

George, Marie

Research Report

Motivationale Einflussfaktoren auf die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften: eine Analyse im Kontext der Implementierung des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes in Berlin

Schriftenreihe für Public und Nonprofit Management, No. 35

Provided in Cooperation with:

Chair of Public and Nonprofit Management, University of Potsdam

Suggested Citation: George, Marie (2025) : Motivationale Einflussfaktoren auf die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften: eine Analyse im Kontext der Implementierung des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes in Berlin, Schriftenreihe für Public und Nonprofit Management, No. 35, Universitätsverlag Potsdam, Potsdam, <https://doi.org/10.25932/publishup-67018>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/312892>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Universitätsverlag Potsdam

Marie George

Motivationale Einflussfaktoren auf die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften

eine Analyse im Kontext der Implementierung des
Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes in Berlin

Schriftenreihe für Public und Nonprofit Management

Marie George

**Motivationale Einflussfaktoren auf die
Verbeamtungspräferenzen von
Lehramtsstudierenden
und jungen Lehrkräften**

eine Analyse im Kontext der Implementierung des
Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes in Berlin

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de/> abrufbar.

Erstgutachterin:

Prof. Dr. Isabella Proeller

Zweitgutachter:

Nicolas Drathschmidt, M. A.

Die **Schriftenreihe für Public und Nonprofit Management** wird herausgegeben vom Lehrstuhl für Public und Nonprofit Management der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam.

ISSN (Online) 2190-4561

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Lizenzvertrag lizenziert:

Namensnennung 4.0 International

Um die Bedingungen der Lizenz einzusehen, folgen Sie bitte dem Hyperlink:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Online veröffentlicht auf dem Publikationsserver der Universität Potsdam

<https://doi.org/10.25932/publishup-67018>

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:kobv:517-opus4-670188>

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
1. Einleitung	4
2. Stand der Forschung	7
2.1 Attraktivität des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber	7
2.1.1 (Rechtliche) Grundsätze der Verbeamtung	7
2.1.2 Aktuelle Studien zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes	9
2.2 Lehrkräftemotivation	13
3. Motivationstheorien	16
3.1 Motivation Definition	16
3.2 Intrinsische und extrinsische Motivation	17
3.2.1 Implikationen für Lehrkräfte	20
3.3 Public Service Motivation	21
3.4 Theoretische Annahmen	25
4. Methodisches Vorgehen	26
4.1 Forschungsmethode	27
4.2 Auswahl der Interviewteilnehmenden	30
5. Analyseergebnisse der empirischen Untersuchung	32
5.1 Verbeamtungspräferenzen	32
5.2 Motivationale Einflussfaktoren	34
5.2.1 Individuelles Selbstkonzept	34
5.2.2 Public Service Motivation	37
5.2.3 Übergreifender Arbeitskontext	39
6. Diskussion der empirischen Ergebnisse	41
6.1 Individuelle und sozialhistorische Motive	41
6.2 Intrinsische Motivation und Public Service Motivation	44
6.3 Arbeitskontext	47
7. Schlussfolgerungen	51
7.1 Handlungsempfehlungen	54
7.2 Limitationen	58
Literaturverzeichnis	60
Ehrenwörtliche Erklärung	66
Anhangsverzeichnis	67

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Rahmenmodell der Lern und Leistungsmotivation von Lehrkräften, Daumiller (2018: 7)	21
Abbildung 2: A Process Theory of Public Service Motivation, Perry (2000: 481)	24
Abbildung 3: Theoretischer Rahmen in Anlehnung an Perry (2000) & Daumiller (2018), eigene Darstellung	26
Abbildung 4: Beispielhafte Darstellung der Gioia Methodologie, Gioia et al. (2012: 21)	29
Abbildung 5: Datenstruktur der Analyseergebnisse motivationaler Einflussfaktoren auf Verbeamtungspräferenzen von (angehenden) Lehrkräften nach der Gioia Methodologie, eigene Darstellung	35
Abbildung 6: Hypothesen zu individuellen und sozialhistorischen Motiven, eigene Darstellung	43
Abbildung 7: Hypothesen zu der intrinsischen Motivation und Public Service Motivation, eigene Darstellung	46
Abbildung 8: Hypothesen zum Arbeitskontext, eigene Darstellung	50

1. Einleitung

Die Frage ob und warum Lehrkräfte den Beamtenstatus als attraktiv empfinden, hat in den letzten Jahren eine zunehmende Aufmerksamkeit in der bildungs- und gesellschaftspolitischen Diskussion erhalten. Vor allem in Berlin wurde die Lage, bedingt durch hohe Austritte im Lehrbereich, sowohl aufgrund von Rente als auch bei jungen Menschen unter 31 Jahren, lange als kritisch empfunden (Senatsverwaltung für Finanzen 2022). Der Bedarf nimmt auch aufgrund von anderen Faktoren, wie der steigenden „Anzahl der Schülerinnen und Schüler“, deutlich zu (Der Senat von Berlin 2023: 2). 2023 fehlen in Berlin „[...] über 1000 volle Stellen für den Unterricht [...]“, womit Dreiviertel der Berliner Schulen vom Lehrkräftemangel betroffen sind (Vieth-Entus 2023). Zudem entscheiden sich immer weniger Studierende dafür, den Vorbereitungsdienst zu absolvieren und somit die Beamtenlaufbahn einzuschlagen (Der Senat von Berlin 2023). Dies hat zur Folge, dass weniger Lehrkräfte in Berlin ausgebildet werden, was dem Mangel negativ entgegenwirkt (Gehrke & Bruno-Latocha 2013).

Welche Umstände führten jedoch zu dieser problematischen Situation? Ab den 1980er Jahren wurden Stellen im öffentlichen Dienst, vor allem im Bildungssektor, bundesweit abgebaut. Die Länder jedoch sind seit der Föderalismusreform 2006 wieder autonom für die „[...] Gesetzgebungskompetenz für zentrale beamtenrechtliche Themen [...]“ sowie „[...] für die Festsetzung der Gehälter und Pensionen zuständig [...]“ (Bull 2008: 651). Seither steigt der Konkurrenzkampf um ausgebildete Lehrkräfte zwischen den Bundesländern (Der Senat von Berlin 2023). Das Land Berlin entschied sich schon im Jahr 2004 dagegen, weiterhin Lehrkräfte zu verbeamten und diese, vor allem wegen der geringeren Kosten, nur noch als Tarifbeschäftigte einzustellen (Buchmann 2023). Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, haben „[...] Bundesländer, die nicht verbeamten, oft das Nachsehen [...]“ (Gehrke & Bruno-Latocha 2013: 306). In den letzten Jahren sind, laut dem Senat von Berlin (2023: 2), vermehrt Lehrkräfte in andere Bundesländer abgewandert, um dort „verbeamtet zu werden oder zu besseren Konditionen zu arbeiten“. Im Schuljahr 2023/2024 sind laut der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2024: 52) „[...] noch 68,6% der Lehrkräfte Angestellte.“

Dem geschuldet hat das Land Berlin unterschiedliche Maßnahmen initiiert, um Lehrkräfte gewinnen zu können. Zu diesen können eine höhere Entlohnung sowie Entlastungsangebote gezählt werden (Scheeres & Kollatz 2022). Diese konnten, um dem Mangel an Lehrkräften in Berlin entgegen zu wirken, jedoch keine ausreichende Abhilfe schaffen. Der Druck, der mit dem Ausbleiben von Fachkräften in den

Schulen anstieg, veranlasste das Land Berlin 2023 schließlich dazu, maßgebliche Gesetzesänderungen vorzunehmen. Für Lehrkräfte in Berlin gilt seit der Änderung des Schulgesetzes (Artikel 1 Absatz 8) also folgender Grundsatz: „Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes sind in der Regel Beamtinnen und Beamte, wenn sie die für ihre Laufbahn erforderliche Befähigung besitzen und die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen.“ (Abgeordnetenhaus Berlin 2023: 66). Die Verbeamtung der Lehrkräfte wird seit dem Jahr 2023 demnach verstärkt vom Land Berlin angestrebt, da so zum einen Studienabsolvierende und zum anderen bereits tätige Lehrkräfte langfristig gebunden werden können (ebd.: 4). Jedoch können Lehrkräfte sowohl den öffentlichen Dienst als auch private Schulen als potenziellen Arbeitgeber in Betracht ziehen, was die Notwendigkeit wirksamer Strategien und Maßnahmen weiterhin betont (Eymeri-Douzans 2022). In Berlin können zum jetzigen Zeitpunkt 651 öffentliche und 134 private Schulen als Arbeitgeber in Betracht gezogen werden (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2024: 8), womit der öffentliche Sektor den größeren Bedarf an fehlenden Stellen kompensieren muss.

Die Bemühungen des Landes Berlin werden auf Grundlage der Maßnahmen und der Gesetzesänderung deutlich. Fraglich ist nur, ob sich der gewählte Anreiz der Wiederverbeamtung rentiert und den erhofften Effekt erzielen kann? Laut Kühnlein (2016: 21) müssen für eine „dauerhafte Gewinnung von Mitarbeitern“ geeignete Personen über eine „gute[.] Bewerberansprache“ und mit Hilfe der richtigen Anreize geworben werden. Das Land scheint sich sicher, dass die gesetzten Anreize für Lehrkräfte langfristig zu einer Gewinnung und Bindung dieser führen werden. Der Senat von Berlin (2023: 4) führt Folgendes aus: „Die Möglichkeit der Verbeamtung von Lehrkräften zielt auf einen nachhaltigen Personalaufwuchs“. Auch wenn im Schuljahr 2023/2024, im Vergleich zum Vorjahr, bereits über 900 neue Lehrkräfte gewonnen werden konnten (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2024), zeigen die Austrittszahlen im Bildungsbereich jedoch ein eher negatives Gesamtbild auf. Im übrigen befürworten nicht alle Interessensvertreter*innen die Möglichkeit der Wiederverbeamtung. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2023) empfindet die Verbeamtung in Berlin als keine ideale Lösung, da diese „[...] neue Ungerechtigkeiten unter den Kolleg*innen [...]“ schaffen kann. Darüber hinaus verändern sich aktuell die „Bedürfnisse der Bewerber*innen“ (Köppl & Fulde 2022: 30), was den öffentlichen Sektor und das eher veraltete Prinzip des Beamtentums weniger attraktiv erscheinen lassen könnte.

Es stellt sich die Frage, ob sich Lehrkräfte in Berlin überhaupt verbeamten lassen wollen? Aktuell gibt es hierzu keine einschneidenden Untersuchungen. Das Land Berlin verweist jedoch explizit darauf, dass die Gesetzesänderungen „[...] die

zukünftige Verbeamtung von neu ausgebildeten Lehrkräften für den Berliner Schuldienst [...]“ sichern sollen (Der Senat von Berlin 2023: 4). Vor allem junge Menschen sollten daher mehr in den Fokus der Forschung gerückt werden. Personen unter 35 Jahren stellen laut der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2024) im Schuljahr 2023/24 die kleinste Gruppe der Lehrkräfte dar. Es ist daher kaum verwunderlich, dass Forschungen, die sich auf diese spezifische Zielgruppe konzentrieren, sich bisher auf ein Minimum beschränken, obwohl die Anzahl der Lehrkräfte in dieser Altersgruppe langsam zunimmt. Savage et al. (2021) betonen, dass eine Ergründung der Motive für die Wahl des Lehrberufs dazu beitragen kann, wünschenswerte Merkmale zu erkennen und die dazu passenden Anreize identifizieren zu können. An dieser Stelle scheint es wichtig, die Beweggründe und Motive von Studierenden nachvollziehen zu können, welche sich auf den Verbeamtungswunsch auswirken.

Mit dem Lehrkräfteverbeamtungsgesetz wurde eine politische Maßnahme implementiert, die das Potenzial hat, die Verbeamtungspräferenzen und -entscheidungen von Lehrkräften zu beeinflussen. Die Entscheidung für oder gegen eine Verbeamtung kann jedoch langfristige Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn und die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften haben, weshalb ein umfassendes Verständnis für die Einflussfaktoren auf die Verbeamtungsentscheidung im Bildungsbereich essentiell scheint. An dieser Stelle knüpft die vorliegende Arbeit an, in dem sie untersucht, inwiefern motivationale Einflussfaktoren, insbesondere im Rahmen der Implementierung des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes, die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften in Berlin beeinflussen? In diesem Zusammenhang soll auch die Attraktivität des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber ergründet werden, da diese „[...] die Deckung der Personalbedarfe durch die Gewinnung in Qualität und Anzahl ausreichender Arbeitskräfte sowie durch die Verhinderung unerwünschter Fluktuation [...]“ begünstigt (Färber 2021: 59).

Diese Arbeit soll dazu beitragen, das Lehrkräfteverbeamtungsgesetz als politische Maßnahme mit den Motivationsfaktoren von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften zu verbinden, um somit eine erste Einschätzung zu geben, inwieweit dieser Mechanismus als wirksam erachtet werden und ob dieser überhaupt das Bedürfnis nach einer Verbeamtung verstärken kann. Auf diese Weise soll ein Beitrag zu Diskussion über die Sinnhaftigkeit des Beamtenstatus per se und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes geleistet werden. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass mehr junge Menschen als Arbeitnehmende für den Staat gewonnen werden sollen. Nicht zuletzt soll diese Arbeit evidenzbasierte Handlungsempfehlungen dafür aussprechen, wie das Land Berlin Gewinnungs- und Bindungsstrategien für junge Lehrkräfte entwickeln kann, um so mit den Herausforderungen im Bildungsbereich bestmöglich umgehen zu können.

Die vorliegende Arbeit ist in mehrere Abschnitte gegliedert, um eine strukturierte Untersuchung des Forschungsgegenstandes zu ermöglichen. Im anschließenden Kapitel werden der aktuelle Stand der Forschung zum Thema diskutiert und die wichtigsten Ergebnisse der bisherigen Forschung zusammengetragen. Im dritten Kapitel werden die theoretischen Grundlagen und konzeptionellen Rahmenbedingungen für die Analyse der Verbeamtungspräferenzen vorgestellt. Das vierte Kapitel beschreibt die methodische Herangehensweise der Untersuchung, einschließlich der Datenerhebungsmethode, der Auswertungsmethodik und der Auswahl des Samples. Die anschließenden Kapitel präsentieren die Ergebnisse der Untersuchung und diskutieren ihre Implikationen für die Praxis und zukünftige Forschung. Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen für politische Entscheidungsträger*innen sowie Limitationen ab.

2. Stand der Forschung

2.1 Attraktivität des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber

Um nachvollziehen zu können, wieso der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber und eine Verbeamtung als vorteilhafte Möglichkeit angesehen werden können, soll zunächst eine kurze Übersicht über die rechtlichen Eigenschaften des Beamtentums erfolgen.

2.1.1 (Rechtliche) Grundsätze der Verbeamtung

In vielen Teilen Europas ist der öffentliche Dienst durch „[...] hierarchische, depersonalisierte und standardisierte Systeme [...]“ ausgezeichnet, die „[...] vor allem dem Recht und der staatlichen Aufgabenerfüllung dienen sollten.“ (Demmke 2019: 373). Trotz länderspezifischer Unterschiede sind die Ziele des öffentlichen Dienstes die „[...] der Demokratie, dem Recht und den Bürgern zu dienen.“ (ebd.: 382).

Das Beamtentum ist in Deutschland bereits seit 1949 im Grundgesetz verankert. Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland – GG: Artikel 33, Absatz 4, heißt es: „Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.“. Verbeamtet werden können grundsätzlich alle Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit oder „[...] eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union, die eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum [...] oder der Schweiz besitzt und die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung [...]“ einzustehen (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2023: 4). Zudem müssen Personen, die das Beamtenverhältnis anstreben, über bestimmte Qualifikationen

verfügen. Die Laufbahnbefähigung ist im jeweiligen Landesrecht festgeschrieben (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023). Allgemein gelten die Grundsätze der „Eignung und Befähigung“ und der „Besten-Auslese“ (Gehrke & Bruno-Latocha 2013: 313). Durch strenge Grundsätze und der Verankerung im deutschen Gesetz scheint das Beamtentum und dessen Abschaffung in Deutschland kaum gefährdet (Demmke 2019). Trotz der gelten Grundsätze gibt es Kritik am System. Anpassungen, zum Beispiel in Bezug auf das Streikrecht, sollten laut der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2023: 14) auf alle Fälle in Betracht gezogen werden.

Als angehörige Person des öffentlichen Dienstes besteht auf Grundlage des geltenden Rechts die Zusicherung auf das Berufsbeamtentum. Das „Gesetz zur Bindung von Lehrkräften an das Land Berlin“ sowie das „Lehrkräfteverbeamtungsgesetz“ ermöglichen seit Februar 2023 dies auch für Berliner Lehrkräfte (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2023: 1). Da Beamt*innen explizit für die Arbeit im öffentlichen Dienst angestellt werden, erfolgt die Personalbeschaffung in einem hoch formalisierten und hierarchischen Grad (Demmke 2019). Lehramtsanwärter*in in Berlin werden zunächst für drei Jahre als „Beamte auf Widerruf beschäftigt“ (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2022: 2). Gemeingültig sind die Prinzipien des „[...] Lebenszeitprinzips, die Pflicht des Beamten zur Treue gegenüber seinem Dienstherrn, die Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn sowie das Prinzip einer angemessenen Alimentation des Beamten.“ (Schröder 2010: 890). Trotz bestimmter Pflichten und der abgelegten Treue gegenüber des Staates scheint es fragwürdig, inwiefern Beamt*innen, so auch Lehrkräfte, das Pflichtbewusstsein gegenüber Staat und Politik in ihrem Beruf tatsächlich aus- und erleben (Bull 2008).

Obwohl sich die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen und Pflichten zwischen Angestellten und verbeamteten Lehrkräften nicht bedeutend unterscheiden, kann der Beamtenstatus als wünschenswert empfunden werden (Gehrke & Bruno-Latocha 2013). Zum einen gewährleistet das Lebenszeitprinzip einen sicheren Arbeitsplatz, obwohl sich zu Zeiten des Fachkräftemangels die Frage stellt, inwieweit die Jobs von Lehrkräften überhaupt gefährdet sind. Zum anderen sind auch das Einkommen und die „gute Absicherung im Krankheitsfall“ aussagekräftige Argumente für eine Verbeamtung (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023: 14). Die „[...] vergleichsweise höhere[n] Nettogehälter und eine große Arbeitsplatzsicherheit [...]“ betont auch Bull (2008: 645). Im Gegensatz zu Unternehmen in der Privatwirtschaft können Gehälter im öffentlichen Dienst allerdings nicht verhandelt werden, da diese „einer strikten Regelbindung“ unterliegen (Färber 2021: 24). Darüber hinaus war das Land Berlin in den 2000er Jahren stark verschuldet, weswegen die Gehälter für die

Angestellten des öffentlichen Sektors um bis zu 10% sanken. Seit vier Jahren ist die Entlohnung jedoch wieder auf dem Niveau wie Anfang der 2000er Jahre (ebd.).

Das Beamtenrecht und so auch die Besoldung der Beamt*innen sind seit der Föderalismusreform Sache der Bundesländer (Schröder 2010: 890; Färber 2021: 32). Berufseinsteiger*innen mit den passenden Qualifikationen beziehen ihr Gehalt in Berlin entweder in der Besoldungsgruppe A13 (Beamte, Stufe 1: 4310,46€ brutto im Monat*) oder E 13 (Angestellte: 4188,38€ brutto im Monat*) (Gehrke & Bruno-Latocha 2013: 310; *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023: 32). Da Berlin der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) angehört, werden die Gehälter der Angestellten des öffentlichen Dienstes wenn nötig, trotz geltender Entgelttabelle, angepasst. Für Beamt*innen wird das Gehalt je nach „Erfahrungsstufen“ erhöht. Zudem erhalten diese weitere Zuschläge, wie Familienzuschläge von bis zu 2000€. Beamt*innen erhalten zudem auch im Krankheitsfall fortlaufende Zahlungen (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023). Auch müssen verbeamtete Lehrkräfte weder eine Renten- noch eine Arbeitslosenversicherung abschließen. Die Krankenversicherung ist weiterhin verpflichtend, allerdings besteht hier die Wahl zwischen einer freiwilligen gesetzlichen Versicherung oder sich privat zu versichern (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2023). Im Ruhestand erhalten Beamt*innen eine Alimentation, die sich nach den „zuletzt erhaltenen Dienstbezügen“ richtet, Angestellte hingegen erhalten ihre Rente nach Berechnung der Durchschnittsbezüge (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023: 55).

Sowohl die Arbeitszeit, die bei Vollzeitanstellung 40 Stunden pro Woche umfasst, als auch die zusätzlichen unterrichtsfreien Tage sind aufgrund der Gesetzeslage in Berlin für Beamt*innen und Angestellte gleich (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023). Angestellte Lehrkräfte können jedoch problemlos Nebentätigkeiten wahrnehmen, welche Beamt*innen zuvor explizit genehmigen lassen müssen. Versetzungen an andere Schulen aus „dienstlichen Gründen“ können darüber hinaus für Beamt*innen in Betracht gezogen werden, was nicht immer gewünscht ist (ebd.: 39 f.). Personen, welche Kinder bekommen und in den Mutterschutz gehen müssen, haben als verbeamtete oder angestellte Lehrkraft gleichwertige Vorteile bezüglich der Vergütung zu erwarten (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023).

Insgesamt weist eine Tarifanstellung für eine Lehrkraft auf den ersten Blick kaum geringere Vorteile auf als eine Verbeamtung. Ob diese, und der öffentliche Dienst als Arbeitgeber allgemein, als attraktiv empfunden werden, darüber sollen die Studien, welche im nächsten Abschnitt vorgestellt werden, erste Aufschlüsse ermöglichen.

2.1.2 Aktuelle Studien zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Bereits einige Untersuchungen haben sich mit der Motivation von Lehrkräften und der Zufriedenheit von Mitarbeitenden im öffentlichen Sektor auseinandergesetzt,

auch auf internationaler Ebene. Da die Verbeamtungsmöglichkeit für Lehrkräfte in Berlin jedoch vor gut einem Jahr wieder eingeführt wurde, konnten zu diesem bestimmten Forschungsfall keine relevanten Untersuchungen gefunden werden. Eine systematische Übersicht qualitativer Studien kann jedoch als eine geeignete Basis für diese Arbeit verstanden werden. Aufgrund dessen werden folgend ähnliche, themenverwandte Studien herangezogen, um exemplarisch Bezüge zum Forschungsgegenstand herstellen zu können.

Zuerst einmal sollte gesagt werden, dass die persönlichen Meinungen zum Beamtenstatus stark divergieren können. Hinzu kommt, dass die Attraktivität des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber individuell bewertet wird. Für eine Person können bestimmte Faktoren bei der Arbeitgeberwahl relevant sein, die andere Personen hingegen als belanglos ansehen (Kühnlein 2016). Die Auswahl des Arbeitgebers erfolgt häufig „bewusst und gezielt“, um den persönlichen Nutzen, mit Augenmerk auf bestimmte Merkmale, maximieren zu können (Färber 2021: 47). Generell kann die Arbeitgeberattraktivität über solche Merkmale definiert werden, welche die „Erwartungshaltung der Beschäftigten gegenüber ihrem Dienstherrn / Arbeitgeber“ beschreiben (Köppl und Fulde 2022: 22). Sowohl Eigenschaften des Arbeitgebers, wie zum Beispiel hohes Ansehen, als auch die damit einhergehenden Arbeitsbedingungen wie „[...] Entgelthöhe, Arbeitszeiten [und] physische und psychische Belastungen [...]“ können Merkmale darstellen (Färber 2021: 51).

Im öffentlichen Dienst ist die Gruppe der Lehrkräfte in Berlin mit 5417 Personen mit Abstand die größte, die 2022 ausgetreten ist. Dies gilt gleichermaßen für befristete und unbefristete Lehrkräfte an Berliner Schulen (Senatsverwaltung für Finanzen 2022). In Berlin sind sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtete mit 55% bis 83% eher weniger zufrieden als die in anderen Bundesländern tätigen Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst. „Öffentlich Beschäftigte in Berlin fühlen sich extrem überfordert und überlastet und am geringsten unterfordert und unterausgelastet.“, sagt Färber (2021: 145). Die Zufriedenheit im Beruf und auch mit dem Arbeitgeber scheint bei Lehrkräften in Berlin aktuell zu sinken.

Studien, welche die Attraktivität des öffentlichen Dienstes aus Perspektive junger Menschen untersucht haben, konnten Ergebnisse erzielen, welche diesen Zahlen entgegen stehen. Eine Umfrage des Beamten-Infoportals im Jahr 2023 zeigte, dass „[...] über die Hälfte aller Studierenden die stabile und sichere Berufslaufbahn eines Beamten im öffentlichen Dienst bevorzugen“ würden. Köppl & Fulde (2022: 8) konnten bei einer Befragung von Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst feststellen, dass jüngere Befragte potenziell mehr zufrieden „mit ihrem Arbeitgeber“ sind. Gleiches bestätigt auch Färber (2021), welche junge Mitarbeitende, bis auf wenige Ausnahmen, allgemein als die zufriedenste Altersgruppe im öffentlichen Dienst identifiziert. Bright (2022: 284) jedoch beschreibt, dass Studierende Jobs von

öffentlichen Dienstgebern als „[...] not satisfying places to work“ empfinden. Die Studien weisen demnach ein durchmisches Meinungsbild auf, obwohl die positiven Resultate überwiegen. Als ausschlaggebende Motivationsfaktoren werden von Studierenden vor allem ein gutes und konstantes Gehalt sowie gesellschaftliches Ansehen genannt (Beamten-Infoportal 2023). Insbesondere für junge Menschen sind andere, interne Faktoren als die bereits genannten ausschlaggebend bei der Wahl des Arbeitgebers. Neben der „Sicherheit und Planbarkeit“, welche Berufe im öffentlichen Sektor oft schaffen können, stehen auch Werte wie Selbstverwirklichung und mehr Freizeit an oberer Stelle (Kühnlein 2016: 22). Die Arbeitsplatzsicherheit kann für Studierende dennoch als Motivationsfaktor angesehen werden, da diese vor Beginn eines Vollzeitjobs evaluiert wird und die Sicherheit des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst (insbesondere im Falle einer Verbeamtung) garantiert wäre (Färber 2021).

Allgemein kann die Entscheidung für oder gegen eine Karriere im öffentlichen Dienst sowohl von internen als auch von externen Faktoren abhängig gemacht werden. Kühnlein (2016) beschreibt einige interne Faktoren, die einen (öffentlichen) Arbeitsplatz als reizvoll erscheinen lassen können. Zu diesen zählen vor allem Faktoren rund um das Arbeitsumfeld (Atmosphäre, Verhältnis zu Teammitgliedern sowie Führungskompetenzen der Vorgesetzten). Solche Faktoren vor Antritt eines Jobs einzuschätzen, scheint als Lehrkraft allerdings kaum möglich. Diese Faktoren werden bei der Arbeitgeberwahl der Studierenden daher eine untergeordnete Rolle spielen. Das Arbeitsklima kann in Verbindung mit der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber dann als relevant angesehen werden, wenn die Personen bereits im öffentlichen Dienst tätig sind. Köppl und Fulde (2022) legen dar, dass unter 30-jährige im öffentlichen Dienst zu 75% zufrieden mit dem Arbeitsklima sind und damit die höchste Zufriedenheit aller befragten Altersgruppen aufweisen. Ein weiterer, eher interner, Faktor, bildet die Arbeitsbelastung. Gesundheitliche Risiken durch Stress, die Wahrscheinlichkeit eines Burnouts sowie daraus resultierende Fehlzeiten werden bei der Wahl des Arbeitgebers häufig berücksichtigt (Färber 2021). Je jünger die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind, desto geringer schätzen diese, gleich ob verbeamtet oder tarifbeschäftigt, Belastungen durch Überforderung ein (ebd.). Dennoch ist eine steigende Tendenz von zunehmenden Belastungen im Lehrberuf zu erkennen, was sich auf das psychische Wohlbefinden der Lehrkräfte auswirken kann (Pohlmann & Möller 2010). Darüber hinaus sind Lehrkräfte, die verbeamtet sind „[...] doppelt so häufig krank wie angestellte Lehrkräfte (6,5% zu 3% Langzeiterkrankte)“ (Scheeres & Kollatz 2022: 3). Cordes et al. (2022: 11) ziehen den Schluss, dass Lehrkräfte unter einer Vielfalt von Belastungsfaktoren agieren müssen. Das zeigt auch eine aktuelle Studie der Robert-Bosch-Stiftung (2024). Als Hauptfaktoren für die steigende Belastung benennen

Lehrkräfte dieser nach auch „[...] die eigene Arbeitsbelastung und de[n] Zeitmangel (28 %) [...]“, den „[...] allgemeine[n] Personalmangel (26%) [und] die Bildungspolitik und Bürokratie (21 %) [...]“ (ebd.: 9). Das Ergebnis: über die Hälfte der Lehrkräfte fühlt sich überfordert und über 1/3 der Lehrpersonen fühlen sich häufig erschöpft (ebd.: 10). Das Arbeitsklima sowie andere interne Faktoren spielen demnach eine gewichtige Rolle bei der Bewertung des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber.

Deutlich mehr Untersuchungen haben sich mit den externen Attraktivitätsmerkmalen des öffentlichen Sektors auseinandergesetzt. Von Mitarbeitenden am besten bewertet, mit bis zu 55% Wichtigkeit, wurden in einer Studie über die Arbeitgeberattraktivität des öffentlichen Dienstes von Färber (2021) die allgemeinen Arbeitsbedingungen, zu welchen neben der bereits erläuterten gesundheitlichen Absicherungen sowie dem Arbeitsklima auch die Work-Life-Balance gezählt werden kann. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt vor allem für jüngere Generationen ein maßgebliches Attribut dar. Möglichst viel Freizeit nennen Studierende als erstrebenswert im Berufsleben (Beamten-Infoportal 2023). So kann die Arbeitszeit bei der Bewertung des Arbeitgebers bedeutend sein. Arbeitszeiten flexibel zu gestalten gilt für über 90% der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst als „wichtigste[r] Aspekt ihres Arbeitsalltags“, jedoch können nur 73% der befragten Mitarbeitenden dies in ihrem Job umsetzen (Köppl & Fulde 2022: 22). Die Arbeitszeiten für Lehrkräfte sind aufgrund der vorgegeben Unterrichtszeiten an den Schulen geregelt und planbar, zudem muss regulär nicht an den Wochenenden gearbeitet werden (Aydın et al. 2019). Eine flexible Gestaltungen der Arbeitszeit ist allerdings kaum möglich, bis auf die Unterrichtsvorbereitung außerhalb der Schulzeit, die von der Lehrkraft individuell eingeteilt werden kann. Der breitere Arbeitskontext hat demnach Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber, dies gilt auch für den öffentlichen Dienst.

Für Beamt*innen und Tarifangestellte können das Gehalt und die Arbeitsplatzsicherheit sowie Aufstiegschancen bei der Bewertung der Attraktivität des Arbeitgebers eine gesonderte Rolle spielen. Färber (2021) zufolge sehen Mitarbeitende im öffentliche Sektor ihr Einkommen als positiv, beziehungsweise angemessen, um ein gutes Leben zu führen, an. Jedoch ist die unflexible Gestaltung des Gehalts kein Motivator für die Steigerung der Leistungen. Auch Kühnlein (2016: 27) beschreibt, dass die Einstiegsgehälter im öffentlichen Dienst „durchaus attraktiv“ sind, jedoch nicht als Motivationsfaktor angesehen werden können. Ein hohes und stabiles Einkommen konnte bisher demnach eher nicht als Motivationsfaktor für eine Verbeamtung identifiziert werden. Beamt*innen bewerten nach Färber (2021), den Lebensstil, welcher ihr Gehalt ermöglicht, allerdings deutlich positiver als Tarifbeschäftigte. Scheeres und Kollatz (2022: 2) identifizieren den Beamtenstatus

insofern als Vorteilhaft, als dass „[...] verbeamtete Lehrkräfte (ledig, ohne Kinder) im Laufe ihres Berufslebens rd. 84.400 € mehr erhalten haben als Tarifbeschäftigte“.

Externe Anreize wie ein gutes Gehalt scheinen für die jüngeren Generationen weniger anziehend zu sein, wenn hierdurch andere Motive wie Partizipation und Selbstverwirklichung verloren gehen. Die bereits beschriebene Arbeitsplatzsicherheit ist zwar ein positiv assoziierter Faktor, dennoch werden nicht verbeamtete Angestellte häufiger befristet eingestellt, was dieses Argument zum Teil nichtig erscheinen lässt (Kühnlein 2016). Kürzlich auftretende Ereignisse wie die Corona-Pandemie haben die Relevanz beständiger Arbeitsplätze in der Gesellschaft verstärkt, welche der öffentliche Sektor, insbesondere im Beamtenverhältnis, zusichern kann (Köppl & Fulde 2022: 8). Jedoch haben auch Angestellte mit einer unbefristeten Beschäftigung den Vorzug der Jobsicherheit (Kühnlein 2016). Ob eine Verbeamtung nur in Betracht gezogen wird, weil sie eine sichere Anstellung und ein gutes Gehalt garantiert, scheint also fraglich.

Neben den bereits genannten internen und externen Arbeitgebermerkmalen existieren auch persönliche Faktoren, welche die empfundene Attraktivität des öffentlichen Sektors beeinflussen können. Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind oft intrinsisch motiviert. Insbesondere Lehrkräfte, welche eine „soziale und ethische Verantwortung“ tragen, können den öffentlichen Sektor daher als attraktiven Arbeitgeber einstufen (Kühnlein 2016: 25). In welcher Form diese Art von Motivation bei Lehrkräften auftreten kann, wird im nächsten Abschnitt erläutert. Eine genau Definition der intrinsischen Motivation erfolgt in Kapitel 3.2.

Sowohl ein Job im öffentlichen Dienst als auch die Verbeamtungspräferenzen können generell als erstrebenswert beschrieben werden, wenn bestimmte Arbeitgebermerkmale wie ein gutes Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit sowie bestmögliche Arbeitszeiten und ein angenehmes Arbeitsklima gegeben sind, welche ein Individuum als positiv für sich und die eigenen Jobvorstellungen empfindet. Die Realität zeigt jedoch, dass in Berlin Lehrer*innen vermehrt den öffentlichen Dienst verlassen.

2.2 Lehrkräftemotivation

Neben den allgemein geltenden Attributen, durch welche der öffentliche Dienst und somit auch die Verbeamtung als attraktiv empfunden werden, weisen Lehrkräfte meist darüber hinaus gehende, berufstypische Motivationsfaktoren auf.

Die Entscheidung für den Lehrberuf entwickelt sich gemeinhin durch die Verbindung mehrerer motivationaler Einflussfaktoren. Die Verknüpfungen unterscheiden sich je nach persönlichen Erfahrungen und Zielen (Kühnlein 2016), aber auch Werten und Maximen (Paulick et al. 2013) und können daher ebenso in Konflikt zueinander stehen (Ahn & Resh 2022). Diese Erfahrungen und Werte entstehen für Lehrkräfte

laut Holt (2022: 272) vor allem in dem „[...] family life, parents' influence and involvement, academic talent, demographics, and religiosity“. Wenn positive Ausprägungen dieser Merkmale gegeben sind, kann allgemein von einer hohen intrinsischen Motivation der Lehrkräfte für die Ausübung ihres Berufs ausgegangen werden. Zu dieser Motivation zählen Lehrkräfte zum Beispiel das persönliche Interesse an der Lehrtätigkeit, welche gleichzeitig „abwechslungsreich“ und „fachbezogen“ ist (Pohlmann & Möller 2010: 74). Da der öffentliche Sektor eher keine „explicit incentive mechanisms“ als extrinsische Anreize bieten kann, dürfte die intrinsische Motivation einer Lehrkraft maßgeblich bei der Frage nach der Jobmotivation sein (Ahn & Resh 2022). Die intrinsische Motivation unterscheidet sich laut einiger Autor*innen (Pohlmann und Möller 2010; Retelsdorf und Möller 2012; Daumiller 2018) auch nach den Schulformen, so dass Grundschullehrkräfte meist stärker ausgeprägt gesellschaftlich und pädagogisch motiviert sind als andere Lehrkräfte.

Die Beziehung zu der Familie und die dadurch erklärte Relevanz zwischenmenschlicher Beziehungen kann als spezieller Motivationsfaktor von Lehrkräften angesehen werden (Holt 2022). Auch Savage et al. (2021) konnten diesen Faktor in ihrer Studie identifizieren, welche Schüler*innen in der Sekundarstufe bis hin zum Studium in ihren Motiven untersuchte. Der familiäre Hintergrund und die eigene Persönlichkeit sowie damit zusammenhängende Fähigkeiten, konnten hier als ausschlaggebende Faktoren zur Berufswahl der Lehrkräfte bestimmt werden. Spezifische Motive bilden der Beruf der Eltern (wenn ein Elternteil Lehrkraft ist, bestärkt dies den eigenen Wunsch), „[...] social interests, [...] [the] importance of having children, [...] [and the] desire for job security“ (ebd.: 486). Jedoch kann die Familie Studierende auch unter Druck setzen, einen Job im öffentlichen Dienst anzunehmen und die eigene Meinung dahingehend beeinflussen (Aydın et al. 2019). Lehramtsstudierende aber nannten als Hauptmotiv für die Wahl des Studiums „educational and subject-specific interest[s]“ (Paulick et al. 2013: 64). Persönliche Fähigkeiten auszubauen sowie weitere zu erlangen, konnten aufgrund der Studienergebnisse auch den intrinsischen Motivationsfaktoren zugeordnet werden (ebd.). Da diese für Lehramtsstudierende und Lehrkräfte eine übergeordnete Rolle bei der Berufswahl einzunehmen scheinen, kann davon ausgegangen werden, dass intrinsische Motive sich auf die Wahl des Arbeitgebers und die der Verbeamtung auswirken.

Ein beträchtlicher Teil der Forschungen weist zudem darauf hin, dass eine Verknüpfung zwischen dem Eintritt in den öffentlichen Dienst und der Public Service Motivation (PSM) besteht (Vandenabeele 2014; Aydın et al. 2019; Holt 2022). Welche Maxime diese Theorie ausmacht und welche motivationalen Einflussfaktoren

mit der Theorie verknüpft sind, wird ebenfalls im nächsten Kapitel erläutert. Es folgt hier nur ein kurzer Überblick darüber, welche für den Kontext relevanten Faktoren bereits in den Studien zu PSM identifiziert werden konnten.

Dur und Zoutenbier (2014: 145) identifizieren den Altruismus als ein wesentliches Attribut von PSM, welcher für die Autoren über den Satz „It is important to this person to help the people nearby; to care for their well-being.“ definiert werden kann. Auch Noesgaard und Hansen (2018: 1055) können dies bestätigen und verweisen zudem auf weitere Merkmale wie den Sinn für „[...] social justice, altruistic behavior, [...] self-sacrifice, and public interest“. Darüber hinaus kann der Wunsch, etwas Sinngebendes und Bedeutendes in der eigenen Arbeit zu sehen, die intrinsische Motivation bekräftigen (Wallach & Mueller 2006). All diese Attribute spielen in sozialen Berufen eine tragende Rolle und können deshalb mit hoher Wahrscheinlichkeit auch bei Lehrkräften vorgefunden werden. PSM allein ist jedoch kein Faktor, der den Berufswunsch der Lehrkräfte ausreichend erklären kann (Holt 2022). Allerdings können die in diesem Abschnitt genannten Autor*innen Verbindungen von Lehrkräftemotivation und der Berufswahl durch PSM erkennen lassen. Die Motivationsfaktoren der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst (aber auch spezifisch die der Lehrkräfte) bleiben fraglos komplex (Davis & Statik 2022).

Die in Kapitel 2.1.2 genannten extrinsischen Anreize wie die Work-Life-Balance oder die Arbeitsplatzsicherheit wurden von Lehrkräften laut Paulick et al. (2013) als weniger relevant bewertet als die Arbeit mit Kindern oder erworbene pädagogische Fähigkeiten. Das Gehalt ist so wie für andere potenzielle Arbeitnehmende des öffentlichen Sektors für Lehrkräfte ein zu berücksichtigendes Attribut. Holt (2022) kam auf Grundlage seiner Studie zur Lehrkräftemotivation gleichwohl zu der Erkenntnis, dass für Lehrkräfte die Vergütung meist weniger relevant ist, da andere Faktoren, wie die Ausübung des Lehrberufs, per se gewichtigere Motive sind. Die starren Gehaltsstrukturen können bewirken, dass Lehrkräfte die Motivation dazu verlieren, über den Tellerrand hinaus zu denken und weitere Mühen in ihre Arbeit zu investieren. Wright und Davis (2003) konnten bei einer Befragung von behördlichen Mitarbeitenden in New York ebenfalls feststellen, dass Mitarbeitende im öffentlichen Dienst zu mehr als zwei Dritteln durch andere Faktoren als durch materielle Anreize motiviert sind. Dennoch stellt das regelmäßige Einkommen einen wichtigen Faktor bei der Entscheidung für den Lehrberuf dar (Aydın et al. 2019). Ob das Gehalt also ein Motivationsfaktor ist, scheint individuell sehr verschieden zu sein, auch bei den Lehrkräften.

Weitere Faktoren, wie der Arbeitsort (geografisch) oder die Umstände an der Schule, an der jemand unterrichtet, können die Motivation ebenfalls beeinflussen (Aydın et al. 2019). Da diese Umstände sich allerdings kurz- oder langfristig verändern können, ist die Auswirkung dieser in kaum einer Studie aufgenommen worden.

Allgemein kann festgehalten werden, dass Lehrkräfte in den hier vorgestellten Untersuchungen meist ein höheres Maß an intrinsischer Motivation aufweisen und extrinsische Anreize eher eine untergeordnete Rolle spielen (Pohlmann & Möller 2010). Neben den extrinsischen Anreizen (gutes und festes Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit und geregelte Arbeitszeiten, Versorgung in Krankheit und Schwangerschaft etc.) stellen die intrinsische und persönliche Motivation laut der Forschung für Lehrkräfte und Lehramtsstudierende wichtigere Gründe dar, um den Lehrberuf wahrzunehmen. Wie sich diese Erkenntnisse auf den Verbeamtungswunsch auswirken, konnten die Studien weniger identifizieren. An dieser Stelle soll die vorliegende Arbeit anknüpfen.

3. Motivationstheorien

In diesem Kapitel wird ein theoretischer Rahmen konzipiert, welcher für das Verständnis der Motivation von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften von Bedeutung ist. Es werden relevante Termini definiert und bereits im Forschungsstand erwähnte Konzepte zur Motivation, welche Lehrkräfte in ihrem Handeln leiten, theoretisch erläutert. Bisher gibt es keine Theorie, welche die Entscheidung für eine Beamtenlaufbahn umfassend erklären kann. Jedoch gibt es eine Vielzahl an theoretischen Ansätzen und Konzepten, welche für die Erklärungsfindung in Betracht gezogen werden können und Bedürfnisse, Erwartungen sowie Werte einschließen. Aufgrund dessen werden in dieser Arbeit ausgewählte Theorien beleuchtet, welche einen fundierten Ausgangspunkt für die Analyse bilden können.

3.1 Motivation Definition

Um die Beweggründe für eine Verbeamtung von (angehenden) Lehrkräften verstehen zu können, ist ein Verständnis dafür essentiell, was unter Motivation verstanden werden kann. Der Begriff „Motivation“ stammt von dem lateinischen „movēre“ und „[...] charakterisiert Grund, Absicht und Richtung menschlichen Handelns“ (Dau-miller 2018: 5). Dabei umfasst das Verständnis von durch Motivation geleitetem Handeln „sowohl [...] Merkmale [...] der Person als auch [...] Merkmale [...] der spezifischen Situation bzw. des Kontextes“ (ebd.: 5). Grundsätzlich handeln Menschen meist aus der Motivation heraus, dass sie ein bestimmtes Ziel erreichen wollen (Shamir 1991). Ziele können im Kontext von Motivation „[...] den Einsatz von Wissen und Fähigkeiten im Handeln [strukturieren] und stellen einen Maßstab

zur Beurteilung entsprechender Handlungen und deren Abschluss dar“ (Daumiller 2018: 20).

Menschen, welche ihre Ziele verfolgen, können daher als motiviert bezeichnet werden (Ryan & Deci 2000). Diese Ziele können zum Beispiel darin liegen, das Selbstwertgefühl und somit auch die eigene Identität zu bewahren oder sogar zu stärken (Shamir 1991). Ziele wirken also vor allem dann motivierend, wenn diese für das Individuum eine hohe Priorität haben und sich dessen Verfolgung rentiert (Wright 2001). Die Identität eines Menschen (und somit auch die Motivation) kann durch die Persönlichkeit aber auch von den sozialen Normen und gesellschaftlichen Anforderungen geprägt sein (Shamir 1991; Perry 2000). Ferner können sich Personen auch direkt mit einem Beruf identifizieren, was sich auf die Wahl des Arbeitgebers auswirken kann (Perry 1997).

McClelland et al. (1989) beschreiben, unter anderem in Zusammenhang mit dem vorstehenden Absatz, implizite und explizite/selbstzugeschriebene Motive als einflussreiche Motivationsfaktoren. Motive können verstanden werden als „[...] psychological deficiencies or needs that an individual feels some compulsion to eliminate.“ (Perry 1996: 6). Persönliche Motive beziehen sich meist, wie die Motivation, auf individuelle Ziele (Slabbinck & Van Witteloostuijn 2020). Aufgrund dessen können Motive als Auslöser der Motivation und somit als Motivationsfaktoren verstanden werden. Selbstzugeschriebene Motive werden oft durch enge Bezugspersonen eines Menschen (auch schon im Kindesalter) geprägt. Diese Motive resultieren später meist in konkreten Zielen und/oder Bedürfnissen (McClelland et al. 1989). Diesen Zielen entgegen stehen implizite Motive, welche eine Person meist unbewusst beeinflussen und bereits im frühesten Kindesalter entwickelt werden. Diese sind für die hier durchgeführte Untersuchung allerdings nicht relevant, da sie „nicht mit Methoden des Selbstberichts erfasst werden“ können (Springer Lehrbuch Psychologie o.A.). Die erwähnten Ziele in Form von Motivation, welche sich Individuen selbst zuschreiben, bewirken, dass diese künftige Entscheidungen über die Motivation prognostizieren können (McClelland et al. 1989). Man kann daher davon ausgehen, dass explizite Motive besser geeignet sind, um den in dieser Arbeit untersuchten Forschungsgegenstand zu erklären.

3.2 Intrinsische und extrinsische Motivation

Verhalten, welches auf Motivation beruht, kann „grob in intrinsisch und extrinsisch“ differenziert werden (Hennecke & Brandstätter 2016: 3). Auf diese beiden Arten der Motivation soll nun genauer eingegangen werden.

Intrinsische Motivation

Eine einheitliche Definition zur intrinsischen Motivation existiert nicht. Jedoch gibt es eine Vielzahl von Attributen, die diese beschreiben. „Aus dem Lateinischen entlehnt, bezeichnet der Begriff „intrinsisch“, dass etwas „von innen heraus“ kommt“, führen Hennecke und Brandstätter (2016: 2) aus. Die intrinsische Motivation kann über Merkmale wie „[...] Interesse, Entdeckungsfreude, Spaß und handlungsinherente Befriedigungen [...]“ beschreiben werden (Daumiller 2018: 28). Das bedeutet, dass die intrinsische Motivation eine Person dazu veranlasst, eine Tätigkeit aus reiner Freude an der Sache selbst auszuüben (Shamir 1991). Ryan und Deci (2000: 56) beschreiben die intrinsische Motivation wie folgt: „Intrinsic motivation is defined as the doing of an activity for its inherent satisfactions rather than for some separable consequence.“. Man kann intrinsische Motivation daher als „[...] motivationale Orientierung gegenüber Aufgaben [...]“ verstehen (Hennecke & Brandstätter 2016: 14).

Shamir (1991) erläutert als ein wichtiges Merkmal der intrinsischen Motivation, dass diese nicht auf Belohnungen basiert, die eine Person von einem anderen Akteur (als sich selbst) erhält und über diese Form der Motivation nicht zwangsläufig Ziele verfolgt werden. Das Interesse an der Tätigkeit per se führt jedoch zu hoher Autonomie und selbstbestimmtem Handeln (Schott 2022). Gleiches beschreiben Ryan und Deci (2000), welche intrinsisch motiviertes Verhalten als selbstbestimmt beschreiben. Die Belohnungen, die aufgrund von intrinsischer Motivation erwartet werden, entstehen also aus dem inneren Antrieb heraus. Diese Belohnungen können in Form von „[...] pleasure, challenge, altruism, self-determination or some other inherent personal proclivity.“ eintreten (Engbers 2022: 39).

Indessen kann nicht für alle Tätigkeiten oder Aufgaben eine intrinsische Motivation vorliegen (Ryan & Deci 2000). Da der ausgeübte Beruf einer Person jedoch oft mit den persönlichen Interessen zusammenhängt, kann theoretisch davon ausgegangen werden, dass sich die intrinsische Motivation auf die Berufswahl auswirkt.

Extrinsische Motivation

Die extrinsische Motivation hingegen ist abhängig von Anreizen, welche „[...] vielfältiger, facettenreicher und häufiger vorzufinden [...]“ sind als intrinsische Attribute (Daumiller 2018: 28). Die extrinsischen Anreize können sich erst „einstellen“, nachdem eine Tätigkeit durchgeführt wurde (Hennecke & Brandstätter 2016: 3). Diesem stimmen auch Ryan und Deci (2000: 60) zu und beschreiben die extrinsische Motivation als „[...] a construct that pertains whenever an activity is done in order to attain some separable outcome.“. Unter solch einem Outcome kann man finanzielle

Anreize in Form von Gehalt und Boni oder auch Anerkennung von außen verstehen (Engbers 2022). Die Form der extrinsischen Motivation, die dazu dient, eine Nachfrage zu bedienen, beziehungsweise zu entlohnen, wird als externe Regulierung bezeichnet (Ryan & Deci 2000). Die Belohnungen (wie Gehalt), die von extern (in dieser Untersuchung dem Arbeitgeber) zu erwarten sind, können als Arbeitskontext beschrieben werden, in welchem sich die Arbeitnehmenden befinden. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden entsteht aus dem Zusammenspiel zwischen den Erwartungen an den Arbeitskontext (persönliche Motivation) und dem, was die Personen letztendlich an Belohnungen erhalten und ob die Erwartungen an den Job allgemein erfüllt werden können (Wright 2001).

Die extrinsische Motivation wird demnach stark von externen Akteuren reguliert, da diese mit bestimmten Anreizen Druck auf eine Person ausüben können, einer Tätigkeit nachzugehen (Schott 2022). Dieser Druck kann von verschiedenen externen Akteuren, wie der Gesellschaft oder gar der Familie, ausgeübt werden, weshalb das Maß an Selbstbestimmtheit bei extrinsisch motivierten Tätigkeiten divergieren kann. Es sollte allerdings erwähnt werden, dass extrinsische Anreize nicht immer mit einem Gefühl des Drucks oder einer Notwendigkeit verbunden sein müssen. Man kann extrinsische Anreize auch als positiv bewerten und die damit verbundenen Handlungen freiwillig (und ohne Zwang) ausüben wollen (Ryan & Deci 2000).

Mit hoher Wahrscheinlichkeit besteht eine „[...] deutliche Wechselwirkung [...] zwischen intrinsischer Motivation und extrinsischer Belohnung [...]“ (Wirtschaftspsychologische Gesellschaft 2017: 4). Das kann eine Verdrängung der intrinsischen Motivation durch extrinsische Anreize bewirken (englisch: motivational crowding). Die Aufrechterhaltung der eigenen Motivation sowie eigener Wünsche und Ziele kann dadurch gefährdet werden, dass Anreize von außen diese aufgrund ihrer Relevanz oder Gewichtung verdrängen (Engbers 2022). Genauer bedeutet dies, dass „[...] motivational crowding interferes with the intrinsic desires for competence, relatedness and autonomy by exerting external control and shifting the locus of control from the inside to the outside with the use of material incentives.“ (Engers 2022: 41). Auch der reine Gedanke an „[...] den angestrebten [extrinsischen] Nutzen [der] Zielverfolgung [...]“ kann zu diesem Korrumpierungseffekt führen (Hennecke & Brandstätter 2016: 8). Der Effekt kann allerdings nur auftreten, wenn zuvor eine intrinsische Motivation für die Tätigkeit vorlag. Jedoch sind sich Personen nicht immer darüber bewusst, ob sie sich aufgrund von in- oder extrinsischer Motivation so verhalten, wie sie es tun (ebd.). Personen können Tätigkeiten auch dann ausführen, wenn sowohl die „[...] Ausführung Freude bereite[t] als auch einem über-

geordneten Zweck [...]“ dient (Hennecke & Brandstätter 2016: 5). Intrinsische und extrinsische Motivationen können also parallel zueinander existieren.

3.2.1 Implikationen für Lehrkräfte

Es kann aufgrund der Eigenschaften des Lehrberufs erwartet werden, dass Lehrkräfte schematisch ein hohes Maß an Motivation aufweisen (Daumiller 2018). Intrinsisch motivierte Arbeitnehmende sind mit der von ihnen ausgeübten Tätigkeit häufig zufriedener als die, die rein extrinsisch motiviert sind (Wirtschaftspsychologische Gesellschaft 2017). Die intrinsische Motivation ist für Lehrkräfte in zweierlei Hinsicht relevant. Zuerst einmal treibt es sie selbst dazu an, den Lehrberuf auszuüben. Lehrkräfte sind so auch durch ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen dazu motiviert, dem Lehrberuf nachzugehen (Daumiller 2018). Ryan und Deci (2000) erklären zudem, dass Lehrer*innen eine große Einflussnahme auf die intrinsische Motivation von Schüler*innen ausüben können. Für diese Forschungsarbeit ist jedoch nur ersteres für die Analyse von Bedeutung. Insbesondere im öffentlichen Dienst besteht die intrinsische Motivation auch darin, etwas für die Gesellschaft zu tun und anderen zu helfen (Engbers 2022). Diese Form der Motivation ist ein Merkmal der Public Service Motivation (PSM), welche in Kapitel 3.3 detailliert vorgestellt wird.

Wie der Stand der Forschung bereits aufzeigte, bietet der öffentliche Sektor den Lehrkräften meist weniger ausgeprägte extrinsische Anreize. Im Kontext der Arbeit im öffentlichen Sektor, welche oft routiniert und strukturiert verläuft, wird die Wirkung extrinsischer Anreize demnach als geringer erwartet. Es besteht ein Zwischenspiel zwischen vorhandenen extrinsischen Anreizen, die wahrscheinlich aber nicht soweit genügen, um die intrinsische Motivation zu verdrängen. Es ist allerdings zu erwarten, dass jüngere Menschen stärker auf extrinsische Anreize reagieren. Begründet wird dies vor allem dadurch, dass Jüngere mehr externen Reizen ausgesetzt sind und somit auch stärker auf diese reagieren (Engbers 2022). Zudem kann die intrinsische Motivation nur dann aufrechterhalten werden, wenn sie mit „[...] Herausforderungen und [der] stetige[n] Möglichkeit [...] zur kognitiven Weiterentwicklung [...]“ (Hennecke & Brandstätter 2016: 14) verbunden ist, weswegen extrinsische Anreize für junge Menschen als greifbarer und attraktiver angesehen werden könnten.

Daumiller (2018: 7) hat mit einem Rahmenmodell der Lern- und Leistungsmotivation von Lehrkräften einen übergreifenden Erklärungsansatz entwickelt, dessen Schwerpunkt die Motivation bildet. Abhängig ist dieses Modell von eigenen Entscheidungstendenzen, die aufgrund von Erwartungen, Wünschen und Zielen

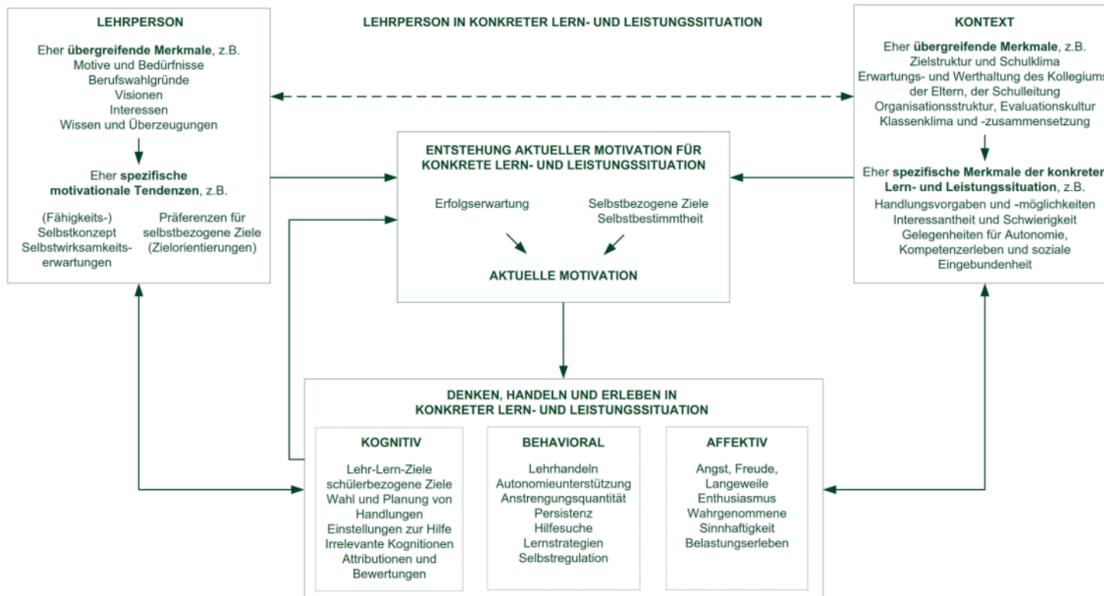


Abbildung 1: Rahmenmodell der Lern und Leistungsmotivation von Lehrkräften, Daumiller (2018: 7)

getroffen werden, und dem breiteren Kontext bezüglich der zu erwarteten Arbeitsumgebung (siehe Abbildung 1). Diese Merkmale beeinflussen die aktuelle Motivation einer Lehrkraft und resultieren im „[...] Denken, Handeln und Erleben in [einer] konkrete[n] Lern- und Leistungssituation“ (ebd.: 7).

Dieses Modell scheint in Teilen auch für die Erklärung des Berufswunsches einer Lehrkraft dienlich zu sein, da die Merkmale der Lehrperson mit der intrinsischen und der breitere Kontext mit extrinsischen Motivation gegenüber gestellt werden können. Die weitere Anwendbarkeit, auch in Bezug auf die Verbeamtungstendenzen, wird im Unterkapitel 3.4 diskutiert.

3.3 Public Service Motivation

Im Rahmen der Analyse der Verbeamtungspräferenzen für Lehramtsstudierende und junge Lehrkräfte in Berlin ist es von zentraler Bedeutung, die Motivationen und Werte der zukünftigen öffentlichen Bediensteten zu verstehen. Ein theoretischer Ansatz, der hierbei besonders relevant ist, ist die Public Service Motivation (PSM). Die PSM bezieht sich auf die spezifischen Motivationsfaktoren, die Menschen dazu bewegen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten sowie auf ihre Bereitschaft, zum Gemeinwohl beizutragen. Daher sollen nun die Konzepte und Ansätze hinter der PSM erläutert werden.

Die spezifischen Motive der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind seit langem Gegenstand wissenschaftlichen Interesses. Auch Verwaltungswissenschaftler*innen und politische Entscheidungsträger*innen beschäftigen sich zunehmend mit der PSM. Aktuell hängt dieses Interesse wohl vor allem damit zusammen, dass durch die

PSM der Zusammenhang von der Attraktivität des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber und der Arbeitszufriedenheit der in diesem arbeitenden Personen geknüpft werden kann (Schott 2022). So gilt die PSM als führendes Erklärungsmodell für die Motivation im öffentlichen Dienst und kann zudem auf Studierende und Arbeitnehmende im Privatsektor angewendet werden (Slabbinck & Van Witteloostuijn 2020).

Das Konzept der PSM geht auf Perry & Wise (1990: 368) zurück, welche dieses als „[...] an individual's predisposition to respond to motives grounded primarily or uniquely in public institutions and organizations.“ beschreiben. Definiert werden kann die PSM auch als „[...] a context-specific expression of prosocial behavior, grounded in the desire or the basic need to help others through public institutions.“ (Slabbinck & Van Witteloostuijn 2020: 2). Wie bereits im Abschnitt zur intrinsischen Motivation erklärt, bildet auch bei der PSM die Autonomie des Handelns ein Motiv. So erklärt Vandenabeele (2014: 156), dass „PSM can be considered as an autonomous type of identity regulation that is based on internalized values that are the foundation of an institution and its related identity“. Verbindendes Element dieser Definitionen stellt zweifelsohne das Motiv dar, etwas zum Gemeinwohl beizutragen, beziehungsweise anderen helfen zu wollen. Unter diesen Umständen kann in Verbindung mit PSM auch von „prosocial motivation“ (prosoziale Motivation) gesprochen werden (Wang et al. 2020). Diese im Kontext des öffentlichen Sektors zu betrachten ist insofern von Bedeutung, als dass sich das Verhalten motivierter Mitarbeitender auf die Leistung des öffentlichen Sektors auswirken kann (Lee et al. 2024: 1). Darüber hinaus zeigen aktuelle Forschungen, dass „[...] college students who major in public administration or seek public sector jobs tend to exhibit higher levels of prosocial and public service motivation [...]“ (ebd.: 6).

Der PSM zugeordnete Eigenschaften sind neben dem Tragen sozialer Verantwortung auch kooperative und altruistische Persönlichkeitsmerkmale (Perry 1996; Wang et al. 2020), wie der Forschungsstand bereits aufzeigen konnte. Die Konzepte PSM, Altruismus und prosoziale Motivation unterscheiden sich voneinander, stehen jedoch auch in enger Verbindung. PSM betrachtet die Motivation stärker und spezifischer in Bezug auf den öffentlichen Sektor, während der Altruismus und die prosoziale Motivation eher eine allgemeine Betrachtungsweise ermöglichen. Zusammengefasst ist die PSM somit eine „[...] particular form of altruism or prosocial motivation that is animated by specific dispositions and values arising from public institutions and missions.“ (Perry et al. 2010: 682). Die PSM sollte allerdings nicht mit der intrinsischen Motivation gleich gestellt werden. Zwar weisen beide Ansätze ähnliche

Anreizstrukturen auf, werden aber von zwei verschiedenen Motiven getrieben. „The pursuit of public service motives is not contingent on feelings of pleasure or enjoyment.“, so Perry et al. (2010: 682), sondern verfolgt eher das Ziel, etwas sinnvolles (für die Gemeinschaft) zu tun. So setzt sich die PSM dem eher auf extrinsische Anreize gerichteten Rational-Choice-Modell entgegen, welches die Wahl eines Berufs im öffentlichen Sektor über einen eigennützigen Akteur zu erklären versucht, „[...] who pursues personal gains such as reputation, power, and monetary rewards.“ (Wang et al. 2020: 2).

Die Entstehung der PSM ist meist mit mehreren Attributen verbunden. Zum einen besteht ein grundsätzliches Interesse darin, sich für das öffentliche Wohl und die dahinter stehenden Prozesse zu engagieren. Zum anderen steht das Selbstkonzept einer Person meist im Fokus der Motivation.

Das Selbstkonzept kann nicht nur über die eigene Persönlichkeit und individuelle Eigenschaften entwickelt, sondern auch von sozialen Werte oder Institutionen beeinflusst werden (Perry 2000). Das soziale Umfeld einer Person hingegen kann über Kultur oder Religion beeinflusst werden, welche auf den moralischen Verstand einer Person Einfluss nehmen (Wang et al. 2020). Perry (1997) beschreibt in diesem Zusammenhang vier Variablen, welche die PSM einer Person signifikant beeinflussen können: die elterliche Sozialisation, die Nähe zu Gott, das Bildungsniveau und das Alter. Die Erziehung im Elternhaus kann auf die Entwicklung des Mitgefühls und somit auch des Altruismus einer Person einwirken. Darüber hinaus kann eine gute Beziehungen zu den Eltern im Allgemeinen die PSM positiv beeinflussen. Wang et al. (2020: 5) regen deshalb dazu an, PSM so zu verstehen, dass diese „[...] relies on moral foundations to associate the self-concept with institutional and other contextual stimuli, activating public employees' motivation to perform public services.“. Sowohl der sozialhistorische (und individuelle) Hintergrund einer Person als auch der Kontext der (Arbeits-)Situation sind dementsprechend die typischen Ausgangspunkte für eine Entwicklung der PSM (Slabbinck & Van Witteloostuijn 2020). Das Verständnis für den Einfluss von Umweltvariablen, welche die eigenen Ziele und auch Motive beeinflussen, ist im Kontext der PSM essentiell (Perry 2000). So kann die Motivation, für den öffentlichen Dienst zu arbeiten, auch mit selbstloseren Motiven, wie der Nutzenmaximierung, in Verbindung stehen (Perry & Wise 1990).

Laut Perry (2000) wird die PSM insbesondere vom sozialhistorischen Kontext, dem motivationalen Kontext und individuellen Charakteristiken beeinflusst. Diese Motive resultieren dann in einem bestimmten Verhalten, wie zum Beispiel dem, im

öffentlichen Dienst arbeiten zu wollen (siehe Abbildung 2). Um das Vorhandensein der PSM messbar zu machen, unterscheiden Perry & Wise (1990) diese in drei analytische Kategorien: rationale, normorientierte und affektive Motive. Rationale Motive umfassen Handlungen, welche der individuellen Nutzenmaximierung dienen. Dagegen stellen normorientierte Motive die Durchführung von Handlungen dar, welche auf die Konformität mit Normen gerichtet ist. Affektive Motive hingegen veranlassen eine Person zu Handlungen, die auf emotionale Reaktionen oder diverse soziale Kontexte zurück zuführen sind. Im Rahmen dieser Arbeit können rationale Motive mit externen Anreizen und affektive Motive eher mit intrinsischen Anreizen assoziiert werden. Diese analytischen Kategorien können mittlerweile jedoch um andere Motive erweitert werden. Nach weiteren Faktorenanalysen und der Entwicklung einer Skala von 24-Items konnte Perry (1996) die Motive schließlich in vier Dimensionen gliedern: Public Policy Making, Public Interest, Compassion und Self-Sacrifice. Das Messmodell konnte nach Vandenaabeele (2007: 546) in der Praxis jedoch nicht „[...] replicated satisfactorily [...] and some of the dimensions found by Perry could not be reconstructed at all.“. Daher soll in dieser Arbeit auf einen Teil der bereits erwähnten Kontext-Faktoren nach Perry (2000, siehe Abbildung 2) zurückgegriffen werden.

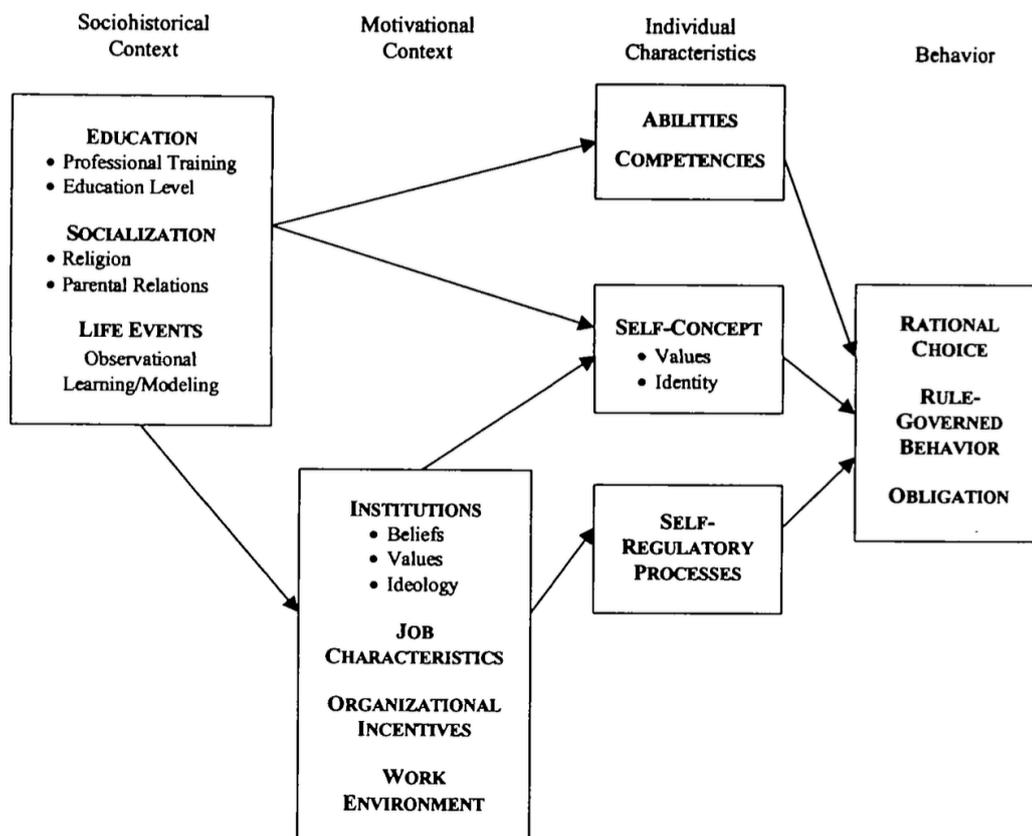


Abbildung 2: A Process Theory of Public Service Motivation, Perry (2000: 481)

3.4 Theoretische Annahmen

Auch wenn die PSM einen Einfluss darauf nehmen kann, ob der öffentliche Sektor als Arbeitgeber in Betracht gezogen wird, bestehen nebenher oft noch andere Motive, welche die Motivation beeinflussen. Hier seien Normen oder externe Anreize genannt (Schott 2022). Von daher sollten sowohl die intrinsische Motivation zuzüglich der PSM als auch die extrinsische Motivation und der Arbeitskontext für die Erklärung der Forschungsfrage beleuchtet werden. So betont Vandenabeele (2014) die Relevanz, die PSM auch mit anderen Ansätzen in Verbindung zu bringen, um einen bestmöglichen Erklärungsansatz zu entwickeln. Auch Ganghof (2016: 7) sieht einen entscheidenden Vorteil darin, „[...] mehrere Theorieansätze miteinander [zu kombinieren] [...] und [...] durch politikfeldspezifische Einflussfaktoren [zu ergänzen]“. In dieser Arbeit wird daher ein mehrdimensionaler Ansatz genutzt, um die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften zu erklären.

Ziel dieses Vorgehens ist es, ein möglichst vollumfängliches Schema für die Erklärung der Forschungsfrage zu entwickeln, welches zum einen die identifizierten Motive miteinander verknüpft und zum anderen auf den bereits erprobten Charakterisierungen von Daumiller (2018) und Perry (2000) aufbaut (siehe Abbildung 3). Auf der Grundlage dieses Motivationsverständnisses wurde folgender Ansatz entwickelt, der exemplarisch zu erklären versucht, welche Motive die Studierenden und Lehrkräfte bei der Entscheidung pro oder contra einer Verbeamtung, auch in Bezug auf den Arbeitskontext in Berlin, beeinflussen. Den Ausgangspunkt bildet das allgemeine Verständnis von Motivation, unterteilt in intrinsische und extrinsische Anreize. Unter der intrinsischen Motivation können hierbei alle Motive verstanden werden, welche eine Person aufgrund von sozialhistorischen Charakteristiken oder individuellen Eigenschaften prägen sowie die PSM. Die extrinsische Motivation ist in den motivationalen Arbeitskontext und externe Anreize aufgegliedert, welche auf die Entscheidungsfindung einwirken können. Zudem nimmt die Wiederverbeamtungs-Möglichkeit wahrscheinlich einen Einfluss auf die Studierenden und Lehrkräfte.

Aufgrund der in Kapitel 2 und 3 identifizierten Motive kann davon ausgegangen werden, dass intrinsische Faktoren einen bedeutenden positiven Zusammenhang mit den Verbeamtungspräferenzen aufweisen werden. Insbesondere persönliche Werthaltungen und Bedürfnisse, welche aufgrund von sozialhistorischen Prägungen und

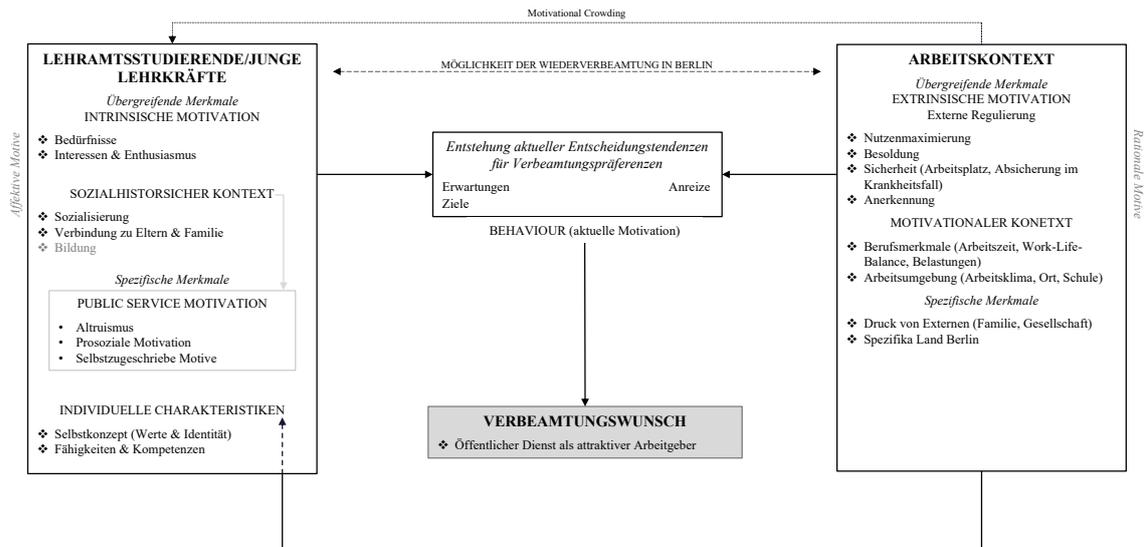


Abbildung 3: Theoretischer Rahmen in Anlehnung an Perry (2000) & Daumiller (2018), eigene Darstellung

individuellen Erfahrung entstehen, werden die Motivation der Lehrkräfte und Studierenden in ihrer Entscheidungsfindung wahrscheinlich stark beeinflussen. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass eine stärker ausgeprägte PSM den Wunsch nach einer Verbeamtung bei Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften beeinflusst, da der Beamtenstatus als charakteristisch für den öffentlichen Sektor gilt.

Der Umstand, dass junge Personen tendenziell stärker auf extrinsische Anreize reagieren führt zu der Annahme, dass auch die extrinsischen Motivationsfaktoren wie die berufliche Sicherheit oder ein geregeltes Einkommen und Arbeitszeiten, die Entscheidung der Studierenden pro eine Verbeamtung lenken können, wenn die Selbstverwirklichung dadurch nicht negativ beeinflusst wird. Bei bereits tätigen Lehrkräften werden diese Motive wahrscheinlich weniger ausgeprägt sein, da sie bereits er- und gelebt und von daher in ihrer Relevanz anders beurteilt werden könnten. Konkrete Hypothesen werden in Kapitel 6 auf Basis der Analyseergebnisse gebildet.

4. Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird die methodische Vorgehensweise, einschließlich der einzelnen Schritte, die unternommen werden, erläutert, um die Forschungsfrage zu beantworten und die theoretischen Annahmen dieser Arbeit zu operationalisieren und zu konkretisieren.

4.1 Forschungsmethode

Da die Entscheidung für oder gegen eine Verbeamtung durch eine Vielzahl von individuellen Prägungen und persönlichen Motiven beeinflusst zu werden scheint, wird die Wahl eines qualitativen Forschungsdesigns im Rahmen dieser Arbeit als sinnvoll empfunden. Zweck dieser Arbeit ist es nicht, eine spezielle Theorie zu überprüfen, sondern viel mehr Entscheidungsprozesse einzelner Personen auf Basis einiger, mit einander verknüpfter, theoretischer Ansätze nachvollziehen und einordnen zu können. Eine qualitative Analyse ermöglicht ferner, „[...] Inhalte des Materials in ihrem sozialen Kontext und Bedeutungsfeld zu interpretieren, wobei vor allem die Perspektive der Akteure herausgearbeitet wird.“ (Bortz & Döring 2006: 329). Die Wahl einer offenen Forschungsmethode ist im Kontext dieser Arbeit in sofern sinnvoll, als dass für das zu untersuchende Fallbeispiel explorativ (und theoriebasiert) umfassende Erklärungsansätze gefunden und im Anschluss Hypothesen generiert werden können (Ganghof 2016).

Um die Motivation, insbesondere in Form von PSM oder intrinsischer Motive, messbar zu machen, sollten Selbstberichte (Ryan & Deci 2000) oder „Befragungstechniken“ angewendet werden, durch welche „[...] die subjektive Sichtweise von Akteuren über vergangene Ereignisse, Zukunftspläne [und] Meinungen [...]“ (Bortz & Döring 2006: 308) dargestellt werden kann. Die Entscheidung für Leitfadeninterviews, auch als semistrukturierte Interviews bekannt, ermöglicht eine eingehende Erkundung des Forschungsfeldes. Ein Leitfaden kann laut Helfferich (2019: 670) als „[...] eine vorab vereinbarte und systematisch angewandte Vorgabe zur Gestaltung des Interviewablaufs [...]“ definiert werden. Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurden daher eigene Leitfäden für die Durchführung von Interviews mit Lehramtsstudierenden und Lehrkräften entwickelt, welche zudem eine flexible Gestaltung und gezielte Nachfragen im Interview selbst ermöglichten.

Die Grundlage für die Interviews bildete das theoretische Schema (siehe Abbildung 3), welches auf Perry (2000) und Daumiller (2018) beruht. Der hier entwickelte Fragenkatalog umfasst zum einen persönliche und sozialhistorische Fragen zur interviewten Person. Kernelemente bilden in diesem Teil Fragen zu Wertvorstellungen und persönlichen Fähigkeiten sowie deren Beeinflussung durch wichtige Bezugspersonen, wie beispielsweise: „Welche Werte wurden Ihnen als Kind vermittelt, die Ihren Wunsch, Lehrkraft zu werden, positiv beeinflusst haben könnten?“. Zum anderen wurden Fragen zum Arbeitskontext gestellt. Durch die Erkundung nach Präferenzen zu Sicherheit, Gehalt und unter anderem auch dem Arbeitsklima, soll der Wert extrinsischer Anreize für die einzelnen Befragten

aufgezeigt werden, wie etwa: „Schätzen Sie die Besoldung als relevant für die Wahl des Arbeitgebers ein? Und empfinden Sie die Besoldung als angemessen für das, was Sie im Job leisten müssen?“. Zu guter Letzt wurde die persönliche Meinung zur Verbeamtung erfragt, um die Wirksamkeit der Wiederverbeamtungs-Möglichkeit konkreter einschätzen zu können. Exemplarisch wurde an dieser Stelle gefragt: „Würden Sie sich gerne verbeamten lassen beziehungsweise sind Sie es bereits? Wenn ja, warum? Wenn nein, was müsste sich ändern, damit Sie eine Verbeamtung in Betracht ziehen würden?“. Da sowohl Lehramtsstudierende als auch bereits tätige Lehrkräfte interviewt wurden (Kapitel 4.2), ist der Interviewleitfaden in einer zweiten Version leicht adaptiert, um auch die Motive der Lehrkräfte bestmöglich erfassen zu können. Grundsätzlich gleicht sich der Fragentypus jedoch, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse erzielen zu können. Darüber hinaus werden die Namen der Interviewteilnehmenden in Bezug auf deren Privatsphäre in dieser Arbeit pseudonymisiert und die Teilnehmenden somit entweder als Student*in A/B/C usw. oder Lehrkraft A/B/C usw. bezeichnet.

Ungefähr zwei Wochen vor Beginn des Erhebungszeitraums, welcher sich vom 25. März 2024 bis 14. April 2024 erstreckte, erhielten die Teilnehmenden per Email eine Einverständniserklärung zur Unterzeichnung. Um den zu interviewenden Personen höchste Flexibilität und Komfort bieten zu können, wurden die Interviews online über das Tool Microsoft Teams durchgeführt. So bestand zudem die Möglichkeit, die Interviews zeitgleich aufzunehmen, was die Bearbeitung und Transkription im Nachgang erleichterte. Die Dauer der Interviews betrug je nach befragter Person zwischen 20 und 35 Minuten.

Die Auswertung und Systematisierung der Interviewdaten wird nach der von Gioia et al. (2012) entwickelten Methodologie erfolgen. Andere Autoren, wie Noesgaard und Hansen (2018: 1051), wendeten diese Methodologie in einem ähnlichen Forschungsgebiet an, indem sie den Einfluss von Arbeits- und Arbeitgebermerkmalen auf das Arbeitsengagement von berufstätigen in der öffentlichen Verwaltung untersuchten. Auch deshalb werden die Bedingungen für eine systematische Analyse mit der Anwendung der Gioia Methodologie in dieser Forschungsarbeit als hinreichend angesehen.

Die Analyse nach Gioia et al. (2012) erfolgt in drei Schritten: der 1st-Order Analysis, der 2nd-Order Analysis und schließlich der Kategorienbildung durch Aggregate Dimensions (siehe Abbildung 4). Diese Methode ermöglicht es, die Daten visuell darzustellen und den Prozess der verschiedenen Analyseschritte transparent aufzeigen zu können. Im ersten Schritt werden die gesammelten Interviewdaten

(Transkripte und Notizen) nach sich ähnelnden Begriffen oder Phrasen durchsucht, um so erste, eher grobe Rubriken bzw. Codes zu bilden. In der 2nd-Order Analysis werden diese Codes dann in (theoretischen) Kategorien zusammengefasst, um die Informationen nach Themen gliedern zu können. Ab Schritt zwei wird zudem der theoretische Rahmen herangezogen, um die Themen abzugleichen und daraus erste Schlüsse ziehen zu können, ob die Konzepte/Annahmen bestätigt oder sogar neue entwickelt werden können. So werden im dritten Schritt der Analyse übergeordnete theoretische Dimensionen modelliert, auf deren Grundlage dann Hypothesen oder Ableitungen gebildet werden können. Abschließend wird dann die sogenannte Datenstruktur erstellt, welche die Kategorien- und Themenbildung in einer Art Diagramm systematisch darstellt (Gioia et al. 2012). Dieser letzte Schritt setzt sich einem Modellierungsproblem von vielfältigen, individuellen Motiven entgegen und eröffnet ein Verständnis dafür, wie motivationale Einflussfaktoren zusammenwirken und die Verbeamtungspräferenzen beeinflussen können.

Diese Methodologie eignet sich laut Gioia et al. (2012) besonders für die Untersuchung neuauftommender Fälle, welche sich in einem eher frühen Stadium der Forschung befinden, wie es auch in dieser Forschungsarbeit der Fall ist. Die Autor*innen empfinden das halb-strukturierte Interview als geeignete Forschungsmethode, da Echtzeitberichte für diese Form der Analyse die bestmöglichen Ergebnisse liefern können.

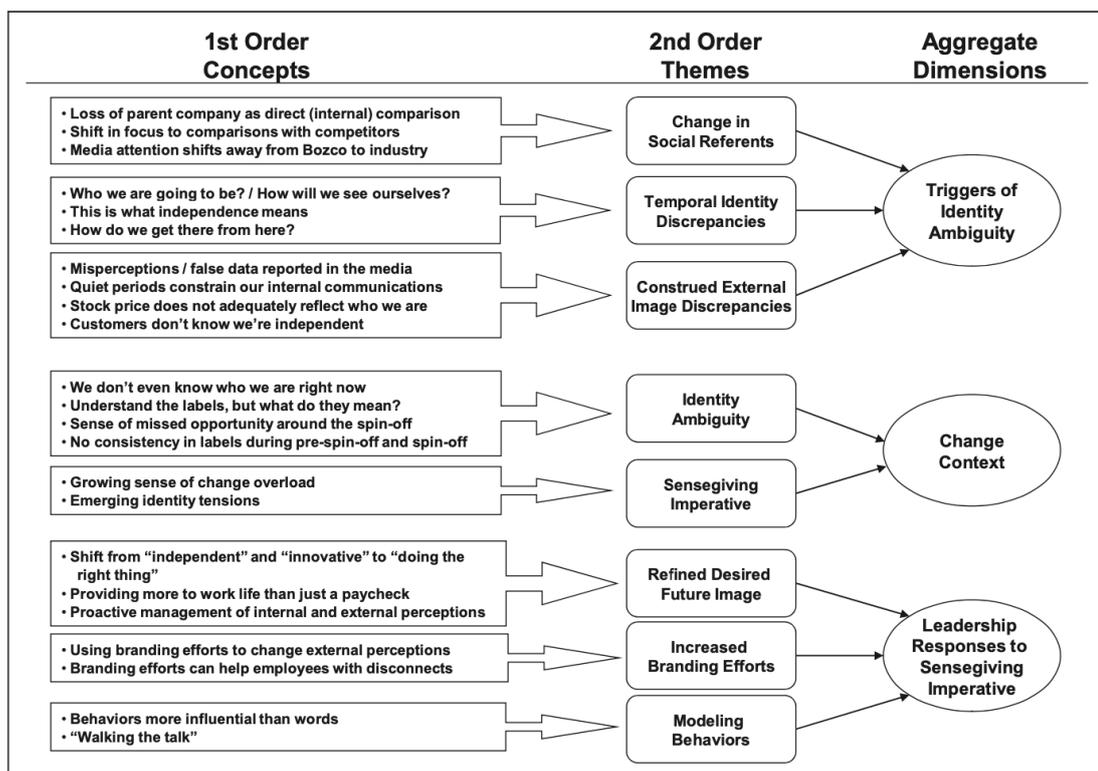


Abbildung 4: Beispielhafte Darstellung der Gioia Methodologie, Gioia et al. (2012: 21)

Die Gioia Methodologie scheint demnach eine passende Analyseform für die in dieser Arbeit gewählte Forschungsmethode zu sein. Dennoch ist eine Interpretation der Daten und somit auch die der Begriffe und Konzepte immer abhängig von der Person, welche die Analyse durchführt, auch wenn die Visualisierung den Prozess so gut wie möglich abbildet (ebd.: 22). Hieraus entwickelt sich eine Notwendigkeit, die Begriffe und Kategorien so klar und eindeutig wie möglich auszuarbeiten.

4.2 Auswahl der Interviewteilnehmenden

Die Auswahl der Interviewteilnehmenden erfolgte nach bestimmten Gütekriterien. Die Entscheidung, nicht nur Studierende sondern auch bereits berufstätige Personen zu befragen, ermöglicht die Entwicklung einer vielfältigeren Perspektive auf den hier untersuchten Forschungsgegenstand. Das gewählte Sample umfasst also zwei Personengruppen, Lehramtsstudierende und bereits tätige Lehrkräfte, die divergierende Merkmale wie das Alter, Geschlecht, die Studien- oder Berufserfahrung und den sozialen Hintergrund aufweisen. Die Lehramtsstudierenden werden befragt, da diese sich aktuell auf ihre zukünftige berufliche Laufbahn vorbereiten. Zum Zeitpunkt der Befragung befinden sich die Studierenden im Masterstudium, da die Wahrscheinlichkeit, sich mit dem potenziellen Arbeitgeber auseinander zu setzen, vermutlich mit Voranschreiten des Studiums zunimmt. Ihre Erfahrungen, Einstellungen und Präferenzen in Bezug auf den Beamtenstatus sind besonders relevant, weil nur so potenzielle Arbeitnehmende für den öffentlichen Dienst in ihrer Motivation und ihren Wünschen verstanden werden können, was sich auf die Rekrutierungs- und Bindungsstrategien des Landes auswirken kann. Bereits tätige Lehrkräfte hingegen verfügen über mehr Erfahrungen und Praxiswissen. Ihre Perspektiven und Einblicke können wertvolle Informationen darüber aufzeigen, wie sich der Beamtenstatus auf die berufliche Laufbahn und Arbeitsbedingungen auswirkt. Erfahrungen und Herausforderungen mit dem Verbeamtungsprozess können praktische Aspekte und Auswirkungen der Verbeamtung auf die Berufstätigen aufzeigen, sich aber auch auf die Entscheidungen der Studierenden auswirken. Durch die Befragung der zwei Gruppen sollen mögliche Hindernisse oder Anreize für eine Verbeamtung identifiziert werden. Diese Erkenntnisse können in einem nächsten Schritt zu einer fundierten Entwicklung von Handlungsempfehlungen für das Land Berlin beitragen.

Darüber hinaus sind die befragten Personen nicht älter als 35 Jahre, konkret zwischen 22 und 34 Jahre alt, da der Schwerpunkt der Untersuchung darauf liegt, Motive junger Personen zu erfassen. Da die Attraktivität des öffentlichen Sektors, insbesondere in Bezug auf die Wiederverbeamtungs-Möglichkeit, untersucht werden

soll, wurden für die Befragung nur Personen ausgewählt, welche in Berlin studieren (und ihr Referendariat in Berlin anstreben) oder arbeiten, da nur diese laut § 14 Absatz 2 des Lehrkräftebildungsgesetzes „[...] in eine Laufbahn des Berliner Schuldienstes übernommen werden.“ (Der Senat von Berlin 2023: 3). Diese Gütekriterien erlauben es, verschiedene Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf die Verbeamtung zu identifizieren.

Um diese Kriterien erfüllen zu können, sollten für die Gewinnung von Interviewpartner*innen verschiedene Kommunikationswege eingeschlagen werden. Zum einen wurden die offiziellen Verteiler der Fachschaftsräte im Bereich Lehramt der Berliner Universitäten „Humboldt-Universität zu Berlin“ und der „Freien Universität Berlin“ angeschrieben, um das Anliegen der Untersuchung zu streuen. Diese Herangehensweise erwies sich allerdings als wenig erfolgversprechend und es konnten auf diesem Wege keine positiven Rückläufer erzielt werden. Von daher wurde zum anderen ein Netz an privaten Kontakten genutzt, welche bei der Rekrutierung von Interviewpartner*innen unterstützten, in dem sie geeignete Kontakte direkt ansprachen (Schneeballsystem). So konnten letztendlich zehn Lehramtsstudierende und fünf Lehrkräfte in das Sample aufgenommen werden.

Mit diesem Vorgehen sind mehrere Einschränkungen verbunden. Es stellt sich die Frage nach der Heterogenität und Repräsentanz des gewählten Samples. Die Heterogenität ist insofern gewährleistet, als dass die zu befragenden Personen, wie bereits beschrieben, verschiedene Merkmale hinsichtlich individueller und sozialer Eigenschaften aufweisen. Weiterhin ist die Interviewbereitschaft der gezielt ausgesuchten untersuchten Personen wohl eher intrinsisch, wodurch qualitativ hochwertiges Interviewmaterial gesammelt werden kann. Repräsentativ ist das Sample angesichts dessen, als dass sich die Geschlechterverteilung so gut es geht an die Realität anzugleichen versucht. Im Schuljahr 2023/2024 sind 69,3% der Lehrkräfte an Berliner Schulen weiblich (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2024: 47). In dieser Forschungsarbeit sind 66,67% der befragten Personen weiblich, was eine repräsentative Darstellung der realen Gegebenheiten in diesem Aspekt ermöglicht. Zudem werden in das Sample nur Personen aufgenommen, welche aktuell ein „lehramtsbezogenes Studium“ absolvieren oder dieses bereits abgeschlossen haben, da in Berlin (Stand Februar 2024) 84,2% aller Lehrkräfte diese Qualifikation nachweisen können (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2024). Zweifelsohne ist das Ziehen von Rückschlüssen für die Gesamtheit aller Lehramtsstudierenden und junger Lehrkräfte in Berlin auf Basis der Befragung von 15 Personen nur eingeschränkt möglich. Des Weiteren können Verzerrungen in den Interviews nicht zur Gänze ausgeschlossen werden. Dennoch ermöglicht das hier

gewählte Forschungsdesign einen ersten Blick auf ein Forschungsfeld, welches in der bisherigen Forschungsliteratur als unterrepräsentiert bezeichnet werden kann. Eine ausführliche Betrachtung der Limitationen dieser Arbeit wird in Kapitel 7.2 aufgezeigt.

5. Analyseergebnisse der empirischen Untersuchung

Nach einer eingehenden Analyse der Daten und einer gründlichen Untersuchung motivationaler Einflussfaktoren, präsentiert dieser Abschnitt die Forschungsergebnisse der Arbeit. Die Ergebnisse ermöglichen wichtige Einblicke in die Motive von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften, welche sich, wie dieses Kapitel zeigen wird, maßgeblich auf die Verbeamtungspräferenzen auswirken können. Bevor die motivationalen Einflussfaktoren ausführlich benannt und beschrieben werden, sollen zunächst die Ergebnisse zu den Verbeamtungspräferenzen vorgestellt werden, um die Motive im Anschluss in einen breiteren Kontext einordnen zu können.

5.1 Verbeamtungspräferenzen

Die Analyseergebnisse zeigen ein differentes Bild zu den Verbeamtungspräferenzen, sowohl bei den Studierenden als auch bei den jungen Lehrkräften auf. Nur drei der zehn befragten Studierenden sind sich sicher, dass sie sich verbeamten lassen möchten. Die anderen Studierenden sind sich zumeist noch unsicher. Nur zwei Befragte Studierende möchten sich aktuell noch nicht verbeamten lassen. Bei den Lehrkräften hingegen ist nur eine befragte Person bereits verbeamtet, zwei weitere haben die Verbeamtung beantragt. Eine Lehrkraft ist nicht verbeamtet, schließt dies in der Zukunft jedoch nicht endgültig aus. Des Weiteren möchte sich eine Lehrkraft definitiv nicht verbeamten lassen und zudem das Berufsfeld wechseln. Die Verbeamtungspräferenzen können allgemein als positiv empfunden werden, wenn man bedenkt, dass ein Großteil der Studierenden eine Verbeamtung nicht ausschließt und Vorteile identifizieren konnte. Die größten Unsicherheiten sehen die Befragten in der langfristigen Bindung an das Land Berlin sowie in den Versetzungsmöglichkeiten. „Also eine Verbeamtung würde ich auf jeden Fall schon anstreben, aber ist halt die Frage, wann, oder ob das jetzt schon sein soll... Also, ich weiß nicht, weil es ist ja schon eine Freiheitseinschränkung irgendwo.“, erläutert die 25-jährige Studentin H. Doch auch der reine Ablauf der Verbeamtung, inklusive der medizinischen Untersuchung, wird als kritisch empfunden. „Und da habe ich halt mitbekommen, es ist ein bisschen mehr Bürokratieaufwand, auch mit der Krankenversicherung und so. Das hat mich tatsächlich erstmal ein bisschen abgeschreckt, aber ich glaube, da muss man sich erstmal reinfinden.“, so Studentin A. Lehrkraft C beschreibt drastischer, dass „[...] viele oder einige meiner Kollegen waren halt auch abgeschreckt, [...] weil die Verbeamtung ist halt wie so eine Fleischbegutachtung.“.

Darüber hinaus wurden die interviewten Personen auch zu ihrer Meinung bezüglich der Wiederverbeamtungs-Möglichkeit in Berlin befragt. Ein Großteil bewertet diese Maßnahme als sinnvoll, um dem Lehrkräftemangel entgegen zu wirken und junge Menschen für das Berufsfeld anzuwerben. „Ich glaube, dass das Land Berlin damit eine sinnvolle Maßnahme initiiert hat, weil in Berlin [...] gibt es ja einfach zu wenig Lehrkräfte und dass sie wieder verbeamten, zielt so ein bisschen darauf ab, dass sie sich erhoffen, dass sie dadurch mehr Lehrkräfte gewinnen.“, erklärt Studentin B. Grundlegend wird die Wiederverbeamtung als lukrativ für junge Menschen eingeschätzt. Die 23-jährige Studentin J äußert sich wie folgt: „Und ich würde jetzt bei mir nicht sagen, ich habe angefangen, das zu studieren, um verbeamtet zu werden. Aber das spielt schon auch mit rein.“. Die Verbeamtung könnte künftig ein weiterer Grund dafür sein, sich in Berlin für den Lehrberuf zu entscheiden. Die 23-jährige Studentin C, welche Grundschullehramt studiert, empfand den Konkurrenzkampf zwischen den Bundesländern bislang als beunruhigend. „Weil ich denke, es kann nicht sein, dass irgendwie alle in Berlin studieren oder in Berlin studieren wollen, weil wir einfach gute Unis haben und dann in anderen Bundesländern sich verbeamten lassen.“, sagt sie. Dass Berlin durch die Wiederverbeamtung nun mit den anderen Bundesländern gleichzieht, scheint für die Studierenden eine sinnvolle Maßnahme. Studentin F jedoch, welche ebenfalls Grundschullehramt studiert, sieht die Möglichkeit der Wiederverbeamtung nicht als geeignet an. „Also ich glaube, Berlin hätte sich viel besser damit getan, beim alten Konzept zu bleiben. Aber nur aus meiner persönlichen Sicht, ich kenne auch viele, die sich verbeamten lassen wollen. Da weiß ich nur manchmal nicht, ob die sich schon mit den Freiheiten und mit den Konditionen der Verbeamtung wirklich befasst haben.“. Die Interviews konnten zeigen, dass einige der Studierenden sich noch wenig mit den Vor- und Nachteilen einer Verbeamtung auseinandergesetzt haben. „Boah, das ist schwierig. Ich habe mich tatsächlich noch gar nicht so mit beschäftigt mit dem Arbeitgeber.“, erklärt Studentin A. Auch Studentin G, welche 26 Jahre alt ist, sagt dazu: „Ja, siehst du, ich habe mich mit dem Thema noch gar nicht beschäftigt.“.

Insgesamt empfinden jedoch neun von zehn Studierenden die Wiederverbeamtung in Berlin als geeignetes Mittel, um mehr junge Menschen langfristig an das Land zu binden. Bei den Lehrkräften empfinden drei von fünf der Befragten die Wiederverbeamtung als sinnvolle Maßnahme und beschreiben sich darüber hinaus als (aktive) Befürworter der Wiederverbeamtung. „Es geht also um die Frage, ob das eine hoheitliche Aufgabe ist, die wir da erfüllen. Das ist es ja häufig nicht. Aber ich glaube eben vor allem aus pragmatischen Gründen, dass es sinnvoll ist, den Lehrberuf zu verbeamten.“, erklärt Lehrkraft D, 31 Jahre alt, Lehrer an einem Gymnasium. Um die Relevanz der Verbeamtung, auch für das Land Berlin, deutlich zu machen, haben die drei Befürworter der Verbeamtung den Kontakt zu lokalen

Politiker*innen gesucht. „Also ich bin auch in der *** tätig und habe lange mit vielen Leuten gesprochen und mich immer dafür eingesetzt, wieder zu verbeamten.“, berichtet Lehrkraft B, welcher an einer Grundschule in Spandau bereits zweiter Konrektor ist. Auch Lehrkraft D setzte sich aktiv für die Verbeamtung ein. „Und ich habe damals für die Bildungssenatorin Sandra Scheeres gearbeitet. Vor dem Hintergrund [...] der Lehrkräfte-Knappheit, fand ich es wichtig, dass man diese Initialzündung - diesen Motor startet mit der Verbeamtung, der dann dafür sorgt, dass sich mehr Leute für den Lehrerberuf entscheiden.“, erzählt dieser im Interview.

Ob die Maßnahme der Verbeamtung ausreicht, um den Lehrerberuf attraktiver zu machen, stellen die Lehrkräfte überwiegend in Frage. „Aber die kann nicht alles - die kann nicht alles heilen. Nur weil man verbeamtet ist, macht es den Job nicht besser.“, so Lehrkraft A, Lehrer an einer Grundschule in Pankow. Von daher scheint es wenig überraschend, dass zwei Lehrkräfte die Wiederverbeamtung als weniger geeignete Maßnahme ansehen. Lehrkraft E, welche an einer Grundschule in Staaken arbeitet, äußert sich dazu wie folgt: „Nee, also um mehr Leute in den Beruf zu bekommen, würde ich jetzt nicht sagen, dass das ne gute Maßnahme ist. Da müssten die sich schon... da muss eine Entlastung kommen.“. Laut der Aussagen der Lehrkräfte kann die Verbeamtung eine Möglichkeit sein, um mehr Lehrkräfte zu gewinnen und binden, wohl aber nicht, um die Arbeitsbedingungen im Lehrerberuf zu verbessern.

5.2 Motivationale Einflussfaktoren

Es kommt nun die Frage auf, welche motivationalen Faktoren auf die Verbeamtungspräferenzen (und Beurteilung der Wiederverbeamtungs-Möglichkeit) der Studierenden und jungen Lehrkräfte einwirken. Als Ergebnis der Analyse konnten drei übergeordnete aggregierte Dimension abgeleitet werden, welche als Hauptmotive für den Berufswunsch, und in diesem Zusammenhang auch für die Verbeamtungspräferenzen, identifiziert werden konnten: das individuelle Selbstkonzept, die PSM und der übergeordnete Arbeitskontext (siehe Abbildung 5). Folgend wird auf die einzelnen Dimensionen ausführlich eingegangen.

5.2.1 Individuelles Selbstkonzept

Das individuelle Selbstkonzept weist bei jeder Person andere Merkmale auf, welche zudem unterschiedlich stark ausgeprägt sein können. Dennoch konnten als gemeinsame Motive der Befragten die unmittelbaren Ziele, die Sozialisation und der historische Hintergrund als Attribute bestimmt werden. Das Selbstkonzept kann insofern über Ziele beschrieben werden, als dass diese den Berufsweg der Befragten maßgeblich beeinflussen. Für einen Großteil der Studierenden steht als unmittelbares Ziel der Masterabschluss im Vordergrund. Darüber hinaus können sich die Studierenden zumeist gut vorstellen, in näherer Zukunft eine Klassenleitung zu übernehmen. Dazu sagt Studentin F: „Also auf jeden Fall ja erstmal den Master

schaffen, dann gut durchs Ref kommen, ganz klar. Und dann würde ich schon gerne eine Klasse haben, am liebsten eine erste oder zweite.“. Da die Lehrkräfte bereits Klassenleiter*innen sind, haben nur zwei der fünf Befragten weitere Ziele in ihrer beruflichen Laufbahn als Lehrkraft. Diese beiden können sich vorstellen, einmal im Direktorat zu arbeiten und konnten bereits erste Erfahrungen in diesem Bereich

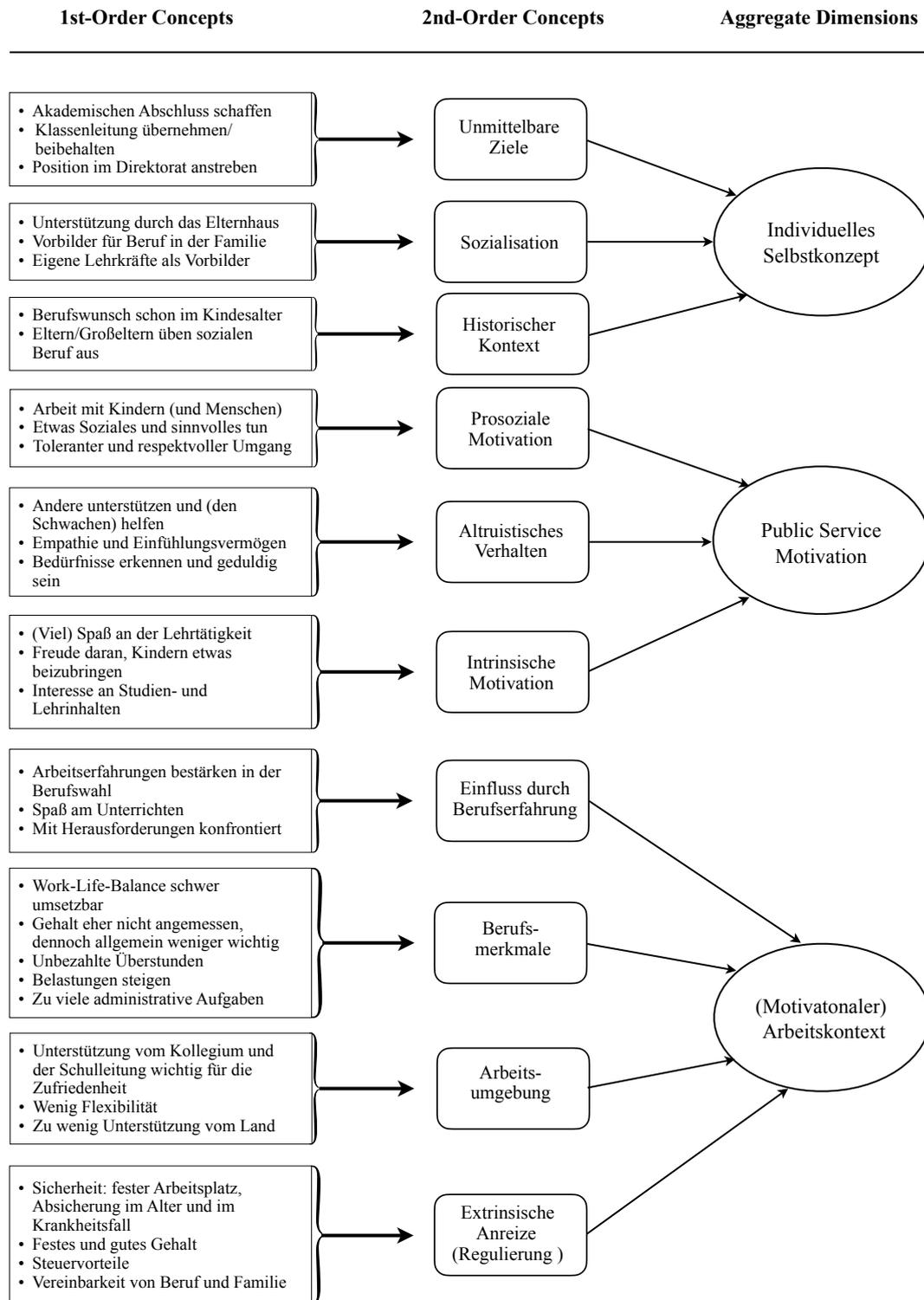


Abbildung 5: Datenstruktur der Analyseergebnisse motivatonaler Einflussfaktoren auf die Verbeamtungspräferenzen von (angehenden) Lehrkräften nach der Gioia Methodologie, eigene Darstellung

sammeln. „Also ich bin quasi schon jetzt Teil dieser Schulleitung und er (der Schulleiter) sagt auch ganz klar, dass er mich da sieht in Zukunft. [...] Also das ist ein Horizont, sag ich mal, der sehr konkret ist.“, berichtet Lehrkraft A im Interview. Die Ziele der Befragten tragen dazu bei, sich im Vorfeld genauer mit ihrem beruflichen Werdegang auseinanderzusetzen und somit Vorstellungen zu entwickeln, ob sich die persönliche Laufbahn in Richtung einer Verbeamtung entwickeln soll. Neben diesen unmittelbaren Zielen spielt auch die Sozialisation der Befragten eine große Rolle in deren Selbstkonzept. Ein gewichtiger Faktor ist für alle Befragten die Unterstützung und Bestärkung durch Familie, Freunde oder sogar eigene Lehrkräfte. Studentin F sagt dazu: „Die haben alle gesagt, passt total zu dir, mach das auf jeden Fall.“. Unterstützung für die Berufswahl wurde den Interviewteilnehmenden in dieser Untersuchung meist aufgrund persönlicher Fähigkeiten oder eigener Wünsche der Eltern oder Großeltern (für das (Enkel-)Kind) zugesprochen. Zum einen wünschen sich die Bezugspersonen Sicherheit für die Studierenden oder Lehrkräfte. Diese Erfahrung hat auch Studentin A gemacht. „Und es ist ja auch, also Eltern haben ja auch so das Bedürfnis nach Sicherheit für das eigene Kind. Und gerade als Lehrkraft hat man ja schon einen sicheren Arbeitsplatz.“, berichtet sie aus ihrer persönlichen Erfahrung heraus. Lehrkraft E erzählt auch, dass ihre Eltern sie vor allem aufgrund der Sicherheit in der Berufswahl bestärkt haben. „Also meine Eltern wollten unbedingt, dass ich Lehrerin werde. [...] Ich denke, insbesondere weil ich aus einem Land, was nicht so wirtschaftlich entwickelt ist, komme, gibt es schon ein gutes Gehalt, auch vor allem für Frauen, [...] ja, ich denke schon, dass das Faktoren sind.“, erklärt sie diesbezüglich. Zum anderen scheint es wichtig, dass das eigene Kind Spaß an der von ihm/ihr ausgeübten Tätigkeit empfindet. Studentin B, welche im Master of Education studiert, erläutert Folgendes: „Meine Eltern zum Beispiel waren immer so, okay, mach das, worauf du Lust hast, was dir Spaß macht.“. Zudem hatten manche der Befragten selbst Lehrkräfte in ihrer Schulzeit, welche sie auf die Idee gebracht haben, Lehrkraft werden zu wollen. Lehrkraft D erzählt in diesem Zusammenhang folgendes: „Und als ich dann in die siebte Klasse kam, habe ich Lehrkräfte bekommen, die vieles aus mir rausgeholt haben, mich dann zum Abitur gebracht haben und ich habe mir dann gedacht, das will ich auch machen.“. Die Bestärkung und der Einfluss durch Menschen im persönlichen Umfeld hat sich demnach positiv auf das Selbstkonzept der Befragten ausgewirkt.

Außerdem haben sechs der in dieser Arbeit Befragten auch selbst Personen in der Familie, die Lehrer*in sind oder einen anderen sozialen Beruf ausüben. „Aber wenn Mama mal von den Schülern erzählt hat und alles, das klang immer so spannend und so abwechslungsreich, dass das schon auf mich gewirkt hat.“, so Student I. Der Wunsch, dem Lehrberuf nachzugehen, kann demnach schon in der Kindheit geprägt werden, weswegen der historische Kontext ebenfalls auf das Selbstkonzept

einwirken kann. So haben fünf der Befragten schon in ihrer Kindheit oder frühen Schulzeit den Wunsch entwickelt, Lehrer*in werden zu wollen. Studentin C äußert sich dazu wie folgt: „Eigentlich wollte ich schon als Kind Grundschullehrerin werden und dann hat mein Abitur aber nicht so ganz gepasst und dann habe ich einiges anderes gemacht und dann habe ich doch irgendwann den Entschluss gefunden, das zu studieren und quasi meinen kleinen Traum zu erfüllen.“

Die Befragten machten deutlich, dass sowohl ihre persönlichen, beruflichen Ziele als auch ihr sozialhistorischer Hintergrund sie dazu veranlasste, das Lehramtsstudium und somit die Lehrtätigkeit als beruflichen Werdegang einzuschlagen. Die Verbeamtungspräferenzen werden daher insofern vom Selbstkonzept der Interviewteilnehmenden beeinflusst, als dass dieses die Wertschätzung und Anerkennung nahestehender Personen sowie das Sicherheitsbedürfnis und die berufliche Entwicklung beinhaltet und diese Motive den Wunsch nach einer Verbeamtung verstärken können.

5.2.2 Public Service Motivation

Spezifika der PSM, wie prosoziale Motivation, altruistisches Verhalten und ein hohes Maß an intrinsischer Motivation, konnten bei der Befragung der Interviewteilnehmenden identifiziert werden, um die Verbeamtungspräferenzen erklären zu können (siehe Abbildung 5). Die Analyse konnte bestätigen, dass die prosoziale Motivation und der Altruismus eng mit der PSM zusammenhängen. So nannten die Befragten als persönlichen Anlass für die Studien- und/oder Berufswahl insbesondere prosoziale Beweggründe. Die Hälfte der befragten Studierenden nennt die Arbeit mit Kindern als Initiator für die Studienwahl. „Ich habe mich dafür entschieden, weil ich schon immer gerne mit Kindern zusammengearbeitet habe, [...] und ich so den Prozess schön finde zu sehen, wie Kinder sich entwickeln [...]“, erzählt Studentin G, welche bereits seit 2018 als Schulhelferin arbeitet. Auch Studentin F berichtet: „Also generell dachte ich mir schon am Anfang, also vor dem Studium, ich möchte auf jeden Fall was mit Kindern machen.“. Überdies nennen auch zwei Lehrkräfte die Arbeit mit Kindern als Motiv für die Berufswahl im öffentlichen Sektor. „Ich wollte immer mit Kindern arbeiten und fand es auch immer interessant, Kindern etwas beizubringen.“, erläutert Lehrkraft C. Der Wunsch danach, etwas Soziales zu tun und vor allem etwas sinnvolles im eigenen Handeln zu sehen, steht hiermit in enger Verbindung. Studentin G sagt dazu: „Also das, was mir immer wichtig ist, so einen Sinn dahinter zu sehen, [...] dass ich immer gerne... in der Arbeit direkt sehe, warum ich es mache und was mir daran jetzt wichtig ist.“. Zudem ist ein toleranter und respektvoller Umgang für viele der Befragten generell wichtig, so auch für Lehrkraft B: „Der Wert des Respektes vor anderen und ihren Meinungen, auch die Fähigkeit Toleranz und Verständnis für verschiedene Hintergründe und Perspektiven zu zeigen. Das könnte auch so ein Auslöser oder für den Wunsch, Lehrkraft zu werden, sein.“

Neben der prosozialen Motivation der Befragten, konnten auch altruistische Verhaltensmerkmale aufgedeckt werden. Neun von 15 Befragten ist es wichtig, anderen zu helfen und (schwächere Mitglieder der Gesellschaft) zu unterstützen. Student I beschreibt diesen Umstand mit folgenden Worten: „[...] es ist jetzt schwer, das in einem Wort zu beschreiben... aber einfach dieses Bedürfnis, jemandem helfen, unterstützen und ihm was beibringen zu wollen, würde ich schon sagen, dass das eine Eigenschaft von mir ist, dass ich eher mich da in den Hintergrund stelle und dass ich so jemand anderem weiterhelfe.“. Nebstdem betonen die Befragten die Relevanz von Empathie. 2/3 der Interviewteilnehmenden würden sich selbst als emphatisch beschreiben. „Also ich glaube schon, dass ich ein emphatischer Mensch bin, was ich super wichtig auch für den Beruf finde.“, macht die 26-jährige Studentin E, welche Sonderpädagogik für Grundschule studiert, deutlich. Darüber hinaus werden die Persönlichkeitsmerkmale Einfühlungsvermögen und Geduld verhältnismäßig oft genannt sowie die Fähigkeit, sich in andere hinein zu versetzen zu können und Bedürfnisse zu erkennen. Studentin H, welche Biologie und Deutsch für gymnasiale Oberstufe studiert, sagt dazu: „Aber ansonsten bin ich sehr sozial, sehr umgänglich. Ja, ruhig. Also im Sinne von, man merkt mir das nicht an, wenn ich ungeduldig werde von außen. Ich glaube, ich kann gut erklären. Kann mich gut in andere reinversetzen.“. So weisen viele der Befragten altruistisches Verhalten auf, welches in Verbindung mit einer hohen intrinsischen Motivation besteht.

Eine hohe intrinsische Motivation muss sich nicht zwangsläufig auf die PSM einer Person auswirken. Die Befragten machten jedoch deutlich, dass intrinsische Motive, wie auch der Spaß an der Lehrtätigkeit per se, den Wunsch bestärkt haben, Lehrkraft zu werden und somit im öffentlichen Sektor arbeiten zu wollen. Spaß und Freude daran, Kindern etwas beizubringen, beschreiben ein Großteil der Befragten als eines der Hauptmotive für die Arbeit als Lehrkraft. „Ich glaube, dass für mich Spaß auch eine ganz wichtige Rolle spielt. Also ich vermute, wenn ich dann irgendwie um sechs aufstehen müsste und dann denken würde, boah, ich habe jetzt keine Lust schon wieder irgendwie vier Blöcke zu unterrichten, dann wäre es für mich echt schwierig, das eine ganze Weile durchzuhalten.“, erläutert Lehrkraft D. Spaß ist also ein wesentliches Merkmal, auch für die Zufriedenheit im Beruf. Würde der Spaß fehlen, wäre ein Jobwechsel perspektivisch im Bereich des möglichen, erklärt auch Studentin C: „Also wenn mir der Beruf an sich keinen Spaß mehr macht, glaube ich, würde ich immer probieren was anderes zu finden [...]. Ich glaube, da gibt es so viele Möglichkeiten, die man noch machen könnte. Das würde ich dann eher in Betracht ziehen.“. Auch das Interesse an den Studien- und Lehrinhalten nennen vier Studierende und eine Lehrkraft als intrinsisches Motiv. Lehrkraft B sagt dazu: „Und außerdem habe ich auch ein Interesse an den Fächern, die ich unterrichte, also vor allem an Gesellschaftswissenschaften und möchte meine Begeisterung für dieses

Fach halt weitergeben.“. Alles in allem besteht die PSM der befragten Studierenden und Lehrkräfte darin, einen sozialen Beruf ausüben zu wollen, welcher von Spaß und Interesse gestützt wird und in welchem die eigenen (prosozialen und altruistischen) Motivationen und Verhaltensweisen von Bedeutung sind. Inwiefern die PSM tatsächlich als Motiv für den Verbeamtungswunsch angesehen werden kann, wird in Kapitel 6.2 erörtert.

5.2.3 Übergreifender Arbeitskontext

Die Analyse des übergreifenden Arbeitskontexts konnte aufzeigen, dass dieser eine zentrale Dimension darstellt, welche die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften in Berlin beeinflusst. Er umfasst verschiedene Aspekte wie die bereits gesammelte Berufserfahrung der Interviewteilnehmenden, aber auch die allgemeinen Berufsmerkmale und die Arbeitsumgebung. Für die Verbeamtungspräferenzen spielen zudem extrinsische Anreize eine zentrale Rolle (siehe Abbildung 5).

Die Befragten machten generell deutlich, dass die Berufserfahrungen, welche sie in Praktika, Studierendenjobs oder als bereits tätige Lehrkraft sammeln konnten, sie eher in der Berufsentscheidung bestärkt haben. Dennoch waren diese Erfahrungen auch mit Herausforderungen verbunden. „Ich kann dadurch aber auch besser einschätzen, dass der Lehrberuf auch voll die Grenzen hat und auch sehr zehrend an die Substanz der Persönlichkeit geht, ins Privatleben manchmal halt auch. Die Arbeit hat mich total verfestigt, in dem Wunsch Lehrerin zu werden.“, erklärt die 22-jährige Studentin F. Auch wenn die Berufserfahrungen primär bestärkend gewirkt haben, empfinden rund die Hälfte der befragten Studierenden das Studium als hinderlich und eher demotivierend im direkten Vergleich zum Berufsalltag. Studentin C äußert sich wie folgt: „Also ich glaube ansonsten, naja, das Studium ist sehr trocken, man zweifelt doch ab und zu daran, weil man sehr viel Fachwissen lernt und sich fragt irgendwie, ist es jetzt das Richtige, was ich mache? Aber sobald ich dann irgendwie vor einer Klasse stehe oder vor meinen Schülern bin, dann merkt man wieder, ja genau, das möchte ich machen.“. Studentin J, 23 Jahre alt, erwähnt in diesem Zusammenhang sogar: „Also so ein bisschen fast wie eine Beschäftigungstherapie, dass man viele Kurse macht, die dann aber wenig bringen irgendwie.“. Die Lehrkräfte hingegen empfinden den ansteigenden bürokratischen Aufwand als entmutigend im Berufsleben. „Ich hab jetzt halt mittlerweile gemerkt, es ist so viel Papierkram, was dazu kommt, sodass wirklich das Unterrichten und das Arbeiten mit den Kindern am Ende des Tages ein sehr kleiner Teil ist. Und die Bürokratie tatsächlich sehr, sehr viel einnimmt, auch im Schulalltag.“, kann Lehrkraft C aus eigener Erfahrung berichten.

Die Arbeitserfahrungen hängen de facto eng mit dem Berufsmerkmalen zusammen, welche vor allem die befragten Lehrkräfte ausführlich beschreiben. Berichtet wird im Wesentlichen von schwer umsetzbarer Work-Life-Balance, unbezahlten Überstunden und steigenden Belastungen. Lehrkraft D, 31 Jahre alt, beschreibt: „Es gibt sicherlich viele... ja, Aspekte in diesem Beruf, die den Beruf sehr, sehr unattraktiv wirken lassen, zum Beispiel volle Klassen, die Arbeitsbelastung auch am Wochenende, dieses nicht loslassen können möglicherweise. Das hat man auch bei den meisten Schulen, würde ich sagen.“. Daher erklären drei Befragte explizit, dass sie auf eine Gehaltserhöhung verzichten würden, wenn stattdessen die Arbeitsbedingungen verbessert werden könnten. Lehrkraft B bestätigt diese Aussage mit den Worten: „Trotzdem würde ich mir, bevor ich mir mehr Gehalt wünschen würde... würde ich mir eher wünschen, dass die Arbeitsbelastung sinkt und dass die Klassen kleiner werden. Also das wäre mir wichtiger als noch mehr Geld.“. Doch das Gehalt wird von acht der 15 Befragten als zu niedrig empfunden. Die 29-jährige Studentin D gehört zu dieser Gruppe: „Also es ist nicht unbedingt, also wenn man es, wie gesagt, motiviert und gut machen möchte und nicht nur das Mindeste tut, ist es halt, finde ich, nicht so... nicht so ganz angemessen immer.“. Studentin A erklärt weitergehend: „Und ich finde es auch wichtig, dass der Beruf gut vergütet ist, weil wir ja schon wirklich eine wichtige Arbeit haben. Ich meine, wir bereiten sozusagen die kommende Gesellschaft auf ihr Leben vor.“. So wird Wunsch nach mehr Unterstützung des Arbeitgebers, insbesondere in Form von mehr Geldern für Personal und Unterrichtsmaterial, seit der Corona-Pandemie, lauter. „Wir haben uns immer alleingelassen gefühlt, haben irgendwie eine Lösung gefunden. Aber es gab kein Netzwerk und es gab keine Ansprechpartner, wenn man Hilfe brauchte oder sonst was.“, erläutert Lehrkraft A. Trotz der eher schlecht empfundenen Berufsmerkmale und der teilweise ungenügenden Unterstützung des Arbeitgebers, wird die Unterstützung durch das Kollegium und partiell der Schulleitung, als positiv empfunden. „Ich denke vor allem im Arbeitsalltag, wenn man halt die richtigen Kollegen hat, ist halt der Stress oder auch die Belastung, die man halt tagtäglich hat, tagtäglich spürt, nicht so schlimm.“, so Lehrkraft C. Die Kolleg*innen der Befragten können deren Verbeamtungspräferenzen insoweit positiv beeinflussen, als dass, wenn sich die Befragten in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen, sie eher langfristig im Beruf bleiben wollen. Die 24-jährige Studentin B sagt dazu: „Und ich glaube schon [...], wenn man akzeptiert wird und toleriert wird und jederzeit jemanden hat, den man fragen kann, [...] dass das total wichtig ist für ein funktionierendes Arbeitsverhältnis. Und das habe ich gerade eigentlich bei mir in der Schule.“. Demnach wirken sich die Berufserfahrungen und das direkte Arbeitsumfeld in der Schule vermehrt positiv auf den Verbeamtungswunsch der Befragten aus, während die Berufsmerkmale und die übergeordnete Arbeitsumgebung sich eher negativ auf die Motivation auswirken, als Lehrkraft im öffentlichen Dienst arbeiten zu wollen.

Nicht zuletzt wirken sich die extrinsischen Anreize einer Verbeamtung auf den Verbeamtungswunsch der Befragten aus. Für 12 der Befragten ist die Sicherheit, vor allem in Form eines festen Arbeitsplatzes (Kündigung so gut wie ausgeschlossen), aber auch einer guten Pension und der Absicherung im Krankheitsfall, ausschlaggebend bei der Betrachtung einer Verbeamtung. Zudem werden das feste Gehalt und damit einhergehende Steuervorteile genannt. Die Anreize durch die externe Regulierung werden demnach wahrgenommen und positiv bewertet. Generell erkennen die Befragten persönliche Vorteile in einer Verbeamtung und der Arbeit im öffentlichen Sektor. Jedoch ist kein motivational crowding erkennbar, da für die Interviewteilnehmenden die individuellen Motive ausschlaggebender bei der Berufswahl sind. Daher wird die Verbeamtung von einem beträchtlichen Anteil der Befragten als attraktiver Zusatz angesehen, jedoch nicht als entscheidender Faktor bei der Berufswahl bewertet. Die Motive der Studierenden und Lehrkräfte unterschieden sich in allen Kategorien der motivationalen Einflussfaktoren nicht maßgeblich.

6. Diskussion

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Ergebnisse der Arbeit deskriptiv dargelegt wurden, richtet sich der Fokus nun auf eine kritische Interpretation der Befunde. In diesem Abschnitt werden die zentralen Erkenntnisse der Arbeit in Bezug zu bereits bestehenden Forschungsarbeiten gesetzt, um das Verständnis für das untersuchte Phänomen zu vertiefen. Die Ergebnisse werden angelehnt an die identifizierten aggregierten Dimensionen diskutiert. In einem weiteren Schritt sollen Hypothesen abgeleitet werden, welche Anregungen für zukünftige Forschungsvorhaben liefern sollen. Durch die Diskussion der Ergebnisse wird ein vertieftes Verständnis für die Dynamik der Verbeamtungsentscheidung im Bildungsbereich angestrebt.

6.1 Individuelle und sozialhistorische Motive

Grundsätzlich stimmen die Ergebnisse dieser Arbeit mit der bereits existierenden Literatur überein, insbesondere hinsichtlich der Bedeutung individueller und sozialhistorischer Hintergründe von Personen, die ein Interesse an der Lehrertätigkeit zeigen oder bereits als Lehrkräfte tätig sind. Holt (2022) identifizierte in seiner Studie das Familienleben, und damit einhergehend auch den Einfluss und die Unterstützung der Eltern, als ausschlaggebend in der Wertentwicklung von Lehrkräften. Diesen Umstand können die Analyseergebnisse bestätigen. Fast alle der Befragten haben die Unterstützung der Eltern im Berufswunsch positiv hervorgehoben. An dieser Stelle sollte jedoch erwähnt werden, dass nicht alle Eltern ihre Kinder ausschließlich in der Wahl des Lehrberufs unterstützen. Vielmehr scheint es wichtig, das Kind in den eigenen Entscheidungen zu bestärken und dies eher

unabhängig von der Berufswahl. Dennoch wirkte sich die Unterstützung der Eltern günstig auf die Zielverfolgung eines Lehramtsstudiums aus. Die von McClelland et al. (1989) getätigte Aussage, dass Bezugspersonen auf selbstzugeschriebene Motive einwirken können, welche wiederum in eindeutigen Zielen resultieren, kann zugestimmt werden. Jedoch besteht die Motivation der Interviewteilnehmenden nicht ausschließlich in der Zielverfolgung, wie es die Definition vermuten lassen könnte. Es sei auch erwähnt, dass niemand der Befragten Druck seitens des Elternhauses bei der Berufswahl verspürt hat, was die Möglichkeit des externen Drucks als spezifisches Merkmal zurzeit in Frage stellen kann. Aufgrund des Umfangs des Samples kann diese Annahme jedoch nicht allgemeingültig widerlegt werden.

Savage et al. (2021) beschrieben darüber hinaus, dass Personen sich öfter für den Lehrberuf entscheiden, wenn die Eltern selbst Lehrkräfte sind. Diese Aussage zu be- oder widerlegen scheint im Umfang dieser Forschungsarbeit schwierig, denn nur eine der befragten Personen hat einen Elternteil, welcher selbst Lehrkraft ist. Allerdings haben vier weitere Befragte andere Personen in ihrem unmittelbaren familiären Umfeld, welche soziale Berufe ausüben. Der Umstand, nahestehende Personen als direkte Vorbilder für die Berufswahl zu haben, liegt demnach nahe. Dies könnte aber wahrscheinlich auch auf viele andere Berufsfelder zutreffen und kann deshalb nicht als spezifisches Motiv deklariert werden.

Das ebenfalls von Holt (2022) genannte Motiv der Religiosität wurde nur von einer der befragten Personen als relevant für die Entwicklung sozialer Werte genannt. In dem Kontext, dass die von Holt erhobene Studie in Amerika durchgeführt wurde, könnte dies bedeuten, dass die Religion dort allgemein einen höheren Stellenwert haben könnte als in Deutschland. Es könnte jedoch auch sein, dass die Befragten aus anderen Gründen nicht auf religiöse Motive eingegangen sind, da diese auch nicht direkt erfragt wurden. Allerdings konnten von den Interviewteilnehmenden Werte wie Unterstützung, Gleichberechtigung oder Hilfsbereitschaft als vom Elternhaus vermittelte Wertvorstellungen beschrieben werden. Soziale Interessen und Werte sind, wie von Savage et al. (2021) beschrieben, wichtige Motive für die Wahl des Lehrberufs. Diese Arbeit kann dies insofern bestätigen, als dass 80% der Befragten diese Motive explizit nennen konnten. Von daher stimmen die Ergebnisse dieser Arbeit der Aussage von Holt (2022) zu, dass zwischenmenschliche Beziehungen ein Motiv für die Berufswahl der Lehrkräfte ist. Diese wirken sich jedoch nicht nur auf die Berufswahl, sondern auch auf die Verbeamtungspräferenzen aus. Die Befragten machten deutlich, dass das familiäre Umfeld eine Verbeamtung, vor allem auf Grund des Sicherheitsaspektes, befürwortete. Das familiäre Umfeld der Befragten, aber auch andere einflussreiche Personen wie Lehrkräfte, haben einen entscheidenden

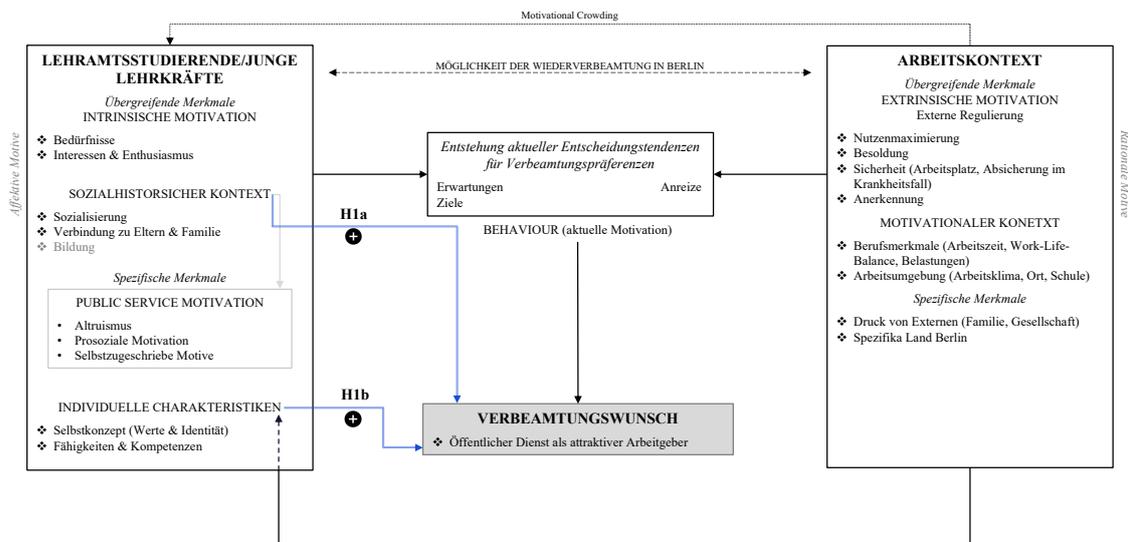


Abbildung 6: Hypothesen zu individuellen und sozialhistorischen Motiven, eigene Darstellung

Einfluss auf die Berufswahl aber auch den Verbeamtungswunsch genommen. Von daher kann davon ausgegangen werden, dass

H1a: „Je höher die Unterstützung und Zustimmung ist, die (angehende) Lehrkräfte aus ihrem engsten sozialen Umfeld für die Berufswahl erfahren, desto wahrscheinlicher ist es, dass diese positive Verbeamtungspräferenzen entwickeln.“

Das vorherrschende Ziel, als Lehrkraft tätig zu sein, wird jedoch nicht nur von der familiären Unterstützung, in Form von Anerkennung und Sicherheitsbedürfnissen, sondern auch von individuellen Eigenschaften bestimmt. Diese haben in der Forschungsliteratur bisher weniger Aufmerksamkeit erhalten. Jedoch betont Perry (2000), dass das Selbstkonzept einer Person neben sozialen Werten auch durch individuelle Eigenschaften beeinflusst wird. In diesem Kontext konnten in der Analyse vor allem Eigenschaften wie Geduld, Empathie, Bedürfnisorientierung, ein hohes Einfühlungsvermögen, Kreativität und Flexibilität als bedeutend identifiziert werden. All diese Eigenschaften weisen einen starken sozialen Bezug auf. So charakterisieren die Teilnehmenden diese Merkmale als nützlich für die Ausübung des Lehrberufs, weswegen die Existenz solcher Fähigkeiten, neben weiterer Faktoren, auch als Fundament für eine beständige Ausübung des Berufs angesehen werden kann. Ein stärkerer Fokus auf individuelle Fähigkeiten könnte dazu beitragen, Verbeamtungspräferenzen künftig besser erklären zu können, auch wenn sich die Fähigkeiten weniger auf die Verbeamtung als auf den Berufswunsch der Lehrkraft auszuwirken scheinen. Da diese jedoch miteinander in Verbindung stehen, scheint eine Betrachtung in weiteren Forschungsarbeiten sinnvoll. Auf Grundlage der Erkenntnisse wird die Hypothese aufgestellt, dass

H1b: „Je ausgeprägter das Maß sozialer Fähigkeiten bei (angehenden) Lehrkräften ist, desto mehr wirken sich diese positiv auf deren Verbeamtungspräferenzen aus, da die Existenz dieser Fähigkeiten für die Ausübung des Lehrberufs als förderlich verstanden wird.“

Die vorliegenden Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung individueller und sozial-historischer Motive für die Verbeamtungspräferenzen von (angehenden) Lehrkräften. Es wird deutlich, dass soziale Werthaltungen, individuelle Fähigkeiten und historische Prägungen seitens des familiären Umfelds maßgeblich dazu beitragen, wie Lehrkräfte den Beamtenstatus wahrnehmen und bewerten. Diese Erkenntnisse finden sich in Übereinstimmung mit früheren Studien, die ähnliche Einflussfaktoren aufgezeigt haben. Jedoch konnten auch andere Motive, wie die Einflussnahme anderer nahestehender Personen oder die Relevanz persönlicher Fähigkeiten, aufgezeigt werden. Daher legt die vorliegende Studie nahe, dass zukünftige Forschung einen noch stärkeren Fokus auf die Interaktion zwischen individuellen und sozialhistorischen Faktoren legen sollte, um die Komplexität der Verbeamtungspräferenzen vollständig erfassen zu können.

6.2 Intrinsische Motivation und Public Service Motivation

Basierend auf den Analyseergebnissen konnte bereits verdeutlicht werden, dass auch die intrinsische Motivation und Public Service Motivation (PSM) die Präferenzen der Lehramtsstudierenden und Lehrkräfte hinsichtlich der Verbeamtung beeinflussen. Laut Daumiller (2018: 28), welcher eingehend die Motivation von Lehrkräften untersuchte, besteht die intrinsische Motivation insbesondere in „[...] Interesse, Entdeckungsfreude, Spaß und handlungsinherente Befriedigungen [...]“. Die intrinsische Motivation der Interviewteilnehmenden zeichnet sich vor allem durch Spaß an der Tätigkeit und das Interesse an den Lehrinhalten aus und kann die Beobachtungen von Daumiller daher bekräftigen. Das Interesse daran, sich mit fachbezogenen und vielfältigen Lehrinhalten auseinanderzusetzen, beschreiben Pohlmann und Möller (2010). Allerdings wurden im Kontext dieser Arbeit der Spaß am Unterrichten und die Arbeit mit Kindern allgemein als gewichtigere Motive empfunden als das fachbezogene Interesse. Daher konnte die Analyse ergründen, dass Spaß als wesentliches Motiv für die reine Ausübung des Berufs verstanden werden kann.

Ahn und Resh (2022) erklären, dass die intrinsische Motivation große Auswirkungen auf die Jobmotivation nehmen kann. Der allgemeine Tonus der Interviewteilnehmenden in dieser Arbeit, erstmal eine Stundenreduzierung und später einen Jobwechsel in Betracht zu ziehen, wenn der Spaß an der Arbeit wegfallen sollte, veranschaulichen diesen Umstand. Grundlegend beziehen sich die Autor*innen

weniger auf die Verbeamtungspräferenzen, sondern auf die grundlegende Motivation, Lehrer*in sein zu wollen. Die vorliegende Arbeit konnte den Einfluss von Spaß und Freude jedoch auch als motivationales Motiv für eine Verbeamtung ausmachen, da diese die Ausübung der Tätigkeit positiv bestärken (vgl. Shamir 1991). Dies kann vor allem durch die Gegebenheit, den Beruf gerne und für eine lange Zeit ausüben zu wollen, wenn dieser mit Freude verbunden ist, erklärt werden. Wenn die Studierenden und Lehrkräfte durch ein hohes Maß an Spaß mehr Gewissheit haben, dass sie sich im Beruf wohlfühlen, kann eine dauerhafte Bindung an den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber wohl als weniger einschränkend empfunden werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass

H2a: „Je mehr Freude (angehende) Lehrkräfte an der Lehrtätigkeit haben, desto wahrscheinlicher ist es, dass sich ihre Verbeamtungspräferenzen positiv entwickeln, da ihre Zufriedenheit im Beruf hierdurch maßgeblich beeinflusst wird.“

Jedoch müssen die untersuchten Personen für die Evaluation dieser Hypothese bereits Arbeitserfahrungen im Kontext Schule gesammelt haben, um einschätzen zu können, ob sie Freude an der Tätigkeit entwickeln.

Weiterhin wurde die PSM von einer Vielzahl der Autor*innen (Vandenabeele 2014; Aydın et al. 2019; Holt 2022) als ausschlaggebend dafür identifiziert, einem Beruf im öffentlichen Sektor nachgehen zu wollen. Die vorliegende Arbeit hingegen kann dieses Motiv nur zu einem gewissen Maße bestätigen. Die Befragten scheinen mehr durch den Beruf der Lehrkraft per se motiviert zu sein, als durch den expliziten Wunsch, im öffentlichen Sektor arbeiten zu wollen. Der Lehrberuf ist ein weniger administrativer Beruf als andere, in der Verwaltung oder im öffentlichen Sektor angesiedelte Berufe. Der Dienstleistungscharakter könnte, durch den Fokus auf die Zusammenarbeit mit Kindern, weniger ausgeprägt vorhanden sein als beispielsweise im Bürgeramt. Jedoch weist die Motivation der Befragten ähnliche Entstehungsmerkmale wie die PSM auf. Die Entstehung der PSM wird laut Slabbinck und Van Witteloostuijn (2020) vom sozialhistorischen Hintergrund und dem Arbeitskontext beeinflusst. Ersteres konnte diese Arbeit dadurch bestätigen, dass sich sozialhistorische Motive positiv auf den Verbeamtungswunsch auszuwirken scheinen. Der Arbeitskontext wird in Kapitel 6.3 beleuchtet. Perry (1997) benennt unter anderem die elterliche Sozialisation, das Bildungsniveau und das Alter als Einflussfaktoren auf die PSM. Der motivationale Einflussfaktor der Sozialisation kann in dieser Arbeit bestätigt werden. Das Bildungsniveau und das Alter jedoch sind im Kontext des Samples weniger gut zu beurteilen, da die Befragten ähnliche Bildungsniveaus und Alter haben. Dur und Zoutenbier (2014) erläutern zudem den Altruismus als Attribut

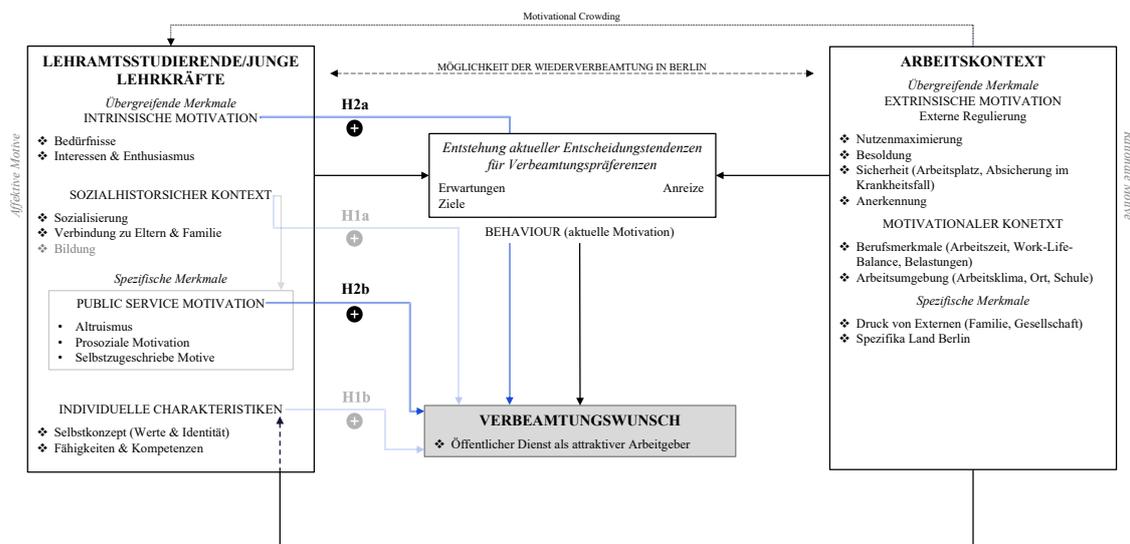


Abbildung 7: Hypothesen zu der intrinsischen Motivation und Public Service Motivation, eigene Darstellung

der PSM. Auch diese Forschungsarbeit konnte den Altruismus, neben der intrinsischen Motivation und der prosozialen Motivation, als Motiv für die Entstehung von PSM identifizieren. Doch auch an dieser Stelle muss erwähnt werden, dass der Altruismus und die prosoziale Motivation im Kontext dieser Arbeit keinen auffälligen Fokus auf die Arbeit im öffentlichen Dienst aufweisen, sondern diesen eher unterschwellig verstärken. Vordergründig möchten die Befragten mit Kindern zusammenarbeiten und dabei helfen, diesen wichtige Dinge für ihr späteres Leben zu vermitteln. Zuzüglich der prosozialen Verhaltensmerkmale eröffnet die Schule als (zumeist) öffentliche Institution diese Möglichkeit, weswegen die Definition von Slabbinck und Van Witteloostuijn (2020: 2), bezogen auf den hier untersuchten Forschungsgegenstand, als treffend betrachtet wird, um die PSM zu beschreiben: „(...) a context-specific expression of prosocial behavior, grounded in the desire or the basic need to help others through public institutions“. Diese Arbeit kann demnach vor allem den Altruismus und prosoziale Verhaltensmerkmale dafür identifizieren, dass Lehramtsstudierende im öffentlichen Sektor als Lehrkräfte arbeiten wollen. Was zu der Annahme leitet, dass

H2b: „Je mehr Public Service Motivation, insbesondere in Form von altruistischen und prosozialen Motiven, bei (angehenden) Lehrkräften vorliegt, desto eher empfinden diese eine positive Verbeamtungspräferenz.“

Grundsätzlich weisen die Befragten ein hohes Maß an affektiven Motiven auf, welche Perry und Wise (1990) als Kategorie für die Messbarkeit der PSM erklärten. Dennoch ist die PSM allein kein hinreichender Erklärungsansatz für die Untersuchung der Verbeamtungspräferenzen, da der Fokus der Theorie zu sehr auf den öffentlichen Sektor gerichtet ist, was für den Lehrberuf oft nicht von primärer

Bedeutung ist. Dessen ungeachtet bleibt die Verbindung zum öffentlichen Sektor in der Theorie bedeutsam, da sie die Grundlage für die Verbeamtung bildet. Abschließend bietet die Untersuchung der intrinsischen und Public Service Motivation dennoch einen wichtigen Beitrag zur Diskussion über die Verbeamtungspräferenzen von (angehenden) Lehrkräften, welcher sich in einigen Punkten von bisherigen Forschungsergebnissen abhebt. Während frühere Studien oft einen starken Zusammenhang zwischen der PSM und Verbeamtungspräferenzen festgestellt haben, zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie, dass intrinsische und Public Service Motivation zwar signifikante Einflüsse auf den Verbeamtungswunsch haben können, die Arbeit im öffentlichen Sektor dafür jedoch kein primäres Motiv darstellt. Vielmehr sollten demnach auch Aspekte wie Spaß und damit verbunden auch die Arbeitszufriedenheit sowie die Lehrkräfte-spezifischen Motive hinter der PSM in neueren Forschungen untersucht werden. Perry (2000) betont ferner, dass die Entwicklung der PSM nur vollständig nachzuvollziehen ist, wenn der Einfluss von Umweltvariablen mit einbezogen wird. Daher werden genau diese Umweltvariablen in Form des Arbeitskontexts im nächsten Unterkapitel diskutiert.

6.3 Arbeitskontext

Die Verknüpfung zwischen individuellen Motiven und dem motivationalen Arbeitskontext konnte durch die Ergebnisse dieser Arbeit bereits aufgezeigt werden. Jedoch war allein diese Assoziation nicht das Ergebnis der vorliegenden Forschungen. Sowohl Wright und Davis (2003) als auch Paulick et al. (2013) und Holt (2022) erlangten durch ihre Studien Kenntnis darüber, dass materielle Anreize meist weniger bedeutend für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst sind als andere, eher intrinsische, Motive. Diese Ergebnisse kann das vorliegende Forschungsvorhaben zu einem großen Teil replizieren. Der mehrheitliche Anteil der Befragten bestätigte, dass ihnen Geld weniger wichtig ist als andere Anreize. Eine aktuelle, deutschlandweite Lehrkräfte-Befragung zeigt, dass vor allem junge Lehrkräfte daher über einen Berufswechsel nachdenken (Robert-Bosch-Stiftung 2024). Die Interviewteilnehmenden in dieser Arbeit haben in diesem Zusammenhang berichtet, dass sie sich einen Jobwechsel potenziell vorstellen können, wenn ihre intrinsische Motivation stark zu sinken droht. Angesichts dessen wird der intrinsischen Motivation, welche durch Freude und Interesse aufrecht erhalten wird, einen großen Stellenwert zugeordnet, welche vom Arbeitgeber nicht unterschätzt werden sollte. Im wesentlichen wird vor allem die Verbesserung der allgemeinen Arbeitssituation an den Schulen für wichtiger als mehr Gehalt empfunden. Dieses Ergebnis zeigt, dass sich die Arbeitsumgebung in einem hohen Maße auf die Zufriedenheit der (angehenden) Lehrkräfte auswirken kann. In der von Köppl und Fulde (2022)

durchgeführten Studie waren die unter 30-jährigen zwar zu Dreivierteln zufrieden mit dem Arbeitsklima, doch hat dieses wohl einen bemerkenswerten Einfluss auf das Grundniveau der Zufriedenheit im Beruf. Dass jüngere Angestellte potenziell zufriedener mit dem Arbeitsklima sind könnte daran liegen, dass diese generell noch ein geringes Maß an Berufserfahrungen gesammelt haben. Somit kann es mehr an Vergleichsmöglichkeiten fehlen. Eher wenige der in dieser Arbeit Befragten haben das Arbeitsklima in ihrer aktuellen Arbeitsstätte explizit als positiv oder angenehm beschrieben. Die Relevanz des Arbeitsklimas für das persönliche Wohlbefinden wurde jedoch stark betont.

Neben der Arbeitsumgebung spielen auch Berufsmerkmale eine entscheidende Rolle bei der Frage nach den Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften. Dazu zählt, vor allem in der jüngeren Generation, viel Freizeit beziehungsweise die Work-Life-Balance (Kühnlein 2016; Färber 2021; Beamten-Infoportal 2023). Die Ergebnisse der hier durchgeführten Analyse konnten jedoch aufzeigen, dass die Work-Life-Balance, aufgrund vieler unbezahlter Überstunden die überwiegend zu Hause abgeleistet werden müssen, schwierig umzusetzen ist. Es ist also fraglich, ob dieser Anreiz in einem Maße besteht, in welchem man damit werben sollte. Berufe im öffentlichen Sektor sind in der öffentlichen Wahrnehmung oft so behaftet, dass sie wenig Stress hervorrufen. Den Berichten der Studierenden und Lehrkräfte kann dies allerdings nicht entnommen werden. So besteht auch hier Anpassungsbedarf des Landes, zum Beispiel in Form von vergüteter Mehrarbeit oder mehr freier Tage außerhalb der Ferien. An dieser Stelle kann festgehalten werden, dass ein hohes Maß an Freizeit für die Befragten durchaus wünschenswert ist, die Realität die Verbeamtungspräferenzen allerdings nicht positiv beeinflussen kann.

Ein bedeutendes Berufsmerkmal stellt, insbesondere aktuell, die Berufsbelastung dar. Die hohen Ausstiegszahlen verdeutlichen, dass es noch Raum für Verbesserungen in diesem Bereich gibt. Färber (2021) erklärte, dass je jünger die Mitarbeitenden des öffentlichen Sektors in der von ihr durchgeführten Studie waren, umso weniger fühlten sich diese überfordert oder belastet im Berufsalltag. Die Lehramtsstudierenden, und im besonderen die jungen Lehrkräfte dieser Befragung, berichteten jedoch von steigenden Belastungen im Berufsleben und darüber hinaus auch im Privatleben. Gleiches konnten Pohlmann und Möller bereits im Jahr 2010 feststellen, was die Ernsthaftigkeit der Problematik verdeutlicht. An dieser Stelle hat das Land Berlin als Arbeitgeber potenziell die Möglichkeit, Veränderungen zu begünstigen, um die Zufriedenheit der Lehrkräfte positiv zu beeinflussen (siehe Kapitel 7.1). So könnte auch dazu beigetragen werden, dass sich das Arbeitsklima in den Schulen positiv entwickelt. Des Weiteren empfinden eine Reihe der Befragten den

bürokratischen Prozess der Verbeamtung als Belastung. Laut Lee et al. (2024: 3) ist dieser Prozess „the quality of a personnel pool in a bureaucracy, which becomes a central determinant of a country’s bureaucratic quality“. Da, unter den vorherrschenden Bedingungen, der Prozess jedoch störend oder sogar einschüchternd wirken kann, stellt sich die Frage, inwiefern die Personalbeschaffung im öffentlichen Sektor noch als angemessen, beziehungsweise dem Zeitgeist entsprechend, angesehen werden kann. Diese Frage kann in weiterführenden Forschungen diskutiert werden, um so auch die Bedenken junger Menschen minimieren zu können, wenn als Resultat Änderungen erfolgen sollten.

Da sich die Arbeitsumgebung, in der sich die Befragten zur Zeit der Erhebungen befinden, tendenziell nachteilig auf den Verbeamtungswunsch ausgewirkt hat, ist anzunehmen, dass

H3a: „Je mehr die Arbeitsumgebung durch eine hohe Arbeitsbelastung, ein schlechtes Arbeitsklima und ungenügend Freizeit gekennzeichnet ist, desto geringer sind die Verbeamtungspräferenzen von (angehenden) Lehrkräften.“

Die relevanten Forschungen im Bereich der Lehrkräftemotivation betonten überdies die Relevanz extrinsischer Anreize in Form von Regulierung. Als wesentlichen Anreiz kann diese Arbeit die Sicherheit benennen, welche die Verbeamtung auf mehreren Ebenen bieten kann. Dass für die Befragten die Sicherheit bedeutend ist, deckt sich auch mit den Erhebungen anderer Forschungen (Färber 2021; Beamten-Infoportal 2023) und ist daher kaum zu bestreiten. Es ist jedoch anzumerken, dass diese Sicherheit mit der Bindung an das Land Berlin einhergeht und sich die Interviewteilnehmenden dadurch in ihrer Autonomie eingeschränkt fühlen. Selbstbestimmtes Handeln, welches als charakteristisch für die intrinsische Motivation gilt, ist in bestimmten Bereichen durch diese Bindung nicht mehr möglich. Das Lebenszeitprinzip passt womöglich nicht mehr zum demographischen Wandel und den sich dadurch entwickelnden Arbeitsmarkt. Da tarifbeschäftigte Lehrkräfte in dieser Hinsicht mehr Freiheiten genießen, sind sich die befragten Studierenden zum Großteil noch unsicher, ob sie sich verbeamten lassen möchten. Die Sicherheit ist zwar ein gewichtiges Kriterium pro Verbeamtung, jedoch ist in Zeiten von Fachkräftemangel der Beruf der Lehrkraft zunächst einmal ein sicherer, in welchem man wenig Angst vor Entlassungen zu haben braucht.

Das Lehrkräfte sich, aufgrund ihrer Aufgabe, dem Staat nicht unbedingt verpflichtet fühlen (vgl. Bull 2008), könnte eine dauerhafte Bindung an diesen im Übrigen beeinträchtigen. Trotz gewisser Bedenken der befragten Studierenden und Lehrkräfte, ist die Sicherheit, gerade in Hinsicht auf die langfristige Lebensplanung, ein positives Motiv für die Verbeamtung. Die Attraktivität des öffentlichen Sektors als

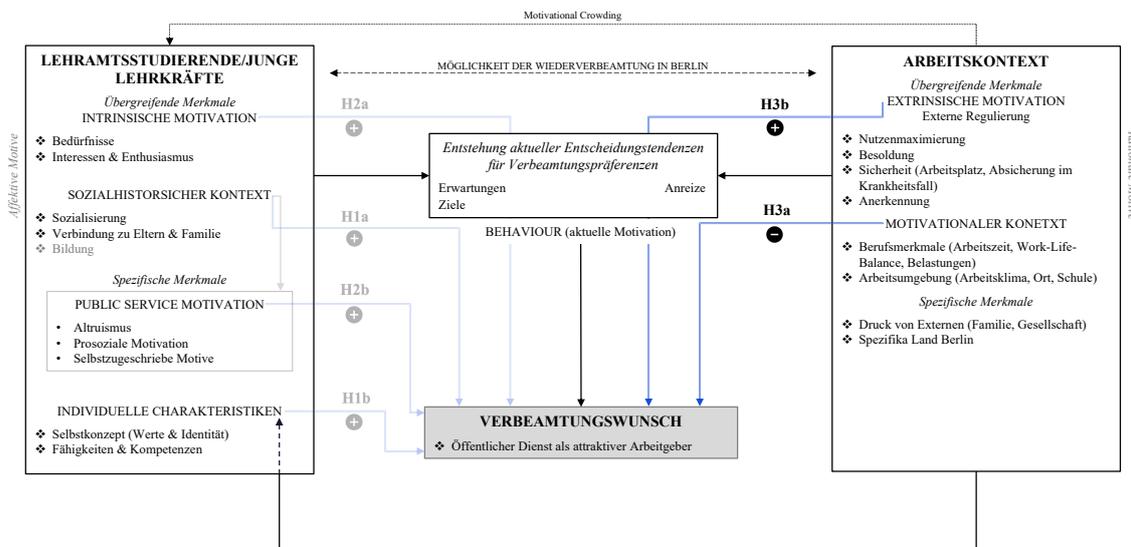


Abbildung 8: Hypothesen zum Arbeitskontext, eigene Darstellung

Arbeitgeber kann daher vor allem über die Sicherheit und das Gehalt definiert werden (Färber 2021), auch im Lehrberuf (Ayđın et al. 2019). Die Ergebnisse der bisherigen Forschungen zu den Auswirkungen des Gehalts auf die Verbeamtungswunsch waren jedoch konträr.

Einige Autor*innen konnten das sichere und höhere Gehalt als positiven Faktor identifizieren (Beamten-Infoportal 2023), andere wiederum fanden heraus, dass ein hohes Einkommen kein primäres Motiv für eine Verbeamtung darstellt (Kühnlein 2016). Zweites kann insofern bestätigt werden, als dass die Befragten das Einkommen kaum als ausschlaggebend bei der Verbeamtungsentscheidung einschätzen, auch weil dieses als zu niedrig empfunden wird. Dennoch sind die regelmäßigen Bezüge ein Vorteil, welcher eher auf das Motiv der Sicherheit abzielt. Die Analyseergebnisse dieser Arbeit legen Nahe, nicht nur gradlinig die Relevanz des Gehaltes zu erfragen, sondern in der Forschung auch auf weitere Kontextfaktoren, wie der Arbeitsbelastung oder des Lebensstandards, genauer einzugehen. Alles in allem ist die persönliche Nutzenmaximierung für die Befragten zwar nicht unwichtig, aber eher zweitrangig. Jedoch lassen die Sicherheit und das Gehalt den öffentlichen Sektor, auch für jüngere Menschen, attraktiver erscheinen. Von daher kann die Vermutung aufgestellt werden, dass

H3b: „Je höher der Stellenwert von Sicherheit, sowohl mittels Gehalt als auch durch eine Absicherung im Krankheitsfall oder Rentenalter, für (angehende) Lehrkräfte ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass sich diese für eine Verbeamtung entscheiden.“

Für junge Lehrkräfte und Lehramtsstudierende sind extrinsische Anreize durchaus von hoher Relevanz bei der Verbeamtungsentscheidung. Jedoch nehmen diese weniger Einfluss auf die Berufswahl per se, da intrinsische Motive im Vordergrund stehen. Die Vermutung, dass junge Menschen stärker auf extrinsische Anreize

reagieren, kann durch diese Arbeit nicht bestätigt oder widerlegt werden, da keine direkten Vergleiche zu anderen Altersgruppen möglich sind.

Zusammenfassend spielen monetäre Anreize, Sicherheit und weitere Arbeitsbedingungen zweifellos eine Rolle bei der Verbeamtungsentscheidung, doch die Ergebnisse zeigen auch, dass Faktoren wie Arbeitsklima, Work-Life-Balance und administrativer Aufwand von Bedeutung sind. Es ist demnach wichtig, dass personalpolitische Maßnahmen nicht ausschließlich auf Anreize durch Regulierung setzen, sondern auch eine umfassende Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten gewähren. Spezifische Merkmale des Arbeitskontexts (siehe Abbildung 3) sind, nach Auswertung der Ergebnisse, weniger relevant in Bezug auf die Verbeamtungsentscheidung der Befragten und werden von daher nicht ausführlicher thematisiert. Sämtliche gewonnene Erkenntnisse können dazu beitragen, personalpolitische Strategien und Bildungsreformen gezielter auszurichten und damit langfristig die Qualität der Bildung und das Wohlergehen der Lehrkräfte zu verbessern. Konkrete Handlungsempfehlungen werden in Kapitel 7.1 formuliert.

7. Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Arbeit wurde am Beispiel der Implementierung des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes des Landes Berlin untersucht, inwiefern sich motivationale Einflussfaktoren auf die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften auswirken. Dabei wurden verschiedene Motivationsfaktoren, darunter intrinsische, und Public Service Motivation, sowie extrinsische und Arbeitskontextbedingungen analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Entscheidung für oder gegen eine Verbeamtung von einer Vielzahl motivationaler Faktoren beeinflusst wird, welche miteinander verknüpft sind.

Erstens wirkt sich das individuelle Selbstkonzept einer Person auf deren Verbeamtungswunsch aus. Konkrete Ziele für die eigene Berufslaufbahn unterstützen die Entscheidung pro oder contra einer Verbeamtung. Ein beträchtlicher Teil des Selbstkonzepts wird jedoch von der Sozialisation und dem historischen Hintergrund geprägt. Ein unterstützendes familiäres Umfeld kann den Berufswunsch einer Lehrkraft bereits im Kindesalter beeinflussen, insbesondere wenn Vorbilder wie Eltern oder andere Verwandte einen sozialen Beruf ausüben. Des Weiteren konnte diese Arbeit individuelle Eigenschaften wie Empathie, Geduld, Einfühlungsvermögen oder eine hohe Bedürfnisorientierung als positive Motive für die Wahl des Lehrberufs identifizieren. Da diese Eigenschaften als Grundlage für den Umgang mit Kindern und somit einer erfolgreichen Ausübung des Lehrberufs angesehen werden können, nehmen soziale Eigenschaften auch Einfluss auf die persönliche Ver-

beamtungspräferenz. Das individuelle Selbstkonzept hat demnach dazu beigetragen, den Verbeamtungswunsch der Befragten Studierenden und Lehrkräfte aufzubauen.

Zweitens nimmt die PSM in Form von prosozialer Motivation, Altruismus und intrinsischer Motivation Einfluss auf die Verbeamtungspräferenzen der (angehenden) Lehrkräfte. Vor allem die Arbeit mit Kindern sowie anderen helfen und Unterstützung bieten zu wollen, können als gewichtige Motive in Hinblick auf altruistische und prosoziale Verhaltensweisen der Befragten verstanden werden. Eine starke Ausprägung dieser Motive bewirkt, dass die Lehrkräfte Freude an ihrem Beruf empfinden und ihre Werte stärker mit der Arbeit einer Lehrkraft in Verbindung bringen. Die intrinsische Motivation, welche bei den Befragten vor allem durch Spaß am Unterrichten und Interesse an Studien- und Lehrinhalten äußert, ist ein wesentliches Motiv für die allgemeine Zufriedenheit im Berufsleben. Die vorliegende Arbeit konnte allerdings verdeutlichen, dass die PSM als solche kein primäres Motiv für eine Verbeamtung darstellt. Gewisse Merkmale, wie die prosoziale und intrinsische Motivation sowie der Altruismus jedoch, konnten als Motive für eine positive Verbeamtungspräferenz identifiziert werden und sind zudem charakteristisch für die PSM. Infolgedessen kann die PSM als übergeordnetes Motiv mit einem positiven Einfluss auf den Verbeamtungswunsch von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften angesehen werden. Allerdings trifft die Theorie nur teilweise auf den Untersuchungsgegenstand zu, da die Arbeit im öffentlichen Sektor nicht als primärer Einflussfaktor identifiziert werden kann.

Drittens kann sich der übergeordnete Arbeitskontext auf die Verbeamtungspräferenzen der Studierenden und Lehrkräfte auswirken. Bereits gesammelte Berufserfahrungen im Kontext Schule konnten den Berufswunsch der Befragten allgemein bestärken. Zunehmende Herausforderungen durch eine Vielzahl administrativer Aufgaben sowie eine ungenügende Vorbereitung auf das Berufsleben durch die Struktur des Lehramtsstudiums, wirken sich eher negativ auf die Zufriedenheit der Interviewteilnehmenden aus. Hinzu kommt, dass der Beruf immer mehr durch Merkmale wie wenig Freizeit, unbezahlte Überstunden und steigende (psychische) Belastungen geprägt zu sein scheint. So wird die Besoldung des Lehrberufs als zu niedrig empfunden und auch die Unterstützung durch den Arbeitgeber als ausbaufähig eingestuft. Als vorteilhaft werden allerdings die extrinsischen Anreize in Form von Sicherheit empfunden (fester Arbeitsplatz, sicheres Gehalt, Absicherung im Rentenalter und Krankheitsfall, Unkündbarkeit), weswegen diese als Motiv für eine Verbeamtung verstanden werden können. Dennoch ist kein Effekt durch motivational crowding zu erkennen, da die intrinsischen Motive gegenüber der

extrinsischen überwiegen und daher nicht durch externe Regulierung verdrängt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die sozialhistorischen, individuellen, intrinsischen und PSM geleiteten Motive (affektive Motive) sowie extrinsische Anreize durch Regulierung (rationales Motiv) vermehrt positiv auf die Verbeamtungspräferenzen der Studierenden und Lehrkräfte auswirken. Nur der motivationale Arbeitskontext hat einen zunehmend negativen Einfluss auf die Verbeamtungspräferenzen der Befragten. Allgemein wird die Wiedereinführung der Verbeamtung von den (angehenden) Lehrkräften als positiv bewertet, folglich schließt ein Großteil derer eine Verbeamtung künftig nicht aus. Gleichwohl haben die befragten Personen auch Bedenken, vor allem durch die langfristige Bindung an das Land Berlin sowie Freiheitsbeschränkungen durch Versetzungen und Streikverbot, welche sie davon abhalten, das Beamtenverhältnis sofort einzugehen.

Inwieweit die vom Land Berlin ergriffene Maßnahme, die Gesetze anzupassen um hierdurch die Verbeamtung im Lehrbereich wieder zu ermöglichen, als sinnvoll bezeichnet werden kann, um mehr Menschen für den Lehrberuf zu gewinnen, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Der öffentliche Sektor wird von einem Großteil der Befragten als attraktiv bewertet, jedoch werden die veralteten Strukturen und starren bürokratischen Abläufe als erschwerend für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst empfunden. Auch wenn die Möglichkeit der Wiederverbeamtung per se als positiv bewertet wird, bleibt abzuwarten, ob der Mangel an Fachkräften durch diese Maßnahme wirklich ausgebremst werden kann.

Die aus der Analyse gewonnenen Erkenntnisse über den Einfluss mannigfaltiger Motive auf die Verbeamtungspräferenzen tragen zur Literatur über Motivation im Lehrkontext bei, werfen jedoch auch ein neues Bild auf die PSM. Die Arbeit im öffentlichen Sektor bildet nicht immer ein vordergründiges Motiv für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst und kann eher unterschwellig über andere Faktoren ausgebildet werden. So bieten die Ergebnisse dieser Arbeit wichtige Implikationen für die theoretische und methodische Weiterentwicklung des Forschungsfeldes, auch wenn im Rahmen dieser Arbeit nur ein Teil der kausalen Zusammenhänge untersucht und erklärt werden kann. Weitere qualitative Studien können dazu beitragen, einen Beitrag zur Debatte über die Attraktivität und Sinnhaftigkeit des Beamtentums in Deutschland zu leisten. Zudem ermöglichen es mehr Forschungen in diesem Bereich, weitere Motive für eine Verbeamtungsentscheidung aufzudecken und können somit dazu beizutragen, das Land Berlin bei der Entwicklung für auf die Lehrkräfte abgestimmte Werbungs- und Bindungsstrategien zu unterstützen. Im kommenden

Abschnitt werden bereits erste Handlungsempfehlungen für das Land Berlin abgeleitet, die auf den Analyseergebnissen und den Anregungen der befragten Studierenden und Lehrkräfte basieren.

7.1 Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der Interviews und Analyseergebnisse sollen nun Handlungsempfehlungen für das Land Berlin abgeleitet werden, um mehr junge Menschen für das Lehramtsstudium und eine Verbeamtung gewinnen zu können. Die folgenden Handlungsempfehlungen sind darauf ausgerichtet, das Land Berlin dabei zu unterstützen, auf die ermittelten Bedürfnisse und Anregungen der befragten Studierenden und Lehrkräfte im Zusammenhang mit der Verbeamtung einzugehen und darüber hinaus Änderungen im Bereich der Berufsmerkmale und Arbeitsumgebung sowie des Lehramtsstudiums anzuregen.

Verbeamtung

Allgemein hat das Land kaum eine Möglichkeit, auf die intrinsische Motivation der Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräfte einzuwirken, da diese vorrangig über das soziale Umfeld, persönliche Fähigkeiten und den historischen Hintergrund geprägt wird. Der Fokus sollte demnach auf der Werbung für die Verbeamtung, vor allem in Bezug auf extrinsische Anreize, liegen. Zwar wissen viele Studierende, dass in Berlin wieder verbeamtet wird, jedoch sind die genauen Vor- und Nachteile nicht immer deutlich. Von daher sollte das Land Berlin allgemein mehr Ressourcen in die Werbung investieren, um die Zielgruppe der folgenden Generation der Arbeitnehmenden über die richtigen Kanäle erreichen zu können. Zum einem sollte das Land die Verbeamtung noch mehr über die gängigen Social Media Plattformen wie Instagram oder TikTok bewerben, da junge Menschen hierdurch am besten erreicht werden können. Einige der Befragten berichteten, dass sie bereits Werbung für die Verbeamtung über Social Media von mehreren Bundesländern gesehen haben. An dieser Stelle sollten die Vorzüge einer Verbeamtung jedoch noch stärker betont und die Informationen übersichtlich dargestellt werden. Zum anderen werden auch die Informationsveranstaltungen an Schulen und Universitäten und auch während des Referendariats als zu niedrig frequentiert beschrieben. An dieser Stelle wäre es ratsam, bereits bei Tagen der offenen Tür in die Schulen zu gehen und junge Lehrkräfte über ihre Erfahrungen und den Arbeitsalltag berichten zu lassen. Auf diese Weise kann authentisch und transparent über die Vor- und Nachteile des Lehrberufs und der Verbeamtung aufgeklärt werden. Zum Ende des Studiums oder zu Beginn des Referendariats sollte ebenfalls eine ausführlichere Informationsveranstaltung zu den Vor- und Nachteilen im Vergleich zum Beamten- und Angestelltenverhältnis durch

das Land erfolgen. Auch wenn diese Informationen im Internet zu finden sind, zeigt das Land durch eine proaktive Aufklärung noch mehr Interesse an potenziellen Fachkräften. Zudem kann so der bürokratische Prozess der Verbeamtung detailliert erklärt werden, was Unsicherheiten in Bezug auf die medizinische Untersuchung oder komplizierte Abläufe bei der Ummeldung der Krankenversicherung minimieren kann. Mehr Transparenz schafft Vertrauen und schwächt das Bild des rückschrittlichen öffentlichen Sektors.

Die Hauptargumente gegen eine Verbeamtung bildeten die langfristige Bindung und Versetzungen an andere Schulen. Eine Modernisierung der Verbeamtung könnte zum einen vorsehen, dass die Versetzungen nur noch in einem bestimmten Umkreis (z.B. 10 bis 15 km) des Wohnorts erfolgen können. So müssen Betroffene keine weiten Arbeitswege zurücklegen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird begünstigt. Zum anderen wünschen sich insbesondere junge Menschen, Arbeitserfahrungen im Ausland sammeln zu können. Mehr Initiativen wie die der Auslandsdienstkraft (ADLK) (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie o.A.) schaffen perspektivisch weitere Anreizpunkte, die eine Verbeamtung attraktiver erscheinen lassen. Auch an dieser Stelle erfolgt der Hinweis, bereits an den Schulen und Universitäten für die vielfältigen Möglichkeiten im Lehrberuf zu werben.

Des Weiteren fühlen sich vor allem die jungen, bereits tätigen, Lehrkräfte allein gelassen und wünschen sich mehr Unterstützung von ihrem Arbeitgeber. Eine psychologische Beratung für die Lehrkräfte an den Schulen einzurichten, scheint in diesem Zusammenhang notwendig. Denkbar wären auch regelmäßige (verpflichtende) Seminare und Workshops zu Stressbewältigung und dem Umgang mit schwierigen Situationen mit Kindern und Eltern. So könnten Lehrkräfte dauerhaft entlastet und die Zahl an Langzeiterkrankten, aufgrund psychischer Krankheiten, im besten Fall reduziert werden. Zudem fühlen sich die Lehrkräfte in ihren Sorgen und Problemen nicht ausreichend Ernst genommen. Das fehlende Streikrecht unterbindet eine adäquate Meinungsäußerung, wodurch auch kein Feedback an die Entscheidungsträger*innen heran getragen werden kann. „Die Überlegen sich immer mehr und mehr Sachen und da sitzen Menschen die im Büro sitzen und keine Realität zur Praxis haben - die überlegen sich irgendwas, ja. Und wir sind das Fußvolk das quasi alles abbekommt. Das ist halt leider so.“ berichtet Lehrkraft E dazu. Folglich sollten auch verbeamtete Lehrkräfte regelmäßig zu ihrer Zufriedenheit und Änderungsanregungen befragt werden, um den Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu stärken und die Zufriedenheit der Lehrkräfte in Berlin zu erhöhen. Nur so wird es dem Land Berlin möglich sein, perspektivisch das Image des Lehrberufs zu verbessern und mehr Lehrkräfte zu gewinnen. Alles in allem müssen die Bedürfnisse

der nachrückenden Lehrkräfte (vgl. Köppl & Fulde 2022: 309) stärker in den Fokus der Werbung sowie der Form des Arbeitsverhältnisses allgemein gesetzt werden.

Berufsmerkmale und Arbeitsumgebung

Der Lehrberuf muss attraktiver werden. So der Grundtenor der Befragten in dieser Arbeit. Diese Aussage bezieht sich sowohl auf die Berufsmerkmale als auch auf die Arbeitsumgebung. Grundsätzlich sollten Lehrkräfte besser vergütet werden, wenn man die Anzahl der unbezahlten Überstunden und die Situation an den Schulen betrachtet, welche durch große Klassen und zu wenig Lehrkräfte gekennzeichnet ist. Eine bessere Bezahlung kann diese Situation zwar nicht positiv verändern, jedoch mehr Wertschätzung für die Arbeit der Lehrkräfte ermöglichen und diese so gegebenenfalls länger im Berufsfeld halten. Zudem sollten auch mehr bezahlte Weiterbildungen angeboten werden, welche nicht in den Ferien stattfinden, da so noch weniger Freizeit für die Lehrkräfte verfügbar ist. Dies kann allerdings nur gewährleistet werden, wenn genug Lehrkräfte an den Berliner Schulen unterrichten, welche zusätzlich Ausfälle wegen Krankheit oder Fortbildungen ausgleichen können. Neben mehr Stellen für Lehrkräfte sollten unterstützende Funktionen wie Schulsozialarbeitende, Schulhelfende, Psycholog*innen, Sekretariatsmitarbeitende und Studierende vermehrt für die Berliner Schulen geschaffen werden. So könnten die Lehrkräfte bei administrativen Aufgaben, Pausenaufsichten und Elterngesprächen unterstützt werden und den Fokus stärker auf den Unterricht und dessen Vorbereitung legen. Darüber hinaus kann durch mehr Personal das Konzept des Unterrichtstandems eingeführt werden, wodurch zwei Lehrkräfte kooperiert eine Unterrichtsstunde leiten. Auf diese Weise können die Bedürfnisse der Kinder in den Vordergrund gerückt werden, die Lehrkräfte sich jedoch auch gegenseitig unterstützen. Auch alternative Lernorte könnten auf diesem Wege einfacher aufgesucht werden und die Lehrkräfte können vermehrt kreativ arbeiten, wenn die Betreuung der Schüler*innen auf mehrere Schultern verteilt ist. Die Reduzierung von Stress und die Entlastung der Lehrkräfte zugunsten von einer hohen Zufriedenheit der Lehrkräfte und Schüler*innen sollte unbedingt mehr in den Fokus der Entscheidungsträger*innen rücken. Ansonsten können die Lehrkräfte dem administrativen Aufwand und der Klassenführung nicht mehr lange gerecht werden. Die Schulen müssen nicht nur durch mehr Personal, sondern allgemein durch Gelder entlastet werden. Für die Verteilung der Finanztöpfe besteht zumeist wenig Verständnis: „Da sind andere Gelder da und da werden dann, ich sag jetzt mal, in irgendwelchen Ämtern oder Senatsverwaltung oder sonst was werden Sporträume angeschafft und für tausende Euro neue Geräte. Ja, da wird überhaupt nicht gezögert und da werden alle Gelder irgendwie freigesetzt. Und dann guckt man in die Schulen

rein und sieht sich die Schultoiletten an oder sonst was und denkt sich: Wo sind denn die Gelder?“, äußert sich Lehrkraft A ärgerlich. Ohne finanzielle Unterstützung können die Lehrkräfte keine digitalen Tools oder Materialien anschaffen, welche den Unterricht erleichtern können. Die Politik muss sich der Situation an den Schulen stärker bewusst werden und Abhilfe schaffen, indem sie gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs ergreift. Diese könnte die Einführung von flexibleren Arbeitszeitmodellen, die Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte und die Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds umfassen. Darüber hinaus sollten finanzielle Anreize und Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden, um talentierte Lehrkräfte zu gewinnen und zu halten.

Lehramtsstudium

Das Lehramtsstudium wird generell als zu umfangreich in der Theorie und mit zu wenig Fokus auf praktische Erfahrungen erlebt. Von daher sollte es in Betracht gezogen werden, dass Lehramtsstudium zu einem dualen Studium umzugestalten. Auf diese Weise können die Studierenden bereits Erfahrungen im Schulalltag sammeln und so für sich herausfinden, ob der Beruf zu ihnen passt. Die Pflichtpraktika in Bachelor und Master werden nicht als ausreichend empfunden, um eine fundierte Entscheidung pro oder contra des Lehrberufs und somit auch der Verbeamtung treffen zu können. Mehr Praxiserfahrungen ermöglichen zudem eine wertvolle Vorbereitung auf das Referendariat, welches in diesem Zuge auch verkürzt werden könnte. Eine Kürzung der theoretischen Inhalte eröffnet die Möglichkeit, diese anzupassen und auch den Schwerpunkt auf die Entwicklung weiterer sozialer Kompetenzen und Soft Skills im Umgang mit Kindern zu legen. Ein duales Studium nimmt den Studierenden zusätzlich den Druck, einen Job neben dem Studium ausüben zu müssen, um den Lebensunterhalt finanzieren zu können. Student I äußert folgende Gedanken dazu: „Auch einfach aus dem Fairness-Grund, dass die Studenten dann sehen, ob es wirklich was für sie ist, weil ich finde ein Studium, was du, naja ich sage mal im Idealfall in fünf Jahren abschließen kannst und dann das erste Mal so wirklich deinen Job ausübst und merkst, dann ist es nichts für dich mit Schülern zu arbeiten, würde ich sagen, dass man die Studenten früher in die Schulen kriegt und vielleicht auch schon so ein bisschen finanziert mit.“ Bezahlte Praxisphasen ermöglichen einen Fokus auf das Studium und schaffen eine Entlastung für die Studierenden. Die Universitäten sollten eng mit dem Land Berlin zusammenarbeiten, um das Studium so anpassen zu können, dass die Inhalte und Praxisphasen auf das Berufsleben vorbereiten und vielleicht auch mehr Studierende angenommen werden können. Die Schaffung weiterer Studienplätze bewirkt eine Herabsetzung des

Numerus Clausus (NC), wodurch mehr junge Menschen und vor allem die, welche einen starken Wunsch verspüren, Lehrkraft zu werden, jedoch den NC nicht erfüllen können, auf Lehramt studieren können. Auf diese Weise kann dem Lehrkräftemangel ebenfalls entgegengewirkt werden.

In Anbetracht der vorliegenden Analyse wird dem Land Berlin empfohlen, eine Reihe von weiteren Maßnahmen zu ergreifen, um die Verbeamtungspräferenzen von Studierenden und jungen Lehrkräften positiv zu beeinflussen. Dazu gehören unter anderem die Erhöhung der Transparenz und Kommunikation bezüglich der Verbeamtungsvoraussetzungen und -verfahren, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch gezielte Schritte zur Reduzierung der Arbeitsbelastung und zur Förderung der Work-Life-Balance sowie die Erhöhung der finanziellen Anreize. Darüber hinaus sollte das Land Berlin Programme zur gezielten Unterstützung und Entwicklung von Lehrkräften einführen, um deren berufliche Entwicklung und Zufriedenheit zu fördern. Auch sollte eine Umstrukturierung der lehramtsbezogenen Studiengänge in Betracht gezogen werden, um die Studierenden bestmöglich auf das Berufsleben vorbereiten und sie in der Berufswahl bestärken zu können. Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen könnte das Land Berlin langfristig dazu beitragen, die Lehrkräftezufriedenheit zu steigern und auch die Bildungsqualität im Land zu verbessern.

7.2 Limitationen

Diese Arbeit konnte relevante und neue Erkenntnisse zu den Motivationsfaktoren von Studierenden und Lehrkräften sowie zu deren Verbeamtungspräferenzen sichtbar machen. Dennoch weist das vorliegende Forschungsvorhaben auch Limitationen auf. Die große Bandbreite an Definitionen in den Motivationstheorien erschweren eine einheitliche Interpretation der Ergebnisse, eröffnen jedoch auch vielfältige neue Forschungsansätze. Daher gibt diese Arbeit einen ersten Überblick über den aktuellen Forschungsstand und bezieht führende Autor*innen aus dem Fachgebiet ein. Die Analyse, welche auf den erhobenen Daten basiert, ist jedoch auch mit Einschränkungen verbunden. Der begrenzte Umfang des Samples schränkt die Möglichkeit einer repräsentativen Meinungsdarstellung ein. Zudem wurde keine Zufallsstichprobe verwendet, was die Verallgemeinbarkeit der Ergebnisse weiterhin einschränkt. Darüber hinaus könnte die Verwendung von Selbstauskünften in Interviewform zu Verzerrungen oder Verfälschungen der Daten führen, da die Teilnehmenden möglicherweise dazu neigen, Antworten zu geben, die sie als wünschenswert oder richtig erachten. Zudem wurden den Interviewteilnehmenden die Fragen nicht immer auf die gleiche Art und Weise gestellt, da der verwendete

Leitfragebogen Freiraum für spontane Nachfragen ermöglichte. Eine offene Erhebung weist aber auch Vorteile auf, welche durch eine standardisierte (online) Umfrage schwer erreicht werden könnten. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass nicht alle Einflussfaktoren in der Analyse berücksichtigt oder aufgedeckt werden konnten, was die Ergebnisse beeinflussen kann. Zudem ermöglicht der Umfang dieser Arbeit kein Vergleich zwischen den Geschlechtern oder Schulformen der befragten Personen. So wirft der Mangel an primären Daten und der nicht fehlerfreien Erhebungsmethode Bedenken hinsichtlich der gezogenen Ergebnisse auf. Trotz dieser Einschränkungen bieten die Erkenntnisse dieser Arbeit wertvolle Einblicke in die Motive für die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften. So erhebt diese Forschungsarbeit keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Verallgemeinbarkeit, sondern legt nahe, dass mehr Forschung erforderlich ist, um die Thematik weiter zu untersuchen. Die verwendeten Theorien sollten um Aspekte erweitert werden, welche spezifischer auf die Situation der Lehrkräfte abgestimmt sind. Weitere Forschungen könnten sich damit auseinandersetzen, wie sich die PSM bei Lehrkräften verschiedener Altersgruppen entwickelt, um somit verschiedene, bedürfnisorientierte Bindungsstrategien entwerfen zu können. Zudem bleibt die Frage offen, als wie erfolgreich die Maßnahme der Wiederverbeamtung gewertet werden kann? Eine breiter angelegte Umfrage sollte in den nächsten Jahren Aufschluss geben und zudem die Motive der Lehrkräfte erfragen. Langfristig kann so erörtert werden, welche Auswirkungen das vom Land Berlin gesetzte Anreizsystem, auch in Verbindung mit den vorherrschenden Arbeitsbedingungen, auf die Motivation von Lehrkräften hat, für den öffentlichen Dienst arbeiten zu wollen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, mit Blick auf die umfassende Analyse motivationaler Einflussfaktoren und ihre Bedeutung für die Verbeamtungspräferenzen der (angehenden) Lehrkräfte, diese Arbeit einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Forschung leisten kann und ferner eine Grundlage für zukünftige Untersuchungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Motivation für Mitarbeitende im öffentlichen Sektor bietet.

Literaturverzeichnis

- Abgeordnetenhaus Berlin. (2023). *Gesetz zur Bindung der Lehrkräfte an das Land Berlin (Lehrkräftebindungsgesetz – LBindG) vom 10. Februar 2023*, in: Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin 79. Jahrgang Nr. 5: 66-70.
- Ahn, Y. & Resh, W.G. (2022). *The political economy of bureaucratic motivation*, in: Stazyk, E.C. & Davis, R.S. (Hg.): *Research Handbook on Motivation in Public Administration*: 10-26. Edward Elgar Publishing, Inc.: Celtenham.
- Aydın, İ., Demirkasimoğlu, N., Erdemli, Ö., & Güner Demir, T. (2019). *Public service motivation from the point of view of teachers and school administrators: A qualitative study*, in: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 47: 167-190.
- Beamten-Infoportal. (2023). *Viele Studenten wollen Beamte werden*. Online verfügbar unter: <https://beamten-infoportal.de/magazin/wissen/viele-studenten-wollen-beamte-werden>, zuletzt geprüft am: 16.05.2024.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethode und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*, 4., überarbeitete Auflage. Springer Medizin Verlag: Heidelberg.
- Bright, L. (2022). *Public service motivation education and government career preferences: a teaching agenda*, in: Stazyk, E.C. & Davis, R.S. (Hg.): *Research Handbook on Motivation in Public Administration*: 284-291. Edward Elgar Publishing, Inc.: Celtenham.
- Buchmann, K. (2023). *So sollen Lehrkräfte wieder nach Berlin gelockt werden*. Online verfügbar unter: <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2023/02/berlin-verbeamtung-lehrer-kompensation-angestellte.html>, zuletzt geprüft am: 16. Mai 2024.
- Bull, H. P. (2008). *Neue Entwicklungen im deutschen öffentlichen Dienst: Veränderungen des Bewusstseins und der Rechtslage*, in: Zeitschrift für Staats- und Europawissenschaften (ZSE) / Journal for Comparative Government and European Policy, Vol. 6, No. 4: 638-665. Nomos Verlagsgesellschaft mbH.
- Cordes, M., Hurrelmann, K. & Tüysüz, S. (2022). *Wie belastet sind die Lehrkräfte in Berlin? Eine Studie zur Arbeitssituation und zum Bedarf an professioneller Unterstützung*. FiBS-Forum, No. 77, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS): Berlin.

- Daumiller, M. (2018). *Motivation von Lehrkräften*, in: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Fachgebiet Pädagogische Psychologie. Beltz Juventa: Weinheim.
- Davis, R. S. & Statik, E. C. (2022). *Conclusions: where does motivation research in public administration go from here?*, in: Research Handbook on Motivation in Public Administration: 402-409. Edward Elgar Publishing, Inc.: Celtenham.
- Demmke, C. (2019). *Reform der öffentlichen Dienste im internationalen Vergleich*, in: Veit S., Reichard C., & Wewer G. (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform: 373–383. Springer VS: Wiesbaden.
- Der Senat von Berlin. (2022). *Vorlage – zur Beschlussfassung – Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung (Unterrichtsversorgungsgesetz – UntVersG)*. Online verfügbar unter: <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/DruckSachen/d19-0692.pdf>, zuletzt geprüft am: 16.05.2024.
- Dur, R. & Zoutenbier, R. (2014). *Working for a Good Cause*, in: Public Administration Review, March/April 2014, Vol. 74, No. 2: 144-155. Wiley, The American Society for Public Administration.
- Engbers, T. (2022). *The ins and outs of motivational crowding*, in: Stazyk, E.C. & Davis, R.S. (Hg.): Research Handbook on Motivation in Public Administration: 39-56. Edward Elgar Publishing, Inc.: Celtenham.
- Eymeri-Douzans, J. (2022). *YOUR COUNTRY NEEDS YOU! FOR A NEW POLICY OF PUBLIC SERVICE ATTRACTIVENESS TARGETING OUR NEXT GENERATIONS*, in: Transylvanian Review of Administrative Sciences, Special Issue 2022: 52–69.
- Färber, G. (2021). *Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes*. Speyerer Forschungsbericht 300. Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung.
- Ganghof, S. (2016). *Forschungsdesign in der Politikwissenschaft - Kausale Perspektiven versus kontrastive Theorietests*, in: OZP – Austrian Journal of Political Science, Vol. 45, issue 1. innsbruck university press: Innsbruck.
- Gehrke, A. & Bruno-Latocha, G. (2013). *Die Verbeamtungspraxis der Bundesländer bei Lehrkräften*, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 61 (2013) 3: 306-316. Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation: Frankfurt am Main.

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. (2023). *Angestellt oder Verbeamtet? Gewusst wie!* Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB Landesverband Berlin. Neuauflage 3000.
- Gioia, D. A., Corley, K. G. & Hamilton, A. L. (2012). *Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology*, in: *Organizational Research Methods* 16(1): 15-31. Sage Publications.
- Helfferrich, C. (2019). *Leitfaden- und Experteninterviews*, in: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*: 669-686. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Hennecke, M. & Brandstätter, V. (2016). *Intrinsische Motivation*, in: Hans-Werner Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hg.): *Soziale Motive und soziale Einstellungen. Enzyklopädie der Psychologie*. 1. Auflage 2016: 1- 30. Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG: Göttingen.
- Holt, S. B. (2022). *For the children? Teachers' motivation and systems for recruitment, retention, and evaluation*, in: Stazyk, E.C. & Davis, R.S. (Hg.): *Research Handbook on Motivation in Public Administration*: 264-283. Edward Elgar Publishing, Inc.: Cheltenham.
- Köppl, C. & Fulde, M. (2022). *Bleibbarometer Öffentlicher Dienst. Eine Befragung zu Bindungsfaktoren in der Verwaltung*. Next:Public GmbH: Berlin.
- Kühnlein, K. (2016). *Erwartungen an den Öffentlichen Dienst – Was muss sich ändern?*, in: Lück-Schneider, D. & Furtak, F. (Hg.): *Attraktivität der Ausbildung für den Öffentlichen Dienst. Studieninhalte, Fachkräftebedarf und Karrierewege – Redebeiträge und Thesen des 27. Glienicker Gesprächs. Fachbereich Allgemeine Verwaltung, Nr. 26/2016*: 21-32.
- Lee, D.S., Chung, K. H. & Rhee, I. (2024): *Who becomes a civil servant? Evidence from a decade of youth panel analysis*, in: *Public Management Review*.
- McClelland, D. C., Koestner, R. & Weinberger, J. (1989). *How Do Self-Attributed and Implicit Motives Differ?*, in: *Psychological Review* 1989, Vol. 96, No. 4: 690-702. The American Psychological Association, Inc.
- Noesgaard, M. S. & Hansen, J. R. (2018). *Work Engagement in the Public Service Context: The Dual Perceptions of Job Characteristics*, in: *International Journal of Public Administration*, 41/13: 1047-1060.

- Paulick, I., Retelsdorf, J. & Möller, J. (2013). *Motivation for choosing teacher education: Associations with teachers' achievement goals and instructional practices*, in: International Journal of Educational Research 61: 60–70.
- Perry, J.L. & Wise, L.R. (1990). *The Motivational Bases of Public Service*, in: Public Administration Review, May/June 1990, 50: 367-373.
- Perry, J. L. (1996). *Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity*, in: Journal of Public Administration Research and Theory, 6 (1996): 5-22.
- Perry, J. L. (1997). *Antecedents of Public Service Motivation*, in: Journal of Public Administration Research and Theory. J-PART, Vol. 7, No. 2.: 181-197.
- Perry, L. (2000). *Bringing Society In: Toward a Theory of Public-Service Motivation*, in: Journal of Public Administration Research and Theory, April 2000: 471-488.
- Perry, J. L., Hondeghem, A. & Wise, L. R. (2010). *Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future*, in: Public Administration Review, September/October 2010: 681-690.
- Pohlmann, B. & Möller, J. (2010). *Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums (FEMOLA)*, in: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 24 (1): 73–84.
- Retelsdorf, J. & Möller, J. (2012). *Grundschule oder Gymnasium? Zur Motivation ein Lehramt zu studieren*, in: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 26 (1): 5–17.
- Robert Bosch Stiftung (2024). *Deutsches Schulbarometer: Befragung Lehrkräfte. Ergebnisse zur aktuellen Lage an allgemein- und berufsbildenden Schulen*. Robert Bosch Stiftung.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*, in: Contemporary Educational Psychology 25: 54–67.
- Savage, C., Ayaita, A., Hübner, N. & Biewen, M. (2021). *Who chooses teacher Education and Why? Evidence From Germany*, in: Educational Researcher, Vol. 50 No. 7: 483–487.
- Scheeres, S. & Kollatz, M. (2022). *Verbeamtung von Lehrkräften in Berlin*, in: Hauptsache Berlin. Mit mir können Sie rechnen.

- Schott, C. (2022). *Behavioral public administration and employee motivation*, in: Stazyk, E.C. & Davis, R.S. (Hg.): *Research Handbook on Motivation in Public Administration*: 27-38. Edward Elgar Publishing, Inc.: Celtenham.
- Schröder, W. (2010). *Tradition und Innovation im Beamtentum*, in: Gimmler, A., Holzinger, M. & Knopp, L. (Hg.): *Vernunft und Innovation. Über das alte Vorurteil für das Neue*. Festschrift für Walther Ch. Zimmerli zum 65. Geburtstag: 387-891. Fink: Paderborn.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. (o.A.). *Als Lehrerin oder Lehrer ins Ausland*, verfügbar unter: <https://www.berlin.de/sen/bildung/fachkraefte/einstellungen/auslandsschuldienst/>, zuletzt geprüft am: 16.05.2024.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. (2022). *Besoldung bzw. Vergütung von Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern im Schuldienst des Landes Berlin*. Stand 12/2022.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. (2023). *INFORMATIONEN zur Verbeamtung von Lehrkräften im Land Berlin*. Grundsatzbereich Tarif- und Dienstrecht. Stand: 13.02.2023.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. (2024). *Blickpunkt Schule, Bericht Februar 2024*. SenBFJ Referat C.
- Senatsverwaltung für Finanzen. (2022). *Fluktuation des unmittelbaren Landesdienstes Berlin*. Berichtsjahr 2022. Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen.
- Shamir, B. (1991). *Meaning, self and motivation in organizations*, in: *Organization Studies*, 12(3): 405–424.
- Slabbinck, H. & Van Witteloostuijn, A. (2020). *Explicit and Implicit Basic Human Motives, and Public Service Motivation*, in: *Frontiers in Psychology*. 11:1542.
- Springer Lehrbuch Psychologie. (o.A.). *Implizite und explizite Motive*. Online verfügbar unter: <https://lehrbuch-psychologie.springer.com/content/implizite-und-explizite-motive>, zuletzt geprüft am: 16.05.2024.
- Vandenabeele, W. (2007). *Toward a public administration theory of public service motivation. An institutional approach*, in: *Public Management Review*, 9/4: 545-556.
- Vandenabeele, W. (2014). *Explaining Public Service Motivation: The Role of Leadership and Basic Needs Satisfaction*, in: *Review of Public Personnel Administration* 2014, Vol. 34(2): 153–173.

- Vieth-Entus, S. (2023). *Pläne gegen Berlins Lehrkräftemangel. Lehrer mit anderen Aufgaben sollen zurück an die Tafel*. Tagesspiegel. Online verfügbar unter: <https://www.tagesspiegel.de/berlin/plane-gegen-berlins-lehrkraeftemangel-lehrer-mit-anderen-aufgaben-sollen-zurueck-an-die-tafel-9825326.html>, zuletzt geprüft am: 16.05.2024.
- Wallach, V. A. & Mueller, C. W. (2006). *Job Characteristics and Organizational Predictors of Psychological Empowerment Among Paraprofessionals Within Human Service Organizations*, in: *Administration in Social Work*, 30/1: 95-115.
- Wang, T., van Witteloostuijn, A. & Heine, F. (2020). *A Moral Theory of Public Service Motivation*, in: *Frontiers in Psychology*, September 2020, Volume 11: 517763.
- Wirtschaftspsychologische Gesellschaft. (2017). *Intrinsische und extrinsische Motivation*. Online- Artikel der Wirtschaftspsychologischen Gesellschaft. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. Online verfügbar unter: https://www.lpb-bw.de/fileadmin/Abteilung_III/jugend/pdf/ws_beteiligung_dings/2017/ws6_17/intrinsische_extrinsische_motivation.pdf, zuletzt geprüft am: 16.05.2024.
- Wright, B. E. (2001). *Public-Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model*, in: *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Oct., 2001, Vol. 11, No. 4: 559-586. Oxford University Press on behalf of the Public Management Research Association.
- Wright, B. E. & Davis, B. S. (2003). *Job Satisfaction In The Public Sector: The Role of the Work Environment*, in: *The American Review of Public Administration*, 33(1): 70-90.

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit „Motivationale Einflussfaktoren auf die Verbeamtungspräferenzen von Lehramtsstudierenden und jungen Lehrkräften. Eine Analyse im Kontext der Implementierung des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes in Berlin“ selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel erstellt habe.

Die vorliegende Arbeit ist frei von Plagiaten. Alle Ausführungen, die wörtlich oder inhaltlich aus anderen Schriften entnommen sind, habe ich als solche gekennzeichnet und die Quellen im Literaturverzeichnis aufgeführt.

Diese Form wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch bei keinem anderen Prüfer oder anderen Prüferin als Prüfungsleistung eingereicht und ist auch noch nicht veröffentlicht.

Zudem bin ich darüber informiert, dass meine Arbeit zur Sicherstellung ihrer Rechtmäßigkeit mit Hilfe einer Plagiatssoftware überprüft wird. Ich bin mir bewusst, dass meine anonymisierte Arbeit hierzu in einem gesicherten Bereich auf dem Server auch außerhalb der Europäischen Union analysiert und hierfür temporär gespeichert wird. Hierbei werden keine personenbezogenen Daten übermittelt.

Hiermit bestätige ich mein Einverständnis zur Überprüfung meiner Arbeit mit Hilfe einer Plagiatssoftware unter oben genannten Bedingungen.

Berlin, der 16. Mai 2024

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Interviewtranskripte Lehramtsstudierende	68
Anhang 1.1: Interview mit Studentin A	68
Anhang 1.2: Interview mit Studentin B	76
Anhang 1.3: Interview mit Studentin C	86
Anhang 1.4: Interview mit Studentin D	91
Anhang 1.5: Interview mit Studentin E	97
Anhang 1.6: Interview mit Studentin F	107
Anhang 1.7: Interview mit Studentin G & Student I	115
Anhang 1.8: Interview mit Studentin H	129
Anhang 1.9: Interview mit Studentin J	137
Anhang 2: Interviewtranskripte Lehrkräfte	145
Anhang 2.1: Interview mit Lehrkraft A	145
Anhang 2.2: Interview mit Lehrkraft B	156
Anhang 2.3: Interview mit Lehrkraft C	165
Anhang 2.4: Interview mit Lehrkraft D	176
Anhang 2.5: Interview mit Lehrkraft E	184

Anhang 1: Interviewtranskripte Lehramtsstudierende

Anhang 1.1: Interview mit Studentin A

Vom 26. März 2024

Marie: „Okay, dann fangen wir mal einfach mit der ersten Frage an. Wie alt bist du und was studierst du genau?“

Studentin A: „Ich bin 22 Jahre alt und ich studiere Grundschullehramt, jetzt im Master und komme jetzt ins zweite Semester und habe die Studienfächer Deutsch, Sachunterricht und Sonderpädagogik.“

Marie: „Ah, du hast sogar drei Fächer. Hat man nicht normalerweise immer zwei?“

Studentin A: „Ich studiere in Berlin und da hat man drei, die man wählen muss.“

Marie: „Nur bei Grundschullehramt?“

Studentin A: „Boah, wie das dann bei den anderen Schulformen ist, weiß ich gar nicht genau. Ich glaube, da hat man zwei.“

Marie: „Warum hast du dich genau für diese Fächer und für den Studiengang entschieden?“

Studentin A: „Also für den Studiengang erstmal, weil ich eigentlich schon immer Lehrerin werden wollte. Seitdem ich selber in der Grundschule war, war immer mein Berufswunsch Lehrer werden. Und ich wusste auch, dass ich unbedingt mit Kindern arbeiten will. War mir dann ein bisschen unsicher, welche Schulstufe ich jetzt gerne hätte, also ob ich eher die weiterführende Schule oder Grundschule möchte. Ich habe mich dann aber für die Grundschule entschieden. Bei den Studienfächern war es mir tatsächlich wichtig, dass ich keine Mathe drin habe, weil ich in Mathe halt ein bisschen Angst hatte, dass ich das im Studium dann nicht schaffe. Und deswegen habe ich das halt dann so gewählt, jetzt mit Sonderpädagogik, aber bin auch total froh darüber. Weil ich finde, da lernt man richtig viel, was für die Praxis hilfreich ist. Und ich finde, es hat auch voll die gute Zukunftsperspektive, weil ja alles so inklusiv werden soll in der Zukunft und fühle mich dadurch ein bisschen besser vorbereitet darauf.“

Marie: „Das klingt schon super. Hast du so ein berufliches Ziel, was du verfolgst? Also dass du irgendwie sagst, okay, in, weiß ich nicht, zehn Jahren möchte ich gerne an der und der Schule unterrichten?“

Studentin A: „Also ich möchte auf jeden Fall wieder in Brandenburg dann unterrichten. Ich bin jetzt nur fürs Studium so nach Berlin gegangen. Bin jetzt auch hierhergezogen, aber möchte dann irgendwann wieder nach Brandenburg ziehen und

da auch unterrichten. Aber ich habe jetzt keine konkrete Schule, wo ich unbedingt hin will. Und ja, ich möchte halt einfach meine eigene Klasse irgendwann haben.“

Marie: „Und warum willst du zurück nach Brandenburg?“

Studentin A: „Tatsächlich einfach, weil da meine Familie wohnt. Und ich mir halt vorstellen kann, dann eher da so zu setteln, sage ich mal. Also sich da was aufzubauen, leben und so.“

Marie: „Haben sich nahestehende Personen, zum Beispiel deine Eltern oder auch Großeltern, bei der Berufswahl beziehungsweise der Studienwahl unterstützt oder irgendwie auf diese eingewirkt?“

Studentin A: „Ja. Also sie hatten mich schon bestärkt, dass es auf jeden Fall ein guter Beruf ist, dass sie sich das vorstellen können bei mir. Und es ist ja auch, also Eltern haben ja auch so das Bedürfnis nach Sicherheit für das eigene Kind. Und gerade als Lehrkraft hat man ja schon einen sicheren Arbeitsplatz. Von daher waren die da schon sehr unterstützend und haben das befürwortet.“

Marie: „Und als du jünger warst, also so im Kindes- oder auch im Teenageralter, haben dir deine Eltern da bestimmte Werte mitgegeben, die du denkst, dass diese gegebenenfalls auch darauf eingewirkt haben, dass du Lehrerin werden wolltest?“

Studentin A: „Boah, da muss ich mal kurz drüber nachdenken. Ja, ich glaube, sie haben mir das tatsächlich schon so mitgegeben, dass man gegenwärtig sich unterstützen sollte und es auch wichtig ist, dass die Schwächeren nicht auf der Strecke bleiben sozusagen und man sich auch um die kümmern muss. Und es kann tatsächlich sein, dass mich das auch so ein bisschen antreibt für den Beruf. Habe ich noch nie so drüber nachgedacht, muss ich sagen... Das ist eine gute Frage!“

Marie: „Gibt es in dem Zusammenhang bestimmte soziale Werte oder persönliche Fähigkeiten, bei denen du glaubst, dass die dich zu einer guten Lehrerin machen?“

Studentin A: „Ich habe schon eine gute Empathie und so ein Einflussvermögen, was bei dem Beruf auf jeden Fall richtig wichtig ist. Und auch so ein... Ja, einfach so ein Verständnis für verschiedene Lebenslagen und dass es halt auch Kindern unterschiedlich schwerfällt. Also mir ist halt so dieses individuelle Betrachten der Kinder total wichtig. Das sind wichtige Eigenschaften als Lehrkraft. Ja.“

Marie: „Glaubst du, diese individuelle Betrachtung, die du gerade genannt hast, dass die auch im Job so umsetzbar ist? Ich meine, wenn man jetzt eine große Klasse hat, kann man ja wahrscheinlich nicht immer auf jedes Kind super individuell eingehen, oder?“

Studentin A: „Ja, das stimmt auf jeden Fall. Ich glaube, da bin ich jetzt auch ganz schön geprägt durch mein Sonderpädagogikstudium. Aber es sind halt auch teilweise wirklich keine Realitätsfälle. Aber ich glaube, gerade bei Kindern, die vielleicht ein bisschen Probleme haben oder es denen einfach ein bisschen schwerer fällt als anderen, ist es schon wichtig zu gucken, okay, wie kann ich dir jetzt speziell helfen? Was brauchst du? Wie können wir das für dich besser gestalten?“

Marie: „Okay. Hast du schon Arbeitserfahrung gesammelt als Lehrkraft bisher?“

Studentin A: „Ja, so ein bisschen. Also ich arbeite an einer Grundschule in Potsdam als Vertretungslehrerin und es ist immer nur so nach Bedarf. Also ich habe jetzt nicht wirklich feste Zeitstunden sage ich mal, sondern es kommt immer drauf an, meistens mehr, manchmal weniger. Aber ich habe das jetzt schon seit letztem Jahr im Januar angefangen. Also über ein Jahr mache ich das schon.“

Marie: „Und hat sich diese Erfahrung eher in der Berufswahl bestätigt oder hat sich das so ein bisschen abgeschreckt?“

Studentin A: „Also ich muss sagen, ich freue mich dadurch einfach umso mehr, dann irgendwann meine eigene Klasse zu haben. Weil als Vertretungslehrkraft wirst du immer so reingeworfen - du kennst die Kinder nicht, sie kennen dich nicht. Und ich finde, es ist dann schwer, sich manchmal so durchzusetzen. Ich habe ja jetzt auch nicht so die Möglichkeiten. Also die Kinder wissen, dass ich eine Vertretungslehrkraft bin und jetzt keine Noten gebe oder sonst irgendwie mit den Eltern in Kontakt stehe, was weiß ich. Und dadurch fällt es mir auch manchmal schwer, da so konsequent und durchsetzungsstark zu sein, sage ich mal. Aber das bestätigt mich schon eher in der Berufswahl, weil ich merke, das macht mir trotzdem Spaß, auch den Unterricht vorzubereiten und auch eine Beziehung zu den Kindern aufzubauen. Ja, das hat mich schon bestärkt, würde ich sagen.“

Marie: „Du hast ja schon die Sicherheit genannt, dass deine Eltern irgendwie ganz wichtig fanden im Job. Gibt es bestimmte Arbeitgebermerkmale, wo du sagen würdest, dass dir das sehr wichtig ist?“

Studentin A: „Also was du schon gesagt hast, auf jeden Fall. Ich finde auch, die Work-Life-Balance sollte man nicht unterschätzen. Weil es ist für mich schon wichtig, das zu vereinbaren, das Privatleben mit dem Beruf. Denn ich finde auch, als Lehrer hat man ja auch viel, was man vielleicht mit nach Hause nimmt und trotzdem auch darüber nachdenkt. Und ich finde es schon wichtig, irgendwie da klare Grenzen zu schaffen. Und auch so einfach dann mit frischem Elan wieder in die Schule reinzustarten. Also manchmal braucht man ja auch einfach so ein bisschen Abstand, um dann neue Ideen zu sammeln, auch kreativ wieder zu sein. Genau, das ist schon

wichtig. Aber generell so von meinem Arbeitgeber würde ich mir halt auch wünschen, dass man sich gegenseitig so im Kollegium unterstützt. Dass es so ein bisschen gefördert wird, dass man eng miteinander zusammenarbeitet. Weil ich finde, das kann es auch total entlasten, wenn man weiß, man ist nicht alleine. Und kann auch so auf Meinungen oder auch mal so auf Material von anderen zurückgreifen und tauscht es einfach so aus. Das wäre mir noch wichtig. Ah ja, mir wäre auch noch wichtig, dass man so gewisse Weiterbildungsmöglichkeiten auch hat. Weil man ja schon auf dem neuesten Stand auch so der Forschung bleiben will. Was ist gerade aktuell, also wozu gibt es Evidenzen? Was kann man im Unterricht Neues machen? Was lohnt sich? Was sollte man vielleicht nicht mehr machen? Genau, dass man da einfach sich auch immer weiterentwickelt und professionell arbeiten kann. Das ist mir auch noch wichtig.“

Marie; „Ist dir in diesem Zusammenhang die Besoldung, also dein Gehalt, auch wichtig? Beziehungsweise findest du das angemessen für das, was du im Job leisten musst? Also das Gehalt, was du künftig bekommst?“

Studentin A: „Also ich denke schon, dass es angemessen ist. Ich habe jetzt halt noch nicht so eine gute Vorstellung, inwiefern man dann gut damit leben kann. Also ich denke, das wird sich dann ja zeigen, wenn man das verdient und dann merkt, wie es ist. Weil jetzt gerade mit der Inflation und alles wird teurer. Ich weiß nicht, wie sich das weiter dann entwickeln wird. Aber an sich ist mir das nicht so wichtig. Es ist mir das Geld natürlich schon wichtig. Und ich finde es auch wichtig, dass der Beruf gut vergütet ist, weil wir ja schon wirklich eine wichtige Arbeit haben. Ich meine, wir bereiten sozusagen die kommende Gesellschaft auf ihr Leben vor. Und haben ja schon große Einflussmöglichkeiten und prägen ganz viele kleine Menschen für ihr ganzes Leben. Und daher finde ich es schon wichtig, dass es gut bezahlt ist.“

Marie: „Ja, voll. Das sehe ich auch so. Würdest du den Job auch weiterhin in Betracht ziehen, wenn du merkst, okay, das Geld stimmt soweit, Work-Life-Balance ist auch okay, aber ich habe gar keinen Spaß mehr am Job? Oder kannst du dir überhaupt vorstellen, dass es dir keinen Spaß mehr machen könnte?“

Studentin A: „Ja, ja. Ich glaube, dann würde ich halt erstmal schauen, okay, warum macht es mir gerade keinen Spaß mehr? Liegt es jetzt an dem Kollegen? Wo ich gerade bin? Komme ich da einfach nicht mit den anderen auf einen Nenner? Liegt es vielleicht auch gerade irgendwie an den Kindern? Komme ich mit denen nicht zusammen? Dann würde ich halt gucken, ob man das irgendwie erstmal verändern kann. Also im ganz schlimmen Fall könnte man ja auch darüber nachdenken, dann an eine andere Schule vielleicht zu gehen, irgendwie das zu wechseln. Ja, aber sonst, ich

kann mir gar nicht vorstellen, dass es mir irgendwann so gar keinen Spaß mehr macht. Weil ich auch denke, man wird immer besser und hat dann immer mehr Spaß daran. Aber natürlich ist es schon auch ein wichtiger Punkt, dass ich mit meinem Job zufrieden sein will und gerne zur Arbeit geht und auch Spaß daran haben will. Ja, und wenn es das gar nicht mehr ist, kann ich mir vielleicht schon vorstellen, auch was in anderen Berufswegen noch einzuschlagen. Ja, gerade mit Sonderpädagogik hätte ich da auch noch andere Möglichkeiten. Ja, das ist auch ein wichtiger Punkt. Es wurde uns im Studium auch schon so kommuniziert, dass es in Berlin zum Beispiel auch so Sonderpädagogische Informationszentren gibt, wo man dann halt eher so ein bisschen verwaltungsmäßige Tätigkeiten ausübt und so Diagnostiken durchführt mit Kindern, also nicht mehr diesen typischen Lehreralltag hat.“

Marie: „Aber das ist ja eigentlich ganz gut. Du meinst ja schon, du willst nicht in Berlin bleiben weiterhin, aber die Fragen beziehen sich jetzt natürlich trotzdem auf Berlin... Was die Verbeamtung angeht. Seit letztem Jahr ist es ja in Berlin wieder möglich, dass sich Lehrkräfte verbeamten lassen nach fast 20 Jahren, wo es keine Verbeamtungsmöglichkeit gab. Findest du das sinnvoll oder würdest du sagen, hätte man jetzt nicht unbedingt wieder einführen müssen?“

Studentin A: „Also ich finde das natürlich schon sinnvoll. Also ich sehe es ja aus der Sicht einer Lehrkraft und ich ziehe es auch selbst in Betracht, mich verbeamten zu lassen. Ich finde halt, es macht den Beruf nochmal attraktiver und gerade in Anbetracht des Lehrermangels denke ich schon, dass es eine gute Entscheidung war. Denn es ist halt schon ein Anspruch, diesen sicheren Arbeitsplatz zu haben und auch mehr Geld zu verdienen. Man hat ja schon gewisse Vorteile durch die Verbeamtung. Und ja, genau. Ich denke einfach, das macht den Beruf noch attraktiver.“

Marie: „Du meinst ja gerade schon, du würdest das selbst auch in Betracht ziehen. Warum würdest du, also was sind da genau die Gründe, warum du sagst, okay, würde ich machen?“

Studentin A: „Einerseits hat man ja diesen festen Arbeitsplatz. Man kann ja nicht so leicht dann kündigt werden und es gibt dann ja schon so eine gewisse Sicherheit im Leben und Stabilität einfach. Die finde ich auf jeden Fall sehr wertvoll. Und natürlich auch das Einkommen. Also das ist ja auch ein gutes und sicheres Einkommen und man verdient ja nochmal mehr, wenn man verbeamtet ist. Ja, und das ist mir persönlich tatsächlich auch wichtig, ja.“

Marie: „Würden dir jetzt auch spontan so ein paar Nachteile einfallen, warum du es eher nicht machen würdest?“

Studentin A: „Mein Freund, der wurde jetzt in seiner Ausbildung auch schon verbeamtet. Und da habe ich halt mitbekommen, es ist ein bisschen mehr Bürokratieaufwand, auch mit der Krankenversicherung und so. Das hat mich tatsächlich erstmal ein bisschen abgeschreckt, aber ich glaube, da muss man sich erstmal reinfinden. Man ist ja dann privat versichert und dann kommt ja auch diese Beihilfe irgendwie dazu und man muss das dann irgendwie alles extra immer einreichen. Also es ist schon mehr Aufwand, als wenn man jetzt gesetzlich versichert wäre. Aber ich denke, man hat ja trotzdem auch diese Vorzüge als Privatversicherter. Also ich würde dann diesen Nachteil des mehr bürokratischen Aufwands schon auf mich nehmen. Also das wiegt das Ganze dann auf. Und ich sah die Vorteile, ja.“

Marie: „Ja, warum würdest du allgemein den öffentlichen Sektor als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen? Du hast ja schon so ein paar Merkmale, gerade genannt, wie feste Arbeitsplätze, gute Vergütung. Würden dir darüber hinaus noch andere Dinge einfallen?“

Studentin A: „Boah, das ist schwierig. Ich habe mich tatsächlich noch gar nicht so mit beschäftigt mit dem Arbeitgeber. Läuft denn sowas auch darüber, also sowas wie Weiterbildung? Ich habe da gar nicht so eine genaue Kenntnis drüber.“

Marie: „Ja, kein Problem. Also alles, was Weiterbildungen etc. angeht, was jetzt nicht unbedingt ein Format von einer Weiterbildung annimmt, sondern eher so kurzweilig ist, das läuft dann alles über über das Land.“

Studentin A: „Ja, ja. Okay. Ich könnte mich jetzt halt nur wiederholen, was du auch schon gerade zusammengefasst hast. Das wären nochmal meine Vorteile. Und jetzt ist mir auch noch ein Nachteil gefallen, weil man ja dann sich auch so dazu verpflichtet, in dem Bundesland zu bleiben. Das schränkt natürlich so die Flexibilität nochmal ein. Aber da das jetzt für mich sowieso perspektivisch nicht in Frage kommt, sage ich mal, das Bundesland zu wechseln, ist das für mich jetzt kein großer Nachteil.“

Marie: „Du kannst aber trotzdem innerhalb des Bundeslandes natürlich versetzt werden, wenn du verbeamtet bist. Das heißt, wenn du jetzt, weiß ich nicht, in Potsdam arbeitest, können die auch sagen, okay, du musst jetzt irgendwie ins Oberhavelland oder ähnliches.“

Studentin A: „Ah okay. Ja, das kann natürlich immer passieren. Gut, das ist natürlich ein Nachteil.“

Marie: „Aber würdest du dann eher sagen, okay, wäre dann halt so, oder wäre das für dich schon eher ein Problem?“

Studentin A: „Das wäre tatsächlich schon eher ein Problem für mich. Wenn man sich ja auch so ein Leben aufbaut und dann einfach sozusagen rausgerissen zu werden, dann ist das ja auch so... mhm, das stelle ich mir nicht einfach vor, damit umzugehen.“

Marie: „Ja, gerade wenn man auch Familie hat, nicht wahr?“

Studentin A: „Ja, genau. Und einen Partner, der auch seinen Arbeitsplatz hat, um das irgendwie zu vereinbaren.“

Marie: „Aber du würdest trotzdem sagen, Vorteile gibt es schon mehr als Nachteile.“

Studentin A: „Ja, tatsächlich schon, die überwiegen wir mir doch.“

Marie: „Die Regierung hat ja, hast du ja selber schon gesagt, aufgrund des Lehrkräftemangels so ein bisschen Probleme, gerade junge Leute für die Verbeamtung zu werben, beziehungsweise verlassen auch immer mehr junge Leute relativ schnell den öffentlichen Dienst. Die Gründe sind leider nicht so wirklich bekannt, aber es gibt dazu Zahlen, dass gerade diese Gruppe sich schnell wieder andere Arbeitgeber sucht. Wenn du jetzt aus deiner Perspektive dem Land Berlin irgendwie einen Tipp geben könntest, wie man mehr junge Menschen für die Verbeamtung gewinnen könnte oder wie man dafür werben könnte, was wäre das?“

Studentin A: „Ähm. Naja, einfach mit den Vorzügen, die wir haben, die eine Verbeamtung halt mit sich bringt werben. Und ist das jetzt, also die verlassen jetzt den öffentlichen Dienst, also hören sie dann generell auf, als Lehrer zu arbeiten oder ist das nur diese Verbeamtung, die die nicht machen wollen?“

Marie: „Das steht da leider nicht genau. Also wenn du einmal verbeamtet bist, dann ist es, glaube ich, wahrscheinlicher, dass du Lehrkraft bleibst. Auch im Land und dann nicht abwandern kannst, und andere Bundesländer oder ähnliches. Deswegen sind sie halt gerade daran interessiert, dass sich jetzt doch wieder mehr Leute verbeamten lassen, damit auch dieser Konkurrenzkampf zwischen den Bundesländern nicht mehr so stark ist, weil auch ganz viele nach Brandenburg gegangen sind, zum Beispiel.“

Studentin A: „Ja, dann würde ich einfach mit den Vorteilen von der Verbeamtung werben, dass es halt Sicherheit gibt, den festen Arbeitsplatz zu haben und nicht gekündigt werden können. Ich würde auch die Vorzüge von dem höheren Einkommen mit reinnehmen. Und ich würde halt auch dann nochmal darauf gucken, wie kann ich jetzt den Lehrerberuf noch attraktiver gestalten. Denn ich persönlich kann mir auch vorstellen, dass die Lehrer, die neuen Lehrer dann geschockt sind von der Realität, weil sie ja viel Theorie im Studium vermittelt kriegen, die total

realitätsfern ist. Und ich würde halt auch sagen, das kann man teilweise gar nicht umsetzen. Und man auch gerade so eine schwierigen Fälle, ich sage jetzt jetzt einen Begriff, obwohl ich ihn nicht so gerne mag, diese Brennpunktschulen, dass man da das Augenmerk drauf legt und dann da guckt, okay, wie können wir hier ansetzen, wie können wir das verbessern, dass man ein bisschen mit Weiterbildung versucht und gewissen Programmen, ja, dass das halt einfach attraktiver wird und Lehrer dann gerne ihren Beruf ausüben und nicht ständig mit Herausforderungen konfrontiert werden, mit denen sie dann so ein bisschen alleine sind und ja. Das wäre schon mal gut. Bin ich ganz schön abgedriftet, glaube ich.“

Marie: „Das war wunderbar. Über welches Medium würdest du sagen, kann man oder könnte man junge Lehrkräfte am besten erreichen?“

Studentin A: „ Ich denke, das ist eine sehr gute Frage. Ich denke, das würde viel mehr junge Leute erreichen über Social Media Kampagnen. Ich denke, das würde viel mehr junge Leute erreichen. Weil die sich ja alle darin bewegen und da viel eher dann die Aufmerksamkeit drauf fällt, als jetzt nur auf der eigenen Webseite vom Land.“

Marie: „Okay, dann war es das auch schon von meiner Seite.“

Anhang 1.2: Interview mit Studentin B

Vom 28. März 2024

Marie: „Okay, bist du bereit?“

Studentin B: „Ja.“

Marie: „Sehr gut. Dann wäre meine erste Frage, wie alt du bist und was du studierst?“

Studentin B: „Ich bin noch 24 und studiere den Master of Education.“

Marie: „Was für Fächer kannst du damit später unterrichten?“

Studentin B: „Deutsch, Mathe und Sport.“

Marie: „Ist das Grundschullehramt dann oder Gymnasialstufe?“

Studentin B: „Das ist Grundschullehramt.“

Marie: „Warum hast du dich für diesen Studiengang entschieden?“

Studentin B: „Weil ich gerne was mit Menschen zusammen machen wollte, also irgendwie was in die soziale Richtung machen wollte. Und mit Kindern, weil die immer so lebensfroh sind und immer ganz viele schöne Ideen haben.“

Marie: „Hast du für die nächsten paar Jahre ein bestimmtes berufliches Ziel, was du erreichen möchtest? Also zum Beispiel, dass du eine eigene Klasse haben oder Direktorin werden willst?“

Studentin B: „Ich glaube, ich würde mich als Klassenlehrerin sehen.“

Marie: „Als du jünger warst, also im Kindesalter, haben deine Eltern dir da bestimmte Werte mitgegeben, die du glaubst, die deinen Wunsch, Lehrerin zu werden, positiv beeinflusst haben?“

Studentin B: „Schwierig zu beantworten. Ich würde jetzt schon sagen, dass meine Eltern schon immer den Fokus auf soziale Miteinander gelegt haben. Das Wertschätzen und Zuhören anderer Personen, Mitfühlen, Reinfühlen in andere Menschen, dass man es versteht, warum sie agieren, wie sie agieren. Und das ist auch ein sehr wichtiger Punkt. Das würde ich jetzt so vielleicht darunter zählen.“

Marie: „Würdest du dich selbst mit bestimmten Werten oder Fähigkeiten definieren, die du sagst, die für den Lehrberuf relevant sein könnten?“

Studentin B: „Also für mich ist Thema Gerechtigkeit total wichtig. Und ich könnte mir auch vorstellen, dass es auch für den Lehrberuf dann total wichtig ist, weil Kinder ja auch sehr darauf bedacht sind teilweise, dass sie gerecht behandelt werden.“

Und ich würde auch sagen, so das Mitfühlen und Verstehen, also dass man sich jemanden anhört oder die Meinung oder die Sorgen anhört und das dann versteht und versucht nachzuvollziehen. Ich würde schon sagen, dass ich darauf schon versuche zu achten und Wert zulegen, was bestimmt für den Beruf auch ganz förderlich sein kann.“

Marie: „Ich denke auch. Würdest du sagen, du bist ein geduldiger Mensch?“

Studentin B: „Kommt drauf an. Also ich muss gestehen, in mancherlei Hinsicht, wenn es mich selber betrifft, also so im privaten Kontext, wenn ich irgendwas unbedingt haben möchte oder sowas, kann das manchmal sein, dass ich nicht geduldig bin. Aber ich würde schon sagen, gegenüber anderen Menschen kann ich schon geduldig sein. Also ich hoffe, du verstehst, wie ich das meine.“

Marie: „Ja, verstehe.“

Studentin B: „Also wenn es um meine eigenen Bedürfnisse geht, bin ich manchmal so ein bisschen... Manchmal so ein bisschen ungeduldig, aber das muss sich ja nicht unbedingt auf den Beruf auswirken. Wenn es um andere geht, kann ich sehr geduldig sein und dann Sachen auch viermal erklären oder so.“

Marie: „Als du dich dazu entschlossen hast, den Studiengang zu wählen, haben dich nahestehende Personen wie Freunde oder Familie bei der Berufswahl unterstützt oder dir eher ein bisschen davon abgeraten? Oder nichts von beiden, kann ja auch sein.“

Studentin B: „Also meine Eltern... Meine Eltern zum Beispiel waren immer so, okay, mach das, worauf du Lust hast, was dir Spaß macht. Und waren in allem, was ich... glaube ich, gesagt hätte, wären sie sehr unterstützend gewesen. Und ich würde jetzt auch sagen, meine Großeltern waren auch so, Hauptsache, du hast Spaß daran, was du später machst. Weil das macht man ja dann schließlich auch vermutlich dann sein Leben lang, wenn man daran Spaß und Freude hat. Und genau, man sollte was machen, was einem Spaß und Freude macht und einem Freude bereitet.“

Marie: „Hast du schon Arbeitserfahrung im Lehrberuf sammeln können? Also arbeitest du schon in der Schule?“

Studentin B: „Genau, ich hatte ein Berufsfeld erschließendes Praktikum, also so ein Praktikumssemester richtig. Und bin jetzt auch unterstützend mit an einer Schule angestellt.“

Marie: „Würdest du sagen, dass dich die Erfahrung, die du da gemacht hast, eher dazu... Also eher darin bestärken, dem Beruf später wirklich dann nachzugehen? Oder hat sich das so ein bisschen abgeschreckt, was du da erlebt hast?“

Studentin B: „Ich muss gestehen, mich hat das eigentlich mehr bestärkt. Ich fand das, also für mich war das Praktikum zum Beispiel auch da um so zu sehen, wie andere agieren, wie andere Lehrkräfte mit Problemen von Kindern umgehen oder mit bestimmten... ja, Sachen, die im Unterricht dann vorkommen, also positiv, negativ, dass sie dann... also wie sie damit umgehen. Und das fand ich total schön, sowas als Vorbild quasi zu sehen und dann nochmal zu sehen, okay, ja, hätte ich genauso gemacht oder es auch zu reflektieren. Nicht unbedingt, ja... also dass man das sieht quasi und sich das dann auch reflektiert von den Personen. Das fand ich eigentlich total schön. Und es hat mich auf jeden Fall nochmal mehr bestärkt, weil ich gesehen habe, okay, gut, das musst du vielleicht noch lernen und das kannst du vielleicht auch schon, genau.“

Marie: „Denkst du, man braucht in dem Studium generell noch ein bisschen mehr Praxis als nur dieses eine Praktikumssemester, was man da hat oder reicht das aus?“

Studentin B: „Also ich hätte, glaube ich, gerne mehr Praxis gehabt.“

Marie: „Könntest du dir auch vorstellen, dass so ein Studiengang, der ja jetzt eigentlich nur theoretisch ist, als dualer Studiengang ganz sinnvoll konzipiert wäre?“

Studentin B: „Fände ich also tatsächlich schon, aber einfach nur aus dem Punkt der Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis. Dass man dann das, was man vielleicht lernt, dann auch gleich im Unterricht dann auch sieht. Das fände ich, glaube ich, ganz schön, aber ich weiß nicht, wie man es umsetzen sollte.“

Marie: „Ja, das ist natürlich eine andere Frage, das stimmt. Du hast ja jetzt schon ein bisschen gearbeitet und kannst ja vielleicht auch schon einschätzen, was dir später, wenn du dann Vollzeit arbeitest, mit dem Studium fertig bist, für Arbeitgebermerkmale wichtig sind. Also ob du eine sichere Stelle hast zum Beispiel oder Work-Life-Balance. Könntest du definieren, was da genau für dich wichtig wäre und warum?“

Studentin B: „Also jetzt mit Blick auf das zukünftige Lehrersein quasi?“

Marie: „Genau.“

Studentin B: „Was mir da wichtig ist? Also ich glaube, das klingt jetzt komisch, aber ich weiß auch nicht, ob du jetzt darauf hinaus möchtest, aber so das Verständnis für den Beruf im Sinne von, man hat ja eine bestimmte Anzahl von Stunden, die man in der Schule ist später als Lehrer und eine bestimmte Anzahl an Stunden, die einem ja auch angerechnet werden dann als Vor- und Nacharbeitungszeit. Und dass man da... quasi auch eine Akzeptanz im persönlichen Umfeld hat, aber das ist ja jetzt vielleicht

weniger durch den Arbeitgeber gegeben, sondern eher durch das private Umfeld. Durch den Arbeitgeber finde ich gerade noch total schwierig zu evaluieren.“

Marie: „Aber du kriegst ja jetzt schon Geld wahrscheinlich für die Stunden, die du da unterstützend in der Schule auch leistest. Würdest du sagen, dass das Gehalt was du bekommst und was du auch später perspektivisch bekommst, angemessen für das ist, was man im Beruf leisten muss?“

Studentin B: „Ich finde es total schwierig zu bewerten oder zu evaluieren, weil ich noch nicht so tief im Beruf drin stehe, als dass ich das genau abschätzen kann. Ich denke schon, dass man zu Beginn eine totale Vorbereitungszeit hat, sich das auch alles erstmal erarbeiten muss und dass das schon viel Zeit kostet. Und ich kann mir... Ich kann mir tatsächlich gar nicht so richtig vorstellen, wie man das honoriert und wie dann so diese Balance ist zwischen dem. Also ich glaube auch, ich bin halt nicht so... Ich selber lege meinen Fokus, glaube ich, eher weniger aufs Geld, sondern mehr auf, was mir Spaß macht, wie es mir Spaß macht. Und wenn es mir Spaß macht, dann investiere ich da auch mehr Zeit, die dann vielleicht gar nicht so honoriert wird, weil ich dann mehr Blätter laminiere, die der andere vielleicht gar nicht machen würde. Also ich finde es total schwer abzuschätzen, wie ich das sehen würde vom Verhältnis bisher. Aufwand und Bezahlung, wenn ich das jetzt so richtig verstanden habe.“

Marie: „Würdest du dann... Also jetzt so ein kleines Gedankenexperiment. Würdest du sagen, wenn du gerade schon meinstest, Spaß ist dir momentan noch viel wichtiger als Geld oder, weiß ich nicht, Sicherheit des Berufs, würdest du dann sagen, dass wenn du vielleicht in 10 oder 20 Jahren merkst, ich verdiene gutes Geld, die Work-Life-Balance ist okay, ich habe an sich einen sicheren Beruf, aber es macht mir überhaupt keinen Spaß mehr. Würdest du dann mit deinem jetzigen Wissen, was du hast, potenziell denken, dass du den Beruf dann trotzdem weitermachen würdest?“

Studentin B: „Oh, das ist eine sehr hypothetische Frage. Also ich muss gestehen, ich finde noch gerade, man lernt jeden Tag dazu, in dem, was man tut. Und ich glaube auch, diesen Prozess, wird man nie abschließen können. Also man wird immer, wenn man mit Kindern arbeitet oder generell in sozialen Berufen, immer wieder auf andere Situationen treffen, die man vielleicht so noch gar nicht kennt. Und aus jeder Situation zieht man dann wahrscheinlich auch immer seine Rückschlüsse. Und dadurch finde ich diesen Beruf auch total attraktiv, weil man halt immer was Neues auch mit dabei hat. Also es unterscheidet sich ja schon alleine in jedem einzelnen Kind, weil jeder ja individuell ist irgendwie... wodurch ich gar nicht denken könnte, dass mir das irgendwann keinen Spaß mehr macht, weil ich mir denke, okay, man hat

ja jeden Tag irgendwie neue Herausforderungen und jeden Tag passieren neue Sachen, dass ich wahrscheinlich... also ich es gerade noch total abwegig fände, irgendwie in eine andere Richtung zu gehen, weil ich mir denke, ich finde den Beruf an sich so interessant, weil es jeden Tag irgendwie anders ist... Gerade bin ich noch vollkommen überzeugt von, in die Richtung Lehrer gehen zu werden. Also dass ich Lehrer werde quasi, dass ich in die Richtung gehe. Und kann es mir jetzt tatsächlich noch gar nicht vorstellen, was anderes zu machen. Also diese Überlegung, diese Zeit, die man jetzt auch in einem Studium reingesteckt hat und so. Und von dem, was einem jetzt auch Spaß macht und so, kann ich es mir tatsächlich noch gar nicht vorstellen, in 20 Jahren zu sagen, nee, das mache ich jetzt dann nicht mehr. Aber wer weiß, wie dann die Lebensumstände sind. Das kann natürlich immer anders kommen, sodass man dann vielleicht dann doch irgendwie sagt, okay, geht wirklich gar nicht mehr. Keine Ahnung, wenn irgendwas fortfällt oder so, was wirklich gar nicht schön ist.“

Marie: „Aber generell ja voll schön, wenn du sagst, okay, in dem Beruf habe ich irgendwie was gefunden, was mir Spaß macht und wo ich mich auch langfristig sehe. Wie schätzt du so das Arbeitsklima an der Schule ein, wo du jetzt gerade arbeitest? Was würdest du sagen, trägt das zu deiner Zufriedenheit bei? Und vielleicht auch bei den Kolleg*innen, die du aktuell hast?“

Studentin B: „Also ich finde es schwierig, so Kollegen zu beurteilen. Also ich finde, ich kann es immer aus meiner Perspektive jetzt nur sagen, dass ich das Gefühl habe, dass ich total gut aufgehoben bin, jederzeit irgendwas fragen kann. Und ich glaube schon, aber ich glaube tatsächlich, das ist nicht nur im Lehrerberuf so, sondern das ist in jedem Beruf halt so, wenn man akzeptiert wird und toleriert wird und jederzeit jemanden hat, den man fragen kann, den man auch offen und ehrlich sagen kann, hey, wie würdest du das vielleicht angehen? Wenn das bei mir und so und so läuft, dass das total wichtig ist für ein funktionierendes Arbeitsverhältnis. Und das habe ich gerade eigentlich bei mir in der Schule.“

Marie: „Sehr gut. Dann würden wir jetzt zum letzten Fragenblock kommen, der sich mit der Verbeamtung beschäftigt. Ich weiß nicht, ob du es mitbekommen hast, aber seit letztem Jahr wird in Berlin ja nach 20 Jahren circa wieder verbeamtet. Also nicht allgemein, sondern die Lehrkräfte. Würdest du sagen, dass das eine sinnvolle Maßnahme ist, um junge Menschen wieder mehr in den Lehrberuf zu holen?“

Lehrkraft B: „Also ich finde, also ich finde es total schwierig, weil ich kann das natürlich nur von mir aus quasi sagen. Und ich denke, eine Verbeamtung an sich, klar, ist lukrativ, ohne Frage, aber man sollte ja auch einen Beruf, also das, was ich

schon meinte, einen Beruf ausüben, der einem auch Spaß macht. Und ich finde, das ist eigentlich das Wichtigste. Und dass man darauf hören sollte auch, also ja, dass man abgesehen quasi, von den Konditionen, die der Arbeitgeber gibt, also es kann ja auch bei jeder Firma irgendwie andere Konditionen geben, dass man danach entscheiden sollte, nicht danach entscheiden sollte, also schon irgendwie auch mit, aber dass einem der Beruf halt auch Spaß macht. Ich glaube, das ist das Allerwichtigste.“

Marie: „Meine Frage zielt aber eher darauf ab, ob du findest... ob du es einschätzen kannst, das ist auch eine schwierige Frage, aber ob das generell sinnvoll ist.“

Studentin B: „Ich glaube, dass das Land Berlin damit eine sinnvolle Maßnahme initiiert hat, weil in Berlin oder in allen Bundesländern gibt es ja einfach zu wenig Lehrkräfte und dass sie wieder verbeamten, zielt so ein bisschen darauf ab, dass sie sich erhoffen, dass sie dadurch mehr Lehrkräfte gewinnen.“

Marie: „Glaubst du, dass das eine Verbeamtung leisten kann oder sind das vielleicht eher andere Faktoren, die die Menschen mehr in den Beruf ziehen würden?“

Studentin B: „Ich glaube schon, dass man, wenn man das vielleicht erst mal hört, dass dann einige sich sagen, das klingt lukrativ, weil es hat ja viele Vorteile auch. Aber ich finde, man muss auch die Praxis mögen, um die Kondition dahinter zu wollen. Also ich glaube, im ersten Moment denkt man sich dann schon, oh ja, klingt gut, gibt mir auch eine Sicherheit im Berufsleben und generell in meinem Leben. Aber im Endeffekt, ich glaube, das ist eine sehr gute Frage... Im Endeffekt kommt es ja dann schon irgendwie darauf an, ich kann mir dann auch vorstellen, wenn man dann in die Praxis geht, dass das vielleicht nicht für jeden was ist. Also dass es vielleicht erst mal lukrativ klingt, aber dann, wenn die Praxis da ist, dass dann vielleicht doch einige sagen, ob das jetzt genau das ist, was ich für mich in meinem Leben sehe, weiß ich nicht.“

Marie: „Meinst du, dass viele Studierende, wenn sie aus dem Studium kommen und dann anfangen zu arbeiten, vielleicht so ein bisschen wie so einen Realitätsschock haben, weil das Studium schon manchmal so ein bisschen fernab von der Berufsrealität ist?“

Studentin B: „Ja, also ich finde, das Studium an sich ist sehr theoretisch und ist ja auch irgendwie wie jeder Studiengang ja auch irgendwo ein bisschen wissenschaftlich. Sonst wäre es ja wahrscheinlich auch kein Studiengang... Und ich finde schon, dass es, was man in der Theorie lernt, was so dafür einen schlüssig klingt, und dann in der Praxis mit anderen Menschen zu arbeiten, also mit Menschen zu arbeiten, die ja dann vielleicht auch ein bisschen deine Ideologie, mit der du aus dem Studium

kommst, oder den Studiengang rausgehst oder diesen Ansätzen, die du da mitnimmst, dass du da manchmal guckst: Okay, wie kann ich das jetzt überhaupt in dieser Klasse wirklich umsetzen? Weil die Kinder ja auch so individuell sind, dass man ja dann auch auf diese individuellen Bedürfnisse immer eingehen muss. Dass ich schon denke, dass es manchmal ein bisschen schwieriger ist für den einen oder anderen, wenn man dann in die Praxis kommt und dann erst mal überlegt: Okay, jetzt habe ich die ganzen Theorien und wie kann ich die jetzt eigentlich wirklich sinnvoll in den Unterricht einsetzen oder wie kann ich die wirklich richtig umsetzen? Ich glaube, da muss man auch erst mal die ersten Jahre wahrscheinlich auf einer Kompetenz aufbauen für sich selber, dass man das dann auch gut umsetzen kann.“

Marie: „Ja, das denke ich auch. Das hat man ja, glaube ich, in vielen Berufen so... Würdest du dich denn selber gerne verbeamtet lassen? Wenn ja, warum? Und wenn nicht, was müsste sich aus deiner Sicht ändern, damit du es eher in Betracht ziehen würdest?“

Studentin B: „Also ich finde, die Verbeamtung ist auf jeden Fall lukrativ, weil sie eben halt die Sicherheit gibt fürs Leben auch. Aber sie hat natürlich auch ein paar Nachteile, die man halt auch immer abwägen muss. Wo man sich dann auch sagen muss: Okay, will ich das jetzt so wirklich oder nicht? Also ich bin tatsächlich nicht genau in der Materie drin, aber ich meine zu wissen, dass es dann schwieriger ist, dass man ja dann doch ans Land dann gebunden ist und dann doch schwieriger ist, dass man dann auch mal sagen kann: Okay, ich möchte jetzt doch mal woanders hinziehen und mal mein Leben woanders gestalten. Weil man dann, glaube ich, immer irgendwie einen Tauschpartner oder so finden muss oder so, der mit einem dann tauscht. Das heißt, da ist dann viel organisatorischer Aufwand, der dann auch noch mit dahinter steckt, wenn man doch jetzt meint, zum Beispiel einfach nur umzuziehen oder so. Was nicht innerhalb des Landes ist.“

Marie: „Also eher ja oder eher nein.“

Studentin B: „Verbeamtung jetzt? Schwierig zu sagen. Ich denke, ich habe noch ein bisschen Zeit, das zu entscheiden.“

Marie: „Also hast du keine Tendenz aktuell?“

Studentin B: „Ja... Vermutlich eher ja, aber finde ich noch schwierig. Tatsächlich, weil ich die Verbeamtung an sich als lukrativ sehe, aber wo man... ja, was bestimmt auch nicht nur immer Vorteile mit sich bringt. Also ich muss es selber für mich noch abwägen.“

Marie: „Würdest du sagen, es wäre hilfreich, wenn das Land dazu ein bisschen mehr Information bereitstellen würde? Oder wie so mehr Infoveranstaltungen, wo einfach nochmal die Vor- und Nachteile aufgezeigt werden, dass man sich da nochmal komprimiert irgendwie informieren kann, um das dann selber besser abzuwägen?“

Studentin B: „Ja, wobei, wenn man es möchte, kann man sich ja auch darüber schon gut informieren im Internet. Also das klingt jetzt doof, aber da gibt es ja eigentlich auch schon genügend Sachen zu. Ich habe mich tatsächlich damit aber noch nicht befasst, wie man merkt. Sodass ich denke, wenn man weiß, okay, dass dieser Beruf eine Verbeamtung anstrebt, dass man sich ja dann auch damit auseinandersetzen könnte. Und ich weiß tatsächlich nicht, ob dazu nochmal später was im Referendariat kommt oder nicht. Dann jetzt auch, gerade weil es ja jetzt neu eingeführt wurde, weiß ich nicht, ob da nochmal irgendwas kommt.“

Marie: „Ich weiß es auch gar nicht genau. Aber wie du schon meintest, man kann ja, wenn man will, sich auch selber informieren. Ist nur die Frage, ob es alle machen...“

Studentin B: „Oder man würde es so anführen, so, weiß ich jetzt nicht, aber so vielleicht nach dem Referendariat oder währenddessen belegt man ja auch Kurse, dass man da vielleicht irgendwie, ich weiß nicht, ob es da sowas gibt wie einen Tag der offenen Tür oder sowas, dass man da so ein paar Infoveranstaltungen vielleicht auch nochmal mitnimmt oder sowas oder das nochmal nahe legt. Wäre vielleicht eine Idee. Aber wie gesagt, ich bin da noch nicht drin. Ich weiß nicht, was da jetzt schon gemacht wird oder was nicht. Ich bin da selber auch noch nicht ganz dahinter her.“

Marie: „Okay, dann hätte ich noch eine letzte Frage an dich. Wenn du der Regierung, also dem Land Berlin, Tipps geben könntest, wie sie mehr junge Menschen für den Lehrberuf gewinnen können und auch speziell für die Verbeamtung, welche wären das? Also gerade so in Bezug auf Merkmale des Berufs oder auch, wie man dafür werben könnte?“

Studentin B: „Also ich würde tatsächlich primär jetzt erst mal auf den Beruf, wie man dafür werben könnte, eingehen. Und ich zum Beispiel fände das total, also für mich wäre das total lukrativ, noch mit dazu, wenn man wüsste, okay, wenn man jetzt in eine Klasse geht oder so, man da zwei Lehrkräfte hat, die da beide zusammen als Tandem, als ein Team unterrichten, das ist tatsächlich auch schon so, dass es so in der Uni so ein bisschen auch vermittelt wird, so mit einem Tandemprinzip im Praxissemester. Und das fand ich eigentlich ganz schön, dass man da einen Partner hat, mit dem man sich dann austauscht und vielleicht irgendwie auch gemeinsam so eine Klassenführung sich dann teilt, dass man zusammen als Team agiert. Das würde es für mich total lukrativ machen, weil ich dann sehen würde, okay, wenn es mehr

Leute geben würde, dann kann man sich das dann auch teilen und sich gegenseitig unterstützen. In der Art und Weise, wie man zum Beispiel jetzt auch die Kinder einschätzt, dass dann einer zum Beispiel der Beobachter ist und der andere übernimmt dann mal kurz den Unterricht oder sowas. Ich glaube, da kann man dann auch viel mehr qualitativer dann auch die Kinder dann letztendlich feedbacken. Das würde es für mich interessant, also relevanter machen, dass man sozusagen so ein bisschen wirbt wie, ja: bewirbt euch für das Grundschullehramtstudium, damit man das quasi, damit man die Kinder besser fördern kann und dass ihr gemeinsam als Team eine Klassenleitung übernimmt. Keine Ahnung. So könnte ich mir das gut vorstellen, als Werbung quasi für den Lernberuf und generell mehr Anreize schaffen in der Hinsicht auf die schönen Dinge des Berufs. Also nicht den Fokus auf die anstrengenden Sachen immer legen, also was man alles so für Pflichten hat und so. Klar, es ist auch wichtig, aber auch die schönen Sachen, wie zum Beispiel man arbeitet mit den Kindern zusammen im Sozialen, man kann viele schöne Projekte gemeinsam machen, man kann kreative Ideen verwirklichen mit den Kindern auf vielen verschiedenen Wegen, den Kindern Wissen vermitteln. Es gibt halt nicht nur dieses Frontalunterrichten, sondern eben halt total viele andere schöne Sachen, außerschulische Lernorte, dass man irgendwie irgendwo hinfährt immer mit den Kindern, wo sie ja auch lernen und so, dass man da irgendwie das so ein bisschen aufbricht und das zeigt: Hey, das kann richtig, richtig funktionieren. Das kann richtig, richtig schön werden, eigentlich der Beruf. Ich weiß gar nicht, ob das schon gemacht wird.“

Marie: „Ich glaube eher weniger. Und wenn du jetzt nur von der Verbeamtung ausgehst, wie könnte die Regierung damit, was heißt besser umgehen, aber das vielleicht ein bisschen mehr anwerben?Hättest du da eine Idee?“

Studentin B: „Ich glaube, für mich wäre das also einerseits ja die Sicherheit, aber andererseits, dass man auch irgendwie irgendwie mit der Verbeamtung einhergeht, dass man irgendwie doch ortsgebunden ist, auch wenn man nicht, also in Berlin ist das ja auch relativ okay, aber dass man dann irgendwie vielleicht auch sagt: Okay, wir haben verschiedene Kooperationen, vielleicht auch mit Schulen im Ausland und wenn sie jetzt da meinen, sie müssten sich zum Beispiel in der Schule bewegen, dann ist das ja auch ein bisschen besser. Also, ich glaube, dass man da auch irgendwie auch mehr Chancen gibt, dass man sich als verbeamtete Person freier bewegt, aber trotzdem, also dass man nicht nur so orts- oder bundeslandgebunden ist, sondern sich dann freier bewegen kann und auch schneller irgendwie tauschen kann mit anderen. Oder ja, schneller irgendwo rankommt an irgendwelche anderen Schulen, die ganz woanders liegen, also oder in Australien oder irgendwo, an irgendwelchen deutschen

Schulen. Und dass man da dann aber auch die Sicherheit hat, dass man sagt: Okay, gut, da dürfen sie jetzt auch bleiben für die nächsten paar Jahre und nicht, dass es dann drei Jahre später heißt: Okay, gut, in Berlin haben wir jetzt so einen krassen Lehrermangel, jetzt kommen sie wieder zurück nach Berlin, wenn sie jetzt gerade sich ein Leben irgendwo in Neuseeland aufgebaut haben. Sondern dass man dann auch irgendwie die Sicherheit hat, dass man dann dort auch bleiben kann, wo man es sich aussucht, dass man hinzieht. Ja, genau. Und dass man dann auch so ein bisschen freier ist. Dass man quasi mit anderen Kooperationsschulen in anderen Ländern, an anderen Deutschschulen quasi oder die Deutsch unterrichten auch, dass man da hingehen kann, dass man so ein bisschen freier ist. Ich hoffe, du hast das jetzt verstanden, wie ich das meine.“

Marie: „Ja, habe ich auf jeden Fall. Ich glaube, sowas gibt es sogar schon. Ich weiß nicht, ob wenn man verbeamtet ist, aber ich glaube, so ähnlich wie beim Auswärtigen Dienst, dass man dann so für eine begrenzte Zeit, so vier Jahre irgendwie ins Ausland gehen kann und dann auch so ein bisschen unterrichten kann. Sowas gibt es, glaube ich, schon. Aber in der Verbeamtung ist das sehr schwierig, denke ich, umzusetzen. Aber die Idee ist natürlich gut. Habe ich auch mit aufgenommen. Dann wäre es das von meiner Seite aus. Gibt es noch irgendwas, was du denkst, was wir noch nicht beleuchtet haben, was du gerne noch ergänzen möchtest?“

Studentin B: „Ich glaube, eigentlich habe ich soweit alles gesagt. Das Thema Verbeamtung, dadurch, dass ich da noch nicht so drin stecke, ein bisschen schwierig zu beleuchten. Aber ich hoffe, dass ich dir da auch weiterhelfen konnte.“

Marie: „Auf jeden Fall. Dann bedanke ich mich ganz herzlich bei dir.“

Anhang 1.3: Interview mit Studentin C

Vom 10. April 2024

Marie: „Wie alt bist du und was studierst du?“

Studentin C: „Also ich bin 23 und ich studiere Bildung an Grundschulen, also Grundschullehramt mit der Fächerkombination Deutsch, Mathematik und Evangelische Theologie.“

Marie: „Warum hast du dich für den Studiengang entschieden?“

Studentin C: „Oh, das war eine lange Entscheidung. Eigentlich wollte ich schon als Kind Grundschullehrerin werden und dann hat mein Abitur aber nicht so ganz gepasst und dann habe ich einiges anderes gemacht und dann habe ich doch irgendwann den Entschluss gefunden, das zu studieren und quasi meinen kleinen Traum zu erfüllen.“

Marie: „Schön. Hast du für die nächsten Jahre ein bestimmtes berufliches Ziel? Zum Beispiel Klassenleitung oder Direktorin werden?“

Studentin C: „Oh Gott, ich muss sagen, da habe ich mir noch gar nicht so Gedanken drüber gemacht, weil man ja jetzt eher so im Studium steckt und das irgendwie hinter sich bringen möchte. Aber Klassenleitung wäre natürlich schon ein schönes Ziel. Also Klassenlehrerin werden ist, glaube ich, also auf jeden Fall wäre das eine schöne Vorstellung, ja.“

Marie: „Haben dich nahestehende Personen wie zum Beispiel deine Eltern, Großeltern, Freunde bei der Berufswahl unterstützt?“

Studentin C: „Ja, alle tatsächlich. Also meine Eltern vor allem, die standen sehr hinter mir und haben es auch sowieso nicht verstanden, dass ich nicht direkt nach dem Abitur anfangen zu studieren und ja, also meine ganze Familie steht da voll und ganz hinter mir.“

Marie: „Würdest du sagen, dass du, als du Kind warst, dass deine Eltern dir da bestimmte Werte mitgegeben haben, die deine Berufswahl vielleicht beeinflusst haben könnten, gerade so in die Richtung Soziales?“

Studentin C: „Ja, das ist ein bisschen so. Ich glaube, meinen Eltern war es immer wichtig, dass ich einen Beruf wähle, der irgendwie Zukunft hat und Perspektiven aufweist und irgendwie, dass man auch gut abgesichert ist in seinem Job. Das haben sie mir schon gut mitgegeben oder versucht mitzugeben, ja.“

Marie: „Und so bezogen auf soziale Werte wie Hilfsbereitschaft oder Respekt?“

Studentin C: „Für den Beruf später, meinst du?“

Marie: „Ja, so im Elternhaus, als du Kind warst.“

Studentin C: „Ja, also auf jeden Fall. Mir wurde schon beigebracht, dass ich immer Menschen helfen soll, wenn jemand Hilfe braucht und dass ich mich ja immer für andere, für Schwächere einsetzen soll und genau.“

Marie: „Und wenn du selber auf dich guckst, aus deiner Brille, würdest du sagen, dass du bestimmte Fähigkeiten hast?“

Studentin C: „Also die zum Beruf passen? Ich glaube, ich bin schon sehr empathievoll und merke schon schnell, wenn es irgendwie Schülern schlecht geht oder ob sie mehr Hilfe brauchen, ob zu Hause irgendwie was los ist. Also das kriege ich, glaube ich, schon relativ schnell mit. Ja, ob es einem Schüler schlecht geht oder ob gerade irgendwas vielleicht zu Hause passiert sein könnte. Und denke, ich habe da auch gut irgendwie vielleicht auch mittlerweile gelernt im Studium. Das kann ich gar nicht so einschätzen, dann speziell nachzufragen und gezielt irgendwie so nachzufragen, dass die Schüler sich auch mehr öffnen.“

Marie: „Würdest du auch sagen, dass Geduld relevant ist?“

Studentin C: „Ja, also bei Schülern, ansonsten nein.“

Marie: „Du hast ja auch schon Arbeitserfahrung ein bisschen gesammelt als Lehrkraft. Würdest du sagen, dass die dich bestärkt hat?“

Studentin C: „Auf jeden Fall. Also ich glaube ansonsten, naja, das Studium ist sehr trocken, man zweifelt doch ab und zu daran, weil man sehr viel Fachwissen lernt und sich fragt irgendwie, ist es jetzt das Richtige, was ich mache? Aber sobald ich dann irgendwie vor einer Klasse stehe oder vor meinen Schülern bin, dann merkt man wieder, ja genau, das möchte ich machen. Ja, weil man sieht einfach, wie Schüler sich freuen, wie sie dann irgendwie Erfolge erzielen und klar, nicht alle Schüler freuen sich oder wollen lernen, aber es gibt immer wieder Schüler, wo du merkst, die wollen das unbedingt und die sind dir auch dankbar dafür, dass du da bist und ihnen hilfst und ja.“

Marie: „Würdest du dir mehr Praxis im Studium wünschen, allgemein?“

Studentin C: „Ja. Also ich kenne das Modell aus Potsdam, dass irgendwie, ich glaube, in allen Semesterferien ein Praktikum stattfindet und das finde ich schon sehr sinnvoll. Ja, auf jeden Fall.“

Marie: „Okay. Was sind dir so für Arbeitgebermerkmale wichtig, auch in Bezug auf dein späteres Berufsleben? Du hast ja schon Sicherheit genannt, dass dir das ganz

wichtig war. Gibt es da noch weitere Sachen, so wie Work-Life-Balance zum Beispiel?“

Studentin C: „Das ist vielleicht ein bisschen speziell bei mir, aber ich studiere ja Theologie und mir ist es halt wichtig, da irgendwie einen Arbeitgeber zu haben, der da sehr offen ist und eben nicht irgendwie möchte, dass ich ausschließlich christliche Werte vermittele, sondern dass da jemand sehr offen ist und sagt, ey, wir handeln hier alle Religion im Unterricht und da auch hinter mir steht, falls sich irgendwie Eltern beschweren sollten, warum man jetzt im christlichen Religionsunterricht auf einmal doch noch den Islam und das Judentum behandelt. Ja, das ist jetzt vielleicht sehr speziell, aber das ist mir bisher am wichtigsten auf jeden Fall, ja.“

Marie: „Du bekommst ja schon Geld auch aktuell, denke ich, für die Stunden, die du machst. Ich weiß gar nicht, ob du so ein grobes Bild hast, was du dann auch später verdienst, wahrscheinlich schon.“

Studentin C: „So ungefähr, ja.“

Marie: „Würdest du sagen, das, was man als Lehrkraft bekommt, ist angemessen für den Beruf?“

Studentin C: Ja, ich denke, wenn man verbeamtet ist, ist das auf jeden Fall ein gutes Gehalt. Also da würde ich mich, nee, also würde ich mich tatsächlich nicht beschweren.“

Marie: „Ist denn das Arbeitsklima, was du bei dir gerade hast, auch so, dass du zufriedener bist mit dem Beruf?“

Studentin C: „Also mit den Kolleg*innen? Ich bin ja zur Zeit nicht an einer Schule, sondern in so einer Nachhilfeagentur. Und genau, mit meiner Chefin zum Beispiel verstehe ich mich sehr gut und da kann ich mich immer melden, wenn ich irgendwie Probleme habe oder sonstige Anliegen, Fragen habe und so weiter. Mit den anderen Kollegen tatsächlich bin ich nicht so eng. Aber, um ehrlich zu sein, ist mir das jetzt da auch gerade gar nicht so wichtig. Also mir ist wichtig, dass ich ein gutes Verhältnis zu meiner Chefin habe und mit den anderen hab ich tatsächlich auch nicht so viel zu tun, weil man halt auch kaum Pause hat. Und ja, aber man grüßt sich nett und ja, also, aber das interessiert mich zur Zeit gar nicht so stark.“

Marie: „Also könntest du dir schon vorstellen, dass es später im Kollegium in der Schule dann für dich wichtig ist?“

Studentin C: „Das ist mir auf jeden Fall wichtig. Also ich war in einem Praktikum an der Schule und da habe ich mich sehr ausgeschlossen gefühlt. Also mir wurde nicht mal einen Platz richtig zugewiesen und wenn ich mich an den Platz einer anderen

Lehrerin gesetzt habe, wurde ich irgendwie dumm angemacht und da habe ich mich doch schon sehr unwohl gefühlt und ausgeschlossen. Da bin ich auch nicht gerne hingegangen und deswegen denke ich, dass es auf jeden Fall wichtig ist, dass man sich aufgehoben im Kollegium fühlt und gut zusammenarbeiten muss und ja, auf jeden Fall.“

Marie: „Wenn du jetzt mal so ein bisschen als Gedankenexperiment drüber nachdenkst, dass der Arbeitskontext gut ist und dugutes Geld verdienst, du hast einen sicheren Job, Kollegium ist nett, aber du hast gar keinen Spaß mehr am Job an sich, würdest du ihn dann trotzdem weiterhin in Betracht ziehen?“

Studentin C: „Schwere Frage. Also wenn mir der Beruf an sich keinen Spaß mehr macht, glaube ich, würde ich immer probieren was anderes zu finden oder mich irgendwie... weiß ich nicht, fortzubilden, wenn ich denke, dass ich da andere Perspektiven habe, die mich mehr erfüllen oder vielleicht Richtung Schulbuchindustrie gehen, Schulbuchforschung oder vielleicht irgendwie Richtung Dozententätigkeit. Ich glaube, da gibt es so viele Möglichkeiten, die man noch machen könnte. Das würde ich dann eher in Betracht ziehen.“

Marie: „Ja, okay. Du hast ja sicherlich mitbekommen, dass seit letztem Jahr in Berlin wieder verbeamtet wird und auch alle jetzigen Studenten in Berlin dann verbeamtet werden. Empfindest du die Wiederverbeamtung als eine sinnvolle Maßnahme, gerade in Bezug auf dass mehr Lehrkräfte geworben werden sollen?“

Studentin C: „Ja, auf jeden Fall. Weil ich denke, es kann nicht sein, dass irgendwie alle in Berlin studieren oder in Berlin studieren wollen, weil wir einfach gute Unis haben und dann in anderen Bundesländern sich verbeamten lassen.“

Marie: „Also gerade in Bezug auf den Konkurrenzkampf zwischen den Bundesländern findest du es schon richtig?“

Studentin C: „Ja, genau.“

Marie: „Möchtest du dich denn selber gerne verbeamten lassen?“

Studentin C: „Ja.“

Marie: „Warum?“

Studentin C: „Naja, man ist erstens abgesicherter mit einer Verbeamtung. Man ist privatversichert tatsächlich, das ist mir auch mittlerweile doch sehr wichtig. Ja, Absicherung, Pension später, Privatversicherung. Ja, doch, das spricht schon alles dafür.“

Marie: „Findest du den öffentlichen Sektor generell, also jetzt abgesehen nur vom Lehrberuf, sondern auch alle öffentlichen Institutionen allgemein, würdest du die als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen?“

Studentin C: „Ja, würde ich. Auch aufgrund der Merkmale, ja.“

Marie: „Dann noch eine letzte Frage. Wenn du der Regierung, also dem Land Berlin, einen Tipp geben könntest, wie man mehr junge Menschen in den Lehrberuf bekommt und wie man junge Menschen generell für die Verbeamtung gewinnen könnte, was wäre das für ein Tipp?“

Studentin C: „Naja, vor allem mehr Studienplätze schaffen. Also es gibt so viele Menschen, die den Lehrberuf erlernen wollen. Ich bin mir bei den genauen Zahlen nicht mehr sicher. Ich hatte mich 2020 beworben und ich glaube, es waren 4000 Bewerber, und 400 wurden genommen. Also es sind genug Menschen da, die Lehramt studieren wollen. Man muss halt auch nur die Möglichkeit schaffen. Ja.“

Marie: „Und in Bezug auf die Verbeamtung, denkst du, dass man da noch Dinge verändern müsste, damit sich mehr junge Menschen dafür entscheiden?“

Studentin C: „Um ehrlich zu sein, dachte ich immer, Verbeamtung wäre sehr attraktiv für junge Menschen. Deswegen wüsste ich jetzt gar nicht, was man da noch verändern sollte. Kann ich dir gerade gar nicht sagen, um ehrlich zu sein.“

Marie: „Also würdest du auch sagen, dass man die Verbeamtung für Lehrkräfte beibehalten sollte?“

Studentin C: „Ja. Auch dauerhaft, ja.“

Marie: „Okay, dann war es das tatsächlich. Vielen Dank!“

Studentin C: „Ach so, sehr gut.“

Anhang 1.4: Interview mit Studentin D

Vom 26. März 2024

Marie: „Okay, dann fangen wir mal an. Wie alt bist du und was studierst du?“

Studentin D: „Ich bin 29 Jahre alt und studiere Grundschulpädagogik.“

Marie: „Hast du da irgendwelche speziellen Fächer, die du unterrichtest später?“

Studentin D: „Das sind Deutsch, Mathematik und Sachunterricht und Gesellschaftswissenschaft. Das ist mein Spezialisierungsfach.“

Marie: „Okay. Bist du mit der Auswahl glücklich?“

Studentin D: „Ja.“

Marie: „Warum hast du dich für den Studiengang entschieden?“

Studentin D: „Zum einen, weil ich viele im Bekanntenkreis hatte, die es studiert haben, wo sich das alles sehr gut mit dem gedeckt hat, was ich mir so später vorstellen kann. Und ich es mir auch im Vorhinein noch entspannter vorgestellt habe, als es jetzt natürlich ist. Also wäre gelogen, wenn das nicht auch ein Aspekt gewesen wäre. Aber vor allem durch den Bekanntenkreis, wo halt welche dabei waren, die schon im Studium waren oder halt schon fertig waren.“

Marie: „Haben dich nahestehende Personen wie deine Eltern oder Großeltern in der Berufswahl bestärkt oder haben sie dir eher davon abgewartet, das zu machen? Oder nichts von beidem?“

Studentin D: „Doch, die haben mich schon bestärkt daran. Die meinten schon, das können sie sich vorstellen, das würde ganz gut passen.“

Marie: „Und das aufgrund von deinen Attributen, die du so hast oder was waren die Gründe dafür?“

Studentin D: „Ich glaube hauptsächlich von den Attributen her. Und ich glaube so die Großelterngeneration könnte halt auch dieses öffentlicher Dienst ist ein sicherer Job Ding gewesen sein.“

Marie: „Hast du so ein berufliches Ziel, was du verfolgst? Also dass du sagst, in zehn Jahren hätte ich gerne die eigene Klasse oder wäre ich gerne Direktorin oder sowas in die Richtung?“

Studentin D: „Eigene Klasse auf jeden Fall. Direktorin weiß ich gar nicht so wirklich, weil dadurch, dass ich jetzt ja schon ein paar Jahre in Schule arbeite, bekommt man so ein bisschen mit, was so deren Alltagsaufgaben auch sind. Und das ist halt dann doch wirklich mehr Bürokratie halt viel. Und da weiß ich nicht, ob das

dann so mein Ding ist, dass dann halt nur, weil die sitzen natürlich dann hauptsächlich nur im Büro und haben halt kaum Stunden, die sie halt irgendwo haben.“

Marie: „Haben dir deine Eltern, als du Kind warst, so bestimmte Werte mitgegeben, wo du sagen würdest, okay, das könnte, mein Berufswunsch irgendwie beeinflusst haben?“

Studentin D: „Ja, doch schon. Es war dann schon viel mit diesem, gerade wenn man dann wusste, dass man für ältere oder kranke Leute aufsteht oder anderen Leuten auch helfen. Und ich denke, da wird schon einiges gewesen sein, was die mir so mitgegeben haben.“

Marie: „Was kannst du von dir sagen? Was hast du so für spezielle Fähigkeiten oder soziale Werte, die dich ausmachen und die zum Berufsbild einer Lehrerin passen würden?“

Studentin D: „Ich würde schon sagen, dass ich sehr geduldig bin. Das braucht schon immer sehr lange, bis dann bei mir der Geduldsfaden reißt, was jetzt gerade in der Grundschule ganz praktisch ist mit kleinen Kindern. Ich kann wohl angeblich sehr gut zuhören. Das ist auch sehr hilfreich und gut erklären. Wurde mir auch öfter gesagt und emphatisch wurde ich auch schon betitelt, was glaube ich auch ganz praktisch sein sollte.“

Marie: „Das stimmt. Du hast ja gerade schon gesagt, dass du schon Arbeitserfahrung gesammelt hast, die so ein bisschen das desillusioniert hat, was du dir vorgestellt hast, wie es eigentlich ist. Würdest du sagen, dass dich die Arbeitserfahrung eher bestärkt hat in der Berufswahl oder so ein bisschen abgeschreckt?“

Studentin D: „Abgeschreckt nicht, aber sie hat einen doch schon sehr in die Realität katapultiert. Gerade wie viel Aufwand neben dem reinen Unterrichten halt betrieben werden muss, ist einem vorher so überhaupt gar nicht klar. Und ich habe ja jetzt immer noch nur einen kleinen Einblick. Soweit man eine eigene Klasse hat, ist es halt noch sehr... ..viel mehr, was da so an administrativen Aufgaben selbst an normaler Klassenlehrerstelle dazu kommt. Also das ist schon nochmal ein kleiner Realitätsabgleich gewesen. Aber abgeschreckt hat es mich nicht. Aber es hat sich schon ein paar Vorstellungen haben sich schon ein bisschen erübrigt, wie dieses Phänomen, dass alle Ferien komplett frei sind natürlich. Und das...das entspricht natürlich nicht der Realität.“

Marie: „Das stimmt. Aber trotzdem hat man, glaube ich, noch relativ viele Urlaubstage.“

Studentin D: „Ja, doch. Also man kann sich nicht beschweren, glaube ich.“

Marie: „Wenn wir gerade über die Ferien sprechen und das man viel Freiraum hat... Welche Arbeitgebermerkmale sind dir persönlich wichtig? Wie sieht es so mit Work-Life-Balance, Sicherheit des Arbeitsplatzes etc. aus? Sind das für dich persönlich relevante Faktoren?“

Studentin D: „Hm. Doch, doch. Ich würde schon sagen, dass ich jemand bin, der dann eher auf eine sicherere Variante geht. Das passt dann schon ganz gut. Und so Work-Life-Balance, dass es dann vereinbar ist mit Privatleben, ist auf jeden Fall auch ein Faktor, der mir wichtig wäre, was jetzt hier in dem Fall dann auch ganz gut passt.“

Marie: „Du arbeitest ja schon. Das heißt, du weißt ja auch ungefähr, wie die Besoldung aussieht, also das Gehalt, was du bekommst. Empfindest du das als angemessen für das, was du leisten musst im Job?“

Studentin D: „Also in dem Sinne, wie viel halt immer wieder dazugekommen ist an administrativen Aufgaben und was stetig dazukommt und gefordert wird, ist es halt in dem Sinne, dass wenn man seinen Job wirklich gut macht, und engagiert machen möchte, mit dem Stundensatz, der theoretisch regulär angesetzt ist, halt keines Wegs zu decken. Und dann im Sinne von, dass du halt auch natürlich ja keine Überstunden bezahlt bekommst quasi, das ist ja eigentlich schwierig. Also es ist nicht unbedingt, also wenn man es, wie gesagt, motiviert und gut machen möchte und nicht nur das Mindeste tut, ist es halt, finde ich, nicht so. Nicht so ganz angemessen immer.“

Marie: „Beeinflusst das Arbeitsklima deine Zufriedenheit aktuell im Job, was ihr im Kollegium habt und das Verhältnis mit der Schulleitung?“

Studentin D: „Ich würde schon sagen, das ist ganz, ganz wichtig. Also das Arbeitsklima auf jeden Fall auch in der Schule. Dass ich jetzt bei mir in der Schule sehr zufrieden bin, merke ich halt dann eher das Positive daran. Ich jetzt gerade in einer Fachbereichsgruppe drin bin, die sich halt sehr unterstützt gegenseitig, was die Vorbereitung für das Jahr angeht. Und das ist, glaube ich, schon ganz, ganz viel wert halt auch. Gerade was den Punkt davor angeht, auch eine ganz große Entlastung mit Vor- und Nacharbeit von Unterricht, was wirklich Gold wert ist. Also da ist Kollegium schon ein ganz großer Punkt und auch Schulleitung ganz wichtig, dass man da mit der reden kann, dass die transparent ist. Und da ist das schon viel, viel wert.“

Marie: „Würdest du sagen, dass, wenn du merkst, okay, das Gehalt ist irgendwie ganz in Ordnung, Work-Life-Balance auch, und du merkst aber, okay, ich habe

überhaupt keinen Spaß mehr am Unterrichten und der Job generell ist nicht mehr so mein Ding, würdest du ihn dann trotzdem weiterhin machen?“

Studentin D: „Ich würde ihn wahrscheinlich schon eine ganze Weile weitermachen, weil... Also unser Studienweg ja schon sehr einperspektivisch ist mit dem, was man am Ende damit machen kann. Also klar, man kann auch bei Verlagen und so arbeiten, aber es ist halt schon eine ganz schöne Umstellung und auch schwierig mitunter dort dann irgendwie reinzukommen. Also es ist nicht so einfach, den Job zu wechseln auf jeden Fall. Also das ist auf jeden Fall einfacher, irgendwie mit den Stunden runterzugehen oder irgendwie die Schule zu wechseln, aber die komplette Branche quasi zu wechseln. Das gestaltet sich schon schwieriger. Das heißt, es würde auf jeden Fall wahrscheinlich schon eine Weile so weiterlaufen, auch wenn man unzufrieden wäre, wo man dann gucken müsste, ob es halt irgendwas Alternatives gibt, was auch passt. Also das stelle ich mir sehr schwierig vor, das dann zu wechseln.“

Marie: „Verstehe. Okay. Du hast ja sicher mitbekommen, dass jetzt seit letztem Jahr in Berlin wieder verbeamtet werden kann. Findest du das potenziell sinnvoll oder eher nicht? Also die Maßnahme allgemein gesprochen.“

Studentin D: „Ich glaube schon, dass es halt gerade auch viele Lehrer wieder nach Berlin ziehen wird, weil gerade, man egal von wo aus in Berlin, sehr schnell im Umland ist, wo verbeamtet wird und das schon sehr viele wieder aus Berlin rauszieht nach dem Referendariat und man auch so sehr viele gute Lehrer halt immer wieder verloren hat. Also glaube ich, an sich ist das schon eine gute Maßnahme, da wieder diese Möglichkeit aufzumachen.“

Marie: „Würdest du dich denn selber gerne verbeamten lassen? Wenn ja, warum? Wenn nicht, was müsste sich ändern, damit du es machen würdest?“

Studentin D: „Ich denke, ich würde mich schon verbeamten lassen, weil dann die Vorteile sowohl was Steuern oder später Pensionsgeschichten, was Krankheitsausfälle und sonst was angeht, doch schon sehr viel überwiegen über den Punkt, dass ich dann zum Beispiel einfach versetzt werden könnte oder sonst was. Also wäre auf jeden Fall eine attraktive Variante für mich, die ich auf jeden Fall, wenn es gehen würde, schon in Betracht ziehen würde.“

Marie: „Würdest du den öffentlichen Sektor jetzt auch so ein bisschen unabhängig vom Lehrberuf als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen?“

Studentin D: „Also er ist halt schon sehr, sehr veraltet, dieser Sektor. Also ich glaube gerade heutzutage in dem Wandel, in dem wir uns befinden, ist das schon in ganz

vielen Punkten doch sehr rückschrittlich in vielerlei Hinsicht, was ihn wirklich überhaupt nicht attraktiv macht. Und es ist halt auch wirklich, wenn es um Veränderungen geht, halt natürlich auch sehr viel langsamer und komplizierter, als wenn man irgendwo bei einer privaten Firma irgendwo ist. Also per se würde ich jetzt so im allgemeinen Sinne nicht sagen, dass es wirklich attraktiv ist. Also wenn man die Vorteile mal abzieht, ist es jetzt nicht der attraktivste Arbeitgeber immer.“

Marie: „Würdest du sagen, dass die Verbeamtung für Lehrkräfte beibehalten werden sollte oder eher abgeschafft?“

Studentin D: „Nee, ich finde es gut. Also ohne mich jetzt ultra tief mit der Thematik auseinandergesetzt zu haben, würde ich jetzt per se erstmal sagen, finde ich schon gut, dass die da in diese Sparte mit reingezogen werden.“

Marie: „Würdest du auf Grundlage des Wissens, was du heute hast, dich nochmal für den Lehrberuf entscheiden?“

Studentin D: „Doch, ja!“

Marie: „Das ist eindeutig. Okay, letzte Frage. Wenn du der Regierung einen Tipp geben könntest, wie sie mehr junge Menschen für die Verbeamtung gewinnen könnten, was wäre das für einer?“

Studentin D: „Alleine schon der Ablauf der Verbeamtung. Gar nicht so einfach unbedingt, verbeamtet zu werden. Da müsste sich, finde ich, auf jeden Fall irgendwie was angepasst werden. Dass das irgendwie auch einfach nachvollziehbarer und sinnvoller irgendwie ist. Es kam mir teilweise doch ein bisschen willkürlich vor, beziehungsweise halt dem nicht so ganz angemessen, was jetzt so eine Lehrkraft halt körperlich zu leisten hat und was halt dann dort irgendwie auf dem Prüfstand irgendwie war. Und ansonsten... Ja...“

Marie: „Vielleicht gerade so im Hinblick auf die Werbung, die sie machen.“

Studentin D: „Gibt es Werbung dafür? Weil gefühlt, wenn ich mir jetzt nicht die Website angucke, muss ich sagen, habe ich zum Beispiel werbetechnisch davon überlegt, dass ich dann überhaupt gar nichts mitbekommen habe. Weder im Studium wird großartig geworben, noch später im Ref wird großartig dafür geworben. Also das wäre auf jeden Fall ein Punkt, wo dann mal angesetzt werden könnte. Weil so ein Kollege von mir zum Beispiel musste sich halt auch selber...Also da war nicht mal irgendwie wie so eine Art... Ich glaube, du konntest mal zu irgendeiner Infoveranstaltung hingehen. Das war es dann aber auch. Da war dann quasi auch die allgemeine Info so. Wer möchte, hat da und da eine Infoveranstaltung. Aber das war es auch. Also allgemein mehr Werbung dafür wäre schon ein Punkt, wo man dann

vielleicht auch mehr Vorzüge hervorhebt, die man vielleicht jetzt so ohne sich auseinandergesetzt zu haben, vielleicht auch überhaupt mal mitbekommt.“

Marie: „Okay. Das war es tatsächlich schon. Fällt dir jetzt noch irgendwas ein, was du gerne noch ergänzen würdest oder was du denkst, was wir jetzt noch nicht aufgenommen haben?“

Studentin D: „Also falls du noch irgendwelche Fragen hast, sonst kann ich dir zu irgendwas gerne noch mehr erzählen, falls du noch irgendwas brauchst. Aber sonst fällt mir jetzt gerade nicht so viel mehr ein.“

Marie: „Das Einzige ist so ein bisschen das Werte-Thema. Aber das ist auch das Schwierigste zu beantworten, glaube ich.“

Studentin D: „Welche Werte ich mitbekommen habe? Mhm. Werte dann im Sinne von sowas wie Gleichberechtigung oder...wie würde ich das sagen? Ehrlichkeit. Ehrlichkeit auf jeden Fall. Hilfsbereitschaft. Respekt. Ganz groß. Und ansonsten... Gibt es dafür ein Wort, das Beste aus sich zu machen mit dem, was man hat? Quasi so jeder das Beste für sich herauszuholen. Einsatz vielleicht.“

Marie: „Danke, das ist super.“

Studentin D: „Das würde ich auch sagen, ist schon was, was ich von zu Hause auch als Werte mit vermittelt hatte. Ja.“

Marie: „Danke. Sehr gut. Dann sind wir fertig.“

Anhang 1.5: Interview mit Studentin E

Vom 28. März 2024

Marie: „Legen wir mal los. Meine erste Frage wäre dann: Wie alt du bist und was du genau studierst?“

Studentin E: „Ich bin 26 Jahre alt und ich studiere Sonderpädagogik in der Grundschule. Also ich habe noch die Fächer Deutsch und Sachunterricht, aber Sonderpädagogik ist das Vertiefungsfach.“

Marie: „Warum hast du dich für den Studiengang entschieden?“

Studentin E: „Tatsächlich, weil meine Mutter als Sonderpädagogin auch arbeitet und ich dadurch schon voll früh angefangen habe, mich damit zu beschäftigen und fand das ganz cool.“

Marie: „Hast du für die nächsten Jahre ein bestimmtes berufliches Ziel, dass du sagst, ich möchte gerne eine eigene Klasse haben oder Direktorin werden?“

Studentin E: „Nein, gerade habe ich keine Klasse. Das nächste Ziel ist erstmal den Master zu machen. Also darüber habe ich noch gar nicht so richtig nachgedacht. Ich glaube, ich würde nicht direkt am Anfang direkt eine Klasse haben wollen. Zumindest nur, wenn das an einer Schule wäre, wo man zu zweit eine Klasse hätte. Dann könnte ich mir das schon vorstellen.“

Marie: „Du meinst ja gerade schon, dass deine Mama auch Sonderpädagogin ist. Würdest du sagen, dass dich deine Eltern oder auch Großeltern bei der Berufswahl dann unterstützt haben?“

Studentin E: „Ja, schon. Doch.“

Marie: „Warum genau denkst du, dass du, abgesehen von der Unterstützung, gerne Lehrkraft werden wolltest? Also gibt es so bestimmte Werte, die dir vermittelt wurden als Kind, wo du denkst, das könnte vielleicht was damit zu tun haben?“

Studentin E: „Weiß ich nicht. Also tatsächlich glaube ich nicht, dass das jetzt irgendwie war, weil ich selbst einen coolen Lehrer hatte und dachte, wow, das würde ich auch machen. Ja, es war irgendwie einfach... Gute Frage. Irgendwie dachte ich mir, es passt irgendwie, ist ein guter Beruf, finde ich ganz cool. Genau. Und habe auch schon, bevor ich angefangen habe zu studieren, in einer Schule angefangen. Und da habe ich dann auch schon gedacht, ich will jetzt auch mal in die Schule. So Hausarbeitszirkel und sowas habe ich gemacht, also hatte ich da auch schon die Erfahrung. Und ja...“

Marie: „Würdest du sagen, dass du bestimmte Eigenschaften hast oder persönliche Fertigkeiten, die vielleicht gut für den Lehrberuf passen würden?“

Studentin E: „Emphatisch würde ich sagen. Also ich glaube schon, dass ich ein emphatischer Mensch bin, was ich super wichtig auch für den Beruf finde.“

Marie: „Noch etwas anderes?“

Studentin E: „Ja, vielleicht... Also ich habe einen gewissen Perfektionismus irgendwie, was ja vielleicht auch manchmal schwierig dann irgendwie sein kann. Aber ja, das vielleicht noch. Und Geduld.“

Marie: „Würdest du sagen, Geduld ist sehr wichtig?“

Studentin E: „Ja, vor allem, wenn man Sonderpädagogin ist und wenn man mit Kindern mit Migrationshintergrund, also mit Flüchtlingskindern oder Kindern, die geflüchtet sind, arbeitet, dann finde ich das schon wichtig - Ja.“

Marie: „Du meinst ja gerade schon, dass du ein bisschen Arbeitserfahrung schon gesammelt hast. Arbeitest du aktuell auch in der Schule?“

Studentin E: „Ja, ich arbeite als Vertretungslehrkraft, bin aber aktuell auch gerade Mathelehrerin.“

Marie: „Würdest du sagen, dass dich diese Erfahrung jetzt eher in der Berufswahl bestärkt hat?“

Studentin E: „Ja, das ist eine interessante Sache. Also ich hatte... ich bin total dankbar dafür jetzt, also das zu haben, den Job und reinzugucken, weil mich das viel weiterbringt als das Studium. Aber dann zu sehen, wie viel doch, also damit zu tun hat, was man nicht lernt, ist dann schon krass zu sehen. Also es hat mich auf jeden Fall bestärkt, dass ich jetzt auch noch ein bisschen mehr mit dem Beruf machen kann, weil es mega Spaß macht und toll ist. Nur nicht dergleichen motiviert durchs Studium zu gehen.“

Marie: „Okay. Würdest du dir da vielleicht was wünschen, was im Studium anders laufen sollte? Mehr Praxis, dass man das Studium vielleicht sogar dual gestaltet?“

Studentin E: „Wir haben ja einen Lehrermangel und wir haben Studenten, die sehr wenig in der Schule arbeiten, wenn man nicht den Beruf selbst macht. Und das könnte man sehr gut miteinander kombinieren. Die Studenten, würden ja dann dadurch auch Geld verdienen, was ja auch nochmal mit BAföG und so zusammenhängt, als o es ist ja genial, wenn man das dual machen könnte.“

Marie: „Jetzt bezogen auf die Erfahrung, die du schon gemacht hast und auch den künftigen Beruf, den du dann ausüben wirst. Welche Merkmale sind dir da besonders

wichtig aus der Arbeitgeberperspektive? Also Sicherheit zum Beispiel oder Work-Life-Balance?“

Studentin E: „Also Work-Life-Balance, was ich da jetzt schon so mitbekommen habe, ist was, was ja nicht so ganz funktioniert. Also man ist schon mit dem Kopf irgendwie immer in der Schule und das ist kein Job, wo man wirklich sagen kann, so jetzt bin ich Feierabend oder ich habe wirklich Feierabend. Das ist ja wirklich gar nicht gegeben. Und das finde ich schon krass, weil ich das mit meinen Berufen, die ich davor hatte vergleichen konnte und mir dachte, wow, ich hätte auch manchmal gerne einen Job, wo man rausgeht und sich denkt so: fertig für heute. Und die Sicherheit ist zwar schon ein Faktor bestimmt, aber ich weiß auch nicht so ganz, ob ich mich verbeamten lassen möchte. Deswegen das ja dann auch wieder rausfällt. Also dann auf jeden Fall nicht aufgrund von einer Verbeamtung oder so, dass ich mich dafür entscheide, dass das attraktiv ist.“

Marie: „Würdest du die Besoldung, die Lehrkräfte erhalten, als angemessen empfinden für das, was man leisten muss?“

Studentin E: „Also ich bekomme jetzt noch nicht das Gehalt von einer richtigen Lehrkraft. Ich muss sagen, für die Stunden, die ich arbeite, finde ich das aktuell ganz okay. Also es ist mehr als bei meinen anderen Nebenjobs, die ich hatte. Aber ja, wenn man dann aber trotzdem mitbekommt, wie viel Zeit man da doch reinsteckt... es könnte da auf jeden Fall doch vielleicht noch mal ein bisschen mehr rausspringen.“

Marie: „Also meinst du, es gibt noch Anpassungsbedarf?“

Studentin E: „Ja, zumindest auch sowas wie mehr Unterstützung für die Materialien, die man dann benötigt. Es gibt ja Töpfe, aber die sind ja auch meistens nicht... also das wird sich ja an der Schule geteilt. Und ich finde da, weiß nicht, vielleicht so klassenmäßig ja vielleicht auch ganz smart, dass man nicht unbedingt immer an die Eltern oder selbst rangehen muss ans Geld.“

Marie: „Muss man auch selber Sachen manchmal zahlen, ja, so für Materialien? Wusste ich auch gar nicht. Und wie ist das bei euch in der Schule?“

Studentin E: „Ja, also wenn ich so mir meine Leute angucke, die jetzt im Ref sind oder so, wir haben das jetzt mal angefangen, uns bei eduki auszutauschen, weil da gibt es halt richtig coole Arbeitsmaterialien. Aber die kosten dann 15 Euro, 20 Euro und wir hatten es leider schon mal, dass eine Kollegin und ich dasselbe gekauft haben. Also wir hätten es uns auch teilen können. Das darf man zwar eigentlich nicht, aber mit einem Stick einfach weitergeben. Aber ja, das schon. Also die Sachen, die der Arbeitgeber einem gibt, sind zum Beispiel ja Zugangsschlüssel, dass man

Materialien selbst erstellt... aber die Zeit und Muße habe ich tatsächlich noch nicht. Und wenn es tolles Arbeitsmaterial gibt, dann kaufe ich das lieber. Genau, aber man kriegt es halt durch die Steuer wieder. Aber es sind halt nur die Steuern, die man darauf zahlt und nicht mehr.“

Marie: „Verstehe. Würdest du sagen, dass das Arbeitsklima, was ihr im Kollegium habt, generell zu der Zufriedenheit der Lehrkräfte dort und auch bei dir beiträgt?“

Studentin E: „Also in meiner Schule ist das Arbeitsklima mal so, mal so. Also mit den Arbeitskolleg*innen ist es tatsächlich total angenehm und gut, nur tatsächlich von der Schulleiterebene aus... manchmal wird da ne komische Stimmung verbreitet und das ist sehr interessant, weil man das bei den anderen Arbeitskollegen halt auch mitbekommt und merkt, wie viel es doch ausmacht, obwohl man ja viel mehr mit den Kindern arbeitet. Also ich habe ja viel mehr Kontakt mit den Kindern als mit meiner Direktorin und trotzdem ist das etwas, was einen beeinflusst, was echt krass ist.“

Marie: „Glaube ich schon, ja. Aber mit den Kollegen ist das gut, dass man sich da so ein bisschen austauscht. Also mit allen ist man sich natürlich nicht immer grün...“

Studentin E: „Ja, aber ich muss sagen wir haben bei uns an der Schule kein großes Lehrerzimmer, das heißt, wir treffen uns wenn dann an einem Kopierer dort, dann quatscht man kurz, aber da ist kein Aufenthaltsort, wie es an anderen Schule zum Beispiel ist. Dadurch ist natürlich dieses Zusammenkommen ein bisschen schwieriger und jeder ist in seiner Klasse in der Pause, was halt auch schon mal so ein bisschen Hemmungen macht, sich da hinzustellen und mit denen zu quatschen und die zur besuchen sage ich mal. Vor allem für mich auch als Klassenlose, da ich ja überall reingeworfen werde, in die Vertretung oder in Teilung und dann doch nochmal hier machen muss und bla, war das voll schwer anzukommen irgendwie und da hätte ich mir auch eine bessere Einarbeitung oder generell eine Einarbeitung für alle möglichen Sachen gewünscht - das passiert ja leider nicht so. Genau, aber was ich so kenne von anderen Freunden, dass es in deren Schule ein bisschen anders läuft und dadurch, durch dieses gemeinsame Klassenzimmer oder dadurch, dass in der Schule auch dafür gesorgt wird, dass öfters mal was zusammen gemacht wird, da eine ganz andere Stimmung herrscht. Das ist bei uns eher vereinzelt gegeben.“

Marie: „Würdest du, wenn du, also jetzt so ein bisschen Gedankenexperiment, wenn du in ein paar Jahren merkst, ich kriege ganz gutes Geld, der Arbeitskontext, also die Beziehung zu den Kollegen, das, was du leisten musst, das ist eigentlich alles gut, aber du hast überhaupt keinen Spaß mehr an der Tätigkeit an sich, würdest du den Job dann potenziell weiter in Betracht ziehen oder dir was anderes suchen?“

Studentin E: „Also ich muss ja nicht immer im Kontext Schule bleiben. Wenn ich da merke, nee, ist nicht, dann würde ich gehen... weil es ja auch, also das finde ich ja das Schlimmste, wenn man weiterarbeitet und zum Beispiel aber merkt, okay, die Person kann Kinder eigentlich gar nicht ausstehen. Ja, so will ich nicht werden.“

Marie: „Du meinst ja vorhin schon, dass du noch nicht genau weißt, ob du dich verbeamten lassen möchtest oder nicht. Könntest du trotzdem für dich persönlich Vor- und Nachteile benennen?“

Studentin E: „Also ein Vorteil ist natürlich die Sicherheit, obwohl ich sagen muss, weiß nicht, ob man mittlerweile so oft gekündigt wird. Also bekomme ich jetzt nicht so bei meinen Leuten in anderen Berufen mit, dass das oft passiert, aber ja, man hat die Sicherheit, vor allem tatsächlich mit der Rente, beziehungsweise, wie heißt das nochmal bei uns dann?“

Marie: „Die Pension, meinst du?“

Studentin E: „Genau. Das ist natürlich eine gute Sache. Was ich aber nicht cool finde, ist, dass ich halt... in Positionen reingesteckt werden kann, die... oder auch in Schulen reingesteckt werden könnte, was ich nicht möchte, wenn man zum Beispiel einfach wirklich eine Klassenlehrerin ist in der Schule und man ist dort angekommen und fühlt sich wohl und dann muss man in eine neue Schule zwei Blöcke weiter aufgemacht... wird komplett nochmal alles wechseln, das ist natürlich auch schwierig, beziehungsweise hat natürlich auch Vorteile, aber vielleicht nicht das, was man sich dann ausgesucht hätte. Und ich könnte mir auch gut vorstellen, auch mal im Ausland eine Zeit lang zu arbeiten, in deutschen Schulen. Genau, das wäre auch eine gute Idee. Das wäre mal ein Punkt, warum ich dann sage, nö, vielleicht erstmal noch nicht verbeamten, vielleicht ein bisschen später, wenn ich mich da ausgetobt habe, ja.“

Marie: „Das heißt, du würdest jetzt tendenziell eher erstmal nicht zur Verbeamtung tendieren?“

Studentin E: „Ja. Aktuell noch nicht.“

Marie: „Okay. Würdest du trotzdem sagen, dass die Möglichkeit der Wiederverbeamtung, die es ja jetzt seit letztem Jahr in Berlin gibt, für Lehrkräfte generell eine sinnvolle Maßnahme ist, um dem Mangel ein bisschen entgegenzuwirken?“

Lehrkraft E: „Ja. Und wenn man dann die richtigen Leute anzieht, Ja, schon. Aber ich weiß nicht, ob man dann die richtigen Leute anzieht, wenn man sagt, dass man jetzt... also das kann natürlich auch nochmal...“

Marie: „Verstehe ich. Würdest du generell sagen, dass der öffentliche Sektor ein attraktiver Arbeitgeber ist, auch unabhängig nur vom Lehrberuf? Also alles, was den öffentlichen Dienst anbelangt?“

Studentin E: „Ich glaube schon, dass das sehr attraktiv für viele Menschen ist. Und ich sehe da auch positive Sachen mit. Auf jeden Fall. Ja.“

Marie: „Warum glaubst du, dass das so ist? Also warum das viele als attraktiv sehen?“

Studentin E: „Dass man zum Beispiel einfach unkündbar ist. Also man kann gekündigt werden, klar. Aber da müssen echt Sachen vorkommen. Aber das ist zum Beispiel der Grund, welcher attraktiv ist. Obwohl ich halt wiederum mir nicht vorstellen kann, was man machen sollte, dass man gekündigt wird. Also dann, hat man es vielleicht auch verdient in dem Sinne. Aber was halt zumindest beim Lehrberuf halt unattraktiv ist, ist halt diese Unflexibilität, die es in den Beamtenberufen, die vielleicht mit einem Büro zusammenhängen, natürlich nicht so gibt und auch nochmal cool ist, denn man kann remote arbeiten oder überall auf der Welt und das unkündbar. Also das ist natürlich auch super.“

Marie: „Ja, Homeoffice ist bei euch ja irgendwie, also jetzt bis auf Corona, da musstet ihr ja von zu Hause arbeiten. Wenn du jetzt überlegst, dass die Verbeamtung ja wieder eingeführt wurde und es gibt ja das Modell, dass Menschen sich verbeamten lassen können, müssen aber nicht. Würdest du dann sagen, dass die Verbeamtung beibehalten werden sollte oder eher abgeschafft? Also nur für den Lehrberuf, nicht allgemein?“

Studentin E: „Ach, ich glaube schon, dass der beibehalten werden könnte. Also, was halt problematisch ist, ist halt, was ich ein bisschen schade finde, sind die Leute, die jetzt halt einfach zu alt sind, um sich verbeamten zu lassen und die das jetzt jahrelang in Berlin gemacht hatten, ohne das... also das tut mir total leid und das finde ich total ungerecht. Vor allem dadurch, dass halt mit der Rente und Pension und sowas, das zu betrachten. Aber, an sich, ja. Weiß nicht, ich finde Verbeamtung auch natürlich auch auf einem anderen Punkt wieder schwierig, weil man ja viel Lehrkräfte hat, die fehlen in der Schule. Also wir haben ja Stellen, die besetzt sind, die aber eigentlich nicht da sind. Leute, die dauerkrank sind und ja, das halt zu Mangel führt. Genauso gibt es Lehrkräfte, die Schulen wechseln müssen, Schulen wechseln müssen, Schulen wechseln müssen, weil sie sich nicht gut benehmen oder gewisse Sachen vorkommen, die aber unkündbar sind und die dann einfach an irgendwelche Schulen kommen, die dann auch nicht so gut sind oder Brennpunktschulen sind. Also da ist denen ja dann

nicht geholfen und da ist dann auch den Kindern nicht geholfen. Genau, das finde ich dann wiederum schwierig, weil da echt viel durchrutscht sage ich mal.“

Marie: „Wenn du der Regierung, also dem Land Berlin, einen Tipp geben könntest, wie man mehr junge Menschen für die Verbeamtung gewinnen könnte, aber auch für den Lehrberuf - also wie man dafür besser werben könnte, was attraktive Merkmale sind, mit denen man sozusagen auf die Studierenden oder auch schon auch schon auf die jungen berufstätigen Leute zugehen könnte, was wäre das aus deiner Sicht?“

Studentin E: „Hm, ich würde da jetzt tatsächlich gar nicht mit Geld gehen oder so, sondern wirklich eher, ja den... wie soll ich sagen... wie könnte man das attraktiver machen? Mhm... vielleicht auch sichtbar machen was da alles für schöne Sachen dazu gehören. Ihm, es ist auch anstrengend mit Kindern zu arbeiten, aber ist genauso voll bereichernd irgendwie total und ihm, wenn man aufgrund von irgendwie... wenn es Berlin irgendwann mal schaffen sollte Kleinklassen zu machen, mit mehreren Lehrkräften, dann hat man auch nicht mehr so viel Stress und hat die Zeit oder ähm... kann die Kinder bessern fördern und fordern auch, wenn das gegeben ist. Genau, vielleicht wenn man die Situation in den Schulen etwas entspannt, indem man das alles ein bisschen auseinander zieht, das wäre ein Grund vielleicht noch. Ja.“

Marie: „Also eher, dass nicht die Werbung das Problem ist, sondern die Arbeitsbedingungen an sich?“

Studentin E: „Genau. Also ich weiß nicht ob man für diesen Beruf so werben sollte. Weil wir alle sind ja in der Schule gewesen und kennen diesen Beruf. Natürlich wissen wir nicht als Kinder, was dazugehört. Also für mich war das ja damals so... also wenn ich so daran denke, ein Lehrer hat ja auch ein Privatleben - das ist mir ja damals nicht in den Kopf gekommen. Die waren ja nur Lehrer für mich. Deswegen, wenn man dann größer wird und sich mit dem Job beschäftigt, dann, ja brauch man wahrscheinlich gar keine Werbung dafür und ich weiß auch nicht inwiefern Werbung manchmal gut bei so nen Sachen ist. Wenn die Menschen jetzt damit lockt oder so, also ohne das jetzt irgendwie böse zu meinen, aber ich hab schon einige Quereinsteiger an der Schule die dann meinten: sie wussten halt nichts besseres oder so... und... hmm.. weiß nicht.“

Marie: „Also sind die Motive dann manchmal nicht ganz die richtigen, glaubst du?“

Studentin E: „Ja.“

Marie: „Okay. Das war es eigentlich schon von meiner Seite. Ich würde aber gerne noch einmal kurz genauer auf diese Motiv-Sache eingehen und Werte, die du

mitbekommen hast. Ähm, würdest du sagen, dass man in sozialen Berufen, also auch im Lehrberuf... diese Berufe eher ergreift weil man so einen starken Wunsch hat anderen zu helfen zum Beispiel oder warum könnten diese Berufe sonst gewählt werden? Welche Werthaltungen oder Interessen könnten da eine Rolle spielen?“

Lehrkraft E: „Also ich würde mir wünschen, dass es daran liegt anderen zu helfen, aber, ähm, ich glaube, dass viele das auch machen weil... zum Beispiel der Lehrberuf auch eine Autorität mit sich bringt. Also, vielleicht gibt es auch die Leute, die das Bedürfnis danach haben, autoritär zu sein oder ähm, wie soll ich sagen, eher... nicht Macht haben wollen, aber, naja vielleicht irgendwie, dass da noch mitspielt. Aber ich glaube viele soziale Berufe, was man manchmal so auch mitbekommt, da sind dann wirklich Leute drin, die vielleicht auch nicht ganz wussten was sie machen sollen. Und dann sich dann: ja Mensch, kann ich ja, mit Menschen umgehen kann ich ja. So... und sich dann dachten: ich geh dann da rein. Ähm, aber ja, für mich wäre es wichtig, dass man anderen Leuten helfen möchte, ähm, dass man in einem Team arbeiten möchte. Dass man gerne und auch mit vielen Menschen arbeiten möchte, weil auch das Mit ihnen arbeiten auch wichtig ist. Ähm, joa.“

Marie: „Also wenn du das auf dich beziehst, würdest du auch sagen, dass du gerne Menschen oder auch Kindern insbesondere helfen möchtest? Und denen irgendwie was vermitteln möchtest, was du selbst als wichtig empfindest?“

Studentin E: „Ja.“

Marie: „Gut. Dann sind wir durch. Hast du noch irgendwelche anderen Ideen im Kopf, die wir jetzt irgendwie noch nicht besprochen haben? Oder was du gerne noch ergänzen möchtest?“

Studentin E: „Ja also ich glaube, was ich noch ganz interessant finde, ist halt, ähm, ich hab jetzt im Studium viele Leute auch kennengelernt, die wirklich neben dem Studium nicht arbeiten, einfach weil sie es nicht müssen. Das ist ja auch eine super Sache für die, aber es gibt halt im Studium auch die, die noch zwei Jobs haben, um sich dieses Studium zu finanzieren und dann die, die natürlich mit dem Praxissemester gar kein Problem haben, um auf einmal 10 Stunden umsonst zu arbeiten. Denn es ist das einzige mal, dass die sowas irgendwie machen in der Richtung und finde ich halt auch schwierig, dass ähm, ja dass das einfach so spät mit der Praxis angefangen wird. Und vor allem aber auch das viele Menschen, die schon so weit im Studium sind und dann erst anfangen mal in den Berufen reinzugucken. Außer dieses vierwöchige Orientierungspraktikum was man halt hat... zumindestens an der FU sind ja relativ wenig Praktika dabei, aber ähm... ja das finde ich irgendwie

noch ganz interessant, wie unterschiedlich das im Studium ist. Also wie sich die Leute ein Studium finanzieren können oder halt auch nicht. Und das dann halt mit diesem Praxissemester das auch umsonst arbeiten ist, ja.“

Marie: „Also generell findest du, dass ein bisschen zu spät im Studium die Praxis beleuchtet wird?“

Studentin E: „Ja. Ja, zu spät und auch, ähm, ja man muss auch zu diesem Zeitpunkt machen und es sind halt 10 Stunden und die sind ja dann auch so vermischt, dass man ja nicht sagen kann: okay, ich mach dann Montag und Dienstag fünf Stunden und kann die restliche Zeit meinen anderen Job mitmachen indem ich halt mehr Geld verdiene. Sondern man darf ja dann nur zu seinen Fächern gehen, die man studiert. Heißt, man hat Dienstag die ersten zwei Stunden, weil da Deutsch ist. Dann kann ich Mittwoch dritte, vierte kommen, weil da Deutsch ist, also, das ist voll aufgedröselst und dann nebenbei noch einen Job, vielleicht auch in einer Schule zu haben, ist halt schwierig weil es dieselben Uhrzeiten sind.“

Marie: „Würdest du dir da von der Universität vielleicht ein bisschen mehr Unterstützung wünschen, dass die einem da ein wenig administratives abnehmen und dass dann auch mit den Schulen zusammen koordinieren und man das nicht selber machen muss?“

Studentin E: „Ja, das wäre auf jeden Fall super! Also wir haben ja auch... also die Uni lost das ja tatsächlich aus, in welche Schule man geht. Also man hat gar nicht die... also man kann für dieses Semester nicht entscheiden, wo man hingeht. Das wird von der Uni ausgelost - heißt also, ich wohne in Spandau, muss aber vielleicht in eine Praxisschule in Neukölln oder so. Die gucken da vielleicht schon drauf, aber nicht immer bei allen ist Platz und dann fährt man 40 Minuten oder so, Berlin ist halt auch groß. Ähm, das könnte sein, dass finde ich dann doof, gerade wenn man noch in einer anderen Schule arbeitet. Deswegen sollte man sich das aussuchen können.“

Marie: „Und warum lösen die das aus? So aus Fairness-Gründen?“

Studentin E: „Gute Frage! Das kann ich auch gar nicht benennen, wieso, weshalb, warum. Ähm, ja. Vielleicht das wirklich jeder einen Platz bekommt und das Schulen nicht überlaufen werden und jede betrachtet wird. Aber weiß ich auch nicht, was der Grund ist. Man kann nicht mal hingehen und sagen: hey, ich arbeite schon in einer Schule und kann hier nicht einfach mal 10 Stunden umsonst arbeiten ran hängen... nee, dann hat man dann Pech.“

Marie: „Finde ich aber auch interessant, dass das dann nur 10 Stunden sind, die man da in dem Praktikum pro Woche arbeiten muss.“

Studentin E: „Ja, das ist dann aber über das ganze Semester über. Hätte man nur das, wäre es ja voll entspannt, aber ein Praxissemester ist ja nicht nur Praxis, ähm, man muss ja trotzdem in die Uni. Man hat tatsächlich Kurse und Vorbereitungskurse, Nachbesprechungskurse... also so wenig ist es tatsächlich dann auch nicht, ja.“

Marie: „Und das ist dann nur im Master oder auch im Bachelor?“

Studentin E: „Nur im Master. Im Bachelor hat man nur vier Wochen, aber auch unbezahlt.“

Marie: „Also würdest du eine Bezahlung generell auch sinnvoll finden? Vielleicht nicht voll, aber eine Teilbezahlung, so dass man da Anreize schafft?“

Studentin E: „Auf jeden Fall! Vor allem, das ist ja in vielen sozialen Berufen so. Meine Mitbewohnerin ist tatsächlich Sozialarbeiterin und die mussten im Studium auch ein ganzes Semester, ich glaube sogar ne 30-Stundenwoche irgendwo arbeiten und das auch unbezahlt oder ganz. ganz wenig bezahlt. Und mussten sich für den Studiengang dann auch einen Kredit aufnehmen, um weiterhin ihre Kosten zahlen zu können. Also, äh, ja. Das ist zwar jetzt nicht Lehramt aber das ist trotzdem echt krass, wie, ja...“

Marie: „Ja, das ist schon krass, gerade wenn man nebenbei noch arbeiten muss. Aber gut, dann war es das jetzt von meiner Seite. Vielen Dank, dann werde ich die Aufnahme jetzt beenden.“

Anhang 1.6: Interview mit Studentin F

Vom 13. April 2024

Marie: „Dann ist meine erste Frage, wie alt du bist und was du studierst?“

Studentin F: „Ich bin 22 Jahre alt und ich studiere jetzt im Master Grundschule, Grundschule, oh Gott, Lehramt an Grundschulen.“

Marie: „Was für Fächer kannst du damit unterrichten später?“

Studentin F: „Deutsch, Mathe und Evangelische Theologie.“

Marie: „Warum hast du dich dafür entschieden, den Studiengang Lehramt zu wählen?“

Studentin F: „Also generell dachte ich mir schon am Anfang, also vor dem Studium, ich möchte auf jeden Fall was mit Kindern machen. Und dann hatte ich auch mal ein Praktikum im Kindergarten gemacht, habe aber gemerkt, okay, den ganzen Tag so spielen ist nicht mein Ding. Die pubertierenden Kinder, also mit denen konnte ich einfach nicht so. Und ich hatte halt auch viele Kinder in Familie, die halt klein waren, die so im Grundschulalter auch sind. Und da dachte ich mir, das ist doch was Cooles eigentlich, denen die Basics fürs Leben beizubringen, was sie auch noch brauchen. Und genau, dann habe ich damit angefangen zu studieren, Deutsch und Mathe einfach aus den Gründen, weil man das in der Grundschule einfach braucht. Das sind so die Standardfächer, womit du auch gut deine Stunden füllen kannst. Ja, und was halt die Basics im Rechnen, Lesen Schreiben sind. Genau, und evangelische Theologie primär damals aus dem Grund tatsächlich, dass ich mit dem NC so besser reinkomme. Tatsächlich bin ich aber jetzt auch ziemlich zufrieden, das gewählt zu haben. Ich bin selbst auch halt christlich, also evangelisch geprägt und aufgewachsen und glaube auch halt eben an Gott. Deswegen ist das für mich, also das Studium hat mir persönlich was gebracht. Ob es jetzt fürs Lehramt später so super relevant ist, weiß ich noch nicht, fürs Grundschullehramt, aber halt für mich persönlich auf jeden Fall.“

Marie: „Das ist doch schon mal schön, wenn man irgendwie auch für sich selbst was mitnehmen kann. Hast du für die nächsten Jahre ein bestimmtes berufliches Ziel? Also, dass du eine eigene Klasse haben willst oder sogar das Direktorat anstrebst?“

Studentin F: „Nee, also auf jeden Fall ja erstmal den Master schaffen, dann gut durchs Ref kommen, ganz klar. Und dann würde ich schon gerne eine Klasse haben, am liebsten eine erste oder zweite. Also am liebsten würde ich einschulen, weil die Kleinen einfach zuckersüß sind und die noch Spaß am Lernen haben und nicht gleich so demotiviert sind und nicht so schnell in die Pubertät reinrutschen. Genau.“

Marie: „Du meinst ja schon, dass du so ein bisschen evangelisch auch geprägt wurdest damals in deiner Erziehung. Haben deine Eltern dir bestimmte soziale Werte auch mitgegeben, wo du denkst, das könnte vielleicht deinen Wunsch beeinflusst haben, dass du Lehrerin werden willst?“

Studentin F: „Ich würde sagen, ich bin größtenteils wirklich mit den christlichen Werten aufgewachsen, also vor allem auch Nächstenliebe. Und ich denke, Nächstenliebe ist halt auch der Punkt, weshalb man dann auch anderen Menschen bzw. Kindern dann auch helfen möchte und denen den Weg öffnen möchte für die Zukunft. Also ja, ich denke schon, dass ich auf jeden Fall dadurch sehr geprägt bin. Auch durch meine Familie, weil ich mit denen auch so aufgewachsen bin und viel da unterstützt habe, vor allem auch in der Corona-Zeit.“

Marie: „Als du kleiner warst, haben deine Eltern dich ja beeinflusst. Würdest du aber auch von dir persönlich sagen, dass du persönliche Fähigkeiten vielleicht sogar hast wo du sagst, das passt richtig gut zum Lehrberuf?“

Studentin F: „Ich würde sagen, jetzt in meiner Kindheit nicht direkt. Jetzt dann in dem Alter, wo es Richtung Abitur hin ging, dann halt schon, weil meine Tante eben vier kleine Kinder bekommen hat und ich da ganz, ganz viel geholfen habe und da auch gelernt habe, mit Kindern umzugehen. Und ich würde sagen, die Zeit hat mich vor allem ganz, ganz doll geprägt, auch den Beruf dann einzuschlagen.“

Marie: „Und was würdest du jetzt von dir selber noch sagen, worüber du dich identifizieren würdest? Würde dir da was einfallen?“

Studentin F: „Ja, ich würde schon sagen, dass ich emphatisch bin. Auch geduldig würde ich sagen, tatsächlich in der Schule total, wenn ich da vorne als Lehrkraft stehe. Im Privatleben, kommt es auf den Tag drauf an, muss ich ehrlich sagen. Da merke ich schon dann auch einen Unterschied. Genau und ich würde sagen, ich bin auch sehr lieb und verständnisvoll und für den Lehrberuf, ich muss gerade ein bisschen reflektieren selber, wie ich vielleicht auch als Lehrkraft da vorne stehe. Ich arbeite nämlich schon in der Grundschule seit drei Jahren jetzt. Aber halt als Vertretungslehrkraft, das heißt, ich gehe dann rein, wenn halt benötigt wird. Also ich habe keine festen Klassen, deswegen kann man ja nur zum Teil seine Lehrkraft, also seine Lehrpersonlichkeit ausbinden. Auf jeden Fall würde ich aber auch sagen, ich gehe auf die Bedürfnisse der Schüler schon relativ gut ein. Nicht immer, weil manchmal nutzen die Kinder das natürlich auch aus. Also ich versuche auch ein bisschen die Strenge noch zu haben, die Kinder auch erziehungstechnisch halt manchmal brauchen. Ich finde es immer schwer, so ein Adjektiv oder Eigenschaften

zu übertragen, weil man sieht sich ja dann selber dann doch nochmal anders, als man wirkt für andere oder wie die Wahrnehmung anderer ist.“

Marie: „Haben dich deine Eltern denn oder Großeltern, Freunde bei der Berufswahl unterstützt?“

Studentin F: „Voll, total. Die haben alle gesagt, Lara passt total zu dir, mach das auf jeden Fall.“

Marie: „Du hast ja gerade gesagt, du hast schon Berufserfahrung gesammelt, arbeitest jetzt schon seit drei Jahren in der Grundschule. Würdest du sagen, dass dich die Arbeitserfahrung positiv bestärkt hat in deinem Wunsch Lehrerin zu werden oder auch so ein bisschen abgeschreckt vielleicht?“

Studentin F: „Nee, sie haben mich tatsächlich total bestärkt. Ich kann dadurch aber auch besser einschätzen, dass der Lehrberuf auch voll die Grenzen hat und auch sehr zehrend an die Substanz der Persönlichkeit geht, ins Privatleben manchmal halt auch. Die Arbeit hat mich total verfestigt, in dem Wunsch Lehrerin zu werden. Ich muss aber auch sagen, jetzt in Bezug auf das Studium zum Beispiel, ist für mich dadurch weniger interessant geworden, weil es einfach so fernab von der Praxis halt ist und sehr theoretisch basiert ist. Wodurch ich sage, so fürs Studium ist vielleicht meine Praxis nicht unbedingt förderlich gewesen, aber so für die Festigung für den Beruf auf jeden Fall und halt auch dann später fürs Ref.“

Marie: „Das ist gut, ich meine das Studium hast du auch bald geschafft. Du kannst ja wahrscheinlich durch die Arbeitserfahrung, die du schon gemacht hast, so ein bisschen einschätzen, was dir für Arbeitgebermerkmale auch relevant sind. Sowas wie Sicherheit oder Work-Life-Balance, etc. Was würdest du für dich persönlich benennen, gerade in Bezug auf dein späteres Berufsleben?“

Studentin F: „Auf jeden Fall halt Work-Life-Balance, weil ich auch viele Kinder später selber haben möchte. Also das ist auf jeden Fall ein Punkt, den man dann wirklich... also das wird eine riesen Herausforderung auch mit dem Lehrberuf einfach, das organisiert zu kriegen. Also mal sehen, ob es dann Vollzeit oder Teilzeit wird, je nachdem, wie anspruchsvoll das ist, weil ja so viele Aufgaben einfach auch mit hergehen. Und genau, das auf jeden Fall... was ist mir noch wichtig? Ich finde es auch sehr wichtig, dass man mit der Schulleitung eine gute Beziehung pflegt, weil die einem ja dann wirklich viel ermöglichen kann, wenn man eine gute Beziehung pflegt oder eben nicht. Vor allem jetzt, meine Schulleitung ist total flexibel auch, vor allem, okay, wir sind noch Studenten meistens, aber sie sind total auf uns... also total zugänglich zu uns. Und das finde ich total schön, auch in einem Austausch halt mit den Kollegen zu stehen, dass man da auch ein gutes Verhältnis pflegt. Man muss

natürlich jetzt nicht best friends werden mit allen, aber dass man doch schon Bezugspersonen hat oder generell auch nur einfach dafür ist, dass man auch, ja, klassenübergreifend auch was machen kann oder so. Das fände ich, glaube ich, auch für später sehr wichtig.“

Marie: „Das heißt, so die Arbeitsatmosphäre auch innerhalb des Kollegiums, würdest du sagen, ist ganz relevant?“

Studentin F: „Total, absolut.“

Marie: „Und das ist bei dir an der Schule auch gerade gut, oder?“

Studentin F: „Ja, total gut. Also, ich kann mich nicht beschweren.“

Marie: „Sehr gut. Würdest du denn die Bezahlung, die ihr als Lehrkräfte bekommt, also nicht unbedingt das, was du jetzt verdienst, sondern dann später wirklich im richtigen Berufsleben, als angemessen bezeichnen für das, was man dann auch wirklich leisten muss, gerade in Bezug auf auch mehr Arbeit zu Hause? Du weißt ja schon, das es ziemlich herausfordernd ist manchmal.“

Studentin F: „Ich finde es schwierig, muss man ja zweierlei betrachten, ob man eben angestellt ist als Lehrer oder verbeamtet. Da ist ja dann doch ein Riesensprung im Gehalt. Ich würde sagen, als angestellter Lehrer hast du dann natürlich weniger Möglichkeiten als ein Verbeamteter. Ich finde es aber generell schwierig, dass halt viel auch Lehrer, vor allem die halt sehr engagiert sind, aus eigener Tasche bezahlen, was man dann steuerlich vielleicht nur, ich glaube, 50 Prozent oder so maximal wiederbekommen kann, dann später bei der Steuererklärung. Da würde ich mir, glaube ich, mehr Unterstützung einfach wünschen, dass man mehr Budget hat für die einzelnen Klassen, um halt tolles, schönes Lernmaterial und auch eine schöne Lernatmosphäre halt kreieren zu können. Ansonsten würde ich sagen, wenn jetzt das Gehalt an sich einfach nur da ist, klar, es ist ein bisschen unfair auch, dass die verbeamteten Lehrer mehr Geld bekommen als Angestellte, wobei die verbeamteten ja viel Freiheit halt aufgeben, die man als angestellter Lehrer dann doch noch hat. Trotzdem ist die Spanne, finde ich, ein bisschen zu weit auseinander. Ich glaube, die sind ja schon, weiß ich nicht, um die 600, 700 Euro oder so in dem Dreh. Deswegen an sich, glaube ich, kann man gut davon leben und ist es dann auch gerechtfertigt, wenn man mehr Budget in den Schulen hätte für die Klassen. Ansonsten kann man sich, glaube ich, auch sehr schnell verrennen und dann könnte es, glaube ich, auch knapper werden tatsächlich mit dem Geld.“

Marie: „Du hast ja gerade schon die Spanne zwischen Verbeamteten und Angestellten angesprochen. Die soll ja jetzt dadurch eliminiert werden, sage ich mal,

dass seit letztem Jahr in Berlin wieder verbeamtet wird. Gerade alle jungen Leute, die jetzt auch Ref in Berlin machen, werden ja automatisch verbeamtet. Findest du das eine sinnvolle Maßnahme, um dem Lehrkräftemangel entgegen zu wirken?“

Studentin F: „Also ich aus meiner persönlichen Sicht, für mich persönlich jetzt nicht, weil ich nicht plane, direkt mich verbeamten zu lassen und vor allem nicht in Berlin. Weil ich einfach, wenn ich fertig bin, das bin ich dann 25, 26 und da weiß ich dann noch nicht für mein Leben tatsächlich, wo ich dann eine Familie gründen möchte und wo ich sein möchte, weil ich einfach diese Freiheit haben möchte. Deswegen finde ich es auch vor allem schwierig, weil in Berlin gibt es dermaßen viele Brennpunktschulen, wo man als Lehrkraft wenig hingehen möchte und durch die Verbeamtung kann man ja sehr wohl an sämtliche Schulen geschickt werden. Und dann muss man halt damit leben und das finde ich jetzt, weiß ich nicht. Also ich glaube, Berlin hätte sich viel besser damit getan, beim alten Konzept zu bleiben. Aber nur aus meiner persönlichen Sicht, ich kenne auch viele, die sich verbeamten lassen wollen. Da weiß ich nur manchmal nicht, ob die sich schon mit den Freiheiten und mit den Konditionen der Verbeamtung wirklich befasst haben. Ich merke es in meinem Kollegium jetzt auch, einer hat sich verbeamten lassen nach dem Ref, hat dann aber eine Freundin in Augsburg kennengelernt, würde jetzt gerne nach Bayern wechseln. Ist nicht so leicht. Deswegen, ich würde sagen, wenn man eine Familie gründet und auch wirklich plant, da zu bleiben und man auch fein damit ist, an verschiedene Schulen gehen zu müssen und da auch eine Brennpunktschule mitbekommt, ist die Verbeamtung was Tolles. Ansonsten, vor allem glaube ich, als junge Lehrkraft noch nicht so toll. Und vor allem nicht in Berlin halt, weil Berlin so riesig ist auch.“

Marie: „Heißt, du würdest dann nach dem Master dein Ref woanders machen oder wie ist dein Plan?“

Studentin F: „Es steht noch ein bisschen in den Sternen. Also auf jeden Fall Berlin oder Brandenburg halt. Problem ist nur mit meinem Drittfach, dass das in Brandenburg halt gar nicht ausgebildet wird, sondern nur in Berlin. Und ich ja auch im ersten Jahrgang bin, der so ausgebildet wird, weshalb ich glaube ich dann mein Ref noch in Berlin machen würde. Und dann wahrscheinlich je nach dem, ob mir die Schule dann gefällt, ob die Schule mich weiter haben möchte, weiß man ja nicht, erst mal in Berlin bleiben würde oder wahrscheinlich eher dann Richtung Brandenburg gehe, einfach weil mein Freund auch in Potsdam wohnt, ich momentan auch in Brandenburg wohne, also im Land Brandenburg. Und da ich von hier halt komme eigentlich.“

Marie: „Verstehe. Würdest du trotzdem sagen, dass der öffentliche Sektor jetzt auch abgesehen nur vom Lehrberuf für viele junge Leute ein attraktiver Arbeitgeber sein kann? Oder ist?“

Studentin F: „Ich denke ja, einfach weil es relativ sicher ist und die Bezahlung jetzt ja auch nicht schlecht ist. Ich denke deswegen, dass viele auch den Sektor halt einfach einschlagen, weil es eben sicher ist und sie gerne auch die Sicherheit haben würden für ihr Leben.“

Marie: „Wenn du der Regierung aus deiner Brille und auf Grundlage deiner Erfahrungen einen Tipp geben könntest, wie man mehr junge Menschen für den Lehrberuf und auch für die Verbeamtung gewinnen könnte, was wäre das aus deiner Sicht?“

Studentin F: „Schwierig. Also erstmal für den Lehrberuf an sich einfach das Studium tatsächlich verkürzen. Ich bin jetzt mit dem ersten Mastersemester fertig, komme jetzt ins zweite und das zieht sich sehr lange. Und ich habe das Gefühl, dass viele Inhalte des Studiums gar nicht so relevant sind, dass man das doch kürzer fassen könnte. Und genau das Ref vielleicht auch ein bisschen freier gestalten. Ich habe sehr viele negative Erfahrungen auch gehört, sehr viel Druck, auch sehr viel Perfektionismus oder auch, dass Seminarleitungen gemeint haben, alles was passiert ist deine Schuld, die Schüler und die Eltern, die haben keine Schuld. Und sowas finde ich kann auch nicht als Seminarleitung da sitzen, weil das sehr viel mit sich bringt. Das Ref verkürzen, vielleicht, ich weiß es nicht, kommt halt darauf an, ob man vorher schon Erfahrung gemacht hat. Ich weiß, dass man das Ref heutzutage auch schon verkürzen kann auf Antrag, aber ich glaube ganz, ganz oft wird geraten, das nicht so zu machen. Das Ding ist auch, das Ref ist ja in jedem Bundesland auch unterschiedlich lang. In Brandenburg geht es nur ein Jahr, in Berlin anderthalb, ich glaube in Bayern sind es zwei. Muss man auch schauen. Bezahlung, weiß ich jetzt auch nicht, ob die so cool ist im Ref. Also so dafür, dass man dann wirklich schon fünf Jahre studiert hat, würde man ja gerne schon ordentlich Geld, also ein bisschen mehr Geld auf jeden Fall verdienen, so dass man auch gut leben kann. Weil man ja dann doch schon in einem relativ hohen Alter sozusagen ist und dann Geld verdienen möchte... für die Verbeamtung, was würde ich da, weiß ich gar nicht, dass man es vielleicht attraktiver oder leichter macht, einfach zu wechseln von Bundesland zu Bundesland. Und dass man, ich weiß nicht genau, wie es bei der Verbeamtung ist, dass man auf jeden Fall ein Veto-Recht hat zu sagen, in die Schule gehe ich nicht. Aber wahrscheinlich ist es genau das, weshalb man ja die Verbeamtung eingeführt hat, dass man halt einfach beliebig verschieben kann, so wie man möchte. Deswegen

weiß ich nicht. Also ich habe halt einen Freiheitsdrang momentan noch, den die Verbeamtung halt ja gar nicht hat. Aber ich frage mich immer, es muss ja nicht der Anspruch von der Verbeamtung sein, Freiheit zu geben. Wer damit fine ist, geht ja den Vertrag sozusagen ein der Verbeamtung und die, die es nicht sind, bleiben eben angestellt.“

Marie: „Würdest du für dich persönlich sagen, dass dir Spaß im Beruf auch sehr wichtig ist? Also wenn du merkst, ich habe gar keinen Spaß mehr dran, dann würde ich das vielleicht gar nicht mehr machen, sondern mir was anderes suchen?“

Studentin F: „Ich glaube, das ist auch erst mal der Gedanke, den ich habe bei: ich lasse mich noch nicht verbeamten. Wenn ich merke, so die Klasse, die Schule passt mir nicht, ich habe hier keinen Spaß, es nimmt mir zu viel Energie, dann habe ich ja noch die Freiheit, dann die Schule wechseln zu können. Das hätte ich in der Verbeamtung ja eben nicht. Und ich glaube, es ist tatsächlich total klassenabhängig bei mir, ob ich dann auch Spaß habe und wie viel Energie es kostet. Ich merke, ich habe in total vielen Klassen total viel Spaß und Spaß ist mir da auch total wichtig. Weil nur wenn du Spaß hast, machst du es gerne und gibst auch gerne deine Energie und es fühlt sich nicht so auslaugend an. Wenn du aber wirklich Klassen hast, in denen du dir schon denkst, das ist eine sehr, sehr große Herausforderung und da kannst du vielleicht auch gar nicht so viel machen oder so, dann saugt das einen aus. Und dann tut es dir auch leid, dass die Kinder einfach nicht lernen wollen, nicht lernen können oder sämtliche Gründe haben. Und ja, das ist auslaugend. Deswegen Spaß ist mir wichtig. Sorry, ich fasse mich immer so übelst lange.“

Marie: „Ist alles gut. Wunderbar. Dann wäre meine letzte Frage noch, ob du dich auf Grundlage deines heutigen Wissens nochmal für das Studium bzw. für den Berufsweg Lehrkraft entscheiden würdest?“

Studentin F: „Das ist eine total spannende Frage. Also ich glaube, es ist gar nicht so schwer, weil das Studium finde ich echt nicht so cool. Also wirklich nicht cool. Aber ich finde das Lehrer-Sein total schön und deswegen finde ich es super schwer. Ich wüsste halt nicht... ich glaube, ich würde mich dafür nochmal entscheiden, aber einfach wirklich nicht aufgrund dessen, dass das Studium so toll ist und der Weg dahin so toll ist, sondern einfach dann fürs spätere Leben. Weil es ja auch einfach wirklich ein sehr, sehr langer Weg ist.“

Marie: „Das habe ich jetzt auch schon öfter gehört, dass das Studium irgendwie sehr viele demotiviert und sehr anstrengend ist und nicht viel mit der Praxis zu tun hat.“

Studentin F: „Ja, vor allem weil diese Soft Skills einfach überhaupt keine Relevanz im Studium haben, die halt in der Praxis so viel Relevanz haben. Also wenn du ja

keine Beziehung hast, wenn du die Präsenz nicht hast, wenn du mit den Kindern nicht kannst, wenn du... Ja, du brauchst so viele soziale Kompetenzen einfach in diesem Beruf und das spielt halt keinerlei Rolle im Studium und das ist halt ein riesen Problem einfach. Weil dann hast du vielleicht super fachlich ausgebildete Lehrer, die das aber überhaupt nicht übertragen können in die Praxis und das geht nicht. Dann lieber soziale Kompetenzen als fachlich. Aber Uni soll ja fachlich sein, wenn man jetzt mal nur das Studium an sich...also ich weiß nicht, duales Studium wäre vielleicht eine Möglichkeit. Ich weiß nicht, Ausbildung vielleicht wäre auch eine Idee mit der Anforderung, dass man halt ein Abitur braucht oder so. Wäre vielleicht auch noch eine Möglichkeit. Das ist ja in vielen Ausbildungen auch so, dass man auch einfach wirklich parallel schon Praxis durchläuft oder einfach mehr Praxisphasen im Studium wäre auch eine Möglichkeit. Ohne Forschungsarbeiten dann aber auch, bitte. Ich habe meine Praxisphasen immer mit einer Forschungsarbeit dann gehabt und ich finde, das hat es auch viel, viel rauszögert einfach. Dass ich in meiner einzigen Praxisphase zum Beispiel im Bachelor dann aber Unterrichtsforschung betreiben sollte, aber gar nicht mal dieses ganze Klima so richtig dann mitbekommt, weil man ja dann so versteift ist darauf. Und das wird ja jetzt ähnlich im Praxissemester auch sein, dass wir auch wieder eine Forschungsarbeit dann schreiben müssen nebenher, wo wir aber auch langsam unterrichten sollen, langsam Phasen übernehmen sollen. Ich weiß nicht, ob das so zielführend ist, weil klar, Praxis ohne Theorie ist leer, aber wo soll ich die Praxis herkriegern? Ich habe doch schon so viel Theorie jetzt bekommen.“

Marie: „Und gerade wenn man jetzt nicht wie du noch nebenbei arbeitet, ist man ja eigentlich total überfordert, kann ich mir vorstellen, wenn man ins Ref kommt. Also dann ist man ja wirklich wahrscheinlich überfordert.“

Studentin F: „Ja, total.“

Marie: „Dann wäre es das tatsächlich von meiner Seite. Vielen lieben Dank für deine tollen Antworten, das hilft mir wirklich sehr. Hast du noch irgendwas, was wir noch nicht besprochen haben, was du noch gerne ergänzen würdest, was dir im Nachgang jetzt noch eingefallen ist?“

Studentin F: „Tatsächlich nicht, aber wenn du noch irgendwelche Fragen hast, melde ich gerne, ich beantworte sie dir.“

Marie: „Mache ich, vielen Dank.“

Anhang 1.7: Interview mit Studentin G & Student I

Vom 14. April 2024

Marie: „Meine erste Frage an euch ist, wie alt ihr seid und was ihr studiert?“

Student I: „Also ich bin 27, ich studiere Arbeitslehre im Hauptfach und Sportwissenschaft im Zweitfach auf Lehramt.“

Studentin G: „Und ich bin 26 und ich studiere Grundschullehramt, Deutsch, Mathe und Sachunterricht.“

Marie: „Warum habt ihr euch für den Studiengang entschieden?“

Student I: „Also ich, weil es zwei praktische Fächer sind und ich das ziemlich cool finde, wenn Unterricht praxisnah ist. Ja und ich insbesondere eine ziemliche Sportleidenschaft habe und sehr lange Fußball gespielt habe und da immer der Alternativweg, wenn es mit Fußball nicht klappt, Sportlehrer war oder ist.“

Studentin G: „Ich habe mich dafür entschieden, weil ich schon immer gerne mit Kindern zusammengearbeitet habe, viel mit Kindern zusammenarbeite und ich so den Prozess schön finde zu sehen, wie Kinder sich entwickeln und wenn sie was lernen, wenn sie dann neue Fähigkeiten erlernt haben, das so mitzukriegen, ja, das ist eigentlich immer ganz schön.“

Marie: „Habt ihr für die nächsten Jahre, wenn ihr dann fertig seid mit dem Studium, ein bestimmtes berufliches Ziel? Wahrscheinlich ja Klassenleitung, aber hat einer von euch irgendwie auch Lust, vielleicht ins Direktorat zu gehen oder ähnliches? Habt ihr euch darüber schon Gedanken gemacht?“

Student I: „Ja, ich habe es mal überlegt, also durchgespielt, aber ich glaube, das ist eher nichts für mich. Weil ich auch durch meine Mutter, die selber Lehrerin ist, viel mitbekomme, was dann da alles auf einen zukommt, beziehungsweise was da abgefangen wird und ich denke nicht, dass das nichts für mich wäre.“

Studentin J: „Also für mich wäre das glaube ich auch nichts, aber mein Ziel wäre schon so eine eigene Klasse, aber ich glaube so höher, so Schulleitung oder so, kann ich mir jetzt auf jeden Fall noch nicht vorstellen.“

Wenn: „Okay, wenn Studentin I deine Mama auch an einer Schule arbeitet, haben euch eure Eltern dann in der Berufswahl Lehrer oder Lehrerin zu werden unterstützt oder irgendwie darauf eingewirkt?“

Student I: „Also nicht direkt, also nicht, dass der Impuls von ihr kam, aber ich fand es irgendwie immer cool, wie Mama ihr Leben führen kann. Also das hat für mich immer cooler gewirkt als mein Papa, der dementsprechend nicht so oft zu Hause war,

also nicht, dass es jetzt deswegen ist, dass ich Lehrer geworden bin. Aber wenn Mama mal von den Schülern erzählt hat und alles, das klang immer so spannend und so abwechslungsreich, dass das schon auf mich gewirkt hat, aber ich glaube nicht, dass meine Mutter das mit dem Ziel gemacht hat, dass ich dann auch Lehrperson werde.“

Studentin G: „Also bei mir ist es schon so, dass meine Eltern mich auf jeden Fall unterstützt haben in dem Prozess und sie auch gesagt haben, weil ich habe vorher erst in der Schule nur gearbeitet als Schulassistentin und Mama dann immer gesagt hat, probiere dich aus, guck, ob das was für dich ist. Meine Mama ist selber keine Lehrerin, aber mein Papa hat das mal studiert, aber nie so richtig ausgeführt. Meine Tante ist Lehrerin, aber es war jetzt nie so, dass ich gesagt habe, weil die das jetzt gemacht haben, mache ich es auch. Aber unterstützt haben sie mich schon, dass sie das gut fanden, dass ich das ausgewählt habe.“

Marie: „Würdet ihr in dem Zusammenhang sagen, dass ihr als Kind von euren Eltern oder auch Großeltern bestimmte Werte vermittelt bekommen habt? Wie Hilfsbereitschaft, Empathie kann man ja nicht wirklich vermitteln, aber ja dadurch erhalten, dass sowas vielleicht euren Wunsch, Lehrer oder Lehrerin zu werden, beeinflusst haben könnte?“

Student I: „Ja, schon. Also ich glaube, da kann ich für meine Großeltern sprechen, mein Opa war auch Lehrer, meine Oma Erzieherin, dass so dieses Soziale dann dadurch sehr stark in meiner Familie vertreten ist und auch immer die Arbeit mit den Kindern. Allein die Geschichten haben einfach dazu geführt, dass man, glaube ich, automatisch mehr versteht, wie Kinder ticken oder Menschen ticken, also dieses Empathische. Ja und auch die soziale Schiene, auf jeden Fall würde ich so sagen.“

Studentin G: „Also bei mir auf jeden Fall auch. Also auf jeden Fall, dass das so dazu beigetragen hat und ich glaube, was bei mir auf jeden Fall noch so mit rein spielt, war mein sportlicher Werdegang mit der Sportschule, da habe ich auch gelernt, dieses Zusammenhalten, Teamgeist, Bereitschaft, auch daraus dann diese entstandene Empathie, dass man emphatisch ist und ja, also ist glaube ich, also bei mir ist es auf jeden Fall ein Mix zwischen Familie und so diesem schulischen Werdegang mit der Sportschule. Ja.“

Marie: „Und über welche persönlichen Fähigkeiten würdet ihr euch vielleicht selber definieren, also jetzt unabhängig von euren Eltern, wo ihr sagen würdet, die Eigenschaften von mir, die passen richtig gut eigentlich zum Lehrberuf? Gibt es da was?“

Student I: „Ja, also Empathie auf jeden Fall, würde ich sagen. Dann die, ja, es ist jetzt schwer, das in einem Wort zu beschreiben... aber einfach dieses Bedürfnis, jemandem helfen, unterstützen und ihm was beibringen zu wollen, würde ich schon sagen, dass das eine Eigenschaft von mir ist, dass ich eher mich da in den Hintergrund stelle und dass ich so jemand anderem weiterhelfe.“

Studentin G: „Also bei mir ist es auf jeden Fall die Empathie und ich glaube, dass ich gut mich in die Kinderlebenswelt hineinversetzen kann und mit denen dadurch auch gut interagieren kann und mit denen eine gute Beziehung aufbauen kann. Ich würde sagen, dass das schon eine gute Fähigkeit ist von mir, dass ich mit allen Kindern, mit denen ich zusammengearbeitet habe, hatte ich immer eine gute Bindung und immer ein gutes Vertrauen.“

Marie: „Habt ihr denn beide schon ein bisschen Berufserfahrung sammeln können oder arbeitet ihr irgendwie schon in der Schule oder habt Praktika gemacht?“

Student I: „Also ja, Praktika, das ganz Normale, was ja im Bachelor notwendig ist, aber sonst arbeite ich seit drei Jahren als Schulhelfer. Also ich bin in der Klasse mit drin, unterrichte die nicht alleine, sondern helfe Schülern, die einen inklusiven Bedarf haben, sich in den Unterricht leichter integrieren zu können, gebe da Unterstützung. Ja, aber mit der Zeit wachsen halt auch die Aufgaben, dass man, wenn irgendwie Bedarf ist, auch mal der Klasse hilft. Also das ist schon relativ weit gefächert, aber so von der Klasse gestanden als Lehrperson habe ich in dem Fall nur im Praktikum.“

Studentin G: „Also ich mache das Gleiche, aber schon seit 2018 und bei mir kam es gerade so zu Corona-Zeiten, wo ja Schule nur... also da war ja Schule ja nicht so richtig, aber die Kinder, die halt betreut werden mussten in der Schule, da stand ich Stunden davor und habe mit den Kids dann probiert, irgendwie was zu machen. Aber so, dass ich selber unterrichtet habe, das habe ich noch nicht gemacht. Aber ich arbeite gerade mit Autisten zusammen in so einer kleinen Klasse. Und da hat jeder sein Kind, mit dem er zusammenarbeitet.“

Marie: „Also ein bisschen in Richtung Einzelfallhilfe, so klingt das ja fast?“

Studentin G: „Genau, es kommt so auf das Kind drauf an. Ich hatte davor ein Kind, das hatte auch so eine Autismus-Spektrumsstörung, aber ich war auch zum Teil für die ganze Klasse da. Also da, wo halt Bedarf war.“

Marie: „Würdet ihr sagen, dass euch die Erfahrung, die ihr schon sammeln konntet, in eurer Berufs- beziehungsweise Studienwahl gestärkt haben oder hat euch das so ein bisschen abgeschreckt vielleicht vom späteren Berufsleben?“

Student I: „Nee, gar nicht. Also es hat mich bestätigt in dem Fall, auch weil wir jetzt dadurch... also ich kann ja für mich nur sprechen, dass ich einen anderen Blick auf die Lehrperson im Unterricht habe, dass ich das mit total viel verschiedenen Lehrern vergleichen kann. Das hilft mir halt auch total weiter, mich selber irgendwie dann, auch wenn ich es noch nicht direkt mache, als Lehrperson zu finden, weil ich schon sehe, was mir bei manchen Lehrern gefällt, was ich vielleicht gar nicht gekommen wäre. Aber das ist auf jeden Fall unterstützend und auch weiterbildend quasi, würde ich sagen.“

Studentin G: „Also bei mir hat es auch eher bestärkt, dran zu bleiben beim Studium, weil ich Momente hatte, wo ich dachte, also das ist so ein schlechter Unterricht, ich muss auf jeden Fall Lehrer werden und das besser machen. Aber es gab auch Momente, wo ich gedacht habe, coole Ideen, so würde ich es vielleicht auch umsetzen, aber es gab natürlich auch Momente, wo ich dachte, wie konntet ihr Lehrer werden? Aber das hat auf jeden Fall eher bestärkend gewirkt, als dass ich sagen würde, nee, also das ist mir zu viel.“

Student I : „Also wenn ich noch ergänzen darf, es gibt aber auch Momente, wo man dann mitkriegt, dass es halt auch ein bisschen beängstigend sein kann, wenn halt andere Lehrer erzählen, wie Elterngespräche beispielsweise ablaufen oder was für Elternarbeit, also was manche Eltern für einen Druck auch auf die Lehrperson ausüben. Das ist was, was man bei der Studienwahl jetzt natürlich nicht direkt im Kopf hatte, aber sowas schon zu wissen, beziehungsweise sich darauf dann einzustellen, wenn man anfängt, dann ist das auf jeden Fall auch hilfreich, aber halt auch im ersten Moment schon ein bisschen abschreckend, muss man auch ehrlich gestehen.“

Marie: „Was würdet ihr in Bezug auf euer späteres Arbeitsleben für Arbeitgebermerkmale als relevant einstufen? Also wenn ihr jetzt an einen Punkt wie Sicherheit, Freizeit etc. denkt, was ist euch da wichtig später im Berufsleben?“

Student I: „Also was mir wichtig ist, dass ich auf jeden Fall von meinem Arbeitgeber so, wie soll ich es sagen... unterstützt werde, also dass man, wenn man jetzt ein Problem hat, was aufgetreten ist, dass man da nicht alleine dasteht, sondern dass man ein unterstützendes Arbeitsumfeld hat. Ja, ansonsten natürlich ist es wünschenswert, so ein bisschen frei zu sein von so seinen eigenen Dingen auszuprobieren, also dass man in dem Sinne frei handeln kann. Ansonsten fällt mir jetzt auf die Schnelle nichts ein.“

Studentin G: „Also wenn ich kurz eine Nachfrage dazu stellen kann, ist der Arbeitgeber in dem Fall die Schulleitung oder Senat?“

Marie: „Ich frage in Bezug auf das Land Berlin. Also dann der Senat, genau. Das Land Berlin im Sinne von euren Konditionen, die ihr dann sozusagen mit eurem Vertrag, den ihr dann eingeht, erhaltet.“

Studentin G: „Gute Frage. Also ich weiß nicht, ich könnte auf jeden Fall, ich weiß nicht, wie weit man Unterstützung vom Land Berlin in dem Fall kriegen kann, aber vielleicht auch so ein Stück weit Unterstützung, wenn beispielsweise, das ist jetzt auch super weit hergeholt, aber wenn dann irgendein Vorfall war, der mich irgendwie psychisch so belastet, dass man vielleicht auch dahingehend Unterstützung bekommt, dass man vielleicht erstmal rausgenommen wird oder eine psychologische Beratung oder Hilfe in Anspruch nehmen kann. Genau, so vielleicht.“

Marie: „Würdet ihr denn die Besoldung, die ihr später bekommt, also euer Gehalt, als angemessen für das empfinden, was ihr dann auch wirklich leisten müsst? Ihr wisst ja bestimmt so grob, was ihr dann später verdienen werdet, Würdet ihr sagen, ja, das passt auch zu meinen Aufgaben oder passt überhaupt nicht, sollte viel mehr sein?“

Student I: „Ich glaube schon, dass das passend ist. Also ich wäre zufrieden, wenn es dann so weit kommt mit dem Gehalt. Ja, auch vergleichsweise zu anderen Berufen finde ich das schon, jetzt ohne jemals als Lehrer gearbeitet zu haben und wirklich zu wissen, was dahintersteckt, würde ich das erstmal als fair bezeichnen.“

Studentin G: „Was ist denn so eigentlich Einstiegsgehalt?“

Marie: „Es kommt darauf an, ob man sich verbeamtet lässt oder angestellt bleibt. Da das Land Berlin jetzt ja aber wieder verbeamtet seit letztem Jahr und alle Studierenden, die das Referendariat dann auch in Berlin machen, automatisch verbeamtet werden, liegt das Einstiegsgehalt glaube ich bei ca. 3500€ brutto, aber das geht dann auch relativ schnell hoch.“

Studentin G: „Okay, also vom Gefühl würde ich sagen, dass es passend ist, weil ich das schon ganz gut finde, glaube ich, dass es dieses Modell gibt mit den Berufserfahrungen, dieses Berufserfahrungsmodell. Ich weiß auch allerdings, dass, oder ich konnte die Erfahrung sammeln, dass viele Lehrkräfte, denen ich begegnet bin in meinem Alltag immer mehr gearbeitet haben, als sie eigentlich müssten und dass sie immer Überstunden gemacht haben, viel auch aus eigener Tasche bezahlt haben und wenn ich es aus der Warte sehe, würde ich dann sagen, dann ist es zu wenig. Wenn man sieht, wie viele Stunden man eigentlich leisten muss als Lehrkraft, was vorgegeben ist, würde ich sagen, es ist okay, aber wenn man das drumherum betrachtet, die Vorbereitung, Nachbereitung, die anderen Ausgaben, die man tätigen muss, weil man eben so seinen Unterricht planen will, würde ich sagen, zu wenig.“

Marie: „Würdet ihr in dem Zusammenhang Spaß als relevant für euch im Beruf einschätzen? Also gerade, wenn man doch ein paar mehr Überstunden machen muss, würdet ihr dann sagen, okay, wenn mir der Job gar keinen Spaß mehr macht, dann würde ich eher versuchen, mir was anderes zu suchen?“

Student I: „Ja, schon. Spaß an der Arbeit ist ja schon das A und O. Wäre schon wichtig und ich wüsste nicht, wenn ich total frustriert wäre und jetzt sage ich mal, also noch Zeit habe, mich anders umzuorientieren, was mir vielleicht mehr Spaß, also das ich keinen Spaß mehr daran empfinde, kann ich mir, das wenn ich jetzt darüber nachdenke, schon vorstellen, habe mir aber in der Hinsicht noch nie so wirklich Gedanken dazu gemacht, weil das noch gar nicht so in meinem Kopf ist, dass sowas passieren könnte, weil ich schon dafür, glaube ich, eine Leidenschaft habe. Ja, nee, also, aber auf jeden Fall ist Spaß auch im Vordergrund und wenn man keinen Spaß mehr an der Arbeit hat, dann, glaube ich, macht man sich auch automatisch schlechter und das wäre dann den Schülern irgendwann nicht mehr fair gegenüber.“

Studentin G: „Also bei mir, ich verbinde Spaß mit Leidenschaft und ich glaube, wenn, also, ich glaube, stand jetzt, würde ich Überstunden gerne machen, weil mir es wichtig ist, dass die Kinder einen schönen Unterricht haben werden irgendwann, wenn ich dann fertig bin und, ja, also Spaß beziehungsweise bei mir Leidenschaft auf jeden Fall, wenn ich das nicht hätte, würde ich mich, glaube ich, anders umschaun, beruflich, glaube ich.“

Marie: „Würdet ihr sagen, dass das Arbeitsklima, was ihr jetzt schon so mitbekommen habt an den Schulen, an denen ihr arbeitet, die Zufriedenheit von euch und auch von anderen Lehrkräften eher positiv beeinflusst?“

Student I: „Ja, das gibt teilweise... also das kann man jetzt nicht so pauschal sagen. Es gibt Lehrkräfte, die dir da ein total positives Gefühl geben, also durch ihre Ausstrahlung und durch ihre Leidenschaft, die sie da am Tag haben. Aber es gibt auch Gegenbeispiele, wo ich aber auch glaube, dass das teilweise an der Lehrperson selbst liegt und gar nicht so am Beruf. Deswegen würde ich, wenn ich sagen müsste, eher positiv, ja.“

Studentin G: „Also ich glaube auch, dass es wichtig ist, dass du ein gutes Kollegium hast, dass es schon viel zusammenkommt, wenn kein gutes Klima ist. Ich habe das jetzt in meiner Erfahrung... also habe ich die Erfahrung auch gemacht, dass teilweise das Kollegium untereinander gar nicht miteinander klarkam, viel gelästert wurde, viel hinterm Rücken getuschelt und so. Und also wenn ich wüsste, dass ich damit überhaupt nicht klarkommen würde und das für mich auf jeden Fall ein Grund wäre,

auch die Schule zu wechseln. Weil für mich das schon wichtig ist, dass man innerhalb, also ich muss nicht jeden mögen und ich muss auch nicht mit jedem auch beste Freunde und so, aber dass man innerhalb des Kollegiums einen respektvollen Umgang miteinander pflegt und auch sich vielleicht auch mal mit einem Rat oder mit einem Tipp zur Seite irgendwie steht und hilft. Also wäre das für mich und für mein Arbeitsklima, also auch für mein Wohlfühlen super wichtig, dass es ein gutes Klima gibt.“

Marie: „Wir haben ja ganz kurz schon darüber gesprochen, dass in Berlin wieder verbeamtet wird seit fast 20 Jahren. Jetzt ist die Verbeamtung wieder eingeführt, weil es mehr Lehrkräfte nach Berlin holen soll, damit nicht so viele Leute in andere Bundesländer abwandern. Würdet ihr sagen, das ist generell eine sinnvolle Maßnahme, das jetzt wieder so zu machen?“

Student I: „Also dadurch, dass ich aus dem Speckgürtel, also aus Brandenburg komme, war es schon immer mein Vorhaben, auch irgendwann wieder in Brandenburg zu leben und dann auch entweder am Rand von Berlin oder halt in Brandenburg zu unterrichten. Deswegen kann ich gar nicht so ... Deswegen kann ich das jetzt gar nicht so sagen, weil mich hat es vorher nicht gereizt, in Berlin so zu arbeiten, also so im Zentrum von Berlin. Also es geht mir nicht darum, dass es Berlin ist, sondern ich habe mich schon immer irgendwie so mehr in Brandenburg gesehen. Aber jetzt auch durch die Verbeamtung würde mich das nicht mehr reizen, weil in Brandenburg habe ich das ja auch, dass ich verbeamtet werden kann und weiß auch trotzdem nicht, wenn ich in Berlin die Option habe, also die gibt es ja nicht, aber wenn ich mich verbeamten lassen kann oder nicht, ob ich das machen würde. Weil ich glaube, das ist schon in Berlin nochmal was anderes, sich an das Land zu binden als vergleichsweise zu anderen Bundesländern.“

Studentin G: „Also ich finde es eine voll schwierige Frage. Also ich glaube einerseits kann es helfen, dass Lehrer kommen und ich glaube schon, dass es ein Anreiz sein kann oder sein wird. Das ist jetzt auch nur eine Hypothese, weiß ich nicht genau, ich habe mir jetzt keinen Beleg dafür. Aber ich kann mir vorstellen, dass es auf jeden Fall gut ist, dass sie es machen, dass sie so auch Lehrer holen und dass es auf jeden Fall einen Reiz bietet. Ich habe mich ehrlich gesagt... ich kenne mich da nicht so gut aus bei dem Verbeamten, was auch was es so für Vor- und Nachteile bietet. Wenn man es macht, also es gibt ja in Berlin ja dann nicht mehr die Möglichkeit sich zu entscheiden, wird es wahrscheinlich schon die Vorteile überwiegen, dass man verbeamtet wird. Ich weiß nicht, ich finde es echt schwer. Ich kann gar nicht so richtig darauf antworten.“

Marie: „Alles gut, ist gar nicht schlimm. Aber würdet ihr euch denn jetzt unabhängig von Berlin als Bundesland potenziell gerne verbeamten lassen oder nicht? Und wenn ja, warum? Wenn nicht, was müsste sich für euch ändern, damit ihr es vielleicht eher in Betracht nehmen würdet?“

Student I: „Also ich wäre schon dazu bereit, einfach aus dem Aspekt, weil Verbeamtung ja schon im Prinzip eher die positiven Sachen mit sich bringt. Du hast diese Jobsicherheit. deswegen kann ich mir das schon vorstellen und ich wüsste jetzt per se gar nicht, warum ich mich jetzt dagegen entscheiden würde, außer dass man halt so ein bisschen diese... also dass der Senat dann ja die Kontrolle hat quasi an welcher Schule du arbeitest. Wenn du jetzt beispielsweise in Köpenick wohnen solltest und dann jedes Mal einen Arbeitsweg hast bis nach Spandau, natürlich hast du da auch ein kleines Mitspracherecht, aber letztendlich wenn es der Senat so entscheidet, dann ist es so. Vielleicht könnte man das noch so ein bisschen, blödes Wort jetzt, aber schmackhafter machen, indem man da noch so ein bisschen vielleicht mehr in Berlin zumindest so auf Regionen geht, dass man sagt, man darf nur in einem Umkreis... oder Ziel ist es, in einem Umkreis von 15 Kilometer Luftlinie zum Wohnort zu arbeiten oder so. Also ja, das kann ich mir vorstellen, aber prinzipiell bin ich schon eher dafür, mich verbeamten zu lassen, ja.“

Studentin G: „Ich glaube ich auch, weil mir gefällt Sicherheit ganz gut und wenn ich weiß, dass ich verbeamtet bin, habe ich diese Jobsicherheit und ich muss mir keine Sorgen machen. Deshalb würde ich es auch machen, glaube ich. Und ich würde es ganz gut finden mit dem, was du gerade gesagt hast, dass man halt nicht wahllos irgendwo hin versetzt wird, wo gerade halt, naja klar, wo gerade benötigt wird, aber dass es schon in der Nähe ist. Wir merken das halt gerade mit Kind. Es ist halt schon gut, wenn man irgendwie nah wohnt, zur Kita oder zum Zuhause, dass man da irgendwie noch eine ganz gute Lösung finden kann vielleicht, um es noch attraktiver zu machen, aber so rein von der Idee ist es glaube ich schon ganz gut, ja.“

Marie: „Dann habe ich noch zwei letzte Fragen an euch. Die erste Frage wäre, wenn ihr der Regierung einen Tipp geben könntet, wie man den Lehrberuf vielleicht oder das Lehramtsstudium ein bisschen besser bewerben könnte und auch mehr junge Leute für die Verbeamtung gewinnen könnte - was wäre das aus eurer Sicht? Ihr meintet ja gerade schon vielleicht diese Versetzungen, Standortversetzungen ein bisschen lockern, das wäre ja schon eine Sache. Würde euch da noch mehr einfallen?“

Student I: „Also erstmal glaube ich, um das Studium noch attraktiver zu machen, würde ich jetzt ein Lehramtsstudium eher dual laufen lassen. Also vielleicht, dass die

ersten zwei Semester so rein theoretisch sind oder das erste und es dann schon immer so laufen lassen, dass die Studenten auch wirklich in die Schulen kommen. Auch einfach aus dem Fairness-Grund, dass die Studenten dann sehen, ob es wirklich was für sie ist, weil ich finde ein Studium, was du, naja ich sage mal im Idealfall in fünf Jahren abschließen kannst und dann das erste Mal so wirklich deinen Job ausübst und merkst, dann ist es nichts für dich mit Schülern zu arbeiten, würde ich sagen, dass man die Studenten früher in die Schulen kriegt und vielleicht auch schon so ein bisschen finanziert mit. Also dass, wie halt ein Duales Studium so ist, vielleicht, keine Ahnung, ein bisschen wie soll ich sagen, eine finanzielle Unterstützung kriegt. Und mit dem verbeamteten Aussagen, dass man den Standort, ja ich weiß es nicht... wenn man das wirklich attraktiver machen will... weiß nicht, ob man heute noch mit, ja ne Beamtentag hat man ja so schon noch, also ich weiß nicht, ne fällt mir jetzt auf die Schnelle leider nichts ein.“

Studentin G: „Ich würde glaube ich den Tipp geben, auch mit dem Dualen Studium, weil ich glaube, dass der Lehrermangel nicht behoben werden könnte, aber halt entgegenwirken könnte... du weißt was ich meine, hoffe ich. Und ich glaube schon, dass das dann auch dazu beiträgt, dass mehr Studierende auch wirklich dann auch am Ende Lehrer werden. Weil ich das ganz oft jetzt schon mitbekommen habe nach den Praktika, dass die dann gesagt haben, boah ne, also das ist mir alles irgendwie viel zu viel, das will ich alles irgendwie nicht, haben dann auch noch aufgehört. Deswegen das auf jeden Fall, am Ende muss es die Regierung wissen, wie man das dann aufbaut, aber es ist auf jeden Fall Dual. Und mit der Verbeamtung, ich weiß nicht, wie man das attraktiver gestalten kann, da fällt mir gerade irgendwie nichts zu ein, so jetzt auf Anhieb. Aber ja, auf jeden Fall, auch wenn es ein Duales Studium ist, würde ich es auf jeden Fall lieben.“

Marie: „Dann ist meine letzte Frage an euch, ob ihr euch auf der Grundlage eures heutigen Wissens, eurer Erfahrungen, auch der Studiererfahrungen, die ihr gemacht habt, nochmal so für den Weg entscheiden würdet, den ihr jetzt gegangen seid.“

Studentin G: „Das ist eine krasse Frage.“

Marie: „Oder beziehungsweise seid ihr noch davon überzeugt, dass Lehrer oder Lehrerin werden zu wollen das Richtige ist?“

Student I: „Ja, das auf jeden Fall. Also ich würde schon sagen, dass ich es wahrscheinlich wieder so machen würde. Was halt auch daran liegt, wie ich es ja schon gesagt habe, dass ich relativ früh schon mit dem Gedanken gespielt habe, wenn es mit dem Sport nichts wird, mit dem Fußball nichts wird, dass ich dann gerne Lehrer werden möchte, weil ich auch die Arbeit ja mit Schülern oder mit Kindern

mag. Vielleicht würde ich, wenn ich es nochmal ändern könnte, mich nicht so festsetzen mit dem Gedanken, dass ich einfach vielleicht nochmal ein bisschen freier denke, weil ich habe mir nie so wirklich vorgestellt, was ich sonst machen würde. Ich glaube, ich würde mich trotzdem immer wieder so entscheiden. Vielleicht halt auch ähnlich so Trainer oder irgendwas im Sport, im Fußballbereich. Aber ansonsten würde da für mich eigentlich trotzdem nichts anderes infrage kommen.“

Studentin G: „Also so grundsätzlich würde ich sagen, war es schon alles super, dass ich mich so entschieden habe und dass das so auch richtig war. Ich glaube, ich würde, wenn ich jetzt mit dem was ich habe und ich mich nochmal entscheiden müsste, würde ich es glaube ich nicht machen. Ich glaube, weil ich auch einfach nicht so der Typ dafür bin, in der Uni ist das halt viel Eigeninitiative und wenn du halt nicht als Studierender dich da ran setzt und dir deine Kurse wählst und so, macht es halt niemand für dich und du musst dir das alles selber sortieren und Stundenplan machen und Kurse und so. Deswegen, also es gibt glaube ich schon ein paar Gründe, warum ich mich vielleicht dagegen entscheiden würde, weil ich es glaube ich ganz cool finde, wenn von der Uni gesagt wird, hier, das müsst ihr machen in den und den Jahren, hier ist es, euer Stundenplan. So ein bisschen wie in der Schule, dass es dann schon so fest ist, dass schon so ein bisschen vorgegeben wird, so eine Richtung. Weil ich finde, man kann halt auch 20 Semester studieren und dann wirst du, also ich glaube an sich, bei mir ist eher das Problem von dem Konstrukt des Studiengangs, glaube ich, der für mich jetzt abschreckend wirkt und auch so die Fülle an Sachen, die man machen muss. Deswegen, einerseits ist es gut, dass ich da dran geblieben bin und dass ich das jetzt mache und es ist auch auf jeden Fall das Richtige für mich. Also ich sehe mich in keinem Bürojob, ich sehe mich an keinem Computer, acht Stunden am Tag oder so. Ich finde das gut, aber wenn ich jetzt mich nochmal entscheiden müsste, würde ich es glaube ich nicht machen, weil ich glaube, es gibt andere Möglichkeiten im sozialen Bereich, die mich auch auf die gleiche Art und Weise erfüllen würden, wie der Lehrerberuf, glaube ich.“

Marie: „Würdest du dann vielleicht sogar sagen, dass der Lehrjob eher als Ausbildung vermittelt werden sollte, nicht als Studium? Könnte man ja auch machen. Dass man das ein bisschen mehr so vorgibt, dann hätte man ja die festgelegte Struktur, die du gerade meintest, die dir so ein bisschen fehlt im Studium.“

Studentin G: „Ja, also ich weiß gar nicht, ob ich es nur als Ausbildung machen würde. Ich finde das Konstrukt vom dualen Studium halt cool, muss ich sagen. Ich finde dieser Mix aus der Theorie und dem Praktischen cool, finde ich super, bin ich voll der Fan von. Ich glaube, ich würde es, wenn nur so machen, ich glaube

Ausbildung... ich würde die Ausbildung gar nicht schmälern als Weg, sodass das nicht ausreichend sein kann. Ich glaube aber schon, es braucht auch dieses Didaktische und dieses, du musst halt mehr wissen als die Schüler und du musst halt, also ich glaube da bedarf es einfach an dem dualen Studium. Also ich glaube schon, dass man an einem Studium nicht vorbeikommt, aber für mich, glaube ich, wäre am Ende nur die Möglichkeit, also würde ich, glaube ich, das nur in Anspruch nehmen, wenn es ein duales Studium wäre, glaube ich. Weil dann, wenn ich das noch kurz ergänzen kann, wenn man ein duales Studium hat, also ich weiß nicht, ob ich da falsch denke, aber wenn man ein duales Studium macht, dann verdienst du ja auch Geld, das heißt, du musst nicht, also wir müssen neben unserem Studium, müssen nebenbei noch einen Job haben, weil sonst könnten wir nicht unser Kind haben und unsere Wohnung haben und so, was wir halt alles so machen, dafür brauchen wir halt das Geld. Und ich finde, dass die Uni, also jetzt nicht nur die HU, aber so generell, das einen schon echt sehr schwer macht. Also ich mache jetzt mein Praxissemester dann ab September und ich muss ehrlich sagen, ich habe schon ein bisschen Bammel vor der Zukunft, wie das wird, weil wenn ich mein Praxissemester mache, kann ich ja nicht gleichzeitig an meiner Schule, das darf man nicht oder soll man nicht, das ist nicht so gerne gesehen, weiß ich ehrlich gesagt nicht, wie ich das machen soll finanziell. Wäre, wenn ich ein duales Studium mache, glaube ich anders, weil da habe ich das Praktische schon, da kriege ich auf jeden Fall mein monatliches Gehalt und wäre irgendwie anders geregelt und so mache ich mir schon Gedanken, wie das wird, kann ich das verbinden, muss ich mit den Stunden auf Arbeit runtergehen? Das sind so Faktoren und so Gedanken in meinem Kopf schon, die da so mit rein spielen, aber auch nur, weil es jetzt gerade so nah dran ist, vor ein paar Jahren, als ich noch im Bachelor war, war das mir eigentlich relativ egal, weil da habe ich es alles ganz gut hingekriegt, aber jetzt umso näher ich am Ende bin, ist es irgendwie, ja genau.“

Marie: „Dann danke ich euch ganz herzlich für eure Einblicke und Meinungen, das wäre es jetzt von meiner Seite aus. Habt ihr noch irgendwas, was ihr noch ergänzen möchtet, was wir noch nicht beleuchtet haben, was ihr denkt, das noch wichtig zu erwähnen?“

Student I: „Also ich nicht, wüsste nicht, was ich noch ergänzen kann.“

Studentin G: „Vielleicht, wir hatten doch die Frage mit dem, was wir uns wünschen vom Senat. Und ich glaube, was auch ganz cool wäre, wären so bezahlte Weiterbildungen, dass man so, weißt du, das macht bestimmt der Senat, ich weiß es nicht genau, aber ich glaube, dass das in deiner Arbeitszeit schon so mit drin ist. Also nicht so ein extra Bildungsurlaub, sondern dass du zu bestimmten Themen eine

Weiterbildung machst, auch gar nicht mal mehr so, wie lehre ich etwas, sondern wie gehe ich in Situationen um mit Kindern, wenn sie das und das machen... sowas vielleicht noch.“

Student I: „Also ich hatte tatsächlich auch noch überlegt, ob es vielleicht... dass man es vielleicht wirklich so macht, dass man wählen kann, ob man ein duales Studium machen will, und wer ein duales Studium macht, der wird vielleicht automatisch verbeamtet und man kann aber nach wie vor den Weg gehen, den wir aktuell gehen, wenn man sich vielleicht nicht sicher ist. Aber dass man vom Senat aus anbietet, ein duales Studium zu machen und dann mit der Perspektive direkt verbeamtet zu werden. Aber dadurch, dass jetzt eh alle verbeamtet werden... aber so kannst du ja auch Studenten verlieren im Referendariat, wenn du sagst, wenn du das hier machst, wirst du automatisch in Berlin verbeamtet. Vielleicht, dass man diesen Weg hat, zweigleisig zu fahren, wenn man sich nicht sicher ist, ob ich das überhaupt machen will, dass ich diesen Studiengang habe, den wir gerade aktuell ausüben, aber wenn ich mir sicher bin, das ist was für mich, dann habe ich halt diese Chance, dual zu studieren und danach direkt verbeamtet zu werden.“

Studentin G: „Aber was gibt es denn für Aspekte... welche negativen Aspekte hat denn eine Verbeamtung?“

Marie: „Also ich glaube, für viele junge Leute ist es wirklich eine ganz große Einschränkung in der Freiheit, weil du wirst halt wirklich versetzt, wie es gerade passt. Du kannst dir nicht unbedingt aussuchen, an welcher Schule du arbeitest, auch wenn du dich da nicht wohl fühlst. Es ist schwierig, da dann rauszukommen. Du kannst nicht so einfach das Bundesland wechseln, also es ist teilweise schwierig. Du darfst nicht streiken, das heißt, wenn du unzufrieden bist mit den Konditionen, darfst du das nicht kundtun. Also du bist als Staatsdiener*in ein bisschen dazu verpflichtet, die Arbeitssituation so hinzunehmen, wie sie ist. Das ist halt gerade für junge Leute oft sehr einschränkend.“

Studentin G: „Ja, total. Ja, okay, ja, voll. Voll, oh Gott. Voll schlecht eigentlich.“

Student I: „Und wenn du jetzt sagst, du warst dann Studentin in Berlin, dann haben sie dich da quasi direkt...“

Studentin G: „Also ja, schon, wenn man es jetzt aus der Warte betrachtet, ist es ja für...also es gibt immer so Lehrkräfte, gerade so auch bei mir jetzt an der Schule, weil ich sie kennenlernen konnte, die so ein bisschen älter sind und die keinen Bock haben auf neuen Schwung und keinen Bock haben auf junge Lehrer, die da mit neuem Wind irgendwie reinkommen. Aber es wird einem ja super schwer gemacht,

wenn ich das jetzt halt mal so... also krass. Ja, siehst du, ich habe mich mit dem Thema noch gar nicht beschäftigt, weil...“

Marie: „Ja, es ist ja auch noch ein bisschen hin, aber es geht dann doch schneller, als man denkt.“

Studentin G: „Genau, genau. Und das ist so diese Flexibilität, diese Freiheit, wenn einem das genommen wird, sind das auf jeden Fall gute Gründe, warum ich sagen würde, gut, dann halt nicht. Ja, aber ich bin halt ein Sicherheitstyp. Ich finde es schön, wenn ich Sicherheit habe und ich mir da nicht so Gedanken drum machen muss. Ob ich jetzt das in Kauf nehmen würde, dass ich eben nicht mehr für mich einstehen kann und für meine Rechte als Lehrkraft und für mein Befinden. Wieder eine andere Frage. Aber spannend, spannend, richtig spannend auf jeden Fall.“

Marie: „Ich glaube auch, dass du als Lehrkraft eigentlich so gut wie immer Sicherheit hast. Also der Lehrerberuf ist keiner, der aussterben wird, würde ich jetzt einfach mal so als These in den Raum werfen. Da ist die Frage, ob dieser Sicherheitsaspekt in dem Beruf überhaupt so relevant ist wie in anderen. Aber das muss jeder für sich selber entscheiden.“

Studentin G: „Ja, klar. Total, total.“

Student I: „Ja gut, das kann man... also wenn es dann, was ich in naher Zukunft nicht glaube, aber falls es irgendwann mal genug Lehrkräfte gibt, dann glaube ich schon, dass jetzt Leute, die Quereinstieg machen und sie nicht verbeamtet sind, schon dann auch wieder in die Röhre gucken könnten. Das ist schon ein Punkt. Ja, ich glaube auch nicht, dass es passieren wird, aber diesen Sicherheitsaspekt, natürlich ist das ein Pro, darüber braucht man nicht reden. Aber ob es dann halt den, also dir das so viel gibt, dass du deine Freiheit quasi dagegen eintauschst. Das ist dann auch wieder die Frage.“

Studentin G: „Ja, auf jeden Fall. Wenn ich immer in die vollen Vorlesungssäle gucke, denke ich mir, wie kann Berlin einen Lehrkräftemangel haben, wie geht das? Aber gut.“

Marie: „Es gehen halt ganz viele raus aus Berlin, die du da siehst.“

Studentin G: „Genau, es gehen halt super viele, sie kommen alle her zum Studieren, gehen dann alle wieder weg. Und ja...“

Student I: „Deswegen kannst du ja schon den Zug verstehen, dass wer in Berlin studiert, muss auch hier unterrichten. So verliert ja Berlin immer wieder Lehrkräfte.“

Studentin G: „Das ist ja ein Teufelskreis. Ich kann mir vorstellen, dass es für die, die hier in Berlin Schule und Abi gemacht haben und dann aber in Berlin keinen

Studienplatz kriegen, weil halt alle aus den anderen Bundesländern kommen, hier studieren, aber dann wieder gehen, ist ja ein Teufelskreis. Oh Gott, das ist ja wirklich ein spannendes Thema. Ich hoffe, wir konnten dir helfen.“

Marie: „Auf jeden Fall. Ich danke euch ganz herzlich, das hat mir sehr geholfen.“

Anhang 1.8: Interview mit Studentin H

Vom 25. März 2024

Marie: „Dann fangen wir mal einfach mit der ersten Frage an. Wie alt bist du und was studierst du?“

Studentin H: „Ich bin 25 und studiere Lehramt im Lehramtsmaster für gymnasiale Oberstufe.“

Marie: „Warum hast du dich für diesen Studiengang entschieden?“

Studentin H: „Weil ich angenommen wurde. Blöde Antwort, ich weiß. Ja, und ich die Fächerkombination interessant finde.“

Marie: „Was ist deine Fächerkombination, wenn ich fragen darf?“

Studentin H: „Bio-Deutsch“

Marie: „Okay. Hast du irgendein berufliches Ziel, wo du mal hin möchtest? Also zum Beispiel eine bestimmte Schule, wo du gerne arbeiten würdest oder dass du sagst, okay, ich würde gerne später Direktorin werden oder sowas in die Richtung?“

Studentin H: „Noch nicht 100 Prozent, aber wahrscheinlich eher Lehrerin. Also wenn an der Schule, dann Lehrerin.“

Marie: „Gibt es noch andere Alternativen?“

Studentin H: „Ich weiß nicht, was sich noch so ergibt. Ich könnte mir auch vorstellen, theoretisch irgendwann im Verlag zu arbeiten oder so. Das halte ich alles relativ offen.“

Marie: „Verstehe. Haben dich nahestehende Personen, wie zum Beispiel deine Eltern, bisher bei der Berufswahl unterstützt oder auf diese eingewirkt? Also dass sie gesagt haben, mach das unbedingt oder wir raten dir eher davon ab?“

Studentin H: „Ja, doch, voll. Also eher zugestimmt beziehungsweise motiviert es zu machen. Vor allem, weil sie mich immer gesehen haben, wie ich mit Schülern oder nicht mit Schülern, sondern mit Kindern, umgehe - also mich im Umgang mit Kindern gesehen haben. Dann waren sie immer so: das passt voll gut zu dir, Kinder mögen dich voll. So was in der Art.“

Marie: „Gibt es da bestimmte Werte, die deine Eltern dir mitgegeben haben, die deinen Berufswunsch, Lehrerin zu werden, beeinflusst haben könnten? Also sowas wie soziale Verantwortung oder dass du sagst, ich habe viel Mitgefühl für andere?“

Studentin H: „Das ist eine gute Frage. Ich schätze, ich weiß nicht, so Grundwerte, glaube ich, die in jeder Erziehung irgendwie mitgegeben werden sollten - Ja, das habe ich schon bekommen. Aber ich würde jetzt nicht sagen, dass ich speziell darauf vorbereitet hätte oder so. Ich glaube eher, das ist so eine Wesensgeschichte. Also ich weiß, ich bin auch eher eine ruhige Person. Man würde meinen, dass ich viel Geduld habe von außen.“

Marie: „Von innen nicht?“

Studentin H: „Nee, also... Nee, da sieht es ganz anders aus. Also ich bin schon sehr sozial aufgewachsen, würde ich sagen. Aber ich weiß nicht, ob das so speziell ist für den Beruf.“

Marie: „Das ist doch schon mal ganz gut zu wissen. Du meinst ja gerade schon, du bist eher so ein ruhiger, geduldiger Mensch. Gibt es noch weitere, irgendwie auch so soziale Werte, über die du sagen würdest, okay, da würde ich mich drüber definieren?“

Studentin H: „Speziell jetzt auf den Lehrerberuf oder allgemein?“

Marie: „In Bezug auf den Beruf vor allem. Sonst aber auch gerne allgemein. Also wenn dir da sofort was einfällt.“

Studentin H: „Ja, allgemein würde ich halt sagen, ich bin schon eher eine kreativere Person und mir fehlt das ehrlich gesagt ein bisschen. Also klar, man kann sich auch kreativ ausleben in dem Beruf. Aber mir fehlt irgendwie ein bisschen das kreative Ausleben. Also klar hätte ich auch gerne Kunst studiert oder so. Das war nur bei der UDK zum Beispiel schwierig reinzukommen. Deswegen, ja, das Kreative fehlt mir ein bisschen. Aber ansonsten bin ich sehr sozial, sehr umgänglich. Ja, ruhig. Also im Sinne von, man merkt mir das nicht an, wenn ich ungeduldig werde von außen. Ich glaube, ich kann gut erklären. Kann mich gut in andere reinversetzen. Geht ja alles irgendwie so aufs Soziale aus. Ja, genau.“

Marie: „Du weißt ja gerade schon, dass dir das so ein bisschen fehlt, dass du dich nicht so kreativ ausleben kannst. Hast du denn schon Berufserfahrung sammeln können als Lehrerin?“

Studentin H: „Ja, also dieses Jahr war noch nicht so viel. Also bisher nur eine siebte Klasse für den Bio-Unterricht. Und das auch erst seit diesem Schuljahr.“

Marie: „Okay, verstehe. Also jetzt so ein Dreivierteljahr ungefähr?“

Studentin H: „Genau, ein halbes Jahr.“

Marie: „Und hat dich das jetzt in deiner Berufswehr eher bestätigt oder so ein bisschen abgeschreckt, diese Erfahrung, die du da gesammelt hast?“

Studentin H: „Ich weiß nicht, weder noch, muss ich sagen. So relativ neutral. Ich weiß nicht, also an sich mag ich die Schüler super gerne. Aber ich weiß trotzdem nicht, ob das so... Ich weiß nicht, ich kriege auch gutes Feedback, so ist es jetzt nicht. Aber irgendwie habe ich manchmal das Gefühl, dass da irgendwie mehr geht und ich viel zu wenig vorbereitet bin auf den Job an sich.“

Marie: „Ja, verstehe ich. Du musst ja dann auch noch dein REF machen oder?“

Studentin H: „Genau. Theoretisch ja.“

Marie: „Gibt es bestimmte Arbeitgebermerkmale, die dir wichtig sind? Zum Beispiel so Work-Life-Balance oder Arbeitsplatzsicherheit, sowas in die Richtung?“

Studentin H: „Also für jetzt kann ich das noch nicht sagen, weil jetzt mein Verhältnis ziemlich gut ist und ich viel zu wenig arbeite dafür, dass man das so sagen kann. Aber für später würde ich schon sagen. Also vom Arbeitgeber her weiß ich nicht... Aber so von den Kollegen her würde ich mir schon so gute Unterstützung vorstellen, dass man sich gegenseitig Materialien zuschickt zum Beispiel oder ja, im guten Austausch miteinander ist. Und ich würde schon sagen, dass eine gute Work-Life-Balance da auch zuspielt. Mhm. Ist halt nur die Frage, inwieweit es umsetzbar ist, weil man wahrscheinlich bei einem Vollzeitjob und gerade im Anfang, viel, viel mehr arbeiten muss. Ich habe auch schon im Internet immer gelesen, manche arbeiten da irgendwie 50 Stunden die Woche und dann denke ich mir so, okay, das ist jetzt nicht so das, was ich mir unter einer guten Work-Life-Balance vorstelle.“

Marie: „Das war mir auch gar nicht so bewusst. Aber wäre denn dann Teilzeit theoretisch ein Modell, was du dir vorstellen könntest?“

Studentin H: „Ja, voll.“

Marie: „Dann meinst du ja gerade schon, dass die Work-Life-Balance jetzt von einigen, die du kennst, nicht so gut ist oder nicht so, wie du dir das vorstellst. Würdest du denn sagen, dass die Besoldung angemessen für das ist, was du leisten musst im Lehrberuf?“

Studentin H: „Ich finde das immer schwierig zu sagen. Also ich hätte mir zum Beispiel als Berufswunsch oder als Berufseinsteiger auch eine andere Richtung vorstellen können. Sogas wie Arzthelferin zum Beispiel oder so, wo man halt wirklich direkt am Menschen hilft. Und verglichen zum Beispiel mit solchen Tätigkeiten, denke ich so, ja, also ich will mich gar nicht beschweren, weil viele Berufe haben viel, viel, viel mehr körperlichen Einsatz zum Beispiel oder wo man

sich dann körperlich wirklich kaputt macht und die verdienen halt viel, viel weniger als Lehrer. Aber ich würde schon, also ich glaube, wenn es auf die Psyche der Lehrer ankommt... also ich weiß nicht, also mehr geht immer.“

Marie: „Aber würdest du jetzt auch nicht sagen, es ist komplett unterbezahlt?“

Studentin H: „Ich denke, es ist schon gut bezahlt. Aber klar, die Probleme werden ja auch nicht weniger. Das ist das Problem. Also wenn ich jetzt zum Beispiel sehe, ich habe sehr viele ukrainische Schüler bei mir in der Klasse und dann muss man halt nicht nur guten Unterricht leisten, sondern dann muss man auch teilweise irgendwelche Glossare, Vokabellisten etc. erstellen und dann denke ich mir schon, wann soll ich das bitte machen? Klar kann ich mich hinsetzen und so sechs Stunden meine Stunde vorbereiten, aber das ist, ja, das bringt es dann irgendwie auch nicht.“

Marie: „Das ist ja auch unbezahlte Arbeit dann, oder?“

Studentin H: „Richtig. Ja, das habe ich sowieso das Gefühl, dass beim Lehrer jetzt zum Beispiel, sage ich mal, man macht eine 40-Stunden-Woche, hat aber dann doch irgendwie mehr Arbeit zu tun, gerade am Anfang bei Arbeitsmaterialien beschaffen, erstellen etc., irgendwelche Elternsprechtage und so, dann glaube ich schon, dass man schnell über die 40 Stunden kommt und verglichen damit dann ist das schon dann nicht unterbezahlt, aber zu wenig einfach. Also, wenn man den Schülern halt wirklich gerecht werden will, also gerade den ausländischen Schülern, die dann aus anderen Ländern kommen, dann hast du vielleicht nicht nur ukrainische Schüler in der Klasse, sondern halt auch andere Länder, die auch Vokabellisten dann haben wollen. Also es ist schon, glaube ich, ein bisschen anstrengend, je nachdem halt, aber man will den Schülern ja auch gerecht werden.“

Marie: „Versteh ich.“

Studentin H: „Oder man macht halt kleinere Klassen und so, aber da gibt es ja auch schon ein paar Demonstrationen und so.“

Marie: „Ja, das stimmt. Würdest du den Job denn weiterhin in Betracht ziehen, auch wenn du merkst, okay, ich kriege ganz gutes Geld, Work-Life-Balance ist okay, aber irgendwie macht es mir gar keinen Spaß mehr?“

Studentin H: „Ja. Ich glaube, ja. Also tatsächlich habe ich halt das Gefühl, also es ist nicht, ich weiß nicht, ich habe irgendwie so eine neutrale Einstellung. Es ist kein Job, wo ich sage, der macht mir 100% Spaß - absolut gar nicht. Aber ich mag halt, ich weiß nicht, ich mag halt die Schüler so, ich mag es mich mit denen auszutauschen und alles, aber ich würde jetzt nicht so sagen, dass der Job mir so Spaß macht, glaube ich.“

Marie: „Es geht dir eher ums Zwischenmenschliche und nicht so um das Lehren an sich, wenn ich das richtig verstanden habe?“

Studentin H: „Ich weiß nicht, das ist eine schwierige Frage. Ich denke halt, vielleicht macht es auch irgendwann mehr Spaß, glaube ich, wenn man nicht mehr so viel Arbeit reinstecken muss oder halt eine Routine entwickelt hat und sich dann mit anderen Sachen beschäftigen kann. Aber jetzt zum Beispiel habe ich das Gefühl, alles, was man im Studium gelernt hat, also ich habe super viel vergessen, einfach dadurch, dass man dieses Bulimie-Lernen immer noch so in der Universität hat. Deswegen muss man da irgendwie, ja, man muss sich alles nochmal selbst erarbeiten und dann halt aber so aufarbeiten, dass du es einem anderen sehr gut erklären kannst und das macht halt zuerst eher nicht ganz so viel Spaß. Vor allem, weil es halt dann vielleicht auch unbezahlte Arbeit ist. Vielleicht liegt es da dran. Aber also ich bin jetzt nicht schlecht gelaunt, wenn ich mit Schülern arbeite. So ist es jetzt nicht, aber ich glaube, Arbeit bleibt Arbeit am Ende des Tages.“

Marie: „Du weißt ja sicherlich, dass es seit letztem Jahr in Berlin die Möglichkeit gibt, sich verbeamten zu lassen, nach fast 20 Jahren, in denen nicht verbeamtet wurde. Findest du die Möglichkeit, sinnvoll oder eher nicht?“

Studentin H: „Es ist immer noch nur eine Möglichkeit, oder? Dann ja, finde ich gut. Also für diejenigen, die es machen wollen, dass man dann die Möglichkeit schafft, finde ich gut eigentlich.“

Marie: „Würdest du dich denn selbst verbeamten lassen?“

Studentin H: „Das ist die Frage.“

Marie: „Beziehungsweise was müsste sich für dich ändern, damit du es in Betracht ziehen würdest?“

Studentin H: „Ich studiere in Berlin, deswegen zählt dein Interview wahrscheinlich auch auf Berlin aus? Ich hatte gerade an Brandenburg ein bisschen gedacht. Aber vielleicht trifft das auch auf Berlin zu, dass man bei einer Verbeamtung ja der Gefahr ausgesetzt wird, versetzt zu werden. Und man da irgendwie nicht wirklich eine Kontrolle drüber hat. Das finde ich auf jeden Fall sehr blöd. Und ich glaube auch, die Möglichkeit, zur Teilzeitbeschäftigung kann man zwar anfordern, also ich bin da aber auch wirklich nicht gut informiert, muss ich dazu sagen... Und ich glaube, dass das vielleicht nicht immer genehmigt werden kann, auf Teilzeit zu arbeiten. Ich würde mir wünschen, dass es einfacher ist, zu sagen, ey, ich möchte dann Teilzeit machen, ohne irgendwelche Bedingungen. Ich denke, wenn man ein Kind hat und so, dann ist das einfacher, sonst ist es nicht ganz leicht, aber ich denke, es ist schon eher

möglich dann. Aber ich wüsste jetzt nicht, ob das so einfach wäre, wenn ich jetzt mein Ref habe und dann arbeiten möchte und sage, ey, ich möchte auf Teilzeit gehen.“

Marie: „Aber Teilzeit ist halt nicht immer Teilzeit... dennoch verstehe ich deinen Punkt.“

Studentin H: „Es ist halt irgendwie immer so eine Gefahr, die da halt irgendwie mitschwingt, finde ich. Und natürlich, also wenn jetzt direkt noch mehr Geld, äh, hier angeboten wird, würde ich natürlich auch nicht Nein sagen, ne? Also es wird schon gut bezahlt, denke ich, aber wenn es, also, ich weiß nicht. Ich denke, das wäre auch noch so ein Punkt. Ich will jetzt auch nicht so geldgierig klingen. Aber ich denke immer, dann ist es natürlich noch interessanter, wenn theoretisch mehr Geld da ist und dann kann man aber auf Teilzeit arbeiten. Ich sage jetzt mal, also, angenommen, ich mache jetzt eine 30-Stunden-Woche oder 20-Stunden-Woche, ich weiß jetzt nicht, was so der Durchschnitts-Teilzeit-Wochen-Typ ist. Ich sage jetzt mal 30 Stunden die Woche, würde ja dann nicht bedeuten, dass ich nicht bereit wäre, auch 40 Stunden zu arbeiten. Weißt du, ich möchte bloß eine gute Life-Balance haben und den Schülern oder Schülerinnen gerecht werden. Und wenn das dann halt einfach noch besser bezahlt wäre, dann glaube ich, würde ich auch direkt Teilzeit machen.“

Marie: „Das ist ja auch wichtig.“

Studentin H: „Also eine Verbeamtung würde ich auf jeden Fall schon anstreben, aber ist halt die Frage, wann, oder ob das jetzt schon sein soll... Also, ich weiß nicht, weil es ist ja schon eine Freiheitseinschränkung irgendwo. Dann bist du halt drin und momentan bin ich mir noch so ein bisschen unschlüssig.“

Marie: „Wenn du der Regierung, also dem Land Berlin in diesem Fall, einen Tipp geben könntest, wie sie mehr junge Menschen vielleicht auch für die Verbeamtung gewinnen können oder wie man besser dafür Werbung machen könnte, welcher wäre das? Hast du da eine Idee?“

Studentin H: „Ich weiß nicht, braucht Berlin denn Werbung?“

Marie: „Sagen wir so, es gibt einen sehr großen Lehrkräftemangel. Und gerade viele junge Menschen treten sehr schnell aus der Verbeamtung aus. Also gerade in den letzten Jahren. Und das Land will jetzt so neue Bindungsstrategien entwickeln.“

Studentin H: „Weißt du, warum die aussteigen?“

Marie: „Dazu gibt es tatsächlich keine Infos, es gibt nur die Zahlen. Aber gibt es ein Benefit, wo du sagst, okay, wenn die Verbeamtung so und so aussehen würde, dann würden es vielleicht mehr Leute im jungen Alter auch machen?“

Studentin H: „Ja, ich würde sagen, diese Versetzungsgeschichte da irgendwie ein bisschen lockern. Das würde mir zum Beispiel weniger, also ein bisschen die Angst davon nehmen. Ich würde sagen, es wäre auf jeden Fall ein Punkt, der bei mir wirken würde. Und ansonsten für den Lehrerberuf an sich könnte ich mir vorstellen, dass es attraktiver wäre, wenn man zum Beispiel im Masterstudium ein Praktikum zwar verlangt, aber das so gestaltet wird, dass Studenten dafür Geld bekommen. Oder halt, ja, ich weiß nicht, entweder das Praktikum kürzen oder einfach sagen, das Semester ist wirklich einfach nur ein Praktikumssemester, wo ihr an Schulen arbeitet und dafür aber auch bezahlt werdet. Ich glaube, das würde vielen Studenten helfen. Vor allem, weil das Semester halt super anstrengend war, arbeiten nebenbei und dann noch Uni und dann halt das Praxissemester. Ich glaube, das wäre schon gut. Klar, müssten sich dann auch erstmal die Menschen für den Bachelor auf Lehramt entscheiden oder zumindest die Voraussetzungen haben, dass sie dann den Lehramtsmaster sozusagen beginnen können.“

Marie: „Ist es aus deiner Sicht schwierig, in Berlin einen guten Studienplatz zu bekommen?“

Studentin H: „Also, ich würde sagen, nein. Kommt halt darauf an, welche Fächerkombination man macht. Ich wollte zuerst ja Kunst machen. Kunst und Bio. Bei der UdK ist es super schwer reinzukommen, generell auch, was die künstlerischen Berufe betrifft. Bei Musik ist es ja ähnlich, dass da die Voraussetzungsbedingungen einfach sehr stark sind. Aber bei Bio, also ich habe auch schon gehört, dass es eigentlich auch schwierig ist, in Bio reinzukommen, zum Beispiel. Und ich hatte jetzt wirklich keinen guten NC und habe mich selbst ein bisschen gewundert, dass es so geklappt hat und ich dann einfach halt gesagt habe, gut, dann mache ich das.“

Marie: „Dann habe ich alles, was ich wissen wollte. Hast du noch irgendwie eine Ergänzung oder was dir nachträglich noch eingefallen ist?“

Studentin H: „So grob müsstest du jetzt alles aus mir herausgequetscht haben, was da irgendwie grad so in meinen Gedanken schwimmt.“

Marie: „Dann hoffe ich, dass du jetzt noch einen schönen Tag hast! Du hast jetzt ja Ferien wahrscheinlich?“

Studentin H: „Ja, 2 Wochen. Mega entspannt. Das ist halt auch so ein Punkt. Ferien sind halt cool, aber auch die kannst Du dir ja nicht nehmen wann du willst. Aber das ist okay, man hat ja alle Nase lang Ferien! Ich glaub am Ende hat man mehr Freiraum als vielleicht bei einem anderen Arbeitgeber. Bei der Selbstständigkeit kommt es darauf an!“

Marie: „Das hat Du recht! Dann vielen lieben Dank und einen schönen Tag dir!“

Anhang 1.9: Interview mit Studentin J

Vom 11. April 2024

Marie: „Okay, dann ist meine erste Frage, wie alt du bist und was du studierst?“

Studentin J: „Ich bin 23 und ich studiere Mathe, Deutsch und Evangelische Theologie auf Grundschule und lerne jetzt im zweiten Mastersemester.“

Marie: „Warum hast du dich für den Studiengang entschieden?“

Studentin J: „Das lässt sich eigentlich gar nicht so leicht sagen, aber ich habe eigentlich schon lange, als ich auch noch zur Schule gegangen bin, wollte ich eigentlich immer gerne Lehrerin werden an der Grundschule. Und dann hatte ich zwischendurch noch Phasen, wo ich sehr am Zweifeln war, aber eigentlich war für mich immer klar, dass ich gerne an der Grundschule arbeiten möchte. Und mit den Fächern war es ja so, dass Mathe und Deutsch vorgegeben waren weitestgehend und dann wollte ich gerne Theologie dazu machen, weil mich das einerseits interessiert, andererseits ist das auch so ein Familiending, dass wie irgendwie seit Generationen recht viele Theologen in der Familie habe. Und dann habe ich da gar nicht groß drüber nachgedacht, sondern es hat sich irgendwie angeboten.“

Marie: „Hast du für die nächsten Jahre ein berufliches Ziel? Also dass du sagst, ich würde gerne meine eigene Klasse leiten oder vielleicht sogar Direktorin werden?“

Studentin J: „Also als Direktorin sehe ich mich erst mal noch nicht. Ich würde auf jeden Fall gerne erst mal an die Schule kommen und da auch eine Klasse leiten, das kann ich mir gut vorstellen. Könnte mir aber auch gut vorstellen, vielleicht irgendwann wieder zurückzukehren, wieder zurück an die Uni zu gehen oder so. Das würde ich aber noch nicht richtig als Ziel nennen, sondern bin da noch gar nicht so festgelegt. Aber erst mal möchte ich gerne einfach fertig werden und dann Grundschullehrerin sein.“

Marie: „Als du Kind warst, haben dir deine Eltern bestimmte Werte mitgegeben, die du vielleicht sagen könntest, dass die deinen Berufswunsch beeinflusst haben könnten? Also gerade in Bezug auf die soziale Richtung?“

Studentin J: „Ich könnte mir schon vorstellen, dass... also was bei uns immer wichtig war, war, ich habe auch viele Geschwister, dass man eben hilfsbereit sein sollte und einander möglichst viel unterstützen. Und auch wenn meine kleinen Geschwister Hilfe bei den Hausaufgaben oder so brauchten, dass dann schon meine Eltern das wichtig fanden, dass wir auch uns gegenseitig da helfen können. Und da habe ich dann auch doch bemerkt, dass mir das auch Spaß macht und mir ziemlich wichtig ist, also das könnte ich mir vorstellen, dass das weitergegeben wurde. Aber ansonsten

war es jetzt keine sehr, also ich würde nicht sagen, dass wir da in eine bestimmte Richtung erzogen wurden, sondern auch alle sehr unterschiedliche Sachen machen.“

Marie: „Aber würdest du selber von dir sagen, dass du bestimmte Werte vertrittst oder bestimmte persönliche Fähigkeiten hast, die für den Lehrberuf wichtig sein könnten?“

Studentin J: „Hm, ich würde sagen, dass es mir... dass es mir wichtig ist, eben auf so sozialere Skills zu achten. Also dass ich, würde ich jetzt über mich selbst einfach sagen, dass ich mich jetzt emphatisch empfinde und auch gerne anderen Leuten helfe, dass ich gerne ja auch mit Kindern was mache. Also das, was mir immer wichtig ist, so einen Sinn dahinter zu sehen, dass ich mir gar nicht vorstellen könnte, jetzt am Schreibtisch zu sitzen und irgendwie Excel-Tabellen zu schieben und nicht so richtig zu wissen, wofür, sondern dass ich immer gerne... in der Arbeit direkt sehe, warum ich es mache und was mir daran jetzt wichtig ist.“

Marie: „Würdest du trotzdem sagen, dass deine Eltern oder auch Geschwister, Großeltern, Freunde dich bei der Berufswahl der Lehrerin unterstützt haben?“

Studentin J: „Ja, auf jeden Fall.“

Marie: „Warum glaubst du, dass sie das gut finden, dass du Lehrerin werden willst?“

Studentin J: „Hm, das ist irgendwie eine schwierige Frage. Ja, also ich könnte mir vorstellen, dass das vielleicht auch irgendwie mit deren eigenen Berufen zusammenhängt, dass die auch alle in so lehrende Richtungen gehen. Mein Vater ist Hochschullehrer, meine Mutter Erzieherin. Das könnte ich mir schon vorstellen. Und auch bei meinen Großeltern, meine Oma war auch Lehrerin, mein Opa auch an der Universität. Also könnte ich mir vorstellen, dass mich das vielleicht irgendwie so ein bisschen auch auf die Idee gebracht hat. Ich glaube auch schon, dass... dass es wichtig war für meine Eltern, das haben sie nie so direkt gesagt, aber dass ich was studiere auf jeden Fall. Aber ansonsten, also ich glaube auch, dass sie das einfach unterstützen, weil sie das auch einen wichtigen Beruf finden. Und weil sie vielleicht auch mich dann irgendwie sehen können und hoffen, dass mir das gut gefällt oder so.“

Marie: „Ja, das ist ja auch wichtig, dass das Kind glücklich ist, mit dem Beruf. Hast du denn schon Arbeitserfahrungen in der Schule sammeln können?“

Studentin J: „Ähm, ich hab während des Bachelors in verschiedenen Schulen gearbeitet. Ich habe eine Zeit lang, also noch während Corona, hab ich in der Betreuung gearbeitet an einer Privatschule. Dass war so, dass die so viele Räume hatten, dass sie es einrichten konnten, dass alle Kinder jeden Tag kommen und dann

in halber Klassenstärke unterrichtet werden. Und da hab ich dann immer eine halbe Klasse quasi bekommen und den geplanten Unterricht von der Lehrkraft eben da durchgeführt. Ähm und danach hab ich in einer Willkommensklasse hier in Berlin gearbeitet für ein Jahr. Als sowas wie eine Sprachassistentin, aber es war im Grunde genommen einfach Hilfskraft. Und ähm, da würde ich aber nicht sagen, dass der Fokus so stark auf dem Sprachenlernen halt lag, ja.“

Marie: „Aber hat dich die Erfahrung, die du bereits gesammelt, bestärkt in deinem Wunsch, Lehrerin zu werden?“

Studentin J: „Auf jeden Fall. Also nach einer Weile schon. Ich weiß noch, ganz am Anfang, als ich irgendwie nach zwei Wochen oder so ein paar Mal dieses machen sollte, wo ich eine halbe Klasse alleine bekommen hatte, bin ich irgendwann nach Hause gekommen und war völlig fertig und dachte, das kann ich nicht, das ist zu viel für mich. Die Kinder sind so gemein, keiner hört zu. Aber das hat sich dann doch total eingependelt irgendwie. Und gerade auch in der Willkommensklasse, das war schon irgendwie sehr herausfordernd mit den Kindern. Eher so aus sozialer Hinsicht. Aber das habe ich nach einer Weile gemerkt, macht trotzdem total viel Spaß. Und auch wenn es sehr anstrengend war, hat man irgendwie so viel zurückgekriegt. Und dadurch hat mich das schon bestärkt, dass es, obwohl es herausfordernd ist, auch Spaß machen kann.“

Marie: „Du hast es ja... also die Arbeitserfahrung, die du gemacht hast, klingt so ein bisschen so, als hättest du das freiwillig gemacht. Also von dir selbst aus, jetzt nicht, weil es vorgegeben war von der Uni. Würdest du sagen, dass es mehr Praxis generell im Studium geben sollte im Lehramt, die dann schon vorgegeben ist?“

Studentin J: „Also ich finde vor allem, dass vielleicht dieses Praxissemester, was bei uns jetzt das dritte Mastersemester ist, dass das deutlich früher kommen müsste. Weil wir hatten ja nur ein Praktikum, was irgendwie über, ich glaube es waren 80 Stunden oder so gehen sollte, nach dem zweiten Semester vom Bachelor. Und seitdem gar nichts mehr. Und das finde ich schon schade, weil auch in diesem Praktikum, nicht der Sinn war, dass wir irgendwie nur einen Unterricht vorbereiten sollten oder eine Stunde geben, sondern dass wir ein Projekt machen sollten, wo wir empirisch forschen. Und das fand ich schon irgendwie so ein bisschen eine verpasste Chance, auch mehr in den Beruf rein zu schnuppern. Und das fände ich irgendwie total sinnvoll, wenn man vielleicht auch von Anfang an jede Woche oder so praktische Anteile schon hätte. Wenn man da ja doch deutlicher merken könnte, einmal wie gut es einem auch liegt, wie viel Spaß es einem macht. Also ich glaube, es würde auch dazu führen, dass man am Ende besser vorbereitet ins Referendariat geht.“

Marie: „Also wäre ein dualer Studiengang aus deiner Sicht sinnvoll?“

Studentin J: „Ja, auf jeden Fall. Das fände ich sinnvoll.“

Marie: „Du arbeitest jetzt schon eine Zeit lang. Was würdest du sagen, was sind dir für Arbeitgebermerkmale wichtig? Also gerade wenn du so in deine Zukunft schaust, was könnte da relevant sein?“

Studentin J: „Einmal natürlich Sicherheit, was ja auf jeden Fall auch mit dem Lehrerberuf einhergeht und schon irgendwie ein großer Aspekt auch ist bei der Wahl. Andererseits aber vor allem auch, dass irgendwie so ein positives Klima herrscht. Also auch mit dem Kollegium, dass man da gut klarkommt, dass man auch mit der Schulführung, also dem Direktor oder der Direktorin gut klarkommt. Und was ich auch gerne sagen würde, was ich jetzt mal wieder miterlebt habe, dass irgendwie sobald zu wenig Leute da waren, wenn irgendwie das Personal völlig überlastet war, dass es dann sofort dazu geführt hat, dass irgendwie der Umgangstonfall schnell gekippt ist und alle sehr unfreundlich miteinander umgegangen sind. Das alle sehr gestresst waren und das natürlich auch Auswirkungen auf den Unterricht hatte. Und das allgemeine Schulklima, also am liebsten auch in der Schule, wo man nicht das Gefühl hat, dass sie völlig unterbesetzt ist.“

Marie: „Findest du, dass das Gehalt, was du später bekommst, angemessen für das ist, was man so leisten muss, gerade jetzt in Bezug auf steigende Belastungen, große Klassen, Überstunden etc.?“

Studentin J: „Also, ja, nicht so richtig. Aber ich finde, das ist schon gut bezahlt. Aber ich finde, das ist auch sehr herausfordernd und könnte auch noch besser bezahlt sein, je nachdem auch irgendwie, an was für einer Schule man ist, mit was für Kindern man arbeitet und wie viele Stunden man letztendlich tatsächlich da rein investiert. Ich glaube, man kann sich den Beruf auch entspannter machen, aber da muss man vielleicht auch ein bisschen Glück haben und ich glaube, an sich könnte es mehr sein.“

Marie: „Würdest du für dich selber sagen, dass Spaß für dich relevant ist im Job? Also, wenn du merken würdest, es macht mir gar keinen Spaß mehr, würdest du dir sagen, ich würde den Job dann weitermachen? Also, so jetzt ein bisschen in den Gedanken gesponnen, dauert ja wahrscheinlich noch ein bisschen, bis es dazu kommen würde.“

Studentin J: „Es kommt immer ein bisschen darauf an, was so die Lebenssituation ist, ob ich es mir leisten könnte, ihn nicht weiterzumachen, weil man ja mit dem Studium doch ein bisschen festgelegter ist jetzt im Grundschullehramt. Aber wenn es mir gar keine Freude machen würde, dann würde ich auf jeden Fall versuchen, was anderes

zu machen. Und dann wäre natürlich irgendwie schade, die Sicherheit aufgeben zu müssen, die mit dem Job einhergeht. Aber wenn es keinen Spaß macht, dann bringt es ja auch nichts drin zu bleiben.“

Marie: „Weißt du schon, ob du dich verbeamten lassen möchtest, beziehungsweise man wird ja jetzt in Berlin automatisch wieder verbeamtet? Findest du das gut?“

Studentin J: „Also, doch, auf jeden Fall. Ich kriege das immer wieder bei meinen Eltern mit, dass es irgendwie doch auch, also... ich muss mich da immer dran erinnern, weil als ich überlegt habe, was ich studieren soll, zu der Zeit war ja gerade die Pandemie so stark. Und da hat man irgendwie jeden Abend im Fernsehen gesehen, wie viele Leute wirklich Existenzängste haben, ihre Jobs verlieren, gar nichts mehr haben. Und wir saßen halt alle sehr entspannt zu Hause und wussten, mein Vater ist verbeamtet an der Uni, so wir sind irgendwie sehr, sehr gut versorgt und man muss sich überhaupt keine Gedanken machen. Das finde ich... also das wäre mir schon sehr wichtig. Es kommt natürlich auch immer darauf an, ich würde mich, jetzt wahrscheinlich nicht unbedingt in Berlin verbeamten lassen, wenn ich mir nicht sicher wäre, dass ich hier bleiben möchte. Ich bin mir sicher, dass ich hier nicht bleiben möchte, deswegen würde ich mich hier nicht verbeamten lassen. Aber wenn ich, wenn ich die Möglichkeit hätte, in einer Stadt, in der ich mich auch länger sehe, verbeamten zu lassen, dann würde ich das sehr gerne machen.“

Marie: „Das heißt, du wirst dann auch dein Referendariat nicht hier machen in Berlin?“

Studentin J: „Das habe ich noch nicht ganz entschieden, aber wahrscheinlich nicht.“

Marie: „Okay. Was würden dir so für Nachteile von einer Verbeamtung einfallen?“

Studentin J: „Man ist ja schon weniger flexibel. Man, also ja, das wäre, glaube ich, für mich so Hauptnachteil, dass man eben nicht so leicht irgendwie dann auch Stadt wechseln kann, Job wechseln kann. Ansonsten, also nicht so richtig viele. Ich glaube für mich... also vielleicht weiß ich auch nicht genug drüber, aber an sich klingt das für mich alles sehr attraktiv.“

Marie: „Also würdest du sagen, die Vorteile überwiegen da für dich auf jeden Fall?“

Studentin J: „Auf jeden Fall, ja.“

Marie: „Wie findest du denn generell die Möglichkeit der Wiederverbeamtung in Berlin? Denkst du, das ist sinnvoll, damit mehr Leute wieder in den Lehrberuf kommen?“

Studentin J: „Auf jeden Fall. Also ich glaube schon... ich weiß zum Beispiel, würde ich in Berlin bleiben wollen, dann hätte ich gar keine Chance, verbeamtet zu werden,

dann würde ich vielleicht gucken, ob ich woanders arbeiten könnte und hier wohnen. Ich könnte mir gut vorstellen, dass das für viele Leute auch eine attraktive Möglichkeit ist. Und ich würde jetzt bei mir nicht sagen, ich habe angefangen, das zu studieren, um verbeamtet zu werden. Aber das spielt schon auch mit rein. Und ich glaube, dass es auch anderen Leuten so geht, die doch gerne auch verbeamtet sein möchten.“

Marie: „Würdest du denn den öffentlichen Sektor generell als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen? Deine Familie ist ja auch in dem Bereich vertreten. Denkst du, dass das für viele Leute ein gutes Arbeitsfeld ist? Abgesehen auch vom Lehrer-Dasein?“

Studentin J: „Ich denke schon. Also ich finde, es geht schnell mit so einer Sicherheit ein. Es ist nicht mit so einer Willkür verbunden und Ängsten, den Job zu verlieren. Man hat natürlich auch nicht so diese ganz steilen Karrierechancen, denke ich. Also kommt natürlich auch darauf an. Ich weiß jetzt bei Familienmitgliedern von mir an der Uni, die können schon irgendwie so ein bisschen mehr Karriere auch machen als jetzt ich vielleicht als Lehrkraft später. Aber das ist wahrscheinlich einfach... kommt darauf an, was einem wichtig ist, wenn man eben mehr Karriere machen möchte und dann irgendwie vielleicht auch sehr viel verdienen möchte später, dann ist vielleicht dieser öffentliche Sektor nicht so der perfekte Raum. Aber ich finde, das bietet sich auch insofern an, als dass man da vielleicht auch ein gewisses Gleichgewicht irgendwie zwischen Privatleben und Arbeit erwarten kann. Und dann ja, also irgendwie auch die Konkurrenz eine andere ist und auch mehr Leute vielleicht nicht ganz so karriereorientiert dran gehen.“

Marie: „Wärst du generell dafür, dass die Verbeamtung beibehalten wird für den Lehrberuf?“

Studentin J: „Ja, schon.“

Marie: „Findest du das gut, dass man sich das aussuchen kann in manchen Bundesländern, ob man verbeamtet ist oder nicht? Oder würdest du sagen, auch für das Klima innerhalb des Kollegiums wäre es schon sinnvoll, wenn es da so eine einheitliche Vorgehensweise gibt, entweder alle oder keine?“

Studentin J: „Ich denke, ich finde es eher gut, dass man sich aussuchen kann, weil ich auch weiß von Kommiliton*innen, die sagen, sie möchten sich auf jeden Fall aussuchen, sie wollen sich auf jeden Fall nicht verbeamten lassen. Und das finde ich auch total, also ich sehe es für mich anders, aber da möchte ich mich einmischen. Das kann ja jeder sehen, wie er das sehen möchte und würde dann das nicht vorschreiben wollen, weil ich das Gefühl habe, der Lehrberuf ist eh schon nicht so attraktiv. Und alles, was den jetzt noch unattraktiver machen könnte, entweder jetzt

in die Richtung, man kann sich auf gar keinen Fall verbeamten lassen oder in die Richtung, man muss auf jeden Fall verbeamtet sein, auch für Leute, die es gar nicht wollen, ist vielleicht keine gute Idee.“

Marie: „Wenn du der Regierung, also dem Land Berlin, einen Tipp geben könntest aus deiner Sicht und mit deinen Erfahrungen, wie man mehr junge Menschen für den Lehrberuf, aber auch für die Verbeamtung gewinnen könnte, was wäre das für einen?“

Studentin J: „Das ist schwer. Also für den Lehrberuf, glaube ich, könnte man in der Ausbildung auf jeden Fall was machen, dass man die praxisorientierter gestaltet. Für die Verbeamtung, schwierig. Also weiß ich ehrlich gesagt nicht, was ich da für einen Tipp geben könnte. Aber vielleicht im Grunde genommen auch, dass man durch diese stärkeren Praxisanteile auch die jüngeren Leute schon irgendwie an Berliner Schulen auch ran führt. Und dann auch die Vorstellung, dass man nicht so schnell und leicht wechseln kann und wo ganz anders hingehen kann, attraktiver wird weil man es kennenlernt und es einem dann hoffentlich auch gefällt.“

Marie: „Und wie würdest du, wenn du selbst eine Werbekampagne gestalten müsstest, für die jungen Menschen, wie würdest du vorgehen? Über welche Medien oder wie wäre da deine Vorstellung, wie junge Menschen am besten erreicht werden könnten?“

Studentin J: „Also grundsätzlich ja irgendwie immer über soziale Medien, vermute ich mal. Ansonsten, also meinst du jetzt junge Menschen, die schon an der Uni sind oder die an der Uni sind?“

Marie: „Also wenn du an der Uni bist, dann weißt du ja eigentlich schon, was du studieren willst.“

Studentin J: „Ja, das stimmt. Dann vielleicht irgendwie durch bessere Werbung an Schulen auch. Ich kann mich erinnern, bei uns gab es mal einen Nachmittag, wo Studierende an die Schule gekommen sind und so Stationen aufgebaut hatten und man dann, es war kurz vorm Abi, hingehen konnte und sich einfach unterhalten. Und da habe ich mich auch lange mit einer unterhalten, die Grundschullehramt studiert hat und einem da einfach ganz persönliche Erfahrungen auch berichten konnte. Also wenn eben bei solchen Angeboten auch mehr Lehramtsstudierende anwesend wären, dann, also vielleicht wäre noch solche Möglichkeiten irgendwie gewinnbringend. Weil ich jetzt nicht so richtig weiß, also jetzt bei sozialen Medien, irgendwie im Internet, ob man da tatsächlich so viel Interesse dran hat, dass man sich das genauer angucken würde. Also wahrscheinlich eher so schulische Angebote, mit denen man auf jeden Fall auch Leute erreichen kann.“

Marie: „Dann wäre meine Abschlussfrage an dich, ob du dich mit dem heutigen Wissen, was du hast und den Erfahrungen nochmal für das Studium entscheiden würdest.“

Studentin J: „Das ist schwierig, weil ich tatsächlich das Studium, nicht so toll finde und nicht so spannend finde. Auch das Gefühl habe, dass es ein bisschen Zeitverschwendung ist.“

Marie: „Okay, warum?“

Studentin J: „Also ich habe das Gefühl, es sind sehr viele fachliche Anteile, die man aber so gar nicht braucht und die zum Teil auch nicht mal besonders anspruchsvoll sind. Also so ein bisschen fast wie eine Beschäftigungstherapie, dass man viele Kurse macht, die dann aber wenig bringen irgendwie. Und das ist auch gleichzeitig dieses sehr, sehr praxisferne, sodass ich manchmal schon irgendwie den bösen Gedanken habe, ich hätte auch was studieren können, was mich einfach so interessiert, irgendwie fachlich und dann, wenn ich es möchte, als Quereinsteigerin ins Lehramt kommen, was auch ein bisschen schade ist. Vielleicht hätte ich nochmal mehr drauf geguckt, wie das an anderen Unis, auch in anderen Bundesländern ist, weil ich zum Studium eigentlich eher so nach der Stadt geguckt hatte und dachte, ja, Berlin ist doch richtig cool, da möchte ich hin. Aber gar nicht richtig drauf geachtet habe, wie die Uni das Studium aufbaut. Also dass ich da vielleicht mehr hätte gucken können, welche Unis sich fürs Grundschullehramt anbieten. Aber ich bin jetzt nicht unglücklich, wie ich es jetzt gerade mache. Aber ich weiß nicht, ob ich mich so nochmal entscheiden würde.“

Marie: „Aber würdest du schon sagen, dass du dich für den Beruf nochmal entscheiden würdest?“

Studentin J: „Ja, auf jeden Fall.“

Marie: „Dann war es das von meiner Seite aus. Sind dir jetzt noch im Nachhinein irgendwelche Sachen aufgefallen, die wir nicht beleuchtet haben, die du noch ergänzen möchtest?“

Studentin J: „Erst mal nicht, nee.“

Marie: „Dann danke ich dir ganz herzlich für deine Einblicke und deine Meinung zu dem Thema.“

Anhang 2: Interviewtranskripte Lehrkräfte

Anhang 2.1: Interview mit Lehrkraft A

Vom 26. März 2024

Marie: „Wie alt bist du und an was für einer Schule arbeitest du?“

Lehrkraft A: „Ich bin 33 und ich arbeite an einer evangelischen Grundschule in Berlin-Pankow.“

Marie: „Was unterrichtest du für Fächer?“

Lehrkraft A: „Ich unterrichte die Fächer GEWI, also Gesellschaftswissenschaften, Englisch und Mathe.“

Marie: „Warum hast du dich für den Beruf entschieden?“

Lehrkraft A: „Also ich hatte selber eine schöne Schulzeit, auch zum Ende, zum Abitur hin. Hatte tolle Lehrer, eine coole Zeit. Es haben mich auch Lehrer angesprochen drauf und gemeint, das könnte was für mich sein. Und dann wurde das immer konkreter, sag ich mal. Dann ging es dann eher darum, welche Fächer und ob Gymnasiallehramt oder Grundschule. Und ich war dann, weil ich ja selber vom Gymnasium gerade kam, eher auf Gymnasiallehramt und habe das auch studiert. Und bin aber mittlerweile an einer Grundschule gelandet.“

Marie: „Wie kommt das? Also ich wusste, dass man irgendwie, wenn man Gymnasiallehramt studiert, auch an der Grundschule unterrichten kann. Aber war das dann einfach, weil der Bedarf da war?“

Lehrkraft A: „Das war durch einen Zufall. Ich habe als Masterstudent so Nebenjobs in Nachhilfe gemacht. Aber später dann auch. Also mit einem Bachelor kann man ja auch schon an Schulen arbeiten, so Vertretungsstunden machen. Und da war irgendwann mal über, ich glaube, über meine Mutter, die hat irgendeine Anzeige gefunden von der Schule, die sucht Vertretungslehrkräfte in Pankow. Und hat mir das geschickt. Dann bin ich da hin und das war halt eine Grundschule und kein Gymnasium. Und ja, dann habe ich da erst mal mit Willkommenskindern, also Flüchtlingskindern, gearbeitet, habe Deutsch gemacht und habe auch so ein bisschen unterstützt in Klassen, so als zweite Lehrkraft. Und war dann auf einmal in diesem Team da mit drin. Und das ist genau die Schule, wo ich heute dann wieder bin. Also ich habe dann mein Referendariat wieder an einem Gymnasium gemacht und da jetzt nicht so die tollsten Erfahrungen gemacht. Auch die Fächer, die ich studiert habe, Geschichte, Französisch, waren jetzt auch nicht so, dass ich da übernommen hätte werden können. Und dann hatte der Schulleiter von der Grundschule eben gesagt,

bevor du jetzt irgendwo anders hingehst, melde dich nochmal bei uns. Vielleicht kann ich dir was anbieten. Und da ich die Schule ja schon kannte und wusste, wie das Team da ist und die Atmosphäre und so, habe ich dann zugesagt.“

Marie: „Das klingt doch eigentlich nach einer guten Option, also wenn das gut passt.“

Lehrkraft A: „Ja, ich bin da heute sehr zufrieden mit der Entscheidung. Also es ist wirklich eine sehr kleine familiäre Schule, aber ein sehr cooles Team, jung und alt zusammen. Es gibt nur A- und B-Klassen. Es ist alles sehr überschaubar. Es ist so eine kleine Insel da in Pankow, sage ich mal. Ein kleines Schlaraffenland irgendwie. Und man weiß schon, warum man da gerne hinfährt.“

Marie: „Das heißt, du würdest schon sagen, dass auch das Arbeitsklima, was ihr da an der Schule habt, irgendwie zu deiner Zufriedenheit im Job beiträgt?“

Lehrkraft A: „Ja, auf jeden Fall. Also das macht eigentlich das meiste aus. Wirklich die Teamatmosphäre, das auf Augenhöhe begegnen. Gemeinsam Probleme angehen. Aber auch so außerhalb vom Berufsalltag machen wir Dinge, also Betriebsfeiern, Ausflüge. Da haben sich Freundschaften entwickelt und so weiter. Also das ist alles schon echt ein großer Faktor.“

Marie: „Finde ich voll schön. Hast du noch irgendwie jetzt für die nächsten Jahre oder sogar Jahrzehnte ein spezielles berufliches Ziel, dass du sagst, okay, ich würde eigentlich gern mal irgendwie noch eine andere Klasse leiten oder sogar Direktor einer Schule?“

Lehrkraft A: „Ja, tatsächlich. Also da tun sich gerade so zwei Wege auf. Einmal wirklich in Richtung Schulleitung zu gehen. Also der Schulleiter war scheinbar auch nach einem Jahr schon sehr zufrieden so mit dem, wie ich mich da einbringe und hat mich quasi mit ins Schulleitungsteam geholt. Da sind wir jetzt zu dritt. Also es gibt sozusagen seine Stellvertretung und von dieser Stellvertretung habe ich jetzt Stunden abgeordnet bekommen, übernommen, kommissarisch und habe sozusagen jetzt schon Felder der Schulleitung, die ich jetzt seit zweieinhalb Jahren mache. Also sowas wie Vertretungsplan an zwei Tagen die Woche erstellen, Praktikanten, FSJler, alles was so externe Leute betrifft, die mit der Schule zu tun haben und so. Also ich bin quasi schon jetzt Teil dieser Schulleitung und er sagt auch ganz klar, dass er mich da sieht in Zukunft. Also auch wenn er mal nicht mehr da ist. Also das ist ein Horizont, sag ich mal, der sehr konkret ist. Aber es gäbe noch eine andere Möglichkeit, weil man natürlich auch was aufgibt als Schulleiter. Man ist dann eben eher Verwalter und nicht mehr Lehrkraft. Und da würde mir dann auch irgendwie was fehlen. Man hat zwar noch ein paar Stunden, aber es ist deutlich anderes Gleichgewicht. Und deshalb

bin ich noch am Überlegen, weil mein anderes Steckenpferd ist halt so das Digitale. Da habe ich direkt mit Corona dann damals 2020 angefangen und mich da sehr tief rein gearbeitet und bin sozusagen auch der Digitalbeauftragte der Schule. Und da habe ich auch Bock drauf. Beides wird am Ende aber nicht möglich sein. Also ich werde in den nächsten Jahren irgendwie mich mal genauer damit beschäftigen müssen, was ich eigentlich will. Also entweder tatsächlich Schulleitung oder noch mehr in die Richtung Lehrkraft mit Schwerpunkt Digitales und genau iPad-Klassen und so weiter.“

Marie: „Klingt beides auf jeden Fall nach einer guten und spannenden Möglichkeit, abgesehen vom Lehrberuf. Du meinst ja gerade schon, dass das Digitale dir irgendwie... ganz gut liegt und Spaß macht. Würdest du sagen, dass du dich noch über andere persönliche Fähigkeiten oder auch Werte sogar definieren könntest oder identifizierst, die was mit dem Lehrberuf zu tun haben?“

Lehrkraft A: „Ja, also ich kann jetzt nur... Also jetzt nicht so aus der Selbstreflexion, aber vielleicht aus dem, was andere sagen über mich... dass ich sehr flexibel bin. Also dass ich mich sehr schnell anpassen kann an neue Situationen. Das ist wichtig als Lehrkraft. Also teilweise innerhalb von Sekunden mal, aber auch wenn jetzt mal ein Tag ganz anders läuft, als er laufen sollte oder der Vertretungsplan oder sonst was nicht hinhaut. Dass ich dabei auch immer eigentlich die Ruhe bewahre. Und da kommt immer wieder Feedback, die sagen, verrückt, wie schaffst du das immer? Ich sag jetzt mal cool zu bleiben in solchen Situationen und dich nicht irgendwie irre machen zu lassen und so. Also ich glaube, das ist schon eine Stärke von mir. Genau. Und das ist wichtig. Und dann, was ich auch noch mag, was ich gerne mit einbringe, ist diese Vielseitigkeit. Also extrem unterschiedliche Dinge zu machen mit einer Klasse. Ich liebe es auch auf Klassenfahrt zu sein. Andere Kollegen verabscheuen das ja. Ich mag das, dass man irgendwie... Ich sag jetzt mal, der Papa für alles dann ist auf einmal. Und so 24/7 Job hat. Und dann ist man auf einmal... Ja, man hört den Kindern zu. Es geht um Sorgen, Probleme. Man macht Projekte mit denen. Man stellt was auf die Beine. Man ist auf einmal Drehbuchautor, Kameramann, weiß ich nicht. Alles mögliche. Das macht diesen Job wirklich so vielseitig. Und macht es auch wett, dass es manche Tage gibt, wo einem die Kinder wirklich... die letzten Nerven rauben. Aber ich finde diese Vielfalt in dem Beruf ist fast einmalig. Und man kriegt auch wirklich von vielen Kindern was zurück. Auch wenn es bei manchen länger dauert. Und man nicht mit allen immer grün ist, sag ich mal. Aber am Ende dieser Zeit, auch wenn man so eine Klasse aus der Grundschule entlässt, da kommt dann trotzdem von einigen Kindern Abschiedsworte, mit denen man erst gar nicht

gerechnet hätte. Aber es ist doch eine Wirkung zu spüren, die man da hinterlässt. Eigentlich bei allen Kindern.“

Marie: „Das klingt sehr gut. Als du noch studiert hast oder noch gar nicht studiert hast, haben deine Eltern da irgendwie auf dich eingewirkt? Oder auch nicht nur deine Eltern, sondern eine andere nahestehende Person? Und dich in der Berufswahl bestärkt oder dir davon abgeraten?“

Lehrkraft A: „Ja, also wirklich eher bestärkt. Klar, es gab auch immer, ich sag mal hier diese Anwalt-Architekt-Nummer, die lange immer so mit schwamm. Aber irgendwann so Richtung Abitur hat sich das herauskristallisiert, dass ich das machen will. Da hatte ich auch schon lange Nachhilfe gegeben und auch Freunden viel geholfen. So im schulischen Kontext, für die einfach diese Raumschule eben nicht so gemacht war. Die aber heute auch alle ihren Weg gegangen sind. Und für die es zum Beispiel viel besser war, dann nach dem Abitur, irgendeine bestimmte ganz spezielle Fachrichtung zu haben. Und sich da so reinzuknien und da so Profi zu werden. Wohingegen ich finde, dass ein Lehrer niemals, naja, ist schon Profi klar... aber dass ein Lehrer nie in einem Fach so ein Spezialist oder sowas ist, sondern immer so ein Generalist eher. Und das lag mir eigentlich schon immer. Ich war nie irgendwo der Allerallerbeste, aber ich war sozusagen in der Breite in vielen Sachen einfach gut, hab mich gut angepasst. Und da haben immer alle gesagt, dann passt das auch so im schulischen Kontext. Und ja, Freunde haben mich auch bestärkt, meinten auch, das kann nur gut werden und so. Und deswegen war das eigentlich dann für mich klar. Im Studium gab es dann durchaus mal Momente oder auch im Referendariat, wo man dann wieder mal an sich gezweifelt hat oder so. Aber da wurde man dann auch wieder aufgebaut von anderen.“

Marie: „Und gab es dann in deiner Kindheit so Momente oder von deinen Eltern bestimmte Erziehungsstile, Werte, die sie dir mitgegeben haben, wo du sagst, das könnte darauf eingewirkt haben, dass ich Lehrer werden wollte?“

Lehrkraft A: „Boah, das ist schwer zu sagen. Also meine Familiengeschichte ist recht, ja, auch vielseitig, sag ich mal. Ich kann es jetzt nicht so sagen, ich habe jetzt Eltern A, B gehabt und die haben das und das mit mir mitgegeben, also ich hatte auch viele Geschwister im Haus. Und wenn ich selber überlege, was mir wichtig ist, so wenn ich jetzt Kinder erziehe oder als Lehrer, dann ist es schon immer auch wichtig, dass es klare Regeln gibt, dass es auch mal ein Stoppsignal gibt. Und da bin ich dann auch mal wirklich eher der strenge Lehrer. Das melden mir auch die Kinder so zurück, aber nicht im Negativen. Also eigentlich habe ich immer das Gefühl, dass sich die Kinder das eigentlich auch wünschen, dass es Strukturen gibt, auf die man

sich verlassen kann und nicht alles so Friede, Freude, Eierkuchen und wir machen, was wir wollen. Und das ist eigentlich so ein Grundsatz, finde ich. Also immer, das sehe ich jetzt selber auch, wenn ich meine Tochter erziehe, dass es natürlich ein Kampf ist, irgendwie Regeln durchzusetzen, aber sie extrem wichtig sind so als Struktur, als Stabilität.“

Marie: „Verstehe ich. Dann würde ich dir jetzt mal ein paar Fragen generell zum Arbeitskontext stellen. Du hast ja gerade schon ein bisschen angedeutet, dass dir der Job viel Spaß macht, wenn ich das richtig verstanden habe. Würdest du dann sagen, dass die Berufserfahrungen, die du in den letzten Jahren gesammelt hast, dich in deiner Entscheidung Lehrkraft zu werden generell bestärkt haben oder hat dich das eher so ein bisschen abgeschreckt, wie die Realität dann doch manchmal wirklich ist als Lehrer?“

Lehrkraft A: „Nee, auf jeden Fall bestärkt. Also ich kam aus einer eher negativen Referendariatserfahrung an diese Schule da zurück und es war wie Tag und Nacht. Also ich wurde sofort in meinem Tun positiv bestärkt und bestätigt und habe ganz viel Positives mitbekommen und das hat mich aufgebaut. Innerhalb kürzester Zeit habe ich mich da wohl gefühlt und habe Anerkennung bekommen und das bis heute hin. Also das macht es wirklich zu einem coolen Job für mich und auch diesen Arbeitsplatz, wie gesagt, diesen besonderen da. Auf alle Fälle positiv.“

Marie: „Sehr schön. Würdest du auch sagen, dass die Besoldung, die du für dein Tun erhältst als Lehrkraft, dass die angemessen dafür ist, was du im Job so leisten musst?“

Lehrkraft A: „Boah. Also in unserer Situation hier als Familie, die gerade ein Haus gebaut hat und eingezogen ist, klar würde ich mir schon ein bisschen mehr wünschen. Aber beschweren kann ich mich auch nicht. Es ist eigentlich ein gutes Gehalt. Ich arbeite auch Vollzeit. Übrigens als einer von drei Leuten da an der Schule, was ja auch schon was heißt. Aber ich finde, dass an sich die Lehrergehälter angemessen sind. Es ist natürlich jetzt eine freie Trägerschaft. Ich bin kein Beamter. Die hatten ja noch mal ein bisschen mehr was von ihrem, ein bisschen mehr netto vom Brutto und so weiter und auch eine andere Absicherung im Alter. Aber das ist eigentlich, spielt das nicht so die große Rolle für mich. Es reicht quasi für den Lebensstandard, den wir haben, um uns was aufzubauen. Und wenn da mehr kommt durch Tarifverhandlung oder sonst was, dann ist das okay. Aber ich würde jetzt nie den Job wechseln, weil ich da ein paar Euro zu wenig bekomme oder so.“

Marie: „Gibt es sonst noch andere Arbeitgebermerkmale, die dir irgendwie wichtig sind neben dem Gehalt? Sowas wie Sicherheit oder Work-Life-Balance?“

Lehrkraft A: „Ja, auf jeden Fall. Ich muss gerade überlegen, weil das ist bei meinem Arbeitgeber ein bisschen vertrackt. Ich habe zwar eine unbefristete Stelle, aber man hat ja Lehrerstunden. Und ich habe nicht alle diese Lehrerstunden unbefristet, sondern das ist eine Teilentfristung. Das ist ein bisschen ein komisches Modell. Und mit den Jahren kriegt man immer mehr von diesen entfristeten Stunden sozusagen, die einem dann auch nicht mehr weggenommen werden können. Aber momentan habe ich nur, ich glaube, zehn von 28 Stunden sind entfristet und der Rest ist sozusagen vertraglich variabel. Den könnte mir der Arbeitgeber auch wieder wegnehmen. Wenn es jetzt irgendwie auf einmal keinen Lehrermangel gebe oder sonst was. Das ist für einige schon ein Faktor, ein Sicherheitsfaktor, der vielleicht nicht so toll ist. Aber wenn ich gucke auf die Marktsituation und wie ich da beim Arbeitgeber oder generell in der Schule ankomme, mache ich mir da keine Sorgen, dass da irgendwie meine Stunden reduziert werden. Deshalb ist es für mich persönlich jetzt kein großer Faktor irgendwie. Also ich fühle mich da in einem sicheren Arbeitsverhältnis und habe auch nicht die Befürchtung, dass ich den in absehbarer Zeit verlieren könnte. Und noch weitere Faktoren, was ich schon meinte, die Arbeitsatmosphäre, Teamgeist und so weiter. Das ist schon alles top.“

Marie: „Und so Work-Life-Balance? Würdest du sagen, das kriegst du ganz gut unter?“

Lehrkraft A: „Ja, das habe ich jetzt vergessen, genau. Das ist unterschiedlich. Ich sage mal, das ist saisonal abhängig. Also jetzt mal abgesehen von den langen Ferien, wo man ja wirklich mal zur Ruhe kommt, wobei ich da auch, weil ich Teil der Schulleitung war, mehrmals im Sommer auch in die Schule musste... Ja, merke ich schon manchmal hier zu Hause, dass es dann doch mal knirscht, wenn ich wieder Konferenzen oder sonst was habe, die bis spät abends gehen. Und das zieht dann schon Energie. Ich glaube aber, dass es an einem Gymnasium noch viel intensiver wäre, weil da der Vor- und Nachbereitungsaufwand einfach noch höher wäre, als jetzt im Grundschullehramt ist. Aber ja, es gibt manchmal so Zeiten, also wenn ich zum Beispiel AGs organisiere, bei uns an der Schule organisieren oder machen Eltern eigene AGs, also bieten was an für die Kinder. Und das machen wir jedes Halbjahr neu. Und ich muss das halt alles managen und die ganze Wahl und so weiter machen. Und dann habe ich wirklich mehrere Tage abends bis spät abends zu tun, um das alles zu verwalten und irgendwie hinzubekommen. Und das ist dann immer ganz schön krass. Und dann gibt es aber wieder ruhige Phasen und es gleicht sich insgesamt aus.“

Marie: „Aber diesen Managementaufwand, den du da so hast. Der ist ja dann eigentlich unbezahlt, oder? Also das geht ja wahrscheinlich über die Stunden hinaus, die du offiziell machst.“

Lehrkraft A: „Genau. Also ich habe ja, das ist ja quasi Teil dieser Schulleitungsaufgaben und da habe ich zwei Abgeltungsstunden bekommen. Aber zwei Abgeltungsstunden die Woche, das haut nicht hin rechnerisch, wenn man dann mal guckt. Stimmt schon. Das ist schon nicht bezahlt. Und das ist jetzt erst mal, genau, weil ich es auch gerne mache und weil ich ja da auch mir eine Zukunft vorstellen kann in der Schulleitung. Aber zum normalen Lehrerjob gehört das jetzt nicht. Und wenn ich jetzt überlege, dass Teilzeitkolleginnen und Kollegen auch zu allen Konferenzen müssen, auch alle Elterngespräche führen müssen. Wir haben auch noch Kindlehrer-Elterngespräch. Das heißt, jedes Kind kommt mit den Eltern in die Schule, das ist schon ein bisschen schwierig. Und das macht man dann mit der ganzen Klasse. Also was da für ein Zeitaufwand dahintersteckt, selbst wenn man dann Teilzeit macht, das bringt einem ja nichts. Man muss ja trotzdem alle Gespräche führen. Dann lohnt sich das ja noch weniger. Von daher bin ich mit meiner Vollzeitstelle da noch relativ gut gestellt, glaube ich.“

Marie: „Du meinst ja schon, dadurch, dass ihr so eine freie Trägerschaft habt, bist du nicht verbeamtet. Aber könntest du dir generell vorstellen, dich irgendwann verbeamten zu lassen, wenn es sich ergibt?“

Lehrkraft A: „Ja. Also ich bin, das ist dieses, ich passe mich an und ich bin flexibel und ich bin recht genügsam. Also wenn jetzt die Situation käme, würde ich es vielleicht machen. Wobei es für mich auch Nachteile hat, verbeamtet zu sein, weil ich auch Geschichten höre, die mir nicht gefallen. Also zum Beispiel, wenn man an eine Schule kommt, an der man sich nicht wohl fühlt, kommt man da nur schlecht wieder weg. Weil ja irgendwo muss ja eine Stelle wieder frei werden, mit der ich tauschen kann. Oder wenn ich in ein anderes Bundesland ziehe und so weiter. Also es sind alles so Sachen, die eher gegen das Verbeamten sprechen, finde ich. Und ich finde auch, dass der Lehrerberuf... es muss für mich kein Beamtenberuf sein. Also dadurch, dass wir eh diese Zweiklassengesellschaft haben, sage ich mal, also mit Angestellten und Verbeamteten. Das finde ich schwierig. Also entweder alle oder keiner. Und nicht die Hälfte so und die Hälfte so. Und ich finde, dass bestimmte Felder müssen nicht verbeamtet sein. Bei Polizisten, Feuerwehrleuten und so kann ich das alles verstehen. Aber bei Lehrern vor allem, wenn man jetzt überlegt, dass so viele Seiteneinsteiger auch noch reinkommen. Das wird alles irgendwie so verwaschen. Und man ist in erster Linie eben ein Lehrer und nicht in erster Linie ein

Beamter. Das war für mich immer so. Aber es gibt auch Menschen, die das anders sehen.“

Marie: „Das heißt, du wärst jetzt aber aus deiner persönlichen Perspektive heraus eher dafür, dass man die Verbeamtung für Lehrkräfte abschafft?“

Lehrkraft A: „Genau. Oder sie eben so dann flächendeckend für alle macht, sodass gar keine Frage mehr übrig bleibt. Aber ich bin eher dafür, dass alle angestellt werden.“

Marie: „Du hast es ja sicher mitbekommen, dass seit letztem Jahr in Berlin jetzt Lehrkräfte wieder verbeamtet werden können. Nach fast 20 Jahren, wo es keine Verbeamtungsmöglichkeit gab. Findest du das sinnvoll, dass diese Maßnahme eingeführt wurde, um dem Lehrkräftemangel so ein bisschen entgegenzuwirken? Oder würdest du sagen, bringt eher wenig?“

Lehrkraft A: „Also was ich so höre, bringt es schon was. Also es ist, glaube ich, tatsächlich ein Faktor für viele. Die Vorteile, die ich ja genannt habe vorhin. Es gab auch an meiner Schule Kollegen, die gesagt haben, wenn jetzt unser Schulträger nicht nochmal ein bisschen beim Gehalt was macht, dann überlegen sie sich vielleicht doch nochmal, sich verbeamten zu lassen. Das sind aber auch eher die Kollegen, die schon so Ende 40 sind. Ich glaube, es geht ja jetzt bis Anfang 50 sogar, die Verbeamtung. Diese Altersbegrenzung wurde nochmal nach oben geschoben. Und die haben schon gesagt: Also jetzt muss ja auch nochmal was passieren. Die müssen jetzt mal ein bisschen gleichziehen, wenigstens vom Brutto, sodass ich hier auch bleibe. Aber ja, für mich persönlich ist das kein Faktor. Fragst du eher, wie ich es allgemein finde? Also ob das sozusagen von Berlin aus, von der Berliner Verwaltung aus sinnvoll ist?“

Marie: „Ja, genau. Darum geht es.“

Lehrkraft A: „Ja, schon. Also ich kann es nachvollziehen. Weil es ja eben dieses Beamtenmodell gibt. Es gibt Beamte-Lehrer und es gibt nicht Beamte. Und deshalb ist es clever, jetzt doch nochmal, vor allen Dingen im Vergleich zum Brandenburger Umland, da gleichzuziehen und die Leute anzulocken damit. Weil wenn die Hälfte aller Neueinstellungen immer nur Seiteneinsteiger sind, das kann auch auf lange Sicht nicht gut gehen. Und irgendwas muss ja Berlin machen. Aber es gibt vielleicht auch noch andere Hebel, als nur diesen Beamtenknopf zu drücken.“

Marie: „Was wäre das zum Beispiel? Fällt dir da ganz spontan was ein?“

Lehrkraft A: „Ja, also man muss den Beruf generell attraktiver machen. Viele Schulen sind ja nicht so wie meine Schule. Ja, dieses kleine Schlaraffenland, wo man

da schon weiß, was man da hat. Und die Arbeitsbedingungen müssen einfach verbessert werden. Man muss viel mehr generell auch in Personal stecken, was nicht Lehrer sind. Also da meine ich Sozialarbeiter, Schulhelfer, Sekretariate sind überlastet. Da muss genauso investiert werden und nicht immer nur in die Lehrerstunden. Und dadurch schafft man ja auch eine Entlastung der Lehrkräfte. Weil was machen wir momentan? Wir übernehmen ja auch Aufgaben, die eigentlich über das Unterrichten hinausgehen. Guck dir jetzt an, was ich alles mache mit dem Digitalen, die iPads, Verwaltungssachen und so weiter. Das lastet alles auf den Schultern von Lehrkräften, was eigentlich Quatsch ist. Man könnte das professionalisieren und sagen, wir haben dafür bestimmte andere Arbeitsgebiete und andere Arbeitskräfte, die das machen. Und sei es wirklich nur so kleine Sachen wie Kopieraufgaben oder Abheftaufgaben oder so, was trotzdem auf Dauer dann Stunden generieren würde oder auch Lehrkräfte entlasten würde, wenn die das nicht mehr machen.“

Marie: „Dann würdest du sagen, die Belastung, die du auch mitbekommst im Lehrberuf, auch von Kolleginnen, dass die schon so gestiegen ist in den letzten Jahren?“

Lehrkraft A: „Ja, definitiv. Also erstmal durch Corona und was da kam, dann durch die Digitalisierung kam absolut für alle ein Mehraufwand. Weil selbst der, der sich gut auskennt, muss sich einarbeiten und die meisten kannten sich gar nicht aus oder waren auch skeptisch. Die meisten mussten ja dann einfach sich anpassen und der Aufwand ist für alle gestiegen. Ich merke das auch in der Schulleitung. Es ist quasi das alte Modell geblieben ohne Berücksichtigung der neuen Arbeitsfelder. Und die, wie du schon sagst, das sind am Ende dann, das ist unbezahlt und das kommt einfach on top. Und das ist natürlich eine Mehrbelastung. Und das merken wir auch an unserer kleinen Schule. Also wie geht es dann noch an den anderen Schulen ab, wo man, ich sage mal, eine Arbeitsatmosphäre hat, die nicht so ein Willkommen heißt und die noch eine ganz andere soziale Schichtung hat, vielleicht auch in den Klassen. Und dann kommen noch diese Mehraufgaben dazu. Da kann ich auf jeden Fall die Burnoutraten und die Überlastungsanzeigen verstehen.“

Marie: „Würdest du aufgrund all der Dinge, die du gerade genannt hast, sowohl positiv als auch negativ, den öffentlichen Sektor als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen?“

Lehrkraft A: „Der öffentliche Sektor an sich ist ein attraktives Arbeitsgebiet, ja. Aber ob er jetzt im Sinne von Lehramt attraktiv ist, würde ich sagen, schwierig. Also weil meine Schule wirklich eher der Sonderfall ist und nicht die Regel. Aber der

öffentliche Sektor an sich ist schon attraktiv. Ich kriege auch andere aus der Familie und Bekanntschaft auch Geschichten mit, dass wenn da eben eine Mehrbelastung da ist, dann ist da eine ganz andere Bereitschaft, was zu verändern. Da sind andere Gelder da und da werden dann, ich sag jetzt mal, in irgendwelchen Ämtern oder Senatsverwaltung oder sonst was werden Sporträume angeschafft und für tausende Euro neue Geräte. Ja, da wird überhaupt nicht gezögert und da werden alle Gelder irgendwie freigesetzt. Und dann guckt man in die Schulen rein und sieht sich die Schultoiletten an oder sonst was und denkt sich: Wo sind denn die Gelder? Also das ist sehr unterschiedlich.“

Marie: „Okay, also schwer zu verallgemeinern, meinst du?“

Lehrkraft A: „Genau, schwer zu verallgemeinern. Das kommt wirklich jetzt nochmal auf das Ressort an.“

Marie: „Okay, dann hätte ich jetzt noch eine Abschlussfrage für dich. Wenn du dem Land Berlin einen Tipp geben könntest, wie man mehr junge Menschen in den Lehrberuf bekommt bzw. diesen attraktiver macht und wie man auch mehr, insbesondere junge Menschen unter 35, eine Verbeamtung schmackhaft machen könnte, was wäre das aus deiner Sicht, was das Land dafür tun könnte?“

Lehrkraft A: „Also geht es dir auch vor allen Dingen um die Verbeamtung jetzt oder generell den Lehrerberuf?“

Marie: „Gerne beides. Was dir einfällt!“

Lehrkraft A: „Machen wir mal erst den Lehrerberuf. Generell, also da meine ich wie gesagt, man muss auf jeden Fall eine Entlastung schaffen, indem man es mehr professionalisiert. Also indem man wirklich Arbeitsbereiche, die früher auch nichts mit dem Lehrerberuf zu tun hatten, auch wieder ausgelagert auf andere Arbeitsplätze. Das sollte man tun. Man sollte aber auch nach außen hin, also in der PR sollte man auch ehrlich sein und auch sagen, was dieser Job mit sich bringt. Also sowohl negativ als auch positiv. Und aber ganz klar die Stärken, die ich vorhin auch meinte. Also dieses Vielseitige, dieses jeder Tag ist anders. Diese Dankbarkeit, die kommt von Eltern und Kindern, wenn mal was auch funktioniert. Und jetzt aus Berlins Sicht sollten sie unbedingt an ihrem Image arbeiten, dass die Lehrer und die Schulen fühlen sich eigentlich immer alleingelassen. Also das haben wir auch in der Corona-Zeit gesehen. Es wurde zwar immer von den Senatsverwaltungen dann zum Beispiel neue Hygienemaßnahmen oder sowas beschlossen. Aber wie das am Ende dann durchgeführt wurde, das wurde immer den Schulen überlassen. Wir haben uns immer alleingelassen gefühlt, haben irgendwie eine Lösung gefunden. Aber es gab kein Netzwerk und es gab keine Ansprechpartner, wenn man Hilfe brauchte oder sonst

was. Man war irgendwie auf sich allein gestellt. Und daran muss Berlin auf jeden Fall arbeiten oder auch andere Bundesländer. Und da bringt auch eine Verbeamtung nichts. Also das ist vielleicht aber auch nur meine Sicht. Aber die kann nicht alles - die kann nicht alles heilen. Nur weil man verbeamtet ist, macht es den Job nicht besser. Also die sind ja, wenn man in andere Bundesländer guckt, wo es schon immer Verbeamtungen gibt - da hat man ja eine genauso hohe Burnoutrate. Also das verändert ja nichts an den Arbeitsbedingungen. Nur weil man dann am Ende des Monats 500 Euro mehr hat, macht das nicht besser. Im Gegenteil, die Langzeiterkrankungen sind ja noch offen liegender, weil man kann ja nicht mehr gekündigt werden.“

Marie: „Okay, dann war es das tatsächlich von meiner Seite. Ist dir jetzt noch irgendwas eingefallen im Nachgang, was du noch irgendwie erwähnen möchtest, was wir jetzt noch nicht beleuchtet haben?“

Lehrkraft A: „Nee, ich glaube, ich habe eigentlich erstmal alles gesagt.“

Marie: „Ich danke dir ganz herzlich.“

Anhang 2.2: Interview mit Lehrkraft B

Vom 09. April 2024

Marie: „Dann ist meine erste Frage, wie alt du bist und an was für einer Schule du arbeitest.“

Lehrkraft B: „Ja, ich bin 34 Jahre alt und arbeite an der ***Grundschule in Berlin-Spandau.“

Marie: „Warum hast du dich für den Beruf Lehrer entschieden?“

Lehrkraft B: „Ja, gut, da muss ich ein bisschen weiter ausholen. Zum einen ist es die Liebe zum Unterrichten, definitiv. Also ich habe als Kind schon gerne mit Menschen Kontakt gehabt und daraus resultiert natürlich die Arbeit mit Kindern. Ich war vor meinem Beruf jetzt auch Erzieher und ja. Und als Grundschullehrkraft oder als Lehrkraft allgemein hat man halt direkten Einfluss auf die Entwicklung von jungen Menschen und kann. Und außerdem habe ich auch ein Interesse an den Fächern, die ich unterrichte, also vor allem an Gesellschaftswissenschaften und möchte meine Begeisterung für dieses Fach halt weitergeben. Ja, und zusätzlich gibt es halt viel vielfältige Möglichkeiten, sich in diesem Beruf auszuleben, sei es künstlerisch oder auf ganz andere Art und Weise.“

Marie: „Was unterrichtest du noch für Fächer? Du hast ja gerade schon GeWi genannt.“

Lehrkraft B: „Genau, Deutsch, Mathe... und Sachunterricht dann natürlich noch. Also und Kunst sowieso.“

Marie: „Ist ja auch relativ viel, nicht wahr?“

Lehrkraft B: „Genau, also aber das zeigt halt, wie interessant und vielseitig der Beruf ist. Dass man überall irgendwo mal reinschaut und was macht und auch seine Kompetenzen und Fähigkeiten halt weiterentwickelt.“

Marie: „Hast du für die nächsten Jahre ein bestimmtes berufliches Ziel? Also dass du sagst zum Beispiel Direktor werden oder deine Klasse behalten, wenn du eine hast?“

Lehrkraft B: „Also ich habe eine, genau, aber mein längerfristiges Ziel ist es tatsächlich, in die Schulleitung zu gehen. Ich habe jetzt schon einen Schritt auf dieser Treppe getan. Ich bin jetzt zweiter Konrektor. Wir sind eine ziemlich große Schule und da haben wir einen zweiten Konrektor. Ja, und das bin ich geworden jetzt.“

Marie: „Und macht dir das Spaß? Also siehst du da Unterschiede zum Lernberuf an sich?“

Lehrkraft B: „Ja, dadurch, dass ich aber auch eine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten habe und ich auch dieses Administrative halt gerne mache und das Unterrichten, ist das jetzt eine gute Kombi. Merke aber, dass das auch ziemlich viel Arbeit ist. Einmal Klassenlehrkraft zu sein und dann vorne bei der Schulleitung zu sein, das ist so dieser ständige Wechsel. Das ist noch ziemlich schwierig für mich.“

Marie: „Seit wann machst du das jetzt?“

Lehrkraft B: „Das mache ich jetzt offiziell seit zwei Monaten. Und davor habe ich das schon sporadisch so ein bisschen gemacht. Aber man hat halt auch die letzte, letzte Instanz gewartet, genau.“

Marie: „Jetzt mal ein bisschen mal zu deinem Background. Du meinst ja, dass du irgendwie früher schon gerne irgendwie mit Kindern zusammenarbeiten wolltest. Würdest du sagen, dass dir als Kind so bestimmte Werte von deinen Eltern mitgegeben wurden, die den Wunsch, mit Kinder zu arbeiten, vielleicht beeinflusst haben könnten?“

Lehrkraft: „Da muss ich überlegen, weil ich finde das gar nicht so leicht zu beantworten. Das sind jetzt auch eher Mutmaßungen. Also ich war halt früh als Kind schon auf mich alleine gestellt. Meine Mutter war alleinerziehend und da musste ich auch recht schnell selbstständig werden. Und das zog sich halt ziemlich lange durch alle Schuljahre. Sie war lange weg und ich musste halt... war halt ohne Unterstützung. Ich habe alles alleine gemacht. Aus dem Hort ja, da war eine große Unterstützung. Aber ich denke schon, dass so Empathie und Fürsorge, also das Gefühl, halt anderen zu helfen und zu unterstützen, dass mir das irgendwie mitgegeben wurde und das jetzt auch sehr hilfreich ist oder den Wunsch auch so ein bisschen geweckt hat, mit Kindern zu arbeiten, um deren Bedürfnisse, Talente vielleicht zu entdecken und zu fördern. Aber auch so dieses Feld Respekt und Toleranz. Der Wert des Respektes vor anderen und ihren Meinungen, aber auch die Fähigkeit Toleranz und Verständnis für verschiedene Hintergründe und Perspektiven zu zeigen. Das könnte auch so ein Auslöser oder für den Wunsch, Lehrkraft zu werden, sein.“

Marie: „Was würdest du persönlich von dir sagen, welche Fähigkeiten du hast, die da gut reinspielen für den Lehrberuf?“

Lehrkraft B: „Empathie, definitiv. Bin sehr emphatisch, manchmal vielleicht zu viel. Und ja, doch, also ich denke, das ist so meine, das ist so die oberste Eigenschaft.“

Marie: „Und ist Geduld auch wichtig?“

Lehrkraft B: „Das sowieso. Aber die hab ich manchmal nicht, aber das ist sehr wichtig, ja.“

Marie: „Hat deine Mutter dich dann in deinem Berufswunsch bestärkt? Oder Großeltern, Freunde?“

Lehrkraft B: „Nein, nicht direkt. Also ich war eher immer so lange Zeit auf dieser Verwaltungsschiene. Also ich habe im öffentlichen Dienst schon gearbeitet, aber halt als Verwaltungsfachangestellter. Und dass ich jetzt nochmal ein Studium beginne, also die Ausbildung zum Erzieher empfanden sie schon eher als Rückschritt. Und dann nochmal ein Studium mit kurz vor 30 zu machen, kam halt auch nicht gut an. Aber ich habe es einfach durchgezogen.“

Marie: „Also bist Du in dem Feld eher Quereinsteiger, könnte man sagen?“

Lehrkraft B: „Naja, nicht wirklich. Dadurch, dass ich ja den Zugang durch meine Erzieherausbildung habe, habe ich ja ganz normal das Studium absolviert. Ich habe den Bachelor und den Master. Und das ist ja dann kein Quereinsteiger. Ich bin halt ohne die allgemeine Hochschulreife rein, sondern über den Erzieher.“

Marie: „Verstehe. Dann würde ich dir mal noch ein paar Fragen zum Arbeitskontext stellen. Du meinstest ja schon, dass du emphatisch bist und dass der Beruf dir an sich Spaß macht. Was sind dir aber so für Merkmale von der Arbeitgeberseite wichtig? Sicherheit zum Beispiel oder Work-Life-Balance?“

Lehrkraft B: „Also Sicherheit, definitiv. Letztlich auch ein gutes Gehalt, das muss man ganz ehrlich sagen. Ausreichend Freizeit auch. Flexibilität. Aber auch vor allem die Inhalte, mit denen ich zu tun habe, dass die mir Spaß machen. Das sind so wichtige Punkte. Work-Life-Balance finde ich, ist in diesem Beruf etwas schwierig. Dazu ist der Beruf doch ziemlich eingeschränkt in bestimmten Bereichen. Sei es, dass man halt nur Ferien hat, wenn halt alle Ferien haben. Oder ich kann ja nicht ins Homeoffice gehen. Also da bringt der Beruf zu viele Einschränkungen mit sich.“

Marie: „Sind die Lehrkräfte mehr belastet dadurch? Also dass man dadurch eher Langzeit-Erkrankungen hat oder so?“

Lehrkraft B: „Auch, aber da schwingen eher noch andere Punkte mit, wie zum Beispiel volle Klassen, immer mehr neue Tätigkeiten, dass die Arbeitszeit nicht richtig erfasst wird und wir deutlich drüber liegen. Das sind so auch Punkte.“

Marie: „Findest du die Besoldung angemessen, die ihr bekommt?“

Lehrkraft B: „Da muss ich auch überlegen. Also ich finde unser Gehalt gut, aber es ist nicht unbedingt angemessen. Also wenn ich die Dauer des Studiums betrachte und

dann meine tägliche Arbeitszeit plus die Verantwortung, die ich habe und das dann mit anderen Jobs vergleiche, dann stehen wir, finde ich, nicht so gut da. Also ich habe viele Freunde, die sind so in Verwaltungsberufen, die verdienen genauso viel, wenn nicht sogar manchmal mehr. Oder sind dann nicht an Ferien gebunden und müssen, da sind die Urlaube dann nicht teurer. Und hinzu kommt genau diese Urlaubseinschränkung. Trotzdem würde ich mir, bevor ich mir mehr Gehalt wünschen würde... würde ich mir eher wünschen, dass die Arbeitsbelastung sinkt und dass die Klassen kleiner werden. Also das wäre mir wichtiger als noch mehr Geld.“

Marie: „Das kann ich mir vorstellen. Würdest du trotzdem sagen, dass die Berufserfahrung, die du gesammelt hast, dich in deiner Wahl des Lehrberufs bestärkt hat?“

Lehrkraft B: „Ja, also mein Verwaltungsjob und mein Erzieherjob, das kann ich jetzt so super... diese Kombi so super mit einbringen in dem, was ich täglich mache und irgendwie baut das immer aufeinander auf. Erst der Verwaltungsfachangestellte, dann der Erzieher, da war ich in der Vorschule und da habe ich einfach gemerkt, wow, okay, das macht mir echt Spaß, intensiver mit Kindern zu arbeiten und auch zu unterrichten, ihnen was beizubringen und dann jetzt der Schritt zum Grundschullehramt und ja, es war wie so eine, also es hat gepasst irgendwie... wie so eine Treppe, die man hochsteigt.“

Marie: „Sehr schön. Wie würdest du das Arbeitsklima bei euch in der Schule beschreiben? Trägt es zu deiner Zufriedenheit bei, im Job?“

Lehrkraft B: „Also das Arbeitsklima ist auf jeden Fall wichtig für die Zufriedenheit. Man arbeitet ja mit vielen Menschen zusammen. Man muss sich da auch nicht immer verstehen, aber es sollte vor allem immer ein respektvoller Umgang sein. Und da kommt wieder das Problem, ich bin ein sehr emphatischer Mensch, auch sehr emotional und sobald ich das Gefühl habe, da steht etwas zwischen mir und einer Person oder da hat vielleicht einer etwas schroffer geredet und ich habe das vielleicht falsch aufgefasst, mache ich mir sofort Gedanken und kann das nicht abschalten, kann mich da nicht abgrenzen. Deshalb ist das schon wichtig. Außerdem braucht man ja auch den Spaß mit den Kollegen im Job, dass man mal zwischendrin einfach mal was Lockeres macht, vielleicht auch zusammen was essen geht. An unserer Schule würde ich sagen, ist es so, mit den Kollegen, Kolleginnen ist ein tolles Arbeitsklima, mit der Führungsebene nicht immer.“

Marie: „Aber trotzdem so, dass man professionell zusammenarbeiten kann?“

Lehrkraft B: „Ja, aber es ist schon schwierig manchmal.“

Marie: „Würdest du den Job weiterhin in Betracht ziehen, ganz rein hypothetisch, wenn du merkst, das Geld ist gut, Arbeitsbedingungen sind auch so weit, dass ich zufrieden bin, aber ich habe überhaupt keinen Spaß mehr daran?“

Lehrkraft B: „Wenn ich keinen Spaß mehr hätte, würde ich gucken, ob ich mir nicht was anderes suche. Weil ich glaube, das würden vor allem auch die Kinder ganz schnell merken, wenn man diesen Job einfach nicht mehr gerne macht. Und das ist auch nicht mein Anspruch. Da gibt es genügend Alternativen... Gut, es ist schwierig, das ist ja auch unser Studium, ich finde das echt schwierig. Wir haben so einen ganz klares Studium, Master für Education, das ist ein eingeschränkter Bereich, finde ich. So viel kann man mit diesem Master jetzt auch nicht anstellen.“

Marie: „Stimmt, aber du hast ja das Glück, dass du noch schon vorher Berufserfahrung gesammelt hast und da noch ein bisschen ein weiteres Feld hast, was du machen kannst.“

Lehrkraft B: „Genau, Gott sei Dank.“

Marie: „Ich weiß gar nicht, ob du verbeamtet bist, dich verbeamten lassen willst?“

Lehrkraft B: „Also den Antrag habe ich gestellt, genau.“

Marie: „Okay, du hast den Antrag gestellt. Warum hast du dich dafür entschieden, das zu machen?“

Lehrkraft B: „Also ich war, vor ein paar Jahren war ich so ein vehementer Befürworter der Verbeamtung. Also ich bin auch in der *** tätig und habe lange mit vielen Leuten gesprochen und mich immer dafür eingesetzt, wieder zu verbeamten. Das bringt ja Stabilität und Sicherheit mit sich. Natürlich auch die Vergütung ist dann später eine andere, jetzt nicht gleich am Anfang, aber später. Aber mittlerweile sehe ich auch viele Nachteile, die es so mit sich bringt, wenn ich von anderen höre, die jetzt schon verbeamtet sind und die dann berichten. Also zum Beispiel einige haben schon lange in die VBL eingezahlt. Mit der Verbeamtung fällt das ja weg und die VBL wird später dann aber auf die Pension mit angerechnet. Also obwohl man da schon lange eingezahlt hat. Oder man ist halt weniger flexibel. Also jetzt zahle ich ja von meinem hohen Bruttogehalt meine Rentenbeiträge. Wenn ich dann Beamter werde, habe ich ja Pensionsansprüche. Und wenn ich dann aber kündige, habe ich diese Pensionsansprüche nicht mehr und dann wird ja nachgezahlt. Also man kann sich ja nachversichern lassen. Aber das für ein viel geringeres Brutto. Also man ist dann nicht mehr flexibel. Ich kann nicht einfach sagen, ich kündige jetzt und das war's. Da schwingt so vieles mit. Außerdem können die einen umsetzen, wie sie wollen in Berlin. Das hat man als Arbeitnehmer nochmal andere Rechte.“

Marie: „Würdest du trotzdem für dich persönlich sagen, dass die Vorteile da überwiegen?“

Lehrkraft B: „Die Vorteile überwiegen eigentlich ja. Gerade wenn man zum Beispiel krank wird und man fällt da ziemlich weich und das wird weiter gezahlt.“

Marie: „Stimmt. Würdest du dann die Wiederverbeamtung in Berlin als sinnvolle Maßnahme bezeichnen, um dem Lehrkräfte Mangel entgegenzuwirken?“

Lehrkraft B: „Als eine sinnvolle Maßnahme, ja.“

Marie: „Was wären andere?“

Lehrkraft B: „Na zum Beispiel, dass man den Beruf in Berlin auch einfach attraktiver machen kann. Dass die Arbeitsbelastung sinkt, dass die Klassen,... ich meine ich habe 26 Kinder in meiner Klasse. Vier davon sind Willkommenskinder, sprechen kein Deutsch. Zwei haben einen Status und ich bin völlig alleine. Wie soll man das machen? Die Klassen müssen kleiner werden, die Arbeitsbelastung muss weniger werden. Ich sitze manchmal in der Woche bis 20 Uhr, wenn nicht sogar sitzen wir länger und das höre ich von so vielen. Und das macht... also man hat auch diesen Fokus Unterricht, der Fokus Unterricht ist auch gar nicht mehr da. Man hat so viel Administratives zu tun. Listen, Da Genehmigungen, das noch und das, also das macht es wieder unattraktiv.“

Marie: „Würdest du dir da mehr Unterstützung vom Land wünschen, beziehungsweise in welcher Form würdest du dir die wünschen?“

Lehrkraft B: „Ja. Und ich hatte ja sogar mit der Senatorin gesprochen, da auf einen der Streiks zum Tarifvertrag Gesundheitsschutz. Und da hat sie ja gesagt, sie versteht das mit der Arbeitsbelastung, dass das dagegen gesteuert werden muss. Und kurz danach führt sie verpflichtend die Feedbackgespräche ein. Dass jetzt pro Schulhalbjahr verpflichtend ein Feedbackgespräch stattfinden muss. Mit Protokoll, alles drum und dran. Das ist keine Arbeitsentlastung, sondern wieder eine Mehrbelastung. Irgendwie scheinen die das da nicht zu verstehen.“

Marie: „Also würdest du dir wünschen, dass mehr auf die Kritik eingegangen wird, beziehungsweise auf das Feedback der Lehrkräfte?“

Lehrkraft B: „Ja. Weil ich glaube, ich bin ja auf verschiedenen Instagram-Profilen und man ist ja so verlinkt mit anderen Lehrkräften. Es sind nicht wenige, die den Beruf wieder verlassen.“

Marie: „Ja, das zeigen ja auch die Zahlen.“

Lehrkraft B: „Genau. Und sogar Beamte steigen wieder aus. Also dann ist denen auch egal, ob da die Sicherheit wegfällt. Und da sollten eigentlich schon irgendwo Alarmglocken angehen.“

Marie: „Was genau wäre jetzt so ein konkreter Tipp von dir an die Regierung, wenn du einen geben könntest?“

Lehrkraft B: „Schwierig. Ich meine, es ist ja schwierig. Ich kann ja... ich kann nicht kleinere Klassen fordern, weiß aber auch, dass wir nicht genug Lehrkräfte haben. Aber vielleicht schaut man einfach mal, dass man andere Professionen in die Schulen noch mit reinholt. Seien es Psychologen, seien es vielleicht einfach nur Schulhelfer oder Helfer, die uns bei den Aufsichten unterstützen. Dass wir schon mal keine Aufsicht mehr haben. Oder die administrative Aufgaben noch mehr übernehmen. Dass ich nicht stundenlang zum Beispiel an dem Büroschrank stehe und die Zeugnisse, die Kopien der Zeugnisse weghefte. Das sind schon Kleinigkeiten, wo man echt viel machen kann. Und da braucht man keine Lehrkräfte für. Das können auch andere machen.“

Marie: „Was würdest du sagen, was könnte man von der Seite des Landes machen, um gerade mehr junge Leute für die Verbeamtung auch zu gewinnen und für den Lehrberuf?“

Lehrkraft B: „Schwierig. Ich glaube, entweder findet man den Beruf attraktiv oder nicht. Und selbst wenn die Rahmenbedingungen jetzt nicht die besten sind. Jemand, der unbedingt Lehrer sein will, will halt Lehrer sein. Der akzeptiert dann auch mal schlechtere Rahmenbedingungen. Vor allem viele Rahmenbedingungen tauchen ja erst schon später auf, wenn man so richtig drin ist. Das sieht man vorher alles gar nicht. Auf den ersten Blick. Aber ich finde auch, das Studium dauert zu lange. Bin ich ganz ehrlich. Also wenn ich überlege, das, was ich in diesen fünf Jahren gelernt habe, da brauche ich einen Bruchteil von.“

Marie: „Würdest du dann sagen, man müsste in dem Studium, was ja ziemlich theoretisch ist, auch schon von Anfang an mehr Praxis einbringen?“

Lehrkraft B: „Ja. Auch zum Thema Arbeitsrecht. Vielleicht auch, welche Rechte habe ich als Lehrkraft? Welche Rechte haben Eltern? Wie führt man Elterngespräche? All diese wichtigen Sachen, die werden da gar nicht gelehrt. Da ist es wirklich sehr fachbezogen. Deutsch, GeWi... da muss mehr von kommen. Aber ganz viele Dinge, die jetzt in Deutsch Thema sind, die muss man sich sowieso immer ja wieder neu auch nochmal erschließen für den Unterricht. Da reichen die paar Stunden in der Uni, die man da was lernt, nicht.“

Marie: „Ist denn, abgesehen vom Lehrberuf, den öffentlichen Sektor ein attraktiver Arbeitgeber aus deiner Sicht? Also ganz allgemein?“

Lehrkraft B: „Ja, also, er bietet Sicherheit, ein regelmäßiges Gehalt, regelmäßige Gehaltserhöhungen, dank der Gewerkschaften. Und ich finde auch, die soziale Verantwortung, also der öffentliche Dienst hat ein Sicherheitsnetzwerk und die unterstützen auch, manchmal etwas träge, vielleicht in dem einen oder anderen Bundesland etwas besser, aber man ist nicht allein gelassen.“

Marie: „Würdest du sagen, dass es sinnvoll ist, dass man die Wahl hat, ob man sich verbeamten lassen möchte oder nicht? Da gibt es ja dann schon einen gewissen Unterschied zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften.“

Lehrkraft B: „Ja, das wird man jetzt mit dem Wechsel... ist es halt schwierig. Man hat ja die älteren Lehrkräfte, die ja schon so viel eingezahlt haben, auch in die Rentenkassen, da lohnt sich ja ein Wechsel gar nicht. Aber jetzt, jeder, der jetzt aufhört oder fertig ist mit dem Ref, der hat ja, glaube ich, die Wahl gar nicht mehr. Entweder wird man verbeamtet, oder man kann aus gesundheitlichen Gründen nicht verbeamtet werden. Aber da ist die Verbeamtung ja für alle eigentlich dann das Maßgebende. Man kann jetzt ja nicht sagen, ich möchte Angestellter bleiben. Man ist erst Beamter auf Widerruf und dann ist man Beamter auf Lebenszeit dann. Also, das soll ja dahingehend gehen, dass diese Verbeamtung ja wieder das Maß wird. Und jetzt nur mit diesem Wechsel ist es halt, konnte man ja nicht einfach sagen, so wir verbeamten alle einfach. Deshalb ist es da zur Wahl gestellt. Also wir hatten ganz viele Referendare, die wurden jetzt gar nicht gefragt. Also, die waren fertig, die waren Beamte auf Widerruf, waren fertig und wurden dann verbeamtet. Wenn sie die gesundheitliche Eignung haben. Da kam nicht die Frage, möchtest du überhaupt? Ja.“

Marie: „Das heißt, man entscheidet sich jetzt mit dem Lehrberuf in Berlin auch gleichzeitig für die Verbeamtung?“

Lehrkraft B: „Genau. Wenn man jetzt sozusagen neu... ich hoffe, da ist nichts an mir vorbeigegangen, aber das ist das, was ich weiß, ja. Und so mitbekommen habe.“

Marie: „Dann als Abschlussfrage: Würdest du dich auf Grundlage deiner heutigen Erfahrungen, dem Wissen, den du hast, nochmal für den Lehrberuf entscheiden?“

Lehrkraft B: „Ja, würde ich auf jeden Fall. Weil es einfach Spaß macht. Ja, Spaß ist so ein ganz wichtiges Stichwort. Und unterstütze aber auch solche Projekte wie an einer Universität, wo sie an einer Oberschule testen, dass es keine normalen Ferien gibt, sondern dass die Kinder dort Urlaub nehmen können. Also, dass man dann noch

mehr den Fokus auf individuelles Lernen legt. Das heißt, es gibt so eine bestimmte Zeit, wo alle da sein müssen und dann aber auch eine Zeit, wo sie individuell Urlaub nehmen können. Und wenn sie wiederkommen, steigen sie einfach da ein, wo sie halt stehen geblieben sind.“

Marie: „Klingt interessant. Aber da muss man ja auch echt die Lehrkräfte gut koordinieren, dass immer jemand da ist, oder?“

Lehrkraft B: „Das muss gut koordiniert sein, genau. Und die Lehrkräfte können dann auch sagen: Okay, jetzt nehme ich meine zwei Wochen. Und das ist so, die testen das halt. Ob das sinnvoll ist, ist eine andere Frage, aber... ja.“

Marie: „Dann danke ich dir ganz herzlich, das wär's dann auch von meiner Seite aus. Gibt's noch irgendwas von deiner Seite, was wir irgendwie nicht beleuchtet haben, was du noch nicht erwähnt hast, was du noch ergänzen magst?“

Lehrkraft „Nö, nicht, dass ich wüsste.“

Marie: „Okay. Dann danke ich dir ganz herzlich für deine Einblicke.“

Anhang 2.3: Interview mit Lehrkraft C

Vom 28. März 2024

Marie: „Wie alt bist du und an was für einer Schule arbeitest du?“

Lehrkraft C: „Ich bin 28 Jahre alt und arbeite an einer Grundschule in Berlin-Spandau.“

Marie: „Was unterrichtest du für Fächer?“

Lehrkraft C: „Ich unterrichte Mathe, Deutsch, Sachunterricht, Gesellschaftswissenschaften, Kunst und Sport.“

Marie: „Das ist ja schon viel. Hast du all die Fächer auch studiert?“

Lehrkraft C: „Studiert habe ich nur Mathe, Deutsch, Sachunterricht und Gesellschaftswissenschaften.“

Marie: „Warum hast du dich für den Beruf entschieden?“

Lehrkraft C: „Ich wollte immer mit Kindern arbeiten und fand es auch immer interessant, Kindern etwas beizubringen. Ich hatte auch selber in der Grundschule und der Oberschule gute Lehrkräfte, die mich sozusagen auch davon überzeugt haben.“

Marie: „Hast du für die nächsten 5-10 Jahre ein spezielles berufliches Ziel? Sowas wie: ich würde gerne eine spezielle Klasse haben oder Direktor werden?“

Lehrkraft C: „Tatsächlich gesehen momentan nicht. Ich würde halt gerne die Klassenleitung, die ich momentan auch schon habe, weiterführen. Lass das tatsächlich so auf mich zu kommen.“

Marie: „Haben dich als du angefangen hast, zu studieren, nahestehende Person wie deine Eltern oder Großeltern oder auch Freunde in der Berufswahl unterstützt oder dir davon abgeraten?“

Lehrkraft C: „Nein, sie haben mich tatsächlich schon unterstützt. Da war es von keiner Seite aus, die gesagt haben: Nein, mach das bloß nicht.“

Marie: „Warum glaubst du... oder woran liegt das? Gibt es bestimmte Eigenschaften, die du hast, die vielleicht gut zu dem Beruf des Lehrers passen?“

Lehrkraft C: „Vor allem... Ich denke, dass ich eine relativ offene Art habe. Dass ich bei den Praktika während der Schulzeit immer gemerkt habe und auch gezeigt habe, dass ich gut mit Kindern umgehen kann, mich auch in sie hineinversetzen kann. Dahingehend war es meinen Eltern eigentlich auch relativ klar, dass ich so in die

Richtung gehe, vor allem im pädagogischen Bereich. Und zusätzlich kam halt noch dazu, dass sie halt auch gesagt haben, dass ich halt einfach meinen Weg gehen soll.“

Marie: „Als du jünger warst, also im Kindesalter, haben dir deine Eltern da bestimmte soziale Werte mitgegeben, die deinen Berufswunsch vielleicht beeinflusst haben könnten?“

Lehrkraft C: „Also eigentlich... weiß ich jetzt gerade gar nicht. Ich würde jetzt sagen, sie haben natürlich immer darauf geachtet, dass sie mir beigebracht haben, dass alle Menschen halt auch gleich sind. Also dass es jetzt nicht einen Unterschied macht, aus welcher Schicht du kommst. Also ich sag jetzt mal, meine Eltern kommen halt sozusagen aus der Arbeiterklasse. Und dahingehend war das halt wirklich so, es ist egal, in welchem Bereich du tätig bist. Hauptsache, du behandelst alle gleich, fair. Und dass man sich halt auch die Seite der anderen Person halt auch immer anhören soll. Oder sollte.“

Marie: „Würdest du dich selbst über bestimmte Eigenschaften definieren? Oder sogar Werte? Dass du zum Beispiel sagst, ich bin ein sehr geduldiger Mensch?“

Lehrkraft C: „Ich glaube, in dem Beruf muss man geduldig sein. Also dahingehend würde ich schon sagen, dass ich relativ geduldig bin. In einigen Bereichen halt auch stressresistent. Weil das natürlich dann auch immer mit dazugehört. Und dann aber halt auch immer noch den Hang zur Freundlichkeit. Also dass ich halt nie unfreundlich gegenüber anderen Personen werde, auch in stressigen Situationen.“

Marie: „Du hast ja gerade schon gesagt, dass es relativ stressig werden kann auf der Arbeit. Würdest du sagen, dass dich die Berufserfahrung, die du bisher gesammelt hast, in deiner Berufswahl bestätigt hat? Oder vielleicht auch ein bisschen abgeschreckt?“

Lehrkraft C: „Ähm, teils, teils. Also sozusagen der Job als Lehrkraft, wenn man halt den Kindern etwas beibringt, beziehungsweise auch die Weiter- und Fortbildungen, ist natürlich genau das, was man sich so vorgestellt hat, was man halt auch gerne macht. Deswegen hat man ja den Beruf halt auch ausgewählt. Aber vor allem in den letzten Jahren, und ich bin jetzt seit 2020 im Schuldienst, vorher halt als Student, und hab da auch schon Unterricht gehabt, aber jetzt halt mittlerweile gemerkt, es ist so viel Papierkram, was dazu kommt, sodass wirklich das Unterrichten und das Arbeiten mit den Kindern am Ende des Tages ein sehr kleiner Teil ist. Und die Bürokratie tatsächlich sehr, sehr viel einnimmt, auch im Schulalltag. Also das heißt, dass ich auch die ganzen Organisationszettel einsammeln muss, kontrollieren muss, habe ich von dem die Einverständniserklärung. Ja, dann das Abheften, Nachweise zeigen. Und

das ist tatsächlich gesehen dann doch relativ groß, was man vorab gar nicht so gesehen hat oder was man, was vorab einem nie gesagt wurde, tatsächlich gesehen.“

Marie: „Würdest du dir da mehr Unterstützung von deinem Arbeitgeber wünschen? Also dass man sagt, okay, da müssten mehr Stellen geschaffen werden, damit so eine Aufgaben halt nicht bei den Lehrkräften liegen?“

Lehrkraft C: „Ähm. Tatsächlich würde ich mir halt schon wünschen, dass es mehr Lehrkräfte halt gibt. Einfach aus der Hinsicht dass man dann halt auch bestimmte Sachen aufteilen kann. Also der Papierkram gehört, glaube ich, wie fast in jedem Beruf halt mit dazu. Den kann man natürlich auch nicht irgendwie abgeben. Aber es geht vor allem darum, dass man eventuell halt zeitlich gesehen da unterstützt wird. Dass man sagen kann, okay, man ist zu zweit oder zu dritt in der Klasse. Dass man halt sagen kann, okay, brauchst du mich gerade? Ja, nein. Dann würde ich gerne das gerade unternehmen. Oder dass man halt auch die Stundenanzahl, die man unterrichtet, vielleicht halt auch dahingehend reduziert. Oder wenn man sagt, okay, es gibt extra eine Person, wie ein Sekretär oder Sekretärin, die halt einen da hingehend unterstützt, die halt wirklich die Sachen einsammelt, einscannt, kopiert, wie auch immer.“

Marie: „Das heißt, du bist gerade alleine für deine Klasse zuständig?“

Lehrkraft C: „Genau, also ich mache momentan, ich mache momentan 27 Unterrichtsstunden. Und in den 27 Unterrichtsstunden bin ich dreimal doppelt gesteckt, wobei die Doppelsteckung zu 80% immer rausgezogen wird, weil vertreten werden muss oder irgendwas anderes halt ist.“

Marie: „Okay. Was würdest du in diesem Zusammenhang sagen, welche Arbeitgebermerkmale sind dir besonders wichtig? Also wenn du jetzt auf den Job guckst, was ist da relevant für dich? Also zum Beispiel Work-Life-Balance, Sicherheit des Jobs?“

Lehrkraft C: „Also ich denke mal, die Sicherheit ist halt einfach gegeben, dadurch, dass es halt immer Kinder geben wird. Natürlich gesehen würde ich halt einfach gerne, ja, Work-Life-Balance ist vielleicht auch schwer, aber dass man, also je nachdem, wie man natürlich halt seinen Unterricht halt führen möchte. Wenn man halt einen sehr, sehr guten Unterricht machen möchte, muss man dementsprechend halt auch Zeit investieren. Aber es wäre schon schön, wenn halt auch deutlich gemacht wird, wie viele Stunden tatsächlich in der Woche gearbeitet werden. Weil es wird natürlich immer gesagt, ja, ihr habt die Ferien und ihr habt auch sehr viel Ferien. Und das ist aber natürlich dann gesehen, was da nicht gesehen wird, ist, ich habe beispielsweise jetzt gerade auf meinem Schreibtisch noch vier Klassenarbeiten,

die ich in den Ferien korrigieren muss. Ich habe Fortbildungen, die teilweise auch manchmal in den Ferien sind. Wir haben Unterrichtsvorbereitungen, Vergleichsarbeiten, die dann auf uns zukommen. Und dass das teilweise gar nicht gesehen wird und dass halt wirklich dahingehend immer mehr Aufgaben auf uns abgewälzt werden. Ansonsten, was man halt, da kann der Arbeitgeber halt tatsächlich gesehen gar nicht so viel tatsächlich gesehen momentan machen. Das ist halt eher so ein Zukunftsding. Es ist tatsächlich gesehen, dass dann halt mehr Gelder bereitstehen und dann halt auch einfacher Zugang gewährleistet wird. Dass man vielleicht jemanden hat, der sich darum kümmert, weil es wird zwar immer vom Digitalisierungsfonds gesprochen, aber eigentlich müsste man in der Schule eine Person abstellen, die sich nur damit beschäftigt, die Anträge auszufüllen, Nachfragen zu stellen, Angebote einholen. Und das ist momentan das, was wir halt auch noch leisten müssen, zusätzlich zu unserem normalen Berufsalltag. Und ja, halt einfach, das ist halt auch ein bisschen das, was da angehend auch in der Zukunft halt mehr Personal vorhanden ist, dass man halt wirklich auch sich Sachen teilen kann. Weil ich glaube, wenn das nicht getan wird, wird das System, auch wenn es hart klingt, dann gegen die Wand fahren. Weil dann keine Veränderung möglich ist, wenn man sagt, man lernt in der Uni die ganzen tollen Konzepte und wenn man dann im Berufsalltag ist, merkt man, ah, okay, das kann ich tatsächlich gesehen wirklich nur umsetzen, wenn ich noch eine zweite Lehrkraft bei mir drin habe. Wenn ich, wenn ich flexible Sitzmöglichkeiten habe, wenn ich digitale Medien habe. Und wenn das natürlich alles nicht gegeben ist, kommt man halt wieder in seinen Trott, kann nichts verändern. Und ja, das ist halt dann ein dahingehender Patch.“

Marie: „Mhm, glaube ich dir. Würdest du sagen, dass die Besoldung, also was du an Gehalt bekommst, angemessen für das ist, was du leisten musst im Berufsalltag?“

Lehrkraft C: „Also meine Besoldungsgruppe, also ich bin ja Beamter und die ist auf jeden Fall vollkommen in Ordnung. Es ist halt auch immer so Meckern auf sehr hohem Niveau. Tatsächlich gesehen steht halt sozusagen im Arbeitsvertrag drin, wir werden halt für diese 28 Wochenstunden bezahlt. Das sind ja dann die reinen Unterrichtsstunden. Und alles, was zusätzlich kommt, ist halt Mehraufwand. Für die 28 Unterrichtsstunden ist das ein super Stundenlohn, wenn man sich dann aber tatsächlich gesehen alles mal zusammenrechnet. Und da kommt dann auch schon eine doppelte Stundenanzahl raus. Dann bin ich im Schnitt immer so bei zwischen 50 und 60 Stunden. Die Woche ist es dann natürlich dann wieder ein bisschen anders. Also das ist natürlich, guckt man sich nur den Vertrag an, es ist nett, guckt man sich das alles noch, was dazu kommt, ist es okay.“

Marie: „Aber du wirst jetzt nicht sagen es ist unterbezahlt?“

Lehrkraft C: „Nö.“

Marie: „Okay. Inwieweit beeinflusst das Arbeitsklima bei dir in der Schule die Zufriedenheit, die du hast im Job allgemein?“

Lehrkraft C: „Ich denke vor allem im Arbeitsalltag, wenn man halt die richtigen Kollegen hat, ist halt der Stress oder auch die Belastung, die man halt tagtäglich hat, tagtäglich spürt, nicht so schlimm. Also tatsächlich gesehen, man kann mit Kollegen sich über die Kinder austauschen, man kann sich Hilfe einholen. Und das tatsächlich gesehen, ohne ein gut funktionierendes Kollegium, ja, ist man halt Einzelkämpfer, auf sich allein gestellt. Und dann klappt das halt irgendwann nicht. Natürlich gesehen, ich bin halt auch an einer Schule, die halt noch in einem bildungsnahen Umfeld noch liegt. Dahingehend ist es halt im Vergleich zu anderen Lehrkräften auch einfacher für mich, weil ich mich mit bestimmten Sachen gar nicht auseinandersetzen muss, die sich dann halt meine Kollegen oder Kolleginnen auseinandersetzen müssen. Also, weiß ich nicht, fernbleiben des Unterricht oder keine Unterstützung vom Elternhaushalt. Aber da habe ich halt andere Sachen, die die Kollegen dann halt wieder nicht haben. Aber ansonsten bin ich relativ zufrieden mit dem, wie es halt das Arbeitsklima generell ist.“

Marie: „Würdest du sagen, dass wenn du merkst, okay, ich habe relativ viel zu tun, aber das Gehalt ist okay, die Kollegen sind nett, aber das Unterrichten, das Lehren macht mir keinen Spaß mehr, würdest du dann einen anderen Job in Betracht ziehen oder eher weiter in dem Beruf arbeiten? Also rein hypothetisch, das ist jetzt bestimmt schwer zu beantworten.“

Lehrkraft C: „Tatsächlich gesehen, würde ich dann wahrscheinlich, wenn es mir dann keinen Spaß mehr machen würde und der Stress und alles drum und dran zu viel wird, würde ich wahrscheinlich erstmal die Stunden reduzieren, also wahrscheinlich erstmal an Teilzeit gehen, so wie es ja glaube ich 80 Prozent der Lehrkräfte halt machen, wahrscheinlich auch teilweise aus Gründen. Und dann, wenn das dann auch nicht besser wird, würde ich tatsächlich gesehen auch den Schuldienst dann verlassen, weil ich dann keine Lust hätte, mir einen Job anzugeben, der halt wirklich nur noch eine Qual ist.“

Marie: „Das ist verständlich. Du hast ja vorhin schon gesagt, dass du verbeamtet bist. Warum hast du dich dafür entschieden, dass du verbeamtet sein willst?“

Lehrkraft C: „Ähm, schwer. Also ich kenne es tatsächlich gesehen auch aus meiner, ähm, Kindheit. Also mein, mein Vater hat zum Beispiel immer gesagt: „Ja, dein Opa,

der ist Beamter und das ist total toll.“ Und ja, ich glaube, das hat dann auch schon so irgendwie mich mit beeinflusst, dass ich halt so aus der Kindheit mitbekommen habe: Okay, Beamte, Beamtinnen, die haben immer einen sicheren Job. Sie bekommen immer pünktlich ihr Geld. Da spielt auf jeden Fall der Punkt Sicherheit eine sehr große Rolle. Ähm, ansonsten, weiß ich nicht, warum ich mich jetzt dafür oder dagegen entschieden hätte. Ich weiß nicht, ich habe es tatsächlich gesehen einfach gemacht. Auch viele aus meinem Referendariat, aus der Referendariatsgruppe haben es halt auch gemacht. Ähm, ja, jetzt so im Nachhinein merkt man schon, es gibt natürlich ein, zwei Punkte, die halt nicht so schön sind Beispielsweise, ähm, also ich darf ja nicht streiken und darf halt dahingehend natürlich jetzt nicht sagen, was mich explizit stört. Die freie Schulwahl, das war natürlich dann auch noch mal so ein Ding, wo man hätte überlegen können, wobei auch dann bei uns im Kollegium Gerüchte lauter wurden, dass der Senat auch sagen könnte: Okay, wir haben hier so massive Probleme an den und den Schulen, wir nehmen jetzt auch angestellte Lehrkräfte und verschieben sie. Ähm, ja, aber ich glaube, der größte Aspekt war tatsächlich gesehen einfach Punkt der Sicherheit. Ähm, ja.“

Marie: „Aber glaubst du nicht, dass gerade in der Zeit von Lehrkräftemangel man auch, wenn man angestellt ist, einen sicheren Job hat?“

Lehrkraft C: „Ähm, auf jeden Fall. Hat man auch, also das hat man immer irgendwie, vor allem in dem Beruf. Aber ich denke vor allem, ähm, das ist halt natürlich auch so, man bekommt halt immer, egal wie, man bekommt sein Geld. Also das ist halt immer so eine Sache, man hat das. Wenn man krank sein sollte und man ist auch für einen längeren Zeitraum krank, ist es dann halt auch so, dass ich nicht über die sechs Wochen hinaus mein volles Gehalt bekomme, sondern also halt auch drüber. Und das ist natürlich dann halt auch noch mal, ja, auf jeden Fall nett. Ähm, genau, ja, das ist halt auch wieder dieses Geld, der Geldfaktor. Man, man zahlt weniger Steuern, man hat später auf jeden Fall seine Pension. Äh, das ist natürlich auch, was dann mit einspielt. Oder als Angestellter, oder als angestellte Lehrkraft bekommt man wahrscheinlich das auch, aber halt teilweise nicht in den Bezügen, die wir dann bekommen. Wobei man halt auch sagen muss, bis zum Anfang, oder ich glaube bis Februar letzten Jahres war es ja auch noch so, dass, äh, angestellte Lehrkräfte in die Stufe 5 gleich eingestiegen sind. Also, ich als Beamter steige ja in A13 Stufe 1 ein. Und Angestellte sind, äh, in E13 aber in Stufe 5 eingestiegen. Weil sie natürlich einfach die Lehrkräfte locken wollten. Weil Berlin ja das, glaube ich, das einzige Bundesland war, was nicht mehr verbeamtet hatte. Und deswegen, es war halt tatsächlich gesehen, glaube ich, ein bisschen Sicherheit, die man zwar auch dann als

angestellte Person hätte, aber halt auch vor allem die Bezüge, die dann wahrscheinlich ausschlaggebender waren.“

Marie: „Würdest du die Möglichkeit der Wiederverbeamtung, die es in Berlin jetzt ja seit knapp über einem Jahr gibt, als sinnvolle Maßnahme bewerten, um wieder mehr Lehrkräfte in den Beruf zu holen?“

Lehrkraft C: „Hm, tatsächlich gesehen nein. Also ich sehe es eher so, dass... also sagen auch manche meiner Kolleg*innen, dass wir halt auch, ähm, auf einen bestimmten prozentualen Ansatz des Geldes halt auch verzichten würden, wenn halt andere Sachen gegeben sind. Also, ähm, und da geht es nicht darum, weiß ich nicht... dass wir jetzt mehr Lehrkräfte brauchen, sondern tatsächlich gesehen wirklich einfach die, die Unterstützung im Allgemeinen, die teilweise dann halt auch schöner wäre. Und wenn man als Student oder als Studentin jetzt auch sein Praxissemester hat, hört man relativ häufig, das habe ich auch gehört vor drei Jahren: ja, der Beruf wird immer schlimmer, die Kinder werden anstrengender, man hat nicht so die Unterstützung...und dahingehend müsste halt eher was getan werden. Geld ist total schön und man braucht auch Geld, aber dahingehend ist Geld in dem Beruf auch nicht alles. Also, es bringt mir nichts, meine A13-Stufe, sonst was, wenn ich am Ende des Tages eigentlich nur noch, äh, weinend nach Hause gehe, weil meine Schüler und Schülerinnen... weil ich andere Probleme habe und ich weiß, dass ich die nicht, äh, unterstützen. Sei es durch Materialien oder irgendwas anderem. Also, da muss... würden andere Sachen auf jeden Fall sinnvoller sein, ähm, ja, aber die werden halt nicht umgesetzt. Oder ja, werden gesagt, ja, es kostet zu viel oder sonst wie.“

Marie: „Würdest du sagen, dass die Verbeamtung für Lehrkräfte auch abgeschafft werden könnte Also, wäre das sinnvoll deiner Meinung nach? Oder ist es schon gut, dass es die gibt?“

Lehrkraft C: „Mhm. Pff. Äh, ja, würde ich jetzt sagen... Ich würde es natürlich gesehen so lassen, dass man es halt frei wählen kann. Ähm, einfach aus dem Grund, man ist ja, auch in beiden Fällen, man ist ja Staatsdiener oder Staatsdienerin. Man ist ja, für die, ich sag jetzt mal sehr grob, aber man ist ja für die Zukunft von Deutschland auch mitverantwortlich. Und dahingehend finde ich das eigentlich total gerechtfertigt, dass man halt auch die Möglichkeit, gibt, sagt, okay, du kannst dich gerne auch verbeamten lassen. Du kannst natürlich aber auch gerne, ja, Angestellte oder Angestellter bleiben. Also, dass man halt eher so sagt, okay, freie Wahl. Ähm, und dann guckt, wie du dich dafür entscheidest.“

Marie: „Würdest du sagen, dass der öffentliche Sektor allgemein jetzt nicht nur unbedingt auf den Lehrberuf bezogen ein attraktiver Arbeitgeber ist?“

Lehrkraft C: „Ähm, tatsächlich gesehen ist der öffentliche Sektor, also meinst du jetzt halt vor allem so im pädagogischen Bereich oder generell auch andere?“

Marie: „Auch allgemein.“

Lehrkraft C: „Ja, weiß ich nicht. Das ist halt schwer. Ich hab mich natürlich noch nie so drüber Gedanken gemacht.“

Marie: „Also gerade wenn du jetzt so auf die Verbeamtung schaust, was das alles mit sich bringt, dass das halt für viele Leute attraktiv ist oder vielleicht auch nicht. Wie würdest du das einschätzen? Und auch von dem, was du so mitbekommen hast aus Familien- und Freundeskreis?“

Lehrkraft C: „Also, viele oder einige meiner Kollegen waren halt auch abgeschreckt, tatsächlich gesehen, weil die Verbeamtung ist halt wie so eine Fleischbegutachtung. Also, du wirst ja auf, auf Herz und Nieren, wirst du ja getestet. Man muss zum Amtsarzt, man muss sich durchchecken lassen, man muss einmal seine, seine ganze Krankheitsgeschichte halt öffentlich machen. Und dann kann es immer noch sein, dass, äh, man halt nicht genommen wird, aus Gründen wie beispielsweise psychologische Hilfe, die man sich mal genommen hat, weil man die brauchte zu dem Zeitpunkt. - auch wenn es schon abgeschlossen ist. Oder auch körperliche Merkmale, die halt dann, äh, einem zum Verhängnis wurden. Beispielsweise, wenn man eine Wirbelsäulenverkrümmung hat. Also, es ist tatsächlich bei einigen gewesen, dass sie halt vor dieser Untersuchung generelle Angst hatten, weil man sich tatsächlich gesehen komplett frei machen muss und dahingehend sollte eventuell halt auch eine Veränderung stattfinden, dass man zum Beispiel auch sagt, nur weil man jetzt, äh, bei der Therapie war, dass, äh, man dann nicht ausgeschlossen ist für den Beruf oder als, als Beamter oder als Beamtin. Es ist ja teilweise auch abgeschlossene Sachen, die sind ja dann abgeschlossen. Und dann, man hat es ja schon einmal durch, dann verstehe ich teilweise nicht, warum dann, äh, ein Riegel davor geschoben wird. Oder, dass dann da eventuell auch eine Weiterentwicklung stattfinden sollte. Beispielsweise, dass, der BMI in der Hinsicht dann abgeschafft werden sollte. Weil, beispielsweise, also, es ist klar, dass eine gewisse, ein gewisses Körperfett ungesund für den Körper im Allgemeinen ist. Aber, der BMI dafür im Allgemeinen einfach die falsche Methode ist, um das zu berechnen. Weil, ich einen Kumpel hab, der ist Sportler, wiegt 110 Kilo, ist aber halt nur 1,80 groß. Laut BMI ist der auch komplett drüber und hätte oder dürfte auch nicht genommen werden. Also, dass man

dahingehend einfach Veränderungen vornimmt, um das dann eventuell auch Ängste zu nehmen. Also...“

Marie: „Du hast ja grad schon ein bisschen drüber gesprochen, was du gerne verändern würdest oder was du so an Tipps geben würdest. Hättest du jetzt noch einen konkreten Vorschlag, wenn du der Regierung jetzt was sagen könntest, was man verändern sollte im Lehrberuf oder auch bei der Verbeamtung, damit sich vielleicht mehr junge Leute dafür entscheiden, den Beruf zu wählen und sich auch verbeamten zu lassen?“

Lehrkraft C: „Ähm, also, ich glaub, die größte Veränderung, die stattfinden müsste, wäre halt zum einen dann, die ärztliche Untersuchung. Dahingehend, dass man halt wirklich sich dann das Krankheitsbild, wenn man schon das freigibt, dann halt auch wirklich anguckt. Ähm, beispielsweise halt bei, vor allem bei psychologischen Erkrankungen, wenn die schon Jahre oder vielleicht sogar Jahrzehnte zurückliegen, dass man sagt: okay, die Person hatte mal was, sie hat, vor allem das ist ja eine Sache, sie hat ja was dagegen getan, was unternommen, dass man sagt, okay, die schließen sie jetzt nicht aus, sondern wir behalten sie jetzt bei uns. Dass man halt auch Sachen, wie gesagt, wie der BMI, dass man die halt, ähm, rausnimmt bei der Untersuchung und halt auf andere Punkte halt guckt. Aber genauso, ähm, halt sagt, dass Beamte oder Beamtinnen, dass die halt auch dann ihre Meinung äußern dürfen, halt auch, äh, im Zug auf Streiks. Oder halt, ja, als Brandbrief oder irgendwie sowas. Weil das ist tatsächlich gesehen ja ein, ein direktes Feedback von den Lehrkräften an oberste Stelle. Dass man sagt, okay, es läuft hier nicht alles gut und viele Beamte und Beamtinnen wissen das auch, dürfen aber nichts sagen. Und dass man dann dahingehend auch wirklich mal den Leuten die Meinung geigen kann und sagen: ey, so geht das nicht. Wir würden das... oder dass man halt auch einfach die Möglichkeit hat zu sagen, es geht einfach nicht. Und nicht einfach nur das Aussitzen. Ja. Vor allem an, an Streiktagen. Dann sind bei uns an der Schule, wir sind 60 Kolleg*innen, da fehlen dann auf einmal irgendwie, äh, 20 Stück. So, und wer darf das dann halt aussitzen? Die, die halt nicht dürfen. So, die, die ja nicht dürfen, sind dann von den Tagen, also das ist dann wirklich ein anstrengender Tag, weil man, man muss, äh, ne, ne Aufsicht übernehmen. Man muss da nochmal irgendwo hin, hier nochmal hin und es ist dann natürlich wieder mehr Aufwand. Und, ähm, da kommt's natürlich dann auch mal gelegentlich vor, dass die Kollegen, die an dem Tag da waren, an den nächsten zwei Tagen halt fehlen. Weil sie halt dann körperlich so erschöpft sind. Dass man halt einfach auch dahingehend die, die Möglichkeit den verbeamteten Personen halt ermöglicht. Ansonsten im Lehrberuf, äh, einfach tatsächlich gesehen, es klingt doof und es wird auch immer gesagt, es sind ja genügend Gelder da, die

nicht abgerufen werden...Dass man halt wirklich die Gelder bereitstellt. Dass man, äh, dahingehend, halt auch Personal schaft, die halt einen auch unterstützen. Oder wo man sich dann auch, äh, hinwenden kann und sagen kann, ey, wo kann ich irgendwo was beantragen? Ähm, ja, das ist tatsächlich gesehen das, was der Hauptgrund ist. Sie versuchen natürlich mehr Personal in die Schulen zu holen. Ähm, aber, das wird halt erst in, sag ich jetzt mal, zehn Jahren der Fall sein, wenn sie halt alle ausstudiert sind. Und, ähm, ja, ansonsten, aber da kann vielleicht die Politik nicht viel machen. Dann, das wär dann halt eher so in Richtung, die Universitäten, dass man den Studiengang halt einfach verändert. Dahingehend, dass man sagt, okay, wir machen es jetzt so, wir, wir lassen es beim Studium, wir lassen es beim Bachelor, beim Master. Weil das rechtfertigt ja unsere Besoldungsgruppe auch am Ende des Tages. Aber wir machen aus dem normalen Studium ein, ähm, ein duales Studium. Halt wirklich zwei, drei Tage reine Uni, zwei Tage Erfahrung sammeln. Und, ähm, dann lernt man halt auch viel, viel mehr vom Beruf. Man bekommt vielleicht auch viel, viel mehr Lust, wenn's dual ist, wird man halt auch bezahlt und man kann sich halt auch wirklich darauf einlassen. Man muss keine Ängste haben in Bezug auf, ja, wo muss ich jetzt, kann ich noch arbeiten gehen? Ähm, ja, man kann auch tatsächlich gesehen individuell nochmal Sachen verändern. Ich glaub in, in Brandenburg gibt's ja schon so ein Pilotprojekt, glaub ich, das jetzt, das die das duale Studium machen. Und dahingehend müsste man das einfach auch in den anderen Bundesländern halt einfach reformieren.“

Marie: „Dann noch eine Abschlussfrage. Würdest du dich auf Grundlage deines heutigen Wissens, deiner Erfahrungen, die du gesammelt hast, nochmal für den Lehrberuf entscheiden?“

Lehrkraft C: „Ähm, äh, tatsächlich gesehen ja. Einfach aus dem Grund, egal wie, wie negativ, teilweise die Tage auch sind oder bestimmte Sachen halt einen auch stressen. Es gibt am Ende des Tages sehr, sehr viel. Vor allem, ich hab eine Klasse, die begleite ich seit vier Jahren und die verlässt dieses Jahr die Schule und das war auch meine Prüfungsklasse. Die wachsen einem sehr ans Herz und sie geben ein teilweise sehr, sehr viel. Und es ist natürlich dann halt auch schön, wenn, wenn man halt sieht, was für Schritte die Kinder halt auch machen. Also all das, was, ähm, falsch läuft, das ist dann tatsächlich gesehen teilweise nebensächlich, wenn man einen schönen Tag mit den Kindern hat, wo man sagt, okay, die konnten gut lernen, sie vertrauen einem was an. Das ist tatsächlich gesehen dann einfach, wo man sagt, okay, darum hat man den Beruf gemacht. Ja, deswegen, also ich würd den Beruf immer wieder auswählen.“

Marie: „Voll gut, dann hast du dich ja eigentlich richtig entschieden von Anfang an.
Dann hab ich alles, was ich brauche. Vielen lieben Dank.“

Lehrkraft C: „Okay. Kein Problem.“

Anhang 2.4: Interview mit Lehrkraft D

Vom 09. April 2024

Marie: „Ja, okay, klappt. Dann wäre meine erste Frage, wie alt du bist und an was für einer Schule du arbeitest?“

Lehrkraft D: „Ja, ich bin 31 Jahre alt und ich arbeite an einem Gymnasium in Friedrichshain.“

Marie: „Was für Fächer hast du studiert damals? Also was unterrichtest du?“

Lehrkraft D: „Ja, das ist ja gar nicht die gleiche Frage. Also ich unterrichte Geschichte, Politik, ITG und Sport. Studiert habe ich aber nur Geschichte und Sport.“

Marie: „Wie kommt es, dass du jetzt noch mehr Fächer unterrichtest?“

Lehrkraft D: „Also Politik unterrichte ich, weil man in Berlin generell, wenn du Lehrer oder Lehrkraft für Geschichte bist, bist du gleichzeitig auch Lehrkraft für Politik, beziehungsweise kannst du einfach dafür eingesetzt werden. Und ITG wird bei uns nur in der fünften Klasse unterrichtet. Da geht es um Word, PowerPoint und Excel. Und da hat dann die Schulleitung gedacht, naja, das können die jungen Kollegen ja schon übernehmen, eben aufgrund des Mangels an Informatiklehrkräften.“

Marie: „Und warum hast du dich für den Beruf entschieden?“

Lehrkraft D: „Ja, das ist eine große Frage. Ich glaube, so richtig kam die Entscheidung tatsächlich, als ich so in der siebten Klasse war, weil ich in der Grundschulzeit ein sehr schwieriges Kind war, würde ich sagen. Und als ich dann in die siebte Klasse kam, habe ich Lehrkräfte bekommen, die vieles aus mir rausgeholt haben, mich dann zum Abitur gebracht haben und ich habe mir dann gedacht, das will ich auch machen. Ich habe dann damals gesagt, ich will eigentlich an der ISS arbeiten. Dann bin ich aber durch den Zufall eben an mein Gymnasium gekommen und bin da auch sehr glücklich und jetzt eben auch da geblieben.“

Marie: „Ja, schön. Hast du für die nächsten Jahre ein bestimmtes berufliches Ziel, zum Beispiel eine eigene Klasse länger haben oder dass du Direktor werden willst oder Ähnliches?“

Lehrkraft D: „Also nach meinem Staatsexamen meinte meine Schulleiterin gleich, dass sie sich wünschen würde, dass ich mal Schulleiter werden wollte, ist aber im Moment nicht mein Ziel. Einfach, weil ich merke, was für unglaublicher Stress das

ist und auch eine Mehrbelastung und die will ich gerade jetzt erstmal noch nicht haben“

Marie: „Du meinstest ja gerade eben, dass du als Kind teilweise Schwierigkeiten hattest. Würdest du sagen, dass dir dennoch als Kind bestimmte Werte mitgegeben wurden, die deinen Berufswunsch vielleicht beeinflusst haben könnten?“

Lehrkraft D: „Du meinst von der Familie oder von der Schule aus?“

Marie: „Genau, von der Familie.“

Lehrkraft D: „Also meine Mutter ist Kindergärtnerin, von daher ist da sicherlich so dieses Erziehungs..., ja, sind so Erziehungsmethodiken mir irgendwie nicht so ganz fremd gewesen und auch so die Welt mit Kindern zu arbeiten war mir nicht ganz fremd. Ja, das ist wahrscheinlich so das, was in meiner Gedankenwelt dahingehend geöffnet hat.“

Marie: „Und wenn du jetzt von dir selbst ausgehst, gibt es da bestimmte soziale Werte oder so persönliche Fähigkeiten, über die du dich identifizierst? Oder wo du sagst, die passen ganz gut zum Lehrberuf?“

Lehrkraft D: „Ich würde sagen, dass ich sehr gut zum einen entertainen kann, was, wenn man da auf der Bühne steht, 90 Minuten lang gar nicht so schlecht ist. Ich rede sehr gerne, das kommt mir dann auch ganz gelegen. Ich mag das, wenn Schülerinnen und Schüler auf mich zukommen mit ihren Sorgen. Und ich glaube, dass ich da auch mal ein sehr offenes Ohr für präsentiere und die Schülerinnen und Schüler das eben auch gut annehmen. Genau, ansonsten kann ich mich, glaube ich, auch sehr gut, zumindest jetzt noch in meinem jetzigen Alter, noch gut in die Schülerinnen und Schüler eindenken. Und ja, also ich kann mit meinem Unterricht und meiner Unterrichtsplanung sehr gut, glaube ich, die Lebensrealitäten der Schülerinnen und Schüler einbeziehen.“

Marie: „Haben dich deine Eltern oder auch Großeltern, Freunde in der Berufswahl generell unterstützt oder auf diese eingewirkt?“

Lehrkraft D: „Ich glaube, ich war da immer relativ frei in dem was ich da mache. Ich habe mich da... habe da niemanden gefragt und es hat auch niemand irgendwie gesagt, das ist eine super Idee oder das ist eine total blöde Idee. Wobei doch, ich glaube, es gab ein paar Leute in der Familie, die meinten, das ist eine blöde Idee, Lehrkraft zu werden. Aber das sind jetzt auch die Familienmitglieder mit weniger Einfluss auf mich, würde ich sagen.“

Marie: „Warum glaubst du, haben sie das gesagt?“

Lehrkraft D: „Naja, weil so die öffentliche Wahrnehmung des Lehrerjobs ist ja schon... ist ja schon problembehaftet. Es gibt sicherlich viele... ja, Aspekte in diesem Beruf, die den Beruf sehr, sehr unattraktiv wirken lassen, zum Beispiel volle Klassen, die Arbeitsbelastung auch am Wochenende, dieses nicht loslassen können möglicherweise. Das hat man auch bei den meisten Schulen, würde ich sagen. Bei mir im Gymnasium ist das, also es ist auch ein relativ spezielles Gymnasium, muss man sagen, sind diese vielen negativen Punkte für mich bis jetzt noch nicht so spürbar, muss ich sagen.“

Marie: „Heißt, du würdest sagen, dass du aktuell eher zufrieden bist mit deinem Beruf?“

Lehrkraft D: „Ja, würde ich sagen.“

Marie: „Woran liegt das hauptsächlich?“

Lehrkraft D: „Ich würde sagen, dass ich relativ frei bin in dem was ich da mache. Habe mir das auch so vorgestellt, dass ich meinen Unterricht so führen kann wie ich das gerne möchte. Ich habe ein sicheres Einkommen, was sicher auch nicht ganz schlecht ist, was auch in der Höhe jetzt nicht so ist, dass ich da gucken muss: ich quäle mich jetzt hier aus dem Bett für nichts. Ähm, ich krieg sehr gutes Feedback von den Eltern, von Schülerinnen und Schülern, was mir natürlich irgendwie,... also da kann es zwei, drei schlechte Gespräche gegeben haben und ein gutes Gespräch ist dann schon wieder... reißt dann schon wieder sehr viel raus.“

Marie: „Würdest du sagen, dass die Besoldung, die du bekommst, angemessen dafür ist, was du im Job leisten musst, wenn du jetzt auch an unbezahlte Überstunden etc. denkst?“

Lehrkraft: „Ja, also noch bin ich ja nicht verbeamtet. Ich warte ja gerade auf meine Verbeamtung. Ja, das ist, ja, also ich würde sagen, es ist auch schon angemessen. Wir haben ja jetzt auch nochmal einen Ausgleich bekommen, einen Inflationsausgleich, der auch nochmal ganz nett ist. Klar freut man sich über mehr Geld, aber ich glaube, ich muss da nicht meckern.“

Marie: „Was sind dir darüber hinaus, also neben dem Geld noch für andere Arbeitgebermerkmale wichtig? Du hast ja schon die Sicherheit angesprochen. Gibt es da noch andere Sachen, wie Work-Life-Balance zum Beispiel?“

Lehrkraft D: „Ja, weißt du... ich glaube, man merkt es immer erst, was es einem wichtig ist, wenn es irgendwie abhanden kommt. Ich habe das Gefühl, dass es mir dahingehend ziemlich gut geht. Auch wenn ich irgendwie mal krank bin, dann sagen die Kolleginnen und Kollegen, geh nach Hause. Ich hatte vor ein paar Wochen erst so

einen Fall: Da meinte meine Schulleiterin dann gleich, du fährst jetzt einfach nach Hause, du bist krank und bleibst jetzt ein paar Tage im Bett. Also da achtet man schon sehr aufeinander. Von daher bin ich da eigentlich sehr zufrieden. Und man kann sich zumindest bei uns an der Schule das auch relativ gut einteilen, wie viel man macht. Es wird bei uns schon erwartet, dass man ein bisschen mehr macht als vielleicht an anderen Schulen. Aber man kriegt auch viel zurück, würde ich sagen und dadurch geht das auch.“

Marie: „Würdest du sagen, dass das Arbeitsklima, was ihr bei euch im Kollegium habt und auch was mit der Schulleitung herrscht, deine Zufriedenheit positiv beeinflusst?“

Lehrkraft D: „Ja, das ist absolut fantastisch. Also gerade zur Schulleitung, da haben wir sehr großes Glück bei uns in der Schule.“

Marie: „Schön, hat man ja auch nicht immer. Würdest du dann jetzt sagen, dass die Berufserfahrung, die du grundlegend gesammelt hast, dich in der Berufswahl bestätigt hat? Also dass du sagst, ja, Lehrer war die richtige Entscheidung?“

Lehrkraft D: „Also es gibt so Momente, da sage ich das auf jeden Fall. Da bin ich total zufrieden damit. Dann gibt es wieder Momente, da sage ich, guck mal nach, was es vielleicht noch so gibt. Aber das ist schon sehr selten. Ja, ich glaube, ich bin sehr zufrieden mit dem, was ich mache und mit dem, was ich mir da ausgesucht habe.“

Marie: „Was müsste sich für dich ändern, damit diese Momente, in denen du sagst, okay, vielleicht doch was anderes? Dass die weniger werden oder irgendwann gar nicht mehr da wären, rein hypothetisch?“

Lehrkraft D: „Ja, also rein hypothetisch müssten alle Schülerinnen und Schüler einfach genau dem Ideal entsprechen. Irgendwie wenig meckern. Eltern sollten irgendwie auch sehen, was man als Lehrer leistet und was man überhaupt leisten kann und nicht irgendwie mehr fordern. Aber das ist halt irgendwie so ein Abbild der heterogenen Gesellschaft, was man da vor sich hat. Und damit muss man dann eben auch leben.“

Marie: „Jetzt so ein bisschen als Gedankenexperiment... wenn du merkst, okay, das Geld, was ich bekomme, ist ja ganz gut, hast du ja schon gesagt, Work-Life-Balance ist okay, ich habe einen sicheren Job, aber ich habe überhaupt keinen Spaß mehr dran. Würdest du es dann weiterhin in Betracht ziehen oder eher was anderes machen?“

Lehrkraft D: „Ja, so eine Frage habe ich mir natürlich auch schon mal gestellt, auch weil man das ja von vielen Lehrkräften kennt, dass sie sich dann einfach durchschleppen und dann auch nur Arbeit nach Dienst machen. Ich glaube, dass für mich Spaß auch eine ganz wichtige Rolle spielt. Also ich vermute, wenn ich dann irgendwie um sechs aufstehen müsste und dann denken würde, boah, ich habe jetzt keine Lust schon wieder irgendwie vier Blöcke zu unterrichten, dann wäre es für mich echt schwierig, das eine ganze Weile durchzuhalten. Die Frage ist dann auch gerade, wenn man dann verbeamtet ist, ob man die Reißleine noch ziehen kann und dann nochmal rauskommt. Aber im Moment sehe ich das Problem noch nicht. Und es gibt ja auch Maßnahmen, die man dann auch ergreift... die man dann auch ergreifen könnte, zum Beispiel in Teilzeit gehen oder auch mal einen Sabbatjahr nehmen. Also da gibt es ja schon Möglichkeiten, um sich vielleicht auch mal wieder neu zu motivieren. So sehe ich das zumindest jetzt.“

Marie: „Du hast ja schon gesagt, dass du dich verbeamten lassen willst, beziehungsweise gerade auf dem Weg dahin bist. Warum möchtest du dich verbeamten lassen?“

Lehrkraft D: „Also zum einen... da gibt ja mehrere Gründe. Zum einen gibt es im Kollegium natürlich eine große Ungleichheit. Es gibt viele, die sind schon verbeamtet. Es gibt einige, die sind nicht verbeamtet. Dann gibt es ja unterschiedliche Modelle. Und ich habe mir gedacht, das ist schon ganz gut, wenn da jeder auch das gleiche Modell hat, nämlich eben die Verbeamtung. Dann hat es auch was damit zu tun, dass ich natürlich eine gewisse Sicherheit auch für mein Leben möchte. Da denke ich zuallererst tatsächlich an die Altersabsicherung. Ich glaube, dass in meiner Generation und unserer Generation, wahrscheinlich das auch nicht mehr so einfach wird mit der Rente. Und zum anderen ist es natürlich eine absolute Jobsicherheit, wenn man erstmal verbeamtet ist. Was ich jetzt auch nicht ganz schlecht finde. Dann muss man auch mal diesen Berliner Mietmarkt sich angucken. Ich glaube, dass ich als Beamter da durchaus auch ein paar mehr Vorteile habe, wenn ich verbeamtet bin. Auch was Kredite angeht, kriegen Beamte deutlich häufiger oder leichter einen guten Kredit, als jemand, der eben nur angestellt ist. Da muss ich auch sagen, in meinem parteipolitischen Leben, da habe ich mich eben auch sehr für die Verbeamtung eingesetzt. Und ich habe damals für die Bildungssenatorin Sandra Scheeres gearbeitet. Vor dem Hintergrund, ich weiß nicht, ob das jetzt noch relevant ist, aber eben vor dem Hintergrund der Lehrkräfte-Knappheit, fand ich es wichtig, dass man diese Initialzündung - diesen Motor startet mit der Verbeamtung, der dann dafür sorgt, dass sich mehr Leute für den Lehrerberuf entscheiden. Und es wäre jetzt

auch falsch gewesen, zu propagieren, dass sich alle verbeamten lassen sollen, dass wir es wieder möglich machen sollen und es dann selbst nicht zu machen.“

Marie: „Findest du denn die Maßnahme in Berlin, dass es jetzt die Wiederverbeamtung gibt, seit letztem Jahr, sinnvoll? Um dem Mangel entgegenzuwirken?“

Lehrkraft D: „Ja, also überraschenderweise ja. Also ich habe mich ja, wie gesagt, auch aus Überzeugung dafür eingesetzt, dass wir wieder verbeamten. Ob das jetzt Erfolge, ob das Früchte trägt, das wird man sehen. Ich glaube, dass diese, was sind das, 24 Mitarbeitenden in der Senatsverwaltung, die sich da mit der Verbeamtung beschäftigen, dass das nicht unbedingt ausreicht, um gerade für ein Lächeln in den Gesichtern der Lehrkräfte zu sorgen. Aber ja, also ich hoffe auf jeden Fall, dass es was bringt, dass sich jetzt mehr Leute dazu bereit erklären, Lehrkräfte zu werden. Dann könnten dadurch unter Umständen nochmal wieder die Klassengrößen sinken. Aber das wird man in Zukunft sehen, ob das jetzt was gebracht hat und was man dann unter Umständen noch machen muss.“

Marie: „Würdest du den öffentlichen Sektor generell, also abgesehen jetzt nur vom Lehrberuf, als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen?“

Lehrkraft D: „Ja, ich denke, da gibt es viel Sicherheit für Menschen. Gerade in Berlin, wo es eine große Armutsquote gibt, ist es ein wichtiger Arbeitgeber, der auch gestärkt gehört.“

Marie: „Du meinst ja gerade schon, dass es Unterschiede gibt, dass manche verbeamtet sind und manche nicht bei den Lehrkräften. Würdest du dann sagen, dass man das irgendwie vereinheitlicht, dass es so alle oder gar nicht als Prinzip vielleicht sogar gibt? Oder findest du es gut, dass man sich das aussuchen kann?“

Lehrkraft D: „Ja, ich finde da das Freiheitsprinzip immer noch am wichtigsten. Also, dass jeder selbst entscheiden kann, ob er jetzt in diesen Staatsdienst sozusagen, was es ja tatsächlich auch ist, geht oder ob er das eben nicht macht. Das finde ich in Berlin schon sehr gut, dass man das so machen kann.“

Marie: „Aber findest du, dass der Lehrberuf sinnvoll ist zu verbeamten? Also, so bei Polizei oder Feuerwehr, leuchtet es ja vielleicht manchen mehr ein als jetzt im Lehrberuf per se.“

Lehrkraft D: „Es geht also um die Frage, ob das eine hoheitliche Aufgabe ist, die wir da erfüllen. Das ist es ja häufig nicht. Aber ich glaube eben vor allem aus pragmatischen Gründen, dass es sinnvoll ist, den Lehrberuf zu verbeamten. Die habe ich auch schon genannt. Also, wir müssen eben gucken, dass wir mehr Lehrkräfte gewinnen. Und dafür ist es gut, dass man jetzt wieder verbeamtet.“

Marie: „Wenn du der Regierung - also du hast ja schon auch dort gearbeitet, vielleicht daher noch einfacher für dich zu beantworten - noch einen Tipp geben könntest, wie man mehr junge Menschen für die Verbeamtung gewinnen könnte. Was wäre das aus deiner Sicht? Also gerade bezogen auf die Jungen, auf unsere Generation.“

Lehrkraft D: „Also ich würde sagen, man kann schon damit werben, dass man eben Sicherheit im Alter hat. Wobei ich glaube, wenn die Regierung damit werben würde, dass man nur Sicherheit im Alter hat, wenn man verbeamtet ist, dann wäre das eine ganz schöne Bankrotterklärung. Deswegen ist es wahrscheinlich ein schlechter Tipp. Aber mit Sicherheit im Berufsleben, damit kann man auf jeden Fall werben. Auch mit einer gewissen Anerkennung, die man den Leuten entgegenbringt. Man hat irgendwie dieses lange Studium, man hat dann noch dieses zweite Staatsexamen, das man dann erbringen muss. Und dann wartet eben der Staatsdienst, der sichere Staatsdienst. Das wäre wahrscheinlich eine ganz gute Werbestrategie.“

Marie: „Wie würdest du, wenn du das jetzt so ein bisschen planen müsstest, wie würdest du das machen? Also wie würdest du auf die jungen Leute zugehen? Mit welchem Medium zum Beispiel? Wie würdest du die Werbung starten? Hast du da eine Idee?“

Lehrkraft D: „Also ich glaube, ich würde an die Universitäten gehen und da etwas bewerben. Ansonsten, also was ich auch selbst damals gesehen habe, als ich noch im Referendariat war und auch mit der Überlegung konfrontiert war, in welches Bundesland gehe ich jetzt eigentlich? Und wie verfare ich jetzt eigentlich mit meiner Verbeamtung oder mit dem Angestellten-Dasein? Da habe ich relativ viel Werbung auf Instagram gesehen, auch von verschiedenen Bundesländern. Also ich würde auf jeden Fall über Social Media auch an die Leute natürlich herantreten. Ich erinnere mich auch daran, dass man da so ein Haus im Grünen gezeigt hat und so dieses etwas spießige Leben. So ein spießiges, sicheres Leben im Einfamilienhaus. Damit kann man, glaube ich, bei vielen jungen Lehrkräften durchaus punkten.“

Marie: „Würdest du dich auf Grundlage des heutigen Wissens, also mit Bezug auf alle die Punkte, die wir gerade gesagt haben, nochmal für die Verbeamtung entscheiden und für den Lehrberuf?“

Lehrkraft D: „Ja.“

Marie: „Okay. Dann war es das eigentlich von meiner Seite. Ich würde nochmal ganz kurz auf die Werte eingehen wollen, die du so mitbekommen hast als Kind. Würdest du deine Familie oder auch dein Elternhaus... du meinst ja deine Mutters Kindergärtnerin, als prosozial vielleicht bezeichnen? Also dass irgendwie deiner

Familie oder deinen Eltern wichtig war, anderen zu helfen, dass solche Merkmale vielleicht eine Rolle gespielt haben?“

Lehrkraft D: „Das ist gar nicht so einfach zu beantworten tatsächlich. Also mein Bruder hat das Down-Syndrom. Deswegen waren meine Eltern immer sehr daran interessiert, da unterstützend zur Seite zu stehen. Das hat sich aber, glaube ich, vor allem auf die Familie gerichtet und nicht so unbedingt nach außen. Wobei meine Mutter auch wirklich sehr in ihrem Kindergarten-Dasein aufgegangen ist. Und sehr viel gemacht hat, was sie eigentlich nicht hätte machen müssen. Extra noch gebastelt und dann auf den Geburtstag und so gegangen. Also sehr viel mehr als Dienst nach Vorschrift.“

Marie: „Würdest du, wenn du jetzt so ein bisschen auch auf die Großelterngeneration von dir guckst, sagen, dass denen das auch wichtig war, dass du dich verbeamtetest, gerade bezüglich dieses Sicherheitsaspekts? Oder haben sie dir da irgendwie proaktiv zu geraten?“

Lehrkraft D: „Nö, da gab es gar keinen Druck. Also ich bin noch der Erste in meiner Familie, der überhaupt studiert hat. Deswegen waren die alle sowieso glücklich, dass ich dieses Studium zu Ende gemacht habe. Und die Verbeamtung ist, glaube ich, für viele nochmal, also gerade für meine Großeltern, die auch tatsächlich schon deutlich älter sind. Also meine eine Oma ist 93, wird dieses Jahr 94. Die anderen sind jetzt Ende 80. Für die hat dieses Beamtentum nochmal einen anderen Stellenwert als, glaube ich, heute. Also mit sehr viel Ehre ist es irgendwie verbunden. Also es gab niemanden, der gesagt hat, mach das auf jeden Fall oder um Gottes Willen, ich lade dich nicht mehr zu Kaffee und Kuchen ein. Genau.“

Marie: „Okay, dann danke ich dir ganz herzlich. Gibt es von deiner Seite aus jetzt noch irgendwas, was du noch loswerden willst, was wir noch nicht betrachtet haben, was dir irgendwie noch eingefallen ist zwischendurch?“

Lehrkraft D: „Nee, fällt mir tatsächlich nichts mehr ein. Ich durfte ja relativ viel reden. Deswegen ist nichts offen geblieben.“

Anhang 2.5: Interview mit Lehrkraft E

Vom 09. April 2024

Marie: „Dann wäre meine erste Frage, wie alt du bist und an was für einer Schule du arbeitest?“

Lehrkraft E: „Genau, also 32 Jahre alt und ich arbeite an einer Grundschule in Staaken.“

Marie: „Welche Fächer hast du studiert, beziehungsweise welche unterrichtest du?“

Lehrkraft E: „Also studiert habe ich Deutsch und Englisch, unterrichte Deutsch, Englisch, GeWi. Und Kunst.“

Marie: „Und warum hast du dich für den Beruf entschieden?“

Lehrkraft E: „Ich habe mich erstmals nicht für den Beruf entschieden, aber dadurch, dass die Jobsituation so schwierig war und ich so unentschlossen war, bin ich dann doch irgendwie in diesem, ja... halt einen sicheren Job zu haben einfach.“

Marie: „Also war Sicherheit für dich ein großes Thema?“

Lehrkraft E: „Genau, ja, Sicherheit einfach.“

Marie: „Hast du in den nächsten Jahren ein bestimmtes berufliches Ziel? Also ich weiß nicht, ob du eine eigene Klasse hast?“

Lehrkraft E: „Ja, ich bin Klassenlehrerin...ein berufliches Ziel. Ich studiere wieder. Ich möchte Psychotherapeutin in der Gestalttherapie werden, mache also eine psychotherapeutische Ausbildung. Und das dauert jetzt noch viereinhalb Jahre. Und danach möchte ich mich selbstständig machen und eigentlich raus aus der Schule.“

Marie: „Ah, okay. Also du willst gar nicht im Lehrberuf bleiben?“

Lehrkraft E: „Nein, nein. Richtig.“

Marie: „Woran liegt das?“

Lehrkraft E: „Es liegt daran, wie die Gesellschaft, insbesondere - ich reise auch sehr viel rum - aber insbesondere Europa, wie sich das entwickelt. Und, ähm, die Elternschaft. Also die Elternschaft... es wird immer schwieriger und die Kinder, die Entwicklung der Kinder durch die Medien und selber kann man beobachten, dass die Eltern halt immer weniger und weniger Zeit für die haben. Die Bedürfnisse werden nicht erfüllt. Die Bedürfnisse holen sie sich aber in der Klasse und von den Lehrkräften. Und wie sich das entwickelt, das gefällt mir nicht. Und, ähm, das saugt mir meine, nicht Nerven, die habe ich, aber halt meine Seele, sozusagen. Ja.“

Marie: „Würdest du dennoch sagen, dass du so bestimmte soziale Werte hast oder persönliche Fähigkeiten, die dir den Lehrberuf erleichtern oder die da gut hinpassen?“

Lehrkraft E: „Ja, definitiv meine Empathie gegenüber den Kindern. Und das Verstehen der Bedürfnisse und denen dann halt auch das geben, was die in diesem Moment brauchen. Also die wahrzunehmen und die zu sehen und im Moment denen das auch anzubieten. Ähm. Auch eine gewisse Art. Ich bin ja Kroatin und bin vor neun Jahren nach Deutschland gezogen. Und dieses Multikulturelle halt. Diese Offenheit gegenüber anderen Nationen. Und insbesondere Kindern mit Migrationshintergrund, dass ich da noch einen anderen Einblick habe. Ja, das fällt mir jetzt so spontan ein.“

Marie: „Gerade wenn du aus einer anderen Kultur kommst, haben dir deine Eltern oder auch Großeltern, Familie, Freunde bestimmte Werte mitgegeben, als du ein Kind warst?“

Lehrkraft E: „Ich denke all das, was zu einer guten Erziehung dazu gehört. Wenn man aus einem guten Hause kommt, dann würde ich sagen definitiv ja. Aber ob das nun das ist, was zu dem Beruf passt, kann ich nicht sagen. Ich glaube das ist eher so wie man sich allgemein verhalten sollte, diese gute Erziehung.“

Marie: „Haben dich denn deine Eltern oder Großeltern, als denen gesagt hast, ich werde jetzt Lehrerin, haben sie dich dabei unterstützt oder dir eher davon abgeraten?“

Lehrkraft E: „Also meine Eltern wollten unbedingt, dass ich Lehrerin werde! Großeltern habe ich nicht mehr, aber meine Eltern ja, insbesondere mein Vater. Die waren schon: Go for it, girl.“

Marie: „Und was glaubst du woran das liegt?“

Lehrkraft E: „Na ich denke, insbesondere weil ich aus einem Land, was nicht so wirtschaftlich entwickelt ist, komme, gibt es schon ein gutes Gehalt, auch vor allem für Frauen, Ferien... ja, ich denke schon, dass das Faktoren sind.“

Marie: „Also eher auf Grund von pragmatischen Gründen?“

Lehrkraft E: „Genau, ja.“

Marie: „Wie lange arbeitest du jetzt an der Schule, wo du gerade bist?“

Lehrkraft E: „5 1/2 Jahre.“

Marie: „Du hast ja schon gesagt, dass du dir einen neuen Job suchen möchtest. Würdest du dann sagen, dass dich die Berufserfahrung so ein bisschen abgeschreckt hat, den Beruf dann weiter zu machen?“

Lehrkraft E: „Hmm, genau. Schon. Also ich sehe mich da nicht. Wenn ich weiter machen würde, würde ich definitiv ein Burnout bekommen.“

Marie: „Also ist die Belastung schon ziemlich hoch?“

Lehrkraft E: „Die Belastung ist enorm hoch. Und die wird ja auch immer mehr und mehr.“

Marie: „Bekommst du das bei mehreren deiner Kolleg*innen mit, dass die sehr belastet sind?“

Lehrkraft E: „Hmm., ich habe bemerkt, dass die Männer damit besser umgehen. Aber natürlich die haben wiederum.. die Eltern sind anders, muss man leider sagen, die Eltern sind gegenüber Männern anders als gegenüber Frauen, insbesondere wenn man halt jünger ist. Ähm aber die Belastung sehe ich schon, gerade bei den alten Hasen. Weil die sagen ja selber, so: ich weiß nicht wie ihr das schafft. Die haben schon sehr viel Erfahrung und so ein dickes Fell, aber da kommt ja immer mehr und mehr und mehr.“

Marie: „Woran liegt das deiner Meinung nach, das die Belastung so zunimmt?“

Lehrkraft E: „Na, am Lehrermangel und an den Anforderungen von ganz oben. Die Überlegen sich immer mehr und mehr Sachen und da sitzen Menschen die im Büro sitzen und keine Realität zur Praxis haben - die überlegen sich irgendwas, ja. Und wir sind das Fußvolk das quasi alles abbekommt. Das ist halt leider so. Man muss halt... wenn man diesen Beruf machen möchte, muss man halt extrem gut Grenzen ziehen können.“

Marie: „Fällt dir das eher schwer?“

Lehrkraft E: „Ähm, ich würde sagen mit jedem Jahr und mit mehr Erfahrung kann man das besser. Aber das ist halt ein langer Prozess und man muss ja halt für sich dann entscheiden: okay, geh ich diesen Weg? Weil, na klar, wenn ich jetzt rück blicke, meine sind jetzt in der 5. Klasse, wenn ich jetzt daran als die in der dritten waren... und ich jetzt eine neue dritte Klasse bekomme, würde ich viele Dinge anders machen. Aber, ich musste halt da durch. Doch die Frage ist, wenn ich jetzt neu eine dritte bekomme und dann noch ne dritte, würde ich sagen: Achso, jetzt muss ich das und das so machen. Also diese Erfahrung, die man bekommt, die ist super. Aber ist die es denn wert? Weil irgendwann brennt die Kerze nicht mehr. Ja.“

Marie: „Du hast ja vorhin schon gesagt, dass dir Sicherheit sehr wichtig ist, als Arbeitgebermerkmal. Gibt es noch weitere Aspekte, die dir wichtig sind? Gerade wenn du sagst, die Belastung steigt immer mehr - wie sieht es da mit Freizeit aus?“

Lehrkraft E: „Ja, schon. Ich unternehme schon sehr viel mit meinen Freund*innen. Und die Ferien nutze ich immer, ich reise viel, auch in Asien. Ähm, bin viel unterwegs, das schon, ja.“

Marie: „Würdest du denn die Besoldung, die du bekommst, als angemessen ansehen, für das was du leisten musst? Gerade wenn du auf die hohe Belastung guckst und auf Überstunden?“

Lehrkraft E: „Hmm. Ja, es ist wenig. Es ist definitiv wenig.“

Marie: „Findet du das Arbeitsklima bei dir an der Schule denn grundlegend positiv mit den Kolleg*innen?“

Lehrkraft E: „Also mit den Kollegen ja, Schulleitung, lila.“

Marie: „Okay. Aber trägt das Arbeitsklima generell dazu bei, dass du zufriedener bist im Schulalltag?“

Lehrkraft E: „Also ich kann zu 100% sagen, hätte ich nicht die Kollegen, dann würde ich, ja...“

Marie: „Also ist es schon wichtig?“

Lehrkraft E: „Ja.“

Marie: „Okay. Bist du denn aktuell zufrieden in dem Beruf? Wahrscheinlich eher nicht, oder?“

Lehrkraft E: „NEIN!“

Marie: „Okay. Du meinst ja schon, dass du dich nicht verbeamten lassen willst. Logisch auch mit dem geplanten Jobwechsel. Was müsste sich für dich rein hypothetisch ändern, damit du eine Verbeamtung in Betracht ziehen würdest?“

Lehrkraft E: „Nichts. Weil, wenn ich den Beruf ja wechsele, lohnt sich das nicht, mich verbeamten zu lassen. Und ich möchte als gerne Psychotherapeutin werden, ähm. Von daher aus, ja...“

Marie: „Kannst du dann vielleicht dennoch Vor- und Nachteile einer Verbeamtung für dich benennen?“

Lehrkraft E: „Nein... weil ich hab mich da auch nicht mit beschäftigt, wenn ich ehrlich bin. Ich weiß es nicht, weil es hat mich auch nicht interessiert. Ich hab ja auch nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. Wobei, ich glaube doch, das würde gehen. Weiß ich nicht. Hab mich nie da so reingelesen, weil das so automatisch für mich: nein.“

Marie: „Also du weißt ja bestimmt, das seit letztem Jahr wieder verbeamtet wird in Berlin, wurde ja vorher nicht gemacht. Würdest du, mit dem Wissen was du hast,

sagen, dass das trotzdem eine sinnvolle Maßnahme ist, um mehr Leute in den Lehrberuf zu holen?“

Lehrkraft E: „Nee, also um mehr Leute in den Beruf zu bekommen, würde ich jetzt nicht sagen, dass das ne gute Maßnahme ist. Da müssten die sich schon... da muss eine Entlastung kommen. Nur, die Leute in den Beruf zu bekommen, weil sie verbeamtet werden, nein. Glaub ich wird nicht klappen, aber mal gucken.“

Marie: „Du meinstest ja schon, dass es mehr Entlastung geben muss. Hast du eine konkrete Idee, wie diese Entlastung aussehen könnte?“

Lehrkraft E: „Ja, diese administrativen Aufgaben auf jeden Fall. Das heißt zum Beispiel Studenten, also ein Beispiel wäre dieses, wenn wir halt Zeugnisse... wenn du Zeugnisse geschrieben hast, musst du die ja kopieren und dann muss man die in die Akten abheften. Da könnte man ja einen Studenten zwei Stunden bezahlen und die könnten das zum Beispiel erledigen. Oder sei es Elterngespräche nicht nach dem Unterricht zu führen. Sondern halt so eine Sprechstunde anzubieten, dass sich, weiß ich nicht, die Erzieher organisieren, übernehmen zwei Stunden Aufsicht oder Betreuung von Hausaufgaben, was weiß ich. Und wir erledigen die Elterngespräche während der Unterrichtszeit. Oder was waren das jetzt... mussten wir diese sämtlichen Entwürfe schreiben, Konzepte. Das waren jetzt das Kinderschutzkonzept und Konzept für bla bla bla, was weiß ich. Sorry, unser Beruf ist ja nicht Konzepte zu schreiben. Diese primäre Aufgabe zu unterrichten, das ist so, man setzt sich nicht mehr hin und plant seinen Unterricht wie früher. Weil das ist einfach, nein, man hat hundert andere administrative Aufgaben, die man halt erledigen muss. Oder, warte mal... also definitiv das mit den Zeugnissen, Elterngespräche. Konzepte. Hmm... dann halt immer diese sämtliche Abfrage mit Listen. Studientag, braucht man Betreuung, braucht man... dann muss man denen immer hinterherrennen. Das muss auch irgendwie, muss das entweder digital stattfinden, dass die Eltern sich irgendwie einloggen, irgendwo drauf klicken, keine Ahnung wie und was. Aber das muss auch... also diese endlosen Papiere, die man da immer mitschleppt. Dann, was ich auch ganz schlimm finde, ist, wenn die Kinder krank sind und die nicht im Sekretariat anrufen, müssen wir dann schnell in der ersten Pause da ins Sekretariat rennen, gucken, ist das Kind auf der Liste, wenn nicht anrufen. Und ich meine, ich würde gerne auch auf Toilette dann gehen. Das schafft man ja... Ja, also genau.“

Marie: „Ja, klingt nach sehr viel administrativen Sachen, die ja ursprünglich, wie du schon meinstest, gar nichts mit dem Lehrberuf zu tun haben.“

Lehrkraft E: „Genau. Richtig. Ja.“

Marie: „Wenn du der Regierung, also dem Land Berlin, einen Tipp geben könntest, wie man den Lehrberuf attraktiver gestalten könnte oder auch mehr junge Menschen für den Lehrberuf begeistern könnte, was wäre das aus deiner Sicht?“

Lehrkraft E: „Das ist aber eine schwere Frage. Sehr komplex. Weil, wie gesagt, die Gesellschaft entwickelt sich in einem... geht in eine sehr negative Richtung. Und das fängt ja an mit dieser Erziehung ohne Grenzen. Und dadurch, ich sage ja immer, da vor dir sitzt ein fertiges Paket, Erziehung und Genetik...und wie man das attraktiver gestalten kann. Also, mir würde jetzt spontan einfallen, dass... es geht ja immer halt um die Kinder. Aber es sollte sich mal auch ein Tag um uns drehen. Vielleicht, dass man Psychotherapeuten an der Schule für uns hat. So eine SOS-Station. Oder vielleicht einmal im Monat ein Coaching für jeweils die Jahrgangsteams. Wir haben ja, wir haben ja immer pro Jahrgang haben wir ja vier Klassen. Das heißt, dass man pro Monat so ein Coaching oder Psychotherapie anbietet, für die alle Klassenleitungen der Klassen A bis D. Dass man... dass man da halt, ja, einfach berichtet oder schwierige Fälle bespricht. Dass man da halt ein bisschen so gestärkt wirkt. Entlastung bekommt im Sinne für die Psyche, für die Seele.“

Marie: „Ja, das ist, glaube ich, auch ganz wichtig. Ich meine, es gibt ja schon kaum genügend Therapeut*innen für die Kinder.“

Lehrkraft E: „Genau. Weil, wenn du dir unterschiedliche Firmen anschaust, die bieten ja das an. Aber wieso dann halt nicht... wieso dann halt nicht in den Lehrerberuf, wo das wirklich von enormer Bedeutung ist?“

Marie: „Ja, das stimmt. Und was fällt dir was ein, was vielleicht speziell für junge Leute interessant sein könnte? Also gerade, wenn du aus dem Studium kommst. Warum man sich dann für die Verbeamtung entscheiden sollte oder auch nicht?“

Lehrkraft E: „Das weiß ich nicht.“

Marie: „Dann noch als allerletzte Frage. Würdest du den öffentlichen Sektor, also abgesehen jetzt vom Lehrberuf, auch alle anderen Berufe im öffentlichen Sektor generell als attraktiv bezeichnen? Gerade in Bezug auf Sicherheit etc.?“

Lehrkraft E: „Ich glaube nicht, weil ich glaube tatsächlich auch in den anderen Bereichen, dass da sehr viele Baustellen gibt. Besonders halt dieser Aspekt sozial. Und ich glaube, da sieht es auch nicht so so schön aus. Ich glaube, alle sind so... kommen an ihre Limits. Und ich glaube, das wird auch immer schlimmer.“

Marie: „Was würdest du dir wünschen, was sich da ändern sollte? Oder kann das Land überhaupt was ändern, aus deiner Sicht?“

Lehrkraft E: „Sicher kann man was ändern. Man müsste sich... ich meine, in Finnland, Schweden, Norwegen funktioniert es, glaube ich, besser. Australien. Aber das ist eine sehr komplexe Frage. Und ich glaube, dass ich darauf keine Antwort geben kann. Da müsste man sich auch gut im Bereich Politik auskennen. Also da müsste man schon richtig ein Brainstorming machen. Also da kann ich dir keine Antwort geben.“

Marie: „Gar kein Problem. Dann bedanke ich mich ganz herzlich bei dir. Das war's schon.“

Lehrkraft E: „Ah, okay. Ich hoffe, dass meine Antworten nicht zu negativ waren.“

Marie: „Nein. Es geht ja darum, ein diverses Meinungsbild aufzugreifen. Ist dir jetzt noch irgendwas eingefallen, was wir noch nicht gesagt, gesprochen haben, was du noch gerne ergänzen möchtest? Was dir noch wichtig ist?“

Lehrkraft E: „Nee, eigentlich jetzt nicht mehr.“

Marie: „Alles klar. Dann noch einmal vielen Dank für das Interview.“