

Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz

**Ergebnisse einer einjährigen Erhebung
bei 2'500 Lehrerinnen und Lehrern
verschiedener Schulstufen und Kantone**

**Charles Landert
Landert Farago Partner, Zürich**

**1999
2006 (aktualisierte zweite Auflage)**

Impressum

Herausgeber:

LCH - Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer

Verfasser:

Charles Landert / Landert Farago Partner

2. Auflage (Internet-Version) www.lch.ch

Inhalt

Vorwort des Autors	5
Vorwort zur 2. Auflage	5
Zusammenfassung und Empfehlungen	7
1. Auftrag und Zielsetzungen	12
2. Gegenstand der Untersuchung	13
3. Stand der Forschung	14
3.1 Übersicht über Untersuchungen und resultierende Arbeitszeiten.....	14
3.2 Ergebnisse aus Arbeitszeituntersuchungen und andern Studien.....	17
3.2 Ergebnisse aus Arbeitszeituntersuchungen und andern Studien.....	17
3.3 Einschätzung der bisherigen Arbeitszeiterhebungen.....	18
4. Empirischer Teil	19
4.1 Durchführung.....	19
4.1.1 Erhebungskonzept	19
4.1.2 Stichprobe.....	21
4.1.3 Feldsupervision und Datenkontrolle	22
4.1.4 Zur Methode des selbstadministrierten Arbeitszeitprotokolls	23
4.1.5 Vorgehen beim Sichten der Erhebungsunterlagen.....	24
4.1.6 Zur Güte der erhobenen Wochenarbeitszeit	26
4.2 Ergebnisse.....	27
4.2.1 Ergebnisse der Kontaktphase	27
4.2.2 Wochenarbeitszeit	29
4.2.3 Jahresarbeitszeit	37
4.2.4 Verteilung der Jahresarbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche.....	40
4.3 Jahresarbeitszeit und externe Faktoren, weitere Ergebnisse	42
4.3.1 Jahresarbeitszeit und gemeinschaftliche Aufgaben.....	43
4.3.2 Jahresarbeitszeit und ausserschulische Verpflichtungen.....	44
4.3.3 Jahresarbeitszeit und Dienstalter bzw. Alter	44
4.3.4 Jahresarbeitszeit und Klassengrösse bei Primarlehrpersonen	46
4.3.5 Der Wunsch nach einer Reduktion der Pflichtlektionenzahl	46
4.3.6 Subjektive Belastung durch verschiedene Tätigkeitskategorien.....	47
4.3.7 Wunsch nach einer Beendigung der Lehrtätigkeit	48
5. Diskussion	49
6. Literatur	53

Vorwort des Autors

Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer bietet endlos Stoff für Diskussionen über Schule und pädagogische Berufe. Dabei bewegt sich die Argumentation der Gesprächsparteien meist auf dem unsicheren Boden von Vorwissen, Mutmassungen und Behauptungen - nicht nur auf der Seite derer, die nicht zum Personal der Schule gehören, sondern bisweilen auch der Lehrpersonen selber.

Mit Blick auf die unbefriedigende Datenlage sowie die aktuell in mehreren Kantonen laufenden Verhandlungen über den Amtsauftrag der Lehrpersonen interessierte den Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH), welches die tatsächliche Arbeitszeit der Lehrpersonen sei und welche Faktoren sie beeinflussen. Dabei stand die Jahresarbeitszeit im Mittelpunkt. Die Untersuchung soll einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion darstellen - ein legitimes Ziel, geht es doch letztlich um die Rahmenbedingungen für qualitativ gut entwickelte Schulen in der Schweiz.

Unser Dank geht zunächst an die Auftraggeber - Geschäftsleitung und Delegierte des LCH -, die mit ihrem Finanzierungsbeschluss die Voraussetzungen für das Zustandekommen dieses Berichts geschaffen haben. Wir haben die Zusammenarbeit und den fachlichen Dialog in jeder Phase der Untersuchung geschätzt und bedanken uns dafür herzlich. - Den Erziehungsdirektionen der beteiligten Kantone, dem ZLV sowie den Stufen- und Fachverbänden des LCH danken wir für die Bereitstellung des Adressmaterials. - Schliesslich gebührt spezieller Dank meiner Kollegin Doris Keller sowie den Mitarbeiterinnen im Feld, die für sorgfältige Durchführung der Feldarbeiten verantwortlich zeichneten.

Die Untersuchung wäre nicht möglich gewesen ohne die Teilnahmebereitschaft und gewissenhafte Kooperation der über 2'500 Lehrerinnen und Lehrer. Ihnen schulden wir deshalb ganz besonderen Dank. Wir hoffen, ihr Einsatz werde belohnt, indem die hier publizierten Ergebnisse Anlass zur kritischen Überprüfung der Schul- und Teamorganisation geben und die Diskussion über die Entwicklung der Schule um einen wichtigen Aspekt bereichern. Wenn die Untersuchung nicht nur von der Lehrerschaft, sondern auch den Erziehungsdirektionen, kommunalen Behörden sowie anderen Fachkräften im Bildungswesen angemessen zur Kenntnis genommen wird, ist eines unser wichtigsten Anliegen bereits erfüllt.

Zürich, Januar 1999

Charles Landert

Vorwort zur 2. Auflage

Die vorliegende Untersuchung fand bei den Bildungsdirektionen, kommunalen Behörden und der Lehrerschaft gleichermassen ein ausserordentlich grosses Interesse. Ein häufiger Grund dafür dürfte das zeitliche Zusammenfallen der Publikation mit den Arbeiten am Berufsauftrag gewesen sein, ein anderer die breite Einführung von

geleiteten Schulen, was die Nachfrage nach verlässlichen Daten zur Lehrerarbeitszeit erhöhte.

Die anhaltende Nachfrage nach der Publikation sowie das Einfließen von Erkenntnissen zur Lehrerarbeitszeit in die bildungspolitische Diskussion sind Anlass zur leicht aktualisierten 2. Auflage.

Erfreulich ist, dass einige Empfehlungen bereits umgesetzt wurden oder zumindest in aktuellen Diskussionen Einzug gefunden haben, dies auch im Zusammenhang mit dem vom LCH publizierten Handweiser «Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer» (LCH, 2002), der sich stark auf die vorliegende Arbeit stützt und viele unserer Empfehlungen in Form von Anleitungen zur praktischen Umsetzung wiedergibt.

Insbesondere die Aspekte *Pensenreduktion*, *Pensenpool* und eine *gemeinsame Verwendung von Schulferienzeit* wurden und werden öffentlich debattiert und sind teilweise auch bereits umgesetzt. Zudem entwickelten die Bildungsdirektionen einzelner Kantone Arbeitszeitmodelle mit Berücksichtigung der verschiedenen Tätigkeitsbereiche bzw. formulierten den Berufsauftrag für Lehrpersonen entsprechend. Schliesslich gab die Untersuchung des LCH Anstoss zu mehreren weiteren Erhebungen zur Arbeitszeit sowie Lehrerbelastung und -beanspruchung. Auf Widerstand stiess die Evaluation des individuellen Arbeitsverhaltens bei den Lehrpersonen, so etwa im Kanton Thurgau, wo die Mitschrift der Arbeitszeit zum Teil angeordnet worden war und von den Betroffenen als „*Zeitkorsett*“ bezeichnet wird.

Das Beispiel verdeutlicht, dass Entwicklungen nicht immer im gewünschten Sinne vorwärts getrieben werden. Welche Veränderungen sich letztendlich durchsetzen und von den Betroffenen akzeptiert werden, wird sich wohl erst in ein paar Jahren zeigen.

Martina Brägger gebührt mein herzlicher Dank für Recherchen und die Überarbeitung des Textes für die 2. Auflage.

Zürich, November 2006

Charles Landert

Zusammenfassung und Empfehlungen

In einer in 9 Deutschschweizer Kantonen durchgeführten, ein Jahr dauernden Untersuchung protokollierten 1997/98 insgesamt 2'576 Lehrerinnen und Lehrer verschiedener Schulstufen **während jeweils zwei Wochen**, wie viel Zeit sie für ihre berufliche Tätigkeit verwenden und wofür sie diese Zeit nutzen. In die Erhebung wurden Lehrpersonen mit einem Voll- oder Teilpensum einbezogen.

Erste aussagekräftige Untersuchung für die Deutschschweiz

Bislang wurde in der Schweiz keine grössere eigenständige Untersuchung über die Lehrerarbeitszeit durchgeführt. Mit der vorliegenden Erhebung liegen nun aussagekräftige Daten über die Arbeitszeit von Lehrpersonen an der Volksschule und im nachobligatorischen Bereich vor. Die Studie ist insofern aussergewöhnlich, als sie der wesentlichen methodischen Angriffspunkte bisheriger Arbeitszeituntersuchungen entbehrt. Dass sie auch ihre Grenzen hat, ergibt sich aus der Stichprobengrösse: Obwohl weit über 4'000 Arbeitszeitprotokolle zur Auswertung vorlagen, reicht diese Zahl nicht aus, um für jede Fragestellung aussagekräftige Antworten zu geben.

Übermässige Belastung während der Schulsemester

Die Ergebnisse belegen zum einen, dass Lehrpersonen, gleich welcher Stufe, stundenmässig sehr stark belastete Schulsemester aufweisen. In regulären Schulwochen - das sind 29-35 der 52 Kalenderwochen - reichen die durchschnittlichen Arbeitszeiten von 44 Stunden (Unterstufe) bis über 47 Stunden (Orientierungsschule Basel, Berufsschulen). In bezug auf die «normale» Schulwoche können somit die Aussagen der meisten (zumeist aus Deutschland) vorgelegten Untersuchungen bestätigt werden, auch wenn einige darunter infolge angewandter Schätzverfahren wohl eher zu hohe Werte ausweisen dürften.

Kompensation der Belastung in den Ferien

Zum andern wird aber offenkundig, dass solche Verausgabung der meisten Lehrpersonen im Semester ihren Preis hat bzw. eine Kompensation in den Schulferien sucht. So haben in der Folge die Stufen mit den höchsten Wochenarbeitszeiten nicht zwingend deutlich höhere Jahresarbeitszeiten, da ein Ausgleich der Belastung im Semester weitgehend über die Ferienzeit erfolgt. Lehrpersonen mit hohem stundenmässigen Einsatz im Semester bedürfen disproportional grösserer Räume für die Regeneration (z.B. in den Ferien, in Wochen mit Feiertagen).

Lehrerarbeitszeit mit Arbeitszeit der öffentlich Angestellten vergleichbar

Die Untersuchung weist im Weiteren nach, dass die Jahresarbeitszeiten der Lehrpersonen die Sollarbeitszeiten von Angestellten im öffentlichen Dienst erreichen und überschreiten. Die Werte liegen - mit Ausnahme der Berufsschulen - im Bereich zwischen rund 1'900 und knapp 2'000 Stunden. Mit dieser Feststellung ist jedoch nichts über die objektive und subjektive Beanspruchung der Lehrpersonen ausgesagt. Die Frage, ob die von den Lehrpersonen zur Verfügung gestellte Zeit genüge, sich sorgfältig vorzubereiten, den Unterricht und die Lehrerrolle kritisch zu reflek-

tieren, einen angemessenen Kontakt mit den Eltern zu unterhalten, sich nachhaltig weiterzubilden und an der Entwicklung der Schule mitzuarbeiten, wird in der Untersuchung wohl angeschnitten, muss aber anderswo ausführlicher diskutiert werden.

Die Arbeitsleistung wird sehr unregelmässig verteilt über die einzelnen Wochentage und die Kalenderwochen (Schule/Schulferien) erbracht. Generell erwecken die Daten der Arbeitszeitprotokolle den Eindruck, dass Schule nie ganz aufhört und tatsächlich wohl schwer aus dem Bewusstsein auszublenden ist. Von dieser Warte aus betrachtet, sind Lehrpersonen mit ihrer Arbeitszeitstruktur und der Komplexität (und oft grossen Unbestimmtheit und Widersprüchlichkeit) ihres Arbeitsauftrages bisweilen wohl besser mit Kaderleuten der Wirtschaft oder Selbständigerwerbenden zu vergleichen als mit Inhabern klassischer Beamtenfunktionen.

Unbefriedigende Binnenverteilung der Arbeitszeit im Kollegium

Auffallend ist die *Binnenverteilung* der Arbeitszeit in den Kollegien. Die ungleiche Verteilung der gemeinschaftlichen Aufgaben sowie die fallweise Übernahme spezifische Funktionen wie Schulleitung/Schulhausvorstand, Mediodothek, Stundenplanverantwortliche/r, EDV-Koordination u.a. und die offenbar noch oft unbefriedigend gehandhabte Pensentlastung führen dazu, dass einzelne Lehrkräfte deutlich grössere Jahresarbeitszeiten haben als ihre Kolleginnen und Kollegen im gleichen Schulhaus.

Die Untersuchung zeigt auch die Zusammenhänge zwischen der Jahresarbeitszeit und Alter, Dienstalter, Schülerzahl und anderen Merkmalen auf. Insgesamt zeichnet sich eine starke Tendenz ab, dass Lehrpersonen mit einem Vollpensum oder einem grossen Teilpensum bis zu einem Plafond von ca. 1'900-1'950 Jahresstunden arbeiten, unabhängig davon, wie sie dafür entschädigt werden. Für das Erreichen dieses Wertes sorgen die Art der beruflichen Rolleninterpretation, die Schulkultur, äusserer Erwartungsdruck und andere Faktoren. Über die Anteile der Lehrerinnen und Lehrer, die individuell deutlich über oder unter diesem Wert liegen, vermag die Untersuchung keine Aussagen zu machen; dazu hätte es deutlich mehr Arbeitsprotokolle jeweils derselben Person bedurft.

Unklar ist auch, wie effizient die Leistung innerhalb dieses Zeitbudgets erbracht wird. Wie sehr Erleichterungen mittels eines kompetenten Zeitmanagements möglich sind, vermögen die Lehrpersonen an sich selber am besten zu beurteilen. Dass aber die Jahresarbeitszeit auch bei den grossen Pensen (z.B. Primarschule: 29 Lektionen und mehr) im Vergleich zu den übrigen kaum wesentlich ansteigt, dürfte ein plausibler Hinweis auf die physischen und psychischen Grenzen der Lehrpersonen sein. Arbeits- und sozialpsychologische Untersuchungen weisen wohl auf das Potenzial von Bewältigungsstrategien zur Erhaltung der Arbeitskraft und Motivation hin. Wahrscheinlich ist es aber so, dass die in einer regulären Schulwoche realisierte Arbeitszeit unter den aktuellen Rahmenbedingungen gewissermassen eine absolute Grösse darstellt, die notwendigerweise erreicht werden muss, um die eigenen und äusseren Erwartungen in einer persönlich zufrieden stellenden Art zu erfüllen. Ob sich künftig die Rahmenbedingungen ändern müssen - und falls, welche - oder ob

die Lehrpersonen lediglich anders mit ihnen umgehen müssen, damit die Risiken von zu lange anhaltenden Belastungsspitzen reduziert werden können, bedarf der gründlichen Auseinandersetzung aller, die mit Schule zu tun haben: Personen der Bildungspolitik und Bildungsverwaltung, Lehrpersonen und ihre Personalorganisationen, Eltern und engagierte Staatsbürgerinnen und Staatsbürger.

Unsere *Empfehlungen* verstehen wir als vorläufigen Einwurf in die laufende und künftige Debatte über die Lehrerarbeitszeit. Ausgangspunkt ist dabei unser folgender Standpunkt:

Normpensen (Lektionenzahl einer Vollstelle) können zur Vernachlässigung nicht-unterrichtlicher Arbeiten führen

Einerseits meinen wir, dass die Lehrerarbeitszeit im Schulsemester für eine grosse Zahl von Lehrpersonen *allgemein zu hoch* liegt, um nachhaltig und ohne negative gesundheitliche Folgen eine qualitativ hoch stehende Leistung erbringen zu können. Wir bestreiten nicht, dass Lehrpersonen dazu fähig sind und den Beweis auch täglich erbringen, zweifeln aber daran, ob *alle* die dazu notwendige Energie und Motivation *über längere Distanz* aufbringen können. Wenn Phänomene wie *häufiger Krankheitsfall, Burnout-Syndrom, Frühpensionierungen* usw. sowie im Alltag kolportierte Bilder der Lehrerpersönlichkeit (*Stichwörter Zynismus, Regression, Kontakunfähigkeit, Innovationsangst*) Wahrheitsgehalt haben, muss nach der Ursache gesucht werden. Eine davon, neben anderen, sehen wir im ungesunden Rhythmus der Lehrerarbeit in der Woche und im Jahreslauf. Dementsprechend müssten sich die Steuerungsinstanzen im Bildungswesen fragen, welche Veränderungen in der Schule einen gesunden Rhythmus in der Lehrerarbeit gewährleisten könnten.

Andererseits ist die Lehrerarbeit zu wenig gleichmässig im Kollegium verteilt bzw. beinhaltet die Schule zu wenige Möglichkeiten, um in den Kollegien den Ausgleich zu erzielen. Selbstverständlich finden sich in jeder Organisation Personen, die gewillt und fähig sind, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Nur, fragen wir uns, zu welchem Preis? Unter der Annahme, dass Lehrpersonen mit gemeinschaftlichen Funktionen diese während mehrerer aufeinander folgender Jahre erbringen, erachten wir die daraus resultierenden Stundenzahlen als zu hoch. Der dafür bezahlte Preis besteht nicht nur in einer kräftemässigen zusätzlichen Beanspruchung der einzelnen Betroffenen, sondern auch darin, dass mit zu vielen Mandaten versehene Fachleute für Aussenstehende nicht mehr ansprechbar sind. Denkbar ist nämlich, dass übermandatierte Lehrpersonen für Kernaufgaben ausfallen, so etwa in der Unterrichtsvorbereitung nachlassen, im Unterricht zu wenig präsent sind, für Eltern schwer erreichbar scheinen usw.

Auch hier muss gehandelt werden. Aufgerufen sind die Gesetzgeber und die Regierungen, die sich über zusätzliche oder anders verteilte Ressourcen Gedanken machen müssen. Schulentwicklung, intensivere Zusammenarbeit zwischen Schule und Elternhaus u.a. erfordern zusätzliche Zeit und Finanzen, vor allem in der Initialisierungsphase, insbesondere wenn keine der bisherigen schulischen Aufgaben aufgegeben wird. Aber auch die Lehrpersonen selber müssen sich als Kollegium Rechen-

schaft ablegen, ob sie - unabhängig vom hier besprochenen Zusammenhang - die Arbeit untereinander nicht gleichmässiger aufteilen könnten.

Die folgenden Empfehlungen sind nach Adressaten gegliedert. Weil sie zum Teil in einem inneren Zusammenhang stehen, können sich Überschneidungen ergeben.

Empfehlungen

LCH

1. Ausgehend von der Arbeitszeiterhebung formuliert der Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer zunächst ein *Umsetzungsprogramm*, das die wichtigsten Erkenntnisse der Untersuchung sowie die Art und Etappen ihrer Verwertung beschreibt.
2. Das Thema *Pensenreduktion* wird in der fachlichen und öffentlichen Debatte forciert. Dabei wird die Argumentation auf der veränderten und sich verändernden Aufgaben- und Anforderungsstruktur der Unterrichtsberufe aufgebaut.
3. Die Diskussion über die *Fächergruppenlehrkräfte auf der Primarstufe* wird in offensiver Art und mit Blick auf die Auswirkungen auf die Lehrerarbeitszeit aufgenommen und geführt.
4. Die kantonalen Besoldungs- und Weiterbildungsverordnungen werden in bezug auf die Situation der Teilpensen-Lehrkräfte kritisch evaluiert.
5. Der Ansatz «*Pensenpool*» wird in innovativen Schulgemeinden und in Zusammenarbeit mit den Kantonen pilotmässig eingeführt und evaluiert.
6. Der LCH erarbeitet einen *Leitfaden «Lehrerarbeitszeit LCH»* mit den Zielgruppen Kollegien, einzelne Lehrperson sowie Schulbehörden.

Kollegien

7. Von den Kollegien werden die Rollenverteilung im Team sowie die fallweise *Belastung der Mitglieder* analysiert und solidarische Lösungen für eine möglichst ausgeglichene Aufgabenverteilung erarbeitet.
8. Das Thema «*Arbeitszeit und Belastung*» wird periodisch traktandiert, und es werden Verfahren entwickelt, wie das Team mit Perioden der übermässigen aber auch unterdurchschnittlichen Belastung umgehen will.
9. Die Kollegien sorgen dafür, dass das Kriterium «*Arbeitszeit*» auch in der Evaluation und Selbstevaluation der Schul- und Unterrichtsqualität berücksichtigt wird.
10. Die Lehrerinnen und Lehrer handeln je Schulhaus, aber auch in einer ganzen Schulgemeinde bzw. einem Schulquartier aus, was für *gemeinsame Zeitfenster* sie brauchen, um kollegiale Themen und Vorhaben zu behandeln, und in welchen Intervallen sie diese Zeit bereitstellen wollen/müssen.
11. In diesem Zusammenhang wird auch die offene Diskussion über eine gemeinsame Verwendung von schulfreier Zeit und Schulferienzeit geführt.

Lehrperson

12. Die einzelnen Lehrpersonen *evaluieren ihr Arbeitsverhalten* (Zeitmanagement, Rollenmanagement) allein oder im Tandem und suchen auch individuelle Lösungen, wo sie sinnvoll sind oder sich aufdrängen. Der *Leitfaden «Lehrerarbeitszeit LCH»* liefert ihnen dabei die praktische Unterstützung.
13. Als eine dieser individuellen Lösungen pflegen sie eine bewusstere Trennung von Arbeitszeit und Regenerationszeit.
14. Lehrpersonen *machen ihre Arbeitsbereiche planbarer* und damit berechenbarer, indem sie vor allem dort *offensiver* agieren (d.h. auf die beteiligten Akteure zugehen), wo heute die Agenda in zu hohem Masse fremdbestimmt wird.
15. Im Alltag - gegenüber Behörden, Eltern, in der Öffentlichkeit - suchen sie ihre Argumentation zum Thema Lehrerarbeitszeit *sachlich-fachlich* abzustützen und die gemeinsamen Ziele von Lehrpersonen, Familie und Gesellschaft (sowie ihren Beitrag zu deren Erreichen) hervorzuheben.

Bildungsdirektionen

16. Die Bildungsdirektionen erarbeiten in enger Zusammenarbeit mit den Lehrerorganisationen *kohärente Amtsaufträge*, wobei unter Kohärenz unter anderem die Ausgewogenheit von Unterrichtspensum, Zeit für Vor- und Nachbereitung und anderen Funktionen der Unterrichtsberufe verstanden wird.
17. Sie sorgen ebenso für eine Balance von Lernzielen, Unterrichtspensen und Lehrerarbeitszeit.
18. Sie berücksichtigen bei *Evaluationen der Schulqualität* auch die Lehrerarbeitszeit und Lehrerbeanspruchung, ebenso wie andere relevante Indikatoren (z.B. Arbeitszufriedenheit, Gesundheit der Lehrenden und Lernenden, Fluktuation der Lehrpersonen usw.).
19. Sie untersuchen den Zusammenhang zwischen Lehrerbelastung und Schülerbelastung und definieren allenfalls Massnahmen zur Abhilfe.

1. Auftrag und Zielsetzungen

Im Zentrum der im Folgenden dargestellten Untersuchung steht die Frage, wieviele Stunden Lehrpersonen für ihre Berufsarbeit jährlich aufwenden und wofür diese Arbeitszeit verwendet wird.

Ziel der Untersuchung war es also, die (Jahres-)Arbeitszeit der Lehrpersonen quantitativ zu erfassen. Dies sollte einen Vergleich der stundenmässigen Beanspruchung von Lehrpersonen und anderen Angestellten im öffentlichen Dienst ermöglichen. Durch eine differenzierte Erfassung der geleisteten Arbeit sollte überdies die Aufteilung der Arbeit auf verschiedene Tätigkeitskategorien gezeigt werden. Schliesslich sollte auch der Einfluss von verschiedenen externen Faktoren auf die Lehrerarbeitszeit eingeschätzt werden.

Der Auftrag beinhaltete die Konzeption und Realisierung der notwendigen Erhebungsarbeiten, die Datenkontrolle, -plausibilisierung und -auswertung sowie die mündliche und schriftliche Berichterstattung.

Die vorliegende Untersuchung wurde realisiert von *Charles Landert* (Konzept, Projektleitung, Bericht), *Doris Keller* (Literaturteil, Feldsupervision) und *Felix Davatz* (Datenauswertung). Die Rekrutierung der Lehrpersonen besorgten *Sophie Brichet*, *Sascha Dubach*, *Thomas Friedli*, *Mirjam Gut*, *Myrjam Ineichen*, *Madeleine Nigg*, *Catherine Beger*, *Sarah-Jane Conrad* und *Ines Eigenmann*. Die drei Letzterwähnten führten auch die Datenkontrolle und -erfassung durch. Die Überarbeitung der zweiten Auflage besorgte wesentlich *Martina Brägger*.

2. Gegenstand der Untersuchung

Gegenstand der im Folgenden dargestellten Untersuchung ist die *Arbeitszeit* von Lehrpersonen verschiedener Stufen, unabhängig davon, ob eine Lehrperson ein Voll- oder ein Teilpensum unterrichtet. Die Arbeitszeit umfasst die Zeit, die für die Ausübung der Berufstätigkeit einer Lehrperson real aufgewendet wird.

Hier inbegriffen ist zunächst

1 die *Unterrichtszeit*

Die Berufstätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer umfasst aber natürlich nicht nur die Unterrichts(präsenz)zeit. Die zeitliche Definition und inhaltliche Gestaltung eines bedeutenden anderen Teils der Arbeit ist ganz der Verantwortung der einzelnen Lehrperson überlassen. Eine formale Kontrolle darüber gibt es nicht. Dieser Bereich umfasst:

2 *kurzfristige Vor- und Nachbereitung* des Unterrichts

3 *langfristige Unterrichtsplanung und -auswertung*

4 *administrative Aufgaben*

5 *Betreuungs-, Beratungs- und Koordinationsaufgaben* in der Zusammenarbeit mit Schülern, Eltern und schulischen Diensten

6 *informelle und formelle Weiterbildung* sowie

7 die *Gemeinschaftsaufgaben im Team oder als Fachvertreter* (s. ausführliche Beschreibung der Kategorien in *Abschnitt 4.1.1*).

Die *qualitative Bewertung* der Lehreraufgaben bzw. ihrer verschiedenen Bereiche war nicht Inhalt der Untersuchung. Somit fallen insbesondere auch keine sozialpsychologischen oder arbeitsmedizinischen Erkenntnisse über die Beanspruchung und Belastung der Lehrerinnen und Lehrer an, es sei denn, die quantitativen Daten erlaubten entsprechende Interpretationen.

3. Stand der Forschung

3.1 Übersicht über Untersuchungen und resultierende Arbeitszeiten

Seit Mitte der 50er Jahre wurden im deutschsprachigen Raum mehrere Lehrerarbeitszeiterhebungen durchgeführt. In der Regel fokussierten diese Untersuchungen zwei Fragestellungen. Zum einen sollte festgestellt werden, ob Lehrerinnen und Lehrer gleich lange arbeiten wie andere Angestellte des öffentlichen Dienstes. Zum andern sollte die Belastung der Lehrpersonen in Erfahrung gebracht werden, um dadurch Rückschlüsse auf eine optimale Organisation der Schule und des Unterrichts und insbesondere der mit diesen verknüpften Zeitstrukturen ziehen zu können.

Seit der 1. Auflage der dargestellten Untersuchung sind im Wesentlichen zwei weitere Studien publiziert worden, welche umfassende Arbeitszeiterhebung bei Lehrpersonen darstellen. Dies sind die Studien von *Mummert+Partner* (1999) sowie von *Forneck und Schriever* (2001).

In der Folge geben wir einen knappen Überblick über einige im deutschsprachigen Raum realisierte Lehrerarbeitszeiterhebungen.

Tabelle 1: Arbeitszeituntersuchungen im deutschsprachigen Raum ab 1960

Verfasser	Jahr	Erhebungsraum und berücksichtigte Stufen	N	Arbeitszeit pro Schulwoche in Std.
Frister/Häker/Hoppe	1960	Berlin	385	42-48
Graf/Rutenfranz	1963	Nordrhein/Westfalen	1'681	42-48
Nengelken/Ulich	1965	Bayern (Gymnasien)	576	44-48
Knight Wegenstein	1973	BRD (Vollzeitlehrkräfte alle Stufen, Kontrollgruppen in Österreich und der Schweiz)	9'129 ¹	45.8-46.7
Müller-Limmroth	1980	Bundesrepublik	185	53.4
Möller/Saupe	1981	Berlin	312	49
v. Engelhardt	1982	Niedersachsen	1'006	51.2
Häbler/Kunz	1985	Bayern, Saarland; Rheinland-Pfalz (Volksschulen, Gymnasien, Berufsschulen)	1'214	46.3
Wulk	1988	Schleswig-Holstein (Berufsschulen)	68	48.4
Schäfer	1990	Bremen (Gymnasien)	19	45.3
Fazis/Schmid/Matas	1994	Basel (Oberlehrerinnen -lehrer)	146	51.8
Landert	1999	Deutschschweiz	2576	1'950 (Std./Jahr)
Mummert+Partner	1999	Nordrhein/Westfalen	6059	1'845 (Std./Jahr)
Forneck/Schriever	2001	Kanton Zürich	2299	1'821-2'194 (Std./Jahr)

Quellen: *Knight Wegenstein 1973; Schönwäldler 1998; Fazis et al. 1994.*

¹ Über die Grösse der Schweizer Kontrollgruppe liegen keine Angaben vor.

Dies soll es den interessierten Leserinnen und Lesern ansatzweise ermöglichen, die hier dargestellte Untersuchung in einen Zusammenhang mit anderen Erhebungen zu bringen.

Alle in *Tabelle 1* aufgeführten Untersuchungen basieren entweder auf Selbstaufschreibung oder aber Schätzwerten der Wochenarbeitszeit der Lehrpersonen. Die Stichprobengrößen sind sehr unterschiedlich - zum Teil sehr klein -, und auch die Erhebungsperioden sind unterschiedlich lang. *Aus der Literatur sind keine alternativen Erhebungsmethoden bekannt. Einzig Mummert+Partner benutzten für die Qualitätssicherung der Selbstaufschreibung elektronische Erhebungsgeräte (Datafox), wodurch 50% der Lehrpersonen von Zeit zu Zeit aufgefordert werden konnten, ihre momentane Tätigkeit anzugeben.*

Drei der uns bekannten Studien nahmen die stark saisonalen Schwankungen der Lehrerarbeitszeit bewusst auf.² *Neben der vorliegenden Studie stützt sich im deutschsprachigen Raum einzig Mummert+Partner auf Daten, welche über ein ganzes Schuljahr erhoben wurden:*

- *Mummert+Partner* ermittelten zwischen 1997 und 1998 die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit von Lehrpersonen aus Nordrhein-Westfalen, welche je nach Schulstufe zwischen 1'750 bis 1'976 Stunden beträgt. An der Studie beteiligten sich 6'059 Voll- und Teilzeit- Lehrpersonen an 185 Schulen. Die Arbeitszeit wurde in sieben Aufgabenbereichen erhoben und umfasste neben dem Unterrichten einen Katalog von 85 verschiedenen Aufgaben. Die Erfassung beruhte auf einer Selbstdeklaration der täglichen Arbeiten während jeweils 12 Unterrichtswochen in drei Perioden. Fallweise wurde auch die Arbeit während Weihnachts- und Osterferien aufgezeichnet. Die Lehrpersonen beantworteten ausserdem Fragen zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung mittels schriftlichem Fragebogen.

Drei Arbeitszeituntersuchungen bezogen Lehrpersonen in der Schweiz ein:

- *Knight Wegenstein* ermittelte für die Schweizer Volksschullehrkräfte im Schuljahr 1972/73, bezogen auf 47 Arbeitswochen, eine Arbeitszeit von 46.7 Stunden pro Woche für die Volksschulstufe und 45.8 Stunden für Sekundarstufe II. Die Stichprobengröße für die Schweizer Kontrollerhebung ist allerdings nicht bekannt, und eine Jahresarbeitszeit wurde nicht errechnet (*Knight Wegenstein 1973*).
- Das Soziologische Seminar der Universität Basel erhob im November 1993 mittels einer schriftlicher Befragung (N = 146) und 25 persönlicher Interviews die Arbeitsbelastung der Basler Oberlehrer und Oberlehrerinnen (*Fazis et al. 1994*). Die Studie beinhaltete auch eine *einmalige Schätzung* der Arbeitszeit der Befrag-

² *Schäfer (1990)* stellte in einer Zeitanalyse über 19 Wochen fest, dass sich Arbeitszeitschwankungen in Unterrichtswochen zwischen 43 und 51.7 Stunden pro Woche und in den Ferien zwischen 9.7 und 18.8 Stunden pro Woche bewegen. - *Knight Wegenstein (1973)* betonen zwar die Bedeutung der saisonalen Schwankungen, berücksichtigten diese jedoch nur in der Variation der Fragestellung. - *Fazis et al. (1994)* liessen die befragten Lehrkräfte die stundenmässige Arbeitsbelastung auch in den Schulferien schätzen.

ten. Die Autoren unterteilten den Arbeitsaufwand in drei Bereiche³ und unterschieden nach Altersklassen und Pensengrösse, wobei bei der Berechnung der Arbeitszeit lediglich Vollpensenlehrkräfte berücksichtigt wurden. Die Schätzungen ergaben einen jährlichen Arbeitsaufwand von 2'697 Stunden (ohne Altersentlastung).

- Bei Forneck und Schriever (2000) resultierten auf der Basis von 2'299 beteiligten Lehrpersonen Jahresarbeitszeiten, die zum Teil wesentlich über denjenigen der LCH-Untersuchung liegen. Die ausführliche Dokumentation der Berechnungsverfahren macht die Gründe für die Differenzen nachvollziehbar. Sie liegen wesentlich in der tiefen Teilnahmequote (16%), in der Auswahl der Befragungswochen sowie in der Umrechnung von Befragungsdaten auf die Jahresarbeitszeit. Abgesehen von den errechneten, tendenziell wohl zu hohen Jahresarbeitszeiten kommen die Autoren zu weitgehend identischen Befunden wie die LCH-Untersuchung.

Interessant ist, dass unabhängig von der Methode Arbeitszeiten resultierten, die in einer ähnlichen Bandbreite liegen. Die Untersuchungen von Müller-Limmroth (1980), v. Engelhardt (1982), Fazis et al. (1994) sowie Forneck und Schriever (2001) zeigten - auch bei grossem Entgegenkommen - wenig plausible hohe Werte. Wesentlicher Grund für die hohen Arbeitszeiten dürfte die Methode der Selbsteinschätzung zu sein, sowie vor allem das Hochrechnen einer relativ kurzen Erfassungsspanne auf ein ganzes Schuljahr wie im letzten Beispiel. (s. dazu unsere methodischen Anmerkungen in Abschnitt 4.1.6 «Zur Güte der erhobenen Wochenarbeitszeit», S. 25f.). Einzelne Studien thematisieren wohl die Ferienarbeitszeit der Lehrkräfte, doch keine macht Angaben über die Schwankungen der Lehrerarbeitszeit über ein volles Schuljahr.

In einem schon älteren Ländervergleich⁴ über die vertraglich festgelegte Stundenanzahl von Lehrpersonen in 19 europäischen Ländern und den Vereinigten Staaten weisen die Schweizer Lehrkräfte im Primarstufenbereich mit 1'085 Unterrichtsstunden (1 Stunde = 60 Minuten) pro Jahr die höchste Unterrichtsstundenanzahl auf. Die durchschnittliche Zahl der Unterrichtsstunden aller berücksichtigten Länder lag bei 829 Stunden pro Jahr. Die Tatsache, dass die Schweizer Lehrkräfte im Vergleich zu ihren Kollegen und Kolleginnen aus anderen europäischen Ländern länger arbeiten, wird auch von Knight Wegenstein (1973) bestätigt, wobei festgehalten werden muss, dass die Arbeitszeit in der Schweiz im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern allgemein höher liegt.

³ Arbeitsaufwand im direkten Zusammenhang mit dem Unterricht; Arbeitsaufwand für spezielle Anlässe; Arbeitsaufwand für Fortbildungskurse.

⁴ In den Jahren 1965/66 wurden unter der Leitung der UNESCO erstmals weltweite Vergleiche über die Zeitverwendung durchgeführt (BFS 1981: 50).

3.2 Ergebnisse aus Arbeitszeituntersuchungen und andern Studien

Die [älteren](#) oben aufgeführten Studien zusammenfassend, kann gesagt werden, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte vor allem im Rahmen von Studien über die Belastung und Gesundheit von Lehrkräften thematisiert wurde. Die jeweils angewandte Erhebungsmethode bestand zumeist in einer einmaligen Schätzung oder, in einzelnen Fällen, in der Selbstaufzeichnung. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Lehrkräfte liegt bei 46 (42 - 53) Stunden pro Schulwoche. Alle Untersuchungen haben den oft zitierten, aber häufig als subjektive Meinung qualifizierten Sachverhalt zum Ergebnis, dass die durchschnittliche Lehrerarbeitszeit pro Woche über dem Durchschnitt vieler anderer Berufs- und Tätigkeitsgruppen liegt. [Erst die Studien LCH bzw. Forneck/Schriever](#) geben Jahresarbeitszeiten an, die auf breiten Erhebungen basieren.

Im Folgenden seien einige weitere Ergebnisse der oben zitierten Arbeitszeituntersuchungen sowie anderer Studien aufgeführt, die einen Bezug zum hier behandelten Thema haben.

- Die zeitliche Arbeitsbelastung hat in den letzten Jahren zugenommen. Als Ursachen werden eine Zunahme der administrativen Tätigkeiten sowie wachsende Probleme mit einzelnen Schülern hervorgehoben ([Häbler et al. 1985: 22 ff.](#)).
- Die Arbeitszeit steht nicht in einem linearen Zusammenhang mit dem Pflichtpensum einer Lehrkraft. Teilpensenlehrkräfte arbeiten im Vergleich zu Vollpensenlehrkräften und gemessen an der Pflichtstundenzahl relativ mehr ([Schäfer 1990](#) sowie [Mummert+Partner 1999](#)).
- Teilpensenlehrkräfte arbeiten im Vergleich zu Lehrkräften mit einem vollen Pensum länger. Der zeitlich höchste Mehraufwand wird von Teilpensenlehrkräften mit einer halben Stelle geleistet ([Häbler et al. 1985: 74 ff.](#)).
- Der Arbeitsaufwand ist in der Altersklasse der 38-45jährigen am grössten. Die älteren Lehrkräfte (54-64 Jahre) weisen einen vom Gesetzgeber beabsichtigten, geringeren Arbeitsaufwand (Entlastungslektionen) auf ([Fazis et al. 1994](#)).
- Das Klassenlehreramts stellt eine Zusatzbelastung dar, welche sich auch in der Arbeitszeit widerspiegelt ([Fazis et al. 1994](#)).
- [Schulleiter und Lehrpersonen mit Zusatzfunktion\(en\) haben trotz Pensenreduktion eine überdurchschnittliche Jahresarbeitszeit](#) ([Mummert+Partner 1999](#)).
- Mit zunehmendem Alter reduziert sich die in den Schulferien geleistete Arbeitszeit ([Fazis et al. 1994: 101 ff.](#)).
- Je höher die Schulstufe, desto länger die Arbeitszeit pro Woche ([Häberle & Kunz 1985: 73.](#)).
- [Der Zeitaufwand für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ist abhängig vom unterrichteten Fach. Generell steigt der Aufwand mit zunehmender Schulstufe](#) ([Mummert+Partner 1999](#)).
- Die Fünftagewoche verschafft den Lehrkräften mehr Erholungszeit über das Wochenende ([Aeberli 1992: 16](#)). 56% der befragten Zürcher Lehrkräfte waren überdies der Meinung, dass sich die Fünftagewoche positiv auf die Vorbereitungs-

und Korrekturzeit auswirke, auch wenn sich diese leicht gegen das Wochenende hin verschoben hat (*ders.*: 8 ff.).

3.3 Einschätzung der bisherigen Arbeitszeiterhebungen

Praktisch alle der zur Kenntnis genommenen publizierten Untersuchungen zur Lehrerarbeitszeit kommen zu inhaltlich plausiblen Ergebnissen. Indessen weisen einige ein paar methodische Mängel auf, was für unser Untersuchungskonzept in verschiedener Hinsicht Folgen hatte:

- Um die saisonalen Schwankungen der Lehrerarbeitszeit aufzeigen zu können, legten wir die Erhebungsperiode *über ein ganzes Jahr*. Dadurch konnten nicht nur die Eigenheiten des Schuljahres, sondern auch von drei Wochentypen («reguläre» Schulwochen, Schulwochen mit Feiertagen, Schulferienwochen) erfasst werden.
- Um Fehler von im Schätzverfahren erfasster Arbeitszeit zu vermeiden, wurde die Arbeitszeit von den Lehrpersonen protokolliert. Im Telefongespräch verlangten wir aber auch die *Schätzung* der Arbeitszeit in einer «regulären» Schulwoche, um den Zusammenhang zwischen realer Arbeitszeit und Schätzfehlern beobachten zu können.
- Um möglichst grosse Gewähr für valide Daten zu haben, wurden umfangreiche Plausibilitätskontrollen durchgeführt.
- Um stichprobenbedingte Fehler möglichst klein zu halten, wurde eine verhältnismässig grosse Stichprobe befragt.
- Die Befragten rekrutierten sich aus mehreren Kantonen. Die Aussagen gelten also nicht nur für einen bestimmten Kanton oder gar für eine einzelne Schule.
- Gleiches gilt auch in bezug auf die Schulstufen und den Beschäftigungsgrad. Es wurden mehrere Stufen in die Erhebung einbezogen, um in der Analyse auf spezifische, stufenbedingte Unterschiede eingehen zu können.
- Um stichprobenbedingte *inhaltliche* Verzerrungen der Ergebnisse auszuschliessen, wurde eine *hohe Teilnahmequote* angestrebt.

Die Durchsicht der vorhandenen Literatur im deutschsprachigen Raum ergibt, dass bis 1998 keine Arbeitszeiterhebung bei Lehrkräften durchgeführt wurde, die die Arbeitszeit über *ein ganzes Schuljahr (52 Wochen)* hinweg aufgezeichnet und sie gleichzeitig auch differenziert und am Alltag orientiert aufgeschlüsselt hätte. Dem entsprechend dürfte die vorliegende Studie bezüglich ihrer Erhebungsdauer, der Anzahl protokollierter Arbeitstage und der berücksichtigten Schulstufen eine angemessene Ausweitung der bisher vorliegenden Untersuchungen darstellen.

4. Empirischer Teil

4.1 Durchführung

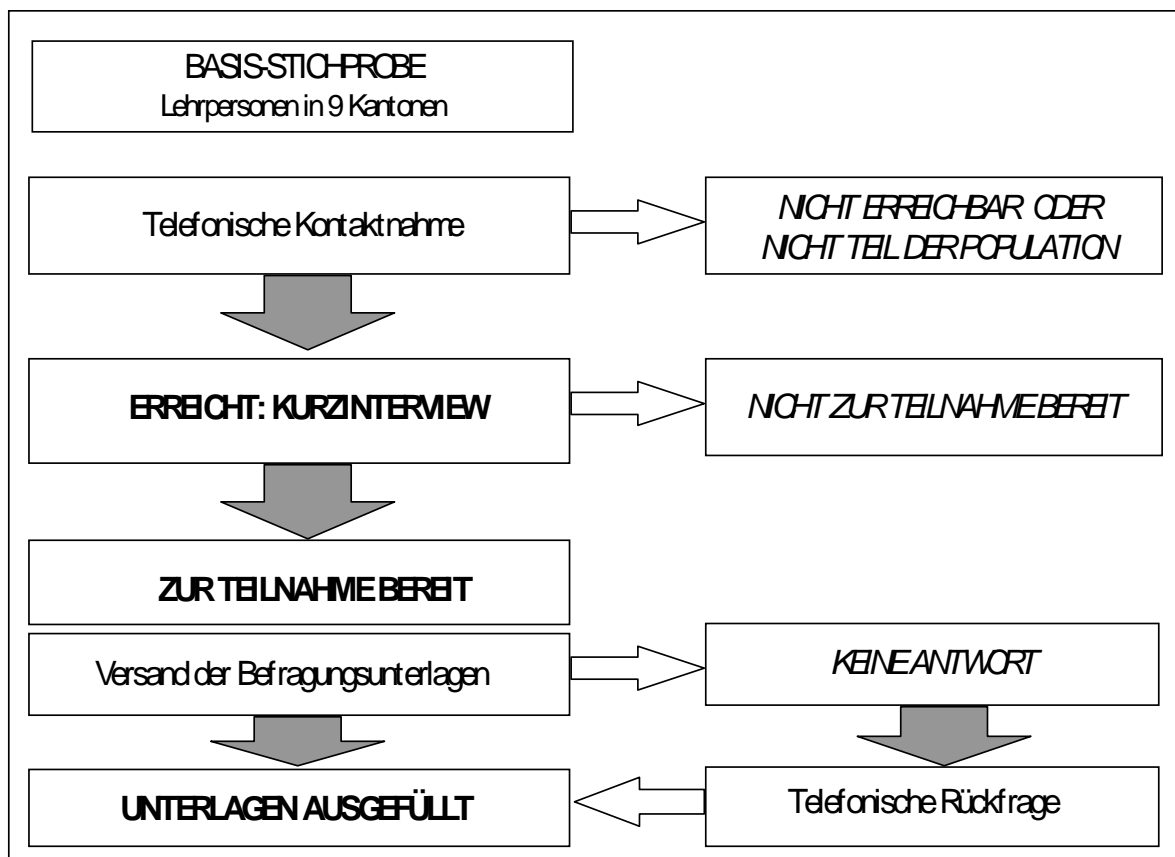
4.1.1 Erhebungskonzept

Entsprechend unseren gegenüber bisherigen Lehrerarbeitszeituntersuchungen angebrachten Vorbehalten sollte eine neue Erhebung

- möglichst *repräsentativ* sein (hier: für den Raum Deutschschweiz), deshalb
- möglichst viele der kontaktierten Lehrpersonen erfassen (*hohe Teilnahmequote*),
- die Schwankungen der Lehrerarbeitszeit im Jahresablauf festhalten sowie
- Informationen über die Nicht-Teilnehmenden in Erfahrung bringen, um allfällige Verzerrungen der Stichprobe bzw. der ausgefüllten Fragebogen und Arbeitszeitprotokolle abschätzen zu können.

Aus diesen Anforderungen resultierte das in *Abbildung 1* dargestellte Verfahren. In ausgewählten Kantonen wurden im Zufallsverfahren Adressen von Lehrpersonen

Abbildung 1: Ablauf der Erhebungsphase



verschiedener Stufen gezogen. Die Lehrerinnen und Lehrer wurden von neun speziell ausgebildeten Befragerinnen⁵ telefonisch kontaktiert und für eine Teilnahme an der Arbeitszeiterhebung angefragt.

Mit allen Kontaktierten wurde ein Kurzinterview durchgeführt, in dem das *Geschlecht* der Lehrperson, die *Unterrichtsstufe*, die *Lektionenzahl pro Woche*, eine *Schätzung der Arbeitszeit* in einer durchschnittlichen Schulwoche und die *Anzahl Dienstjahre* aufgenommen wurde. Diese Angaben wurden in der Folge für den Stichprobenvergleich (Teilnehmende vs. Nichtteilnehmende, sog. *Non-Respondents*) verwendet. Wer zur Teilnahme bereit war und mindestens 12 Lektionen pro Woche unterrichtete, wurde in die definitive Stichprobe aufgenommen und mit den Befragungsunterlagen bedient.

Die Befragungsunterlagen bestanden aus

- dem *Begleitbrief*
- einem *Formular*, in dem während zwei aufeinander folgender Wochen (zweimal sieben Tage) Dauer und Art der Tätigkeit eingetragen werden sollte. Die Definition der beiden Wochen erfolgte durch uns. Protokolliert wurden reguläre Schulwochen, Schulwochen mit Feiertagen und Ferienwochen. Eine Verschiebung der definierten Wochen wurde zugelassen, wenn eine teilnehmende Person erkrankte.
- *Erläuterungen* zum Ausfüllen
- einem *Zusatzfragebogen*, in dem Informationen über die Lehrperson, die Schule und Klasse abgefragt wurden sowie
- einem *frankierten Antwortkuvert*.

Die Erhebungsphase umfasste - mit einer Ausnahme - je Teilstichprobe (Kanton) 52 Wochen: Da nicht in allen Kantonen gleichzeitig gestartet werden konnte, erstreckten sich die Rekrutierungsarbeiten über insgesamt 54 Wochen (24. März 1997 bis 5. April 1998). Bei der Rekrutierung der Teilnehmenden wurde darauf geachtet, dass die Befragungsunterlagen den Zielpersonen spätestens 5 Tage vor Beginn der ersten der beiden definierten Erfassungswochen vorlagen.

Die beruflichen Aktivitäten der Lehrpersonen wurden absolut nach Dauer und verschiedenen *inhaltlichen Dimensionen* erfasst. Die verschiedenen Arbeitsbereiche wurden - in weitgehender Anlehnung an die Definition des LCH⁶ - wie folgt kategorisiert:

⁵ Sieben verfügten selber über Unterrichtserfahrung. Dank geringer Fluktuation (mit zwei Ausnahmen arbeiteten alle das ganze Jahr mit) konnten die Erfahrungen maximal akkumuliert werden. Drei dieser Mitarbeiterinnen waren zudem bei der Datenkontrolle, -bereinigung und -erfassung beteiligt.

⁶ LCH 1995: 11. Für die Güte dieser Kategorien spricht, dass sie in keinem der ausgefüllten Fragebogen (z.B. mittels Randbemerkung) oder der zahlreichen Begleitschreiben der Befragten angezweifelt oder nur thematisiert wurden. Auch Rückfragen zur Zuordnung bestimmter Tätigkeiten hielten sich in Grenzen.

Tabelle 2: Kategorien der Arbeitszeit

Bezeichnung	Inhalte
1 Unterrichtszeit	Lektionen inklusive Pausen, inkl. Schulreisen, Exkursionen u.ä.
2 Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	Vorbereiten oder Korrigieren von Proben oder Prüfungen; Korrigieren, Kommentieren oder Vorbereiten von anderen Schülerarbeiten; eigene Unterrichtsplanung (ohne Kollegen); kurzfristige Auswertung des Unterrichts; Erstellen und Beschaffen von Arbeitsmitteln.
3 Langfristige Unterrichtsplanung und -auswertung ⁷	Eigene Unterrichtsplanung (ohne Kollegen); Material sammeln; Schulberichte, Zeugnisse schreiben; Vorbereitung/Organisation von Schulreise, Sporttagen, OL usw.
4 Administrative Aufgaben ⁸	Materialdienst (Bestellung, Verwaltung); Unterhalt von Arbeitsräumen; Betreuung von Sammlungen, Mediothek oder technischen Unterrichtsmitteln; Mitwirkung in der Leitung und Verwaltung der Schule.
5 Betreuung und Beratung	Elterngespräche, Schüler-, Praktikantenbetreuung; Zusammenarbeit mit schulischen Spezialdiensten.
6 Weiterbildung	Selbstorganisierte (informelle) Weiterbildung, Besuch von Kursen privater Anbieter; institutionelle Weiterbildung, schulinterne Weiterbildung.
7 Gemeinschaftsaufgaben	Lehrerkonvent, Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Lehrerkonferenzen.

4.1.2 Stichprobe

Da in den verschiedenen Deutschschweizer Kantonen unterschiedliche Rahmenbedingungen bezüglich Anstellungsverhältnis und Lohn gültig sind, wurden mehrere Kantone in die Untersuchung einbezogen. Um über die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz Aussagen machen zu können, wurde auf der Grundlage von Besoldung und Pflichtstundenzahl⁹ eine für die Deutschschweizer Kantone repräsentative Stichprobe gezogen. Insgesamt wurden *neun Kantone* der Deutschschweiz (AG, BL, BS, GL, LU, OW, TG, SO und ZH) in die Erhebung einbezogen.

⁷ Diese Kategorie ist im Beschrieb der Arbeitsfelder des LCH unter Punkt 2 («Vorbereitung des Unterrichts sowie Auswertung der Unterrichtserfahrungen und Kommentierung von Schülerarbeiten») subsumiert.

⁸ Diese Kategorie ist im Beschrieb der Arbeitsfelder des LCH nicht als Teil der Lehrarbeit klassifiziert. Sie umfasst „Spezialaufgaben und Nebenämter, die das Mass des normalen Pensums einer Lehrperson sprengen“ (LCH 1995: 13).

⁹ LCH 1997.

Folgende Stufen wurden berücksichtigt:¹⁰

- Primarschule Unterstufe
- Primarschule Mittelstufe
- Sekundarstufe I, ohne Anschluss an das Gymnasium
- Sekundarstufe I, mit Anschluss an das Gymnasium
- integrierte Sekundarstufe I: Orientierungsschule (nur Kanton Basel-Stadt)
- Sekundarstufe II: Gymnasium und Lehrerseminar
- Sekundarstufe II: Berufsschule

Die Bildungsdirektionen der oben erwähnten Kantone wurden schriftlich um ihre Mitarbeit (Adresslieferung) gebeten. Mit einer Ausnahme erklärten alle ihre Teilnahmebereitschaft. Im Kanton Zürich wurde auf die Mitgliederkartei des Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverbandes (ZLV) zurückgegriffen.

Da es sich in einzelnen kleinen Kantonen als unmöglich erwies, die geplante Stichprobengrösse einer Stufe zu erreichen, wurde eine Kompensation in einem anderen, bezüglich Lohnniveau und Pflichtpensum vergleichbaren Kanton gesucht. Dazu gehörten NW, AR und SG, allerdings nur mit ein paar wenigen Arbeitszeitprotokollen.

4.1.3 Feldsupervision und Datenkontrolle

Den neun Befragterinnen stand während des ganzen Erhebungsjahres eine Supervisorin zur Seite. Neben der konsistenten Behandlung von Problemen in der Feldphase konnte so - insbesondere mittels Rücklaufkontrolle - sichergestellt werden, dass entgegen der ursprünglichen Zusage nicht antwortende Lehrpersonen durch vergleichbare andere ersetzt werden konnten.

Arbeitszeiterhebungen müssen realistische und plausible Resultate hervorbringen. Sie sollen alle relevanten Tätigkeiten - auch scheinbar marginale Bereiche - umfassen, nicht aber Aktivitäten, die mit der Berufsausübung in keinem Zusammenhang stehen. Um ein möglichst homogenes Ausfüllen der Arbeitszeitprotokolle zu erreichen, wurden folgende Vorkehrungen getroffen:

- Im Rekrutierungsgespräch wurde besonders darauf hingewiesen, dass und wieso auch *Ferienwochen* (mit und ohne berufliche Tätigkeit) erfasst werden.
- Auf dem Erläuterungsblatt wurde beschrieben, welche Art von Tätigkeiten notiert werden dürfen und welche nicht.

¹⁰ Über die hier aufgeführten Stufen hinaus wurden auch Kindergärtnerinnen, Hauswirtschaftslehrerinnen und Lehrerinnen für textiles Werken befragt. Die Ergebnisse dieses Untersuchungsteils werden in einer zweiten Publikation vorgestellt.

4.1.4 Zur Methode des selbstadministrierten Arbeitszeitprotokolls

Das Ausfüllen der Arbeitszeitprotokolle stellt eine standardisierte Form der Selbstaufschreibung dar. Nebst Verzerrungen durch Schätzfehler und dem möglichen Effekt der «sozialen Erwünschtheit» von Antworten besteht ein Nachteil der Selbstaufschreibung darin, dass die protokollierten Zeiten nicht vor Ort kontrolliert werden und man auf die Kooperation und selbstkritische Disziplin der Befragten bei der Generierung der Angaben angewiesen ist.

Soweit dies machbar war, überprüften wir die Güte der Angaben.

- Jedes eingegangene Arbeitszeitprotokoll wurde sorgfältig kontrolliert. Wo Unstimmigkeiten auftauchten, wurde mit der Lehrperson telefonische Rücksprache genommen und ein Eintrag allenfalls abgeändert (*s. Abschnitt 4.1.5*).
- Im Rahmen der EDV-Datenkontrolle wurden wenige Protokolle eruiert, die aufgrund von Quervergleichen mit Angaben aus dem Zusatzfragebogen und auch nach Konsultation der Originalbogen nicht plausibel erschienen. Diese Daten wurden aus der Auswertung ausgeschlossen.

Dabei zeigte sich, dass einige Lehrpersonen ihre Arbeitszeit sowohl zu grosszügig als auch zu bescheiden notiert haben. Deshalb und aus anderen Gründen hatten wir erneuten *telefonischen Kontakt* mit Lehrkräften, die im Anschluss an das Kurzinterview unsere Erhebungsunterlagen erhalten hatten. Solche Kontakte betrafen

- Rückfragen von uns bezüglich eingetragener Arbeitsstunden (*s. Abschnitt 4.1.5*)
- Anrufe von Lehrkräften, welche Probleme beim Ausfüllen der schriftlichen Unterlagen hatten
- Mahntelefonate bei Lehrkräften, deren zugesagte Unterlagen wir nach Ablauf von maximal zwei Monaten noch nicht erhalten hatten.

Mahntelefonate waren in zweierlei Hinsicht gewinnbringend:

- Zum einen resultierte ein grösserer Rücklauf. Einige Lehrkräfte hatten die Unterlagen wohl ausgefüllt, aber es unterlassen, sie unmittelbar danach zurückzusenden. Aufgrund dieser «Verspätung» glaubten sie, dass ihre Unterlagen nicht mehr ausgewertet würden. Lehrkräfte, welche Ferienwochen zu protokollieren hatten, glaubten, dass „*diese Wochen, in denen kein Gedanke auf die Schule verwendet wurde*“ (Zitat), nicht repräsentativ für die Untersuchung seien. Potentielle Datenausfälle konnten auf diese Weise reduziert werden. In Einzelfällen wurden neue Wochen zur Protokollierung definiert und dementsprechend eine spätere Rücksendung der Unterlagen vereinbart.
- Kontrolle der Stichprobe: Mittels der Mahntelefonate hatten wir einen detaillierten Überblick über den Stand des Feldverlaufs und insbesondere über den Verbleib der nicht erhaltenen Unterlagen.

4.1.5 Vorgehen beim Sichten der Erhebungsunterlagen

Um die Konsistenz der ausgewerteten Arbeitszeitbogen zu sichern, wurden alle eingegangenen Arbeitszeitbogen wöchentlich kontrolliert. Die Kontrolle bezog sich

- a) *auf die Plausibilität der Angaben:* Wurden die protokollierten Arbeiten im Rahmen der Anstellung als Lehrkraft erbracht? Erscheint der dafür angegebene Zeitaufwand als angemessen?
- b) *auf die durch die Lehrkraft vorgenommenen Zuweisung:* Wurde die Tätigkeit mit dem richtigen Code versehen?
- c) *auf die Addition der einzelnen Zeitangaben:* Wurde das je Tätigkeitskategorie zu errechnende Total richtig errechnet?

Zu diesen drei Punkten sind einige Anmerkungen beizufügen:

- Alle drei Mitarbeiterinnen, welche die Plausibilität der von den Lehrkräften angegebenen Tätigkeiten überprüften, verfügten selber über Unterrichtserfahrung.
- Um im Recodiervorgang eine hohe Konsistenz zu erreichen, wurde zu Beginn *im Team* gearbeitet und über jede vorgesehene Änderung Rücksprache genommen.
- Nach der gemeinsamen Kontrolle von rund 400 Arbeitszeitblättern wurde auf der Grundlage von 20 zufällig ausgewählten Arbeitszeitblättern (mit knapp 700 Protokollpositionen) die sogenannte *Interrater-Reliabilität*¹¹ errechnet. Diese erreichte den sehr zufriedenstellenden Wert von 0,8, was bedeutet, dass die drei Mitarbeiterinnen bei den vorgenommenen Veränderungen in 80% der Fälle im Urteil übereinstimmten. Die wenigen Unstimmigkeiten zwischen den Mitarbeiterinnen bezogen sich meist auf durch die Lehrkraft zweideutig interpretierbare Aussagen (z.B. Gespräch als Klassenlehrer = Kategorie 5 oder 3; Material kontrollieren = Kategorie 4 oder 3), welche denn auch während der ganzen Felddauer nicht ohne Rücksprache mit der Feldsupervisorin rekodiert wurden.

Bei Unsicherheit bezüglich Validität der angegebenen Zeitangaben oder Teiltätigkeiten, wurden die Lehrpersonen telefonisch kontaktiert und um eine klärende Stellungnahme gebeten¹², dies allerdings nur, wenn es sich um Protokolleinträge von insgesamt mehr als 180 Minuten der protokollierten Arbeitszeit handelte.

Um einen Einblick über Anzahl und Inhalte der vorgenommenen Modifikationen zu erhalten, dokumentierten wir die Kontrolle von 100 zufällig ausgewählten Arbeitszeitblättern (ausschliesslich Schulwochen). Bei 68 der Arbeitszeitprotokolle waren keine Änderungen notwendig. Auf den restlichen 32 Protokollen wurden insgesamt 46 Modifikationen vorgenommen. Die Mehrzahl davon (36) betraf Rekodierungen, wie sie in *Tabelle 3* dargestellt sind.

¹¹ Die Interrater-Reliabilität beschreibt das Mass der Übereinstimmung der von zwei oder mehr Codierpersonen vorgenommenen Zuordnung von Antworten.

¹² Beispiele von Streichungen: Tägliches Mittagessen mit den Kollegen; Zivilschutzübung; Feuerwehreinsatz; Tageszeitung lesen.

Tabelle 3: Kontrolle der Arbeitszeitprotokolle (Auswahl von N=100 Bogen)

Von Befragten gesetzter Code	Korrigierter Code						
	1	2	3	4	5	6	7
1 Unterrichtszeit						1 ¹³	
2 Vor- und Nachbereitung des Unterrichts					4 ¹⁴	1 ¹⁵	
3 Langfristige Unterrichtsplanung und -auswertung		4 ¹⁶					
4 Administrative Aufgaben	2 ¹⁷	4 ¹⁸	5 ¹⁹				
5 Betreuung und Beratung	2 ²⁰		3 ²¹				
6 Weiterbildung							
7 Gemeinschaftsaufgaben				7 ²²	1 ²³	2 ²⁴	

In vier Fällen wurden die angegebenen Zeiten gekürzt oder gestrichen, und in sechs Fällen wurden die Angaben auf den Arbeitszeitblättern ergänzt:

Tabelle 4: Kontrolle der Arbeitszeitprotokolle (Auswahl von N=100 Bogen)

Kürzungen:	<ul style="list-style-type: none"> - Präsenzzeit am Sporttag inkl. Mittagessen mit Lehrerkollegen von 600 auf 480 Minuten gekürzt. - Weihnachtsgebäck backen für das Lehrerzimmer. - Körpermassage. - Organisieren eines Geschenkes für die Hochzeit einer Kollegin.
Ergänzungen:	<ul style="list-style-type: none"> - Zuordnung der fehlenden Codes zu Tätigkeiten. - Falsche Summenbildung korrigiert (zweimal). - Eine LP hatte Unterrichtspausen nicht als Arbeitszeit deklariert (4 Lektionen = 180') - Das Begleiten einer Klasse auf der Schulreise und ein Ausflug des Lehrkörpers mit der Schulkommission wurden als Tätigkeiten ohne Zeitangaben vermerkt.

¹³ Hospitieren bei einer Kollegin.

¹⁴ Elternabend vorbereiten; Elterngespräche vorbereiten.

¹⁵ Vorbereitung Lehrerweiterbildung.

¹⁶ Korrigieren von Schülerarbeiten; Schreiben von Arbeitsblättern; Kopieren von Folien.

¹⁷ Pausenaufsicht.

¹⁸ Aufräumen des Schulzimmers resp. der Schulküche.

¹⁹ Exkursion rekonoszieren; Schulreise vorbereiten; Unterrichtsmaterial bestellen.

²⁰ Schülertheater mit Klasse besuchen; Altpapiersammeln mit Schülern.

²¹ Absprachen unter Teilpensenlehrkräften; Absprachen wegen Reservation von Spezialräumen.

²² Lehrerkonferenzen vorbereiten; Pausenaufsichtslisten erstellen; Versand für die Stufenkonferenz; Netzwerkbetreuung; Schulsilvester vorbereiten.

²³ Sitzung mit Schülern wegen eines Diebstahls.

²⁴ Sitzung einer Arbeitsgruppe; Sitzung des Lehrervereins.

4.1.6 Zur Güte der erhobenen Wochenarbeitszeit

Wie bereits angedeutet, gibt es in der Regel zwei Einwände, mit denen die Güte von auf Selbstbeobachtung beruhenden Arbeitszeiterhebungen angezweifelt wird. Zum einen wird angeführt, die teilnehmenden Lehrpersonen stellen eine positive Auswahl der Lehrerpopulation dar. Zum andern wird gesagt, in der Tendenz würden die Angaben «geschönt», weil der Zweck der Untersuchung klar sei.

Um die Güte der Daten einzuschätzen, prüften wir drei Fragen:

- Unterscheidet sich die Stichprobe der eine Teilnahme verweigernden Lehrpersonen («*Nonrespondents*») von derjenigen der tatsächlich Befragten?
- Inwiefern beeinflusst die Verweigererquote die Resultate?
- Wie verlässlich sind die Angaben der Lehrpersonen?

Die letzte Frage wurde bereits im Abschnitt oben behandelt. Aufgrund unserer intensiven Feldsupervision und den zahlreichen Rücksprachen mit Lehrpersonen gibt es keinen Grund, eine systematische Verfälschung der Zeiteinträge anzunehmen. Ein paar wenige Korrekturen mussten sowohl nach oben wie nach unten vorgenommen werden, der Stundensaldo war ausgeglichen.

Um die Stichprobe der *Nonrespondents* und diejenige der Teilnehmenden zu vergleichen, prüften wir neben der Stufenzugehörigkeit und dem Dienstalder insbesondere den *Umfang des Pensums* sowie die *Schätzung der Arbeitszeit* in einer durchschnittlichen Schulwoche.

In bezug auf beide Merkmale unterscheiden sich die Stichproben:

- Lehrpersonen, die eine Teilnahme an der Erhebung verweigerten (total 23%), unterrichteten durchschnittlich ein Wochenpensum von 24.1 Lektionen, teilnehmende Lehrpersonen demgegenüber 25.2 Lektionen, also rund eine Lektion mehr (statistisch signifikant: $p = 0.0001$; 5%-Niveau). Der Umfang des Pensums hat also eine Selektion der Stichprobe bewirkt.
- Lehrpersonen, die eine Teilnahme an der Erhebung verweigerten, schätzten ihre Arbeitszeit tiefer ein als teilnehmende Kolleginnen und Kollegen. Schätzten die Verweigerer ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 41.2 Stunden, lag der Wert bei den Teilnehmenden bei 43.3 Wochen (Basis: 2'626 Wochen). Auch diese Differenz ist statistisch signifikant ($p = 0.0000$; 5%-Niveau).

Die Ergebnisse stehen in einem *inneren Zusammenhang*, liegt es doch nahe, dass die Schätzung der Wochenarbeitszeit höher ausfällt, je mehr Lektionen unterrichtet werden.

Die bereits erwähnte Reaktion der Lehrpersonen mit reduzierten oder geteilten Pensum, sich im Rahmen der telefonischen Rekrutierung als eher «atypische» Vertreter(innen) des Berufs zu sehen und sich deshalb häufiger von einer Teilnahme auszuschliessen, ist unseres Erachtens wenig bedeutsam: Insgesamt kann die Verzerrung der errechneten Arbeitszeiten als sehr gering veranschlagt werden, denn die eine Lektion (bzw. ca. 1-2 Arbeitsstunden pro Woche), die die «Verweigerer» we-

niger unterrichten/arbeiten, schlägt sich infolge der hohen Ausschöpfung von gegen 80% bloss zu etwa einem Fünftel im Gesamtergebnis nieder.

Zusammenhang zwischen geschätzter und realer Arbeitszeit in Schulwochen

Interessant ist der Vergleich der im Kurzinterview erhobenen, für eine durchschnittliche Schulwoche geschätzten Arbeitszeit und der realen Arbeitszeit in einer regulären Schulwoche. Vergleicht man den Mittelwert der *geschätzten Arbeitszeit* in einer durchschnittlichen Schulwoche einerseits mit der *protokollierten Arbeitszeit* in einer regulären Woche andererseits, so können Aussagen über allfällige Über- oder Unterschätzung der eigenen Arbeitszeit gemacht werden. Weil die Erhebung über ein ganzes Jahr lief, hätten sich theoretisch real wenig belastete und stark belastete Wochen und auch die Schätzwerte über eine *normale Woche* die Waage halten müssen.

Die Analyse der Daten (Basis von 2'282 beobachteten Schulwochen im Teil- und Vollpensum) ergab, dass die Lehrkräfte ihre Arbeitszeit eher unterschätzen. Knapp jede fünfte Person arbeitete in der Beobachtungszeit im geschätzten Umfang.

- 19.3% der Befragten arbeiteten in den beobachteten Wochen *gleich viel*, wie sie im telefonischen Vorausinterview als Schätzwert für eine durchschnittliche Woche angegeben hatten.
- 37.3% arbeiteten unter ihrem Schätzwert und
- 43.4% über ihrem Schätzwert.

Bedingt durch die Lehrpersonen, die ihre Arbeitszeit (zum Teil massiv) zu hoch eingeschätzt hatten (total 37.3%), ergibt sich **insgesamt** eine Differenz von +2.0 Stunden zwischen Schätzwert und durchschnittlicher Wochenarbeitszeit: Geschätzt wurden 44.1 Arbeitsstunden pro Woche, realisiert wurden 42.1 Stunden. Somit ist auch erklärt, wie mit Selbsteinschätzungen arbeitende Studien (z.B. *Fazis et al. 1994*), zum Teil massiv höhere Jahresarbeitszeiten als unsere Studie ausweisen.

4.2 Ergebnisse

4.2.1 Ergebnisse der Kontaktphase

Die meisten angefragten Lehrpersonen waren an einer Arbeitszeiterhebung interessiert und entsprechend kooperativ. Insgesamt wurden 4'206 Lehrpersonen kontaktiert und für die Mitarbeit angefragt. 876 (21%) gehörten nicht der Zielpopulation an (v.a. Lehrpersonen mit <12 Lektionen, Bildungsurlaub, Schwangerschaftsurlaub), waren mit fünf Kontaktversuchen nicht erreicht worden oder aus sogenannten *qualitätsneutralen Gründen*²⁵ (z.B. Krankheit) an einer Teilnahme verhindert.

²⁵ Bei qualitätsneutralen Absagegründen darf angenommen werden, dass eine allfällige Befragung der so verloren gegangenen potentiellen Teilnehmer(innen) keine anderen Ergebnisse hervorgebracht hätte.

Tabelle 5: Qualitätsneutrale Gründe von Ausfällen

Grund	Anzahl	Anteil am Total der qualitätsneutralen Ausfälle
Nicht Teil der Zielgruppe	470	54%
Nicht erreicht	365	42%
Bildungsurlaub	41	4%
Total (= 21% aller Ausgangsadressen)	876	100%

Von den verbleibenden 3'330 der der Zielgruppe Angehörigen²⁶ sagten 2'576 (77%) eine Teilnahme zu und füllten in der Folge den Fragebogen und die Arbeitszeitprotokolle (bzw. in einigen Fällen nur ein Protokoll) tatsächlich auch aus.²⁷ Die übrigen (754; 23%) wollten an der Erhebung nicht teilnehmen oder sandten die zugesagten Erhebungsunterlagen nicht zurück.

Die Teilnahmequoten der in diesem Bericht dargestellten *Schulstufen* sind in *Tabelle 6* dargestellt:

Tabelle 6: Teilnahmequote der Subgruppen nach Schulstufe

Schulstufe	Total Kontakte	Zusagen	Teilnahmequote
Primarschule Unterstufe	469	365	78%
Primarschule Mittelstufe	335	275	82%
Sek I ohne Anschluss an das Gymnasium	431	341	79%
Sek I mit Anschluss an das Gymnasium	467	373	80%
Sek I Orientierungsschule Basel-Stadt	135	90	67%
Sek II Gymnasium	450	338	75%
Berufsschule	163	104	64%
Total	2'450	1'886	77%

Unter den Kantonen, die mit allen Stufen an der Erhebung teilgenommen haben, bewegt sich die Teilnahmequote zwischen 67% und 82%. In fünf der acht Kantone liegt der Wert über 80%.

Keinen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft hatte das Geschlecht der Zielpersonen: 22.4% der angefragten Frauen und 23.1% der Männer konnten sich nicht für eine Teilnahme erwärmen. - Schliesslich weist die Gruppe der Teilnehmenden knapp *ein Dienstjahr* weniger auf als die Gruppe der Nonrespondents; diese Differenz ist statistisch allerdings nicht signifikant ($p = 0.08$).

²⁶ Diese Gruppe stellt die Basis (100%) für die Berechnung der Teilnahmequote dar.

²⁷ In dieser Zahl sind jene Lehrpersonen inbegriffen, die telefonisch gemahnt wurden, die noch ausstehenden Erhebungsunterlagen zu retournieren.

Die von uns realisierte Teilnahmequote ist sehr hoch; sie liegt höher als bei den beiden Untersuchungen mit Bezug zur Schweiz (*Knight Wegenstein 1973: 30%; Fazis et al. 1994: 65%*). Wir führen dies wesentlich auf die Methode der telefonischen Rekrutierung zurück, welche eine optimale Motivation und ein individuelles Eingehen auf Fragen und Skepsis der Lehrpersonen ermöglichte.

Die relativ tiefen Quoten der Orientierungsschule Basel-Stadt und der Berufsschule dürften damit in Zusammenhang stehen, dass beide Stufen überdurchschnittlich hohe Anteile an Teilpensenlehrkräften aufweisen (die sich als eher «atypische» Vertreter ihres Berufes sahen). Überdies mag es kaum Zufall sein, dass sowohl die Lehrpersonen an der Basler Orientierungsschule als auch an Berufsschulen zu denjenigen gehören, die die höchsten Stundenbelastungen in regulären Schulwochen aufweisen (vgl. Tab. 8, S. 28). Tatsächlich wurden einige Absagen mit einer besonders hohen Arbeitsbelastung begründet. Wir gehen aber nicht davon aus, dass die von uns errechneten Arbeitszeiten deshalb zu konservative Schätzungen ergeben hätten, denn das Ausmass solcher Begründungen hielt sich in Grenzen.

4.2.2 Wochenarbeitszeit

Lehrpersonen mit Vollpensum

Gemäss Erhebungskonzept gibt es drei verschiedene Wochenarbeitszeiten:

- *Durchschnittliche Arbeitszeit in einer regulären Schulwoche.* Je nach Kanton fallen in einem Schuljahr zwischen 29 und 35 solcher Wochen an. Kantone mit katholischen Feiertagen weisen weniger reguläre Wochen auf als Kantone, in denen diese nicht als offizielle Feiertage gelten.
- *Durchschnittliche Arbeitszeit in einer Schulwoche mit einem nationalen, kantonalen oder - soweit erkennbar - lokalen Feiertag:* Die Zahl solcher Schulwochen schwankte im Schuljahr 1997/98 je nach Kanton zwischen 5 und 10 Wochen.
- *Durchschnittliche Arbeitszeit in einer Ferienwoche:* Darunter fallen alle offiziellen Schulferienwochen, unabhängig davon, ob sich eine Lehrkraft in einer formellen Weiterbildung befindet oder Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Schule (z.B. gegenüber dem Kollegium) übernommen hat.

Die Aufteilung des Schuljahres auf die verschiedenen Wochentypen stellt sich in den erfassten Kantonen wie folgt dar:

Tabelle 7: Anteile der Wochentypen in den erfassten Kantonen

Wochentyp	Kanton								
	AG	BL	BS	GL	LU	OW	TG	SO	ZH
Reguläre Schulwoche	33	34	35	34	32	29	34	29	35
Schulwoche mit Feiertag	7	6	5	6	7	10	6	10	5
Ferienwoche	12	12	12	12	13	13	12	13	12

Die unterschiedliche Anzahl von Feiertagen sowie Ferienwochen in den Kantonen haben einen Einfluss auf die Jahresarbeitszeit.

In *Tabelle 8* sind die errechneten Wochenarbeitszeiten nach Wochentyp und Stufen dargestellt.

Im Durchschnitt arbeiten Lehrpersonen mit einem Vollpensum 45.8 Stunden in einer regulären Schulwoche (N = Basis: 1'404 Wochen), 35.8 Stunden in einer Schulwoche mit einem Feiertag (N = 199) und 11.3 Stunden in den Schulferien; N = 399).

In *regulären Schulwochen* zeigen die Ergebnisse^{28 29} auf allen Schulstufen durchschnittliche Wochenarbeitszeiten, die deutlich über den Arbeitszeiten im Dienstleistungssektor und in der Industrie liegen. In *Wochen mit einem Feiertag* reduziert sich die durchschnittliche Arbeitszeit um 7-13 Stunden.

Tabelle 8: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum)

	Unter- stufe	Mittelstufe	O'stufe *)	O'stufe **)	O'schule BS	Gym- nasium	Berufs- schule
Reguläre Schulwoche N	44.4 253	45.6 274	46.2 268	47.3 256	47.5 33	46.1 162	47.8 45
Schulwoche mit Feiertag N	35.4 30	33.0 37	39.1 37	36.9 37	28.6 2	36.4 23	38.6 17
Ferienwoche N	11.0 80	11.0 88	11.8 96	9.6 88	5.0 10	13.9 50	18.5 15

*) ohne Anschluss an Maturitätsschule

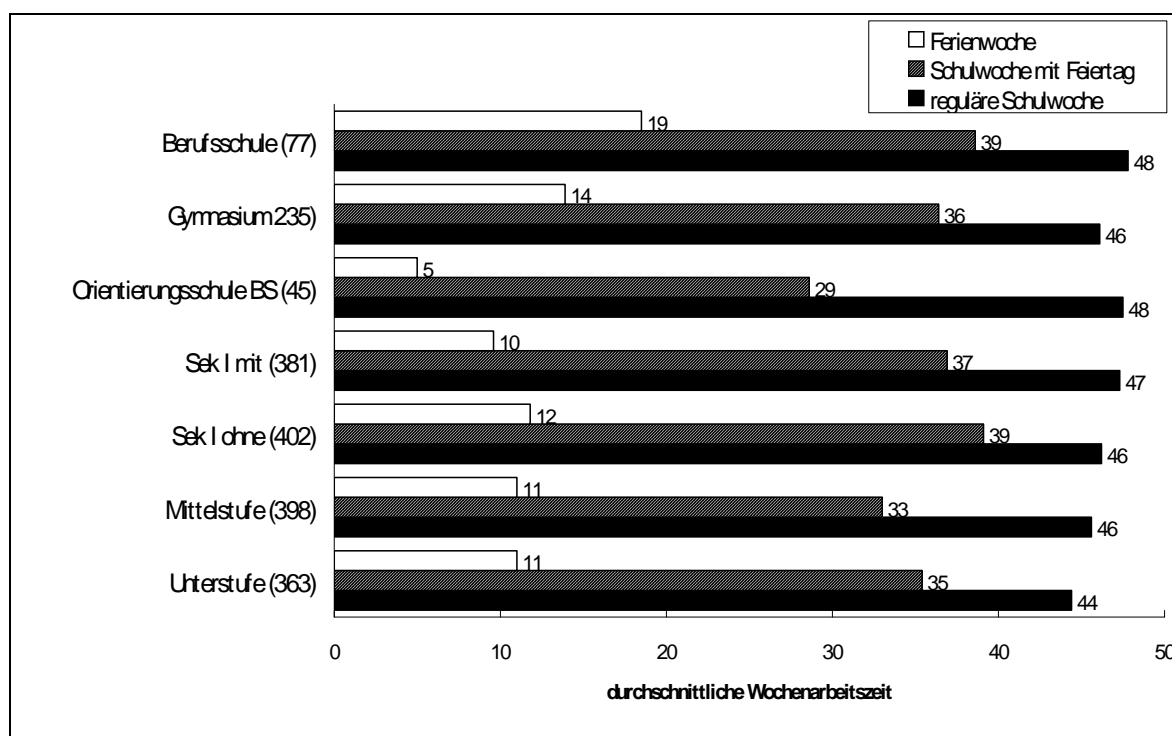
***) mit Anschluss an Maturitätsschule

Zur besseren Übersicht die gleichen Resultate auch in grafischer Darstellung:

²⁸ Zu beachten sind die zum Teil sehr kleinen Stichproben, insbesondere im Falle der Ferienwochen bei den Lehrpersonen an der Basler Orientierungsschule bzw. an Berufsschulen.

²⁹ Die grosse Streuung ist zum Teil durch die relativ kleinen Stichproben bedingt. Aus diesem Grund sind Lehrpersonen an Berufsschulen und an der Orientierungsschule BS vom Kommentar ausgenommen.

Abbildung 2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Wochentyp und Stufe (Vollpensum)



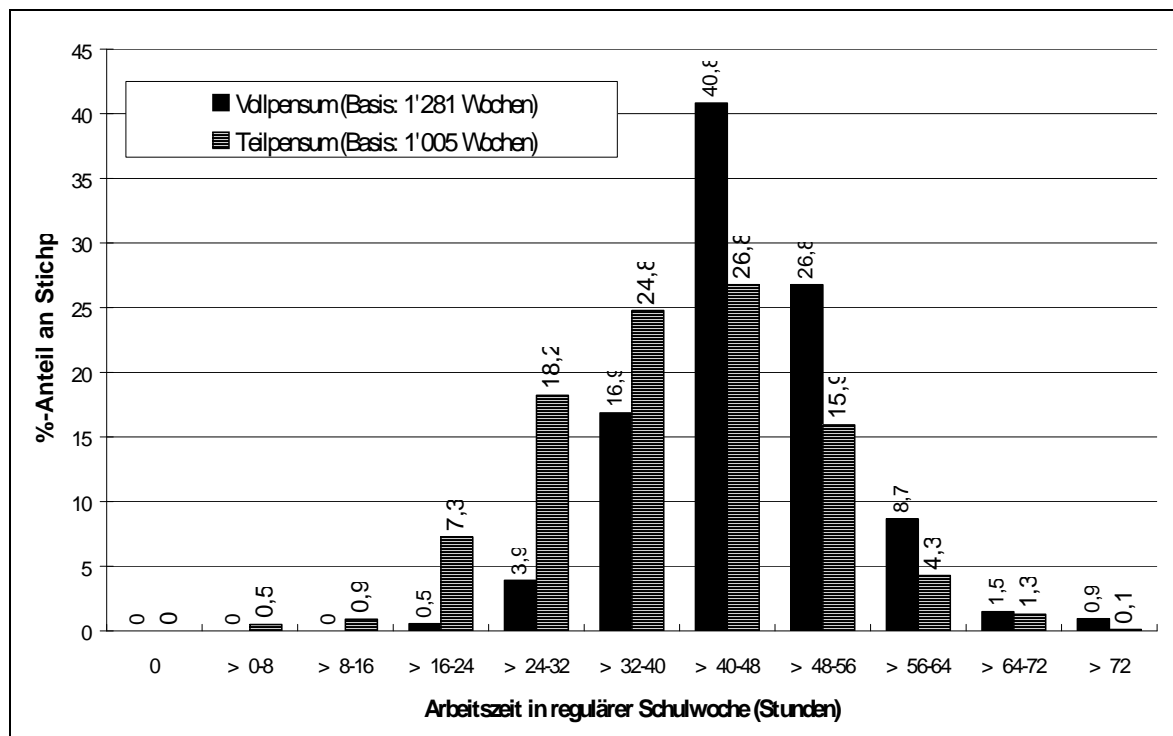
Die Arbeitszeiten in regulären Wochen von Lehrpersonen mit einem Vollpensum sind sehr stabil; sie bewegen sich in der Bandbreite von 45-48 Stunden (*Tab. 9*). In den für die diversen Pensengrößen errechneten Werten sind zum Teil verdeckte Merkmale (z.B. Schulstufe) enthalten. So sind etwa in der ersten Kategorie der Lektionenzahl (21-23; >23-25 Lektionen) praktisch nur Mittelschullehrpersonen vertreten, die generell mittlere bis hohe Arbeitszeiten aufweisen.

Tabelle 9: Durchschnittliche Arbeitszeit in regulärer Schulwoche nach Pensengröße (nur Vollpensum)

	Umfang des Wochenpensums (Anzahl Lektionen)									
	21-23	>23-25	26	27	28	29	30	31	32	33
Reg. Schulwoche	47.2	46.3	44.6	45.4	46.9	45.1	45.8	45.6	47.1.	47.3
N	43	99	45	80	56	313	312	100	60	134

Betrachten wir in *Abbildung 3* (S. 31) die Unterschiede zwischen Lehrpersonen mit Voll- bzw. Teilpensum, so zeigen sich erwartete Effekte: In den Kategorien mit über 40 Arbeitsstunden pro Woche sind die Lehrpersonen mit einem vollen Pensum in der Überzahl, darunter dementsprechend die Teilpensenlehrkräfte. Bei 38% der Vollpensenlehrkräfte resultierten in der erfassten (regulären) Schulwoche mehr als 48 Stunden. Auch bei den Teilpensenlehrkräften ist dieser Anteil (26%) recht hoch.

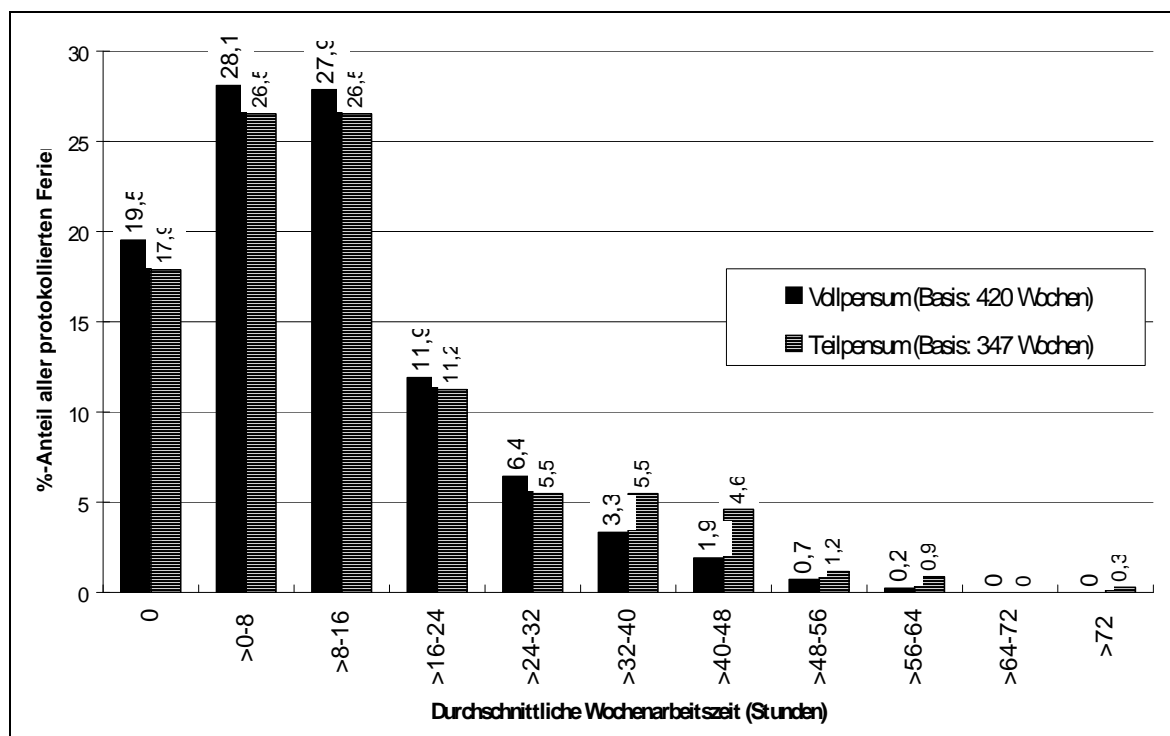
Abbildung 3: Kategoriale Verteilung der Arbeitszeit in regulären Schulwochen, alle Stufen (Basis: 2'286 Wochen)



In den *Schulferien* sinkt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 25% der Arbeitszeit einer regulären Schulwoche. In *Tabelle 8* (S. 28) wurde gezeigt, dass die Wochenarbeitszeit zwischen durchschnittlich 10 Stunden (Oberstufe mit Anschluss an Maturitätsschulen) und 14 Stunden (Gymnasiallehrpersonen) streut. Atypisch tief bzw. hoch liegen die Lehrpersonen der Basler Orientierungsschule bzw. die Berufsschullehrkräfte, die allerdings jeweils kleine Stichproben aufweisen.

In zwei bis drei Ferienwochen wird gar keine berufliche Tätigkeit ausgeübt; in den meisten der 12 beziehungsweise 13 Schulferienwochen wird für die Schule gearbeitet, wenn auch in unterschiedlichem Masse (*Abb. 4*; S. 31).

Abbildung 4: *Kategoriale Verteilung der Arbeitszeit in Schulferienwochen, alle Stufen (Basis: 767 Wochen)*



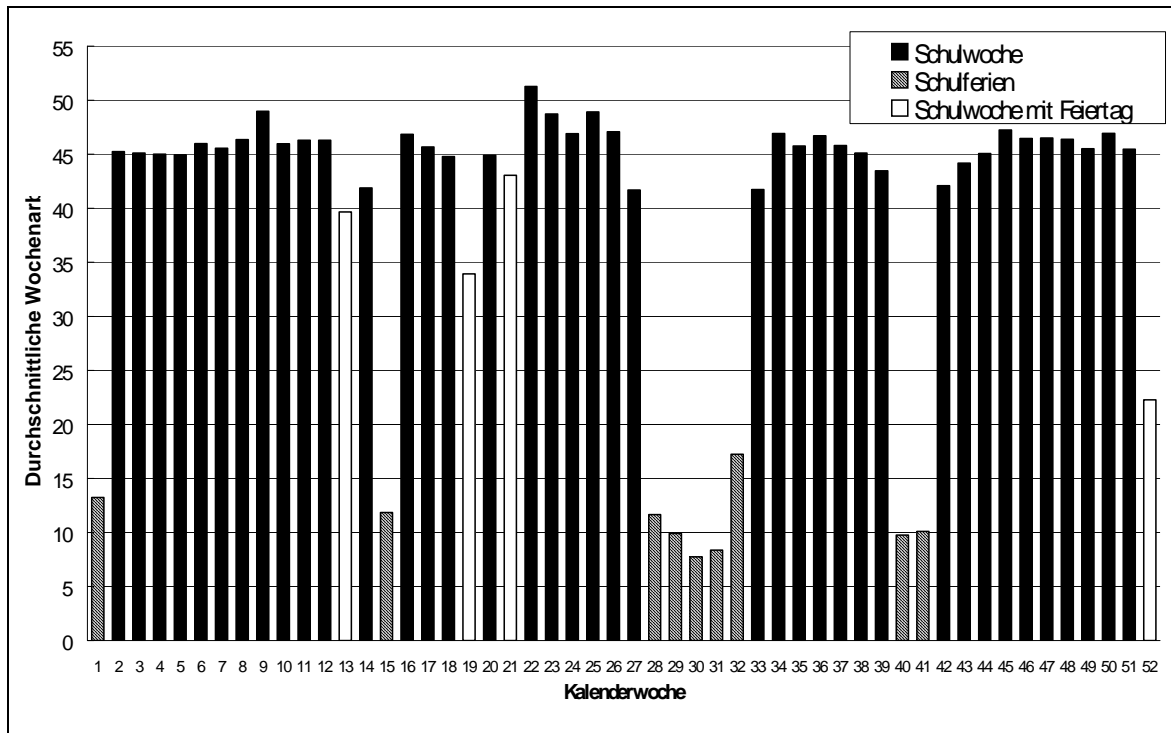
Auffallend ist hier, dass sich die kategoriale Verteilung der *Ferienarbeitszeiten* von Voll- bzw. Teilpensenlehrkräften stärker gleicht als dies in *regulären Schulwochen* der Fall ist (vgl. Abb. 3). In den obersten Kategorien (über 32 Stunden/Woche) sind die Teilpensenlehrkräfte sogar stärker vertreten. Zweifelsohne dürfte sich hier ein Kompensationseffekt bemerkbar machen, indem Teilpensenlehrkräfte in den Ferien eher arbeitsfähig sind als Kolleginnen und Kollegen mit einem Vollpensum, die sich entsprechend mehr verausgaben im Schulsemester.

Arbeitszeit im Verlaufe des Kalenderjahres

Die beobachtete grosse *Unregelmässigkeit* der Arbeitszeit in Schulwochen einerseits und Schulferienwochen andererseits wiederholt sich - wenn auch in geringem Ausmass -, wenn man die Arbeitszeiten in den verschiedenen Schulwochen übers Kalenderjahr verfolgt (Abb. 5; S. 32).

In 32 von 39 ausgewiesenen Schulwochen beläuft sich die Wochenarbeitszeit auf 45 und mehr Stunden. Der Durchschnittswert von 50 Stunden wird einmal überschritten (Woche 22; 51.3 Stunden). Der tiefste Wert wird in der letzten Woche vor den Sommerferien mit 41.7 Stunden erreicht.

Abbildung 5: Arbeitszeiten in regulären Schulwochen, Schulwochen mit Feiertag und Ferienwochen (Lehrpersonen mit Vollpensum)



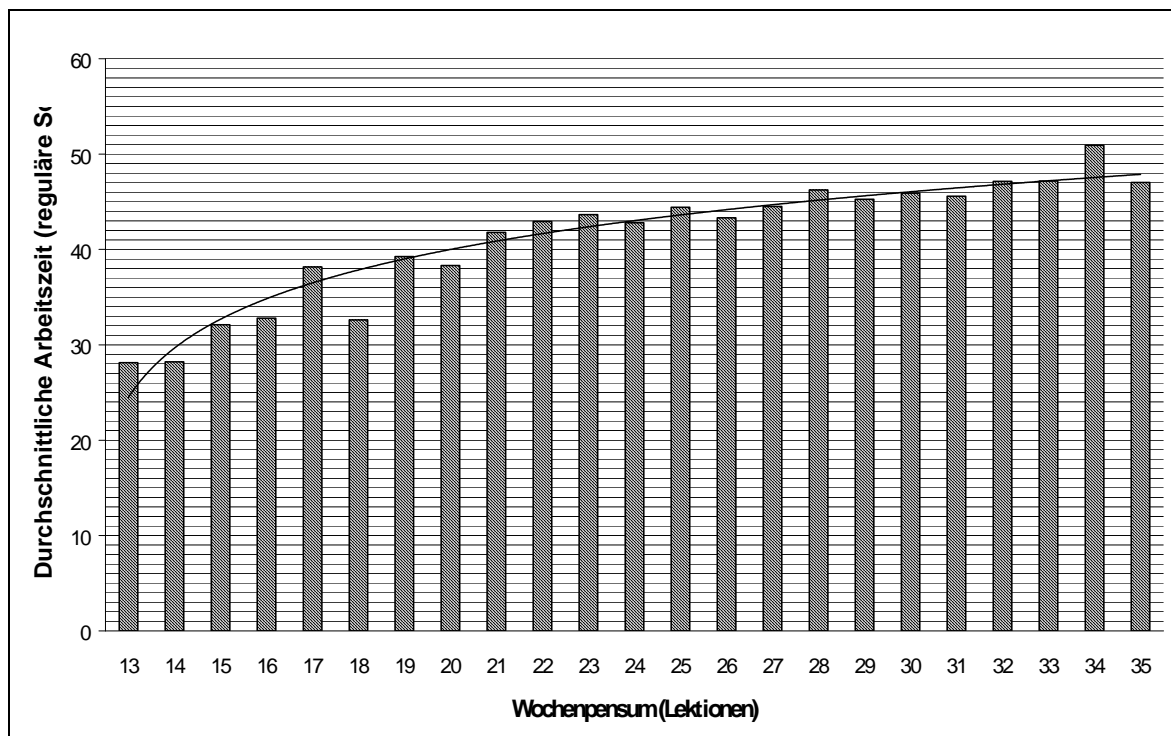
Unter den Wert von 42 Stunden sinkt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nur, wenn die Kalenderwoche einen Feiertag aufweist. Die Werte in der jeweils letzten Schulwoche vor den Ferien werden wohl durch die sogenannten «Bündelitage» (kein Unterricht am Samstag) der Kantone ohne Fünftagewoche beeinflusst.

Zusammenhang zwischen Umfang des Unterrichtspensums und Wochenarbeitszeit

Lehrpersonen mit Wochenpensum von 21 und mehr Lektionen erreichen in *regulären Schulwochen* Wochenarbeitszeiten von 42-51 Stunden.

Die Wochenarbeitszeit steigt mit wachsendem Pensum, allerdings nicht linear. Je grösser das Pensum ist, desto geringer fällt der Anstieg der Wochenarbeitszeit aus (Abb. 6; S. 34). Die Kurve der logarithmischen Funktion verläuft bereits ab einer relativ geringen Lektionenzahl ziemlich flach. Damit kann der Befund von Häbler et al. (1985) bestätigt werden, wonach Teilpensenlehrkräfte relativ höhere Arbeitszeiten haben als Vollpensenlehrkräfte.

Abbildung 6: *Wochenarbeitszeiten aller Lehrpersonen in regulären Schulwochen nach Pensum (Basis: 2'260 Wochen)*

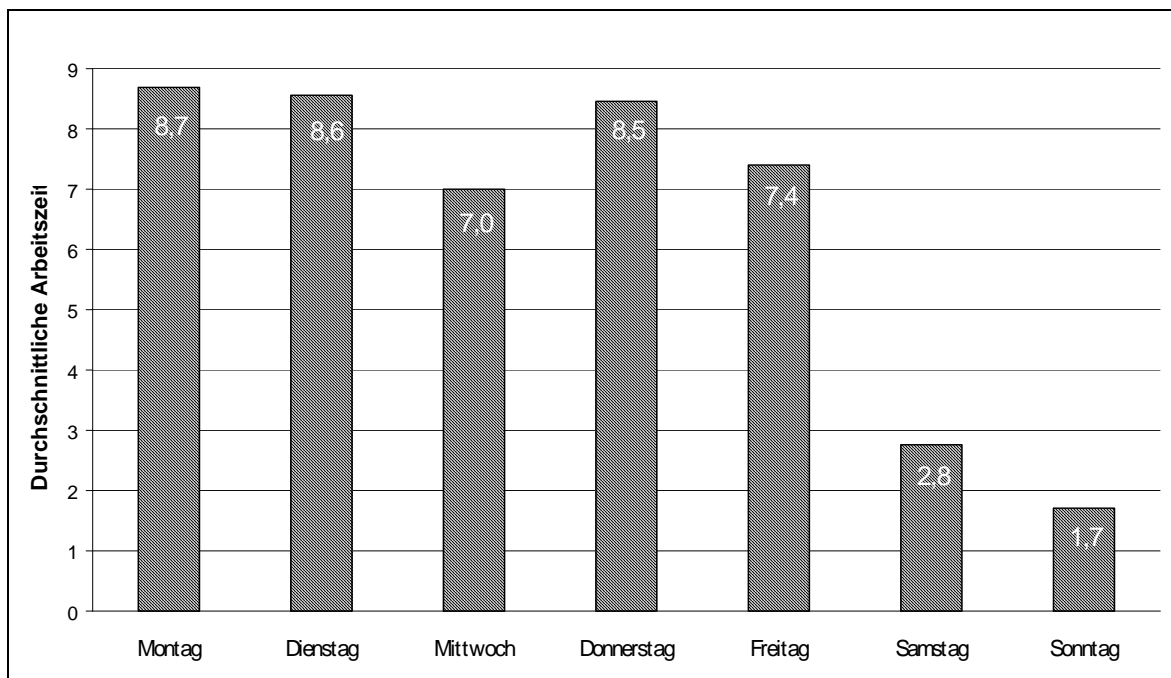


Die Darstellung ist insofern brisant, als sie völlig unterschiedliche Deutungen zulässt, die aber - wie wir im Kommentar zeigen werden - zu völlig falschen Folgerungen führen können.

Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

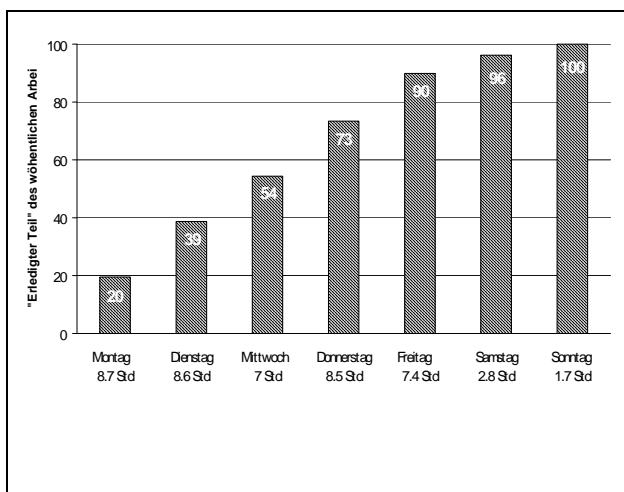
Die Lehrerinnen und Lehrer arbeiten nicht nur im Jahresablauf, sondern auch innerhalb der Woche unregelmässig lang, wie dies aus *Abbildung 7* (vgl. S. 35) ersichtlich wird:

Abbildung 7: Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage in regulären Schulwochen (Basis: 1'708 Wochen; LP mit Vollpensum)



Sinkt die Präsenzzeit an einem Wochentag, sinkt auch die absolute Arbeitszeit. Mittwochs fallen weniger Arbeitsstunden an als montags und am Dienstag, aber auch im Vergleich zum Donnerstag und Freitag.

Abbildung 8: Arbeitszeit in regulärer Schulwoche (abs. und kumuliert in %)



54% der Lehrerarbeit werden innerhalb der ersten drei Wochentage erledigt, 46% in den verbleibenden vier Wochentagen (Sonntag eingeschlossen). Am Freitagabend sind 90% des wöchentlichen Pensums erfüllt, für die restlichen 10% werden der Samstag und der Sonntag verwendet.³⁰

Wie aus *Abb. 7* hervorgeht, sind Mittwoch und Freitag Arbeitstage mit unterdurchschnittlicher Arbeitszeit. Freie Nachmittage beeinflussen

die übliche Arbeitszeit jedoch nicht linear, sondern reduzieren sie um durchschnittlich ca. eineinhalb Stunden.

³⁰ Im Zeitpunkt der Erhebung (3. Quartal Schuljahr 1996/97 bis 3. Quartal Schuljahr 1997/98) hatten 58% der Stichprobe am Samstag schulfrei (sogenannte Fünftagewoche).

Tabelle 10: Wochentage und Anteil von Lehrpersonen mit 9 und mehr Arbeitsstunden

Wochentag	Lehrpersonen mit 9 und mehr Arbeitsstunden
Montag	45%
Dienstag	40%
Mittwoch	15%
Donnerstag	37%
Freitag	20%
Samstag	1%

4.2.3 Jahresarbeitszeit

Wie im Abschnitt 4.2.1 gezeigt wurde, zeichnet sich die Arbeitszeit von Lehrpersonen durch grosse Unregelmässigkeiten im Schuljahr aus. Einige Untersuchungen zur Arbeitszeit von Lehrpersonen haben bislang die Belastung während einer regulären Schulwoche zu sehr betont und damit zweifelsohne zu kurz gegriffen, denn ein Schuljahr umfasst nur 29-35 reguläre Schulwochen. Alle anderen Wochen weisen entweder einen Feiertag (zum Teil mit einer «Brücke» zum folgenden Wochenende) auf oder sind Schulferienwochen.

Für Vergleiche mit der Arbeitszeit anderer Berufe ist neben der Wochenarbeitszeit die *Jahresarbeitszeit* eine notwendige und sinnvolle Grösse. Wie wurde nun die Jahresarbeitszeit berechnet, angesichts der Tatsache, dass von jeder Lehrperson nur zwei Wochenprotokolle vorlagen und es auch kaum jemals gelingen wird, eine genügend grosse Anzahl von Lehrpersonen dafür zu gewinnen, ihre Arbeitstätigkeit während eines ganzen Jahres zu protokollieren?

Die Methode der stichprobenweisen *Mitschrift von je zwei Kalenderwochen durch viele Lehrpersonen* bot sich als beste Möglichkeit an. Das Berechnungskonzept geht davon aus, dass jedes Schuljahr eine Abfolge von mehr oder weniger belasteten Arbeitswochen darstellt. Gelingt es, eine Stichprobe von Lehrpersonen ohne Verzerrungen zu realisieren (idealerweise 100% der Angefragten), so kann damit gerechnet werden, dass der Mittelwert aller protokollierten Wochen ein realistisches Bild einer durchschnittlichen Arbeitswoche abgibt. Dieses Vorgehen lässt allerdings keine Rückschlüsse von einzelnen Arbeitswochen auf einzelne Lehrpersonen zu.

Berechnung der Jahresarbeitszeit: Nachdem die durchschnittliche Arbeitszeit je Wochentyp berechnet ist, werden die Ergebnisse je mit der Anzahl Wochen des Wochentyps im jeweiligen Kanton multipliziert und schliesslich addiert.

In *Tabelle 11* wird diese Berechnungsweise an einem fiktiven Beispiel illustriert:

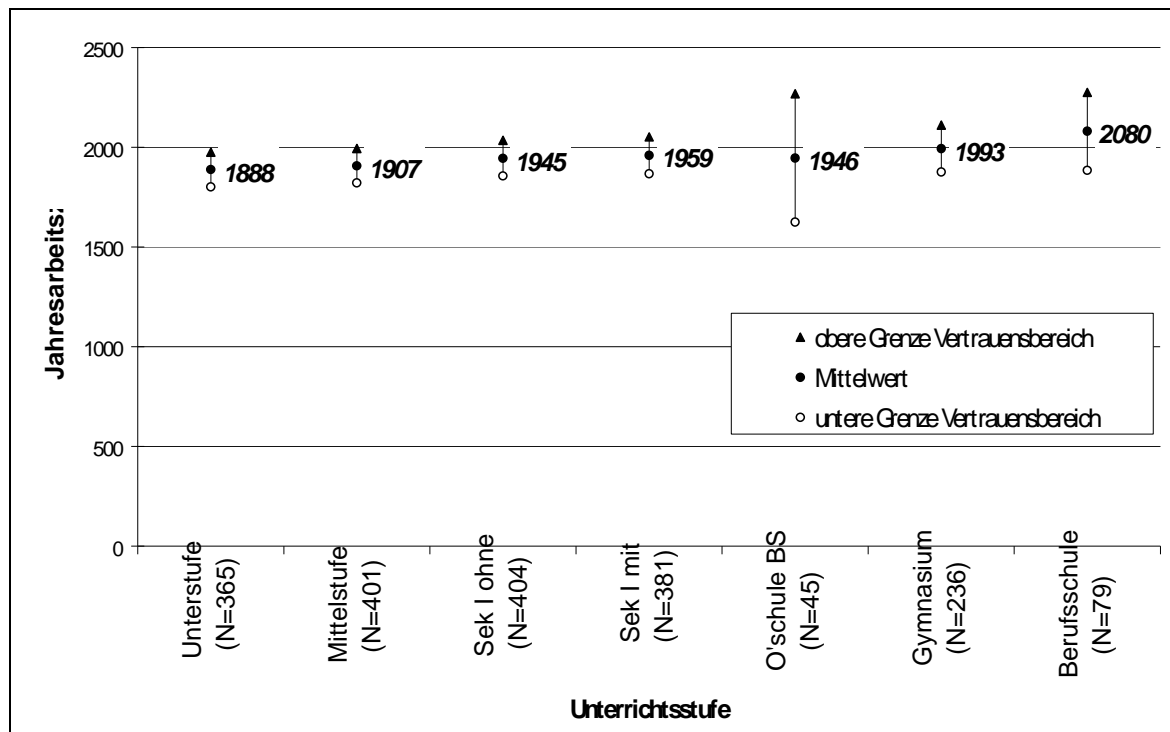
Tabelle 11: Berechnung der Jahresarbeitszeit an einem fiktiven Beispiel (Kanton mit 35 regulären Schulwochen, 5 Schulwochen mit Feiertag und 12 Ferienwochen)

	Erfasste Wochen	Φ Wochenarbeitszeit		Wochen pro Jahr		Stunden/a
Reguläre Schulwoche	122	45.3 Std.	x	35	→	1'586 Std.
Schulwoche mit Feiertag	19	38.0 Std.	x	5	→	190 Std.
Ferienwoche	37	11.4 Std.	x	12	→	137 Std.
Jahresarbeitszeit	178	-		52		1'913 Std.

Lehrpersonen mit Vollpensum

Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen mit einem Vollpensum unterscheidet sich auf ersten Blick aufgrund des Alters der Schülerinnen und Schüler einer Unterrichtsstufe (*Abb. 9*). Dass dabei die Unterrichtsstufe das entscheidende Unterscheidungskriterium darstellt, ist zwar möglich, muss aber noch eingehender diskutiert werden, denn ein Einfluss von anderen Merkmalen (namentlich das Geschlecht und damit verbunden z.B. die zusätzliche Beanspruchung durch Haushalt und Familie, oder das Dienstalder) ist ebenso denkbar.

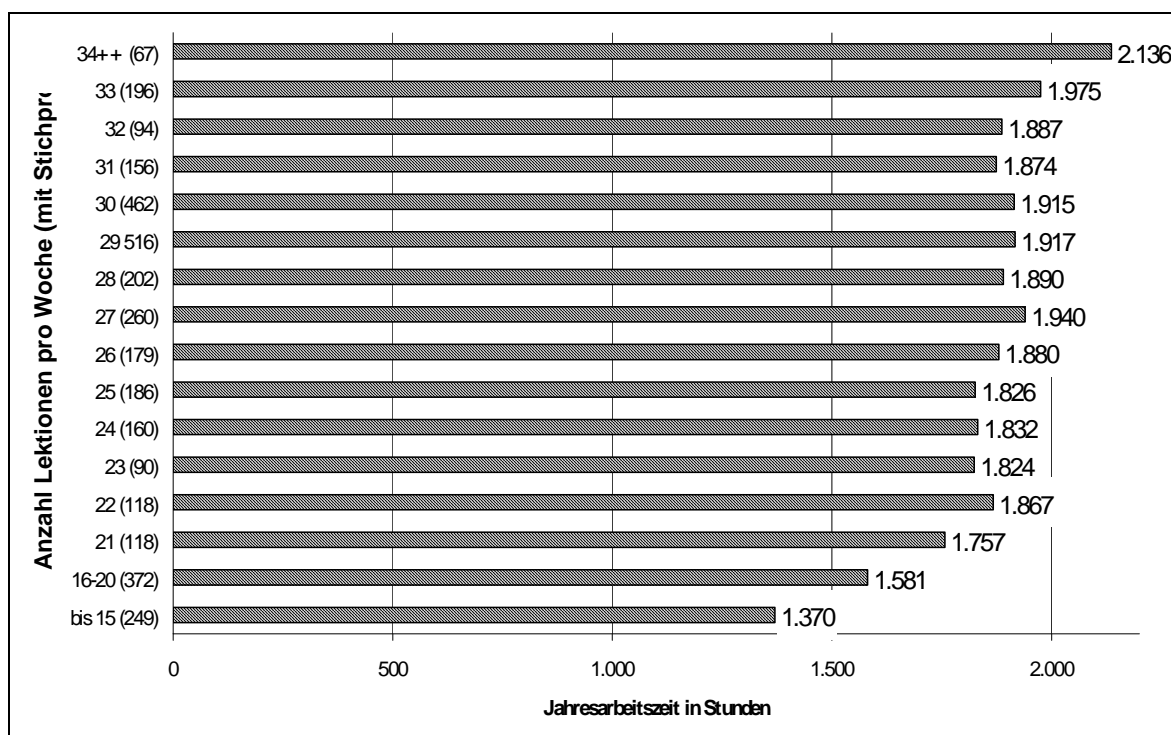
Abbildung 9: Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen mit Vollpensum nach Unterrichtsstufe



Jahresarbeitszeit nach Umfang des Pensums

Von besonderem Interesse ist, wie sich die Jahresarbeitszeiten der Lehrpersonen in Abhängigkeit von ihrem Wochenpensum darstellen. Um für jede Pensengrösse eine genügend grosse Teilstichproben zu erhalten, haben wir in *Abb. 10* alle Stufen zusammengefasst.

Abbildung 10: Jahresarbeitszeit nach Pensengrösse, alle Stufen (Basis: 3'425 Wochen)



Die Darstellung zeigt eines augenfällig: Steigt die Jahresarbeitszeit bis zu einem Pensum von 22 Lektionen pro Woche noch stetig an, erreicht sie bereits auf diesem Niveau praktisch den *Plafond*, der auch bei grösserem Wochenpensum nur im Ausnahmefall in bedeutendem Masse überschritten wird. Dieser Plafond (*arithmetisches Mittel der Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen mit 22 bis 32 Lektionen*) kann bei etwa 1'892 Jahresstunden angesiedelt werden.³¹ Ab 33 Lektionen pro Woche steigt die Jahresarbeitszeit nochmals an, wobei wegen der kleinen Stichprobengrösse nur darüber spekuliert werden kann, inwiefern sich Lehrpersonen mit diesen Werten von den übrigen unterscheiden.

Wer grössere Pensum unterrichtet, arbeitet in den regulären Schulwochen mehr, dies wurde in *Abbildung 6* aufgezeigt. Wie in *Abbildung 4* schon angedeutet, erfolgt eine teilweise Kompensation in den Ferien: So arbeiten Lehrpersonen mit 29 und mehr Lektionen in den Schulferienwochen mit durchschnittlich *10.7 Stunden* faktisch

³¹ 71% der befragten Lehrpersonen (entsprechend 2'423 protokollierten Wochen) sind in diesem Intervall subsumiert.

gleich lang wie Lehrpersonen mit einem Pensum bis zu 22 Lektionen (*10.4 Stunden*).

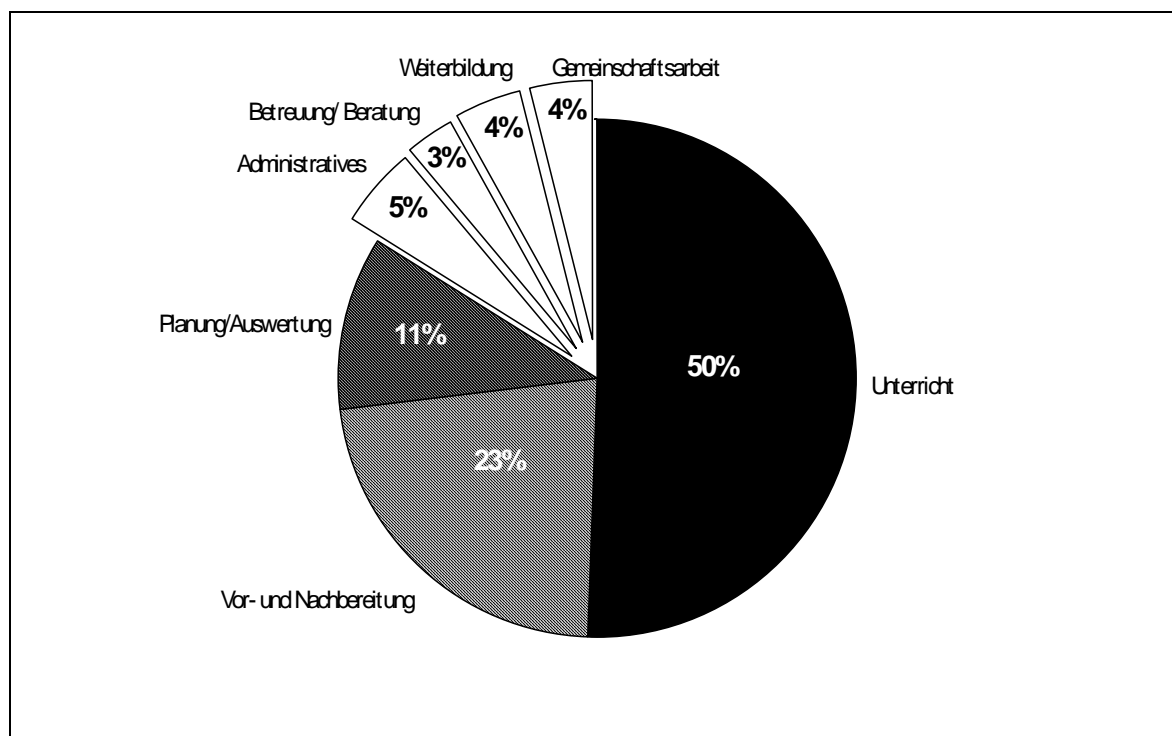
Unseres Erachtens lassen diese Daten kaum grossen Raum für unterschiedliche Deutungen. Mit Blick auf die sehr hohen Arbeitszeiten in regulären Schulwochen scheinen die Zahlen klar auf eine *Leistungsgrenze* hinzuweisen, die wohl nur unter Inkaufnahme von negativen Effekten während längerer Zeit überschritten werden kann.

Fehlschlüsse aufgrund einer oberflächlichen Betrachtung der Resultate liegen jedoch auf der Hand, weshalb in der Diskussion ausführlich auf die oben dargestellten Zahlen und Zusammenhänge einzugehen sein wird.

4.2.4 Verteilung der Jahresarbeitszeit auf Tätigkeitsbereiche

Die Jahresarbeitszeit verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche:

Abbildung 11: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen bei Lehrpersonen mit Vollpensum



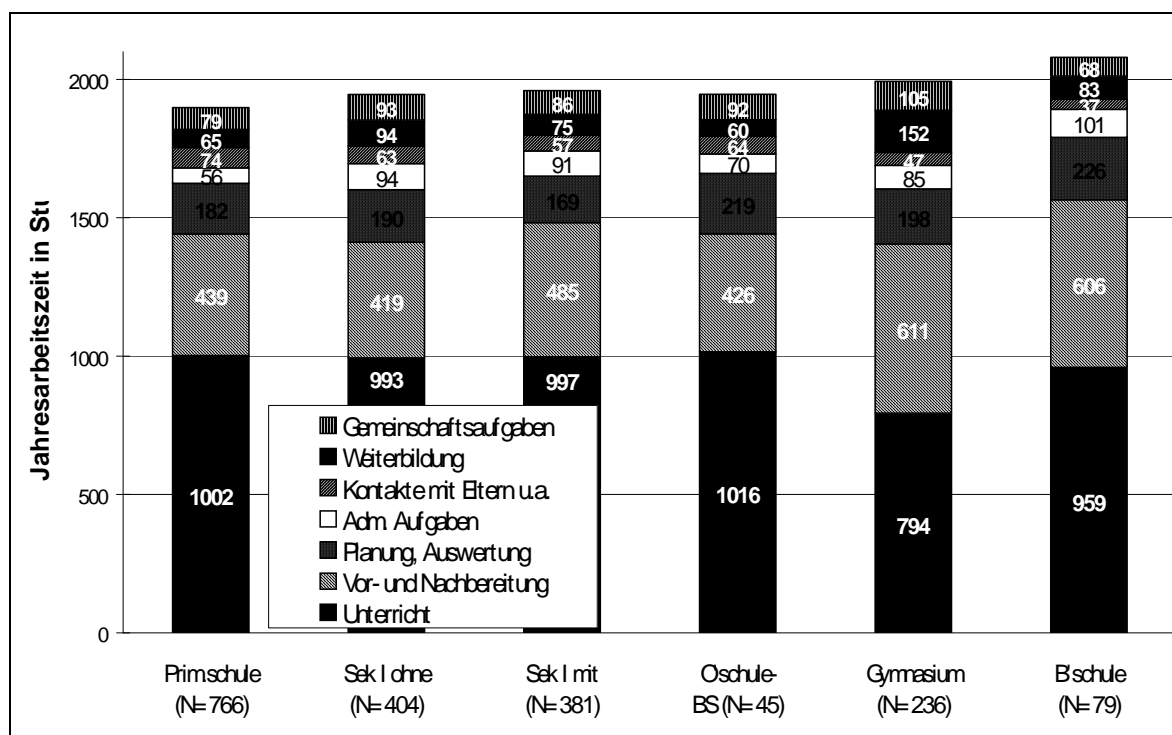
Über alle Unterrichtsstufen gerechnet, nehmen Unterrichtszeit sowie die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts praktisch $\frac{3}{4}$ der Lehrerarbeitszeit in Anspruch. Andere Tätigkeiten wie die langfristige Planung und Auswertung des Unterrichts, Betreuungs- und Beratungsfunktionen (z.B. Elternarbeit), Weiterbildung und die Gemeinschaftsarbeit machen zusammen 22% der Arbeitszeit aus. 5% kommen für administrative Arbeiten hinzu.

Die genannten Durchschnittswerte lassen sich wie folgt veranschaulichen:

- 23-24 Stunden Unterricht pro Schulwoche
- ½ Std. Vor- und Nachbereitung pro Unterrichtslektion
- 1 Woche pro Quartal für die Planung und Evaluation des Unterrichts
- 10 Tage/Jahr für die individuelle (informelle) und institutionelle Weiterbildung
- 1 Stunde/Kalenderwoche für den spontanen/geplanten Kontakt mit Eltern u.a.
- 2 Std./Schulwoche für administrative Tätigkeiten/gemeinschaftliche Aufgaben
- 2 Stunden/Schulwoche für die Arbeit im Kollegium und im beruflichen Netzwerk

Ob diese Durchschnittswerte ausreichend sind für eine qualitativ zufriedenstellende Ausübung der jeweiligen Funktion, muss hier dahingestellt bleiben.

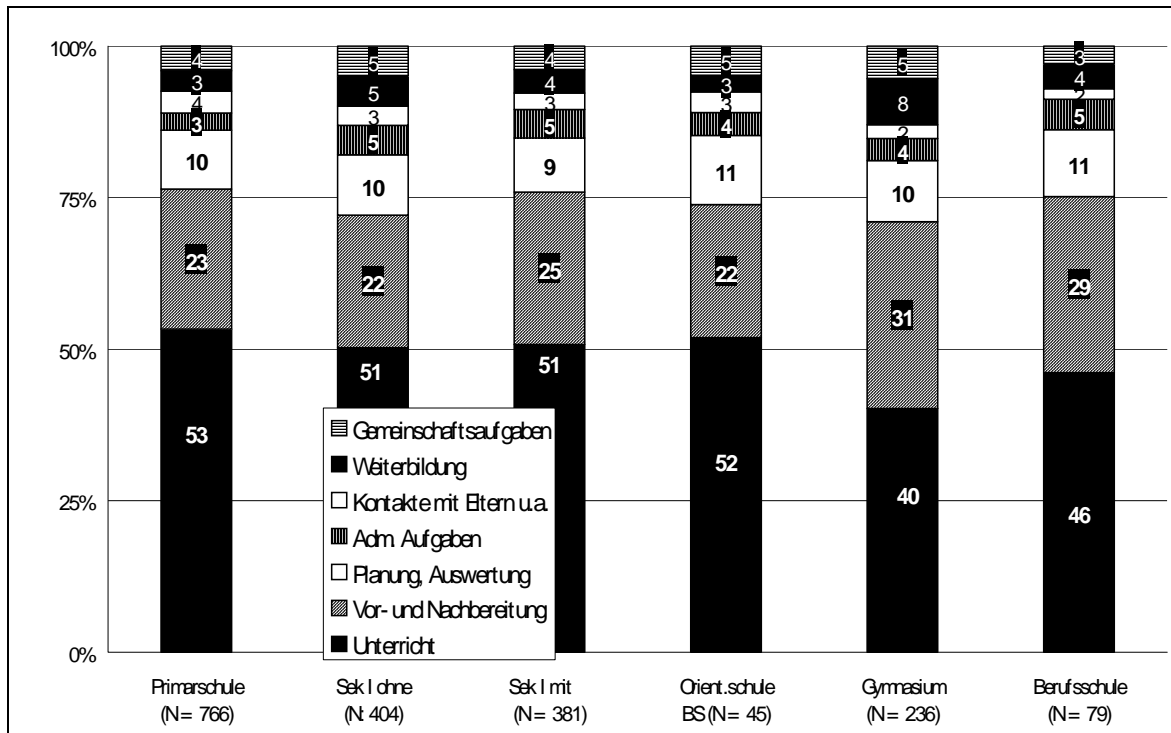
Abbildung 12: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Unterrichtsstufe bei Lehrpersonen mit Vollpensum (absolute Beträge in Jahresstunden)



Sehr ähnliche Werte bei den Unterrichtspräsenzzeiten weisen Vollzeit-Lehrpersonen an der Volksschule einerseits und an den Berufsschulen andererseits auf. In anderen Bereichen (kurzfristige Vor- und Nachbereitung, langfristige Planung und Auswertung sowie administrative Aufgaben) gehen die Werte bei den gleichen Stufen in dessen auseinander.

Lehrpersonen an Gymnasien haben tiefere Präsenzzeiten, denen allerdings höhere Werte für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts gegenüberstehen, so dass sie per saldo praktisch gleiche Wochenarbeitszeiten für Unterricht und seine Vor- und Nachbereitung aufweisen wie die Lehrpersonen auf der Volksschulstufe.

Abbildung 13: Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen und Unterrichtsstufe bei Lehrpersonen mit Vollpensum (Anteile an Jahresarbeitszeit in %)



Infolge der unterschiedlichen absoluten Werte der Jahresarbeitszeit gleichen sich die Stufen bei der Darstellung der *relativen Anteile* an: Als einander ähnlich treten nun die Stufen der Volksschule einerseits und diejenigen der Sekundarstufe II (mit den Gymnasien und Berufsschulen) andererseits auf. Auffallend ist der verhältnismässig hohe Weiterbildungsanteil der Gymnasiallehrpersonen.

Ein Fazit ist, dass die meisten Lehrpersonen mit einem vollen Pensum oder einem grossen Teilpensum zumeist bis an eine mehr oder weniger absolute Grenze der Jahresarbeitszeit stossen und die Belastung unterhalb dieser Grenze im Rahmen der kurzfristigen Vor- und Nachbereitung des Unterrichts austarieren. Dies bedeutet faktisch, dass für die übrigen Tätigkeiten relativ stabile (ausreichende?) Ressourcen bereitgestellt werden.

4.3 Jahresarbeitszeit und externe Faktoren, weitere Ergebnisse

Wie viel eine Lehrperson arbeitet, hängt nicht nur von der Schulstufe, sondern auch von anderen Merkmalen ab. Solche sind

- persönliche Merkmale
- Merkmale der Klasse, des Schulortes und des Kollegiums.

Einige Faktoren haben wir in bezug auf ihren Einfluss auf die Jahresarbeitszeit überprüft. Bei den folgenden Ausführungen handelt es sich insofern lediglich um eine Annäherung an Sachverhalte, als jeweils nur ein einziges Merkmal in einen Zusammenhang mit der Jahresarbeitszeit gebracht wurde (z.B. Einfluss des Alters

oder der Klassengrösse). Ob letztlich dieses Merkmal *allein* in bedeutendem Mass Einfluss auf die Jahresarbeitszeit nimmt oder ob noch andere Faktoren mit hineinspielen, wurde im Rahmen des hier vorgestellten Berichts nicht behandelt bzw. ist durch weitere statistische Tests (multiple Regressionen) zu untersuchen.

Es wurden nur Lehrpersonen mit einem Vollpensum verglichen und Lehrpersonen verschiedener Stufen in der gleichen Gruppe zusammengeführt. So wurde einerseits darauf geachtet, dass die Ausgangsstichprobe in bezug auf das Unterrichtspensum einigermaßen homogen war und andererseits auch eine angemessen hohe Fallzahl zusammenkam. Dies führte dazu, dass allfällige statistisch signifikante Unterschiede nicht bereits infolge einer zu kleinen Stichprobengrösse verschwanden.

4.3.1 Jahresarbeitszeit und gemeinschaftliche Aufgaben

Die Aufteilung der gemeinschaftlichen Aufgaben (*Definition vgl. Tab. 12*) in den Kollegien ist wenig ausbalanciert: Fast jede fünfte Lehrperson (18%) übt keine entsprechende Funktion aus. 31% haben eine, 28% deren zwei und knapp jede vierte Lehrperson (23%) drei und mehr gemeinschaftliche Aufgaben inne.

Um einen allfälligen Einfluss der gemeinschaftlichen Aufgaben auf die Jahresarbeitszeit zu eruieren, errechneten wir die Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen, die eine oder mehrere solcher Aufgaben ausführen. Dabei zeigten sich tatsächlich Zusammenhänge, bezogen auf die einzelnen Schulstufen allerdings in unterschiedlichem Ausmass. Auch bewirken nicht alle gemeinschaftlichen Aufgaben in gleichem Mass eine Erhöhung der Jahresarbeitszeit (*Tab. 12*).

Tabelle 12: Mittlere Jahresarbeitszeiten aller Primar-, Sek I- und Sek II-Lehrpersonen mit Vollpensum sowie von Vollpensulehrpersonen mit gemeinschaftlichen Aufgaben

	Jahresarbeitszeit in Stunden und Berechnungsbasis (Anzahl Wochen)					
	Primarschule		Sek I		Sek II (Gym)	
Vollpensum, alle Lehrpersonen	1'898		1'952		1'993	
Vollpensum, mit mind. einer gemeinschaftlichen Aufgabe	1'913	(1501)	2'009	(1647)	2'063	(363)
... Hausvorstand/Schulleiter(in) ³²						
... Kollegiumsvertretung			1'973	(185)		
... Praktikumsleiter(in)	1'906	(246)	2'079	(220)		
... Verwaltung Turnmaterial	1'933	(113)				
... Betreuung von Sammlungen			1'996	(260)		
... Betreuung der Bibliothek	2'049	(173)	1'965	(159)		
... EDV-Koordination/Unterstützung			2'142	(139)		
... Pensenleger(in)			2'030	(126)		

³² Wir haben diesen Begriff in den Erhebungsunterlagen nicht weiter differenziert. Somit muss darunter sowohl etwa die Leitung einer teilautonomen Schule wie auch «lediglich» die Rolle des Hausvorstandes subsumiert werden. Die Stichprobengrösse liegt aber bei allen Stufen unter N = 100.

Bei der Betrachtung der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass einige Befragte zwei oder mehr solcher Funktionen innehaben können. Trotzdem lässt sich einigermaßen abschätzen, welche sich eher als zusätzliche Belastung auf die Jahresarbeitszeit auswirken. (Es wurden nur Jahresarbeitszeiten angegeben, die auf ≥ 100 protokollierten Wochen basierten).

4.3.2 Jahresarbeitszeit und ausserschulische Verpflichtungen

Wieviel Zeit für die berufliche Tätigkeit aufgewendet wird, steht auch in einem Zusammenhang mit den Aktivitäten ausserhalb der Schule. Zunächst gibt es einen interessanten Unterschied zwischen Männern und Frauen, indem Frauen ohne ausserschulische Verpflichtungen knapp 80 weniger Jahresstunden aufweisen als die Vergleichsgruppe von Männern. Die nähere Betrachtung zeigt, dass hinter dieser beruflichen «Minderleistung» in der Regel *familiäre Verpflichtungen* stehen.³³

Tabelle 13: Jahresarbeitszeit und ausserschulische Verpflichtungen

Anzahl ausserschulische Verpflichtungen	Jahresarbeitszeit in Stunden		
	Primarschule	Sek I u. Sek II	Total
keine	1'931	1'998	1'967
1	1'837	1'873	1'859
2 oder mehr	2'023	2'148	2'117

Wir haben die Stichprobe unterteilt in Personen mit keiner, einer oder zwei und mehr ausserschulischen Verpflichtungen. Die Ergebnisse sind in *Tabelle 13* dargestellt. Wer *gar keiner* ausserschulischen Verpflichtung nachgeht, arbeitet *mehr* für die Schule, als wer eine entsprechende Verpflichtung übernommen hat. Darüber hinaus gibt es aber eine Gruppe von Lehrpersonen - sie machen etwa 8% aus - die ausserhalb der Schule zwei und mehr Verpflichtungen wahrnimmt und eine weit über dem Durchschnitt liegende Jahresarbeitszeit aufweisen.

4.3.3 Jahresarbeitszeit und Dienstalter bzw. Alter

Den Zusammenhang zwischen Dienstalter und Jahresarbeitszeit haben wir am Beispiel der Volksschullehrkräfte (mit Vollpensum) betrachtet. Als Berechnungsbasis standen 1'482 Wochen zur Verfügung.

Wie die folgende *Abbildung 14* zeigt, erreichen die Lehrerinnen und Lehrer in den ersten beiden Jahren ihrer beruflichen Biografie fast den höchsten Wert der Jahres-

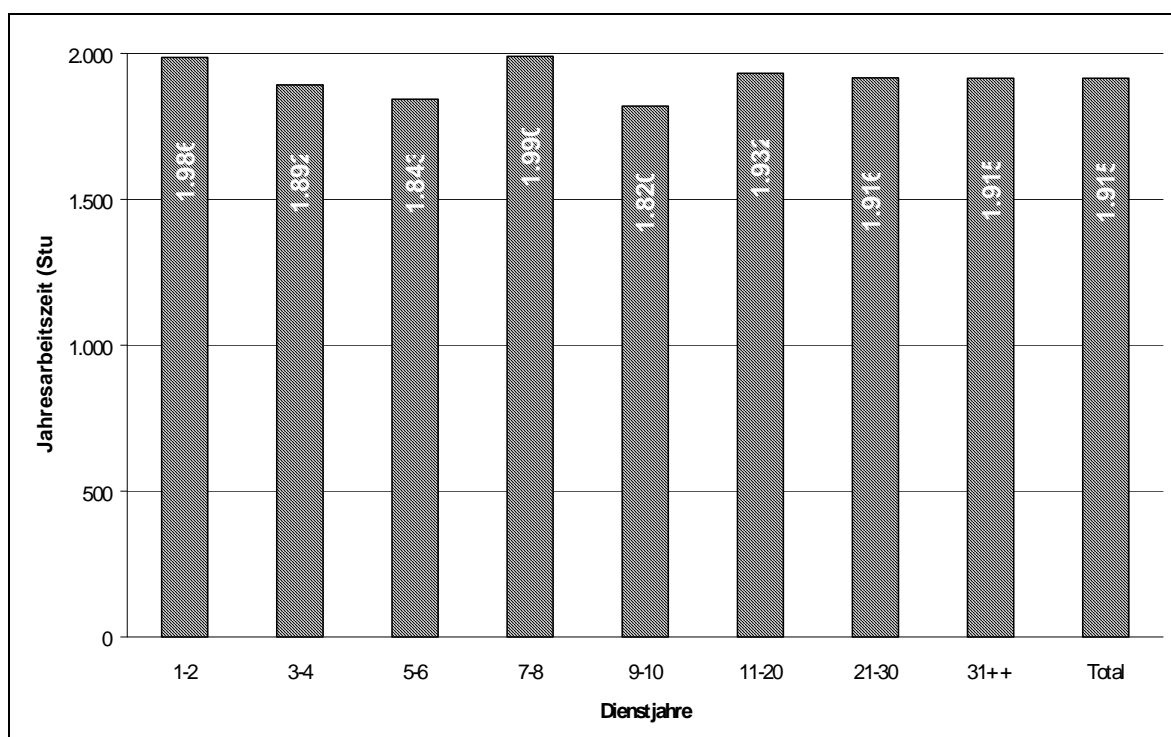
³³ Ein Grossteil der Hausarbeit wird gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von Frauen verrichtet (*BFS 1994*). 63% der Frauen (Männer: 15%) über 15 Jahren geben an, alleine für diese Arbeit verantwortlich zu sein. Frauen investieren wöchentlich durchschnittlich 23 Stunden in die Hausarbeit, Männer weniger als 10 Stunden.

arbeitszeit überhaupt, womit die persönliche Wahrnehmung der meisten Lehrkräfte ihres Berufseinstiegs als besonders angespannter Zeit ihren Beleg gefunden hat.

Auffallend ist die Stabilität der Jahresarbeitszeit über alle Phasen der beruflichen Biografie, ebenso wie das relative (möglicherweise aber stichprobenbedingte) Herausragen der Arbeitszeit im 7. und 8. Dienstjahr.

Zieht man das Alter zum Vergleich hinzu, zeigt sich, dass die Jahresarbeitszeit mit dem Alter eher leicht ansteigt. Volksschullehrpersonen bis 30 Jahre arbeiten durchschnittlich 1'902 Stunden/a (N=349 Wochen), zwischen 31-40 Jahren 1'914 Stunden/a (N=433), zwischen 41-50 Jahren 1'922 Stunden/a (N=529) und mit 51 und mehr Jahren 1'981 Stunden/a (N=286).

Abbildung 14: Jahresarbeitszeit und Dienstjahre (Volksschullehrkräfte)



Entlastungslektionen scheinen keinen Einfluss auf die Gesamtarbeitszeit auszuüben. Lehrpersonen über 45 Jahre mit einer oder mehreren Entlastungslektionen wurden dazu mit den Kolleginnen und Kollegen unter 45 verglichen (Tab. 14). Obwohl die ältere Gruppe durchschnittlich knapp zwei Lektionen weniger unterrichtet, erreicht sie eine höhere Jahresarbeitszeit.

Tabelle 14: Jahresarbeitszeit und Entlastungslektionen

	N	Jahresarbeitszeit	Pensum
Lehrpersonen unter 45 Jahre (ganze Stichprobe)	1'276	1'932 Std.	29.4
Lehrpersonen über 45 und mit Entlastungslektion(en)	105	2'018 Std.	27.6

Entlastungslektionen führen also nicht dazu, dass die Arbeitszeit sinkt, sondern dass die bislang zur Vorbereitung und Auswertung des Unterrichts und für Kontakte mit dem schulischen Umfeld verwendete Zeit erhöht werden kann, weil im Bereich Präsenzzeit etwas Raum gegeben wird. Dass die jüngeren Alterskategorien tendenziell kleinere Jahresarbeitszeiten aufweisen, kann mit vielen Ursachen zusammenhängen. Die naheliegendste ist, dass die familiären Aufgaben die jüngeren Lehrpersonen stärker beanspruchen als die älteren.

4.3.4 Jahresarbeitszeit und Klassengrösse bei Primarlehrpersonen

Die Jahresarbeitszeit wächst mit der Klassengrösse, allerdings nicht einheitlich (*Tabelle 15, S. 46*).

Tabelle 15: Klassengrösse und Jahresarbeitszeit (Primarschule)

Klassengrösse	Jahresarbeitszeit	N Wochen
-14	2'073	43
15-18	1'889	148
19-20	1'845	162
21-22	1'828	158
23-24	1'889	148
25-26	1'981	71
27 und mehr	2'188	31
Mittelwert	1'898	762

Dass Lehrpersonen mit bis zu 18 Schülerinnen und Schülern überdurchschnittliche Jahresarbeitszeiten aufweisen, könnte mit der Zusammensetzung der Klasse (überdurchschnittlich viele Kleinklassenlehrpersonen, Sonderklassen, Einschulungsklassen) in Zusammenhang zu stehen.

Wegen der zum Teil sehr kleinen Stichprobenbasis kann nur von Tendenzen gesprochen werden. Die erkennbaren Tendenzen sind jedoch augenfällig, etwa dass Lehrpersonen mit 27 und mehr Schülern pro Jahr bis zu 300 Stunden mehr arbeiten als Kolleginnen und Kollegen mit kleineren Klassen.

4.3.5 Der Wunsch nach einer Reduktion der Pflichtlektionenzahl

In *Abbildung 6* konnte gezeigt werden, dass die Wochenarbeitszeit mit zunehmendem Pensum nur noch unwesentlich ansteigt, gleiches ergab sich aus *Abbildung 10* (*S. 37*) für die Jahresarbeitszeit. Mit Blick auf diese Ergebnisse interessierte uns, ob mit dem Umfang des Unterrichtspensums auch der Wunsch nach einer Reduktion der Lektionenzahl wächst.

Tabelle 16: Jahresarbeitszeit und Wunsch nach Pensenreduktion

Lektionenzahl	Anteil Lehrpersonen mit Wunsch nach Reduktion
bis 24	20 %
25-29	38 %
30 und mehr	51 %

Dem ist tatsächlich so. Jede zweite Lehrperson mit 30 und mehr Lektionen wünscht sich eine Reduktion der Lektionenzahl; auch der hohe Anteil von 38% bei 25-29 Lektionen ist ein interessanter Fingerzeig.

Das Dienstalter beeinflusst den Wunsch nach einer Pensenreduktion ebenfalls, indem dienstältere Lehrpersonen häufiger den Wunsch nach einer Pensenreduktion haben.

4.3.6 Subjektive Belastung durch verschiedene Tätigkeitskategorien

Uns interessierte, inwiefern die verschiedenen Tätigkeitsbereiche des Lehrerberufes von den Lehrpersonen in bezug auf die Belastung wahrgenommen werden. Die in *Tabelle 17* dargestellten Daten stellen für uns nur einen Grobindikator dar für die unterschiedliche *subjektive* Belastung durch verschiedene Tätigkeitsbereiche.

Es zeigt sich zunächst, dass Lehrpersonen mit kleineren Pensen sich allgemein subjektiv weniger belastet fühlen. Eine ziemlich deutliche Differenzierung ist bei Lehrpersonen mit 29 und mehr Wochenlektionen³⁴ zu beobachten.

Tabelle 17: Subjektive Belastung durch unterschiedliche Tätigkeitsbereiche

Tätigkeitsbereich	%Anteil der Lehrpersonen mit Angabe «ziemlich/sehr belastet»	
	max. 23 Lektionen (1'575)	29 und mehr Lektionen (1'680)
Unterricht	26%	34%
Kurzfristige Vor- und Nachbereitung	29%	35%
Langfristige Planung und Unterrichtsreflexion	21%	22%
Administrative Arbeiten/gemeinschaftliche Aufgaben	21%	25%
Elterngespräche, Besprechungen mit schulischen Diensten	22%	29%
Weiterbildung	11%	8%
Gemeinschaftsaufgaben im Kollegium	22%	25%

³⁴ Die kategorialen Trennlinien von 23 bzw. 29 Lektionen basieren nicht auf inhaltlichen, sondern formalen Kriterien. Sie ergaben sich, weil die ganze Stichprobe in drei möglichst gleiche Teile aufgeteilt werden sollte.

In den Bereichen *Unterricht, Vor- und Nachbereitung* sowie *Betreuung/Beratung* (z.B. Elternarbeit) wird die Belastung subjektiv am höchsten eingestuft (signifikante Unterschiede). Diese Bereiche beinhalten tendenziell wenig Bewegungsraum, sei es wegen formaler externer Vorgaben (Unterricht), eigener Ansprüche (Vor- und Nachbereitung) oder anderer externer Erwartungen und Ereignisse.

4.3.7 Wunsch nach einer Beendigung der Lehrtätigkeit

Die Gruppe derer, die oft oder sehr oft daran denken, die Lehrtätigkeit aufzugeben, bleibt praktisch stabil gross über das Alter, das Dienstalter und die Anzahl Lektionen/Woche. Sie macht nie mehr als 10% der Lehrerschaft aus.

5. Diskussion

Die vorliegende Untersuchung zeigt auf der Basis einer ausreichenden Stichprobe, dass die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer derjenigen von anderen Angestellten im öffentlichen Dienst mindestens ebenbürtig ist. Die Jahresarbeitszeit aller hier dargestellten Schulstufen bewegt sich auf dem Niveau von rund 1'900 und mehr Stunden.

Dieser Wert wird nicht ebenmässig produziert. Sowohl im Schulsemester als auch innerhalb der Woche und zwischen Schule und Ferien bestehen grosse Unterschiede im Ausmass der Leistungserbringung. Die errechneten Durchschnittswerte verbergen auch die Variation der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit in der Lehrerschaft. Die Unmöglichkeit der Untersuchung, die Verbreitung von besonders engagierten und sich nur bedingt engagierenden Lehrpersonen darzustellen, schmälert die Aussagekraft der Ergebnisse nicht, denn die Durchschnittswerte stellen nichts anderes als die quantitative Leistung dar, die *alle Lehrpersonen* gemeinsam erbringen. Wenn das System sich also der wenig motivierten und leistungsschwachen Lehrpersonen annehmen will, muss es sich parallel dazu angesichts der vorliegenden Ergebnisse auch mit dem Phänomen der Lehrerinnen und Lehrer befassen, die nur für die Schule da sind und ihre Energien nicht nachhaltig einsetzen.

Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass stundenmässige Belastungsspitzen ihre Kompensation suchen: Wer sich im Schulsemester besonders verausgabt, arbeitet in den Schulferien tendenziell weniger. Umgekehrt ist der Einsatz von Teilzeitlehrpersonen in den Ferien im Vergleich zu Vollpensenlehrkräften relativ hoch. Daraus ergibt sich die Frage nach dem optimalen *Kräftehaushalt*. Die Daten deuten darauf hin, dass nach sehr unterschiedlichen Mustern gehandelt wird. Aufgrund der zahlreichen schriftlichen Rückmeldungen lässt sich etwa vermuten, dass ein Teil der Lehrer die hohe psychische Belastung im Unterrichtssemester (sie liegt praktisch durchwegs über 45 Stunden pro Woche) als Legitimation benutzt, in den Schulferien praktisch unerreichbar zu sein.

Wieweit die hohe Wochenbelastung durch ein gutes Zeitmanagement abwendbar oder zu mildern ist (z.B. durch eine disziplinierte und effiziente Nutzung von Schulferienwochen für spezifische Bereiche der Lehrertätigkeit), müsste vertieft diskutiert werden. Es mag sein, dass viele Lehrpersonen ihr Zeitmanagement noch verbessern können. In den Arbeitszeitprotokollen haben wir tatsächlich auch Belege gefunden, die eine nicht in jedem Fall optimale Verwendung der knappen Zeit vermuten lassen. Ebenso deutet aber **noch** vieles darauf hin, dass den einzelnen Lehrpersonen auch wenig Hilfe geboten wird, wie sie dem Problem der (subjektiv wahrgenommenen und vielfach wohl auch objektiven) Zeitknappheit im Schulsemester beikommen können. So arbeiten etwa viele Lehrkräfte mit grossen Klassen deutlich mehr, weil ihnen niemand Vorkehrungen vermittelt (vermitteln kann), dass auch mit grossen Schülerzahlen die durchschnittliche Arbeitszeit nicht zwingend überschritten wird. Und andere engagieren sich in gemeinschaftlichen Aufgaben im Über-

mass, weil scheinbar keine anderen Kräfte willens oder kompetent sind, selber eine entsprechende Funktion zu übernehmen.

Wir vermuten allerdings, dass der Spielraum für eine nachhaltige Reduktion der individuellen Arbeitszeit in einer regulären Schulwoche beschränkt ist, solange die Unterrichtspensen einer vollen Stelle auf **hohem** Niveau verharren. **Obwohl in den Jahren nach 2000 in manchen Kantonen Debatten über eine mögliche Pensensreduktion geführt wurden, hat sich in dieser Hinsicht erst wenig geändert.**

Bei der Diskussion über den Zusammenhang zwischen Pensum und Arbeitszeit darf **aber** ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung nicht übersehen werden: Die jeweiligen Jahresarbeitszeiten der Lehrpersonen mit Pensen ab 22 Lektionen pro Woche unterscheiden sich nicht in dem Ausmasse voneinander, wie sich dies allein aufgrund der Unterschiede in den Pensen vermuten liesse: Am Beispiel der Teilpensenlehrkräfte und der älteren Lehrpersonen konnte gezeigt werden, dass die via Pensensreduktion bzw. Altersentlastung «gewonnene» Zeit in den meisten Fällen flugs in andern Tätigkeitsfeldern (v.a. Vor- und Nachbereitung) wieder investiert wird. Ob dies eine gründlichere oder befriedigendere Arbeit **oder aber eine bessere Balance von belastenden und weniger belastenden Aufgaben** zur Folge hat, bleibe dahin gestellt. Wesentlich ist, dass bei der Jahresarbeitszeit praktisch der gleiche Plafond erlangt wird, den auch die Lehrpersonen mit Vollpensen erreichen.

Wie ist dies zu deuten? Wir vermuten, dass die formalen Verpflichtungen sowie die im Alltag generierten Erwartungen ein Mass an Arbeit und Engagement erfordern, das wohl nur mit einigem Zynismus und formalen Begründungsmustern zurückgewiesen werden kann - was sich allerdings schlecht verträgt mit dem beruflichen Selbstverständnis wohl der Mehrzahl der Pädagoginnen und Pädagogen. Angesichts scheinbar unverrückbarer Gesetzmässigkeiten der Lehrerarbeitszeit muss sich die Lehrerschaft die Frage stellen, wie sie als Profession agieren will, wenn zur Bewältigung der nicht geringen Aufgaben der Schule ein relativ enger Spielraum im Schulsemester bereitsteht. Sind beispielsweise die laufenden und oft erst noch bevorstehenden Schulentwicklungsprozesse so auch realistisch durchführbar? Oder kann an ihnen nur partizipieren, wer gesund ist und sich die Zeit organisiert bzw. abstiehlt (wo? - im Familienleben, im sozialen Umfeld, in der Überprüfung des eigenen Handelns, beim Vorbereiten des Unterrichts? usw.). Ergibt dies eine genügend tragfähige Basis für eine Innovation von Schule und Unterricht?

Unseres Erachtens wird das Problem der zeitlichen Ressourcen, der Zeitmanagementkompetenzen der Lehrpersonen und des ungesunden Rhythmus von Verausgabung und Regeneration bei der Planung von Innovation im Bildungswesen unterschätzt, falls es *überhaupt* wahrgenommen wird. Sichtbar wird dies etwa, wenn zwar die Fünftagewoche eingeführt wird, schleichend aber der schulfreie Samstag als Reserve für gemeinschaftliche Aufgaben, Teamsitzungen usw. bestimmt wird. Oder wenn aktuell die Pflichtpensen tendenziell eher nach oben anstatt nach unten redefiniert werden. Damit ist ein Zielkonflikt zwischen den Postulaten der Schulentwicklung einerseits und ihren Rahmenbedingungen andererseits programmiert. **Die mehrjährige Studie an Thurgauer Volksschulen und Kindergärten (2002-2008)**

bringt dieses Problem unmittelbar zum Ausdruck (Trachsler et al, 2003). Reformen allgemein und zum Teil auch lokale Schulentwicklungsprozesse werden von den Lehrpersonen tendenziell als Belastung erlebt, selbst wenn die verschiedenen Projekte auf Zustimmung stossen: Reformen bedeuten zuerst einmal Aufwand bei nicht immer sicherem Ertrag (Landert 2002).

Wünschbar wäre, auf eine Normalwoche der Schule hinzuarbeiten, die die Schule, ihre tägliche Vorbereitung und die potentiell täglich anfallenden Kontakte mit Eltern und Personen des schulischen Umfeldes bewältigen lässt. Verbesserungsmöglichkeiten sehen wir letztlich nur, wenn die Lehrpersonen über die gemeinsame Nutzung von Ferienwochen zu verhandeln bereit sind und von der alleinigen Verfügungsgewalt über *alle* Ferienwochen abkommen. Eine entsprechende Entwicklung ist u.a. in den Kantonen Aargau, Baselland und Thurgau zu beobachten. In deren neuen kantonalen Verordnungen wird die Verfügungsgewalt über die Schulferien eingeschränkt. Die Schulferien dienen weiterhin zur Kompensation der Arbeitszeit in den Schulsemestern, es können aber auch Präsenzzeiten für gemeinsame Arbeiten festgelegt werden³⁵.

Ob solche Bestimmungen letztlich zu einer Entlastung der Lehrpersonen führen oder bloss als Einschränkung empfunden werden, ist unseres Wissens noch nicht untersucht worden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass solche Bestimmungen einen entsprechenden Gegenwert haben müssen und auch haben. Diesen sehen wir - so realitätsfern dies auch tönen mag - in einer deutlichen Reduktion der Lehrerpensen *und* der Schülerlektionen. Ziel muss es sein, die *Qualität der einzelnen Unterrichtseinheit* zu gewährleisten, und diese Qualität kann realistischweise nur für eine beschränkte Zahl von (gut konzipierten, vorbereiteten, reflektierten) Lektionen bereitgestellt werden. Über die Pädagogischen Hochschulen (PH) schreibt Perrenoud: „Wenn Dozentinnen und Dozenten der PH bei Vollbeschäftigung wöchentlich 18-24 Lektionen zu erteilen haben, wird sich ihre Arbeit darauf beschränken müssen, den Unterricht vorzubereiten und auszuwerten.“³⁶ Wieso soll ein Gleiches - die implizite Formulierung, dass 18-24 Lektionen genug seien - für die Volksschule und den ganzen Sekundarbereich II nicht auch gelten?

Natürlich ist es schwierig, absolute Festlegungen vorzunehmen für die je Tätigkeitsbereich notwendigen Aufwendungen. Mit Blick auf die Aufteilung der Lehrerarbeitszeit auf verschiedene Tätigkeiten vermuten wir aber, dass in mindestens *drei Bereichen* zu wenig Zeit zur Verfügung steht:

- Minimal scheinen uns die Aufwendungen für die *individuelle Beratung/Betreuung* von Schülerinnen und Schülern sowie den Kontakt mit den Eltern und schulischen Beratungsdiensten. In welcher Qualität und mit welchen Ergebnissen ist Elternarbeit überhaupt möglich, wenn Lehrpersonen dafür pro Familie jährlich 2 Stunden zur Verfügung haben (bzw. stellen wollen)? Unseres Er-

³⁵ Die Kantone Aargau und Basel Landschaft gehen noch einen Schritt weiter und beschränken den offiziellen jährlichen Ferienanteil von Lehrpersonen auf vier Wochen bzw. 20 Tage.

³⁶ Perrenoud 1998.

achtens vergibt sich das System eine einmalige Chance, wenn sie den Fachleuten für Bildung und Erziehung nicht mehr Zeit einräumt, um den Kontakt mit den Familien vor allem dort zu pflegen, wo er für die optimale Förderung eines Kindes unabdingbar ist. Die starke Zunahme von Schulen mit installierter Schulsozialarbeit dürfte diese Lücke vielerorts zu einem gewissen Grad schliessen. Aber auch die Schulsozialarbeit kann ihren Auftrag nur in Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen optimal erfüllen.

- Unsicher sind wir auch bezüglich des Bereichs der *Weiterbildung*, der nur deshalb 4% der Lehrerarbeitszeit erreicht, weil Gymnasiallehrkräfte einen Weiterbildungsanteil von 8% Anteil ausweisen.
- Und schliesslich fragen wir uns, ob einem Lehrerkollegium zwei Stunden pro Woche genügen, um eine *lebendige und entwicklungsfähige Schule* zu gewährleisten, ist doch Kennern der Schulorganisation vertraut, dass einiges dieser Zeit für rein organisatorische Probleme verwendet wird und nicht für vorausschauende gemeinsame Projekte einer Schule oder eines Kollegiums.

In den letzten drei Jahren haben mindestens fünf Kantone³⁷ Arbeiten an einem kohärenten neuen Berufsauftrag für Lehrpersonen begonnen und damit Anstrengungen unternommen, eine Ausgewogenheit zwischen den verschiedenen Tätigkeiten der Unterrichtsberufe zu schaffen. Es entstanden entsprechende Arbeitszeitmodelle, die teilweise an Jahresarbeitszeiten gebunden wurden. Die Kantone definieren die Tätigkeitsbereiche sehr unterschiedlich und ordnen ihnen auch unterschiedliche Anteile der Arbeitszeit zu. Welche Arbeitszeitmodelle sich letztendlich bewähren, wird die Praxis zeigen und muss Gegenstand weiterer Forschungsarbeit sein.

Die aufgeführten Entwicklungen – Pensenreduktion, Einschränkung über die Verfügungsgewalt der Schulferien sowie neue Berufsaufträge mit Arbeitszeitmodellen – zeigen, dass man manchenorts die Rahmenbedingungen der Schule und des Lehrerberufs neu diskutiert hat. Man hat erkannt, dass die Definition des Arbeitspensums allein über die Anzahl Lektionen den heutigen Ansprüchen nicht mehr genügt und dass die Belastung während dem Schulsemester nicht einfach durch 12 Wochen Ferien ausgeglichen werden kann. Es ist zu hoffen, dass die Diskussionen dort, wo sie begonnen haben, weitergeführt werden. Die vorliegenden Daten sollen auch andernorts dazu einladen, vom Bild des Schulmeister/Ferientechnikers abzukommen und die Diskussion um die Rahmenbedingungen der Schule und des Lehrerberufs neu auf sachlicher Basis zu führen.

³⁷ Aargau, Basel Landschaft, Thurgau, Uri und Zürich mit entsprechenden Arbeitszeitmodellen.

6. Literatur

Aeberli, C. (1991). Erprobung der Fünftageweche an der Volksschule: Erfahrungen in der Stadt Zürich (Schulkreis Uto). Zürich: Erziehungsdirektion.

Aeberli, C. (1992). Fünftageweche an der Volksschule. Schlussbericht über die Erprobung während den Schuljahren 1987/88-1991/92. Zürich: Erziehungsdirektion.

Aeberli, C. et al. (1989). Versuch mit der Fünftageweche: Zwischenbericht Volketswil. Zürich: Erziehungsdirektion.

Boos-Nünning, U. (1979). Professionelle Orientierung, Berufszufriedenheit, Fortbildungsbereitschaft. Eine empirische Untersuchung bei Grund- und Hauptschullehrern. Königstein: Hain.

Bundesamt für Statistik (1981). Zeitverwendung in der Schweiz. Bericht 1 der GVF-Haushaltbefragung 1979/80. Bern: BFS.

Bundesamt für Statistik (1994). Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Bern: BFS.

Bundesamt für Statistik (1995). Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Zweiter Statistischer Bericht. Bern: BFS.

Engelhardt, G. von (1982). Die pädagogische Arbeit des Lehrers. Paderborn: Schöningh.

Fazis, U.; Schmid, B, Matas, M. (1994). Arbeitszeitbelastung Basler Oberlehrerinnen und Oberlehrer. Basel: Freiwillige Schulsynode.

[Forneck, H.J., Schriever, F. \(2001\). Die individualisierte Profession. Einsichten aus einer Studie über Lehrerarbeitszeiten. Justus-Liebig-Universität Giessen](#)

Frieling, E., Sonntag, K. (1987). Lehrbuch Arbeitspsychologie. Bern: Hans Huber.

Frister, E., Häker, H. & Hoppe, A. (1960). Die Arbeitszeit der Lehrer. Eine Untersuchung anhand einer Repräsentativerhebung in Berlin (Landesverband der GWE). In: MUND Material und Nachrichtendienst, 12, 100.

Gerhard, Ernst (1984). Die Interferenz von Arbeit und Freizeit bei verschiedenen Arbeitssystemen. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Graf, O & Rutenfranz, J. (1993). Zur Frage der zeitlichen Belastung von Lehrkräften. Forschungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen Nr. 1259. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Grob, A., Hrsg. (1997). Kinder und Jugendliche heute: belastet - überlastet? Chur/Zürich: Rüegger.

Häbler, H., Kunz, A. (1985). Qualität der Arbeit und Verkürzung der Arbeitszeit in Schule und Hochschule. München: IMU-Institut.

Hamacher, D. (1998). Arbeitszeituntersuchung in Nordrhein-Westfalen. Konzept und Kritik. In: journal für schulentwicklung 2/1998. Innsbruck-Wien: Studienverlag.

Knight Wegenstein AG (1973). Die Arbeitszeit der Lehrer in der Bundesrepublik Deutschland. Düsseldorf: Knight Wegenstein.

Krause, D. (1984). Arbeitszeit und Lebenszeit. Bremen: Zentraldruckerei der Universität.

Landert, Ch. (2002). *Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrerberuf. Ergebnisse einer Untersuchung bei Deutschschweizer LehrerInnen.* Zürich: LCH.

Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (1995). Amtsauftrag. Beamtung. Arbeitszeit. Zürich: LCH.

Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (1993). Lehrerin/Lehrer sein. LCH-Berufsbild. Zürich: LCH.

Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (1997). Besoldungsstatistik 1997. Zürich: LCH.

Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (2002). *Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer. Ein Handweiser zum Berufsauftrag, zur Arbeitszeit und zum Arbeitsplatz für Lehrpersonen.* Zürich: LCH.

Lingsom, S. (1979). Advantages and Disadvantages of Alternative Time Diary Techniques: A Working Paper. Oslo: Statistik Sentralbyra.

Möller, H., Saupe, R. (1981). Psychomentele Belastung im Lehrerberuf. Ergebnisse einer Studie in Berlin-West. Berlin: GEW Landesverband Berlin.

Müller-Limmroth, W. (1980). Arbeitszeit - Arbeitsbelastung im Lehrerberuf. Frankfurt/M.: GEW.

Mummert+Partner (1999). *Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen.* Hamburg: Mummert + Partner.

Nengelken, G., Ulich, E. (1965). Über einige Aspekte der zeitlichen Beanspruchung und der Einstellung von Lehrkräften an höheren Schulen. In: Neue deutsche Schule, 24. Seiten 302-308.

OECD/CERI (1996). Bildung auf einen Blick: Analyse. Paris: OECD.

Organisation für Wirtschaft und Zusammenarbeit und Entwicklung (1996). Analyse OECD-Indikatoren. OECD: Paris.

Perrenoud, Ph. (1998). Neu gestaltete Lehrerbildung. In: Beiträge zur Lehrerbildung. 16/2. Bern: BzL.

Rudow, B. (1992) Zur psychologischen Tätigkeitsanalyse im Lehrerberuf - Konzeption, Probleme und Ergebnisse. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 36. Jg. (N. F. 10) 3, 137-143.

Schäfer, E. (1990). Analyse der Arbeitszeiten von Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasialabteilungen Bremer Sek. II-Zentren. Schriftliche Hausarbeit für das Lehramt an öffentlichen Schulen. Universität Bremen.

Schönwädler, H.-G. (1998). Probleme der Arbeitsbelastung im Lehrerberuf. Darstellung und Bewertung vorliegender Untersuchungen. In: *Journal für Schulentwicklung* 2/1998. Innsbruck-Wien: Studienverlag.

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (1997). *Fächergruppenlehrkräfte für die Primarstufe und die Sekundarstufe I*. Bern: EDK.

Trachsler, E., Inversini, S., Ulich, E., Wülser, M. (2003). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Thurgauer Volksschullehrkräfte*. Pädagogische Hochschule Thurgau

Wulk, J. (1988). *Qualitative und quantitative Aspekte der psychischen und physischen Belastung von Lehrern. Eine arbeitspsychologische Untersuchung an Lehrern beruflicher Schulen*. Frankfurt: Lang.