Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte Nr 6:

Berliner Lehrkräfte mit Seiteneinstieg machen andere Erfahrungen als Lehrkräfte mit Quereinstieg

Mehr als 3.000 Berliner Lehrkräfte *nehmen aktiv an der Studie teil, um im Schuljahr 2023 / 2024 jeden Tag und detailliert ihre Arbeitszeit und Arbeitsbelastung in ihren zahlreichen Tätigkeiten exakt zu dokumentieren. Sie schaffen mit ihrem freiwilligen Engagement die Grundlage für eine wissenschaftliche Analyse der Arbeitsbelastungen von Berliner Lehrkräften in allen öffentlichen Schulformen (Ausnahme: Förderschulzentren) durch die Kooperationsstelle der Universität Göttingen. Die Auswertung der Arbeitszeit-Daten des gesamten Schuljahres beginnt im Herbst 2024.*

Bis die Arbeitszeitbefunde vorliegen beschäftigen wir uns in unseren Arbeitspapieren mit weiteren Aspekten der Arbeitsbelastung von Lehrkräften. Dazu wurden 2.385 Lehrkräfte in einer ersten Umfrage im November 2023 zu ihrer Arbeitssituation sowie zum Stand der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens an ihrer Schule befragt. In dieser und den nächsten Ausgaben kann daher bereits über die aus den aktuellen Anforderungen resultierenden Arbeitsbelastungen und das Niveau des digitalen Stresses bei der Arbeit berichtet werden. Es wird auch um die Einschätzungen der Lehrkräfte gehen, wieweit ihr berufliches Engagement wertgeschätzt wird und welchen Gesundheitsrisiken sie ausgesetzt sind. Zudem wurde eine Teilgruppe gebeten, ihre Erfahrungen als Quer- bzw. Seiteneinsteigende in den Lehrberuf zu teilen. In den in loser Folge erscheinenden Arbeitspapieren werden Ergebnisse aus der Umfrage nach und nach veröffentlicht.

Diese Ausgabe *präsentiert Erfahrungen von Lehrkräften, die nach Seiten- oder Quereinstieg im Berliner Schuldienst tätig sind*

Inhalt

1 Zielgruppe der Befragung 2

1.1 Quer- und Seiteneinsteiger*innen unterscheiden sich abgesehen von der fehlenden vollen Lehrbefähigung kaum von anderen Lehrkräften 4

1.2 Der Status wird sehr stark von der Anerkennung der individuellen Qualifikationsvoraussetzungen bestimmt 5

1.3 Anhand formaler Qualifikationen ist nicht zu sagen, ob jemand Quer- oder Seiteneinsteiger*in wird – entscheidend ist wohl, ob die Person von der Senatsverwaltung ein Qualifizierungsangebot erhält. 6

2 Erfahrungen von Lehrkräften mit Seiten- und Quereinstieg in Berlin 7

2.1 Sie wurden in ihren Schulen bekannt gemacht und werden von ihren Arbeitskolleg*innen unterstützt - aber die Einarbeitung lässt zu wünschen übrig 7

2.2 Sie werden zumeist rücksichtsvoll behandelt und erfahren Anerkennung und Wertschätzung für ihre Leistung im Beruf 8

2.3 Quereinsteiger*innen haben Zugang zur Fortbildung – doch auf die Interessen der Seiteneinsteiger*innen wird zu wenig Rücksicht genommen 9

2.4 Quereinsteiger*innen reichen die Entlastungsstunden für die berufsbegleitenden Studien zumeist nicht 10

2.5 Sie sind alles in allem unsicher, inwieweit sie die Erwartungen der anderen erfüllen können 11

3 Quer- und Seiteneinsteiger*innen ziehen eine erfreulich positive Bilanz ihrer Erfahrungen – Seiteneinsteiger*innen sehen ihren beruflichen Status jedoch kritisch 12

KOOPERATIONSSTELLE HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Dr. Frank Mußmann,
Dr. Thomas Hardwig

www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de
www.arbeitszeitstudie.de

3.1 Eine große Mehrheit zieht für sich persönlich eine positive Bilanz, trotzdem empfiehlt nur die Hälfte von ihnen diesen Weg in den Schuldienst weiter 12
3.2 Den Quer- oder Seiteneinstieg bereuen v.a. Lehrkräfte, die keinen Zugang zur Weiterbildung erhalten und sich überfordert fühlen 13
3.3 Sehr viele Seiteneinsteiger*innen sind mit ihrem Status in der Schule nicht zufrieden. Häufig fehlt die formale Anerkennung ihrer Ausbildung und materielle Anerkennung ihrer Leistung 14
4 Wünsche der Lehrkräfte zur Verbesserung ihrer persönlichen Situation 16
4.1 Lehrkräfte im Seiteneinstieg wünschen sich ideelle und materielle Anerkennung ihrer Qualifikation und Leistung 16
4.2 Lehrkräfte im Quereinstieg wünschen sich mehr Unterstützung, um das Unterrichten und die Fortbildung besser vereinbaren zu können 17
5 Schlussfolgerungen für eine erfolgreiche Integration nicht traditionell qualifizierter Lehrkräfte in Berlin 20

1 Zielgruppe der Befragung

Um die Unterrichtsversorgung zu sichern, werden in Deutschland immer mehr Lehrkräfte eingestellt, die die traditionelle Lehramtsprüfung nicht abgelegt haben. Das Statistische Bundesamt berichtet für das Schuljahr 2022/23, dass bundesweit 9,8%, in Berlin 18% der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen zu dieser Gruppe gehören, die als Quer- oder Seiteneinsteiger*innen bezeichnet werden. In den beruflichen Schulen Berlins sind es 26% (Bund 21,2%).

Während es in den meisten Tarifbereichen in Deutschland darauf ankommt, welche Tätigkeit jemand tatsächlich ausübt und was man im Beruf leistet, ist der Zugang zum Lehrberuf und die Vergütung traditionell an die Formalqualifikation gebunden. Lehrkräfte haben ein für das Lehramt qualifizierendes Studium mit (mindestens) zwei Fächern (1. Staatsexamen) sowie anschließend einen 18-monatigen Vorbereitungsdienst zu absolvieren (Referendariat), den sie erfolgreich mit einer Abschlussprüfung bestehen müssen (2. Staatsexamen).

Erfahrenen Lehrkräften, die in der DDR oder im Ausland ihre Ausbildung absolviert haben, war es in der Vergangenheit meist nicht möglich, die Gleichwertigkeit ihrer Ausbildung anerkannt zu bekommen, ohne erneut studieren zu müssen oder den Vorbereitungsdienst nachzuholen. Dies galt ebenfalls für Personen, die aus anderen Berufen in den Schuldienst wechseln wollten. Dennoch hat es in Deutschlands Schulen immer auch Lehrkräfte gegeben, die nicht über diese formal anerkannte volle Lehrbefähigung verfügt haben. Dies gilt vor allem für sog. Mangelfächer und auch für ehemalige DDR-Lehrkräfte im Rahmen der Besitzstandswahrung.

Die massiven Probleme mit der Lehrkräfteversorgung haben nun den Druck erhöht, verstärkt Personen aus anderen Berufsfeldern für den Lehrberuf zu gewinnen und ihnen einen Seiten- oder Quereinstieg ins Lehramt zu ermöglichen. Da man in den Schulbehörden und der Kultusministerkonferenz weiterhin der Überzeugung ist, dass eigentlich nur die traditionelle Qualifikation mit der vollen formalen Lehrbefähigung eine gute Lehrqualität sichert, orientiert man darauf, den Weg dahin mit berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen gezielter zu unterstützen. Dies bedeutet für die Betroffenen, die teilweise sogar Berufserfahrung in Bildungsbereichen und Masterstudienabschlüsse mitbringen, dass sie erneut ein oder zwei Fächer auf Lehramt studieren und das Referendariat berufsbegleitend durchlaufen müssen.

Es ist anzumerken, ohne es in diesem Arbeitspapier ausleuchten zu können: Die Überzeugung, dass nicht traditionell ausgebildete Lehrkräfte schlechter qualifiziert sind und weniger guten Unterricht erteilen, lässt sich durch empirische Forschung derzeit nicht eindeutig stützen (Porsch, S. 207 in LINK). Das mag auch daran liegen, dass für die Schulpraxis zentrale Ausbildungsinhalte in der traditionellen Lehrkräfteausbildung nicht unbedingt vermittelt werden (z.B. Inklusion, Multiprofessionalität, digitale Medienkompetenz). Es ist kaum vorstellbar, aber wahr, dass Studierende nur in etwa einem Drittel der Studiengänge für das Grundschullehramt und etwa der Hälfte der Studiengänge für das Lehramt der gymnasialen Oberstufe zum Erwerb digitaler Kompetenzen verpflichtet sind (LINK). Generell steht die zweistufige Lehrkräftebildung (Studium und Vorbereitungsdienst) trotz jah-

relanger Reformdiskussion in der Kritik, weil sie aufgrund fehlender Kooperation der vielen Akteure wissenschaftsbasiertes Studium und handlungspraktische Berufsvorbereitung nicht kohärent verzahnt (LINK). Zur Verbesserung der Ausbildungsqualität werden derzeit Vorschläge gemacht, die sich für Lehrkräfte auch unterschiedliche berufliche Tätigkeitsprofile und darauf abgestimmte Entwicklungspfade vorstellen können, also gar nicht mehr auf ein einheitliches Berufsbild orientieren (LINK). So beginnt man sich auch zu fragen, ob es wirklich immer sinnvoll ist, darauf zu bestehen, dass alle Lehrkräfte in zwei Fächern ausgebildet sein müssen. Eine Änderung würde nicht nur die Anerkennung ausländischer Lehramtsabschlüsse deutlich erleichtern. Vor diesem Hintergrund fordern zwei Gutachten (LINK1) (LINK2) den Seiten- und Quereinstieg nicht nur als einen Notnagel zu behandeln, sondern als regulären zweiten Weg in den Lehrberuf einheitlich auszugestalten, um eine attraktive Berufsperspektive zu eröffnen.

Die Schulbehörde in Berlin setzt beim Quereinstieg auf das Nachholen der traditionellen Ausbildung. Sie nimmt aber aus Mangel an Alternativen auch hin, dass Lehrkräfte dauerhaft in dem Status von Lehrkräften ohne volle Lehrbefähigung (LovL) verbleiben, weil die Unterrichtsversorgung anders nicht gesichert werden kann. Ein zentrales Hindernis ist die Nicht-Anerkennung früherer Berufserfahrung und Studienabschlüsse. Dies führt dazu, dass in Berlin beim sogenannten Seiteneinstieg kein formaler Fortbildungsweg zum Lehramt eröffnet wird und die Beschäftigung oftmals befristet, geringer vergütet und unsicher ist.

Definition der Lehrkräfte mit Quer- und Seiteneinstieg in dieser Umfrage

Es gibt verschiedene Definitionen für Lehrkräfte mit Seiten- oder Quereinstieg. Was in Berlin ein Quereinstieg ist, heißt z.B. in Brandenburg Seiteneinstieg. Für die Zwecke dieser Auswertung verwenden wir folgende Operationalisierung, die sich weitgehend mit der offiziellen Berliner Einordnung deckt: In beiden Fällen handelt es sich um Personen, die aus unterschiedlichen Gründen aktuell nicht über die volle Lehrbefähigung (2. Staatsexamen) verfügen. Von den 89 Teilnehmenden an der Umfrage hatten beim Einstieg in den Schuldienst 8 einen Berufsabschluss, 39 einen Hochschulabschluss, der nicht für das Lehramt qualifiziert, 31 Personen fehlte ein zweites Fach. Es waren außerdem 5 Personen dabei, die wohl die Voraussetzungen für ein Referendariat erfüllt hätten, sowie 3 mit nicht anerkanntem ausländischem Hochschulabschluss. 3 Personen haben hierzu keine Angaben gemacht.

Als **Lehrkräfte mit Quereinstieg** identifizieren wir 37 Personen (zwei von ihnen sind Sonderpädagog*innen), die sich berufsbegleitend fortbilden. Alle streben den Vorbereitungsdienst an: 7 Personen studieren eigenständig für ihr zweites Fach; 7 Personen befinden sich in der Vorbereitungsphase des Senats-Programms QuerBer (KickOff / FirstSteps / SetUp), 20 in der QuerBer-Phase STUDIES („berufsbegleitende Studien“), 3 befinden sich bereits im parallel zur Lehrtätigkeit realisierten Vorbereitungsdienst. (Bei Lehrkräften im traditionellen Vollzeit-Vorbereitungsdienst dominiert der Ausbildungscharakter, sodass sie nicht an der Befragung teilnehmen konnten.)

Als **Lehrkräfte mit Seiteneinstieg** finden sich 52 Teilnehmende. Von denen geben 49 an, dass sie als Lehrkräfte ohne volle Lehrbefugnis tätig sind und aktuell *keine* berufsbegleitenden Fortbildungen realisieren. 3 von ihnen studieren eigenständig fürs Lehramt (zweites Fach). Ihr Weg wurde dennoch als Seiteneinstieg eingeordnet, da sie auf die Frage nach der weiteren beruflichen Perspektive angeben haben, dass sie den Vorbereitungsdienst nicht anstreben. Andererseits haben 14 Lehrkräfte mit Seiteneinstieg auf die Frage nach der Perspektive betont, dass sie den Vorbereitungsdienst anstreben würden. Da die Hälfte von ihnen beim Eintritt in den Schuldienst über keinen anerkannten Masterabschluss verfügt, dürften sie Probleme bei der Anerkennung ihrer Qualifikation haben, weshalb sie keine entsprechenden Fortbildungsangebote bekommen. Darauf weisen auch Textanmerkungen hin.

Es war nicht einfach, diese Zielgruppe anzusprechen. Insgesamt wurden 140 Personen, von denen wir anhand ihrer Angaben aus der Arbeitszeiterfassung wussten, dass sie aktuell nicht über das zweite Staatsexamen verfügen, eingeladen, einige Zusatzfragen zu beantworten. 51 Personen davon waren letztlich keine Quer- oder Seiteneinsteiger*innen, sondern 11 waren Fachpraxislehrkräfte an beruflichen Schulen, 15 Lehrkräfte mit DDR-Ausbildung, die seit mehr als dreißig Jahren im Schuldienst tätig sind. 25 Befragte hatten zum Befragungszeitpunkt ihren Vorbereitungsdienst bereits abgeschlossen, weshalb sie an den Zusatzfragen vorbeigeführt worden sind. Sie gelten auch nach offizieller Lesart nicht mehr als Quereinsteigende (siehe Leitfaden).

Der Fokus dieser Auswertung liegt damit auf den Lehrkräften, die sich aktuell im Seiten- oder Quereinstieg befinden. Es geht *nicht* darum, die Erfahrungen derjenigen zu reflektieren, die in den Jahren 1983 bis 2019 den Quereinstieg gewagt und inzwischen berufsbegleitend das zweite Staatsexamen erlangt haben.

Als Quer- oder Seiteneinsteiger*in bzw. als LovL angesprochen zu werden, ist offenbar nicht allen angenehm. In der Fragebogen-Kommunikation wurden

diese Begriffe daher soweit möglich vermieden. In den Textantworten machen einzelne auch deutlich, dass sie dies keineswegs seien, obwohl sie die oben angegebenen Kriterien formal erfüllen. Dies liegt zum einen daran, dass in der Praxis der Begriff auch anders verwendet wird. Zum anderen führt die begriffliche Thematisierung des angeblichen Defizits, nicht über eine volle Lehrbefähigung zu verfügen, natürlich auch zu Abwehr, weil sie mit negativen Erfahrungen der fehlenden Anerkennung abweichender Berufswege bzw. der Diskriminierung und Ausgrenzung verbunden wird. Die formale Qualifikation scheint ein sehr gewichtiges Kriterium in der schulischen Statusordnung darzustellen.

Die Seiten- und Quereinsteiger*innen machen in unserer Stichprobe im Mittel nur 2% aller Befragten aus, ihr Anteil ist viel kleiner und auch anders zusammengesetzt als in der Grundgesamtheit. Laut Destatis beträgt der Anteil der Seiten- und Quereinsteiger*innen im Schuljahr 2022/23 in Berlin an allgemeinbildenden Schulen 18% und an beruflichen Schulen 26%. Daher ist unbekannt wie repräsentativ die Ergebnisse für die Berliner Grundgesamtheit sind. Die Befunde der Sonderauswertung beziehen sich auf die Erfahrungen einer Teilmenge, sie geben damit einen wichtigen exemplarischen Einblick einer stärker werdenden Berliner Lehrkräftegruppe.

1.1 Quer- und Seiteneinsteiger*innen unterscheiden sich abgesehen von der fehlenden vollen Lehrbefähigung kaum von anderen Lehrkräften

Auf den ersten Blick unterscheiden sich die befragten Lehrkräfte mit Seiten- oder Quereinstieg kaum von anderen Lehrkräften. Lehrkräfte mit Quereinstieg sind mit durchschnittlich 39 Jahren etwas jünger als etablierte Lehrkräfte (44 Jahre), während Lehrkräfte mit Seiteneinstieg ein durchschnittliches Alter von 47 Jahren aufweisen – also etwas älter sind. Insgesamt überwiegt im Schuldienst der Anteil der Frauen mit 76%. Dies gilt auch für Lehrkräfte mit Seiteneinstieg in Berlin, wo Frauen einen Anteil von 77% aufweisen, im Quereinstieg sind es 70%. Der Anteil der Vollzeitkräfte bei Lehrkräften (ohne Schulleitungsfunktion) liegt in unserem Sample bei 46%, bei Seiteneinsteiger*innen ist er höher (56%), bei Quereinsteiger*innen etwas niedriger (41%).

Für den Arbeitseinsatz von Lehrkräften ist es üblich, dass sie neben dem Unterrichten auch weitere Aufgaben übernehmen, dazu gehört die Klassenleitung sowie sog. „außerunterrichtliche“ Aufgaben sowie Funktionsstellen. Für umfangreiche Zusatzaufgaben (z.B. die Organisation der Schulbibliothek, Pflege von Sammlungen, IT-Aufgaben, Beratungslehrkräfte) gibt es zur Entlastung eine Ermäßigung der Pflichtstunden – aber nicht jede Zusatzaufgabe wird kompensiert. Viele Funktionsaufgaben (z.B. Fachleitungen, Schulleitungsaufgaben) werden im Rahmen von Beförderungsämter übernommen, hier kann es zusätzlich Entlastungsstunden geben (z.B. bei der Schulleitung).

Ein Vergleich des Arbeitseinsatzes (siehe Tabelle) zeigt, dass Seiteneinsteiger*innen fast genauso wie alle anderen Lehrkräfte für Zusatzaufgaben herangezogen werden. Trotz der Vorbehalte gegenüber ihrer unvollständigen Lehrbefähigung bekommen 75% von ihnen Klassenleitungen übertragen. Auch zu Zusatzaufgaben ohne Entlastungen werden sie gleichanteilig herangezogen. Immerhin 23% aller Seiteneinsteiger*innen leisten Zusatzaufgaben mit Entlastungsstunden. Der Anteil ist halb so groß wie bei Lehrkräften mit voller Lehrbefähigung und deutlich höher als der von Quereinsteiger*innen. Im Einzelfall sind für Seiteneinsteiger*innen auch Funktionsstellen / Schulleitungsaufgaben erreichbar.

Dagegen werden Quereinsteiger*innen partiell entlastet. 27% von ihnen übernehmen keinerlei Zusatzaufgaben. Zudem ist ihr Anteil bei der Übernahme von Klassenleitungen und Zusatzaufgaben mit Entlastungen auffällig niedrig. Vermutlich soll dies die berufsbegleitende Qualifizierung unterstützen. Bei Zusatzaufgaben ohne Entlastungen sind die Unterschiede gering.

Arbeitseinsatz von Lehrkräfte mit Seiten- und Quereinstieg in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen im Vergleich

	LK (ohne Schulleitung)		Seiten-einsteiger*innen		Quer-einsteiger*innen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Keine Zusatzaufgaben	67	3%	2	4%	10	27%
Klassenleitung	1.630	82%	39	75%	11	30%
Zusatzaufgaben ohne Entlastung	1.112	56%	30	58%	19	51%
Zusatzaufgaben mit Entlastung	1.001	51%	12	23%	3	8%
Funktionsstellen	165	8%	1	2%	1	3%
Anzahl insgesamt	**1.977**		**52**		**37**	

Lehrkräfte mit Schulleitungsfunktion und Fachpraxislehrkräfte sind in dieser Auswertung nicht enthalten

Darüber hinaus schätzen Lehrkräfte mit Seiten- und Quereinstieg ihre Gesundheit (allgemeine Einschätzung der Gesundheit; Burnout) ähnlich gut ein wie etablierte Lehrkräfte. Ihr Wohlbefinden, d.h. ihre psychische Gesundheit (gemessen mit WHO5), ist mit 45 gegenüber 41 Punkten (Skala von 0 bis 100) ein wenig höher (Unterschied signifikant). Auch ihre Arbeitszufriedenheit ist mit 6,7 gegenüber 6,2 signifikant stärker ausgeprägt (Skala von 0 bis 10). Die individuellen

Unterschiede sind diesbezüglich jedoch sicher bedeutsamer als diese geringen Gruppenunterschiede.

Keinerlei Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der schulischen Digitalisierung. Dies betrifft etwa die Haltung gegenüber der Digitalisierung, die Bewertung der Strategie und Infrastruktur ihrer Schule, die Einschätzung ihrer eigenen digitalen Kompetenzen oder das Erleben von Technostress. In all diesen Merkmalen zeigen sie sich als ganz normale Lehrkräfte.

Wirklich bedeutsame Unterschiede ergeben sich allein aus ihrem Status als Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung und den Erfahrungen, die sie mit der fehlenden Anerkennung ihrer Ausbildung, den berufsbegleitenden Fortbildungsanstrengungen und ihren Berufsperspektiven machen. Auf diese gehen wir im Anschluss näher ein.

1.2 Der Status wird sehr stark von der Anerkennung der individuellen Qualifikationsvoraussetzungen bestimmt

Von den Teilnehmenden an der Umfrage sind acht Lehrkräfte mit Seiteneinstieg in den Jahren 2002 bis 2012 in den Schuldienst eingetreten. 23 in den Jahren 2014 bis 2018, zudem 4 im Quereinstieg. In den Jahren 2019 bis 2023 sind es 54 Lehrkräfte, 21 im Seiten- und 33 im Quereinstieg. Die Anzahl hat also zugenommen. Selbst dann, wenn man bedenkt, dass jene mit Quereinstieg, die zwischenzeitlich ihren Vorbereitungsdienst abgeschlossen und somit das Qualifikationsniveau von Lehrkräften mit traditionellem Einstieg erreicht haben, nicht mehr gezählt werden.

Die Befragten geben Entgeltgruppen von 10 bis 13 an. Die unterste Entgeltgruppe für den Seiten- und Quereinstieg ist E10. Unter den Personen, die im Jahr 2023 eingetreten sind, befinden sich alle Entgeltgruppen von E10 bis 13. E13 ist für Lehrkräfte mit abgeschlossenem Lehramtsstudium vorgesehen (auch ohne Vorbereitungsdienst). Der Blick auf die Tabelle zeigt, dass sich anhand der Eingruppierung Quer- und Seiteneinsteiger*innen nicht eindeutig unterscheiden lassen.

Besoldungsgruppen der Lehrkräfte mit Quer- und Seiteneinstieg (n =89)

Besoldungsgruppe	Lehrkraft mit Seiteneinstieg		Lehrkraft mit Quereinstieg	
E10	22	42%	6	16%
E11	10	19%	5	14%
E12	15	29%	25	68%
E13	5	10%	1	3%

Lehrkräfte mit Seiteneinstieg werden zwar sehr ähnlich eingesetzt wie die anderen Lehrkräfte, aber v.a. aufgrund der fehlenden Anerkennung ihrer Studienabschlüsse viel niedriger eingruppiert. Der Schwerpunkt liegt bei E10 (42%). Personen mit einem abgeschlossenen Masterstudium haben einen tariflichen Anspruch auf E12. Sogar E13 ist für Seiteneinsteigende im Einzelfall offenbar erreichbar. Es zeigt sich jedoch auch, dass es Seiteneinsteiger*innen mit E10 oder E11 gibt, die seit 2017 im Schulsystem tätig sind. Deren zwischenzeitlich erworbene Kompetenz und Berufserfahrung begründen keinen Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe, wenn sich ihre Formalqualifikation nicht verändert.

Lehrkräfte im Quereinstieg werden überwiegend in E12 eingruppiert (68%). Eine Person, die mit E13 eingruppiert ist, dürfte die Voraussetzungen für den Vorbereitungsdienst erfüllen. Erklärungsbedürftig sind die 11 Quereinsteiger*innen mit einer Eingruppierung von E10 bis E11, denen nach den tariflichen Regelungen ein Abschluss auf Masterniveau fehlen müsste. Andererseits wird ein *„Diplom-, Master- oder Magisterabschluss, der an einer Universität, Kunsthochschule oder Hochschule für angewandte Wissenschaften erworben wurde“*, als Voraussetzung für den Quereinstieg ausgewiesen (LINK). Möglicherweise wird es also nicht so streng gehandhabt. Die möglichen individuellen Gründe können anhand der Datenlage natürlich nicht genauer hinterfragt werden.

Anders als in anderen Tarifbereichen spielt der tatsächliche Arbeitseinsatz der Lehrkräfte keine erkennbare Rolle: Bei den Personen ohne Zusatzaufgaben sind alle Entgeltgruppen (E10 bis E13) vertreten. Dies gilt aber auch für die Übernahme einer Klassenleitung oder einer anderen Zusatzaufgabe (mit und ohne Entlastung) – und zwar sowohl für den Quer- als auch den Seiteneinstieg. Die beiden Personen mit Funktionsstelle oder Schulleitungsaufgaben werden in E10 bzw. E12 eingruppiert. Am Ende gibt offenbar der aktuelle Qualifikationsstatus den Ausschlag.

Man kann sich gut vorstellen, dass diese unübersichtliche Situation bei den Beschäftigten den Eindruck erwecken könnte, dass z.B. je nach Bedarf in einzelnen Mangelfächern eine ungleiche Behandlung erfolgen würde. Außerdem ist mit Blick auf das Gleichbehandlungsgebot zu fragen, ob allen gleichermaßen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten offenstehen. Wir werden auf diesen Aspekt später noch einmal zurückkommen.

1.3 Anhand formaler Qualifikationen ist nicht zu sagen, ob jemand Quer- oder Seiteneinsteiger*in wird – entscheidend ist wohl, ob die Person von der Senatsverwaltung ein Qualifizierungsangebot erhält.

In der Darstellung der Senatsverwaltung (Link) sind die Voraussetzungen scheinbar klar formuliert: Für ausgewiesene Bedarfsfächer an Berliner Schulen können sich Lehrkräfte für den Quereinstieg bewerben, wenn sie mindestens einen Diplom-, Master- oder Magisterabschluss vorweisen können, *„dem sich mindestens ein Fach der Berliner Schule zuordnen lässt."* Dies lässt Spielraum für behördliche Entscheidungen. Die aktuellen Bedarfsfächer, die sich wandeln können, sind ausgewiesen.

Für Lehrkräfte im Quereinstieg gilt: *„Wer nur ein Fach studiert hat, muss ‚nach' studieren, und wer bereits die erforderlichen Fächer studiert hat, muss zum nächstmöglichen Zeitpunkt den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung absolvieren."* (Leitfaden). Wer in diesem Prozess kein Fortbildungsangebot erhält, bleibt Lehrkraft im Seiteneinstieg, auch langfristig.

Die Angaben der Befragten zu ihrer Eintrittsqualifikation in den Schuldienst zeigen zweierlei. Erstens: Personen mit Berufsabschluss unterhalb eines Hochschulabschlusses sind die Ausnahme (8 von 89). Es gibt sogar zwei Quereinsteigende darunter.

Zweitens: Anhand der Formalqualifikation bei Eintritt lassen sich Quereinsteiger*innen nicht von Seiteneinsteiger*innen unterscheiden. Bei den zu berichtenden Fällen gibt es fast alle Kombinationen (kein Fach anerkannt, ein Fach anerkannt, zwei Fächer anerkannt bzw. Staatsexamen) in beiden Kategorien. Lediglich die Nicht-Anerkennung eines ausländischen Hochschulabschluss führt bei den Teilnehmenden eindeutig in den Seiteneinstieg.

Ausschlaggebend ist offenbar die individuelle Situation (Formalqualifikation) und ein konkreter Bedarf an einer Schule, der auf das jeweilige Qualifikationsportfolio der Person passt, die sich bewirbt.

Qualifikation bei Eintritt in den Schuldienst der Lehrkräfte mit Quer- und Seiteneinstieg (n = 89)

	Lehrkraft mit Seiten-einstieg	Lehrkraft mit Quer-einstieg
Berufsabschluss, kein Hochschulabschluss	6	2
Hochschulabschluss nicht für Lehramt anerkannt	27	12
Hochschulabschluss Lehramt für 1 Fach anerkannt oder abgeschlossen	10	21
Hochschulabschluss Lehramt für 2 Fächer anerkannt oder abgeschlossen (1. Staatsexamen)	3	2
Ausländischer Hochschulabschluss ohne Anerkennung	3	0
keine Angaben	3	0

2 Erfahrungen von Lehrkräften mit Seiten- und Quereinstieg in Berlin

Im Fragebogen sind die Erfahrungen der Lehrkräfte beim Einstieg in die Schulen, dem Unterrichten und mit der berufsbegleitenden Qualifizierung genauer ausgeleuchtet worden. Bei der Auswertung verstärkt sich der Eindruck, dass der wesentliche Unterschied zwischen beiden Gruppen darin besteht, dass im Seiteneinstieg keine Qualifizierungsperspektive für das volle Lehramt eröffnet wird. Damit verbunden ist die Wahrnehmung der Lehrkräfte mit Seiteneinstieg, dass ihre vorhandene Qualifikation und erbrachte Leistung nicht anerkannt wird (statistisch signifikant). Zudem haben sie eine ungünstigere Einschätzung ihrer Beschäftigungssicherheit (statistisch signifikant).

Die Situation der Lehrkräfte im Quereinstieg wird dagegen statistisch signifikant stärker von verschiedenen Belastungen durch die berufsbegleitende Qualifizierung geprägt. Darüber hinaus gibt es aber auch viele Gemeinsamkeiten insbesondere wenn es um die Arbeitserfahrungen geht. Dieser Eindruck wird im Folgenden näher begründet.

Sie haben sich ihre Schule zumeist ausgesucht, sie liegt wohnortnah und auch das Studienseminar erfordert meist keine langen Fahrtzeiten

Alle Befragten werden nur an einer Schule eingesetzt. In den meisten Fällen (80%) sind sie an einer Schule tätig, die sie sich aussuchen konnten (o. Abb.). Mehrheitlich ist die Schule nahe am eigenen Wohnort, weniger als 20% der Befragten sagen das Gegenteil. Die Quereinsteiger*innen nehmen an berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen teil (Studien oder Vorbereitungsdienst), die für 24% keine langen Fahrtzeiten erfordert, für 30% allerdings schon.

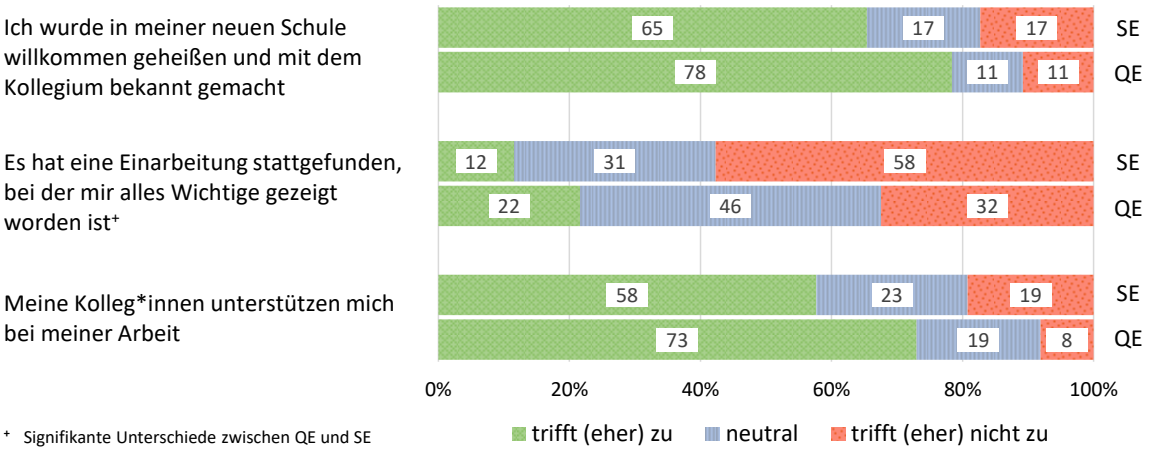
2.1 Sie wurden in ihren Schulen bekannt gemacht und werden von ihren Arbeitskolleg*innen unterstützt - aber die Einarbeitung lässt zu wünschen übrig

Die große Mehrheit der Befragten fühlten sich an ihrer Schule willkommen geheißen und wurden mit ihren Arbeitskolleg*innen bekannt gemacht. Allerdings ging es 11% der Quer- und 17% der Seiteneinsteiger*innen nicht so!

Eine systematische Einarbeitung fehlte jedoch sehr häufig: Bei Lehrkräften mit Quereinstieg waren es 32%, beim Seiteneinstieg sogar 58%, die das Fehlen einer Einarbeitung kritisierten. Nur 22% der Quer- und 12% der Seiteneinsteiger*innen erfuhren eine Einarbeitung. Das ist ein großes Manko, das sich – wie sich noch zeigen wird – stark auf die Zufriedenheit auswirkt. Die Benachteiligung der Seiteneinsteiger*innen diesbezüglich ist statistisch signifikant.

Beide Gruppen erfahren jedoch Unterstützung durch ihre Arbeitskolleg*innen, hier ist die Zustimmung bei Quereinsteiger*innen mit 73% noch stärker ausgeprägt als bei Seiteneinsteiger*innen (53%). Bei dieser Gruppe macht jede fünfte Person schlechte Erfahrungen.

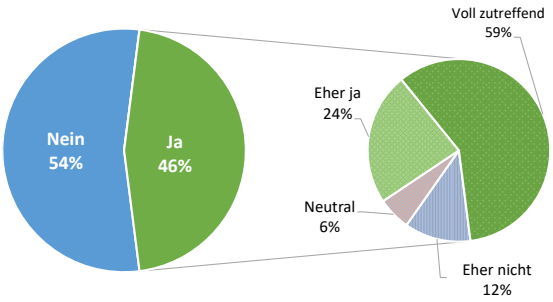
Begrüßung und Einarbeitung der Lehrkräfte im Seiten- oder Quereinstieg
in Prozent (n = 89)



+ Signifikante Unterschiede zwischen QE und SE

Für Lehrkräfte mit Quereinstieg ist ein Mentoring durch eine Lehrkraft aus ihrer Schule vorgesehen. Sie sollen dafür inzwischen auch eine zweistündige Entlastung erhalten. Von den befragten Quereinsteiger*innen hat knapp die Hälfte ein solches Mentoring erhalten, jedoch auch zwei Seiteneinsteigerinnen. (Um die Proportionen durch die große Gruppe der Seiteneinsteiger*innen nicht zu verzerren erfolgt die folgende Auswertung ohne die letzten zwei, die übrigens das Mentoring sehr hilfreich fanden.)

„Wurde Ihnen eine Mentor*in zugeteilt?“
Wenn ja: „War die Zusammenarbeit für Sie wertvoll?“
(n = 37 Quereinsteiger*innen)



Von denjenigen, die das Mentoring erhalten haben, empfanden es 59% als sehr wertvoll, 24% als wertvoll. Nur 12% haben negative Erfahrungen gemacht.

2.2 Sie werden zumeist rücksichtsvoll behandelt und erfahren Anerkennung und Wertschätzung für ihre Leistung im Beruf

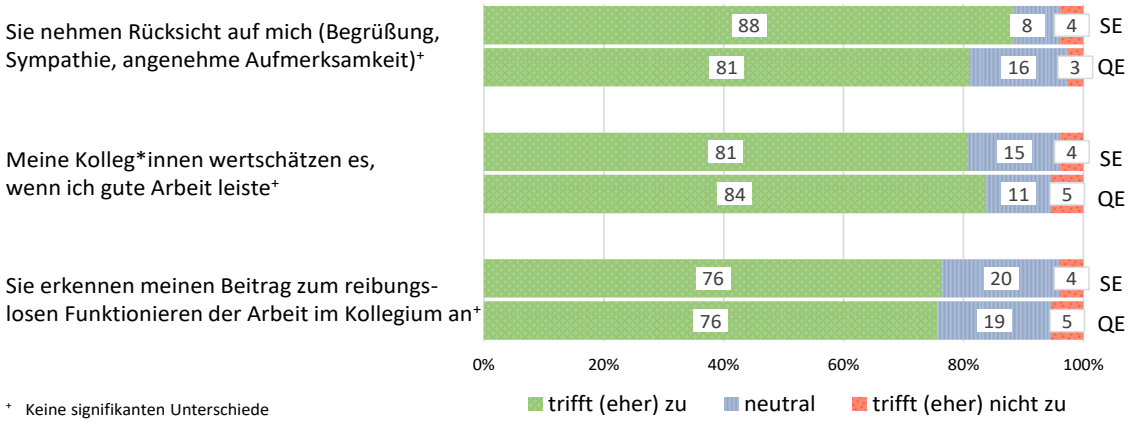
Soziale Anerkennung erfüllt das grundlegende Bedürfnis nach sozialer Verbundenheit und Zugehörigkeit. Anerkennung und Wertschätzung sind von zentraler Bedeutung für das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Motivation von Lehrkräften. Die Erfahrung von Wertschätzung sowohl seitens der Schulleitung als auch der Kolleginnen und Kollegen trägt maßgeblich zur Steigerung der Selbstwirksamkeit, zur Reduzierung von Stress und zur Förderung der Lehrqualität bei. Ein unterstützendes und anerkennendes Schulklima stärkt nicht nur das Engagement der Lehrkräfte, sondern wirkt sich langfristig auch positiv auf ihre Gesundheit aus, was letztlich den Schülerinnen und Schülern und dem gesamten Schulumfeld zugutekommt. Durch die Befunde wurde diese allgemeine und wissenschaftliche Evidenz bestätigt.

In der Schule erfahren Lehrkräfte mit Seiten- und Quereinstieg in hohem Maße Anerkennung durch ihre Kolleginnen und Kollegen. Lediglich drei bis 5 % der Befragten artikulieren, dass ihnen Anerkennung fehlt. Hier gibt es keine statistischen Unterschiede zwischen Seiten- und Quereinstieg.

Die Abbildung zeigt, die allgemeine Freundlichkeit im Umgang miteinander und auch die Wertschätzung guter Arbeit sind etwas stärker ausgeprägt. Die ausdrückliche Anerkennung des individuellen Beitrags zum reibungslosen Funktionieren des Kollegiums etwas schwächer. Hier gibt es mit etwa 20% den höchsten Anteil an neutralen Einschätzungen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass insbesondere Quereinsteiger*innen auch tatsächlich weniger außerunterrichtliche Aufgaben übernehmen als andere Lehrkräfte (siehe oben).

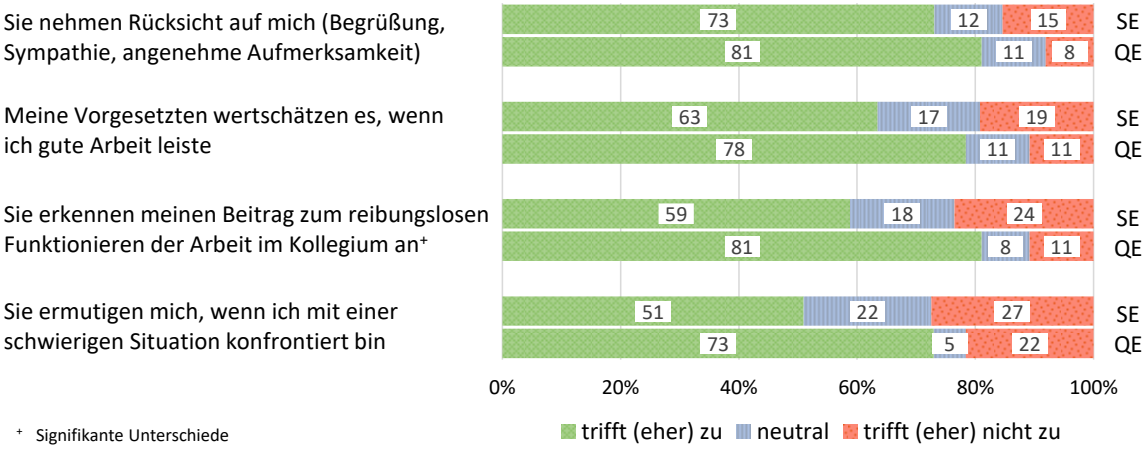
Während erfahrungsgemäß die Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen zur täglichen Zusammenarbeit und zum Wohlbefinden beiträgt, spielt die Wertschätzung durch die Vorgesetzten eine entscheidende Rolle, wenn es um die langfristige berufliche Zufriedenheit und Entwicklung von Beschäftigten geht.

Anerkennung der der Lehrkräfte im Seiten- oder Quereinstieg durch ihre Arbeitskolleg*innen
in Prozent (n = 88-89)



+ Keine signifikanten Unterschiede

Anerkennung der der Lehrkräfte im Seiten- oder Quereinstieg durch ihre Vorgesetzten
in Prozent (n = 88-89)



+ Signifikante Unterschiede

Auch hier ist die allgemeine Freundlichkeit am höchsten ausgeprägt (siehe Abbildung). Bei den konkreteren Dimensionen der Anerkennung zeigt sich eine sichtbar stärker empfundene Anerkennung bei den Quereinsteiger*innen. Dies könnte mit der Einbindung in das QuerBer Programm und die damit erhöhte Aufmerksamkeit für diese Gruppe in der Schulleitung zusammenhängen.

Drei Viertel der Quereinsteiger*innen erfahren Wertschätzung durch die Schulleitung, wenn sie gute Arbeit leisten. Sie fühlen sich in schwierigen Situationen von der Schulleitung unterstützt und erleben die Anerkennung, einen wichtigen Beitrag für das Kollegium zu leisten. Diese Anerkennung ist bei Seiteneinsteiger*innen deutlich geringer ausgeprägt. Jedoch wird nur der Unterschied beim Beitrag für das Kollegium signifikant. Immerhin 20% der Seiteneinsteiger*innen fehlt die Wertschätzung und Unterstützung ihrer Arbeit durch die Schulleitung sowie die Anerkennung als wertvolles Mitglied des Kollegiums.

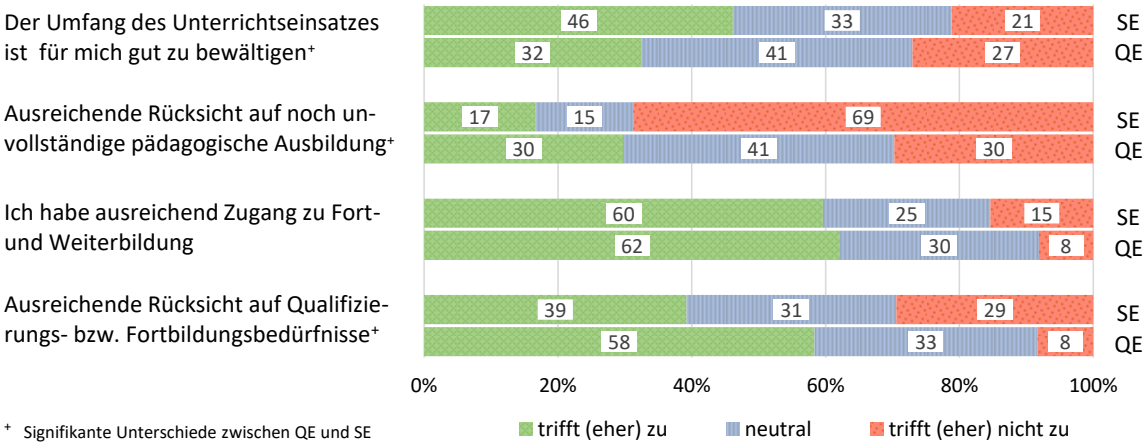
Auf die Bedeutung der Anerkennung für die persönlichen Bilanz der Erfahrungen als Lehrkraft kommen wir weiter unten erneut zu sprechen.

2.3 Quereinsteiger*innen haben Zugang zur Fortbildung – doch auf die Interessen der Seiteneinsteiger*innen wird zu wenig Rücksicht genommen

Der größte Anteil an der Arbeitszeit von Lehrkräften liegt in der Unterrichtstätigkeit und den damit verbundenen Aufgaben – dies gilt trotz ihrer Fortbildungsbelastung i.d.R. auch für Quereinsteiger*innen. Der Umfang des Unterrichtseinsatzes ist für 46% der Seiteneinsteiger*innen und nur für 32% der Quereinsteiger*innen gut zu bewältigen. 21% bzw. 27% der Befragten signalisieren Probleme damit. Die ungünstigere Bewertung der Quereinsteiger*innen ist signifikant und dürfte durch die mit dem Fortbildungsprogramm verbundenen Belastungen begründet sein, darauf deuten die Ergebnisse zu den Entlastungsstunden weiter unten hin.

Durch die Schulbehörde wird die Wichtigkeit einer vollen Lehrbefähigung hervorgehoben. Man könnte erwarten, dass ihr Fehlen nicht nur eingruppierungsrelevant ist, sondern dass im schulischen Alltag ebenfalls darauf Rücksicht genommen wird. Während es bei den Lehrkräften im Quereinstieg sowohl positive (30%) wie auch negative Erfahrungen (30%) dazu gibt, kritisieren 69% der Seiteneinsteiger*innen eine diesbezüglich fehlende Rücksichtnahme. Nur 17% fühlen sich hier rücksichtsvoll behandelt (Unterschied signifikant). Dies könnte z.B. mit den bereits berichteten Unterschieden beim Arbeitseinsatz begründet sein. Quereinsteiger*innen übernehmen viel seltener Funktionen und Klassenleitungen, während Seiteneinsteiger*innen sehr ähnlich eingesetzt werden wie Lehrkräfte mit voller Lehrbefähigung. Wie bereits ausgeführt unterscheiden sich Seiteneinsteiger*innen dadurch, dass sie aufgrund fehlender Anerkennung ihrer Ausbildung keine Möglichkeiten bekommen, nachträglich die volle Lehrbefähigung zu erreichen.

Erfüllung von Arbeitseinsatz- und Qualifizierungsinteressen der Lehrkräfte im Seiten- oder Quereinstieg
in Prozent (n = 85 - 89)



+ Signifikante Unterschiede zwischen QE und SE

Wahrscheinlich ist dies der Grund dafür, dass 29% der Seiteneinsteiger*innen kritisieren, dass zu wenig Rücksicht auf ihre Qualifizierungs- und Fortbildungsbedürfnisse genommen wird. Der Anteil ist unter Quereinsteiger*innen signifikant niedriger, für die entsprechende Fortbildungsprogramme verfügbar sind.

Dagegen äußern in beiden Gruppen eher wenige Probleme mit dem Zugang zur generellen Weiterbildung. Über 60% sind damit zufrieden, nur 8% (Quereinstieg) bzw. 15% (Seiteneinstieg) unzufrieden.

2.4 Quereinsteiger*innen reichen die Entlastungsstunden für die berufsbegleitenden Studien zumeist nicht

Lehrkräfte mit Seiteneinstieg erfahren definitionsgemäß keine Fortbildung, können aber Weiterbildung wahrnehmen. Üblicher Weise erfolgt dies nicht in einem Umfang, der eine Entlastung rechtfertigt. Niemand aus dieser Gruppe gibt an, Entlastungsstunden für Weiterbildung zu erhalten.

Anders ist dies bei Quereinsteiger*innen. Von den 37 Personen studieren 6 eigenständig ohne dafür eine Entlastung zu erhalten. Alle anderen bekommen unterschiedlich starke Entlastungen.

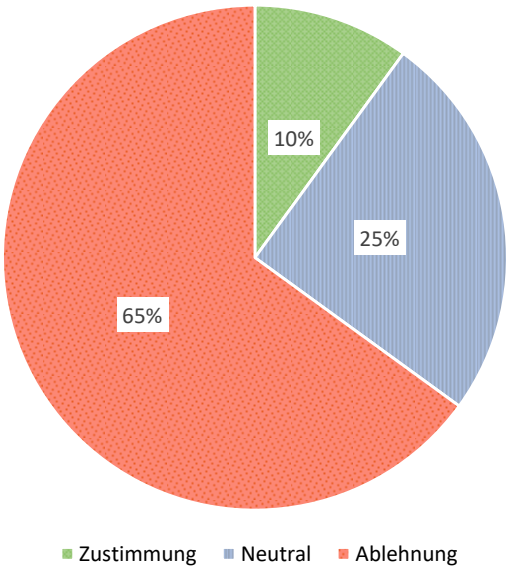
Davon befinden sich sieben Lehrkräfte aktuell in den dem Studium vorgelagerten QuerBer Phasen (KICK OFF, FIRST STEPS, SET UP). Dafür bekommen sie im Regelfall 5 Ermäßigungsstunden.

21 Lehrkräfte befinden sich im berufsbegleitenden Studium, das 2 Jahre dauert, 3 im 18-monatigen Vorbereitungsdienst. Im Regelfall werden dafür 9 Entlastungsstunden, für Grundschullehrkräfte 11 gegeben.

Für die Lehrkräfte im berufsbegleitenden Studium gab es die Möglichkeit, zu beurteilen, ob die dafür gegebenen Entlastungsstunden dem Zeitaufwand für das Studium entsprechen. Nur 10% der Befragten finden den Ausgleich angemessen, 65% haben einen höheren Zeitaufwand.

Dabei zeigt eine feinere Analyse, dass es keinen Zusammenhang zum tatsächlichen Umfang der Entlastung gibt. Offenbar ist hier die persönliche Situation entscheidend.

„Die für die berufsbegleitenden Studien gewährte Entlastung entspricht dem Zeitaufwand für die Fortbildung“
(in Prozent, n = 20)

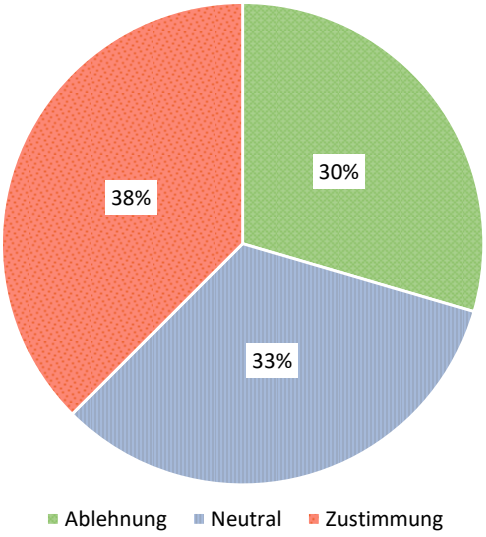


2.5 Sie sind alles in allem unsicher, inwieweit sie die Erwartungen der anderen erfüllen können

In der öffentlichen Debatte um den Seiten- und Quereinstieg werden einerseits sehr hohe Erwartungen formuliert, dass diese Lehrkräfte die Probleme der Lehrkräfteversorgung lösen sollen. Auf der anderen Seite wird ihre Qualifikation teilweise sehr kritisch gesehen, so dass die Gruppe unter einem hohen Druck steht, ihre Fähigkeit guten Unterricht zu geben irgendwie beweisen zu müssen. Gleichzeitig werden von ihnen jahrelange Anstrengungen berufsbegleitender Fortbildung verlangt. Dies wirft die Frage auf, welchen Eindruck die Betroffenen selbst davon haben, inwieweit sie die an sie gestellten Erwartungen erfüllen können.

Die Umfrage ergibt eine große Unsicherheit. Während 30% glauben die Erwartungen erfüllen zu können, sind 33% unentschieden, 38% fürchten, dass die Erwartungen an sie zu hoch sind.

„Ich habe manchmal das Gefühl, dass wir die Erwartungen an uns Quer- bzw. Seiteneinsteiger*innen gar nicht erfüllen können“
(in Prozent, n = 88)



3 Quer- und Seiteneinsteiger*innen ziehen eine erfreulich positive Bilanz ihrer Erfahrungen – Seiteneinsteiger*innen sehen ihren beruflichen Status jedoch kritisch

Vielfach wird die Sorge geäußert, dass die Seiten- und Quereinsteiger*innen aufgrund ihrer (noch) unvollständigen Qualifizierung und der vielfältigen Belastungen im für sie neuen Beruf letztlich überfordert sein könnten. Es wird befürchtet, dass sie daher möglicher Weise nach kurzer Zeit den Schuldienst wieder verlassen. Nach Angaben der Kultusministerien sollen etwa 30% der Quer- und Seiteneinsteiger*innen nach einiger Zeit den Dienst wieder quittieren.

Unsere Daten geben keine diesbezüglichen Hinweise. Auf die Frage, wie wahrscheinlich es sei, dass sie ihre Anstellung als Lehrkraft in absehbarer Zeit kündigen werden, halten es nur 3% aller Quer- und 6% aller Seiteneinsteiger*innen für wahrscheinlich. Bei den anderen Lehrkräften sind es 7%, bei Lehrkräften mit Schulleitungsfunktion 4%. Insofern kann von einer größeren Kündigungswahrscheinlichkeit nicht ausgegangen werden. (Einschränkend ist zu sagen, dass Personen, die über einen Ausstieg aus dem Lehrberuf ernsthaft nachdenken, kaum motiviert gewesen sein dürften, an der Umfrage teilzunehmen. Dies gilt jedoch für alle Gruppen.)

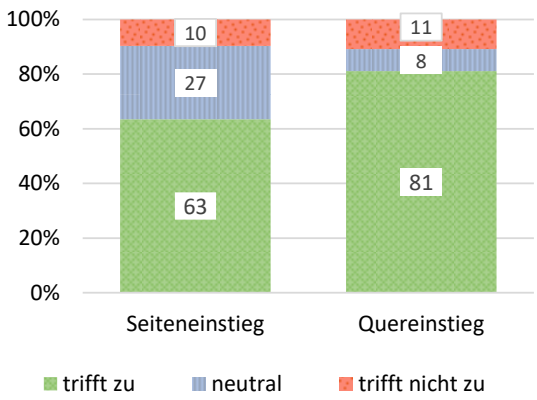
Die bisher vorgestellten Ergebnisse zeigen jedoch durchaus ambivalente Einschätzungen der Betroffenen. Sie sehen viele positive Aspekte, äußern aber teilweise auch deutliche Kritik an ihrer Situation. Zudem zeigen sich Unterschiede in der beruflichen Lage von Seiten- und Quereinsteiger*innen. Die Frage ist daher, wie die Befragten ihre bis zur Umfrage gemachten Erfahrungen schlussendlich bilanzieren.

Dazu wurden vier unterschiedliche Aspekte erfragt: 1) die persönliche Bilanz als Lehrkraft und 2) inwieweit sie anderen empfehlen, den Weg ebenfalls zu gehen, 3) wie das Verhältnis anfänglicher Erwartung zur schließlich erreichten beruflichen Situation sich für sie darstellt sowie 4) ihre Beurteilung des erreichten Status als Quer- bzw. Seiteneinsteiger*in.

3.1 Eine große Mehrheit zieht für sich persönlich eine positive Bilanz, trotzdem empfiehlt nur die Hälfte von ihnen diesen Weg in den Schuldienst weiter

81% der Quer- und 63% der Seiteneinsteiger*innen ziehen insgesamt eine positive persönliche Bilanz, nur 11% bzw. 10% tun dies nicht. Da der Unterschied zwischen Quer- und Seiteneinstieg nicht signifikant wird, spielen offenbar neben ihrer Gruppenzugehörigkeit vor allem die konkreten Erfahrungen im Beruf eine Rolle.

„Meine persönliche Bilanz als Lehrkraft ist alles in allem positiv“
(n = 89)



Eine genauere Analyse zeigt, dass einige der beruflichen Erfahrungen, die bereits vorgestellt worden sind, mit einer positiven Bilanz in einem statistisch bedeutsamen Zusammenhang stehen.

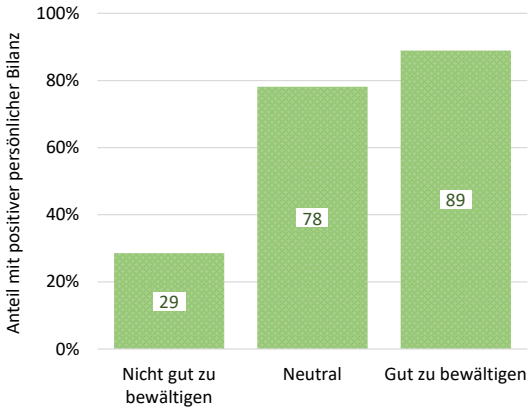
Dazu wurden jeweils drei Gruppen gebildet: Eine Gruppe mit positiven Erfahrungen (mit der Einarbeitung, mit dem Unterrichtseinsatz usw.), eine mit neutraler Einschätzung und eine mit negativen Erfahrungen. Wie zu erwarten ist, bilanzieren diejenigen, die positive Erfahrungen gemacht haben, ihre persönliche Situation statistisch signifikant häufiger positiv. Die Aspekte, die zu einer positiven Bilanz führen, können als Ansatzpunkte für eine Gestaltung des Quer- und Seiteneinstiegs gesehen werden.

1. *Bewältigung des Unterrichtseinsatzes:* Der größte Unterschied zeigt sich bei der Frage, ob der Umfang des Unterrichtseinsatzes bewältigt werden konnte. Nur 29% der Lehrkräfte, die ihn nicht gut bewältigen konnten, ziehen schließlich eine positive Bilanz ihrer Erfahrungen, während sowohl diejenigen mit neutraler (78%) als auch die mit positiver Einschätzung (89%) sehr viel häufiger positiv bilanzieren. Diese Frage thematisiert die Passung von gestellten Anforderungen, die in der Praxis zu bewältigen sind, und vorhandenen Fähigkeiten. Entsprechend kann das Urteil sowohl durch Rücksichtnahme bei der Unterrichtsbelastung als auch durch erfolgreiche Unterstützung und Qualifizierung beeinflusst werden.

„Ich ziehe alles in allem eine positive persönliche Bilanz als Lehrkraft“

Zustimmung in Abhängigkeit von der Bewältigung des Umfangs des Unterrichtseinsatzes

Prozentanteil Zustimmung* (n = 89)



⁺ Lehrkräfte die den Umfang nicht gut bewältigen unterscheiden sich signifikant von den anderen

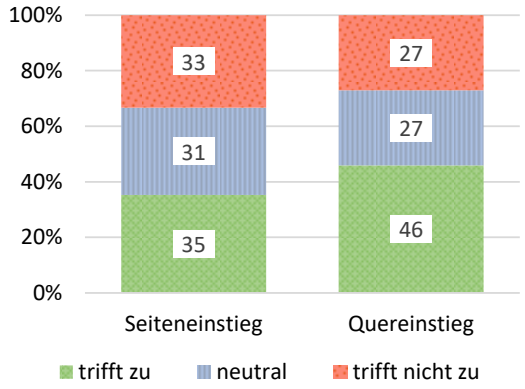
2. *Rücksicht auf ihre Bedürfnisse:* Eine wichtige Rolle spielt zudem die Einschätzung, ob die Schule ausreichend Rücksicht auf die persönliche Situation nimmt. Dazu wurden zwei Fragen zusammengefasst, die die Rücksichtnahme auf die individuelle Leistungsfähigkeit (*Rücksicht auf die noch unvollständige pädagogische Ausbildung*) und ihre Qualifizierungs- und Fortbildungsbedürfnisse ansprechen. Die Auswertung ergibt, dass wenn die Lehrkräfte den Eindruck haben, dass die Schule Rücksicht auf ihre Interessen nimmt, 92% am Ende eine positive Bilanz ziehen, während es bei fehlenden Empfinden der Rücksichtnahme nur 59% sind (Unterschied signifikant, ohne Abb.).
3. *Einarbeitung*: 85% Lehrkräfte, die eine gute Einarbeitung erfahren haben, ziehen eine positive persönliche Bilanz. Von Lehrkräften mit unzureichender Einarbeitung sagen dies nur 52% (ohne Abb.).
4. *Anerkennung*: Von den Lehrkräften, die durch ihre Vorgesetzten Anerkennung und Unterstützung erfahren (vier Variablen Abbildung oben), ziehen 78% eine positive Bilanz. Bei denen mit neutraler Einschätzung sind es 64%, jedoch bei denen, die die Anerkennung vermissen, nur 47% (ohne Abb.).

   Auch bei der Frage inwieweit die Lehrkräfte von ihren Arbeitskolleg*innen Anerkennung erfahren (drei Variablen siehe Abbildung oben) unterscheiden sich die Extremgruppen deutlich. 79% der Lehrkräfte, die eine sehr hohe Anerkennung erfahren haben, gegenüber 55% aus der Gruppe mit neutraler oder negativer Einschätzung

Wer in diesen vier Dimensionen gute Erfahrungen gemacht hat, würde auch den Quer- bzw. Seiteneinstieg weiterempfehlen (statistisch signifikant). Allerdings ist sind es nur 35% der Seiten- und 46% der Quereinsteiger*innen, die diese Empfehlung geben.

„Ich kann alle, die über einen Seiten- bzw. Quereinstieg nachdenken, ermuntern im Schuldienst anzufangen“

(n = 88)



Das ist jeweils nur etwas mehr als die Hälfte derjenigen Lehrkräfte, die insgesamt gute Erfahrungen gemacht haben. Viele der Befragten raten also – selbst bei individuell positiven Erfahrungen – explizit davon ab, im Schuldienst anzufangen.

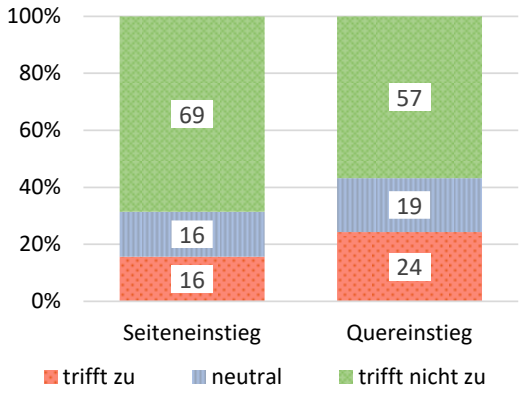
3.2 Den Quer- oder Seiteneinstieg bereuen v.a. Lehrkräfte, die keinen Zugang zur Weiterbildung erhalten und sich überfordert fühlen

Die Befragten wurden auch danach gefragt, ob sie es quasi bereuen, über den Seiten- oder Quereinstieg in die Schule gegangen zu sein (*Wenn ich gewusst hätte, was alles auf mich zukommt, hätte ich den Seiten-/Quereinstieg nicht gewagt*). 70% der Seiten- und 57% der Quereinsteiger*innen lehnen das Statement ab (siehe Abbildung), bereuen es also nicht. Andererseits 16% der Seiten- und 24% der Quereinsteiger*innen räumen im Nachhinein ein, die Anforderungen unterschätzt zu haben.

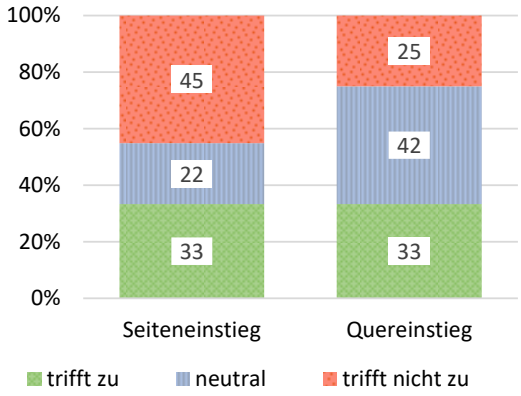
Diese Einschätzung steht in einem signifikanten Zusammenhang zu einerseits den gestellten Anforderungen (*Umfang des Unterrichtseinsatzes)* und den gebotenen Unterstützungsmöglichkeiten (*Zugang zu Fort- und Weiterbildung)*.

46% derjenigen, die keinen Zugang zur Fort- /Weiterbildung erlangen, bereuen den Einstieg, nur 13% sind es bei denjenigen mit Zugang zur Fort-/Weiterbildung.

„Wenn ich gewusst hätte, was alles auf mich zukommt, hätte ich den Seiten-/ Quereinstieg nicht gewagt“
(n = 88)



„Ich bin mit meinen Status als Seiten- bzw. Quereinsteiger*in alles in allem zufrieden“
(n = 87)



Ähnlich ist der Unterschied bei denjenigen, die den Umfang des Unterrichtseinsatzes nicht gut bewältigen (46%) gegenüber denen, die ihn bewältigen. Hier bereuen nur 19% den Lehrberuf ergriffen zu haben. (Die Gruppe mit schlechter Erfahrung unterscheidet sich jeweils signifikant von den anderen beiden.)

3.3 Sehr viele Seiteneinsteiger*innen sind mit ihrem Status in der Schule nicht zufrieden. Häufig fehlt die formale Anerkennung ihrer Ausbildung und materielle Anerkennung ihrer Leistung

Während die persönliche Bilanz des Einstiegs in den Schuldienst überwiegend positiv bewertet wird, wird die erreichte beruflichen Position und der in der Schule erreichte Status viel kritischer gesehen.

Die Abbildung zeigt, dass nur ein Drittel der Befragten mit ihrem Status in der Schule zufrieden ist. Bei Seiteneinsteiger*innen ist eine größere Gruppe von 45% mit ihren Status unzufrieden, beim Quereinstieg dominiert eine neutrale Einschätzung mit 42%.

Unzufrieden mit dem Status sind vor allem die Befragten, die auch die fehlende Rücksichtnahme auf ihre noch unvollständige Ausbildung sowie auf ihre Qualifizierungsbedürfnisse kritisieren. Von denjenigen, die den Eindruck haben, die Schule nehme Rücksicht, waren 43% mit ihrem Status zufrieden, bei denen, die fehlende Rücksichtnahme beklagten, sind es nur 18% (Unterschied signifikant, ohne Abb.).

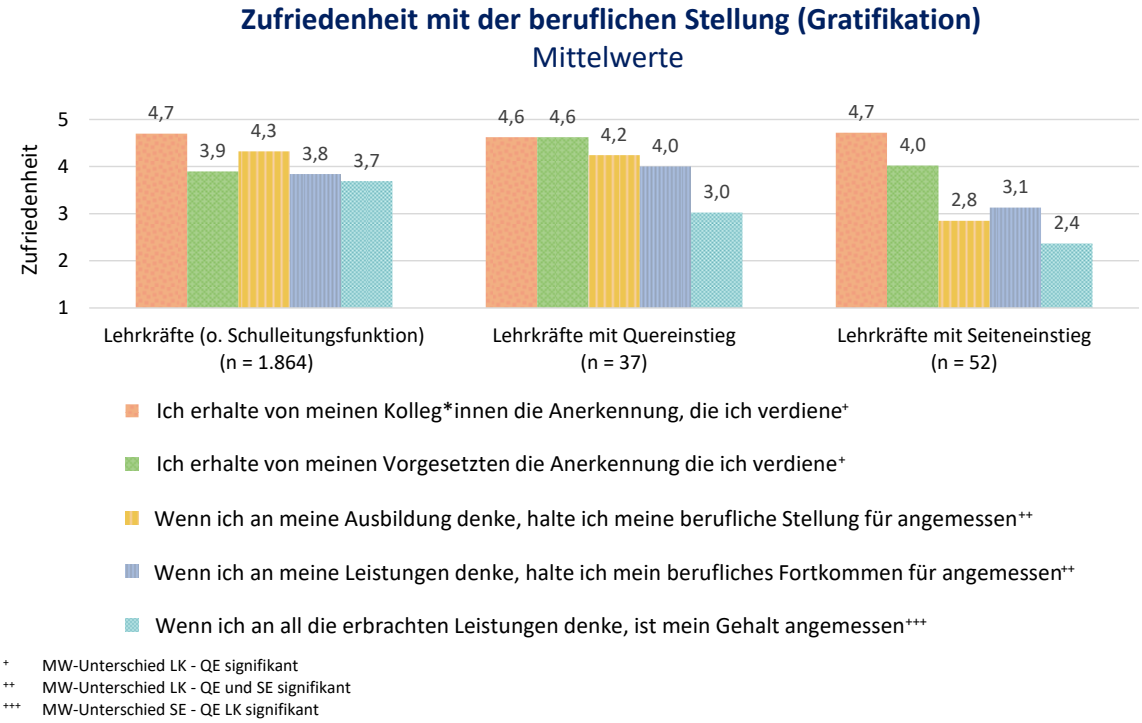
Zum anderen spielt erneut die Bewältigung des Umfangs des Unterrichtseinsatzes eine Rolle: Bei denen, die zurechtkommen, sind 44% mit ihrem Status zufrieden, bei denen, die nicht zurechtkommen nur 19% (Unterschied signifikant, ohne Abb.).

Schließlich stellt sich die Frage, wie die berufliche Stellung im Vergleich zu den anderen Lehrkräften (ohne Schulleitungsfunktion) beurteilt wird. Dazu müssen andere Fragen herangezogen werden, die allen gestellt worden sind.

Hier zeigt sich, dass Lehrkräfte im Quereinstieg Gratifikationsaspekte ihres Berufes sehr ähnlich beurteilen wie die anderen Lehrkräfte. Seiteneinsteiger*innen jedoch ihre berufliche Stellung signifikant ungünstiger einschätzen.

Dies betrifft ausdrücklich nicht die erhaltene Wertschätzung und Anerkennung, die Quer- und Seiteneinsteiger*innen von ihren Kolleg*innen aber auch von ihren Vorgesetzten erhalten. Auffallend hoch ist mit 4,7 der Mittelwert für die kollegiale Anerkennung kurz vor dem Maximum von 5. Auch die Zustimmung zum Statement *Ich erhalten von meinen Vorgesetzen die Anerkennung, die ich verdiene* liegt noch auf einem sehr hohen Niveau. Jedoch sind die Quereinsteiger*innen hier (MW 4,6) signifikant zufriedener als die etablierten Lehrkräfte. Dies ist sicher eine Resonanz auf die berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen, die Quereinsteiger*innen viel stärker in den Fokus rückt.

Neben der Wertschätzung gibt es bei Beschäftigten auch bestimmte Erwartungen an die berufliche Stellung, die mit dem Absolvieren einer Ausbildung und mit der im Beruf erbrachten Leistung verbunden sind.



+ MW-Unterschied LK - QE signifikant
++ MW-Unterschied LK - QE und SE signifikant
+++ MW-Unterschied SE - QE LK signifikant

Diese drücken sich in bestimmten Gehalts-, Status- und Karriereerwartungen aus, die als Gratifikation für die beruflichen Anstrengungen verstanden werden können. In diesen Dimensionen sind größere Unterschiede zu erkennen.

Traditionell ausgebildete Lehrkräfte sind (siehe Abbildung) im Mittel mit ihrer beruflichen Stellung sehr zufrieden (MW 4,8 von 5) und zufrieden mit ihrem beruflichen Fortkommen (MW 3,8) und dem erreichten Gehalt (MW 3,7). Sie urteilen bei der Angemessenheit des Gehalts signifikant positiver als die anderen beiden Gruppen.

Zufrieden sind auch die Quereinsteiger*innen, die jedoch die niedrigere Eingruppierung (siehe oben) kritisch sehen (MW 3,0).

Dagegen sind Seiteneinsteiger*innen in zwei Dimensionen signifikant weniger zufrieden als die anderen beiden Gruppen: bei der erreichten beruflichen Stellung (MW 2,8) und bei der Anerkennung der erbrachten Leistung (MW 3,1). Die geringste Zufriedenheit (MW 2,4) zeigt sich beim Gehalt.

Alles in allem zeigt diese Auswertung, dass es in Berlin zwar gelungen ist, den Quereinstieg so zu gestalten, dass die Betroffenen für sich eine persönliche Bilanz ziehen und die erreichte berufliche Stellung (abgesehen von der Gehaltsfrage) ähnlich bewerten wie ihre im Beruf etablierten Kolleg*innen. Den Seiteneinsteiger*innen dagegen fehlt für das, was sie an Qualifikation, Engagement und Leistung einbringen, vielfach die angemessene Gegenleistung.

Da bekannt ist, dass ein ungünstiges Verhältnis von beruflichen Anstrengungen und erreichter Gratifikation ein Gesundheitsrisiko für Beschäftigte darstellt, soll dieses Thema in Arbeitspapier 8 für alle Befragten aufgegriffen und vertieft werden.

An dieser Stelle kann aber festgehalten werden, dass sich der von Quer- und Seiteneinsteiger*innen wahrgenommene hohe Grad an erfahrener Anerkennung gesundheitsförderlich auswirken dürfte. Bei eingehender Auswertung weiterer Merkmale wie bspw. des Wohlbefindens (Wellbeing, Skala WHO5) zeigt sich nämlich, dass die relativ wenigen Lehrkräfte mit fehlender Anerkennung ein signifikant geringeres Wohlbefinden aufweisen als Lehrkräfte, die Anerkennung erfahren (o. Abb.). Fehlende Anerkennung und Unterstützung durch Arbeitskolleg*innen und Vorgesetzte dürfte langfristig insofern ein Gesundheitsrisiko darstellen.

4 Wünsche der Lehrkräfte zur Verbesserung ihrer persönlichen Situation

Zum Ende der Fragebogens wurde den Befragten die Möglichkeit geboten, in einem Freitextfeld ihre Wünsche zu formulieren, wie ihre persönliche Situation als Lehrkraft mit Seiten- bzw. Quereinstieg verbessert werden könnte. Die Tabelle zeigt nach den bisherigen Ergebnissen wenig überraschend, dass beide Gruppen sehr unterschiedliche Bedürfnisse artikulieren. Die Wünsche der Lehrkräfte mit Seiteneinstieg (45% der Codes) zielen schwerpunktmäßig auf die Beschäftigungsbedingungen, während sie sich bei Lehrkräften mit Quereinstieg vor allem auf die Arbeitsbedingungen (49%) und die Fortbildung (33%) beziehen. Von letzterer sind Seiteneinsteiger*innen quasi ausgeschlossen. Für jene sind Arbeitsbedingungen (33%) das zweitwichtigste Thema. Die formulierten Wünsche illustrieren sehr gut die bisherigen Ergebnisse.

4.1 Lehrkräfte im Seiteneinstieg wünschen sich ideelle und materielle Anerkennung ihrer Qualifikation und Leistung

Im Zuge der Inhaltsanalyse ließen sich drei Themen den Beschäftigungsbedingungen zuordnen: Die Zugangsvoraussetzungen für den Beruf, die Regeln von Arbeitszeit und Vergütung sowie die Beschäftigungssicherheit.

Vierzehn Seiteneinsteiger*innen wünschen sich die Anerkennung ihrer Leistung durch eine höhere Eingruppierung:

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (GR02979S).

„Faire Bezahlung. Als Angestellter arbeite ich unterhalb des Mindestlohns, wenn man die gearbeiteten Stunden betrachtet.“ (GR2879S)

„Bessere Entlohnung oder deutlich weniger Verantwortung.“ (ISS2729S).

„Dass nach langjähriger (!!!) Tätigkeit, die im Umfang der einer ausgebildeten Lehrkraft entspricht (Klassenleitung, Fachkonferenzleitung, Teilnahme an schulischen Gremien etc.) und durch Schulleitung, Kollegium und Elternschaft zuverlässig beurteilt werden kann, die Bezahlung so angepasst wird, dass die Leistung angemessen honoriert wird!!!“ (GR2220S)

Für die Eingruppierung spielt die Bewertung früherer Erfahrungen und Leistungen („Vorzeiten“) eine wichtige Rolle. Angesprochen werden Konflikte um die entgeltwirksame Anerkennung von Vorzeiten, welche eine höhere Eingruppierung verzögern können:

*„Ich leiste gleiche Arbeit und leiste gleiche Anforderungen wie meine Kolleg*innen und mir wird erst seit diesem Schuljahr mein Einsatz berechnet, um auf die 3 Jahre zu kommen. Die PKB-Zeit zählt nicht!!!“ (GR2879S)*

*„Dass die Berufsjahre der Seiteneinsteiger*innen im Schuldienst für eine gleichwertige Höhergruppierung anerkannt werden.“ (GR0341S)*

Das Thema „angemessene Bezahlung“ wird auch von drei Quereinsteiger*innen angesprochen.

An zweiter Stelle steht bei Seiteneinsteiger*innen der Wunsch (9 Codes) nach Anerkennung ihrer Qualifikation und Berufserfahrung sowie Gleichstellung mit Lehrkräften, die den traditionellen Weg gegangen sind.

„Anerkennung meines Hochschulabschlusses und meiner über 20 Jahre Berufserfahrung.“ (ISS0305S)

Dabei fällt auf, dass viele der Befragten durchaus pädagogische und auch Lehrerfahrungen mitgebracht haben.

*„Anerkennung von Professionalität und Kompetenz aus anderen Bereichen als dem Lehramt, konkret an unserer Schule die Anerkennung von sozialpädagogischen Werdegängen, Berufsbildungsarbeit, Erwachsenenpädagogik und Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache. Die Kolleg*innen bringen Erfahrung, Expertise und multiprofessionelle Perspektiven mit sich, die das Kollegium bereichern. Dennoch wird ihre Arbeit wenig geschätzt. Das Lehramt allein befähigt Menschen nicht automatisch, Schüler*innen gut auszubilden. Wir könnten voneinander lernen, wenn wir uns öfter auf Augenhöhe begegneten.“ (GY1963S)*

*„Unterrichtete außerhalb des öffentliches Dienstes bereits seit 2009 - wünsche mir daher Anerkennung meiner beruf l. Erfahrung und Fortbildung durch Gleichsetzung mit 2. Staatsexamen und Möglichkeit der Verbeamtung. Leiste dieselbe Arbeit genauso gut und umfänglich wie andere Kolleg*innen (Klassenlehrer*in trotz Teilzeit wg. eigener Kinder).“ (GR1137S)*

„Die Anerkennung von Lehrerfahrung (10 Jahre im Hochschuldienst und 4 Jahre im Schuldienst, freier Träger, in Berlin sollte in meinem Fall erfolgen. Ein dennoch abgelehntes Antreten des Quereinstiegs zur ‚Nachqualifizierung‘ kann ich für mich nicht nachvollziehen.“ (BBS2696S)

In vielen Fällen führt die Nicht-Anerkennung von Abschlüssen und Erfahrungen dazu, dass der Weg zum Referendariat verstellt ist. Daher wird von einigen der Wunsch formuliert, von der Senatsverwaltung überhaupt ein Angebot auf Fortbildung zu erhalten (7 Codes), um die volle Lehrbefähigung erreichen zu können, d.h. als Quereinsteiger*in anerkannt zu werden. (Diese Rubrik kann entsprechend nur von Seiteneinsteiger*innen genannt werden.)

*„Eine realistische Fortbildungsmöglichkeit, um nicht nur eine vollwertige Lehrkraft mit allen Pflichten (Arbeitseinsatz, Klassenleitung, Fachbereichsleitung, Fachlehrer*in), sondern auch mit allen Rechten (Bezahlung) zu sein.“ (GR0972S)*

*„Die Möglichkeit zu einer berufsbegleitenden Qualifizierung, wie sie Quereinsteiger*innen haben.“ (GR0968S)*

Zur Verbesserung meiner persönlichen Situation als Lehrkraft mit Quer- bzw. Seiteneinstieg wünsche ich mir vor allem …	Lehrkräfte mit Seiteneinstieg		Lehrkräfte mit Quereinstieg		Summen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Codes ingesamt	**56**	**100%**	**55**	**100%**	**119**	**100%**
Befragte	**52**		**37**		**89**	
Codes pro befragter Person	**1,1**		**1,5**		**1,3**	
Code						
Beschäftigungsbedingungen	**25**	**45%**	**9**	**16%**	**42**	**35%**
Anerkennung der Qualifikation und Berufserfahrung	9	16%	6	11%	15	13%
Gleiche Arbeit, gleiches Entgelt	14	25%	3	5%	17	14%
Angebot, die volle Lehrbefähigung zu erreichen	7	13%	0	0%	7	6%
Beschäftigungssicherheit, Entfristung	2	4%	0	0%	2	2%
Anderes Arbeitszeitmodell	0	0%	1	2%	1	1%
Arbeitsbedingungen	**23**	**41%**	**27**	**49%**	**50**	**42%**
Bessere Einarbeitung, Mentoring	4	7%	6	11%	10	8%
Mehr Zeit, geringeres Pensum, Anrechnungsstunden	4	7%	3	5%	7	6%
Entlastungen beim Unterrichten	3	5%	10	18%	13	11%
Unterstützung durch Kolleg*innen / Schulleitung	12	21%	6	11%	18	15%
Bessere digitale Ausstattung, weniger Bürokratie	0	0%	2	4%	2	2%
Fortbildung	**2**	**4%**	**18**	**33%**	**20**	**17%**
Studium an Unterrichtsanforderungen anpassen	1	2%	11	20%	12	10%
Mehr Entlastung für Fort- und Weiterbildung, bestimmte Inhalte	1	2%	7	13%	8	7%
Statusinformationen	**6**	**11%**	**1**	**2%**	**7**	**6%**
Informationen zur persönlichen Situation oder Sicht	6	11%	1	2%	7	6%

Das Thema Entfristung und Beschäftigungssicherheit beschäftigt ebenfalls nur Seiteneinsteiger*innen (2 Codes).

„Derzeit bin ich befristet angestellt und kann mir zwar die Schule aussuchen, nicht jedoch den Umfang meiner Beschäftigung und bin jedes Halbjahr neu in Verhandlung.“ (GY0442S)

An zweiter Stelle steht das Thema Arbeitsbedingungen für Seiteneinsteiger*innen (23 Codes; 41%), hier geht es mehr darum, die berufliche Situation zu bewältigen und Lerngelegenheiten im Prozess der Arbeit zu bekommen (Beispiele dazu im folgenden Abschnitt).

Zudem beschreiben einzelne Äußerungen vereinzelte Informationsdefizite, die vor allem Seiteneinsteiger*innen betreffen, möglicherweise weil die Quereinsteiger*innen am QuerBer-Programm teilnehmen.

„Für LovI etc das Aufholen der gesetzlichen Grundlagen, Regelungen und exakteres Wissen zu Schulhierarchie, -Struktur, Verwaltung und Einflussmöglichkeiten.“ (BBS1909S)

„Mehr Infos zur Administration.“ (BBS1650S)

4.2 Lehrkräfte im Quereinstieg wünschen sich mehr Unterstützung, um das Unterrichten und die Fortbildung besser vereinbaren zu können

Wünsche zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsbedingungen werden auch von Quereinsteiger*innen genannt (9 Codes). Bei ihnen geht es am häufigsten um die Anerkennung ihrer Qualifikation (6 Codes), beispielsweise um die Belastungen des berufsbegleitenden Nachstudierens zu reduzieren oder zu vermeiden.

„Ich mache derzeit fachlich völlig sinnfrei meinen Master in einem Fach, für das ich auch ohne Master bereits zum Unterrichten qualifiziert bin. Nur, ich brauche halt den Master, um den Quereinstieg zu beginnen. Ich studiere also quasi aktuell nur für ein Zeugnis, was mich seit über 4 Jahren wahnsinnig viel Kraft und Zeit kostet und völlig sinnlos Ressourcen verschleudert, die ich sehr gerne in eine pädagogische Ausbildung oder mehr Unterricht gesteckt hätte.“ (GmS1230Q)

*„Ich bin staatlich anerkannte Sonderpädagog*in auf Fachschulniveau (bachelor professional) und hatte nur die Möglichkeit als LovL anzufangen und wurde zu einem vollen Grundstudium für diese Stelle verpflichtet.“ (GR0821Q)*

„Einheitliche Regelungen bei der Anerkennung der Fächer und mehr Unterstützung bei außerfachlichen Themen.“ (GR0719Q)

Abschließend zu erwähnen ist der Wunsch nach einem anderen Arbeitszeitmodell, der zu keiner der bisherigen Kategorien passt.

„Geregelte Arbeitszeiten und Arbeitsumfang – kein Deputatmodell mit 26 Stunden." (ISS2858Q)

Aber am häufigsten beziehen sich die Wünsche der Lehrkräfte im Quereinstieg auf ihre Arbeitsbedingungen (27 Codes; 49%) sowie auf die Fortbildung (18 Codes, 33%). Insgesamt zeigt sich, dass sie nach Wegen suchen, die Anforderungen aus dem Beruf als Lehrkraft mit den beruflichen Fortbildungsanstrengungen besser unter einen Hut zu bringen.

Die Wünsche der Quereinsteiger*innen ziele auf mehr Rücksicht auf ihre berufsbegleitende Qualifizierung (10 Codes) und häufig auf eine Entlastung beim Unterrichten.

Zum einen könnten Anforderungen begrenzt werden.

„Entspanntere / kleinere Klassen, bzw. mehr Teilungsstunden" (GR2949S)

*„Die Erwartungshaltung an Quereinsteigende niedriger halten, mehr konkret auf den Schulalltag bezogene Vorbereitung, weniger Unterricht in komplett alleiniger Verantwortung idealerweise im ersten Jahr als Quereinsteiger*in." (GR0947Q)*

„Klassenleitungstätigkeiten (2 Klassen) sind noch zu früh." (GmS0296Q)

„Keine Vertretungsstunden während des Quereinstiegs. Ich habe 4 Freistunden in meinem Stundenplan und bekomme i.d.R 1-2 Vertretungsstunden/Woche kurzfristig in ganz unterschiedliche Klassen. Für mich ist das sehr stressig, weil der reguläre Unterricht mich schon herausfordert und ich die Zeit für die Unterrichtsvorbereitung dringend brauche." (ISS2395Q)

„Einsatz nur im anerkannten Fach, oder zumindest vorrangig im anerkannten Fach. Kein Einsatz in weiteren Fächern." (GmS2211Q)

„Weniger bürokratische Arbeit außerhalb des Unterrichts oder damit in Verbindung stehende Aufgaben." (GmS2835Q)

Zum anderen wünschen sich sowohl Seiten- als auch Quereinsteiger*innen durch eine andere Lehrkraft oder Fachkraft unterstützt zu werden, um beispielsweise prozessbezogenes Lernen zu ermöglichen:

*„Weniger eigenständig gehaltene Unterrichtsstunden und mehr Stunden für Hospitation und Doppelsteckungen, Unterricht bei erfahrenen Kolleg*innen erleben. (GR0111Q)*

„Kleinere Klassen bzw Unterstützung durch PU [Pädagogische Unterrichtshilfe]" (BBS2349S)

Ein weiterer Verbesserungsvorschlag zielt auf die Einarbeitung – hierzu äußern sich 6 Quereinsteiger*innen und 4 Seiteneinsteiger*innen.

„Bessere Einarbeitung an der Schule." (GR1684Q)

„Einarbeitung hinsichtlich der Gepflogenheiten der Schule, wären sehr hilfreich gewesen." (BBS0296Q)

„Sinnvollere Einarbeitungsmodelle" (ISS1242S)

In der Hälfte dieser Statements wird die Unterstützung durch ein Mentoring angesprochen, jedoch auch die Notwendigkeit problematisiert, die Rolle mit einer motivierten Person zu besetzen.

„Einen Mentor/eine Mentorin, mit dem/der ich Probleme diskutieren Fragen erörtern kann." (GR2634Q)

„Verbindliche personelle Ressourcen an der Schule schaffen, um quereinsteigenden Personen einen Mentor /eine Mentorin bereitstellen zu können." (GR0111Q)

„Ich habe einen Mentor […]. Er macht dies aber nur, weil er dadurch eine Entlastungsstunde erhält. Am Anfang hat er mir gesagt, dass er mich nicht richtig einarbeitet, weil ich doch sowieso bald wieder weg bin. Nach einem Jahr Quereinstieg wird es besser." (ISS2396Q)

Sehr häufig werden Wünsche hinsichtlich einer stärkeren Unterstützung geäußert und zwar von 6 Quer- und 12 Seiteneinsteiger*innen. Teilweise wird dies sehr pauschal formuliert.

„Unterstützung durch das Kollegium und die Schulleitung." (GR2502Q)

*„Mehr Unterstützung von den Kolleg*innen im Schulalltag." (GR1865S)*

Weiteren Befragten ist es wichtig, dass ihre besondere persönliche Situation wahr- und ernstgenommen wird.

*„Vorgesetzte mit Verständnis für die Situation als Quereinsteiger*in."(ISS2396Q)*

„Die Schulleitung macht mir Vorwürfe, dass ich nach meinem Unterricht ‚zu wenig Engagement zeige'. Nein, ich übernehme keine AG, keinen Vorsitz etc." (GR1131Q)

„Ernst in pädagogischen Fragen genommen zu werden, in Planungen eingezogen zu werden, Verbesserung der teamübergreifenden Kommunikation." (BBS1018S)

Zudem werden Erwartungen formuliert, sich mit anderen Lehrkräften in organisierten Formen gezielt auszutauschen und von ihnen lernen zu können.

*„Mehr Austauschmöglichkeiten innerhalb des Kollegiums bzw. mit anderen Quer- bzw. Seiteneinsteiger*innen und gute Teamarbeit." (GR2678Q)*

*„Arbeit in Teams bzw. Austausch mit erfahrenen Kolleg*innen der institutionell geplant ist." (GR1486S)*

Da sich Quer- von den Seiteneinsteiger*innen vor allem dadurch unterscheiden, dass sie berufsbegleitend studieren bzw. im Vorbereitungsdienst sind, wundert es nicht, dass ihr häufigster Wunsch (11 Codes) sich auf eine Verbesserung des Studiums bezieht. Dabei haben Personen, die bereits im Beruf stehen, offenbar andere Erwartungen an die Studieninhalte als klassische Studierende. Bemerkenswert sind

diese Anmerkungen, weil das Fortbildungsangebot „Studies“ für diese Zielgruppe am Studienzentrum für Erziehung, Pädagogik und Schule (StEPS) (LINK) konzipiert worden ist.

„Studieninhalte, die ich für meine Arbeit an der Grundschule brauchen werde. Mehr Pädagogik und Didaktik. Deutsche Literatur des Mittelalters, Phonetisches IPA System, etc. ist vielleicht interessant, für unsere Arbeit jedoch völlig irrelevant.“ (5513066)

„Sinnvolle Inhalte der Studies...im Mathe Seminar über Beweise und ähnliches für das Grundschullehramt zu ‚Sprechen‘ sehe ich als weniger sinnvoll und eher als hinderlich an. Besser wäre die vermehrte Vermittlung oder das Wiederholen von den grundlegenden mathematischen Inhalten, um diese den SuS vermitteln zu können.“ (GR1991Q)

„Bessere Ausbildung, die an den Schulalltag angepasst ist. QuerBer ist zu großen Teilen Zeit absitzen und wenig relevant im Hinblick auf die Herausforderungen im Schulalltag.“ (GmS1118Q)

Da sich aus dem berufsbegleitenden Studieren erhebliche Anforderungen an das Zeitmanagement ergeben, werden die Studieninhalte stärker nach ihrer beruflichen Verwertbarkeit bewertet.

„Die Anforderungen im Mathestudium sind absurd. Ich brauche außer der Didaktik davon NICHTS für meinen Unterricht an der Grundschule. Man wird mit Hausaufgaben überschüttet, das Tempo während der Sitzungen ist enorm, der Schwierigkeitsgrad, die Realitätsferne hoch. Ständig: ‚Das erarbeiten Sie sich dann selbstständig.‘ Ich habe keine Zeit dafür. Ich habe eigenen Unterricht vorzubereiten. Ich habe Korrekturen. Ich habe Familie, Haushalt, ich würde gerne auch mal schlafen.“ (GR1131Q)

„Im Studium wird sehr viel abverlangt. Neben der Schule schwer zu leisten. Hier könnte mehr Rücksicht genommen werden.“ (GR2527Q)

Auch die Hochschulen bzw. das StEPS sollen sich auf die zunehmende Zahl von Personen mit berufsbegleitendem Studium einstellen.

„Eine Bewilligung eines Teilzeitstudiums von Seiten der Universitäten“ (ISS2214Q)

Weitere Wünsche der Lehrkräfte im Quereinstieg beziehen sich auf Verbesserungen, damit sie sich nebenberuflich fortbilden können (7 Codes). Dazu gehören vor allem Entlastungen, d.h. die Ermäßigung ihres Unterrichtsdeputats.

„Mehr Entlastungsstunden für die Studienseminare: 10 anstatt 5!“ (GmS0116Q)

Entlastungen sollen dabei auch die Übernahme von Zusatzaufgaben oder bestimmte Weiterbildungsanstrengungen ausgleichen.

*„Wenn man Klassenleiter*in ist, muss das wegen des zusätzlichen großen Zeitaufwands im Referendariat berücksichtigt werden.“ (GmS2630Q)*

Das einzige Statement einer Lehrkraft mit Seiteneinstieg bezieht sich auf die Unterstützung einer Weiterbildung.

„Entlastungsstunden zur Weiterbildung mit Schwerpunkt auf Traumaproblematik, Sonderpädagogik.“ (BBS2097S)

Insgesamt spiegeln die Antworten auf die Frage nach den Verbesserungswünschen vielfältige Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Situation, sie beschreiben mittelbar aber auch eine nicht immer einfache berufliche Situation.

Zur Methode der Text-Auswertung

Berücksichtigt wurden alle Statements der 89 Lehrkräfte mit Seiten- oder Quereinstieg. Die Statements wurden einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen, in der bedeutungsgleiche Aussagen jeweils mit einem bestimmten Code belegt worden sind. Die Codierung startetet ohne ein vorgegebenes Codesystem, das entwickelte sich quasi Bottom-up. Die Codes ließen sich am Ende problemlos einer systematischen Unterscheidung von *Beschäftigungsbedingungen*, *Arbeitsbedingungen* und *Fortbildung* zuordnen. *Statusinformation* stellt eine Restkategorie dar, die Anmerkungen zur persönlichen Situation oder Sichtweise aufgenommen hat. Es waren meist keine Antwort auf die Frage, sondern sollten wohl nach Ansicht der Befragten zum Verständnis beitragen.

Bei den im Text verwendeten Zitaten wurden lediglich Schreibfehler korrigiert und die Gender-Form an den Haupttext angeglichen – was nebenbei zur Anonymisierung beigetragen hat.

5 Schlussfolgerungen für eine erfolgreiche Integration nicht traditionell qualifizierter Lehrkräfte in Berlin

Die gute Nachricht zuerst: Die von uns befragten Seiten- und Quereinsteiger*innen fühlen sich durch ihre Arbeitskolleg*innen und Vorgesetzten in hohem Maße anerkannt und unterstützt. Eine große Mehrheit von ihnen zieht für sich eine positive Bilanz des Eintritts in den Schuldienst. Allerdings war der Weg viel steiniger als erwartet, so dass auch Einzelne mit individuell positiven Erfahrungen anderen nicht ohne Weiteres empfehlen würden, ihn ebenfalls zu gehen.

Offenbar ist noch viel zu tun, um tragfähige neue Wege in den Lehrberuf zu bahnen. Die Rückmeldungen aus dieser Umfrage sollten dazu genutzt werden, den Seiten- und Quereinstieg zu verbessern. Dazu muss vor allem beachtet werden, dass sich die Situation der beiden Gruppen gravierend unterscheidet.

Quereinstieg

So eröffnet der Quereinstieg in Berlin – anders als oftmals vermutet – aus Sicht einer großen Mehrheit der Betroffenen eine positive Berufsperspektive. Quereinsteiger*innen sehen sich – abgesehen von ihrer Eingruppierung – mehr oder weniger auf Augenhöhe mit den anderen Lehrkräften. Die mit dem QuerBer Programm eröffnete systematische Unterstützung des berufsbegleitenden Studierens und Absolvierens des Vorbereitungsdienstes hat dazu sicherlich einiges beigetragen. Gleichwohl ist die Herausforderung groß, Arbeit und Studieren bzw. den Vorbereitungsdienst parallel zu bewältigen. Die schlägt sich in allen Aspekten nieder. Zu empfehlen ist daher: Was positive Rückmeldung zeigt aber bislang nicht durchgängig realisiert worden ist, sollte in Zukunft konsequent umgesetzt werden.

- Eine systematische Einarbeitung mit verbindlichem Mentoring durch eine erfahrene Lehrkraft, die auch über Zeitspielräume verfügt (Entlastungsstunden). Darüber hinaus institutionalisierte Reflexionsmöglichkeiten im Team der Lehrkräfte für die Professionsentwicklung anbieten.
- Der entscheidende Prüfstein scheint die Bewältigung des Umfangs der Unterrichtsverpflichtung darzustellen. Hier wird es sehr stark individuell geprägte Situationen geben. Man sollte vor allem in der frühen Phase mit „Doppelsteckungen“ oder Hospitationen das Unterrichten gezielt unterstützen, d.h. sowohl die Anforderungen reduzieren als auch den Quereinsteiger*innen Lern- und Reflexionsmöglichkeiten bieten. Dies kommt auch den Schüler*innen zu Gute. Es stellt sich zudem die Frage, inwieweit schon während der Studienphase und nicht erst im Vorbereitungsdienst stärker auf praktische Fragen eingegangen werden kann, wie guter Unterricht konkret gestaltet und die dabei auftretenden Herausforderungen konkret bewältigt werden können.
- Rücksichtnahme beim Tätigkeitseinsatz ist ein weiterer Erfolgsfaktor, d.h. auf die Übertragung von Klassenleitungen und Zusatzaufgaben zumindest anfangs möglichst verzichten und auf spätere Phasen der Qualifikationsentwicklung verschieben.
- Das berufsbegleitende Studium entschlacken und die Ausbildungsinhalte überprüfen. Ausreichende Entlastungsstunden für die berufsbegleitende Qualifizierung gewähren.

Das sind alles Punkte, die sich aus den Umfrageergebnissen ableiten lassen.

Seiteneinstieg

Die Seiteneinsteiger*innen ziehen zwar mehrheitlich ebenfalls eine positive persönliche Bilanz, fühlen sich aber gegenüber Quereinsteiger*innen und den anderen Lehrkräften zurückgesetzt. Dies bezieht sich v.a. auf ihre Beschäftigungssituation und ihren Status in der Schule. Gemessen an ihrer Leistung und der von ihnen eingebrachten Qualifikation und Berufserfahrungen erhalten sie hinsichtlich beruflicher Position und Gehalt zu wenig Wertschätzung. Zentraler Kritikpunkt ist, dass auf ihre Fortbildungsbedürfnisse zu wenig Rücksicht genommen wird. Viele wünschen sich Fortbildungsmöglichkeiten – wie sie Quereinsteiger*innen bekommen.

Vor dem Hintergrund dieser starken Status-Unzufriedenheit wäre zu erwägen, auch Seiteneinsteiger*innen systematische Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten anzubieten. Diese müssen ja nicht unbedingt zum Abschluss des Vorbereitungsdienstes und zur vollen Gleichstellung mit traditionell ausgebildeten Lehrkräften führen, wie es das Ziel des Quereinstiegs ist. Aber eine klare persönliche Entwicklungsperspektive anhand transparenter Kriterien und Entwicklungsschritte und mit Aussicht auf eine langfristige Beschäftigung sollte schon zum Standard gehören statt einer „Lückenbüßerfunktion“ mit Zeitverträgen und unsicherer Perspektive. Seiteneinsteiger*innen werden aufgrund fehlender Qualifikationsnachweise deutlich niedriger eingruppiert, aber auf

der anderen Seite kaum anders eingesetzt als traditionell qualifizierte Lehrkräfte. Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit scheint hier sehr begründet zu sein. Zumal die Auswertung abgesehen von Teilnahme oder Nicht-Teilnahme am QuerBer Programm keine eindeutigen Kriterien der Qualifikationsvoraussetzungen und Vergütung gezeigt hat, nach denen Seiten- und Quereinsteiger*innen zu differenzieren wären. Das anhand der Umfrage erkennbare Verhältnis von Tätigkeitseinsatz, Formalqualifikation und Eingruppierung erscheint ziemlich willkürlich und damit unzureichend legitimiert. Eine auch tarifpolitisch klarere Regulation wäre entsprechend zu empfehlen.

Nicht zuletzt muss auch Wert darauf gelegt werden, dass Seiteneinsteiger*innen nicht nur im Kollegium willkommen geheißen werden, sondern auch eine systematische Einarbeitung erhalten. Warum ist das Mentoring nur für die Quereinsteiger*innen vorgesehen? Insofern gelten die oben bereits formulierten Empfehlungen grundsätzlich für beide Statusgruppen.

Abschließende Überlegungen

Zum Schluss sollte nicht vergessen werden: Wir wissen nicht wie es den Quer- und Seiteneinsteiger*innen geht, die bereits intensiver über den Ausstieg nachdenken. Diese Menschen gibt es, sie haben aber offensichtlich nicht an unserer Umfrage teilgenommen. Der Nutzen unserer Umfrage besteht vielmehr darin, den ambivalenten Erfahrungen derjenigen Gehör zu verschaffen, die sich freuen, im Schuldienst als Lehrkraft tätig zu sein. Ihre Erfahrungen geben einen Ausblick darauf, was getan werden kann, um den Einstieg in Zukunft erfolgreicher zu gestalten. Eine Umsetzung der oben vorgestellten Empfehlungen dürfte letztlich die Chancen auf einen erfolgreichen Einstieg erhöhen und damit auch die Abbrecherquote senken.

Von vielen der eingangs erwähnten Reformüberlegungen zur praxisgerechteren Gestaltung des Lehramtsstudiums und zu grundlegenden Veränderungen beim Vorbereitungsdienst können zumindest Quereinsteiger*innen wahrscheinlich ebenfalls profitieren. Es wäre zu empfehlen diesen alternativen Weg in den Lehrberuf systematisch und eigenständig auszugestalten – am besten länderübergreifend.

Einen direkt entlastenden Effekt hätten ferner Überlegungen die 2-Fächer-Pflicht für das Lehramt entfallen zu lassen. Dies hätte nicht nur Vorteile für die Rekrutierung von Personen mit im Ausland abgeschlossenen Lehramtsstudium, sondern würde auch den Aufwand für das Nach-Studium vieler Quereinsteiger*innen reduzieren. Möglicherweise würde dies sogar Optionen für manche Seiteneinsteigerinnen eröffnen, was unter Status- und Motivationsaspekten positive Effekte hätte. Arbeitspolitisch würden eine Differenzierung der Tätigkeitsprofile und alternative Wege in den Lehrberuf wichtige zusätzliche Optionen schaffen – inwieweit diese bildungspolitisch sinnvoll wäre, können wir nicht beurteilen.

Bislang wird die Notwendigkeit, neue Formen des Einstiegs in den Beruf einer Lehrkraft, anbieten zu müssen, vor allem negativ diskutiert. Es wird Zeit die Perspektive zu wechseln, worauf zurecht der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft hingewiesen hat. *„Dabei ist wichtig, diese Personengruppen nicht als ‚Notnagel' in Zeiten des Lehrkräftemangels anzusehen, sondern als eine Bereicherung für Schulen und ihre Kollegien, und ihnen eine attraktive berufliche Perspektive zu eröffnen."* (Stifterverband S. 6)

Zur Repräsentativität und Methode der Umfrage

Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf einer Onlinebefragung von 2.385 Lehrkräften, die an einer Berliner Grundschule, Integrierten Sekundarschule, Gemeinschaftsschule, Gymnasium oder Beruflichen Schule unterrichten. Die Umfrage wurde im November 2023 durchgeführt und repräsentiert 7,3% der Lehrkräfte an 46% der Schulen in Berlin. Entsprechend der Berliner Schulstatistik bilden die Lehrkräfte der Jahrgangsstufen 1-6 die Grundstufe (GST). Dabei werden Lehrkräfte der Grundschule und der ISS/GmS zusammengefasst.

Eingeladen wurden Lehrkräfte, die an der Arbeitszeit-Erhebung teilnehmen oder zumindest Interesse artikuliert haben, teilzunehmen. Der Zugang war insofern beschränkt, jedoch haben sich Lehrkräfte aus 354 Schulen aller Bezirke beteiligt. Es haben sich 11% aller Berliner Lehrkräfte vom Gymnasium, 6% aus einer Grundstufe (GR, ISS, GmS), 8% aus der Sekundarstufe (ISS, GmS) sowie 7% aus der beruflichen Schule beteiligt. Das Sample ist etwas jünger (Anteil unter 45 Jahre ist 11% höher) und weiblicher (Frauenanteil 7% höher) als die Grundgesamtheit.

Eingesetzt wurden viele Methoden und Instrumente aus früheren Studien der Kooperationsstelle der Universität Göttingen zu Arbeitszeit und Belastung in Niedersachsen 2016, Frankfurt 2020, Sachsen 2022 sowie zur Digitalisierung im Schulsystem 2021. Die Methoden sind dort ausführlich beschrieben. Aufgrund der Methodengleichheit liegen Vergleichsdaten vor. Bei der Präsentation der Häufigkeitsverteilung wurde stets geprüft, inwieweit es auch statistisch bedeutsame Zusammenhänge gibt (Korrelationen; Varianzanalysen der Mittelwerte, bei mehr als zwei Gruppen der unabhängigen Variablen Post-hoc-Tests). Bei der Datenpräsentation sind rundungsbedingte Differenzen in den Summen möglich.

Frank Mußmann, Thomas Hardwig:

Berliner Lehrkräfte mit Seiteneinstieg machen andere Erfahrungen als Lehrkräfte mit Quereinstieg

Göttingen, 2024

Das Forschungsprojekt Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte wird von der Max-Träger Stiftung gefördert.

Die Publikation wird unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Internationale Lizenz

CC BY-SA

DOI: https://doi.org/10.47952/gro-publ-243

© Georg-August-Universität Göttingen,
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Dr. Frank Mußmann (verantwortlich)
Platz der Göttinger Sieben 3, D-37073 Göttingen

kooperationsstelle@uni-goettingen.de