

Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (2014)

**Bericht zur vierten Studie des
Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH)**

Autor: Charles Landert

Projektleitung und Bericht

Charles Landert

Mitarbeit:

Martina Brägger (Datenerhebung und statistische Analyse)

Bruno Steiner, bsbe, Greifensee (Tabellenband)

Daniela Eberli, Auswertung der Kommentare

Kontaktadresse:

Landert Brägger Partner

Sozialforschung Evaluation Konzepte

Stampfenbachstrasse 42

8006 Zürich

landert@lfp.ch / +41 44 265 39 90

Inhalt

Management Summary	7
1 Einleitung	9
2 Durchführung	10
2.1 Vorgehen	10
2.2 Fragebogen	10
2.3 Definition und Verwendung des Begriffs Berufszufriedenheit	12
2.4 Auswertung und Berichterstattung	13
2.5 Aussagekraft der Ergebnisse, Repräsentativität	14
3 Ergebnisse	15
3.1 Technischer Teil	15
3.1.1 Teilnahme und Teilnahmequoten	15
3.1.2 Beschrieb des Basisdatensatzes	16
3.1.3 Vergleich des Teilnehmerprofils mit amtlichen Kennzahlen (BFS)	18
3.2 Übersicht: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit	18
3.3 Aspekte und Bereiche der Berufszufriedenheit im Detail	19
3.3.1 Unterricht/Klasse	19
3.3.2 Kolleginnen und Kollegen	20
3.2.3 Eltern / Ansehen in der Öffentlichkeit	21
3.2.4 Support durch spezialisierte Dienste	22
3.2.5 Schulleitung und Schulbehörde	23
3.2.6 Schulische Reformen	25
3.2.7 Ausstattung des Arbeitsplatzes	27
3.2.8 Anstellungsbedingungen / Berufsauftrag	28
3.2.9 Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit	31
3.2.10 Kantonale LehrerInnenorganisation	32
3.2.11 Erfüllende und belastende Momente im Lehrberuf	32
3.4 Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums	34
3.5 Wiederwahlwunsch	35
3.5.1 Quantitative Ergebnisse	35
3.5.2 Kommentare: Gründe für die Wiederwahl des Lehrberufs	36
3.5.3 Kommentare: Gründe gegen eine erneute Wahl des Lehrberufs	37
3.6 Therapeutische tätiges Personal und SchulleiterInnen	39

3.6.1	Therapeutisch tätiges Personal.....	39
3.6.2	SchulleiterInnen	40
3.7	Langzeitvergleich.....	40
3.7.1	Aspekte der Zufriedenheit 2006 und 2014	40
3.7.2	Faktoren der Zufriedenheit 2006 und 2014.....	44
3.7.3	Vergleich ausgewählter Zufriedenheitsaspekte 1990 – 2001 – 2006 – 2014	44
3.8	Vergleich ausgewählter Teilgruppen der befragten Lehrerpoptation.....	46
3.8.1	Zufriedenheit nach Schulstufe	46
3.8.2	Zufriedenheit nach Pensum	47
3.8.3	Zufriedenheit nach Dienstalter	48
3.8.4	Zufriedenheit der Klassenlehrpersonen.....	51
3.8.5	Zufriedenheit der LehrerInnen in den einzelnen Kantonen.....	51
3.9	Auswertung der offenen Fragen	52
4	Zusammenfassung	53
5	Diskussion und Empfehlungen	58
Anhang.....		63
A1	Erwähnte Quellen	63
A2	Einladungs- bzw. Erinnerungs-Email (Beispiel Kanton Aargau).....	64
A3	Vergleich der Datensätze von 2006 und 2014 (Personenmerkmale)	65

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Grobstruktur des Fragebogens	10
Tabelle 2:	Inhaltliche Differenzierung 2006 und 2014	11
Tabelle 3:	Umschreibung der Wertebereiche	12
Tabelle 4:	Konstruktion von Berufszufriedenheit	12
Tabelle 5:	Technischer Bericht	15
Tabelle 6:	Merkmalsverteilung in der Lehrerpoptation (Deutschschweiz) und Befragung (LCH 2014) ...	16
Tabelle 7:	Profil des Basisdatensatzes nach Kanton und Schulstufe/Schultyp	17
Tabelle 8:	Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Unterricht Klasse	19
Tabelle 9:	Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Kolleginnen/Kollegen	20
Tabelle 10:	Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Eltern sowie Ansehen in der Öffentlichkeit	21
Tabelle 11:	Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Support durch spezialisierte Dienste	22
Tabelle 12:	Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Schulleitung/Schulbehörde	24
Tabelle 13:	Zufriedenheit mit der Schulleitung, alle Befragten	25
Tabelle 14:	Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Schulische Reformen.....	25
Tabelle 15:	Mittelwerte der Zufriedenheit betreffend Arbeitsplatz	27

Tabelle 16: Mittelwerte der Zufriedenheit betreffend Pensum/Vertrag und Weiterbildung	28
Tabelle 17: Mittelwerte der Zufriedenheit mit Lohn und Lohnentwicklung	29
Tabelle 18: Mittelwerte der Zufriedenheit betreffend Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit	31
Tabelle 19: Mittelwerte der Zufriedenheit mit der LehrerInnenorganisation (kantonale Ebene)	32
Tabelle 20: Wiederwahl des Lehrberufs und Empfehlung für den Lehrberuf	36
Tabelle 21: Veränderungen in der Berufszufriedenheit 2006 – 2014 (39 Aspekte)	41
Tabelle 22: Zufriedenheit und Veränderungen 2006 – 2014, geordnet nach Zu-/Abnahme	43
Tabelle 23: Veränderungen 2006/2014 nach Bereichen (Faktoren) der Berufszufriedenheit	44
Tabelle 24: Gesamtzufriedenheit nach Stufe mit grösstem Unterrichtspensum	47
Tabelle 25: Grösste Abweichungen der Zufriedenheitswerte, nach Schulstufe/-typ	47
Tabelle 26: Berufszufriedenheit von LehrerInnen mit/ohne Klassenlehrerfunktion	51
Tabelle 27: Acht Aspekte des Lehrberufs mit höchster Zufriedenheit	54
Tabelle 28: Acht Aspekte des Lehrberufs mit tiefster Zufriedenheit	55
Tabelle 29: Verteilung ausgewählter Merkmale der Befragten (2006 und 2014)	65

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Gesamtzufriedenheit, Zufriedenheit in 14 Teilbereichen des Lehrberufs (n = 14'310).....	18
Abbildung 2: Zufriedenheit im Bereich Unterricht / Klasse	20
Abbildung 3: Zufriedenheit im Bereich Kolleginnen/Kollegen	21
Abbildung 4: Zufriedenheit in den Bereichen Eltern und Ansehen in der Öffentlichkeit	22
Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Support durch spezialisierte Dienste	23
Abbildung 6: Zufriedenheit mit Schulleitung und Schulbehörde	24
Abbildung 7: Zufriedenheit mit Schulreformen	26
Abbildung 8: Zufriedenheit mit Umsetzung schulischer Reformen in den Kantonen (Primarstufe)	27
Abbildung 9: Zufriedenheit betreffend Ausstattung des Arbeitsplatzes	28
Abbildung 10: Zufriedenheit mit Pensum / Vertrag und Weiterbildung	30
Abbildung 11: Zufriedenheit mit Lohn und Lohnentwicklung	30
Abbildung 12: Zufriedenheit mit der Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit	31
Abbildung 13: Zufriedenheit mit der LehrerInnenorganisation (kantonale Ebene)	32
Abbildung 14: Momente der Erfüllung im Lehrberuf	33
Abbildung 15: Momente der Belastung im Lehrberuf	34
Abbildung 16: Wunsch nach Veränderung des Pensums	35
Abbildung 17: Ausgewählte Aspekte der Berufszufriedenheit 1990 – 2014	45
Abbildung 18: Ausgewählte Aspekte der Berufszufriedenheit	45
Abbildung 19: Aspekte der Berufszufriedenheit nach Unterrichtspensum (Primarlehrpersonen)	48
Abbildung 20: Gesamtzufriedenheit nach Dienstalter (PrimarlehrerInnen)	49
Abbildung 21: Zufriedenheit nach Dienstalter (PrimarlehrerInnen)	49
Abbildung 22: Berufszufriedenheit in der Berufseinstiegsphase (erste 8 Jahre, PrimarlehrerInnen)	50
Abbildung 23: Berufszufriedenheit in den ersten 12 Dienstjahren (Primarstufe), Beispiele	51
Abbildung 24: Zufriedenheit mit Bereichen des Lehrberufs (alle LehrerInnen; N = 14'245)	53
Abbildung 25: Entwicklung der Berufszufriedenheit zwischen 2006 und 2014	56

Abkürzungen

BD	Bildungsdirektion/-departement, Erziehungsdepartement
BFS	Berufsfachschulen
CM BB	Case Management Berufsbildung
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
FH	Fachhochschule
FMS	Fachmittelschule
Gym	Gymnasium
KG	Kindergarten
KK	Kleinklasse
PH	Pädagogische Hochschule
PS	Primarschule
Sek I e	Sekundarschule mit erweiterten Anforderungen
Sek I g	Sekundarschule mit Grundanforderungen
Sek I	Sekundarschule
Sek II	Sekundarstufe II (nachobligatorische Bildung)
SHP	Schulische Heilpädagogik bzw. HeilpädagogInnen
SPD	Schulpsychologischer Dienst
SSA	Schulsozialarbeit bzw. SchulsozialarbeiterInnen

Management Summary

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) setzt sich seit 1990 über die Berufszufriedenheit seiner Mitglieder ins Bild. Im Mai 2014 nahmen über 14'000 Lehrerinnen und Lehrer, 640 SchulleiterInnen sowie über 200 therapeutisch tätige Personen der Deutschschweiz an der vierten Berufszufriedenheitsstudie teil. Die hohe Beteiligung von 43% erlaubt differenzierte Analysen und damit ein verlässliches Bild über die aktuelle Situation des Lehrberufs.

In der online durchgeführten Befragung schätzten die Lehrerinnen und Lehrer ihre Zufriedenheit in Bezug auf 68 Aspekte des Lehrberufs mit Werten von 1 bis 6 ein. Die Aspekte lassen sich 14 Faktoren zuordnen, die verschiedene Feldern des Lehrberufs abdecken.

82% der Lehrerinnen und Lehrer würden den Beruf wieder wählen, stünden sie heute nochmals vor der Wahl. Und 75% würden den Beruf auch den eigenen Kindern oder nahestehenden Personen weiterempfehlen. Aus diesem Ergebnis lässt allerdings nicht direkt auf eine hohe Berufszufriedenheit schliessen. Bei einem Maximum von 6 auf der Sechser-Zufriedenheitsskala erreichen die Lehrerinnen und Lehrer einen mittleren Wert von 4.3 – mit Unterschieden zwischen den Kantonen.

Die Lehrerberufszufriedenheit unterscheidet sich stark nach den Feldern der Berufstätigkeit:

- Gute Zufriedenheit ist zu beobachten in Bezug auf die Möglichkeiten, sein Pensum und die Unterrichtsstufe zu wählen, das Kerngeschäft Unterricht bzw. Klasse, das Kollegium und die Eltern.
- Mittlere Zufriedenheit kann in Bezug auf die Bereiche Schulleitung und Schulbehörde, Support durch spezialisierte Dienste und Weiterbildung konstatiert werden.
- Klar unzufrieden zeigen sich die Lehrerinnen und Lehrer in Bezug auf ihren Arbeitsplatz, die Balance zwischen Arbeit und Freizeit, das Ansehen in der Öffentlichkeit, den Lohn und die Lohnentwicklung und betreffend die schulischen Reformen.

Aspekte des Lehrberufs mit höchster Zufriedenheit

Pensum entsprechend den eigenen Wünschen	5.3
Möglichkeit, als Lehrerin oder Lehrer ein Teilpensum unterrichten zu können	5.2
Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	5.2
Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	5.1
Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	5.0
Zusammenarbeit im Team (Kolleg/innen, die mit der gleichen Klasse arbeiten)	5.0
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	5.0
Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	4.9

Aspekte des Lehrberufs mit tiefster Zufriedenheit

Abgeltung der Klassenlehrer/in-Funktion	3.3
Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten	3.3
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	3.2
Umsetzung des Ansatzes Integration	3.2
Seriöse Einführung/Umsetzung der Reformen im Schulwesen	3.1
Berücksichtigung des Koordinationsaufwands mit Personen, die mit SchülerInnen meiner Klasse zu tun haben.	3.1
Steuerung durch Kanton	3.0
Ressourcen (Personal, Knowhow, Zeit, Finanzen)	2.9

Klasse, Unterricht, Kollegium und Pensenwahl stützen also die Zufriedenheit, während schulische Reformen und ihre Steuerung, angemessene Entlohnung des Zusatzaufwandes für Klassenlehrer oder allgemein der stark gestiegene Koordinationsaufwand, die begrenzten Karriereperspektiven sowie die mangelnden Ressourcen und vielen administrativen Aufgaben Unzufriedenheit nähren.

2006 lag die mittlere Zufriedenheit auf dem Niveau 4.1. Somit hat sich die Zufriedenheit in den letzten Jahren leicht, um 0.2 Skalenpunkte verbessert.

Faktoren der Zufriedenheit mit grösster Veränderung seit 2006	2006	2014	Differenz
Support durch schulunterstützende Dienste	3.9	4.4	+ 0.5
Pensum, Vertrag	4.5	4.9	+ 0.4
Eltern	4.2	4.5	+ 0.3
Weiterbildung	4.7	4.3	- 0.4
Lohn, Lohnentwicklung	4.0	3.6	- 0.4

Dass die Gesamtzufriedenheit heute nicht höher liegt, hat mit dominanten Problemfeldern zu tun: Steuerung und Umsetzung von Reformen, eine Raum greifende Neigung zur Bürokratisierung (administrativer Aufwand, Druck zur Dokumentation und Rechtfertigung), tiefes öffentliches Ansehen, oft ungenügend ausgestattete Arbeitsplätze, Lohnsituation und –entwicklung sowie ein Missverhältnis von Aufgaben, externen Erwartungen und Forderungen und verfügbaren Ressourcen.

Einige über Gebühr fordernde und sich einmischende Eltern sowie vernachlässigte, viel Aufmerksamkeit benötigende oder den Unterricht störende Schülerinnen und Schüler sind zwar häufig genannte Gründe gegen eine erneute Wahl des Lehrberufs. Aber sie scheinen im Vergleich zu ungenügender Reform- und Ressourcensteuerung eher als Teil des Berufs wahrgenommen zu werden.

Die Schulleitung hat sich noch nicht für alle Lehrerinnen und Lehrer als hilfreich in der Berufsausübung herausgestellt. Für fast 30% stellt sie sich nicht als Unterstützung, sondern nicht selten als Beruferschwernis und Belastung steigernde Funktion heraus.

Die nicht ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit hat in den vergangenen Jahren weitere Lehrerinnen und Lehrer dazu bewogen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. 70% haben mittlerweile ein um mindestens 10% reduziertes Pensum inne, und 30% arbeiten weniger als 50%. Das Ergebnis: Zwar individuelle Verbesserung durch Entlastung, aber eine zusätzliche Herausforderung für die Schulen (Koordinationsaufwand, Entstehung von informellen Hierarchien) und letztlich die Verschleierung der Disproportion von Aufgaben und vor allem zeitlichen Ressourcen.

LehrerInnen und Lehrer erkennen die stark gewachsenen Kontrollbemühungen von aussen als latentes Misstrauen gegenüber ihrem Berufsstand. So gewinnt Schule nicht an Qualität – Personalförderung sieht anderes aus. Vielmehr müssen die objektiven und subjektiven Gestaltungsräume, die für die pädagogische Tätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer essenziell sind, erhalten und wieder erweitert werden. Diejenigen, die Kinder und Jugendliche bilden, bedürfen des Vertrauens sowie der gesellschaftlichen Solidarität und Wertschätzung. Deren Arbeitszeit soll in erster Linie den Lernenden, den Eltern und der Unterrichtsreflexion und -entwicklung zugutekommen. Reformvorhaben müssen entsprechend ausgerichtet sein, und Bildungspolitik, Bildungsverwaltung, lokale Schulbehörde und Schulleitungen müssen Sicherungen einbauen, dass neue Aufgaben an die Schulen und die Lehrerinnen und Lehrer mit angemessenen Ressourcen versehen sind.

1 Einleitung

Berufsverbände sind in ihrer Tätigkeit auf Daten angewiesen, die die Befindlichkeit und Bedürfnisse der Mitglieder widerspiegeln und eine breite Sicht auf die Themen öffnen, die aktuell und künftig besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) lässt dazu periodisch Studien zur Salarentwicklung, zur Arbeitszeit sowie zur Berufszufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer durchführen.

Zum Gegenstand Berufszufriedenheit liegen drei Deutschschweizer Studien vor (*vgl. Anhang A1*):

- Berufszufriedenheit von Lehrerinnen und Lehrern der Deutschschweiz (1990).
- Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrberuf (2001).
- Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (2006).

Die Notwendigkeit einer Aktualisierung der letzten Berufszufriedenheitsstudie des LCH ergab sich einerseits durch Veränderungen in der Gesellschaft, andererseits aus der Zahl und dem Intervall von Neuerungen in der Bildungspolitik, in der Organisation der Schule sowie in Entwicklungen in der Pädagogik und Unterrichtsdidaktik.

Auch wenn jeder einzelne Kanton seine Besonderheiten aufweist, gibt es doch einige Bereiche, in denen sich in der Schullandschaft zwischen 2006 und 2014 zumindest in der Deutschschweiz ähnliche Entwicklungen abzeichneten:

- Konsolidierung der geleiteten Schulen
- Integrative Förderung und Etablierung der Schulischen Heilpädagogik
- Zunehmend flächendeckendes Angebot der Schulsozialarbeit
- Wachsender Anteil der Teilzeitarbeit an den Schulen; Zunahme der Akteure je Klasse
- Blockzeiten, familien- und schulergänzende Betreuung
- Berufsfachschulen: Implementierung des neuen Berufsbildungsgesetzes, Berufsmaturität

Die zur Beantwortung vorgegebenen Fragestellungen orientierten sich am Profil der früheren Studien:

- Wie stellt sich die Berufszufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer im Jahr 2014 dar?
- Welche Veränderungen in der Berufszufriedenheit lassen sich seit der letzten Erhebung beobachten?
- Welche Ursachen stehen hinter diese Veränderungen?
- Wie gross ist die Wahrscheinlichkeit bei Lehrpersonen, den Lehrberuf nochmals zu wählen? Würden Lehrerinnen und Lehrer ihren Kindern oder nahestehenden Personen den Lehrberuf empfehlen?

Ziel war es, die Fragestellungen mittels einer breit angelegten Mitgliederbefragung zu beantworten.

An der Planung und Durchführung der Untersuchung waren beteiligt: Charles Landert (Projektleitung, Bericht), Martina Brägger (Onlineerhebung, statistische Analysen), Bruno Steiner (Aufbereitung Ergebnistabellen) und Daniela Eberli (Auswertung der Kommentare).

Wir bedanken uns beim Auftraggeber für das uns übertragene Mandat und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ein besonderer Dank gilt den kantonalen LehrerInnenorganisationen sowie allen Lehrerinnen und Lehrern, die sich an der Untersuchung beteiligt und damit einen Beitrag zu umfassenden Analysen ermöglicht haben.

2 Durchführung

2.1 Vorgehen

Im Jahr 2006 (dritte LCH-Berufszufriedenheitsstudie) folgten 4'200 LehrerInnen (Kindergarten bis FH und PH) einem Aufruf des LCH in der Fachzeitschrift «Bildung Schweiz». Ein Grund für die – mit Blick auf den Zweck der Befragung (Grundlagen für die Verbandsarbeit) – damals bescheidene Beteiligung (10%) lag in der noch begrenzten Vertrautheit der Mitglieder mit Online-Befragungen.

Im Jahr 2014 verfügten die kantonalen LehrerInnenorganisationen über die Email-Anschriften der meisten Mitglieder. Diesen klar besseren Zugang zu den Mitgliedern galt es zu nutzen mit einer intensiveren Werbung für die vierte Durchführung der Untersuchung zu kombinieren. Nach dem Durchführungsentscheid der Delegiertenversammlung 2013 des LCH aktualisierten die kantonalen LehrerInnenorganisationen ihre Adressdateien und warben in ihren Reihen – zusätzlich zu den Bemühungen des LCH – für eine rege Beteiligung (*vgl. Abschnitt 3.1.1*). Ziel war es, dank einer Vollerhebung möglichst vielen kantonalen LehrerInnenorganisationen eine Separatauswertung zur Verfügung stellen zu können.

Die Mitglieder der kantonalen LehrerInnenorganisationen erhielten im Mai 2014 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 (*vgl. Anhang A2*). Die Befragung verlief in geordneten Bahnen. Das Zeitfenster zwischen Frühlingsferien und vor beginnendem «Schlussspurt» im Juni scheint optimal gepasst zu haben. Die Reaktionen von LehrerInnen, soweit sie für das Forscherteam wahrnehmbar waren, fielen freundlich-wertschätzend aus.

2.2 Fragebogen

Wie 2006 ging es in der Erhebung darum, zwei Ansprüchen an den Fragebogen zu genügen. Einerseits sollte er einen Vergleich der aktuellen Befragung mit der Berufszufriedenheitsstudie von 2006 erlauben, andererseits die Realität der Schulen, Unterrichtsstufen und Arbeitsplätze der Lehrpersonen kohärent abbilden.

Die Aktualisierung des Fragebogens von 2006 führte zunächst vor allem zu einer grösseren Anzahl von Zufriedenheitsaspekten (68 statt 44 im Jahr 2006 bzw. 35 in den Jahren 1990 und 2001).

Tabelle 1: Grobstruktur des Fragebogens

Befragungsthemen	Anzahl Fragen
Berufszufriedenheit (strukturierte Abfrage)	68
Gründe grösster Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit (offene Fragen)	2
Wiederwahl des Lehrberufs (strukturiert; Begründung offen erfragt)	2
Empfehlung des Lehrberufs an Dritte	1
Momente beruflicher Erfüllung	7
Momente beruflicher Belastung	7
Merkmale der Person und des Arbeitsplatzes	15
Offene Spalte für Bemerkungen (unbegrenzter Platz)	1

Zudem ergänzten wir die Frage nach einer erneuten Wahl des Lehrberufs mit der Frage nach seiner Weiterempfehlung an eigene Kinder bzw. nahestehende Personen. Die Fragen zur Person und zum Arbeitsplatz erfuhren lediglich geringe Anpassungen. Für die 2006 verwendeten Fragen zur kollektiven Wirksamkeit und Selbstwirksamkeit fehlte der Platz im auf 30 Minuten konzipierten Fragebogen. Dies hatte allerdings keinen Erkenntnisverlust zur Folge.

Insgesamt hatten die teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer 103 Fragen zu beantworten, davon 88 zum Gegenstand Berufszufriedenheit und 15 zur Person und zu den Eckwerten der Anstellung. Die im Fragebogen vorgenommene Zuordnung der Zufriedenheitsaspekte zu 11 übergeordneten inhaltlichen Bereichen orientierte sich an der Befragung von 2006, in der wir die inhaltliche Verwandtschaft von 44 Aspekten der Berufszufriedenheit mittels einer Faktorenanalyse geprüft hatten. Kernstück des Fragebogens waren die 68 Fragen zur Berufszufriedenheit im engeren Sinne, deren inhaltliche Gliederung aus *Tabelle 2* ersichtlich wird.

Tabelle 2: Inhaltliche Differenzierung 2006 und 2014

Fragebogen 2006 11 Faktoren	Auswertung 2014 14 Faktoren	Anzahl Aspekte 2014	
Kerngeschäft	<i>Unterricht/Klasse</i>		8
Arbeitsklima	<i>Kolleginnen und Kollegen</i>		7
Reformen, Wandel	<i>Schulische Reformen</i>		5
Führung / Feedbackkultur ¹		11	
	<i>Schulleitung</i>		8
	<i>Schulbehörde</i>		3
Eltern und Öffentlichkeit		4	
	<i>Eltern</i>		3
	<i>Öffentlichkeit</i>		1
Anstellungsbedingungen/Berufsauftrag		16	
	<i>Pensum / Vertrag</i>		9
	<i>Weiterbildung</i>		2
Besoldung	<i>Lohn, Lohnentwicklung</i>		5
Infrastruktur	<i>Ausstattung des Arbeitsplatzes</i>		4
Schulische Spezialdienste	<i>Support durch spezialisierte Dienste</i>		6
Arbeitsbelastung	<i>Balance von Arbeitszeit/Erholungszeit</i>		4
Verband	<i>Kantonale LehrerInnenorganisation</i>		3

Als Massstab für die Einschätzung der Berufszufriedenheit nutzten wir wie 2006 eine sechsstufige Skala. Diese lehnte sich am in Schulen gebräuchlichen Notenspektrum von 1 bis 6 an, enthielt allerdings nur Bezeichnungen für die beiden Extremwerte (6 = sehr zufrieden; 1 = sehr unzufrieden). Die Werte interpretieren wir – immer mit Bezug auf den Gesamtmittelwert von 4.3 – wie folgt:

¹ Drei (oben kursiv gesetzte) Kategorien unterteilten wir im Zuge der Auswertung. «Führung/Feedbackkultur» findet sich in den folgenden Ausführungen unter *Schulleitung* (acht Aspekte) und *Schulbehörde* (ein Aspekt). «Eltern und Öffentlichkeit» ist differenziert in «Eltern» (drei Aspekte) und «Öffentlichkeit» (ein Aspekt), und «Anstellungsbedingungen/Berufsauftrag» findet sich unter den Rubriken «*Pensum und Vertrag*» (neun Aspekte), «*Weiterbildung*» (zwei Aspekte) sowie «*Lohn und Lohnentwicklung*» (fünf Aspekte). Dadurch resultierten insgesamt 14 Teilbereiche der Berufszufriedenheit.

Tabelle 3: Umschreibung der Wertebereiche

Wertebereich	Zufriedenheit
- 6	sehr zufrieden
- grösser/gleich 5.0	gut
- 4.5 – 4.99	überdurchschnittlich
- 4.1 – 4.49	durchschnittlich
- 3.6 – 4.09	unterdurchschnittlich
- kleiner als 3.59	schlecht
- 1	sehr unzufrieden

Uns ist bewusst, dass in Anlehnung an die Sechser-Notenskala der Schulen Werte im Bereich >4 mindestens auch als «genügend» bzw. im Bereich <4 als «nicht genügend» etikettiert werden können. Unsere Berichterstattung aber verzichtet auf eine absolute Bewertung der Ergebnisse, sondern kommentiert Teilergebnisse in Bezug auf den Gesamtmittelwert oder die Mittelwerte von Teilbereichen (vgl. Abschnitt 2.3).

2.3 Definition und Verwendung des Begriffs Berufszufriedenheit

Tabelle 4: Konstruktion von Berufszufriedenheit

68 Aspekte der Berufszufriedenheit	14 Bereiche der Berufszufriedenheit	Gewicht	Mittelwert der Mittelwerte
	Unterricht / Klasse	7.1%	Gesamtzufriedenheit
	Kolleginnen und Kollegen	7.1%	
	Schulleitung	7.1%	
	Behörde	7.1%	
	Schulische Reformen	7.1%	
	Support schulische Dienste	7.1%	
	Eltern	7.1%	
	Ansehen	7.1%	
	Kantonaler Verband	7.1%	
	Balance Arbeit/Erholung	7.1%	
	Ausstattung des Arbeitsplatzes	7.1%	
	Pensum und Vertrag	7.1%	
	Weiterbildung	7.1%	
	Lohn und Lohnentwicklung	7.1%	

Die die Berufstätigkeit betreffende Zufriedenheit einer Person ist ein Konstrukt, das die Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Aspekten ihres Berufs zusammenfasst. Je besser es gelingt, die Charakteristika (Tätigkeitsbereiche, gesellschaftliche Faktoren, Schulumwelt, Motivations- und

Belastungsquellen usw.) einer Berufstätigkeit zu erfassen und in der Befragung einzubeziehen, desto realistischer beschreiben die Daten die Berufszufriedenheit als Ganzes.

Unser im Jahr 2001 und – modifiziert – im Jahr 2006 eingesetztes Erhebungsinstrument unterscheidet *drei Ebenen der Zufriedenheit* (Tabelle 4):

- Zufriedenheit mit spezifischen Ausschnitten oder *Aspekten* des Lehrberufs (68 Aspekte)
- Zufriedenheit in breiter gefassten Bereichen des Lehrberufs (Verdichtung auf 14 Faktoren)
- Gesamtzufriedenheit (Zusammenfassung der 14 Faktoren zu *einem* einzigen Wert).

Der Teilaspekt *Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit* stellt gleichzeitig auch eine eigene Zufriedenheitskategorie dar. Die restlichen 13 Faktoren der Berufszufriedenheit basieren auf zwei bis neun Teilaspekten.

Die Mittelwerte der insgesamt 14 Faktoren (oder: Teilbereiche des Lehrberufs) fliessen mit gleichem Gewicht in den Mittelwert der Gesamtzufriedenheit ein. Dies erstaunt vielleicht, spiegelt aber eine pragmatische Lösung eines Problems: Fragt man Lehrpersonen – wie in der Studie von 2001 geschehen – nach der Bedeutung oder dem Stellenwert der einzelnen Aspekte für ihre Zufriedenheit, ergeben sich fast keine Unterschiede². Letztlich scheinen alle Bereiche in etwa gleich wichtig, weshalb sich mit Befragungsdaten keine Gewichtungszusammenfassungen anstellen lassen.

Dies ist weiter nicht von grosser Relevanz, dient uns doch der für die Gesamtzufriedenheit ermittelte Mittelwert (oder der Mittelwert für einen der 14 Faktoren der Berufszufriedenheit) in erster Linie als Orientierungsgrösse, um in der Folge Teilgruppen voneinander abzugrenzen. Das Hauptaugenmerk gilt der Zufriedenheit mit einzelnen Teilbereichen des Berufslebens bzw. der Frage, welche Faktoren der Berufszufriedenheit einen «guten» bzw. «schlechten» Gesamtwert generieren: Es sind vor allem diese Informationen, die als Ausgangspunkt für Diskussionen über partikuläre Eingriffe oder weitreichende Reformen in den Volksschulen oder nachobligatorischen Schulen genutzt werden können.

2.4 Auswertung und Berichterstattung

Die Auswertung umfasste zunächst das Datenclearing (Plausibilisierung, Entfernen von Fragebogen mit zu grossen Lücken aus dem Datensatz) und die Zusammenfassung der persönlichen Angaben zu grösseren Kategorien (*Dienstalter, Anzahl SchülerInnen* oder *Anzahl LehrerInnen an der Schule*). Für Antwortende mit der Funktion Schulleitung kreierten wir einen separaten Datensatz, ebenso für die Therapeutinnen (v.a. Logopädie, Psychomotorik).

Die in diesem Bericht dargestellte Auswertung beschränkt sich im Wesentlichen auf statistische Auswertungen (Antworthäufigkeiten nach ausgewählten Merkmalen der Befragten) und erläuternde Kommentare.

Die an der Befragung beteiligten kantonalen LehrerInnenorganisationen werden separate Auszählungen erhalten. Diese erlauben es, die Situation im eigenen Kanton mit den Gesamtergebnissen zu vergleichen. Vertiefte Analysen werden mit Gewinn die kantonalen Besonderheiten fokussieren.

² Vgl. Landert 2002.

2.5 Aussagekraft der Ergebnisse, Repräsentativität

Die ausgewerteten Daten beruhen auf einer Vollerhebung bei den Mitgliedern der im LCH zusammengeschlossenen kantonalen LehrerInnenorganisationen³. Mit über 42'000 Aktivmitgliedern repräsentiert der Dachverband LCH mehr als die Hälfte der in der Deutschschweiz tätigen Lehrerinnen und Lehrer.

Mit 43% resultierte eine sehr gute Beteiligung an der Studie. Die TeilnehmerInnen weisen in Bezug auf die Merkmale Geschlecht, Alter, Unterrichtspensum und Kanton ein weitgehend gleiches Profil auf wie die Deutschschweizer Lehrerpoptulation, nicht aber in Bezug auf die Unterrichtsstufe, wo die VolksschullehrerInnen ausreichend, die LehrerInnen der Sekundarstufe II (Gym und BFS) sowie der FH und PH ungenügend repräsentiert sind. Dementsprechend haben die Ergebnisse eine sehr hohe Aussagekraft nicht nur für die Population der LCH-Mitglieder, auf Niveau Volksschule auch für diejenige der LehrerInnen in der Deutschschweiz. Um uns an dieser Stelle nicht zu sehr in den theoretischen bzw. auswertungsmethodischen Details zu verlieren, verweisen wir auf *Abschnitt 3.1.3*.

Die Studie beruht *nicht* auf Panel-Daten, welche Veränderungen bei einer jeweils gleichen Lehrperson festhalten können. Beim Vergleichen der Ergebnisse von 2006 und 2014 ist deshalb betreffend einzelner Zufriedenheitsaspekte zu berücksichtigen, dass die Studie von 2014 im Verhältnis mehr LehrerInnen im Alter von 54 Jahren und älter, mehr LehrerInnen mit einem Pensum von 100% und höher (eine kleine Gruppe) oder ohne Sonderfunktionen sowie mehr KindergärtnerInnen repräsentiert als die Studie von 2006.

³ LehrerInnenorganisationen von 20 Deutschschweizer Kantonen (ohne GL, inkl. die dt.-sprachigen Verbände der Kantone FR und VS). Die Mitglieder arbeiten auf Stufe Kindergarten bis Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen.

3 Ergebnisse

3.1 Technischer Teil

3.1.1 Teilnahme und Teilnahmequoten

Die kantonalen LehrerInnenorganisationen stellten 37'992 Email-Adressen zur Verfügung. Davon waren 36'401 (95.8%) aktiviert bzw. erreichbar. 16'784 (46%) der kontaktierten Personen aktivierten den Link zum Fragebogen. Unseres Wissens haben sich erstmals so viele Lehrerinnen und Lehrer einer Schweizer Sprachregion gleichzeitig zu einem Befragungsgegenstand geäußert.

Nach Ausschluss von leeren und rudimentär ausgefüllten Fragebogen verblieben deren 15'163 zur Auswertung. Aus diesem Datensatz separierten wir die Fragebogen der 211 TherapeutInnen und 637 SchulleiterInnen (vgl. Abschnitt 3.6), so dass 14'310 Fragebogen (davon 637 von SHP) als Basis-Datensatz zur Verfügung standen. (Verteilung auf Schulstufen/-typen vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Technischer Bericht

	Zielperson erreicht	Beteiligung		Aus-schluss ⁴	LehrerInnen und SHP		anderes Schulpersonal	
		abs.	in %		abs.	in %	SchulleiterInnen	Therapeutinnen
ZH	2'294	931	40.6	15	883	6.2	29	4
BE	7'205	2'435	33.8	59	2'150	15.0	206	20
LU	1'978	929	47.0	17	882	6.2	28	4
UR	491	221	45.0	4	214	1.5	2	1
SZ	1'014	499	49.2	8	463	3.2	25	3
OW	502	217	43.2	7	205	1.4	5	
NW	314	180	57.3	4	166	1.2	7	3
ZG	943	503	53.3	12	467	3.3	15	9
FR-D	564	327	58.0	6	308	2.2	13	
SO	2'439	957	39.2	14	899	6.3	23	21
BS	3'144	1'287	40.9	46	1'174	8.2	44	23
BL	1'411	576	40.8	4	551	3.9	15	6
SH	284	134	47.2	6	121	0.8	11	
AR	438	205	46.3	4	201	1.4	3	1
AI	223	136	61.0	5	125	0.9	6	
SG	4'482	2'264	50.5	67	2'071	14.5	99	27
GR	1'406	559	39.1	17	497	3.5	31	5
AG	4'046	1'871	46.2	35	1'707	11.9	59	70
TG	2'039	1'004	49.0	26	978	6.8	13	13
VS-D	984	261	26.5	4	248	1.7	8	1
Total	36'401	15'527	42.6	360	14'310⁵	100.0	642	211

⁴ TeilnehmerInnen, die weniger als 42 Items zur Berufszufriedenheit bewertet hatten.

⁵ Plus 5 ohne Angabe des Kantons.

Die gewählte Mobilisierungs- und Kontaktstrategie hat sich bewährt, auch dank sehr grossem Einsatz der Geschäftsstellen der kantonalen LehrerInnenorganisationen. Deren Mitglieder nahmen das Anliegen des LCH und der kantonalen LehrerInnenorganisationen, über aktualisierte Daten zu ihrer beruflichen Situation zu verfügen, gut auf und quittierten es mit einer sehr guten Beteiligung.

3.1.2 Beschrieb des Basisdatensatzes

Die Zusammensetzung der Deutschschweizer Lehrerpoptation ist bekannt in Bezug auf die Merkmale Alter, Geschlecht, Stufe/Schultyp, Kanton und Unterrichtspensum.

Tabelle 6: Merkmalsverteilung in der Lehrerpoptation (Deutschschweiz) und Befragung (LCH 2014)

	BFS 2012/13	LCH 2014	Bemerkungen
Alter N =	81'827	14'578	
<30	13.4	10.2	
30-39	25.2	23.0	
40-49	25.4	25.2	
50-59	28.3	32.4	
60++	7.7	9.2	
Schulstufe N =	81'827	12'774	
Kindergarten	11.9	12.6	
Primarschule	37.0	49.5	
Sek I	31.8	30.1	
Gymnasium	5.9	4.8	GymnasiallehrerInnen im LCH unterrepräsentiert
Berufsfachschule	13.4	3.0	BFS-LehrerInnen im LCH unterrepräsentiert
Pensum N =	81'827	14'083	
<50%	30.1	12.8	LehrerInnen mit Klein(st)pensen vermutlich weniger teilnahmemotiviert
50-89%	40.9	54.2	
>89%	29.0	46.0	
Kanton N =	80'205	14'310	
ZH	19.0	6.2	Tiefer Organisationsgrad
BE	17.5	15.0	
LU	7.6	6.2	
UR	0.7	1.5	
SZ	2.3	3.2	
OW	0.7	1.4	
NW	0.8	1.2	
ZG	2.3	3.3	
FR - D	1.9	2.2	
SO	4.6	6.3	
BS	3.7	8.2	Hoher Organisationsgrad
BL	4.9	3.9	
SH	1.4	0.8	
AR	1.1	1.4	
AI	0.3	0.9	
SG	8.8	14.5	Hoher Organisationsgrad; überdurchschnittliche Beteiligung
GR	3.1	3.5	
AG	13.5	11.9	
TG	4.3	6.8	Hoher Organisationsgrad; überdurchschnittliche Beteiligung
VS - D	1.6	1.7	

Quellen: BFS Statistik des Lehrpersonals 2012/13. LCH Berufszufriedenheit, Datensatz 2014.

Die Repräsentativität unserer Daten ist auf diese Merkmale hin überprüfbar. Andere statistische Daten über die Lehrpersonen sind nicht verfügbar. Es zeigte sich:

- Die Altersverteilung bei den BefragungsteilnehmerInnen deckt sich mit derjenigen der Deutschschweizer Lehrpopulaton.
- LehrerInnen der Primarschule sind etwas übervertreten, LehrerInnen an Berufsfachschulen etwas untervertreten.
- Zudem zeigen sich je nach Kanton Abweichungen. So sind in den Kanton Aargau und Basel-Land die SekundarlehrerInnen besonders stark vertreten oder in den Kantonen Basel-Stadt und Basellandschaft die GymnasiallehrerInnen und LehrerInnen an Berufsfachschulen.
- LehrerInnen mit einem Pensum unter 50% sind untervertreten, mit einem Pensum von 50% und höher übervertreten.
- Die LehrerInnen aus dem Kanton Zürich sind untervertreten, diejenigen aus den Kantonen Basel-Stadt, St. Gallen und Thurgau übervertreten.

Einige Verbände des LCH mit grosser Mitgliederzahl und hoher Beteiligung können die Gesamtergebnisse beeinflussen, falls ihre Mitglieder ein deutlich anderes Antwortverhalten zeigen. Die Auswirkungen solcher Abweichungen auf die Gesamtzufriedenheit sowie Teilzufriedenheiten sind letztlich gering, so dass sich die ohnehin nicht ganz einfache Gewichtung der Daten erübrigt.

Tabelle 7: Profil des Basisdatensatzes nach Kanton und Schulstufe/Schultyp

	Total	Hauptstufe (Unterrichtsstufe / Schultyp mit grösstem Pensum)									
		KG	Basis-, Grundstufe	Primar	Sek I	Musik- schule	Brücken- angebot	SHP	Gym, FMS	Berufs-FS	PH / FH
AG	1'707	14.1	0.9	41.6	33.8	1.0	1.9	3.3	0.8	2.4	0.2
AI	125	11.2	2.4	48.0	22.4	0.8	0.0	0.8	14.4	0.0	0.0
AR	201	11.9	6.5	53.7	25.9	1.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0
BE	2'150	10.9	6.1	42.6	25.8	0.3	2.0	2.6	5.2	3.7	0.7
BL	551	4.4	1.3	24.9	38.2	2.0	1.3	1.1	19.5	7.3	0.2
BS	1'174	13.0	0.3	29.8	18.1	1.0	3.5	3.4	16.5	13.0	1.3
FR	308	14.9	2.9	55.2	23.7	0.0	0.0	2.6	0.3	0.0	0.3
GR	497	10.9	0.6	50.6	31.8	0.2	0.4	5.1	0.0	0.4	0.0
LU	882	9.1	4.0	54.3	28.3	0.5	0.2	2.4	0.2	0.2	0.7
NW	166	10.3	4.2	52.7	30.3	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
OW	205	10.3	3.9	54.9	27.0	1.5	0.5	2.0	0.0	0.0	0.0
SG	2'071	11.3	3.8	48.1	33.2	0.2	0.1	3.1	0.1	0.0	0.1
SH	121	8.3	1.7	36.7	30.8	0.0	0.8	2.5	13.3	4.2	1.7
SO	899	13.7	2.5	50.9	26.0	1.2	0.4	4.7	0.0	0.1	0.4
SZ	463	8.3	1.7	51.6	24.6	0.0	0.2	3.7	8.9	0.7	0.2
TG	978	8.1	1.4	46.8	27.1	0.0	0.4	2.6	7.2	5.6	0.8
UR	214	9.3	1.4	46.7	28.5	2.8	0.0	0.9	9.8	0.5	0.0
VS	248	11.7	4.9	44.9	32.4	0.0	0.0	4.9	0.4	0.4	0.4
ZG	467	10.6	2.2	46.8	32.5	0.2	0.2	4.3	2.2	0.4	0.6
ZH	883	17.1	0.7	65.1	12.9	0.0	0.0	4.2	0.1	0.0	0.0
Total	14'310	11.5	2.7	46.0	27.7	0.6	1.0	3.1	4.3	2.7	0.4
		1636	391	6549	3946	79	143	442	609	385	64

Anmerkung: *Tabelle 7* stellt dar, wie gross die Teilgruppen der Befragten nach Kanton und unterrichteter «Hauptstufe» sind. Lehrpersonen mit zwei oder mehr Arbeitsplätzen (z.B. Primarschule und PH) sind demnach in der Tabelle nur mit einem, dem quantitativ bedeutsamsten Pensum vertreten. Die Beteiligung der Schulstufen/-typen eines Kantons ist farbig markiert, wenn sie mehr als +/- 10% vom Ergebnis der Deutschschweiz (vgl. Zeile «Total» in der Tabelle) abweicht.

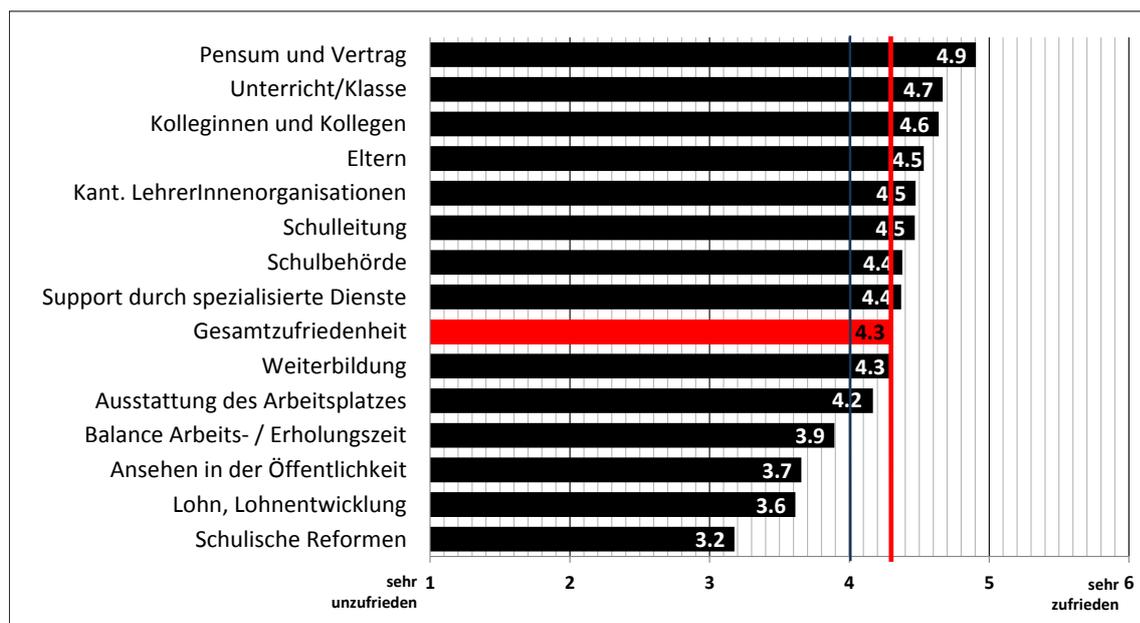
3.1.3 Vergleich des Teilnehmerprofils mit amtlichen Kennzahlen (BFS)

Das Profil der UmfrageteilnehmerInnen soll sich möglichst wenig vom Profil der Deutschschweizer Lehrerpopulation abweichen, wie sie vom Bundesamt für Statistik ausgewiesen wird. Theoretisch wäre es möglich, dass eine Gruppe des Lehrpersonals (z.B. eine Stufe oder eine bestimmte Altersgruppe oder bezüglich Dienstalter) in bedeutendem Mass in der LCH-Befragung unter- oder übervertreten ist und Überlegungen angestellt werden müssten, was dies für die Interpretation der Daten bedeuten könnte. Tatsächlich stellt sich die Frage von Verzerrungen praktisch vor allem bei Aussagen über die *Gesamtzufriedenheit* (Deutschschweiz und *pro Kanton*). Bei allen anderen Auswertungen erübrigt sie sich, da die Teilgruppen und allfällige Unterschiede ohnehin separat betrachtet werden.

3.2 Übersicht: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit

Aufgrund der Antworten der Lehrerinnen und Lehrer und der von uns eingesetzten Berechnungsweise ergibt sich eine Berufszufriedenheit von 4.3 auf der definierten Sechsserskala. Dieser Wert entspricht in der Schule einer «aufgerundeten 4½».

Abbildung 1: Gesamtzufriedenheit, Zufriedenheit in 14 Teilbereichen des Lehrberufs (n = 14'310)



In zehn der 14 Zufriedenheitsfaktoren liegt der Mittelwert über der 4, in vier Kategorien darunter. Aus der Übersichtsdarstellung (Abbildung 1) erschliesst sich, welche Bereiche (Zufriedenheitsfaktoren) des Lehrberufs allgemein positiv oder negativ zum Gesamt-Mittelwert von 4.3 beitragen.

- Gute oder wenigstens überdurchschnittliche Zufriedenheit zeigen die Lehrerinnen und Lehrer in Bezug auf das *Unterrichtspensum und den Vertrag* (4.9), *Unterricht/Klasse* (4.7), das *Kollegium* (4.6) sowie die Berufsfelder *Schulleitung*, *Eltern* und *kantonale LehrerInnenorganisation* (je 4.5).
- Deutlich negativen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit haben die (häufig unausgewogene) *Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit* (3.9), das *Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit* (3.7), der *Lohn und die Lohnentwicklung* (3.6) und – sehr ausgeprägt – die *schulischen Reformen* (3.2).

- Ihre Zufriedenheit mit der *Schulbehörde*, den *schulischen Supportdiensten*, der *Ausstattung des Arbeitsplatzes* sowie der *Weiterbildung* stufen die Befragten als durchschnittlich ein (in der Nähe des Gesamtmittelwerts (4.3 +/- 0.1 Skalenpunkt).

Aus welchen Aspekten der Berufszufriedenheit die einzelnen Kategorien oder Faktoren der Berufszufriedenheit gebildet werden und wie die einzelnen Aspekte den jeweiligen Zufriedenheitsfaktor beeinflussen, ist in den *Abschnitten 3.3.1ff.* dargestellt.

3.3 Aspekte und Bereiche der Berufszufriedenheit im Detail

3.3.1 Unterricht/Klasse

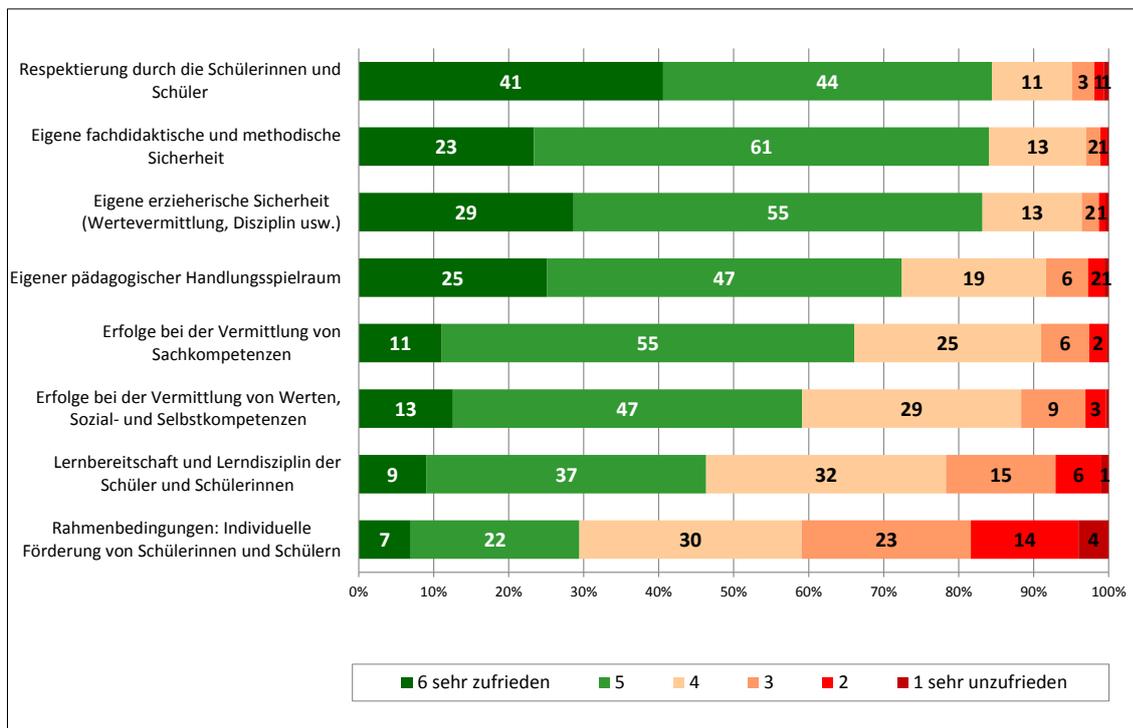
Das Unterrichten in der Klasse, das Vermitteln von Wissen und persönlichen und sozialen Kompetenzen an die junge Generation schliesst Aktivitäten ein, die die LehrerInnen gemeinhin als ihr «Kerngeschäft» bezeichnen. Aus den (Selbst-)Einschätzungen der Befragten resultiert in diesem Bereich der zweithöchste Mittelwert der Berufszufriedenheit (4.7). Dass er nicht höher liegt, steht im Zusammenhang sowohl mit der fallweise reduzierten Lernbereitschaft der SchülerInnen (deutlicher bei Primarschul-Kleinklassen, Sek I, BFS sowie Lehrpersonen ohne Klassenlehrerfunktion) als auch mit den unbefriedigenden Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung der SchülerInnen (allerdings deutlich weniger ausgeprägt bei PS KK, SHP und BFS).⁶

Table 8: Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Unterricht Klasse

Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	5.18
Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	5.07
Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	5.03
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	4.86
Faktormittelwert: Unterricht/Klasse	4.67
Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen bei SchülerInnen und Schülern	4.65
Erfolge bei der Vermittlung von Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen	4.57
Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schülerinnen und Schüler	4.26
Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern	3.73

⁶ Differenzierende Anmerkungen zu Ergebnissen basieren auf dem Vergleich der Daten von 30 Teilgruppen der Lehrerpopulation. Kriterium für eine besondere Erwähnung ist in der Regel eine Differenz zum Mittelwert der Gesamtpopulation von 0.25 Skalenpunkten, entsprechend einer «Viertelnote».

Abbildung 2: Zufriedenheit im Bereich Unterricht / Klasse



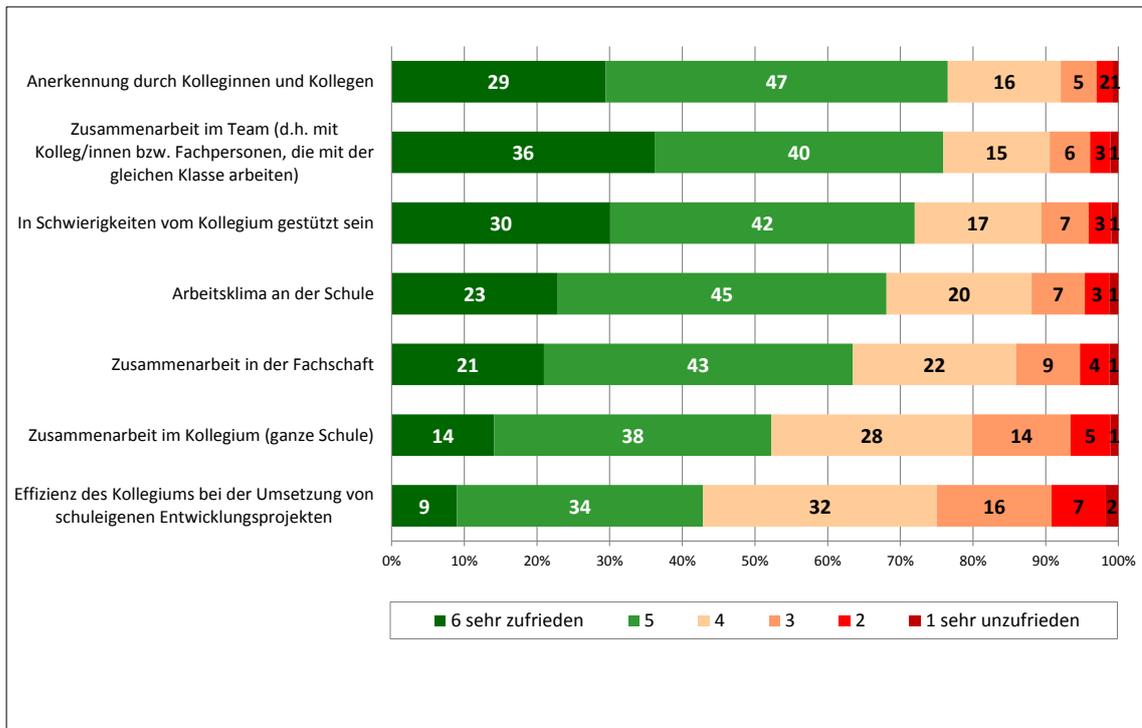
3.3.2 Kolleginnen und Kollegen

Die gute Zufriedenheit im Bereich Unterricht/Klasse dürfte auch indirekt von der praktisch gleich hohen Zufriedenheit der Lehrpersonen mit ihrem kollegialen Umfeld (4.6) beeinflusst sein. Selbstkritisch zeigen sich die Befragten in Bezug auf die Effizienz des Kollegiums bei Entwicklungsprojekten der Schule (4.2).

Tabelle 9: Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Kolleginnen/Kollegen

Zusammenarbeit im Team (Kolleg/innen, die mit der gleichen Klasse arbeiten)	4.98
Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	4.94
In Schwierigkeiten vom Kollegium gestützt sein	4.86
Arbeitsklima an der Schule	4.73
Faktormittelwert: Kolleginnen und Kollegen	4.64
Zusammenarbeit mit der Fachschaft	4.64
Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	4.39
Effizienz des Kollegiums bei der Umsetzung schuleigener Entwicklungsprojekte	4.16

Abbildung 3: Zufriedenheit im Bereich Kolleginnen/Kollegen



3.2.3 Eltern / Ansehen in der Öffentlichkeit

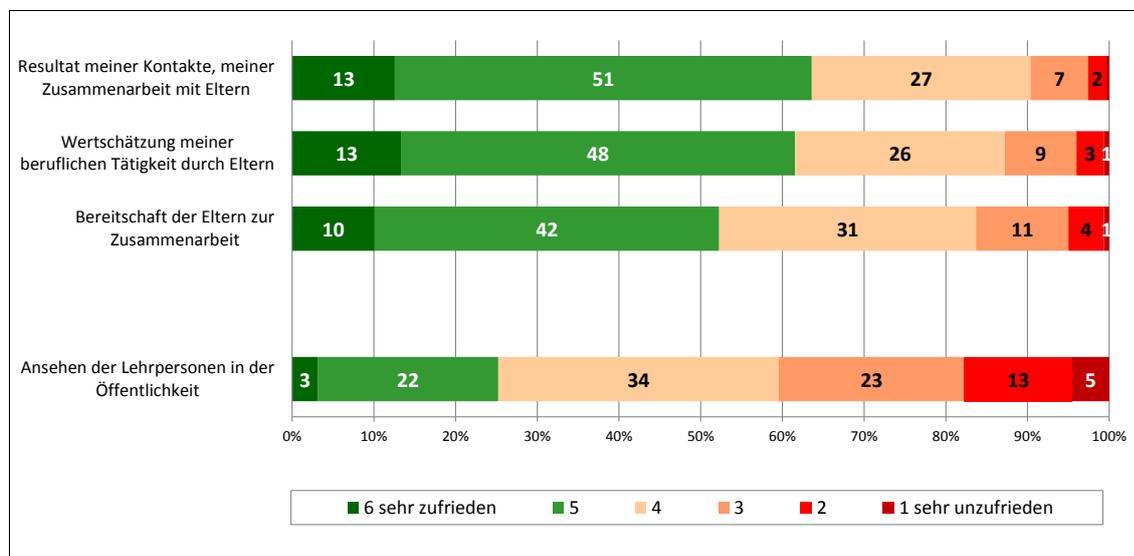
Die Zufriedenheit der LehrerInnen bezüglich ihrer Beziehung zu den Eltern der SchülerInnen zeigt sich in besserem Licht, als dies mit Blick auf die oft selektive mediale Berichterstattung hätte erwartet werden können.

Tabelle 10: Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Eltern sowie Ansehen in der Öffentlichkeit

Resultat meiner Kontakte, meiner Zusammenarbeit mit den Eltern	4.64
Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch Eltern	4.57
Faktormittelwert: Eltern	4.53
Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit	4.40
Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit	3.66

Der überdurchschnittliche Zufriedenheitswert für die *Wertschätzung durch die Eltern* fällt mit dem Alter und Leistungsniveau der unterrichteten Jugendlichenpopulation (Kindergarten: 4.86; PS: 4.55, Sek I g: 4.43). Mit der Bereitschaft *der Eltern zur Zusammenarbeit* zeigen sich LehrerInnen in Kindergärten zufriedener (4.72) als etwa LehrerInnen an PS KK, auf der Stufe Sek I g (4.01), Sek I ohne Klassenlehrerfunktion (4.10) oder an Berufsfachschulen (4.17). Ein Spiegelbild stellt die Zufriedenheit mit den *Resultaten der Elternkontakte* dar: KG: 4.91; PS KK: 4.36 und Sek I g 4.38.

Abbildung 4: Zufriedenheit in den Bereichen Eltern und Ansehen in der Öffentlichkeit



Mit ihrem *Ansehen in der Öffentlichkeit* sind LehrerInnen klar unterdurchschnittlich zufrieden. Mehr als 0.25 Skaleneinheiten über dem Mittelwert von 3.66 liegt die Zufriedenheit der Kindergärtnerinnen und der LehrerInnen an Berufsfachschulen. Ansonsten sinkt die Zufriedenheit betreffend das Ansehen in der Öffentlichkeit mit dem Alter der unterrichteten SchülerInnen: KG (4.04); PS (3.63), Sek I g (3.52) und Gymnasium (3.31).

3.2.4 Support durch spezialisierte Dienste

Tabelle 11: Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Support durch spezialisierte Dienste

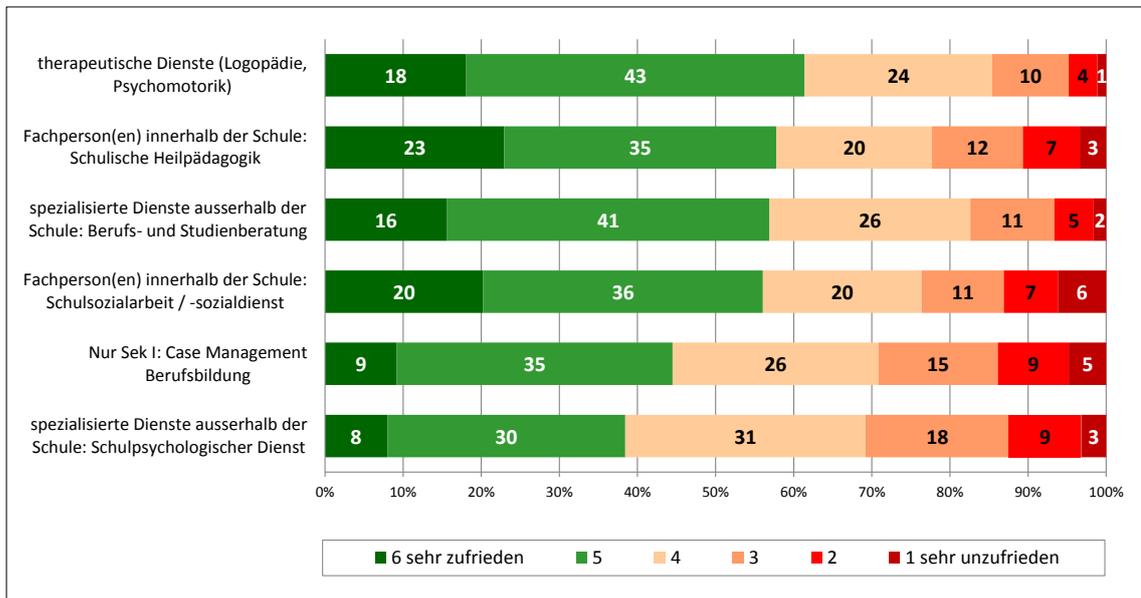
Therapeutische Dienste (Logopädie, Psychomotorik)	4.59
Fachperson(en) innerhalb der Schule: Schulsozialarbeit / -sozialdienst	4.55
Spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Berufs- und Studienberatung	4.47
Fachperson(en) innerhalb der Schule: Schulische Heilpädagogik	4.44
Faktormittelwert: Unterstützung durch spezialisierte Dienste	4.37
Case Management Berufsbildung CM BB	4.06
Spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Schulpsychologischer Dienst	4.00

Die Zufriedenheit der LehrerInnen mit *schulinternen unterstützenden Diensten* (therapeutische Dienste, SSA und SHP) liegt durchwegs – deutlich – über dem Gesamtmittelwert der Berufszufriedenheit. Nebenbei geht aus der Befragung hervor, dass heute – über 30 Jahre (Bülach) bzw. 20 Jahre (Stadt Zürich) nach ersten Projekten mit Schulsozialarbeit in der Deutschschweiz – 69% der PrimarlehrerInnen und 83% der SekundarlehrerInnen auf Schulsozialarbeit zurückgreifen können.

Bei den schulexternen Angeboten ergibt sich eine grössere Differenz zwischen der *Berufs- und Studienberatung* (4.47) einerseits sowie *CM BB* (4.06) und *SPD* (4.00) andererseits.

Die unterdurchschnittliche Zufriedenheit mit dem SPD lässt sich in erster Linie durch die tieferen Einschätzungen von LehrerInnen an Schulen ohne SSA erklären, wo der SPD meist ein breiteres Aufgabenfeld abdecken muss, vermutlich ohne immer auch über das fachliche Profil zu verfügen.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Support durch spezialisierte Dienste



3.2.5 Schulleitung und Schulbehörde

Vor rund 20 Jahren haben erste Kantone die geleitete Schule im Rahmen von Pilotprojekten eingeführt. Heute hat sich diese in praktisch allen Kantonen etabliert bzw. kann auf eine längere Erfahrung zurückblicken. Die Berufszufriedenheitsstudie des LCH hat deshalb die Schulleitung erstmals in einem umfassenderen Fragen-Set thematisiert.⁷

Allgemein zeigen sich die Lehrerinnen und Lehrer eher zufrieden mit ihrer Schulleitung, insbesondere in Bezug auf die von ihr erfahrene *Anerkennung als Fachperson*⁸ sowie die *unterstützende Funktion gegenüber dem Lehrpersonal*.

Deutlich zeigt sich aber eine Differenzierung der Zufriedenheit: SchulleiterInnen erfahren seitens der LehrerInnen eine positivere Einschätzung bezüglich *organisatorischer und pädagogischer Kompetenzen* als bezüglich der *Führungskompetenz*. Besonders tief (3.9) liegt die Einschätzung der *Führungskompetenzen* bei den KleinklassenlehrerInnen auf der Primarstufe. Auch die Zufriedenheit mit der *Wichtigkeit der Themen, die die Schulleitung dem Kollegium zur Behandlung vorgibt*, liegt deutlich unter dem Mittelwert des Faktors *Schulleitung*.

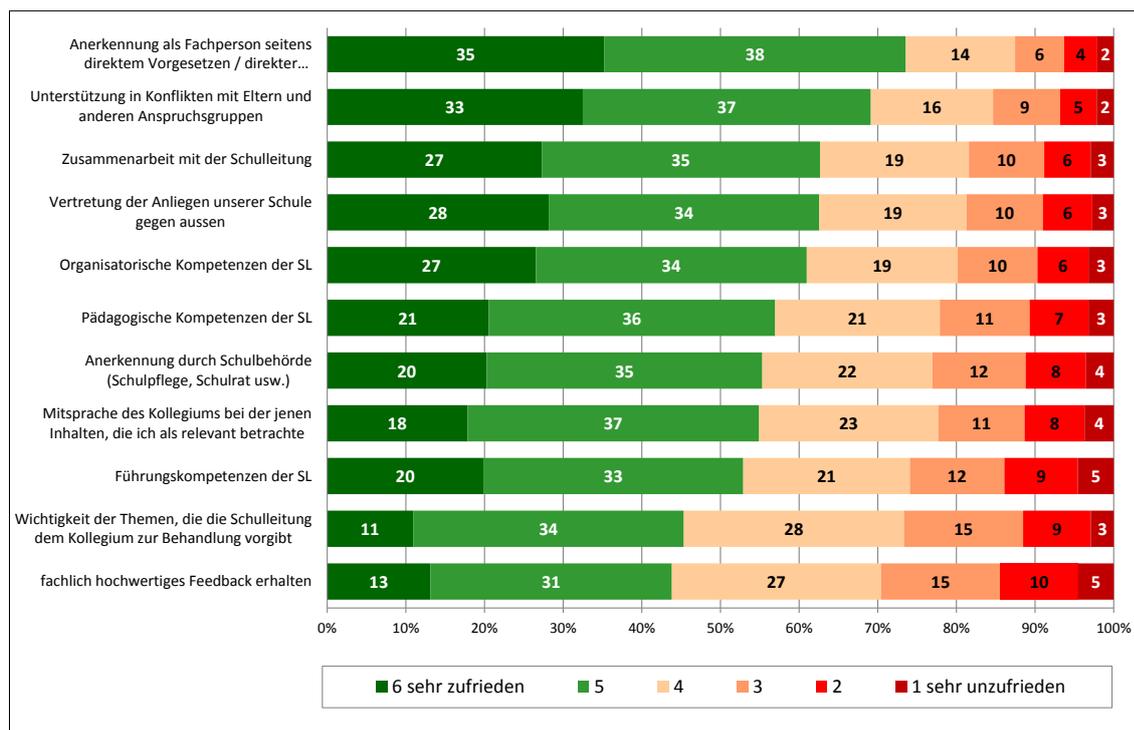
⁷ Im Fragebogen sind die entsprechenden Aspekte der Berufszufriedenheit unter der Rubrik Schulleitung/Feedbackkultur zusammengefasst. Im Zuge der Auswertung (Faktorenanalyse) isolierten wir den Aspekt «Anerkennung durch Behörde» und definierten ihn als eigene Kategorie («Schulbehörde»).

⁸ Wie *Tabelle 12* zeigt, ist mit der Anerkennung als Fachperson für die Lehrpersonen nicht auch zwingend verbunden, dass die Schulleitung ein fachlich hochwertiges Feedback geben würde.

Tabelle 12: Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Schulleitung/Schulbehörde

Anerkennung als Fachperson seitens direkter Vorgesetzter/direktem Vorgesetzten	4.88
Unterstützung in Konflikten mit Eltern und anderen Anspruchsgruppen	4.77
Zusammenarbeit mit der Schulleitung	4.60
Vertretung der Anliegen unserer Schule gegen aussen	4.60
Organisatorische Kompetenzen	4.55
Faktormittelwert: Schulleitung	4.47
Pädagogische Kompetenzen	4.41
Mitsprache des Kollegiums bei jenen Inhalten, die ich als relevant betrachte	4.35
Führungskompetenzen	4.28
Wichtigkeit der Themen, die die Schulleitung dem Kollegium zur Behandlung vorgibt	4.15
Fachlich hochwertiges Feedback erhalten	4.08
Anerkennung durch Schulbehörde (Schulpflege, Schulrat usw.)	4.38

Abbildung 6: Zufriedenheit mit Schulleitung und Schulbehörde



LehrerInnen der Stufe PS KK sind im Vergleich unzufriedener mit der *Anerkennung als Fachperson* (4.5), mit den *pädagogischen Kompetenzen der Schulleitung* (4.1), mit deren *Vertretung der Schule gegen aussen* (4.3), mit der *Wichtigkeit der zur Behandlung vorgegebenen Themen* (3.8) sowie der *Mitsprache des Kollegiums bei jenen Inhalten, die ich als relevant betrachte* (3.9). Letzteres gilt analog auch für die Stufe Gymnasium (4.0) und die Berufsfachschulen (4.0).

Nur sehr bedingt zufrieden sind die LehrerInnen insbesondere der PS KK (3.8) und des Gymnasiums (3.8) in Bezug auf das *fachliche Feedback* seitens der Schulleitung und die *Zusammenarbeit* mit dieser.

Table 13: Zufriedenheit mit der Schulleitung, alle Befragten

Mittelwert	Anzahl	in %
6	293	2.2
5.0 - 5.9	4'791	35.9
4.0 - 4.9	4'602	34.5
3.0 - 3.9	2'287	17.1
2.0 - 2.9	985	7.4
1.0 - 1.9	392	2.9
	13'350	100.0

Um ein Bild zu erhalten, inwiefern die einzelnen LehrerInnen mit ihren Schulleitungen zufrieden sind, müssen die individuell abgegebenen Einschätzungen separat betrachtet werden. Dies geschieht, indem die Mittelwerte individuell ermittelt werden. In der nebenstehenden *Table 13* sind nur Antworten von LehrerInnen berücksichtigt, die in mindestens 7 von 10 Aspekten der Zufriedenheit mit der Schulleitung eine Angabe gemacht haben.

Unter der Annahme, dass LehrerInnen, die praktisch ausschliesslich die Zufriedenheitswerte 1, 2 und 3 gewählt haben, gar nicht oder nur sehr bedingt zufrieden sind, zeigen sich 10.3% der LehrerInnen mit ihrer Schulleitung unzufrieden. Für 27.4% der LehrerInnen errechneten wir einen Mittelwert zwischen 1.0 und max. 3.9. Mindestens jede vierte Lehrerin und jeder vierte Lehrer ist demnach (sehr) unzufrieden mit ihrer/seiner Schulleitung.

Hinweis: Von der Anzahl der Lehrpersonen kann wegen unterschiedlichem Verhältnis von Schulleitung / LehrerInnen sowie individuell abweichender Einschätzungen nicht direkt auf den Anteil der Schulleitungen geschlossen werden, die Objekt der Unzufriedenheit sind. Mit Blick auf die grosse Fallzahl bzw. die hohe Repräsentanz der Lehrerpoptation kann jedoch angenommen werden, dass in jeder vierten Schule (Schuleinheit) deutlich Unzufriedenheit mit der Schulleitung herrscht.

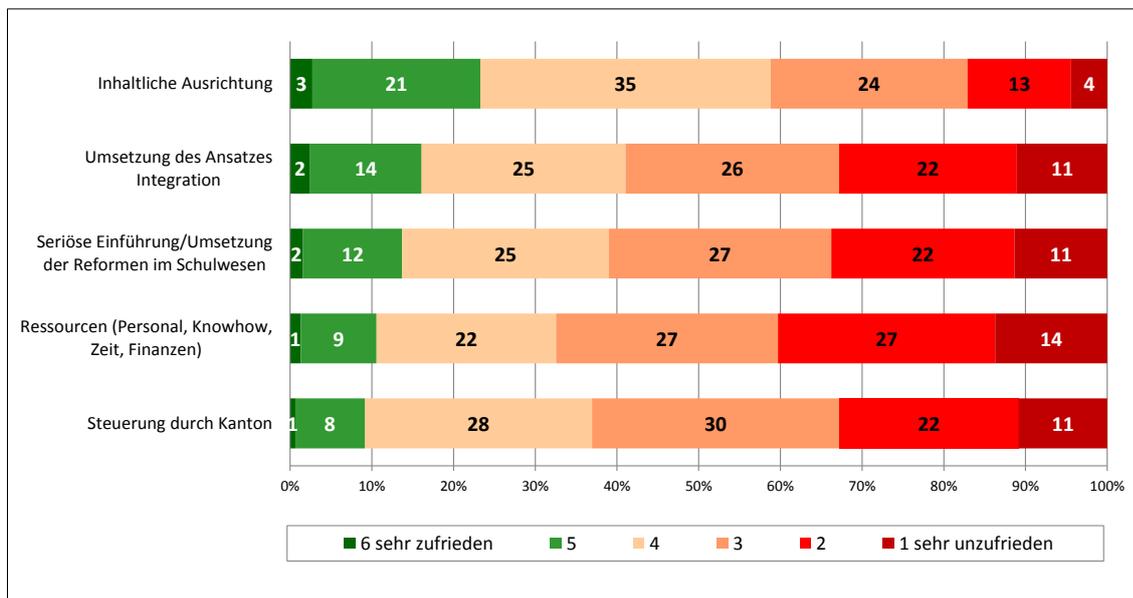
3.2.6 Schulische Reformen

Der Begriff *schulische Reformen* schliesst sowohl vergleichbare wie auch kantonsspezifische Aktivitäten in den 20 beteiligten Kantonen ein. Eine gemeinsame Klammer dürfte die *integrative Förderung* bilden, die wir denn auch im Fragebogen explizit thematisierten. Fallweise dürften Aktivitäten im Zuge des HarmoS-Konkordats sowie weitere, kantonsspezifische Reformen Objekt der Bewertung gewesen sein (Sprachenlernen, Oberstufenreform, Blockzeiten, späte Einführung von geleiteter Schule) die kantonalen Ergebnisse beeinflussen.

Table 14: Mittelwerte der Zufriedenheit im Bereich Schulische Reformen

Inhaltliche Ausrichtung	3.63
Faktormittelwert: Schulische Reformen	3.18
Umsetzung des Ansatzes Integration	3.16
Seriöse Einführung/Umsetzung der Reformen im Schulwesen	3.09
Steuerung durch Kanton	3.03
Ressourcen (Personal, Knowhow, Zeit, Finanzen)	2.90

Abbildung 7: Zufriedenheit mit Schulreformen



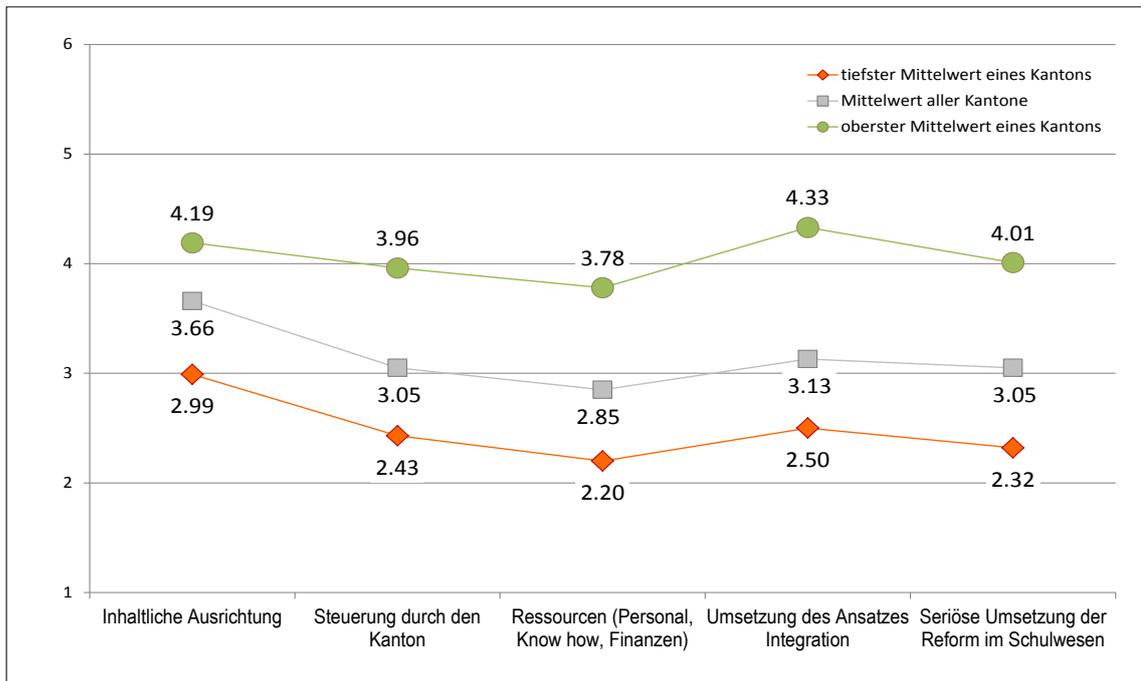
Ein Zusammenhang zwischen Inhalt und Umsetzung einer Reform besteht insofern, als sich eine inadäquate Umsetzung negativ auf eine grundsätzlich akzeptierte Reform auswirken kann. Zwar reagieren LehrerInnen auf schulische Reformen unterdurchschnittlich zufrieden, demnach nicht wesentlich anders als andere Populationen, die sich Reformen ausgesetzt sehen. Dennoch fällt auf, dass die Zufriedenheit mit schulischen Reformen in Bezug auf deren Umsetzung extrem tiefer ausfällt als mit der inhaltlichen Ausrichtung.

In Bezug auf die *inhaltliche Ausrichtung von Schulreformen* zeigen sich GymnasiallehrerInnen besonders unzufrieden (3.34), gleichfalls bezüglich der *Steuerung durch den Kanton* (2.81). Weniger unzufrieden sind demgegenüber LehrerInnen an Berufsfachschulen bezüglich der *Umsetzung des Ansatzes Integration* (3.75) sowie *seriöse Einführung/Umsetzung der Reformen* (3.73).

Von grossem Interesse sind Kantonsvergleiche. In der Hälfte der Kantone antworten die LehrerInnen in etwa gleich, wie dies in *Abbildung 8 dargestellt ist*. In den anderen zehn Kantonen resultieren demgegenüber Zufriedenheitswerte zwischen 4.06 und 2.64 – eine Streuung von 1.42 Skaleneinheiten, die nur noch in Bezug auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes (1.88 Skaleneinheiten) übertroffen wird (*vgl. Abschnitt 3.2.7*).

Noch deutlicher sind die Unterschiede, wenn die Lehrpersonen nach unterrichteter Stufe betrachtet werden. Grundsätzlich ändert sich zwar nichts an der allgemein tiefen Zufriedenheit der LehrerInnen in Bezug auf den Faktor *Schulreform*. *Abbildung 8* macht am Beispiel der *PrimarlehrerInnen* aber deutlich, wie sehr sich die Zufriedenheit mit Schulreformen in den Kantonen unterscheidet. Fallweise können recht grosse Differenzen zwischen den Kantonen ausgemacht werden.

Abbildung 8: Zufriedenheit mit Umsetzung schulischer Reformen in den Kantonen (Primarstufe)



3.2.7 Ausstattung des Arbeitsplatzes

Die Zufriedenheit mit der *Ausstattung des Arbeitsplatzes* fällt leicht unterdurchschnittlich aus, weniger wegen dessen *technischer Ausstattung* (4.52) als mit Blick auf die (wohl knappen) *Arbeitsplätze für Lehrpersonen* (4.12), das *Raumangebot für den Unterricht* (vgl. Binnendifferenzierung, individuelle Förderung) und *von der Schule gestellten (bzw. nicht gestellten) PC* (3.95).

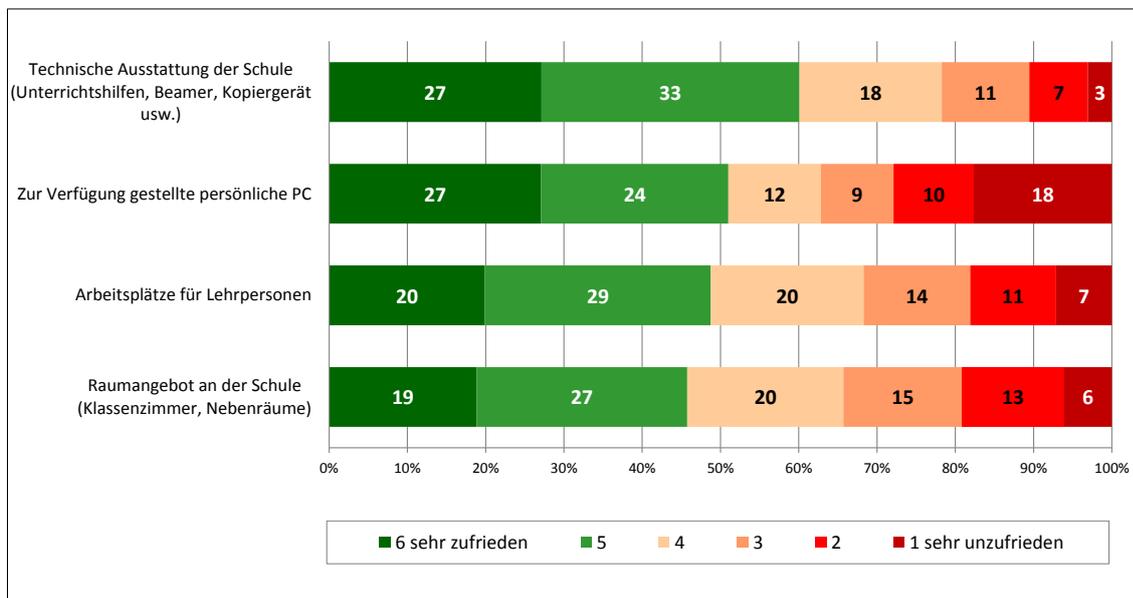
Tabelle 15: Mittelwerte der Zufriedenheit betreffend Arbeitsplatz

Technische Ausstattung der Schule (Unterrichtshilfen, Beamer, Kopiergerät usw.)	4.52
Faktormittelwert: Ausstattung des Arbeitsplatzes	4.17
Arbeitsplätze für Lehrpersonen	4.12
Raumangebot an der Schule (Klassenzimmer, Nebenräume)	4.05
Zur Verfügung gestellte persönliche PC	3.95

In Bezug auf das *Raumangebot* zeigen die LehrerInnen von PS-Regelklassen (3.94) sowie des Gymnasiums (3.96) geringere Zufriedenheit als beispielsweise KleinklassenlehrerInnen (4.25), LehrerInnen an Sek I g-Schulen (4.31) oder an Berufsfachschulen (4.36).

Das Anrecht auf einen *von der Schule gestellten eigenen PC* scheint mit wachsendem Unterrichtspensum eher zu bestehen. So ist die entsprechende Zufriedenheit bei Teilzeit-LehrerInnen (Pensum unter 50%) deutlich tiefer (3.63) als bei LehrerInnen mit einem Vollpensum (4.23). Deutlich spiegelt sich auch ein Unterschied zwischen Lehrpersonen an Gymnasien (Zufriedenheit 2.98) und Berufsfachschulen (4.11).

Abbildung 9: Zufriedenheit betreffend Ausstattung des Arbeitsplatzes



3.2.8 Anstellungsbedingungen / Berufsauftrag

Wie in *Abschnitt 2.3* erwähnt, teilten wir die heterogene Rubrik «Anstellungsbedingungen / Berufsauftrag» im Zuge der Auswertungsarbeiten in drei separate Bereiche der Berufszufriedenheit auf:

- Pensum und Vertrag
- Weiterbildung
- Lohn und Lohnentwicklung

Tabelle 16: Mittelwerte der Zufriedenheit betreffend Pensum/Vertrag und Weiterbildung

Anstellungsvertrag: Pensum entsprechend den eigenen Wünschen	5.34
Möglichkeit, als Lehrerin oder Lehrer ein Teilpensum unterrichten zu können	5.20
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	4.98
Faktormittelwert: Pensum und Vertrag	4.91
Anstellungsvertrag: Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist	4.75
Unterstützung durch Beratung für LehrerInnen	4.31
Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung	4.21
Wochenlektionenzahl eines Vollpensums	4.01
Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten	3.28
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	3.23
Weiterbildungsangebote (Inhalte)	4.32
Faktormittelwert: Weiterbildung	4.30
Rahmenbedingungen der Weiterbildung (z.B. Kostenbeteiligung, Organisation der Stellvertretung usw.)	4.29

Auffallend ist die Kluft in der Berufszufriedenheit bezüglich der Aspekte *Pensum und Vertrag*. Während einerseits eine sehr gute Zufriedenheit betreffend *Umfang des Pensums* und *Merkmale der Arbeitsstelle* beobachtbar ist (hohe Mittelwerte zwischen 4.8 und 5.3), ist die Zufriedenheit betreffend *Wochenlektionen eines Vollpensums* (4.01), *berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten* (3.28) und *Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf* (3.23) nicht nur als unterdurchschnittlich, sondern als schlecht einzustufen.

Die Zufriedenheit mit den *Inhalten der Weiterbildungsangebote* bewegt sich auf durchschnittlichem Niveau. LehrerInnen der Sek I e (4.03) bzw. Sek I g (4.11) sowie an Gymnasien (4.06) sind weniger zufrieden als KindergärtnerInnen (4.54) oder PrimarlehrerInnen (4.44), insbesondere an Kleinklassen (4.56). Analog zeigen sich die Ergebnisse in Bezug auf die *Rahmenbedingungen der Weiterbildung*.

Tabelle 17: Mittelwerte der Zufriedenheit mit Lohn und Lohnentwicklung

Lohn	4.08
Regelung der Altersvorsorge (Pensionskasse)	3.75
Faktormittelwert: Lohn und Lohnentwicklung	3.61
Verlässlichkeit der Lohnentwicklung	3.45
Abgeltung der Klassenlehrer/in-Funktion	3.31
Zeitliche Berücksichtigung der Koordinationsfunktion mit weiteren Personen, die mit SchülerInnen meiner Klasse zu tun haben.	3.06

Die Zufriedenheit der LehrerInnen mit dem *Lohn und der Lohnentwicklung* (3.61) ist deutlich unterdurchschnittlich. Die Streuung nach Kanton ist überdies sehr gross. Während sich der Mittelwert der LehrerInnen in 12 Kantonen im Bereich des Gesamtmittelwerts bewegt, streut er in den anderen (acht) Kantonen sehr breit zwischen 3.06 und 4.25.

Vergleicht man die Zufriedenheit mit dem Aspekt *Lohn* allein, ist die Streuung bei einzelnen Gruppen noch grösser (z.B. PrimarlehrerInnen: 3.27 bis 4.66). Hier zeigen sich die KindergärtnerInnen am wenigsten zufrieden (3.61) – anders als die Lehrpersonen an Berufsfachschulen (4.51).

Anlass zur unterdurchschnittlichen oder schlechten Zufriedenheit sind – noch deutlicher als der Lohn an sich – die *Verlässlichkeit der Lohnentwicklung* sowie die in den Augen der LehrerInnen ungenügende Abgeltung der zusätzlichen *Aufwände von KlassenlehrerInnen* (v.a. Sek I e) und des *Koordinationsaufwandes* für die an einer gleichen Klasse unterrichtenden LehrerInnen-

Abbildung 10: Zufriedenheit mit Pensum / Vertrag und Weiterbildung

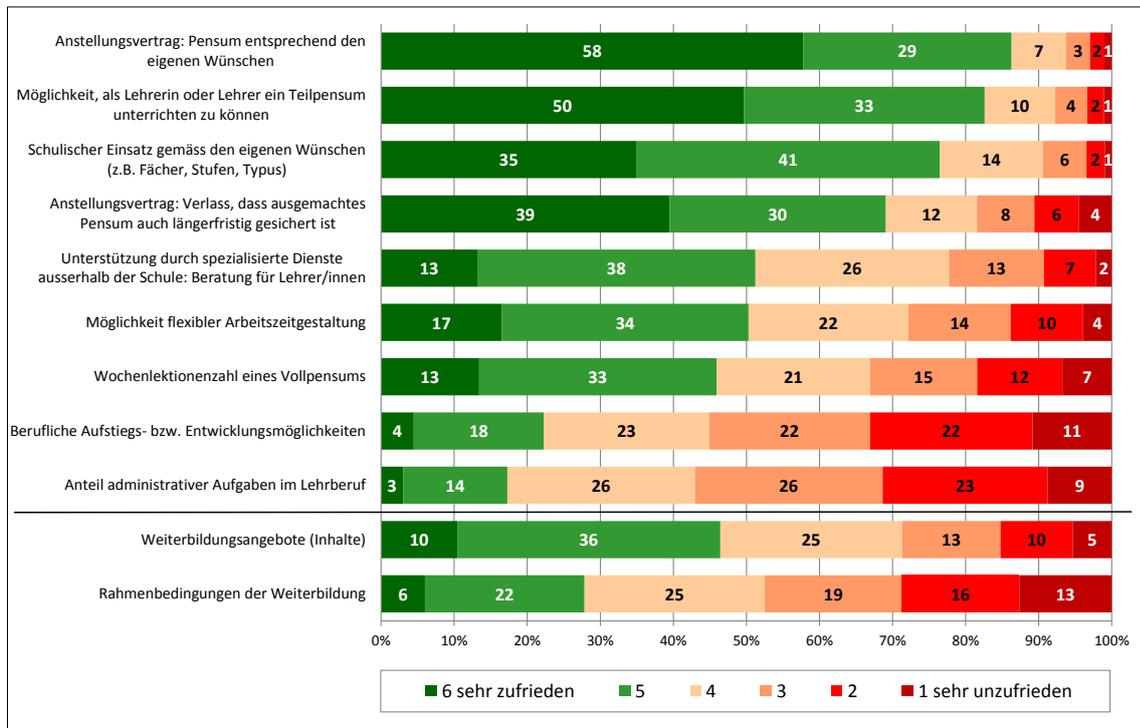
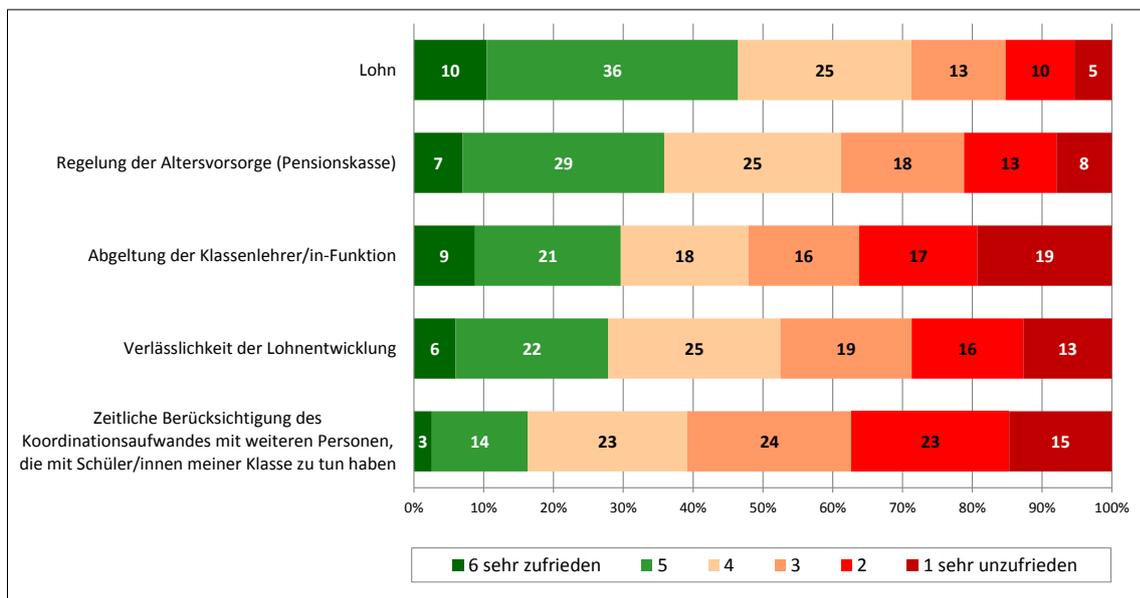


Abbildung 11: Zufriedenheit mit Lohn und Lohnentwicklung



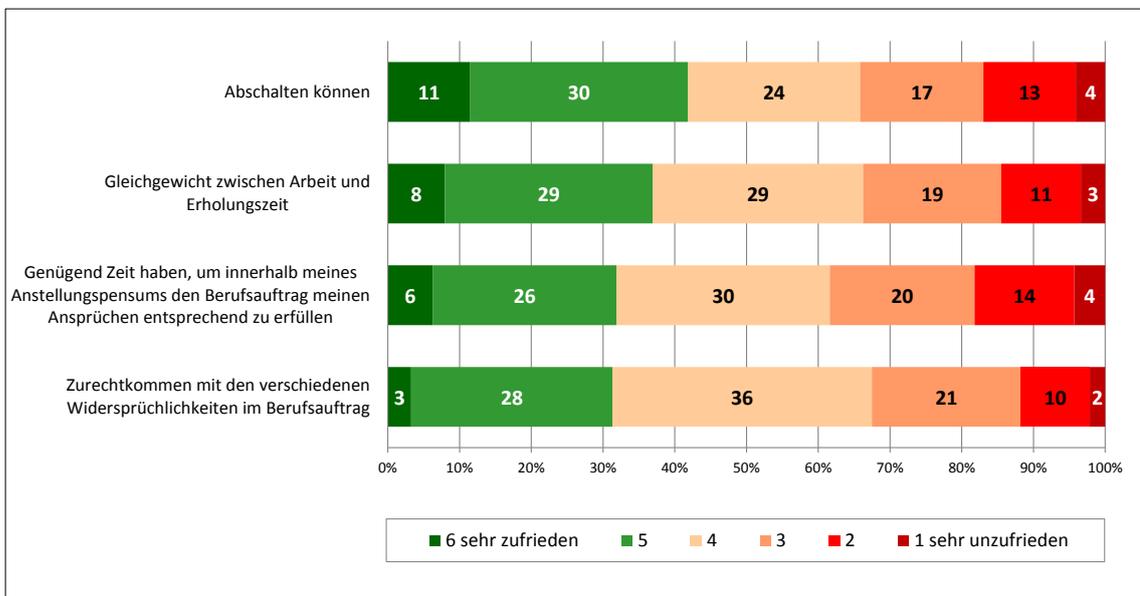
3.2.9 Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit

Die unterdurchschnittliche Zufriedenheit mit der Balance zwischen Arbeitszeit und Erholungszeit ist bekannt und bestätigt die Ergebnisse der Arbeitszeituntersuchung von 2009 (Landert und Brägger 2009). Einige Begründungen dafür finden sich auch in *Abschnitt 3.2.9*.

Tabelle 18: Mittelwerte der Zufriedenheit betreffend Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit

Abschalten können	3.98
Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.93
Faktormittelwert: Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit	3.89
Zurechtkommen mit den verschiedenen Widersprüchlichkeiten im Berufsalltag	3.88
Genügend Zeit haben, um innerhalb meines Anstellungspensums den Berufsauftrag meinen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen	3.77

Abbildung 12: Zufriedenheit mit der Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit



Die Zufriedenheit, *über genügend Zeit zu verfügen*, ist bei LehrerInnen mit einem Vollpensum – nicht überraschend – weniger ausgeprägt (3.77) als bei LehrerInnen mit einem Pensum von weniger als 50% (4.02) oder bei Sek I-LehrerInnen ohne Klassenlehrerfunktion (4.02). Ebenso nachvollziehbar ist solches, je mehr Sonderfunktionen eine Lehrpersonen innehat (bspw. vier und mehr Sonderfunktionen: 3.48).

Analog wirkt sich das Pensum auf die Zufriedenheit betreffend *Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit* aus: LehrerInnen mit einem Pensum unter 50% erreichen den Zufriedenheitswert 4.27 (KollegInnen mit einem Pensum zwischen 75-94%: 3.80). Jeweils einen Viertelpunkt (negativer) Differenz auf der Sechskerskala der Zufriedenheit bewirkt allein die Funktion KlassenlehrerIn (vgl. dazu auch *Abschnitt 3.8.4*).

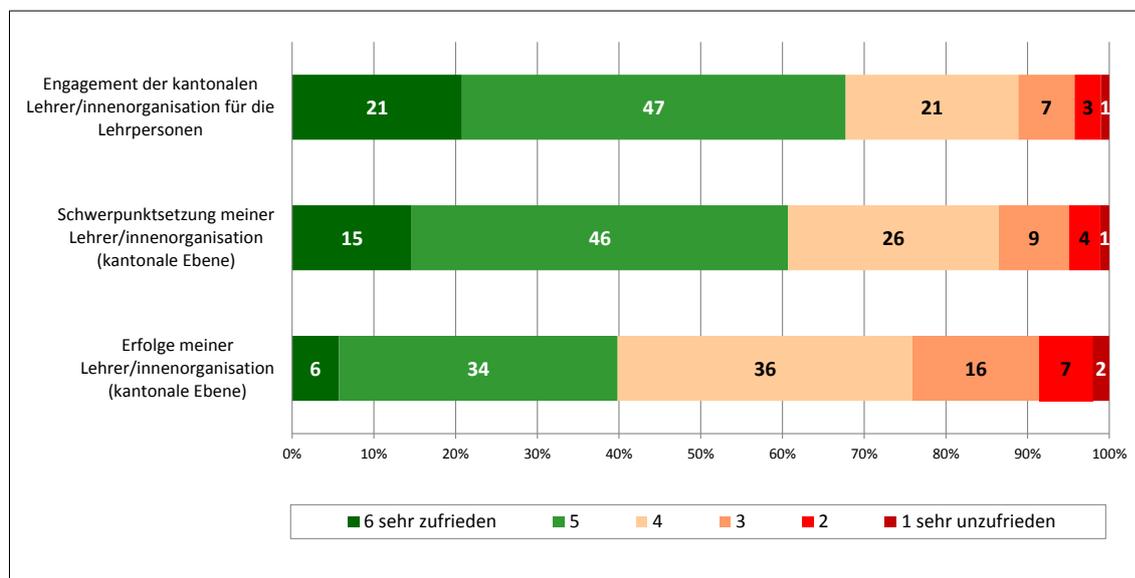
3.2.10 Kantonale LehrerInnenorganisation

Mit ihrem (kantonalen) Berufsverband sind die LehrerInnen bezüglich *Engagement* und *Schwerpunktsetzung* überdurchschnittlich zufrieden. Den Mittelwerten dieser beiden Aspekte der Berufszufriedenheit steht der eher tiefe Wert in Bezug auf den Erfolg der LehrerInnenorganisation gegenüber.

Tabelle 19: Mittelwerte der Zufriedenheit mit der LehrerInnenorganisation (kantonale Ebene)

Engagement der kantonalen Lehrer/innenorganisation	4.72
Schwerpunktsetzung meiner Lehrer/innenorganisation (kantonale Ebene)	4.56
Faktormittelwert: Kantonale Lehrerorganisation	4.47
Erfolge meiner Lehrer/innenorganisation (kantonale Ebene)	4.11

Abbildung 13: Zufriedenheit mit der LehrerInnenorganisation (kantonale Ebene)



Mit wachsendem Pensum sinkt die Zufriedenheit sowohl mit dem *Engagement* und der *Schwerpunktsetzung* als auch mit dem *Erfolg der LehrerInnenorganisation* im eigenen Kanton. So ergibt sich eine Differenz von 0.3 Skaleneinheiten zwischen LehrerInnen mit weniger als einem 50%-Pensum und KollegInnen, die ein volles Pensum innehaben.

Grössere Unterschiede zeigen sich allerdings im Kantonsvergleich, streut doch der Mittelwert der Zufriedenheit in diesem Bereich stark zwischen 3.41 und 4.78, was mit der Verbandsführung oder ihrem Erfolg zusammenhängen dürfte.

3.2.11 Erfüllende und belastende Momente im Lehrberuf

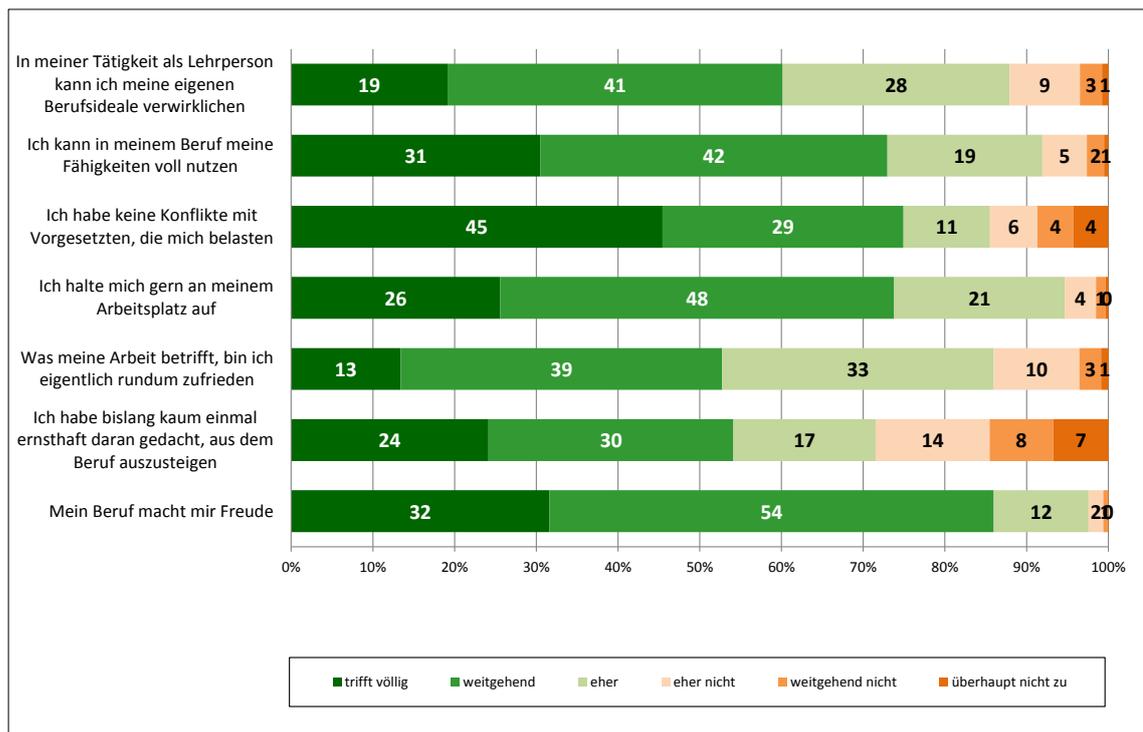
Bereits in der Befragung von 2006 nutzten wir die von *Enzmann und Kleiber (1989)*⁹ entwickelte Skala zur Messung von beruflicher Belastung. Aufgrund der 2006 gemachten Erfahrungen nahmen

⁹ Vgl. auch Schwarzer und Jerusalem 1999.

wir in der aktuellen Berufszufriedenheitsstudie an einigen der 14 verwendeten Belastungssitem Änderungen vor. Insbesondere wurden doppelte Verneinungen verunmöglicht und die Skala von fünf auf sechs Werte erhöht. Diese Eingriffe führen dazu, dass Vergleiche mit der letzten Studie wegfallen müssen.

Die Items haben wir gruppiert in «Momente der Erfüllung» bzw. «Momente der Belastung» im Lehrberuf.

Abbildung 14: Momente der Erfüllung im Lehrberuf



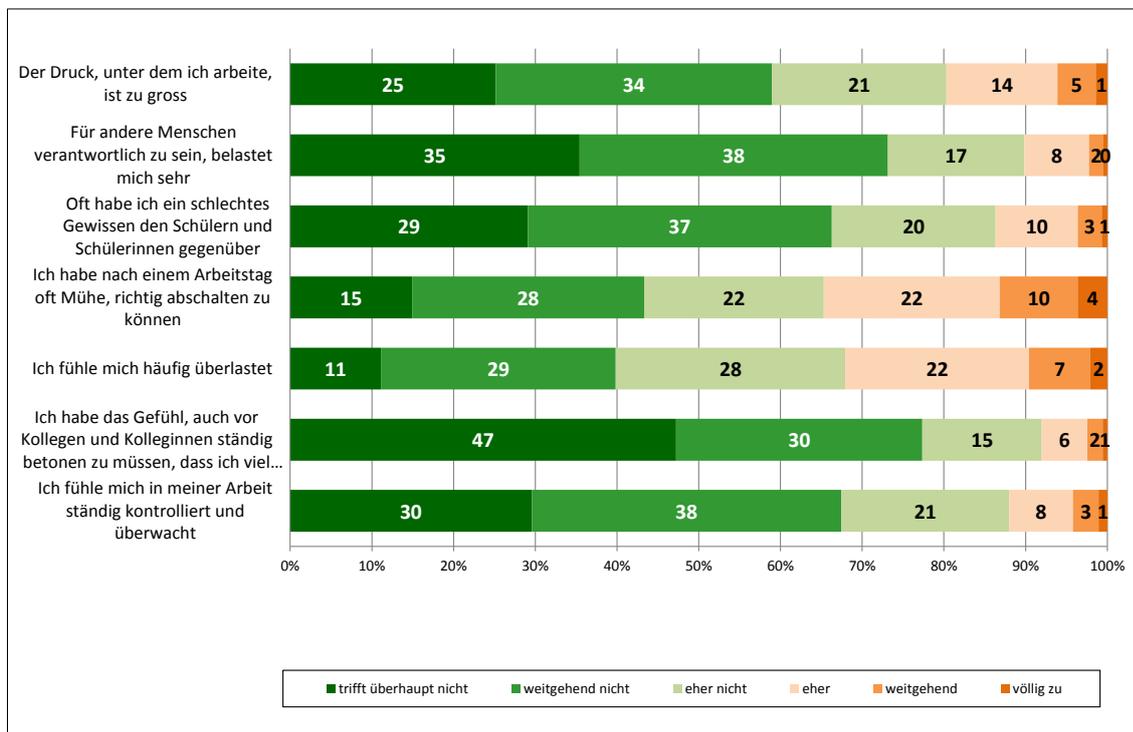
Der Anteil der LehrerInnen, denen der Beruf Freude macht, ist mit 86% (Anteil Befragter mit Wert 5 und 6) hoch. Vorbehalte sind allerdings deutlich erkennbar: 52% meinen, mit ihrer Arbeit „*eigentlich rundum zufrieden*“ zu sein (Wahl der Werte 5 und 6), 54% haben „*kaum einmal ernsthaft daran gedacht, aus dem Beruf auszusteigen*“. (Bei 15% ist das Gegenteil der Fall).

Als *eher*, *weitgehend* oder *völlig zutreffend* schätzen die Befragten folgende Aussagen ein (vgl. *Abbildung 15*):

- Ich habe nach einem Arbeitstag oft Mühe, richtig abschalten zu können (36%)
- Ich fühle mich häufig überlastet (31%)
- Der Druck, unter dem ich arbeite, ist zu gross (20%).

Das Gefühl der Überlastung, des zu grossen Arbeitsdrucks und des Nicht-abschalten-könnens ist somit weit verbreitet. Dennoch scheint ein grosser Teil der LehrerInnen einen Weg gefunden zu haben, um mit der Belastung umzugehen: Werden nur zwei Extremwerte („*trifft weitgehend zu*“ und „*trifft völlig zu*“) betrachtet, zeichnet sich eine deutlich geringere Betroffenheit ab: *Druck zu gross* (5-6%), *Überlastung* (9-11%) und *Mühe, richtig abschalten zu können* (9-14%).

Abbildung 15: Momente der Belastung im Lehrberuf



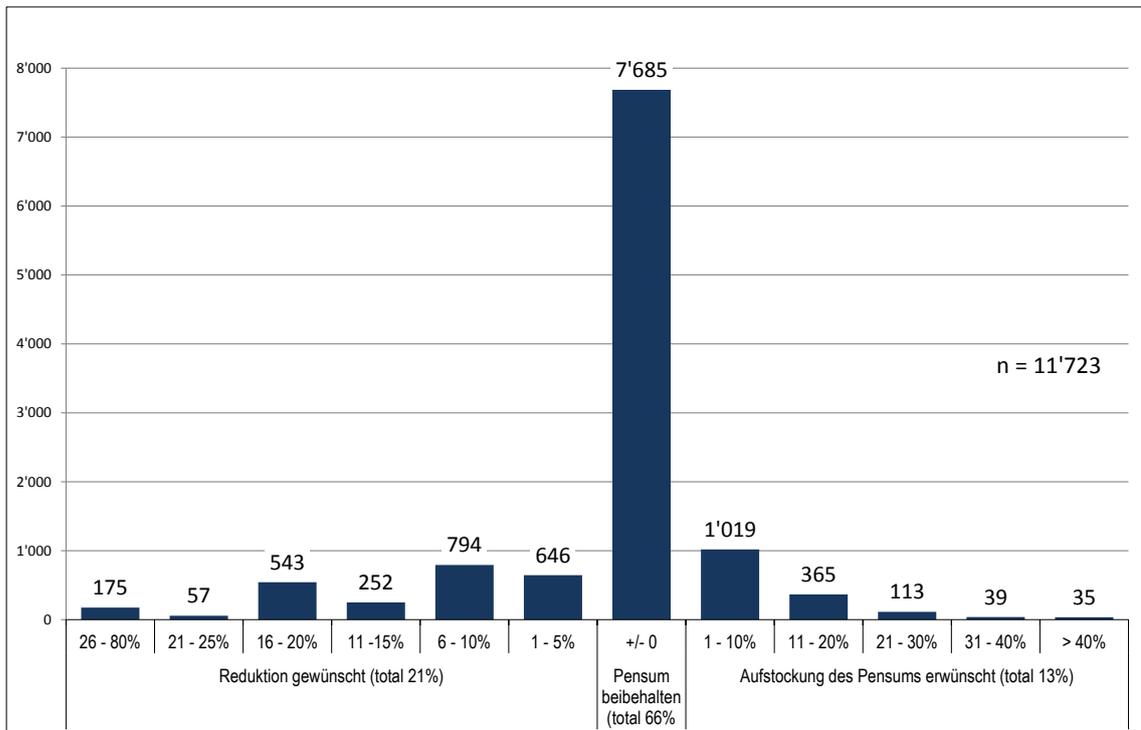
3.4 Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitspensums

Vier von fünf Befragten haben angegeben, ob sie ihr aktuelles Pensum zu verändern wünschen und dabei sowohl das aktuelle wie auch das gewünschte Pensum notiert. Während zwei Drittel der LehrerInnen mit ihrem Pensum zufrieden sind, möchten 13% ihr Pensum erhöhen bzw. 21% es reduzieren (Abbildung 16). Der Wunsch nach einer Reduktion des Pensums hält somit an. Bei beiden Gruppen dürfte es um «Feinjustierungen» von zeitlicher Beanspruchung bzw. Belastung und Lohn gehen: Eine Veränderung von mehr als 20% eines Vollpensums wünschen sich 3.6%.

Ergänzung zu Abbildung 16:

Wunschpensum	Betrag	%-Anteil an Population
Reduktion gewünscht (total 21%)	26 - 80%	1.5
	21 - 25%	0.5
	16 - 20%	4.6
	11 - 15%	2.1
	6 - 10%	6.8
	1 - 5%	5.5
Pensum beibehalten (total 66%)	+/- 0	65.6
Aufstockung des Pensums erwünscht (total 13%)	1 - 10%	8.7
	11 - 20%	3.1
	21 - 30%	1.0
	31 - 40%	0.3
	> 40%	0.3

Abbildung 16: Wunsch nach Veränderung des Pensums



3.5 Wiederwahlwunsch

3.5.1 Quantitative Ergebnisse

Die «Wiederwahl-Frage» gibt einen generellen Eindruck von der Befindlichkeit der Lehrerschaft in Bezug auf den hypothetischen Wunsch, erneut den Lehrberuf zu wählen. In der aktuellen Lehrerbefragung antworteten die LehrerInnen auch auf die Frage, ob sie ihren Beruf ihren Kindern oder nahestehenden Dritten weiterempfehlen würden.

82% der Befragten beantworteten die Wiederwahlfrage in zustimmendem Sinne: Mehr als 4/5 der aktiven Lehrerschaft würden nochmals in den Beruf einsteigen wollen (Tabelle 20). Dass 75% ihren Beruf auch eigenen Kindern oder nahestehenden Dritten empfehlen würden, widerspiegelt insgesamt den Eindruck einer motivierten und von ihrem Beruf überzeugten Lehrerschaft.

Die grössten Differenzen sind zwischen dem Kindergarten und der Sekundarstufe II einerseits und der Primar- und Sekundarschule andererseits zu beobachten, ebenso in Bezug auf das Dienstalter. So würden lediglich 2/3 der LehrerInnen mit mehr als 20 Jahren Berufserfahrung ihren Beruf den eigenen Kindern oder nahestehenden Personen empfehlen. Eher geringe Unterschiede zeigen sich in Bezug auf das Unterrichtspensum.

Die Differenz zwischen Männern und Frauen von 10% dürfte auf unterschiedliche Geschlechterrollen und das Dienstalter zurückzuführen sein, aber auch auf die Unterschiedlichkeit der von ihnen gewählten Pensum und Stufen.

Tabelle 20: Wiederwahl des Lehrberufs und Empfehlung für den Lehrberuf

		Anteil Befragte mit zustimmender Antwort in %	
		heute wieder LehrerIn werden	dem Sohn/der Tochter, dem Patenkind u.a. empfehlen, LehrerIn zu werden
Total	Alle Befragten	82.4	74.6
Geschlecht	weiblich	85.1	77.0
	männlich	75.6	68.4
Dienstalter	0-10	90.4	82.8
	11-20	84.5	77.9
	über 20 Jahre	76.2	67.5
Pensum	unter 50%	85.6	79.7
	50-74%	82.8	76.0
	75-94%	82.4	74.0
	95% und mehr	81.0	72.3
Schulstufe/-typ	Kindergarten	89.6	85.0
	Grund-/Basisstufe	80.2	72.0
	Primarschule Regelklasse	82.3	73.3
	Primarschule Kleinklasse	79.8	74.0
	Sek I e	78.6	72.2
	Sek I g	78.3	69.9
	Schulische Heilpädagogik	81.1	75.1
	Gymnasium	86.4	76.6
	Berufsfachschule	87.7	81.4
Anzahl Sonderfunktionen	keine	82.8	75.5
	eine	81.6	73.6
	2 - 3	82.6	73.8
	4 und mehr	80.6	70.5

Ein Vergleich mit 2006 ist nur bedingt möglich, da in der letzten Erhebung nur Daten für die Teilgruppe der PrimarlehrerInnen ausgewertet wurden. Der Wert von 2006 für PrimarlehrerInnen (75% hätten ihren Beruf nochmals gewählt) liegt zwar absolut betrachtet noch nicht so hoch wie 2014 (80-82%). Relativierend muss aber gesagt werden, dass in der Zwischenzeit der Frauenanteil im Lehrberuf weiter gewachsen ist¹⁰, ebenso der Anteil von LehrerInnen mit einem Teilzeit-Pensum – beides Teilgruppen mit überdurchschnittlich hohem Anteil an Personen, die wieder LehrerIn werden wollen.

3.5.2 Kommentare: Gründe für die Wiederwahl des Lehrberufs

Dass über 80% der LehrerInnen ihren Beruf erneut wählen würden, wird durch die vielen, zum Teil sehr ausführlichen Kommentare oder auch stichwortartig aufgezählten Gründe glaubhaft untermauert. Die Lektüre der Bemerkungen der Befragten belegt, dass die überwiegende Mehrheit dem Beruf trotz Erschwernissen treu zu bleiben gedenkt. Wie in *Abschnitt 3.5.3* nachzulesen ist, ist die

¹⁰ Dies drückte sich auch in den beiden Datensätzen der Berufszufriedenheitsstudie aus: Lag der Anteil der Lehrerinnen in der Befragung 2006 noch bei 57.1%, erhöhte er sich 2014 auf 71.9%.

Berufsmotivation und die Leistungsfähigkeit der LehrerInnen allerdings auch permanent durch schwierige Rahmenbedingungen neu unter Beweis zu stellen.

Als bedeutendste Gründe, den Lehrberuf wieder zu wählen, nennen die LehrerInnen die Freude an Kindern und Jugendlichen, deren Neugier und Begeisterungsfähigkeit, die Freude an deren Lernerfolgen, Fortschritten, Teilerfolgen und ganzen Entwicklungsschritten, den Umstand, junge Menschen „in einer delikaten Phase“ ihres Lebens zu unterstützen und schliesslich zu sehen, was aus SchülerInnen wird. Damit verbunden ist das Gefühl, an individuellen Entwicklungen Teil zu haben, so auch am Puls der Zeit zu bleiben – und mit der Ausbildung und Erziehung der jungen Generation einen sinnvollen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

In eine zweite Kategorie gehören das Interesse und die Herausforderung, Wissen und Erfahrungsmöglichkeiten so aufzubereiten, dass die SchülerInnen am Unterricht teilhaben und von ihm profitieren, dass sie gerne zur Schule kommen und sich auf Lernprozesse einlassen. Ihre Berufsmotivation wächst schliesslich, wenn es ihnen gelingt, mit den SchülerInnen ein gutes Klassenklima zu erzeugen und auch in heiklen Situationen mit SchülerInnen oder Eltern zu bestehen.

Die dritte Kategorie von Gründen für die Wiederwahl des Lehrberufs beinhaltet Rahmenbedingungen, die wesentliche Voraussetzungen für die Erfüllung der vorgenannten Aspekte darstellen: Selbstständigkeit der Arbeitsgestaltung, kompetente und hilfreiche Feedbacks, die Atmosphäre an der Schule und die Beziehung zum Kollegium. Die Kolleginnen und Kollegen erscheinen in den Antworten als Stütze bzw. Faktor, der die Arbeit in der Schule nicht nur erleichtert sondern dadurch auch „attraktiv“ macht.

Ein sehr häufig genannter vierter Grund ist schliesslich die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Wie weiter oben angedeutet, ist dieses Argument allerdings oft ein nachgelagertes. LehrerInnen nutzen die Option einer Reduktion ihres Pensums, weil sie dadurch dem Arbeitsanfall und diversen Ansprüchen an sie eher genügen sowie Beruf und Familie besser vereinen können.

3.5.3 Kommentare: Gründe gegen eine erneute Wahl des Lehrberufs

Die Argumente, die gegen eine erneute Wahl des Lehrberufs sprechen, illustrieren die vielfältigen Herausforderungen der Schule und des Unterrichtens. Der Tenor der Kommentare beinhaltet die Botschaft, dass zunehmend viele Störfaktoren es erschweren, sich dem Unterrichten bzw. der Klasse zu widmen. Die Befragten drücken aus, dass dadurch die wichtigste Motivation für den Beruf – die Bildung und Erziehung von jungen Menschen – zunehmend abhandenkommt.

Die folgende, kurze und begrenzte Darstellung einiger Facetten der Lehrerkommentare geben wir im Bewusstsein und auf das Risiko hin wieder, dass dadurch die Befragten vor allem als Leidende, Klagende und Hilflose wahrgenommen werden. Das Ergebnis der Kommentarspalte ist indessen nicht überraschend: Wenn man aufgefordert ist, einen allfälligen Ausstieg aus dem Lehrberuf zu begründen, gibt man die Erwägungen dazu eben preis. Die Lektüre des umfangreichen Materials macht es schwer, die Lehrerkommentare als Kopfgeburten, als Lamento eines Berufsstandes zu erkennen – das Material hat mit der aktuellen Situation an den Schulen zu tun, ohne Zweifel.

Als Quellen der Erschwernisse des Lehrberufs identifizieren die Befragten die Politik, Bildungsverwaltung, die Schulleitung, eigene Kolleginnen und Kollegen und ebenso auch viele „selbst ernannte Fachpersonen“. Mit den äusseren Einflussnahmen geht auch eine geringe Wertschätzung seitens

der Behörde, der Politik und der Bildungsverwaltung einher: Wer täglich professionell Bildungs- und Sozialisationsleistungen erbringt, darf gemäss den Kommentaren der LehrerInnen nicht sicher damit rechnen, dass sie/er dafür Wertschätzung erfährt.

Es geht aus den Kommentaren hervor, dass solches bei einem Teil der Eltern nicht überrascht und auch mitbedacht wird. Gleiches gilt für die Schülerinnen und Schüler – wer Schule gibt, muss mit Lernunwilligen, Kindern mit geringer Unterstützung des Elternhauses und renitenten SchülerInnen rechnen und Konflikte ertragen und austragen können. Dementsprechend erscheinen die Themen Eltern und SchülerInnen zahlenmässig zwar weit oben in den Kommentaren, aber oft mit einer Relativierung versehen: Es ist nicht so, dass die Eltern oder die SchülerInnen generell über Gebühr die Ressourcen der LehrerInnen beanspruchen. Vielmehr sind es wenige, die oft aus geringem Anlass sehr fordernd auftreten.

Die häufigsten Argumente, die gegen eine erneute Wahl des Lehrberufs sprechen, drehen sich um verschiedenste Aspekte der Schulreform. Quantitative Ergebnisse (vgl. *Abschnitte 3.3.1 ff.*) und Kommentare stimmen denn auch in hohem Masse überein und erhöhen die Plausibilität der mit den Werten 1-6 vorgenommenen Einschätzungen. Genannt werden zu hoher Rhythmus von Neuerungen, Inkonsistenz und geringe Durchdachtheit der Reformen sowie dementsprechend oft Praxisferne und vor allem Unvereinbarkeit von Zielen und Mitteln.

Der Hinweis auf die seit Jahren immer noch nicht zurückgedrängten administrativen Aufgaben, die aus Lehrersicht kaum etwas für SchülerInnen und Schule bringen, überdeckt zahlreiche andere, weniger häufig genannte Belastungen. Beklagt werden nicht nur Formulare, sondern schlechte Formulare, nicht Berichte über SchülerInnen an sich, sondern weil sie nicht gelesen, nicht genutzt werden. Gepaart mit Administration sind auch Sitzungen, die Papiere wollen ja erklärt sein usw. Ein zentrales Argument gegen die wuchernde Beanspruchung durch dem Unterricht nicht dienende Arbeiten beinhaltet der wachsende Zwang zur Dokumentation, zur Begründung des (pädagogischen) Handelns, zur Rechtfertigung der beruflichen Tätigkeit überhaupt.

LehrerInnen sehen sich denn auch als professionelle Akteure weder genügend ernstgenommen noch wertgeschätzt und erfahren sich als Objekt von „*selbsternannten Fachleuten*“, die eine Vielzahl von Erwartungen an die Schulen und LehrerInnen richten, ohne das Innenleben der heutigen Schule zu kennen. Häufig erkennen die Befragten ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber dem Lehrberuf und in der Folge stetige Versuche von „*Theoretikern*“ oder „*Nörglern*“, „*Verbesserungsvorschläge*“ einzubringen, die aber kaum jemals zielführend sind. In besonderem Masse beobachten LehrerInnen mit langjähriger Erfahrung, dass ihre professionellen Kenntnisse in Zweifel gezogen werden. Unübersehbar ist auch die Haltung einer Gruppe von LehrerInnen, die befürchten, „*mit 50 ausgemustert*“ zu werden. Andere LehrerInnen unter Druck sind diejenigen, die jährlich um Lektionen buhlen müssen, ohne Sicherheit, aber dennoch der Erwartung ausgesetzt, immer präsent sein zu müssen.

Auffallend oft erscheinen in den Kommentaren auch schulinterne Erschwernisse und störende Akteure. Die in *Tabelle 13* dargestellte Unzufriedenheit einer ansehnlichen Gruppe von LehrerInnen mit der Schulleitung erhält in den Kommentaren Anschaulichkeit. Kontrollwahn, Überregulierung, auf das Kollektiv gerichtete Massnahmen wegen Versagens einzelner KollegInnen, Pflegen von „*Seilschaften*“ bzw. Bevorzugung einzelner KollegInnen, lange administrative Wege, langes Reden

ohne zu entscheiden, Sitzungen ohne Ergebnisse, redundante schulinterne Weiterbildungen, fehlende Wertschätzung, inkompetente Einmischung sind zwar nicht schulspezifische Manifestationen, sondern können in jeder Organisation vorkommen. Aber die Folgen (v.a. Demotivierung und Angst sich zu exponieren) spürt unter Umständen eine ganze Klasse oder spüren mehrere Klassen.

Schliesslich finden auch KollegInnen häufig in die Kommentare. Hier sind die Aspekte Inkompetenz, geringe Kooperationsbereitschaft Thema, in wesentlich stärkerem Masse aber Nörgler, Miesepeter und KollegInnen, die sich über Kinder und Eltern beklagen und das Arbeitsklima vergiften.

3.6 Therapeutische tätiges Personal und SchulleiterInnen

3.6.1 Therapeutisch tätiges Personal

Beim therapeutisch arbeitenden Personal, total 211 Antwortende) handelt es sich vorwiegend um Fachpersonal in den Bereichen Psychomotorik und Logopädie. TherapeutInnen an Schulen weisen eine gleiche Gesamtzufriedenheit auf wie LehrerInnen der Primar- und Sekundarstufe (4.3/4.2) sowie Schulische HeilpädagogInnen (4.3). Ihr Zufriedenheitsprofil deckt sich weitgehend mit demjenigen der LehrerInnen und SHP, zeigt aber einige Besonderheiten:

- In Bezug auf den Faktor *Unterricht/Klasse* zeigen sich TherapeutInnen zufriedener als die LehrerInnen (4.9; plus 0.2), wesentlich bedingt durch einen höheren *pädagogischen Handlungsspielraum* und *bessere Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung*.
- In Bezug auf die *Schulleitung*, die *Schulbehörde* und *schulische Reformen* weisen sie tiefere Werte (minus 0.2 Skalenpunkte) aus.

Die Gründe der Berufszufriedenheit liegen in der *Arbeit mit den Unterstützung erfahrenden Kindern*, der *Zusammenarbeit mit den Eltern*, den *direkt sichtbaren Erfolgen*, den *Gestaltungsräumen des Berufs*, seltener in der *Kooperation mit KollegInnen* oder in *erfahrener Wertschätzung (seitens der Schulleitung oder von KollegInnen)*.

Die Gründe entsprechend geringerer Zufriedenheit sind mannigfaltig, wiederholen sich aber mit hoher Häufigkeit: *Die Schulleitung ist zu weit weg vom Schulalltag*, *mangelnde Wertschätzung seitens Schulleitung und Bildungsdirektion*, *keine Entschädigung für Reisekosten*, *Zurücksetzung gegenüber älteren Lehrpersonen*, *ungewisse Zukunft (v.a. in kleinen Schulgemeinden)*, *Lohnsenkung*, *Spardruck*, *kein Zeitgefäss für Koordination mit Lehrpersonen*, *Fremdbestimmung*, *unnötige, inkohärente und nicht entschädigte Sitzungen*, *überbordende Dokumentationspflicht*, *Auflage von Weiterbildung (CAS) ohne Honorierung*, *unzweckmässige Einbindung ins Team*, *unsorgfältige Kommunikation der Schulleitung*, *zu kleines Therapievolumen*, *unsicherer Arbeitsplatz/Verletzung von Verträgen*, *Arbeitsplatz ohne Privatsphäre*, *chaotische Triage*, *Angriffe seitens der Schulleitung und von Eltern*, *Einblick in zahlreiche Familien mit ungenügender Erziehungsleistung*, *weniger Lektionen für mehr Kinder/grössere Gruppen*, *unzweckmässige Räume*, *lange Wartelisten*.

Die Kommentare der TherapeutInnen vermitteln ein Gesamtbild von einem Segment des Lehrpersonals, das tendenziell eine randständige Position innerhalb einer Schule oder einer Schulgemeinde innehat. Ungeschützt durch Studententafeln sind sie deutlich stärker den spontanen oder willkürlichen Entscheiden der kantonalen Politik oder lokalen Behörde ausgesetzt.

3.6.2 SchulleiterInnen

Von 640 an der Befragung teilnehmenden SchulleiterInnen gaben lediglich 73 (11%) an, keinen Unterricht zu erteilen. 51 (8%) erteilen 1-3 Lektionen, 145 (23%) 4-9 Lektionen und 371 (58%) 10 und mehr Lektionen. Ob diese Verteilung auch dem Deutschschweizer Profil der Schulleitungen entspricht, kann nicht beurteilt werden. Eine weitreichende Separatauswertung der Schulleiterdaten ist nicht Teil dieses Berichts.

In Bezug auf neun (SL ohne Unterrichtsverpflichtung: sieben) von 14 Zufriedenheitsfaktoren können Tendenzen ausgemacht werden:

- SchulleiterInnen, die mindestens 1 Lektion unterrichten, zeigen sich gleich zufrieden oder zufriedener als Lehrpersonen.
- SchulleiterInnen ohne Unterrichtsverpflichtung zeigen sich weniger zufrieden als LehrerInnen sowie – noch prägnanter – als SL mit Unterrichtsverpflichtung.
- SchulleiterInnen mit Unterrichtsverpflichtung sind zufriedener mit der Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (4.5) als SL ohne Unterrichtsverpflichtung (4.0; LehrerInnen 4.2).
- SchulleiterInnen mit Unterrichtsverpflichtung sind zufriedener als LehrerInnen in Bezug auf schulische Reformen (3.5; LehrerInnen: 3.2), KollegInnen und Kollegen (4.9 / 4.6) sowie – weniger deutlich – Unterricht und Klasse (4.8 / 4.7).
- SchulleiterInnen ohne Unterricht sind mit dem Ansehen der LehrerInnen in der Öffentlichkeit weniger zufrieden (3.5) als unterrichtende SL und LehrerInnen (3.7).

Aus den Kommentaren der Befragten mit Schulleitungsfunktion geht hervor, dass sich SchulleiterInnen schwertun mit den diversen, oft einander entgegengesetzten Ansprüchen von kantonaler Bildungsbehörde und –verwaltung, kommunaler Schulbehörde, LehrerInnen, Eltern und SchülerInnen. Weitere generelle Aussagen ohne nähere Betrachtung des jeweiligen Kontextes sind problematisch. Die Lektüre der Kommentare vermittelt aber den Eindruck, dass diese in der Formulierung häufiger gereizt ausfallen als die Anmerkungen der LehrerInnen.

3.7 Langzeitvergleich

3.7.1 Aspekte der Zufriedenheit 2006 und 2014

Die LehrerInnen von 2014 zeigen sich allgemein zufriedener mit ihrer Berufstätigkeit als die LehrerInnen von 2006: Der für die Gesamtzufriedenheit errechnete Mittelwert (4.3) liegt 0.2 Skaleneinheiten über dem Mittelwert von 2006. Hilfreicher als diese generelle Aussage ist allerdings eine Betrachtung der Detailergebnisse. Im Folgenden geht es deshalb um den Vergleich von 39¹¹ in der Befragung von 2006 eingeschätzten Zufriedenheitsaspekten mit den Ergebnissen von 2014 (*Tabelle 21*). Es zeigt sich:

- Die mittlere Zufriedenheit betreffend jener zehn Aspekte, die 2006 die höchsten Werte erzielt hatten (4.59 bis 5.00) und mit 2014 vergleichbar sind (*Tabelle 21, oberer Teil*), stieg praktisch unmerklich um + 0.08 Skaleneinheiten auf durchschnittlich 4.77 Skaleneinheiten.

¹¹ Von den 44 im Jahr 2006 abgefragten Aspekten sind im Jahr 2014 deren 33 in identischer Formulierung, weitere 6 Aspekte leicht abgeändert (ergänzt, differenziert) abgefragt worden.

Tabelle 21: Veränderungen in der Berufszufriedenheit 2006 – 2014 (39 Aspekte)

Aspekte	2006	2014	Δ 2014 - 2006	modifiziert	
Veränderung der Zufriedenheit +0.30 bis +0.60	Spezialisierte Fachleute innerhalb der Schule (z.B. SHP, SSA o.a.)	3.88			
	2014 Support durch Schulische Heilpädagogik		4.44	0.56	*
	2014 Support durch Schulsozialarbeit		4.55	0.67	*
	Fachlich hochwertiges Feedback	3.65	4.08	0.43	
	Anteil Verwaltungs- / Administrationsarbeit	2.83	3.23	0.40	
	Arbeitsplatzsicherheit	4.35			
	2014 Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist		4.75	0.40	*
	Lektionenzahl eines Vollpensums	3.62	4.01	0.39	
	Machbarkeit; seriöse Umsetzung der Reformen	2.73	3.09	0.36	
	Einsicht in den Sinn der Reformen	3.27			
	2014 Inhaltliche Ausrichtung von Reformen		3.63	0.36	*
	Abschalten können	3.64	3.98	0.34	
	Anerkennung als Fachperson seitens direkten Vorgesetzten	4.54	4.88	0.34	
	Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch Eltern	4.23	4.57	0.34	
	Aufstiegs- / Entwicklungsmöglichkeiten	2.95	3.28	0.33	
	Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit	4.08	4.40	0.32	
Veränderung der Zufriedenheit +0.10 bis +0.29	Vertretung durch kantonale Mitgliedsorganisation des LCH	4.18	4.47	0.29	
	Genügend Zeit zur seriösen Erfüllung des Berufsauftrags	3.49	3.77	0.28	
	Zusammenarbeit (Jg.-Team, Fachschaft)	4.72			
	2014 Zusammenarbeit mit KollegInnen, die mit der gleichen Klasse arbeiten		4.98	0.26	*
	2014 Zusammenarbeit in der Fachschaft		4.64	-0.08	*
	Anerkennung durch KollegInnen	4.71	4.94	0.23	
	Vom Kollegium gestützt sein	4.63	4.86	0.23	
	Erfolge bei der Vermittlung von Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen.	4.34	4.57	0.23	
	Ausstattung der Schule (z.B. Möblierung, Medien, PC, Kopiergeräte)	4.30	4.52	0.22	
	Zusammenarbeit mit der Schulleitung	4.39	4.60	0.21	
	Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen	4.05	4.26	0.21	
	Fachdidaktische/methodische Sicherheit	4.83	5.03	0.20	
	Raumangebot an der Schule	3.86	4.05	0.19	
	Respektierung durch die SchülerInnen	5.00	5.18	0.18	
	Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.76	3.93	0.17	
	Erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung)	4.90	5.07	0.17	
Arbeitsklima an der Schule	4.57	4.73	0.16		
Spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule (z.B. SPD, Suchtprävention, Lehrerberatung)	3.84				
2014 Support durch SPD		4.00	0.16	*	
2014 Support durch Lehrerberatung		4.31	0.47	*	
Praktisch keine Veränderung	Besoldung (2014: Lohn)	3.99	4.08	0.09	
	Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	4.32	4.39	0.07	
	Pädagogischer Handlungsspielraum	4.80	4.86	0.06	
	Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen	4.59	4.65	0.06	
	Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen	4.29			
	2014 Mitsprache des Kollegiums bei jenen Inhalten, die ich als relevant betrachte		4.35	0.06	*
	Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	4.93	4.98	0.05	
	Ansehen in der Öffentlichkeit	3.62	3.66	0.04	
	Zurechtkommen mit Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	3.84	3.88	0.04	
-0.1 bis -0.4	Weiterbildungsmöglichkeiten	4.46	4.32	-0.14	
	Möglichkeiten für die individuelle Förderung von Schüler/innen	3.94	3.73	-0.21	
	Flexible Arbeitsgestaltung	4.60	4.21	-0.39	

- Deutlicher erhöhte sich die mittlere Zufriedenheit in Bezug auf die zehn 2006 *am tiefsten bewerteten Aspekte* (+0.31 Skalenpunkte, vgl. *Tabelle 21, Mitte*).
- In Bezug auf drei (in der Formulierung identische) Aspekte lässt sich eine *tiefere Zufriedenheit* der LehrerInnen feststellen: *Flexible Arbeitsgestaltung* (-0.4), *Möglichkeiten für die individuelle Förderung der SchülerInnen* (-0.2) und *Weiterbildungsmöglichkeiten* (-0.1)

Tatsächlich ist die heute feststellbare, im Vergleich zu 2006 höhere Gesamtzufriedenheit prägnanter auf positive Veränderungen an den Schwachstellen der Schule zurückzuführen. Trotz dieses positiven Befundes bleibt der Zufriedenheitswert für die am tiefsten bewerteten zehn Aspekte immer noch auf tiefem Niveau (3.67).

Um die *Veränderungen 2006/2014* leichter zu erschliessen, sind die in *Tabelle 21* aufgeführten Aspekte der Zufriedenheit – nach dem Ausmass der Veränderung geordnet – nochmals in *Tabelle 22* aufgelistet. Dabei darf man sich fallweise nicht zu sehr täuschen lassen von prägnanten positiven Veränderungen. Vielmehr gilt es im Auge zu behalten, auf welchem Niveau sich die Zufriedenheit der LehrerInnen im Jahr 2014 befindet. Als Beispiel sei der Aspekt *Anteil von administrativen Aufgaben* erwähnt: Trotz relativ grossem Fortschritt und einer Zunahme der diesbezüglichen Zufriedenheit der LehrerInnen um 0.4 Skalenpunkte bleibt die Zufriedenheit mit durchschnittlich 3.2 Skalenpunkten weiterhin auf sehr tiefem Niveau.

Die Differenzierung einiger Aspekte im Fragebogen von 2014 sowie einige inhaltliche Ausweitungen der Fragestellung haben es erlaubt, konkrete, von LehrerInnen beklagte, 2006 aber noch nicht explizit abgefragte Schwachstellen darzustellen. Auf sie sei hier nochmals speziell hingewiesen. Charakteristisch an ihnen ist, dass sie letztlich die Adressatin *Bildungspolitik bzw. Bildungsverwaltung* betreffen und kaum durch einzelne Schulen oder Schulleitungen beeinflussbar sind.

- *Steuerung von Reformen durch die Kantone (Mittelwert 3.03)*
- *Ressourcen für Reformen (2.90)*
- *Abgeltung der Klassenlehrerfunktion (3.31) und*
- *zeitliche Berücksichtigung (lohnmassige Anrechnung) der Koordinationsfunktion, wenn mehrere LehrerInnen mit der gleichen Klasse arbeiten (3.06).*

Tabelle 22: Zufriedenheit und Veränderungen 2006 – 2014, geordnet nach Zu-/Abnahme

Aspekte	2006	2014	Δ 2014 - 2006	modifiziert	
Positive Veränderung der Zufriedenheit +0.30 bis +0.60	Spezialisierte Fachleute innerhalb der Schule (z.B. SHP, SSA o.a.)	3.88			
	2014 Support durch SHP		4.44	0.56	*
	2014 Support durch SSA		4.55	0.67	*
	Fachlich hochwertiges Feedback	3.65	4.08	0.43	
	Anteil Verwaltungs- / Administrationsarbeit	2.83	3.23	0.40	
	Arbeitsplatzsicherheit	4.35			
	2014 Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist		4.75	0.40	*
	Lektionenzahl eines Vollpensums	3.62	4.01	0.39	
	Machbarkeit; seriöse Umsetzung der Reformen	2.73	3.09	0.36	
	Einsicht in den Sinn der Reformen	3.27			
	2014 Inhaltliche Ausrichtung von Reformen		3.63	0.36	*
	Abschalten können	3.64	3.98	0.34	
	Anerkennung als Fachperson seitens direkten Vorgesetzten	4.54	4.88	0.34	
	Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch Eltern	4.23	4.57	0.34	
	Aufstiegs- / Entwicklungsmöglichkeiten	2.95	3.28	0.33	
Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit	4.08	4.40	0.32		
Positive Veränderung der Zufriedenheit +0.10 bis +0.29	Vertretung durch kantonale Mitgliedsorganisation des LCH	4.18	4.47	0.29	
	Genügend Zeit zur seriösen Erfüllung des Berufsauftrags	3.49	3.77	0.28	
	Zusammenarbeit (Jg.-Team, Fachschaft)	4.72			
	2014 Zusammenarbeit mit KollegInnen, die mit der gleichen Klasse arbeiten		4.98	0.26	*
	2014 Zusammenarbeit in der Fachschaft		4.64	-0.08	*
	Anerkennung durch KollegInnen	4.71	4.94	0.23	
	Vom Kollegium gestützt sein	4.63	4.86	0.23	
	Erfolge bei der Vermittlung von Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen.	4.34	4.57	0.23	
	Ausstattung der Schule (z.B. Möblierung, Medien, PC, Kopiergeräte)	4.30	4.52	0.22	
	Zusammenarbeit mit der Schulleitung	4.39	4.60	0.21	
	Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen	4.05	4.26	0.21	
	Fachdidaktische/methodische Sicherheit	4.83	5.03	0.20	
	Raumangebot an der Schule	3.86	4.05	0.19	
	Respektierung durch die SchülerInnen	5.00	5.18	0.18	
	Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.76	3.93	0.17	
Erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung)	4.90	5.07	0.17		
Arbeitsklima an der Schule	4.57	4.73	0.16		
Spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule (z.B. SPD, Suchtprävention, Lehrerberatung)	3.84				
2014 Support durch SPD		4.00	0.16	*	
2014 Support durch Lehrerberatung		4.31	0.47	*	
Praktisch keine Veränderung	Besoldung (2014: Lohn)	3.99	4.08	0.09	
	Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	4.32	4.39	0.07	
	Pädagogischer Handlungsspielraum	4.80	4.86	0.06	
	Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen	4.59	4.65	0.06	
	Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen	4.29			
	2014 Mitsprache des Kollegiums bei jenen Inhalten, die ich als relevant betrachte		4.35	0.06	*
	Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	4.93	4.98	0.05	
	Ansehen in der Öffentlichkeit	3.62	3.66	0.04	
	Zurechtkommen mit Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	3.84	3.88	0.04	
	Flexibile Arbeitsgestaltung	4.60	4.21	-0.39	
-0.1 bis -0.4	Weiterbildungsmöglichkeiten	4.46	4.32	-0.14	
	Möglichkeiten für die individuelle Förderung von Schüler/innen	3.94	3.73	-0.21	

3.7.2 Faktoren der Zufriedenheit 2006 und 2014

Die 2006 identifizierten und 2014 erneut verwendeten Faktoren der Zufriedenheit setzen sich weitgehend aus den gleichen Komponenten (Aspekten der Zufriedenheit) zusammen¹². Grössere Unterschiede zwischen den Faktorwerten von 2006 und 2014 haben ihren Grund nicht in der Modifikation oder dem Hinzufügen von Komponenten eines Faktors. Die Ergebnisse von 2006 und 2014 zu vergleichen ist deshalb möglich.

Tabelle 23: Veränderungen 2006/2014 nach Bereichen (Faktoren) der Berufszufriedenheit¹³

Bezeichnung 2006	Mittelwert 2006	Δ 2006/2014	Mittelwert 2014	Bezeichnung 2014
Kerngeschäft	4.75	0.0	4.75	Unterricht, Klasse
Arbeitsklima	4.59	0.1	4.67	Kolleginnen und Kollegen
Arbeitsbelastung	3.68	0.2	3.89	Balance Arbeitszeit/Erholungszeit
Eltern, Öffentlichkeit	4.15	0.4	4.53	Eltern
<i>Ansehen in der Öffentlichkeit</i>	3.62	0.0	3.66	<i>Ansehen in der Öffentlichkeit</i>
<i>Berufsverband</i>	4.18	0.3	4.47	Kantonale Verbände
Reformen, Wandel	-	-	-	
Feedbacks	4.19	0.3	4.47	Schulleitung
Anstellungsbedingungen	4.46	0.5	4.91	Pensum und Vertrag
<i>Weiterbildung</i>	4.46	-0.2	4.30	Weiterbildung
<i>Besoldung</i>	3.99	0.0	4.01	<i>Lohn</i>
			3.61	Lohn und Lohnentwicklung
Infrastruktur	4.08	0.1	4.17	Ausstattung des Arbeitsplatzes
Unterstützung durch schulische Spezialdienste	3.86	0.5	4.37	Support durch schulische Spezialdienste

Augenfällig drücken die LehrerInnen eine höhere Zufriedenheit in Bezug auf erfahrene *Unterstützung durch schulische Spezialdienste* aus. Konkret ist die Rede von SSA und SHP (vgl. Abschnitt 3.2.5) – Supportangebote, die die Kantone im letzten Jahrzehnt praktisch flächendeckend eingerichtet gaben. Zugenommen hat auch die bereits 2006 ausgewiesene relativ hohe Zufriedenheit in Bezug auf das *Pensum und den Vertrag* (Anstellungsbedingungen), die Wahrnehmung als Fachperson (Bereiche *Feedbacks* bzw. *Schulleitung*) sowie – dies allerdings auf tiefem Niveau – *Arbeitsbelastung/Balance Arbeitszeit-Erholungszeit*. Schliesslich stieg die Zufriedenheit mit den kantonalen LehrerInnenorganisationen, von einem durchschnittlichen (2006) auf ein überdurchschnittliches Niveau – ein Ergebnis, das vor allem durch die überdurchschnittliche Zufriedenheit mit dem Engagement, weniger mit dem (auch extern beeinflussten) Erfolg der LehrerInnenorganisationen zusammenhängt.

3.7.3 Vergleich ausgewählter Zufriedenheitsaspekte 1990 – 2001 – 2006 – 2014

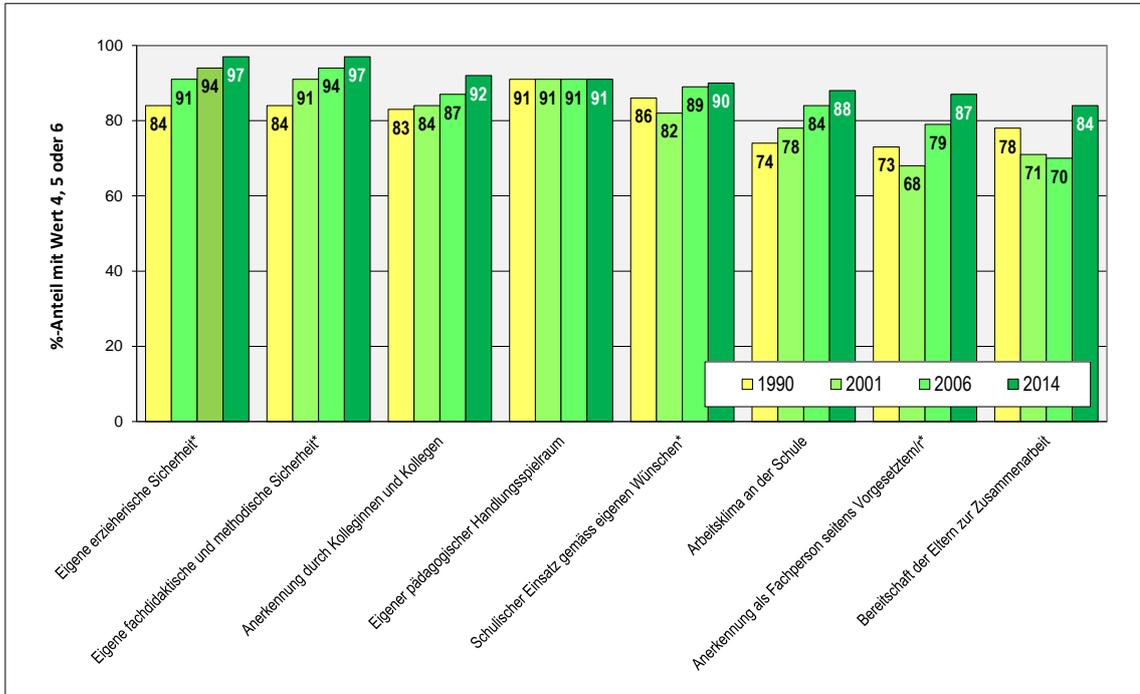
Insgesamt 17 Aspekte der Berufszufriedenheit wurden in allen vier Studien mit identischer oder inhaltlich nicht sinnverändernder Formulierung abgefragt. Bei acht dieser 17 Aspekte schätzten im Jahr 2014 mehr als 80% der LehrerInnen ihre Zufriedenheit mit 4, 5 oder 6 ein (*Abbildung 17*).

¹² Eine Ausnahme bildet der Faktor *Reformen*. Wir verweisen auf die Einzelaspekte von Reformen (*Tabelle 21, Mitte*).

¹³ Hinter den *kursiv gesetzten* Begriffen steht jeweils nur ein einziger Aspekt.

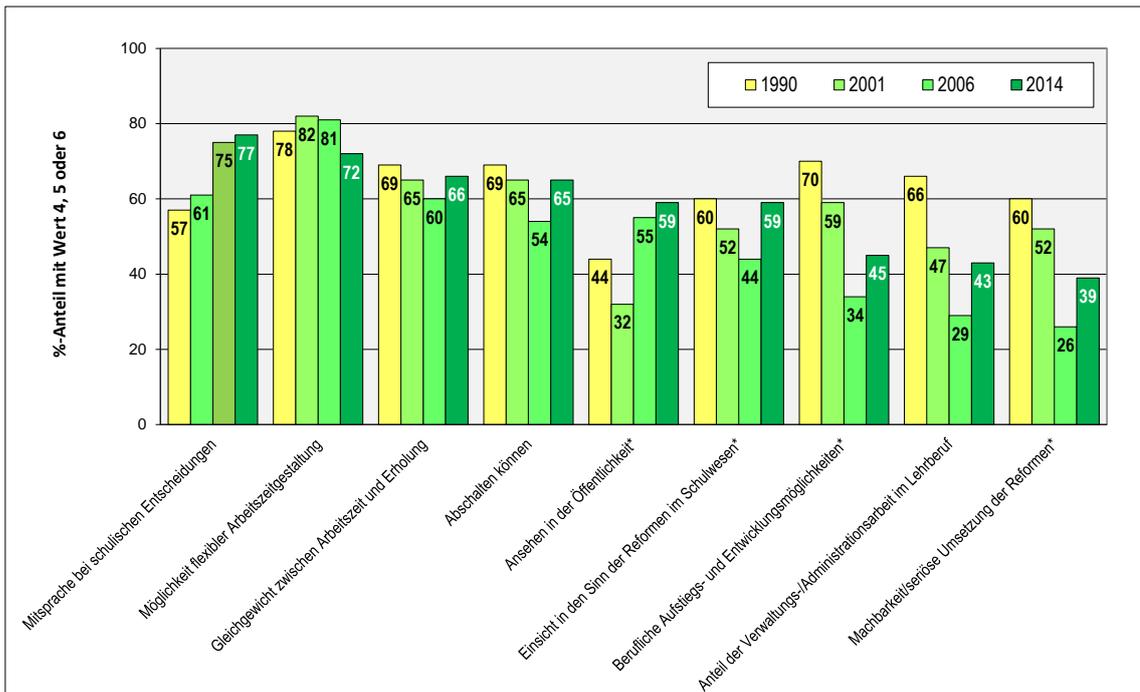
Alle acht Aspekte betreffen den Kern der Lehrberufe: Unterrichten von Kindern und Jugendlichen, Zusammenarbeit mit KollegInnen und Kontakte mit Eltern.

Abbildung 17: Ausgewählte Aspekte der Berufszufriedenheit 1990 – 2014



Bei neun Aspekten waren es 2014 weniger als 80% der LehrerInnen, die ihre Zufriedenheit mit einem der Werte 4, 5 oder 6 einschätzten (Abbildung 18).

Abbildung 18: Ausgewählte Aspekte der Berufszufriedenheit



Während die Zufriedenheit betreffend die *Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung* abnahm, lag sie bei den übrigen Aspekten höher als 2006 und erreichte fallweise den Wert von 1990. Anhaltend unzufrieden zeigen sich grosse Anteile der Lehrerpapulation in Bezug auf Reformen (Inhalt, Umsetzung), die Bewältigung des Berufsauftrags mit knappen Ressourcen (Balance zwischen Arbeit und Freizeit), nicht dem Kerngeschäft dienende administrative Arbeiten, das Ansehen in der Öffentlichkeit sowie die beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Bei diesen Aspekten des Lehrberufs überwiegt der Anteil der Fremdbestimmung deutlich und sind Handlungsräume und Einflussnahme der LehrerInnen (PädagogInnen) – nicht aber der Schulleitungen – klar begrenzt.

Beim Vergleich der vier zwischen 1990 und 2014 durchgeführten Befragungen in den Abbildungen 14 und 15 ist zu berücksichtigen, dass als «zufrieden» diejenigen LehrerInnen zusammengefasst sind, die einen Wert der oberen Skalenhälfte gewählt haben. Diese «grosszügige» Definition von Zufriedenheit¹⁴ ist technisch bedingt bzw. hängt mit der Nutzung einer 4er-Skala in den Befragungen von 1990 und 2001 zusammen.

3.8 Vergleich ausgewählter Teilgruppen der befragten Lehrerpapulation

Die grosse Anzahl von BefragungsteilnehmerInnen erlaubt praktisch beliebige Auswertungen des Antwortverhaltens von Teilgruppen der Lehrerpapulation. Je homogener die zur Auswertung ausgewählten Gruppen sind, desto leichter fällt es, Auffälligkeiten auf Besonderheiten dieser Gruppe zurückzuführen. Dementsprechend beschränken wir uns in der folgenden Darstellung auf jeweils ausgewählte Teilgruppen der Lehrerschaft (Unterrichtsstufe/-typ) und ein bestimmtes Merkmal.

3.8.1 Zufriedenheit nach Schulstufe

Tabelle 24 (Seite 47) verdeutlicht diesen Gesamteindruck durch Hervorhebung der errechneten höchsten und tiefsten Extremwerte (grün = 4.8 und höher; rot = 4.0 und tiefer), jeweils nach unterrichteter Schulstufe bzw. Schultyp.

Einerseits fällt eine grosse Homogenität in der Berufszufriedenheit bei den PrimarlehrerInnen, den SekundarlehrerInnen sowie den SHP auf, andererseits eine leicht höhere Gesamtzufriedenheit bei den KindergärtnerInnen bzw. eine etwas tiefere bei den GymnasiallehrerInnen.

In Bezug auf die Zufriedenheit in einzelnen Bereichen des Lehrberufs fallen neben den erwähnten KG und GymnasiallehrerInnen – positiv oder negativ – Werte von MusiklehrerInnen, LehrerInnen an Brückenangeboten sowie LehrerInnen an BFS und PH/FH auf.

Tabelle 25 fokussiert auf Unterschiede zwischen den Schulstufen/-typen. Grün sind Werte gekennzeichnet, die mindestens 0.25 Skalenpunkte – d.h. eine «Viertelnote» – über dem Kategorienmittelwert aller LehrerInnen liegen, rot die Werte, die mindestens 0.25 Skalenpunkte unter dem entsprechenden Kategorienmittelwert liegen.

¹⁴ Mit *grosszügig* ist die Interpretation des Wertes 4 als «zufrieden» zu verstehen. Plausibel scheint uns indessen, dass zufriedene LehrerInnen – jene, die bezüglich eines Aspekts des Lehrberufs keine oder nur wenig dringliche Verbesserungen erkennen – die 5 oder 6 wählten.

Tabelle 24: Gesamtzufriedenheit nach Stufe mit grösstem Unterrichtpensum

	Total	Hauptstufe bzw. Funktion									
		Kinder- garten	Grundstufe/ Basisstufe	Primar- stufe	Sekundar- stufe I	Brücken- angebote	Gymnasium FMS	Berufs- fachschule	PH / FH	SHP	Musik- schule
		N = 1'636	391	6'550	3'946	143	613	385	64	442	79
Gesamtzufriedenheit	4.27	4.37	4.23	4.27	4.23	4.24	4.19	4.31	4.18	4.27	4.28
Unterricht/Klasse	4.67	4.84	4.68	4.66	4.59	4.76	4.70	4.59	4.72	4.79	4.78
Kolleginnen und Kollegen	4.64	4.64	4.67	4.69	4.58	4.49	4.58	4.63	4.14	4.56	4.51
Schulleitung	4.47	4.58	4.39	4.46	4.50	4.23	4.27	4.32	4.01	4.40	4.49
Schulbehörde	4.38	4.40	4.28	4.38	4.41	4.23	4.13	4.35	4.20	4.26	4.67
Schulische Reformen	3.18	3.33	3.14	3.16	3.10	3.42	3.03	3.68	3.40	3.22	3.32
Support durch spezialisierte Dienste	4.37	4.45	4.41	4.35	4.37	4.01	4.39	4.23	4.24	4.46	3.75
Eltern	4.53	4.83	4.61	4.54	4.41	4.29	4.49	4.35	4.29	4.40	4.74
Öffentlichkeit	3.66	4.04	3.72	3.64	3.57	3.64	3.31	3.76	3.83	3.58	3.97
Kantonale Verbände	4.47	4.64	4.60	4.53	4.35	4.59	4.23	4.29	4.30	4.48	4.43
Balance Arbeits-/Erholungszeit	3.89	3.94	3.77	3.83	3.97	4.19	3.86	4.06	3.75	3.91	4.02
Ausstattung am Arbeitsplatz	4.17	4.04	4.00	4.14	4.31	4.24	3.84	4.47	4.52	4.09	3.74
Pensum und Vertrag	4.91	5.01	4.89	4.93	4.84	4.75	4.97	4.83	4.93	4.82	4.15
Weiterbildung	4.30	4.56	4.34	4.39	4.09	3.91	4.08	4.30	4.19	4.30	3.97
Lohn + Lohnentwicklung	3.61	3.66	3.47	3.59	3.55	3.87	3.72	3.95	3.81	3.77	3.70

Anmerkung: Mittelwerte über 4.8 sind grün, unter 4.0 rot markiert.

Tabelle 25: Grösste Abweichungen der Zufriedenheitswerte, nach Schulstufe/-typ

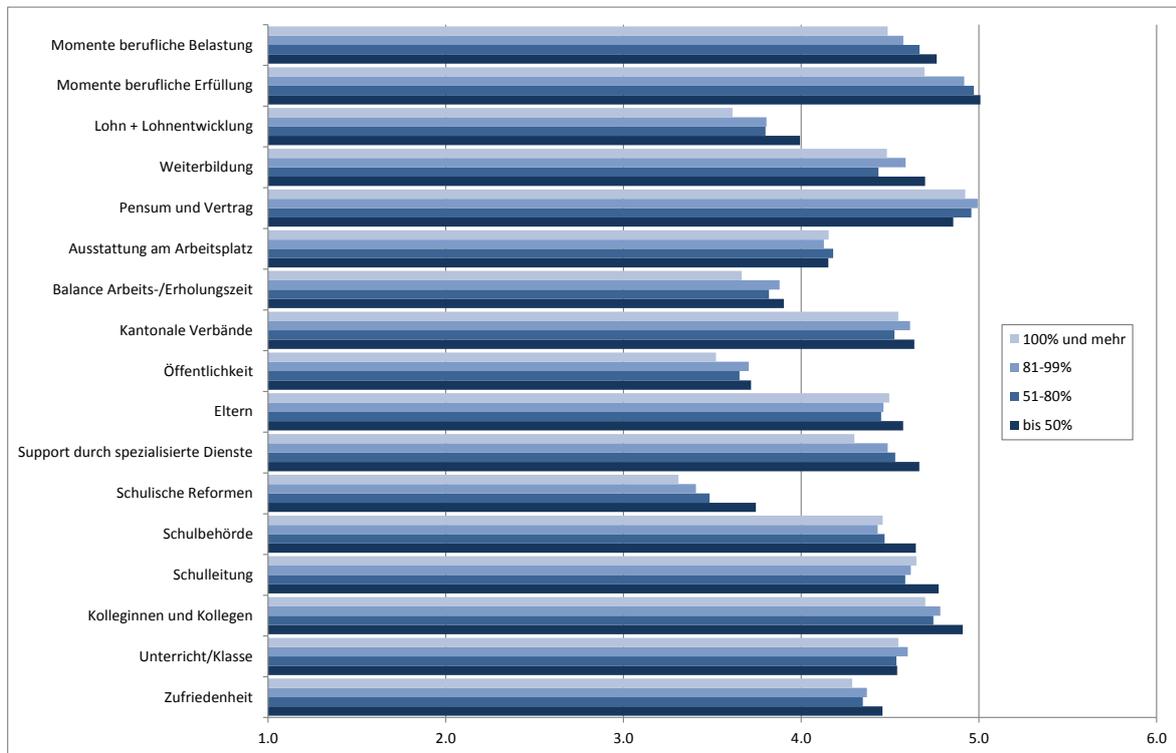
	Total	Hauptstufe bzw. Funktion									
		Kinder- garten	Grundstufe/ Basisstufe	Primar- schule	Sekundar- stufe I	Brücken- angebote	Gymnasium FMS	Berufs- fachschule	PH / FH	SHP	Musik- schule
		1'636	391	6'550	3'946	143	613	385	64	442	79
Gesamtzufriedenheit / Abweichungen	4.27	.10	-0.03	.00	-0.03	-0.02	-0.08	.04	-0.08	.01	.01
Unterricht/Klasse	4.67	.17	.01	-.01	-.08	.09	.03	-.08	.05	.13	.12
Kolleginnen und Kollegen	4.64	.00	.03	.05	-.06	-.15	-.06	-.01	-.50	-.08	-.13
Schulleitung	4.47	.11	-.08	.00	.04	-.24	-.20	-.15	-.46	-.07	.02
Schulbehörde	4.38	.02	-.10	.00	.03	-.15	-.25	-.03	-.18	-.12	.29
Schulische Reformen	3.18	.16	-.03	-.02	-.07	.25	-.15	.50	.23	.05	.14
Support durch spezialisierte Dienste	4.37	.08	.04	-.02	.00	-.36	.02	-.14	-.13	.09	-.62
Eltern	4.53	.30	.08	.01	-.12	-.24	-.04	-.18	-.24	-.13	.21
Öffentlichkeit	3.66	.39	.06	-.02	-.09	-.02	-.35	.10	.18	-.07	.32
Kantonale Verbände	4.47	.16	.13	.06	-.12	.12	-.24	-.19	-.17	.01	-.04
Balance Arbeits-/Erholungszeit	3.89	.05	-.12	-.07	.08	.30	-.03	.16	-.14	.02	.13
Ausstattung am Arbeitsplatz	4.17	-.13	-.17	-.03	.14	.07	-.33	.30	.35	-.08	-.43
Pensum und Vertrag	4.91	.10	-.01	.03	-.06	-.16	.06	-.08	.02	-.08	-.75
Weiterbildung	4.30	.26	.04	.09	-.21	-.39	-.22	.00	-.11	.00	-.33
Lohn + Lohnentwicklung	3.61	.05	-.14	-.02	-.07	.26	.11	.34	.20	.16	.09

Mittelwerte sind farblich gekennzeichnet, die 0.25 Skalenpunkte und mehr nach oben (grün) bzw. nach unten (rot) abweichen.

3.8.2 Zufriedenheit nach Pensum

In einem nächsten Beispiel interessierte, wie sich das Pensum auf die Zufriedenheit in einzelnen Bereichen des Lehrberufs auswirkt. *Abbildung 19 (Seite 48)* zeigt die Ergebnisse am Beispiel von PrimarlehrerInnen.

Abbildung 19: Aspekte der Berufszufriedenheit nach Unterrichtspensum (Primarlehrpersonen)



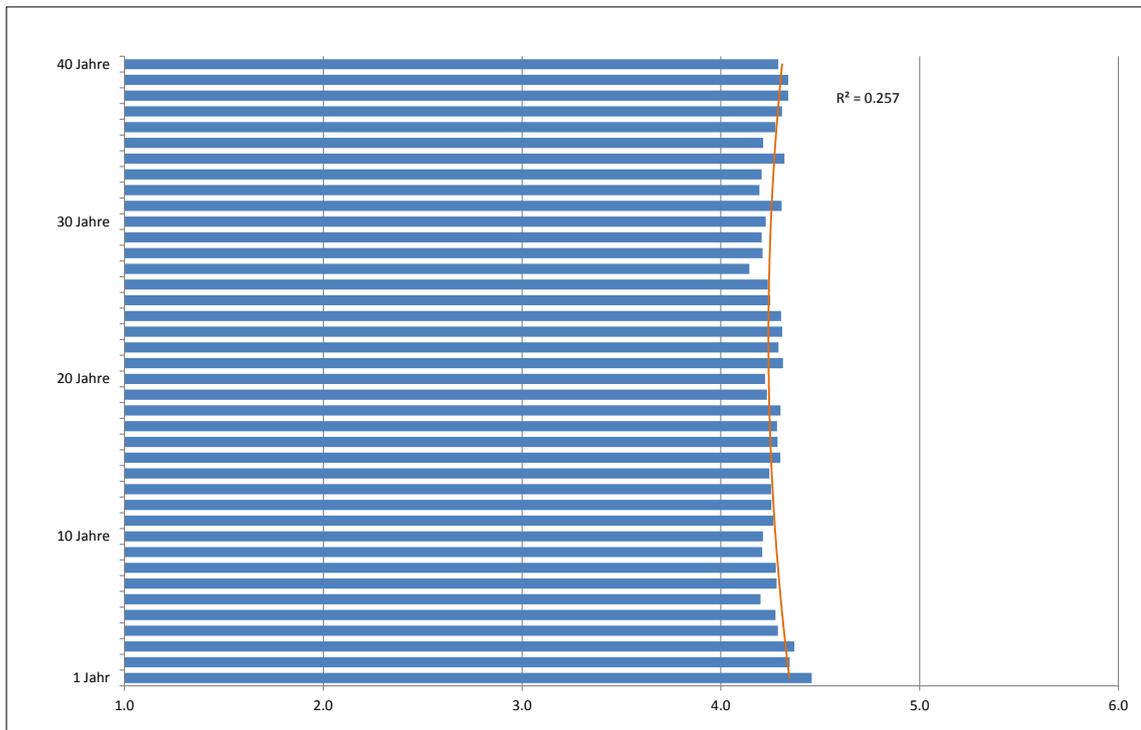
Zunächst zeigt sich allgemein, dass die Berufszufriedenheit in der Mehrzahl der untersuchten Bereiche höher ausfällt, wenn jemand ein Pensum von weniger als 50% unterrichtet (in der Deutschschweiz sind es 30% aller Lehrpersonen). Lediglich bezüglich der Faktoren *Unterricht/Klasse* und *Ausstattung des Arbeitsplatzes* lässt sich keine Differenz beobachten.

Besonders fällt das *Pensum* positiv Einfluss nehmend ins Gewicht in Bezug auf *Lohn und Lohnentwicklung*, *Support durch spezialisierte Dienste*, *schulische Reformen*, *Kolleginnen und Kollegen* – immer im positiven Sinne.

3.8.3 Zufriedenheit nach Dienstalter

Geringerer Einfluss auf die *Gesamtzufriedenheit* geht vom *Dienstalter* der LehrerInnen aus. Durch den Einbezug aller Stufen verwischen sich die Unterschiede, weshalb der Blick auf Teilgruppen der Lehrerpoptulation nötig ist.

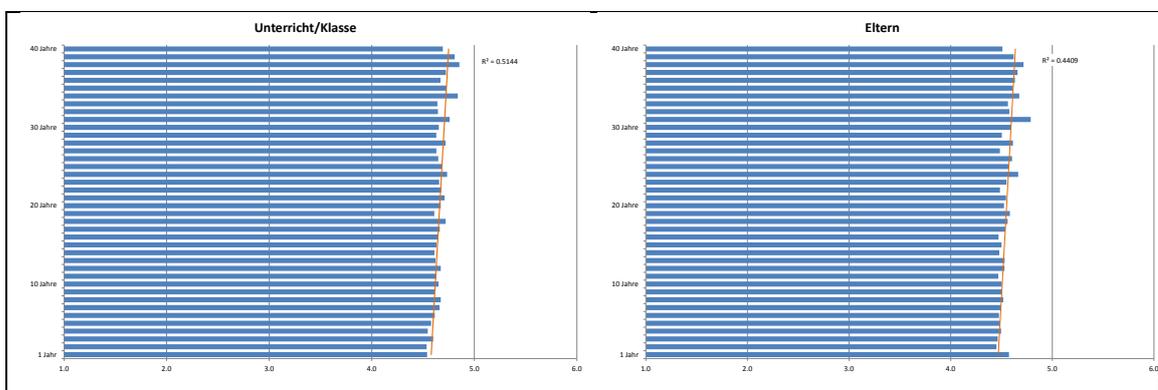
Abbildung 20: Gesamtzufriedenheit nach Dienstalter (PrimarlehrerInnen)



Einige Hinweise sind erkennbar, dass Dienstalter und damit die Erfahrung in Teilbereichen des Lehrberufs (*erzieherische sowie fachliche und methodische Sicherheit, technische Ausstattung des Arbeitsplatzes, Unterstützung durch spezialisierte Dienste, Wertschätzung seitens der Eltern, Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung*) positive Effekte auf die Zufriedenheit haben¹⁵.

Eine einigermaßen kontinuierliche Bewegung zu grösserer Zufriedenheit mit höherem Dienstalter zeigt sich in den Bereichen *Unterricht und Klasse* sowie *Eltern*, wo sich die Werte vom ersten bis zum 40. Dienstjahr stetig um total 0.3 bzw. 0.25 Skaleneinheiten erhöhen (*Abbildung 21*).

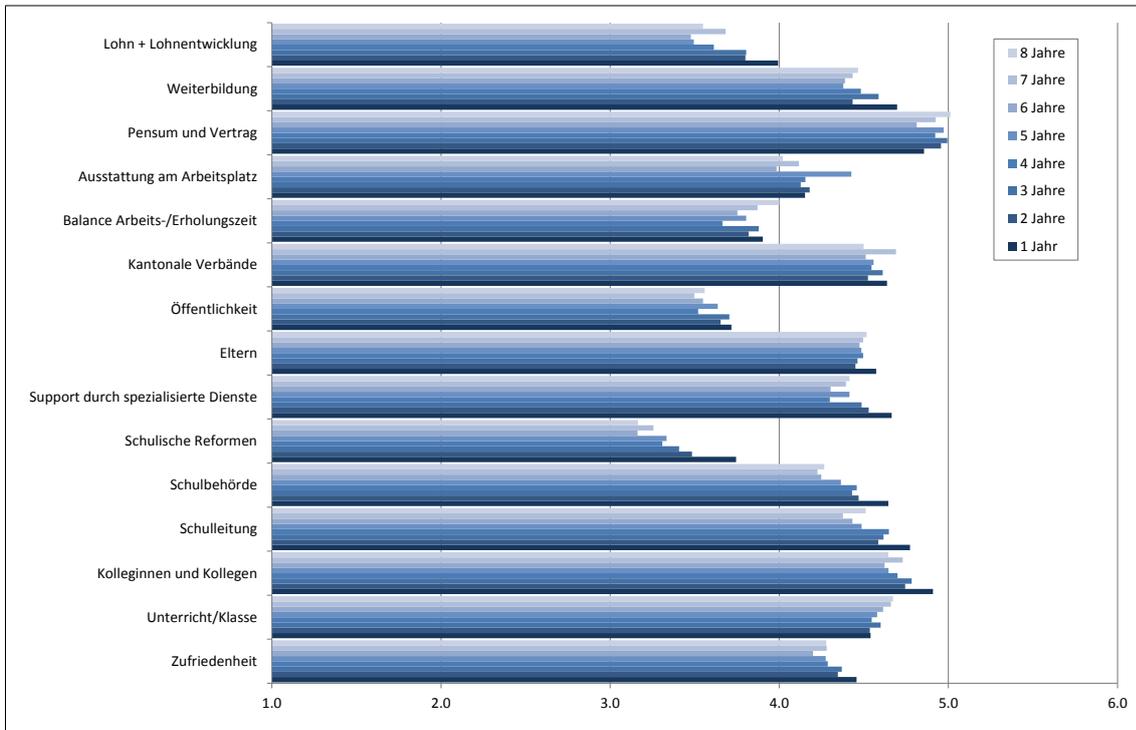
Abbildung 21: Zufriedenheit nach Dienstalter (PrimarlehrerInnen)



¹⁵ Dabei ist zu beachten, dass dieser Effekt (auch) durch den Austritt jener LehrerInnen aus dem Schuldienst zustande kommt, die sich durch geringere Zufriedenheit gegenüber ihren (in der Schule verbleibenden) KollegInnen auszeichnen.

In der folgenden *Abbildung 22* wird klar, dass Veränderungen in kleineren Zeitabschnitten betrachtet werden müssen. Besonders interessant ist die Phase der beruflichen Sozialisation (d.h. in den ersten Berufsjahren nach der Ausbildung).

Abbildung 22: Berufszufriedenheit in der Berufseinstiegsphase (erste 8 Jahre, PrimarlehrerInnen)

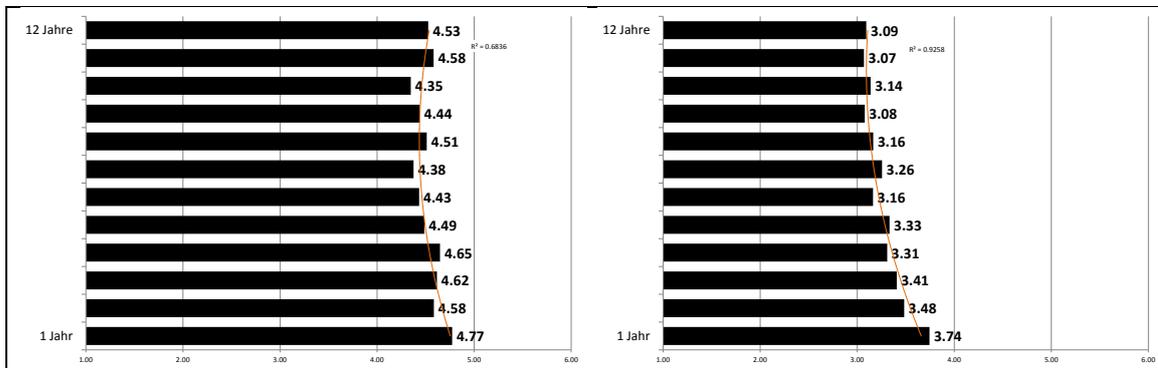


Neun von 14 Zufriedenheitsfaktoren haben ihren höchsten Wert der Berufseinstiegsphase im ersten Dienstjahr. Der «Praxisschock» wirkt sich auch auf die Berufszufriedenheit aus. Im zweiten Dienstjahr ist die Zufriedenheit deutlich tiefer, insbesondere betreffend *Lohn und Lohnentwicklung*, *Weiterbildung*, *Support durch spezialisierte Dienste* und *Schulbehörde*, aber auch in Bezug auf die *Schulleitung* und das *Kollegium*.

Tendenziell bedarf es in etwa einer Zeitspanne von sechs Jahren, bis sich die mehrfach beobachtbare *abnehmende Zufriedenheit* in eine wieder wachsende Zufriedenheit umkehrt.

- Besonders stark (bis zu einem halben Skalenpunkt) geht die Berufszufriedenheit in dieser Zeitspanne in Bezug auf *Lohn und Lohnentwicklung* und *schulische Reformen*, etwas weniger ausgeprägt betreffend *Schulleitung* und *Weiterbildung* zurück.
- Der Bereich *Eltern* lässt sich zunächst gut an, die anfängliche Zufriedenheit der LehrerInnen in diesem Bereich des Lehrberufs fällt aber bereits nach dem ersten Berufsjahr um einen Viertel-Skalenpunkt. In der Folge steigt die Zufriedenheit aber in kleinen Schritten an, um nach etwa zehn Jahren wieder auf dem Anfangsniveau (bei Karrierestart) zu landen.

Abbildung 23: Berufszufriedenheit in den ersten 12 Dienstjahren (Primarstufe), Beispiele



Bereich Schulleitung

Bereich Reformen

3.8.4 Zufriedenheit der Klassenlehrpersonen

Ob jemand die Klassenlehrerfunktion innehat oder nicht, beeinflusst die Gesamtzufriedenheit kaum. Unzufriedener als ihre KollegInnen ohne Klassenlehrerfunktion sind KlassenlehrerInnen in-
dessen vor allem in Bezug auf den *Lohn und die Lohnentwicklung* und die *Balance von Arbeits- und Erholungszeit*, auf der Primarstufe zudem auch betreffend das *Ansehen der LehrerInnen in der Öffentlichkeit*. KlassenlehrerInnen der Sekundarstufe I zeigen sich in Bezug auf die *Eltern* zufriedener als LehrerInnen ohne Klassenverantwortung.

Tabelle 26: Berufszufriedenheit von LehrerInnen mit/ohne Klassenlehrerfunktion

	Total (alle PS und Sek I)	Klassenlehrperson		nicht Klassenlehrperson		Abweichung der Zufriedenheit (Perspektive der KLP)	
		Primarschule	Sekundarstufe I	Primarschule	Sekundarstufe I	Primarschule	Sekundarstufe I
		4'326	2'457	2'224	1'489		
Gesamtzufriedenheit	4.26	4.25	4.21	4.31	4.27	-.06	-.06
Unterricht/Klasse	4.63	4.68	4.61	4.61	4.56	.07	.05
Kolleginnen und Kollegen	4.65	4.70	4.58	4.68	4.58	.02	.00
Schulleitung	4.48	4.45	4.50	4.50	4.51	-.05	-.01
Schulbehörde	4.39	4.36	4.40	4.44	4.43	-.08	-.04
Schulische Reformen	3.14	3.12	3.04	3.23	3.20	-.11	-.16
Support durch spezialisierte Dienste	4.36	4.33	4.34	4.40	4.42	-.07	-.08
Eltern	4.50	4.57	4.49	4.50	4.29	.07	.20
Öffentlichkeit	3.61	3.58	3.54	3.75	3.62	-.17	-.08
Kantonale Verbände	4.46	4.48	4.30	4.62	4.45	-.14	-.15
Balance Arbeits-/Erholungszeit	3.88	3.75	3.89	3.98	4.09	-.23	-.20
Ausstattung am Arbeitsplatz	4.21	4.17	4.35	4.10	4.25	.07	.09
Pensum und Vertrag	4.90	4.98	4.88	4.83	4.79	.15	.09
Weiterbildung	4.28	4.40	4.05	4.37	4.17	.03	-.12
Lohn + Lohnentwicklung	3.58	3.50	3.45	3.78	3.71	-.27	-.25

3.8.5 Zufriedenheit der LehrerInnen in den einzelnen Kantonen

Die Lehrerpopulationen von 20 Kantonen bezüglich 68 Zufriedenheitsaspekten zu vergleichen, erfordert die Betrachtung von über 1'300 Einzelergebnissen. Um diese Datenfülle überblickbar zu machen, haben wir uns lediglich auf Mittelwerte konzentriert, die mehr als +/- 0.5 Skalenpunkte

vom Mittelwert eines Zufriedenheitsaspekts abweichen. Die Unterschiede zwischen den kantonalen Extremwerten betragen einen halben Skalenpunkt. Dementsprechend schälen sich Kantone heraus, deren Lehrerpulationen deutlich zufriedener bzw. deutlich unzufriedener sind als jeweilige Vergleichskantone am andern Ende der Skala.

Am Beispiel der Population der PrimarlehrerInnen stellt sich heraus:

- Fünf der 20 kantonalen Lehrerpulationen erweisen sich (immer unter Anwendung des erwähnten Unterscheidungsmerkmals) als «unauffällig», weisen also mit der Gesamtpopulation der Deutschschweizer PrimarlehrerInnen vergleichbare Ergebnisse auf. (Diese Unauffälligkeit verschwindet allerdings, wenn auch Mittelwertsunterschiede von +/- 0.25 Skalenpunkten betrachtet werden.)
- Drei kantonale Lehrerpulationen weichen bezüglich einzelner Aspekte von der Vergleichspopulation ab – jedes Mal positiv.
- In allen anderen, zwölf Kantonen fallen die eruierten (zum Teil massiven) Abweichungen weitgehend negativ aus.
- In den Bereichen *Unterricht/Klasse, Kolleginnen und Kollegen, Schulleitung, Behörde, Eltern, Öffentlichkeit* sowie *Balance von Arbeitszeit und Freizeit* liegen die Zufriedenheitswerte der kantonalen Lehrerpulationen mit Unterschieden in etwa innerhalb eines Skalenpunktes deutlich näher zusammen als betreffend *Reformen, Support durch schulische Dienste, LehrerInnenorganisation Ausstattung am Arbeitsplatz* und vor allem *Pensum und Vertrag, Rahmenbedingungen der Weiterbildung* sowie *Lohn und Lohnentwicklung*. Hier können die Differenzen zwischen kantonalen Populationen im Extremfall zweieinhalb bis drei ganze Skalenpunkte («Noten») ausmachen.

Die Unterschiede dürften wesentlich auf der Dynamik der Faktoren *Kontext* (v.a. «Urbanitätsgrad»), *Finanzkraft des Kantons, Organisationsgrad und Performance der jeweiligen LehrerInnenorganisation* und *Kompetenz/Kultur der Bildungspolitik und Bildungsverwaltung* basieren.

3.9 Auswertung der offenen Fragen

Die an der Befragung teilnehmenden LehrerInnen haben die Möglichkeit intensiv genutzt, ihre Situation im Lehrberuf oder Einschätzungen der aktuellen Entwicklungen in der Schule und im Bildungswesen in freien Kommentaren zu erläutern. Wenn über 14'000 Berufstätige in vier Rubriken zur Stellungnahme aufgefordert werden, kommt einiges Material zusammen.

Da sich die einzelnen LehrerInnen in Bezug auf ihr individuelles Profil (Alter, Dienstalter, Pensum, Schulstufe, Funktionen, Kanton, Grösse und sozialer Kontext der Schule, Rauminfrastruktur des Schulhaus, Kooperation mit der Schulleitung usw.) unterscheiden, kann die Auswertung der Kommentare kaum für alle möglichen Teilgruppen der Lehrerpulation zutreffend ausfallen. Dementsprechend erfolgt die Verwertung der Kommentarspalten differenziert nach Kantonen und Stufen, was im Rahmen separater Analysen erfolgen muss.

4 Zusammenfassung

Der Dachverband LCH und die kantonalen LehrerInnenorganisationen haben die Zufriedenheit ihrer Mitglieder im Jahr 2014 (nach 1990, 2001 und 2006) zum vierten 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. Die Zeitreihe von 1990 – 2014 erlaubt es überdies, Fortschritte in der Entwicklung zu verfolgen sowie Bereiche zu dokumentieren, wo Stillstand oder Rückschritte zu beobachten sind.

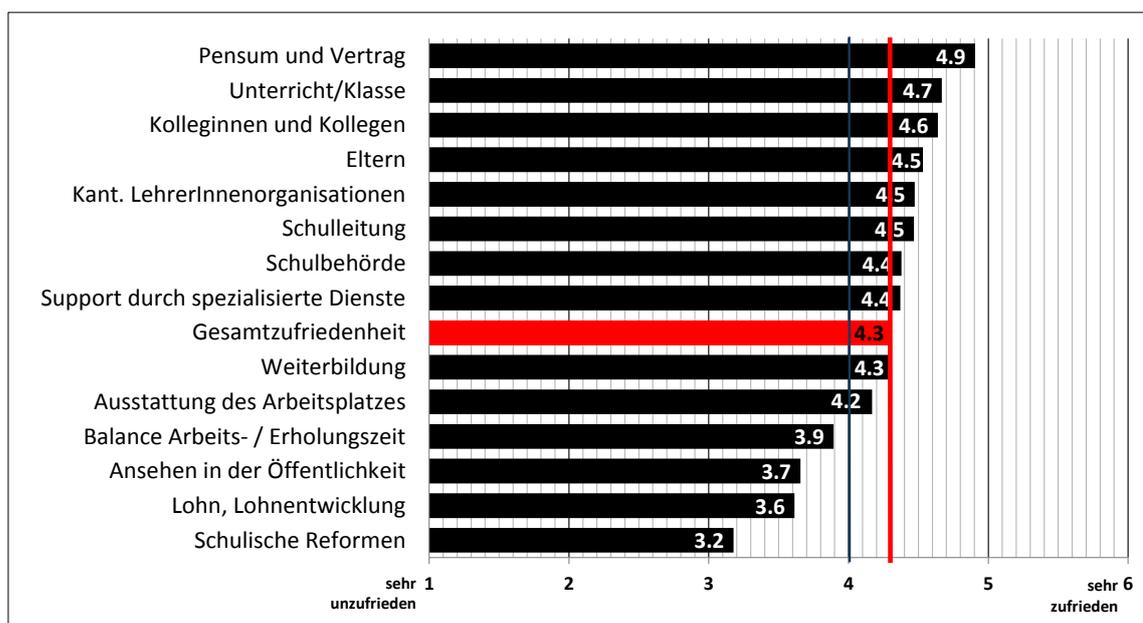
Ausgezeichnete Beteiligung der LehrerInnen an der Befragung

Landert Brägger Partner – das mit der Untersuchung mandatierte Unternehmen – kontaktierte im Frühling 2014 rund 36'400 Mitglieder von 20 Deutschschweizer LehrerInnenorganisationen. Bei einer hohen Beteiligung von 43% resultierten über 15'000 auswertbare Online-Fragebogen: 13'860 von LehrerInnen, 440 von schulischen HeilpädagogInnen, 640 von SchulleiterInnen und 210 von TherapeutInnen. Die ausgezeichnete Beteiligung und die gute Übereinstimmung der Befragten-gruppe mit der Deutschschweizer Lehrerpopulation ergeben eine hohe Aussagekraft für die 42'000 im LCH zusammengeschlossenen LehrerInnen und HeilpädagogInnen beziehungsweise für die VolksschullehrerInnen der Deutschschweizer Kantone.

Erneut wenig befriedigende Berufszufriedenheit

Im Mittelpunkt des Interesses standen 68 Aspekte des Lehrerberufs, zu denen die Befragten die Stufe ihrer Zufriedenheit von 1 (sehr unzufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) angeben konnten.

Abbildung 24: Zufriedenheit mit Bereichen des Lehrberufs (alle LehrerInnen; N = 14'245)



Die Mittelwerte der Zufriedenheit betreffend die abgefragten 68 Aspekte lagen zwischen 2.9 («Ressourcen: Personal, Knowhow, Zeit, Finanzen») und 5.3 («Pensum entsprechend den eigenen Wünschen»).

Die 68 Aspekte lassen sich zu 14 Teilbereichen des Lehrberufs – im Folgenden Faktoren genannt – zusammenfassen (Abbildung 24). Die mittlere Zufriedenheit in Bezug auf diese Faktoren streut zwischen 3.2 und 4.9.

Zur Gesamtzufriedenheit oder Berufszufriedenheit der LehrerInnen verdichtet, ergibt sich ein Wert von 4.3 auf der Skala von 1 – 6. Die Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit nach Unterrichtsstufe, Dienstalter, Pensum und mehreren anderen Merkmalen sind bescheiden, während die Resultate nach Kanton deutlicher streuen, nämlich zwischen den Werten 4.0 und 4.5.

Dass die Gesamtzufriedenheit so tief liegt, ist vor allem auf vier Faktoren zurückzuführen:

- «Balance Arbeitszeit/Erholungszeit» (Wert 3.9),
- «Ansehen in der Öffentlichkeit» (3.7),
- «Lohn und Lohnentwicklung» (3.6) sowie
- «schulische Reformen» (3.2).

Eher positiv beeinflusst wird die Gesamtzufriedenheit durch drei Faktoren:

- «Pensum und Vertrag» (4.9),
- «Unterricht/Klasse» (4.7) und
- «Kolleginnen und Kollegen» (4.6)

In Bezug auf die «Ausstattung des Arbeitsplatzes» (4.2), «Weiterbildung» (4.3), «Schulbehörde» und «Support durch spezialisierte Schuldienste» (je 4.4) sowie «Schulleitung» und «Eltern» zeigen sich die LehrerInnen nur durchschnittlich zufrieden (je 4.5).

Hohe Wiederwahlquote

82% der LehrerInnen würden ihren Beruf erneut wählen und 75% würden ihn auch den eigenen Kindern, einem Patenkind oder anderen nahestehenden Personen empfehlen. Bei insgesamt mässiger Zufriedenheit mit ihrem Beruf scheint der Anteil der LehrerInnen, die ihren Beruf wieder wählen würden, erstaunlich hoch. Die Diskrepanz zwischen Berufszufriedenheit und dem Umstand, dass vier von fünf LehrerInnen ihren Beruf wieder wählen würden, ist erklärbar.

Tabelle 27: Acht Aspekte des Lehrberufs mit höchster Zufriedenheit

Zufriedenheitsaspekt	...% haben den Wert 5 oder 6 gewählt
Pensum entsprechend den eigenen Wünschen	86.3
Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	84.5
Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	84.1
Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	83.2
Möglichkeit, als Lehrerin oder Lehrer ein Teilpensum unterrichten zu können	82.6
Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	76.5
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	76.5
Zusammenarbeit im Team (mit KollegInnen, die mit der gleichen Klasse arbeiten)	75.9

6 = sehr zufrieden

In erster Linie nähren Lehrpersonen ihre *Zufriedenheit* im Kerngeschäft Unterricht und Klasse – aber auch in den Wahlmöglichkeiten bezüglich Pensum und Unterrichtsstufe. Demgegenüber resultiert *Unzufriedenheit* vor allem in Bezug auf die Umsetzung von Reformen, (zeitliche) Ressourcen, Verwaltungsaufwand und angemessene und gerechte Entlohnung der Leistungen.

Tabelle 28: Acht Aspekte des Lehrberufs mit tiefster Zufriedenheit

Zufriedenheitsaspekt	...% haben den Wert 1, 2 oder 3 gewählt
Ressourcen (Personal, Knowhow, Zeit, Finanzen)	67.5
Reformen: Steuerung durch Kanton	63.1
Seriöse Einführung/Umsetzung der Reformen im Schulwesen	61.0
Berücksichtigung der Koordination mit Personen, die mit meiner Klasse zu tun haben	60.8
Umsetzung des Ansatzes Integration	59.0
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	57.1
Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten	55.1
Abgeltung der Klassenlehrerfunktion	52.1

1 = sehr unzufrieden

Die Befragung macht deutlich, dass sehr viele LehrerInnen die Kluft zwischen Berufsauftrag und äusseren Erwartungen an die Schule einerseits und den bereit gestellten Ressourcen andererseits individuell durch eine Reduktion des Pensums überbrücken: 70% arbeiten mit einem Pensum, das um mindestens 10% reduziert ist, wobei 30% ein kleineres Pensum als 50% unterrichten.

2006 – 2014: Höhere Zufriedenheit in sieben Berufsfeldern...

Die Gesamtzufriedenheit liegt 2014 mit 4.3 leicht über dem Wert von 2006 (4.1). In zwölf von 14 Berufsfeldern waren Vergleiche mit 2006 möglich. Aus Platzgründen sind in *Abbildung 25* zehn davon aufgeführt.

Sehr augenfällige Verbesserungen der Berufszufriedenheit zeigen sich beim Kerngeschäft (v.a. *Möglichkeiten, sein Pensum zu gestalten*) und *Support durch schulische Dienste*. Insbesondere die heute sehr breit eingeführte *Schulsozialarbeit* und *schulische Heilpädagogik*, auf der Oberstufe auch die *Berufs- und Studienberatung* tragen dazu bei, dass heute in diesem Bereich von einer zumindest durchschnittlichen Zufriedenheit gesprochen werden kann (*Abb. 25, Feld A*). Weniger spektakulär sind gewachsene Zufriedenheiten im Bereich Elternkontakte und – auf weiterhin sehr tiefem Niveau – bezüglich Balance von Arbeit und Erholung (*Feld C*).

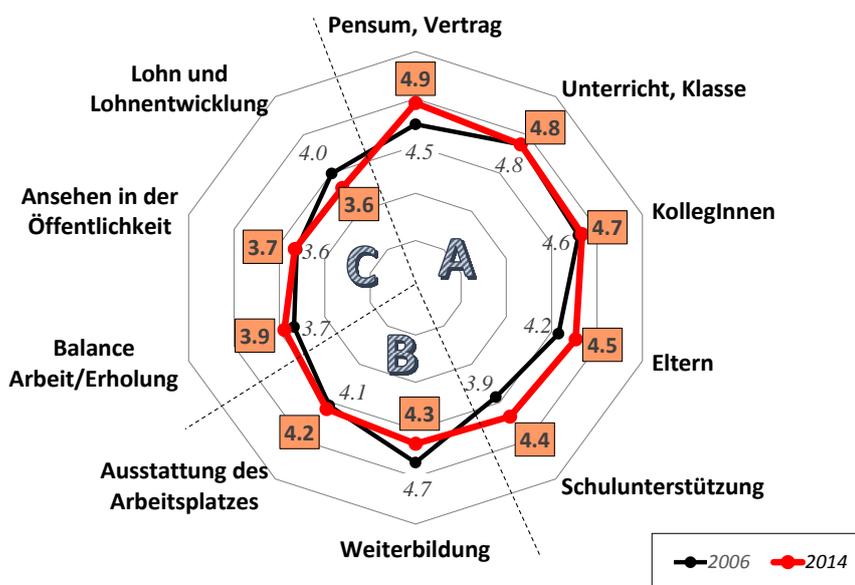
...aber Problembereiche sind geblieben

In einigen Bereichen des Lehrberufs sind 2014 erneut sehr tiefe oder noch tiefere Zufriedenheitswerte als 2006 ermittelt worden (*Abbildung 25, Feld C*): Bezüglich des *Anteils der administrativen Tätigkeiten* (3.2) und der bereits erwähnten *Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit* (3.9) zeigen sich die LehrerInnen sehr deutlich weniger zufrieden bis unzufrieden. Nicht dargestellt ist der Faktor *Umsetzung von Reformen* (3.1), wo ein Vergleich mit 2006 aus methodischen Gründen dahinfällt.

Weniger positiv als in Bezug auf die *Anerkennung als Fachpersonen seitens der Eltern* hat sich die *Zufriedenheit mit dem Ansehen in der Öffentlichkeit* entwickelt, die immer noch auf tiefen 3.7 Skalenpunkten eingeschätzt wird. In Bezug auf die *Lohnentwicklung* liegt die 2006 gemessene, lediglich

durchschnittliche Zufriedenheit heute noch tiefer (3.5). Deutlich abgenommen hat auch die Zufriedenheit im Bereich *Weiterbildung*

Abbildung 25: Entwicklung der Berufszufriedenheit zwischen 2006 und 2014



Neue Problemfelder sind dazugekommen

Einzelne Druckpunkte des Lehrberufs konnten in der vierten Auflage der Berufszufriedenheitsstudie neu bzw. präziser thematisiert werden. Äusserst grosse Unzufriedenheit herrscht demnach in Bezug auf die *Steuerung von Reformen durch die Kantone* (Mittelwert 3.0), die *Ressourcen für Reformen* (2.9), die *Abgeltung der Klassenlehrerfunktion* (3.3) sowie die *zeitliche Berücksichtigung (lohnmässige Anrechnung) der Koordinationsfunktion, wenn mehrere LehrerInnen mit der gleichen Klasse arbeiten* (3.1).

Der vertiefte Vergleich der Untersuchungen von 2006 bzw. 2014 zeigt, dass gute Zufriedenheit in Bezug auf verschiedene Aspekte meist durch tiefe Zufriedenheit mit anderen Aspekten relativiert wird. So ist die Zufriedenheit mit den eigenen Kompetenzen im Kerngeschäft Pädagogik zwar hoch und auch die mit den erzielten Erfolgen überdurchschnittlich – aber die Lernbereitschaft der SchülerInnen sowie insbesondere die Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern (3.7) stellen sich als Problem dar.

Auch die Eltern zeigen sich in der Befragung eher als Quellen der Zufriedenheit. Gleichzeitig manifestieren sich in den Kommentaren der Befragten häufig *Probleme mit einzelnen Eltern sowie einzelnen SchülerInnen*, wobei die entsprechenden Kommentare zumeist in Kombination auftreten.

Schulleitung: Sowohl Chance für Schulen als auch Quelle von Unzufriedenheit

In Bezug auf den Teilbereich *Schulleitung* konnten 2014 erstmals differenziertere Daten erhoben werden, die über die beobachtete fachliche Kompetenz der Schulleitung und ihre Beziehung zu den LehrerInnen Auskunft geben. Wenngleich der Teilzufriedenheitswert (4.5) etwas über der Gesamt-

zufriedenheit von 4.3 liegt, ist nicht zu übersehen, dass sich die Schulleitung noch nicht in allen Schulen als Quelle der Energie und Unterstützung bewährt.

27% der Lehrpersonen beurteilten ihre Schulleitung vorzugsweise mit den drei tiefsten Werten (1, 2 und 3) der Sechskerskala. Problematisch sind die Rückmeldungen der LehrerInnen zur Schulleitung in Bezug auf die *Mitsprache*, die *Führungskompetenz allgemein*, die *Relevanz der vom Kollegium zu behandelnden Gegenstände* und das *mangelnde oder vermisste fachlich hochstehende Feedback*. Selbstkritisch merken die LehrerInnen allerdings auch Unzufriedenheit mit der *Zusammenarbeit der LehrerInnen auf der Ebene Schule* sowie mit deren (*geringen*) *Effizienz bei der Umsetzung von Entwicklungsprojekten* an.

Teilzeitbeschäftigung als Herausforderung für die Schulen und Kollegien

Aus den Befragungsdaten und angefügten Kommentaren kommen verschiedentlich (*Kollegium, Gründe für Belastungen, schulische Reformen, Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit*) Schwierigkeiten zutage, die sich aus einem gewachsenen Splitting der Stellen auf Personen ergeben. Zwar dürften die Beschäftigung von TeilzeitlehrerInnen deren längerfristigen Verbleib am Arbeitsort Schule unterstützen und oft auch andere Lebenswelten in die Schulen bringen. Demgegenüber stehen aber sowohl seitens der Schule (Schulleitung) als auch der KollegInnen mit grösseren Pensen und der betreffenden LehrerInnen selber Erwartungen und Forderungen im Raum, die Konfliktpotenziale beinhalten. Letztlich sind es die SchulleiterInnen, die Konflikte moderieren müssen.

Grosse Erwartungen der Lehrerinnen und Lehrer

„Meine Antworten entsprechen denjenigen, die ich bereits seit Jahren bei Umfragen abgebe. Geändert hat sich nie etwas, derzeit entwickelt sich alles zum Schlechteren hin. Warum also Umfragen starten?“ Trotz von den LehrerInnen gespiegelter, leicht verbesserter Zufriedenheit tauchen in den Kommentaren mehrfach sinngemässe Äusserungen auf.

Die Teilnahmebereitschaft der LehrerInnen (43%) an der Befragung sowie die überdurchschnittliche Zufriedenheit mit ihrem jeweiligen (kantonalen) Berufsverband lassen zwar den Schluss zu, dass der Glaube der LehrerInnen an das Engagement der LehrerInnenorganisationen und an Erfolge vital ist. Die kritischen Stimmen zeigen aber auch deutlich, dass mit der grossen, oft auch diffusen Unzufriedenheit mit der Bildungspolitik oder Bildungsverwaltung grosse Erwartungen an den LCH bzw. seine Mitgliedsorganisationen verknüpft werden.

5 Diskussion und Empfehlungen

Mit der vierten Berufszufriedenheitsstudie verfügt der LCH über Daten, die mittlerweile ein Vierteljahrhundert eines Teils der Deutschschweizer Schulgeschichte abdecken. Dies ermöglicht den Blick sowohl auf Konstanten als auch auf Veränderungen im Lehrberuf, soweit sie sich in Reaktionen der LehrerInnen ausdrücken. Bei aller Vorsicht, die bei der Interpretation von Zeitreihen geboten ist, zeigen sich einige Konstanten:

- LehrerInnen holen sich Berufszufriedenheit in erster Linie im pädagogischen Feld und damit in der Arbeit mit der jüngsten Generation, in der Einbettung in ein funktionierendes Kollegium sowie in Elternkontakten, die auf gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung basieren.
- Eine weitere wichtige Quelle der Berufszufriedenheit von Lehrerinnen und Lehrern stellen offenkundig die Wahlmöglichkeiten betreffend Unterrichtspensum und Schulstufe dar.
- Mit grosser Konstanz zeigen die bisherigen Zufriedenheitsstudien des LCH auch, dass LehrerInnen eine funktionierende Schulorganisation, einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz, genügend Zeitressourcen für die Erfüllung des Berufsauftrags sowie Handlungs- und Gestaltungsspielraum benötigen, um in der Klasse, im Kollegium, in der Begegnung mit den Eltern zu bestehen.
- Allerdings ebenso konstant melden die LehrerInnen eine (grosse) Unzufriedenheit mit ebensolchen Rahmenbedingungen der Schulen und des Unterrichtens. Für die Primarstufe kann exemplarisch demonstriert werden, wo der Schuh drückt. Jeweils mehr als 30% der Befragten haben, als sie ihre Zufriedenheit einschätzen mussten, die beiden tiefsten Noten 1 (sehr unzufrieden) oder 2 betreffend die folgenden Aspekte «gezückt»: *Ressourcen für Reformen (41%), zeitliche Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes (Absprachen untereinander und mit schulexternen Dritten; 40%), Entschädigung der Klassenlehrerfunktion (36%), seriöse Umsetzung der Reformen (34%), Umsetzung der Integrativen Förderung (33%), administrative Aufgaben (32%), Steuerung der Reformen durch den Kanton (31%)*.
- Gesellschaftlich bedingte neue Anforderungen an die Schule und LehrerInnen bedürfen der sorgfältigen Abwägung von Aufwand, Ressourcen und absehbaren Wirkungen. Gelingende Reformen kommen nicht aus ohne kohärente Organisation, ausreichend Zeit, Knowhow und Instrumente. Mit grosser Konstanz (seit 1990!) zeigen die Berufszufriedenheitsstudien des LCH, dass gerade diese wesentlichen Voraussetzungen des Reformerfolgs in der Mehrzahl nur sehr mangelhaft oder gar nicht erfüllt sind.

Die aktuellste Berufszufriedenheitsstudie des LCH widerspiegelt, dass in vielen Kantonen jahrelang keine Sicherungen eingebaut waren, um die ausufernden Wünsche und Forderungen an die Schulen (d.h. die LehrerInnen) in Bezug auf Relevanz, Nutzen und Wirkungen zu bewerten und unter Berücksichtigung der gegebenen Ressourcen aufzunehmen, zurückzuweisen oder mit einer tieferen Priorität zu versehen. Die Lektüre von Tausenden von Kommentaren der Befragten lässt wenig Zweifel offen, dass die meisten Kantone, Bildungsverwaltungen und Schulbehörden immer noch ratlos zu sein scheinen, wie den partikularistischen Interessen von gesellschaftlichen Gruppen, fragwürdig legitimierten Akteuren sowie den Raum nehmenden individuellen elterlichen Interventionen in der Schule Einhalt geboten werden kann. Erst in wenigen Kantonen zeichnet sich schwach ab, dass Neuerungen in der Schule und im Unterricht dosiert werden und der Rhythmus und das Tempo von Reformen zu brechen versucht wird.

Während Umweltverträglichkeitsprüfungen, Technologiefolgeabschätzung, Stresstests, Gemeindeverträglichkeitsprüfungen und andere Verfahren zur Abschätzung der Wirkung von Massnahmen sich verbreiten, werden in vielen Kantonen Schulreformen implementiert, ohne vor der Weichenstellung den Dialog mit den LehrerInnen aufzunehmen. Die Idee, die Vorstellung von einem besseren Zustand ist oftmals wichtiger als die Frage, ob sie auch umsetzbar sei bzw. welche Massnahmen dafür geeignet und welche Ressourcen notwendig seien. Jene Personen, die die Machbarkeit von Reformen am besten einschätzen können und sie tragen sollten, zeigen sich in den bisher vier Zufriedenheitsstudien irritiert über Bildungspolitik, Bildungsverwaltung und oft auch Schulbehörde.

LehrerInnen, die solche Entwicklungen einige Jahre erfahren und beobachten, reagieren unterschiedlich. Den pädagogischen Beruf schätzend, versuchen sie, die Widersprüchlichkeiten einigermaßen zu integrieren. Dabei erbringen viele unter ihnen mit vollem oder grossem Pensum die Leistung ohne Rücksicht auf langfristig absehbare gesundheitliche Folgen. Forschungen zur LehrerInnengesundheit zeigen denn auch, dass LehrerInnen nur allzu oft von der Realität – den Folgen des Raubbaus an der eigenen Gesundheit – eingeholt werden.

Die Lehrerinnen und Lehrer sind nicht resigniert. 86% stimmen der Aussage (praktisch) vorbehaltlos zu, Freude an ihrem Beruf zu haben. Dieses Bild ist allerdings verhängnisvoll täuschend: Angesichts des Zögerns der Kantone, die Unterrichtsverpflichtung (d.h. die Lektionenzahl eines Vollpensums) zu reduzieren, entwickeln LehrerInnen zunehmend individuelle Bewältigungsstrategien. Diese liefern auch die Erklärung für einzelne, über Erwartungen hohe Zufriedenheitswerte der LehrerInnen: Tatsächlich hält der Trend zu individuellen Reduktionen des Pensums weiter an. Das Bundesamt für Statistik weist mittlerweile 30% der LehrerInnen als Teilzeit Arbeitende mit einem Pensum von weniger als 50% aus. Wie die Arbeitszeitstudie des LCH von 2009 allerdings gezeigt hat, arbeiten LehrerInnen mit reduziertem Pensum in der Regel über dem Soll – unbezahlt zwar, aber mit dem Gewinn einer besseren «Work-Life-Balance». Dadurch wird verschleiert, dass ein Vollpensum in der Schule dauerhaft oft nicht mehr leistbar ist.

Die Entwicklung zu einer Schule mit mehrheitlich Teilzeit-LehrerInnen fällt auf die LehrerInnen, insbesondere die Minderheit mit einem Vollpensum zurück: Der Aufwand aller Beteiligten für Organisation und Koordination gemeinsam geleisteter pädagogischer Arbeit ist in den meisten Schulen unübersehbar gestiegen. Die Zusammenarbeit mit KollegInnen ist zwar eine Quelle der Berufszufriedenheit, kann aber auch belasten, nicht zuletzt die LehrerInnen mit Verantwortung für eine Klasse. Zeitaufwand, unpässliche Zeitpunkte, unzuverlässige KollegInnen, ermüdende, ineffiziente – oft verordnete – Sitzungen, nicht geregelte Entlohnung der Teamleistung von LehrerInnen mit einem oder mehreren, zerstreuten Teilpensum werden gemeldet und beklagt. LehrerInnen mit Kleinpensum und TherapeutInnen werden bei sinkender Schülerzahl und Sparmassnahmen von Kantonen zur Manövriermasse.

Die Unterstützung und ordnende Hand der Schulleitung hilft zwar weiter. Aber die Daten sagen, dass jede vierte Lehrerin, jeder vierte Lehrer mit der Schulleitung nicht zufrieden ist. Auch wenn drei Viertel der LehrerInnen einen Gewinn in der geleiteten Schule und ihrer Schulleitung sehen: Es dürfte sich lohnen, die Funktionalität der Schulleitung fallweise zu prüfen.

Wesentlich scheint dabei, das vom Begriff «Schulleitung» hervorgerufene Bild zu korrigieren: Drei von fünf SchulleiterInnen (58%) auf der Volksschulstufe unterrichten 10 und mehr Lektionen, ein

weitere Fünftel unterrichtet 4-9 Lektionen. Lediglich 11% sind nicht mehr unterrichtend tätig. Dies bedeutet, dass die Mehrzahl der Schulleitungen die Rollen als LehrerIn einerseits und als Vorgesetzte (oder zumindest ModeratorIn) ihrer KollegInnen andererseits integrieren muss. Themen und Tonfall der Befragten unterscheiden sich denn auch nach Unterrichtpensum: SchulleiterInnen ohne Unterrichtsverpflichtung oder mit wenigen Lektionen klagen überdurchschnittlich häufig sowohl über („renitente“, „ewig jammernde“) LehrerInnen als auch Bildungspolitik, -verwaltung, Behörde und Eltern. Derweil thematisieren SchulleiterInnen mit mittleren und grösseren Pensen praktisch die gleichen Gegenstände wie LehrerInnen (d.h. ihre KollegInnen ohne SL-Funktion).

Wenn Schulleitungen dazu beitragen sollen, die Qualität der Schule (Unterricht/Lernprozesse, Elternkontakte) zu halten und zu fördern sowie das Verhältnis zur Öffentlichkeit zu pflegen, müssen sie in erster Linie an einem motivierten, gesunden und leistungsbereiten Personal interessiert sein. In der aktuellen Situation bedeutet dies wesentlich, sich auf kluge Weise gegen unstatthafte Einmischungen zu wenden, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die die Konzentration auf den Unterricht und fruchtbare Elternkontakte fokussieren und nicht zuletzt die für PädagogInnen so wichtigen Gestaltungsräume zu verteidigen.

Wo sich zeigt, dass SchulleiterInnen selber zu schlechten Arbeitsbedingungen beitragen, sind die LehrerInnen gefordert. Berufszufriedenheit ist nicht ein Geschenk, sondern bedarf auch eigener Anstrengungen, damit sie – nachhaltig – ein möglichst hohes Niveau erreicht. Insofern irritiert die Häufigkeit von Kommentaren, die die Passivität und „Angst“ von Kollegien zum Gegenstand haben, wenn es darum geht, sich gegen schulintern oder behördlich verordnete Leerläufe zu wehren. Selbstverständlich macht subtil wirkende strukturelle Gewalt auch vor Schulen nicht Halt. Entsprechende Mechanismen zu erkennen, müsste aber in Schulen mit regelmässigen Aussprachen des Personals und bisweilen auch Supervision oder Intervision machbar sein.

Wo die Berufszufriedenheit – als Basis professioneller Berufsausübung – gestört wird („Sitzungen“, dysfunktionale interne Weiterbildung, Aktivismus der Schulleitung, Stimmungsmiesmacher usw.), braucht es bisweilen Zivilcourage oder temporären Sondereinsätze. Klagen über „den Papierkram“ machen keinen Sinn, wenn die LehrerInnen nicht beharrlich jene Aufgaben skandalisieren, die nichts zur Qualität von Lernprozessen beitragen. Und auch sich über KollegInnen zu ärgern hilft nichts, wenn nicht gleichzeitig Wege gesucht werden, wie auf wirksame Weise dem Grund des Ärgers beizukommen ist. Mit der Unterstützung der Lehrerorganisationen haben lokale Aktivitäten von LehrerInnen mit dem Ziel besserer Arbeitsbedingungen grössere Chancen auf Erfolg als isolierte Einzelaktionen.

Die Anmerkung zu eher lokal verursachter Belastung und Unzufriedenheit entbindet niemanden im Lehrberuf davon, sich generell – über die eigene Schule hinaus – für gute Rahmenbedingungen der Schulen und ihres Personals einzusetzen. Oft ist schnell der Punkt schnell erreicht, wo nicht die Schulleitung, sondern die Bildungsverwaltung und -politik in die Pflicht genommen werden müssen. Geht es um den Berufsauftrag, das Profil eines Vollpensums, den Lohn, die Lohnentwicklung, von der kantonalen Bildungsverwaltung ausgehende Belastungen, die Abgeltung besonderer Aufgaben (z.B. Klassenlehrer) oder gerechte Entlohnung (z.B. Kindergarten, TherapeutInnen), ist die Kooperation der Betroffenen mit ihrer Berufsorganisation unabdingbar.

Empfehlungen

A) Zuhanden des LCH

- 1 Lehrtätigkeit muss innerhalb einer Balance von Arbeitszeit und Freizeit erfolgen können. Nur so kann die in der beruflichen Biografie der LehrerInnen wachsende Erfahrung akkumuliert und SchülerInnen und Eltern dauerhaft zugutekommen. *Massnahmen des LCH müssen deshalb prioritär auf Korrekturen bei der Definition eines Vollpensums (deutliche Senkung der Lektionenzahl eines Vollpensums) zielen.*
- 2 Die Unzufriedenheit der LehrerInnen mit dem Lohn und vor allem der der Lohnentwicklung ist Folge des in den letzten Jahren gesunkenen Reallohns und wird als **mangelnde Wertschätzung** und Entwertung des Lehrberufs wahrgenommen. *Der LCH als Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer soll dazu beitragen, dass die Lohnrückstände des Lehrpersonals in den Kantonen wettgemacht werden. Dies, indem er das Thema in einer Gesamtschau bewirtschaftet (Berufsunzufriedenheit, Verlust an Humankapital der Schulen/negative Folgen der Personalfuktuation usw.) und die Mitgliedsverbände bei Vorgehensfragen in den Kantonen berät.*
- 3 Den Mitgliedsorganisationen sind *Grundlagen und ein **Argumentarium** zu liefern, die bei der Durchsetzung einer materiellen Besserstellung der KlassenlehrerInnen genutzt werden können.*
- 4 Der LCH untersucht zuhanden seiner Mitgliedsorganisationen, inwiefern kantonsübergreifend vergleichbare oder ähnliche **ineffektive administrative Arbeiten** die LehrerInnen die LehrerInnen in der Umsetzung des Berufsauftrags behindern.
- 5 Der LCH beschreibt idealtypisch, **wie Reformbedarf festgestellt und priorisiert** werden kann und allfällige Schulreformen in der Folge von den LehrerInnen umgesetzt werden können. Er stellt das entworfene Vorgehensmodell den kantonalen Bildungsdirektionen zur Verfügung.
- 6 Der LCH beschreibt idealtypisch (und in Varianten möglicher Lehrerprofile) den **Lehrerarbeitsplatz** an einer Schule und die Minima der den LehrerInnen persönlich zustehenden Mittel.

B) Zuhanden der kantonalen LehrerInnenverbände

- 7 Massnahmen zur Verbesserung der beruflichen Rahmenbedingungen haben dann ein hohes Nutzenpotenzial, wenn sie unter enger Einbindung der LehrerInnen auf Grundlagen gestellt, entworfen, erprobt und mitgetragen werden. *Insofern sind die Mitgliedsverbände des LCH aufgerufen, sich in Arbeitsgruppen jener Themen (z.B. Zeugnis, Übertrittsverfahren, Übergang in die berufliche Grundbildung u.a.) anzunehmen, die am stärksten unter den Nägeln brennen, und der Bildungsdirektion **Vorschläge** zu machen, die zur realen **Entlastung der Lehrpersonen** hilfreich sind.*
- 8 Die Mitgliedsorganisationen *prüfen und **inventarisieren** stufenspezifisch und allenfalls gemein-despezifisch, wo **administrativer Aufwand** (Formulare, Teilnahme an Studien, Dokumentation von Schülerleistungen) ohne Wirkung für den Unterricht oder die Lehrer-Elternbeziehung anfällt. Im Austausch zwischen den kantonalen Verbänden werden Forderungen zuhanden der Bildungsdirektion, den zuständigen Dienststellen der Verwaltung und von Schulbehörden formuliert.*
- 9 Die Mitgliedsorganisationen eruieren kantonsspezifisch und über alle Kantone hinweg den Bedarf an **Massnahmen, wie die Öffentlichkeit mit der aktuellen Situation der Schulen**, der LehrerInnen und in der Folge der ihnen anvertrauten Kinder **konfrontiert** werden kann.

C) Zuhanden der Bildungsdirektionen

- 10 Reformen, die vom pädagogischen Personal nicht akzeptiert werden, sind schlecht umsetzbar und deshalb nicht nur wirkungslos, sondern auch kosteneffizient. Demotivierend in der Natur, halten sie Lehrpersonen vom Kerngeschäft ab und drängen Lehrerinnen aus dem Beruf. *Den kantonalen Bildungsdirektionen wird empfohlen, bei aufkommenden Reformideen die Balance zwischen Idee, erwarteter Wirkung, möglichen Nebenwirkungen und notwendigen Ressourcen im Auge zu behalten und mit Lehrerorganisationen **Prozesse zu etablieren**, die die Prüfung der Zweckmässigkeit, Umsetzbarkeit und Akzeptanz von geplanten Reformen zum Ziel haben.*
- 11 Die Kantone sollen **prüfen, inwiefern sie Auslöser von verzichtbaren, belastenden Aufgaben der Schulen oder LehrerInnen sind** und entsprechende Vorgaben allenfalls ersatzlos aufgeben.
- 12 LehrerInnen beklagen den hohen Aufwand für die Dokumentation von Schülerleistungen und die Vorbereitung von Elterngesprächen, was ihnen Zeit wegnimmt für fruchtbare direkte Kontakte mit Kindern und Eltern. *Angesichts der Zeitknappheit für Unterrichtsvorbereitung, direkte Kontakte mit den SchülerInnen ist die **Funktionalität von Dokumentation** fallweise zu prüfen.*
- 13 Die Studie zeigt, dass die Zufriedenheit der jungen, im Beruf verbleibenden LehrerInnen über mehrere Jahre ihrer beruflichen Sozialisation kontinuierlich sinkt. *Die Bildungsdirektionen sind eingeladen, die Ursachen dieses Phänomens zu beobachten und allfällige **Gegenmassnahmen in der Lehrerbildung, -weiterbildung und Berufseinführung/Lehrerberatung** zu erarbeiten.*

D) Zuhanden der Schulleitungen und Behörden

- 14 Die Studie gibt Hinweise, dass Schulleitungen nicht überall ordnend, unterstützend und motivierend wirken, sondern Leistungen oder Präsenz (Sitzungen, Projekte) einfordern, die der Akzeptanz der LehrerInnen entbehren. *Im Alltag, in der Jahresplanung und im Kontakt mit den Schulbehörden achten die Schulleitungen darauf, dass absehbar und bis auf Weiteres vor allem jenen Aufgaben **Ressourcen** eingeräumt werden, die dem Bildungs- und Erziehungsauftrag dienen.*
- 15 Allgemein vermerken die LehrerInnen einen grossen pädagogischen Handlungsspielraum. Andererseits sehen sie sich zunehmend in der selbstverantwortlichen Nutzung ihrer Zeitressourcen durch Vorgaben der Behörden oder Schulleitungen eingeschränkt. *Die Schulleitungen sind dafür besorgt, dass ihre **Vorgaben dem Ziel (dem pädagogischen Auftrag) dienen** und nicht umgekehrt diesen behindern.*
- 16 Unterrichten ist ein individueller, kreativer Akt, in dem die LehrerInnen die vielen situativen Momente, biografischen Eigenheiten und wechselnden Befindlichkeiten der SchülerInnen sowie Erfordernisse von Lernprozessen u.a.m. zu integrieren suchen. *Die Schulbehörden und Schulleitungen stellen sich im **Dialog mit den LehrerInnen** der Frage, inwiefern sie die entsprechend nötigen Freiräume (und Schulräume) tatsächlich bereitstellen oder eben im Gegenteil (unbewusst?) der Deprofessionalisierung der LehrerInnen Vorschub leisten.*

Anhang

A1 Erwähnte Quellen

- Enzmann, D., Kleiber, D. (1989). Helfer-Leiden: Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger.
- Ipfling, Heinz-Jürgen (1993)¹⁶. Berufszufriedenheit von Lehrerinnen und Lehrern der Deutschschweiz. Universität Regensburg.
- Landert, Charles (2002)¹⁷. Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrberuf. Zürich: Landert Farago Partner.
- Landert, Charles (2007). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Zürich: LCH Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz.
http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Verlag_LCH/Berufszufriedenheit_Studie_2009.pdf
(Abfrage 10.9.2014).
- Landert, Charles; Brägger, Martina (2009). LCH Arbeitszeiterhebung 2009 (AZE'09). Zürich: LCH Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz.
http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionspapiere/091208_LCH_Arbeitszeiterhebung_2009.pdf (Abfrage 10.0.2014).
- Schwarzer, R., Jerusalem, M., Hrsg. (1999). Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen. <http://www.psyc.de/skalendoku.pdf> Abfrage 22.3.2014

¹⁶ Die Publikation berichtet über die Ergebnisse der 1990 durchgeführten Befragung.

¹⁷ Publikation: 2002.

A2 Einladungs- bzw. Erinnerungs-Email (Beispiel Kanton Aargau)

Berufszufriedenheitsstudie

Liebes Mitglied des Aargauischen Lehrerinnen- und Lehrer-Verbands alv

In enger Kooperation mit den kantonalen Lehrer/innenorganisationen führt der LCH 2014 die vierte Berufszufriedenheitsstudie durch. Aus der Analyse Ihrer Antworten resultiert wiederum eine aktuelle Orientierungshilfe für die Verbandstätigkeit der kommenden Jahre. Wir bitten Sie, an der Befragung teilzunehmen und Ihre Antworten bis zum **[DATUM DURCH LANDERT BRÄGGER PARTNER EINGEFÜGT]** online einzugeben. Je höher die Beteiligung unserer Mitglieder ausfällt, desto differenziertere Analysen sind möglich.

Ihre Email-Adresse wird nur verwendet, um die kostengünstige Abwicklung der Umfrage zu ermöglichen. Das mit der Durchführung beauftragte Forschungsbüro, Landert Brägger Partner, gewährleistet die anonyme Auswertung Ihrer Antworten. Leser/innen des Berichts können also keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Schulen ziehen.

Dieser Link führt Sie zum Fragebogen:

[LINK, DURCH LANDERT BRÄGGER PARTNER EINGESETZT]

Funktioniert der Link nicht? → **LINK KOPIEREN UND IN DIE ADRESSZEILE IHRES BROWSERS EINFÜGEN.**

Für Ihre wertvolle Mitarbeit danken wir Ihnen herzlich.

Freundliche Grüsse

AARGAUISCHER LEHRERINNEN- UND LEHRER-VERBAND alv



Niklaus Stöckli, alv-Präsident

Berufszufriedenheitsstudie - Dank / Erinnerung

Liebes Mitglied des Aargauischen Lehrerinnen- und Lehrer-Verbands alv

Zunächst herzlichen Dank an alle, die unsere Umfrage zur Berufszufriedenheit der Lehrpersonen bereits beantwortet haben!

Sollten Sie noch nicht teilgenommen haben: Die Online-Umfrage läuft noch bis **[DATUM DURCH LANDERT BRÄGGER PARTNER EINGESETZT]**. Natürlich würde uns auch Ihre Antwort freuen, denn je mehr Mitglieder sich beteiligen, desto differenziertere Analysen sind möglich.

FALLS SIE IHREN FRAGEBOGEN NOCH NICHT ABGESCHICKT HABEN: Hier der Link zur Onlineumfrage:

[LINK, DURCH LANDERT BRÄGGER PARTNER EINGESETZT]

Für Ihre wertvolle Mitarbeit danken wir Ihnen herzlich.

Freundliche Grüsse

AARGAUISCHER LEHRERINNEN- UND LEHRER-VERBAND alv



Niklaus Stöckli, alv-Präsident

A3 Vergleich der Datensätze von 2006 und 2014 (Personenmerkmale)

Über eine längere Zeit von acht Jahren ist es möglich, dass die Lehrerpoptation ihr Profil verändert und allein aufgrund dieser Veränderungen Verschiebungen in den Gesamtergebnissen (z.B. «Gesamtzufriedenheit aller LehrerInnen», «Zufriedenheit der LehrerInnen mit ihrem Lohn») resultieren. Vor der Dateninterpretation ist deshalb zu kontrollieren, ob sich – aus welchen Gründen auch immer – grössere Verschiebungen im Profil der beiden Datensätze (2006 und 2014) ergeben haben. Wir haben diese Kontrolle anhand der Kriterien *Alter*, *Schulstufe* bzw. *Schultyp*, *Pensum* sowie *Sonderfunktion* vorgenommen.

Tabelle 29: Verteilung ausgewählter Merkmale der Befragten (2006 und 2014)

		2006	2014
Alter	N =	4'117	12'397
	bis 34 Jahre	23.2	22.3
	35 - 44	21.8	22.7
	45 - 54	36.3	28.8
	55 und älter	18.7	26.2
Schulstufe/-typ	N =	3'863	12'774
	Kindergarten	6.8	12.6
	Primarschule	49.6	49.5
	Sek I	31.4	30.1
	Gymnasium	5.6	4.8
	Berufsfachschule	6.6	3.0
Pensum	N =	4'098	14'083
	bis 50%	13.2	13.0
	51 - 80%	23.7	23.5
	81 - 99%	18.5	26.8
	100% und mehr	44.6	36.7
Sonderfunktionen	N =	4'146	15'843
	keine	25.8	48.0
	1	44.7	27.6
	2 und mehr	29.5	18.4

Beobachtungen und Kommentar

Alter: Die Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung sind auch in der Lehrerpoptation ablesbar. Dementsprechend hat die Gruppe der 45-54jährigen ab- und die der 55jährigen und älteren LehrerInnen zugenommen.

Einschätzung: Aufgrund des relativ geringen Ausmasses dieser Verschiebung dürfte der Einfluss auf den Mittelwert der Berufszufriedenheit zu vernachlässigen sein.

Schulstufe /-typ: KindergärtnerInnen sind im aktuellen Datensatz deutlich stärker, LehrerInnen der Sekundarstufe II etwas weniger vertreten als in der Befragung von 2006.

Einschätzung: Aufgrund von teilweise (stark) abweichendem Antwortverhalten von LehrerInnen der Stufe Kindergarten und der quantitativen Verschiebung zwischen 2006 und 2014 sind Modellrech-

nungen unabdingbar. Die Berechnungen zeigen, dass der Einfluss auf Gesamtmittelwerte gering ist. Gewichtungszusammenhänge waren deshalb nicht nötig.

Pensum: Merkliche Verschiebungen haben sich ergeben bei LehrerInnen mit einem Pensum von über 80%. Der Anteil der LehrerInnen mit einem vollen Pensum (100%++) hat abgenommen; derjenige der LehrerInnen mit einem begrenzt reduzierten Pensum (80 – 99%; entsprechend einer Reduktion von 1-5 Lektionen) hat zugenommen.

Ein Teil der Pensumveränderungen ist einzelnen wenigen Kantonen geschuldet, die innerhalb der letzten Jahre die Pflichtpensum (z.T. auf ausgewählten Stufen) neu definiert haben.

Einschätzung: Da heute im Vergleich zu 2006 relativ mehr LehrerInnen mit mehr oder weniger reduziertem Pensum arbeiten, sind Effekte auf die Zufriedenheit zu erwarten bzw. können teilweise mit veränderten Pensum erklärt werden.

Sonderfunktionen: 2006 hatten rund 75% der LehrerInnen mindestens eine Sonderfunktion inne. Heute sind es nur noch rund die Hälfte – vermutlich aufgrund eines Effekts durch die mittlerweile praktisch flächendeckend eingeführten geleiteten Schulen.

Einschätzung: Da ein bedeutender Teil der LehrerInnen eine Sonderfunktion nicht mehr wahrnimmt, sind Entlastungseffekte (z.B. durch geringere Komplexität, evtl. weniger Administration, mehr zeitliche Flexibilität, tiefere Wochen- und Jahresarbeitszeit u.a.) denkbar. Die Verschiebung zu einer grösseren Konzentration der Sonderfunktionen (bei wenigen Lehrpersonen) muss bei der Interpretation der Zufriedenheit im Auge behalten werden.