

Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (BZE'24)

im Auftrag des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH

Kurzbericht

Martina Brägger

Dübendorf, 01.07.2024

Zitierweise:

Brägger, Martina (2024). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Kurzbericht

Informationen zur Durchführung und Analyse:

Büro Brägger, Martina Brägger, www.bbeval.ch, braegger@bbeval.ch, +41 043 543 06 37

Auftraggeber:

Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH
Pfungstweidstrasse 16
8005 Zürich
+41 44 315 54 54
www.lch.ch

Ausgangslage

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) und ihre Mitgliederverbände haben die Zufriedenheit ihrer Mitglieder im Jahr 2024 (nach 1990, 2001, 2006 und 2014) zum fünften Mal erforscht mit dem Ziel, über aktuelle Daten zur beruflichen Situation ihrer Mitglieder zu verfügen.

Unter Berufszufriedenheit ist ein Konstrukt zu verstehen, das zeigt, wie die Angehörigen einer Berufsgruppe ihre professionelle Tätigkeit und deren Rahmenbedingungen wahrnehmen. Befragungen liefern eine Momentaufnahme der Berufszufriedenheit. Sie geben Hinweise, welche Faktoren die Berufszufriedenheit fördern oder beeinträchtigen. Damit dienen sie der Identifikation von Problemfeldern, denen es seitens der Arbeitgeber oder der Berufsorganisationen besondere Beachtung zu schenken gilt. Der Vergleich mit den Ergebnissen von 2014 erlaubt es überdies, Fortschritte in den letzten 10 Jahren zu verfolgen sowie Bereiche zu dokumentieren, wo Stillstand oder Rückschritte zu beobachten sind.

Definition und Verwendung des Begriffs Berufszufriedenheit

Wie in den früheren Durchführungen der Studie werden drei Ebenen der Zufriedenheit unterschieden:

- Zufriedenheit mit spezifischen Ausschnitten oder Aspekten des Lehrberufs (92 Aspekte)
- Zufriedenheit in breiter gefassten Bereichen des Lehrberufs (Verdichtung auf 15 Bereiche)
- Gesamtzufriedenheit (Zusammenfassung der 15 Bereiche zu *einem* einzigen Wert).

Tabelle 1: Abgefragte Teilbereiche des Lehrberufs

Teilbereiche des Lehrberufs	# Aspekte
Unterricht und Klasse	10
Integrative Förderung	14
Kolleginnen und Kollegen	8
Schulleitung	7
Einbezug in die Schulentwicklung	3
Anerkennung und Feedback durch Vorgesetzte	3
Support durch spezialisierte Dienste	9
Erziehungsberechtigte	3
Öffentlichkeit	1
Lehrer:innen-Organisation	3
Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit	4
Ausstattung des Arbeitsplatzes und digitale Konzepte	9
Pensum und Vertrag	11
Weiterbildung	3
Lohn, Lohnentwicklung	4
Total	92

Der Aspekt *Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit* stellt gleichzeitig auch eine eigene Zufriedenheitskategorie dar. Die restlichen 14 Teilbereiche der Berufszufriedenheit basieren auf 3 bis 14 Aspekten (abhängig nach Stufe 3 bis 9). Die Mittelwerte der insgesamt 15 Bereiche fließen mit gleichem Gewicht in den Mittelwert der Gesamtzufriedenheit ein. Das Hauptaugenmerk gilt der Zufriedenheit mit einzelnen Teilbereichen des Berufslebens bzw. der Frage, welche Faktoren der Berufszufriedenheit einen «guten» bzw. «schlechten» Gesamtwert generieren.

In Ergänzung zur Berufszufriedenheit wurden auch je 8 Momente der beruflichen Erfüllung bzw. beruflichen Belastung abgefragt.

Hohe Beteiligung an der Befragung

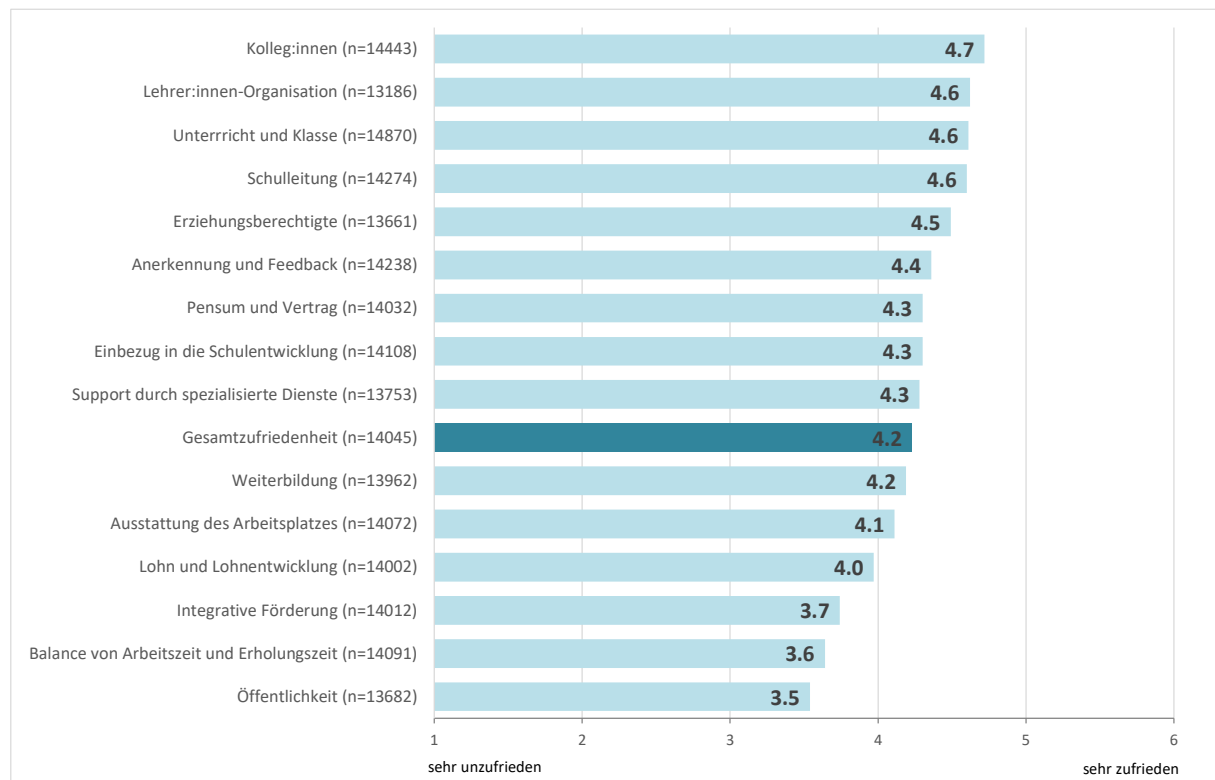
Dank des guten Rücklaufs von 36.4% und rund 16'500 auswertbaren Fragebogen basiert die BZS'24 in der Deutschschweiz wiederum auf einer ausgezeichneten Datengrundlage. Die Stichprobe setzt sich zusammen aus 14'873 Lehrpersonen, 1'124 schulischen Heilpädagog:innen (SHP), 243 Schulleitungen und 72 Therapeut:innen. Zusammen repräsentieren die Lehrpersonen und SHP 18.0% der gesamten Deutschschweizer Lehrer:innenpopulation, wodurch ihre Ergebnisse zu einem sehr hohen Grad repräsentativ sind.

Erstmals wurden die Daten für die Lehrpersonen und schulischen Heilpädagog:innen separat ausgewertet. Dabei zeigen diese beiden Berufsgruppen eine hohe Übereinstimmung ihrer Berufszufriedenheit (wie auch der Therapeut:innen). Auch wenn es berufsspezifische Unterschiede gibt, zeigt dieser Befund, dass keine dieser Berufsgruppen im Schulalltag systematisch besser oder schlechter gestellt wäre. Dies gilt auch für weitere Kriterien wie Pensum, Geschlecht oder Dienstalter. Bildlich gesprochen befinden sich also alle im gleichen Boot.

Die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen liegt auf wenig befriedigendem Niveau

Dass es dieses Boot durch unruhige Gewässer zu steuern gilt, dafür spricht die durchschnittliche Berufszufriedenheit der Lehrpersonen auf dem moderaten Wert von 4.2 Punkten (Abbildung 1). Die mittlere Zufriedenheit der Teilbereiche variiert zwischen 3.5 und 4.7, jene der einzelnen Aspekte zwischen 2.2 und 5.4.

Abbildung 1: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit (Mittelwert)



Dass die Gesamtzufriedenheit so tief liegt, ist vor allem auf die Teilbereiche Ansehen in der Öffentlichkeit (3.5), Balance von Arbeits- und Erholungszeit (3.6) und integrative Förderung (3.7) zurückzuführen. Eher positiv beeinflusst wird die Gesamtzufriedenheit durch die Bereiche Kolleg:innen (4.7), Lehrer:innen-Organisationen (4.6), Unterricht und Klasse (4.6), Schulleitung (4.6) und Erziehungsberechtigte (4.5).

Die Momente der beruflichen Erfüllung wurden mit durchschnittlich 4.7 Punkten bewertet, jene der beruflichen Belastung mit 4.4 (Skala 1-6 von negativ – positiv).

Grösste Quellen von Zufriedenheit und Unzufriedenheit

Auf die Frage, was ihnen im Beruf die grösste Zufriedenheit verschafft, betonen die Lehrpersonen vor allem die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen als Hauptquelle. Die Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten im Beruf sowie die Zusammenarbeit und der Austausch im Team werden ebenfalls positiv hervorgehoben. Dies widerspiegelt sich auch in den abgefragten Aspekten der Zufriedenheit, die von den Lehrpersonen am positivsten beurteilt wurden. Vier der elf Aspekte mit Werten von 5.0 und höher beziehen sich auf das Pensum und den Vertrag, und je drei auf den Unterricht und die Klasse bzw. die Kolleg:innen (Tabelle 1).

Tabelle 2: Grösste Quellen von Zufriedenheit (Lehrpersonen)

	Mittelwert	Anteil Werte 5-6
Möglichkeit, ein Teilpensum unterrichten zu können	5.4	75.2
Anstellungsvertrag: Pensum entsprechend den eigenen Wünschen	5.3	85.8
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	5.2	80.0
Zusammenarbeit im Team (d.h. mit Kolleg:innen bzw. Fachpersonen, die mit der gleichen Klasse arbeiten)	5.1	78.7
Unterstützung durch die Schulleitung, Weiterbildungsangebote besuchen zu können	5.1	72.6
Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	5.1	81.3
Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	5.0	81.8
Anerkennung durch Kolleg:innen	5.0	77.6
Anstellungsvertrag: Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist	5.0	76.1
In Schwierigkeiten von Kollegium gestützt sein	5.0	75.6
Respektierung durch die SuS	5.0	77.5

Neben schwierigen Beziehungen zu Kolleg:innen, der Schulleitung, zu den Schüler:innen und deren Erziehungsberechtigten entsteht Unzufriedenheit vor allem dann, wenn die Lehrpersonen ihren Ansprüchen nach einem qualitativ guten Unterricht und einer guten Begleitung und Förderung der Schüler:innen nicht gerecht werden können. Die erkannten Gründe dafür sind vielfältig; die hohe Arbeitsbelastung, die steigenden Anforderungen, die Flut an administrativen Arbeiten, sodass zu wenig Zeit und Ressourcen für die individuelle und integrative Förderung der Schüler:innen bleibt und das ständige Gefühl, diesen nicht gerecht zu werden. Dies spiegelt sich ebenfalls in den abgefragten Aspekten der Zufriedenheit: Sieben der zwölf in Tabelle 12 aufgeführten Aspekte mit Mittelwerten von 3.5 oder tiefer beziehen sich auf die Arbeitsbelastung und den Mangel an Ressourcen generell und für die integrative Förderung im Speziellen (Tabelle 2).

Tabelle 3: Grösste Quellen von Unzufriedenheit (Lehrpersonen)

	Mittelwert	Anteil Werte 1-3
Schuleigenes Handy (Kommunikation mit Eltern, Schulleitung)	2.2	52.1
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	2.8	69.5
Zeitliche Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes mit weiteren Personen, die mit SuS meiner Klasse zu tun haben	3.0	58.6
Umfang der Ressourcen für die integrative Förderung insgesamt	3.0	57.0
Berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	3.2	47.9
Abgeltung der Klassenleitungsfunktion bzw. Entlastungslektion	3.2	53.3
Räumlichkeiten zur Gestaltung von integrativen Settings	3.2	51.7
Verteilung der IF-Ressourcen auf die Klassen	3.4	42.4
vorschulische Angebote in der Gemeinde (Frühförderung)	3.5	44.2
Ressourcen für Besprechungen und die kollegiale Zusammenarbeit hinsichtlich der integrativen Förderung	3.5	43.4
Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit	3.5	43.6
Genügend Zeit haben, um innerhalb meines Anstellungspensums den Berufsauftrag meinen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen	3.5	45.6

* nur Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe

** nur Lehrpersonen auf der Volksschulstufe

Positive und negative Entwicklungen seit 2014 heben sich auf

Die Berufszufriedenheit 2024 weicht um lediglich -0.03 vom Wert von 2014 ab (Abbildung 2). Dasselbe Bild zeigt sich auch, wenn die Teilbereiche betrachtet werden. Bei zwölf der 14 Teilbereiche, die einen Vergleich zulassen (ohne integrative Förderung), ist praktisch keine Entwicklung zu erkennen (Abweichung innerhalb von +/- 0.15). Die Lehrpersonen zeigen sich heute aber zufriedener mit dem Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung (+0.31), während es ihnen heute schwerer fällt, die Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten (-0.24). Dazu passt, dass auch die Momente der beruflichen Belastung stärker, also negativer wahrgenommen werden (-0.23).

Auf Ebene der einzelnen Aspekte der Berufszufriedenheit ist bei insgesamt sieben eine Verbesserung von 0.2 bis 0.69 und bei 10 Aspekten eine Verschlechterung von -0.2 bis -0.43 zu beobachten (Tabellen 4 und 5). Dabei zeigt sich, dass sich diese Aspekte ungleich auf die Themenbereiche verteilen. Fünf der sieben Aspekte, die gegenüber 2014 etwas besser abschneiden, betreffen die Anstellungsbedingungen. Am stärksten zugenommen haben die Regelung der Altersvorsorge und die Verlässlichkeit der Lohnentwicklung, was insgesamt dazu führt, dass der ganze Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung heute positiver abschneidet, auch wenn der Lohn selber praktisch gleich beurteilt wird ($\Delta=0.09$). Vier der Aspekte, die gegenüber 2014 schlechter abschneiden, betreffen die Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (was erklärt, dass die Zufriedenheit in diesem Teilbereich insgesamt gesunken ist). Dazu passt, dass die Last an administrativen Arbeiten ebenfalls als höher empfunden wird als vor zehn Jahren (-0.43). Die Zufriedenheit hat im Weiteren mit dem Support durch drei spezialisierte Dienste abgenommen: Beratungsstellen für Lehrpersonen (-0.35), therapeutisches Personal (-0.26) und der schulpsychologische Dienst (-0.22). Was Letztere zwei betrifft, dürfte diese Verschlechterung in erste Linie mit dem Fachkräftemangel in Verbindung stehen und den dadurch längeren Wartezeiten, was die offenen Kommentare nahelegen.

Abbildung 2: Vergleich 2024-2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche¹

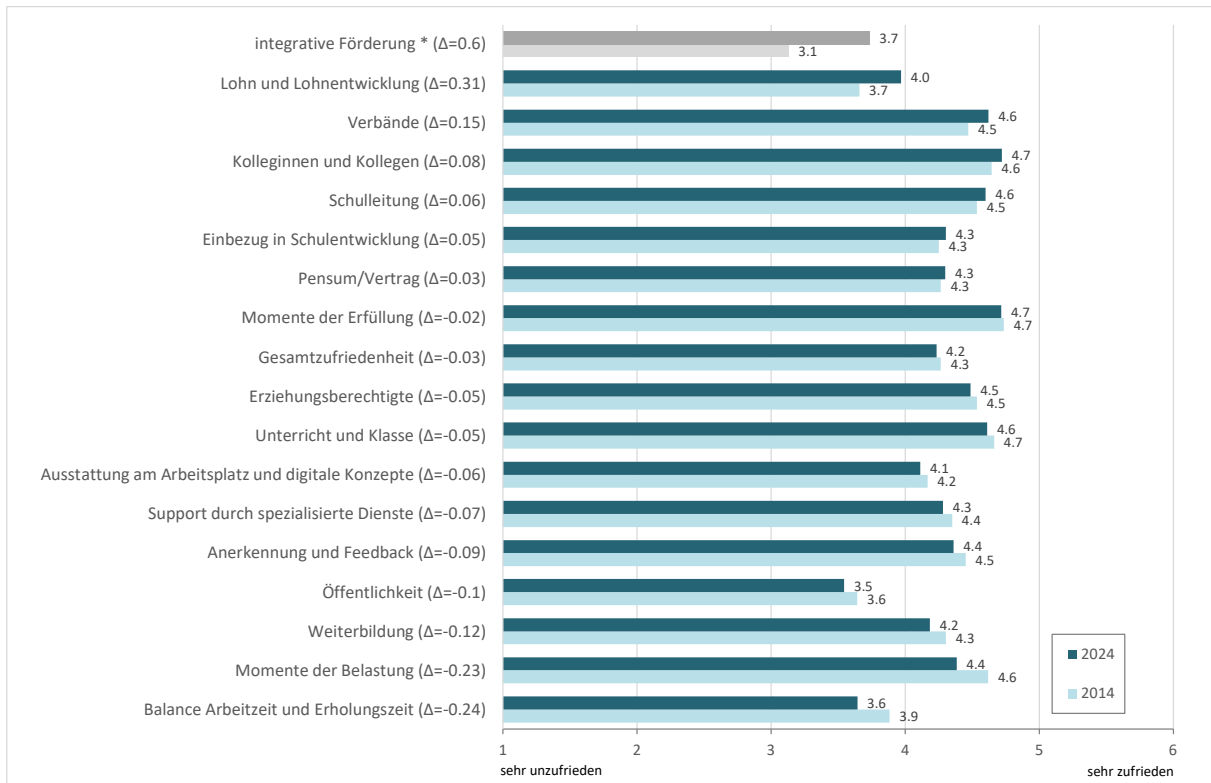


Tabelle 4: Vergleich 2024 und 2014: Aspekte mit positiver Entwicklung (Δ > 0.2)

	2014	2024	Δ
Regelung der Altersvorsorge (Pensionskasse)	3.74	4.43	0.69
Zur Verfügung gestellte persönliche PC	3.95	4.59	0.64
Verlässlichkeit der Lohnentwicklung	3.43	3.92	0.48
Anstellungsvertrag: Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist	4.78	5.03	0.25
Erfolge meiner Lehrer:innen-Organisation	4.10	4.35	0.25
Möglichkeit, ein Teilpensum unterrichten zu können	5.19	5.41	0.22
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	4.98	5.18	0.20

¹ Inkl. Momente beruflicher Erfüllung und Momente beruflicher Belastung. Die integrative Förderung wurde 2014 mit nur einem Aspekt unter dem Themenbereich Reformen abgefragt, weshalb kein 1:1 Vergleich möglich ist.

Tabelle 5: Vergleich 2024 und 2014: Aspekte mit negativer Entwicklung ($\Delta < -0.2$)

	2014	2024	Δ
Zurechtkommen mit den verschiedenen Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	3.88	3.67	-0.21
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Schulpsychologischer Dienst	3.97	3.76	-0.22
Genügend Zeit haben, um innerhalb meines Anstellungspensums den Berufsauftrag meinen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen	3.76	3.55	-0.22
Anerkennung durch Schulbehörden (Schulpflege, Schulrat usw.)	4.37	4.14	-0.23
Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.92	3.68	-0.24
Raumangebot an der Schule (Klassenzimmer, Nebenräume)	4.05	3.79	-0.26
therapeutische Dienste (Logopädie, Psychomotorik)	4.58	4.32	-0.26
Abschalten können	3.97	3.68	-0.29
* Der Druck, unter dem ich arbeite, ist zu gross.	4.56	4.24	-0.31
* Oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Schülern und Schülerinnen gegenüber.	4.77	4.44	-0.34
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Beratung für Lehrer:innen	4.29	3.95	-0.35
* Ich habe nach meinem Arbeitstag oft Mühe, richtig abschalten zu können.	4.06	3.69	-0.36
* Ich fühle mich häufig überlastet.	4.06	3.69	-0.37
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	3.21	2.78	-0.43

* Momente der beruflichen Belastung: 1=trifft voll und ganz zu, 6=trifft überhaupt nicht zu

Diskussion und Schlussfolgerungen

Was die Berufszufriedenheit anbelangt, können die letzten zehn Jahre als Stillstand bezeichnet werden. Zwar sind die Lehrpersonen mit dem Lohn bzw. der Lohnentwicklung etwas zufriedener, dafür hat die Belastung zugenommen. Unter dem Strich gleicht sich dies aus und die Berufszufriedenheit verharrt auf dem mässig zufriedenstellenden Niveau von 4.2 Punkten auf der Sechskala.

Mit Ausnahme von zwei lohnbezogenen Aspekten ist es in den letzten Jahren folglich nicht gelungen, die bereits 2014 identifizierten Problemfelder bzw. Quellen der grössten Unzufriedenheit abzuschwächen. Das Gegenteil ist der Fall, und so belasten der hohe Koordinationsaufwand, der Anteil administrativer Arbeiten, die mangelnden Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung, der allgemeine Arbeitsdruck und die Mühe abschalten zu können die Lehrpersonen heute mehr als vor zehn Jahren. Das Ausmass dieser Zunahme bzw. Abnahme in der Zufriedenheit schlägt sich auf der Sechskala zwar nicht dramatisch nieder, aufgrund der bereits 2014 schlechten Ausgangslage darf die steigende Belastung aber nicht verharmlost werden. So gibt die Schule mehr und mehr das Bild eines überlasteten Systems ab.

Dieses wird durch den hohen Berufsethos der Lehrpersonen (und der weiteren Fachpersonen im schulischen Kontext) – u.a. erkennbar an der hohen Wiederwahlquote von 82% – getragen, wie auch durch die mehrheitlich gute fachliche Zusammenarbeit im Kollegium und mit der Schulleitung. Die geleitete Schule und die gemeinsam zu meisternden Herausforderungen scheinen sie mehr und mehr als Team

zusammengeschweisst zu haben, dafür spricht der Langzeitvergleich seit 1990. So werden das Arbeitsklima sowie die Anerkennung durch Vorgesetzte und Kolleg:innen über die Jahre immer besser beurteilt.² Und nicht zuletzt ziehen die Lehrpersonen viel Kraft und Motivation aus der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen. Die Beziehung zu den Schüler:innen ist mehrheitlich gut, wie auch jene zu den Erziehungsberechtigten. Der Langzeitvergleich offenbart gar, dass noch nie so viele Lehrpersonen wie bisher den Eltern eine gute Bereitschaft zur Zusammenarbeit attestieren.³ Das in den Kommentaren immer wieder kolportierte Bild, dass die Kooperation der Erziehungsberechtigten nachlasse, muss daher korrigiert bzw. eingeordnet werden.

Dass die Beziehungen im Team, mit den Schüler:innen und ihren Erziehungsberechtigten mehrheitlich eine Quelle von Zufriedenheit sind, darf so auch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Konflikte im Einzelfall sehr belastend sein können.⁴ Da die Grundbelastung bereits hoch ist, kann eine Meinungsverschiedenheit unter Kolleg:innen, ein disziplinarisches Fehlverhalten von Schüler:innen oder eine herausfordernde Situation mit Eltern genügen, um das Fass sprichwörtlich zum Überlaufen zu bringen. Gleiches gilt für die vielen Sitzungen, Formulare, Statistiken, Konzepte, IT-Tools, die es abzusitzen, auszufüllen, auszuarbeiten und anzuwenden gilt, auch wenn sich der unmittelbare Nutzen oftmals nicht erschliesst. Dabei ist aber Vorsicht geboten, diese Aufgaben vorschnell als Grund für die steigende Belastung verantwortlich zu machen. Aus der Arbeitszeiterhebung 2019 wissen wir, dass der Aufwand für die administrativen Tätigkeiten um den Faktor 1.8 überschätzt werden.⁵ Die hohe Unzufriedenheit mit dem Anteil administrativer Aufgaben ist daher wohl eher Symptom als Ursache für das überlastete System Schule. Natürlich lohnt es sich, die Lehrpersonen so weit wie möglich von allem "*administrativen Krimskrams*" zu entlasten und sich auf das Wichtigste zu beschränken. Die Grundproblematik, nämlich die hohe Grundbelastung, wird dadurch aber kaum zu lösen sein.

Was aber verursacht diese Grundbelastung und wie kann ihr entgegengewirkt werden? Um Antworten darauf zu finden, gilt es sich nicht nur auf die Ergebnisse der BZS'24 zu konzentrieren, sondern den Blick auch auf den erweiterten schulischen und gesellschaftlichen Kontext zu lenken. Dieser ist stark geprägt durch folgende drei Themen, wovon zwei längst auch medial grosse Aufmerksamkeit erlangt haben:

- **Individuelle und integrative Förderung:** In zahlreichen Kommentaren schildern die Lehrpersonen, wie es insbesondere an den Volksschulen für eine seriöse Umsetzung der Integration an allen Ecken und Kanten an Ressourcen und Räumlichkeiten fehlt.⁶ Läuft alles rund, mögen die gesprochenen IF-Ressourcen im Einzelfall ausreichend sein. Hierfür müssen aber alle Beteiligte – Lehrpersonen, SHP, Schulleitung und Behörden, die betroffenen Schüler:innen und ihre Erziehungsberechtigten sowie weitere Fachpersonen wie (Schul)Psycholog:innen und Therapeut:innen - verfügbar und am gleichen Strick ziehen, was in der Realität häufig nicht der Fall ist.⁷ Klemmt aber nur eines dieser Rädchen, kann dies grosse Auswirkungen auf die Lehrpersonen (insbesondere jene mit Klassenleitungsfunktion) und SHP haben,

² Arbeitsklima im Kollegium: 1990 74% vs. 2024 91% (Anteil Zufriedenheit 5 und 6); Anerkennung durch Vorgesetzte: 1990 73 vs. 2024 86%, Anerkennung durch Kolleg:innen: 1990 83% vs. 2024 93%

³ 1990 78%, 2006 70%, 2024 84% (Anteil Zufriedenheit 5 und 6)

⁴ Brägger, Martina (2022a). Gewalt an Lehrpersonen. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

⁵ Brägger, Martina (2019). Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH. Seite 93

⁶ Vgl. hierzu die Umfrage zur Integration im Kanton Graubünden, die aufzeigt, dass die Mehrheit der Lehrperson die integrative Förderung nicht ablehnt, den Ansatz also für richtig hält, während aber die Rahmenbedingungen für eine seriöse Umsetzung als unzureichend beurteilt werden. Brägger, Martina (2022b). Umfrage über die Integrationspraxis in der Bündner Schule. Im Auftrag von LEGR Lehrpersonen Graubünden

⁷ Lienhard-Tuggener, Peter, Joller-Graf, Klaus, Mattauer Szaday, Belinda (2011). Rezeptbuch schulische Integration. Auf dem Weg zu einer inklusiven Schule. Seite 41 und 148f

wie ein Mehr an Unruhe in der Klasse, an Vorbereitungsaufwand, an Absprachen, Koordination, Sitzungen, Abklärungen und Dokumentation, was neben der psychologischen Belastung alles weit mehr Zeit kostet, als im Berufsauftrag zur Verfügung steht. Schliesslich sehen viele Lehrpersonen einen Widerspruch zwischen dem Anspruch der integrativen bzw. der individuellen Förderung auf der einen und dem starren Lehrplan und Selektionsdruck auf der anderen Seite. Dabei geht es den Lehrpersonen weniger um eigene Glaubenssätze. Vielmehr erleben sie mit, wie ein Teil der Schüler:innen mit dem hohen Tempo und Stoffdruck ohne die nötige Unterstützung nicht mithalten kann.

- **Lehr- und Fachkräftemangel:** Um alle Stellen besetzen zu können, musste in einzelnen Kantonen in den letzten Jahren auf Lehrpersonen ohne Diplom zurückgegriffen werden, so gross ist der Lehrkräftemangel. Wie sich dies auf die Arbeitssituation der gestandenen Lehrpersonen auswirkt, wurde in der BZS'24 nicht direkt erhoben. Einige Kommentare von SHP deuten zwar darauf hin, dass die Zusammenarbeit mit unausgebildeten Lehrpersonen zuweilen aufwändiger ist, verallgemeinern lässt sich dies aber nicht. Der Fachkräftemangel macht sich für die Lehrpersonen und SHP aber dann negativ bemerkbar, wenn sich Abklärungen von Schüler:innen aufgrund von langen Wartefristen beim Schulpsychologischen Dienst verzögern und damit auch länger auf IF-Ressourcen gewartet werden muss, oder wenn Therapien aufgrund der überlasteten schulinternen oder -externen Fachpersonen hinausgeschoben werden müssen. Die Lehrpersonen und SHP sehen sich dann gefordert, in die Lücken zu springen und die entsprechenden Schüler:innen in der Zwischenzeit so gut wie möglich selber zu tragen. Der Lehrkräftemangel erhöht zudem den Druck auf die Lehrpersonen, ihr Pensum zu halten oder zu erhöhen, auch dann, wenn die individuelle Belastung als zu hoch empfunden wird. Ohne diesen Puffer der Pensenreduktion bleibt bei anhaltend hohem Arbeitsdruck aber nur die Wahl, bis an die Belastungsgrenzen zu gehen und damit ein Burnout zu riskieren oder die qualitativen Ansprüche an die Ausübung des Berufsauftrags herabzusetzen. Beides sind schlechte Alternativen, die auch nicht im Interesse der Arbeitgeber und der Gesellschaft sein können.
- **Digitalisierung des Unterrichts und fortlaufende Schulentwicklung:** Die Digitalisierung der Gesellschaft ist in aller Munde und auch die Schulen passten sich diesem Megatrend an. Der Mehrheit der Lehrperson gelingt die Nutzung digitaler Medien im Unterricht gut, auch dank der mehrheitlich guten Infrastruktur und dem Support durch den pädagogischen und technischen ICT-Support. Neben dem Unterrichten, wo die Lehrpersonen auch einen gewissen Gestaltungsspielraum in der Anwendung digitaler Medien haben, durchzieht die Digitalisierung auch die Bereiche Kommunikation und Dokumentation. Jede Neuerung, jedes neue Tool will aber erst kennengelernt und erprobt werden und nicht alle Anwendungen erweisen sich in der Praxis so benutzerfreundlich, wie sie angepriesen werden. Eine gewinnbringende Nutzung der digitalen Medien in der Schule bedarf folglich einer sorgfältigen Evaluation, Konzeption, Abklärung von Datenschutzbestimmungen, Erprobung, Schulung und Einführung und ist damit immer mit einem gewissen Mehraufwand für die Lehrpersonen verbunden. Ähnliches gilt für die Einführung neuer Lehrmittel, ganz zu schweigen von Anpassungen des Curriculums. Mit der Einführung des Lehrplan 21 erfolgte im Zeitraum 2015 bis 2021 eine grundlegende Überarbeitung der Lehr- und Lernziele in der Volksschule mit entsprechend weitreichenden Folgen für das Unterrichten, Überprüfen und Bewerten. Zwar geht aus der BSZ'24 nicht direkt hervor, wie sich der Lehrplan 21 auf den Berufsalltag der Lehrpersonen und ihre Berufszufriedenheit auswirkt. Die zahlreichen Kommentaren zeichnen aber ein allgemeines Bild, dass sich viele von steigenden Anforderungen und dicht aufeinanderfolgenden Neuerungen und Vorgaben getrieben sehen. Dabei ist hervorzuheben, dass die Lehrpersonen einen grossen Willen zum Gestalten und Mitwirken zeigen, also keinesfalls entwicklungsmüde sind, vorausgesetzt aber, sie erkennen einen Mehrwert, von dem letztlich vor allem die Schüler:innen profitieren sollen.

Was ist also zu tun, um die hohe Grundbelastung der Lehrpersonen und weiteren schulischen Fachpersonen zu reduzieren? Letztlich sind die Schulleitung, die lokalen Schulbehörden, die Bildungsverwaltung und -politik und damit auch die Gesellschaft als Ganzes gefordert, um funktionierende Rahmenbedingungen zu gewährleisten, die es ihnen ermöglicht, die Schüler:innen in ihrer ganzen Vielfalt ermöglicht gut individuell zu fördern. Dies beginnt mit der Anerkennung, dass die Anforderungen an das Unterrichten und Begleiten der Schüler:innen aufgrund von Reformen – insbesondere durch die integrative Förderung und des generell hohen Anspruchs nach einer möglichst grossen individuellen Förderung – sowie aufgrund gesellschaftlicher und technischer Entwicklungen in den letzten zwanzig Jahren anspruchsvoller geworden sind. Dies zeigt exemplarisch auch darin, dass die Berufszufriedenheit heute mit 92 Aspekten erhoben wurde, gegenüber 35 im Jahr 2002. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen beginnt auch damit, in das Können und die Absichten der Lehrpersonen und schulischen Fachpersonen im Einzelnen als auch im Kollektiv zu vertrauen und ihnen ausreichend Gestaltungsräume für ihrer pädagogische Tätigkeit zu geben. Damit deutlich mehr als 27% der Lehrpersonen innerhalb ihres Anstellungspensums ausreichend Zeit haben, um ihren Berufsauftrag entsprechend ihren Ansprüchen ausüben zu können, bedarf es ergänzend dazu aber vor allem zweierlei: Mehr Ressourcen und Unterstützung auf der einen und eine Entlastung auf der anderen Seite, insbesondere für all jene Situationen, in denen die vielen Zahnrädchen im System Schule nicht reibungslos ineinandergreifen, wenn die Lehrpersonen also gefordert sind, um in der Klasse, im Kollegium oder in der Begegnung mit den Eltern zu bestehen und allfällige Konflikte zu bewältigen.

Damit können die 2014 aufgestellten Forderungen und Empfehlungen praktisch 1:1 wiederholt werden, die sich unter folgenden Stichworten zusammenfassen lassen: Senkung der Lektionenzahl eines Vollpensums, höhere zeitliche Entlastung für die Klassenleitungsfunktion, Abbau ineffektiver administrativer Arbeiten, sorgfältige Dosierung neuer kantonaler Vorgaben und Reformen sowie Ausrichtung der Schulentwicklung zugunsten des Bildungs- und Erziehungsauftrags. Diese Liste ist aufgrund der aktuellen Erkenntnisse mit einer deutlichen Aufstockung der Ressourcen für die integrative Förderung zu erweitern. Dabei gilt es, die zusätzlichen Ressourcen nicht einfach gleichmässig auf alle Klassen zu verteilen, sondern Puffer zu schaffen, die bei besonderen Belastungen schnell und unbürokratisch in Anspruch genommen werden können. Zudem gilt es nicht nur die schulinternen Ressourcen in den Blick zu nehmen, sondern auch für ein ausreichend grosses Angebot an Therapien oder Time-Out-Plätzen zu sorgen. Längst ist die integrative Förderung bzw. die Überlastung des Systems Schule auch in die mediale und öffentliche Aufmerksamkeit gerückt, was den Druck zum Handeln erhöht, insbesondere wenn verhindert werden will, dass die Diskussion emotional auf Laien- statt objektiv auf Fachwissen geführt wird. Auch der Lehrer- bzw. Fachkräftemangel erhöht den Druck zum Handeln, stellt gleichzeitig aber auch eine grosse Herausforderung dar, um die drängenden Entlastungsmassnahmen realisieren zu können. Gelingt es aber, die Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit zu verbessern, steigt nicht nur die Zufriedenheit der Lehrpersonen. Gleichzeitig würde der Lehrberuf auch an Attraktivität gewinnen, was zur Entspannung der Situation auf dem Arbeitsmarkt dringend notwendig ist.