

## **Empfehlungen für eine bessere Integration von Lehrkräften mit Seiten- und Quereinstieg in den Berliner Schuldienst**

Zwischenergebnisse des Projektes Arbeitszeit und  
Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte 2023/2024

Präsentation zur Pressekonferenz, Berlin 05.09.2024

Dr. Frank Mußmann und Dr. Thomas Hardwig  
Kooperationsstelle Georg-August-Universität Göttingen



Arbeitspapier zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte Nr 6:

## Berliner Lehrkräfte mit Seiteneinstieg machen andere Erfahrungen als Lehrkräfte mit Quereinstieg

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

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

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

### Inhalt

1 Zielgruppe der Befragung .....	2
1.1 Quer- und Seiteneinsteiger*innen unterscheiden sich abgesehen von der fehlenden vollen Lehrbefähigung kaum von anderen Lehrkräften .....	4
1.2 Der Status wird sehr stark von der Anerkennung der individuellen Qualifikationsvoraussetzungen bestimmt .....	5
1.3 Anhand formaler Qualifikationen ist nicht zu sagen, ob jemand Quer- oder Seiteneinsteiger*in wird – entscheidend ist wohl, ob die Person von der Senatsverwaltung ein Qualifizierungsangebot erhält .....	6
2 Erfahrungen von Lehrkräften mit Seiten- und Quereinstieg in Berlin .....	7
2.1 Sie wurden in ihren Schulen bekannt gemacht und werden von ihren Arbeitskolleg*innen unterstützt - aber die Einarbeitung lässt zu wünschen übrig .....	7
2.2 Sie werden zumeist rücksichtsvoll behandelt und erfahren Anerkennung und Wertschätzung für ihre Leistung im Beruf .....	8
2.3 Quereinsteiger*innen haben Zugang zur Fortbildung – doch auf die Interessen der Seiteneinsteiger*innen wird zu wenig Rücksicht genommen .....	9
2.4 Quereinsteiger*innen reichen die Entlastungsstunden für die berufsbegleitenden Studien zumeist nicht .....	10
2.5 Sie sind alles in allem unsicher, inwieweit sie die Erwartungen der anderen erfüllen können .....	11
3 Quer- und Seiteneinsteiger*innen ziehen eine erfreulich positive Bilanz ihrer Erfahrungen – Seiteneinsteiger*innen sehen ihren beruflichen Status jedoch kritisch .....	12



Dr. Frank Mußmann,  
Dr. Thomas Hardwig  
www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de  
www.arbeitszeitstudie.de

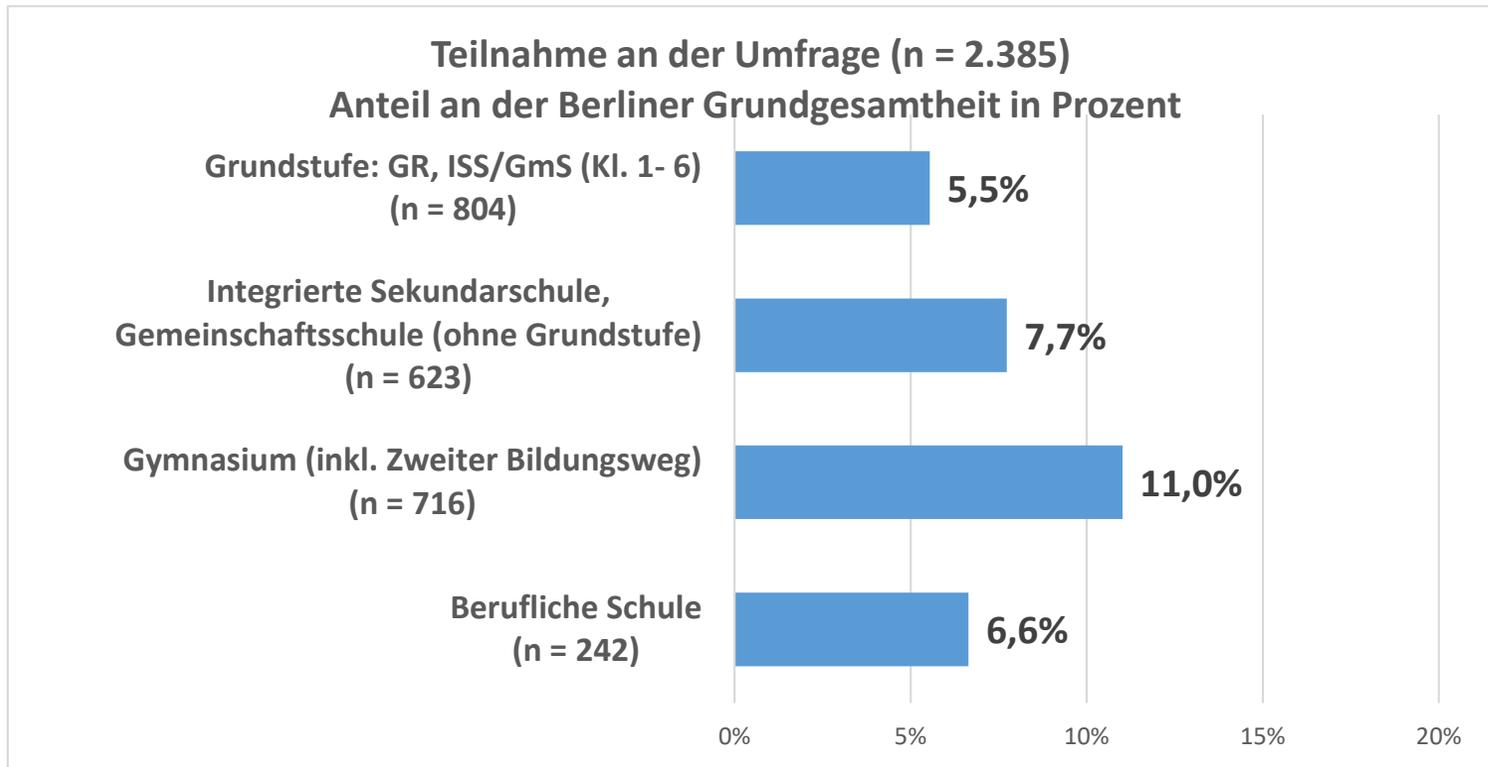
## Arbeitspapiere zur Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte

### Nr. 6: Berliner Lehrkräfte mit Seiteneinstieg machen andere Erfahrungen als Lehrkräfte mit Quereinstieg

Seit Februar 2024 werden in unregelmäßiger Folge Arbeitspapiere zu den Arbeitsbelastungen, Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitsschutz von Lehrkräften in der Digitalisierung veröffentlicht.

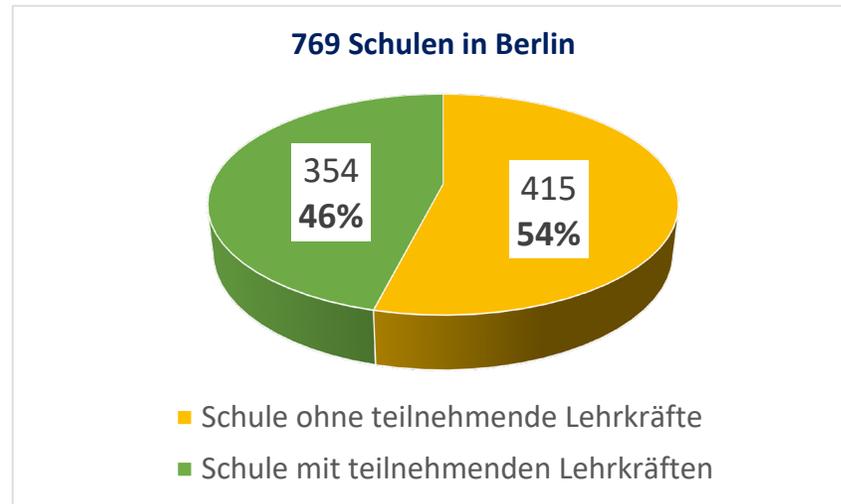
Ziel der heutigen Pressekonferenz ist es, anhand einer Sonderauswertung zur Lage von Seiten- und Quereinsteiger\*innen Wege aufzuzeigen, wie deren Integration in die Berliner Schulen verbessert werden kann.





Quelle Grundgesamtheit: Pädagogisches Personal an öffentlichen Schulen 2022/23 – Berliner Schulstatistik

Die Sonderauswertung der Lehrkräfte mit Seiten- und Quereinstieg ist nicht repräsentativ (Zugang nur für Teilnehmende der Arbeitszeitstudie).  
 – Wir erfahren von der befragten Gruppe, wie der Einstieg verbessert werden kann. Wer bereits über den Ausstieg aus dem Schuldienst nachdenkt, hat nicht teilgenommen.



**Verteilung der Lehrkräfte mit Quer- und Seiteneinstieg in den unterschiedlichen Schulstufen im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten**

Schultyp	Befragte insgesamt	Seiten-einstieg		Quer-einstieg	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%
Grundschule	815	22	3%	24	3%
ISS/GmS ohne GST	638	12	2%	11	2%
Gymnasium	727	6	1%	1	0%
Berufliche Schule	248	12	5%	1	0%
<b>Gesamt</b>	<b>2.428</b>	<b>52</b>	<b>2%</b>	<b>37</b>	<b>2%</b>

1. **Kurzportrait:** Lehrkräfte mit Seiten- und Quereinstieg
2. **Positive persönliche Bilanz** ihres Einstiegs in den Schuldienst – aber keine Empfehlung zur Nachahmung!
3. Seiten- oder Quereinstieg – **Große Unterschiede in der beruflichen Situation**
4. **Empfehlungen für Lehrkräfte mit Quereinstieg**
5. **Empfehlungen für Lehrkräfte mit Seiteneinstieg**

# 1. Kurzportrait: Lehrkräfte mit Seiten- und Quereinstieg

## Seiteneinstieg – keine Fortbildung

- Formalqualifikation: Berufsabschluss oder nicht lehramtsbezogenes Hochschulstudium (z.B. Bachelorabschluss), nicht anerkannter ausländischer Abschluss
- Keine Fortbildung (QuerBer-Programm)
- Unsichere Beschäftigung

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

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

## Quereinstieg – Teilnahme an der QuerBer Fortbildung

- Formalqualifikation: Diplom-, Master-, Magisterabschluss
- Mindestens ein Fach lässt sich einem Unterrichtsfach zuordnen
- Verpflichtung zur berufsbegleitenden Fortbildung
  - Nachstudieren des zweiten Lehrfachs
  - Abschluss des Vorbereitungsdienstes

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

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

# 1. Kurzportrait: Tätigkeitseinsatz

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

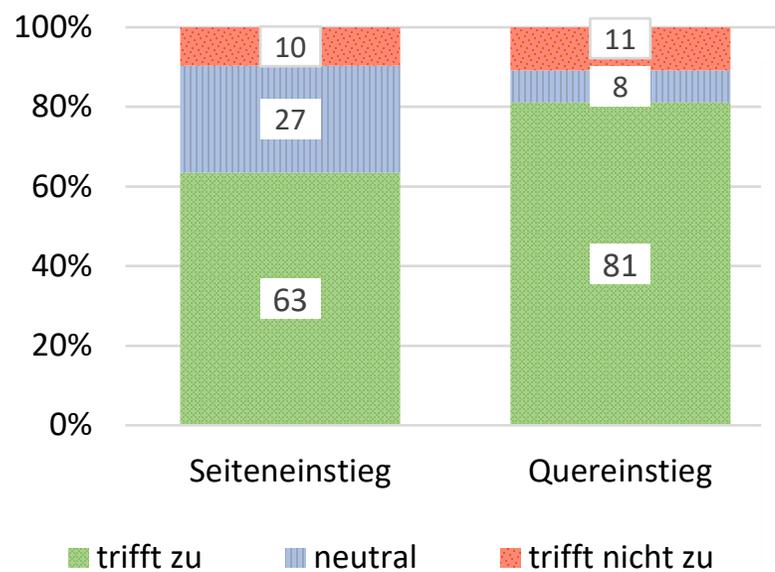
	LK (ohne Schulleitung)		Seiten-einsteiger*		Quer-einsteiger*	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Keine Zusatzaufgaben	67	3%	2	4%	10	27%
Klassenleitung	1.630	82%	39	75%	11	30%
Zusatzaufgaben ohne Entlastung	1.112	56%	30	58%	19	51%
Zusatzaufgaben mit Entlastung	1.001	51%	12	23%	3	8%
Funktionsstellen	165	8%	1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

Lehrkräfte mit Schulleitungsfunktion und Fachpraxislehrkräfte sind in dieser Auswertung nicht enthalten

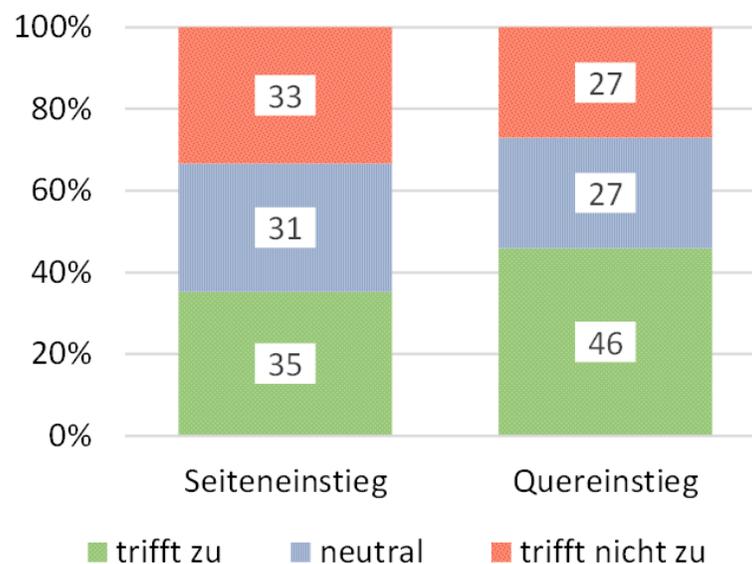
- **Seiteneinstieg:** Trotz Vorbehalten gegenüber der fehlenden Formalqualifikation kaum anders eingesetzt als voll ausgebildete Lehrkräfte
  - 4% KEINE Zusatzaufgaben
  - 75% übernehmen Klassenleitung
  - 23% Zusatzaufgaben (mit Entlastung)
- **Quereinstieg:** Wegen der berufsbegleitenden Fortbildung seltener für Zusatzaufgaben eingesetzt
  - 27% KEINE Zusatzaufgaben
  - 30% übernehmen Klassenleitung
  - 8% Zusatzaufgaben (mit Entlastung)
- Für die Besoldung spielt nur die Formalqualifikation eine Rolle

## 2. Positive persönliche Bilanz

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



„Ich kann alle, die über einen Seiten- bzw. Quereinstieg nachdenken, ermuntern im Schuldienst anzufangen“  
(n = 88)



- Beide Gruppen ziehen für sich persönlich eine positive Bilanz

- 63% Seiteneinstieg
- 81% Quereinstieg

- Nicht alle empfehlen ihren Weg in den Schuldienst jedoch weiter

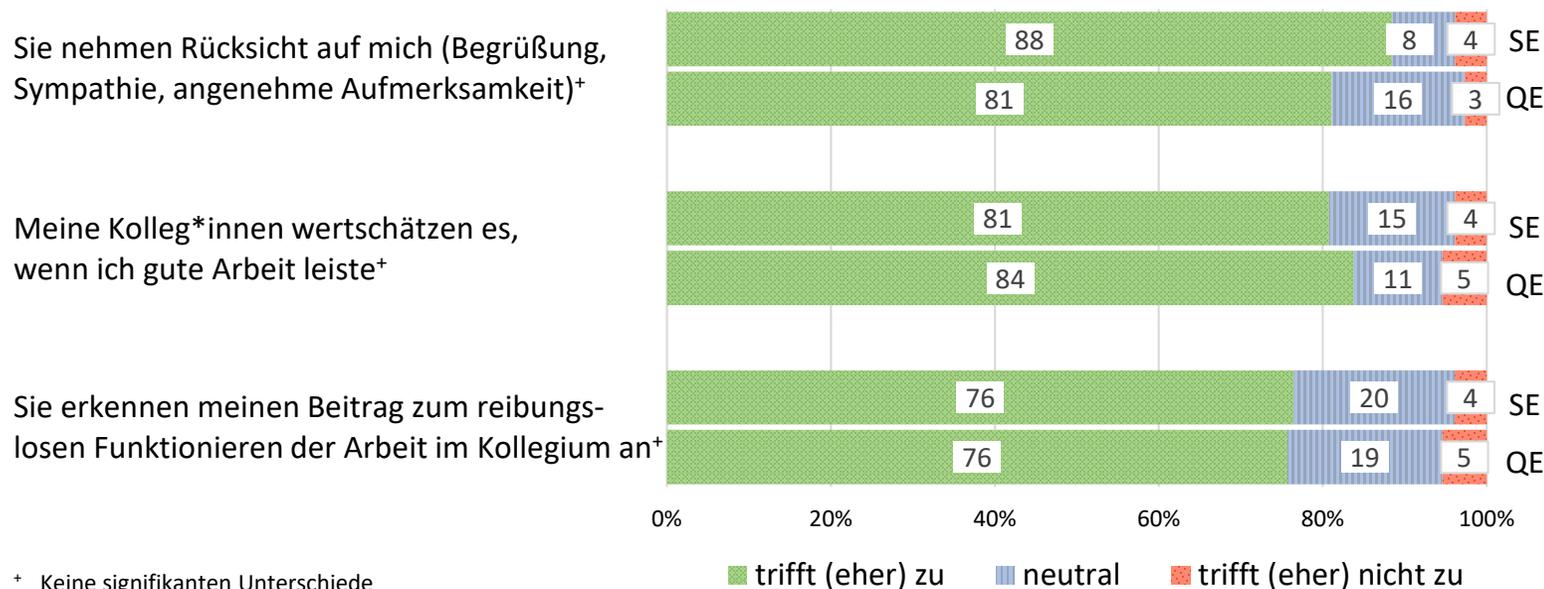
- 33% Seiteneinstieg raten ab
- 27% Quereinstieg raten ab

**Wer negative persönliche Erfahrungen gemacht hat, rät signifikant stärker vom Einstieg in den Schuldienst ab**

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

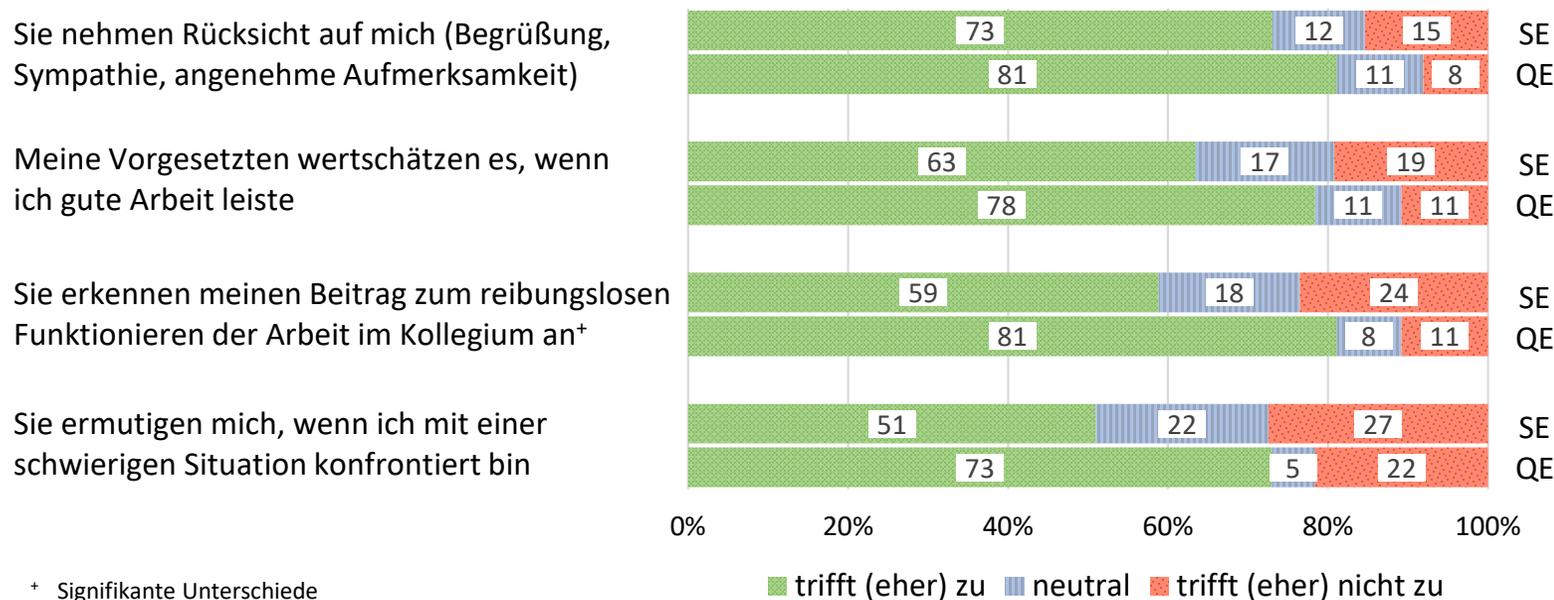
#### Anerkennung der der Lehrkräfte im Seiten- oder Quereinstieg durch ihre Arbeitskolleg\*innen in Prozent (n = 88-89)

Hohe Anerkennungswerte durch Arbeitskolleg\*innen, quasi keine Unterschiede zwischen Lehrkräften im Seiten- oder Quereinstieg



### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

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

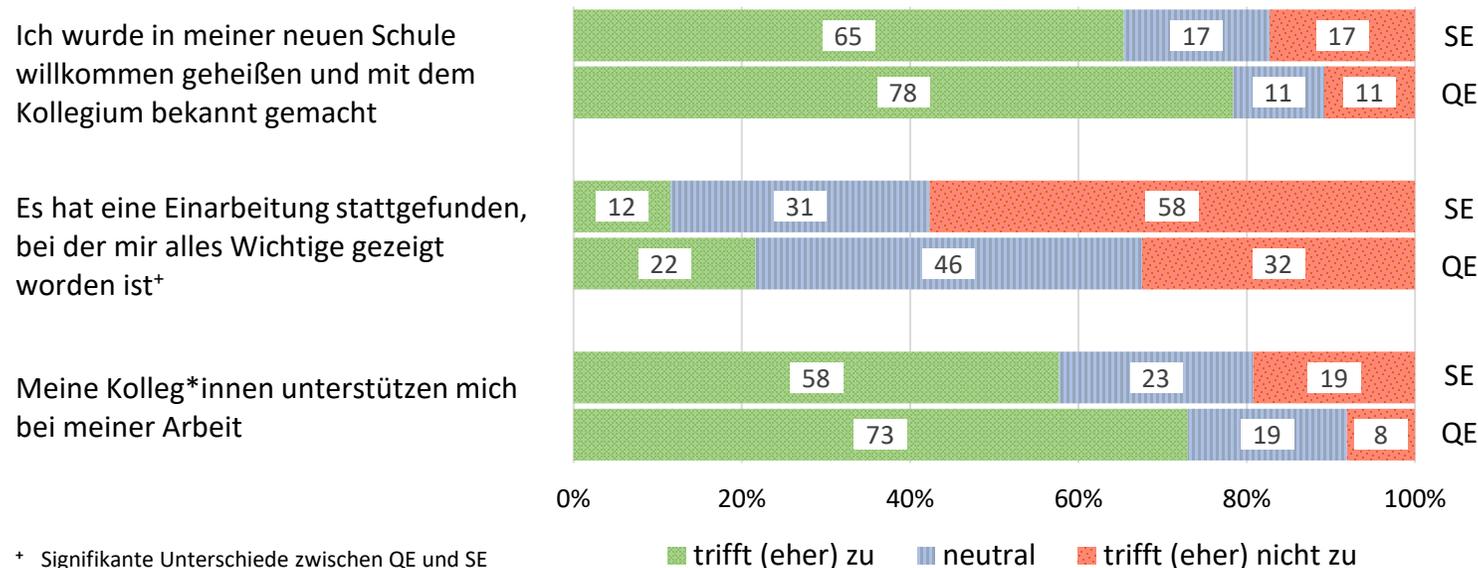


- Vorgesetzte nehmen Quereinsteiger\*innen stärker wahr und schenken ihnen Anerkennung
- Seiteneinsteiger\*innen erhalten weniger Aufmerksamkeit und Anerkennung

**Lehrkräfte, die mehr Anerkennung erfahren, ziehen eine positivere Bilanz und empfehlen häufiger weiter**

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

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



Nicht alle fühlen sich willkommen geheißen

- 17% der Seiteneinsteiger\*innen
- 11% der Quereinsteiger\*innen

Eine systematische Einarbeitung fehlt v.a. beim Seiteneinstieg

- 58% der Seiteneinsteiger\*innen
- 32% der Quereinsteigerinnen

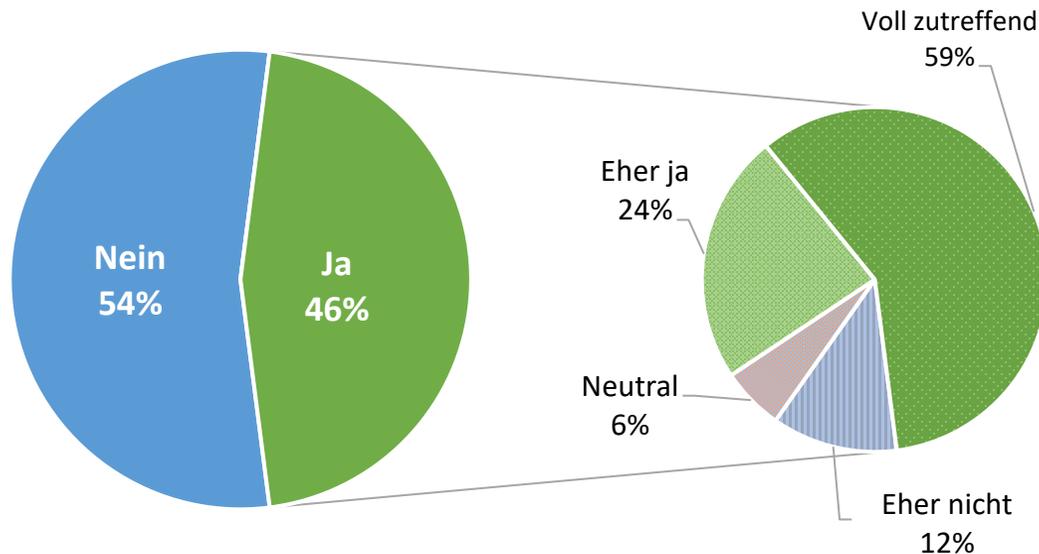
Arbeitskolleg\*innen geben i.d.R. Unterstützung, es gibt aber Ausnahmen

- 19% der Seiteneinsteiger\*innen
- 8 % der Quereinsteiger\*innen

**Lehrkräfte, die keine gute Einarbeitung erfahren haben, ziehen eine negative Bilanz und empfehlen seltener weiter**

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

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



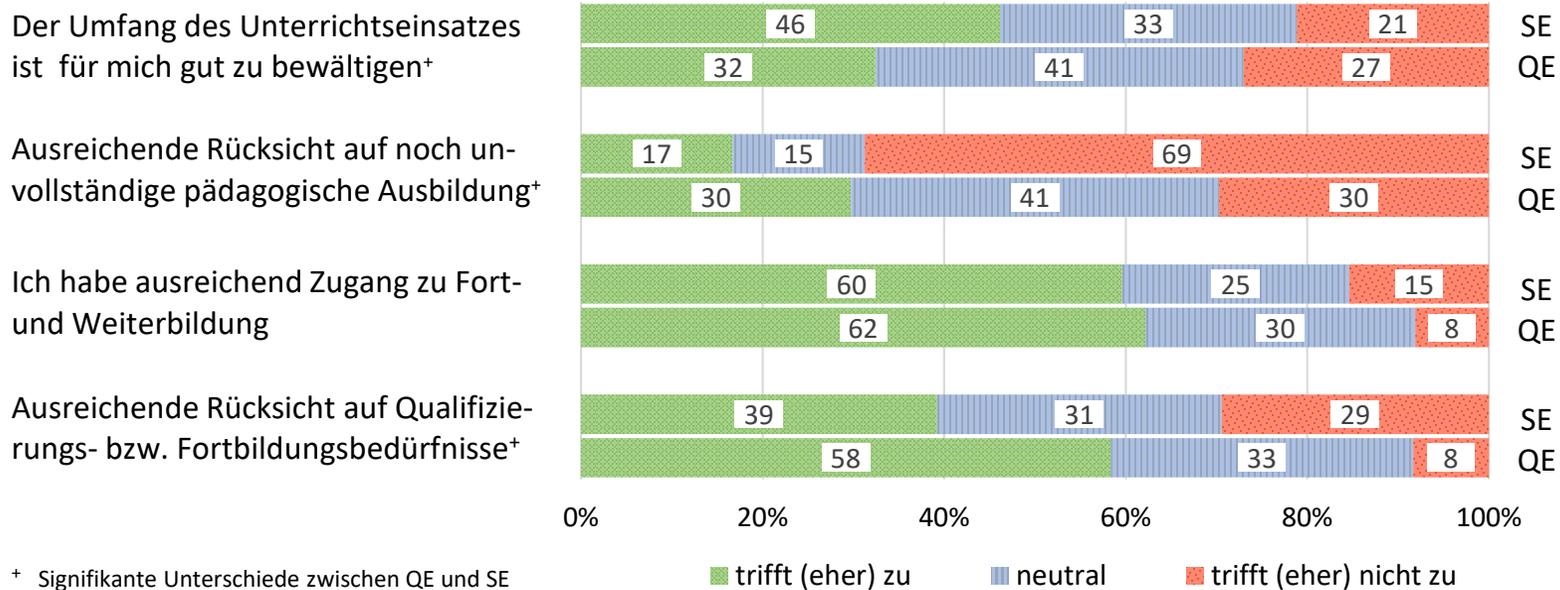
Mentoring wird überwiegend als sehr wertvoll für die eigene Qualifikationsentwicklung eingeschätzt – aber selten realisiert:

- Nur zwei Seiteneinsteiger\*innen
- Nur die Hälfte der Quereinsteiger\*innen

**Lehrkräfte, die keine gute Einarbeitung erfahren haben, ziehen eine negative Bilanz und empfehlen seltener weiter**

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

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

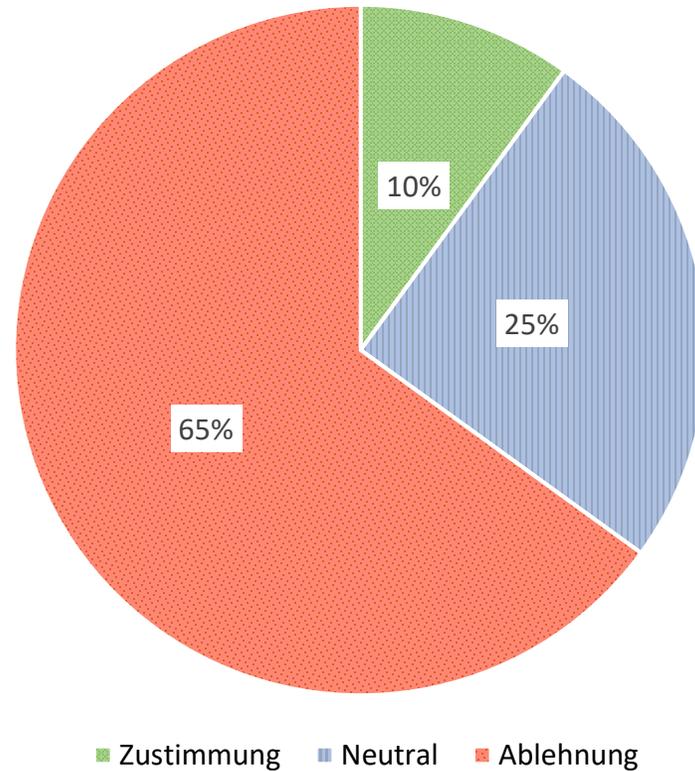


- Seiteneinsteiger\*innen kritisieren signifikant häufiger, dass auf ihre noch unvollständige Ausbildung und ihre Fortbildungsbedürfnisse zu wenig Rücksicht genommen wird
- Für beide Gruppen ist die Bewältigung des Unterrichtseinsatzes entscheidend für ihre Bilanz

**Lehrkräfte, auf die Rücksicht genommen wird und deren Interessen berücksichtigt werden, ziehen eine positive Bilanz und empfehlen weiter**

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

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



**Quereinsteiger\*innen** erhalten Entlastungsstunden für ihre berufsbegleitenden Studien

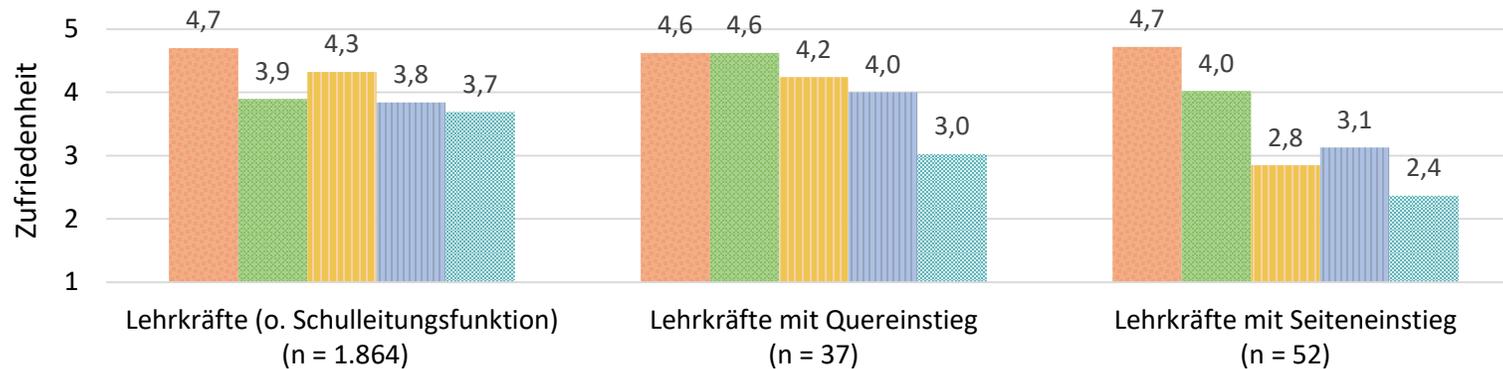
- Für 65% der Betroffenen reicht die Entlastung jedoch nicht aus, um den Aufwand für das Studium auszugleichen

**Seiteneinsteiger\*innen** erhalten keinen Zugang zu berufsbegleitenden Studien

*(Von den Befragten im Sample erhält niemand eine Entlastung für Weiterbildung. Bei Weiterbildungsmaßnahmen ist der Umfang für Entlastung i.d.R. zu gering.)*

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

**Zufriedenheit mit der beruflichen Stellung (Gratifikation)**  
Mittelwerte



- Ich erhalte von meinen Kolleg\*innen die Anerkennung, die ich verdiene<sup>+</sup>
- Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung die ich verdiene<sup>+</sup>
- Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen<sup>++</sup>
- Wenn ich an meine Leistungen denke, halte ich mein berufliches Fortkommen für angemessen<sup>++</sup>
- Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, ist mein Gehalt angemessen<sup>+++</sup>

<sup>+</sup> MW-Unterschied LK - QE signifikant  
<sup>++</sup> MW-Unterschied LK - QE und SE signifikant  
<sup>+++</sup> MW-Unterschied SE - QE LK signifikant

**45% der Seiteneinsteiger\*innen sind mit ihrem Status unzufrieden**  
**25% sind es bei Quereinsteiger\*innen**

Der zentrale Grund für die Status-Unzufriedenheit liegt in der beruflichen Gratifikation

- Quereinsteiger\*innen befinden sich (abgesehen vom Gehalt) quasi auf Augenhöhe mit anderen Lehrkräften
- Seiteneinsteiger\*innen sind jedoch hinsichtlich der Anerkennung ihrer Ausbildung, ihrer Leistung und ihres Gehalts signifikant weniger zufrieden

**Seiteneinsteiger\*innen ziehen seltener eine positive Bilanz und empfehlen auch seltener weiter**

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation

Zur Verbesserung meiner persönlichen Situation als Lehrkraft mit Quer- bzw. Seiteneinstieg wünsche ich mir vor allem ...

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

- **Seiteneinsteiger\*innen wünschen sich v.a. Verbesserungen ihrer Beschäftigungsbedingungen**
  - Gleiche Arbeit, gleiches Geld
  - Anerkennung von Qualifikation und Berufserfahrung
  - Angebot, die volle Lehrbefähigung zu erreichen

Aber auch bessere Arbeitsbedingungen

  - Mehr Unterstützung
- **Quereinsteiger\*innen wünschen sich Verbesserungen der Fortbildung**
  - Studium an Unterrichtsanforderungen anpassen
  - Mehr Entlastung bei Studien

Aber auch bessere Arbeitsbedingungen

  - Entlastung beim Unterrichten

### 3. Große Unterschiede in der beruflichen Situation: Wünsche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4. Empfehlungen für einen bessere Integration von Lehrkräften mit Quereinstieg

1. **Systematische Einarbeitung** mit verbindlichem Mentoring durch eine erfahrene Lehrkraft, die auch über Zeitspielräume verfügt (Entlastungsstunden). Darüber hinaus institutionalisierte Reflexionsmöglichkeiten im Team der Lehrkräfte für die Professionsentwicklung anbieten.
2. **Unterstützung zur Bewältigung des Umfangs der Unterrichtsverpflichtung**
  - Anforderungen anpassen und gezielte Unterstützung durch Lern- und Reflexionsmöglichkeiten beim Unterrichten z.B. durch „Doppelsteckungen“ oder Hospitationen
  - Während der Studienphase und nicht erst im Vorbereitungsdienst bei praktischen Fragen unterstützen, wie guter Unterricht konkret gestaltet werden kann.
3. **Rücksichtnahme beim Tätigkeitseinsatz** ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, d.h. auf die Übertragung von Klassenleitungen und Zusatzaufgaben zumindest anfangs möglichst verzichten und auf spätere Phasen der Qualifikationsentwicklung verschieben.
4. Das **berufsbegleitende Studium entschlacken** und die Ausbildungsinhalte überprüfen. **Ausreichende Entlastungsstunden** für die berufsbegleitende Qualifizierung gewähren.

## 5. Empfehlungen für einen bessere Integration von Lehrkräften mit Seiteneinstieg

1. **Anerkennung:** Mehr materielle (Eingruppierung, Vergütung) und ideelle Anerkennung ihrer Leistung und der von ihnen eingebrachten Qualifikation und Berufserfahrung. Statt „Lückenbüßerfunktion“ mit Zeitverträgen eine langfristige Berufsperspektive eröffnen
2. Vor dem Hintergrund ihrer starken Status-Unzufriedenheit wäre zu erwägen, auch Seiteneinsteiger\*innen **systematische Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten** anzubieten – ohne dass diese zwingend zum Abschluss des Vorbereitungsdienstes und zur vollen Gleichstellung mit traditionell ausgebildeten Lehrkräften führen müssen.
3. **Gleiches Entgelt und gleiche Berufschancen für gleiche Arbeit:** Neu-Justierung des Verhältnisses von Tätigkeitseinsatz, Formalqualifikation und Eingruppierung
4. Wie bei den Lehrkräften mit Quereinstieg sind eine **systematische Einarbeitung und Mentoring**, eine **Unterstützung bei der Bewältigung des Umfangs des Unterrichtseinsatzes** und eine **Rücksichtnahme beim Tätigkeitseinsatz** auch für Seiteneinsteiger\*innen relevant

- Die Begleitung und Unterstützung in den Schulen erfolgt durch andere Lehrkräfte und häufig zusätzlich zu bereits herausfordernden eigenen Aufgaben. Auch diese Ressource sollte bei einer verantwortlichen schulischen Personalpolitik stärker beachtet werden.
- Eine Umsetzung dieser Empfehlungen dürfte die Chancen auf einen erfolgreichen Einstieg erhöhen und die Abbrecherquote senken.
- Die bundesweite Reformdiskussion zur Lehrkräftebildung könnte für Seiten- und Quereinsteiger\*innen neue Chancen bieten
  - Praxisgerechtere Gestaltung des Lehramtstudiums und des Vorbereitungsdienstes
  - Wegfall der 2 Fächer-Pflicht
  - Alternative Wege in den Lehrberuf aufwerten und einheitlich regeln
- Eine positive Perspektive für den Seiten- und Quereinstieg in das Schulsystem entwickeln

*„Dabei ist wichtig, diese Personengruppen nicht als ‚Notnagel‘ in Zeiten des Lehrkräftemangels anzusehen, sondern als eine Bereicherung für Schulen und ihre Kollegien, und ihnen eine attraktive berufliche Perspektive zu eröffnen.“ (Stifterverband für die deutsche Wissenschaft)*

## Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen / Schuljahr 2023/2024

- Ziel: Repräsentative Ergebnisse für Berliner Lehrkräfte
- Ziel: 5% bis 10% der Lehrkräfte der Grundgesamtheit in den untersuchten Schulformen in öffentlicher Trägerschaft
  - **Grundschule (GR)**
  - **Integrierte Sekundarschule (ISS)**
  - **Gemeinschaftsschule (GemS)**
  - **Gymnasium (GY)**
  - **Berufsbildende Schulen (BBS)**
- **Schulleitungen (SL), Sonderpädagog\*innen (SoPäd), Lehrkräfte für Fachpraxis (FPL)**



## Eckpunkte

- **Arbeitszeiterfassung** eines kompletten pädagogischen Jahres
- **Arbeitsbelastung** 2 Online-Fragebogen je 30 Minuten (2023 + 2024)
- **Feldphase** 28. August 2023 bis 01. September 2024
- **Feldzugang** über Schul-Multiplikator\*innen
- **Plattform** eigenes Zeiterfassungstool (TimeTracker) / indiv. Accounts
- **Kommunikationsforum** zum Austausch unter Multiplikator\*innen

Arbeitszeitstudie 2015/2016 an Niedersächsischen Schulen	(2016)	<b>Studie 1</b> <i>Niedersachsen</i>
Arbeitsbelastungsstudie 2016 an Niedersächsischen Schulen	(2017)	<b>Studie 2</b> <i>Niedersachsen</i>
Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland – MTS-Expertise	(2018)	<b>Studie 3</b> <i>MTS-Expertise</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020	(2020)	<b>Studie 4</b> <i>Frankfurt/Main</i>
Digitalisierung im Schulsystem 2021 (Deutschland, alle Bundesländer)	(2021)	<b>Studie 5</b> <i>Deutschland</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Sachsen 2022	(2023)	<b>Studie 6</b> <i>Sachsen</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Berlin 2023/2024	(2025)	<b>Studie 7</b> <i>Berlin</i>
Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Hamburg 2023/2024	(2025)	<b>Studie 8</b> <i>Hamburg</i>

Alles abrufbar unter [www.arbeitszeitstudie.de](http://www.arbeitszeitstudie.de) / [www.digitalisierung-studie.de](http://www.digitalisierung-studie.de)

# Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte 2023/2024 Empirische Studie

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen:

Dr. Frank Mußmann (Sozialwissenschaftler, Leitung)  
Dr. Thomas Hardwig, (Soziologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)  
Dr. Martin Riethmüller (Diplom-Psychologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Unter Mitwirkung des studentischen Teams der Kooperationsstelle

Webreferenz: [www.Arbeitszeitstudie.de](http://www.Arbeitszeitstudie.de)

Mail: [arbeitszeitstudie@uni-goettingen.de](mailto:arbeitszeitstudie@uni-goettingen.de) / URL: [www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de](http://www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de)