600 BFS 2016)

⁵ Die Lehrpersonen ohne Wunsch nach einer Pensenänderung wurden dreifach gezählt. Damit ist ihr Anteil in der Stichprobe 62%, jener mit Wunsch nach einer Pensenänderung bei 25% und jener mit Wunsch nach einer Pensenaufstockung bei 12%, was sich nahezu mit der Verteilung in der BZS deckt.

Tabelle 2: Merkmalsverteilung in der Lehrerpopulation (Deutschschweiz), in der BZS und in der aktuellen Befragung (LCH 2016)

	BFS 2014	LCH BZS 2014	LCH 2016	Bemerkung
Stufe N=	131'501	14'578	6'318	
Kindergarten	13.5	12.6	17.9	
Primarschule	36.8	49.5	49.7	
Sek I	27.8	30.1	25.1	
Gymnasium	8.3	4.8	4.2	im LCH unterrepräsentiert
Berufsfachschule	13.6	3.0	3.0	im LCH unterrepräsentiert
Pensum N=	131'501	14'578	6'630	
<50%	26.3	12.9	15.7	LehrerInnen mit Klein(st)pensen vermutlich im LCH unterrepräsentiert
50-89%	42.9	41.7	43.0	
>89%	30.8	45.4	41.3	
Alter N=	131'501	14'578	6'476	
<30	12.1	10.2	12.2	
30-49	52.1	48.2	48.6	
50++	35.8	41.6	39.2	
Geschlecht N=	113'089	14'210	6'470	
Männer	32.6	27.9	24.6	
Frauen	67.4	71.4	75.2	
Kanton* N=	48'887	6'819	5'882	
ZH	31.7	11.2	12.2	tiefer Organisationsgrad
BE	29.1	27.1	25.1	
LU	12.7	11.1	11.1	
UR	1.1	2.7	2.3	
BS	5.8	15.0	15.1	hoher Organisationsgrad
SG	14.4	26.6	27.8	hoher Organisationsgrad
GR	5.2	6.4	6.4	

* ausgewählte Kantone

3.2 Individuelle Gestaltung des Arbeitspensums

3.2.1 Gründe für eine Reduktion des Pensums

In der Stichprobe sind 3'042 Lehrerinnen und 575 Lehrer vertreten, die aktuell ein reduziertes Pensum ausüben (ein Pensum von 95% und mehr wird hier als Vollzeitpensum eingestuft). 3'229 haben die Frage nach den ausschlaggebenden Gründen für ein Teilzeitpensum beantwortet.

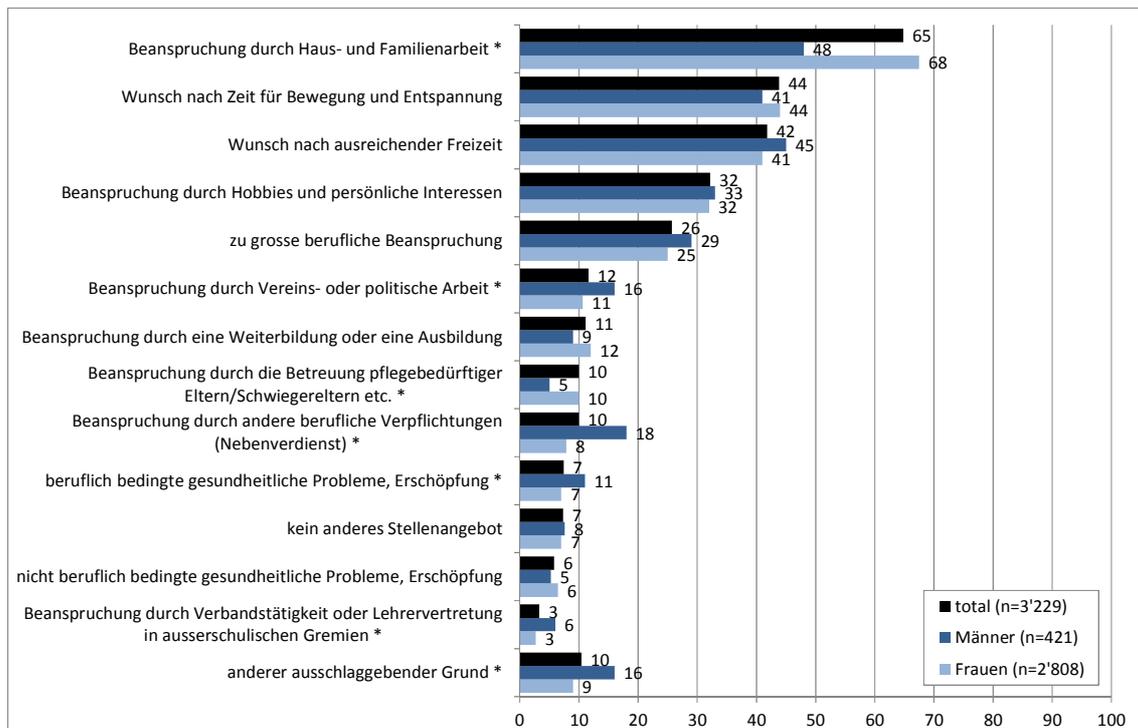
Tabelle 3: Stichprobenbeschreibung nach Arbeitspensum

	Arbeitspensum				total
	unter 50%	50-74%	75-94%	95% und mehr	
Lehrerinnen	805	1'101	1'136	983	4'025
Lehrer	57	147	371	787	1'362
total	862	1'248	1'507	1'770	5'387

Vor allem fünf Gründe sind für die absolute Pensenreduktion ausschlaggebend (vgl. Abbildung 2): 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. Die drei zuletzt aufgeführten Gründe drücken zusammengefasst das Bedürfnis nach einem Ausgleich zu den Verpflichtungen in Beruf und Alltag aus. Eine grosse berufliche Belastung war in mehr als einem Viertel der Fälle (26%) ein ausschlaggebender Grund für die Pensenreduktion.

Die weiteren Gründe fallen mit 3 bis 12% zwar deutlich weniger ins Gewicht. 7% der Lehrperson mit einem Teilzeitpensum sah sich aber aufgrund von beruflich bedingten gesundheitlichen Problemen zu einer Reduktion gezwungen. Während Lehrerinnen ihr Pensum häufiger aufgrund von Haus- und Betreuungsarbeit (und Betreuung pflegebedürftiger Eltern) reduzieren als ihre männlichen Kollegen, zwingen beruflich bedingte gesundheitliche Probleme sowie Beanspruchung durch Verbands-, Vereins- oder Nebentätigkeit letztere häufiger zu einer Reduktion.

Abbildung 2: Ausschlaggebende Gründe für ein Teilzeitpensum (absolute Pensenreduktion)



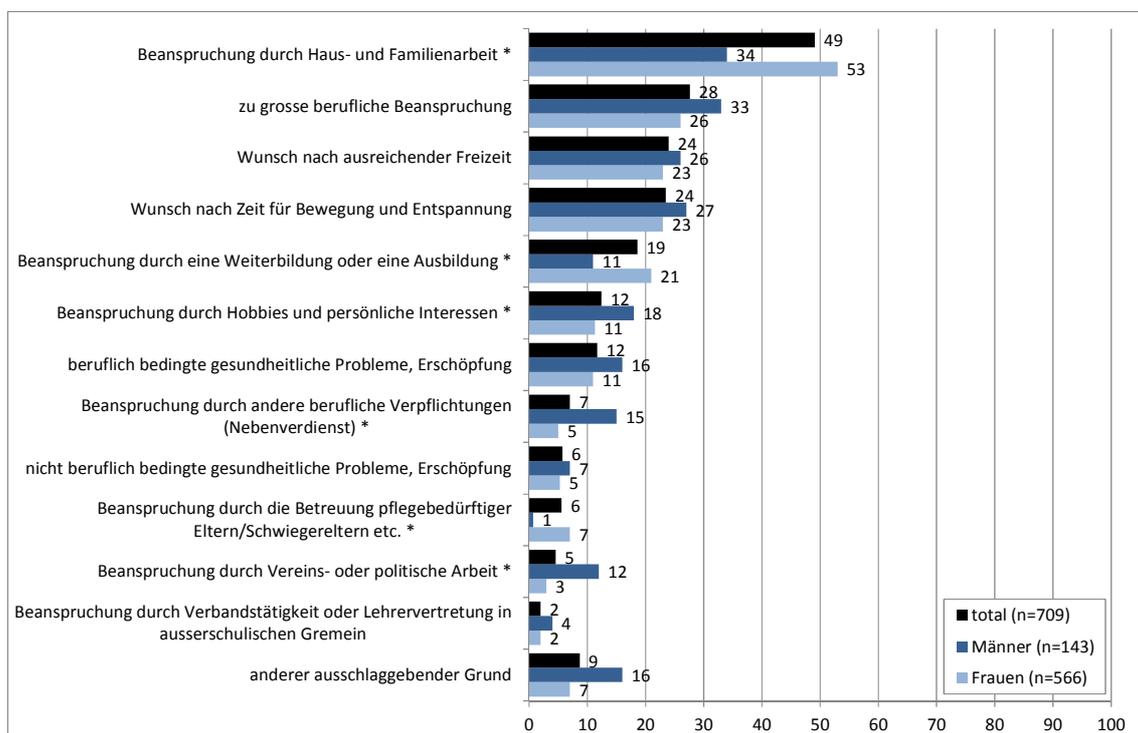
* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

Wird nach den konkreten Gründen für eine Pensenreduktion auf eigenen Wunsch («aktive Pensenreduktion») in den letzten fünf Schuljahren gefragt (vgl. Anhang A4), zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Gründen für eine absolute Pensenreduktion. In der Stichprobe gaben 1'285 Befragte an (19.4%), ihr Pensum mindestens einmal auf eigenen Wunsch reduziert zu haben, wobei rund 700 die Gründe dafür nannten.⁶ Wiederum ist die Beanspruchung durch Haushalt und Familienbetreu-

⁶ Viele haben die Frage nach einer aktiven Veränderung ihres Pensums in den letzten Jahren falsch beantwortet. Die filtergestützte Führung der Befragungsteilnehmenden konnte nicht überall korrekt gewährleistet werden. Zudem wurde für die Filterführung nur die jüngste Pensenänderung auf eigenen Wunsch berücksichtigt und die Befragten entsprechend zu den Gründen für eine Reduktion oder eine Aufstockung weitergeleitet.

ung der häufigste Grund. Eine grosse berufliche Belastung folgt aber bereits auf dem zweiten Platz, gefolgt vom Bedarf nach einem Ausgleich zu den Verpflichtungen in Beruf und Alltag. Auch beruflich bedingte gesundheitliche Probleme spielen bei der aktiven Pensenreduktion eine etwas stärkere Rolle – bei jeder achten Lehrperson, die in den letzten fünf Jahren ihr Pensum auf eigenen Wunsch reduzierte. Während bei den Lehrerinnen häufiger auch Weiterbildungen zu einem Kürzertreten beim Unterrichten führen, sind Lehrer häufiger auch durch andere berufliche Verpflichtungen beansprucht. Lehrpersonen mit anderen beruflichen Verpflichtungen haben diese – unabhängig vom Geschlecht – in 39% der Fälle ausgedehnt, um die durch die Pensenreduktion erwachsene Lohneinbusse zu kompensieren.

Abbildung 3: Ausschlaggebende Gründe für eine aktive Pensenreduktion



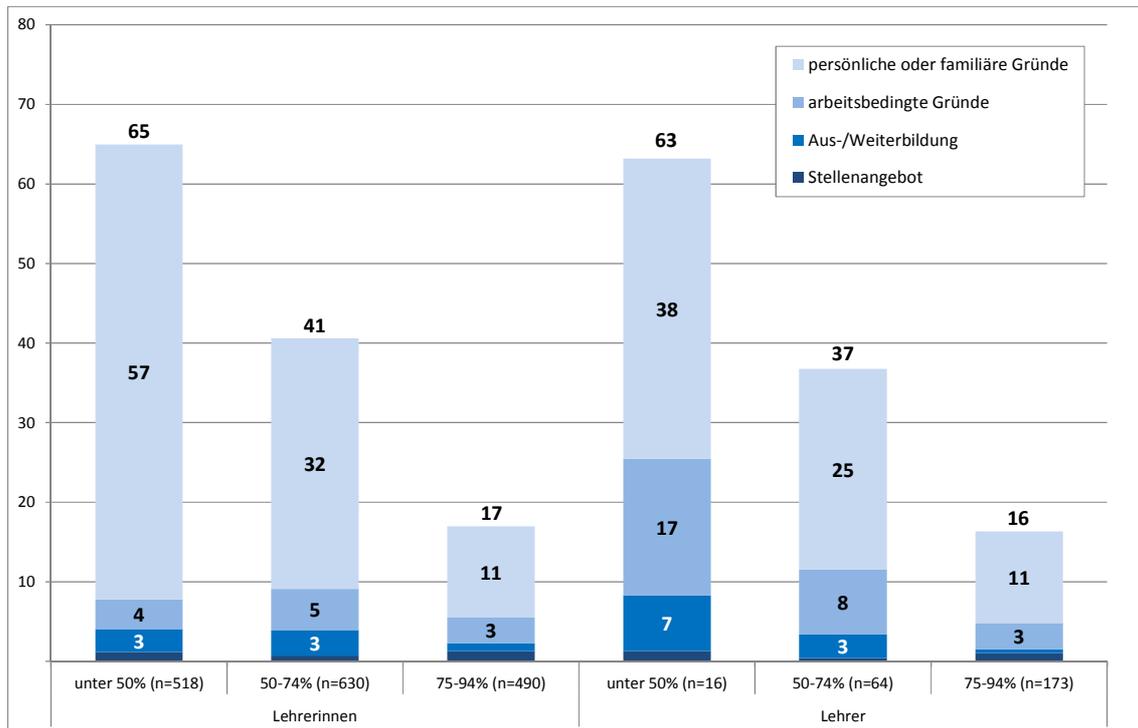
* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

3.2.2 Gewichtung der arbeitsbedingten Gründe für die absolute Pensenreduktion

Die Umfrageteilnehmenden mit einem Teilzeitpensum wurden gebeten, ihre absolute Pensenreduktion auf die in der Abbildung 4 aufgeführten Gründe zu verteilen zu gewichten. Wie im Anhang A2.1 erläutert, konnten die Angaben von 1'997 Lehrpersonen für diese Analyse berücksichtigt werden. Abbildung 4 gibt die durchschnittlichen Werte der absoluten Pensenreduktion je Bereich in Stellenprozenten wieder, gruppiert nach dem aktuell ausgeübten Arbeitspensum. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Einzelfall die gesamte absolute Pensenreduktion auf einen Bereich fallen kann.⁷

⁷ Der maximale Wert beträgt 90 Stellenprozent für «persönliche und familiäre Gründe».

Abbildung 4: Gewichtung der absoluten Pensenreduktion auf ausgewählte Bereiche



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

Die Ergebnisse sind für Lehrerinnen und Lehrer separat zu betrachten:

- Bei Lehrerinnen korreliert das aktuelle Arbeitspensum zu einem sehr hohen Grad mit dem Umfang der Pensenreduktion aufgrund von persönlichen und familiären Gründen.⁸ Entsprechend viele Stellenprozent der absoluten Pensenreduktion entfallen bei den Lehrpersonen mit einem Klein(st)pensum auf diesen Bereich. Die anderen drei Bereiche korrelieren hingegen nicht mit dem aktuellen Arbeitspensum. Unabhängig vom aktuellen Arbeitspensum entfallen bis 5 Stellenprozent auf diese drei Bereiche.
- Bei den Lehrern besteht hingegen nicht nur bezüglich persönlicher und familiärer Gründe eine Korrelation zum aktuellen Arbeitspensum.⁹ Auch arbeitsbedingte Gründe und Aus-/Weiterbildungen korrelieren damit, wenn auch schwächer.¹⁰ Das Stellenangebot beeinflusst das aktuelle Arbeitspensum hingegen wie bei den Lehrerinnen nicht. Lehrer mit einem Klein(st)pensum von weniger als 50 Stellenprozent haben ihr Pensum im Durchschnitt um gleich viele Stellenprozent reduziert wie ihre weiblichen Kolleginnen, dies jedoch sehr viel stärker aufgrund von arbeitsbedingten Gründen oder einer Aus-/Weiterbildung.

⁸ $p < 0.001$, $R^2 = 0.76$; dies bedeutet, dass das aktuelle Pensum zu 76% durch persönliche und familiäre Gründe bedingt ist.

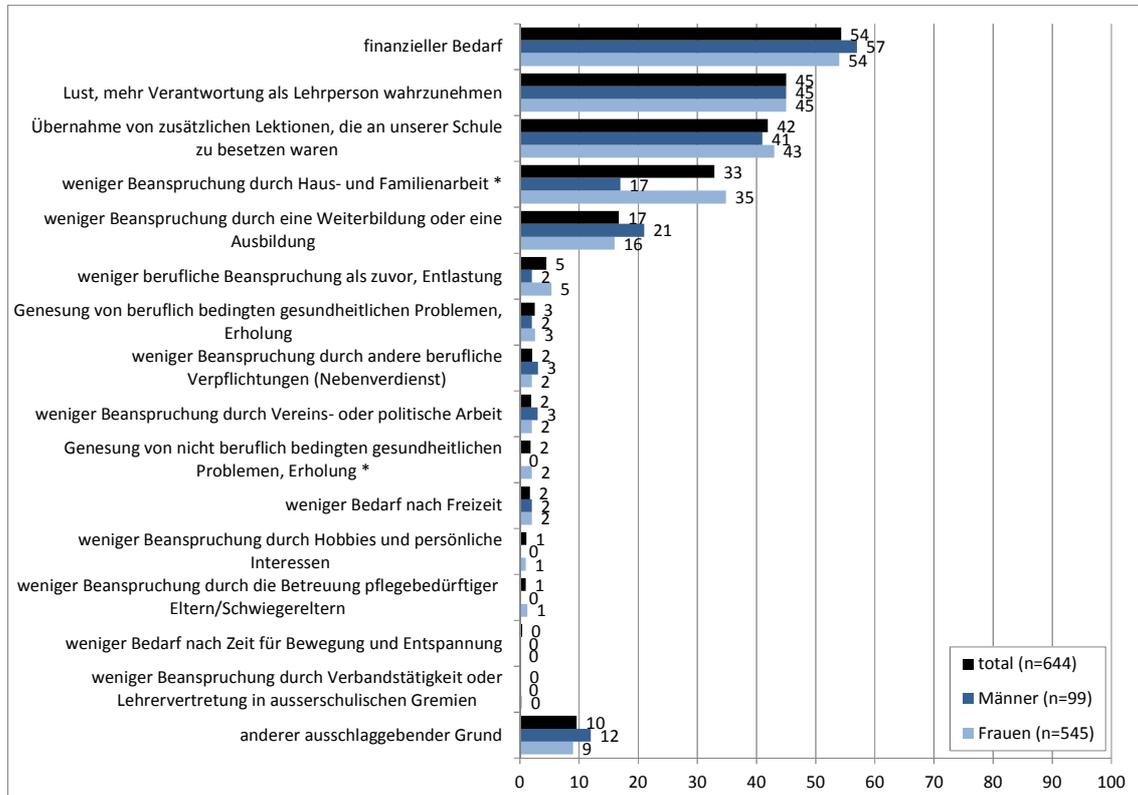
⁹ $p < 0.001$, $R^2 = 0.39$.

¹⁰ $p < 0.001$, $R^2 = 0.19$ und $p < 0.001$, $R^2 = 0.10$.

3.2.3 Gründe für eine aktive Aufstockung des Pensums

Von den Befragten gaben 1'180 (17.8%) an, ihr Pensum in den letzten fünf Schuljahren mindestens einmal auf eigenen Wunsch aufgestockt zu haben. 644 Befragte beantworteten die Frage nach den Gründen für diese aktive Pensenaufstockung (vgl. Abbildung 5).¹¹

Abbildung 5: Gründe für eine aktive Pensenaufstockung auf eigenen Wunsch



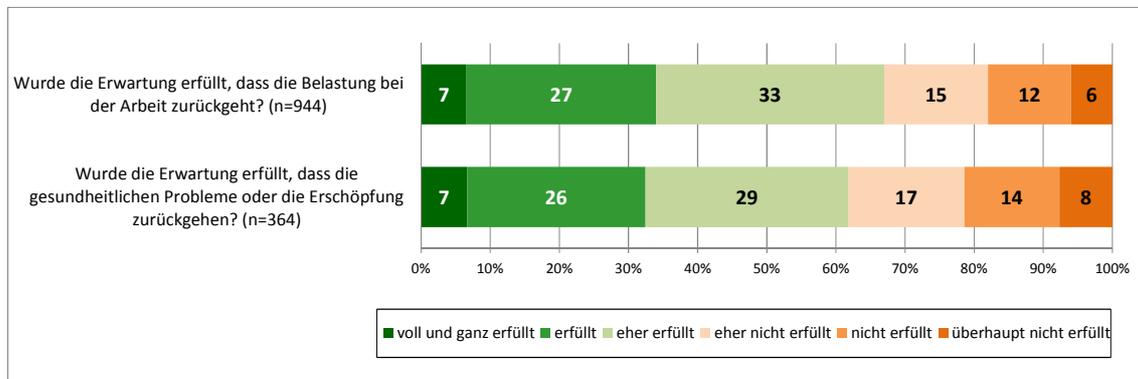
* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

Wiederum sind vor allem fünf Gründe ausschlaggebend: In rund 54% der Fälle ruft der finanzielle Bedarf nach einem grösseren Pensum. Fast jede zweite Lehrperson stockte das Pensum aus Lust nach mehr Verantwortung auf. Im Weiteren werden durch eine Reduktion der Haus- und Familienarbeit oder nach Abschluss einer Weiterbildung Kapazitäten frei, die eine Aufstockung ermöglichen. Letzteres betrifft Lehrerinnen stärker als ihre männlichen Kollegen. Häufig erfolgt die Pensenaufstockung auch durch Übernahme von zusätzlichen Lektionen, die an der Schule noch besetzt werden mussten. In den meisten Fällen (86%) deckt sich dies mit mindestens einem der anderen bereits aufgeführten Gründe. Bei den übrigen Fällen (14%) ist davon auszugehen, dass die Lehrpersonen diese Lektionen zwar freiwillig übernahmen, dabei aber zuweilen auch einen gewissen Druck gespürt haben dürften. Die weiteren Gründe sind nur im Einzelfall für eine Pensenaufstockung ausschlaggebend. Entsprechend selten wird das Arbeitspensum aufgrund einer beruflichen Entlastung oder nach der Genesung von beruflich bedingten gesundheitlichen Problemen erhöht. In dieses Bild passt der Befund, dass eine Pensensenkung aufgrund einer grossen beruflichen Belastung oder beruflich bedingten gesundheitlichen Problemen nur bei rund einem Drittel der Fälle zu einer (vollumfänglichen) Entlastung bzw. Genesung führen (vgl. Abbildung 6), wobei Lehrer gegenüber

¹¹ Vgl. Fussnote 3.

ihren weiblichen Kolleginnen etwas besser abschneiden. Insgesamt unterscheiden sich Lehrerinnen und Lehrer bei den Gründen für eine aktive Pensenaufstockung bis auf frei werdende Kapazitäten durch weniger Haus- und Familienarbeit kaum voneinander.

Abbildung 6: Erfüllung der mit einer Pensensreduktion verbundenen Erwartungen

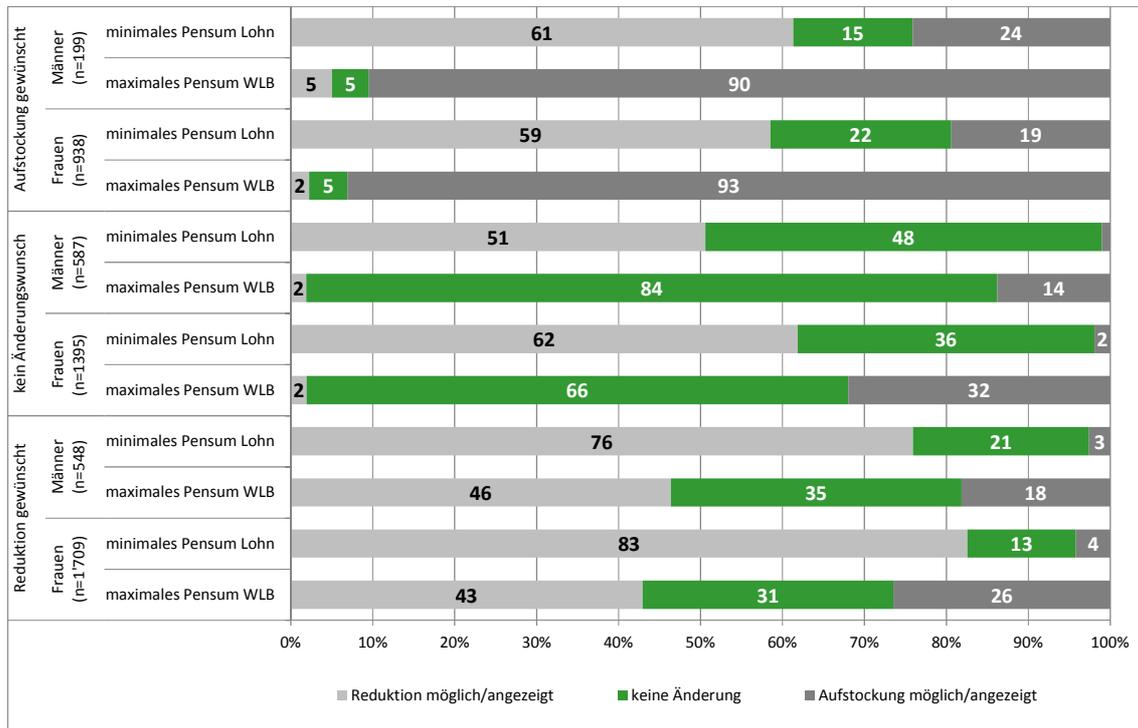


3.2.4 Wunsch nach einer Änderung des Pensums

Der Wunsch nach einer Pensensänderung korreliert mit der möglichen bzw. angezeigten Pensensänderung aufgrund der WLB und der finanziellen Situation. Die WLB übt dabei einen deutlich stärkeren Einfluss ($R^2=0.38$) aus als die finanzielle Situation ($R^2=0.07$). In erster Linie entscheidet die WLB darüber, ob ein Wunsch nach einer Pensenaufstockung, der Beibehaltung des aktuellen Pensums oder einer Reduktion geäußert wird (Abb. 7). Lehrerinnen verfügen aufgrund ihrer WLB häufiger über eine Reserve gegenüber dem maximalen Pensum als ihre männlichen Kollegen, was letztlich darauf zurückzuführen ist, dass sie häufiger ein Teilzeitpensum ausüben. Im Durchschnitt weisen alle Lehrerinnen eine kleine Reserve von 1.74 Stellenprozenten aus, während sich das Pensum der Lehrer mit diesem fast deckt (0.17 Stellenstellenprozente Differenz).

Da die Mehrheit der Lehrpersonen ein höheres Pensum ausübt, als zur Deckung des finanziellen Bedarfs notwendig wäre, besteht diesbezüglich meist Spielraum für eine Pensensreduktion. Bei rund einem Viertel der Lehrpersonen mit Wunsch nach einer Pensenaufstockung ist aber der finanzielle Bedarf (mit) ausschlaggebend. Als kritisch sind jene Fälle zu betrachten, bei denen aufgrund des finanziellen Bedarfs 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% betroffen, wobei Lehrerinnen (6.3%) und Lehrer (5.8%) vergleichbar betroffen sind.

Abbildung 7: Wunsch nach Pensumsänderung mit Blick auf die WLB und die finanzielle Situation



3.2.5 Realisierung von Änderungswünschen

In der Stichprobe äussern 2'293 Befragte den Wunsch nach einer Pensenreduktion, wobei 1'605 die Frage nach den Gründen beantworteten (vgl. Abbildung 8).¹² Wer aktuell den Wunsch hegt, sein Pensum zu reduzieren, führt ähnliche Gründe auf wie bei einer absoluten oder aktiven Pensenreduktion. An erster Stelle stehen aber der Wunsch nach Zeit für Bewegung und Entspannung sowie der Wunsch nach ausreichend Freizeit. Die Beanspruchung durch Haus- und Familienarbeit ist im Vergleich zu einer absoluten und aktiven Pensenreduktion ein weniger häufig genannter Grund. Die übrigen Gründe sind ungefähr gleich gewichtet.

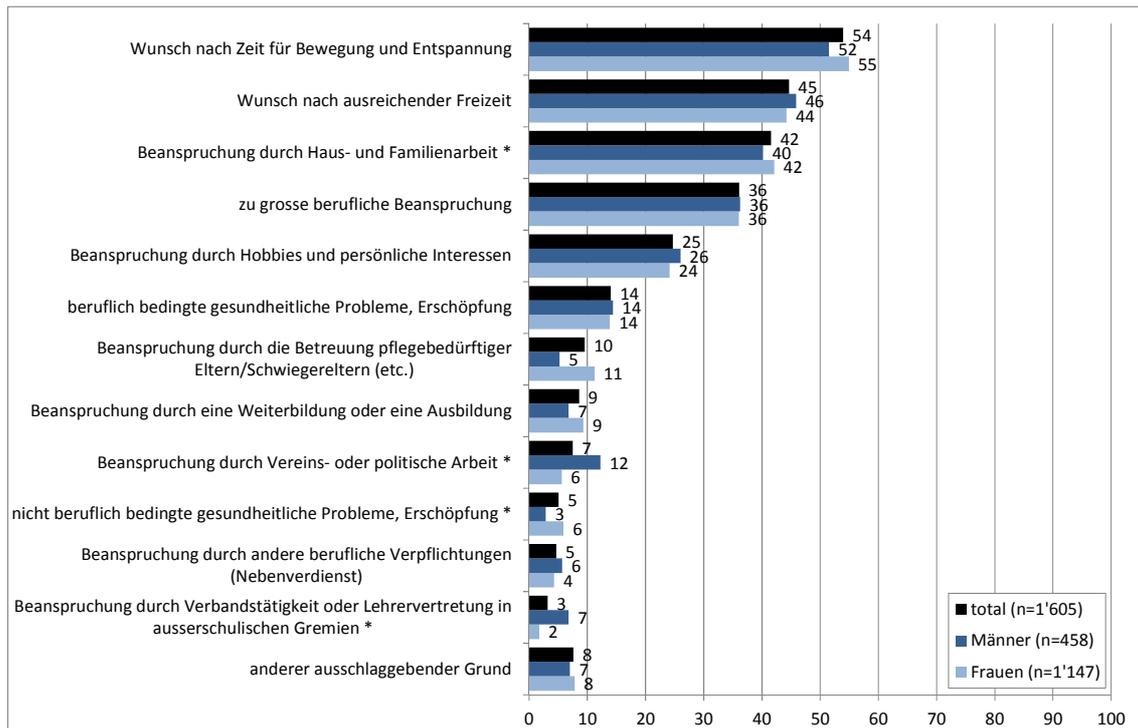
Wie die Antworten von 1'592 Befragten zeigen, haben rund 30% der Lehrpersonen, die den Wunsch nach einer Pensenreduktion hegen, bereits konkrete Schritte unternommen oder zumindest den Entschluss zu solchen gefasst (Abbildung 9). Die Mehrheit setzt sich aber nur mehr oder weniger konkret mit der Frage nach einer Pensenreduktion auseinander. Tendenziell haben Lehrerinnen eher als ihre männlichen Kollegen schon konkrete Schritte unternommen.

Wer eine Pensenreduktion noch nicht konkret geplant hat, tut dies aus den in Abbildung 10 aufgeführten Hinderungsgründen. Rund die Hälfte möchte keine Lohneinbusse in Kauf nehmen. Ebenfalls die Hälfte und rund ein Drittel fühlen sich gegenüber den Schüler/innen und dem Kollegium verantwortlich. Knapp ein Drittel versucht statt einer Pensenreduktion lieber die vertraglichen Arbeitszeiten besser einzuhalten, wobei aus der Befragung nicht hervorgeht, wie sie dies zu bewerkstelligen versuchen. Die anderen Gründe spielen eine untergeordnete Rolle. Dies lässt den Schluss zu, dass das Bedürfnis nach einer Pensenreduktion mitgeteilt werden kann (offene Gesprächskultur)

¹² Die Frage richtete sich nur an die jene Befragungsteilnehmenden, die zuvor nicht zu einer aktiven Pensenanpassung befragt wurden.

und seitens der Schule einer Pensenreduktion meist nichts im Wege steht. Aus verschiedenen Kommentaren geht hervor, dass letzteres am ehesten der Fall ist, wenn eine Stelle durch zwei Lehrpersonen besetzt ist und entsprechend auf die Bedürfnisse der anderen Lehrperson Rücksicht genommen werden muss. Lehrerinnen sind gegenüber ihren männlichen Kollegen eher davon betroffen. Sie fühlen sich zudem ihren Schüler/innen und Kolleg/innen stärker verpflichtet als ihre männlichen Kollegen, die eher aufgrund der in Kauf zu nehmenden Lohneinbusse von einer Pensenreduktion absehen.

Abbildung 8: Gründe für den Wunsch nach einer Pensenreduktion



* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

Abbildung 9: Unternommene Schritte zur Realisierung einer gewünschten Pensenreduktion

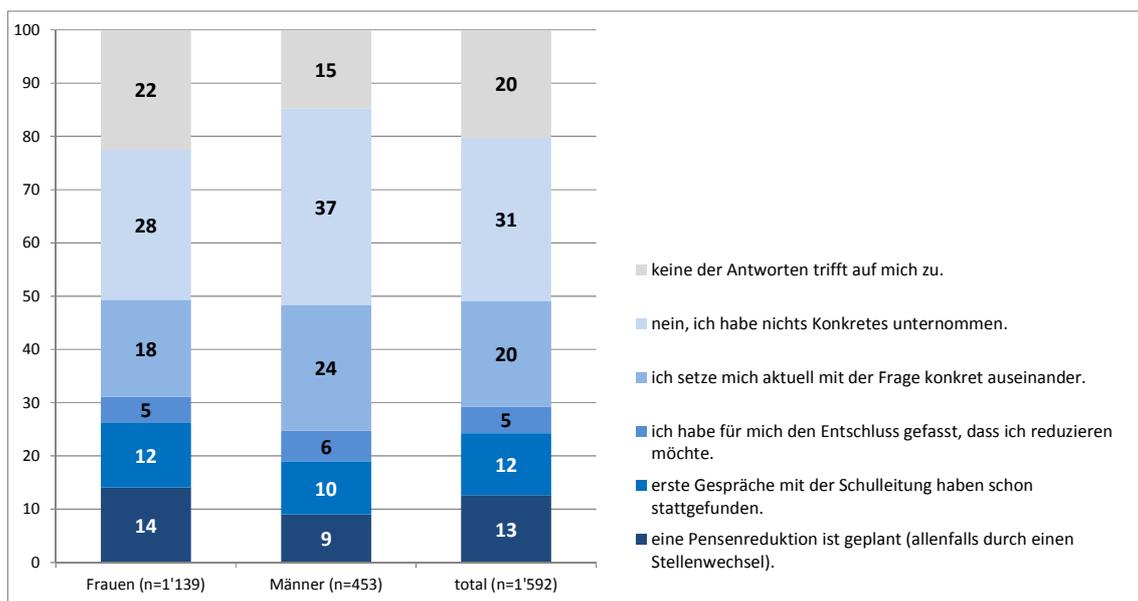
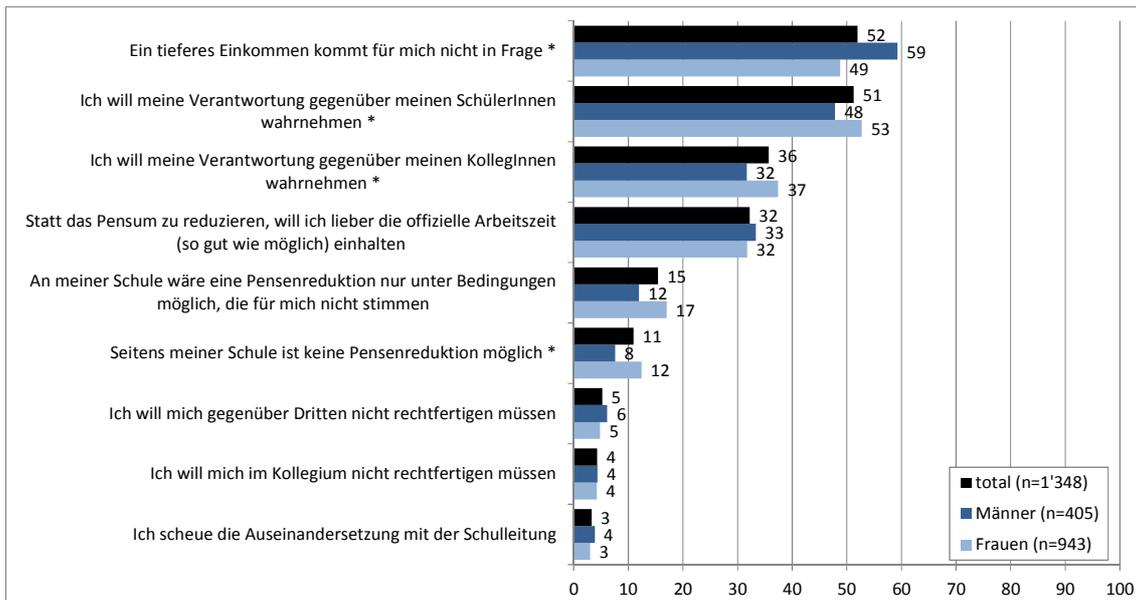


Abbildung 10: Hinderungsgründe für eine Pensenreduktion trotz bestehendem Wunsch¹³



* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

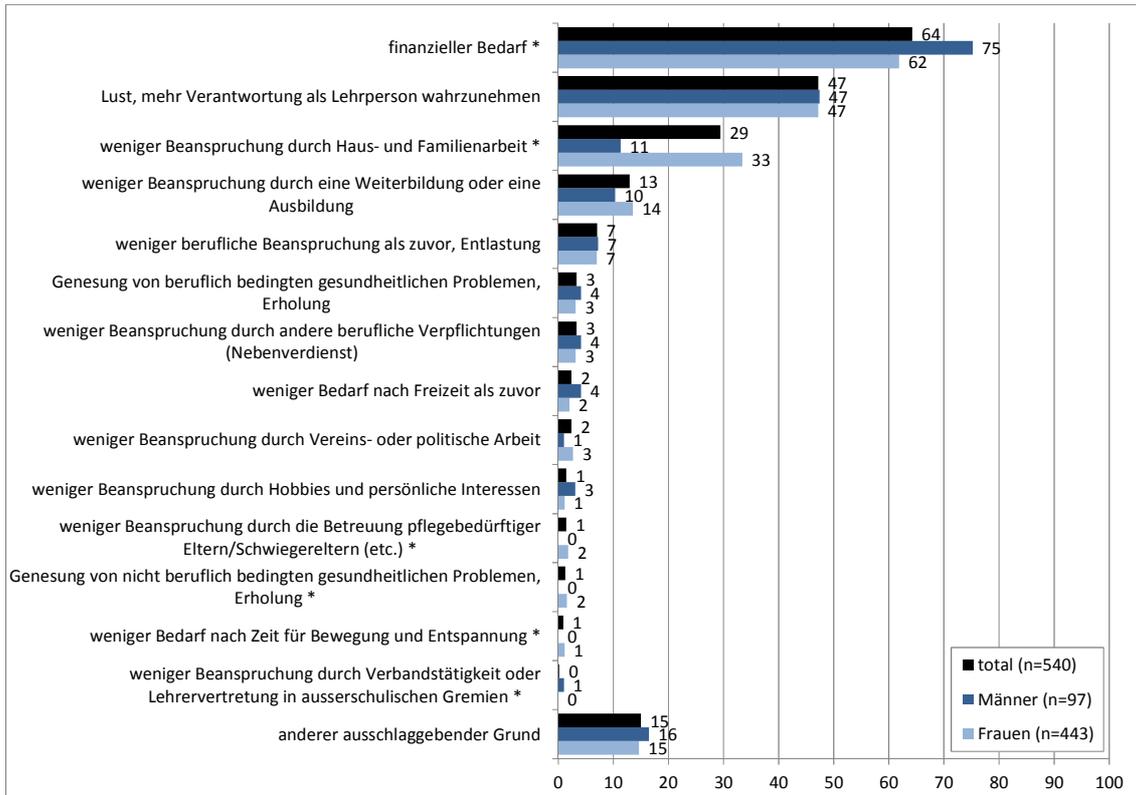
In der Stichprobe äussern 1'173 Befragte den Wunsch nach einer Pensenaufstockung, wobei 540 die Frage nach den Gründen beantworteten (vgl. Abbildung 11).¹⁴ Wer aktuell den Wunsch hegt, sein Pensum zu erhöhen, führt ähnliche Gründe auf wie bei einer aktiven Pensenaufstockung. Der finanzielle Bedarf übt wiederum den stärksten Einfluss aus. An zweiter Stelle folgt die Lust, mehr Verantwortung zu übernehmen. Lehrerinnen äussern zudem häufig den Wunsch nach einer Pensenaufstockung, wenn durch weniger Haus- und Familienarbeit Kapazitäten frei werden. Gut die Hälfte der Lehrpersonen, die den Wunsch nach einer Pensenaufstockung hegen, haben bereits konkrete Schritte unternommen oder für sich den Entschluss gefasst (Abbildung 12). Damit wird der Wunsch nach einer Pensenaufstockung deutlich konkreter angegangen als der Wunsch nach einer Pensenreduktion (vgl. Abbildung 9).

Die Gründe für ausbleibende oder zögerliche Planung der Pensenaufstockung sind in Abbildung 13 dargestellt. Als Hauptgrund werden fehlende Möglichkeiten für eine Pensenaufstockung an der eigenen Schule aufgeführt, während ein Schulwechsel oder eine zusätzliche Anstellung an einer anderen Schule mehrheitlich abgelehnt werden. Mit 31% wäre eine Pensenaufstockung zudem häufig nur unter Bedingungen möglich, die den Lehrpersonen nicht zusagen. Seitens der Schule stehen damit bei einer gewünschten Pensenaufstockung häufiger Hindernisse im Weg als bei einer Pensenreduktion. Im Weiteren ist der Anteil von Lehrpersonen, die weder auf einen höheren Lohn angewiesen sind noch eine zu hohe Arbeitsbelastung befürchten mit 32% bzw. 23% ebenfalls verhältnismässig gross. Insgesamt sehen sich Lehrerinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen mit Hinderungsgründen konfrontiert – insbesondere mit strukturellen –, was auf die grössere Verbreitung von Teamteaching bei ersteren zurückzuführen sein dürfte.

¹³ Antworten «stimmt» und «stimmt voll und ganz» auf einer Sechskerskala.

¹⁴ Die Frage richtete sich nur an die jene Befragungsteilnehmenden, die zuvor nicht zu einer aktiven Pensenanpassung befragt wurden.

Abbildung 11: Gründe für den Wunsch nach einer Pensenaufstockung



* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

Abbildung 12: Unternommene Schritte zur Realisierung einer gewünschten Pensenaufstockung

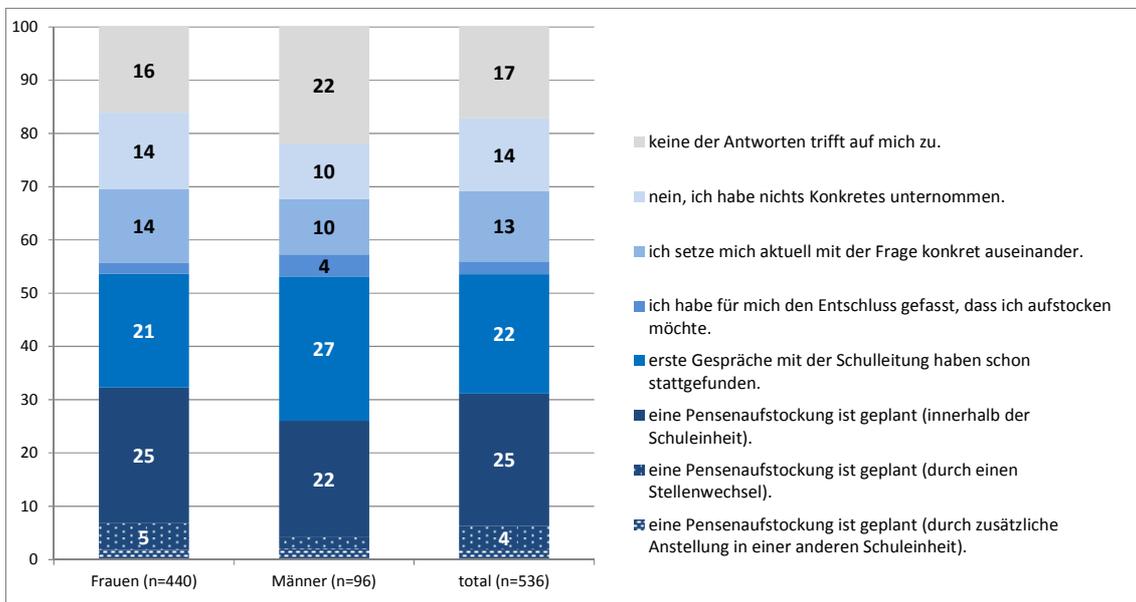
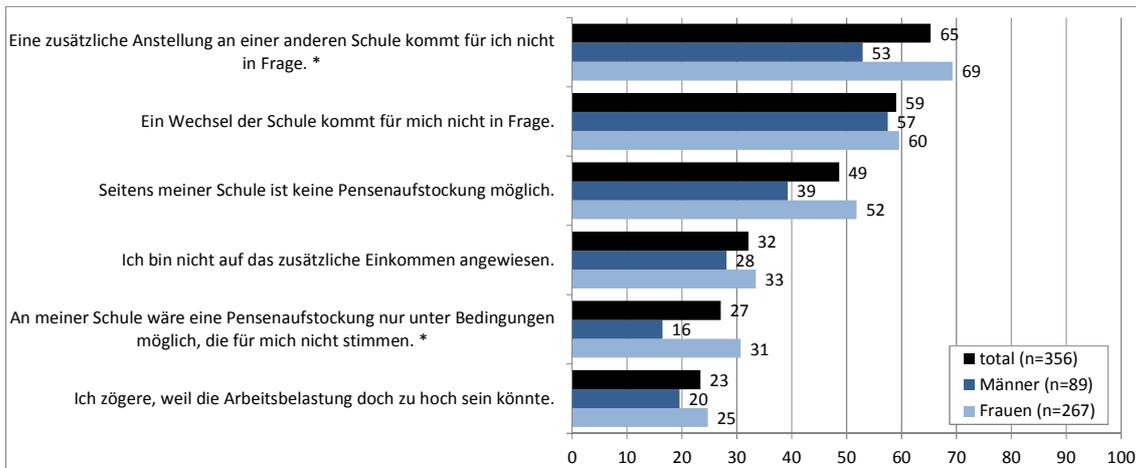


Abbildung 13: Hinderungsgründe für eine Pensenaufstockung trotz bestehendem Wunsch¹⁵



* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

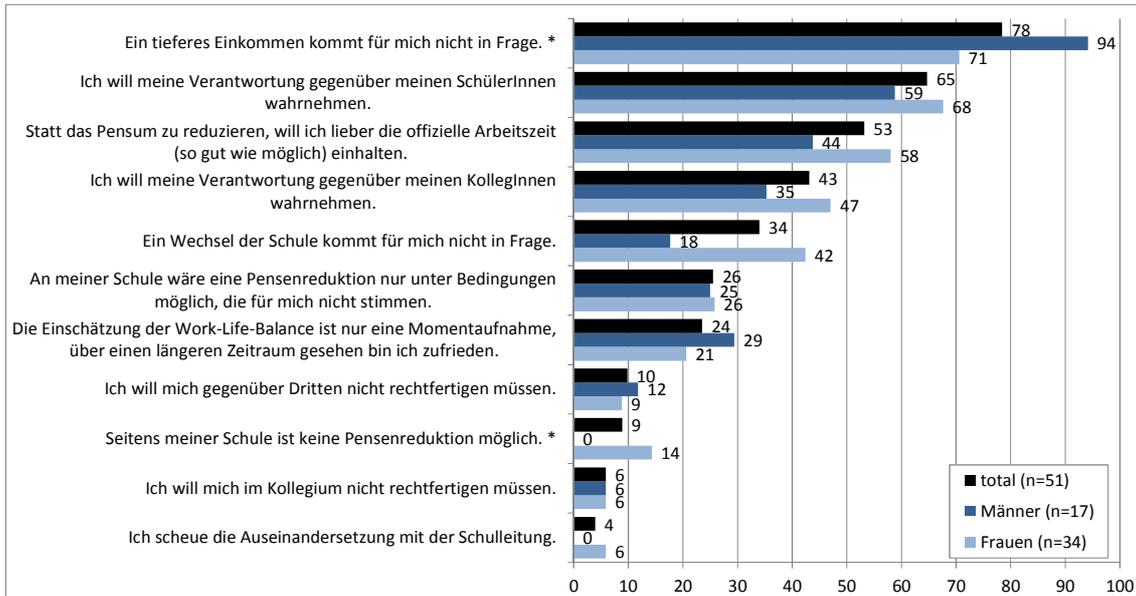
3.2.6 Anpassung des Arbeitspensums an die Work-Life-Balance

1'074 Befragte gaben an, dass ihr aktuelles Pensum gemessen an der Work-Life-Balance eigentlich zu hoch sei. Die Mehrheit davon wünscht sich entsprechend auch eine Pensensenkung. Diese Gruppe wurde zum Wunsch nach einer Pensensenkung befragt. Es sind lediglich 69 Lehrpersonen, die trotz einer aufgrund der WLB angezeigten Pensensenkung keinen entsprechenden Wunsch äussern. 51 davon gaben an, was sie daran hindert (vgl. Abbildung 14). Aufgrund der kleinen Fallzahlen zeigen die Ergebnisse lediglich Tendenzen auf. Im Vergleich zu einem ausgesprochenen Wunsch nach einer Pensensenkung sind die Hinderungsgründe stärker und vielfältiger. Vor allem das angestrebte Einkommensziel hält von einer Pensensenkung ab. Häufiger wird eine Entlastung angestrebt, indem die vertraglichen Arbeitszeiten besser einzuhalten versucht werden (wiederum ist nicht bekannt, wie dies bewerkstelligt werden soll).

Umgekehrt gaben 2'138 Befragte an, dass mit Blick auf ihre Work-Life-Balance eine Pensenaufstockung möglich wäre. Rund die Hälfte davon möchte das Pensum auch erhöhen. Gut ein Viertel wünscht sich trotz freien Kapazitäten eine Pensensenkung, während knapp ein Viertel keine Änderungswünsche äussert (n=527). Von diesen beantworteten wiederum 336 die Frage, was sie von einer Pensenaufstockung abhält (vgl. Abbildung 15). Auch bei dieser Teilgruppe werden tendenziell mehr Hinderungsgründe genannt. Die grosse Mehrheit ist mit der aktuellen Situation einfach zufrieden. Häufig besteht auch kein Wunsch nach einem höheren Einkommen dank Pensenaufstockung. Rund ein Drittel zögert aus Angst, die Arbeitsbelastung könnte bei einem höheren Pensum doch zu hoch sein.

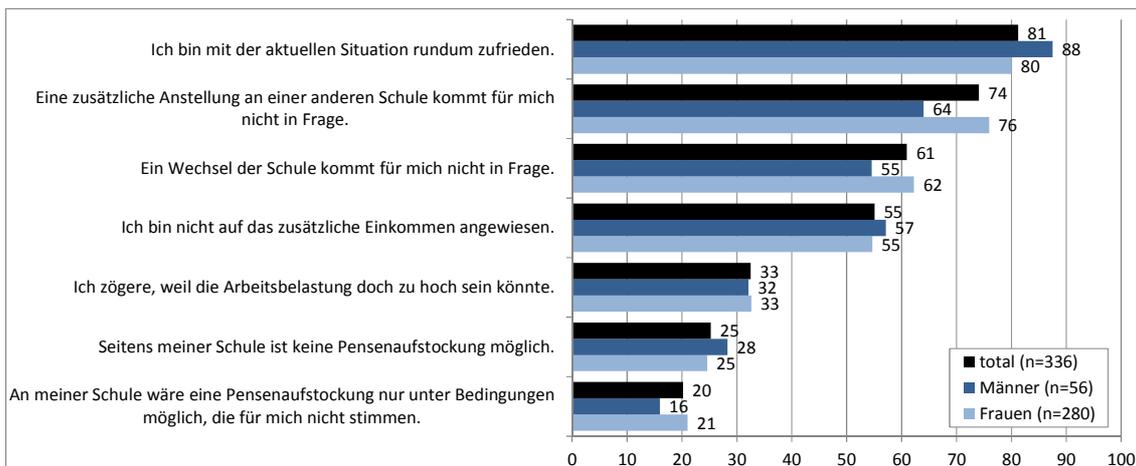
¹⁵ Antworten «stimmt» und «stimmt voll und ganz» auf einer Sechskerskala.

Abbildung 14: Hinderungsgründe für einen Pensenreduktion trotz kritischer WLB¹⁶



* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

Abbildung 15: Hinderungsgründe für eine Pensenaufstockung trotz Kapazität (WLB)¹⁷



3.2.7 Ergebnisse nach Teilgruppen

In den vorangehenden Abschnitten wurden die Ergebnisse jeweils getrennt nach Geschlecht dargestellt. Die individuelle Gestaltung des Arbeitspensums hängt von weiteren Kriterien ab. Die wichtigsten Unterschiede sind in den folgenden Abschnitten beschrieben:

- **Arbeitspensum:** Je kleiner die absolute Pensenreduktion ist, desto mehr und vielfältigere Gründe sind dafür ausschlaggebend. Je grösser die Pensenreduktion ist, desto eher ist diese durch Haus- und Familienarbeit (und bei Lehrern einem Zweiterwerb) bestimmt. Grundsätzlich steigt der Wunsch nach einer Pensenreduktion mit zunehmendem Arbeitspensum. Je höher das Arbeitspensum ist, desto eher wird dieser Wunsch nach einer Reduktion durch das Bedürfnis nach (Frei-)Zeit für Bewegung und Entspannung sowie aufgrund von beruflicher Belastung begründet.

¹⁶ Antworten «stimmt» und «stimmt voll und ganz» auf einer Sechsskala.

¹⁷ Vgl. Fussnote 7

Am stärksten ist dies bei Lehrpersonen mit einem Pensum von 75-94% der Fall. Während Vollzeitlehrpersonen ihr Pensum mit Blick auf ihre Work-Life-Balance tendenziell reduzieren müssten, weisen Teilzeitlehrpersonen diesbezüglich eine kleine Reserve aus. Auch zeigt sich, dass bei Lehrern mit einem Pensum von weniger als 50% die finanzielle Sicherheit nach einer Pensenaufstockung rufen würde, was darauf hindeutet, dass kaum ein Lehrer freiwillig weniger als 50% arbeitet, bzw. die Lohnausfälle mit einem Nebenjob kompensiert.

- **Alter:** Die Analyse der absoluten Pensenreduktion nach Altersgruppen zeigt, dass vor allem die Altersgruppe der 35-44-jährigen durch Haus- und Familienarbeit beansprucht ist. Bei Lehrerinnen steigt das Bedürfnis nach mehr Zeit für Entspannung und Erholung ab der Altersgruppe (45-54 Jahre) und auch die berufliche Belastung zwingt eher zu einer Pensenreduktion. Bei Lehrern ist dieser Anstieg bereits bei der Altersgruppe 35-44 Jahre zu beobachten. Beruflich bedingte gesundheitliche Probleme steigen unabhängig vom Geschlecht stetig an und erreichen in der letzten Altersgruppe das höchste Niveau (Lehrer 16%, Lehrerinnen 11%). Bei der aktiven Pensenreduktion auf eigenen Wunsch zeigt sich ein ähnliches Bild: Bei der Altersgruppe der 45-54-jährigen fällt aber auf, dass Lehrerinnen ihr Pensum eher aufgrund von Belastungen und dem Bedarf nach Erholung reduzieren als Lehrer, die ihrerseits häufiger aufgrund von beruflich bedingten Problemen das Pensum reduzierten. Bezüglich des Wunschs nach einer Pensenreduktion unterscheiden sich die Geschlechter kaum nach Altersgruppen. Lehrer im Alter von 45-54 Jahren haben aber am wenigsten konkrete Schritte zur Realisierung einer Pensenreduktion unternommen, häufig mit der Begründung, auf das entsprechende Einkommen angewiesen zu sein. Während Lehrerinnen im Durchschnitt bis zum Alter von 55 Jahren eine Reserve zur Work-Life-Balance ausweisen, ist dies bei den Lehrern nur bis zum Alter von 34 Jahren der Fall. Bei der Gewichtung der absoluten Pensenreduktion auf die vier Bereiche zeigt sich, dass die arbeitsbedingten Gründe mit zunehmendem Alter stärker an Gewicht gewinnen. Demgegenüber geht die Beanspruchung durch Weiterbildungen mit zunehmendem Alter zurück. Im Weiteren sind es vor allem Jung-Lehrpersonen, die aufgrund des Stellenangebots eine Reduktion in Kauf nehmen müssen. Es sind auch vor allem Junglehrer/innen, die ihr Pensum aus Lust nach mehr Verantwortung erhöhen, sobald sich eine Möglichkeit dazu ergibt. Sie haben tendenziell auch eher konkrete Schritte für eine Pensenaufstockung unternommen als ihre älteren Kolleg/innen. Seitens junger Lehrerinnen spielt dabei auch die berufliche Belastung eine Rolle, die nach den ersten Praxisjahren nachlässt. In der Tendenz versuchen Junglehrer/innen zudem eher, die offiziellen Arbeitszeiten einzuhalten, was ebenfalls darauf hindeutet, dass die ersten Praxisjahre zu einer übermässigen Beanspruchung führen, mit zunehmender Erfahrung aber eine Entlastung spürbar wird. Im Weiteren sind es zudem Junglehrer/innen, die ihr Pensum aufgrund des finanziellen Bedarfs erhöhen (möchten), wobei der Lohn für Lehrer eine stärkere Rolle spielt als für Lehrerinnen. Je älter die Lehrpersonen sind, desto eher sehen sie sich trotz Wunsch nach einer Pensenaufstockung mit Einschränkungen seitens der Schule konfrontiert, wobei Lehrerinnen stärker davon betroffen sind.
- **Stufe:** Berufliche Belastung, beruflich bedingte gesundheitliche Probleme und der Bedarf nach Zeit für Bewegung und Entspannung sind über alle Stufen hinweg gleich bedeutend für eine absolute Pensenreduktion. Auf der Volksschulstufe haben das Stellenangebot und Weiterbildungen aber einen kleineren Einfluss als auf den anderen Stufen. Vor allem Lehrpersonen an Musikschulen sehen sich mit einem eingeschränkten Stellenangebot konfrontiert. Wie stark die absolute

Reduktion auf die vier ausgewählten Bereiche fällt und ob sich die Stufen diesbezüglich unterscheiden, lässt sich aufgrund der Stichprobengrösse nur bei den Lehrerinnen beantworten: Obschon arbeitsbedingte Gründe gleich häufig genannt werden, fallen sie auf der Volksschule (inkl. Kindergarten) tendenziell weniger stark ins Gewicht als auf den übrigen Stufen.

- **Klassenlehrfunktion (Volksschule):**¹⁸ Lehrpersonen mit Klassenlehrfunktion führen berufliche Belastung und das Bedürfnis nach mehr Zeit für Bewegung und Erholung häufiger als Grund für eine absolute und aktive Pensenreduktion auf als ihre Kolleg/innen ohne diese Funktion. Letztere weisen unabhängig vom Geschlecht eine Reserve bezüglich ihrer Work-Life-Balance aus. Demgegenüber müssten Lehrer mit Klassenlehrfunktion ihr Pensum im Schnitt reduzieren, um ihre Work-Life-Balance auszugleichen, während Lehrerinnen mit Klassenlehrpersonen diese gerade halten können. Wie stark die absolute Reduktion beruflich bedingte Gründe hat und ob die Klassenlehrfunktion einen Einfluss darauf hat, lässt sich aufgrund der Stichprobengrösse nur bei den Lehrerinnen beantworten: Tendenzuell ist die Pensenreduktion aufgrund von beruflich bedingten Gründen mit Klassenlehrfunktion grösser als ohne diese Funktion.
- **Heilpädagog/innen (Volksschule):**¹⁹ Als Grund für eine absolute Pensenreduktion nennen Heilpädagog/innen häufiger als ihre Kolleg/innen ohne diese Funktion eine Weiterbildung. Bezüglich der anderen Gründe gibt es keine signifikanten Unterschiede. Eine aktive Pensenreduktion erfolgt bei den Heilpädagog/innen allerdings weniger häufig aufgrund einer beruflichen Belastung oder dem Bedürfnis nach mehr (Frei-)Zeit für Bewegung und Erholung. Unabhängig vom Geschlecht weisen Heilpädagog/innen eine Reserve bezüglich ihrer Work-Life-Balance aus.

Zudem beeinflusst der Wunsch nach einer Pensenänderung die Ergebnisse. Wer eine Reduktion wünscht, führt grundsätzlich mehr Gründe auf, wer eine Aufstockung wünscht entsprechend weniger (kein Änderungswunsch dazwischen). Dies gilt insbesondere auch für die berufliche Belastung und berufsbedingte gesundheitliche Probleme als Grund für eine absolute Pensenreduktion. Ausnahme bildet das Stellenangebot sowie Weiterbildungen: Vor allem Lehrpersonen mit Wunsch nach einer Aufstockung führen diese beiden Gründe häufiger als Grund für die aktuelle absolute Pensenreduktion auf. Das gleiche Bild zeigt sich bei der Gewichtung der vier abgefragten Bereiche.

3.3 Aspekte der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf

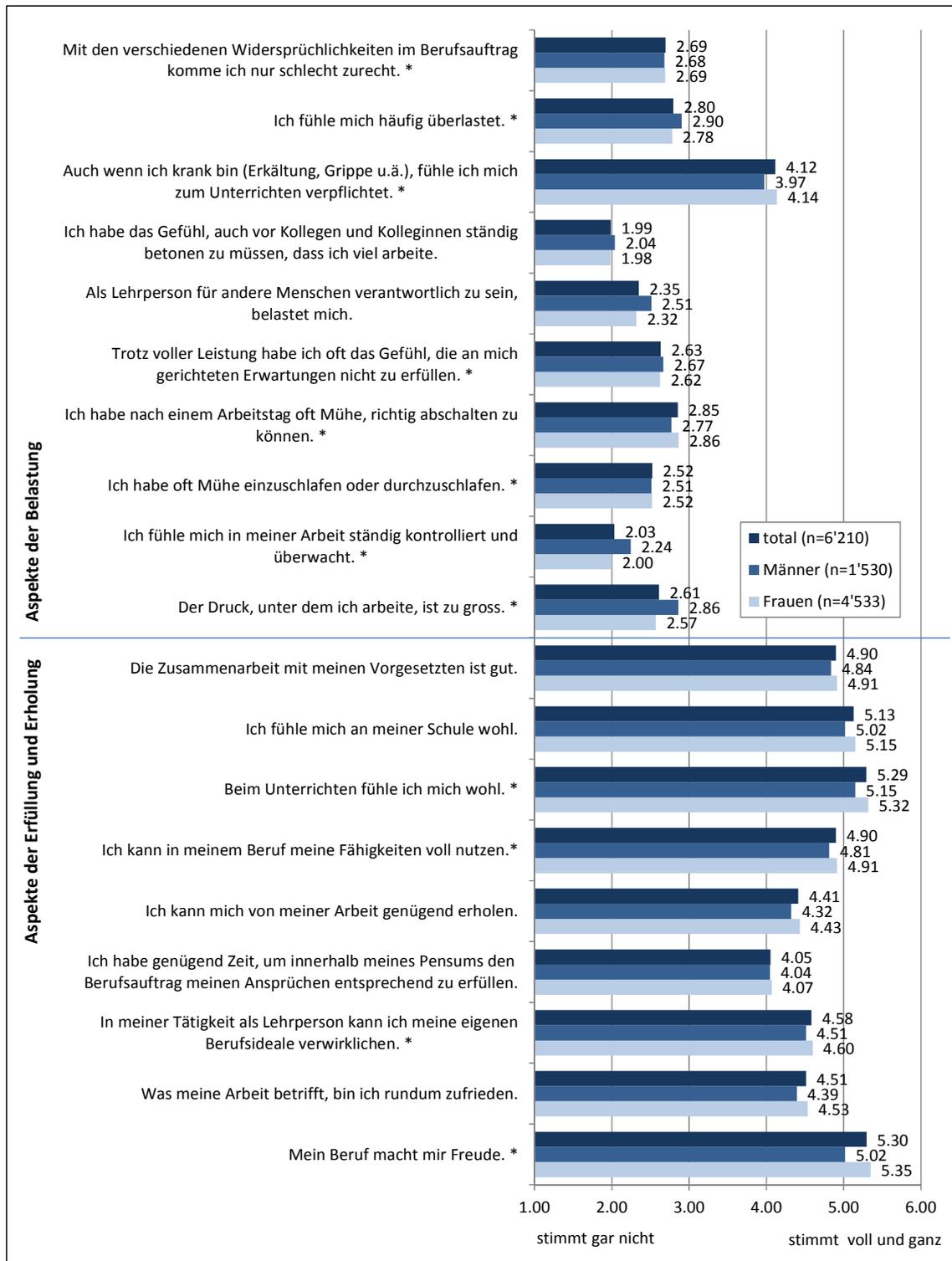
Die BZS 2014 zeigt, dass die weitaus meisten Lehrpersonen Freude am Beruf haben (86%, vgl. Anhang A1.1). Allerdings machen sie deutliche Vorbehalte. So zeigte sich lediglich rund die Hälfte der Lehrpersonen mit der Arbeit rundum zufrieden. Das Gefühl der Überlastung, des zu grossen Arbeitsdrucks und des Nicht-abschalten-könnens ist weit verbreitet (20-36%). Ein grosser Teil der Lehrpersonen hat aber einen Weg gefunden, mit der Belastung umzugehen. Werden nur die Extremwerte betrachtet, zeichnet sich eine deutlich geringere Betroffenheit ab (6-15%). Die Ergebnisse der jüngsten Umfrage bestätigen dieses Bild (vgl. 3.1.2). In der vorliegenden Studie geht es nun darum, die Ergebnisse differenzierter zu betrachten und mit der individuellen Gestaltung des Ar-

¹⁸ Insgesamt üben in der Stichprobe 62% der Lehrerinnen und 81% der Lehrer auf der Volkstufe eine Klassenlehrfunktion aus. Unabhängig vom Geschlecht üben sie ein höheres Pensum aus als ihre Kolleg/innen ohne diese Funktion, wobei Lehrerinnen im Mittel ein tieferes Pensum innehaben.

¹⁹ Heilpädagog/innen üben tendenziell ein kleineres Arbeitspensum als ihre KollegInnen ohne diese Funktion. Zudem hat lediglich rund ein Viertel der Heilpädagog/innen einen Klassenlehrfunktion inne.

beitspensums in Verbindung zu bringen. Entsprechend ist es auch sinnvoll, die Ergebnisse getrennt nach den Geschlechtern zu betrachten (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Aspekte der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf (Mittelwerte)²⁰



²⁰ Die Aspekte der Erfüllung und Belastung konnten mittels einer 6er Skala von «stimmt gar nicht bis «stimmt voll und ganz» beantwortet werden. Zur besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse nach Geschlecht werden die Mittelwerte dargestellt.

Der Vergleich zeigt einerseits, dass Lehrerinnen den Lehrberuf tendenziell als erfüllender erleben als ihre männlichen Kollegen. Andererseits ist erkennbar, dass Lehrerinnen und Lehrer die Belastungen im Lehrberuf unterschiedlich wahrnehmen: 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.

Die Aspekte der Erfüllung und Belastung sind von weiteren Kriterien abhängig (vgl. Anhang A2.3):

- Je höher das Arbeitspensum ist, desto stärker wirken Aspekte der Erfüllung. Interessanterweise nehmen die Belastungen mit zunehmendem Arbeitspensum nicht gradlinig zu. Dies gilt zwar bezüglich der meisten abgefragten Kriterien bei den Teilzeitlehrpersonen, so dass Lehrpersonen mit einem Pensum von 75-94% die Belastungen insgesamt am stärksten einstufen. Lehrpersonen mit einem Vollzeitpensum stufen die Belastungen im Vergleich zu dieser Teilgruppe aber weniger stark ein (Ausnahme davon bildet das Sich-verpflichtet-fühlen zum Unterrichten trotz Erkrankung). Darüber hinaus können sie den Berufsauftrag besser entsprechend ihren Ansprüchen ausüben und sich besser von der Arbeit erholen. Offensichtlich haben Lehrpersonen mit einem Vollzeitpensum eher Strategien entwickelt, um mit den Belastungen im Lehrberuf umgehen zu können, wobei dies sowohl für Lehrerinnen als auch für Lehrer gilt.²¹
- Lehrer auf der Volksschulstufe fühlen sich gegenüber ihren Kollegen auf den anderen Stufen (Gymnasium, Musikschule etc.) stärker belastet und erfahren demgegenüber weniger Erfüllung im Lehrberuf. Bei den Lehrerinnen zeigt sich diesbezüglich ein weniger klares Bild. Grundsätzlich gilt bei den Lehrerinnen: Je tiefer die Stufe, desto höher die berufliche Erfüllung. Je nach Stufe wird aber die eine oder andere Belastung stärker eingestuft. Insgesamt fühlen sich Lehrerinnen auf der Volksschulstufe (inkl. Kindergarten) stärker belastet als auf den anderen Stufen.
- Mit zunehmendem Alter steigen die Belastungen, während die Aspekte der beruflichen Erfüllung an Gewicht verlieren. Ausnahme hiervon bilden zwei Aspekte: Einerseits müssen sich ältere Lehrpersonen gegenüber ihre Kolleg/innen weniger rechtfertigen und bleiben beim Krank-sein eher zu Hause. Andererseits können sie ihren Berufsauftrag innerhalb ihres Pensums eher entsprechend ihren Ansprüchen erfüllen, was auf die zunehmende Erfahrung zurückzuführen sein dürfte. Auffallend stark steigen mit zunehmendem Alter Probleme mit Ein- und Durchschlafen, wofür zu einem gewissen Grad auch biologische Gründe verantwortlich sein dürften.
- Wer auf der Volksschulstufe eine Klassenlehrfunktion ausübt, hat gegenüber den Kolleg/innen ohne diese Funktion weniger Zeit für Erholung, kann den Berufsauftrag innerhalb des Arbeitspensums weniger gut nach den eigenen Ansprüchen ausüben und sieht sich stärker unter Druck und überlastet. Die geschlechtertypischen Unterschiede bei der Wahrnehmung der Belastungen sind bei den Klassenlehrpersonen grundsätzlich grösser als bei den Lehrpersonen ohne diese Funktion.

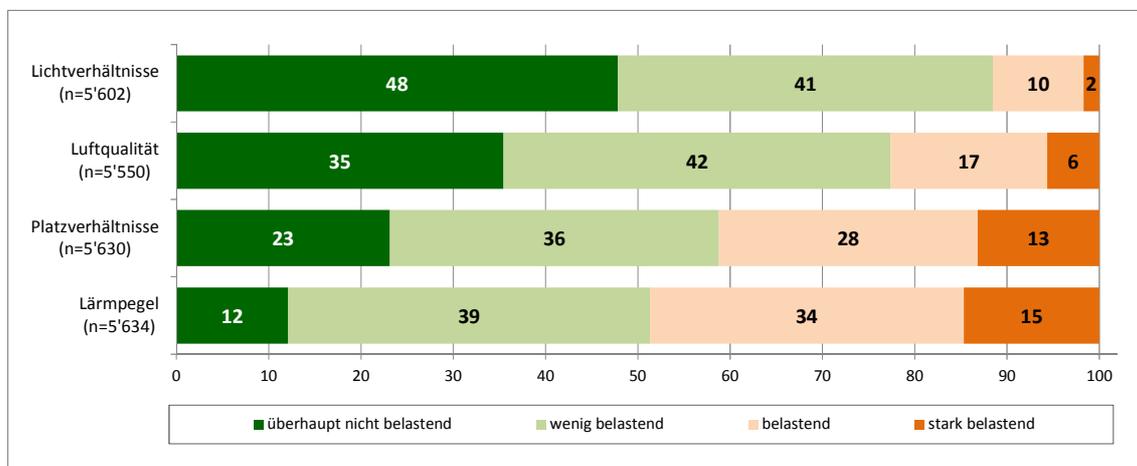
²¹ Der Unterschied der Geschlechter bleibt innerhalb der gleichen Pensum-Kategorie aber bestehen.

- Schulische Heilpädagog/innen an der Volksschule haben gegenüber ihren Kolleg/innen ohne diese Funktion eher das Gefühl, die an sie gerichteten Erwartungen nicht zu erfüllen. Heilpädagoginnen können auch ihre eigenen Ansprüche weniger gut innerhalb des Arbeitspensums erreichen.

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 (vgl. Anhang A2.3). Dies gilt im Vergleich zu jenen Lehrpersonen, die ihr Pensum in den letzten fünf Jahren auf eigenen Wunsch ohne arbeitsbedingte Gründe reduzierten wie auch im Vergleich zu den übrigen Lehrpersonen.

Wer sein Pensum aktuell reduzieren will, hat deutlich weniger Zeit für Erholung und kann den Berufsauftrag weniger gut entsprechend den eigenen Ansprüchen erfüllen (vgl. Anhang A2.3). Dies äussert sich einerseits in einer höheren Belastung, insbesondere durch Überlastung, Druck und Nicht-abschalten-können. Auf der anderen Seite sinkt tendenziell auch die Selbstwirksamkeit sowie die Freude und Zufriedenheit im Beruf. Werden nur Lehrpersonen mit Wunsch nach einer Reduktion ausgewählt und danach unterschieden, ob beruflich bedingte Gründe dafür verantwortlich sind, zeigt sich eine Zuspitzung dieses Bildes (vgl. Anhang A2.3): Bei beruflich bedingten Gründen sind alle Aspekte der Belastung deutlich grösser, während alle Aspekte der Erfüllung weniger ausgeprägt sind.²² Ein ähnliches, wenn auch nicht ganz so ausgeprägtes Bild ergibt sich bei Lehrpersonen, die zwar nicht den Wunsch nach einer Reduktion äussern, aufgrund ihrer WLB beruflich aber kürzertreten müssten (vgl. Anhang A2.3).

Abbildung 17: Belastung durch Umweltfaktoren



Im Weiteren zeigt sich, dass vor allem die Platzverhältnisse und der Lärmpegel Belastungsmomente darstellen, während die Mehrheit der Lehrpersonen die Lichtverhältnisse und die Luftqualität für nicht oder wenige belastend einstuft (Abbildung 17). Lehrerinnen beurteilen die Platzverhältnisse und den Lärmpegel als stärker belastend als ihre männlichen Kollegen. Dies dürfte aber in erster Linie damit zusammenhängen, dass beide Umweltfaktoren an der Volksschule (inkl. Kindergarten)

²² Wer andere Gründe für den Wunsch nach einer Pensenreduktion aufführt, hat zwar ebenfalls weniger Zeit für Erholung und kann seinen Berufsauftrag weniger gut entsprechend seinen Ansprüchen erfüllen. Die Belastungen werden aber nicht wesentlich höher eingestuft als der Gesamtdurchschnitt. Insbesondere müssen sie sich gegenüber den Kolleg/innen weniger rechtfertigen, was darauf hindeutet, dass Weiterbildungen und private Beanspruchungen eher als Gründe für eine Pensenreduktion akzeptiert sind als berufliche Belastung.

als belastender eingestuft werden. Das ausgeübte Pensum sowie das Alter haben keinen Einfluss auf die Wahrnehmung der Umweltfaktoren. Auch der Wunsch nach einer Pensenreduktion hat per se keinen Einfluss darauf. Wer aber beruflich bedingte Gründe für den Wunsch nach einer Pensenreduktion aufführt, stuft alle vier abgefragten Faktoren als deutlich belastender ein.

3.4 Massnahmen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance

Die Lehrpersonen sehen zahlreiche Möglichkeiten, die Belastungen im Lehrberuf in Grenzen zu halten. Aus forschungsökonomischen Gründen konnten nicht alle offenen Antworten ausgewertet werden. Daher wurde eine zufällige Stichprobe von je 200 Lehrerinnen und Lehrern ausgewählt, die die entsprechende offene Frage beantworteten. Eine Auszählung der Antworten findet sich im Anhang A2.4. Die wichtigsten Ergebnisse sind in den folgenden Abschnitten beschrieben.

Als Alternative zu einer Reduktion des Arbeitspensums oder des Einsatzes sollen Lehrpersonen in erster Linie auf sich selber Acht geben, indem sie sich von der Arbeit abgrenzen sowie Erholung und Ausgleich suchen. Im Weiteren kann die eigene Arbeitsorganisation optimiert werden, wobei insbesondere die Erwartungen und Ansprüche an sich selber in realistischem Masse gehalten werden sollen. Entlastung bietet die Arbeit im Team. Bei Belastungen sollen die Lehrpersonen die bestehenden Unterstützungsangebote nutzen sowie den Austausch im Team wie auch mit der Schulleitung suchen (total 788 Nennungen).

Von den Schulleitungen erwarten die Lehrpersonen eine klare Führung, eine optimale Organisation sowie die Schaffung von optimalen Rahmenbedingungen. Zur Eindämmung der Arbeitslast sollen Teamanlässe zielgerichtet organisiert, zusätzliche Aufgaben nur mit entsprechenden Ressourcen vergeben und die Administration auf ein Minimum reduziert werden. Den wichtigsten Beitrag kann die Schulleitung aus Sicht der Lehrpersonen leisten, indem sie in schwierigen Situationen aktive Unterstützung anbietet, sich den Lehrpersonen gegenüber wertschätzend zeigt, die Teamarbeit und den Teamgeist fördert sowie die Probleme und Belastungen der Lehrpersonen ernst nimmt und das Thema Gesundheit regelmässig thematisiert (total 870 Nennungen).

Von den Schulbehörden erwarten die Lehrpersonen neben der Schaffung von optimalen Rahmenbedingungen in erster Linie eine Zusammenarbeit mit den Schulen, die auf Wertschätzung, Vertrauen, Interesse und Unterstützung basiert (total 607 Nennungen).

An die Kantone richten die Lehrpersonen den Wunsch, die Löhne zu erhöhen, die Pflichtstundenzahl zu reduzieren und keine weiteren Sparmassnahmen auf dem Buckel der Lehrpersonen auszufragen. Die Lehrpersonen erwarten eine optimale Infrastruktur und Rahmenbedingungen. Letzteres umfasst auch die Klassengrösse. Im Weiteren sind den Lehrpersonen Unterstützungsangebote in ausreichendem Umfang anzubieten. Reformen sollen bedachter beschlossen und für ihre Umsetzung mehr Zeit zugesprochen werden, um wieder mehr Ruhe in die Schulen zu bringen (total 674 Nennungen).

4 Analyse und Diskussion

In der Deutschschweiz haben über 70% der Lehrpersonen keine Vollstelle inne. Eine Arbeitszeitreduktion kann viele individuelle Gründe haben. Nun zeigen die Ergebnisse unserer Studie aber, 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. Der Entscheid für eine teilzeitlich ausgeübte Lehrtätigkeit erfolgt in einer beträchtlichen Anzahl von Fällen unfreiwillig aufgrund zu hoher beruflicher Beanspruchung und negativer Auswirkungen auf die Gesundheit. Mindestens in jedem vierten bis jedem dritten Fall einer absoluten, aktiven oder beabsichtigten Pensenreduktion stellen sie den 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. 3.1.2). Aufgrund der vorhandenen Informationen ist aber eine Schätzung möglich, wie viele Lehrerinnen und Lehrer ein Teilzeitpensum ausüben (Tabelle 4). Damit lässt sich auch das Potenzial an gesundheitsfördernden Massnahmen an Deutschschweizer Schulen schätzen.

Tabelle 4: Schätzung des Potenzials an gesundheitsfördernden Massnahmen zur Steigerung des Beschäftigungsgrads an Deutschschweizer Schulen²³

		<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	-	
	Hochrechnung [Vollzeitäquivalente]	734	662	405	-	1'800
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	-	
	Hochrechnung [Vollzeitäquivalente]	166	310	306	-	782
Total	Anzahl	21'800	16'600	21'700	22'900	83'000
	Anteil	26.3%	20.0%	26.1%	27.6%	
	Hochrechnung [Vollzeitäquivalente]	900	971	711	-	2'582

²³ 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 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.

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 Mio²⁴ (durchschnittlich rund CHF 3'100 pro Lehrperson).²⁵ 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 Lehrer 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 losgetreten zu werden, sobald die Belastungen ein bestimmtes Mass überschreiten und nicht Gegensteuer gegeben wird.

Gesundheitsfördernde Massnahmen richten sich einerseits an die einzelnen Personen und andererseits an die Arbeitsbedingungen (verhaltens- und verhältnisorientierte Massnahmen). Die Ergebnisse belegen, dass die Lehrpersonen selber einiges tun können, 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 (vor allem Lehrerinnen). 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

²⁴ Bei einem angenommenen mittleren Bruttolohn von CHF 100'000/Jahr für eine Vollzeitstelle.

²⁵ Überstunden nicht berücksichtigt, die bei Teilzeitlehrpersonen nachweislich höher sind als bei Vollzeitlehrpersonen (Arbeitszeiterhebung 2009).

diesem Thema ermöglicht (Schulklima, persönliche Beziehung, Mitarbeitergespräche). 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. Die (wiederum) wichtigsten Stichworte hierzu sind klare Führung, zielgerichtete Aufträge, effiziente Organisation von Anlässen und eine ausgeglichene Entschädigung von Zusatzaufgaben (Pensenpool). Umgekehrt gilt es auch, die freien Kapazitäten im Kollegium optimal zu nutzen. Die Ergebnisse sprechen zudem dafür, den Gesundheitsschutz durch bauliche Massnahmen zu verbessern, insbesondere zur Eindämmung des Lärmpegels, zur Verbesserung der Platzverhältnisse und auch zur Verbesserung 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 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 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 4). 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 – zugunsten beider Geschlechter – einschliessen.

Der Arbeitskraftverlust aufgrund von beruflichen Belastungen im Lehrberuf nimmt letztlich aber 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.²⁶ 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.

²⁶ 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)

Anhang

A1 Weitere Informationen zur Studie und zum Erhebungsdesign

A1.1 Ausgewählte Ergebnisse aus der BZS

Abbildung 18: Wunsch nach einer Änderung des Arbeitspensums (BZS 2014)

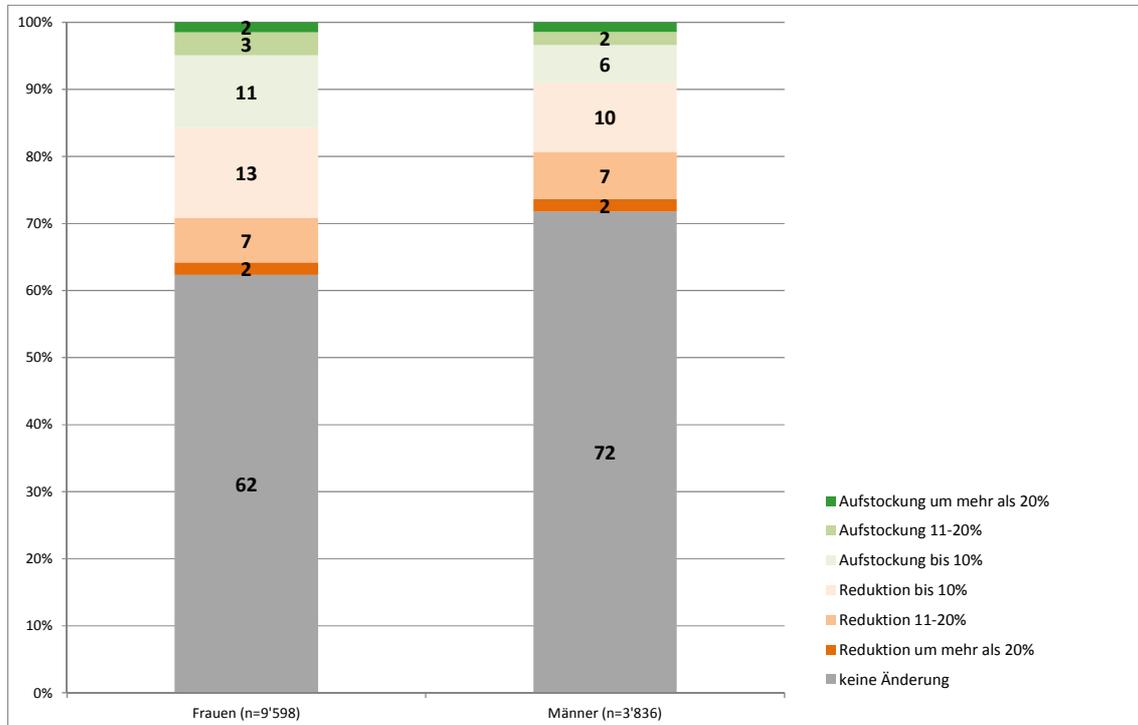


Abbildung 19: Momente der Erfüllung im Lehrberuf (BZS 2014, Seite 33)

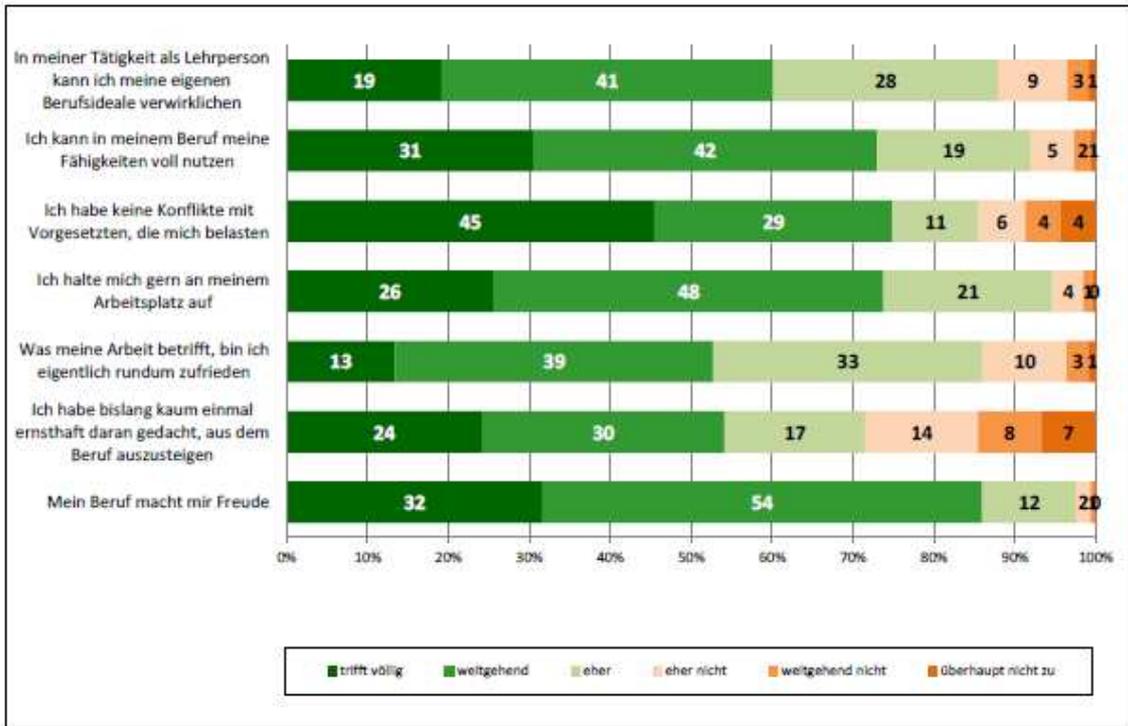
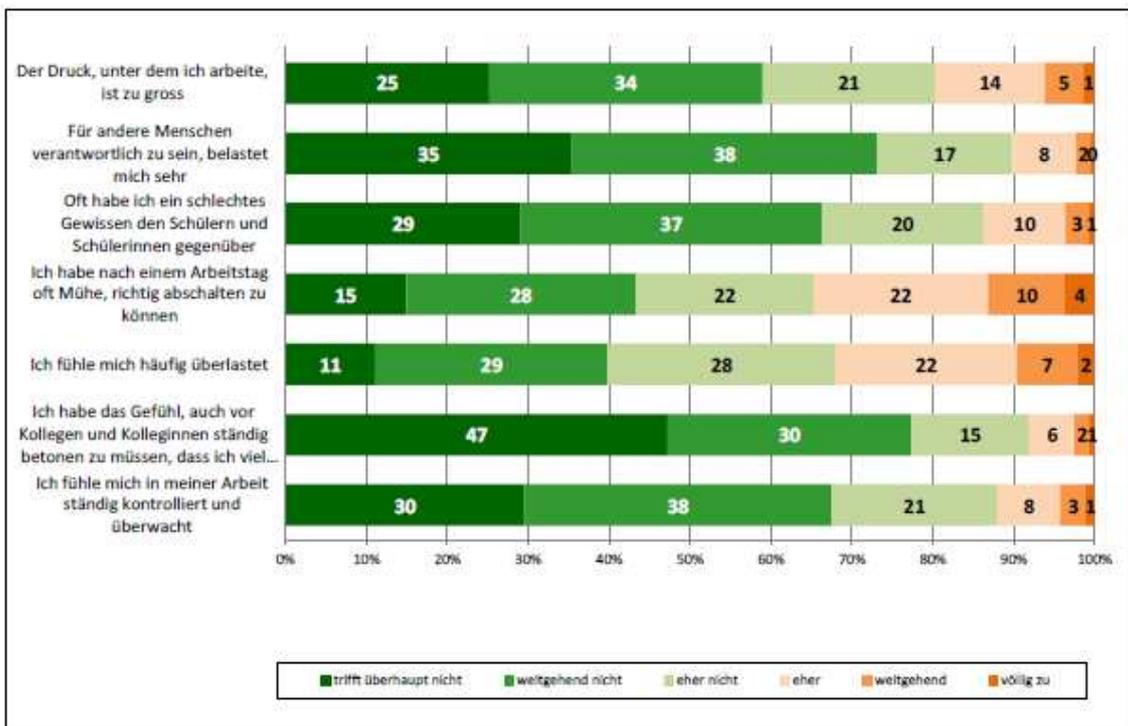


Abbildung 20: Momente der Belastung im Lehrberuf (BZS 2014, Seite 34)



A1.2 Fragestellungen

1. Wie hoch ist das Potenzial von gesundheitsfördernden Massnahmen in den Schulen zur Steigerung des Beschäftigungsgrads der Lehrerinnen und Lehrer.
2. Zu welchen Teilen ist die absolute Pensenreduktion der Lehrerinnen und Lehrer (100%-aktuelles Pensum) auf private Gründe, auf arbeitsbedingte Gründe, auf Weiterbildungen und auf das Stellenangebot zurückzuführen?
3. Was sind die ausschlaggebenden Gründe, die zu einer Reduktion des Arbeitspensums führen, bzw. den Wunsch nach einer Pensenreduktion auslösen?
4. Was sind die ausschlaggebenden Gründe, die zu einer Aufstockung des Arbeitspensums führen, bzw. den Wunsch nach einer Pensenerhöhung auslösen?
5. Was sind die ausschlaggebenden Gründe, weshalb das Pensum trotz geäussertem Wunsch oder Bedarf mit Blick auf die WLB nicht reduziert wird?
6. Was sind die ausschlaggebenden Gründe, weshalb das Arbeitspensum trotz geäussertem Wunsch oder mit Blick auf die WLB freien Kapazitäten nicht erhöht wird?
7. Wie schätzen die Lehrpersonen ihre Work-Life-Balance und aktuelle Belastungssituation ein?
8. Aus Sicht der Lehrpersonen: Inwiefern können die Lehrpersonen selber dazu beitragen, ihre Work-Life-Balance zu schützen? Inwiefern können Schulleitungen, Behörden und Politik einen Beitrag dazu leisten?

A1.3 Verwendung des Begriffs «Work-Life-Balance»

In der Literatur wird mehrfach darauf hingewiesen, dass es sich bei der Work-Life-Balance einerseits um ein sehr komplexes Konstrukt handelt, dass der Begriff andererseits aber sehr populär ist und intuitiv verstanden wird: „Das Konzept bietet [...] einen nicht verkürzten Blick auf die Vielfalt dessen, was es auszubalancieren gilt.“²⁷ In der Umfrage ging es daher nicht darum, den Lebensbereich abschliessend zu erfassen – zu unterschiedlich sind die individuellen Lebenstätigkeiten und Einstellungen. Auch ging es nicht darum, die Work-Life-Balance der Lehrpersonen anhand von psychologischen Tests zu erfassen. Vielmehr macht sich die Studie das populäre Verständnis des Begriffs zu Nutze.

Ein stark vereinfachtes Modell der Work-Life-Balance besagt: Wenn der private und der berufliche Bereich in Balance sind, wirkt sich dies positiv auf die Ausübung der verschiedenen Rollen und das Selbstvertrauen aus.²⁸ Geraten die Bereiche demgegenüber aus dem Gleichgewicht, kann dies zu Stress sowie zur Beeinträchtigung der Lebensqualität und Gesundheit führen. Die Ursache für ein Ungleichgewicht kann sowohl im privaten wie auch im beruflichen Bereich liegen. Dabei spielen auch Werte eine Rolle, wie der Wunsch nach Freizeit oder nach persönlichen Interessen. Die Work-Life-Balance ist folglich kein Indikator für die Gefährdung der Gesundheit. Das Modell deckt sich

²⁷ Jurczyk, Karin (2014). Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. (S.53).

²⁸ Schobert, Deniz B. (2007). *Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance*. In «Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Massnahmen». Springer Verlag.

aber gut mit den Herausforderungen des Untersuchungsgegenstandes.²⁹ Wird die Beteiligung in einem Bereich reduziert, um Anforderungen im anderen Bereich gerecht zu werden, spricht man so z.B. von «Accommodation». Auf unsere Fragestellung übertragen entspricht dies der (absoluten) Pensenreduktion aus privaten Gründen. Demgegenüber gilt es die Pensenreduktion abzugrenzen, die in der Belastung durch den Lehrerberuf begründet ist.

A1.4 Plausibilisierung

Vor allem zwei Fragen mussten einer sorgfältigen Plausibilisierung der Daten unterzogen werden:

4'672 (67%) Befragte gaben an, ein Teilzeitpensum auszuüben. Davon füllen 3'402 Personen (73%) die Frage nach den Gründen für die Pensenreduktion und die Gewichtung auf die vier Bereiche vollständig aus, wobei bei der zweiten Frage viele Fehler auftraten. Bei rund 44% stimmten die eingegebenen Werte mit der absoluten Pensenreduktion überein (korrekte Angaben). Bei 36% ergab die Summe der angegebenen Wert 100%, wobei aufgrund der Verteilung der Werte eine Rekonstruktion, bzw. Umrechnung auf die Pensenreduktion möglich war. Bei weiteren 13% der Fälle war ebenfalls eine Rekonstruktion möglich. Bei den übrigen 11% konnten die angegebenen Werte nicht plausibel auf die Pensenreduktion umgerechnet werden und mussten daher aus der Analyse ausgeschlossen werden. In einem zweiten Schritt wurden die plausibilisierten Werte der vier Bereiche mit den genannten Gründen für die Pensenreduktion verglichen. Es war zu erwarten, dass wer bei der ersten Frage persönliche Gründe aufführt, entsprechend einen Teil der Pensenreduktion auf den Bereich «persönliche Gründe» verzeichnet. Entsprechendes gilt für die anderen drei Bereiche. Bei 1'611 Fällen (47%) stimmte dieser Vergleich vollständig überein. Bei den anderen waren zwei Arten von Abweichungen zu beobachten: Einerseits wurden ausschlaggebende Gründe aufgeführt, die sich in der Gewichtung der Pensenreduktion nicht widerspiegelten. Wenn diese Art der Abweichung in mindestens einem Bereich auftauchte, wurde der Fall für die Analyse der beiden im Fokus stehenden Fragen ausgeschlossen. Andererseits wurde ein Bereich gewichtet, ohne dass zuvor ein entsprechender ausschlaggebender Grund angegeben wurde. Falls nur ein kleiner Teil der Pensenreduktion auf einen entsprechenden Bereich verbucht wurde (unter einem Fünftel der Pensenreduktion), erachteten wir dies als zulässig. Andernfalls wurde die Abweichung als nicht plausibel eingestuft und der Fall ebenfalls aus der Analyse ausgeschlossen. Insgesamt mussten 1'405 Fälle ausgeschlossen werden, wodurch 1'997 Fälle die Stichprobe für die Analyse bilden. In der Stichprobe der Lehrpersonen sind dies 1'926 Fälle.

3'724 (54%) Befragte gaben an, dass sich ihr Arbeitspensum in den letzten fünf Jahren veränderte. Von diesen gaben 1'594 (43%) die Pensumsänderungen vollständig und in korrekter Form an. 1'639 (44%) gaben statt der Pensumsänderung das absolute Arbeitspensum an, wodurch eine Umrechnung erforderlich war. Zum Teil fehlten bei diesen Fällen die Angaben, ob es sich um eine Aufstockung oder Reduktion handelte, was aufgrund der angegebenen Pensen aber rekonstruierbar war, ausser für das letzte abgefragte Schuljahr (weil ein Vergleichswert aus dem vorangehenden Schuljahr fehlte). In diesen Fällen wurde der einzelne Wert auf «fehlender Wert» gesetzt. Im Falle von 377 (10%) Befragten wurden keine Angaben gemacht oder die Angaben konnten nicht nachvollzogen werden (diese Fälle wurden bei dieser Frage auf «fehlende Werte» gesetzt). 114 (3%) stiegen zudem bei dieser Frage ganz aus dem Fragebogen aus.

²⁹ Vgl. hierzu auch: Jurczyk, Karin (2004) *Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt.*

A2 Weitere Ergebnisse

A2.1 Weitere Ergebnisse zum technischen Teil

Tabelle 5: Profil des Basisdatensatzes nach Kanton und Schulstufe/Schultyp

	n=	Hauptstufe (Unterrichtsstufe / Schultyp mit grösserem Pensum)									
		Kinder- garten	Grund- stufe	Primar	Sek I	Musik- schule	Brücken- angebote	HPS	Gym / FMS	Berufs-FS	PH
ZH	715	19.3	0.6	62.7	13.6	0.0	0.1	3.6	0.0	0.0	0.1
LU	651	9.5	6.0	51.8	25.8	0.9	0.3	2.5	2.9	0.2	0.2
BE	1'475	12.6	7.4	41.5	23.3	0.4	1.6	2.4	5.4	4.9	0.5
UR	133	9.8	2.3	48.1	36.8	0.0	0.0	0.8	1.5	0.8	0.0
BS	888	15.3	0.9	37.6	13.6	0.2	2.1	2.9	15.8	10.8	0.7
SG	1'630	11.6	4.0	48.8	32.5	0.1	0.0	2.7	0.1	0.1	0.1
GR	376	9.0	0.0	51.9	34.3	0.0	0.3	4.0	0.0	0.5	0.0
andere	26	7.7	0.0	57.7	19.2	0.0	0.0	0.0	7.7	3.8	3.8
total	5'894	12.9	3.9	47.5	24.5	0.3	0.8	2.8	4.1	3.0	0.3
		760	229	2'800	1'443	16	47	163	244	174	18

A2.2 Weitere Ergebnisse zur individuellen Gestaltung des Arbeitspensums

Pro Teilgruppe werden die Gründe für eine absolute Pensenreduktion (vgl. 3.2.1), die Gewichtung der Pensenreduktion auf die vier abgefragten Bereiche (vgl. 3.2.2) sowie der Wunsch, Bedarf und die Möglichkeit nach einer Pensenanpassung (vgl. 3.2.4) dargestellt. Die Ergebnisse der Teilgruppen sind unter 3.2.7 beschrieben.

A2.2.1 Arbeitspensum

Abbildung 21: Gründe für eine absolute Pensenreduktion nach Arbeitspensum

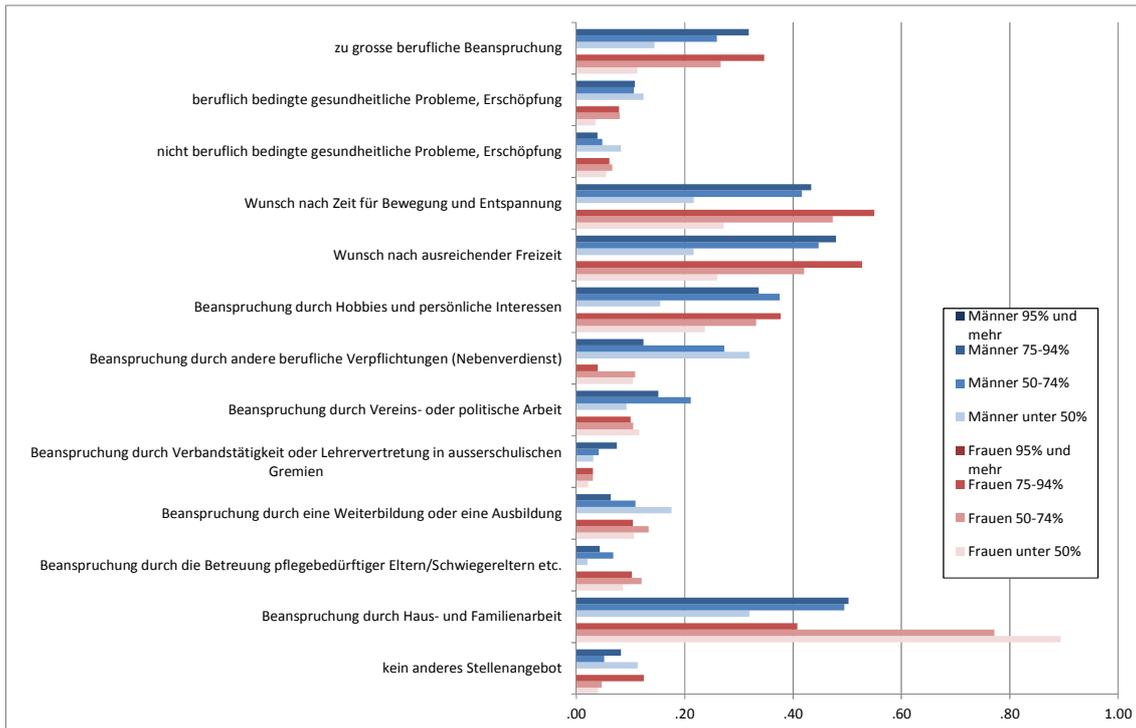
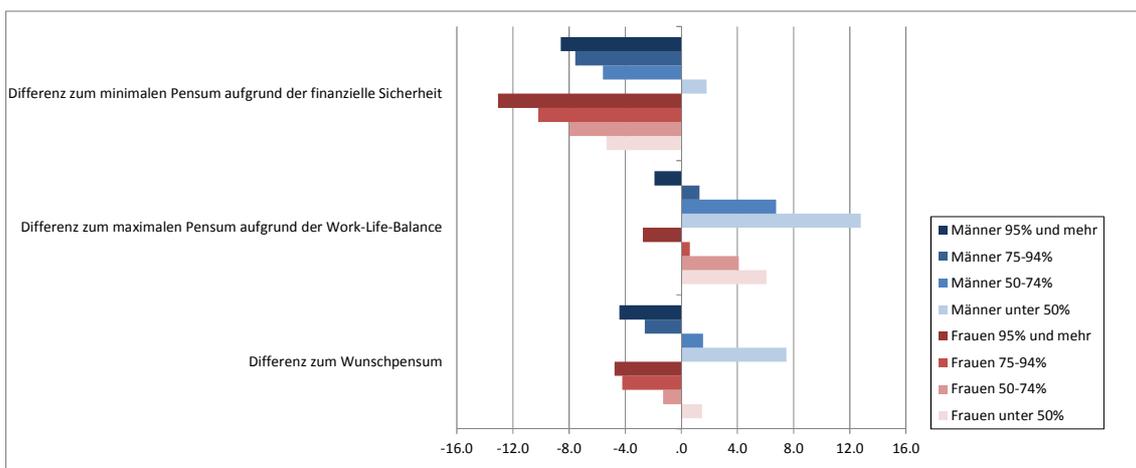


Abbildung 22: Wunsch, Bedarf und Möglichkeit nach einer Pensenanpassung nach Arbeitspensum



Wie Abbildung 22 zeigt, besteht bei den Teilzeit-Lehrpersonen im Durchschnitt eine Reserve zur Work-Life-Balance (maximales Pensum aufgrund der WLB liegt höher als das aktuelle Arbeitspensum), wobei diese Reserve bei den Lehrern tendenziell grösser ist als bei den LehrerInnen.

A2.2.2 Altersgruppen

Abbildung 23: Gründe für eine absolute Pensenreduktion nach Altersgruppen

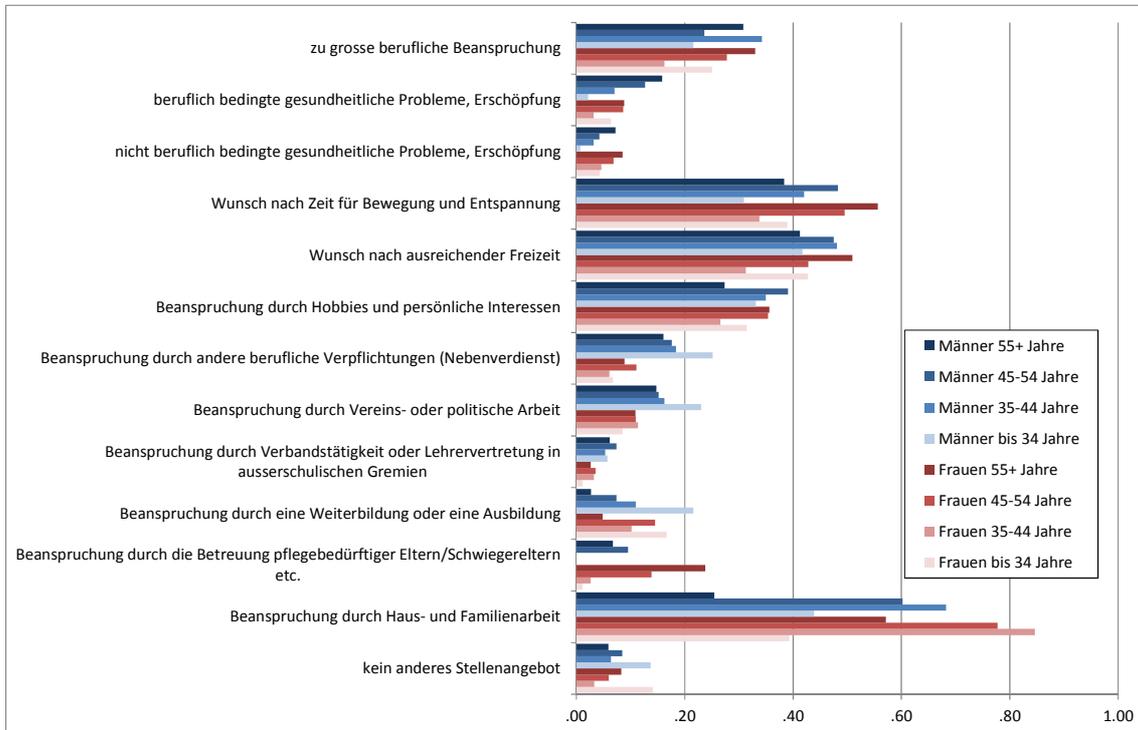


Abbildung 24: Gewichtung der Pensenreduktion nach Altersgruppen

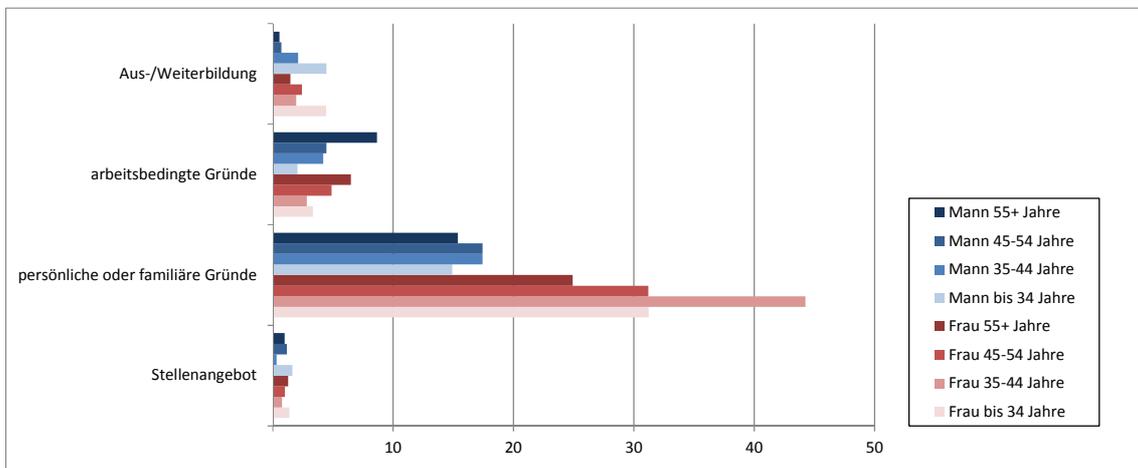
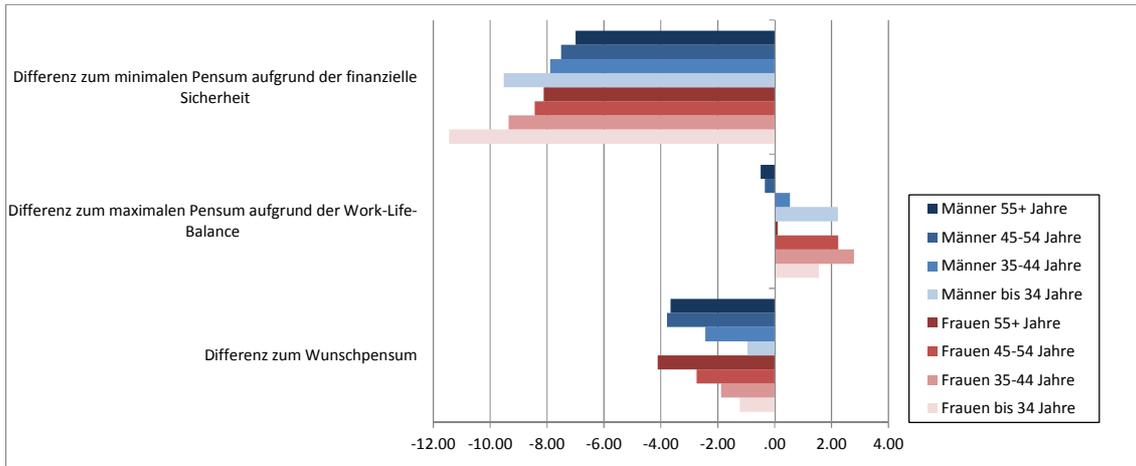


Abbildung 25: Wunsch, Bedarf und Möglichkeit nach einer Pensenanpassung nach Altersgruppen



A2.2.3 Stufe

Abbildung 26: Gründe für eine absolute Pensenreduktion nach Stufe

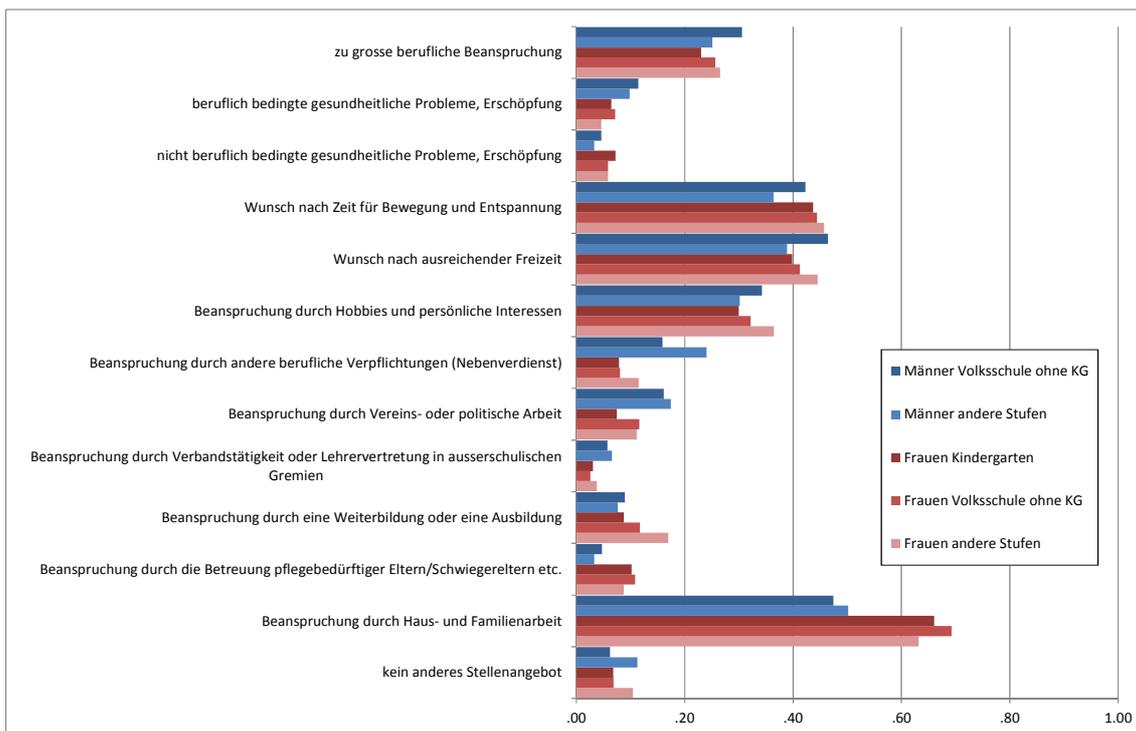


Abbildung 27: Gewichtung der Pensenreduktion nach Stufe

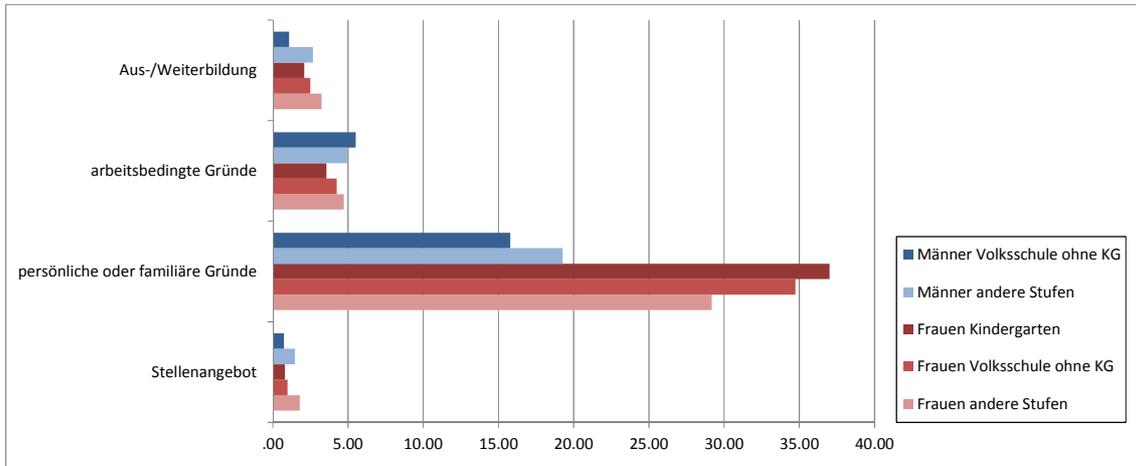
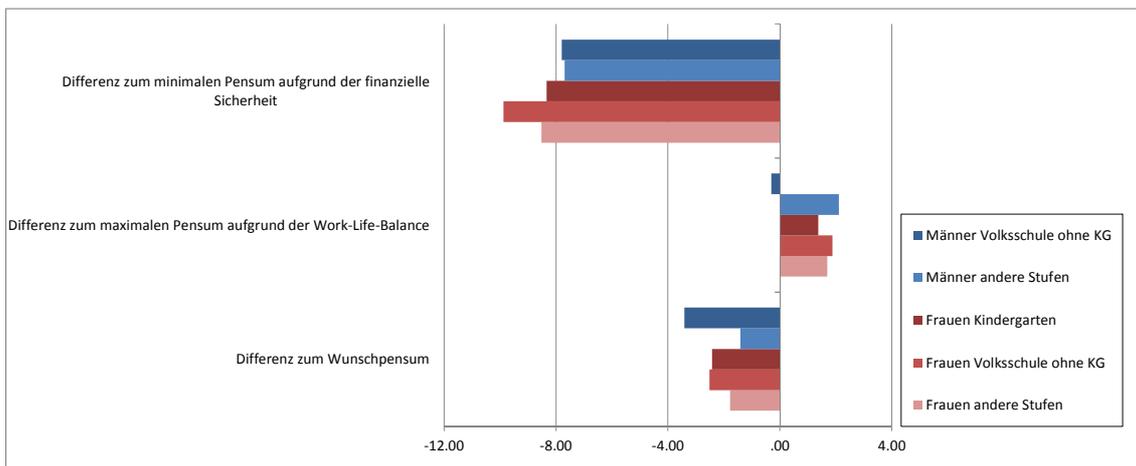


Abbildung 28: Wunsch, Bedarf und Möglichkeit nach einer Pensenanpassung nach Stufe



A2.2.4 Klassenlehrfunktion (Volksschule)

Abbildung 29: Gründe für eine absolute Pensenreduktion mit/ohne Klassenlehrfunktion

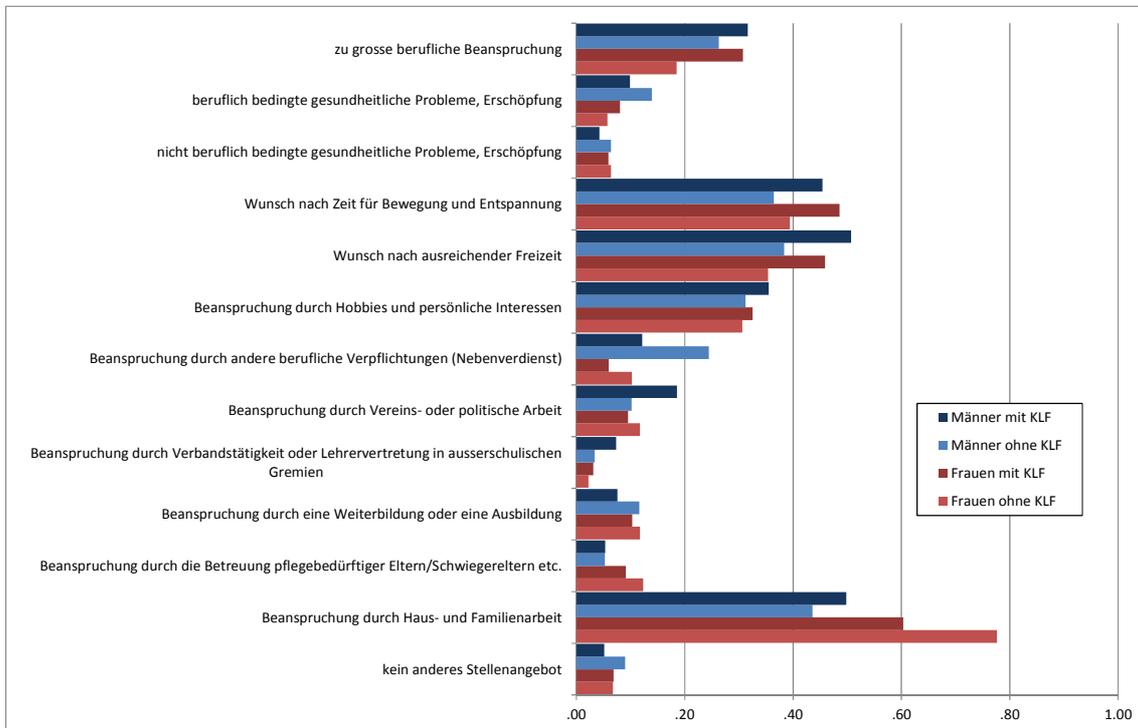


Abbildung 30: Gewichtung der Pensenreduktion mit/ohne Klassenlehrfunktion

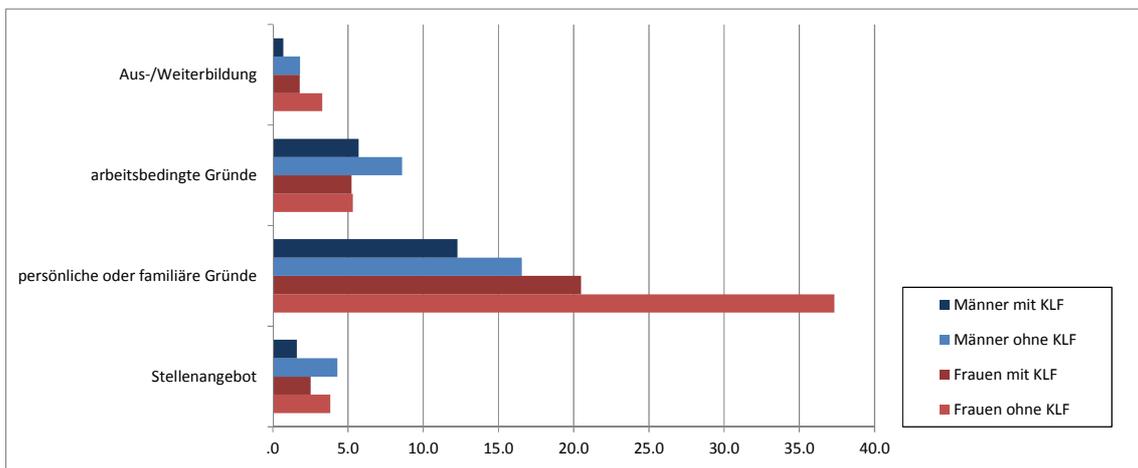
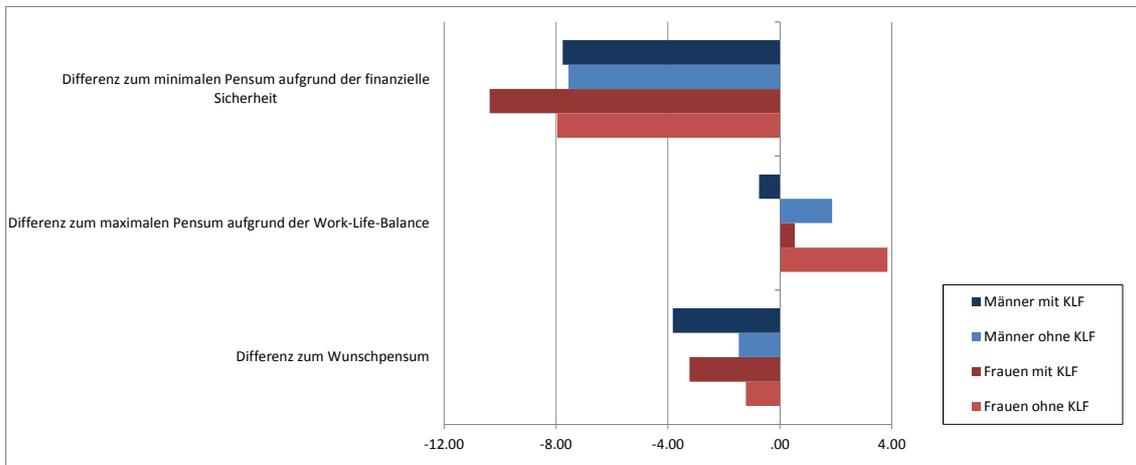


Abbildung 31: Wunsch, Bedarf und Möglichkeit nach einer Pensenanpassung mit/ohne Klassenlehrerfunktion



A2.2.5 Schulische Heilpädagog/innen (Volksschule)

Abbildung 32: Gründe für eine absolute Pensenreduktion mit/ohne heilpädagogische Funktion

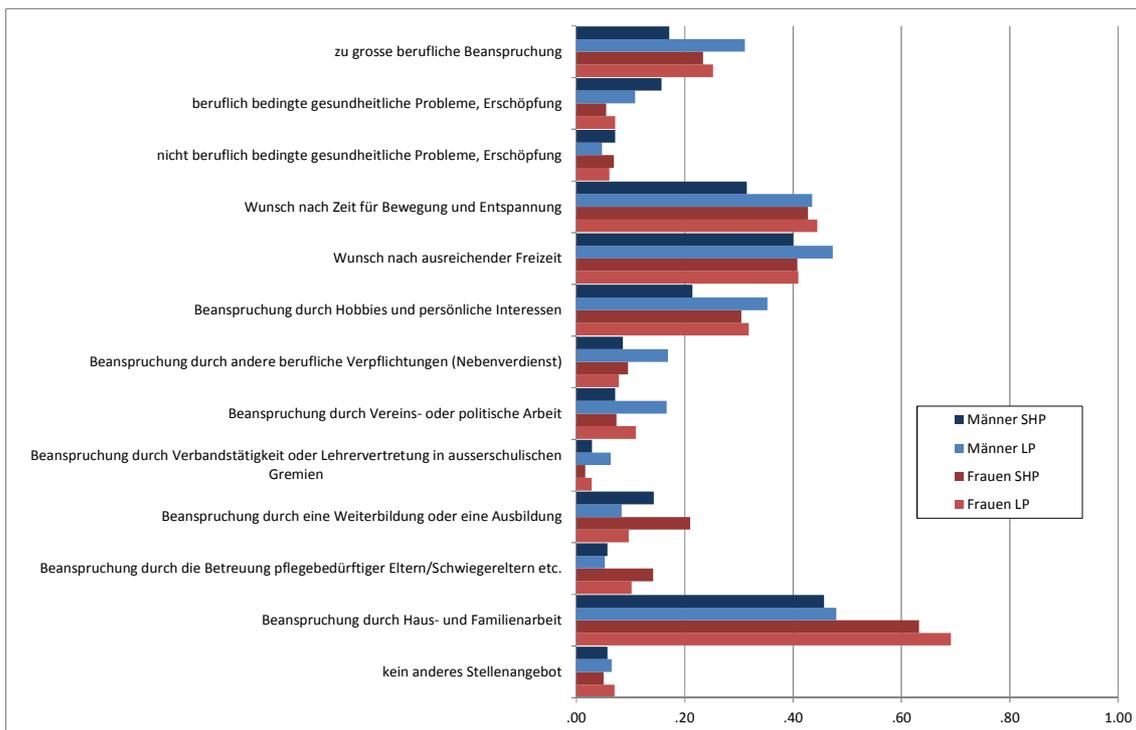


Abbildung 33: Gewichtung der Pensenreduktion mit/ohne heilpädagogische Funktion

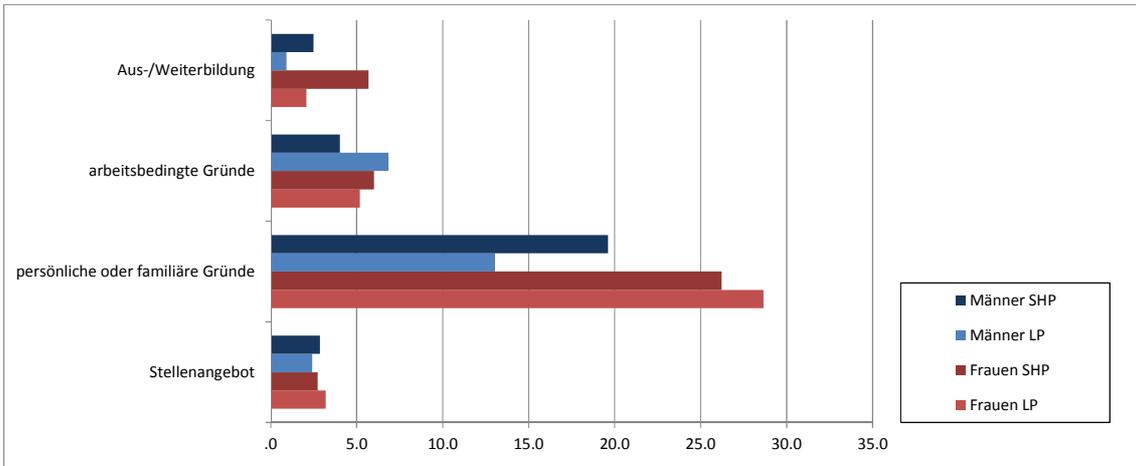
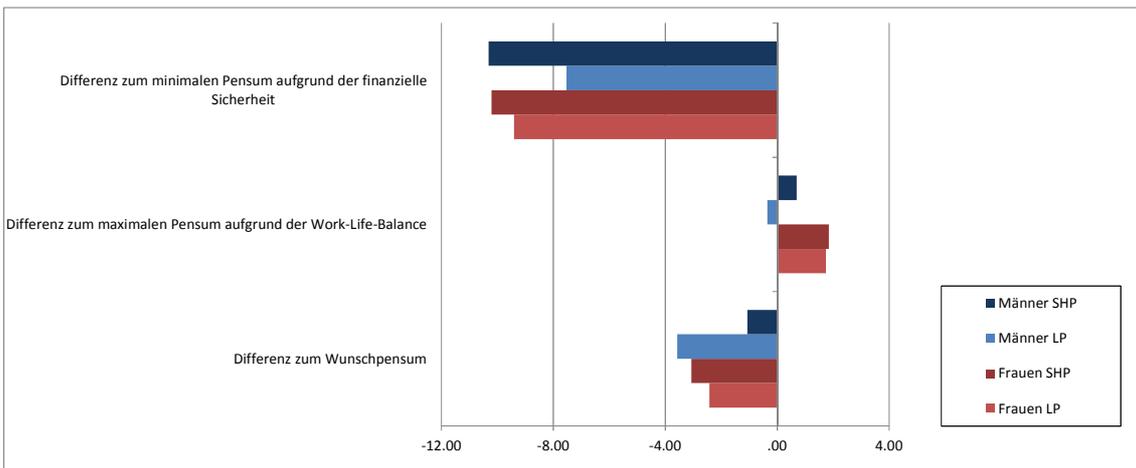


Abbildung 34: Wunsch, Bedarf und Möglichkeit nach einer Pensenanpassung mit/ohne heilpädagogische Funktion



A2.2.6 Wunsch nach einer Pensenänderung

Abbildung 35: Gründe für eine absolute Pensenreduktion nach Wunsch für eine Pensenänderung

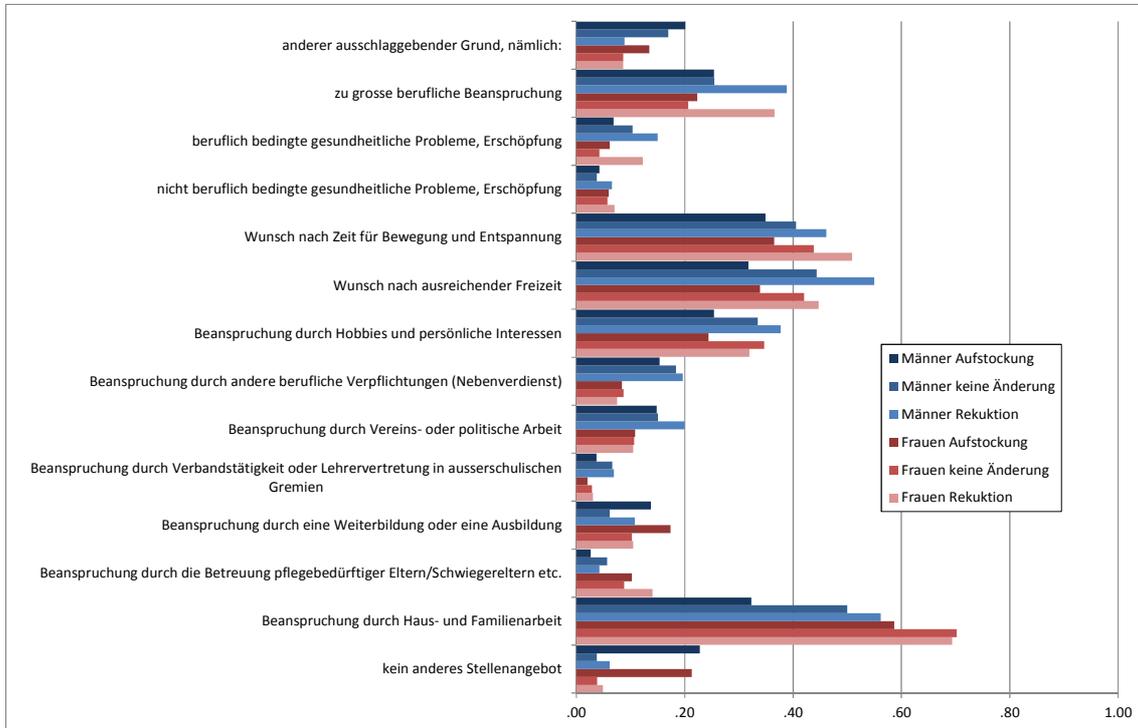


Abbildung 36: Gewichtung der Pensenreduktion nach Wunsch für eine Pensenänderung

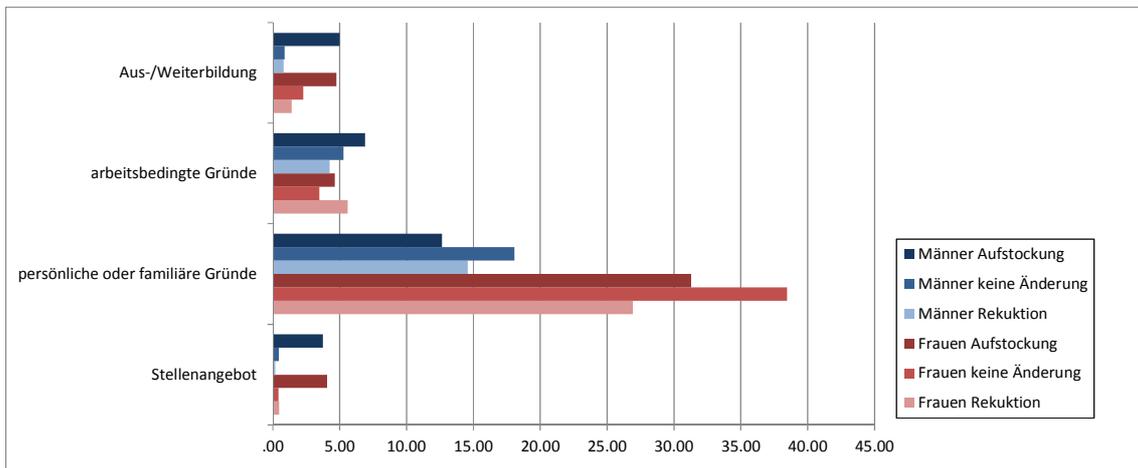
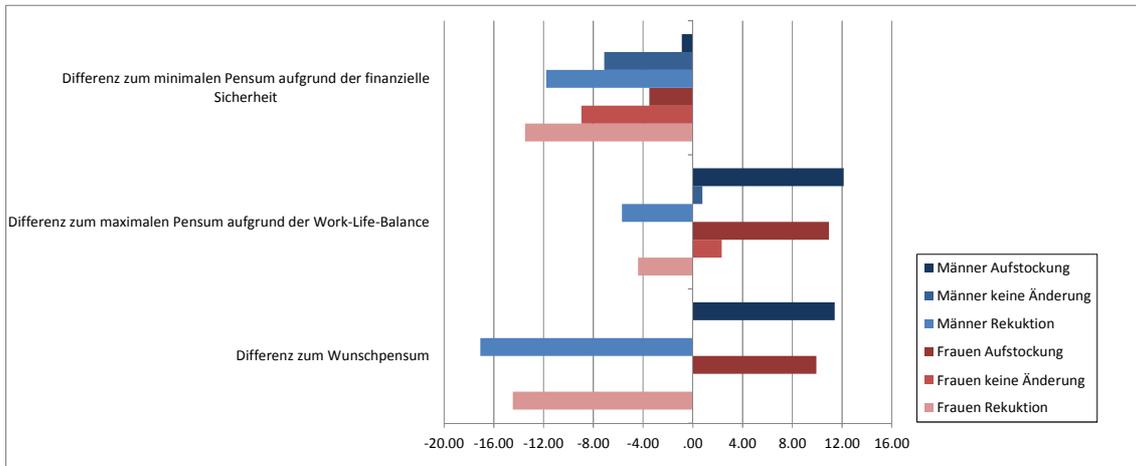


Abbildung 37: Wunsch, Bedarf und Möglichkeit nach einer Pensenanpassung nach Wunsch für eine Pensenänderung



A2.3 Weitere Ergebnisse zu den Aspekten der Erfüllung und Belastung im Lehrberuf

Abbildung 38: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und Arbeitspensum

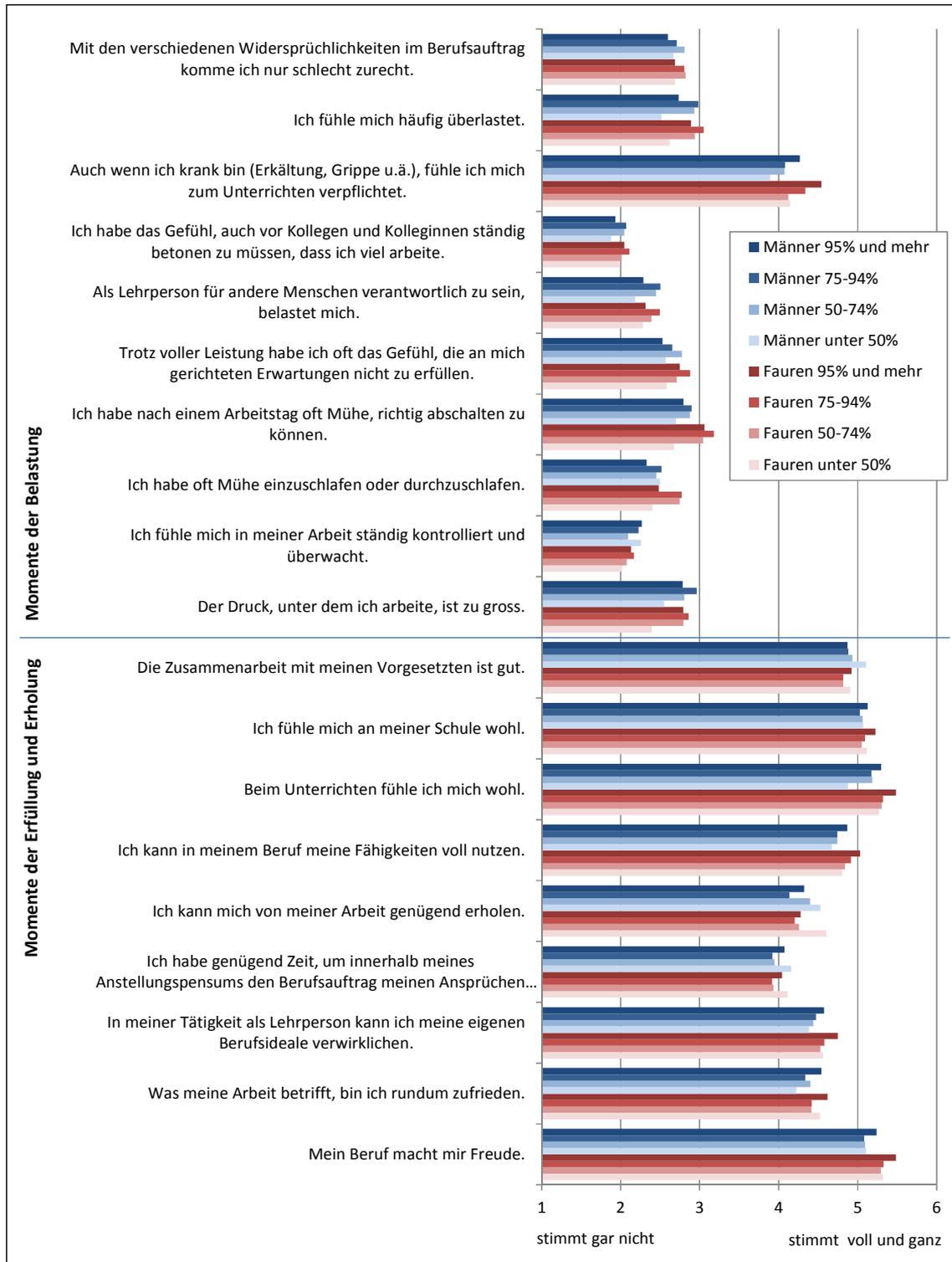


Abbildung 39: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und Altersgruppen

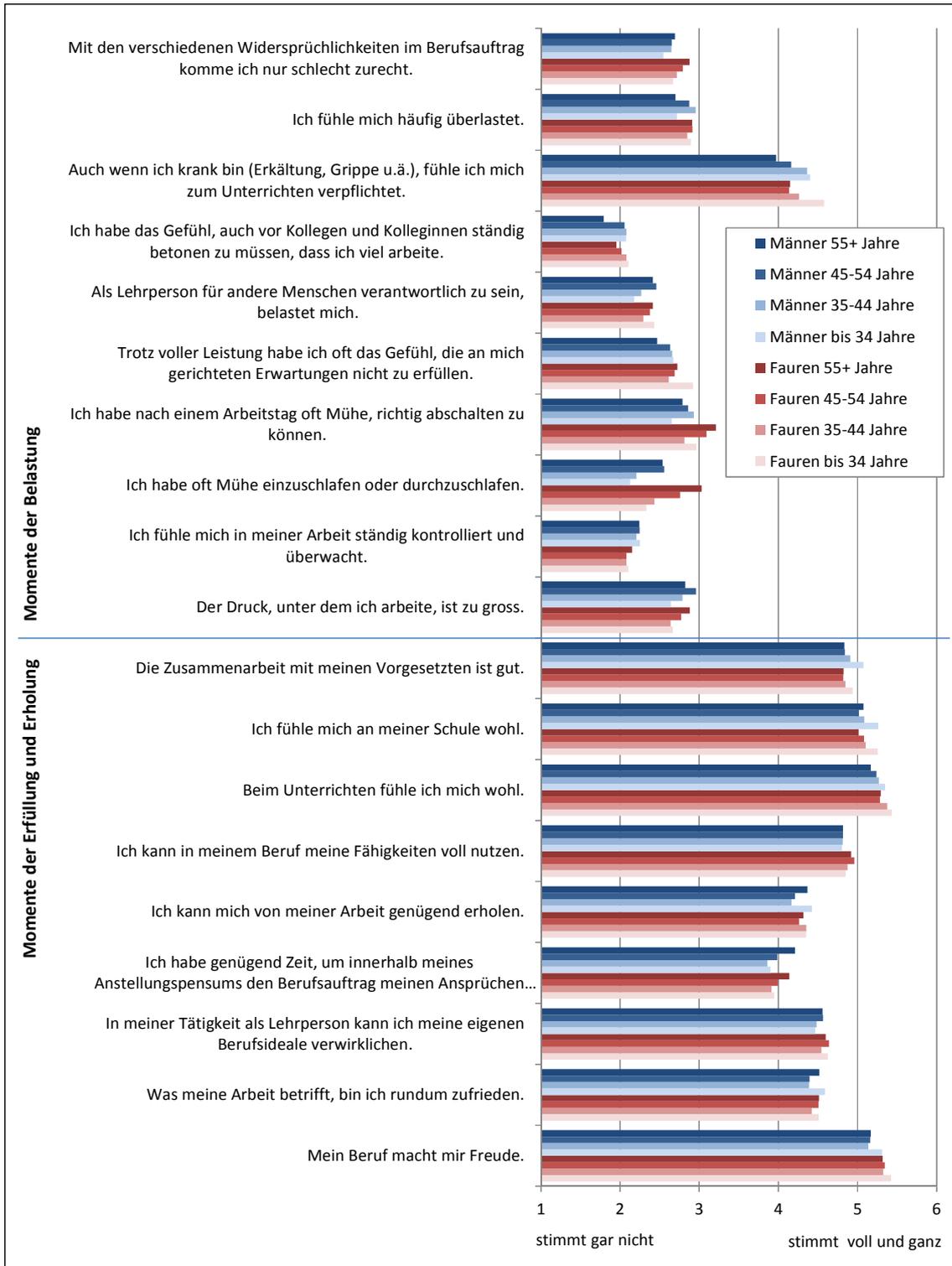


Abbildung 40: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und Stufe

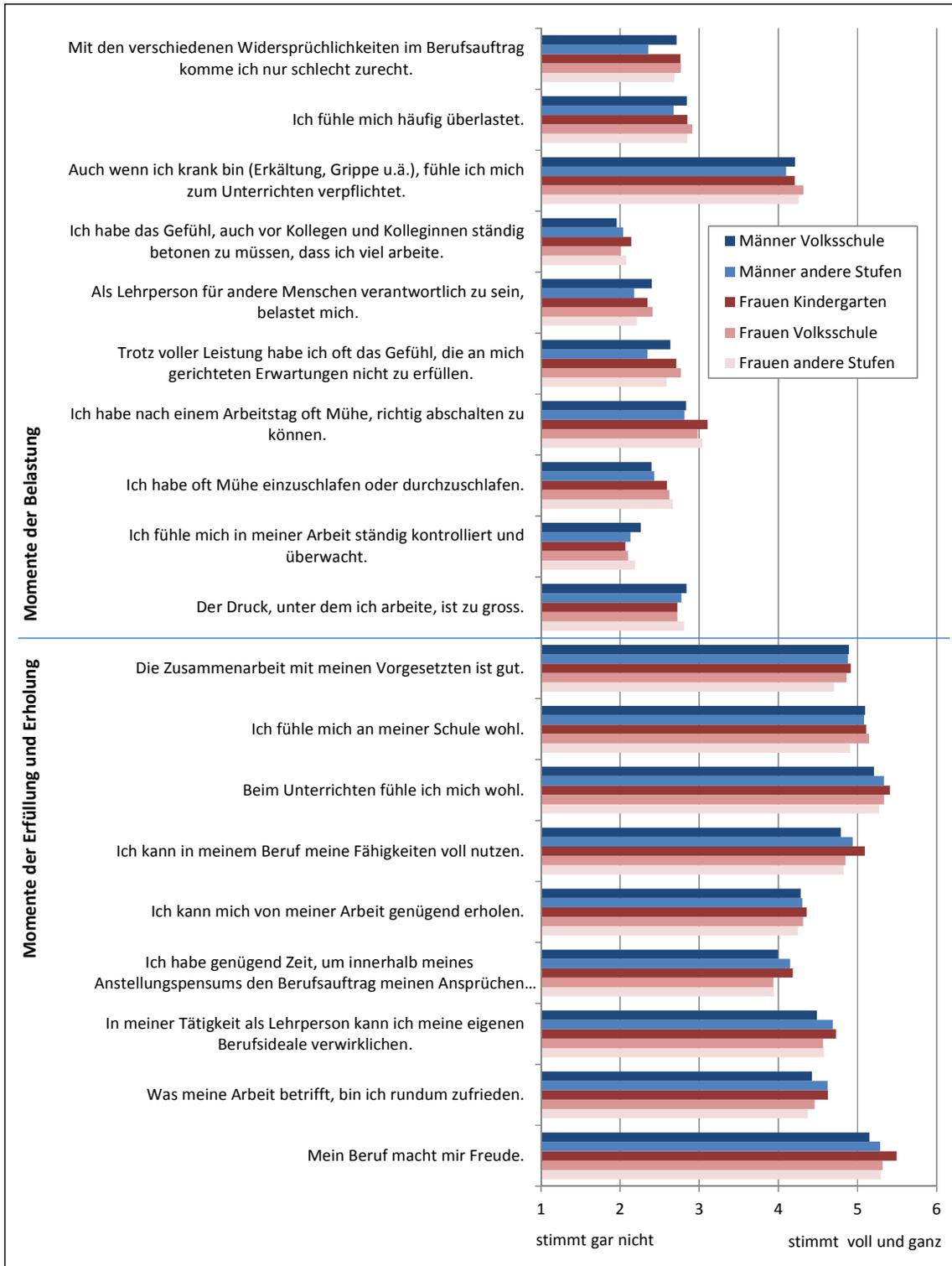


Abbildung 41: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und mit/ohne KLF

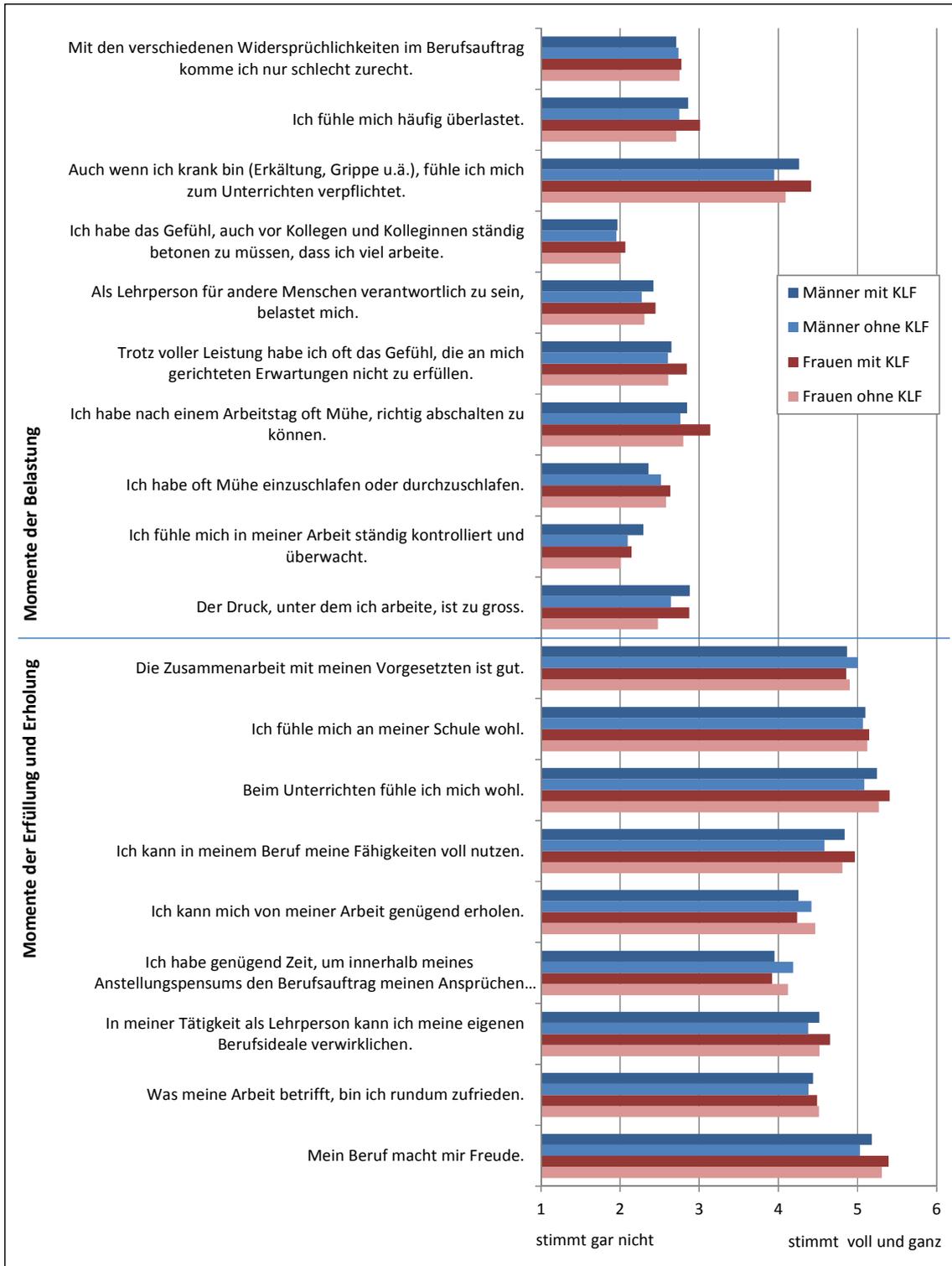


Abbildung 42: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und SHP/nicht SHP

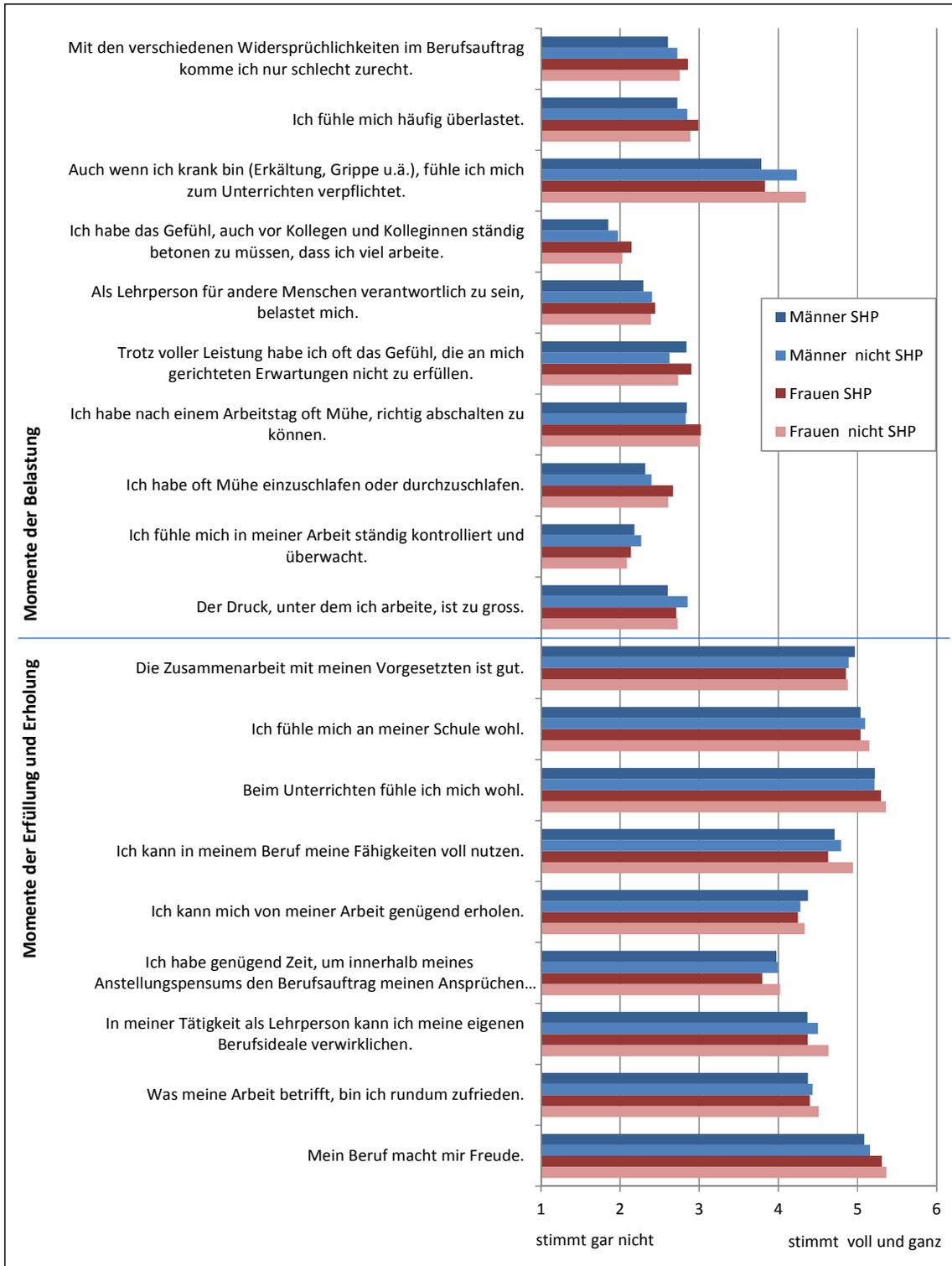


Abbildung 43: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und aktiver Pensenreduktion auf eigenen Wunsch in den letzten fünf Jahren

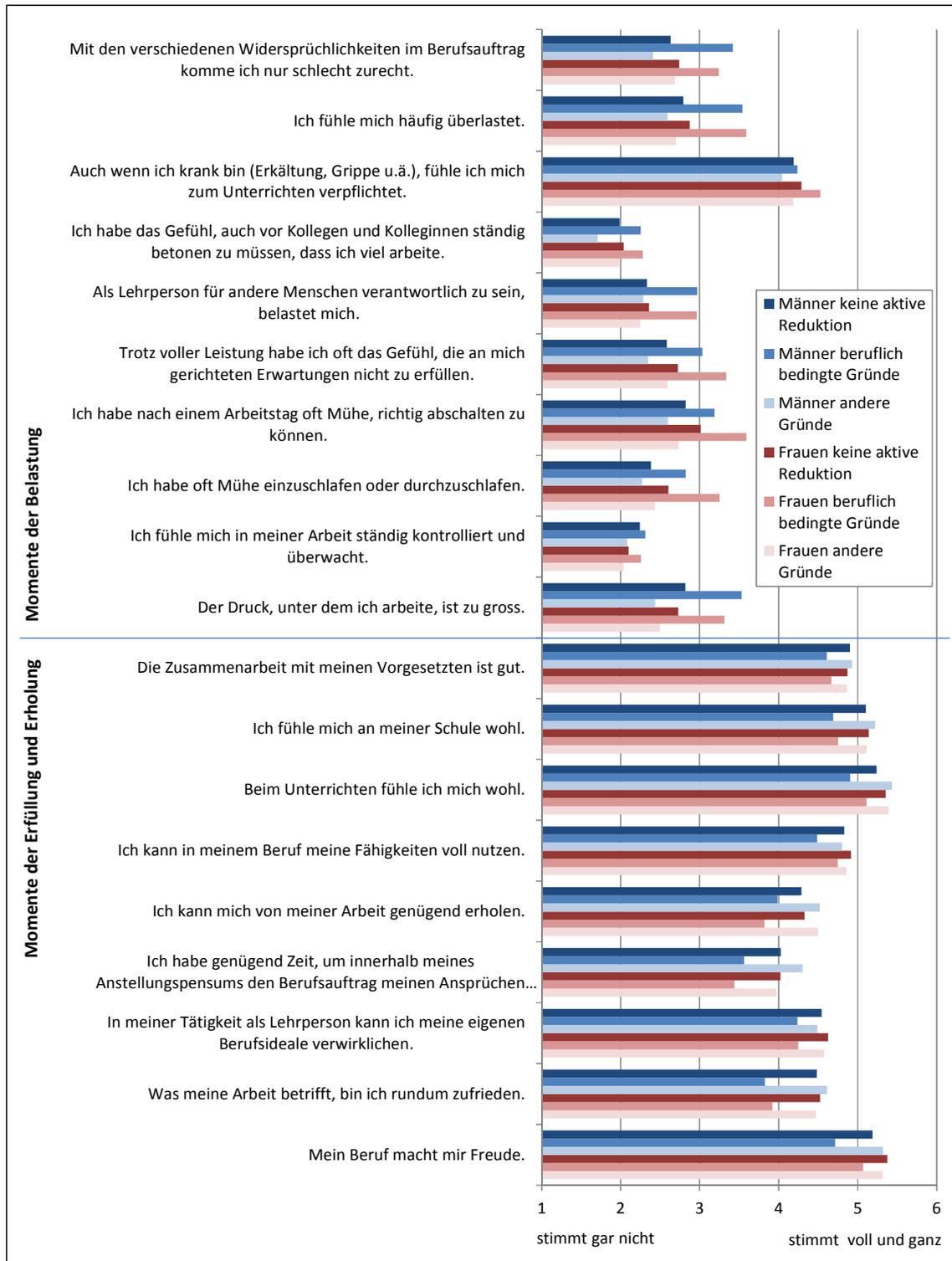


Abbildung 44: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und Wunsch nach Pensenänderung

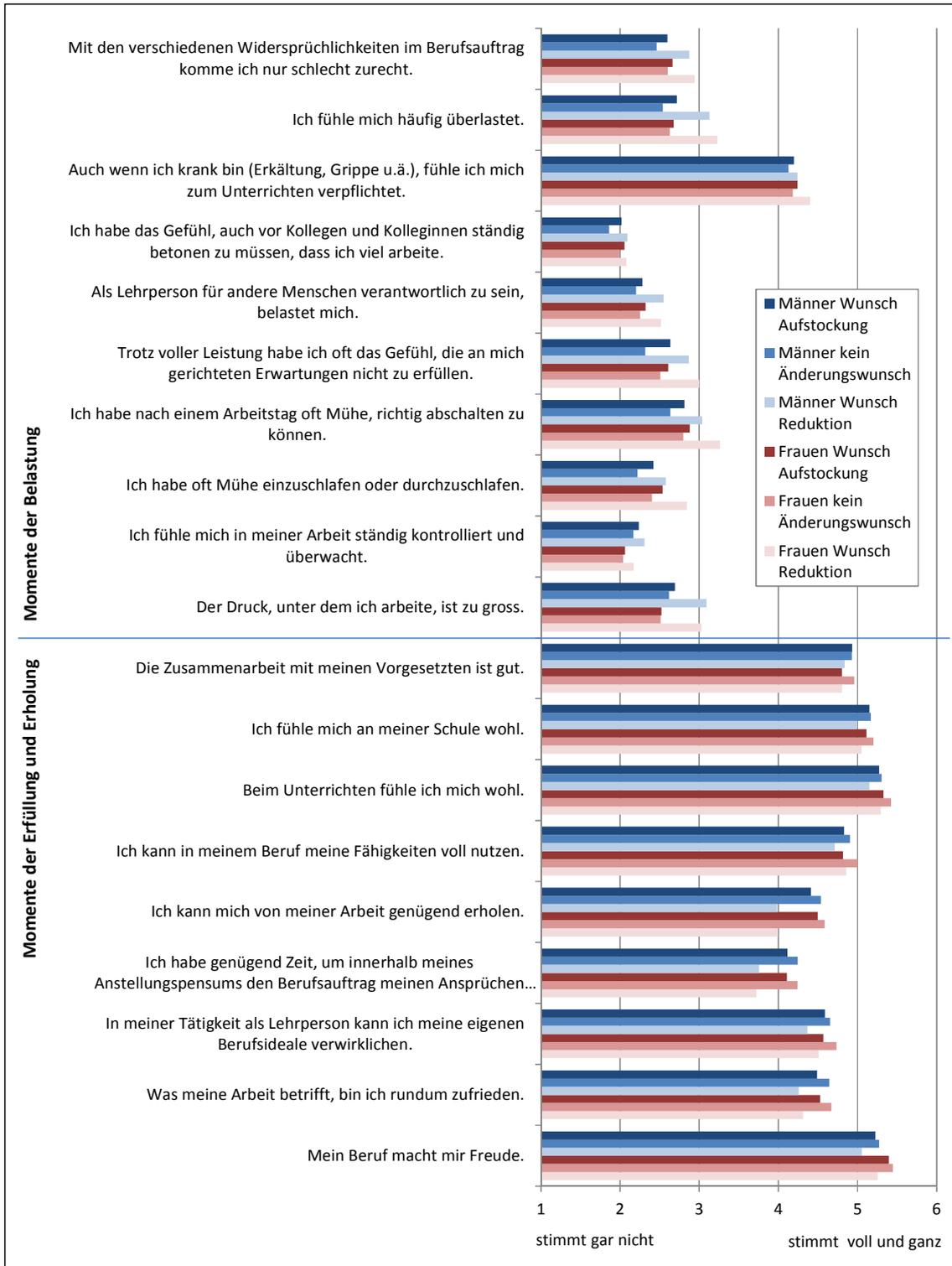


Abbildung 45: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und beruflich bedingten Gründen für den Wunsch nach einer Pensenreduktion

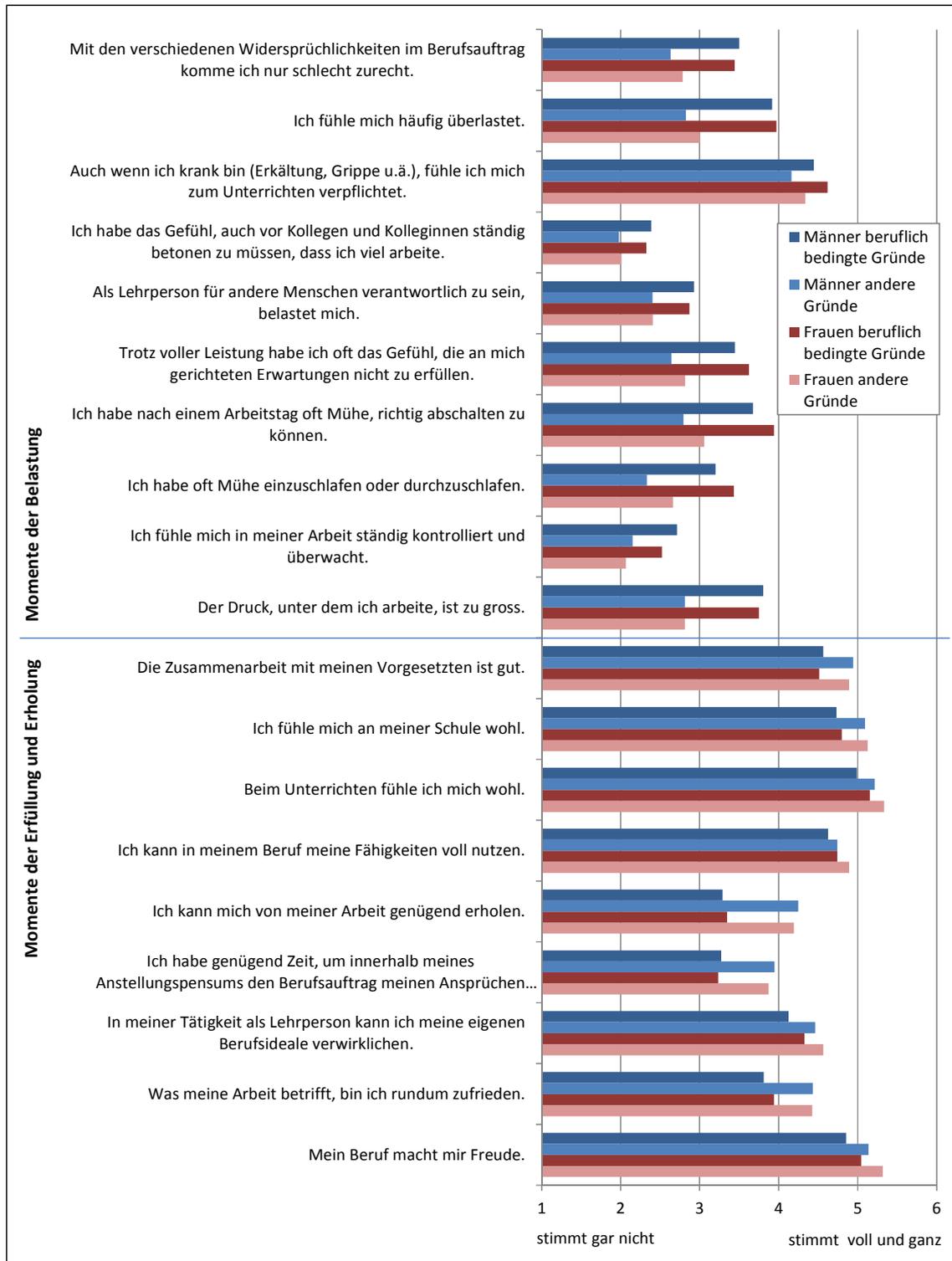
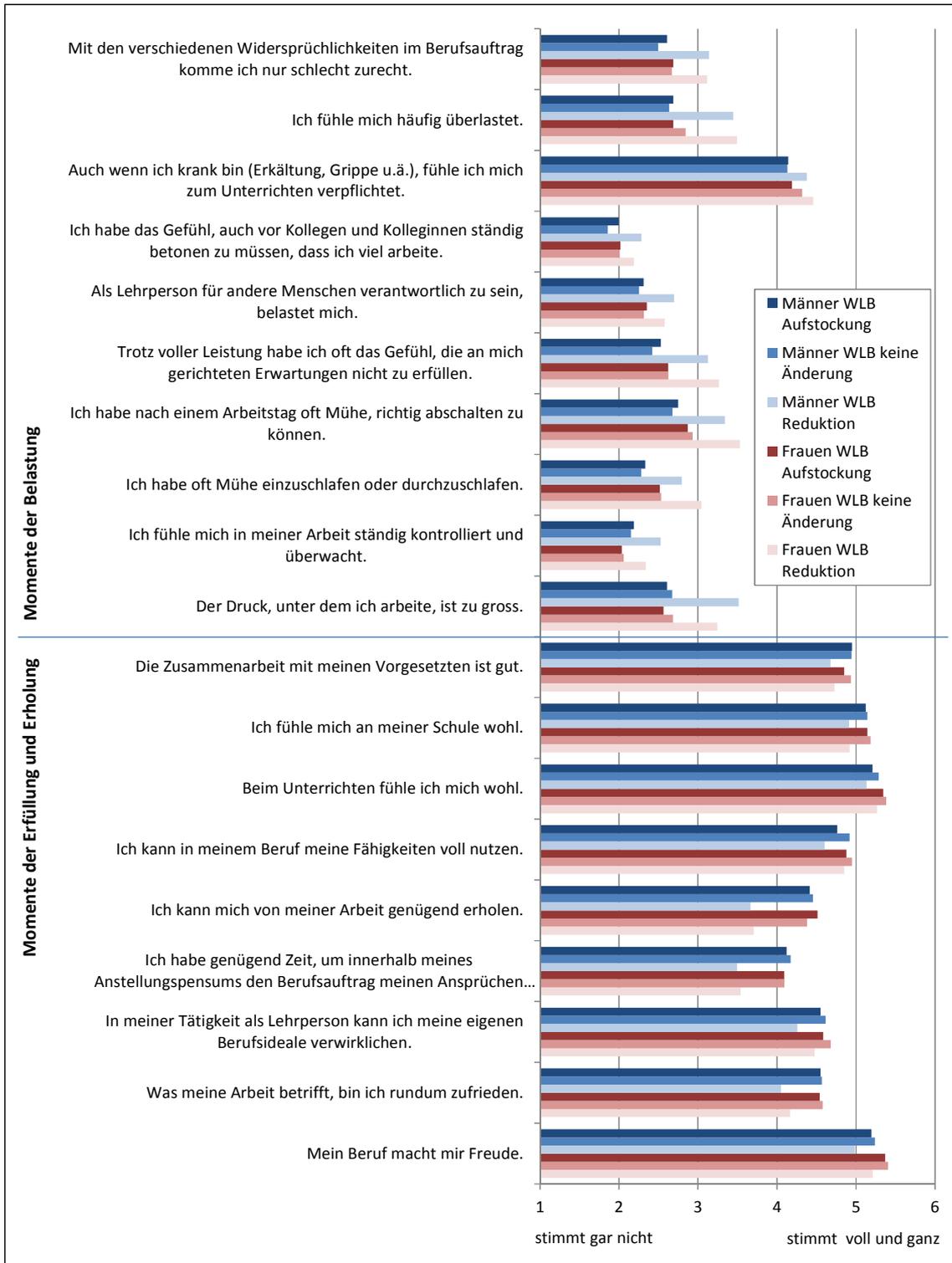


Abbildung 46: Erfüllung und Belastung nach Geschlecht und Bedarf/Möglichkeit nach angezeigter/möglicher Pensenanpassung aufgrund der WLB



A2.4 Weitere Ergebnisse zu Massnahmen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance

Abbildung 47: Massnahmen seitens Lehrpersonen für eine ausgewogene Work-Life-Balance

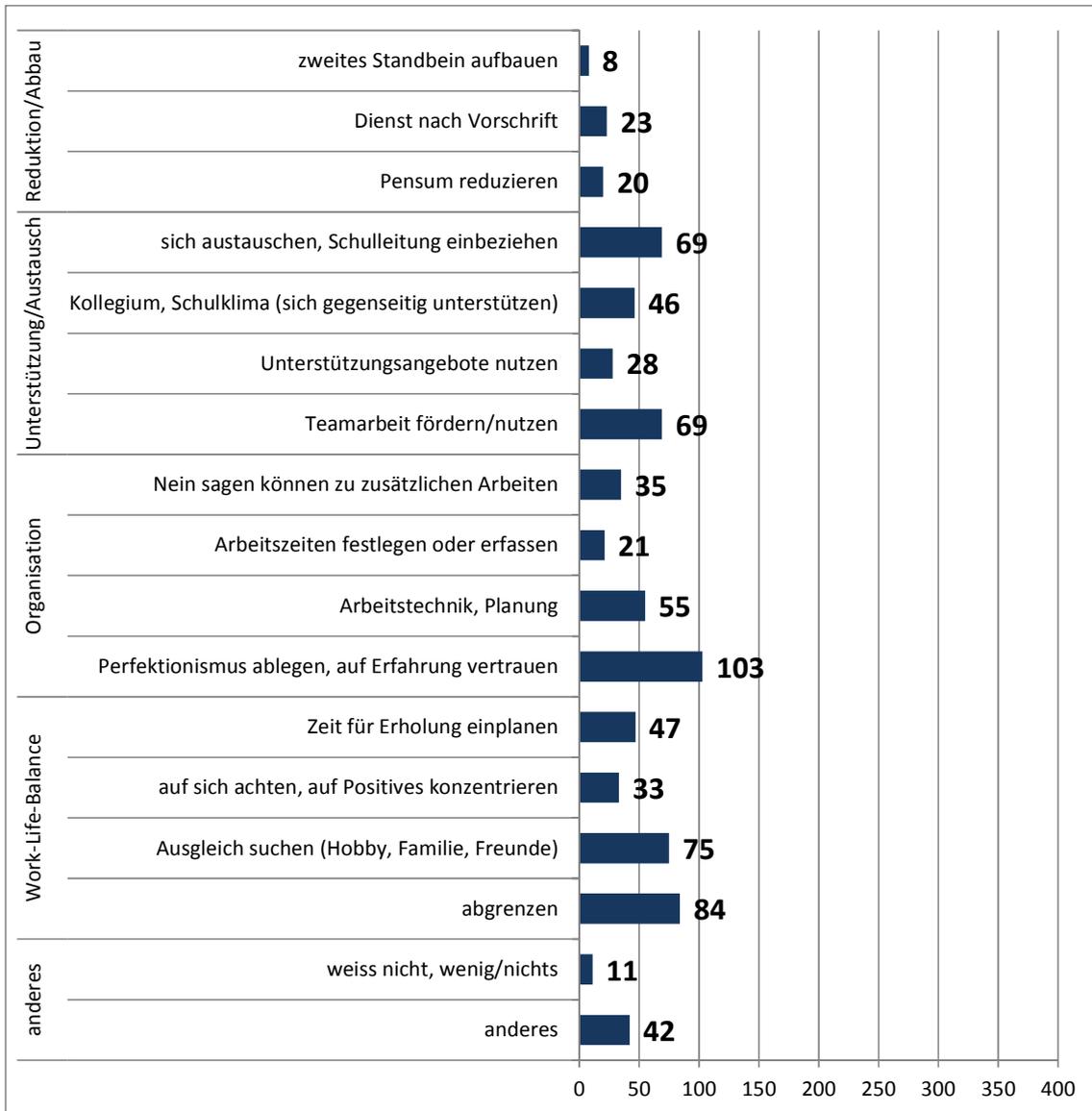


Abbildung 48: Massnahmen seitens Schulleitung für eine ausgewogene Work-Life-Balance der Lehrpersonen

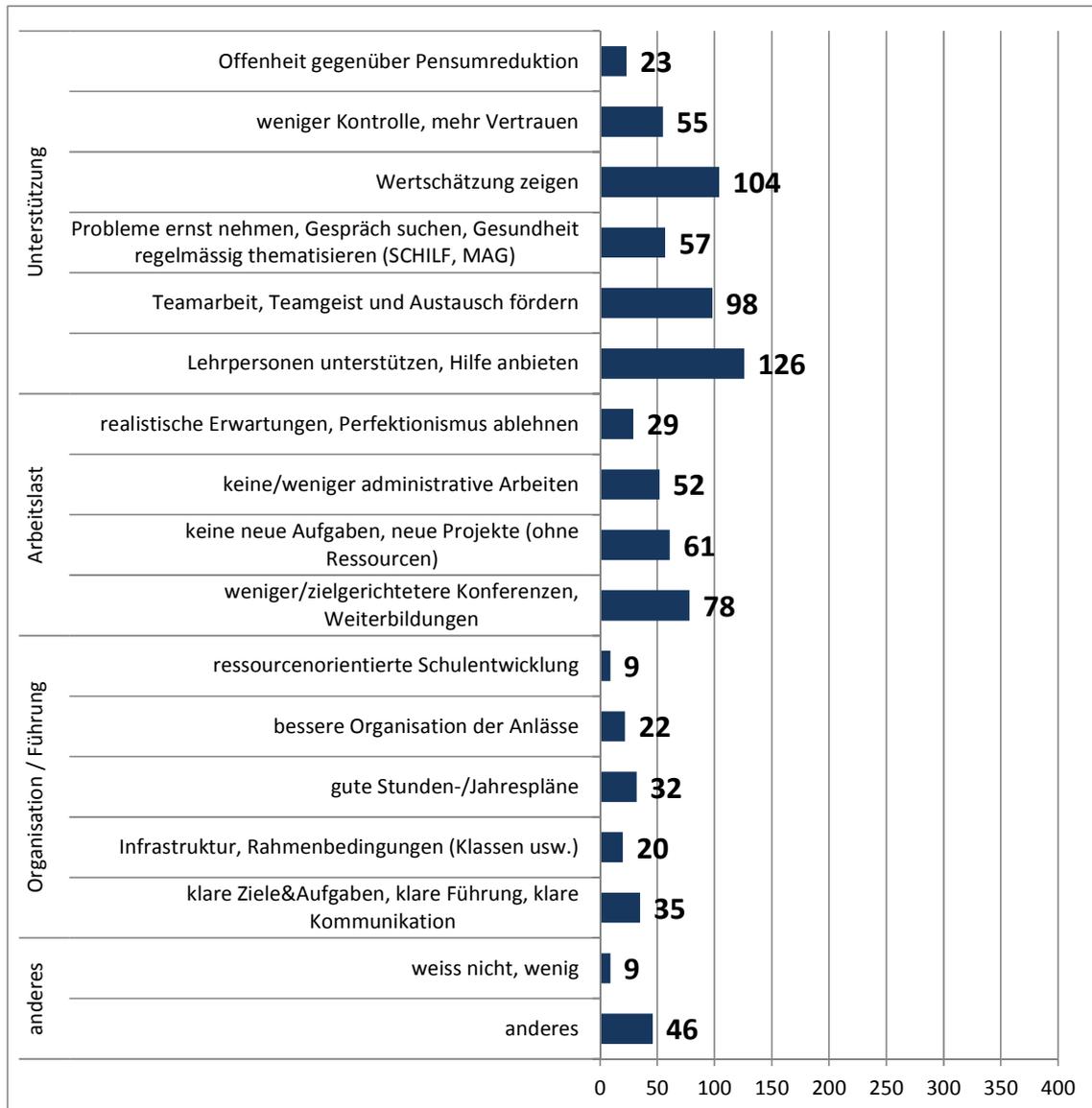


Abbildung 49: Massnahmen seitens Schulbehörden für eine ausgewogene Work-Life-Balance der Lehrpersonen

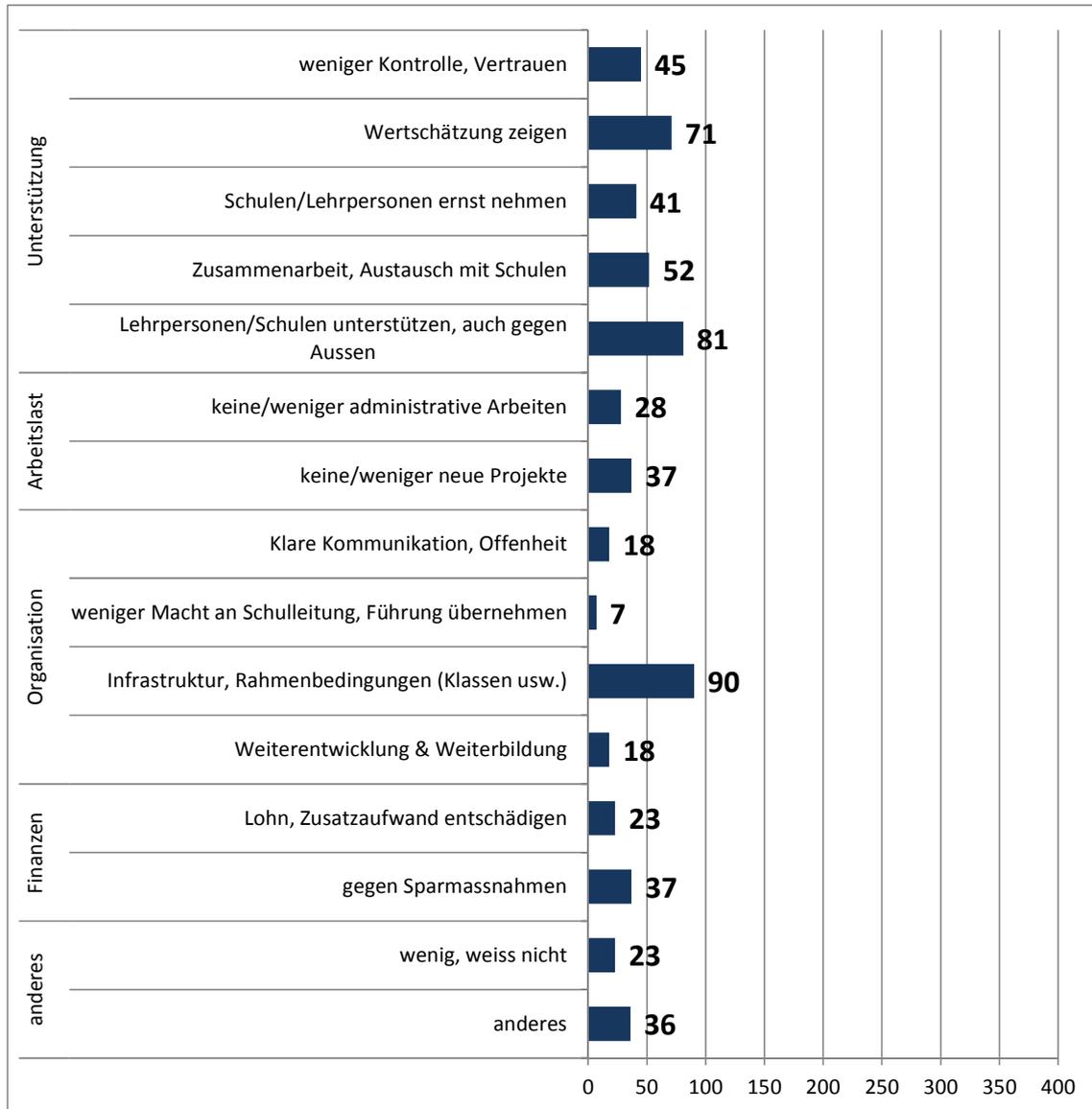
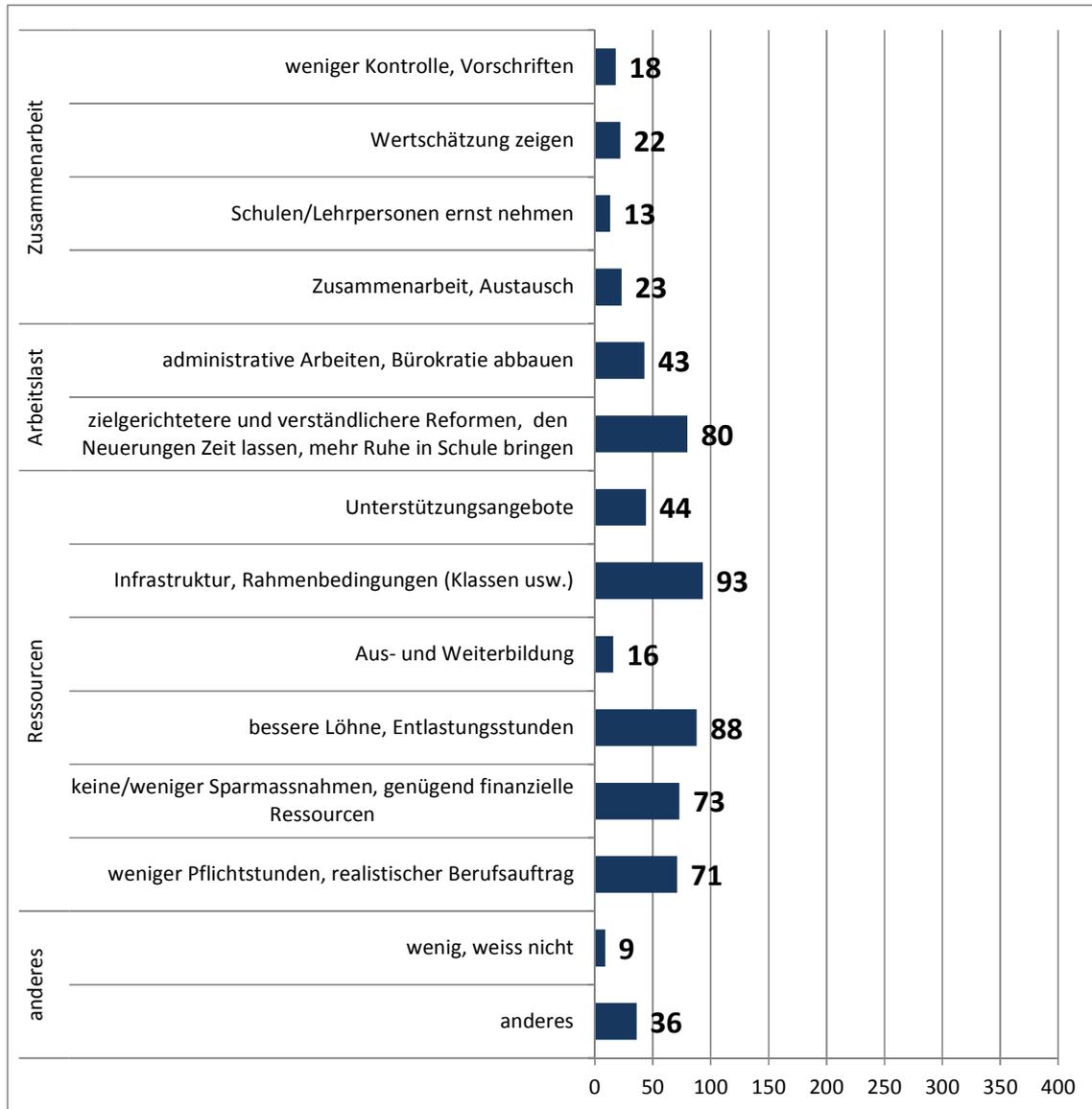


Abbildung 50: Massnahmen seitens Kantone für eine ausgewogene Work-Life-Balance der Lehrpersonen



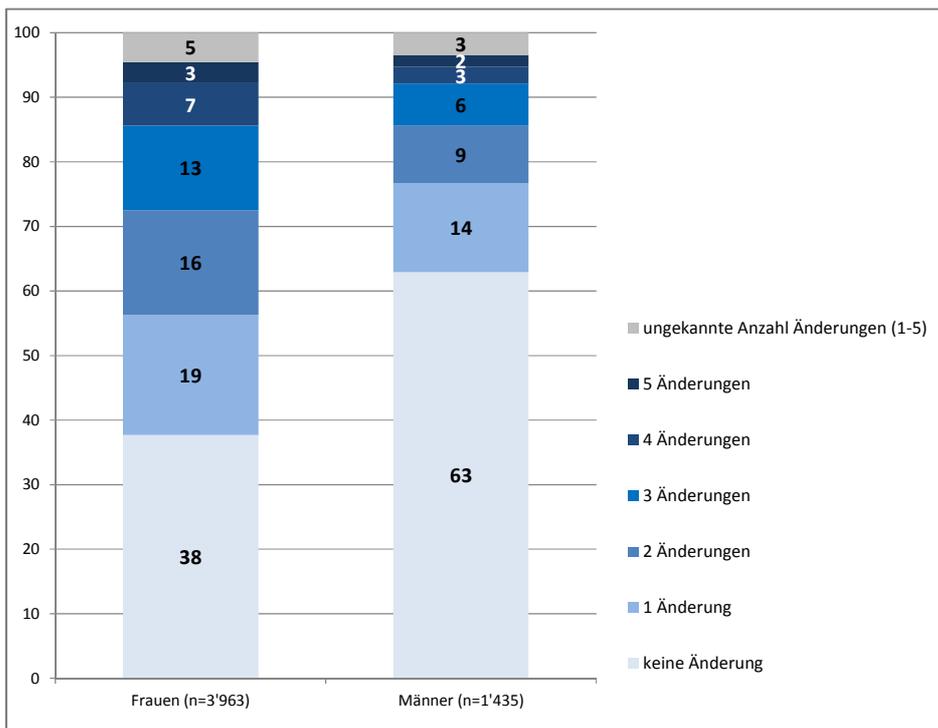
A3 Ergebnisse der Schulleitungen und Therapeuten/innen

In der Stichprobe sind 275 Schulleitungen und 84 Therapeut/innen. Damit sind der Auswertung der Daten viele Grenzen gesetzt, wobei im Falle der Therapeut/innen die Stichprobengrösse grundsätzlich zu klein ist. Auch bei den Schulleitungen sind die Unterstichproben bei den einzelnen Fragen zu klein, um repräsentative Aussagen zu machen, weshalb keine Ergebnisse dargestellt werden. Im Falle der Schulleitungen zeigt eine explorative Auswertung, dass die Ergebnisse zu einem hohen Grad mit den Ergebnissen der Lehrpersonen übereinstimmen. So bilden berufliche Belastungen ebenfalls in rund 30% einen ausschlaggebenden Grund für eine absolute Pensenreduktion. Insgesamt arbeiten die Schulleitungen ziemlich genau entsprechend ihren Kapazitäten aufgrund der WLB. Schulleitungen fühlen sich gegenüber ihren Schüler/innen und auch gegenüber ihrem Team tendenziell stärker verpflichtet als die Lehrpersonen. Sie setzen den Wunsch nach einer Reduktion mitunter deshalb nicht in die Tat um. Die Umweltfaktoren beurteilen die Schulleitungen ähnlich wie die Lehrpersonen. Nur die Platzverhältnisse nehmen sie tendenziell als weniger belastend wahr.

A4 Veränderungen des Arbeitspensums über fünf Jahre

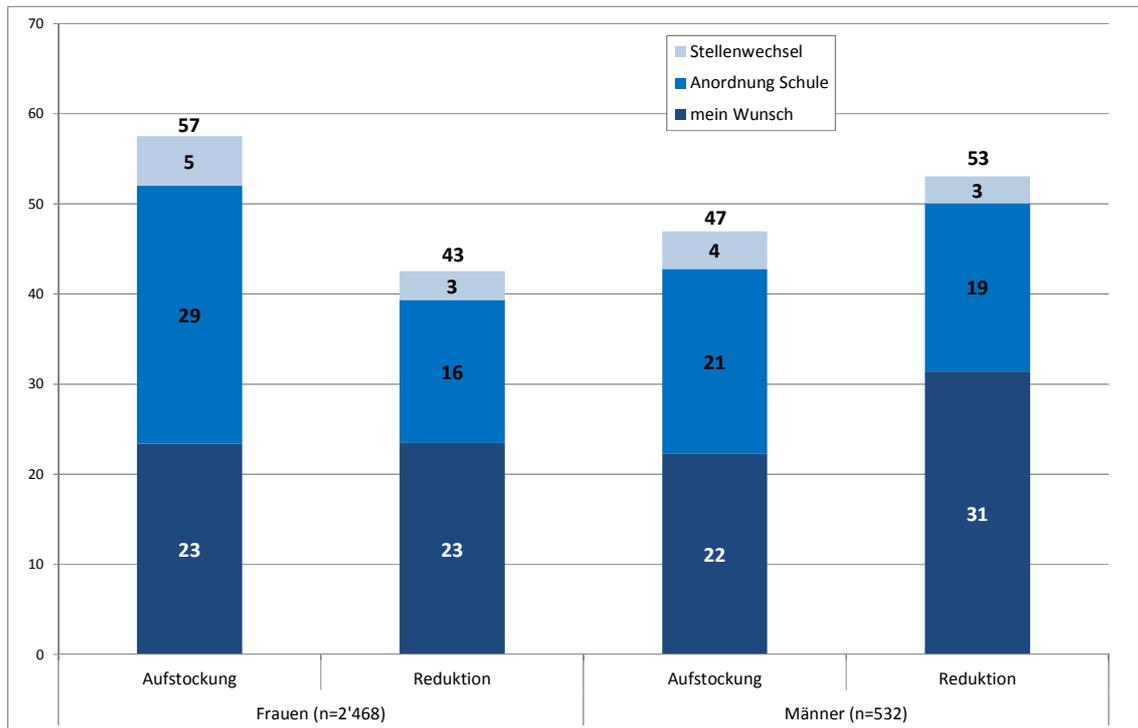
In der vorliegenden Studie steht die individuelle Gestaltung des Arbeitspensums im Fokus des Interesses. Quasi als Nebenprodukt verfügen wir über Informationen über Anpassungen des Arbeitspensums während den letzten fünf Jahren. Wie Abbildung 51 zeigt, sind Anpassungen des Arbeitspensums sehr häufig, vor allem bei den Lehrerinnen. Berücksichtigt wurden Lehrpersonen mit mehr als fünf Dienstjahren, wobei keine Differenzierung nach dem aktuell ausgeübten Arbeitspensum gemacht wurde. Im Durchschnitt verändert sich das Arbeitspensum der Lehrerinnen in fünf Jahren 1.3 Mal und damit fast doppelt so häufig wie bei den Lehrern (0.7 Mal).

Abbildung 51: Anzahl Änderungen des Arbeitspensums während den letzten fünf Jahren in Anteil an Lehrpersonen



Lehrerinnen stocken ihr Pensum insgesamt häufiger auf, als dass sie es reduzieren. Mit 29% findet am häufigsten eine Aufstockung aufgrund des Bedarfs der Schule statt. Gewünschte und verordnete Pensenanpassungen halten sich in etwa die Waage. Demgegenüber reduzieren Lehrer ihr Pensum häufiger, als dass sie dieses aufstocken. Mit 31% macht bei ihnen die Reduktion auf eigenen Wunsch den grössten Anteil aller Pensenanpassungen aus. Mit 53% gegenüber 40% erfolgt eine Pensenanpassung häufiger auf eigenen Wunsch als durch den Bedarf der Schule. Unabhängig vom Geschlecht erfolgt eine Pensenanpassung selten durch einen Stellenwechsel.

Abbildung 52: Art und Grund der Veränderung des Arbeitspensums (Anteil aller Anpassungen)



Die verordneten Pensenanpassungen fallen vom Umfang her tendenziell weniger stark ins Gewicht als Anpassungen auf eigenen Wunsch oder durch einen Stellenwechsel.

Tabelle 6: Durchschnittlicher Umfang der Pensenanpassung in Stellenprozenten

			unter 50%		50-74%		75-94%		95% und mehr	
			Stellen-%	Anzahl	Stellen-%	Anzahl	Stellen-%	Anzahl	Stellen-%	Anzahl
Frauen	Aufstockung	mein Wunsch	14.9	69	12.3	112	14.0	84	14.3	38
		Anordnung Schule	11.6	96	9.4	153	12.0	112	14.8	63
		Stellenwechsel	19.9	17	30.3	21	22.0	9	13.7	9
	Reduktion	mein Wunsch	26.7	114	17.8	110	11.1	92	6.2	15
		Anordnung Schule	11.2	65	10.2	78	7.7	77	4.9	19
		Stellenwechsel	13.7	7	16.8	12	13.3	13	4.0	1
Männer	Aufstockung	mein Wunsch	49.5	2	13.9	11	17.3	17	11.1	22
		Anordnung Schule	6.0	2	8.1	9	7.0	26	7.8	30
		Stellenwechsel	28.0	1	0.0	0	14.8	5	14.8	6
	Reduktion	mein Wunsch	22.8	11	17.0	20	11.2	48	6.9	9
		Anordnung Schule	13.0	4	11.0	5	8.9	19	5.9	23
		Stellenwechsel	40.0	1	25.2	6	10.0	2	4.0	1