

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

im Auftrag des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH

Martina Brägger

Dübendorf, 01.07.2024

Zitierweise:

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

Informationen zur Durchführung und Analyse:

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

Auftraggeber:

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

Inhalt

Abkürzungen und Glossar	5
1 Einleitung	6
2 Durchführung	7
2.1 Vorgehen.....	7
2.2 Fragebogen	7
2.3 Definition und Verwendung des Begriffs Berufszufriedenheit	8
2.4 Auswertung und Berichterstattung	9
3 Ergebnisse	10
3.1 Technischer Teil	10
3.1.1 Teilnahme und Teilnahmequoten	10
3.1.2 Zur Güte und Repräsentativität der Stichprobe	10
3.2 Ergebnisse der Lehrpersonen.....	12
3.2.1 Beschreibung des Basisdatensatzes	12
3.2.2 Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit.....	13
3.2.3 Berufszufriedenheit im Detail	15
3.2.4 Erfüllende und belastende Momente im Lehrberuf.....	28
3.2.5 Wiederwahlwunsch und offene Antworten.....	29
3.2.6 Vergleich ausgewählter Teilgruppen.....	30
3.2.7 Entwicklung der Berufszufriedenheit gegenüber 2014.....	34
3.3 Ergebnisse der schulischen Heilpädagog:innen (SHP)	40
3.3.1 Beschreibung des Basisdatensatzes	40
3.3.2 Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit.....	40
3.3.3 Berufszufriedenheit im Detail	41
3.2.4 Erfüllende und belastende Momente im Lehrberuf.....	48
3.2.5 Wiederwahlwunsch und offene Antworten.....	49
3.4 Ergebnisse der Schulleitungen	51
3.4.1 Beschreibung des Basisdatensatzes	51
3.4.2 Berufszufriedenheit der Schulleitungen.....	51
3.4.3 Erfüllende und belastende Momente	53
3.4.4 Wiederwahlwunsch und offene Antworten.....	53
3.5 Ergebnisse des therapeutischen Personals.....	53
3.5.1 Beschreibung des Basisdatensatzes	53
3.5.2 Berufszufriedenheit der Therapeut:innen.....	54
3.5.3 Erfüllende und belastende Momente	55

3.5.4 Wiederwahlwunsch und offene Antworten.....	55
4 Zusammenfassung	56
5 Diskussion und Schlussfolgerungen	60
Literatur- und Quellenangaben	64
Anhang	65
A1 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	65
A2 Datenbereinigung und Berechnung neuer Variablen	68
A3 Weitere Angaben zur Stichprobe.....	69
A4 Weitere Ergebnisse	71
A4.1 Lehrpersonen	71
A4.2 Schulische Heilpädagog:innen.....	90
A4.3 Schulleitende	91
A4.4 Therapeut:innen.....	97
A5 Entwicklung Teilzeitarbeit.....	104

Abkürzungen und Glossar

Abkürzungen

Schulstufen	BS	Berufsfachschule
	BMS	Berufsmittelschule
	FMS	Fachmittelschule
	Gymi	Gymnasium
	KG	Kindergarten
	PS	Primarschule
	Sek I	Sekundarstufe I
	Sek II	Sekundarstufe II
	Sek II a	Sekundarstufe II allgemeinbildend (Gymi + FMS)
	VS	Volksschule
WMS	Wirtschaftsmittelschulen	
Funktionen	FLP	Fachlehrperson
	KLP	Klassenlehrperson
	LP	Lehrpersonen
	PICT/TICT	Pädagogischer/technischer ICT-Support
	SHP	Schulische Heilpädagog:innen
	SL	Schulleitung
	SuS	Schülerinnen und Schüler
Andere	BFS	Bundesamt für Statistik
	BZS	Berufszufriedenheitsstudie
	BCH	Berufsbildung Schweiz
	DCH	Deutscheschweiz
	FCH	Französische Schweiz / Romandie
	IF	Integrative Förderung/Schulung
	LCH	Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
	TZ	Teilzeit
	VSG	Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer

1 Einleitung

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

Die aktuelle Berufszufriedenheitsstudie ist bereits die fünfte in Folge (nach 1990, 2001, 2006 und 2014). Bedingt durch die Pandemie liegt die letzte Befragung bereits zehn Jahre zurück. Entsprechend wichtig war es dem LCH und seinen Mitgliederverbänden, wieder über aktuelle Daten zur beruflichen Situation ihrer Mitglieder zu verfügen.

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

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

- Wie stellt sich die Berufszufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer im Jahr 2024 dar?
- Welche Veränderungen in der Berufszufriedenheit lassen sich seit der letzten Erhebung beobachten?
- Welche Ursachen stehen hinter diesen Veränderungen?
- Wie gross ist die Wahrscheinlichkeit bei Lehrpersonen, den Lehrberuf nochmals zu wählen? Würden Lehrerinnen und Lehrer ihren Kindern oder nahestehenden Personen den Lehrberuf empfehlen?

Erstmals beteiligten sich auch das Syndicat des Enseignant·es Romand·es (SER) sowie der Lehrerverband aus dem Fürstentum Lichtenstein an der Befragung. Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse für die Deutschschweiz dar.

2 Durchführung

2.1 Vorgehen

Wie 2014 wurden alle Aktivmitglieder der LCH-Kantonalverbände per E-Mail zur Teilnahme an der online-Berufszufriedenheitsstudie eingeladen. Neu beteiligten sich auch die beiden Stufenverbände Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) und Berufsbildung Schweiz (BCH) an der Umfrage.

Die Einladungen wurden am 05. März 2024 verschickt. Am 18. März folgte die Erinnerung. Die Eingeladenen hatten bis am 29. März Zeit zum Ausfüllen.

Mit zwei Ausnahmen stellten alle Verbände die E-Mail-Adressen ihrer Aktivmitglieder zur Verfügung, sodass die Einladungen und die Erinnerung zentral über die Software für die Onlinebefragung verschickt werden konnten. Die anderen beiden Verbände luden ihre Aktivmitglieder selber per E-Mail zur Befragung ein. Im Unterschied zum zentralen Versand, der den Versand von personalisierten Links erlaubte, wurde diesen beiden Verbänden eine Vorlage mit einem allgemeinen Umfragelink zur Verfügung gestellt. Um die Teilnehmenden diesen beiden Verbänden zuordnen zu können, wurde der Zugang zudem durch ein Passwort kontrolliert. Um kontrollieren zu können, ob neben Verbandsmitgliedern weitere Lehrpersonen den Fragebogen ausfüllten, wurde den Teilnehmenden, die über den allgemeinen Link zur Umfrage gelangten, eine entsprechende Zusatzfrage gestellt.

Die Verbände waren im Weiteren aufgefordert, im Februar 2024 die Durchführung der Berufszufriedenheitsstudie anzukündigen und zur Teilnahme aufzurufen. Ziel war es, einen möglichst hohen Rücklauf zu generieren, sodass auch auf Ebene der einzelnen Kantone repräsentative Auswertungen möglich waren.

2.2 Fragebogen

Wie in den früheren Berufszufriedenheitsstudien gliedert sich der Fragebogen in drei Teile:

- Fragen zur Person und Schule
- Aspekte zur Berufszufriedenheit
- weitere Fragen (Momente berufliche Erfüllung/Belastung, Wiederwahl, Lehrberuf weiterempfehlen)

In den rund 10 Jahren seit der letzten Berufszufriedenheitsstudie hat sich die Schullandschaft weiterentwickelt. Die wichtigsten Stichworte hierfür sind die Einführung des Lehrplans 21, die flächendeckende Einführung der integrativen Förderung und die Digitalisierung. Um die Realität der Schulen, Unterrichtsstufen und Arbeitsplätze der Lehrpersonen kohärent abzubilden, galt es folglich den Fragebogen einer Aktualisierung zu unterziehen, wobei die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen von 2014 möglichst gewahrt bleiben sollte.

Wie bei den früheren Follow-Ups führte die Aktualisierung des Fragebogens zu einer grösseren Anzahl von Zufriedenheitsaspekten (92 statt 68 im Jahr 2014, bzw. 44 im Jahr 2006 und 35 in den Jahren 1990 und 2001). 14 neue Zufriedenheitsaspekte sind alleine auf den Themenblock zur integrativen Förderung zurückzuführen, der aufgrund des tiefgreifenden Einflusses der integrativen Förderung auf den Schulalltag in den Fragebogen neu aufgenommen wurde. Dieser neue Themenblock ersetzt den früheren, sehr allgemein formulierten Themenblock zu schulischen Reformen. In Tabelle 1 ist die Anpassung der Zufriedenheitsaspekte, gruppiert nach 15 Teilbereichen, nachvollziehbar.

Tabelle 1: Inhaltliche Differenzierung der Zufriedenheitsaspekte 2014 und 2024

2014		2024	
Unterricht/Klasse	8	Unterricht/Klasse	10
		Integrative Förderung	14
Kolleginnen und Kollegen	7	Kolleginnen und Kollegen	8
Schulische Reformen	5		
Schulleitung	10	Schulleitung	7
		Einbezug in die Schulentwicklung	3
Schulbehörde	1	Anerkennung und Feedback durch Vorgesetzte	3
Support durch spezialisierte Dienste	6	Support durch spezialisierte Dienste	9
Eltern	3	Erziehungsberechtigte	3
Öffentlichkeit	1	Öffentlichkeit	1
Kantonale Lehrer:innenorganisation	3	Lehrer:innenorganisation	3
Balance von Arbeitszeit/Erholungszeit	4	Balance von Arbeitszeit/Erholungszeit	4
Ausstattung des Arbeitsplatzes	4	Ausstattung des Arbeitsplatzes und digitale Konzepte	9
Pensum/Vertrag	7	Pensum/Vertrag	11
Weiterbildung	2	Weiterbildung	3
Lohn, Lohnentwicklung	7	Lohn, Lohnentwicklung	4
Total	68	Total	92

Punktuelle Anpassungen wurden auch bei den Momenten zur beruflichen Erfüllung bzw. beruflichen Belastung gemacht (neu je 8 statt 7 Aspekte). Die übrigen inhaltlichen Fragen (Wiederwahl, Lehrberuf weiterempfehlen, offene Fragen) wurden von 2014 unverändert übernommen.

Im Weiteren mussten Fragen zur Person und Schule den aktuellen Realitäten angepasst werden. Dies betrifft die Abgrenzung und Bezeichnung der Schulstufen (Zyklus 1 bis 3 nach Lehrplan 21), als auch die ausgeübten Funktionen.

2.3 Definition und Verwendung des Begriffs Berufszufriedenheit

Die Berufszufriedenheit einer Person ist ein Konstrukt, das die Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Aspekten ihres Berufs zusammenfasst. Je besser es gelingt, die Charakteristika einer Berufstätigkeit zu erfassen und in die Befragung einzubeziehen, desto realistischer beschreiben die Daten die Berufszufriedenheit als Ganzes. Wie in den früheren Durchführungen der Studie werden drei Ebenen der Zufriedenheit unterschieden:

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

Der Teilaspekt *Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit* stellt gleichzeitig auch eine eigene Zufriedenheitskategorie dar. Die restlichen 14 Faktoren der Berufszufriedenheit basieren auf 3 bis 14 Teilaspekten.¹ Die Mittelwerte der insgesamt 15 Bereiche fliessen mit gleichem Gewicht in den Mittelwert der Gesamtzufriedenheit ein.² Dieser ermittelte Mittelwert stellt in erster Linie eine Orientierungsgrösse dar, um in der Folge Teilgruppen voneinander abzugrenzen. Das Hauptaugenmerk gilt der Zufriedenheit mit einzelnen Teilbereichen des Berufslebens bzw. der Frage, welche Faktoren der Berufszufriedenheit einen «guten» bzw. «schlechten» Gesamtwert generieren: Es sind vor allem diese Informationen, die für die Diskussion genutzt werden können, wie die Attraktivität des Lehrberufs gesteigert werden kann – eine Diskussion, die vor dem Hintergrund des Lehrer:innenmangels von hoher Priorität ist.

2.4 Auswertung und Berichterstattung

Im Unterschied zu den früheren Durchführungen, in denen die Ergebnisse zusammengefasst für die Lehrpersonen und schulischen Heilpädagog:innen ausgewertet und dargestellt wurden, bestand nun der Anspruch, über Ergebnisse differenziert nach den verschiedenen Funktionen zu verfügen. Dies war nur möglich dank dem Umstand, dass das benutzte Statistikprogramm SPSS eine Programmierung der Auswertung erlaubt. Ist dieser Schritt gemacht, lässt sich die Auswertung für beliebige Untergruppen durchführen, so auch für die verschiedenen Funktionen. Die Daten wurden nach der in der Tabelle 2 dargestellten Systematik ausgewertet und entsprechend im Bericht dargestellt.

Tabelle 2: Übersicht über die Auswertungssystematik

	Hauptergebnisse quantitativ	Auswertung offene Fragen ³	Differenzierung nach weiteren Kriterien	Vergleich mit 2014	Vergleich mit den Lehrpersonen
Lehrpersonen	●	●	●	●	
Heilpädagog:innen	●	●	● ⁴		●
Therapeut:innen	●	●			●
Schulleitungen	●	●			●

Der Vergleich der Ergebnisse mit den Ergebnissen von 2014 beschränkt sich auf die Lehrpersonen. Da damals die Lehrpersonen und SHP zusammengefasst ausgewertet wurden, war eine Nachkalkulation der Ergebnisse von 2014 notwendig.

¹ Da einzelne Aspekte stufenabhängig abgefragt wurden, wurden für die Berechnung der 15 Bereiche pro befragter Person zwischen 3 und 9 Aspekte berücksichtigt.

² Dies erstaunt vielleicht, entspricht aber dem Vorgehen in den früheren Durchführungen der Studie, das mit Blick auf die Vergleichbarkeit beibehalten wird. 2001 wurden die Lehrpersonen nach der Bedeutung oder dem Stellenwert der einzelnen Aspekte für ihre Zufriedenheit befragt, woraus sich fast keine Unterschiede abzeichneten. Letztlich scheinen alle Bereiche in etwa gleich wichtig, weshalb sich mit Befragungsdaten keine Gewichtungssprozeduren anstellen lassen.

³ Ohne offene Schlussfrage. Die Antworten in den offenen Fragen wurden im Falle der Lehrpersonen und SHP anhand einer repräsentativen Stichprobe ausgewertet.

⁴ Begrenzt auf den Vergleich Sonderschule - Volksschule

3 Ergebnisse

3.1 Technischer Teil

3.1.1 Teilnahme und Teilnahmequoten

Die Ausgangsstichprobe in der Deutschschweiz umfasste 43'242 E-mail-Adressen. 517 davon (1.2%) erwiesen sich als falsch (nicht zustellbar). Somit wurden letztlich 42'725 Personen über den zentralen Versand zur Erhebung eingeladen. Hinzu kommen 1'896 Mitglieder, die von zwei Verbänden selber angeschrieben wurden, ohne dass bekannt ist, wie viele Adressen nicht zustellbar waren. Unter der Annahme, dass der Anteil fehlerhafter Adressen gleich hoch ist wie beim zentralen Versand (1.2%), erhielten insgesamt 44'487 Mitglieder die Einladung. Nach der Datenbereinigung blieben 16'413 Fragebogen in der Stichprobe, was einem Rücklauf von 36.9% entspricht (vgl. Tabelle 14 im Anhang A3).⁵

Einige Teilnehmende arbeiten nicht mehr im selben Kanton, wie sie Mitglied in einer Kantonalsektion sind. Zum Teil arbeiten sie neu auch in einem anderen Landesteil. Für die Zuordnung zur Deutschschweiz ist der Kanton des Arbeitsplatzes ausschlaggebend. Nach dieser Zuordnung umfasst die Datenbasis für die Auswertung in der Deutschschweiz 16'327 Fälle. Tabelle 3 gibt eine Übersicht über die Fallzahlen nach Auswertungseinheiten (separate Auswertungen nach Funktion)⁶.

Tabelle 3: Realisierte Stichprobe nach Auswertungseinheiten

	Anzahl Fälle total
Lehrpersonen (ohne Funktion als SHP)	14'873
SHP (ohne Funktion als LP)	1'124
Schulleitungen (ohne Funktion als LP)	243
Therapeuten/innen (ohne Funktion als LP)	72
Klassenassistenten (ohne Funktion als LP)	15
Total	16'327

3.1.2 Zur Güte und Repräsentativität der Stichprobe

Im Schuljahr 2022/23 waren in der Deutschschweiz auf den Stufen Kindergarten bis Sekundarstufe II rund 89'000 Lehrpersonen (inkl. SHP) angestellt. Die Stichprobe der BZS'24 repräsentiert 18.0% aller Lehrpersonen (inkl. SHP), womit die Ergebnisse zu einem sehr hohen Grad repräsentativ sind (Tabelle 4).⁷

In der Stichprobe sind Lehrpersonen (inkl. SHP) mit einem höheren Pensum etwas stärker vertreten, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass sich Lehrpersonen häufiger in einem Lehrerinnen- und Lehrerverband organisieren, je höher ihr Anstellungsgrad ist. Im Weiteren sind die Berufsfachschulen deutlich

⁵ Werden jene 200 Fragebogen abgezogen, die über Teilung des Links Zugang zur Umfrage erhielten, beträgt der reine Rücklauf 36.4%.

⁶ Die Ergebnisse der Klassenassistenten wurden aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht ausgewertet.

⁷ Konfidenzintervall 99%, Fehlerspanne 1%. Das bedeutet, die Stichprobe repräsentiert die Grundgesamtheit mit einer Wahrscheinlichkeit von 99% und die Ergebnisse weichen weniger als 1% vom Wert in der Grundgesamtheit ab. Die Ergebnisse sind auch für die in Tabelle 4 aufgeführten Untergruppen repräsentativ, mindestens mit einem Konfidenzintervall von 95% und einer Fehlerspanne von 5%.

untervertreten, während die Kindergartenstufe leicht übervertreten ist. Dies dürfte auch erklären, weshalb Männer in der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit leicht untervertreten sind.

Dass gewisse Gruppen über- bzw. untervertreten sind, wirft die Frage nach Verzerrungen auf. Tatsächlich weichen die Ergebnisse der in Tabelle 4 dargestellten Teilgruppen kaum bzw. nur punktuell voneinander ab. Da diese Teilgruppen ohnehin separat betrachtet werden (vgl. 3.2.5), wirken sich diese Unterschiede zudem nur auf das Gesamtergebnis aus.

Tabelle 4: Repräsentativität der Stichprobe (Lehrpersonen und SHP)

		Grundgesamtheit BFS 2022/23	BZS'24 (LP+SHP)	Anteil reprä- sentiert in %	Bemerkung
total		88'641	15997	18.0	
Pensum	<50%	28'467	1958	6.9	im LCH vermutlich untervertreten
	50-89%	39'133	8066	20.6	
	>89%	21'041	5973	28.4	im LCH vermutlich übervertreten
Geschlecht	Frauen	63'603	12144	19.1	
	Männer	25'037	3528	14.1	
Stufe	KG	10'076	2213	22.0	
	PS	40'350	7579	18.8	
	Sek I	19'483	3639	18.7	
	BS	9'896	537	5.4	im LCH untervertreten
	Sek II a	8'836	1529	17.3	
Alter	<30	13'477	1472	10.9	im LCH vermutlich untervertreten
	30-49	45'875	7757	16.9	
	50+	29'289	6538	22.3	

Im Weiteren repräsentiert die BZS'24 Stichprobe die Lehrpersonen (inkl. SHP) je nach Kanton unterschiedlich stark (vgl. Tabelle 15, Anhang A3). Der Anteil variiert zwischen 9.6% und 56.1%. In fünf Kantonen haben mehr als 30% aller Lehrpersonen (inkl. SHP) an der BZS'24 teilgenommen, in fünf anderen weniger als 15%.⁸

Damit stellt sich wiederum die Frage nach Verzerrungen. Die Auswertung der kantonalen Ergebnisse zeigt, dass es auch zwischen den Kantonen nur wenige und punktuelle Unterschiede gibt. Entsprechend fallen diese kaum ins Gewicht, so dass sich die ohnehin nicht ganz einfache Gewichtung der Daten erübrigt. In der Auswertung wird zudem auf grössere kantonale Unterschiede hingewiesen.

⁸ Der Repräsentationsgrad hängt letztlich davon ab, welchem Anteil aller Lehrpersonen in einem Kanton die zur Verfügung gestellten gültigen Adressen entsprechen und wie hoch die Teilnahmequote bei den angeschriebenen Mitgliedern war. Ein tiefer Repräsentationsgrad von unter 15% ist in allen betroffenen Kantonen darauf zurückzuführen, dass einer dieser beiden Faktoren im Vergleich zu den anderen Kantonen deutlich tiefer ausfiel oder beide Faktoren waren verhältnismässig tief.

3.2 Ergebnisse der Lehrpersonen

3.2.1 Beschreibung des Basisdatensatzes

Rund zwei Drittel der Lehrpersonen sind als Klassenlehrperson (KLP) tätig, rund ein Drittel als Fachlehrperson (FLP). Daneben üben einige Lehrpersonen die in Tabelle 5 dargestellten weiteren Funktionen aus.

Tabelle 5: Anzahl Lehrpersonen nach weiteren Funktionen (Mehrfachantworten)

	Anzahl	Anteil in %
Lehrperson mit Klassenleitungsfunktion	10'239	68.8
Lehrperson ohne Klassenleitungsfunktion	4'756	32.0
Schulische:r Heilpädagoge:in / Förderlehrperson	1'161	7.8
Mitglied der erweiterten Schulleitung	340	2.3
Lehrperson für Deutsch als Zweitsprache (DaZ)	1'098	7.4
Lehrperson für Kleinklasse(n), Förderklasse(n), Lern/Schulinseln	380	2.6
Lehrperson für Begabungs- und Begabtenförderung	344	2.3
Logopäd:in	2	0.0
Psychomotoriker:in	4	0.0

Die grosse Mehrheit der Lehrpersonen unterrichtet an der Volksschule, davon 4'683 im Zyklus 1, 4'215 im Zyklus 2, 3'478 im Zyklus 3 und 2'065 lehren auf der Sekundarstufe II (Nachobligatorium).

Tabelle 6: Anzahl Lehrpersonen nach Stufe (Hauptstufe)⁹

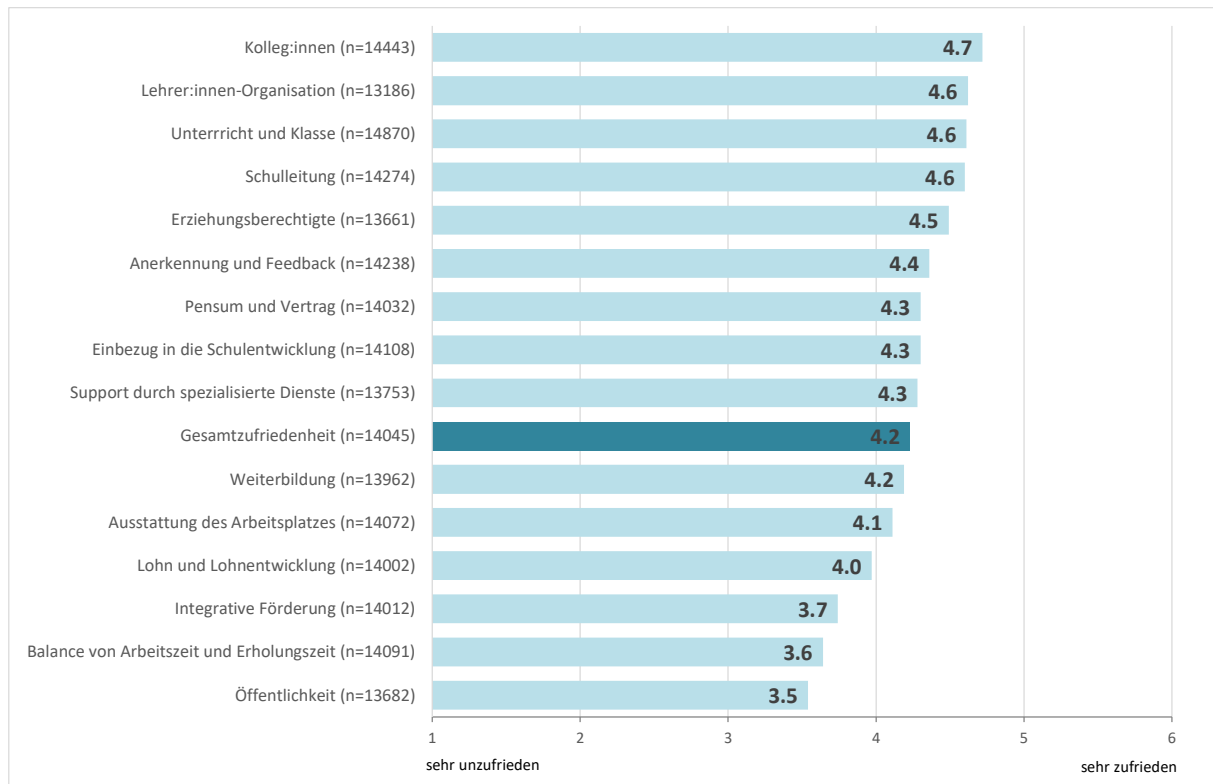
	Anzahl	Anteil in %
Zyklus 1: Kindergarten	2'072	13.9
Zyklus 1: Primarschule Unterstufe (1.-2. Klasse) / Basisstufe	2'611	17.6
Zyklus 2: Primarschule Mittelstufe (3.-6. Klasse)	4'215	28.3
Zyklus 3: Sekundarstufe I (7.-9. Klasse)	3'475	23.4
Gymnasium: Untergymnasium, Progymnasialklasse, Bezirksschule	119	0.8
Gymnasium: Maturitätsstufe	1'265	8.5
Fachmittelschule/-maturitätsschule	109	0.7
Wirtschaftsmittelschule/-maturitätsschule	36	0.2
Berufsfachschule	469	3.2
Berufsmittelschule	67	0.5
Brückenangebote	99	0.7
Heilpädagogische, sonderpädagogische Schule	279	1.9
Musikschule	57	0.4

⁹ Wer angab, auf mehr als einer Schulstufe zu unterrichten, wurde gefragt, auf welcher Stufe das grösste Pensum ausgeübt wird (Hauptstufe). Jede Lehrperson wird jeweils für genau eine Schulstufe berücksichtigt.

3.2.2 Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit

Aufgrund der Antworten der Lehrerinnen und Lehrer und der von uns eingesetzten Berechnungsweise (vgl. 2.3) ergibt sich eine Berufszufriedenheit von 4.2 auf der definierten Sechskerskala. Dieser Wert entspricht in der Schule einer «aufgerundeten 4+».

Abbildung 1: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit (Mittelwert)¹⁰



Die Teilbereiche weisen Mittelwerte zwischen 3.5 und 4.7 aus. 11 der 15 Kategorien liegen über und vier Kategorien unter der 4. Aus der Übersichtsdarstellung (Abbildung 1) erschliesst sich, welche Bereiche des Lehrberufs allgemein positiv oder negativ zum Gesamt-Mittelwert von 4.2 beitragen:

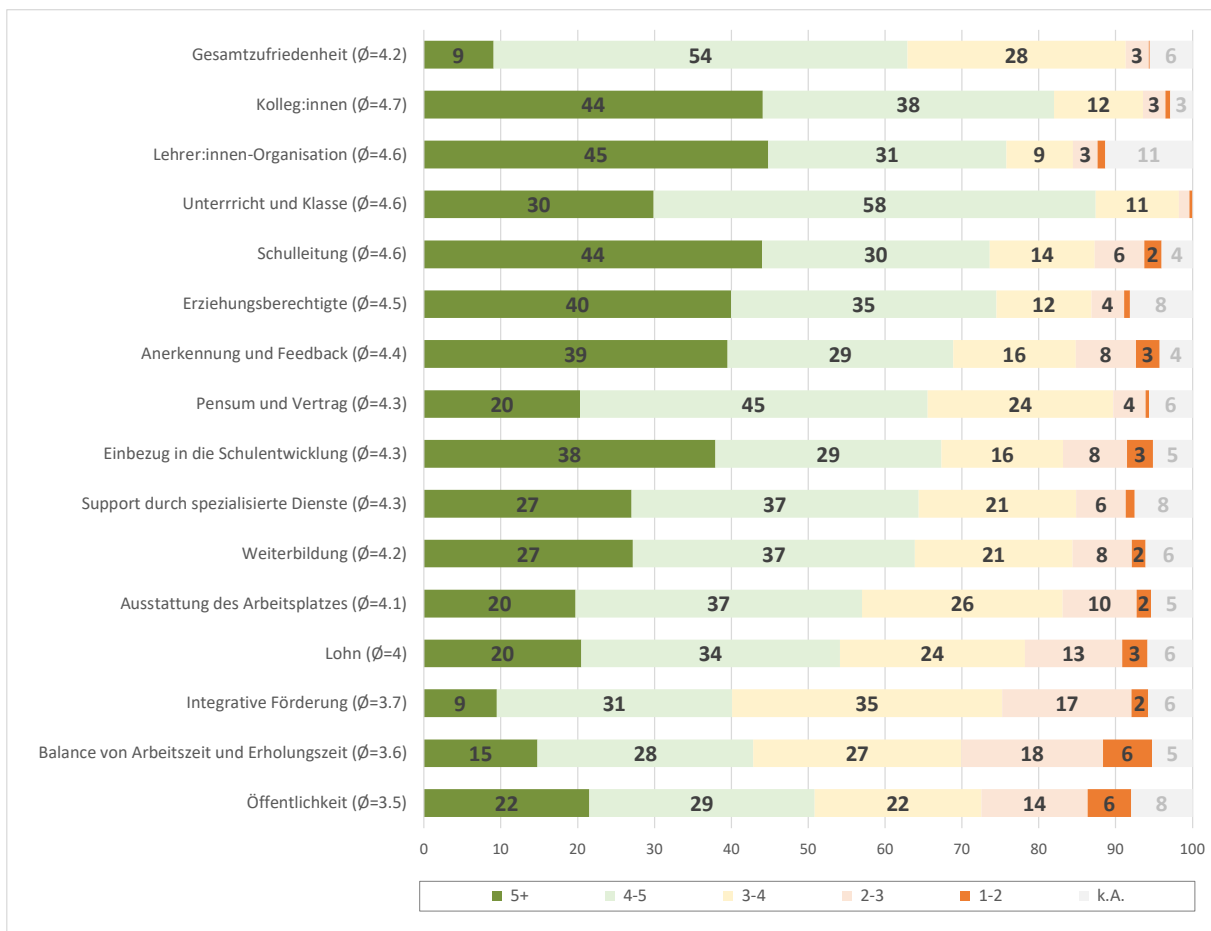
- Überdurchschnittliche Zufriedenheit zeigen die Lehrpersonen in Bezug auf die Kolleg:innen (4.7), die Berufsfelder Lehrer:innen-Organisationen, Unterricht und Klasse und Schulleitung (je 4.6) sowie die Erziehungsberechtigten (4.5).
- Einen deutlich negativen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit haben das Ansehen in der Öffentlichkeit (3.5), die (fehlende) Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit (3.6) und die integrative Förderung (3.7).
- Die weiteren Berufsfelder (Anerkennung und Feedback durch die Vorgesetzten, Pensum und Vertrag, Einbezug in die Schulentwicklung, Support durch spezialisierte Dienste, Weiterbildung, Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie Lohn und Lohnentwicklung) liegen nahe am Gesamtdurchschnitt.

Die Gesamtzufriedenheit und Zufriedenheit mit den Teilbereichen lassen sich auch so darstellen, dass ersichtlich ist, wie hoch der Anteil an zufriedenen und unzufriedenen Lehrpersonen ist (Abbildung 2). Wird

¹⁰ In den Klammern ist jeweils angegeben, für wie viele Lehrpersonen die Gesamtzufriedenheit ermittelt werden konnte (vgl. Anhang A2) und wie viele mindestens einen Aspekt je Teilbereich bewertet haben.

die Gesamtzufriedenheit betrachtet, so zeigen sich fast zwei Drittel (63%) mit Werten über 4 als eher zufrieden, fast jede zehnte Lehrperson ist sogar sehr zufrieden (5-6). Andererseits ist rund ein Drittel der Lehrpersonen mit ihrer aktuellen beruflichen Situation mit Werten unter 4 eher unzufrieden. Eine kleine Minderheit davon (3%) ist sehr unzufrieden. Werden die Teilbereiche betrachtet, so zeigt sich, dass jeweils über 70% der Befragten bei den überdurchschnittlich abschneidenden Kategorien (Kolleg:innen, Lehrer:innen-Organisationen, Unterricht und Klasse, Schulleitung, Erziehungsberechtigte) im (hell)grünen Bereich liegen. Bei den unterdurchschnittlich abschneidenden Kategorien (integrative Förderung, Balance Arbeits- und Erholungszeit, Öffentlichkeit) liegt dieser Anteil zwischen 40% und 50%.

Abbildung 2: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit (n=14'873, Anteil in %)¹¹



Aufgrund ihrer grossen Zahl ist das Gesamtergebnis stark durch die Lehrpersonen an den regulären Schulen im Zyklus I bis III geprägt. Die Gesamtzufriedenheit ist auf allen Schulstufen nahezu identisch mit Werten zwischen 4.2 und 4.4 (vgl. Tabelle 16, Anhang A4.1). Auch in den Teilbereichen weichen die Stufen mit einer maximalen Differenz von 0.5 nur geringfügig und punktuell vom Gesamtergebnis ab. Dabei können folgende Tendenzen beobachtet werden (weitere punktuelle Unterschiede siehe Tabelle 16 im Anhang):

- An den Berufs(mittel)schulen stufen die Lehrpersonen die Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (4.0) besser ein. Sie zeigen sich auch mit dem Lohn und der Lohnentwicklung (4.3) sowie mit dem

¹¹ K.A. bedeutet, dass alle Aspekte zu einem Teilbereich unbeantwortet blieben. Die Gesamtzufriedenheit wurde zudem nur ermittelt, wenn mindestens sieben der zehn Frageblöcke zur Berufszufriedenheit beantwortet wurden.

Ansehen in der Öffentlichkeit (3.8) überdurchschnittlich zufrieden. Demgegenüber sind sie mit der Schulleitung (4.3) und dem Einbezug in die Schulentwicklung (3.8) etwas weniger zufrieden und sehen sich auch etwas weniger gut durch die Lehrer:innen-Verbände (4.3) vertreten als die grosse Mehrheit. Dabei gibt es auch punktuelle Unterschiede zwischen der Berufsschule und der Berufsmittelschule, wobei die kleinen Fallzahlen für letztere zu berücksichtigen sind.

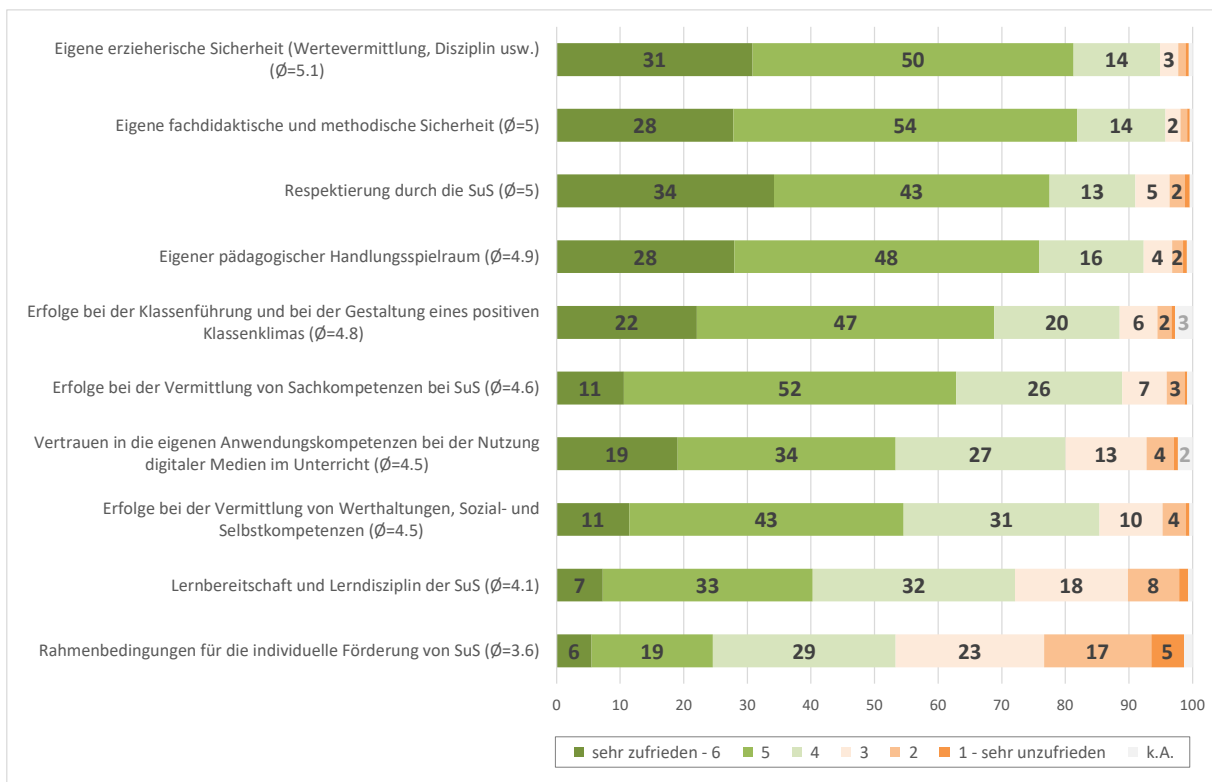
- Auch die Lehrpersonen in Brückenangeboten zeigen sich mit der Schulleitung (4.0) und dem Einbezug in die Schulentwicklung (3.8) unterdurchschnittlich zufrieden, wie auch mit dem Support durch spezialisierte Dienste (3.9). Vergleichsweise positiv beurteilen sie den Lohn und die Lohnentwicklung (4.4) und die Balance von Arbeits- und Erholungszeit (3.9)
- An den heilpädagogischen Schulen wird die Ausstattung am Arbeitsplatz (3.8) unterdurchschnittlich gut bewertet.
- Gleiches gilt für die Musikschulen (Ausstattung 3.7), deren Lehrpersonen sich auch mit dem Support durch spezialisierte Dienste (3.7) unterdurchschnittlich zufrieden zeigen. Das Ansehen in der Öffentlichkeit (4.2) und die Balance von Arbeits- und Erholungszeit (4.0) beurteilen sie vergleichsweise positiv. Dabei sind die kleinen Fallzahlen (n=57) zu beachten.

3.2.3 Berufszufriedenheit im Detail

3.2.3.1 Unterricht und Klasse

Die Lehrpersonen zeigen sich mit dem Unterricht und ihrer Klasse – also mit ihrem «Kerngeschäft» – mehrheitlich zufrieden (Gesamtmittelwert 4.6, 88% mit Wert über 4 in Abbildung 2). Dies widerspiegelt sich auch in der Beurteilung der einzelnen abgefragten Aspekte in diesem Teilbereich der Zufriedenheit.

Abbildung 3: Zufriedenheit: Unterricht und Klasse (n=14'870, Anteil in %)



Besonders zufrieden zeigen sich die Lehrpersonen mit der eigenen erzieherischen (5.1) und fachdidaktisch-methodischen Sicherheit (5.0) und auch der pädagogische Handlungsspielraum (5.0) trägt stark zur Zufriedenheit bei, ebenso wie die Respektierung durch die Schüler:innen (5.0). Allerdings ziehen deren Lernbereitschaft und die Lerndisziplin (4.1) sowie die Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung (3.6) den Gesamtmittelwert nach unten.

Unterschiede zwischen den Schulstufen zeigen sich vor allem bei drei Aspekten, die unter dem Gesamtmittelwert von 4.6 liegen (weitere punktuelle Unterschiede vgl. Tabelle 17 im Anhang A4.1):

- Das Vertrauen in die eigenen Anwendungskompetenzen bei der Nutzung digitaler Medien im Unterricht ist auf der Sekundarstufe II (4.8/4.9) überdurchschnittlich gross, während dies im Kindergarten (4.0) und an den Sonderschulen (4.1) überdurchschnittlich tief ist, was mit der Häufigkeit des Einsatzes digitaler Medien im Unterricht korrelieren dürfte.
- Die Lernbereitschaft der Schüler:innen wird im Kindergarten (4.6) und in den Untergymnasien (4.5) überdurchschnittlich gut bewertet, während sich die Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I (3.8), in den Berufsschulen (3.8), Wirtschaftsmittelschulen (3.6) und in den Brückenangeboten (3.6) damit deutlich weniger zufrieden zeigen.
- Die Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung werden in den Musikschulen (5.0), in den Sonderschulen (4.4) und in den Brückenangeboten (4.1) überdurchschnittlich positiv beurteilt.

3.2.3.2 Integrative Förderung

Die integrative Förderung zählt zu jenen Teilbereichen, die die Gesamtzufriedenheit der Lehrpersonen nach unten ziehen (Gesamtmittelwert 3.7, 40% mit Wert über 4). Von den abgefragten Aspekten liegen so auch nur zwei über der 4 (Abbildung 4): So wird die Rollenklärung und die Zusammenarbeit zwischen Lehrperson und den SHP (4.5) mehrheitlich positiv beurteilt und auch wer Unterstützung durch die Schulleitung (4.1) benötigt, zeigt sich mehrheitlich zufrieden. Besonders unzufrieden zeigen sich die Lehrpersonen mit den verfügbaren Ressourcen für die integrative Förderung (3.0) und die Räumlichkeiten zur Gestaltung von integrativen Settings (3.2) – beides Aspekte, die nur für die Volksschule abgefragt wurden.

Wie aus der Abbildung 4 zu entnehmen ist, wurden auch andere Aspekte nur für gewisse Schulstufen abgefragt. Entsprechend variiert auch die Zahl der Lehrpersonen, die die jeweiligen Aspekte beurteilt haben. Der Anteil «keine Antwort» ist zudem vergleichsweise hoch, was zeigt, dass die abgefragten Aspekte nicht für alle Lehrpersonen relevant sind.

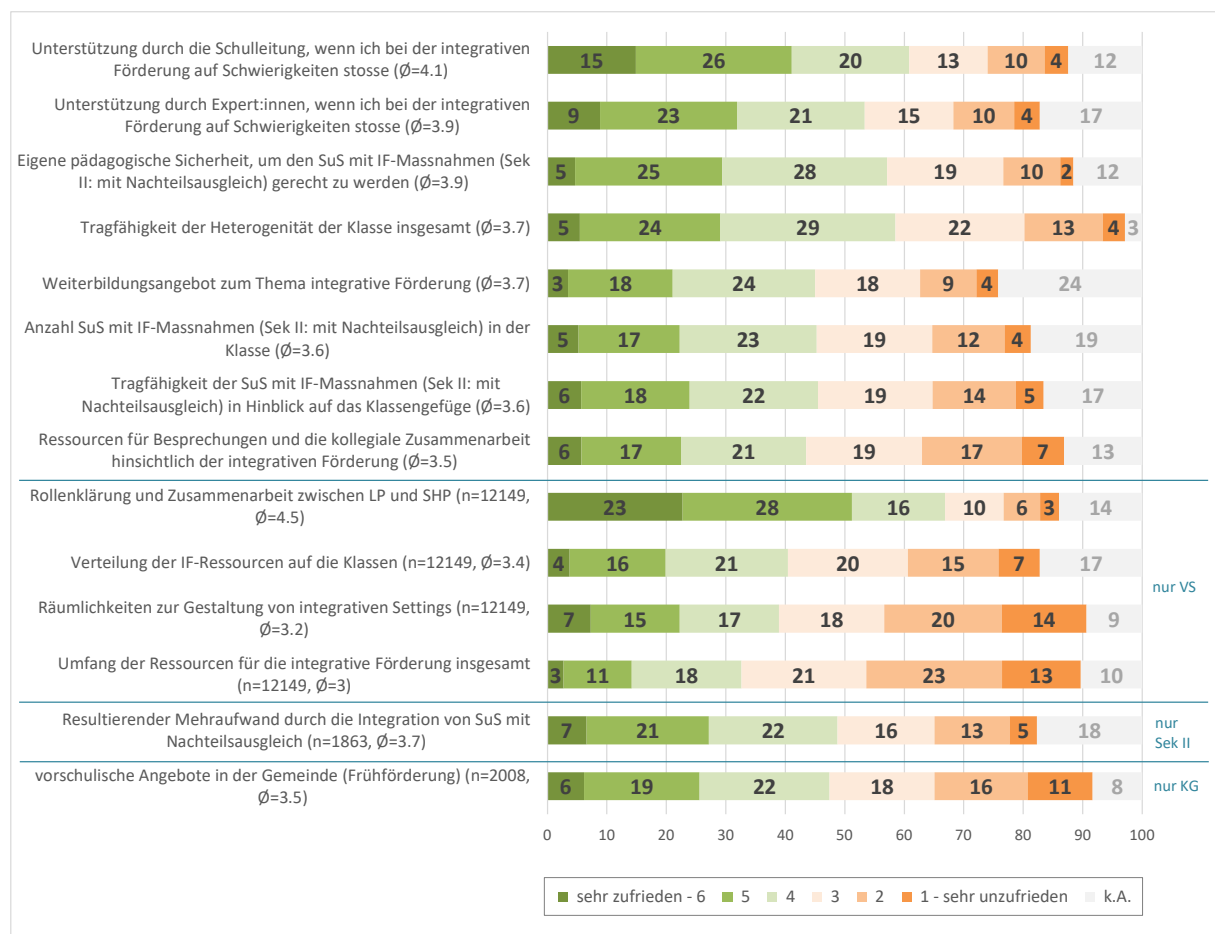
Aus dem Vergleich der Stufen stechen folgende Unterschiede ins Auge (weitere punktuelle Unterschiede vgl. Tabelle 18 im Anhang A4.1):

- An den Mittelschulen und Berufsschulen (inkl. Untergymnasien) sorgen die Anzahl Schüler:innen mit Nachteilsausgleich (4.0) sowie deren Tragfähigkeit in Hinblick auf das Klassengefüge (4.3/4.4) für weniger Unzufriedenheit als auf den anderen Stufen. Dafür werden die Weiterbildungsangebote negativer bewertet (3.1/3.3).

- An den Sonderschulen – an denen das Thema etwas anders einzuordnen ist¹² - führen mehrere Aspekte zur integrativen Förderung für etwas mehr Zufriedenheit, insbesondere auch im Vergleich zur Volksschule. Dies betrifft die eigene pädagogische Sicherheit im Umgang mit IF-Schüler:innen (4.7), der Umfang der Ressourcen für die integrative Förderung insgesamt (3.6), das Weiterbildungsangebot (4.2), die Anzahl Schüler:innen mit IF-Massnahmen (4.0) sowie die Unterstützung durch die Schulleitung (4.5).
- In den Brückenangeboten sorgen das (unzureichende) Weiterbildungsangebot (3.1), die eigene pädagogische Sicherheit (3.5) und die (unzureichende) Unterstützung durch die Schulleitung (alles in Bezug auf die integrative Förderung) für vergleichsweise weniger Zufriedenheit.

Insgesamt am kleinsten ist die Zufriedenheit mit der integrativen Förderung somit in der Volksschule und in den Brückenangeboten.

Abbildung 4: Zufriedenheit: Integrativen Förderung (n=14'012, Anteil in %)

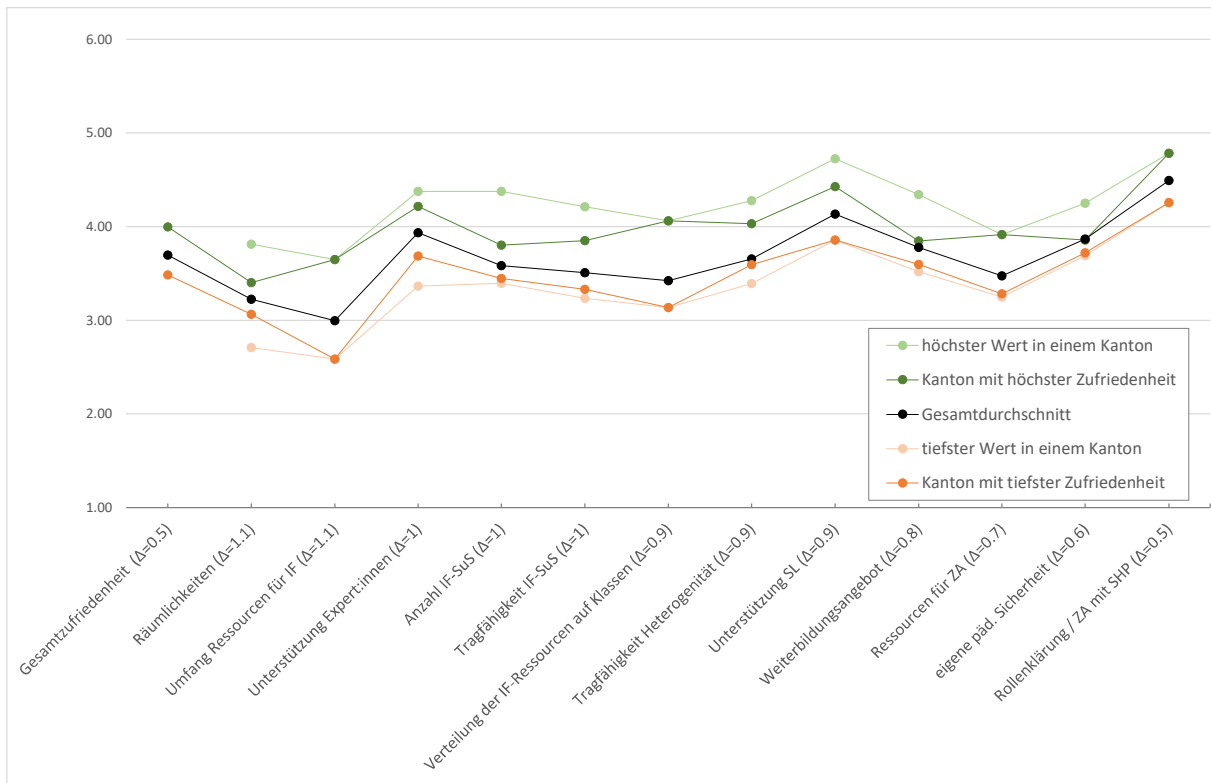


Beim Thema integrative Förderung bestehen auch gewisse kantonale Unterschiede, die an dieser Stelle anhand der Volksschule dargestellt werden (Abbildung 5). Bei der Gesamtzufriedenheit besteht zwischen dem besten und schlechtesten abschneidenden Kanton eine Differenz von 0.5 ($\Delta=0.5$). Bei den einzelnen

¹² Im eigentlichen Sinne gibt es an den Sonderschulen keine integrative Förderung, da alle Schüler:innen besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Die verschiedenen abgefragten Aspekte zur integrativen Förderung haben aber im übertragenen Sinne auch für die Sonderschulen Gültigkeit.

Aspekten beträgt die Differenz 0.5 bis 1.1. Der insgesamt am besten bzw. schlechtesten abscheidende Kanton weist nicht durchgehend das beste bzw. schlechteste Resultat aus, beide liegen aber überall über bzw. unter dem Gesamtdurchschnitt dieses Teilbereichs.

Abbildung 5: Vergleich der Kantone: Integrativen Förderung (Volksschule, Mittelwerte)

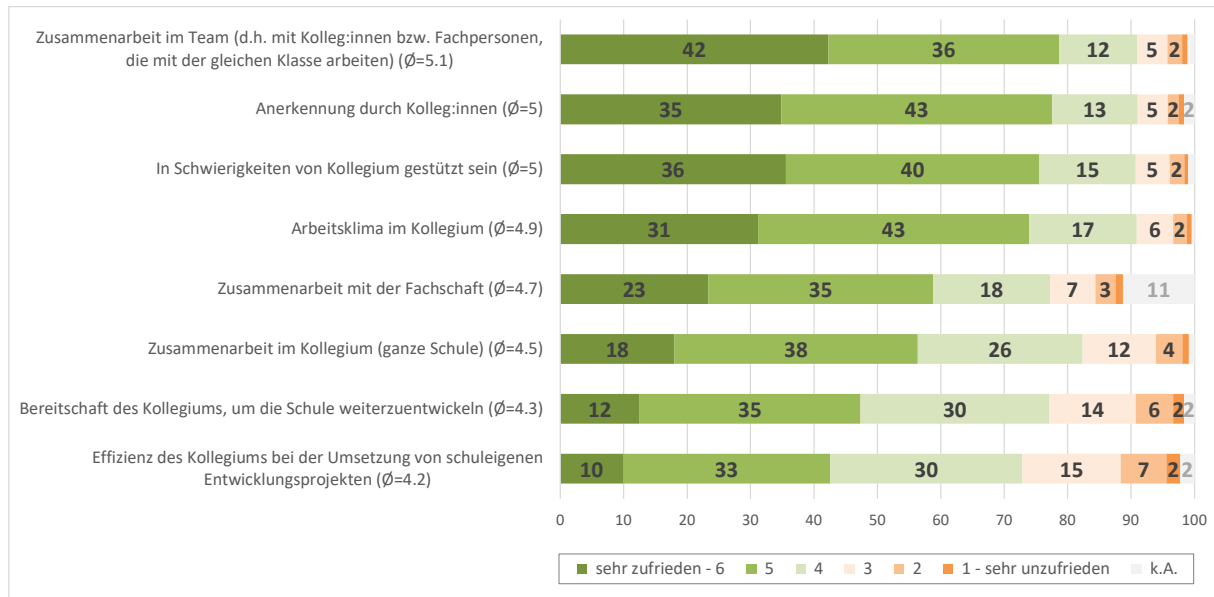


3.2.3.3 Kolleg:innen

Die Kolleg:innen wirken sich insgesamt positiv auf die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen aus (Gesamtmittelwert 4.7, 82% mit Wert über 4). Alle abgefragten Aspekte liegen im Mittel über der 4 (Abbildung 6). Besonders positiv wird die Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen bezogen auf die eigene(n) Klasse(n) (5.1) sowie die Anerkennung durch die Kolleg:innen und Unterstützung durch diese in Schwierigkeiten (je 5.0) beurteilt. Das Arbeitsklima im Kollegium verfehlt die 5 nur knapp. Am geringsten ist die Zufriedenheit in Hinblick auf die gemeinsame Schulentwicklung im Team (Bereitschaft 4.3 und Effizienz des Kollegiums 4.2).

Es gibt kaum Unterschiede zwischen den Stufen (Tabelle 19 im Anhang A4.1). Auffallend ist einzig, dass die Zusammenarbeit mit der Fachschaft in den allgemeinbildenden und beruflichen Mittelschulen mehr Zufriedenheit generiert (5.1). Lehrpersonen an den Musikschulen fühlen sich zudem etwas weniger von den Kolleg:innen anerkannt (4.7) und in Schwierigkeiten unterstützt (4.5).

Abbildung 6: Zufriedenheit: Kolleg:innen (n=14'443, Anteil in %)



3.2.3.4 Anerkennung, Schulleitung und Mitwirkung in der Schulentwicklung

Die in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnisse können drei Themenbereichen zugeordnet werden, die alle im Zusammenhang mit den Vorgesetzten stehen. Es sind dies:

- Feedbackkultur und Anerkennung (Gesamtmittelwert 4.4, 68% über Wert 4)
- Schulleitung (Gesamtmittelwert 4.6, 74% über Wert 4)
- Einbezug in die Schulentwicklung (Gesamtmittelwert 4.3, 67% über Wert 4)

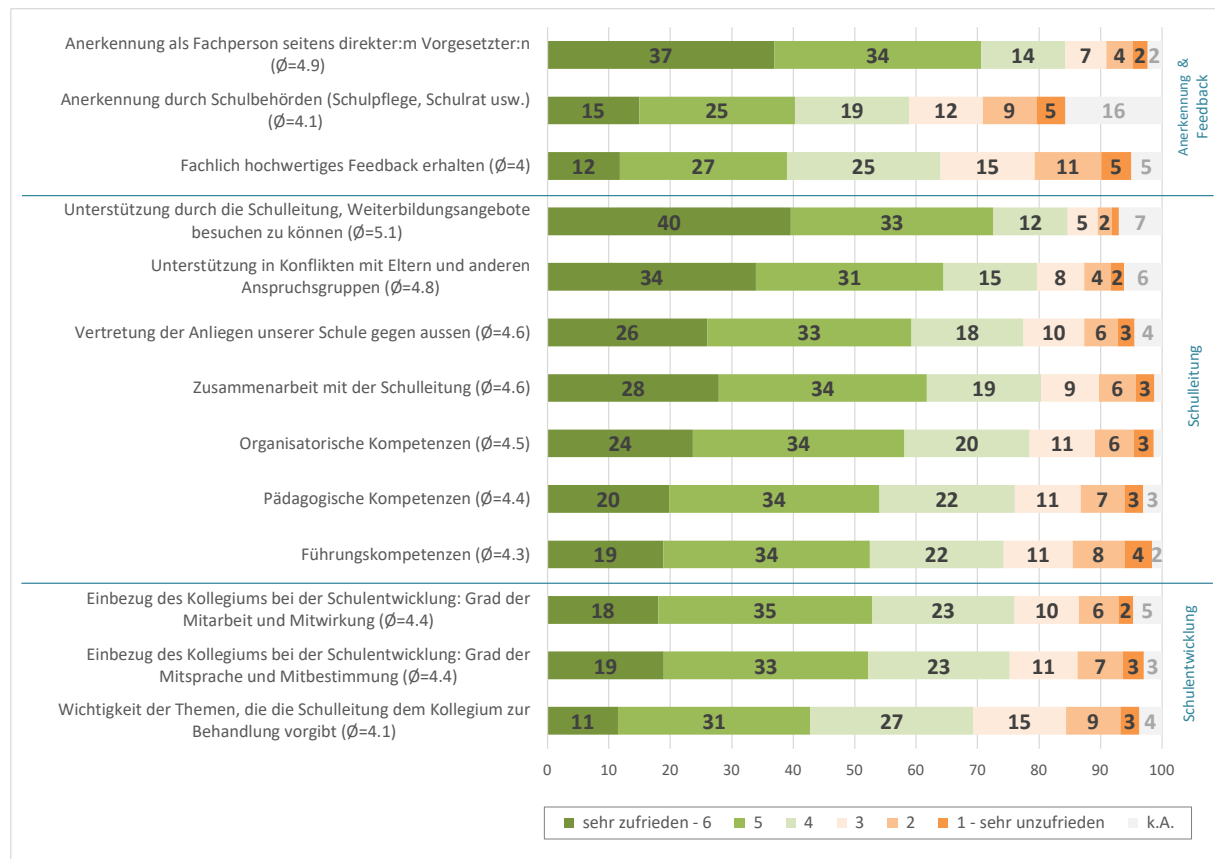
Alle drei Kategorien schneiden im Vergleich zur Gesamtzufriedenheit (4.2) leicht überdurchschnittlich ab. Werden die einzelnen Aspekte abgefragt, liegen alle im Mittel über dem Wert 4 (Abbildung 7). Besonders zur Zufriedenheit der Lehrpersonen trägt bei, dass sie sich mehrheitlich durch ihre direkten Vorgesetzten anerkannt und von der Schulleitung unterstützt fühlen, sowohl in Bezug auf den Besuch von Weiterbildungen als auch bei Konflikten mit Eltern und anderen Anspruchsgruppen (Mittelwerte zwischen 4.8 und 5.1). Auch die Führungs- und weiteren Kompetenzen der Schulleitung beurteilen die Lehrpersonen mehrheitlich positiv, was dazu beiträgt, dass sie mehrheitlich gut mit der Schulleitung zusammenarbeiten können (Mittelwerte zwischen 4.3 und 4.6). Etwas weniger zufrieden sind die Lehrpersonen, wenn es um die Wichtigkeit der Themen, die die Schulleitung dem Kollegium zur Behandlung vorgibt, geht (4.0). Generell wird mehr Mitsprache und Mitwirkung bei der Schulentwicklung gewünscht, was die Nachfrage bei jenen, die sich mit diesen Aspekten unzufrieden zeigen, belegt.¹³ Auch mit der Anerkennung durch die Schulbehörden und den Erhalt eines fachlich hochwertigen Feedbacks durch die Vorgesetzten zeigen sich die Lehrpersonen eher verhalten zufrieden.

Bereits auf Ebene der Gesamtzufriedenheit zeigen sich Unterschiede zwischen den Schulstufen, wie bereits unter 3.2.2 beschrieben. Insbesondere die Lehrpersonen an den Berufsschulen und in den Brückenangeboten sind sowohl mit der Schulleitung (4.2/4.0) als auch mit dem Einbezug in die Schulentwicklung (je 3.8)

¹³ Wer sich mit einem Aspekt unzufrieden äussert, wünscht sich zu 97% mehr Mitsprache und Mitbestimmung und zu 86% mehr Mitarbeit und Mitwirkung.

unterdurchschnittlich zufrieden. Wie der Tabelle 20 im Anhang A4.1 entnommen werden kann, zieht sich dies über alle abgefragten Aspekte unter diesen bei Teilbereichen. Was den Einbezug in die Schulentwicklung angeht, zeigen sich auch die Lehrpersonen im Untergymnasium und an den Berufsmittelschulen unterdurchschnittlich zufrieden (je 4.0). Im Weiteren fällt auf, dass sich die Lehrpersonen an der Berufsmittelschule und an Musikschulen durch die Schulbehörden überdurchschnittlich (je 4.5) und die Lehrpersonen an den Sonderschulen unterdurchschnittlich (3.8) anerkannt fühlen.

Abbildung 7: Zufriedenheit: Anerkennung, Schulleitung und Schulentwicklung (n=14'315, Anteil in %)



3.2.3.5 Support durch spezialisierte Dienste

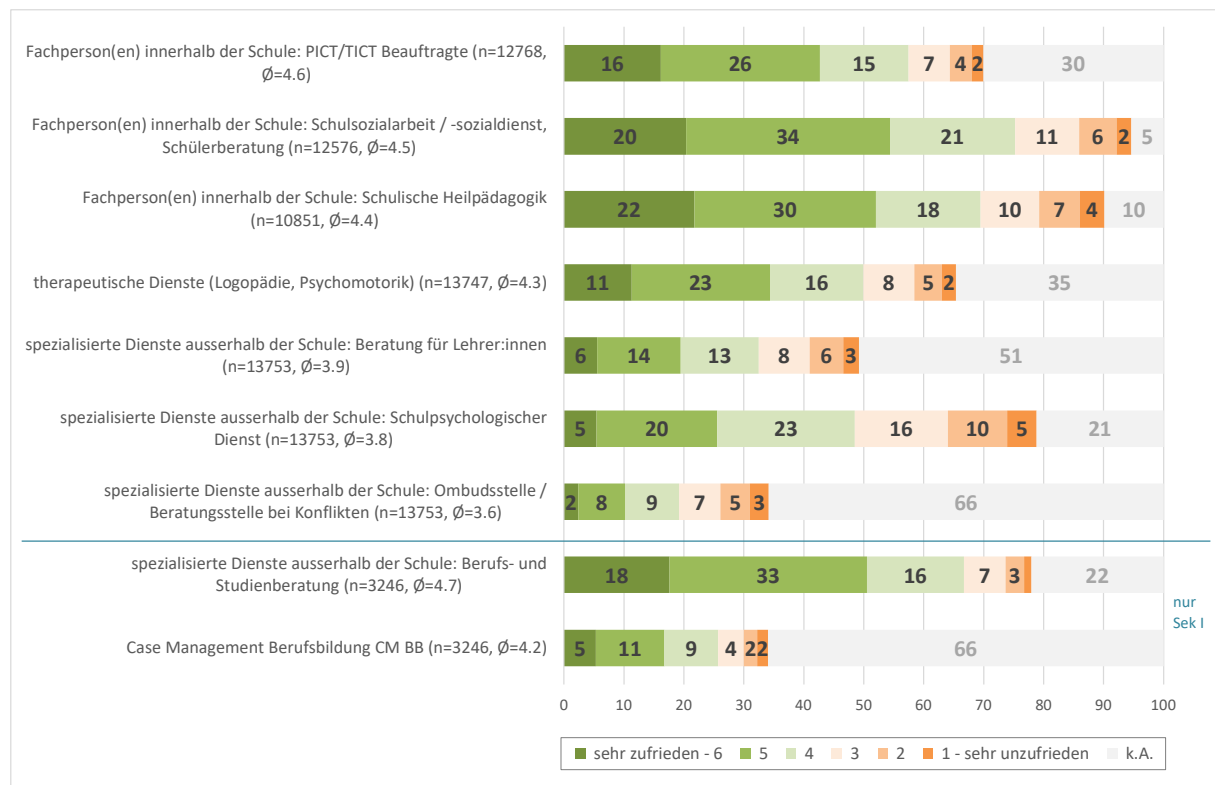
Die Lehrpersonen zeigen sich mit dem Support durch spezialisierte Dienste durchschnittlich zufrieden (Gesamtmittelwert 4.3, 64% mit Wert über 4). Die einzelnen Aspekte variieren zwischen 3.6 und 4.7, es gibt folglich Dienste, die sich positiv auf die Berufszufriedenheit auswirken, während andere einen (eher) negativen Effekt haben.

Wie aus der Abbildung 8 schnell ins Auge springt, sind nicht alle der abgefragten Aspekte gleichermaßen relevant für alle Lehrpersonen. Zudem wurden zwei Aspekte nur bei den Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I abgefragt. Im Weiteren haben Lehrpersonen, die in einem Aspekt abgefragte Funktion selber ausüben, die entsprechenden Aspekte durch die Filterführung nicht bewertet.

Am stärksten von Relevanz für die Lehrpersonen sind die Schulsozialarbeit und die SHP – beide diese Dienste heben mit Mittelwerten von 4.5 und 4.4 die Gesamtzufriedenheit leicht an. Fehlt die Schulsozialarbeit ganz, wird der Support durch die anderen spezialisierten Dienste insgesamt negativer beurteilt (Mittelwert Teilbereich 3.9 vs. 4.3), was darauf hinweist, dass die Schulsozialarbeit für viele Lehrpersonen eine

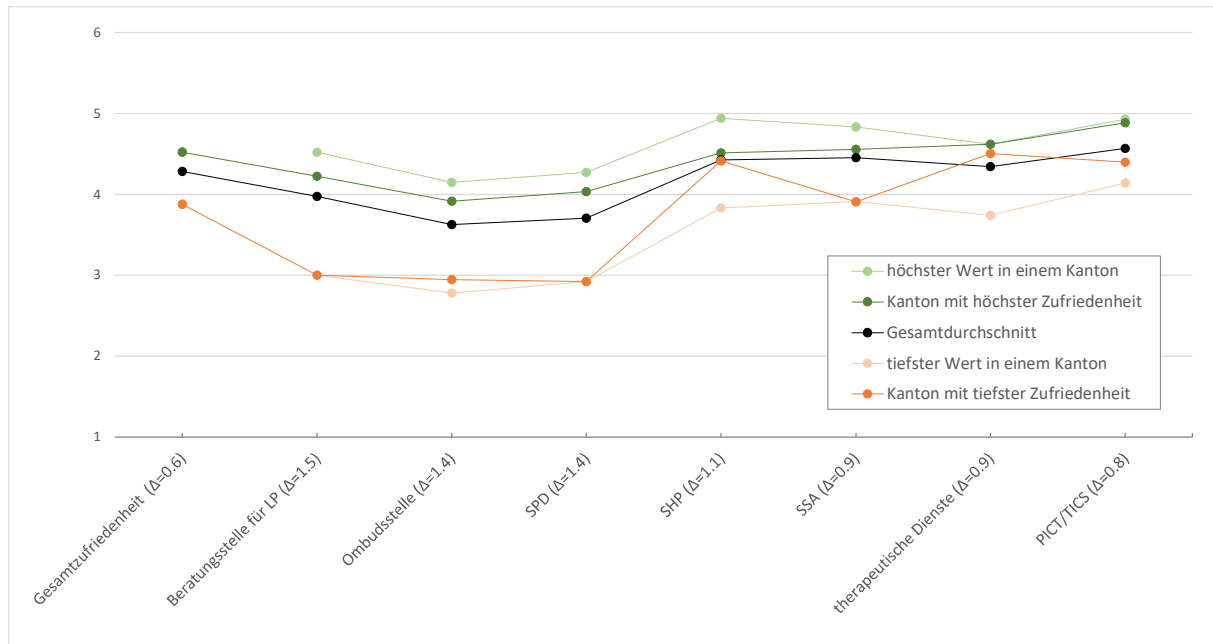
erste wichtige Ansprechstelle ist. Demgegenüber sind eine Ombudsstelle oder Beratungsstelle bei Konflikten und das Case Management Berufsbildung (Sek I) jeweils nur für einen Drittel der Lehrpersonen relevant. Diese tragen wenig zur Gesamtzufriedenheit bei bzw. ziehen diese im Falle der Ombudsstelle (3.6) nach unten, was aufgrund der vergleichsweise tiefen Relevanz aber nicht ganz so stark ins Gewicht fällt. Auch der Schulpsychologische Dienst (3.8) und allgemeine Beratungsstellen für Lehrpersonen wirken sich mit Durchschnittswerten von 3.8 und 3.9 negativ auf die Gesamtzufriedenheit aus. Vor allem das vergleichsweise schlechte Abschneiden des Schulpsychologischen Dienstes ist kritisch einzuordnen, als er von 80% der Lehrpersonen als relevant eingestuft wird. Zusammenfassend lässt sich zudem festhalten, dass der Schulpsychologische Dienst in der Volksschule kritischer beurteilt wird (3.6-3.8) als auf der Sekundarstufe II (4.1-4.2, vgl. Tabelle 21, Anhang A4.1). Beim Vergleich der Stufen fällt weiter auf, dass sich die Lehrpersonen mit der Unterstützung durch therapeutische Dienste umso zufriedener zeigen, je tiefer ihre unterrichtete Schulstufe ist (Kindergarten 4.4 – Sekundarstufe II 3.4). An den Sonderschulen tragen die Therapeut:innen am stärksten zur Zufriedenheit bei, wie auch die SHP (4.9).

Abbildung 8: Zufriedenheit: Support durch spezialisierte Dienste (n=13'753, Anteil in %)



Neben Unterschieden nach Schulstufe gibt es auch Unterschiede zwischen den Kantonen. In Abbildung 9 sind die Ergebnisse für die Volksschule dargestellt. Die Differenz zwischen dem besten und schlechtesten Ergebnis beträgt je abgefragten Aspekt zwischen 1.5 und 0.8 Punkten und ist somit beträchtlich. Beim Kanton, der insgesamt am schlechtesten abschneidet, werden vor allem die ausserschulischen Dienste unterdurchschnittlich bewertet und auch die Schulsozialarbeit trägt in diesem Kanton deutlich weniger zur Zufriedenheit bei als im Durchschnitt.

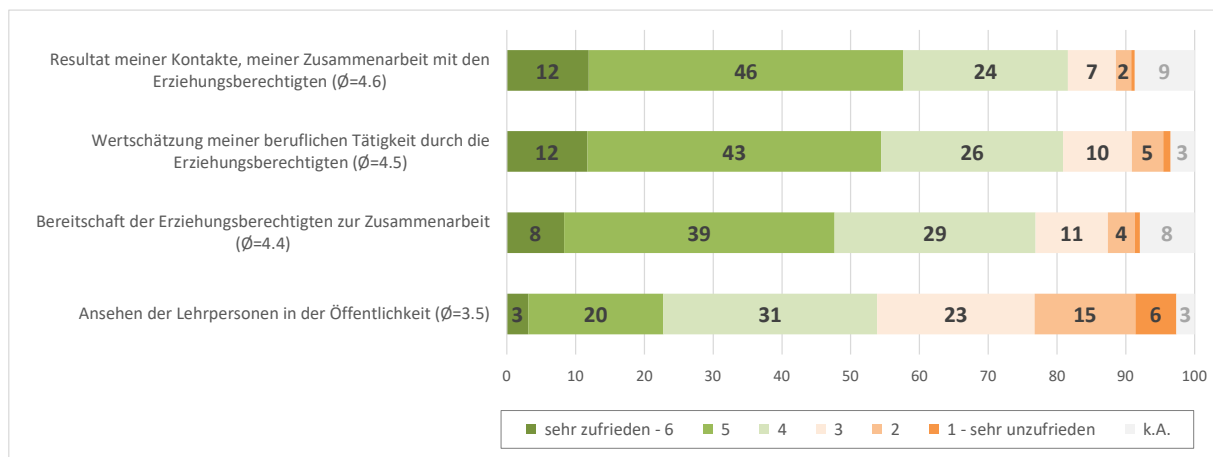
Abbildung 9: Vergleich der Kantone: Support durch spezialisierte Dienste (Volksschule, Mittelwerte)



3.2.3.6 Erziehungsberechtigte und Ansehen in der Öffentlichkeit

Das Ansehen in der Öffentlichkeit zählt als ein Teilbereich, während sich der Teilbereich Erziehungsberechtigte aus drei Aspekten zusammensetzt. Letzterer trägt mehrheitlich zur Zufriedenheit der Lehrpersonen bei (Gesamtmittelwert 4.5, 75% Wert über 4). Demgegenüber nagt das (mangelnde) *Ansehen in der Öffentlichkeit* von allen Teilbereichen am stärksten an der Berufszufriedenheit der Lehrpersonen (3.5, 51% Wert über 4). An den Berufs(mittel)schulen bewerten die Lehrpersonen das öffentliche Ansehen etwas positiver, der Mittelwert von 3.8 liegt aber ebenfalls unter dem Wert 4 (vgl. Tabelle 22, Anhang A4.1). Im Weiteren äussern sich die Lehrpersonen in den Brückenangeboten und Sonderschulen unterdurchschnittlich zufrieden mit der Bereitschaft der Erziehungsberechtigten zur Zusammenarbeit (3.9 bzw. 4.0).

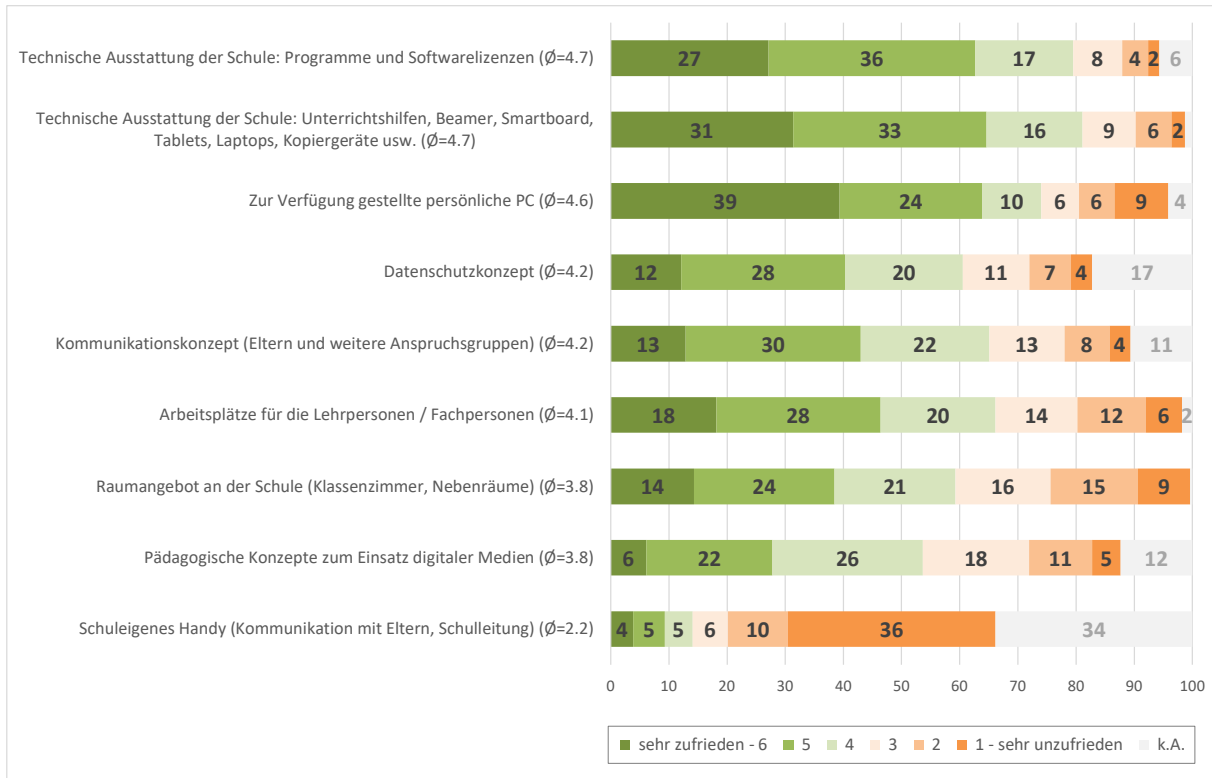
Abbildung 10: Zufriedenheit: Erziehungsberechtigte und öffentliches Ansehen (n=14'050, Anteil in %)



3.2.3.7 Ausstattung des Arbeitsplatzes

Die Lehrpersonen zeigen sich mit der Ausstattung des Arbeitsplatzes nur mässig zufrieden (Gesamtmittelwert 4.1, 57% Wert über 4). Sechs der abgefragten Aspekte liegen über dem Wert 4 und drei darunter. Am besten schneidet die technische Ausstattung inkl. der zur Verfügung gestellten persönlichen PC ab (4.6 – 4.7). Die insgesamt schlechten Werte deuten demgegenüber darauf hin, dass vielerorts keine schuleigenen Handys zur Verfügung stehen. Auch das Raumangebot und pädagogische Konzepte zum Einsatz digitaler Medien im Unterricht ziehen die Zufriedenheit der Lehrpersonen nach unten.

Abbildung 11: Zufriedenheit: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=14'072, Anteil in %)



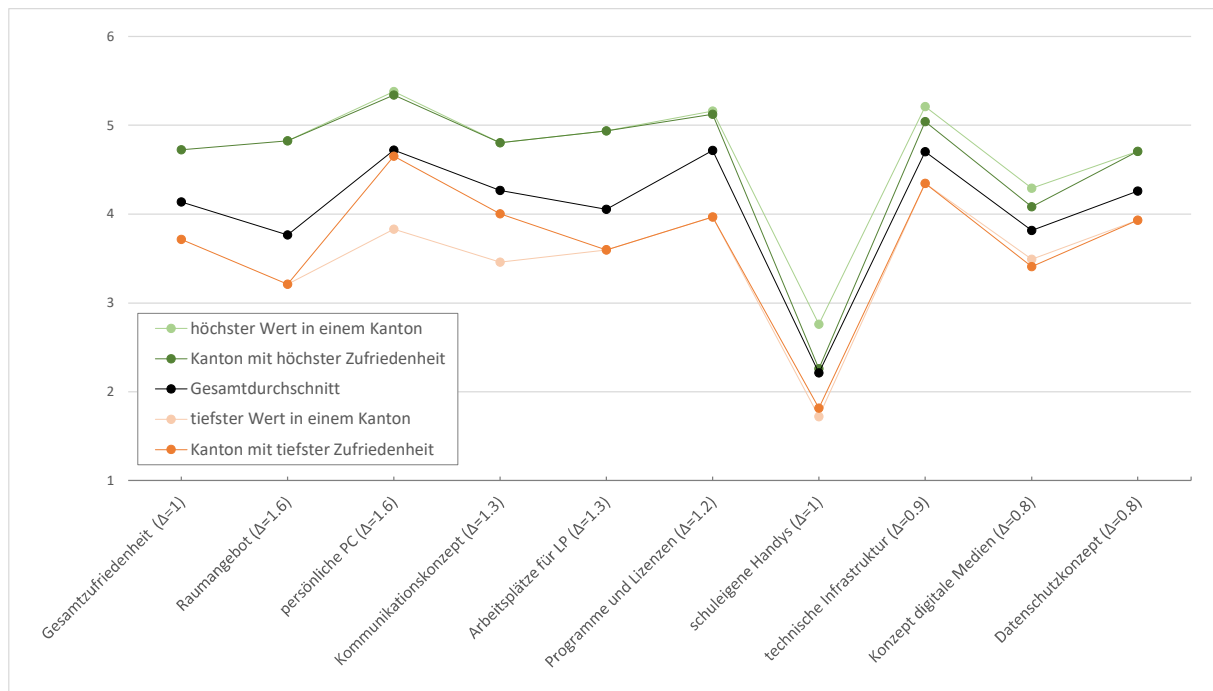
Zwischen den Schulstufen gibt es einige Unterschiede (vgl. Tabelle 23, Anhang A4.1). Dabei stechen Folgende besonders ins Auge:

- Mit einem Gesamtmittelwert von 3.8 und 3.7 zeigen sich die Lehrpersonen an den Sonderschulen und Musikschulen am wenigsten zufrieden mit der Ausstattung am Arbeitsplatz. Dies zieht sich durch fast alle abgefragten Aspekte.
- Lehrpersonen an den Gymnasien (inkl. FMS/WMS) zeigen sich mit den Konzepten (Kommunikation, Datenschutz, Einsatz digitale Medien im Unterricht) sowie mit der zur Verfügung gestellten persönlichen Hardware (PC, Handys) unterdurchschnittlich zufrieden. Auch an den Berufs(mittel)schulen sind die Lehrpersonen unterdurchschnittlich zufrieden mit Letzterem.

Daneben gibt es auch grössere kantonale Unterschiede (Abbildung 12). Die Differenz zwischen dem besten und schlechtesten Ergebnis beträgt je abgefragtem Aspekt zwischen 1.6 und 0.8 Punkten. Beim Kanton, der insgesamt am besten abschneidet, werden vor allem das Raumangebot (inkl. Arbeitsplätze für die

Lehrpersonen) überdurchschnittlich bewertet und auch die persönlichen PCs und Kommunikationskonzepte tragen in diesem Kanton deutlich mehr zur Zufriedenheit bei als im Durchschnitt.

Abbildung 12: Vergleich der Kantone: Ausstattung am Arbeitsplatz (Volksschule, Mittelwerte)



3.2.3.8 Anstellbedingungen

Die in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnisse werden drei Themenbereichen zugeordnet, die alle im Zusammenhang mit den Anstellbedingungen stehen. Es sind dies:

- Pensum und Vertrag (Gesamtmittelwert 4.3, 65% über Wert 4)
- Weiterbildung (Gesamtmittelwert 4.2, 54% über Wert 4)
- Lohn und Lohnentwicklung (Gesamtmittelwert 4.0, 54% über Wert 4)

Alle drei Teilbereiche liegen im Mittel um die Gesamtzufriedenheit (4.2) herum. Total wurden unter diesen Teilbereichen 18 Aspekte abgefragt, die Mittelwerte zwischen 3.2 und 5.4 erreichen. Aufgrund der grossen Anzahl Aspekte werden die Ergebnisse für die drei Teilbereiche separat dargestellt (Abbildungen 13-15).

Mit Werten zwischen 5.0 und 5.4 sind die Lehrpersonen mit der individuellen Gestaltung ihres Arbeitspensums und des schulischen Einsatzes gemäss den eigenen Wünschen besonders zufrieden. Die weiteren Rahmenbedingungen des Berufsauftrags, die sich massgeblich auf den Berufsalltag auswirken, dämpfen diese Zufriedenheit aber. Mit Werten zwischen 2.8 und 3.2 ziehen vor allem der Anteil administrativer Arbeiten sowie die im Berufsauftrag mangelnde Berücksichtigung des Koordinationsaufwands mit den weiteren Fachpersonen und der Abgeltung der Klassenleitungsfunktion die Zufriedenheit nach unten.

An den Berufs(mittel)schulen werden diese Rahmenbedingungen nicht ganz so kritisch bewertet (vgl. Tabelle 24, Anhang A4.1), wie auch die Wochenlektionenzahl für ein Vollpensum. Lehrpersonen an Musikschulen und Brückenangeboten sehen sich demgegenüber häufiger mit der Schwierigkeit konfrontiert, dass ihr Arbeitspensum nicht langfristig gesichert ist und sie beim Einsatz nach den eigenen Wünschen mehr Abstriche machen müssen.

Abbildung 13: Zufriedenheit: Pensum und Vertrag (n=14'035, Anteil in %)

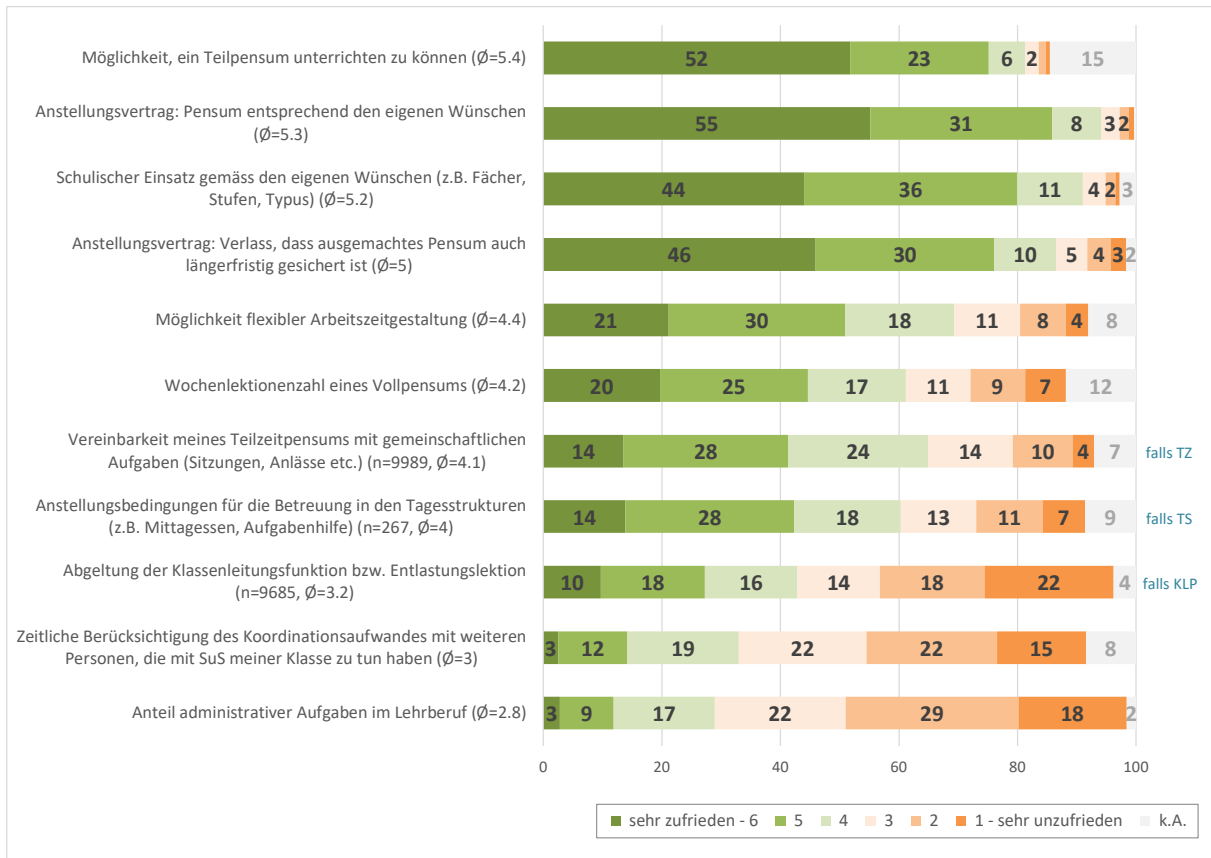
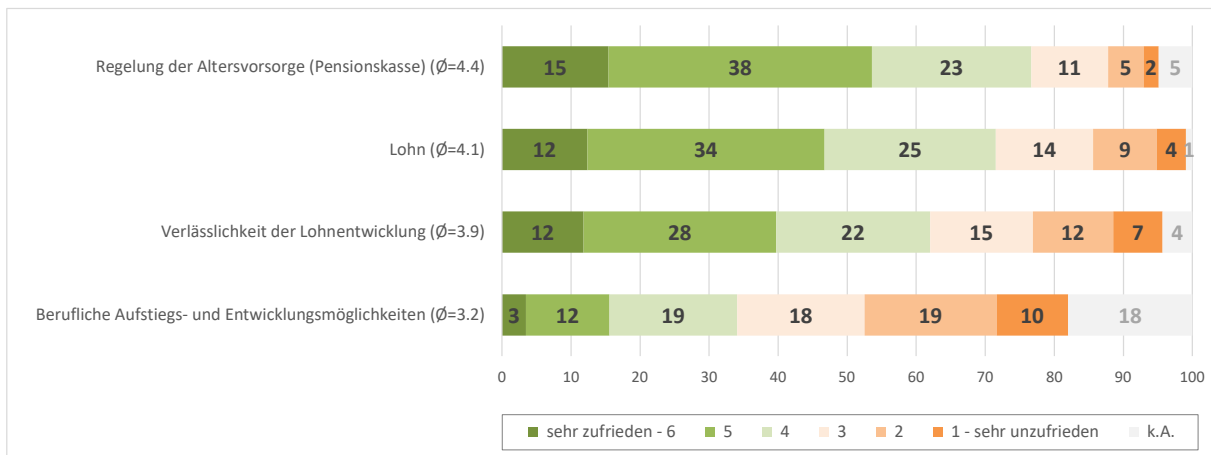


Abbildung 14: Zufriedenheit: Lohn und Lohnentwicklung (n=14'035, Anteil in %)



Fast die Hälfte der Lehrpersonen zeigt sich mit dem Lohn zufrieden, wird die Antwort «eher zufrieden» mitberücksichtigt, sind es über 70%. Damit zeigen sich die Lehrpersonen insgesamt verhalten zufrieden mit dem Lohn. Etwas positiver wird die Regelung der Altersvorsorge bewertet. Die eingeschränkten beruflichen Ausstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten schmälern jedoch auch die Lohnentwicklung, was die Zufriedenheit nach unten zieht.

Die Lehrpersonen auf der Sekundarstufe II zeigen sich mit dem Lohn deutlich zufriedener als auf den anderen Stufen (allgemeinbildende Schulen 4.5, Berufs(mittel)schulen 4.7). An den Berufs(mittel)schulen

werden auch die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Verlässlichkeit der Lohnentwicklung überdurchschnittlich bewertet.

Was den Themenbereich Weiterbildung anbelangt, werden die Rahmenbedingungen und das Angebot (verhalten) positiv beurteilt. Die Qualität der schulinternen Weiterbildungen zieht den Schnitt aber nach unten. Dabei gibt es nur punktuelle Unterschiede zwischen den Schulstufen (vgl. Tabelle 24, Anhang A4.1).

Abbildung 15: Zufriedenheit: Weiterbildung (n=14'035, Anteil in %)

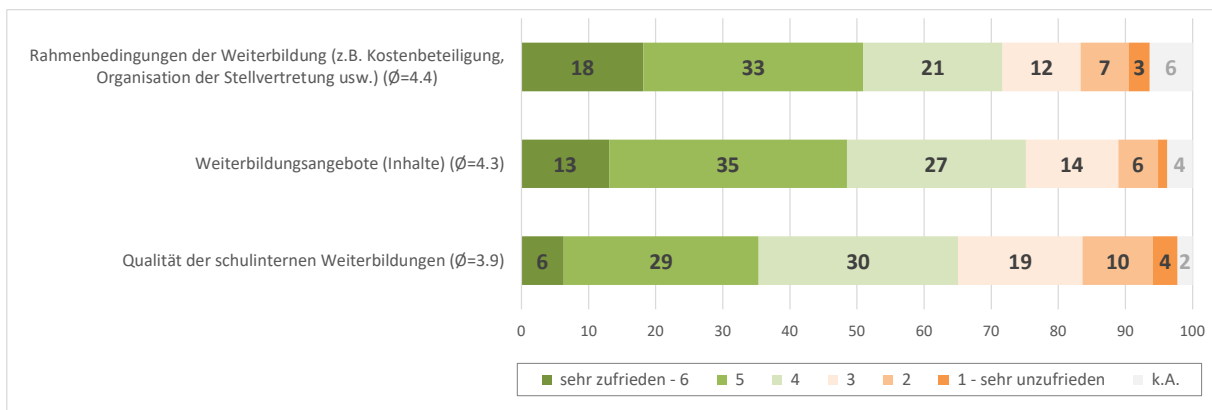
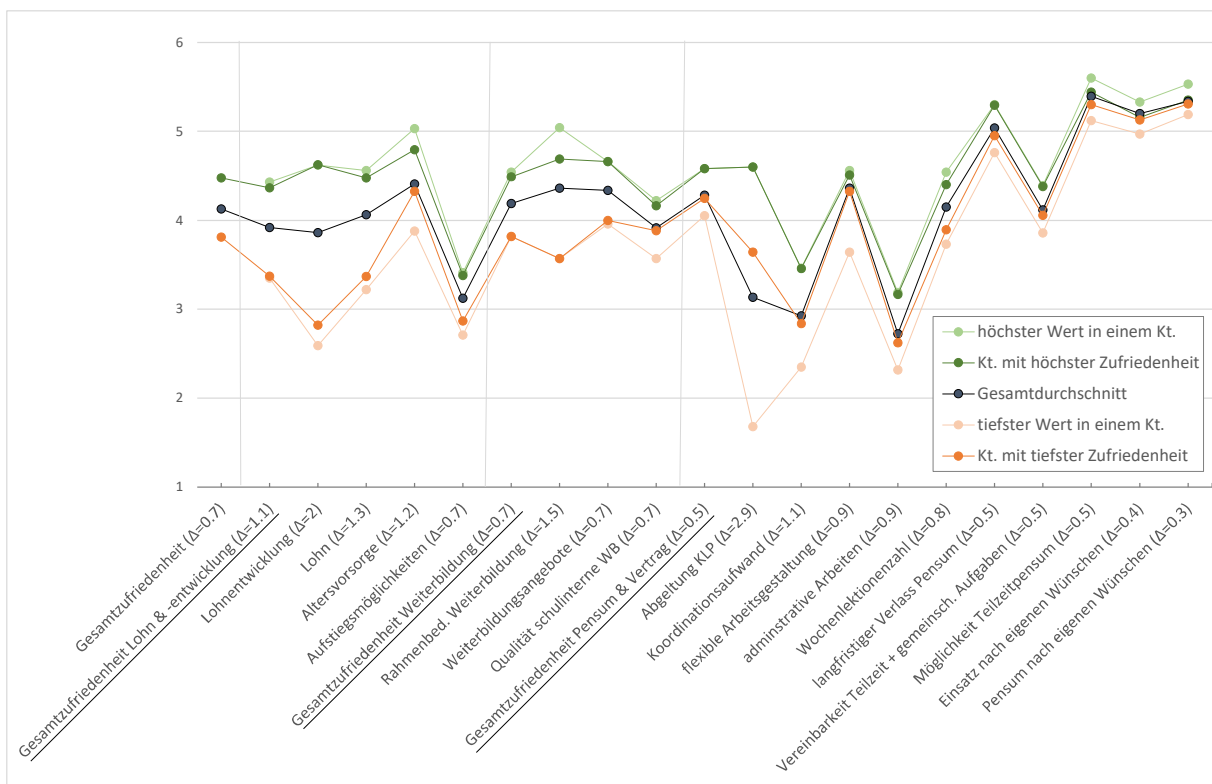


Abbildung 16: Vergleich der Kantone: Anstellungsbedingungen (Volksschule, Mittelwerte)



Im Weiteren gibt es Unterschiede, wie die Lehrpersonen in den Kantonen die Anstellungsbedingungen beurteilen. In Abbildung 16 sind alle drei Teilbereiche dargestellt (nur Volksschule). Der jeweilige Kanton mit der höchsten und tiefsten Gesamtzufriedenheit wurde aus dem Mittelwert der Gesamtzufriedenheit je Teilbereich ermittelt. Der Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung variiert zwischen den Kantonen am stärksten

($\Delta=1.1$), was sich auch auf Ebene der einzelnen Aspekte in verhältnismässig grossen kantonalen Unterschieden widerspiegelt. Über alle abgefragten Aspekte betrachtet weisen folgende die grössten kantonalen Unterschiede auf:

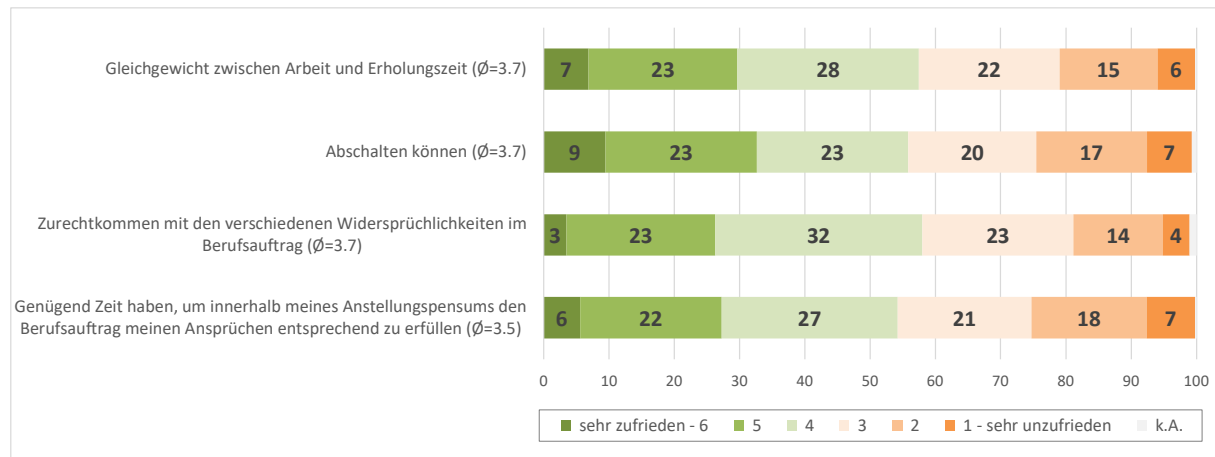
- Abgeltung der Klassenleitungsfunktion ($\Delta=2.9$)
- Verlässlichkeit der Lohnentwicklung ($\Delta=2.0$)
- Rahmenbedingungen für den Besuch einer Weiterbildung ($\Delta=1.5$)
- Lohn ($\Delta=1.3$)
- Regelung der Altersvorsorge ($\Delta=1.2$)
- Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes mit anderen Fachpersonen (1.1)

3.2.3.9 Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit

Die Balance von Arbeits- und Erholungszeit zählt zu jenen Teilbereichen des Lehrberufs, die die Berufszufriedenheit schmälern (Gesamtmittelwert 3.6, 43% mit Wert über 4). Keiner der vier abgefragten Aspekte in diesem Teilbereich erreicht einen Mittelwert von 4 (Abbildung 17). Der Anteil Lehrpersonen, die sich als eher bis sehr zufrieden bezeichnen, liegt je nach Aspekt zwischen 55% und 58%.

Der Stufenvergleich zeigt, dass es den Lehrpersonen an den Berufs(mittel)schulen (4.0), an Musikschulen (4.0) und in Brückenangeboten (3.9) etwas besser gelingt, Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten (vgl. Tabelle 25, Anhang A4.1.), als auf den anderen Schulstufen.

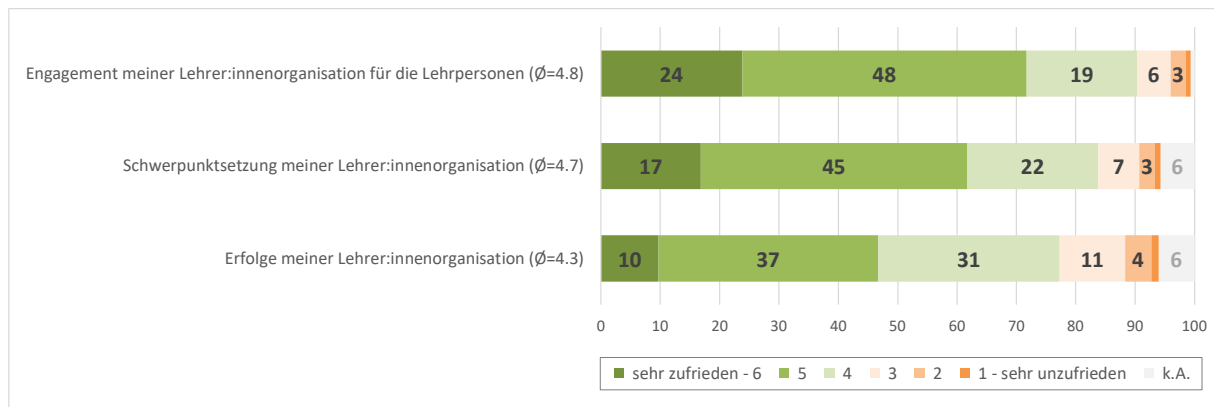
Abbildung 17: Zufriedenheit: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=14'091, Anteil in %)



3.2.3.10 Lehrer:innen-Organisation

Zur BZS'24 eingeladen waren alle Aktivmitglieder des LCH bzw. der Kantonalverbände und der beiden Stufenverbände VSG und BCH. Mit der Arbeit ihres Verbandes zeigen sich die Lehrpersonen mehrheitlich zufrieden (Gesamtmittelwert 4.6, 76% Wert über 4). Dies widerspiegelt sich auch in den drei abgefragten Aspekten. Vor allem das Engagement (4.8) und die Schwerpunktsetzung (4.7) stossen mehrheitlich auf Zufriedenheit bei den Lehrpersonen. Die Lehrpersonen an den Berufs(mittel)schulen (4.3) zeigen sich insgesamt etwas weniger zufrieden und auch die Lehrpersonen an den Musikschulen bewerten das Engagement (4.5) und die Themensetzung (4.3) ihrer Verbände unterdurchschnittlich (vgl. Tabelle 26, Anhang A4.1).

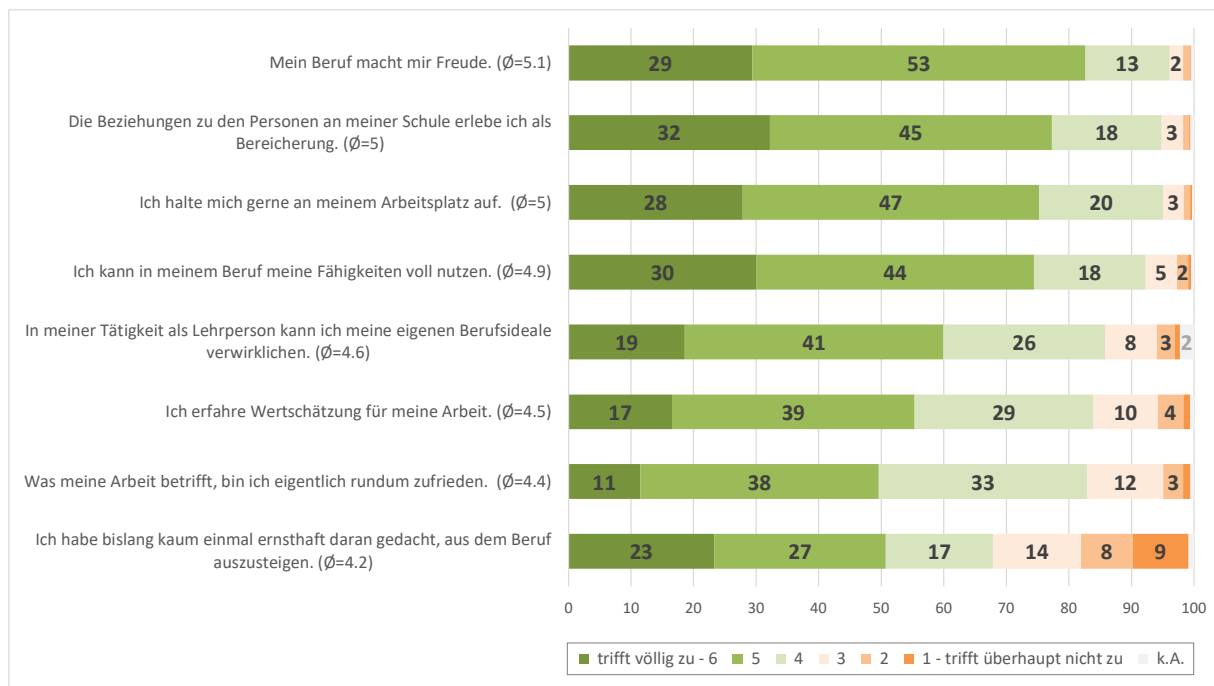
Abbildung 18: Zufriedenheit: Lehrer:innen-Organisation (n=13'186, Anteil in %)



3.2.4 Erfüllende und belastende Momente im Lehrberuf

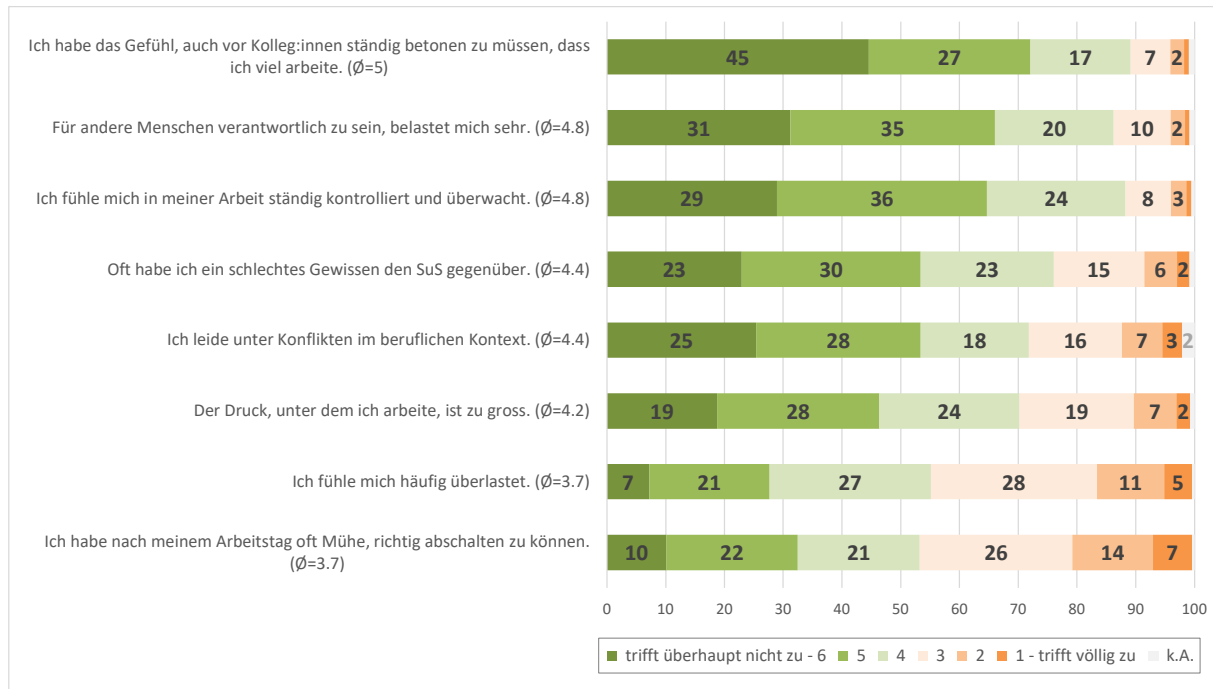
Der Anteil der Lehrpersonen, denen der Beruf Freude macht, ist mit 82% (Wert 5 und 6, Ø=5.1) sehr hoch. Die grosse Mehrheit erlebt die Beziehungen zu den Personen an der Schule auch als Bereicherung, hält sich gerne am Arbeitsplatz auf und kann die Fähigkeiten im Beruf voll nutzen (je >70% Wert 5 und 6, Ø=4.9 bis 5.0). Allerdings stimmt lediglich rund die Hälfte der Lehrpersonen den Aussagen vorbehaltlos zu, betreffend der Arbeit rundum zufrieden zu sein und nie ernsthaft über einen Berufsausstieg nachgedacht zu haben.

Abbildung 19: Momente der beruflichen Erfüllung (n=14'002, Anteil in %)



Was die Momente der beruflichen Belastung anbelangt, fallen vor allem zwei Aspekte negativ auf. So ist das Gefühl der Überlastung und des Nicht-abschalten-könnens weit verbreitet, 16% bzw. 21% stimmen diesen Aussagen (völlig) zu, also ungefähr jede achte bzw. fünfte Lehrperson. Wird die Antwort «trifft eher zu» ebenfalls berücksichtigt, steigt der Anteil auf je fast die Hälfte.

Abbildung 20: Momente der beruflichen Belastung (n=14'000, Anteil in %)



Unterschiede zwischen den Schulstufen betreffen vor allem die Momente der beruflichen Belastung (vgl. Tabellen 27 und 28, Anhang A4.1). Lehrpersonen an den Berufs(mittel)schulen und an den Musikschulen äussern sich insgesamt etwas weniger belastet als an den anderen Stufen.

3.2.5 Wiederwahlwunsch und offene Antworten

82% der Lehrpersonen würden heute wieder Lehrer:in werden wollen, stünden sie noch einmal vor der Berufswahl. 71% würden auch einer nahestehenden jungen Person (eigenes Kind, Patenkind, Nichte/Neffe) empfehlen, Lehrer:in zu werden.

Auf die Frage, was ihnen im Beruf die grösste Zufriedenheit verschafft, betonen die Lehrpersonen vor allem die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen als Hauptquelle ihrer Zufriedenheit (vgl. Tabelle 29, Anhang A4.1). Sie geniessen es, die Lernfortschritte der Schüler:innen zu beobachten und sind stolz auf ihre Erfolgserlebnisse. Die Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten im Beruf sowie die Zusammenarbeit und der Austausch im Team werden ebenfalls positiv hervorgehoben. Die Beziehung zu den Schüler:innen ist von grosser Bedeutung, ebenso wie die Vielseitigkeit und Abwechslung im Berufsalltag und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit. Diese Faktoren werden auch aufgeführt bei der Frage, weshalb sie nahestehenden jungen Personen den Lehrberuf empfehlen würden. In Ergänzung dazu wird auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt.

Unzufriedenheit entsteht oft, wenn die Lehrpersonen die für sie wichtigen Quellen der Zufriedenheit eingeschränkt oder verletzt sehen (vgl. Tabelle 30, Anhang A4.1). Wenn also zum Beispiel die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen (aufgrund unterschiedlicher Meinungen, Konflikten, unausgebildeten Fachkräften, Unterbesetzung) oder mit der Schulleitung nicht gut läuft, schlägt dies in Unzufriedenheit um. Am häufigsten äussern sich die Lehrpersonen aber unzufrieden, wenn sie ihren Ansprüchen nach einem qualitativ guten Unterricht und einer guten Begleitung und Förderung der Schüler:innen nicht gerecht werden können. Hierfür werden verschiedene Faktoren verantwortlich gemacht.

- Viele Lehrpersonen sehen sich allgemein mit zunehmenden Anforderungen konfrontiert und fühlen sich unter Druck, sich ständig weiterzuentwickeln, den verschiedenen an die Schule herangetragenen Erwartungen gerecht zu werden, Reformen umzusetzen und immer mehr Aufgaben übernehmen zu müssen. Die aus ihrer Sicht zunehmenden administrativen Arbeiten, Absprachen, Sitzungen, Weiterbildungen und Konzeptarbeiten führen zu einer hohen Arbeitsbelastung, sodass Zeit fehlt, um den Unterricht sorgfältig vor- und nachzubereiten. Entsprechend empfinden sie alles als störend, was ihnen unnötig erscheint, und wünschen sich von der Schulleitung und den Schulbehörden eine entsprechend gute Führung, Organisation und Prioritätensetzung. Zudem benötigt die Klassenleitungsfunktion deutlich mehr Zeit als durch die Entlastungslektion(en) zur Verfügung stehe, wodurch ebenfalls Zeit für die Unterrichtsvor- und -nachbereitung fehle.
- Gleichzeitig sehen sich die Lehrpersonen grossen Klassen und einer hohen Heterogenität gegenüber, was eine umso sorgfältigere Unterrichtsvorbereitung und individuelle Förderung verlangen würde. Da ausreichend Zeit (wie auch Unterstützung und Räumlichkeiten) dafür aber fehlt, bleibt bei vielen Lehrpersonen ein Gefühl zurück, den Schüler:innen nicht gerecht werden zu können. Dies wird verstärkt, wenn für die integrative Förderung nicht die nötigen IF-Ressourcen zur Verfügung stehen und einzelne verhaltensauffällige Schüler:innen zu viel Aufmerksamkeit und Ressourcen der Lehrpersonen beanspruchen. Allgemein beobachten viele Lehrpersonen, dass disziplinarische und schulische Probleme der Schüler:innen zunehmen (aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen wie in der Erziehung und im Medienkonsum), was das Unterrichten (weiter) erschwert und auch mehr Absprachen mit Fachpersonen und (schwierige) Elterngespräche zur Folge hat.
- Schliesslich fühlen sich viele Lehrpersonen auch einem Bildungssystem ausgeliefert, dessen Rahmenbedingungen und Vorgaben nicht immer mit den eigenen pädagogischen und gesellschaftlichen Werten übereinstimmt und den eigenen Handlungsspielraum einschränkt. Die Lehrpersonen bemängeln dabei in erster Linie den hohen Leistungsdruck an die Schüler:innen (verursacht durch den Lehrplan 21) und den Widerspruch, dass sie die Schüler:innen zwar individuell fördern sollen (was mit dem eigenen Wertesystem oftmals übereinstimmt), sie diese aber doch alle nach demselben Massstab messen und beurteilen sollen.

Die hier genannten Quellen für Unzufriedenheit decken sich weitgehend mit den Antworten des einen Drittels der Lehrpersonen, die einer nahestehenden jungen Person nicht empfehlen würden, Lehrer:in zu werden. Die hohe Arbeitsbelastung, der zunehmende administrative Aufwand und die negativen Veränderungen durch Reformen und Vorgaben werden dabei am häufigsten aufgeführt (je fast die Hälfte). Ein Drittel hält die emotionale Belastung und Gefahr für ein Burnout zu hoch. Für rund einen Drittel stimmt so auch der Lohn nicht mit der Arbeitsbelastung überein. In Ergänzung zu den Belastungsquellen führt rund ein Fünftel die mangelnde Ausbildung auf. Dabei wird immer wieder auf den mangelnden Praxisbezug und die mangelnde Vorbereitung auf die Realität des Berufs hingewiesen.

3.2.6 Vergleich ausgewählter Teilgruppen

Für den Vergleich ausgewählter Teilgruppen wurden nur die Lehrpersonen an der Primarschule berücksichtigt, um allfällige Stufenunterschiede ausschliessen zu können. Es handelt sich um 6'826 Lehrpersonen.

3.2.6.1 Alter und Dienstalter

Da das Alter und Dienstalter stark miteinander korrelieren und sich Unterschiede bei den Altersgruppen auch bei den Dienstgruppen zeigen, wird an dieser Stelle nur der Vergleich nach Dienstalter dargestellt.¹⁴ Hervorgehoben werden im Weiteren jene Aspekte, bei denen die Berufszufriedenheit mit zunehmendem Dienstalter steigt oder fällt. In den Klammern sind jeweils die Werte für Lehrpersonen bis 5 Jahren und für Lehrpersonen mit über 25 Jahren Berufserfahrung dargestellt.

Folgende Unterschiede können beobachtet werden:

- Unterricht und Klasse: Mit steigendem Dienstalter nimmt auch die fachdidaktisch-methodische (bis 5 Jahre: 4.5, mehr als 25 Jahre: 5.3) und erzieherische (4.7, 5.3) Sicherheit zu. Zudem werden die Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung von Schüler:innen mit zunehmendem Dienstalter etwas positiver beurteilt (3.3, 3.6). Demgegenüber fühlen sich (dienst)ältere Lehrpersonen weniger sicher bei der Nutzung digitaler Medien im Unterricht (4.9, 4.2).
- Einbezug in die Schulentwicklung: Bei allen abgefragten Aspekten unter dieser Kategorie ist zu beobachten, dass die Lehrpersonen mit zunehmendem Dienstalter sich weniger gut in die Schulentwicklung einbezogen fühlen. Die Gesamtzufriedenheit mit diesem Teilbereich der Berufszufriedenheit variiert zwischen 4.5 (bis 5 Dienstjahre) und 4.2 (mehr als 25 Dienstjahre).
- Erziehungsberechtigte: Mit zunehmendem Dienstalter erfahren die Lehrpersonen etwas mehr Wertschätzung durch die Erziehungsberechtigten (4.2, 4.6)
- Ansehen in der Öffentlichkeit: Mit zunehmendem Dienstalter wird das Ansehen in der Öffentlichkeit etwas weniger kritisch beurteilt (3.3, 3.6)
- Ausstattung des Arbeitsplatzes: Dienstältere Lehrpersonen beurteilen die technische Ausstattung etwas positiver (4.5, 4.8)
- Lohn und Lohnentwicklung: Die Zufriedenheit mit den beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (3.4, 2.9), mit der Verlässlichkeit der Lohnentwicklung (3.9, 3.6) und der Regelung der Altersvorsorge (4.6, 4.3) nimmt mit zunehmendem Dienstalter etwas ab.
- Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit: Insgesamt gelingt es dienstälteren Lehrpersonen etwas besser, Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten (3.3, 3.6).
- Momente der beruflichen Belastung: Dienstältere Lehrpersonen fühlen sich etwas weniger häufiger belastet (3.5, 3.7) und haben weniger oft ein schlechtes Gewissen den Schüler:innen gegenüber (4.1, 4.5).

Insgesamt wirken sich diese Unterschiede nicht auf die Gesamtzufriedenheit aus. Diese beträgt bei allen Dienstaltersgruppen im Mittel 4.2.

3.2.6.2 Pensum

Hervorgehoben werden jene Aspekte, bei denen die Berufszufriedenheit mit zunehmendem Pensum steigt oder fällt. In den Klammern sind jeweils die Werte für Lehrpersonen unter 50 Stellenprozenten und für Lehrpersonen mit 95 und mehr Stellenprozenten dargestellt.¹⁵

¹⁴ Anzahl Lehrpersonen in der Stichprobe: bis 5 Jahre: 938, 6-15 Jahre: 1'913, 16-25 Jahre: 1'715, mehr als 25 Jahre: 2'162

¹⁵ Anzahl Lehrpersonen in der Stichprobe: unter 50%: 986, 50-74%: 1'981, 75-94%: 2'037, 95% und mehr: 1'822

- Unterricht und Klasse: Mit zunehmendem Pensum sind die Lehrpersonen mit ihrer erzieherischen Sicherheit (4.9, 5.1) etwas zufriedener und erkennen auch eher erzieherische Erfolge (4.2, 4.5) und Erfolge bei der Klassenführung (4.5, 4.9). Zudem fühlen sie sich bei der Nutzung digitaler Medien im Unterricht etwas sicherer (4.2, 4.7).
- Support durch spezialisierte Dienste: Insgesamt sind Lehrpersonen etwas unzufriedener mit dem Support durch die verschiedenen spezialisierten Dienste, je höher ihr Pensum ist (4.3, 4.0).
- Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit: Mit steigendem Pensum fällt es den Lehrpersonen etwas schwerer, ihre Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten (3.8, 3.5).
- Anstellbedingungen: Mit zunehmendem Pensum steigt die Zufriedenheit folgender Aspekte leicht an: Verlass Pensum längerfristig ausüben zu können (4.8, 5.2), Wochenlektionenzahl für ein Vollpensum (4.0, 4.4) und Vereinbarkeit des Teilzeitpensums mit gesellschaftlichen Aufgaben (3.9, 4.3)¹⁶. Demgegenüber nimmt die Zufriedenheit mit zunehmendem Pensum leicht ab, was folgende Aspekte betrifft: Anteil administrativer Arbeiten (3.0, 2.6), zeitliche Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes mit weiteren Fachpersonen (3.2, 2.8), Weiterbildungsangebote (4.6, 4.3) und Qualität der schulinternen Weiterbildungen (4.1, 3.8) sowie Lohn (4.1, 3.8) und Lohnentwicklung (4.0, 3.7).

Diese Unterschiede wirken sich nicht auf die Gesamtzufriedenheit aus, welche bei allen Pensengruppen bei 4.2 bis 4.3 liegt.

3.2.6.3 *Lehrpersonen mit und ohne Klassenleitungsfunktion*

Die im Folgenden beschriebenen Unterschiede zwischen Lehrpersonen mit und ohne Klassenleitungsfunktion wirken sich insgesamt nicht auf die Gesamtzufriedenheit aus, die bei beiden Gruppen bei 4.2 liegt.

- Unterricht und Klasse: Lehrpersonen mit Klassenleitungsfunktion sehen etwas mehr Erfolge bei der Vermittlung von Sozial- und Selbstkompetenzen (4.5 vs. 4.2) sowie bei der Klassenführung (4.9, 4.5). Sie fühlen sich zudem etwas stärker respektiert durch die Schüler:innen (5.0 vs. 4.8) und fühlen sich bei der Nutzung digitaler Medien im Unterricht etwas sicherer (4.5 vs. 4.3) als die Fachlehrpersonen.
- Balance von Arbeits- und Erholungszeit: Insgesamt fällt es Lehrpersonen mit Klassenleitungsfunktionen etwas schwerer, ihre Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten (3.4 vs. 3.8). Insbesondere haben sie etwas mehr Mühe, den Berufsauftrag innerhalb des Arbeitspensums den eigenen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen (3.3 vs. 3.7).
- Anstellbedingungen: Klassenlehrpersonen können sich etwas mehr darauf verlassen, dass sie ihr Pensum langfristig ausüben können (5.1 vs. 4.7) und auch der schulische Einsatz den eigenen Wünschen entspricht (5.3 vs. 5.0). Sie sind aber deutlich unzufriedener mit der zeitlichen Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes mit weiteren Fachpersonen, die mit den Schüler:innen in der eigenen Klasse zu tun haben (2.7 vs. 3.3) und stufen auch den Anteil administrativer Aufgaben höher ein (2.5 vs. 3.0).
- Momente der beruflichen Belastung: Klassenlehrpersonen fühlen sich etwas häufiger überlastet (3.5 vs. 3.9), haben häufiger Mühe richtig abschalten zu können (3.5 vs. 3.8) und beurteilen den Druck, unter dem sie arbeiten, etwas höher (4.0 vs. 4.4).

¹⁶ Der Wert 4.3 stammt von der Gruppe mit 75-94 Stellenprozenten.

3.2.6.4 Weitere Faktoren mit Einfluss auf die Berufszufriedenheit

- Das Geschlecht hat praktisch keinen Einfluss auf die Berufszufriedenheit. Männer zeigen sich einzig etwas zufriedener als ihre Kolleginnen was das Vertrauen in die eigenen Anwendungskompetenzen bei der Nutzung digitaler Medien anbelangt (4.9 vs. 4.4).
- Wer separative Klassen unterrichtet (6.1% unterrichten ausschliesslich Kleinklassen, DaZ und/oder Begabtenförderung) ist mit den Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung der Schüler:innen überdurchschnittlich zufrieden (3.8-4.0 vs. 3.4 bei Lehrpersonen mit Regelklassen), kann sich aber weniger darauf verlassen, das Pensum längerfristig ausüben zu können (4.6-4.8 vs. 5.0).
- Lehrpersonen mit altersdurchmischten Klassen zeigen sich mit den Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung (3.6 vs. 3.3) und mit der Tragfähigkeit der Heterogenität (3.7 vs. 3.5) etwas zufriedener als ihre Kolleg:innen in Jahrgangsklassen, was auf den ersten Blick überrascht, aber dadurch erklärbar sein dürfte, dass sich Lehrpersonen von altersdurchmischten Klassen von Beginn an auf eine grössere Heterogenität und Individualisierung einstellen. Sie beurteilen auch das Raumangebot an der Schule (3.9 vs. 3.5) und die Räumlichkeiten für integrative Settings (3.5 vs. 3.1) etwas positiver.
- Auch die Schulgrösse hat einen Einfluss auf die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen.¹⁷ Generell gilt, je kleiner die Schuleinheit ist, desto grösser ist die Zufriedenheit insgesamt, bezüglich mehrerer Teilbereiche und bezüglich mehrerer Aspekte. Dabei ist vor allem ein Unterschied zwischen ganz kleinen Schuleinheiten bis 100 Schüler:innen zu den restlichen Schulen zu beobachten. Es betrifft dies die Gesamtzufriedenheit (unter 100 Schüler:innen 4.4, 500 und mehr Schüler:innen 4.1) sowie folgende Teilbereiche als Ganzes: Integrative Förderung (4.0, 3.6), Kolleg:innen (4.9, 4.7), Feedback und Anerkennung durch die Vorgesetzten (4.5, 4.3), Schulleitung (4.8, 4.5) und Einbezug in die Schulentwicklung (4.5, 4.1), Erziehungsberechtigte (4.6, 4.4) und Ausstattung des Arbeitsplatzes (4.2, 3.8)
- Wer schliesslich noch in der Ausbildung zur Lehrperson ist aber bereits als Lehrperson unterrichtet (n=123), hat noch etwas weniger didaktisch-methodische (4.6 vs. 5.0) und erzieherische (4.7 vs. 5.1) Sicherheit als die Lehrpersonen mit abgeschlossener Ausbildung. Sie fühlen sich aber in der Nutzung digitaler Medien im Unterricht etwas sicherer (4.7 vs. 4.4). Im Weiteren zeigen sie sich etwas weniger zufrieden mit dem Support durch die SHP (4.0 vs. 4.5) und fühlen einen grösseren zeitlichen Druck, um den Berufsauftrag innerhalb des Anstellungspensums ausüben zu können (3.1 vs. 3.4). Sie beurteilen im Weiteren die Ausstattung des Arbeitsplatzes insgesamt etwas kritischer (3.8 vs. 4.1). Darüber hinaus sind sie etwas weniger zufrieden mit dem Anstellungsvertrag (Pensum 4.9 vs. 5.3, Verlass Pensum langfristig zu halten 4.4 vs.5.0) und Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (4.8 vs. 5.2).

¹⁷ Anzahl Lehrpersonen in der Stichprobe: unter 100 Schüler:innen 737, 100-299 Schüler:innen 3'140, 300-499 Schüler:innen 1'947, 500 und mehr Schüler:innen 821)

3.2.7 Entwicklung der Berufszufriedenheit gegenüber 2014¹⁸

Die Datensätze der beiden Erhebungen stimmen insgesamt gut überein. 2014 umfasste dieser 13'465 Lehrpersonen.¹⁹ 2024 haben aber etwas mehr Frauen als Männer an der Umfrage teilgenommen (76% vs. 71%), was auf die zunehmende Feminisierung im Lehrberuf zurückzuführen sein dürfte. Zudem zeigt sich im Vergleich der beiden Datensätze auch, dass in den letzten zehn Jahren der Anteil an Lehrpersonen mit einem Teilzeitpensum zugenommen hat (71% vs. 62%). Im jüngsten Datensatz sind Lehrpersonen der Sekundarstufe I etwas schwächer und Lehrpersonen auf der allgemeinbildenden Sekundarstufe II etwas stärker vertreten als vor zehn Jahren. Eine sehr hohe Übereinstimmung ist bezüglich des Dienstalters und der ausgeübten Funktion (KLP, FLP, SHP) zu beobachten.

Beim Vergleich der Ergebnisse mit 2014 ist weiter zu berücksichtigen, dass die Anzahl abgefragter Zufriedenheitsaspekte von 68 auf 92 erweitert wurde. Der Themenbereich Reformen wurde zudem durch den neuen Abschnitt integrative Förderung ersetzt. 61 Aspekte wurden unverändert übernommen, zwei Aspekte wurden inhaltlich überarbeitet (in einem Fall wurde aus einem Aspekt zwei gemacht)²⁰ und fünf Aspekte (unter Reformen) gelöscht. Werden die Gesamtzufriedenheit sowie die Gesamtwerte für die Teilbereiche verglichen, ist folglich zu berücksichtigen, dass bei mehreren Teilbereichen neue Aspekte hinzugefügt wurden (vgl. Tabelle 1 Seite 8) und auch die Teilbereiche zum Teil neu gruppiert wurden. Um allfällige Verzerrungen durch diese Anpassungen identifizieren zu können, wurden die Daten von 2024 auch entsprechend den 2014 definierten Teilbereichen ausgewertet.

Beide Vergleiche – nach der Gliederung von 2024 und 2014 – führen zu vergleichbaren Ergebnissen, nämlich, dass sich die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen auf Ebene der Teilbereiche in den letzten 10 Jahren kaum verändert hat (Abbildung 21). Einzig mit dem Lohn und der Lohnentwicklung als Ganzes zeigen sich die Lehrpersonen heute um +0.31 zufriedener als vor 10 Jahren. Vermeintlich angestiegen ist auch die Zufriedenheit mit der integrativen Förderung. Da dieser Themenbereich 2014 aber mit einem einzigen Aspekt unter dem Themenbereich Reformen abgefragt wurde, ist ein 1:1 Vergleich nicht möglich und der Zuwachs entsprechend mit Vorsicht zu interpretieren.²¹

Alle anderen Teilbereiche weisen ein Delta von weniger als 0.3 aus, es kam folglich nur zu geringen oder gar keinen Veränderungen gegenüber 2010. Wird die Schwelle etwas tiefer gesetzt, auf 0.2, so spricht der Teilbereich Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit ($\Delta=-0.24$) wie auch die Momente der beruflichen Belastung ($\Delta=-0.23$) aber dafür, dass die Belastung im Lehrberuf in den letzten 10 Jahren tendenziell eher zugenommen hat.

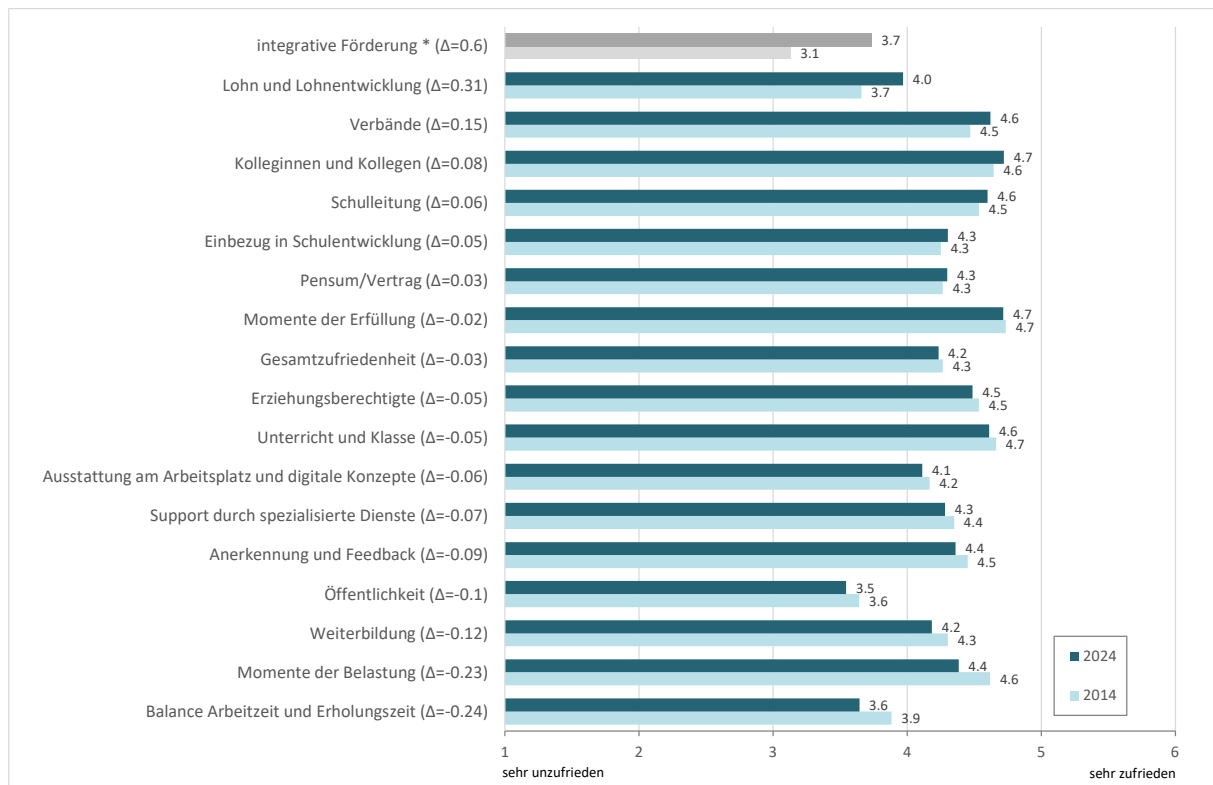
¹⁸ Die Studie beruht *nicht* auf Panel-Daten, welche Veränderungen bei einer jeweils gleichen Lehrperson festhalten können.

¹⁹ 2014 wurde die Auswertung über alle Lehrpersonen und SHP gemacht, total 14'310 Fragebogen. 2024 sollten die Ergebnisse jedoch nach Lehrpersonen und SHP separat ausgewertet werden und der Vergleich mit 2014 soll nur für die Lehrpersonen durchgeführt werden, was eine Nachberechnung der Ergebnisse von 2014 zur Folge hatte. Dafür wurden die SHP, die nicht als Lehrperson unterrichten, ausgeschlossen.

²⁰ Aus «Mitsprache des Kollegiums bei jenen Inhalten, die ich als relevant betrachte» wurde «Einbezug des Kollegiums bei der Schulentwicklung: Grad der Mitsprache und Mitbestimmung» und «Einbezug des Kollegiums bei der Schulentwicklung: Grad der Mitarbeit und Mitwirkung»; aus «Technische Ausstattung der Schule (Unterrichtshilfen, Beamer, Kopiergeräte usw.)» wurde «Technische Ausstattung der Schule: Unterrichtshilfen, Beamer, Smartboard, Tablets, Laptops, Kopiergeräte usw.»

²¹ 2014 lautete dieser Aspekt «Umsetzung des Ansatzes Integration», damit fehlen viele 2024 abgefragte Aspekte wie die Rollenklärung zwischen LP und SHP oder die Unterstützung durch Expert:innen und die Schulleitung, Aspekte die vergleichsweise positiv abschneiden.

Abbildung 21: Vergleich 2024-2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche²²



Werden die einzelnen Aspekte betrachtet (inkl. Momente beruflicher Erfüllung / Belastung), so kann bei drei Aspekten eine Zunahme der Zufriedenheit um +0.3 oder mehr und bei vier Aspekten eine Zunahme um +0.2 und mehr beobachtet werden (Tabelle 7). Demgegenüber stehen sieben Aspekte mit einer Abnahme der Zufriedenheit um -0.3 oder mehr und weitere acht Aspekte mit einer Abnahme von -0.2 oder mehr (vgl. Tabelle 31, Anhang A4.1 für eine vollständige Liste).

Auf Ebene der einzelnen Aspekte bestätigt sich das Bild, dass sich die Lehrpersonen im Durchschnitt belasteter fühlen als vor 10 Jahren. Insgesamt acht Aspekte zur Belastung haben im Mittel zwischen -0.21 und -0.37 Punkten an Zufriedenheit eingebüsst. Dabei handelt es sich in vier Fällen um Aspekte, die bereits 2014 mit Werten unter 4 schlecht abgeschnitten haben und die die Berufszufriedenheit heute folglich noch stärker nach unten ziehen. Dazu zählt auch der Anteil administrativer Arbeiten, wobei dieser Aspekt insgesamt die höchste Abnahme der Zufriedenheit verzeichnet. Im Weiteren fällt auf, dass der Support durch insgesamt drei spezialisierte Dienste mit einem Minus von -0.22 bis -0.35 heute weniger zur Zufriedenheit der Lehrpersonen beiträgt, darunter ist auch der Schulpsychologische Dienst, der bereits 2014 unter der 4 lag.

Fünf der sieben Aspekte, die gegenüber 2014 um mindestens 0.2 Punkte besser abschneiden, betreffen die Anstellungsbedingungen. Am stärksten zugenommen haben die Regelung der Altersvorsorge und die Verlässlichkeit der Lohnentwicklung, was insgesamt dazu führt, dass der ganze Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung heute positiver abschneidet, auch wenn der Lohn selber praktisch gleich beurteilt wird ($\Delta=0.09$). Sowohl die Altersvorsorge als auch die Lohnentwicklung schnitten 2014 mit Werten unter 4 schlecht ab, was die Altersvorsorge anbelangt, konnte dies in den letzten 10 Jahren deutlich verbessert werden, sodass

²² Inkl. Momente beruflicher Erfüllung und Momente beruflicher Belastung. Die integrative Förderung wurde 2014 mit nur einem Aspekt unter dem Themenbereich Reformen abgefragt, weshalb kein 1:1 Vergleich möglich ist.

dieser Aspekt nun sogar über der Gesamtberufszufriedenheit (4.2) liegt. Das Gleiche ist auch bei den zur Verfügung gestellten persönlichen PC zu beobachten. Ansonsten zeigen sich die Lehrpersonen heute tendenziell zufriedener mit dem gewählten Arbeitspensum und dem schulischen Einsatz nach den eigenen Wünschen und erkennen im Weiteren auch tendenziell mehr Erfolge ihres Lehrer:innen-Verbands.

Tabelle 7: Vergleich 2024 und 2014: Aspekte mit den grössten Unterschieden ($\Delta < -0.2$ / $\Delta > 0.2$)

	2014	2024	Δ
Regelung der Altersvorsorge (Pensionskasse)	3.74	4.43	0.69
Zur Verfügung gestellte persönliche PC	3.95	4.59	0.64
Verlässlichkeit der Lohnentwicklung	3.43	3.92	0.48
Anstellungsvertrag: Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist	4.78	5.03	0.25
Erfolge meiner Lehrer:innen-Organisation	4.10	4.35	0.25
Möglichkeit, ein Teilpensum unterrichten zu können	5.19	5.41	0.22
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	4.98	5.18	0.20
Zurechtkommen mit den verschiedenen Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	3.88	3.67	-0.21
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Schulpsychologischer Dienst	3.97	3.76	-0.22
Genügend Zeit haben, um innerhalb meines Anstellungspensums den Berufsauftrag meinen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen	3.76	3.55	-0.22
Anerkennung durch Schulbehörden (Schulpflege, Schulrat usw.)	4.37	4.14	-0.23
Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.92	3.68	-0.24
Raumangebot an der Schule (Klassenzimmer, Nebenräume)	4.05	3.79	-0.26
therapeutische Dienste (Logopädie, Psychomotorik)	4.58	4.32	-0.26
Abschalten können	3.97	3.68	-0.29
* Der Druck, unter dem ich arbeite, ist zu gross.	4.56	4.24	-0.31
* Oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Schülern und Schülerinnen gegenüber.	4.77	4.44	-0.34
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Beratung für Lehrer:innen	4.29	3.95	-0.35
* Ich habe nach meinem Arbeitstag oft Mühe, richtig abschalten zu können.	4.06	3.69	-0.36
* Ich fühle mich häufig überlastet.	4.06	3.69	-0.37
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	3.21	2.78	-0.43

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

Die differenzierte Analyse zeigt, dass die Zunahme der Belastung in den letzten zehn Jahren umso stärker ist, über je weniger Jahre Berufserfahrung die Lehrpersonen verfügen (Tabelle 8). Während die Balance von Arbeits- und Erholungszeit 2014 bei allen Lehrpersonen unabhängig von den Dienstjahren ungefähr gleich war, gelingt den Berufseinsteiger:innen die Balance heute deutlich schlechter. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Momenten der beruflichen Belastung.²³

Tabelle 8: Vergleich 2024 und 2014: Balance Arbeits- und Erholungszeit und Belastung nach Dienstalter

	Balance Arbeits- und Erholungszeit			Moment der beruflichen Belastung		
	2014	2024	Δ	2014	2024	Δ
0-5 Jahre	3.91	3.46	-0.46	4.67	4.29	-0.38
6-15 Jahre	3.94	3.58	-0.35	4.67	4.36	-0.31
16-25 Jahre	3.84	3.68	-0.16	4.62	4.41	-0.20
über 25 Jahre	3.87	3.73	-0.13	4.55	4.41	-0.14

Im Weiteren gibt es stufenspezifische Unterschiede, wie sich die Berufszufriedenheit sowie die Momente der beruflichen Erfüllung und Belastung seit 2014 entwickelt haben. In Abbildung 22 ist der Zuwachs bzw. die Abnahme der Zufriedenheit für die Berufszufriedenheit im Gesamten und je Teilbereich für die einzelnen Stufen dargestellt (vgl. auch Abbildungen 41-47 im Anhang A4.1).

Da die Lehrpersonen an der Primarschule die grosse Mehrheit bilden, ist das Total stark durch sie geprägt. Kein Teilbereich und kein Aspekt weicht um mehr als 0.2 bzw. -0.2 von der Gesamtentwicklung ab. Gleiches gilt für die Sekundarstufe. Die anderen Stufen zeichnen sich durch folgende Besonderheiten aus (dargestellt sind Teilbereiche und Aspekte, die um mehr als 0.2 bzw. -0.2 vom Total abweichen):²⁴

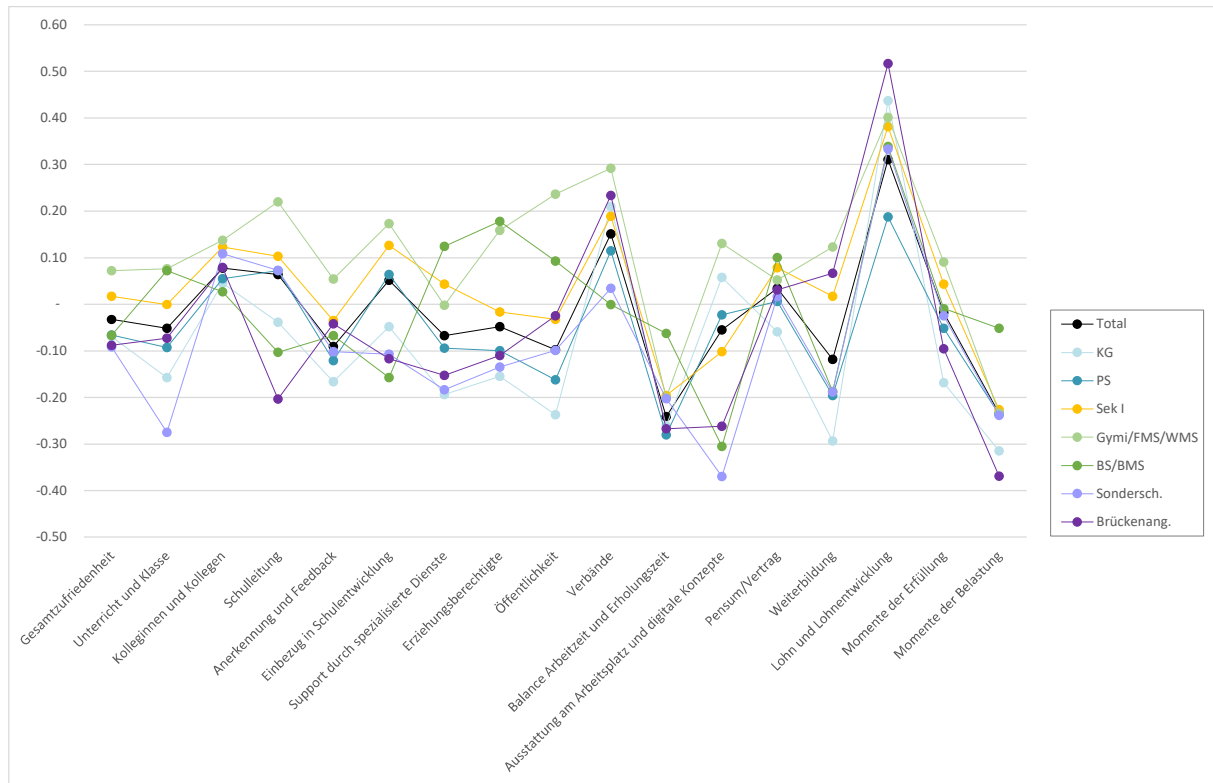
- Kindergarten: Bei den einzelnen Aspekten zeigt sich, dass die Lehrpersonen eine überdurchschnittlich starke positive Entwicklung des Lohns erkennen (0.53 vs. 0.09 im Total). Demgegenüber sind sie mit der Wochenlektionenzahl für ein Vollpensum (-0.37 vs. 0.15) und mit den Rahmenbedingungen für den Besuch einer Weiterbildung (-0.15 vs. 0.07) überdurchschnittlich unzufriedener als vor zehn Jahren.
- Gymnasien (inkl. Untergymnasium und FMS / WMS): Gleich in drei Teilbereichen hat sich die Zufriedenheit der Lehrpersonen auf dieser Stufe in den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich stark verbessert: Ansehen in der Öffentlichkeit, Weiterbildung und Erziehungsberechtigte. Im Einzelnen hat sich vor allem der Support durch die Schülerberatung (0.72 vs. 0.13) und die Arbeitsplätze für die Lehrpersonen überdurchschnittlich stark positiv entwickelt (0.54 vs. -0.03). Bei zwölf weiteren Aspekten hat die Zufriedenheit ebenfalls überdurchschnittlich stark zugenommen (um mehr als 0.2 im Vergleich zum Total).²⁵

²³ Ein ähnliches Bild zeigt sich auch beim Anteil administrativer Aufgaben: 0-5 Jahre: Δ=-0.58, 6-15 Jahre: Δ=-0.46, 16-25 Jahre: Δ=-0.43, über 25 Jahre: Δ=-0.5, Total: Δ=-0.43.

²⁴ Ohne Musikschulen, da die Anzahl befragter Lehrpersonen zu beiden Zeitpunkten zu klein für einen Vergleich ist.

²⁵ Lernbereitschaft und Respektierung durch die Schüler:innen, Anerkennung durch die Schulbehörden, Unterstützung der Schulleitung bei Konflikten mit Eltern und anderen Anspruchsgruppen, Support durch Beratungsstellen für Lehrpersonen, Wertschätzung durch die Erziehungsberechtigten, Bereitschaft der Erziehungsberechtigten zur Zusammenarbeit, Raumangebot an der Schule, Weiterbildungsangebote, Rahmenbedingungen für den Besuch von Weiterbildungen und Regelung der Altersvorsorge.

Abbildung 22: Zu- und Abnahme der mittleren Zufriedenheit je Teilbereich und Stufe



- Berufs(mittel)schulen: Überdurchschnittlich stark ist die Zufriedenheit der Lehrpersonen im Teilbereich Erziehungsberechtigte gestiegen, unterdurchschnittlich stark betreffend des Einbezugs in die Schulentwicklung und Ausstattung des Arbeitsplatzes. Auf Ebene der einzelnen Aspekte weichen folgende am stärksten von der Gesamtentwicklung ab: Technische Ausstattung der Schule (-0.42 vs. 0.17) und zur Verfügung gestellte PC (0.13 vs. 0.64). Vier weitere Aspekte weichen um mehr als -0.2 negativ vom Total ab gegenüber 11 Aspekten (darunter 4 Momente der beruflichen Belastung), deren Entwicklung überdurchschnittlich positiv ausfällt (mehr als 0.2).²⁶
- Heilpädagogische Schulen: Die Entwicklung der Teilbereiche Unterricht/Klasse und Ausstattung des Arbeitsplatzes fällt deutlich negativer aus als im Mittel. Dies zeigt sich auch bei den einzelnen Aspekten unter diesen beiden Teilbereichen, deren Entwicklung in fast allen Fällen um mehr als -0.2 vom Mittel abweicht.²⁷ Daneben gibt es zwei weitere Aspekte, deren Entwicklung vergleichsweise negativ verläuft, sowie ein Aspekt, der sich überdurchschnittlich entwickelt hat.²⁸

²⁶ Unterdurchschnittliche Entwicklung der Zufriedenheit: Organisatorische Kompetenzen der Schulleitung, Vertretung der Anliegen unserer Schule nach aussen durch die Schulleitung, Wichtigkeit der Themen, die die Schulleitung dem Kollegium zur Behandlung vorgibt, Support durch therapeutische Dienste. Überdurchschnittliche Entwicklung der Zufriedenheit: Respektierung durch die Schüler:innen, Support durch Schülerberatung, Abschalten können, Arbeitsplätze für die Lehrpersonen, Anteil administrativer Aufgaben, Wochenlektionenzahl für ein Vollpensum, Regelung der Altersvorsorge, ich fühle mich häufig überlastet, ich habe nach meinem Arbeitstag oft Mühe, richtig abschalten zu können, oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Schüler:innen gegenüber, der Druck unter dem ich arbeite ist zu gross.

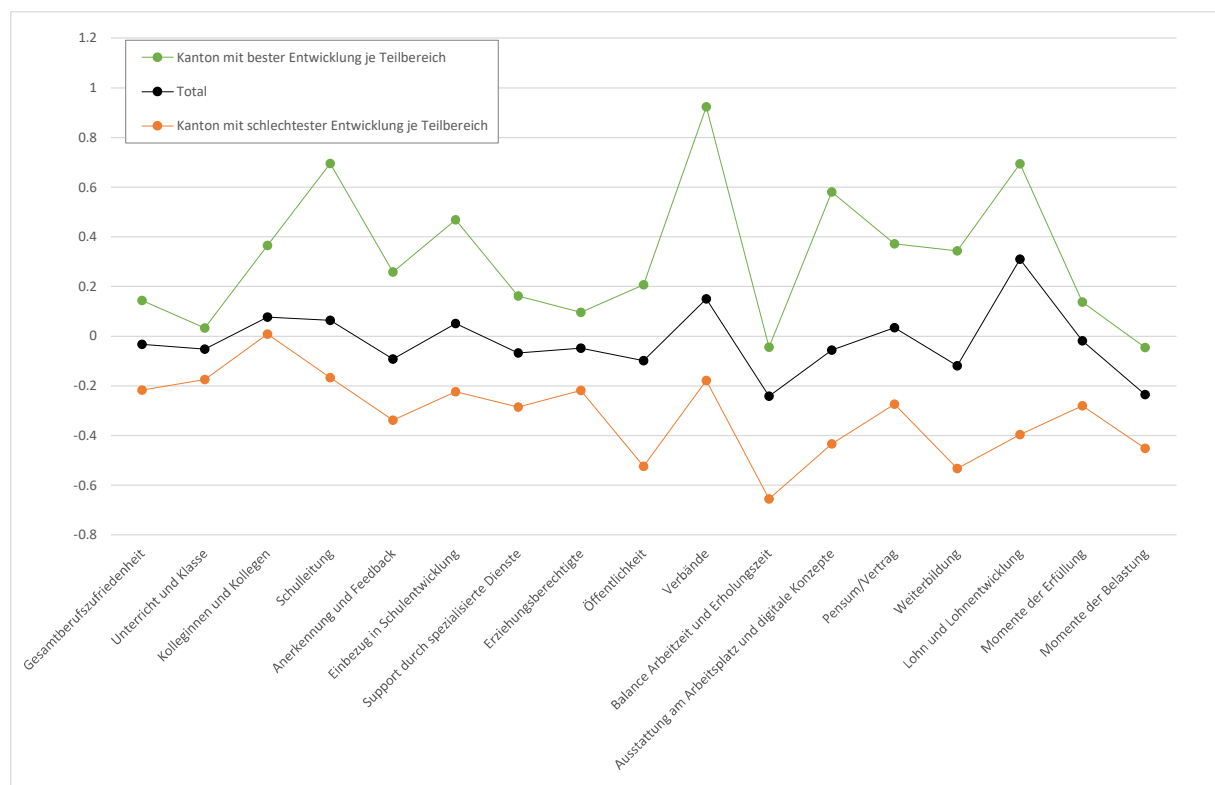
²⁷ Ausnahme davon sind der pädagogische Handlungsspielraum, die Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung, die Lernbereitschaft der Schüler:innen sowie die Arbeitsplätze für die Lehrpersonen.

²⁸ Unterdurchschnittliche Entwicklung der Zufriedenheit (weniger positive bzw. stärker negative Entwicklung): Anerkennung durch die Schulbehörden, Rahmenbedingungen für den Besuch einer Weiterbildung. Überdurchschnittliche Entwicklung der Zufriedenheit (stärker positive bzw. weniger negative Entwicklung): Anteil administrativer Arbeiten.

- **Brückenangebote:** In den Brückenangeboten hat sich die Zufriedenheit mit dem Lohn und der Lohnentwicklung überdurchschnittlich positiv entwickelt. Demgegenüber ist die Entwicklung in den Teilbereichen Schulleitung und Ausstattung am Arbeitsplatz vergleichsweise negativ. Was die Schulleitung angeht, nimmt die Zufriedenheit mit den Führungs-, pädagogischen und organisatorischen Kompetenzen sowie der Vertretung der Anliegen der Schule gegen aussen deutlich stärker ab als im Mittel (-0.28 - -0.46 vs. -0.06 – 0.02). Bei der Ausstattung des Arbeitsplatzes werden die Arbeitsplätze für die Lehrpersonen und die technische Entwicklung heute deutlich kritischer beurteilt als im Mittel. Daneben gibt es fünf weitere Aspekte, deren Entwicklung vergleichsweise negativ verläuft, sowie sieben Aspekte, deren Entwicklung überdurchschnittlich positiv ist.²⁹

Schliesslich hat sich die Berufszufriedenheit auch in den Kantonen unterschiedlich entwickelt. In Abbildung 23 ist für die Gesamtzufriedenheit und für jeden Teilbereich jeweils der Wert des Kantons mit der besten und schlechtesten Entwicklung dargestellt.

Abbildung 23: Vergleich 2024 mit 2014: Entwicklung der Berufszufriedenheit nach Kantonen



Die Ergebnisse sind als Tendenzen zu lesen, da kleine Kantone mit entsprechend kleinerer Stichprobe mehr ausschlagen können. Die Grafik veranschaulicht dennoch, dass sich die Teilbereiche nicht überall gleich entwickelt haben. Die grünen und orangen Werte stammen immer wieder aus verschiedenen Kantonen. Einzelne Kantone fallen aber auf, indem die Entwicklung der letzten zehn Jahre insgesamt stärker bzw.

²⁹ Unterdurchschnittliche Entwicklung der Zufriedenheit: Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen, eigene Berufsideale erfüllen können, ständig kontrolliert fühlen, Mühe abschalten zu können. Überdurchschnittliche Entwicklung der Zufriedenheit: Support durch Schülerberatung, Support durch therapeutische Dienste, Engagement meiner Lehrer:innenorganisation, Weiterbildungsangebote, Rahmenbedingungen für den Besuch einer Weiterbildung, Verlässlichkeit der Lohnentwicklung, Regelung der Altersvorsorge)

schwächer von der mittleren Entwicklung abweicht. Je zwei Kantone können zu den Gewinnern bzw. Verlierern gezählt werden. Sie weisen jeweils mehrere Teilbereiche mit einer deutlich positiven bzw. negativen Entwicklung in den letzten zehn Jahren aus, was sich auch (geringfügig) auf die Gesamtzufriedenheit in diesen Kantonen auswirkt.

3.3 Ergebnisse der schulischen Heilpädagog:innen (SHP)

3.3.1 Beschreibung des Basisdatensatzes

Insgesamt beteiligten sich 1'124 SHP an der Umfrage. Davon unterrichteten 1'058 an der Volksschule und 62 in Sonderschulen. 4 weitere SHP verteilen sich auf weitere Stufen und werden aufgrund ihrer geringen Anzahl von der Auswertung ausgeschlossen. Somit beziehen sich die Ergebnisse nur auf die Volksschule inkl. Sonderschulen mit einem Basisdatensatz von 1'120. In Tabelle 9 ist die Feinverteilung auf die Stufen dargestellt.

Bei den SHP handelt es sich zu 90% um Frauen (Lehrpersonen 76%). Im Vergleich zu den Lehrpersonen weisen die SHP durchschnittlich mehr Dienstjahre aus. Der Anteil mit 16 und mehr Jahren Berufserfahrung beträgt 66.7% gegenüber 58.2% bei den Lehrpersonen. Entsprechend ist auch das Durchschnittsalter etwas höher als bei den Lehrpersonen. Darüber hinaus ist das Arbeitspensum der SHP auch deutlich tiefer als bei den Lehrpersonen (55.8% arbeiten <75 Stellenprozente gegenüber 39.8% bei den Lehrpersonen). Rund jede sechste SHP arbeitet zudem in mehr als einer Schuleinheit, das ist ein fast doppelt so hoher Anteil wie bei den Lehrpersonen. Im Vergleich zu diesen unterrichten sie auch häufiger in Klein- oder Förderklassen (23.1% gegenüber 6.1% bei den Lehrpersonen).

Die meisten SHP verfügen über ein PH-Diplom als Lehrperson (und Äquivalente). Lediglich 8.9% verfügen auch über ein heilpädagogisches Diplom. 8.9% befinden sich zudem noch in der Ausbildung, was einem deutlich höheren Anteil als bei den Lehrpersonen (1.9%) entspricht. 0.4% geben an, weder über ein Diplom zu verfügen noch in Ausbildung zu sein.

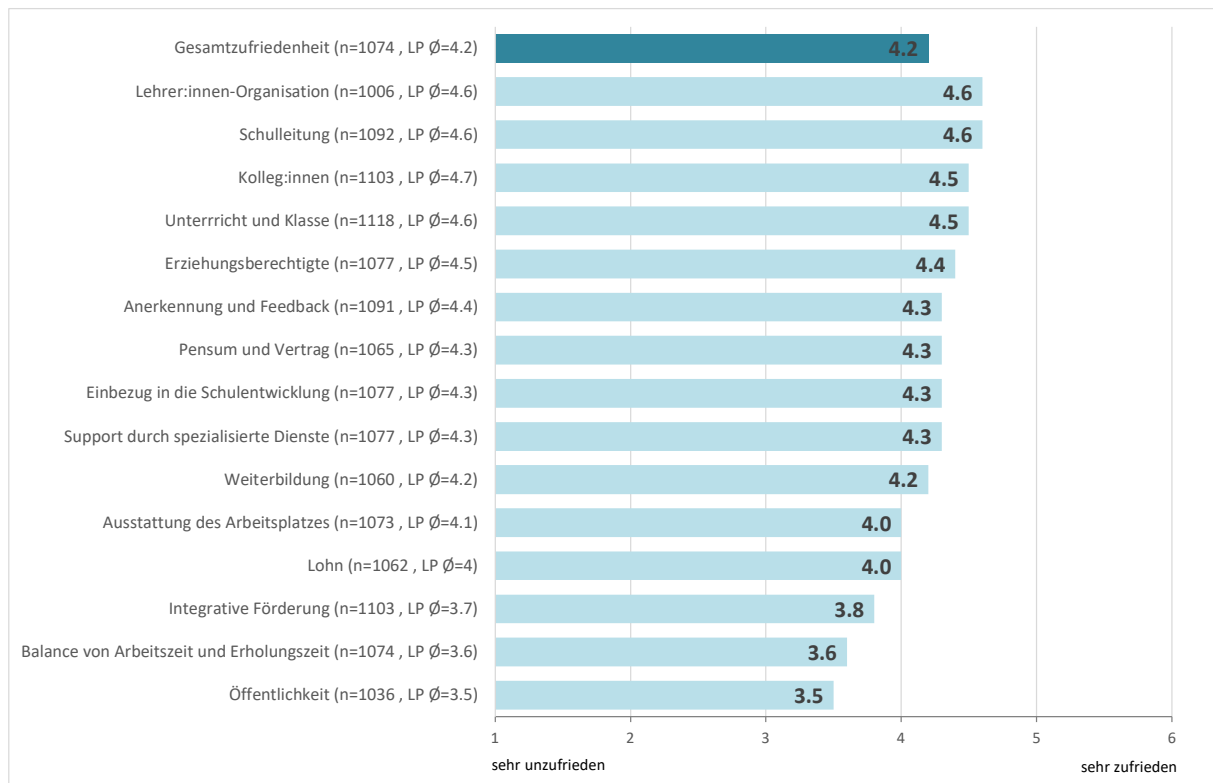
Tabelle 9: Anzahl SHP nach Stufe (Hauptstufe)

	Anzahl	Anteil in %
Zyklus 1: Kindergarten	141	12.6
Zyklus 1: Primarschule Unterstufe (1.-2. Klasse) / Basisstufe	302	27.0
Zyklus 2: Primarschule Mittelstufe (3.-6. Klasse)	451	40.3
Zyklus 3: Sekundarstufe I (7.-9. Klasse)	164	14.6
Heilpädagogische, sonderpädagogische Schule	62	5.5

3.3.2 Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit

Die Gesamtzufriedenheit der SHP entspricht mit einem Mittelwert von 4.2 dem Ergebnis der Lehrpersonen. Auch auf Ebene der Teilbereiche stimmen die Werte der SHP mit jenen der Lehrpersonen sehr stark überein. Einzig der Teilbereich Kolleg:innen trägt bei den SHP tendenziell etwas weniger zur Berufszufriedenheit bei als bei den Lehrpersonen (-0.22). Diese tragen insgesamt aber ebenfalls hinter den Lehrer:innen-Organisationen und den Schulleitungen am stärksten zur Berufszufriedenheit der SHP bei. Auch zwischen den Stufen entsprechen sich die Ergebnisse zu einem sehr hohen Grad, alle Werte liegen innerhalb der Grenzen +/- 0.2 nahe am Gesamtergebnis.

Abbildung 24: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit, SHP (Mittelwert)³⁰



3.3.3 Berufszufriedenheit im Detail

In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse zu den einzelnen abgefragten Aspekten der Berufszufriedenheit dargestellt. Da die Ergebnisse insgesamt stark jenen der Lehrpersonen entsprechen, wird auf eine detaillierte Darstellung im Lauftext verzichtet. Weichen die Ergebnisse aber von den Lehrpersonen ab, wird darauf hingewiesen. In den Grafiken ist das Ergebnis der Lehrpersonen jeweils in Klammer angegeben. Ebenso wird auf allfällige Unterschiede zwischen den Stufen hingewiesen.

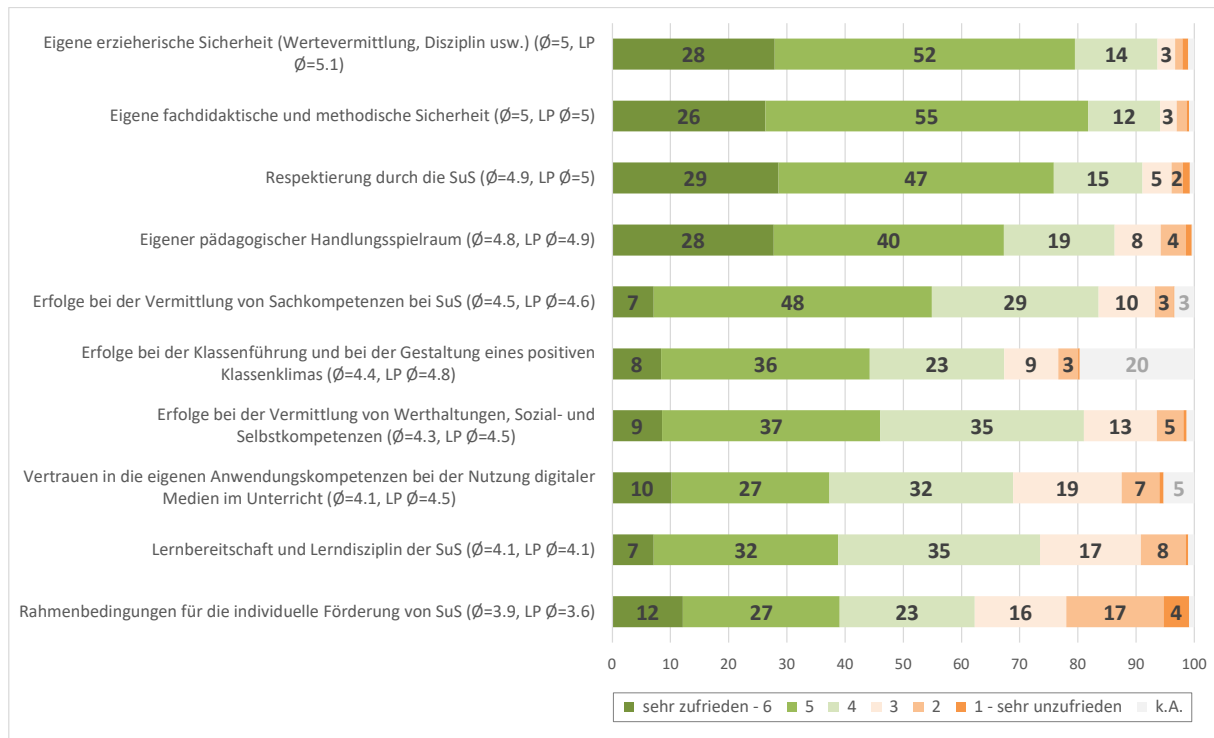
3.3.3.1 Unterricht und Klasse

Die SHP zeigen sich mit dem Unterricht und ihrer Klasse – also mit ihrem «Kerngeschäft» – mehrheitlich zufrieden (Gesamtmittelwert 4.5, 84% mit Wert über 4). Dies widerspiegelt sich auch in der Beurteilung der einzelnen abgefragten Aspekte unter dieser Kategorie. Im Vergleich zu den Lehrpersonen stufen die SHP die Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung etwas besser ein (+0.33). Demgegenüber sind sie weniger zufrieden mit den Erfolgen bei der Klassenführung (-0.41) und fühlen sich beim Einsatz digitaler Medien im Unterricht weniger sicher (-0.40).

An der Sekundarschule werden die Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung (4.3) überdurchschnittlich beurteilt, während die Lernbereitschaft der Schüler:innen (3.7) unterdurchschnittlich abschneidet.

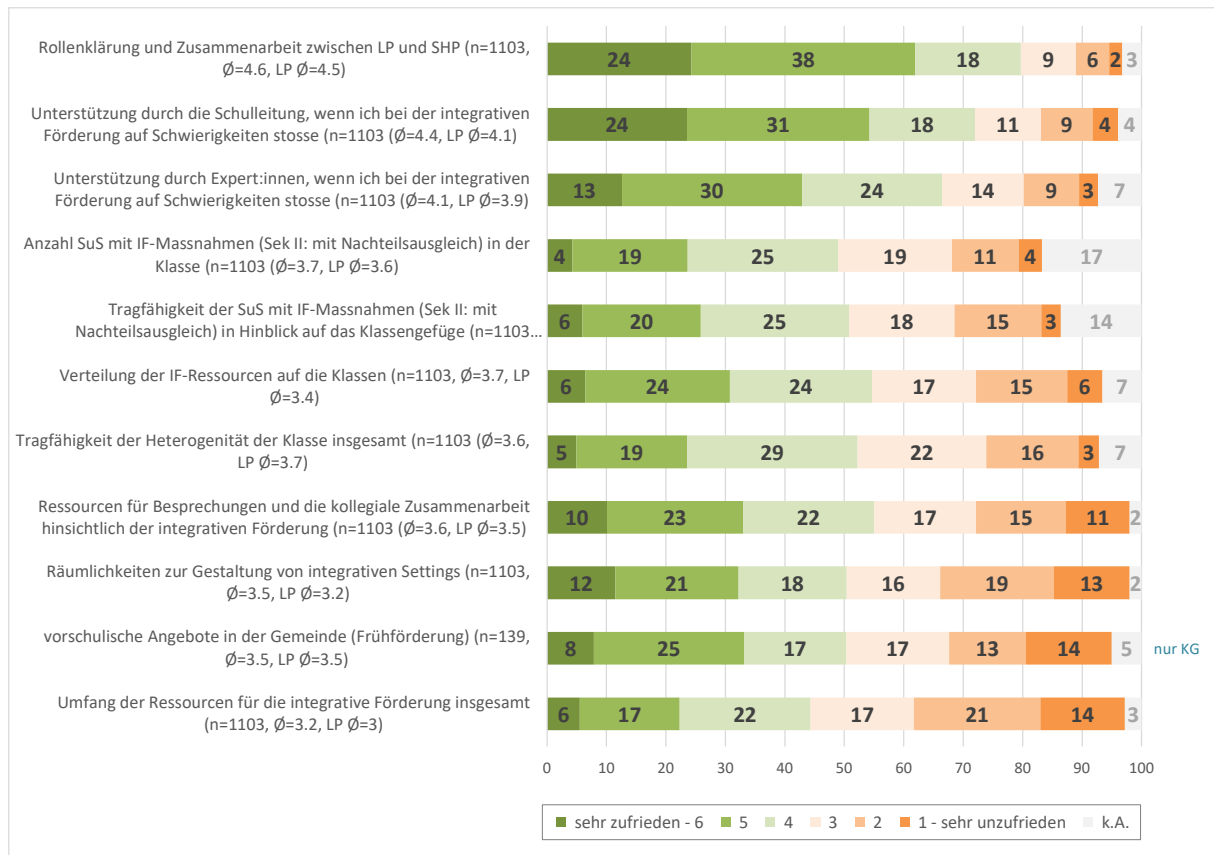
³⁰ In den Klammern ist neben der Anzahl SHP, die den Themenblock beantwortet haben, auch der Mittelwert der Lehrpersonen dargestellt.

Abbildung 25: Zufriedenheit der SHP: Unterricht und Klasse (n=1'118, Anteil in %)



3.3.3.2 Integrative Förderung

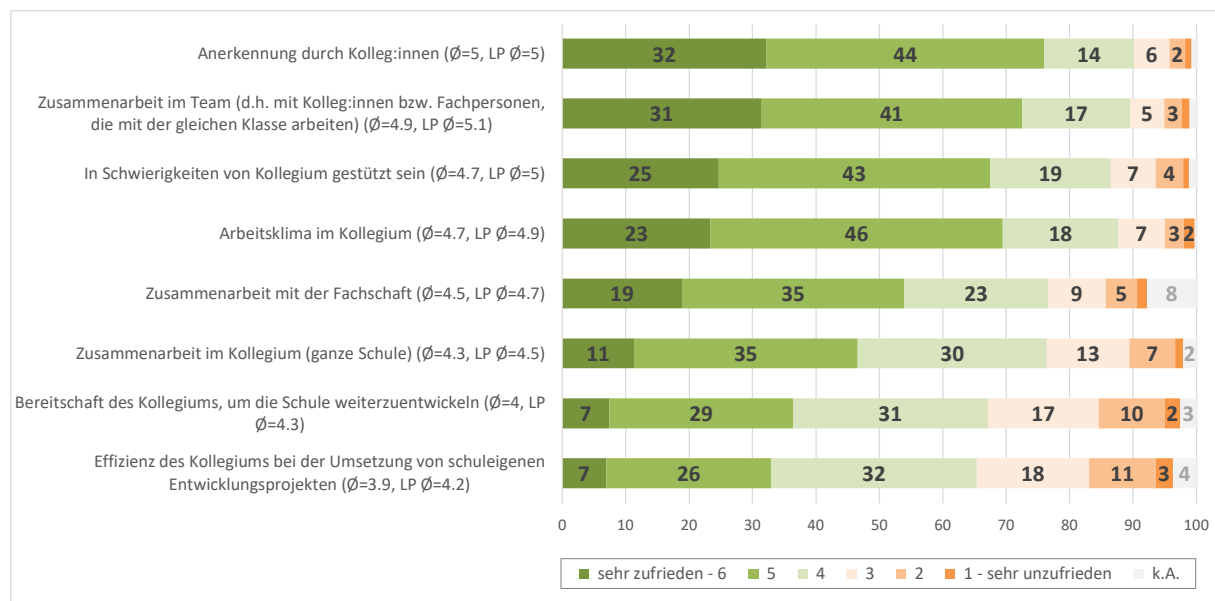
Abbildung 26: Zufriedenheit der SHP: Integrative Förderung (n=1'103, Anteil in %)



Die integrative Förderung zählt zu jenen Teilbereichen, die die Gesamtzufriedenheit der SHP nach unten ziehen (Gesamtmittelwert 3.8, 47% mit Wert über 4). Im Vergleich zu den Lehrpersonen werden drei Aspekte um Nuancen positiver beurteilt: Räumliche Gestaltung von integrativen Settings (+0.28), Verteilung der IF-Ressourcen auf die Klassen (+0.28) und Unterstützung durch die Schulleitung (+0.27). An den Sonderschulen wird die Verteilung der IF-Ressourcen auf die Klassen allerdings unterdurchschnittlich und damit vergleichbar mit den Lehrpersonen bewertet (3.4).

3.3.3.3 Kolleg:innen

Abbildung 27: Zufriedenheit der SHP: Kolleg:innen (n=1'103, Anteil in %)



Die Kolleg:innen wirken sich insgesamt positiv auf die Berufszufriedenheit der SHP aus (Gesamtmittelwert 4.5, 77% mit Wert über 4). Wie bereits erwähnt, ist bei diesem Teilbereich der Unterschied zu den Lehrpersonen am grössten (-0.22), wenn insgesamt auch nur marginal. Dies zeigt sich bei allen abgefragten Kriterien, mit Ausnahme der Anerkennung als Fachperson. Bei allen anderen Aspekten liegt das Ergebnis der SHP um 0.2-0.3 Punkten tiefer als jenes der Lehrpersonen. Am stärksten ist dies der Fall für die Stützung des Kollegiums in Schwierigkeiten und die Bereitschaft des Kollegiums zur Schulentwicklung (je -0.3).

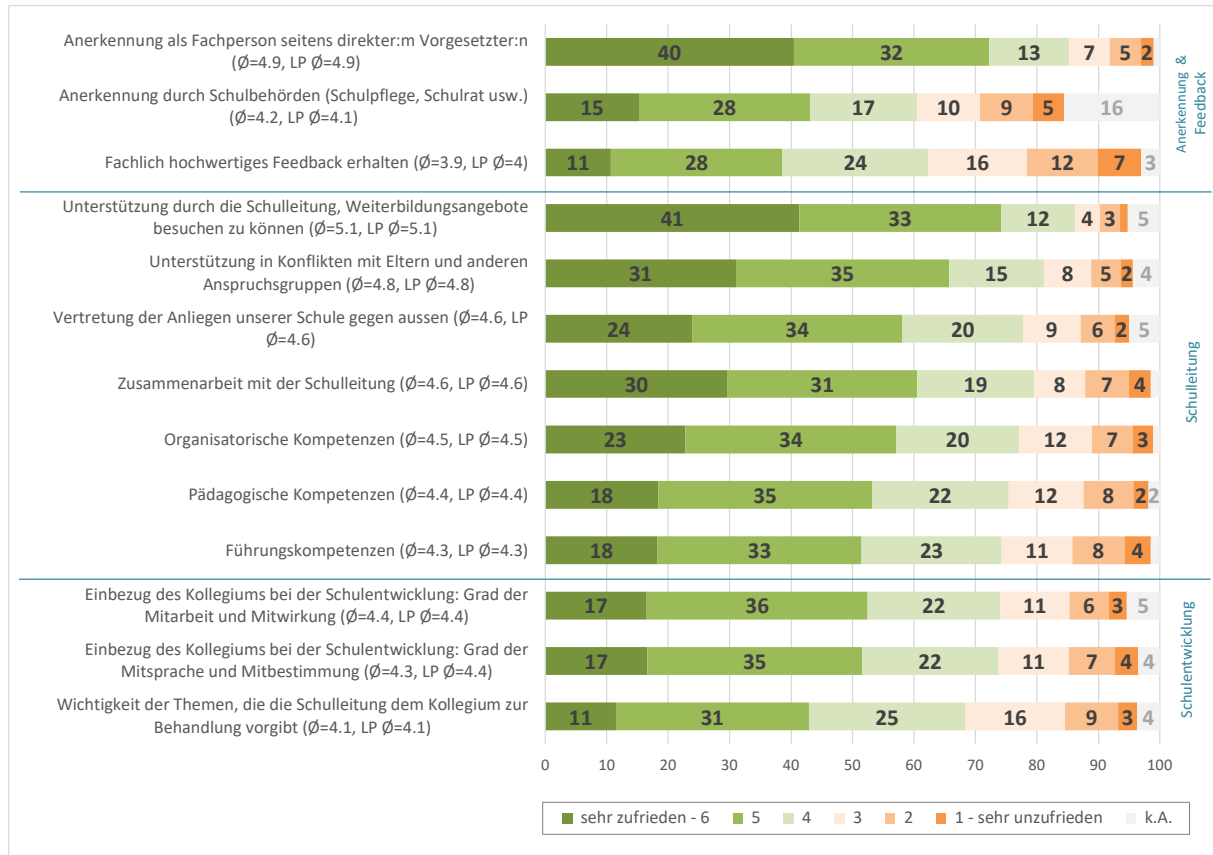
3.3.3.4 Anerkennung, Schulleitung und Mitwirkung in der Schulentwicklung

Alle drei Teilbereiche im Zusammenhang mit den Vorgesetzten schneiden im Vergleich zur Gesamtzufriedenheit (4.2) leicht überdurchschnittlich ab.

- Feedbackkultur und Anerkennung (Gesamtmittelwert 4.3, 68% über Wert 4)
- Schulleitung (Gesamtmittelwert 4.6, 74% über Wert 4)
- Einbezug in die Schulentwicklung (Gesamtmittelwert 4.3, 69% über Wert 4)

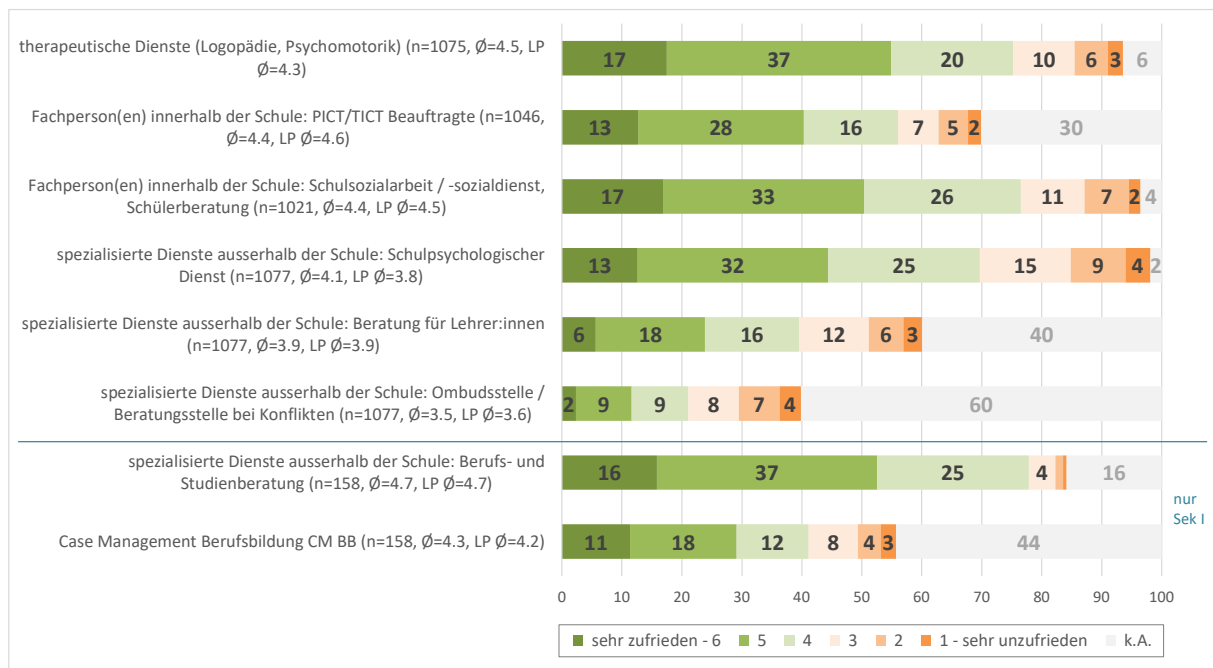
Alle abgefragten Aspekte stimmen mit den Werten der Lehrpersonen sehr gut überein. Was die Vorgesetzten anbelangt, fühlen sich die SHP folglich gleich behandelt wie die Lehrpersonen und bewerten deren Kompetenzen auch gleich wie Letztere.

Abbildung 28: Zufriedenheit der SHP: Anerkennung, Schulleitung und Schulentwicklung (n=1'096, Anteil in %)



3.3.3.5 Support durch spezialisierte Dienste

Abbildung 29: Zufriedenheit der SHP: Support durch spezialisierte Dienste (n=1'077, Anteil in %)

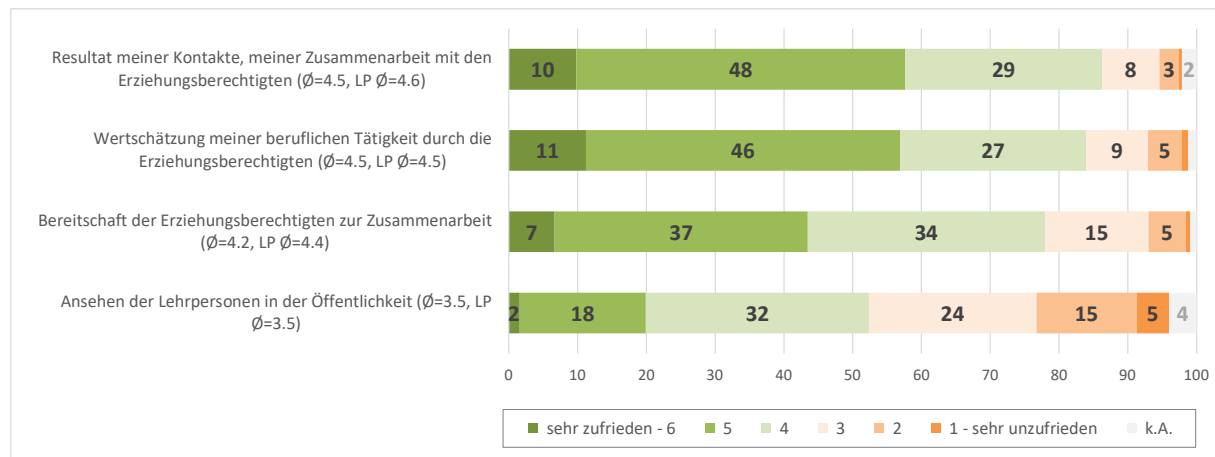


Der Support durch spezialisierte Dienste wirkt sich insgesamt weder positiv noch negativ auf die Berufszufriedenheit der SHP aus (Mittelwert 4.3, 65% mit Wert über 4). Wie bei den Lehrpersonen gibt es aber Dienste, die sich positiv auf die Berufszufriedenheit auswirken, während andere einen (eher) negativen Effekt haben. Wie bei den Lehrpersonen sind die einzelnen Dienste nicht für alle SHP gleichermassen relevant. Im Vergleich zu diesen arbeiten die SHP aber deutlich häufiger mit dem Schulpsychologischen Dienst, den therapeutischen Diensten und dem Case Management Berufsbildung zusammen. Im Falle des Schulpsychologischen Dienstes zeigen sich die SHP zudem insgesamt zufriedener als die Lehrpersonen (+0.34).

3.3.3.6 Erziehungsberechtigte und Ansehen in der Öffentlichkeit

Das Ansehen in der Öffentlichkeit zählt als ein Teilbereich, während sich der Teilbereich Erziehungsberechtigte aus drei Aspekten zusammensetzt. Letzterer trägt wie bei den Lehrpersonen nur wenig zur Zufriedenheit der SHP bei (Gesamtmittelwert 4.4, 76% Wert über 4). Demgegenüber nagt das (mangelnde) Ansehen in der Öffentlichkeit von allen Teilbereichen am stärksten an der Berufszufriedenheit der SHP (3.5, 50% Wert über 4).

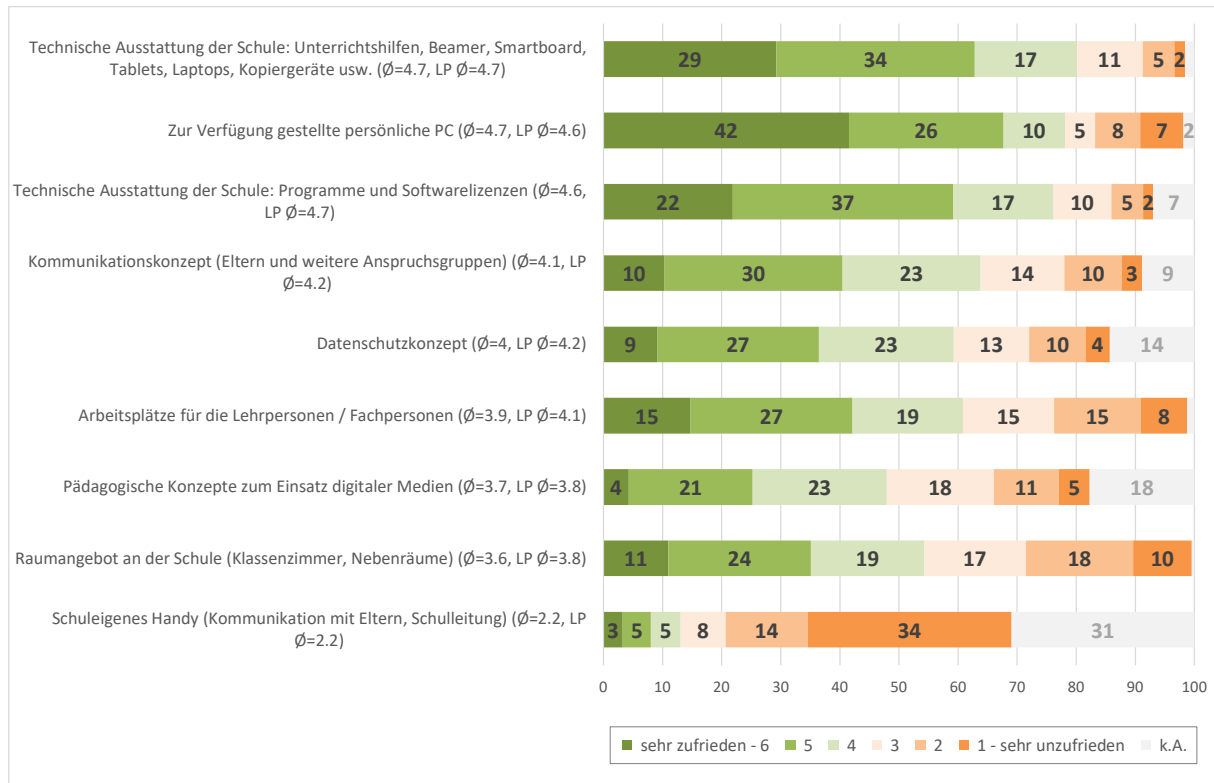
Abbildung 30: Zufriedenheit der SHP: Erziehungsberechtigte und öffentliches Ansehen (n=1'079, Anteil in %)



3.3.3.7 Ausstattung des Arbeitsplatzes

Auch die SHP zeigen sich mit der Ausstattung des Arbeitsplatzes wie die Lehrpersonen nur mässig zufrieden (Mittelwert 4.0, 55% Wert über 4). Die Werte der einzelnen Aspekte weichen kaum von jenen der Lehrpersonen ab. Daneben gibt es punktuelle Unterschiede zwischen den Stufen: Die SHP an den Kindergärten zeigen sich mit den Arbeitsplätzen für die Fachpersonen unterdurchschnittlich zufrieden (3.6), während die Kolleg:innen an der Sekundarschule I dies überdurchschnittlich zufrieden macht (4.2). An den Sonderschulen zeigen sich die SHP zudem zufriedener mit dem Datenschutzkonzept (4.3) und der Verfügbarkeit von schuleigenen Handys (3.6).

Abbildung 31: Zufriedenheit der SHP: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=1'073, Anteil in %)



3.3.3.8 Anstellbedingungen

Alle drei Teilbereiche liegen im Mittel nahe bei der Gesamtzufriedenheit (4.2):

- Pensum und Vertrag (Gesamtmittelwert 4.3, 67% über Wert 4)
- Weiterbildung (Gesamtmittelwert 4.2, 55% über Wert 4)
- Lohn und Lohnentwicklung (Gesamtmittelwert 4.0, 57% über Wert 4)

Im Vergleich zu den Lehrpersonen können sich SHP durchschnittlich etwas weniger darauf verlassen, dass das Pensum ihren Wünschen entspricht (-0.23) und dass sie dieses längerfristig ausüben können (-0.33). Dafür bewerten sie den Anteil administrativer Aufgaben nicht ganz so negativ wie die Lehrpersonen (+0.22), wobei ihr Mittelwert mit 3.0 ebenfalls sehr schlecht ist.

Abbildung 32: Zufriedenheit der SHP: Pensum und Vertrag (n=1'065, Anteil in %)

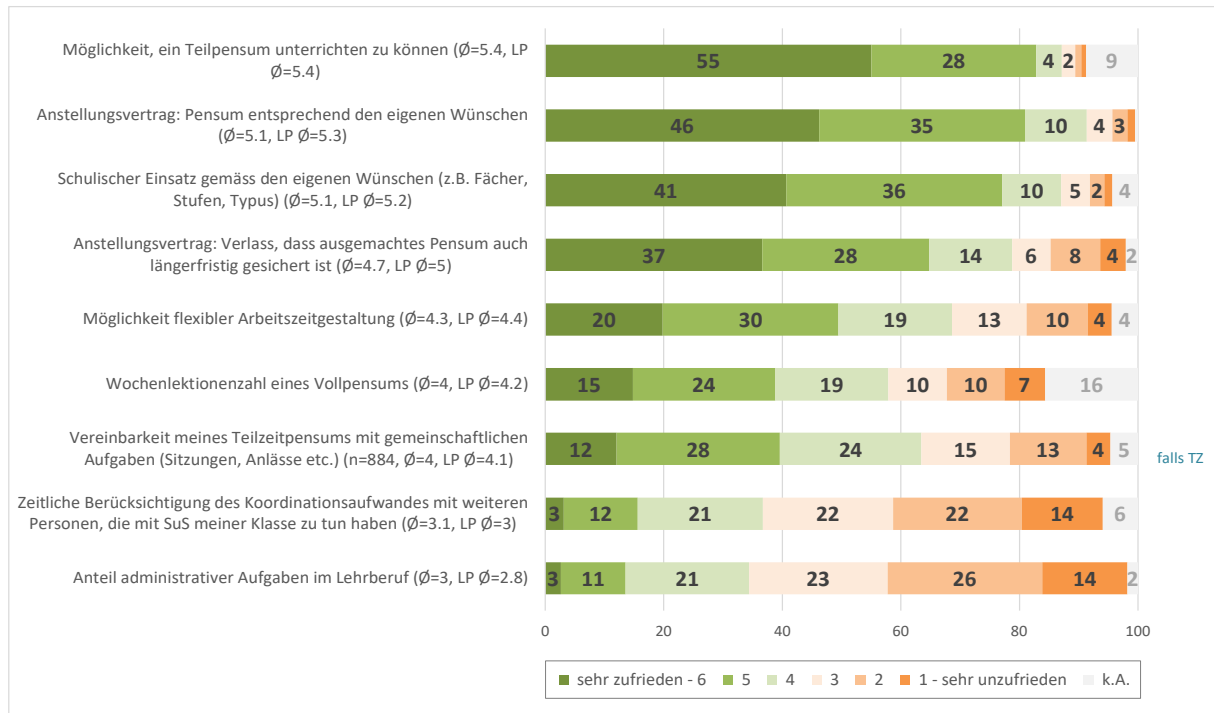


Abbildung 33: Zufriedenheit der SHP: Lohn und Lohnentwicklung (n=1'065, Anteil in %)

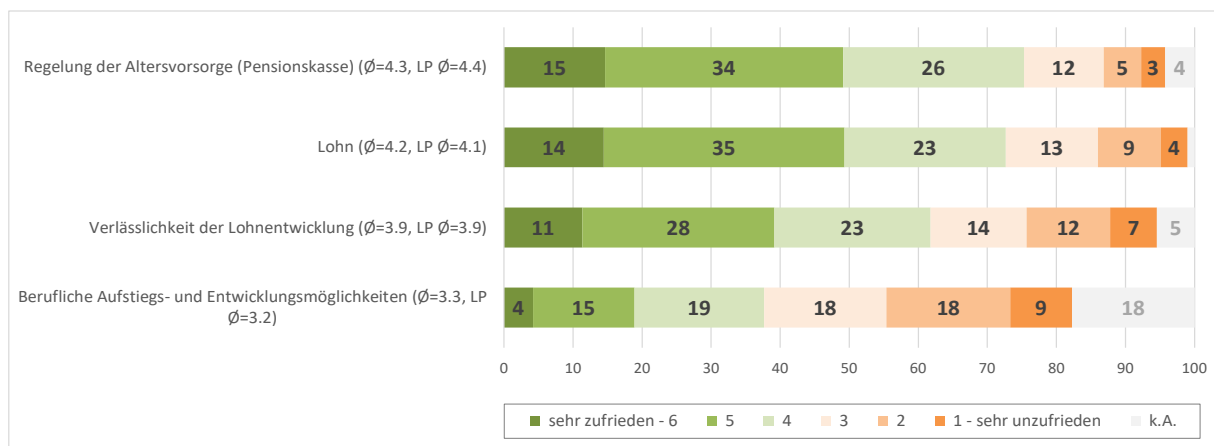
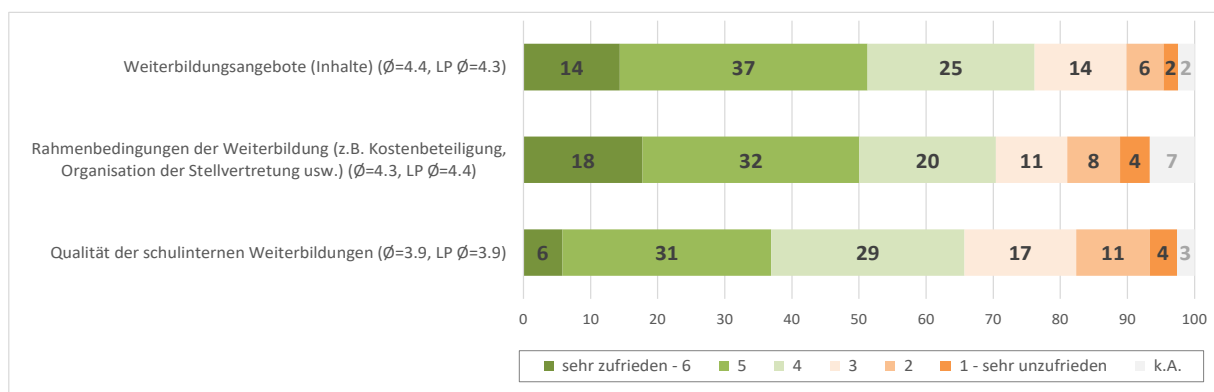


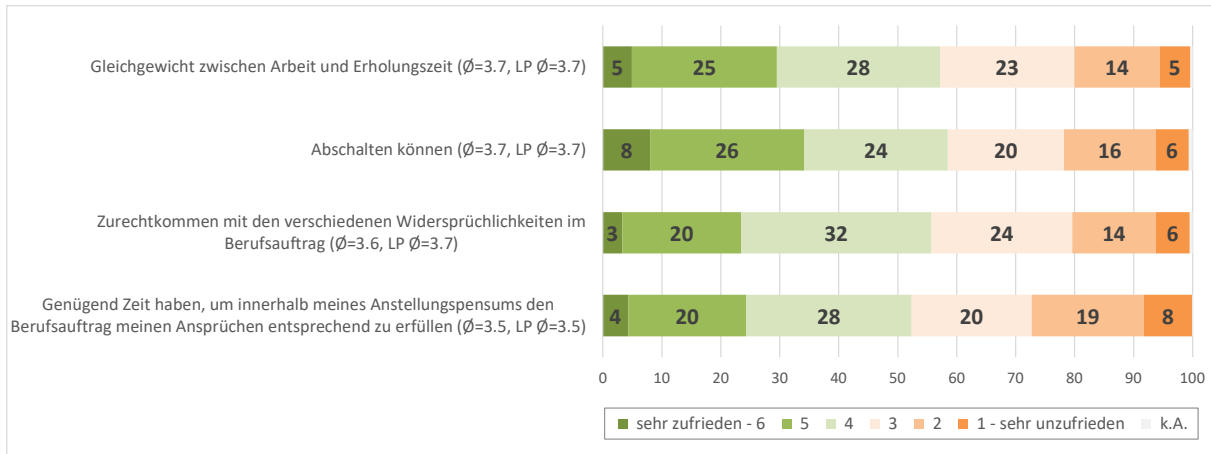
Abbildung 34: Zufriedenheit der SHP: Weiterbildung (n=1'065, Anteil in %)



3.3.3.9 Balance von Arbeitszeit und Erholungszeit

Die Balance von Arbeits- und Erholungszeit zählt zu jenen Teilbereichen, die die Berufszufriedenheit der SHP schmälern (Gesamtmittelwert 3.6, 43% mit Wert über 4). Die Werte entsprechen den Werten der Lehrpersonen zu einem sehr hohen Grad. Den SHP auf der Sekundarstufe I gelingt es aber insgesamt besser, ihre Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten (3.9), als ihren Kolleg:innen auf den anderen Stufen. Es gelingt ihnen insbesondere etwas besser, den Berufsauftrag innerhalb des Arbeitspensums entsprechend den eigenen Ansprüchen zu erfüllen (3.8) und abschalten zu können (4.1).

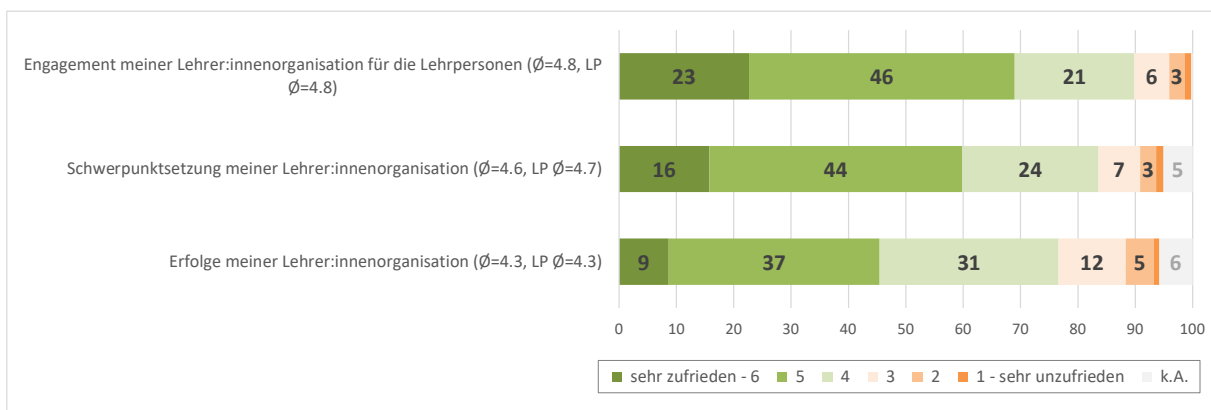
Abbildung 35: Zufriedenheit der SHP: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=1'073, Anteil in %)



3.3.3.10 Lehrer:innen-Organisation

Mit der Arbeit ihres Verbandes zeigen sich die SHP mehrheitlich und im vergleichbaren Masse wie die Lehrpersonen zufrieden (Gesamtmittelwert 4.6, 75% Wert über 4).

Abbildung 36: Zufriedenheit der SHP: Lehrer:innen-Organisation (n=1'006, Anteil in %)



3.2.4 Erfüllende und belastende Momente im Lehrberuf

Wie bei den Lehrpersonen ist der Anteil der SHP, denen der Beruf Freude macht, mit 83% (Wert 5 und 6, Ø=5.1) sehr hoch. Auch die Wahrnehmung erfüllender und belastender Momente ist mit den Lehrpersonen vergleichbar (4.6 vs. 4.7 bzw. 4.4 vs. 4.4). Die SHP auf der Sekundarstufe geben im Vergleich zu ihren Kolleg:innen auf den anderen Stufen aber etwas weniger an, häufig überlastet zu sein (4.1)

Abbildung 37: Momente der beruflichen Erfüllung, SHP (n=1'062, Anteil in %)

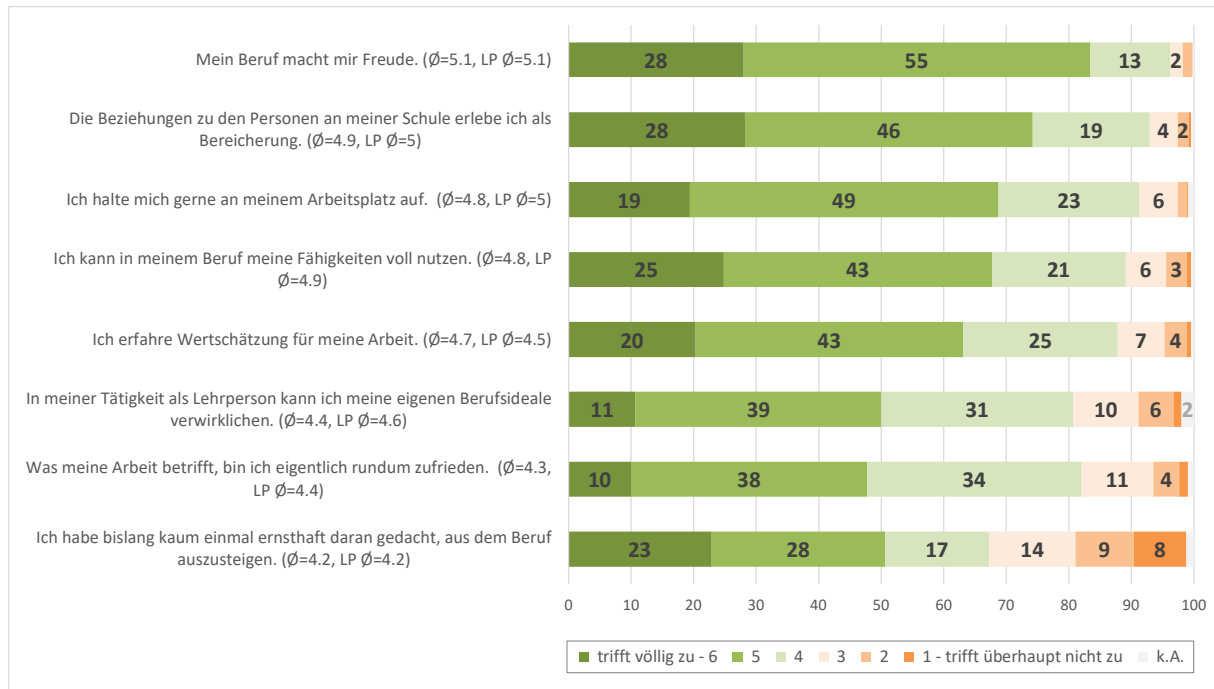
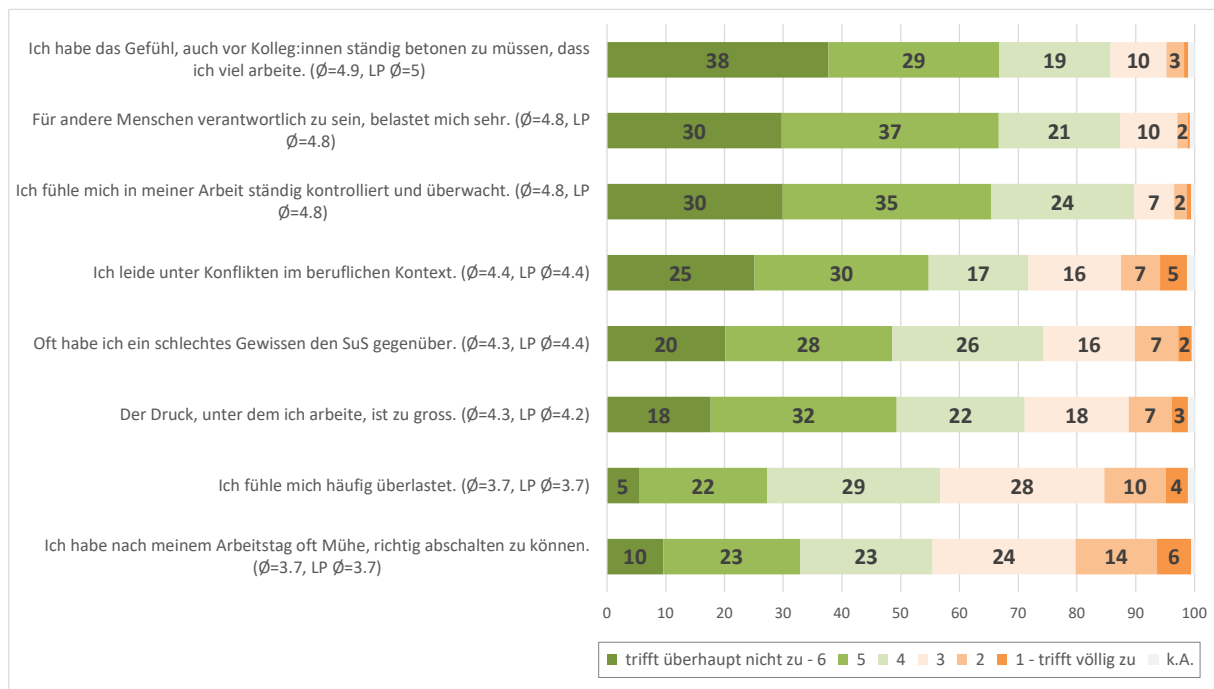


Abbildung 38: Momente der beruflichen Belastung, SHP (n=1'063, Anteil in %)



3.2.5 Wiederwahlwunsch und offene Antworten

82% der SHP würden heute wieder den gleichen beruflichen Werdegang wählen, stünden sie noch einmal vor der Berufswahl. 71% würden auch einer nahestehenden jungen Person (eigenes Kind, Patenkind, Nichte/Neffe) empfehlen, Lehr:in zu werden. Beides entspricht exakt den Werten der Lehrpersonen.

Auf die Frage, was ihnen im Beruf die grösste Zufriedenheit verschafft, führen die SHP dieselben Themen auf wie die Lehrpersonen (vgl. Tabelle 32, Anhang A4.2). Die Arbeit mit den Kindern, der Beziehungsaufbau und die Unterstützung der Schüler:innen werden aber sehr viel häufiger genannt als von den Lehrpersonen. Demgegenüber sind Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten für die SHP insgesamt weniger bedeutend.

Wie bei den Lehrpersonen entsteht Unzufriedenheit, wenn die SHP den Eindruck haben, die Schüler:innen mit besonderen Bedürfnissen nicht optimal fördern zu können (vgl. Tabelle 33, Anhang A4.2). In ihren Kommentaren kommt immer wieder zum Ausdruck, dass das Gelingen der integrativen Förderung im Einzelfall von der Zusammenarbeit der SHP mit den Lehrpersonen, mit der Schulleitung, den Behörden, den Eltern und weiteren Fachpersonen abhängig ist. Wenn die Zusammenarbeit an einer Schnittstelle nicht optimal verläuft, hat dies grosse Auswirkungen auf die Arbeit der SHP – oft in Form von Mehraufwand oder Mehrbelastung – und letztlich auf den Lernerfolg der SuS mit besonderen Bedürfnissen, wie die folgenden mehrfach genannten Beispiele veranschaulichen:

- Uneinsichtige Eltern unterstützen die SHP nicht, blockieren die Umsetzung geeigneter Massnahmen und drohen gar mit einem Rechtsstreit, was mehr Absprachen und Absicherungen (Dokumentation) verlangt.
- Verzögert sich die Abklärung wegen Überlastung der schulpsychologischen Dienste (und weiteren Abklärungsstellen), müssen die entsprechenden Schüler:innen ohne IF-Ressourcen integrativ beschult werden. Auch lange Wartefristen bei Therapien führen dazu, dass Schüler:innen die nötige Unterstützung zu spät erhalten, was durch die Lehrpersonen und SHP abgefedert werden muss.
- Teilen die Klassenlehrperson und die SHP nicht dieselbe Haltung, was die integrative Förderung und Rollenklärung anbelangt, kann dies zu Konflikten oder Leerläufen führen (SHP bereitet z.B. Materialien für Individualisierten Unterricht vor, die von der Lehrperson nicht genutzt werden). Der Lehrpersonenmangel bzw. die Anstellung von unausgebildeten Lehrpersonen bekommen viele SHP direkt zu spüren.
- Falls die Schulleitung oder Behörden die fachliche Einschätzung der SHP (und Lehrpersonen) nicht mittragen, dass gewisse Schüler:innen in der Regelklasse nicht tragbar sind (aufgrund grosser Verhaltensauffälligkeiten) bzw. in einem separativen Setting besser gefördert werden könnten, verharren sie in der aus ihrer Sicht unbefriedigenden Situation.
- Manche kantonalen Vorgaben, wie neue Pflicht-Lehrbücher, die nicht integrativ ausgerichtet sind oder unausgereifte IT-Tools zur Dokumentation, erschweren den Berufsalltag der SHP zusätzlich.

Immer wieder weisen die SHP darauf hin, dass der Mehraufwand, der durch eine nicht reibungslose Zusammenarbeit entsteht, im Arbeitspensum nicht berücksichtigt ist und entsprechend auch nicht entlohnt wird. Viele klagen folglich über eine hohe Arbeitsbelastung und zu wenig Ressourcen für die pädagogische Arbeit und die Förderung der Schüler:innen. Mehrfach werden auch das System und die Umsetzung der Integrativen Förderung als Ganzes kritisiert, das neben unzureichenden Ressourcen auch als zu starr beurteilt wird. Dabei wird beklagt, dass das Bildungssystem zu stark auf die Finanzen, die Notengebung und Selektion ausgerichtet sei, als dass auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lernmöglichkeiten der Schüler:innen eingegangen werde. Schliesslich wird auch bemängelt, dass das Pensum jedes Schuljahr wieder neu ausgehandelt werden muss und von der Schulleitung erwartet werde, dass die SHP immer und überall mit dabei zu sein haben, auch wenn die behandelten Themen sie nicht betreffen.

3.4 Ergebnisse der Schulleitungen

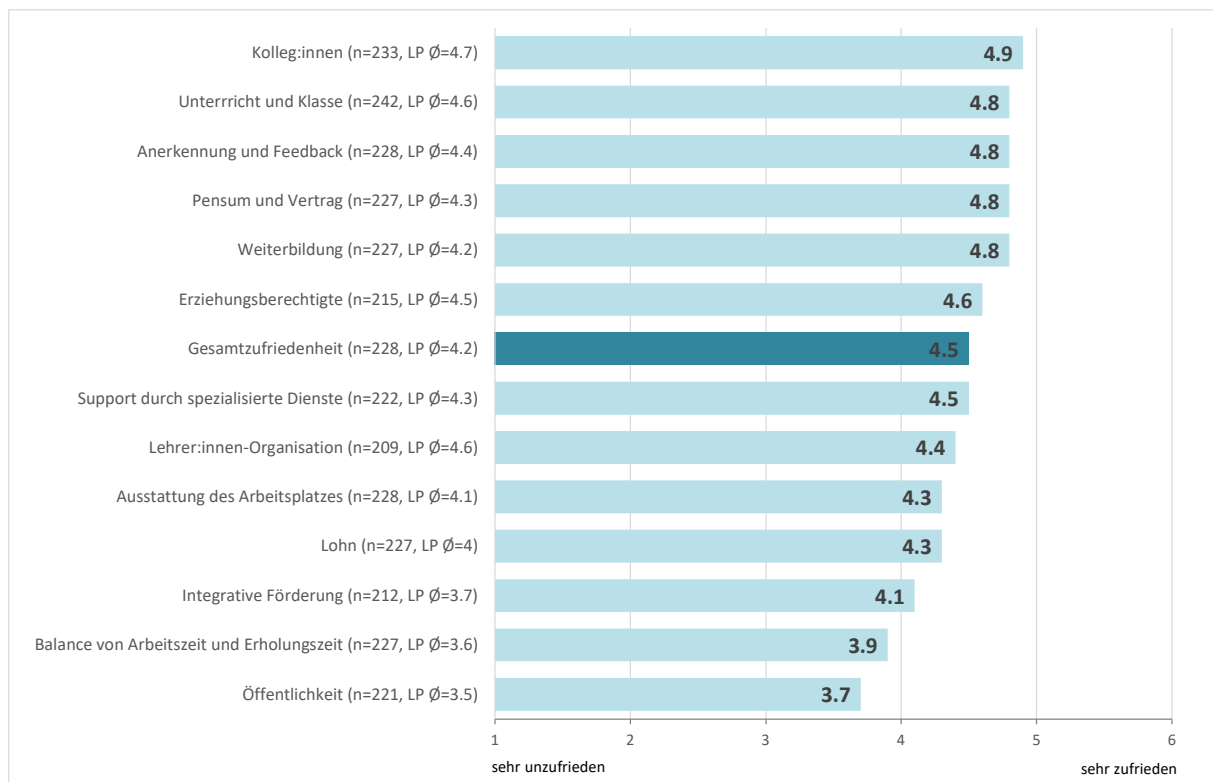
Der Fokus der BZS'24 liegt auf den Lehrpersonen und SHP. Der Fragebogen ging folglich nicht spezifisch auf die Arbeitssituation der Schulleitungen ein. Die Darstellung der Ergebnisse beschränkt sich daher an dieser Stelle auf die Hauptergebnisse und die wichtigsten Unterschiede zu den Lehrpersonen. Für mehr Details sei auf den Anhang A4.3 verwiesen. Aufgrund der kleinen Fallzahlen ist kein Vergleich der Stufen möglich.

3.4.1 Beschreibung des Basisdatensatzes

243 Schulleitungen haben den Fragebogen ausgefüllt.³¹ Es handelt sich genau hälftig um Schulleiterinnen und Schulleiter. Im Vergleich zu den Lehrpersonen sind die Schulleitungen durchschnittlich älter und haben mehr Jahre Berufserfahrung. Der Anteil mit 16 und mehr Jahren Berufserfahrung beträgt 77.8% gegenüber 58.2% bei den Lehrpersonen. Die Schulleitungen üben zudem ein höheres Arbeitspensum aus (19.3% arbeiten <75 Stellenprozent gegenüber 39.8% bei den Lehrpersonen). Gegenüber den Lehrpersonen arbeiten im Weiteren deutlich mehr Schulleitungen auf der Sekundarstufe II und auch die heilpädagogischen Sonderschulen sind deutlich stärker vertreten als bei den Lehrpersonen (vgl. Tabelle 34, Anhang A4.3). Zudem arbeiten die Schulleitenden im Vergleich zu den Lehrpersonen überdurchschnittlich häufig an kleinen Schulen mit bis zu 100 Schüler:innen.

3.4.2 Berufszufriedenheit der Schulleitungen

Abbildung 39: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit, SL (Mittelwert)³²



³¹ Schulleitungen (inkl. Mitglied erweiterte Schulleitung), die selber nicht unterrichten, wurden von der Befragung ausgeschlossen.

³² In den Klammern ist neben der Anzahl Schulleitungen, die den Themenblock beantwortet haben, auch der Mittelwert der Lehrpersonen dargestellt.

Die Schulleitungen zeigen sich mit ihrer beruflichen Situation insgesamt zufriedener als die Lehrpersonen. Die Gesamtzufriedenheit beträgt 4.5 gegenüber 4.2 (+0.27) bei den Lehrpersonen. Dies widerspiegelt sich auch bei den Teilbereichen der Zufriedenheit. Mit einer Ausnahme (Lehrer:innen-Organisationen, -0.22) ist die Zufriedenheit der Schulleitungen in allen Teilbereichen grösser als jene der Lehrpersonen. Am grössten ist der Unterschied bezüglich der Weiterbildung (+0.61), Pensum und Vertrag (+0.50), Anerkennung und Feedback durch Vorgesetzte (+0.44), integrative Förderung (+0.36) und des Lohns (+0.33). Nur die Balance von Arbeits- und Erholungszeit sowie das Ansehen in der Öffentlichkeit liegen unter dem Wert 4. Damit beurteilen die Schulleitungen die integrative Förderung im Durchschnitt als knapp genügend, während dieser Teilbereich bei den Lehrpersonen deutlich unter dem Wert 4 liegt.

Bei der Abbildung 39 ist zu berücksichtigen, dass die Schulleitungen ihre eigenen Kompetenzen als Schulleitung nicht beurteilen konnten. Entsprechend fallen die beiden Themenbereiche Schulleitung und Einbezug in die Schulentwicklung weg. Einzig der Aspekt zur Zusammenarbeit mit bzw. innerhalb der Schulleitung konnte beurteilt werden. Dieser fällt mit einem Mittelwert von 5.3 sehr positiv aus.

Mit wenigen Ausnahmen sind die Schulleitungen mit den einzelnen Aspekten zufriedener als die Lehrpersonen (vgl. Abbildungen 49-60, Anhang A4.3). Besonders gross ist dies mit einer Differenz von 0.5 oder mehr Punkten für die in der Tabelle 10 aufgeführten Aspekte. Sieben dieser Aspekte betreffen die Anstellungsbedingungen und drei die integrative Förderung.

Tabelle 10: Aspekte der Berufszufriedenheit mit grösster Differenz zwischen SL und LP

	SL	LP	Δ
Berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	4.1	3.2	0.94
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	3.7	2.8	0.92
Qualität der schulinternen Weiterbildungen	4.7	3.9	0.79
Zeitliche Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes mit weiteren Personen, die mit SuS meiner Klasse zu tun haben	3.7	3.0	0.73
Schuleigenes Handy (Kommunikation mit Eltern, Schulleitung)	2.9	2.2	0.72
Verteilung der IF-Ressourcen auf die Klassen	4.1	3.4	0.68
Anerkennung durch Schulbehörden (Schulpflege, Schulrat usw.)	4.8	4.1	0.66
Vereinbarkeit meines Teilzeitpensums mit gemeinschaftlichen Aufgaben (Sitzungen, Anlässe etc.)	4.7	4.1	0.60
Umfang der Ressourcen für die integrative Förderung insgesamt	3.6	3.0	0.60
Rahmenbedingungen der Weiterbildung (z.B. Kostenbeteiligung, Organisation der Stellvertretung usw.)	4.9	4.4	0.54
Fachperson(en) innerhalb der Schule: Schulsozialarbeit / -sozialdienst, Schülerberatung	5.0	4.5	0.53
Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung von SuS	4.1	3.6	0.53
Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung	4.9	4.4	0.53

3.4.3 Erfüllende und belastende Momente

Wie bei den Lehrpersonen ist der Anteil der Schulleitungen, denen der Beruf Freude macht, mit 89% (Wert 5 und 6, $\sigma=5.1$) sehr hoch (vgl. Abbildung 61, Anhang A4.3). Im Durchschnitt fallen die abgefragten Momente um +0.28 höher aus als bei den Lehrpersonen (die Differenzen variieren zwischen +0.22 bis +0.43). Insgesamt erfahren die Schulleitungen also mehr Momente der beruflichen Erfüllung als die Lehrpersonen. Insbesondere erfahren die Schulleitungen mehr Wertschätzung für ihre Arbeit (+0.4), sie können ihre Berufs-ideale häufiger verwirklichen (+0.36) und sie denken weniger ernsthaft daran, aus dem Beruf auszusteigen (+0.43). Was die Momente der beruflichen Belastung anbelangt, ist das Ergebnis der Schulleitungen aber mit dem der Lehrpersonen vergleichbar (über alle Momente im Mittel 4.4, wie bei den Lehrpersonen).

3.4.4 Wiederwahlwunsch und offene Antworten

86% der Schulleitungen würden heute wieder den gleichen beruflichen Werdegang wählen, stünden sie noch einmal vor der Berufswahl. 82% würden auch einer nahestehenden jungen Person (eigenes Kind, Patenkind, Nichte/Neffe) empfehlen, Lehrer:in zu werden. Beide Werte liegen über den Werten der Lehrpersonen (82% und 71%).

Die Schulleitungen erfahren Zufriedenheit vor allem aus der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Anspruchsgruppen (Schüler:innen, Kolleg:innen, Erziehungsberechtigte, Behörden), gefolgt von deren positiven Rückmeldungen und ihrer Wertschätzung. Die Freiheiten und der Gestaltungsspielraum in der Arbeit, die persönliche Erfüllung und Sinnhaftigkeit des Berufs sind wie bei den Lehrpersonen ebenfalls wichtige Aspekte. Schliesslich tragen auch die berufliche Entwicklung und Herausforderungen zur Zufriedenheit bei, wenngleich in geringerem Masse.

Wie die Lehrpersonen klagen auch die Schulleitungen über eine hohe Arbeitsbelastung und Zeitmangel für die Unterrichtsvorbereitung und strategische Schulentwicklung. Der Verwaltungsaufwand als Schulleitung wird als hoch empfunden, wobei bürokratische Prozesse die Arbeit unnötig erschweren. Der Personalmangel wie auch Konflikte mit Lehrpersonen oder persönliche Probleme von Lehrpersonen stellen besondere Herausforderungen dar, wie auch schwierige Eltern- und Schülerbeziehungen. Viele Schulleitungen erkennen auf der strukturellen Ebene einen Ressourcenmangel, insbesondere bei den mangelnden finanziellen und zeitlichen Ressourcen für die Schulentwicklung und die integrative Förderung sowie eine veraltete Infrastruktur und begrenzte Mittel für die technologische Entwicklung. Hierfür werden auch politische Einflüsse verantwortlich gemacht. Wie die Lehrpersonen ist auch bei den Schulleitungen zuweilen eine gewisse Ohnmacht zu spüren, dass zu viel von oben herab entschieden werde, ohne die Schulen einzubeziehen und die Auswirkungen auf die Praxis vollumfänglich abzuschätzen.

3.5 Ergebnisse des therapeutischen Personals

Wie bei den Schulleitungen ging der Fragebogen nicht spezifisch auf die Arbeitssituation Therapeut:innen ein. Die Darstellung der Ergebnisse beschränkt sich daher an dieser Stelle ebenfalls auf die Hauptergebnisse und die wichtigsten Unterschiede zu den Lehrpersonen. Für mehr Details sei auf den Anhang Ax verwiesen. Aufgrund der kleinen Fallzahlen sind die Ergebnisse als Tendenzen zu lesen. Zudem ist kein Vergleich der Stufen möglich.

3.5.1 Beschreibung des Basisdatensatzes

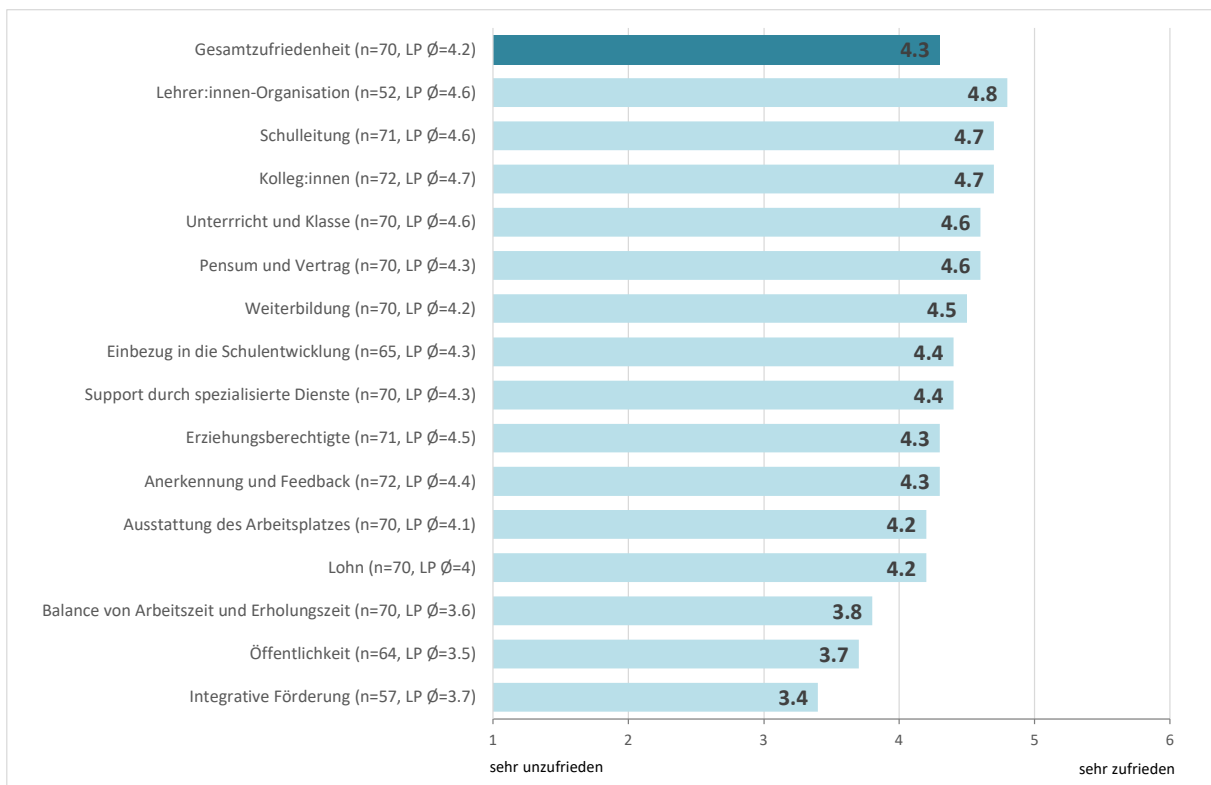
72 Therapeut:innen haben an der Umfrage teilgenommen, davon 63 Logopäd:innen und 9 Psychomotoriker:innen. Bis auf zwei handelt es sich um Frauen. Alle arbeiten auf den Stufen Zyklus I – II oder an

heilpädagogischen Sonderschulen. Zudem unterrichten drei Viertel in separativen Settings, inkl. Einzelbetreuung (bei den Lehrpersonen sind es 6.1%, die nur in separativen Settings arbeiten).

3.5.2 Berufszufriedenheit der Therapeut:innen

Insgesamt zeigen sich die Therapeut:innen mit ihrer beruflichen Situation gleich zufrieden wie die Lehrpersonen. Bei drei Teilbereichen gibt es aber grössere Unterschiede. So sind die Therapeut:innen zufriedener, was die Weiterbildung (+0.31) und ihr Pensum und Vertrag (+0.30) anbelangt, während sie die integrative Förderung noch kritischer als die Lehrpersonen beurteilen (-0.34).

Abbildung 40: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit, Therapeut:innen (Mittelwert)³³



Was die einzelnen abgefragten Aspekte anbelangt, sind die Therapeut:innen mal zufriedener oder unzufriedener, bei vielen Aspekten ist der Unterschied zu den Lehrpersonen gering (vgl. Abbildungen 63 – 74, Anhang A4.4). Besonders gross ist die Differenz mit 0.5 oder mehr für die in der Tabelle 11 aufgeführten Aspekte. Bezüglich sechs Aspekten äussern sich die Therapeut:innen deutlich zufriedener als die Lehrpersonen, bei vier Aspekten ist das Gegenteil der Fall. Von Letzteren betreffen drei die integrative Förderung.

³³ In den Klammern ist neben der Anzahl Schulleitungen, die den Themenblock beantwortet haben, auch der Mittelwert der Lehrpersonen dargestellt.

Tabelle 11: Aspekte der Berufszufriedenheit mit grösster Differenz zwischen Therapeut:innen und LP

	Therap.	LP	Δ
Schuleigenes Handy (Kommunikation mit Eltern, Schulleitung)	3.0	2.2	0.82
Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung von SuS	4.3	3.6	0.73
Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung	5.1	4.4	0.73
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Beratung für Lehrer:innen	4.6	3.9	0.65
Eigene pädagogische Sicherheit, um den SuS mit IF-Massnahmen gerecht zu werden	4.5	3.9	0.63
Zur Verfügung gestellte persönliche PC	5.1	4.6	0.51
Vertrauen in die eigenen Anwendungskompetenzen bei der Nutzung digitaler Medien im Unterricht	4.0	4.5	-0.50
Tragfähigkeit der SuS mit IF-Massnahmen (Sek II: mit Nachteilsausgleich) in Hinblick auf das Klassengefüge	3.1	3.6	-0.52
Räumlichkeiten zur Gestaltung von integrativen Settings	2.7	3.2	-0.52
Verteilung der IF-Ressourcen auf die Klassen	2.7	3.4	-0.72

3.5.3 Erfüllende und belastende Momente

Wie bei den Lehrpersonen ist der Anteil der Therapeut:innen, denen der Beruf Freude macht, mit 90% (Wert 5 und 6, \bar{X} =5.1) sehr hoch (vgl. Abbildung 75, Anhang A4.4). Insgesamt erfahren die Therapeut:innen vergleichbar viele Momente der beruflichen Erfüllung (4.8 vs. 4.7) als auch der beruflichen Belastung (4.3 vs. 4.4) wie die Lehrpersonen. Sie denken aber etwas weniger ernsthaft daran, aus dem Beruf auszusteigen (+0.53), während es ihnen etwas schwerer fällt, für andere Menschen verantwortlich zu sein (-0.31)

3.5.4 Wiederwahlwunsch und offene Antworten

94% der Therapeut:innen würden heute wieder den gleichen beruflichen Werdegang wählen, stünden sie noch einmal vor der Berufswahl. Allerdings würden nur 68% einer nahestehenden jungen Person (eigenes Kind, Patenkind, Nichte/Neffe) empfehlen, Lehrer:in zu werden.

Die Therapeut:innen schätzen neben der Arbeit mit den Kindern die Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen und weiteren Fachkräften. Sie freuen sich über das Engagement und die gute Mitarbeit der Schüler:innen. Erfolge werden besonders dann erlebt, wenn die Kinder, die sie betreuen, Fortschritte machen und dies auch von den Eltern und Kolleg:innen anerkannt wird. Die Möglichkeit, frei zu arbeiten und individuell auf die Bedürfnisse und Interessen der Kinder einzugehen, wird als äusserst befriedigend empfunden.

Den Therapieerfolg sehen sie durch verschiedene Faktoren gefährdet, über die sie ihre Unzufriedenheit ausdrücken. Viel hängt davon ab, wie viel Ressourcen für die therapeutische Arbeit aufgewendet werden kann (gesprochene Ressourcen insgesamt, Anteil administrativer Arbeiten) und ob geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung stehen. Die Therapeut:innen spüren auch den Fachkräftemangel, sowohl was ihre eigene Profession als auch andere Fachkräfte anbelangt. Wartefristen, hohe Erwartungen, allgemeine Hektik im Schulalltag und hoher Arbeitsdruck werden als belastend empfunden. Zudem zeigen sich nicht alle Erziehungsberechtigten kooperativ, was den Therapieerfolg reduziert. Mehrfach wird bemängelt, dass ihre Arbeit seitens Schulleitung, Kollegium oder Politik nicht ausreichend anerkannt und wertgeschätzt werde.

4 Zusammenfassung

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

Unter Berufszufriedenheit ist ein Konstrukt zu verstehen, das zeigt, wie die Angehörigen einer Berufsgruppe ihre professionelle Tätigkeit und deren Rahmenbedingungen wahrnehmen. Befragungen liefern eine Momentaufnahme der Berufszufriedenheit. Sie geben Hinweise, welche Faktoren die Berufszufriedenheit fördern oder beeinträchtigen. Damit dienen sie der Identifikation von Problemfeldern, denen es seitens der Arbeitgeber oder der Berufsorganisationen besondere Beachtung zu schenken gilt. Der Vergleich mit den Ergebnissen von 2014 erlaubt es überdies, Fortschritte in den letzten 10 Jahren zu verfolgen sowie Bereiche zu dokumentieren, wo Stillstand oder Rückschritte zu beobachten sind. Bei 15 Aspekten lässt sich die Entwicklung gar seit 1990 beobachten.

Hohe Beteiligung an der Befragung

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

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

Die Berufszufriedenheit liegt wieder auf wenig befriedigendem Niveau

Dass es dieses Boot durch unruhige Gewässer zu steuern gilt, dafür spricht die durchschnittliche Berufszufriedenheit der Lehrpersonen auf dem moderaten Wert von 4.2 Punkten. Dieser Wert berechnet sich aus der Zufriedenheit mit 15 Teilbereichen des Lehrberufs, denen insgesamt 92 Aspekte zugeordnet wurden, zu denen die Befragten die Stufe ihrer Zufriedenheit von 1 (sehr unzufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) angeben konnten. Die mittlere Zufriedenheit der Teilbereiche variiert zwischen 3.5 und 4.7, jene der einzelnen Aspekte zwischen 2.2 und 5.4.

Dass die Gesamtzufriedenheit so tief liegt, ist vor allem auf drei Teilbereiche zurückzuführen:

- Ansehen in der Öffentlichkeit (3.5)
- Balance von Arbeits- und Erholungszeit (3.6)
- integrative Förderung (3.7)

Eher positiv beeinflusst wird die Gesamtzufriedenheit durch fünf Teilbereiche:

- Kolleg:innen (4.7)
- Lehrer:innen-Organisationen (4.6)
- Unterricht und Klasse (4.6)
- Schulleitung (4.6)
- Erziehungsberechtigte (4.5)

Die weiteren Teilbereiche (Anerkennung und Feedback durch Vorgesetzte, Pensum und Vertrag, Einbezug in die Schulentwicklung, Support durch spezialisierte Dienste, Weiterbildung, Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie Lohn und Lohnentwicklung) fallen durchschnittlich aus (4.4-4.0).

Grösste Quellen von Zufriedenheit und Unzufriedenheit

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

Tabelle 12: Grösste Quellen von Zufriedenheit (Lehrpersonen)

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

Neben schwierigen Beziehungen zu Kolleg:innen, der Schulleitung, zu den Schüler:innen und deren Erziehungsberechtigten entsteht Unzufriedenheit vor allem dann, wenn die Lehrpersonen ihren Ansprüchen nach einem qualitativ guten Unterricht und einer guten Begleitung und Förderung der Schüler:innen nicht gerecht werden können. Die erkannten Gründe dafür sind vielfältig; es dominieren die hohe Arbeitsbelastung, die steigenden Anforderungen, die Flut an administrativen Arbeiten, sodass zu wenig Zeit und

Ressourcen für die individuelle und integrative Förderung der Schüler:innen bleibt und das ständige Gefühl, diesen nicht gerecht zu werden. Dies spiegelt sich ebenfalls in den abgefragten Aspekten der Zufriedenheit: Sieben der zwölf in Tabelle 12 aufgeführten Aspekte mit Mittelwerten von 3.5 oder tiefer beziehen sich auf die Arbeitsbelastung und den Mangel an Ressourcen generell und für die integrative Förderung im Speziellen.

Tabelle 13: Grösste Quellen von Unzufriedenheit (Lehrpersonen)

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

* nur Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe

** nur Lehrpersonen auf der Volksschulstufe

Positive und negative Entwicklungen seit 2014 heben sich auf

Die Berufszufriedenheit 2024 weicht um lediglich -0.03 vom Wert von 2014 ab. Werden nur jene Aspekte berücksichtigt, die bereits vor zehn Jahren abgefragt wurden, beträgt die Differenz der Berufszufriedenheit 0.10, was keine wesentliche Steigerung darstellt. Dasselbe Bild zeigt sich auch, wenn die Teilbereiche betrachtet werden. Bei zwölf der 14 Teilbereiche, die einen Vergleich zulassen (ohne integrative Förderung), ist praktisch keine Entwicklung zu erkennen (Abweichung innerhalb von +/- 0.15). Die Lehrpersonen zeigen sich heute aber zufriedener mit dem Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung (+0.31), während es ihnen heute schwerer fällt, die Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten (-0.24). Dazu passt, dass auch die Momente der beruflichen Belastung stärker, also negativer wahrgenommen werden (-0.23).

Auf Ebene der einzelnen Aspekte der Berufszufriedenheit ist bei insgesamt sieben eine Verbesserung von 0.2 bis 0.69 und bei 10 Aspekten eine Verschlechterung von -0.2 bis -0.43 zu beobachten (Tabelle 7, Seite 36). Dabei zeigt sich, dass sich diese Aspekte ungleich auf die Themenbereiche verteilen. Fünf der sieben Aspekte, die gegenüber 2014 etwas besser abschneiden, betreffen die Anstellungsbedingungen. Am stärksten zugenommen haben die Regelung der Altersvorsorge und die Verlässlichkeit der Lohnentwicklung, was insgesamt dazu führt, dass der ganze Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung heute positiver abschneidet, auch wenn der Lohn selber praktisch gleich beurteilt wird ($\Delta=0.09$). Vier der Aspekte, die gegenüber 2014

schlechter abschneiden, betreffen die Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (was erklärt, dass die Zufriedenheit in diesem Teilbereich insgesamt gesunken ist). Dazu passt, dass die Last an administrativen Arbeiten ebenfalls als höher empfunden wird als vor zehn Jahren (-0.43). Die Zufriedenheit hat im Weiteren mit dem Support durch drei spezialisierte Dienste abgenommen: Beratungsstellen für Lehrpersonen (-0.35), therapeutisches Personal (-0.26) und der schulpsychologische Dienst (-0.22). Was Letztere zwei betrifft, dürfte diese Verschlechterung in erste Linie mit dem Fachkräftemangel in Verbindung stehen und den dadurch längeren Wartezeiten, was die offenen Kommentare nahelegen. Worauf die Entwicklung betreffend Beratungsstellen für Lehrpersonen zurückzuführen ist, lässt sich nicht so einfach beantworten. Der Bedarf ist insgesamt eher gesunken (51% im Jahr 2024 gegenüber 30% im Jahr 2014 geben an, dass Support durch eine Beratungsstelle nicht relevant sei), was aber auch damit zu tun haben könnte, dass 2024 neben allgemeinen Beratungsstellen neu auch der Support durch eine Ombudsstelle abgefragt wurde.

Berufs-Wiederwahlwunsch trotz aller Widrigkeiten hoch

Trotz der vielen Herausforderungen, die an der Berufszufriedenheit der Lehrpersonen nagen, würden 82% der Befragten wieder Lehrer:in werden, stünden sie heute wieder vor der Berufswahl.

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

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

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

Dieses wird durch den hohen Berufsethos der Lehrpersonen (und der weiteren Fachpersonen im schulischen Kontext) – u.a. erkennbar an der hohen Wiederwahlquote von 82% – getragen, wie auch durch die mehrheitlich gute fachliche Zusammenarbeit im Kollegium und mit der Schulleitung. Die geleitete Schule und die gemeinsam zu meisternden Herausforderungen scheinen sie mehr und mehr als Team zusammengeschweisst zu haben, dafür spricht der Langzeitvergleich seit 1990. So werden das Arbeitsklima sowie die Anerkennung durch Vorgesetzte und Kolleg:innen über die Jahre immer besser beurteilt (vgl. Abbildung 48, Anhang A4.1).³⁴ Und nicht zuletzt ziehen die Lehrpersonen viel Kraft und Motivation aus der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen. Die Beziehung zu den Schüler:innen ist mehrheitlich gut, wie auch jene zu den Erziehungsberechtigten. Der Langzeitvergleich offenbart gar, dass noch nie so viele Lehrpersonen wie bisher den Eltern eine gute Bereitschaft zur Zusammenarbeit attestieren.³⁵ Das in den Kommentaren immer wieder kolportierte Bild, dass die Kooperation der Erziehungsberechtigten nachlasse, muss daher korrigiert bzw. eingeordnet werden.

Dass die Beziehungen im Team, mit den Schüler:innen und ihren Erziehungsberechtigten mehrheitlich eine Quelle von Zufriedenheit sind, darf so auch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Konflikte im Einzelfall sehr belastend sein können (Brägger 2022a). Da die Grundbelastung bereits hoch ist, kann eine Meinungsverschiedenheit unter Kolleg:innen, ein disziplinarisches Fehlverhalten von Schüler:innen oder eine herausfordernde Situation mit Eltern genügen, um das Fass sprichwörtlich zum Überlaufen zu bringen. Gleiches gilt für die vielen Sitzungen, Formulare, Statistiken, Konzepte, IT-Tools, die es abzusitzen, auszufüllen, auszuarbeiten und anzuwenden gilt, auch wenn sich der unmittelbare Nutzen oftmals nicht erschliesst. Dabei ist aber Vorsicht geboten, diese Aufgaben vorschnell als Grund für die steigende Belastung verantwortlich zu machen. Aus der Arbeitszeiterhebung 2019 wissen wir, dass der Aufwand für die administrativen Tätigkeiten um den Faktor 1.8 überschätzt werden (Brägger 2019, S. 93). Die hohe Unzufriedenheit mit dem Anteil administrativer Aufgaben ist daher wohl eher Symptom als Ursache für das überlastete System Schule. Natürlich lohnt es sich, die Lehrpersonen so weit wie möglich von allem "*administrativen Krimskrams*" zu entlasten und sich auf das Wichtigste zu beschränken. Die Grundproblematik, nämlich die hohe Grundbelastung, wird dadurch aber kaum zu lösen sein.

³⁴ Arbeitsklima im Kollegium: 1990 74% vs. 2024 91% (Anteil Zufriedenheit 5 und 6); Anerkennung durch Vorgesetzte: 1990 73 vs. 2024 86%, Anerkennung durch Kolleg:innen: 1990 83% vs. 2024 93%

³⁵ 1990 78%, 2006 70%, 2024 84% (Anteil Zufriedenheit 5 und 6)

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

- Individuelle und integrative Förderung
- Lehr- und Fachkräftemangel
- Digitalisierung des Unterrichts und fortlaufende Schulentwicklung

Es würde den Rahmen an dieser Stelle sprengen, jedes dieser drei Themen vertieft zu durchleuchten. Tatsächlich finden sich in der BZS'24 aber zahlreiche Spuren, die darauf hinweisen, dass die Ursache für die hohe Grundbelastung der Lehrpersonen in diesen zu suchen ist:

Individuelle und integrative Förderung: Bereits 2007 setzte die Integration von Schüler:innen mit besonderen Bedürfnissen in die Regelklassen ein, die bis 2018 die separative Förderung nahezu flächendeckend ablöste (Luder 2018). Daher war die integrative Förderung auch bereits schon in der BZS'14 ein Thema. Zwar wurde die Integration damals nur mit einem Aspekt abgefragt. Mit durchschnittlich 3.13 Punkten brachten die Lehrpersonen aber ihren Unmut mit der Umsetzung des Ansatzes Integration klar zum Ausdruck. Ein 1:1 Vergleich ist aufgrund der Überarbeitung des Fragebogens zwar nicht möglich. Mit Ausnahme der Rollenklärung zwischen Lehrperson und SHP (4.5) erzielten alle neu abgefragten Aspekte zehn Jahre später aber Werte zwischen lediglich 3.0 und 4.1, wobei die fehlenden Ressourcen am schlechtesten abschneiden. Nach einer grundlegenden Verbesserung der Situation tönt dies nicht. In zahlreichen Kommentaren schildern die Lehrpersonen, wie es insbesondere an den Volksschulen für eine seriöse Umsetzung der Integration an allen Ecken und Kanten an Ressourcen und Räumlichkeiten fehlt.³⁶ Läuft alles rund, mögen die gesprochenen IF-Ressourcen im Einzelfall ausreichend sein. Hierfür müssen aber alle Beteiligte – Lehrpersonen, SHP, Schulleitung und Behörden, die betroffenen Schüler:innen und ihre Erziehungsberechtigten sowie weitere Fachpersonen wie (Schul)Psycholog:innen und Therapeut:innen - verfügbar und am gleichen Strick ziehen, was in der Realität häufig nicht der Fall ist (vgl. Lienhard-Tuggener et al. 2011, Seite 41 und 148f). Klemmt aber nur eines dieser Rädchen, kann dies grosse Auswirkungen auf die Lehrpersonen (insbesondere jene mit Klassenleitungsfunktion) und SHP haben, wie ein Mehr an Unruhe in der Klasse, an Vorbereitungsaufwand, an Absprachen, Koordination, Sitzungen, Abklärungen und Dokumentation, was neben der psychologischen Belastung alles weit mehr Zeit kostet, als im Berufsauftrag zur Verfügung steht. Schliesslich sehen viele Lehrpersonen einen Widerspruch zwischen dem Anspruch der integrativen bzw. der individuellen Förderung auf der einen und dem starren Lehrplan und Selektionsdruck auf der anderen Seite. Dabei geht es den Lehrpersonen weniger um eigene Glaubenssätze. Vielmehr erleben sie mit, wie ein Teil der Schüler:innen mit dem hohen Tempo und Stoffdruck ohne die nötige Unterstützung nicht mithalten kann.

Lehr- und Fachkräftemangel: Um alle Stellen besetzen zu können, musste in einzelnen Kantonen in den letzten Jahren auf Lehrpersonen ohne Diplom zurückgegriffen werden, so gross ist der Lehrkräftemangel. Wie sich dies auf die Arbeitssituation der gestandenen Lehrpersonen auswirkt, wurde in der BZS'24 nicht direkt erhoben. Einige Kommentare von SHP deuten zwar darauf hin, dass die Zusammenarbeit mit unausgebildeten Lehrpersonen zuweilen aufwändiger ist, verallgemeinern lässt sich dies aber nicht. Der

³⁶ Vgl. hierzu die Umfrage zur Integration im Kanton Graubünden (Brägger, 2022b), die aufzeigt, dass die Mehrheit der Lehrperson die integrative Förderung nicht ablehnt, den Ansatz also für richtig hält, während aber die Rahmenbedingungen für eine seriöse Umsetzung als unzureichend beurteilt werden.

Fachkräftemangel macht sich für die Lehrpersonen und SHP aber dann negativ bemerkbar, wenn sich Abklärungen von Schüler:innen aufgrund von langen Wartefristen beim Schulpsychologischen Dienst verzögern und damit auch länger auf IF-Ressourcen gewartet werden muss, oder wenn Therapien aufgrund der überlasteten schulinternen oder -externen Fachpersonen hinausgeschoben werden müssen. Die Lehrpersonen und SHP sehen sich dann gefordert, in die Lücken zu springen und die entsprechenden Schüler:innen in der Zwischenzeit so gut wie möglich selber zu tragen. Der Lehrkräftemangel erhöht zudem den Druck auf die Lehrpersonen, ihr Pensum zu halten oder zu erhöhen, auch dann, wenn die individuelle Belastung als zu hoch empfunden wird. Aus der letzten LCH-Arbeitszeiterhebung (Brägger 2019) und der Studie zur individuellen Gestaltung des Arbeitspensums (Brägger 2016) ist aber bekannt, dass die Lehrpersonen bei einer sehr hohen Arbeitsbelastung eher ihr Pensum reduzieren (und damit auch Lohneinbussen in Kauf nehmen), als dass sie ihre Ansprüche und Standards nach einem qualitativ guten Unterricht verletzen würden. Dies zeigte sich am jahrelangen Trend zur Teilzeitarbeit sowie an der überdurchschnittlich hohen Investition von Arbeitszeit in den Unterricht (insbesondere Unterrichtsvor- und -nachbereitung inkl. kollegialer Absprachen) bei einem Teilzeitpensum. Wie aus der Abbildung 77 im Anhang A5 ersichtlich ist, hat der Trend zur Teilzeitarbeit die Talsohle aber erreicht und ist seit 2016 ungefähr stabil geblieben. Ohne diesen Puffer der Pensumreduktion bleibt bei anhaltend hohem Arbeitsdruck aber nur die Wahl, bis an die Belastungsgrenzen zu gehen und damit ein Burnout zu riskieren oder die qualitativen Ansprüche an die Ausübung des Berufsauftrags herabzusetzen. Beides sind schlechte Alternativen, die auch nicht im Interesse der Arbeitgeber und der Gesellschaft sein können.

Digitalisierung des Unterrichts und fortlaufende Schulentwicklung: Die Digitalisierung der Gesellschaft ist in aller Munde und auch die Schulen passten sich diesem Megatrend an. Der Mehrheit der Lehrperson gelingt die Nutzung digitaler Medien im Unterricht gut, auch dank der mehrheitlich guten Infrastruktur und dem Support durch die PICTS/TICTS Beauftragten. Neben dem Unterrichten, wo die Lehrpersonen auch einen gewissen Gestaltungsspielraum in der Anwendung digitaler Medien haben, durchzieht die Digitalisierung auch die Bereiche Kommunikation und Dokumentation. Jede Neuerung, jedes neue Tool will aber erst kennengelernt und erprobt werden und nicht alle Anwendungen erweisen sich in der Praxis so benutzerfreundlich, wie sie angepriesen werden. Eine gewinnbringende Nutzung der digitalen Medien in der Schule bedarf folglich einer sorgfältigen Evaluation, Konzeption, Abklärung von Datenschutzbestimmungen, Erprobung, Schulung und Einführung und ist damit immer mit einem gewissen Mehraufwand für die Lehrpersonen verbunden. Ähnliches gilt für die Einführung neuer Lehrmittel, ganz zu schweigen von Anpassungen des Curriculums. Mit der Einführung des Lehrplan 21 erfolgte im Zeitraum 2015 bis 2021 eine grundlegende Überarbeitung der Lehr- und Lernziele in der Volksschule mit entsprechend weitreichenden Folgen für das Unterrichten, Überprüfen und Bewerten. Zwar geht aus der BSZ'24 nicht direkt hervor, wie sich der Lehrplan 21 auf den Berufsalltag der Lehrpersonen und ihre Berufszufriedenheit auswirkt. Die zahlreichen Kommentaren zeichnen aber ein allgemeines Bild, dass sich viele von steigenden Anforderungen und dicht aufeinanderfolgenden Neuerungen und Vorgaben getrieben sehen. Auch wenn die grossen Schulreformen wie die Einführung der geleiteten Schulen und der integrativen Schule sowie die Umsetzung des Harmos-Konkordats abgeschlossen sind, sehen sich die Lehrpersonen folglich mit einer fortlaufenden Schulentwicklung konfrontiert. Dabei ist hervorzuheben, dass die Lehrpersonen einen grossen Willen zum Gestalten und Mitwirken zeigen, also keinesfalls entwicklungsmüde sind, vorausgesetzt aber, sie erkennen einen Mehrwert, von dem letztlich vor allem die Schüler:innen profitieren sollen.

Was ist also zu tun, um die hohe Grundbelastung der Lehrpersonen und weiteren schulischen Fachpersonen zu reduzieren? Letztlich sind die Schulleitung, die lokalen Schulbehörden, die Bildungsverwaltung und -

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

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

Literatur- und Quellenangaben

Bundesamt für Statistik (2024). Statistik der Lehrkräfte und des Personals im Bildungswesen. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik (2023). Lehrkräfte und Hochschulpersonal nach Beschäftigungsgrad und Bildungsstufe. Neuchâtel: BFS.

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

Brägger, Martina (2022b). Umfrage über die Integrationspraxis in der Bündner Schule. Im Auftrag von LEGR Lehrpersonen Graubünden

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

Brägger, Martina (2016). Individuelle Gestaltung des Arbeitspensums von Lehrerinnen und Lehrern. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Landert, Charles (2014). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Landert, Charles (2007). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Im Auftrag des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz

Landert, Charles (2002). Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrberuf.

Lienhard-Tuggener, Peter, Joller-Graf, Klaus, Mattauer Szaday, Belinda (2011). Rezeptbuch schulische Integration. Auf dem Weg zu einer inklusiven Schule. Seite 152f.

Luder, Reto (2018). Praktische Umsetzung und Effekte integrativer Förderung in der Schweiz. Zusammenfassende Übersicht zu den Ergebnissen eines nationalen Forschungsprojekts. Schweizerische Zeitung für Heilpädagogik, Jg. 24, 2/2018

Anhang

A1 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

<i>Tabelle 1: Inhaltliche Differenzierung der Zufriedenheitsaspekte 2014 und 2024</i>	8
<i>Tabelle 2: Übersicht über die Auswertungssystematik</i>	9
<i>Tabelle 3: Realisierte Stichprobe nach Auswertungseinheiten</i>	10
<i>Tabelle 4: Repräsentativität der Stichprobe (Lehrpersonen und SHP)</i>	11
<i>Tabelle 5: Anzahl Lehrpersonen nach weiteren Funktionen (Mehrfachantworten)</i>	12
<i>Tabelle 6: Anzahl Lehrpersonen nach Stufe (Hauptstufe)</i>	12
<i>Tabelle 7: Vergleich 2024 und 2014: Aspekte mit den grössten Unterschieden ($\Delta < -0.2 / \Delta > 0.2$)</i>	36
<i>Tabelle 8: Vergleich 2024 und 2014: Balance Arbeits- und Erholungszeit und Belastung nach Dienstalter</i>	37
<i>Tabelle 9: Anzahl SHP nach Stufe (Hauptstufe)</i>	40
<i>Tabelle 10: Aspekte der Berufszufriedenheit mit grösster Differenz zwischen SL und LP</i>	52
<i>Tabelle 11: Aspekte der Berufszufriedenheit mit grösster Differenz zwischen Therapeut:innen und LP</i>	55
<i>Tabelle 12: Grösste Quellen von Zufriedenheit (Lehrpersonen)</i>	57
<i>Tabelle 13: Grösste Quellen von Unzufriedenheit (Lehrpersonen)</i>	58
<i>Tabelle 14: Rücklauf nach Verband</i>	69
<i>Tabelle 15: Repräsentativität der Stichprobe nach Kanton</i>	70
<i>Tabelle 16: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit nach Schulstufe (inkl. Momente berufliche Erfüllung/Belastung, Mittelwerte)</i>	71
<i>Tabelle 17: Zufriedenheit nach Schulstufe: Klasse und Unterricht (Mittelwerte)</i>	72
<i>Tabelle 18: Zufriedenheit nach Schulstufe: Integrative Förderung (Mittelwerte)</i>	73
<i>Tabelle 19: Zufriedenheit nach Schulstufe: Kolleg:innen (Mittelwerte)</i>	74
<i>Tabelle 20: Zufriedenheit nach Schulstufe: Anerkennung, Schulleitung und Einbezug in die Schulentwicklung (Mittelwerte)</i>	75
<i>Tabelle 21: Zufriedenheit nach Schulstufe: Support durch spezialisierte Dienste (Mittelwerte)</i>	76
<i>Tabelle 22: Zufriedenheit nach Schulstufe: Erziehungsberechtigte und Ansehen in der Öffentlichkeit (Mittelwerte)</i>	76
<i>Tabelle 23: Zufriedenheit nach Schulstufe: Ausstattung des Arbeitsplatzes (Mittelwerte)</i>	77
<i>Tabelle 24: Zufriedenheit nach Schulstufe: Anstellungsbedingungen (Mittelwerte)</i>	78
<i>Tabelle 25: Zufriedenheit nach Schulstufe: Balance von Arbeits- und Erholungszeit (Mittelwerte)</i>	79
<i>Tabelle 26: Zufriedenheit nach Schulstufe: Lehrer:innen-Organisation (Mittelwerte)</i>	79
<i>Tabelle 27: Momente der beruflichen Erfüllung nach Schulstufe (Mittelwerte)</i>	80
<i>Tabelle 28: Momente der beruflichen Belastung nach Schulstufe (Mittelwerte)</i>	80
<i>Tabelle 29: Offene Antworten: grösste Zufriedenheit (häufigste Kategorien, n=400)</i>	81
<i>Tabelle 30: Offene Antworten: grösste Unzufriedenheit (häufigste Kategorien, n=400)</i>	81
<i>Tabelle 31: Vergleich 2024 und 2014: Alle vergleichbaren Aspekte</i>	82
<i>Tabelle 32: Offene Antworten der SHP: grösste Zufriedenheit (häufigste Kategorien, n=300)</i>	90
<i>Tabelle 33: Offene Antworten der SHP: grösste Unzufriedenheit (häufigste Kategorien, n=300)</i>	90
<i>Tabelle 34: Anzahl Schulleitungen nach Stufe (Hauptstufe)</i>	91

Abbildung 1: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit (Mittelwert)	13
Abbildung 2: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit (n=14'873, Anteil in %).....	14
Abbildung 3: Zufriedenheit: Unterricht und Klasse (n=14'870, Anteil in %)	15
Abbildung 4: Zufriedenheit: Integrativen Förderung (n=14'012, Anteil in %)	17
Abbildung 5: Vergleich der Kantone: Integrativen Förderung (Volksschule, Mittelwerte).....	18
Abbildung 6: Zufriedenheit: Kolleg:innen (n=14'443, Anteil in %).....	19
Abbildung 7: Zufriedenheit: Anerkennung, Schulleitung und Schulentwicklung (n=14'315, Anteil in %).....	20
Abbildung 8: Zufriedenheit: Support durch spezialisierte Dienste (n=13'753, Anteil in %)	21
Abbildung 9: Vergleich der Kantone: Support durch spezialisierte Dienste (Volksschule, Mittelwerte)	22
Abbildung 10: Zufriedenheit: Erziehungsberechtigte und öffentliches Ansehen (n=14'050, Anteil in %).....	22
Abbildung 11: Zufriedenheit: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=14'072, Anteil in %).....	23
Abbildung 12: Vergleich der Kantone: Ausstattung am Arbeitsplatz (Volksschule, Mittelwerte)	24
Abbildung 13: Zufriedenheit: Pensum und Vertrag (n=14'035, Anteil in %).....	25
Abbildung 14: Zufriedenheit: Lohn und Lohnentwicklung (n=14'035, Anteil in %).....	25
Abbildung 15: Zufriedenheit: Weiterbildung (n=14'035, Anteil in %).....	26
Abbildung 16: Vergleich der Kantone: Anstellungsbedingungen (Volksschule, Mittelwerte)	26
Abbildung 17: Zufriedenheit: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=14'091, Anteil in %)	27
Abbildung 18: Zufriedenheit: Lehrer:innen-Organisation (n=13'186, Anteil in %)	28
Abbildung 19: Momente der beruflichen Erfüllung (n=14'002, Anteil in %).....	28
Abbildung 20: Momente der beruflichen Belastung (n=14'000, Anteil in %)	29
Abbildung 21: Vergleich 2024-2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche	35
Abbildung 22: Zu- und Abnahme der mittleren Zufriedenheit je Teilbereich und Stufe	38
Abbildung 23: Vergleich 2024 mit 2014: Entwicklung der Berufszufriedenheit nach Kantonen	39
Abbildung 24: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit, SHP (Mittelwert)	41
Abbildung 25: Zufriedenheit der SHP: Unterricht und Klasse (n=1'118, Anteil in %).....	42
Abbildung 26: Zufriedenheit der SHP: Integrative Förderung (n=1'103, Anteil in %)	42
Abbildung 27: Zufriedenheit der SHP: Kolleg:innen (n=1'103, Anteil in %)	43
Abbildung 28: Zufriedenheit der SHP: Anerkennung, Schulleitung und Schulentwicklung (n=1'096, Anteil in %)	44
Abbildung 29: Zufriedenheit der SHP: Support durch spezialisierte Dienste (n=1'077, Anteil in %).....	44
Abbildung 30: Zufriedenheit der SHP: Erziehungsberechtigte und öffentliches Ansehen (n=1'079, Anteil in %) ..	45
Abbildung 31: Zufriedenheit der SHP: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=1'073, Anteil in %)	46
Abbildung 32: Zufriedenheit der SHP: Pensum und Vertrag (n=1'065, Anteil in %)	47
Abbildung 33: Zufriedenheit der SHP: Lohn und Lohnentwicklung (n=1'065, Anteil in %)	47
Abbildung 34: Zufriedenheit der SHP: Weiterbildung (n=1'065, Anteil in %)	47
Abbildung 35: Zufriedenheit der SHP: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=1'073, Anteil in %).....	48
Abbildung 36: Zufriedenheit der SHP: Lehrer:innen-Organisation (n=1'006, Anteil in %)	48
Abbildung 37: Momente der beruflichen Erfüllung, SHP (n=1'062, Anteil in %).....	49
Abbildung 38: Momente der beruflichen Belastung, SHP (n=1'063, Anteil in %)	49
Abbildung 39: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit, SL (Mittelwert).....	51
Abbildung 40: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit, Therapeut:innen (Mittelwert)	54
Abbildung 41: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche - Kindergarten	85
Abbildung 42: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Primarschule.....	85
Abbildung 43: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Sek I	86
Abbildung 44: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Gymi/FMS/WMS.....	86
Abbildung 45: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Berufs(mittel)schulen	87
Abbildung 46: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Brückenangebote	87

Abbildung 47: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Sonderschulen	88
Abbildung 48: Langzeitvergleich bis 1990 (Lehrpersonen, Anteil Antworten 4, 5, oder 6 in %).....	89
Abbildung 49: Zufriedenheit der SL: Unterricht und Klasse (n=242, Anteil in %).....	92
Abbildung 50: Zufriedenheit der SL: Integrative Förderung (n=212, Anteil in %).....	92
Abbildung 51: Zufriedenheit der SL: Kolleg:innen (n=233, Anteil in %)	93
Abbildung 52: Zufriedenheit der SL: Anerkennung und Feedbackkultur (n=228, Anteil in %).....	93
Abbildung 53: Zufriedenheit der SL: Support durch spezialisierte Dienste (n=222, Anteil in %).....	93
Abbildung 54: Zufriedenheit der SL: Erziehungsberechtigte und öffentliches Ansehen (n=226, Anteil in %)	94
Abbildung 55: Zufriedenheit der SL: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=228, Anteil in %)	94
Abbildung 56: Zufriedenheit der SL: Pensum und Vertrag (n=227, Anteil in %)	95
Abbildung 57: Zufriedenheit der SL: Lohn und Lohnentwicklung (n=227, Anteil in %)	95
Abbildung 58: Zufriedenheit der SL: Weiterbildung (n=227, Anteil in %).....	95
Abbildung 59: Zufriedenheit der SL: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=227, Anteil in %).....	96
Abbildung 60: Zufriedenheit der SL: Lehrer:innen-Organisation (n=209, Anteil in %).....	96
Abbildung 61: Momente der beruflichen Erfüllung, SL (n=227, Anteil in %)	96
Abbildung 62: Momente der beruflichen Belastung, SL (n=227, Anteil in %).....	97
Abbildung 63: Zufriedenheit der Therap.: Unterricht und Klasse (n=70, Anteil in %).....	97
Abbildung 64: Zufriedenheit der Therap.: Integrative Förderung (n=57, Anteil in %).....	98
Abbildung 65: Zufriedenheit der Therap.: Kolleg:innen (n=72, Anteil in %)	98
Abbildung 66: Zufriedenheit der Therap.: Anerkennung und Schulleitung. (n=72, Anteil in %).....	99
Abbildung 67: Zufriedenheit der Therap.: Support durch spezialisierte Dienste (n=70, Anteil in %).....	99
Abbildung 68: Zufriedenheit der Therap.: Erziehungsberechtigte und öffentl.Ansehen (n=71, Anteil in %).....	100
Abbildung 69: Zufriedenheit der Therap.: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=70, Anteil in %)	100
Abbildung 70: Zufriedenheit der Therap.: Pensum und Vertrag (n=70, Anteil in %)	101
Abbildung 71: Zufriedenheit der Therap.: Lohn und Lohnentwicklung (n=70, Anteil in %)	101
Abbildung 72: Zufriedenheit der Therap.: Weiterbildung (n=70, Anteil in %)	101
Abbildung 73: Zufriedenheit der Therap.: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=70, Anteil in %).....	102
Abbildung 74: Zufriedenheit der Therap.: Lehrer:innen-Organisation (n=52, Anteil in %).....	102
Abbildung 75: Momente der beruflichen Erfüllung, Therapeut:innen (n=70, Anteil in %)	102
Abbildung 76: Momente der beruflichen Belastung, Therapeut:innen (n=70, Anteil in %).....	103
Abbildung 77: Anteil Lehrpersonen nach Pensengruppe von 2005 bis 2022.....	104

A2 Datenbereinigung und Berechnung neuer Variablen

Die Umfrage zur Berufszufriedenheitsstudie wurde gleichzeitig in allen drei Sprachregionen und dem Fürstentum Liechtenstein durchgeführt. Die Datenbereinigung und Berechnung neuer Variablen erfolgte anhand des Gesamtdatensatzes, der 22'860 Einträge umfasste.

Die Datenbereinigung erfolgte nach dem Grundsatz, möglichst viele Fragebogen im Datensatz zu belassen. So wurden auch nicht vollständig ausgefüllte Fragebogen im Datensatz belassen, vorausgesetzt, dass mindestens die Fragen zu einem Teilbereich der Zufriedenheit beantwortet wurden. Die Datenbereinigung erfolgte nach folgenden Schritten:

- Ausschluss leere Fragebogen (n=2'515)
- Ausschluss von Fragebogen ohne Antworten zur Berufszufriedenheit (n=1'208)³⁷
- Ausschluss von stark lückenhaft ausgefüllten Fragebogen (n=86)
- Ausschluss von Personen, die im Moment nicht berufstätig sind (n=31)³⁸
- Ausschluss von Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind (n=12)³⁹
- Ausschluss einer Person, die keinem Landesteil zugeordnet werden kann (n=1)⁴⁰

Total wurden 3'851 Fragebogen aus dem Datensatz gelöscht, womit der bereinigte Gesamtdatensatz 19'007 Fragebogen umfasst (DCH: 16'413, FCH: 2'308, TI: 42, FL: 244).

Damit unvollständig ausgefüllte Fragebogen das Ergebnis nicht beeinflussen, wurde die Gesamtzufriedenheit nur für jene Personen ermittelt, die mindestens 8 der 10 Frageblöcke zur Zufriedenheit beantwortet hatten. Letzteres trifft auf 16'856 Fragebogen zu.

³⁷ Keine der 92 Kriterien zur Berufszufriedenheit und keine der je 8 Momente zur beruflichen Erfüllung und Belastung wurden ausgefüllt. Darin enthalten sind 76 Schulleitungen, die nicht unterrichten und per Filter ans Ende der Befragung geleitet wurden.

³⁸ Aktuelles Pensum entspricht 0 Stellenprozenten

³⁹ Diese Personen wurden anhand von offenen Kommentaren identifiziert.

⁴⁰ Die Aktivmitglieder erhielten einen personalisierten Link (oder einen allgemeinen Link mit Zugangscode, dank dem die eingehenden Fragebogen dem Verband bzw. Landesteil zugeordnet werden konnten). Wenn bei den personalisierten Links die letzten 9 Zeichen gelöscht wurden, verwandelten sich diese in einen allgemeinen Link. Im bereinigten Datensatz handelte es sich um 318 solche Fälle (1.7%), die sich so Zugang zur Umfrage verschafften. Aufgrund der Kantonszugehörigkeit und Sprachversion des Fragebogens können diese mit einer Ausnahme alle auf die Landesteile zugeteilt werden.

A3 Weitere Angaben zur Stichprobe

Tabelle 14: Rücklauf nach Verband

	Kanton	Verband	Zugestellte Adressen	Anzahl Teilnehmende	Rücklauf	
zentraler Versand	AG	alv	4'915	1'625	33.1	
	AI	LAI	177	109	61.6	
	BE	Bildung Bern	6'348	2'227	35.1	
	BL	LVB	2'027	650	32.1	
	BS	FSS	3'782	1'555	41.1	
	FR	LDF	527	279	52.9	
	GL	LGL	505	210	41.6	
	GR	LEGR	1'751	547	31.2	
	LU	LLV	1'954	614	31.4	
	NW	LVN	419	197	47.0	
	OW	LVO	328	164	50.0	
	SG	KLV	5'294	2'097	39.6	
	SH	LSH	483	120	24.8	
	SO	LSO	2'687	884	32.9	
	SZ	LSZ	1'022	417	40.8	
	TG	Bildung Thurgau	1'942	732	37.7	
	UR	LUR	319	132	41.4	
	VS	VLPO	395	116	29.4	
	VS	VLWO	182	80	44.0	
	ZG	LVZ	1'046	344	32.9	
	ZH	ZLV	3'770	1'664	44.1	
			VSG	2'852	902	31.6
	*	AR	LAR	728	263	30.9
			BCH	1'033	313	29.9
		allgemeiner Link			172	
		Total		44'487	16'413	36.9

* Die Verbände haben ihre Mitglieder selber angeschrieben

Tabelle 15: Repräsentativität der Stichprobe nach Kanton

Kanton	Grundgesamtheit BFS 2022/23	Anzahl Teilnehmende	Anteil repräsen- tiert in %
ZH	19'702	1'893	9.6
BE *	14'603	2'288	15.7
LU	6'398	828	12.9
UR	531	137	25.8
SZ	1'901	479	25.2
OW	542	161	29.7
NW	587	197	33.6
GL	609	220	36.1
ZG	1'869	359	19.2
FR *	1'737	285	16.4
SO	3'690	948	25.7
BS	3'186	1'525	47.9
BL	4'490	680	15.1
SH	1'266	145	11.5
AR	830	278	33.5
AI	205	115	56.1
SG	7'502	2'189	29.2
GR	2'597	560	21.6
AG	10'863	1'621	14.9
TG	4'000	859	21.5
VS *	1'532	227	14.8

* Bei den zweisprachigen Kantonen wurde die BFS-Grundgesamtheit in Anlehnung an den Anteil der gesprochenen Sprachen in der Bevölkerung nach folgendem Schlüssel der Deutschschweiz zugeordnet: BE 90%, FR 33%, VS 33%.

A4 Weitere Ergebnisse

A4.1 Lehrpersonen

Bei den folgenden Tabellen mit den Ergebnissen (Mittelwerten) je Stufe sind jeweils Werte hervorgehoben, die um 0.3 Punkte oder mehr vom Total abweichen. In roter Schrift sind Werte unter 4 dargestellt.

Tabelle 16: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche der Zufriedenheit nach Schulstufe (inkl. Momente berufliche Erfüllung/Belastung, Mittelwerte)

	Total (n=14873)	Zyklus 1: KG (n=2072)	Zyklus 1: PS US (n=2611)	Zyklus 2: PS MS (n=4215)	Zyklus 3: Sek I (n=3475)	Zyklus 3: U-Gymi (n=119)	Gymi (n=1265)	FMS (n=109)	WMS (n=36)	BS (n=469)	BMS (n=67)	Brücken- angebote (n=99)	Heilpäd. Schule (n=279)	Musik- schule (n=57)	PS (n=6826)	Gymi/FMS /WMS (n=1529)	BS/BMS (n=536)
Gesamtzufriedenheit	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	4.3	4.2	4.4	4.2	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2
Kolleginnen und Kollegen	4.7	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.8	4.9	4.6	4.8	4.6	4.7	4.5	4.8	4.7	4.7
Verbände	4.6	4.8	4.7	4.6	4.5	4.5	4.5	4.7	4.4	4.3	4.4	4.8	4.6	4.4	4.6	4.5	4.3
Unterricht und Klasse	4.6	4.7	4.6	4.6	4.6	4.7	4.8	4.6	4.7	4.6	4.8	4.7	4.6	4.9	4.6	4.8	4.7
Schulleitung	4.6	4.6	4.6	4.6	4.7	4.4	4.6	4.6	4.6	4.2	4.6	4.0	4.5	4.8	4.6	4.5	4.3
Erziehungsberechtigte	4.5	4.7	4.5	4.4	4.4	4.7	4.6	4.7	4.4	4.5	4.6	4.2	4.3	4.7	4.4	4.6	4.5
Anerkennung und Feedback	4.4	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.6	4.4	4.3	4.6	4.3	4.4	4.4
Einbezug in Schulentwicklung	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.0	4.2	4.2	4.3	3.8	4.0	3.8	4.2	4.5	4.3	4.2	3.8
Pensum/Vertrag	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.5	4.4	4.7	4.4	4.3	4.3	4.3	4.4	4.5
Support durch spezialisierte Dienste	4.3	4.3	4.2	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.7	3.9	4.3	3.7	4.3	4.3	4.3
Weiterbildung	4.2	4.3	4.2	4.2	4.1	4.0	4.2	4.4	4.3	4.1	4.2	4.0	4.2	4.1	4.2	4.2	4.1
Ausstattung am Arbeitsplatz und digitale Konzepte	4.1	4.1	4.0	4.2	4.2	3.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.4	4.0	3.8	3.7	4.1	4.0	4.2
Lohn und Lohnentwicklung	4.0	4.0	3.9	3.8	4.0	4.0	4.2	4.4	4.4	4.4	4.2	4.4	4.2	4.0	3.8	4.2	4.3
integrative Förderung	3.7	3.8	3.7	3.7	3.7	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	4.3	3.7	4.0	4.0	3.7	4.0	4.0
Balance Arbeitzeit und Erholungszeit	3.6	3.7	3.5	3.6	3.8	3.6	3.7	3.6	4.0	4.0	4.3	3.9	3.7	4.0	3.5	3.7	4.0
Öffentlichkeit	3.5	3.8	3.5	3.4	3.5	3.7	3.5	3.7	3.5	3.8	3.9	3.6	3.5	4.2	3.5	3.5	3.8
Momente der Erfüllung	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.9	4.8	4.8	4.8	4.8	4.6	4.7	4.8	4.7	4.9	4.8
Momente der Belastung	4.4	4.4	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	4.3	4.6	4.7	4.8	4.4	4.3	4.7	4.3	4.4	4.7

Tabelle 17: Zufriedenheit nach Schulstufe: Klasse und Unterricht (Mittelwerte)

	Total (n=14870)	Zyklus 1: KG (n=2071)	Zyklus 1: PS US (n=2611)	Zyklus 2: PS MS (n=4215)	Zyklus 3: Sek I (n=3474)	Zyklus 3: U-Gymi (n=119)	Gymi (n=1265)	FMS (n=109)	WMS (n=36)	BS (n=469)	BMS (n=67)	Brücken- angebote (n=99)	Heilpäd. Schule (n=279)	Musik- schule (n=56)	PS (n=6826)	Gymi/FMS /WMS (n=1529)	BS/BMS (n=536)
Gesamtzufriedenheit Unterricht/Klasse	4.6	4.7	4.6	4.6	4.6	4.7	4.8	4.6	4.7	4.6	4.8	4.7	4.6	4.9	4.6	4.8	4.7
Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	5.1	5.2	5.1	5.0	5.0	5.0	5.0	4.9	5.1	5.0	5.0	5.1	5.0	5.0	5.1	5.0	5.0
Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	5.0	5.0	5.0	5.0	5.1	5.1	5.2	5.0	5.3	5.1	5.2	5.1	4.8	5.1	5.0	5.2	5.1
Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	5.0	5.1	5.0	4.9	4.9	5.2	5.3	5.1	5.1	5.0	5.2	5.1	4.8	5.3	4.9	5.3	5.0
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	4.9	5.0	4.9	4.9	4.9	5.0	5.0	5.0	5.1	4.9	5.0	5.2	5.1	5.4	4.9	5.0	4.9
Erfolge bei der Klassenführung und bei der Gestaltung eines positiven Klassenklimas	4.8	4.9	4.8	4.7	4.8	4.8	4.9	4.7	4.9	4.9	5.0	4.9	4.8	4.9	4.8	4.9	4.9
Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen bei Schülerinnen und Schülern	4.6	4.7	4.6	4.6	4.5	4.9	4.9	4.6	4.8	4.7	4.9	4.4	4.1	4.6	4.6	4.9	4.7
Vertrauen in die eigenen Anwendungskompetenzen bei der Nutzung digitaler Medien im Unterricht	4.5	4.0	4.2	4.6	4.7	4.6	4.9	4.8	4.8	4.9	5.1	4.7	4.1	4.3	4.4	4.8	4.9
Erfolge bei der Vermittlung von Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen	4.5	4.7	4.5	4.4	4.4	4.6	4.6	4.4	4.7	4.5	4.6	4.5	4.3	4.8	4.4	4.6	4.5
Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen	4.1	4.6	4.2	4.0	3.8	4.5	4.3	3.9	3.6	3.8	4.2	3.6	3.9	4.1	4.1	4.3	3.8
Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern	3.6	3.5	3.4	3.4	3.7	3.7	3.8	3.4	3.9	3.8	3.7	4.1	4.4	5.0	3.4	3.7	3.8

Tabelle 18: Zufriedenheit nach Schulstufe: Integrative Förderung (Mittelwerte)

	Total (n=14012)	Zyklus 1: KG (n=2008)	Zyklus 1: PS US (n=2522)	Zyklus 2: PS MS (n=4053)	Zyklus 3: Sek I (n=3246)	Zyklus 3: U-Gymi (n=109)	Gymi (n=1143)	FMS (n=103)	WMS (n=36)	BS (n=412)	BMS (n=58)	Brücken- angebote (n=89)	Heilpäd. Schule (n=208)	Musik- schule (n=25)	PS (n=6575)	Gymi/FMS /WMS (n=1391)	BS/BMS (n=470)
Gesamtzufriedenheit integrative Förderung	3.7	3.8	3.7	3.7	3.7	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	4.3	3.7	4.0	4.0	3.7	4.0	4.0
Unterstützung durch die Schulleitung, wenn ich bei der integrativen Förderung auf Schwierigkeiten stosse	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	4.3	3.9	4.4	3.7	4.5	4.5	4.1	4.2	4.0
Unterstützung durch Expert:innen (z.B. Coaching, Supervision, Schulsozialarbeit), wenn ich bei der integrativen Förderung auf Schwierigkeiten stosse	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	4.1	3.6	3.4	3.6	3.7	4.0	4.0	4.1	3.6	3.9	3.7	3.7
Eigene pädagogische Sicherheit, um den Schüler:innen mit IF-Massnahmen (Sek II: mit Nachteilsausgleich) gerecht zu werden	3.9	4.0	4.0	3.9	3.7	3.8	3.9	3.8	3.9	4.0	4.1	3.5	4.7	3.8	3.9	3.8	4.1
Trägfähigkeit der Heterogenität der Klasse insgesamt	3.7	3.8	3.5	3.6	3.8	4.4	4.4	4.3	4.1	4.0	4.2	3.7	3.8	4.1	3.6	4.4	4.1
Weiterbildungsangebot zum Thema integrative Förderung	3.7	3.9	3.8	3.8	3.6	3.3	3.1	2.8	3.0	3.3	3.5	3.1	4.2	3.2	3.8	3.1	3.3
Anzahl Schüler:innen mit IF-Massnahmen (Sek II: mit Nachteilsausgleich) in der Klasse	3.6	3.7	3.5	3.6	3.6	4.4	4.0	3.9	4.2	3.9	4.1	3.6	4.0	3.6	3.5	4.0	4.0
Tragfähigkeit der Schüler:innen mit IF-Massnahmen (Sek II: mit Nachteilsausgleich) in Hinblick auf das Klassengefüge	3.6	3.5	3.4	3.5	3.5	4.3	4.4	4.4	4.4	4.2	4.8	3.7	3.6	2.6	3.5	4.4	4.3
Ressourcen für Besprechungen und die kollegiale Zusammenarbeit hinsichtlich der integrativen Förderung	3.5	3.7	3.5	3.5	3.3	3.3	3.4	3.1	3.5	3.5	3.7	3.5	3.7	3.6	3.5	3.4	3.5
Rollenklärung und Zusammenarbeit zwischen Lehrperson und SHP	4.5	4.7	4.6	4.5	4.3								4.3	4.8	3.3	4.5	.
Verteilung der IF-Ressourcen auf die Klassen	3.4	3.4	3.4	3.5	3.4								3.1	3.6	3.4	3.5	.
Räumlichkeiten zur Gestaltung von integrativen Settings	3.2	3.3	3.2	3.3	3.1								3.1	3.4	3.7	3.2	.
Umfang der Ressourcen für die integrative Förderung insgesamt	3.0	3.1	3.0	2.9	3.0							3.3	3.6	3.4	2.9	.	.
Resultierender Mehraufwand durch die Integration von Schüler:innen mit Nachteilsausgleich	3.7					3.7	3.7	3.7	4.0	3.7	4.3	4.5					
vorschulische Angebote in der Gemeinde (Frühförderung)	3.5	3.5															

Tabelle 19: Zufriedenheit nach Schulstufe: Kolleg:innen (Mittelwerte)

	Total (n=14443)	Zyklus 1: KG (n=2015)	Zyklus 1: PS US (n=2538)	Zyklus 2: PS MS (n=4106)	Zyklus 3: Sek I (n=3369)	Zyklus 3: U-Gymi (n=116)	Gymi (n=1232)	FMS (n=108)	WMS (n=36)	BS (n=449)	BMS (n=64)	Brücken- angebote (n=90)	Heilpäd. Schule (n=264)	Musik- schule (n=56)	PS (n=6644)	Gymi/FMS /WMS (n=1492)	BS/BMS (n=513)
Gesamtzufriedenheit Kolleg:innen	4.7	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.8	4.9	4.6	4.8	4.6	4.7	4.5	4.8	4.7	4.7
Zusammenarbeit im Team (d.h. mit Kolleg:innen bzw. Fachpersonen, die mit der gleichen Klasse arbeiten)	5.1	5.2	5.2	5.1	5.1	4.8	4.8	4.9	4.9	4.9	5.1	5.0	5.1	4.8	5.2	4.8	4.9
Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	5.0	4.9	5.0	5.1	5.0	5.1	5.0	5.2	5.1	4.9	5.2	5.1	5.0	4.7	5.1	5.1	4.9
In Schwierigkeiten von Kollegium gestützt sein	5.0	4.9	5.0	5.1	5.0	5.0	4.9	5.0	4.8	4.8	5.1	4.8	4.9	4.5	5.1	4.9	4.9
Arbeitsklima im Kollegium	4.9	4.8	4.9	5.0	4.9	4.9	4.9	5.1	5.1	4.8	5.0	4.8	4.8	4.8	5.0	5.0	4.8
Zusammenarbeit mit der Fachschaft	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6	5.0	5.1	5.1	5.1	4.8	5.1	4.4	4.7	4.4	4.7	5.1	4.9
Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	4.5	4.4	4.5	4.6	4.6	4.4	4.4	4.7	4.9	4.4	4.6	4.3	4.5	4.4	4.6	4.5	4.4
Bereitschaft des Kollegiums, um die Schule weiterzuentwickeln	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.1	4.3	4.5	4.6	4.2	4.4	4.1	4.3	4.4	4.3	4.3	4.2
Effizienz des Kollegiums bei der Umsetzung von schuleigenen Entwicklungsprojekten	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	4.0	4.0	4.1	4.3	4.1	4.2	3.9	4.1	4.3	4.2	4.1	4.1

Tabelle 20: Zufriedenheit nach Schulstufe: Anerkennung, Schulleitung und Einbezug in die Schulentwicklung (Mittelwerte)

	Total (n=14315)	Zyklus 1: KG (n=1990)	Zyklus 1: PS US (n=2515)	Zyklus 2: PS MS (n=4067)	Zyklus 3: Sek I (n=3345)	Zyklus 3: U-Gymi (n=116)	Gymi (n=1223)	FMS (n=107)	WMS (n=36)	BS (n=449)	BMS (n=64)	Brücken- angebote (n=87)	Heilpäd. Schule (n=260)	Musik- schule (n=56)	PS (n=6582)	Gymi/FMS /WMS (n=1482)	BS/BMS (n=513)
Gesamtzufriedenheit Feedbackkultur und Anerkennung	4.4	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.6	4.4	4.3	4.6	4.3	4.4	4.4
Anerkennung als Fachperson seitens direkter:m Vorgesetzter:n	4.9	4.8	4.8	4.9	5.0	4.8	4.9	4.8	5.0	4.8	5.0	5.0	4.8	4.9	4.8	4.9	4.8
Anerkennung durch Schulbehörden (Schulpflege, Schulrat usw.)	4.1	4.1	4.1	4.1	4.3	4.1	4.2	4.2	3.9	4.1	4.5	4.0	3.8	4.5	4.1	4.2	4.2
Fachlich hochwertiges Feedback erhalten	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9	3.9	4.0	4.1	4.1	4.1	4.0	3.9	4.3	4.0	3.9	4.1
Gesamtzufriedenheit Schulleitung	4.6	4.6	4.6	4.6	4.7	4.4	4.6	4.6	4.6	4.2	4.6	4.0	4.5	4.8	4.6	4.5	4.3
Unterstützung durch die Schulleitung, Weiterbildungsangebote besuchen zu können	5.1	5.1	5.0	5.1	5.1	4.9	5.1	5.2	5.1	4.7	5.1	4.5	5.0	5.0	5.1	5.1	4.8
Unterstützung in Konflikten mit Eltern und anderen Anspruchsgruppen	4.8	4.8	4.8	4.8	4.9	4.7	4.8	5.0	4.7	4.4	4.8	4.5	4.8	4.9	4.8	4.8	4.5
Zusammenarbeit mit der Schulleitung	4.6	4.6	4.6	4.6	4.7	4.4	4.5	4.4	4.6	4.1	4.5	4.1	4.5	4.6	4.6	4.5	4.2
Vertretung der Anliegen unserer Schule gegen aussen	4.6	4.6	4.6	4.6	4.7	4.4	4.5	4.8	4.5	4.2	4.6	4.0	4.6	4.8	4.6	4.5	4.2
Organisatorische Kompetenzen	4.5	4.5	4.5	4.5	4.6	4.3	4.5	4.3	4.2	4.1	4.5	3.9	4.4	4.8	4.5	4.4	4.2
Pädagogische Kompetenzen	4.4	4.5	4.4	4.4	4.5	4.3	4.3	4.3	4.4	4.0	4.2	3.7	4.4	4.7	4.4	4.3	4.0
Führungskompetenzen	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	4.3	4.6	3.9	4.3	3.7	4.2	4.5	4.3	4.2	4.0
Gesamtzufriedenheit Einbezug in Schulentwicklung	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.0	4.2	4.2	4.3	3.8	4.0	3.8	4.2	4.5	4.3	4.2	3.8
Einbezug des Kollegiums bei der Schulentwicklung: Grad der Mitarbeit und Mitwirkung	4.4	4.5	4.4	4.5	4.5	4.0	4.3	4.4	4.3	3.9	4.1	3.9	4.2	4.6	4.4	4.3	4.0
Einbezug des Kollegiums bei der Schulentwicklung: Grad der Mitsprache und Mitbestimmung	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.0	4.1	4.2	4.2	3.8	3.9	3.7	4.2	4.5	4.4	4.1	3.8
Wichtigkeit der Themen, die die Schulleitung dem Kollegium zur Behandlung vorgibt	4.1	4.2	4.1	4.1	4.2	3.8	4.1	4.1	4.3	3.6	3.8	3.7	4.0	4.3	4.1	4.1	3.7

Tabelle 21: Zufriedenheit nach Schulstufe: Support durch spezialisierte Dienste (Mittelwerte)

	Total (n=13753)	Zyklus 1: KG (n=1962)	Zyklus 1: PS US (n=2472)	Zyklus 2: PS MS (n=3951)	Zyklus 3: Sek I (n=3246)	Zyklus 3: U-Gymi (n=109)	Gymi (n=1082)	FMS (n=89)	WMS (n=35)	BS (n=388)	BMS (n=55)	Brücken- angebote (n=81)	Heilpäd. Schule (n=251)	Musik- schule (n=32)	PS (n=6423)	Gymi/FMS /WMS (n=1315)	BS/BMS (n=443)
Gesamtzufriedenheit Support durch spezialisierte Dienste	4.3	4.3	4.2	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.7	3.9	4.3	3.7	4.3	4.3	4.3
Fachperson(en) innerhalb der Schule: PICT/TICT Beauftragte	4.6	4.5	4.5	4.6	4.7	4.5	4.5	4.6	4.6	4.6	5.0	4.2	4.2	3.7	4.5	4.5	4.6
Fachperson(en) innerhalb der Schule: Schulsozialarbeit / -sozialdienst, Schülerberatung	4.5	4.3	4.3	4.4	4.7	4.6	4.6	4.8	3.8	4.6	5.0	4.3	4.4	4.1	4.4	4.6	4.7
Fachperson(en) innerhalb der Schule: Schulische Heilpädagogik	4.4	4.5	4.5	4.4	4.3	3.6	4.9	.	4.5	.	.
therapeutische Dienste (Logopädie, Psychomotorik)	4.3	4.4	4.4	4.3	4.0	3.8	3.6	3.7	4.1	3.3	3.6	3.6	4.8	3.6	4.4	3.6	3.4
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Beratung für Lehrer:innen	3.9	4.0	4.0	3.9	4.0	3.8	3.8	3.7	3.9	3.8	4.0	4.2	3.9	3.8	4.0	3.8	3.8
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Schulpsychologischer Dienst	3.8	3.8	3.6	3.7	3.8	3.9	4.2	4.1	4.3	4.0	4.4	3.9	3.8	3.0	3.7	4.2	4.1
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Ombudsstelle / Beratungsstelle bei Konflikten	3.6	3.7	3.6	3.6	3.6	3.4	3.4	3.5	3.4	3.6	3.3	3.5	3.7	3.4	3.6	3.4	3.6
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Berufs- und Studienberatung	4.7	.	.	.	4.7
Case Management Berufsbildung CM BB	4.2	.	.	.	4.2

Tabelle 22: Zufriedenheit nach Schulstufe: Erziehungsberechtigte und Ansehen in der Öffentlichkeit (Mittelwerte)

	Total (n=14050)	Zyklus 1: KG (n=1970)	Zyklus 1: PS US (n=2480)	Zyklus 2: PS MS (n=4002)	Zyklus 3: Sek I (n=3291)	Zyklus 3: U-Gymi (n=115)	Gymi (n=1199)	FMS (n=100)	WMS (n=35)	BS (n=399)	BMS (n=64)	Brücken- angebote (n=83)	Heilpäd. Schule (n=256)	Musik- schule (n=56)	PS (n=6482)	Gymi/FMS /WMS (n=1449)	BS/BMS (n=463)
Gesamtzufriedenheit Erziehungsberechtigte	4.5	4.7	4.5	4.4	4.4	4.7	4.6	4.7	4.4	4.5	4.6	4.2	4.3	4.7	4.4	4.6	4.5
Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch die Erziehungsberechtigten	4.5	4.7	4.5	4.3	4.4	4.7	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	4.4	4.4	4.8	4.4	4.6	4.5
Bereitschaft der Erziehungsberechtigten zur Zusammenarbeit	4.4	4.6	4.4	4.3	4.3	4.6	4.6	4.6	4.4	4.2	4.1	3.9	4.0	4.6	4.4	4.6	4.2
Resultat meiner Kontakte, meiner Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten	4.6	4.8	4.7	4.6	4.6	4.8	4.7	4.8	4.5	4.5	4.4	4.2	4.3	4.8	4.6	4.7	4.5
Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit	3.5	3.8	3.5	3.4	3.5	3.7	3.5	3.7	3.5	3.8	3.9	3.6	3.5	4.2	3.5	3.5	3.8

Tabelle 23: Zufriedenheit nach Schulstufe: Ausstattung des Arbeitsplatzes (Mittelwerte)

Gesamtzufriedenheit Ausstattung am Arbeitsplatz	4.1	4.1	4.0	4.2	4.2	3.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.4	4.0	3.8	3.7	4.1	4.0	4.2
Technische Ausstattung der Schule: Programme und Softwarelizenzen	4.7	4.6	4.6	4.8	4.8	4.6	4.8	5.0	4.6	4.6	4.9	4.7	4.1	3.3	4.7	4.8	4.6
Technische Ausstattung der Schule: Unterrichtshilfen, Beamer, Smartboard, Tablets, Laptops, Kopiergeräte usw.	4.7	4.4	4.5	4.8	4.9	4.6	4.7	4.7	4.4	4.6	5.0	4.6	4.3	3.9	4.7	4.7	4.7
Zur Verfügung gestellte persönliche PC	4.6	4.7	4.6	4.8	4.8	4.1	3.6	3.3	3.7	4.2	4.5	4.4	4.3	2.7	4.7	3.6	4.2
Datenschutzkonzept	4.2	4.3	4.3	4.3	4.2	3.9	3.7	4.0	4.1	4.1	4.4	3.9	4.0	3.5	4.3	3.7	4.1
Kommunikationskonzept (Eltern und weitere Anspruchsgruppen)	4.2	4.4	4.3	4.3	4.1	3.9	3.7	3.9	4.0	3.6	4.1	3.5	3.6	3.8	4.3	3.7	3.7
Arbeitsplätze für die Lehrpersonen / Fachpersonen	4.1	4.0	3.9	4.0	4.3	4.2	4.3	4.3	4.4	4.4	4.6	3.7	3.8	4.1	4.0	4.3	4.4
Raumangebot an der Schule (Klassenzimmer, Nebenräume)	3.8	3.9	3.6	3.7	3.9	4.0	4.0	3.8	4.1	4.0	4.0	3.9	3.6	4.0	3.7	4.0	4.0
Pädagogische Konzepte zum Einsatz digitaler Medien	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	3.4	3.4	3.5	3.5	3.8	3.8	3.8	3.3	3.3	3.8	3.4	3.8
Schuleigenes Handy (Kommunikation mit Eltern, Schulleitung)	2.2	2.5	2.1	2.3	2.0	1.6	1.8	1.6	1.6	2.2	2.0	2.1	2.3	1.7	2.2	1.8	2.2

Tabelle 24: Zufriedenheit nach Schulstufe: Anstellungsbedingungen (Mittelwerte)

	Total (n=14035)	Zyklus 1: KG (n=1948)	Zyklus 1: PS US (n=2471)	Zyklus 2: PS MS (n=3987)	Zyklus 3: Sek I (n=3278)	Zyklus 3: U-Gymi (n=115)	Gymi (n=1204)	FMS (n=104)	WMS (n=36)	BS (n=437)	BMS (n=64)	Brücken- angebote (n=85)	Heilpäd. Schule (n=252)	Musik- schule (n=54)	PS (n=6458)	Gymi/FMS /WMS (n=1459)	BS/BMS (n=501)
Gesamtzufriedenheit Pensum und Vertrag	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.5	4.4	4.7	4.4	4.3	4.3	4.3	4.4	4.5
Anstellungsvertrag: Pensum entsprechend den eigenen Wünschen	5.3	5.3	5.3	5.4	5.4	5.3	5.4	5.1	5.3	5.2	5.3	5.1	5.2	4.7	5.3	5.4	5.2
Anstellungsvertrag: Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist	5.0	5.0	4.9	5.0	5.1	4.9	5.2	4.9	4.8	4.8	5.0	4.7	4.9	3.2	5.0	5.1	4.8
Wochenlektionenzahl eines Vollpensums	4.2	4.3	4.1	4.1	4.1	3.9	4.1	4.3	4.8	4.5	4.7	4.6	4.3	4.0	4.1	4.1	4.5
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	5.2	5.4	5.2	5.2	5.1	5.0	5.2	5.0	5.1	5.0	5.3	4.8	5.1	4.7	5.2	5.1	5.0
Möglichkeit, ein Teilpensum unterrichten zu können	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.5	5.5	5.6	5.7	5.4	5.7	5.4	5.3	5.4	5.4	5.5	5.4
Vereinbarkeit meines Teilzeitpensums mit gemeinschaftlichen Aufgaben wie Sitzungen, Schulentwicklung, Schulanlässe etc.	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	3.9	4.0	3.9	4.2	4.2	4.6	4.2	4.1	4.4	4.1	4.0	4.2
Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung	4.4	4.5	4.4	4.4	4.2	4.3	4.5	4.4	4.9	4.4	4.7	4.4	4.2	4.3	4.4	4.5	4.5
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	2.8	2.7	2.7	2.7	2.8	2.7	3.0	2.8	3.1	3.2	3.6	3.0	2.9	3.8	2.7	3.0	3.2
Zeitliche Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes mit weiteren Personen, die mit Schüler:innen meiner Klasse zu tun haben	3.0	3.0	2.8	2.9	3.0	3.2	3.2	3.0	3.6	3.5	3.5	3.6	3.0	4.0	2.9	3.2	3.5
Anstellungsbedingungen für die Betreuung in den Tagesstrukturen (z.B. Mittagessen, Aufgabenhilfe)	4.0	4.1	3.8	4.0	4.0	3.9	.	3.9	.	.
Abgeltung der Klassenleitungsfunktion bzw. Entlastungslektion	3.2	3.4	3.2	3.1	3.0	3.2	3.5	3.2	3.4	3.7	3.8	3.6	3.3	1.0	3.1	3.4	3.7
Gesamtzufriedenheit Weiterbildung	4.2	4.3	4.2	4.2	4.1	4.0	4.2	4.4	4.3	4.1	4.2	4.0	4.2	4.1	4.2	4.2	4.1
Rahmenbedingungen der Weiterbildung (z.B. Kostenbeteiligung, Organisation der Stellvertretung usw.)	4.4	4.5	4.3	4.3	4.4	4.2	4.5	4.5	4.5	4.3	4.5	4.2	4.1	4.0	4.3	4.5	4.3
Weiterbildungsangebote (Inhalte)	4.3	4.4	4.4	4.4	4.2	4.2	4.3	4.5	4.4	4.2	4.4	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.3
Qualität der schulinternen Weiterbildungen	3.9	4.0	4.0	3.9	3.8	3.8	3.8	4.3	4.0	3.8	3.9	3.6	4.0	4.1	3.9	3.9	3.8
Gesamtzufriedenheit Lohn und Lohnentwicklung	4.0	4.0	3.9	3.8	4.0	4.0	4.2	4.4	4.4	4.4	4.2	4.4	4.2	4.0	3.8	4.2	4.3
Regelung der Altersvorsorge (Pensionskasse)	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.5	4.5	4.6	4.6	4.7	4.5	4.7	4.5	4.3	4.4	4.5	4.7
Lohn	4.1	4.1	4.0	3.9	4.3	4.4	4.5	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6	4.4	4.3	4.0	4.5	4.7
Verlässlichkeit der Lohnentwicklung	3.9	4.0	3.8	3.7	4.0	3.8	4.1	4.5	4.6	4.4	4.0	4.5	4.1	4.0	3.8	4.1	4.3
Berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	3.2	3.3	3.1	3.0	3.1	3.3	3.3	3.4	3.3	3.5	3.3	3.3	3.5	3.2	3.1	3.3	3.5

Tabelle 25: Zufriedenheit nach Schulstufe: Balance von Arbeits- und Erholungszeit (Mittelwerte)

	Total (n=14091)	Zyklus 1: KG (n=1964)	Zyklus 1: PS US (n=2474)	Zyklus 2: PS MS (n=4004)	Zyklus 3: Sek I (n=3291)	Zyklus 3: U-Gymi (n=115)	Gymi (n=1208)	FMS (n=104)	WMS (n=36)	BS (n=437)	BMS (n=64)	Brücken- angebote (n=85)	Heilpäd. Schule (n=254)	Musik- schule (n=55)	PS (n=6478)	Gymi/FMS /WMS (n=1463)	BS/BMS (n=501)
Gesamtzufriedenheit Balance Arbeitszeit und Erholungszeit	3.6	3.7	3.5	3.6	3.8	3.6	3.7	3.6	4.0	4.0	4.3	3.9	3.7	4.0	3.5	3.7	4.0
Genügend Zeit haben, um innerhalb meines Anstellungspensums den Berufsauftrag meinen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen	3.5	3.6	3.4	3.4	3.7	3.5	3.6	3.7	3.9	3.9	4.1	4.0	3.6	4.1	3.4	3.6	3.9
Zurechtkommen mit den verschiedenen Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	3.7	3.6	3.5	3.5	3.8	3.7	3.9	3.7	4.1	4.0	4.4	4.0	3.7	4.0	3.5	3.9	4.1
Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.7	3.7	3.6	3.6	3.8	3.7	3.6	3.5	4.0	3.9	4.2	4.0	3.7	4.0	3.6	3.6	4.0
Abschalten können	3.7	3.7	3.6	3.6	3.8	3.7	3.6	3.5	4.1	4.0	4.4	3.8	3.7	3.9	3.6	3.6	4.1

Tabelle 26: Zufriedenheit nach Schulstufe: Lehrer:innen-Organisation (Mittelwerte)

	Total (n=13186)	Zyklus 1: KG (n=1856)	Zyklus 1: PS US (n=2333)	Zyklus 2: PS MS (n=3746)	Zyklus 3: Sek I (n=3105)	Zyklus 3: U-Gymi (n=103)	Gymi (n=1111)	FMS (n=91)	WMS (n=31)	BS (n=392)	BMS (n=62)	Brücken- angebote (n=80)	Heilpäd. Schule (n=228)	Musik- schule (n=48)	PS (n=6079)	Gymi/FMS /WMS (n=1336)	BS/BMS (n=454)
Gesamtzufriedenheit Lehrer:innen-Organisation	4.6	4.8	4.7	4.6	4.5	4.5	4.5	4.7	4.4	4.3	4.4	4.8	4.6	4.4	4.6	4.5	4.3
Engagement meiner Lehrer:innen-Organisation für die Lehrpersonen	4.8	5.0	4.9	4.8	4.7	4.7	4.8	4.9	4.5	4.5	4.5	5.0	4.8	4.5	4.9	4.8	4.5
Schwerpunktsetzung meiner Lehrer:innen-Organisation	4.7	4.9	4.7	4.7	4.6	4.5	4.5	4.7	4.6	4.3	4.3	4.9	4.6	4.3	4.7	4.5	4.3
Erfolge meiner Lehrer:innen-Organisation	4.3	4.6	4.4	4.3	4.3	4.2	4.2	4.5	4.3	4.1	4.1	4.4	4.3	4.2	4.3	4.3	4.1

Tabelle 27: Momente der beruflichen Erfüllung nach Schulstufe (Mittelwerte)

	Total (n=14002)	Zyklus 1: KG (n=1946)	Zyklus 1: PS US (n=2463)	Zyklus 2: PS MS (n=3978)	Zyklus 3: Sek I (n=3267)	Zyklus 3: U-Gymi (n=115)	Gymi (n=1201)	FMS (n=104)	WMS (n=36)	BS (n=437)	BMS (n=64)	Brücken- angebote (n=85)	Heilpäd. Schule (n=252)	Musik- schule (n=54)	PS (n=6441)	Gymi/FMS /WMS (n=1456)	BS/BMS (n=501)
Gesamtbeurteilung Momente der beruflichen Erfüllung	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.9	4.8	4.8	4.8	4.8	4.6	4.7	4.8	4.7	4.9	4.8
Mein Beruf macht mir Freude.	5.1	5.2	5.1	5.0	5.0	5.1	5.3	5.2	5.1	5.2	5.1	5.0	5.1	5.2	5.0	5.3	5.2
Die Beziehungen zu den Personen an meiner Schule erlebe ich als Bereicherung.	5.0	5.0	5.1	5.1	5.0	5.0	5.2	5.1	5.2	4.9	5.2	4.9	5.0	4.8	5.1	5.1	4.9
Ich halte mich gerne an meinem Arbeitsplatz auf.	5.0	5.1	5.0	5.0	4.9	4.9	5.0	4.9	5.1	4.9	4.9	4.8	4.9	4.9	5.0	5.0	4.9
Ich kann in meinem Beruf meine Fähigkeiten voll nutzen.	4.9	5.1	5.0	4.9	4.9	4.8	5.0	5.0	4.8	4.8	4.8	4.8	4.9	4.8	4.9	5.0	4.8
In meiner Tätigkeit als Lehrperson kann ich meine eigenen Berufsideale verwirklichen.	4.6	4.8	4.6	4.6	4.6	4.7	4.8	4.6	4.6	4.7	4.8	4.3	4.7	4.7	4.6	4.8	4.7
Ich erfahre Wertschätzung für meine Arbeit.	4.5	4.7	4.5	4.4	4.4	4.4	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.6	4.8	4.5	4.6	4.6
Was meine Arbeit betrifft, bin ich eigentlich rundum zufrieden.	4.4	4.5	4.3	4.3	4.4	4.5	4.6	4.4	4.7	4.7	4.6	4.3	4.4	4.7	4.3	4.6	4.7
Ich habe bislang kaum einmal ernsthaft daran gedacht, aus dem Beruf auszusteigen.	4.2	4.2	4.1	4.0	4.2	4.3	4.5	4.5	4.3	4.6	4.6	4.0	4.0	4.5	4.0	4.5	4.6

Tabelle 28: Momente der beruflichen Belastung nach Schulstufe (Mittelwerte)

	Total (n=14000)	Zyklus 1: KG (n=1945)	Zyklus 1: PS US (n=2463)	Zyklus 2: PS MS (n=3976)	Zyklus 3: Sek I (n=3267)	Zyklus 3: U-Gymi (n=115)	Gymi (n=1203)	FMS (n=104)	WMS (n=36)	BS (n=436)	BMS (n=64)	Brücken- angebote (n=85)	Heilpäd. Schule (n=252)	Musik- schule (n=54)	PS (n=6439)	Gymi/FMS /WMS (n=1458)	BS/BMS (n=500)
Gesamtbeurteilung Momente der beruflichen Belastung	4.4	4.4	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	4.3	4.6	4.7	4.8	4.4	4.3	4.7	4.3	4.4	4.7
Ich habe das Gefühl, auch vor Kollegen und Kolleginnen ständig betonen zu müssen, dass ich viel arbeite.	5.0	5.0	5.0	5.1	5.0	4.9	5.0	5.0	5.1	5.0	5.2	5.1	5.1	5.0	5.1	5.0	5.1
Für andere Menschen verantwortlich zu sein, belastet mich sehr.	4.8	4.8	4.7	4.8	4.8	4.9	4.9	4.7	4.9	5.2	5.2	4.8	4.8	5.0	4.8	4.9	5.2
Ich fühle mich in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht.	4.8	4.9	4.7	4.7	4.8	4.7	4.8	4.7	4.8	4.6	4.7	4.7	4.8	5.0	4.7	4.8	4.6
Oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Schülern und SchülerInnen gegenüber.	4.4	4.4	4.3	4.3	4.6	4.6	4.6	4.3	4.8	4.9	5.0	4.6	4.2	5.1	4.3	4.6	4.9
Ich leide unter Konflikten im beruflichen Kontext.	4.4	4.5	4.4	4.3	4.4	4.4	4.5	4.4	4.5	4.7	4.9	4.3	4.1	4.4	4.3	4.5	4.7
Der Druck, unter dem ich arbeite, ist zu gross.	4.2	4.3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.3	4.1	4.4	4.6	4.6	4.4	4.1	4.9	4.2	4.3	4.6
Ich fühle mich häufig überlastet.	3.7	3.8	3.6	3.6	3.8	3.7	3.6	3.5	4.2	4.1	4.2	3.9	3.7	4.1	3.6	3.6	4.1
Ich habe nach meinem Arbeitstag oft Mühe, richtig abschalten zu können.	3.7	3.6	3.6	3.6	3.8	3.6	3.6	3.6	4.2	4.2	4.2	3.8	3.7	4.1	3.6	3.6	4.2

Tabelle 29: Offene Antworten: grösste Zufriedenheit (häufigste Kategorien, n=400)⁴¹

Antwortkategorien	Anzahl
Lernfortschritte und Erfolgserlebnisse der Schüler:innen begleiten und beobachten	237
Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	195
Zusammenarbeit und Austausch im Team	150
Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten im Beruf	137
Feedback und Freude der Schüler:innen	95
Beziehungsaufbau zu Schüler:innen	62
Vielseitigkeit und Abwechslung im Berufsalltag	57
Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	50

Tabelle 30: Offene Antworten: grösste Unzufriedenheit (häufigste Kategorien, n=400)⁴⁰

Antwortkategorien	Anzahl
zu viel Bürokratie/ administrativer Aufwand	150
schwierige Zusammenarbeit mit Eltern	94
disziplinarische Probleme und Verhaltensauffälligkeiten der Schüler:innen	81
hohe Arbeitsbelastung und zeitlicher Druck	76
Bildungssystem und Vorgaben werden Bedürfnissen der Schüler:innen nicht gerecht	62
Klassengrösse/Heterogenität, nicht allen Kindern gerecht werden können	59
mangelnde Führung, Unterstützung und Anerkennung durch SL / Behörden	58
mangelnder Lohn und gesellschaftliche Anerkennung	52
Zusammenarbeit und Klima im Team	44
zunehmende Anforderungen an LP (Digitalisierung, ständiger Entwicklungs- und Erwartungsdruck, zunehmende Aufgaben)	41
fehlende Ressourcen für Vorbereitung des Unterrichts	35
fehlende Ressourcen für die individuelle Förderung	32
fehlende Ressourcen für die integrative Förderung	31
Reformen im Bildungssystem und Schulentwicklung: Tempo, Rahmenbedingungen und Inhalte	27
nicht abschalten können, Work-Life-Balance	14

⁴¹ Zufällige, repräsentative Auswahl von 400 Antworten.

Tabelle 31: Vergleich 2024 und 2014: Alle vergleichbaren Aspekte

	2014	2024	Δ
Regelung der Altersvorsorge (Pensionskasse)	3.74	4.43	0.69
Zur Verfügung gestellte persönliche PC	3.95	4.59	0.64
Verlässlichkeit der Lohnentwicklung	3.43	3.92	0.48
Anstellungsvertrag: Verlass, dass ausgemachtes Pensum auch längerfristig gesichert ist	4.78	5.03	0.25
Erfolge meiner Lehrer:innenorganisation	4.10	4.35	0.25
Möglichkeit, ein Teilpensum unterrichten zu können	5.19	5.41	0.22
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (z.B. Fächer, Stufen, Typus)	4.98	5.18	0.20
Case Management Berufsbildung CM BB	4.04	4.23	0.19
Arbeitsklima im Kollegium	4.74	4.93	0.19
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Berufs- und Studienberatung	4.48	4.66	0.18
Technische Ausstattung der Schule: Unterrichtshilfen, Beamer, Smartboard, Tablets, Laptops, Kopiergeräte usw.	4.52	4.68	0.17
Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung	4.22	4.37	0.15
Wochenlektionenzahl eines Vollpensums	4.02	4.16	0.15
In Schwierigkeiten von Kollegium gestützt sein	4.87	5.00	0.13
Zusammenarbeit im Kollegium (ganze Schule)	4.39	4.52	0.13
Fachperson(en) innerhalb der Schule: Schulsozialarbeit / -sozialdienst, Schülerberatung	4.34	4.47	0.13
Zusammenarbeit im Team (d.h. mit Kolleg/innen bzw. Fachpersonen, die mit der gleichen Klasse arbeiten)	4.98	5.10	0.12
Schwerpunktsetzung meiner Lehrer:innenorganisation	4.56	4.67	0.12
Engagement meiner Lehrer:innenorganisation für die Lehrpersonen	4.72	4.83	0.11
Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	4.94	5.04	0.09
Zusammenarbeit mit der Fachschaft	4.64	4.73	0.09
Lohn	4.05	4.14	0.09
Eigener pädagogischer Handlungsspielraum	4.87	4.95	0.08
Rahmenbedingungen der Weiterbildung (z.B. Kostenbeteiligung, Organisation der Stellvertretung usw.)	4.29	4.36	0.07
* Ich halte mich gerne an meinem Arbeitsplatz auf.	4.93	4.97	0.04

Einbezug des Kollegiums bei der Schulentwicklung: Grad der Mitsprache und Mitbestimmung / Grad der Mitsprache und Mitbestimmung	4.35	4.39	0.04
SL: Unterstützung in Konflikten mit Eltern und anderen Anspruchsgruppen	4.78	4.80	0.03
Eigene fachdidaktische und methodische Sicherheit	5.02	5.04	0.02
SL: Führungskompetenzen	4.29	4.30	0.02
* Ich kann in meinem Beruf meine Fähigkeiten voll nutzen.	4.94	4.95	0.01
Weiterbildungsangebote (Inhalte)	4.32	4.33	0.01
Zusammenarbeit mit der Schulleitung	4.60	4.60	0.00
Anerkennung als Fachperson seitens direkter:m Vorgesetzter:n	4.87	4.87	-0.00
Eigene erzieherische Sicherheit (Wertevermittlung, Disziplin usw.)	5.06	5.06	-0.00
** Ich fühle mich in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht.	4.79	4.78	-0.00
Fachperson(en) innerhalb der Schule: Schulische Heilpädagogik	4.43	4.42	-0.00
Effizienz des Kollegiums bei der Umsetzung von schuleigenen Entwicklungsprojekten	4.17	4.16	-0.01
* In meiner Tätigkeit als Lehrperson kann ich meine eigenen Berufsideale verwirklichen.	4.65	4.64	-0.01
SL: Pädagogische Kompetenzen	4.42	4.41	-0.01
SL: Vertretung der Anliegen unserer Schule gegen aussen	4.60	4.59	-0.01
Bereitschaft der Erziehungsberechtigten zur Zusammenarbeit	4.41	4.39	-0.02
Resultat meiner Kontakte, meiner Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten	4.64	4.62	-0.02
Wichtigkeit der Themen, die die Schulleitung dem Kollegium zur Behandlung vorgibt	4.15	4.13	-0.02
Anstellungsvertrag: Pensum entsprechend den eigenen Wünschen	5.35	5.33	-0.03
Arbeitsplätze für die Lehrpersonen / Fachpersonen	4.12	4.08	-0.03
Erfolge bei der Vermittlung von Sachkompetenzen bei Schülerinnen und Schülern	4.65	4.60	-0.05
SL: Organisatorische Kompetenzen	4.55	4.49	-0.06
* Mein Beruf macht mir Freude.	5.14	5.08	-0.06
Zeitliche Berücksichtigung des Koordinationsaufwandes mit weiteren Personen, die mit Schüler/innen meiner Klasse zu tun haben	3.04	2.97	-0.06
* Was meine Arbeit betrifft, bin ich eigentlich rundum zufrieden.	4.48	4.39	-0.08
Berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	3.25	3.16	-0.09
Fachlich hochwertiges Feedback erhalten	4.09	3.99	-0.09

Erfolge bei der Vermittlung von Werthaltungen, Sozial- und Selbstkompetenzen	4.57	4.47	-0.10
Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit	3.64	3.54	-0.10
Abgeltung der Klassenleitungsfunktion bzw. Entlastungslektion	3.30	3.19	-0.10
** Ich habe das Gefühl, auch vor Kollegen und Kolleginnen ständig betonen zu müssen, dass ich viel arbeite.	5.14	5.04	-0.11
* Ich habe bislang kaum einmal ernsthaft daran gedacht, aus dem Beruf auszusteigen.	4.28	4.17	-0.12
Wertschätzung meiner beruflichen Tätigkeit durch die Erziehungsberechtigten	4.57	4.45	-0.12
Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern	3.71	3.57	-0.13
** Für andere Menschen verantwortlich zu sein, belastet mich sehr.	4.95	4.81	-0.14
Lernbereitschaft und Lerndisziplin der Schüler und Schülerinnen	4.25	4.10	-0.16
Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler	5.17	5.00	-0.17
Zurechtkommen mit den verschiedenen Widersprüchlichkeiten im Berufsauftrag	3.88	3.67	-0.21
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Schulpsychologischer Dienst	3.97	3.76	-0.22
Genügend Zeit haben, um innerhalb meines Anstellungspensums den Berufsauftrag meinen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen	3.76	3.55	-0.22
Anerkennung durch Schulbehörden (Schulpflege, Schulrat usw.)	4.37	4.14	-0.23
Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholungszeit	3.92	3.68	-0.24
Raumangebot an der Schule (Klassenzimmer, Nebenräume)	4.05	3.79	-0.26
therapeutische Dienste (Logopädie, Psychomotorik)	4.58	4.32	-0.26
Abschalten können	3.97	3.68	-0.29
** Der Druck, unter dem ich arbeite, ist zu gross.	4.56	4.24	-0.31
** Oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Schülern und Schülerinnen gegenüber.	4.77	4.44	-0.34
spezialisierte Dienste ausserhalb der Schule: Beratung für Lehrer:innen	4.29	3.95	-0.35
** Ich habe nach meinem Arbeitstag oft Mühe, richtig abschalten zu können.	4.06	3.69	-0.36
** Ich fühle mich häufig überlastet.	4.06	3.69	-0.37
Anteil administrativer Aufgaben im Lehrberuf	3.21	2.78	-0.43

Abbildung 41: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche - Kindergarten

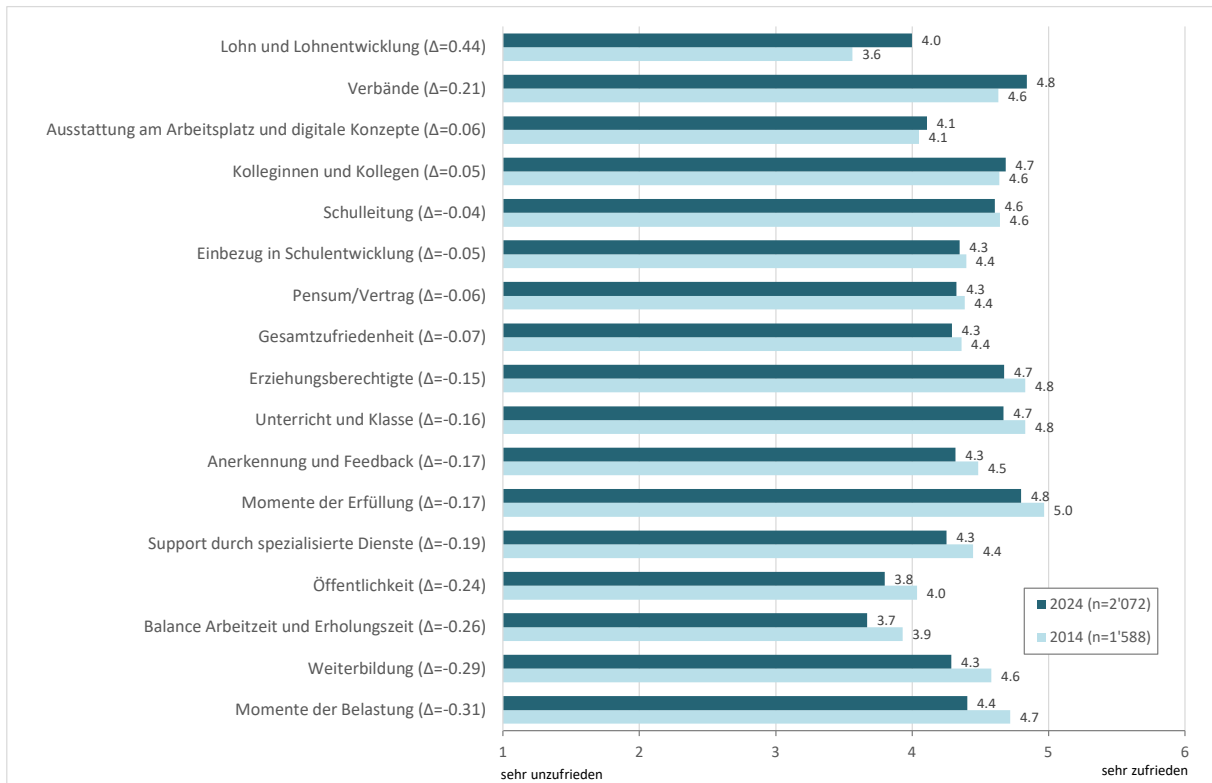


Abbildung 42: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Primarschule

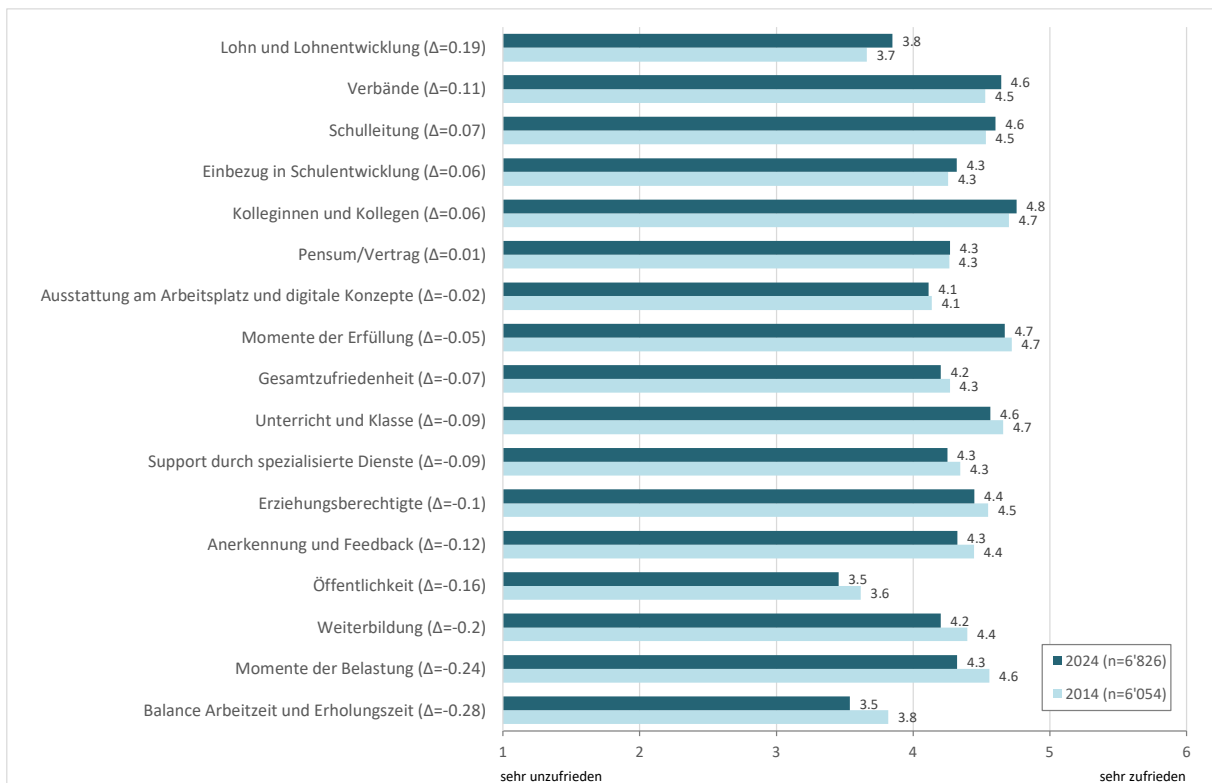


Abbildung 43: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Sek I

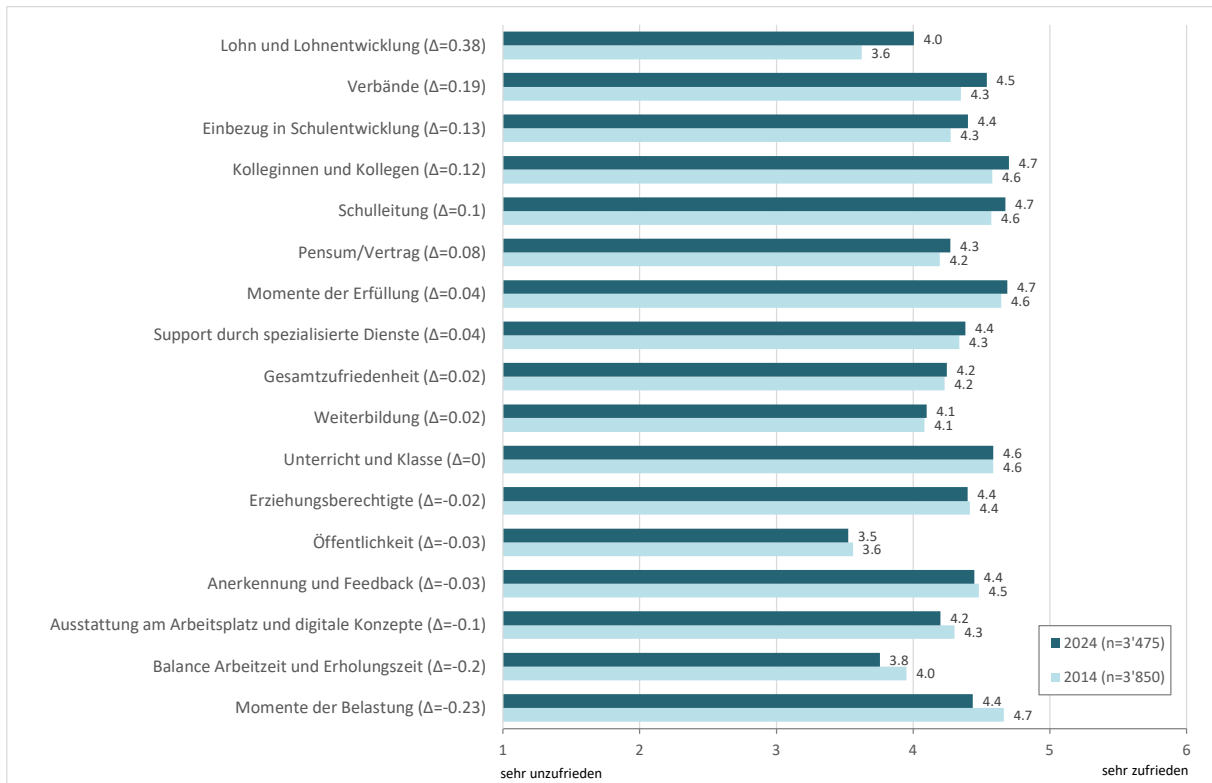


Abbildung 44: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Gymi/FMS/WMS

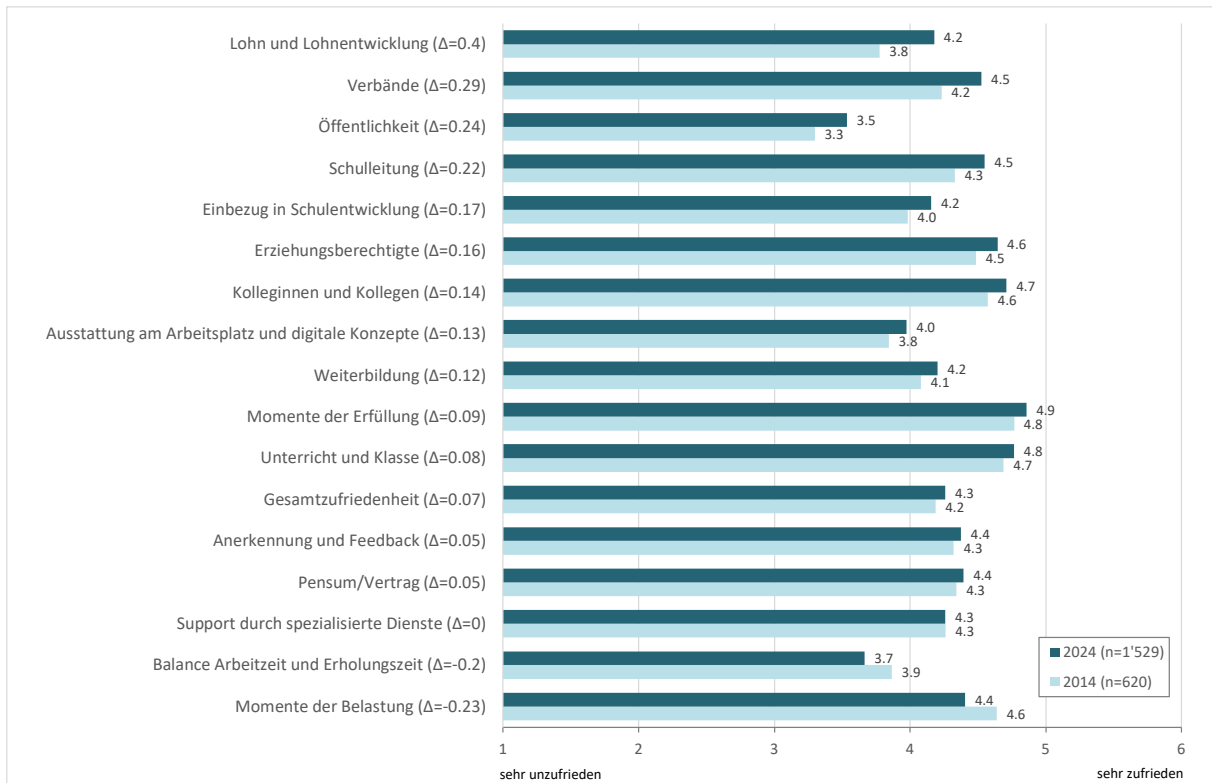


Abbildung 45: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Berufs(mittel)schulen

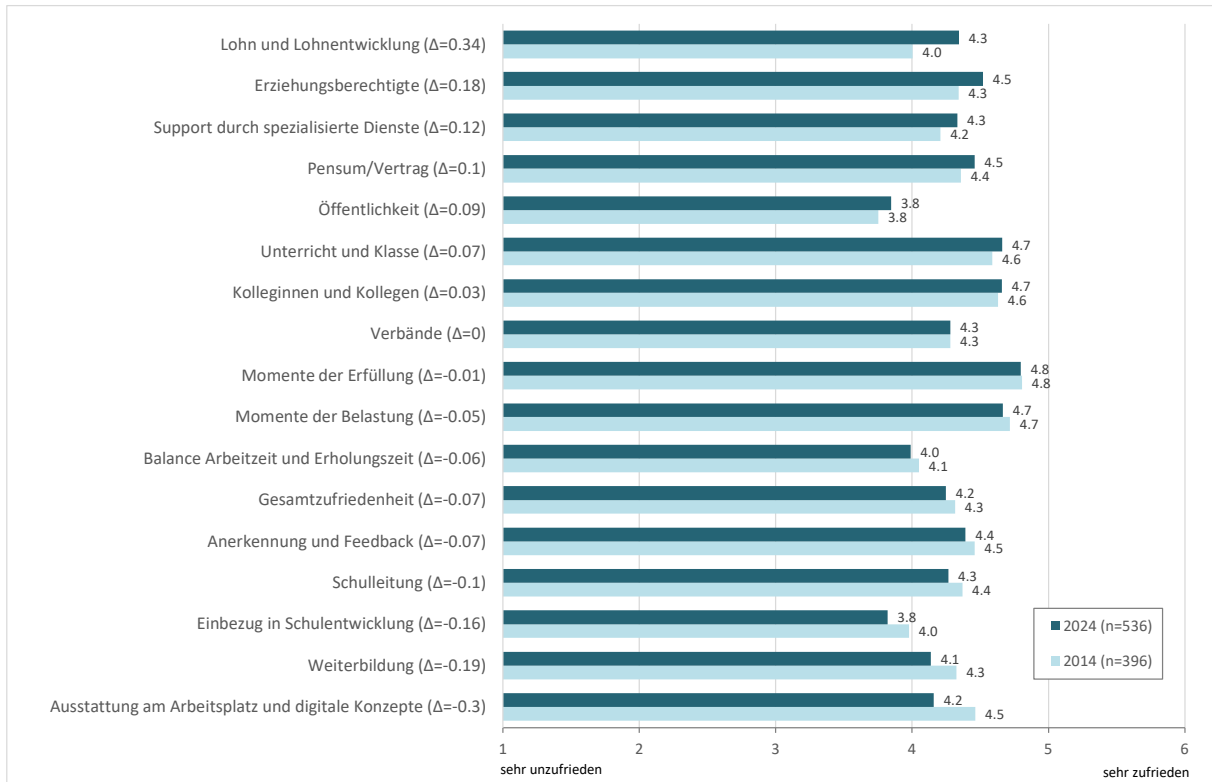


Abbildung 46: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Brückenangebote

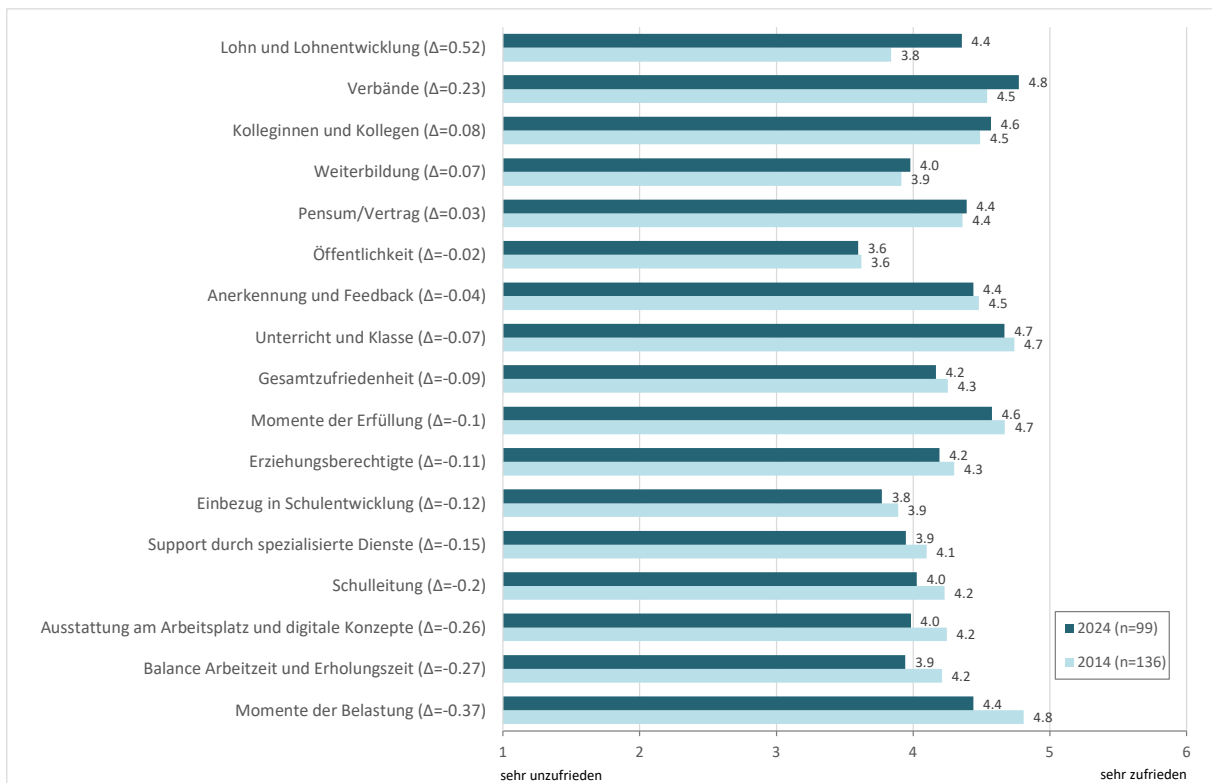


Abbildung 47: Vergleich 2024 und 2014: Gesamtzufriedenheit und Teilbereiche – Sonderschulen

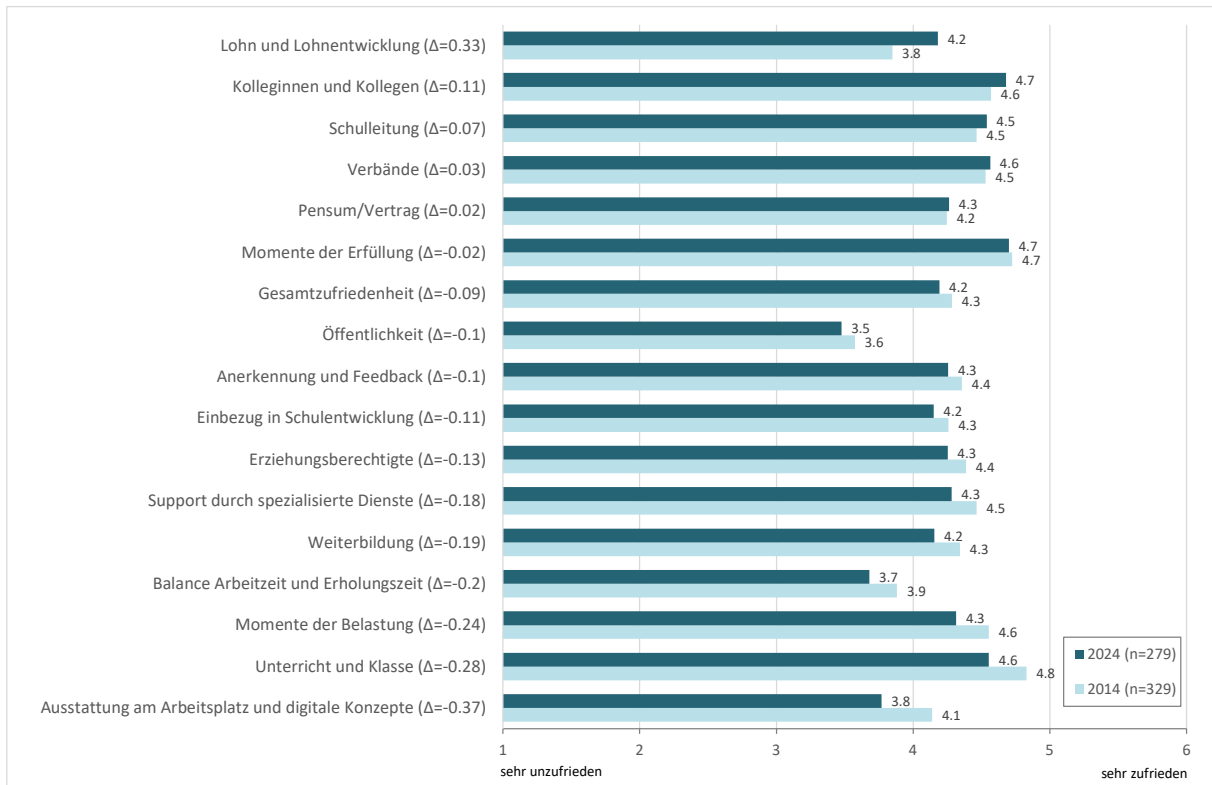
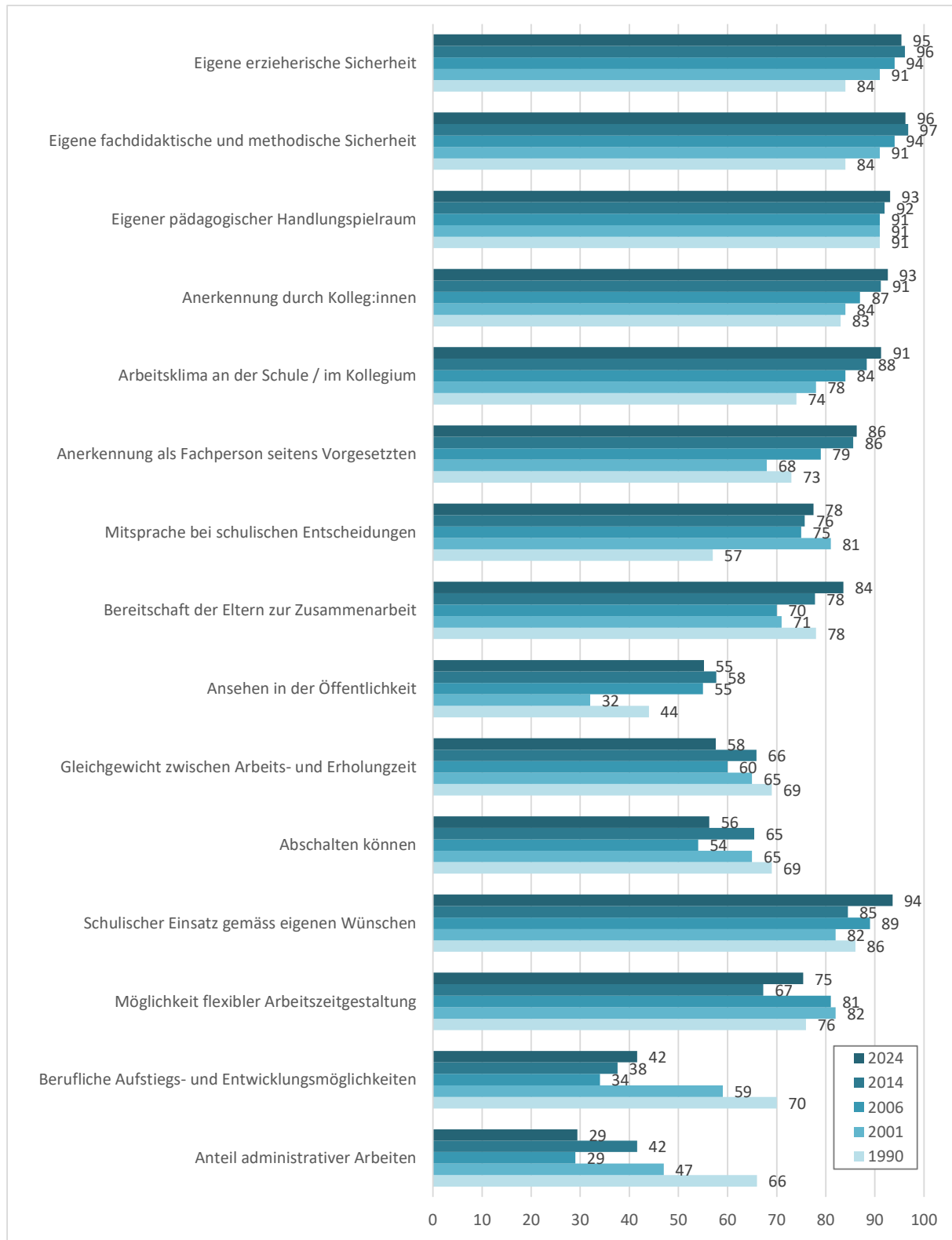


Abbildung 48: Langzeitvergleich bis 1990 (Lehrpersonen, Anteil Antworten 4, 5, oder 6 in %)⁴²



⁴² Antworten «k.A.» nicht berücksichtigt. Werte von 2014 wurden nachkalkuliert (ohne reine SHP). Die Werte für 1990, 2001 und 2006 wurden übernommen von Landert 2014.

A4.2 Schulische Heilpädagog:innen

Tabelle 32: Offene Antworten der SHP: grösste Zufriedenheit (häufigste Kategorien, n=300)⁴³

Antwortkategorien	Anzahl
Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	183
Zusammenarbeit und Austausch im Team	131
Lernfortschritte und Erfolgserlebnisse der Schüler:innen begleiten und beobachten	110
Kinder und Jugendliche begleiten und unterstützen	103
Beziehungsaufbau zu Schüler:innen	85
Vielseitigkeit und Abwechslung im Berufsalltag	70
Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	69
Feedback und Freude/Begeisterung der Kinder	45
Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten im Beruf	22

Tabelle 33: Offene Antworten der SHP: grösste Unzufriedenheit (häufigste Kategorien, n=300)⁴²

Antwortkategorien	Anzahl
Mangelnde Ressourcen für Förderung, pädagogische Arbeit, nötige Absprachen	94
Administrativer Aufwand und Bürokratie	80
System / Umsetzung Integrative Förderung	56
Herausforderungen im Umgang mit Eltern	54
Zusammenarbeit mit Lehrpersonen / im Team	48
Lohn / Anstellbedingungen	44
mangelnde Führung und Organisation der Schule und Schulentwicklung	39
Schwierige Schülerverhalten	35
hohe Arbeitsbelastung	32
Schwierige Zusammenarbeit mit der Schulleitung	32
Mangelnde Anerkennung und Wertschätzung	18
Herausforderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Technologie	15
anderes (Überlastung bei Abklärung und Therapien, Lehrbücher)	29

⁴³ Zufällige, repräsentative Auswahl von 300 Antworten.

A4.3 Schulleitende

Tabelle 34: Anzahl Schulleitungen nach Stufe (Hauptstufe)

	Anzahl	Anteil in %
Zyklus 1: Kindergarten	8	3.3
Zyklus 1: Primarschule Unterstufe (1.-2. Klasse) / Basisstufe	19	7.8
Zyklus 2: Primarschule Mittelstufe (3.-6. Klasse)	53	21.8
Zyklus 3: Sekundarstufe I (7.-9. Klasse)	69	28.4
Gymnasium: Untergymnasium, Progymnasialklasse, Bezirksschule	2	0.8
Gymnasium: Maturitätsstufe	43	17.7
Fachmittelschule/-maturitätsschule	3	1.2
Wirtschaftsmittelschule/-maturitätsschule	1	0.4
Berufsfachschule	18	7.4
Berufsmittelschule	6	2.5
Brückenangebote	1	0.4
Heilpädagogische, sonderpädagogische Schule	17	7.0
Musikschule	3	1.2

Abbildung 49: Zufriedenheit der SL: Unterricht und Klasse (n=242, Anteil in %)

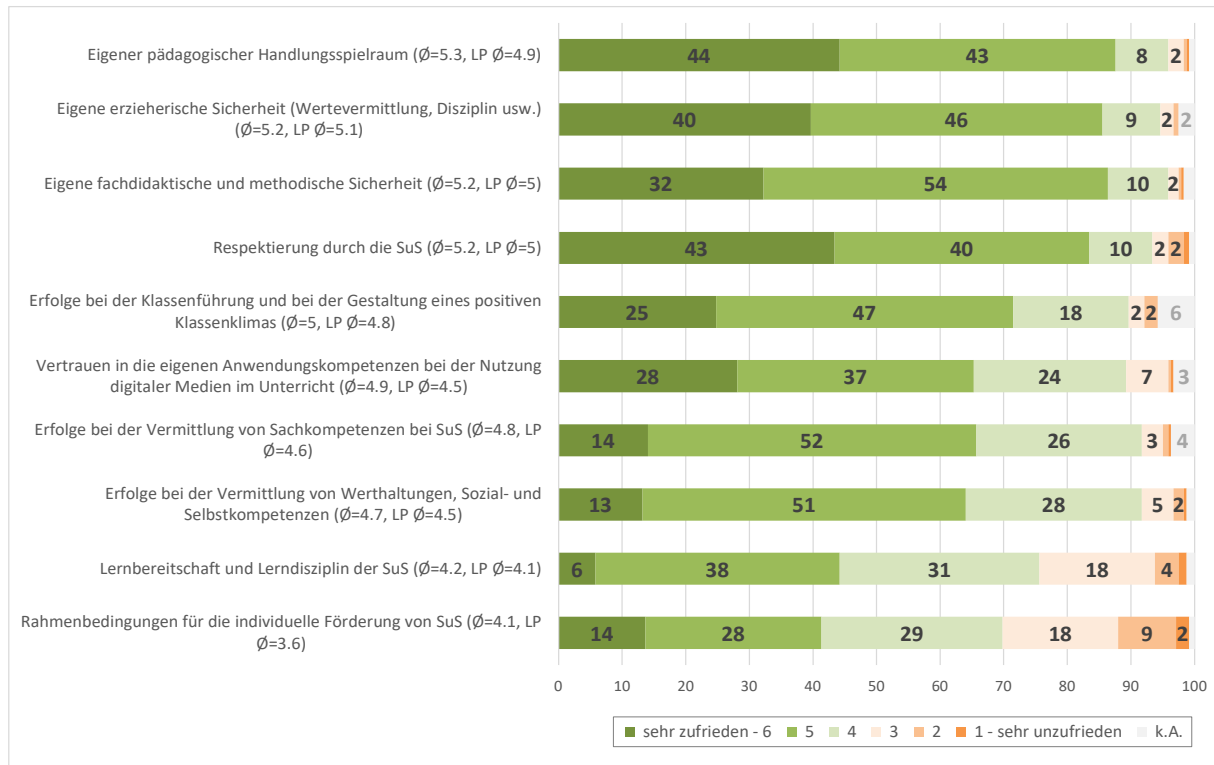


Abbildung 50: Zufriedenheit der SL: Integrative Förderung (n=212, Anteil in %)

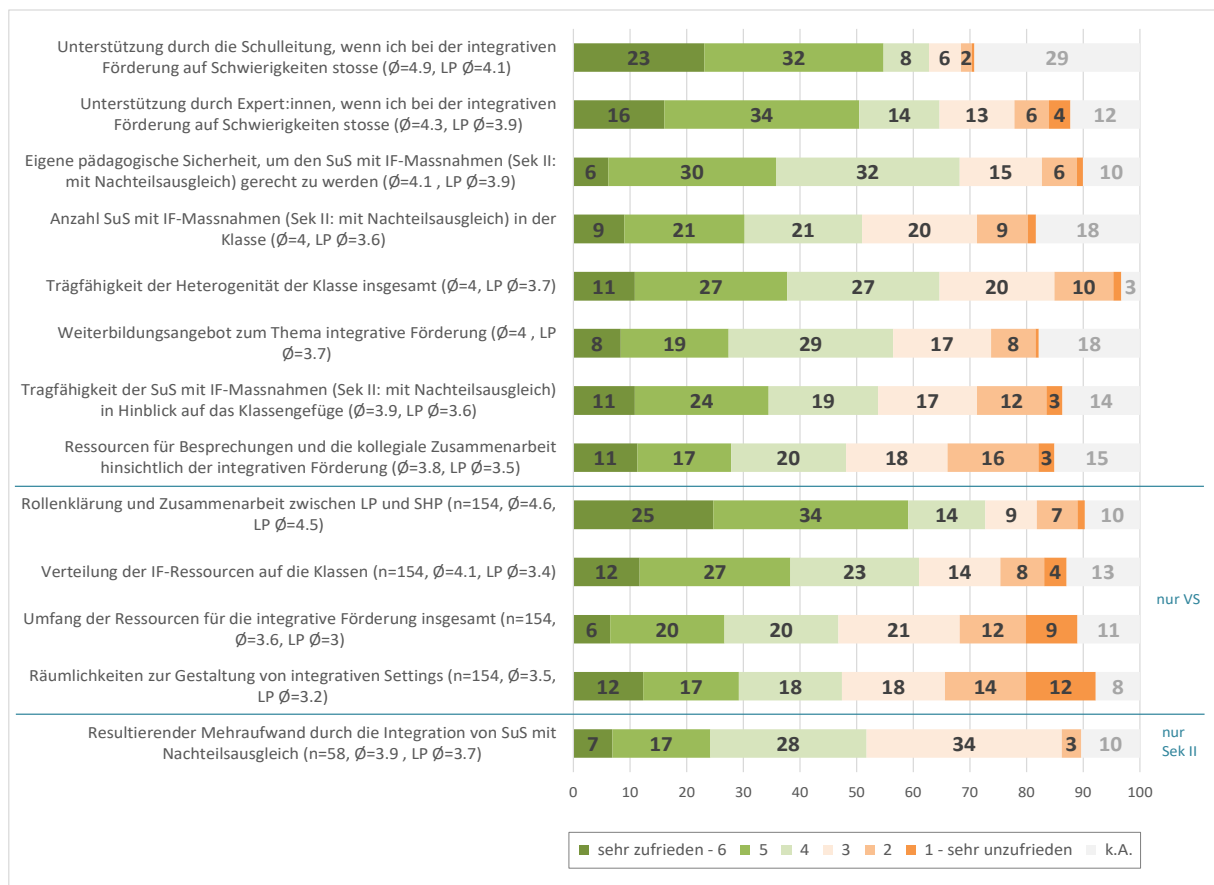


Abbildung 51: Zufriedenheit der SL: Kolleg:innen (n=233, Anteil in %)

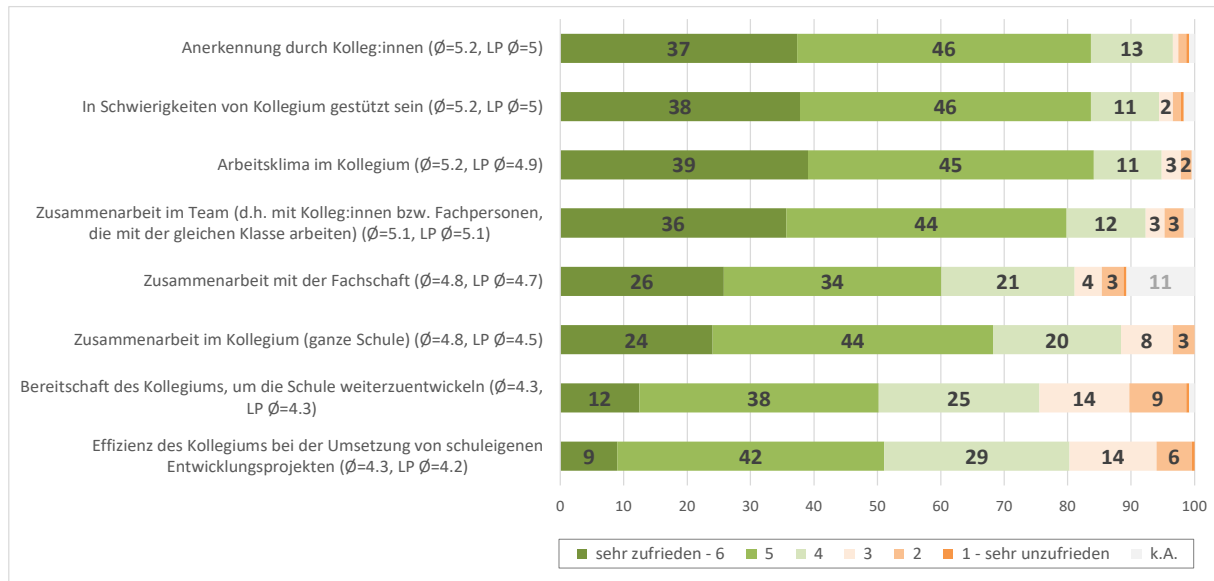


Abbildung 52: Zufriedenheit der SL: Anerkennung und Feedbackkultur (n=228, Anteil in %)

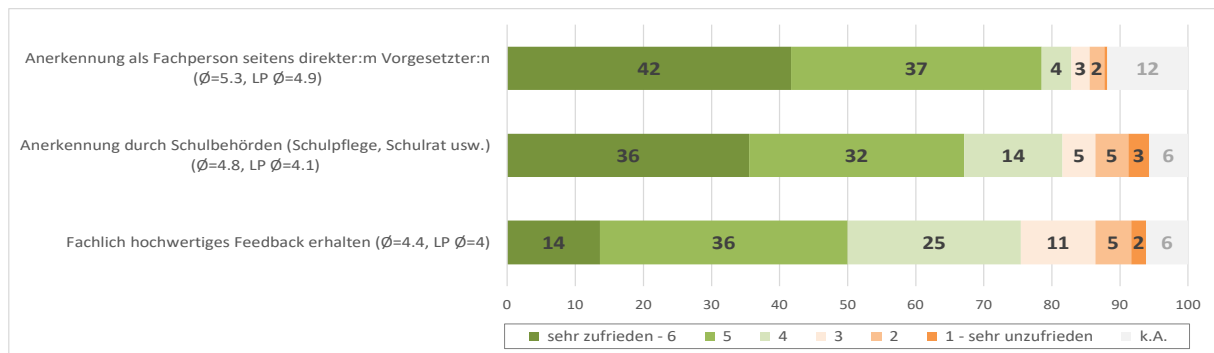


Abbildung 53: Zufriedenheit der SL: Support durch spezialisierte Dienste (n=222, Anteil in %)

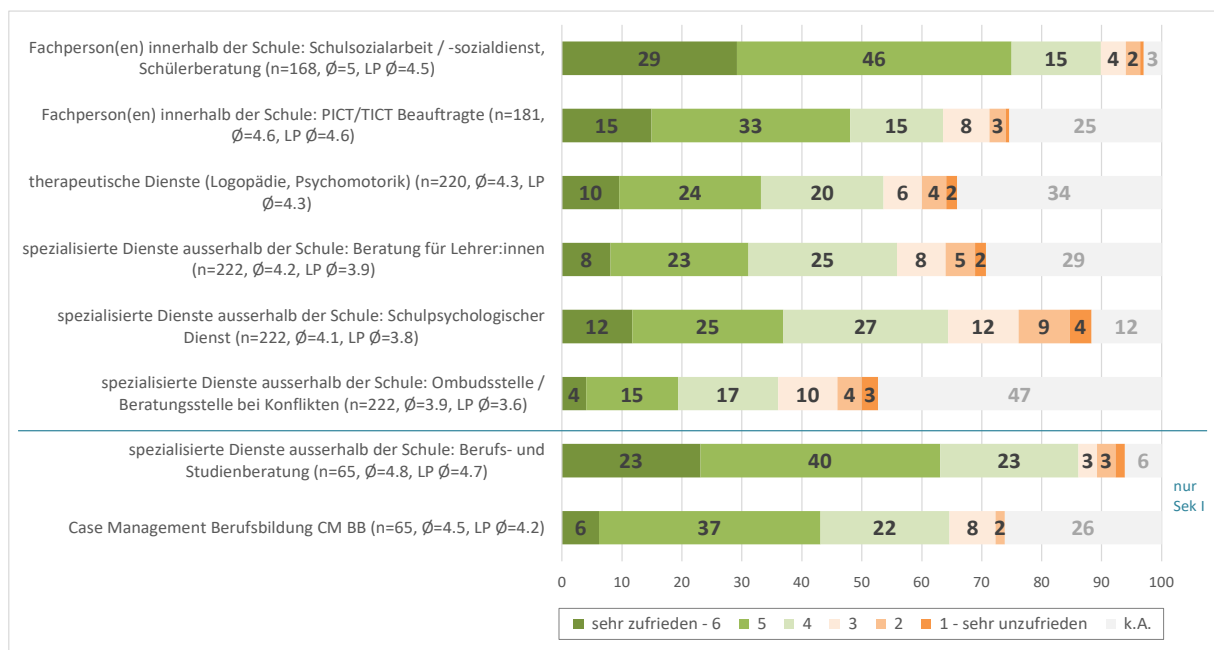


Abbildung 54: Zufriedenheit der SL: Erziehungsberechtigte und öffentliches Ansehen (n=226, Anteil in %)

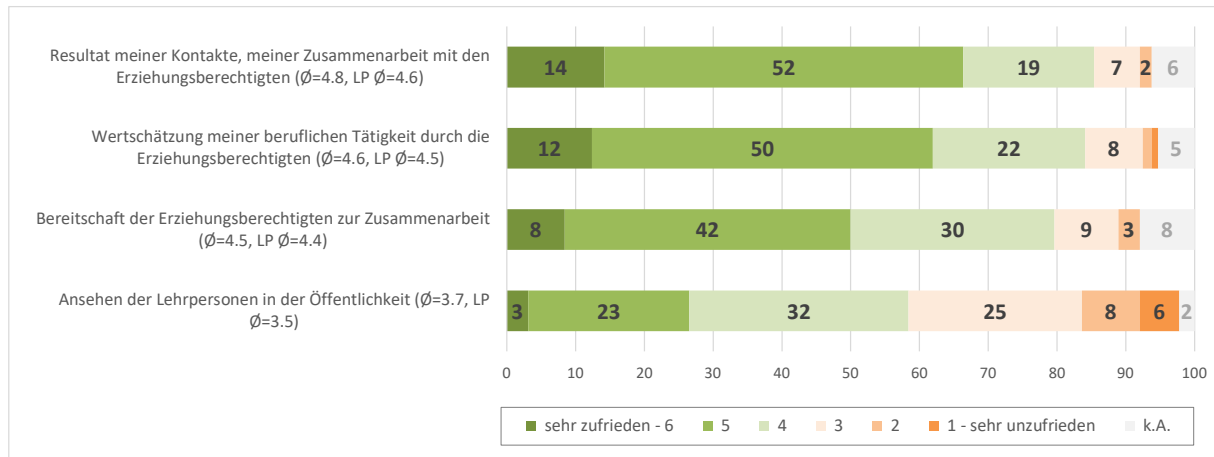


Abbildung 55: Zufriedenheit der SL: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=228, Anteil in %)

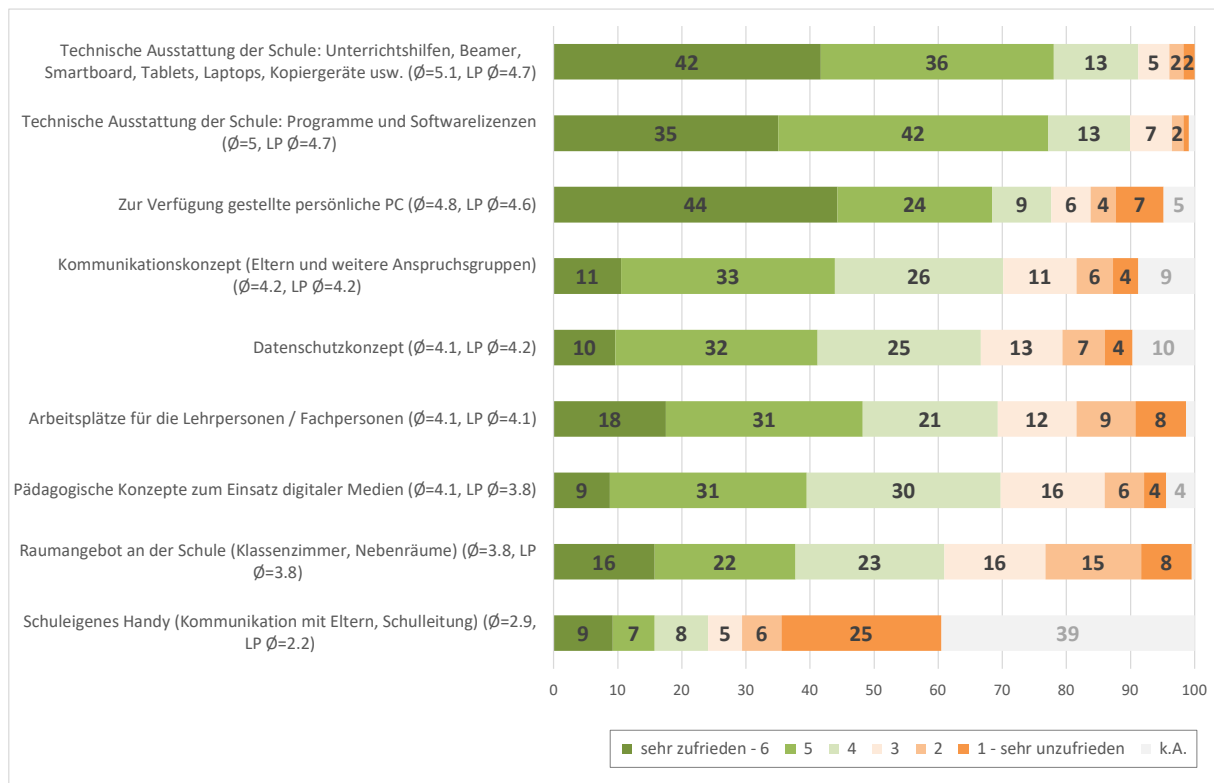


Abbildung 56: Zufriedenheit der SL: Pensum und Vertrag (n=227, Anteil in %)

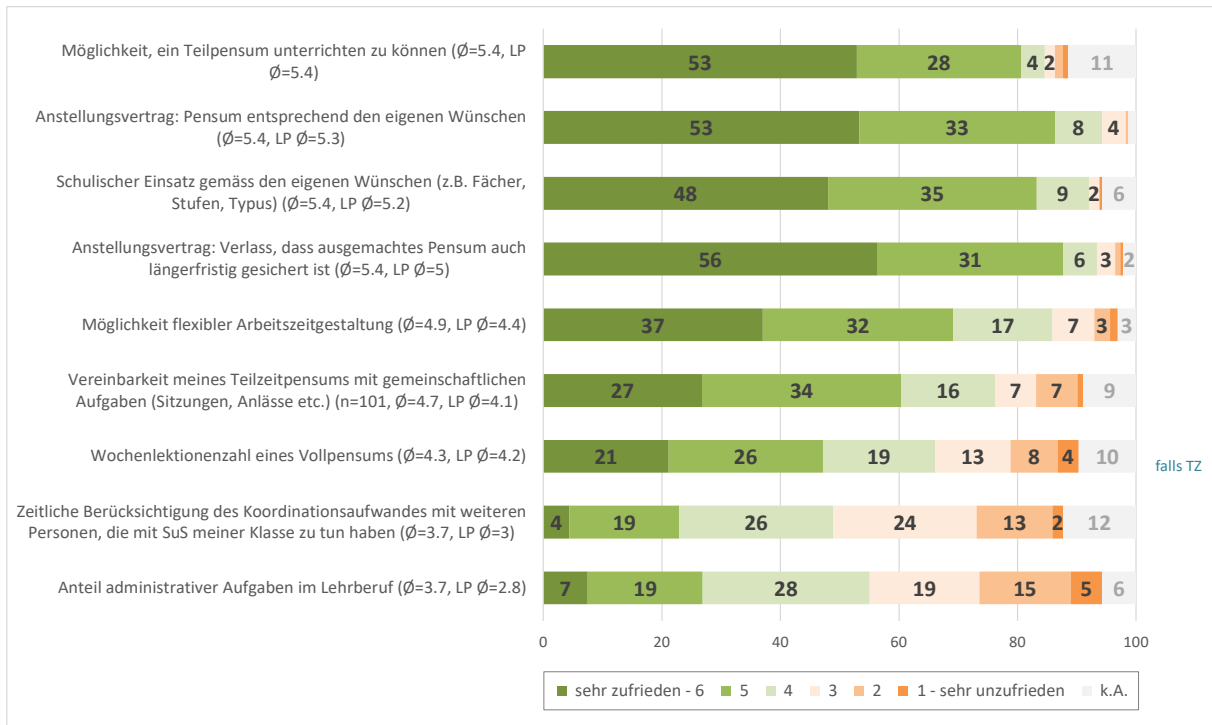


Abbildung 57: Zufriedenheit der SL: Lohn und Lohnentwicklung (n=227, Anteil in %)

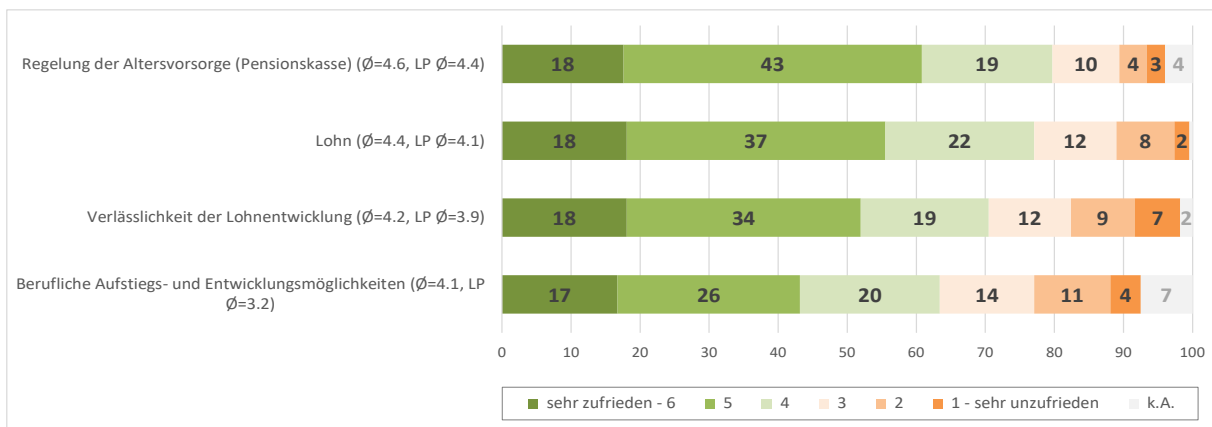


Abbildung 58: Zufriedenheit der SL: Weiterbildung (n=227, Anteil in %)

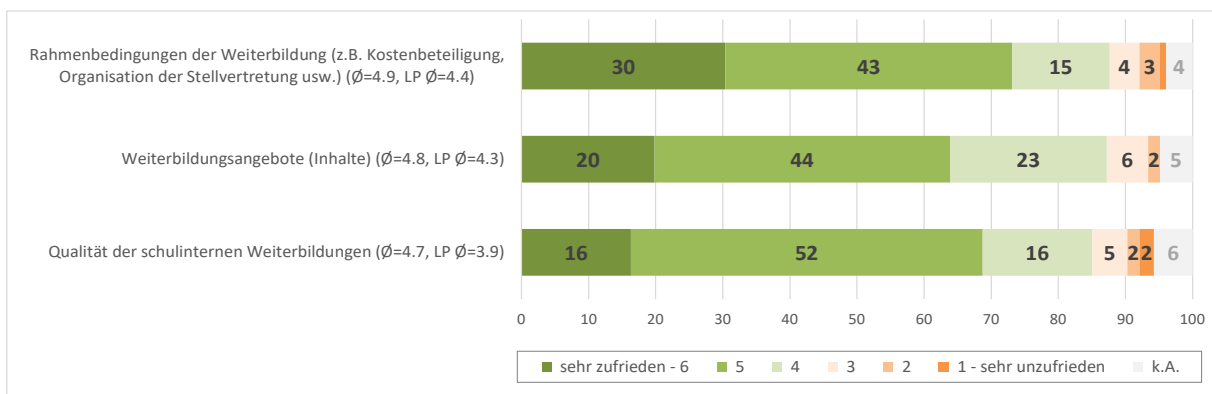


Abbildung 59: Zufriedenheit der SL: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=227, Anteil in %)

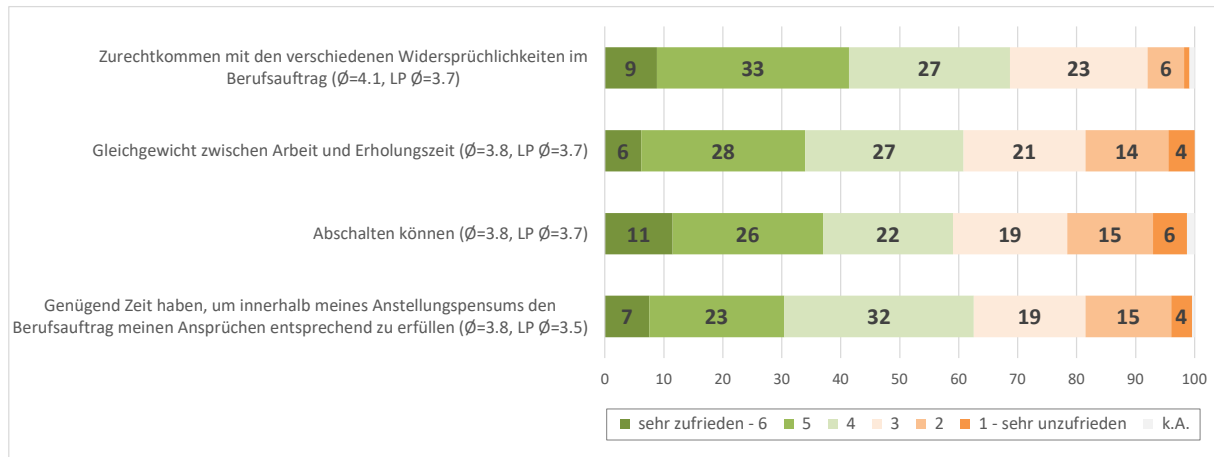


Abbildung 60: Zufriedenheit der SL: Lehrer:innen-Organisation (n=209, Anteil in %)

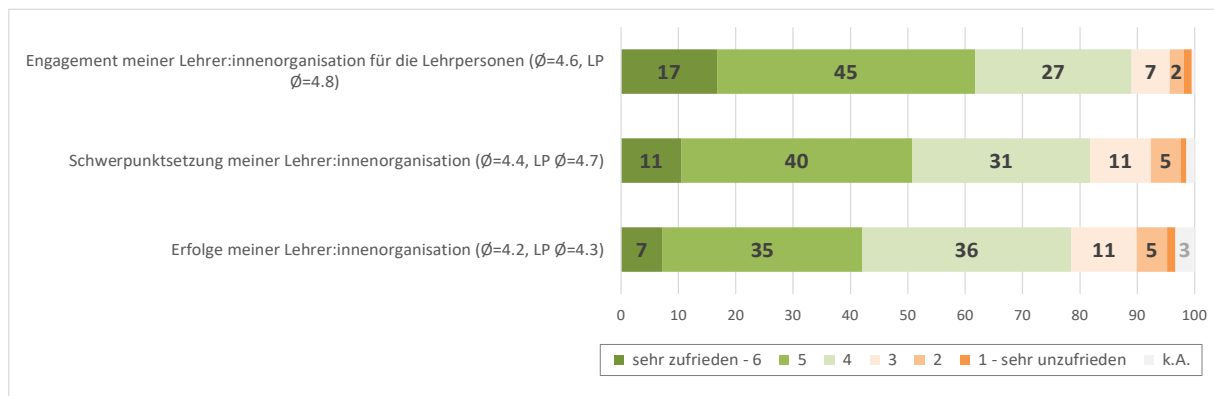


Abbildung 61: Momente der beruflichen Erfüllung, SL (n=227, Anteil in %)

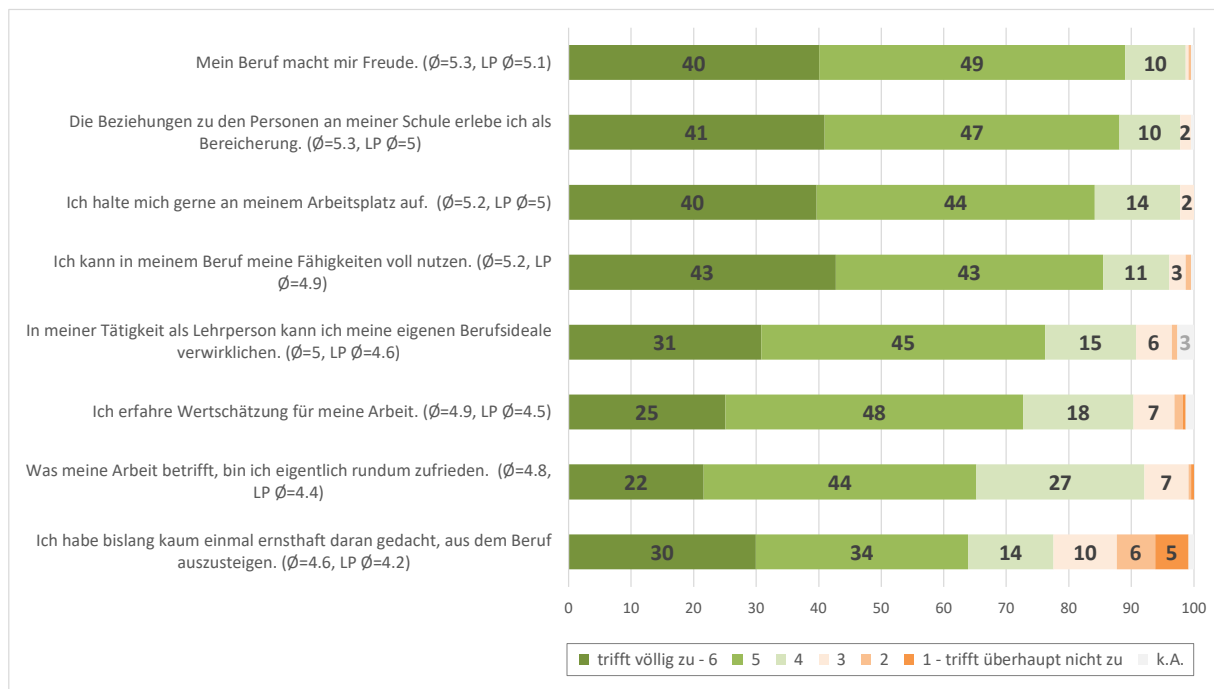
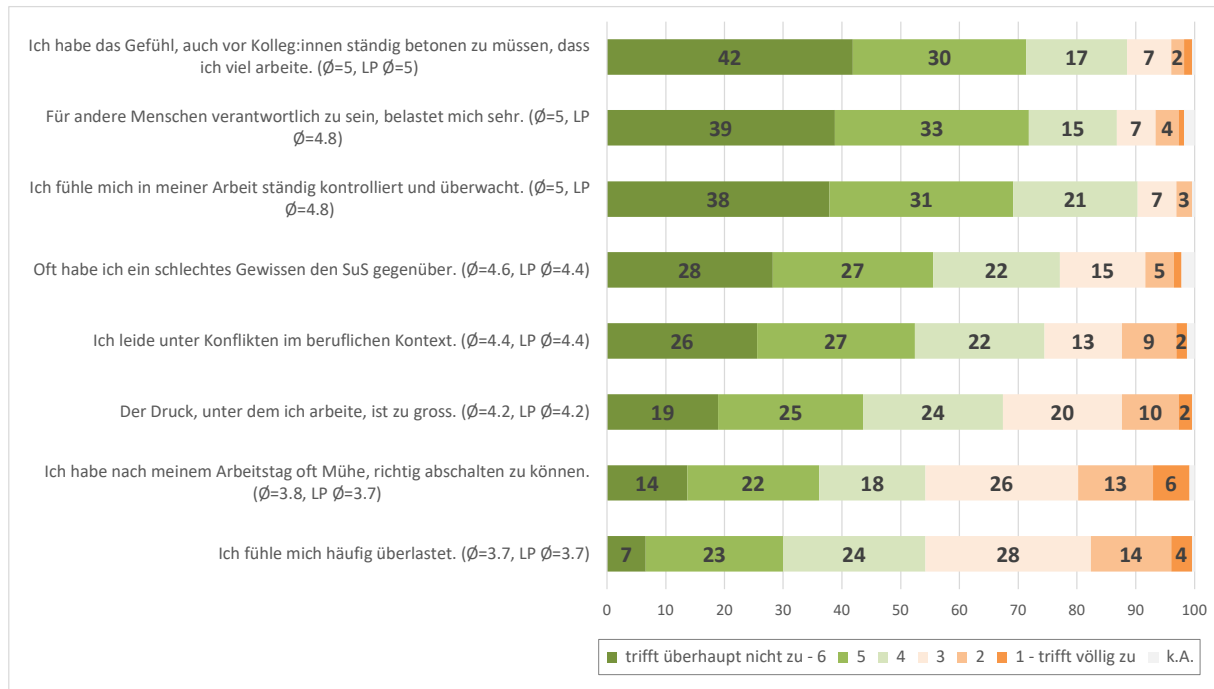


Abbildung 62: Momente der beruflichen Belastung, SL (n=227, Anteil in %)



A4.4 Therapeut:innen

Abbildung 63: Zufriedenheit der Therap.: Unterricht und Klasse (n=70, Anteil in %)

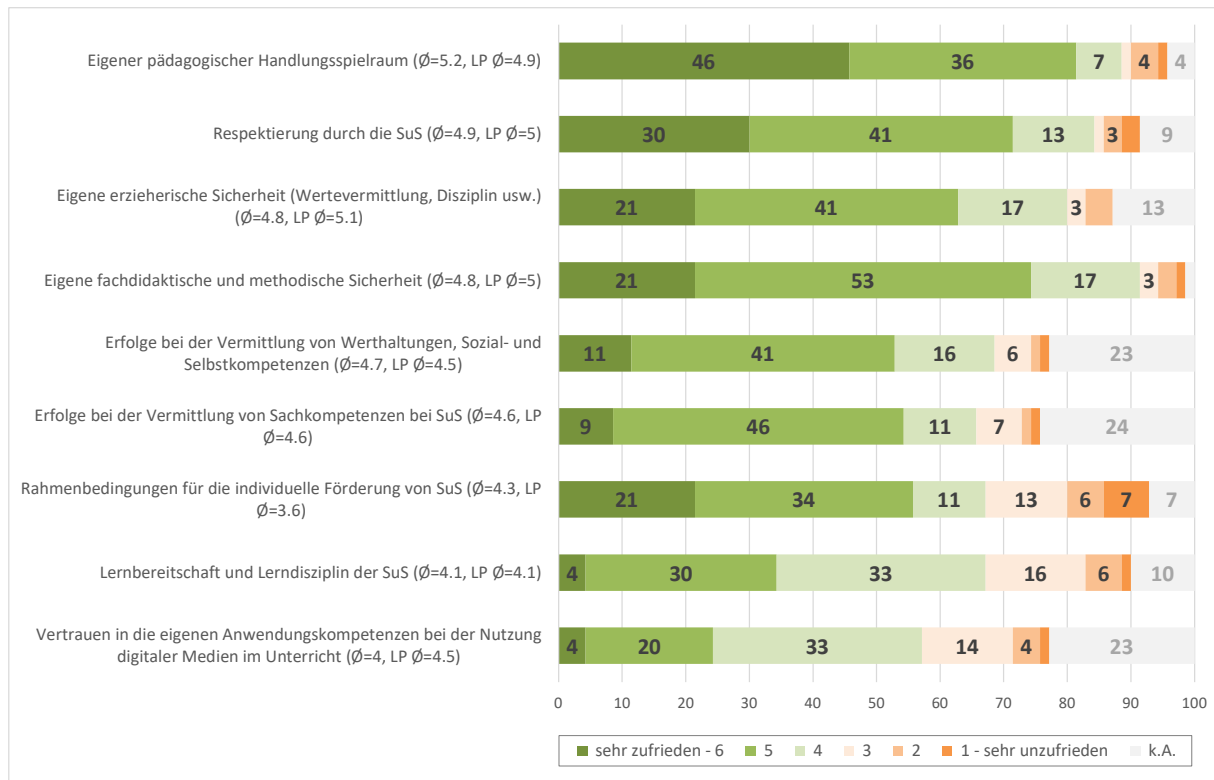


Abbildung 64: Zufriedenheit der Therap.: Integrative Förderung (n=57, Anteil in %)

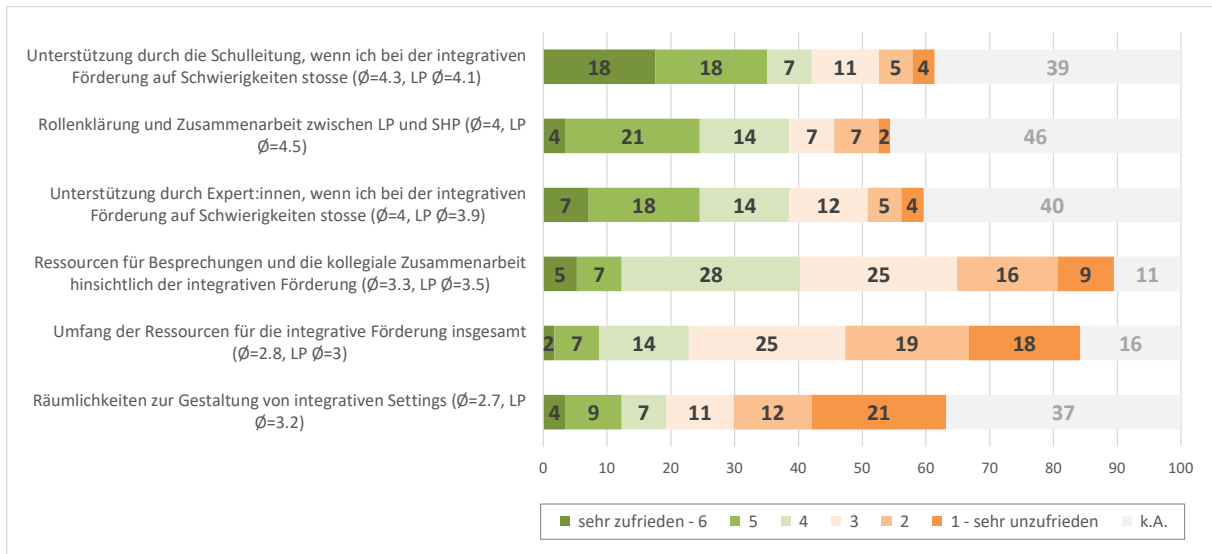


Abbildung 65: Zufriedenheit der Therap.: Kolleg:innen (n=72, Anteil in %)

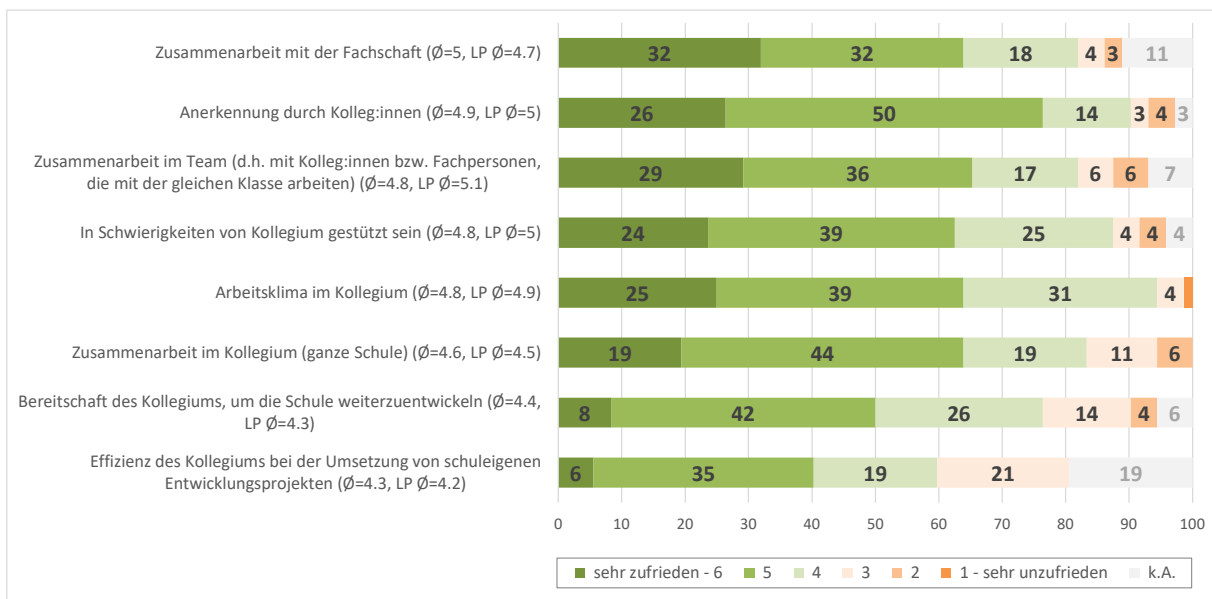


Abbildung 66: Zufriedenheit der Therap.: Anerkennung und Schulleitung. (n=72, Anteil in %)

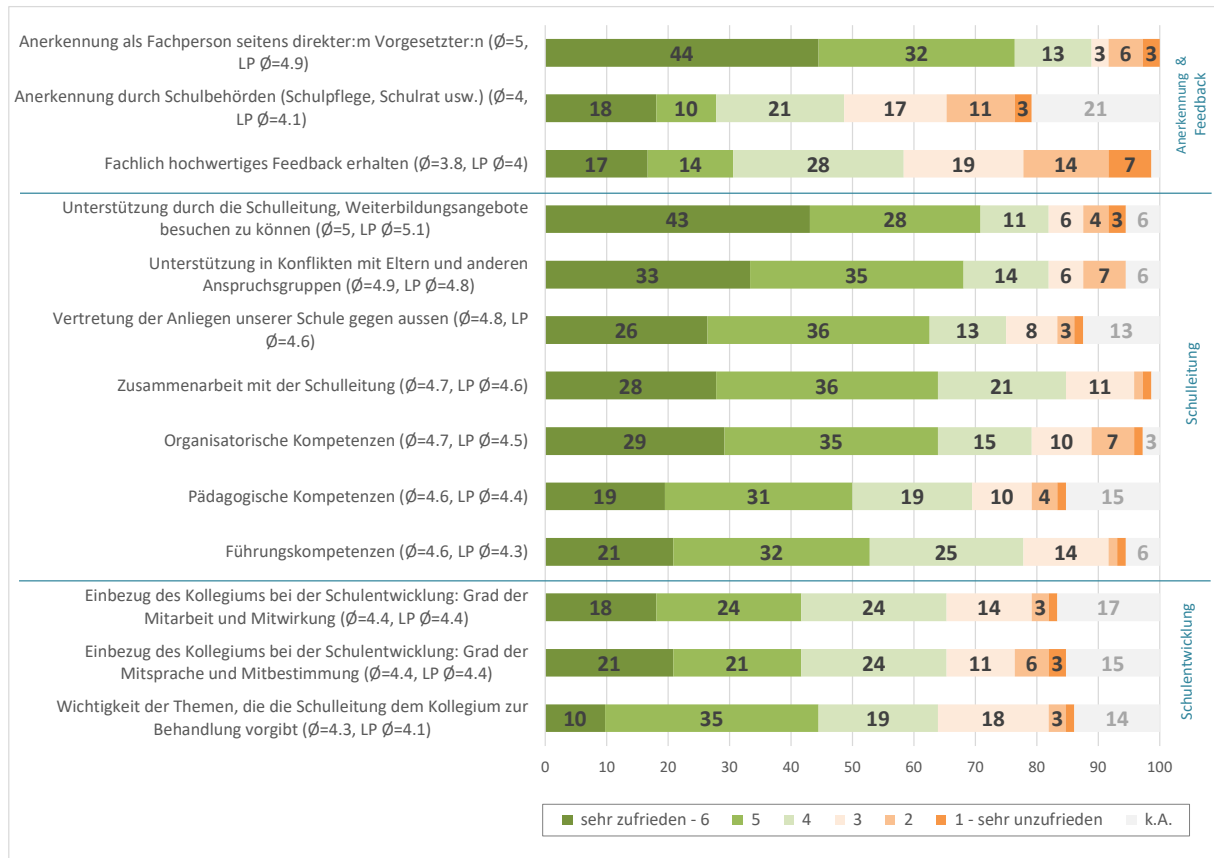


Abbildung 67: Zufriedenheit der Therap.: Support durch spezialisierte Dienste (n=70, Anteil in %)

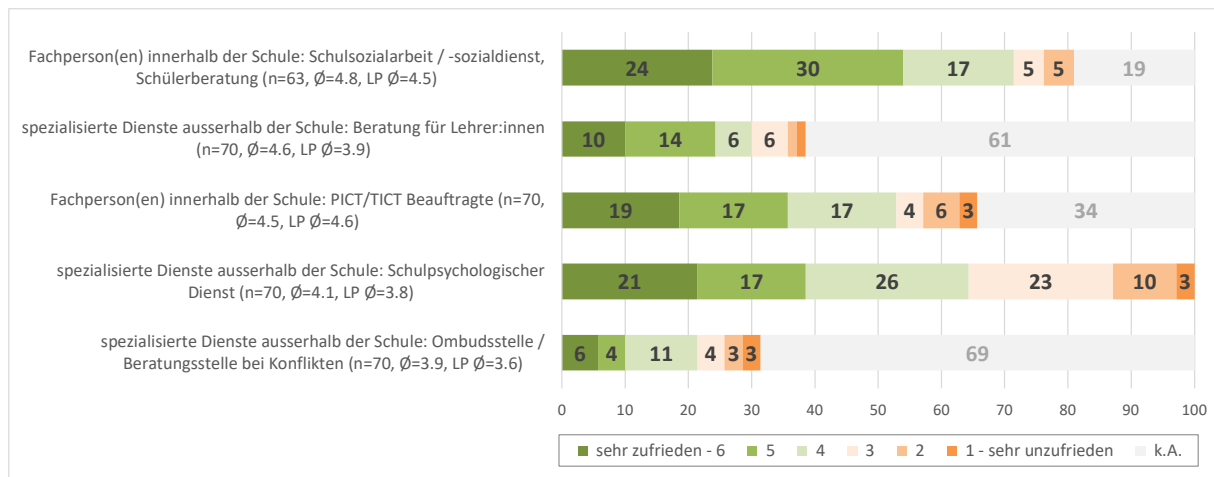


Abbildung 68: Zufriedenheit der Therap.: Erziehungsberechtigte und öffentl. Ansehen (n=71, Anteil in %)

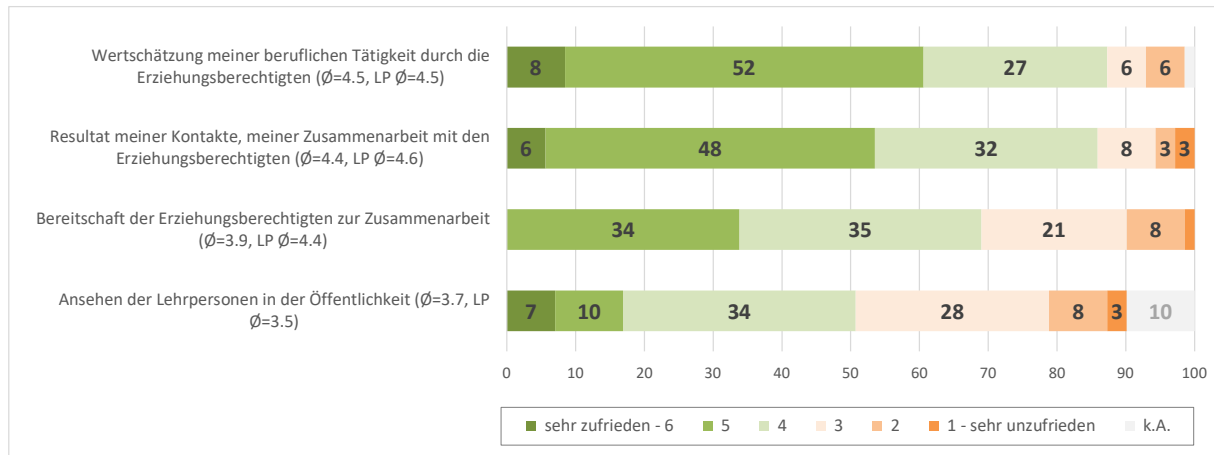


Abbildung 69: Zufriedenheit der Therap.: Ausstattung am Arbeitsplatz (n=70, Anteil in %)

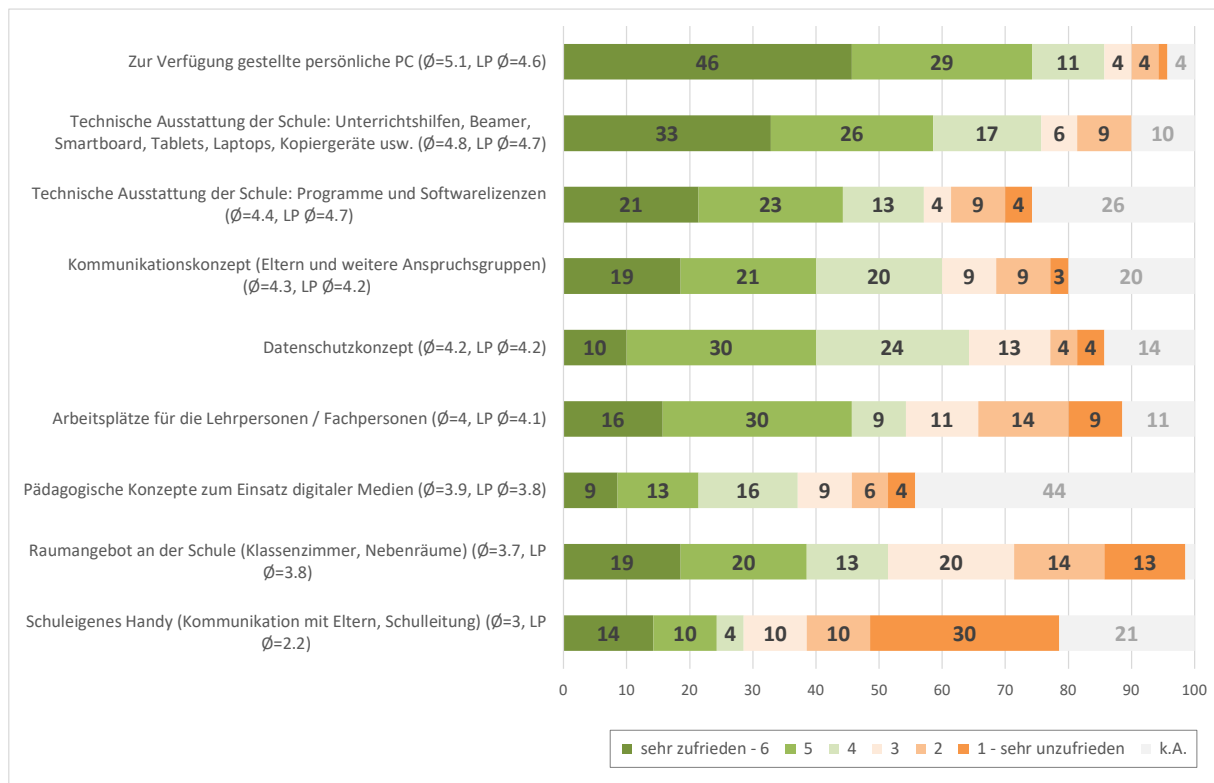


Abbildung 70: Zufriedenheit der Therap.: Pensum und Vertrag (n=70, Anteil in %)

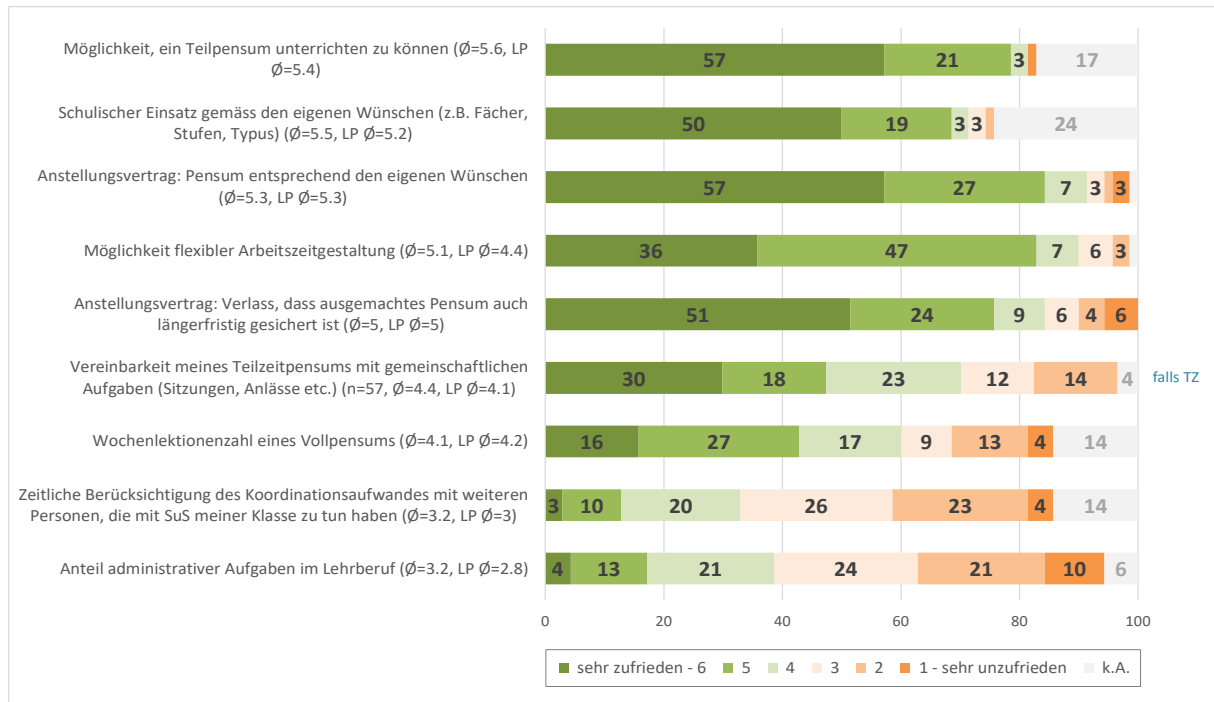


Abbildung 71: Zufriedenheit der Therap.: Lohn und Lohnentwicklung (n=70, Anteil in %)

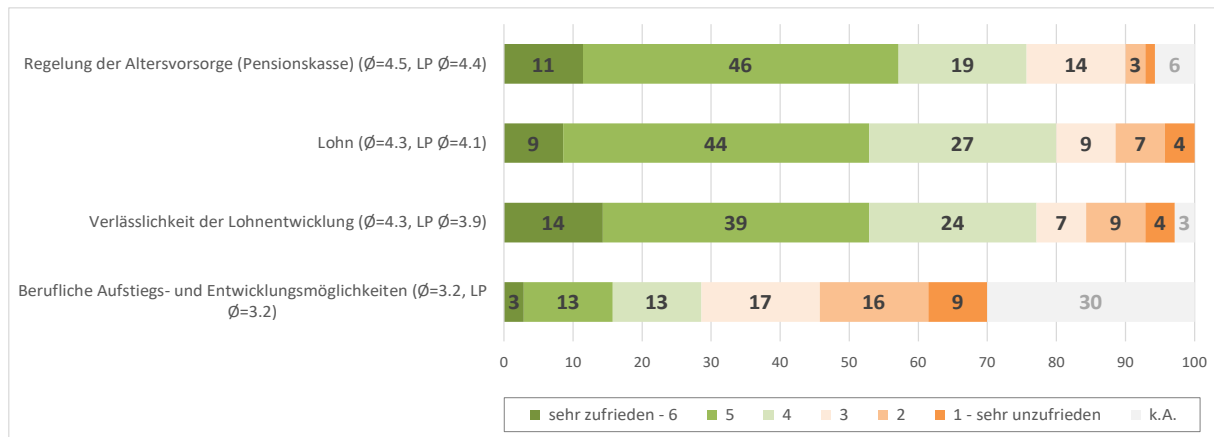


Abbildung 72: Zufriedenheit der Therap.: Weiterbildung (n=70, Anteil in %)

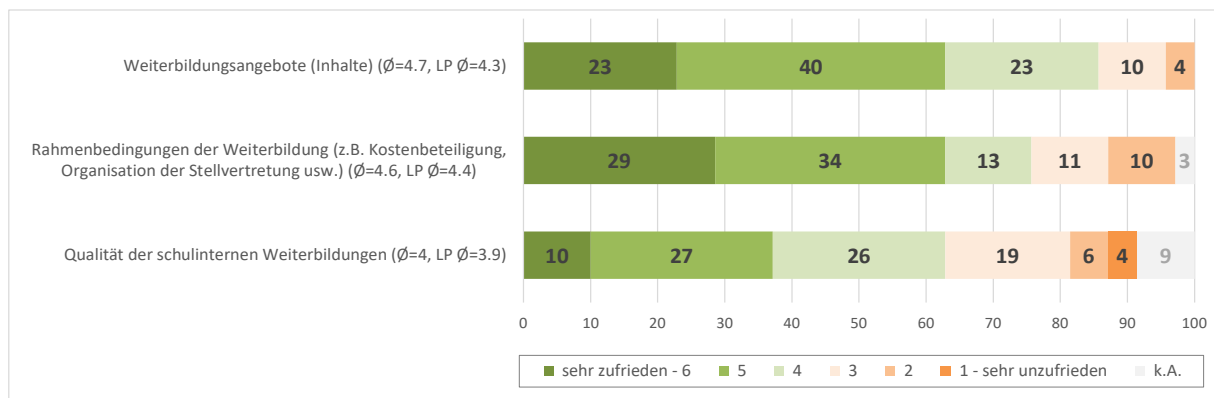


Abbildung 73: Zufriedenheit der Therap.: Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (n=70, Anteil in %)

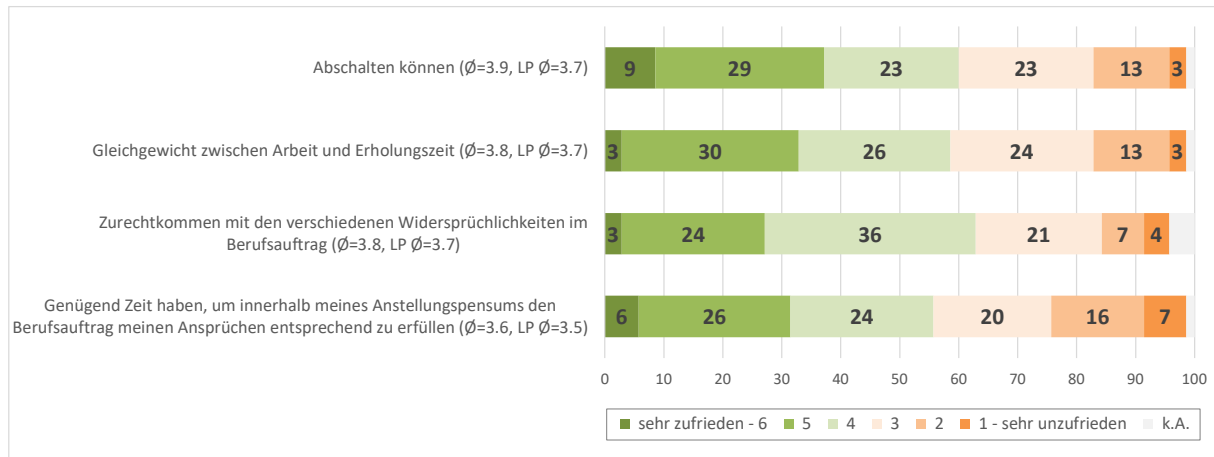


Abbildung 74: Zufriedenheit der Therap.: Lehrer:innen-Organisation (n=52, Anteil in %)

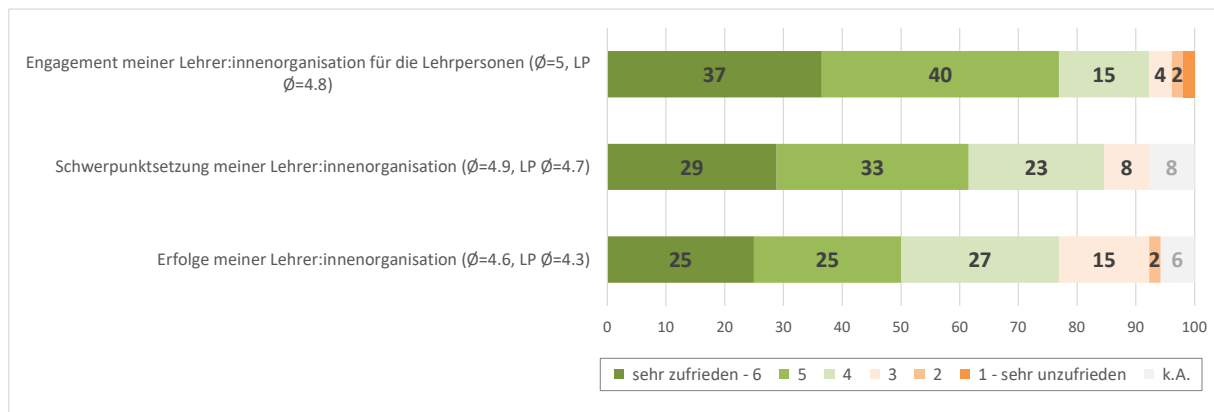


Abbildung 75: Momente der beruflichen Erfüllung, Therapeut:innen (n=70, Anteil in %)

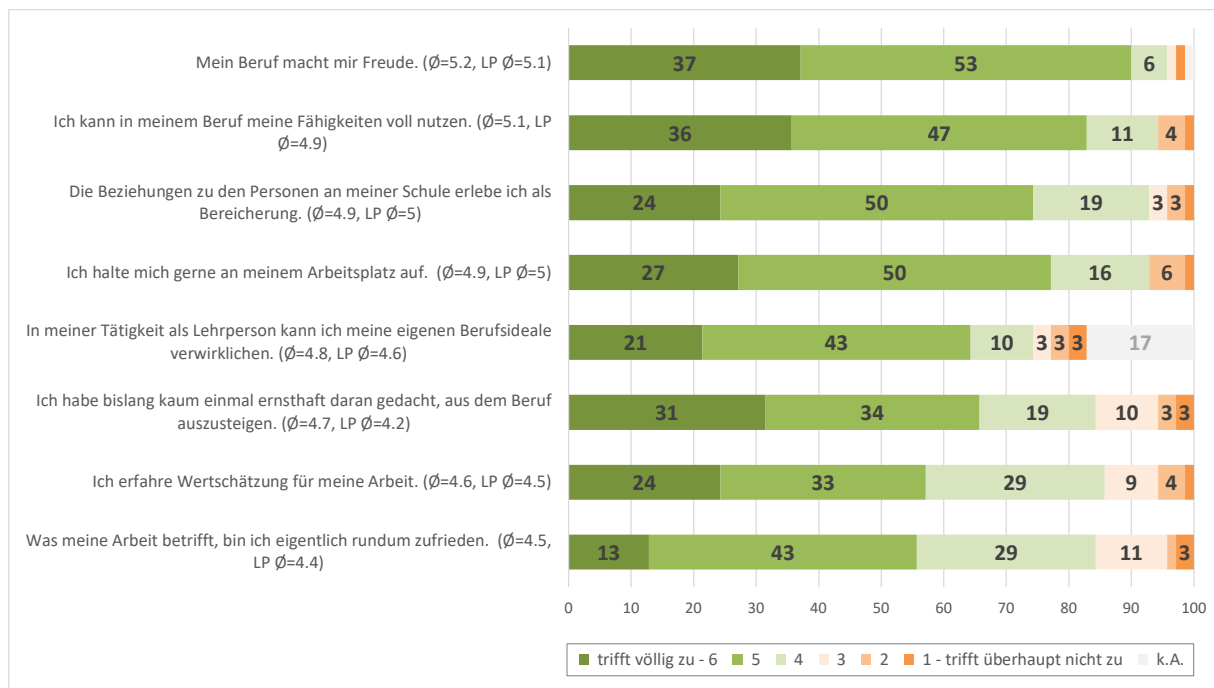
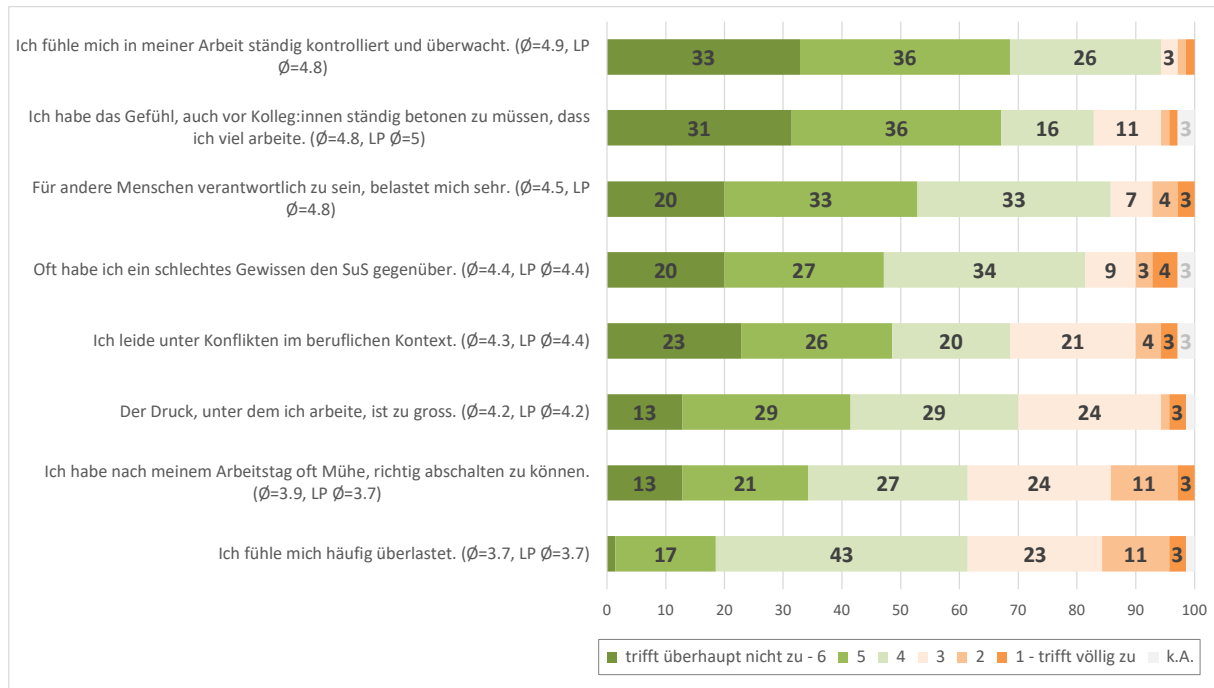
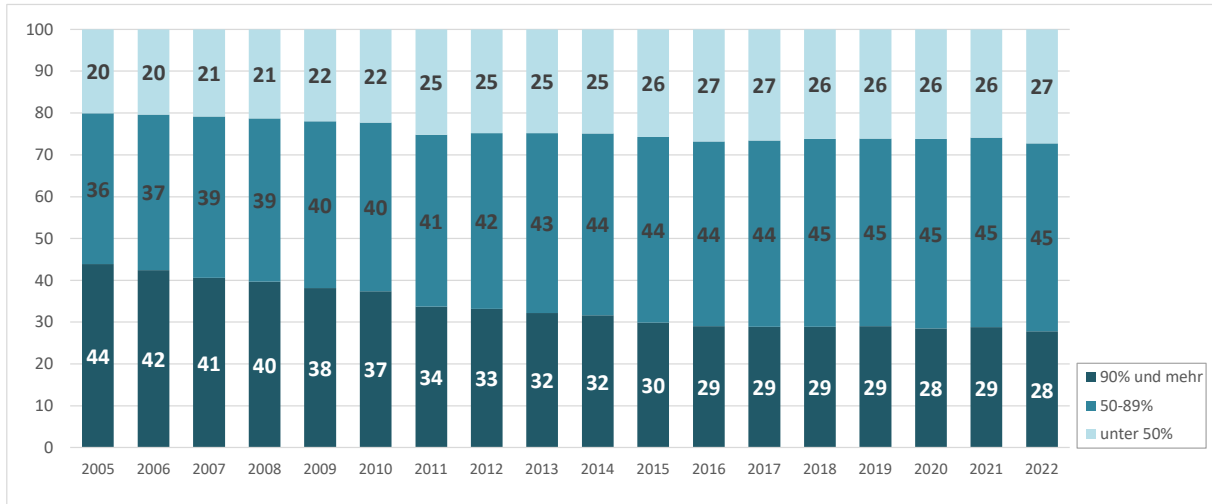


Abbildung 76: Momente der beruflichen Belastung, Therapeut:innen (n=70, Anteil in %)



A5 Entwicklung Teilzeitarbeit

Abbildung 77: Anteil Lehrpersonen nach Pensengruppe von 2005 bis 2022



Quelle: BFS 2023, Gesamte Schweiz