

Walter Herzog/Silvio Herzog/Andreas Brunner/Hans Peter Müller

Zwischen Berufstreue und Berufswechsel

Eine vergleichende Analyse der Berufskarrieren von
Primarlehrkräften (Bern/Schweiz)

Zusammenfassung

In einer retrospektiven Befragung von vier Kohorten (Patentierung 1963-65, 1973-75, 1983-85 und 1993-95) ehemaliger Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Primarlehrer-ausbildung im Kanton Bern (Schweiz) wurden Daten zur beruflichen Mobilität und aktuellen Berufstätigkeit erhoben. Auf der Basis von Beschäftigungsgrad und Tätigkeitschronologie konnten fünf Karrieretypen gebildet werden – Nicht-Einstieg, Verbleib, Reduktion, Ausstieg und Wiedereinstieg –, die bezüglich beruflicher Beanspruchung, motivationaler Haltung und Berufszufriedenheit beschrieben wurden. Mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet aktuell nicht mehr als Primarlehrer, jedoch haben nur wenige das Berufsfeld Bildung und Schule verlassen. Die Ergebnisse zeichnen ein weit günstigeres Bild der beruflichen Karriere von Lehrkräften als die bisherige Forschung, die zumeist auf „Überlebende“ im Lehrerberuf beschränkt ist. Auffällig ist die starke Determination der Karriere von weiblichen Lehrkräften durch die traditionelle Geschlechterrolle, und zwar in allen untersuchten Kohorten.

Schlüsselwörter: Berufliche Mobilität; Beanspruchung; Berufszufriedenheit; Lehrerbiographie

Summary

Between Occupational Loyalty and Occupational Change – A comparative analysis of primary teachers' careers (Bern, Switzerland)

In a retrospective survey of four cohorts (1963-65, 1973-75, 1983-85 and 1993-95) of graduates of teaching for primary education in Bern, Switzerland, data on professional mobility and current occupation was collated. Five career-types could be identified on the basis of level of employment and a chronology of professional development – non-entry, continuance, reduction, exit and re-entry. These can be described on the basis of occupational stress, motivational attitude and job-satisfaction. More than half of the respondents no longer work as primary teachers, although few have left the profession all together. The results show a much more positive picture of professional careers of teachers than previous research, which has mostly focussed on 'survivors' in the teaching profession. It is remarkable that a strong determinant of careers in female teachers are traditional gender-bound roles and this, indeed, across all investigated cohorts.

Keywords: professional mobility; stress; job satisfaction; teachers' biography

1 Berufskarriere von Lehrerinnen und Lehrern

Der Lehrerberuf und die Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern sind in jüngster Zeit vermehrt zum Thema erziehungswissenschaftlicher Forschung geworden (vgl. z.B. FORNECK/SCHRIEVER 2001; RUDOW 1994; TERHART 1996, 2001). Dabei hat die Akzentverschiebung von persönlichkeits- und sozialisationstheoretischen Ansätzen zu einer *biographischen* Betrachtungsweise zur Erweiterung des Fokus über die Ausbildung und den Berufseinstieg hinaus auf den *gesamten Lebenslauf* geführt (vgl. HERZOG 2001; TERHART 1995, 2001, S. 13ff.). Allerdings verbleiben praktisch alle bisherigen Untersuchungen zu Karriere und Biographie von Lehrkräften im Feld des Lehrerberufs.¹ Untersucht wurden Lehrkräfte, die dem Berufsfeld Schule treu geblieben sind, während die Aussteigerinnen und Aussteiger allenfalls in davon getrennten Studien zum Thema wurden, zumeist aber unbeachtet blieben. Bereits die Diskussion um die „Konstanzer Wanne“ – als stipulierter Rückfall auf „konservative“ Erziehungseinstellungen während des Berufseinstiegs – zeigte, dass das Fehlen von Vergleichsdaten der Interpretation großen Spielraum öffnet (vgl. CLOETTA/MÜLLER-FOHRBRODT/DANN 1987). Auch entwicklungsorientierte Ansätze, die – wie z.B. bei SIKES, MEASOR und WOODS (vgl. 1985) – progressiv angeordnete Stufen des Lehrerwerdens postulieren, beschränken sich auf die Karriere von Berufstreuen. Dabei werden abweichende bzw. vom Lehrerberuf wegführende Entwicklungslinien systematisch ausgeblendet. Ähnlich verhält es sich mit den Studien im Rahmen des Novizen-Experten-Ansatzes, die ebenfalls zumeist auf quasi-logischen Stufenfolgen basieren (vgl. DICK 1994, S. 173ff.).

Die uneindeutige Interpretationslage weckt Zweifel an der Validität verschiedener Verlaufsmodelle und Entwicklungstypologien zur Lehrerbiographie (vgl. z.B. HIRSCH 1990; HIRSCH/GANGUILLET/TRIER 1990; HUBERMAN 1989). So stellt sich beispielsweise die Frage, ob die vergleichsweise große Zahl der bei HUBERMAN (vgl. 1989) als „Resignierte“ aufgeführten Personen ein charakteristisches Merkmal des Lehrerberufs darstellt oder nicht eher das Ergebnis des selbst-selektiven Charakters der Stichprobe ist, die sich auf „Berufsüberlebende“ beschränkt hat. Beantworten lässt sich die Frage nur, wenn Vergleiche mit alternativen Karrieremustern angestellt werden.

Die bisherige Forschung vermittelt auch insofern ein falsches Bild vom „typischen“ Verlauf einer Lehrerkarriere, als es angesichts der raschen und sich beschleunigenden gesellschaftlichen Veränderungen immer weniger wahrscheinlich ist, zeitlebens in *demselben* Beruf tätig zu sein. Aufgrund der zunehmenden Destandardisierung traditioneller Berufsbiographien werden Berufswechsler zum Normalfall (vgl. BECK 1986), dies auch im Lehrerberuf. Auf Grund einer jährlichen Erhebung der Stellensituation von Lehrpersonen in der Schweiz ist davon auszugehen, dass die Fluktuationsrate auf der Primarstufe (1. bis 6. Klasse der Volksschule) bei sieben Prozent liegt (vgl. BÄTTIG/STAUFFER 2004). Inwieweit es sich dabei um Stellen- oder Berufswechsel handelt und in welche Richtungen die vom Lehrerberuf wegführenden beruflichen Karrieren verlaufen, ist jedoch bisher nicht erforscht worden.

2 Fragestellung und methodisches Vorgehen

Das Fehlen vergleichender Studien zur Berufskarriere von Lehrkräften war Anlass, um in einer umfangreichen Studie im Kanton Bern (Schweiz) die Berufskarrieren von Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Ausbildung zur Primarlehrkraft zu untersuchen. Bis vor kurzem wurden die Primarlehrkräfte im Kanton Bern in staatlichen und privaten Seminaren ausgebildet. Der Abschluss berechnigte zum Unterrichts in allen Fächern der 1. bis 9. Klassen der Primarschule, d.h. in den ersten sechs Jahren der obligatorischen Schulzeit („Grundschule“) sowie in den Schuljahren sieben bis neun an Schulen mit Grundansprüchen auf der Sekundarstufe I („Hauptschule“).² Im Jahre 2001 wurde die Lehrerinnen- und Lehrerbildung reformiert und erfolgte zunächst an zentralen, der Universität angegliederten Instituten. 2005 hat auch der Kanton Bern – wie die meisten anderen Kantone – eine Pädagogische Hochschule gegründet.

Ziel der Studie ist die retrospektive Analyse der Karriereverläufe von vier Ausbildungskohorten sämtlicher Seminare des Kantons Bern. Ausgewählt wurden in einer Klumpenstichprobe die Patentierungsjahrgänge 1963-1965, 1973-1975, 1983-1985 und 1993-1995. Das Verfahren wurde gewählt, um trennscharfe Kohorten bilden und trotz eines breiten Altersspektrums die Generierung der Adressdaten ökonomisch gestalten zu können. Aus theoretischer Sicht ging es darum, von der Berufseinsteigerin bzw. von dem Berufseinsteiger (Befragung ca. 8 Jahre nach Patentierung) bis zur Berufsperson kurz vor dem Rentenalter (ca. 39 Jahre nach Austritt aus dem Seminar) Probandinnen und Probanden mit unterschiedlicher Berufserfahrung und divergenten Karrieremustern befragen zu können. Als Resultat umfassender Recherche- und Aktualisierungsarbeiten (vgl. HERZOG u.a. 2004, S. 5) wurden im November 2002 insgesamt 4174 Fragebogen verschickt. 1873 Fragebogen wurden zurückgesandt und konnten ausgewertet werden. Wird die Ausgangsstichprobe um die auf Grund von Todesfällen, Auslandsaufenthalten und nicht rekonstruierbaren Wegzügen unerreichbaren Personen bereinigt (n = 3520), entspricht der Rücklauf einer Quote von 53 Prozent (vgl. Tabelle 1). Eine Non-Response-Analyse zeigt, dass sowohl die Patentierungskohorten wie auch die Geschlechter angemessen vertreten sind (vgl. letzte Spalte von Tabelle 1).

Tabelle 1: Beschreibung der Stichprobe

	Bereinigte Ausgangsstichprobe		Realisierte Stichprobe	
	n	Verteilung	n	Rücklaufquote
Gesamtstichprobe	3520	100%	1873	53%
Davon (Geschlecht):				
Frauen	2345	67%	1269	54%
Männer	1175	33%	604	51%
Davon (Kohorte):				
K1: 63-65	593	17%	356	60%
K2: 73-75	1000	28%	556	56%
K3: 83-85	949	27%	493	52%
K4: 93-95	979	28%	468	48%

Die Daten sind mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben worden (vgl. HERZOG u.a. 2004, S. 11ff.). Die folgenden Analysen beruhen auf Daten zur beruflichen Mobilität sowie zur aktuellen Berufstätigkeit und Berufszufriedenheit.

Berufliche Mobilität: Als Grundlage für die Rekonstruktion der beruflichen Laufbahn nach der Patentierung bis zum Zeitpunkt der Befragung diente eine Tätigkeitschronologie, bei der die befragten Personen ihre Erwerbstätigkeiten (unter Angabe des Berufes, der Funktion und des Beschäftigungsgrades) sowie andere Tätigkeiten (wie Weiterbildung, Familienarbeit oder Erwerbslosigkeit) vermerken konnten. Zur Beantwortung der Frage, warum Lehrpersonen ihren Beruf verlassen, wurde ein zweistufiges Vorgehen gewählt. In einem ersten Schritt hatten die Befragten Angaben zur beruflichen Beanspruchung während ihrer Lehrtätigkeit zu machen. In einem zweiten Schritt wurden die Beweggründe für den Ausstieg mittels acht Items in Anlehnung an BAILLOD (vgl. 1992) sowie GRUNDER/BIERI (vgl. 1995) erfasst. Die gleichen Items wurden auch zur Erhebung der Motive für den Nicht-Einstieg in den Primarlehrerberuf sowie die Reduktion des Beschäftigungsgrades eingesetzt. Um mit Personen vergleichen zu können, die im Primarlehrerberuf verblieben sind, wurde für die Beschreibung der „stayer-motivation“ ebenfalls eine Skala von BAILLOD (vgl. 1992) verwendet (leicht modifiziert). Bei Lehrerinnen und Lehrern, die ihre Tätigkeit unterbrochen und später wieder aufgenommen haben, wurden die Beweggründe für den Wiedereinstieg mit einer offenen Frage erfasst.

Aktuelle Berufstätigkeit und Berufszufriedenheit: Zur Feststellung der aktuellen Erwerbstätigkeit wurden die Berufsbezeichnung und die Funktion erfragt. Die Angaben wurden gemäß der Nomenklatur des BUNDESAMTES FÜR STATISTIK (vgl. 2003) kategorisiert. Die Zufriedenheit mit der aktuellen Berufsarbeit wurde einerseits global auf einer 5er-Skala erhoben (Kunin-Skala), andererseits kam eine differenzierte Skala mit 16 Items zum Einsatz, welche in Anlehnung an KRÜGER und RAUSCHENBACH (vgl. 2002), das BUNDESAMT FÜR STATISTIK (vgl. 2002) sowie GRUNDER und BIERI (vgl. 1995) entwickelt wurde.

3 Ergebnisse

3.1 Bildung der Vergleichsgruppen

Die Vergleichsgruppen wurden aufgrund der aktuellen Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung sowie der rückblickend dargestellten Chronologie der beruflichen Tätigkeiten gebildet. Bezüglich der *aktuellen Tätigkeit* wurden Probanden dann als „hauptberufliche Primarlehrpersonen“ bezeichnet, wenn sie (1.) gemäß der Unterrichtsberechtigung für Primarlehrpersonen (vgl. Abschnitt 2) arbeiteten, und dies (2.) zu einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent taten. Ein weiteres Differenzierungskriterium bildete die *Berufserfahrung im Primarlehrerberuf*. Die hauptberuflichen Primarlehrpersonen wurden danach unterschieden, ob sie seit der Patentierung bis zum Zeitpunkt der Befragung ihre Lehrtätigkeit mindestens einmal für ein Jahr und mehr unterbrochen hatten oder ob dies nicht der Fall war. Die *nicht* hauptberuflich als Primarlehrperson tätigen Befragten wurden danach differenziert, ob sie nie oder wenigstens einmal für mindestens ein Jahr als Primarlehrperson tätig waren. Schließlich wurde als letztes Kriterium berücksichtigt, ob der Ausstieg aus dem Primarlehrerberuf vollumfänglich oder teilzeitlich erfolgte. Die anhand dieser Kriterien gebildeten Karrieretypen sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Karrieretypen

Karrieretypen	Beschreibung	Total	Geschlecht		Kohorten			
			w	m	K1	K2	K3	K4
Typus N „Nicht-Einstieg“	Aktuell nicht oder weniger als 50% als Primarlehrperson (PL) tätig; seit Patentierung nie oder nicht länger als ein Jahr zu 50% und mehr als PL angestellt.	234 13% 100%	153 12% 65%	81 13% 35%	7 2% 3%	36 7% 15%	98 20% 42%	93 20% 40%
Typus V „Verbleib“	Aktuell zu mind. 50% als PL tätig; seit Patentierung immer hauptberuflich als PL angestellt; Unterbrechungen kürzer als ein Jahr	282 15% 100%	133 11% 47%	149 25% 53%	39 11% 14%	85 15% 30%	66 13% 23%	92 20% 33%
Typus W „Wiedereinstieg“	Aktuell zu mind. 50% als PL tätig; PL-Tätigkeit seit Patentierung mind. ein Jahr nicht oder reduziert (<50%) ausgeübt.	246 13% 100%	185 15% 75%	61 10% 25%	42 12% 17%	93 17% 38%	56 11% 23%	55 12% 22%
Typus A „Ausstieg“	Aktuell nicht als PL tätig; nach Patentierung jedoch mind. ein Jahr zu 50% und mehr als PL angestellt.	906 48% 100%	608 48% 67%	298 49% 33%	256 72% 28%	267 48% 30%	200 41% 22%	183 39% 20%
Typus R „Reduktion“	Aktuell zu weniger als 50% als PL tätig; seit Patentierung mind. ein Jahr zu 50% und mehr als PL angestellt	205 11% 100%	190 15% 93%	15 3% 7%	12 3% 6%	75 14% 37%	73 15% 36%	45 10% 22%
Gesamt		1873	1269	604	356	556	493	468
	Spaltenprozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Zeilenprozent	100%	68%	32%	19%	30%	26%	25%

Geschlecht: $\chi^2(4, 1873) = 120.06, p \leq .001$

Kohorten: $\chi^2(12, 1873) = 193.65, p \leq .001$

Bezüglich der Geschlechterverteilung fällt auf, dass Frauen im Typus V unter- und im Typus R übervertreten sind. Dies bedeutet in umgekehrter Perspektive, dass Männer eher eine *ununterbrochene* Primarlehrertätigkeit aufweisen und auch zum Zeitpunkt der Befragung vergleichsweise öfter als Primarlehrer und mit vollem Pensum aktiv waren. Eine interessante Differenzierung lässt sich bezüglich derjenigen Personen machen, welche vielleicht später in den Primarlehrerberuf eingestiegen sind (Typus N). Ihre Mitglieder rekrutieren sich eher aus den jüngeren als aus den älteren Kohorten. Zudem stammen Personen, welche dem Primarlehrerberuf ohne Unterbrechung treu geblieben sind (Typus V), häufiger aus der jüngsten Kohorte (K4), während sich Personen, welche die Primarlehrertätigkeit verlassen haben (Typus A), häufiger in der ältesten Kohorte (K1) finden. Dabei ist zu beachten, dass erst bei der ältesten Kohorte vollständig überblickbare Berufskarrieren vorliegen.

3.2 Berufliche Mobilität

Berufliche Mobilität kann verschiedene Formen annehmen und auf verschiedene Kontexte bezogen werden (vgl. u.a. BAILLOD 1992, S. 11ff.). In der vorliegenden Studie interessieren *Übergänge* aus und in den Primarlehrerberuf sowie Veränderungen *innerhalb* der Primarlehrertätigkeit. Entsprechend den fünf Vergleichsgruppen (vgl. Tabelle 2) werden im Folgenden der *Verbleib* im Primarlehrerberuf, die *Reduktion* der Primarlehrertätigkeit, der *Ausstieg*, der *Wiedereinstieg* und der *Nicht-Einstieg* in den Primarlehrerberuf fokussiert.

3.2.1 Verbleib

Knapp die Hälfte der Probanden, welche die Primarlehrertätigkeit bis zum Zeitpunkt der Befragung *ununterbrochen ausgeübt haben* (Typus V), ist nicht nur dem Beruf, sondern auch der Arbeitsstelle treu geblieben, wobei Männer die Stelle seltener gewechselt haben als Frauen ($U [131; 146] = 8217.5, p \leq .001$). Obwohl die beiden jüngeren Kohorten weniger Berufspraxis besitzen, sind bei ihnen relativ häufige Stellenwechsel zu verzeichnen, vor allem im Vergleich mit der zweiten Patentierungskohorte ($\chi^2 [3, 277] = 20.25, p \leq .001$).

Aufschlussreich sind die Beweggründe, welche die Befragten für den Verbleib im Primarlehrerberuf nennen. Eine Faktorenanalyse von sieben Items mit möglichen Verbleibsmotiven ergibt zwei Skalen: „Externe Gründe“ (4 Items wie fehlende Motivation für Neues, fehlende Alternativen oder private Gründe; $\alpha = .68$) und „Attraktivität des Primarlehrerberufs“ (3 Items wie Arbeitsbedingungen oder Beziehungen im Lehrerkollegium; $\alpha = .43$). Insgesamt kommt den berufsinternen Gründen für den Verbleib mehr Bedeutung zu als den externen. Über 80 Prozent der befragten Personen vom Typus V nennen ausschließlich Gründe, die im Primarlehrerberuf liegen, als ausschlaggebend für den Verbleib im Beruf. Nur ein kleiner Teil erachtet entweder zusätzlich oder ausschließlich externe Gründe als bedeutsam für ihre Berufstreu.

Rund 60 Prozent der Primarlehrkräfte mit ununterbrochener Berufstätigkeit haben sich nie oder selten *Gedanken über einen eventuellen Ausstieg* gemacht. Einen Ausstieg in Erwägung gezogen haben am ehesten diejenigen, die schon mindestens einmal die Stelle gewechselt haben ($\chi^2 [1, 266] = 8.31, p \leq .05$). Zudem waren es eher jüngere als ältere Personen, die schon öfters über einen Ausstieg nachgedacht haben ($\chi^2 [3, 270] = 8.98, p \leq .05$). Stellenwechsel und Kohorte interagieren bezüglich der Ausstiegsgedanken nicht ($F [10, 266] = 1.04, n.s.$) und vermögen zusammen 13 Prozent der Varianz aufzuklären.

Gefragt nach den *Chancen bei einem allfälligen Ausstieg*, werden über alle Kohorten hinweg der Arbeitsmarkt als größtes Hindernis und die persönliche Erfahrung als bedeutsamste Chance genannt. Je älter die Probandinnen und Probanden sind, desto eher betrachten sie das Alter als Hindernis für einen Ausstieg ($\chi^2 [3, 276] = 153.80, p \leq .001$). Erwähnenswert ist zudem, dass die jüngste Kohorte den Einfluss der eigenen Fähigkeiten ($\chi^2 [3, 273] = 11.24, p \leq .01$), der eigenen Ausbildung ($\chi^2 [3, 275] = 13.20, p \leq .01$) und der persönlichen Gesundheit ($\chi^2 [3, 274] = 19.43, p \leq .001$) auf die Ausstiegchancen gewichtiger einschätzt als die anderen Kohorten.

3.2.2 Reduktion

Die *Reduktion* der Primarlehrertätigkeit (Typus R) stellt eine besondere Form beruflicher Mobilität dar, da sie erstens als berufsinterne Veränderung zu sehen ist und zweitens Freiräume für andere Tätigkeiten schafft. Zwei Drittel der Befragten vom Typus R geben allerdings an, neben ihrer reduzierten Tätigkeit als Primarlehrer *keiner* weiteren Erwerbsarbeit nachzugehen; im Vordergrund stehen Haushaltsführung, Familienarbeit, die Ausübung von Hobbys und der Besuch von Weiterbildungen. Wer einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgeht ($n = 69$, mit Mehrfachnennungen), tut dies mehrheitlich in Berufen der Volksschule (z.B. als Schulleiter).

Bei den *Beweggründen für die Reduktion* taxieren knapp ein Drittel der Befragten vom Typus R die berufliche Beanspruchung als wichtigen bis sehr wichtigen Grund für ihre Entscheidung. Dabei weisen die Männer der beruflichen Beanspruchung mehr Bedeutung zu als die Frauen ($U [175; 9] = 441.5, p \leq .05$). Als gewichtige Beanspruchungsaspekte

werden von beiden Geschlechtern die zeitliche Beanspruchung (n = 15), verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler (n = 15) und das Gefühl, nie fertig zu sein (n = 14), genannt. Festzuhalten bleibt, dass für 69 Prozent des Typus R die berufliche Beanspruchung *kein* entscheidender Grund für die Reduktion der Beschäftigung war.

Neben der beruflichen Beanspruchung wurden die Befragten nach allfälligen weiteren Motiven für die Verringerung ihrer Primarlehrertätigkeit gefragt. Eine Faktorenanalyse der entsprechenden Items über die Typen R, A und N ergibt zwei Skalen: „Zugmotive“ (4 Items zu Drang nach Neuem oder Suche nach neuen Perspektiven; $\alpha = .76$) und „Druckmotive“ (2 Items zu Belastungen durch den Primarlehrerberuf; $\alpha = .84$). Die beiden Skalen wurden durch zwei Einzelitems zur Stellensituation und zu privaten Gründen ergänzt. Beide Items betreffen berufsexterne Gründe. Skalen und Einzelitems wurden einer Clusterzentralanalyse (vgl. BÜHL/ZÖFEL 2002, S. 508ff.) unterzogen. Als empirisch valide und inhaltlich plausibel erwies sich eine Lösung mit fünf Clustern, die mittels einer Diskriminanzanalyse überprüft wurde. 94 Prozent der Fälle konnten korrekt klassifiziert werden. Tabelle 3 informiert über die fünf Motivcluster und die Verteilung der zugehörigen Fälle.

Tabelle 3: Motive für die Reduktion des Primarlehrerberuf

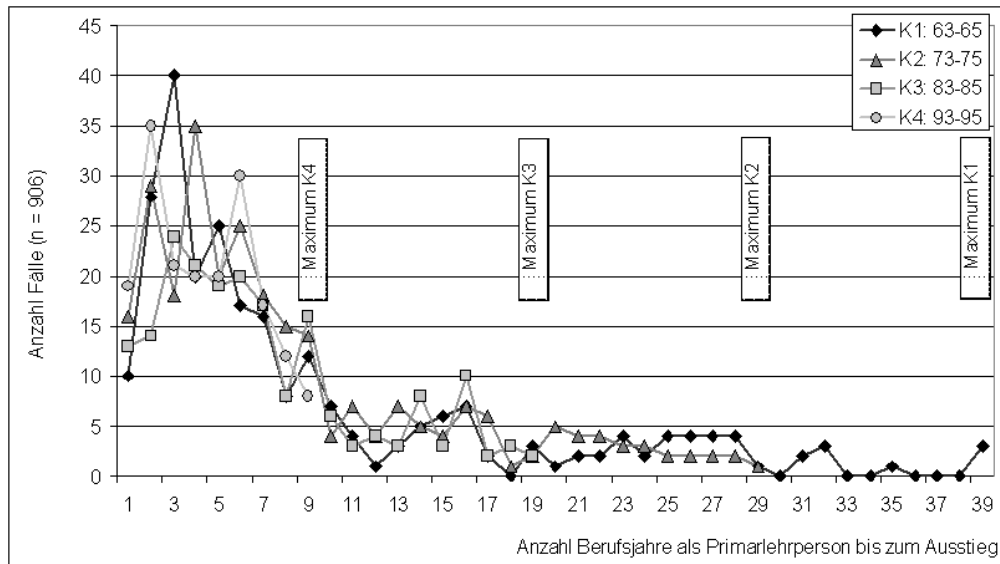
Cluster	Beschreibung	Total	Geschlecht	
			w	m
Private Orientierung	<i>Private Orientierung</i> ist für diejenigen Personen bedeutsam, deren Beweggründe weder im Primarlehrerberuf noch in der Attraktivität anderer Erwerbstätigkeiten lagen, sondern vielmehr im privaten Bereich (v.a. Familie).	128 70% 100%	125 73% 98%	3 30% 2%
Perspektivensuche	<i>Perspektivensuche</i> ist für diejenigen Personen charakteristisch, die vor allem auf der Suche nach neuen Herausforderungen waren: Perspektiven, die ihnen der Primarlehrerberuf nicht bot.	40 22% 100%	35 20% 88%	5 50% 12%
Berufsunzufriedenheit	<i>Berufsunzufriedenheit</i> bezieht sich auf diejenigen Personen, welche in erster Linie weg vom Primarlehrerberuf wollten und unglücklich mit dieser Tätigkeit waren.	9 5% 100%	9 5% 100%	0
Arbeitsmarkt Primarlehrerberuf	Nicht private Gründe, nicht der Primarlehrerberuf an sich und eher weniger neue Perspektiven waren für diese Gruppe von Personen ausschlaggebend, sondern der <i>Arbeitsmarkt für den Primarlehrerberuf</i> .	1 1% 100%	1 1% 100%	0
Gemischte Motive	Unter <i>gemischte Motive</i> fällt eine Personengruppe, bei der private Gründe, die Zugmotivation, die Stellensuche und zum Teil auch die Druckmotivation gemeinsam für den (teilzeitlichen) Ausstieg verantwortlich waren.	4 2% 100%	2 1% 50%	2 20% 50%
Gesamt		182	172	10
	Spaltenprozent	100%	100%	100%
	Zeilenprozent	100%	95%	5%

Die Ergebnisse zeigen, dass für 70 Prozent aller Befragten vom Typus R private Gründe für die Reduktion ihres Pensums ausschlaggebend sind. Bei etwas mehr als einem Fünftel stellt die Suche nach neuen Perspektiven das Hauptmotiv für die Reduktion dar. Lediglich für neun Personen ist die Unzufriedenheit mit dem Primarlehrerberuf der hauptsächliche Grund für die Herabsetzung ihres Pensums.

3.2.3 Ausstieg

Die radikalste Entscheidung, die eine Primarlehrkraft in beruflicher Hinsicht treffen kann, ist der *Ausstieg* aus dem Beruf. Abbildung 1 gibt einen Überblick über den Zeitpunkt des Ausstiegs bei jenen Befragten, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung nicht mehr als Primarlehrerin oder -lehrer tätig waren.

Abbildung 1: Ausstieg aus dem Primarlehrerberuf



Erkennbar ist, dass die Mehrzahl der Ausstiege in den ersten neun Jahren erfolgt. Dies gilt für alle Kohorten ($M_{1-4} = 7.47$ Jahre), lässt sich aber nur anhand der ältesten Kohorte verifizieren, weil hier die Berufskarriere ganz abgedeckt wird ($M_1 = 9.22$ Jahre).

Die *Beweggründe für den Ausstieg* sind analog zum Vorgehen beim Typus R erfasst und analysiert worden (vgl. Abschnitt 3.2.2). Für 45 Prozent aller Aussteigerinnen und Aussteiger war die berufliche Beanspruchung ein starkes Motiv im Entscheidungsprozess. Im Vergleich zum Typus R ist dieses Motiv hier deutlich gewichtiger ($t [969] = -3.54, p \leq .001$). Wiederum spielt die Beanspruchung bei den Männern eine größere Rolle als bei den Frauen ($t [785] = -2.42, p \leq .05$). Über die Kohorten nimmt die Bedeutsamkeit der beruflichen Beanspruchung vom ältesten Patentierungsjahrgang über die beiden mittleren zum jüngsten deutlich zu ($F [3, 787] = 11.90, p \leq .001$): Über 60 Prozent der zwischen 1993 und 1995 patentierten Aussteigerinnen und Aussteiger weisen der beruflichen Beanspruchung einen großen bis sehr großen Stellenwert für ihre Entscheidung zu. Als wichtigste Beanspruchungsmotive werden am häufigsten das Gefühl, nie fertig zu sein ($n = 82$), die (fehlenden) beruflichen Perspektiven ($n = 70$), die eigenen Ansprüche ($n = 66$) sowie verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler ($n = 65$) genannt.

Wie für die Reduzierer gilt auch für die Aussteiger, dass in der Beanspruchung trotz allem nicht das Hauptmotiv für die berufliche Neuorientierung liegt: 55 Prozent messen der Beanspruchung keine oder nur eine geringe Bedeutung für ihre Entscheidung bei. Das bestätigt die Auswertung der *Ausstiegsmotive*, die mittels desselben Verfahrens wie die Reduktionsmotive (vgl. Abschnitt 3.2.2) erfasst wurden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Motive für den Ausstieg aus dem Primarlehrerberuf

Cluster Beschreibung siehe Tabelle 3	Total	Geschlecht		Kohorten			
		w	m	K1	K2	K3	K4
Private Orientierung	312	269	43	108	96	64	44
	39%	49%	17%	48%	41%	35%	27%
	100%	86%	14%	35%	31%	21%	14%
Perspektivensuche	324	168	156	89	90	77	68
	40%	31%	61%	40%	39%	42%	42%
	100%	52%	48%	28%	28%	24%	21%
Berufsunzufriedenheit	126	83	43	19	37	25	45
	16%	15%	17%	9%	16%	14%	27%
	100%	66%	34%	15%	29%	20%	36%
Arbeitsmarkt Primarlehrerberuf	32	23	9	5	5	15	7
	4%	4%	4%	2%	2%	8%	4%
	100%	72%	28%	16%	16%	47%	22%
Gemischte Motive	10	7	3	2	5	3	0
	1%	1%	1%	1%	2%	1%	
	100%	70%	30%	20%	50%	30%	
Gesamt	804	550	254	223	233	184	164
	Spaltenprozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Zeilenprozent	100%	68%	32%	28%	29%	23%

Geschlecht: $\chi^2(4, 804) = 87.45, p \leq .001$

Kohorten: $\chi^2(12, 804) = 50.86, p \leq .001$

Auf die beiden Motivtypen „Private Orientierung“ und „Perspektivensuche“ entfallen knapp 80 Prozent aller Aussteigerinnen und Aussteiger, wobei das Geschlecht deutlich differenziert. Während Männer eher die Suche nach einer neuen Herausforderung in den Vordergrund stellen, ist bei Frauen die private Orientierung das tragende Motiv. Diese Differenzierung gilt allerdings nicht für die jüngste Kohorte. Bei ihr verliert auch die private Orientierung im Vergleich zu den älteren Kohorten an Gewicht, dafür nimmt die berufliche Unzufriedenheit zu – was sich bereits anhand der beruflichen Beanspruchung abgezeichnet hat. Unklar ist, ob wir es dabei mit einem Effekt des Lebensalters oder der historischen Zeit zu tun haben. Um dies entscheiden zu können, sind die Kalenderzeit in vier und die Berufserfahrung in fünf Zeitabschnitte unterteilt worden (1964-75, 1976-85, 1986-95, 1996-2002 bzw. 1 bis 5, 6 bis 10, 11 bis 15, 16 bis 20, 21 oder mehr Jahre Berufserfahrung). In die Analyse einbezogen wurden die beiden ältesten Kohorten, da sie die beiden Zeiträume vollständig abdecken ($n = 523$). Es zeigt sich, dass die Beweggründe, den Primarlehrerberuf zu verlassen, weder bezüglich der Kalenderjahre ($\chi^2 [3, 444] = .96, n.s.$) noch bezüglich der Anzahl Berufsjahre ($\chi^2 [12, 441] = 4.27, n.s.$) differieren. In beiden Kohorten stellen die private Orientierung und die Perspektivensuche die Hauptmotive für den Berufsausstieg dar, während die Unzufriedenheit mit dem Primarlehrerberuf von sekundärer Bedeutung ist.

3.2.4 Wiedereinstieg

Primarlehrpersonen, die aus ihrem Beruf ausgestiegen, später aber *wieder eingestiegen sind* (Typus W), nennen unterschiedliche Zeitpunkte und -räume für die Unterbrechung ihrer Unterrichtstätigkeit (erstes Schuljahr bis über 20 Jahre nach der Patentierung; zwischen einem bis zu 22 Jahren Unterbrechung). Mehr als die Hälfte hat zudem zwei und mehr Auszeiten vermerkt. Aufschlussreich sind die Beschäftigungen, die während den

Unterrichtspausen ausgeübt wurden. Am häufigsten werden andere Erwerbstätigkeiten genannt (31% der Antworten), gefolgt von Haushaltsführung (18%, mit zwei Ausnahmen ausschließlich Frauen), Weiterbildung (17%), Ferien (12%), Bildungs- (11%) und Mutterschaftsurlaub (10%). Lediglich für vier Personen (1%) war Arbeitslosigkeit und für eine weitere Person Krankheit (0.3%) Grund für die Unterbrechung der Lehrtätigkeit.

Aus den Antworten auf die (offene) Frage, weshalb man in den Primarlehrerberuf zurückgekehrt sei, lassen sich im Kern zwei Hauptgründe herauslesen: „Lehrerberufsbezogene Motive“ umfassen (positive) Merkmale des Primarlehrerberufs (34% der Antworten), (gute) Arbeitsbedingungen (12%), (gute) Beziehungen am Arbeitsplatz (1%, ausschliesslich Frauen) sowie den Stellenmarkt im Lehrerberuf (3%). Unter „lehrerberufsunabhängige Motive“ fallen die Unzufriedenheit mit der zwischenzeitlich übernommenen Erwerbstätigkeit (6%) sowie familiäre (17%) und finanzielle Gründe (18%). Frauen nennen vermehrt die Freude an der Primarlehrertätigkeit sowie finanzielle und familiäre Gründe als Motive für die Rückkehr in den Lehrerberuf.

3.2.5 Nicht-Einstieg

Die Beweggründe, welche Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Lehrperson veranlasst haben, trotz erfolgreicher Patentierung *nicht in den Primarlehrerberuf einzusteigen* (Typus N), wurden mit Hilfe der gleichen Skalen und Items erfasst, wie sie für die Typen A und R zum Einsatz kamen (vgl. Abschnitt 3.2.2). Wiederum wurde unter Einbeziehung zweier Einzelitems zu privaten Gründen und zur Stellensituation eine Clusterzenteranalyse durchgeführt, wobei die ersten vier Motivcluster bestätigt werden konnten und der fünfte durch ein Konglomerat von Berufsunzufriedenheit und privaten Gründen ersetzt werden musste (vgl. Tabelle 5). Die Klassifikation ließ sich durch eine Diskriminanzanalyse gut bestätigen (92% korrekte Zuordnungen).

Tabelle 5: Motive für den Nicht-Einstieg in den Primarlehrerberuf

Cluster	Total	Geschlecht		Kohorten			
		w	m	K1	K2	K3	K4
Private Orientierung	123	84	39	7	23	45	48
	57%	58%	55%	100%	77%	49%	56%
	100%	68%	32%	6%	19%	37%	39%
Perspektivensuche	24	11	13	0	4	7	13
	11%	8%	18%		13%	8%	15%
	100%	46%	54%		17%	29%	54%
Berufsunzufriedenheit	33	19	14	0	2	17	14
	15%	13%	20%		7%	19%	16%
	100%	58%	42%		6%	52%	42%
Arbeitsmarkt Primarlehrerberuf	24	21	3	0	1	18	5
	11%	15%	4%		3%	20%	6%
	100%	88%	12%		4%	75%	21%
Berufsunzufriedenheit und private Gründe	11	9	2	0	0	5	6
	5%	6%	3%			5%	7%
	100%	82%	18%			46%	54%
Gesamt	215	144	71	7	30	92	86
	Spaltenprozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Zeilenprozent	100%	67%	33%	3%	14%	43%

Geschlecht: $\chi^2(4, 215) = 11.93, p \leq .05$

Kohorten: $\chi^2(12, 215) = 24.64, p \leq .05$

57 Prozent der Personen des Typus N nennen ausschließlich private Gründe für den Nicht-Einstieg. Weitere Motive wie die Perspektivensuche, die (antizipierte) Berufsunzufriedenheit oder auch der Arbeitsmarkt gelten in annähernd gleicher Verteilung für einen Drittel der Stichprobe. Auffällig ist, dass Frauen häufiger den schwierigen Stellenmarkt als Grund für den Nicht-Einstieg nennen, während Männer die Perspektivensuche stärker gewichten. Dass der Arbeitsmarkt für den Patentierungsjahrgang 1983 bis 1985 von größerem Gewicht ist, dürfte mit der damaligen „Lehrerschwemme“ zu tun haben (vgl. HODEL 2004, S. 228ff.). Ein weiterer Kohorteneffekt lässt sich bei der privaten Orientierung beobachten, die bei den beiden älteren Jahrgangsgruppen besonders stark ins Gewicht fällt.

3.3 Aktuelle Berufstätigkeit und Berufszufriedenheit

Um die vom Primarlehrerberuf wegführenden Karrieren zu systematisieren, ist nach den folgenden Kriterien verfahren worden: Zunächst wurden die *Primarlehrkräfte* von den übrigen Berufstätigen unterschieden. Als Primarlehrkraft wurde jede Person bezeichnet, welche zum Erhebungszeitpunkt eine Funktion ausübte, für die sie nach Patent ausgebildet war. Bereits die Unterrichtstätigkeit in einer Klasse mit besonderem Lehrplan („Sonderschulen“) wurde nicht mehr zum Primarlehrerberuf gerechnet, weil dafür eine sonderpädagogische Zusatzausbildung vorausgesetzt wird. Um als Primarlehrperson gezählt zu werden, war es zudem hinreichend, zu irgendeinem Beschäftigungsgrad im angestammten Beruf tätig zu sein. Im nächsten Schritt wurden die Primarlehrkräfte nach „hauptberuflicher Primarlehrertätigkeit“ (Pensum zwischen 50 und 100 Anstellungsprozenten) und „reduzierter Primarlehrertätigkeit“ (Pensum unter 50 Prozent) differenziert. Die übrigen Berufstätigen wurden schließlich nach derjenigen Erwerbstätigkeit charakterisiert, welche sie mit dem höchsten Beschäftigungsgrad ausübten. Insgesamt ergaben sich auf diese Weise fünf Berufsfelder (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Aktuelle Erwerbstätigkeit

Berufsfeld	Beschreibung	Total	Geschlecht	
			w	m
Hauptberufliche Primarlehrertätigkeit	Unterricht an Primarstufe (1. bis 6. Klasse) sowie an Schulen mit Grundansprüchen der Sekundarstufe I (7. bis 9. Klasse) mit einem Pensum von 50 Anstellungsprozenten und mehr	528 32% 100%	319 25% 60%	209 35% 40%
Reduzierte Primarlehrertätigkeit	Unterricht an Primarstufe (1. bis 6. Klasse) sowie an Schulen mit Grundansprüchen der Sekundarstufe I (7. bis 9. Klasse) mit einem Pensum unter 50 Anstellungsprozenten	214 13% 100%	198 16% 93%	16 3% 7%
Volksschule (inkl. Vorschule)	Unterricht an Vorschule, Sekundarstufe I, Fachlehrertätigkeit an der Volksschule, Unterricht an Klassen und Schulen mit besonderem Lehrplan	319 19% 100%	216 20% 68%	103 18% 32%
Unterricht und Bildung	Unterricht auf Sekundarstufe II, auf Tertiärstufe, Fachlehrertätigkeit außerhalb der Volksschule, weitere Unterrichtstätigkeit, Bildungsverwaltung	412 25% 100%	244 23% 59%	168 29% 41%
Andere Berufe	Tätigkeit außerhalb von Volksschule bzw. Unterricht und Bildung	188 11% 100%	102 10% 54%	86 15% 46%
Gesamt		1661	1079	582
	Spaltenprozent	100%	100%	100%
	Zeilenprozent	100%	65%	35%

Von den zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätigen Personen (n = 1661) sind insgesamt 45 Prozent als Primarlehrerin oder -lehrer tätig. Die 55 Prozent, welche *nicht* (mehr)

als Primarlehrperson arbeiten, sind zu einem großen Teil weiterhin im Bildungsbereich tätig, sei es in der Volksschule (z.B. als Sekundarlehrerin oder Schulleiter), sei es außerhalb der Volksschule (z.B. als Gymnasiallehrkraft oder in der Bildungsverwaltung). Beruflich nichts mehr mit Bildung zu tun haben insgesamt 11 Prozent unserer Stichprobe.

Aufgrund einer allgemeinen Einschätzung ihrer aktuellen Erwerbssituation erweisen sich 82 Prozent der Befragten als „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“. Dabei stimmen die Geschlechter und die Patentierungskohorten im Wesentlichen überein. Unterschiede zeigen sich im Vergleich der Karrieretypen: Personen, welche den Primarlehrerberuf verlassen haben (Typus A; M = 4.18) oder gar nie eingestiegen sind (Typus N; M = 4.27), sind zufriedener mit ihrer aktuellen Berufstätigkeit als Personen, die immer (Typus V; M = 3.89) im Primarlehrerberuf tätig waren oder es wieder (Typus W; M = 3.91) bzw. mit reduziertem Pensum (Typus R; M = 3.97) sind ($F [4, 1574] = 13.25, p \leq .001$).

Eine Faktorenanalyse verschiedener Items zur Berufszufriedenheit ergibt vier Skalen: „Berufsstatus und berufliche Entwicklung“ (5 Items zu beruflichen Perspektiven, Berufsprestige, Weiterbildungsmöglichkeiten und Entlohnung; $\alpha = .74$), „Berufliche Selbstverwirklichung“ (4 Items zum Einsatz der eigenen fachlichen Qualifikation, zu beruflichen Freiräumen und beruflichem Erfolg; $\alpha = .74$), „Berufliche Rahmenbedingungen“ (4 Items zu Arbeitszeiten, Ferien und zeitlicher Beanspruchung; $\alpha = .67$) und „Berufliche Beziehungen“ (2 Items zu Beziehungen am Arbeitsplatz und zum Arbeitsklima; $\alpha = .84$). Auf diesen Skalen zeigen sich einige Geschlechter- und Kohorteneffekte (vgl. Tabelle 7). So erweisen sich die Frauen bezüglich der beruflichen Rahmenbedingungen im Vergleich zu den Männern als zufriedener. Die jüngste Kohorte äußert eine vergleichsweise tiefe Zufriedenheit mit dem Berufsstatus und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie mit der beruflichen Selbstverwirklichung.

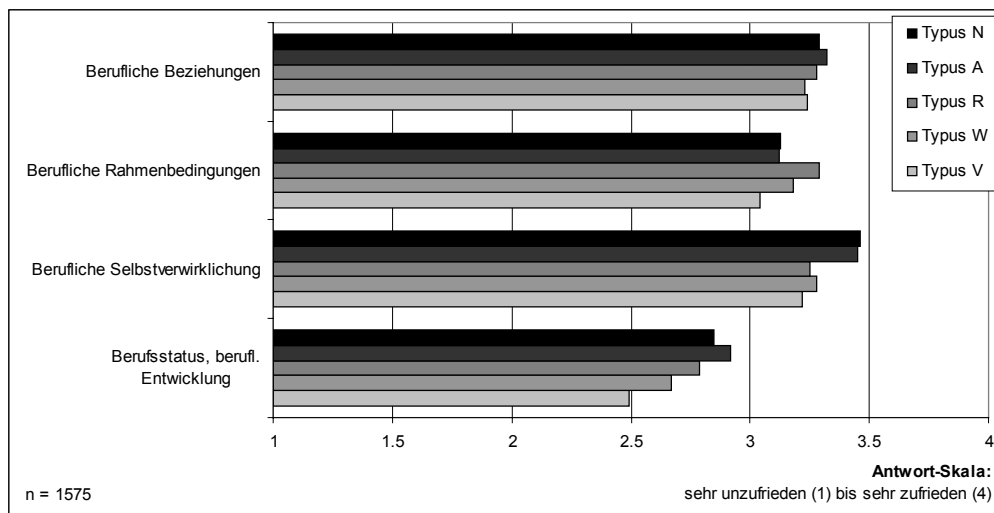
Tabelle 7: Berufszufriedenheit in Abhängigkeit von Geschlecht und Patentierungskohorte

		Berufsstatus, berufl. Entwicklung		Berufliche Selbstverwirklichung		Berufliche Rahmenbedingungen		Berufliche Beziehungen		n
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
K1: 63-65	weiblich	2.89	.52	3.52	.45	3.28	.51	3.43	.60	135
	männlich	2.84	.55	3.36	.44	3.06	.57	3.29	.59	130
	Gesamt	2.87	.53	3.44	.45	3.17	.55	3.36	.60	265
K2: 73-75	weiblich	2.85	.57	3.39	.45	3.22	.54	3.29	.64	306
	männlich	2.84	.58	3.37	.46	2.97	.57	3.25	.61	180
	Gesamt	2.85	.58	3.38	.45	3.13	.57	3.27	.63	486
K3: 83-85	weiblich	2.79	.53	3.38	.46	3.28	.53	3.30	.65	267
	männlich	2.66	.63	3.28	.47	2.96	.53	3.18	.67	137
	Gesamt	2.75	.57	3.34	.47	3.17	.55	3.26	.66	404
K4: 93-95	weiblich	2.66	.54	3.30	.44	3.14	.52	3.27	.66	286
	männlich	2.74	.63	3.31	.62	2.92	.61	3.23	.73	100
	Gesamt	2.68	.57	3.30	.49	3.09	.55	3.26	.68	386
Total	weiblich	2.79	.55	3.38	.45	3.22	.53	3.31	.64	994
	männlich	2.78	.60	3.34	.49	2.98	.57	3.24	.64	547
	Gesamt	2.78	.60	3.36	.47	3.14	.56	3.28	.64	1541
		F-Wert	p	F-Wert	p	F-Wert	p	F-Wert	p	
Haupteffekte	Geschlecht (1, 1541)	.79	.374	6.46	.011	70.80	.000	5.59	.018	
	Kohorte (3, 1541)	7.22	.000	4.82	.002	3.00	.030	2.14	.094	
Interaktionen	G*K (3, 1541)	2.15	.092	2.00	.113	.59	.620	.54	.656	

Skalenwerte: 1 = sehr unzufrieden, 2 = eher unzufrieden, 3 = eher zufrieden, 4 = sehr zufrieden
n: Anzahl Fälle, M: arithmetisches Mittel, SD: Standardabweichung

Wie bei der globalen Einschätzung ihrer beruflichen Zufriedenheit unterscheiden sich die fünf Karrieretypen bezüglich der vier faktorenanalytisch gewonnenen Skalen (vgl. Abbildung 2). Berufstreue Primarlehrkräfte sind unzufriedener mit ihrem *Berufsstatus* und ihren *beruflichen Entwicklungsperspektiven* als alle anderen Karrieretypen ($F [4, 1541] = 33.23, p \leq .001$). Zudem erweisen sich die Reduziererinnen und Reduzierer als zufriedener mit ihren *beruflichen Rahmenbedingungen* als die Berufstreuen sowie die Aussteigerinnen und Aussteiger ($F [4, 1541] = 6.14, p \leq .001$). Bezüglich der *beruflichen Selbstverwirklichung* unterscheiden sich die als Primarlehrer aktiven Personen (Typus V, W und R) nicht voneinander, wobei die Nicht-Einsteigerinnen und -Einsteiger sowie die Aussteigerinnen und Aussteiger auch diesbezüglich höhere Werte aufweisen ($F [4, 1541] = 19.93, p \leq .001$). In der Zufriedenheit mit den *beruflichen Beziehungen* lassen sich zwischen den Karrieretypen keine Unterschiede erkennen.

Abbildung 2: Aktuelle Berufszufriedenheit



Wenn wir nochmals die Berufsfelder betrachten, in denen die ausgebildeten Primarlehrkräfte heute arbeiten (vgl. Tabelle 6), lassen sich vereinfachend zwei Ergänzungen anfügen: Je weiter die aktuelle Erwerbstätigkeit vom Primarlehrerberuf entfernt ist, desto zufriedener geben sich die Personen mit ihrem Berufsstatus und ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ($F [3, 1535] = 38.92, p \leq .001$). Und: Wer in den Berufsfeldern „Volksschule“ oder „Unterricht und Bildung“ tätig ist, erweist sich bezüglich seiner beruflichen Selbstverwirklichung im Vergleich mit den im Primarlehrerberuf Verbliebenen, aber auch im Vergleich mit den in anderen Berufsfeldern Tätigen als zufriedener.

4 Diskussion

In freier Interpretation des Sprichworts „Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm“ lassen sich die Ergebnisse unserer Studie dahingehend zusammenfassen, dass die Karrieren der vier Kohorten von Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Primarlehrer-

ausbildung im Kanton Bern, die wir untersucht haben, nicht weit vom Beruf wegführen, für den sie ausgebildet wurden. Obwohl die strenge Auslegung des Kriteriums „Primarlehrkraft“ dazu führt, dass 61 Prozent der Befragten entweder nie ins Berufsfeld Primarschule eingetreten oder aber in den ersten neun Jahren aus diesem wieder ausgetreten sind (vgl. Tabelle 2), zeigt die Analyse der Hauptbeschäftigung der Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren, dass lediglich 11 Prozent das Berufsfeld Bildung und Schule verlassen haben. Auffällig ist trotzdem, dass nur 45 Prozent der aktuell Beschäftigten im ursprünglichen Beruf tätig sind. Fast gleich viele (44%) haben das Feld Bildung und Schule zwar nicht verlassen, gehen aber einer Beschäftigung nach, für die ihre ursprüngliche Ausbildung nicht qualifizierend ist. Offensichtlich haben sie sich weitergebildet, um ihre Karriere über den Primarlehrerberuf hinausführen zu können.

Allein schon diese Zahlen belegen, dass die einschlägigen Studien an Verbleibenden im Lehrerberuf Differenzierungen vernachlässigen, die zwingend sind, wenn allgemeine Aussagen über die Berufskarriere und -biographie von Lehrkräften gemacht werden. Wirken die Phasenmodelle von SIKES, MEASOR und WOODS (vgl. 1985), HUBERMAN (vgl. 1989) sowie HIRSCH, GANGUILLET und TRIER (vgl. 1990) vielleicht nur deshalb so dramatisch, weil sie anhand von selbst selektierten Gruppen generiert wurden, die am ehesten dem Typus V in unserer Untersuchung entsprechen? Die von HIRSCH/GANGUILLET/TRIER (vgl. 1990) unterschiedenen Biographiemuster sind zur einen Hälfte positiv, zur anderen Hälfte negativ formuliert. Auch quantitativ verteilen sich die analysierten Fälle hälftig auf die positiven und die negativen Karriereverläufe (vgl. ebd., S. 86f.). Bei HUBERMAN (vgl. 1989) erscheint fast das ganze Subsample der älteren Lehrkräfte (>30-jährig) als verbittert oder desengagiert. Vermutlich sind in beiden Studien lediglich jene 45 Prozent Lehrpersonen erfasst worden, die gemäß unseren Daten ihren Beruf unverändert ausüben, aber nicht die ebenso große Gruppe derjenigen, die zwar auch Lehrer geblieben oder im Bildungsbereich verblieben sind, sich aber über Weiterbildung verändert haben, wobei gemäß unseren Daten auch für die Berufstreuen keineswegs gilt, dass sie pauschal als resigniert bezeichnet werden können.

Zweifel an den gängigen Modellen der Berufsbiographie von Lehrerinnen und Lehrern sind auch deshalb angezeigt, weil der Ausstieg aus dem Lehrerberuf vergleichsweise früh stattfindet. In allen vier Kohorten unserer Studie ist das Berufsfeld Primarschule zum großen Teil innerhalb der ersten zehn Jahre verlassen worden. Das zeigen zwar abschließend nur die erste und die zweite Kohorte, doch legen die Daten der dritten und der vierten Kohorte nahe, dass der Karriereverlauf der Aussteiger einem allgemeinen Muster folgt. Studien, die sich auf „Überlebende“ im Lehrerberuf beschränken, bekommen diese spezifische Gruppe von Berufswechslern nicht zu Gesicht und überschätzen damit den negativen Verlauf der Berufskarriere von Lehrkräften.

Ein Spezifikum unserer Daten dürfte in der vergleichsweise hohen Zahl von Nicht-Eintritten in den Schuldienst bei den beiden jüngeren Kohorten liegen (vgl. Tabelle 2). Dahinter steht vermutlich nicht ein problematisch gewordenes Berufsfeld, sondern die Verlängerung der Ausbildungsdauer im Jahre 1978. Die Verlängerung der seminaristischen Ausbildung von vier auf fünf Jahre stellte das Primarlehrerpatent mit einem Gymnasiumsabschluss (Abitur) gleich, was den direkten, prüfungsfreien Übergang in eine Univer­sität ermöglichte. Für diese Interpretation spricht auch die Dominanz privater Gründe, welche die Nicht-Einsteiger für ihre Entscheidung nennen (vgl. Tabelle 5). Allerdings werden in den jüngeren Kohorten auch andere Gründe stark gewichtet, und es wird vergleichsweise häufiger über einen Ausstieg nachgedacht. Auch die berufliche Beanspru-

chung wird in der dritten und vierten Kohorte häufiger als Ausstiegsgrund genannt als in den ersten beiden. Ebenso stellt die berufliche Unzufriedenheit bei der jüngsten Kohorte einen vergleichsweise wichtigen Grund für den Berufsausstieg dar (vgl. Tabelle 4). Damit bleibt trotz allem eine gewisse Unsicherheit darüber, ob die Beanspruchung im Primarlehrerberuf in jüngster Zeit nicht doch zugenommen hat und ein Grund für das Verlassen des Berufsfeldes sein könnte. Da wir insbesondere über die jüngste Kohorte jedoch keine abschließenden Erkenntnisse haben, ist nicht auszuschließen, dass aus einem Ausstieg auch ein Wiedereinstieg oder – über eine Phase der Weiterbildung – ein Karrieresprung innerhalb des Bildungssystems werden kann.

Was es mit der beruflichen Beanspruchung auch immer auf sich haben mag, insgesamt gesehen stellt sie nicht den hauptsächlichen Grund für den Ausstieg aus dem Primarlehrerberuf und noch weniger für die Reduktion der Primarlehrertätigkeit dar. Die Reduktion bildet zu 95 Prozent ein weibliches Phänomen. Sie wird vorwiegend mit Familien- und Erziehungsarbeit begründet (vgl. Tabelle 3), die in unserer Gesellschaft nach wie vor als Pflicht der Frauen wahrgenommen wird. GEHRMANN (vgl. 2003) ist in seinen Studien an Berliner und Brandenburger Lehrkräften zu vergleichbaren Ergebnissen gelangt. Ähnlich liegen die Verhältnisse – wenn auch mit etwas tieferen Werten – beim Ausstieg und beim Wiedereinstieg.

Insgesamt erweist sich der Primarlehrerberuf aufgrund unserer Daten durchaus als attraktiv. Der Berufsverbleib wird im Wesentlichen mit berufsinternen und spezifischen Gründen legitimiert: Freude am Umgang mit Kindern und Jugendlichen, großer Gestaltungsspielraum, gute Arbeitsbedingungen und angenehme kollegiale Beziehungen (vgl. HERZOG u.a. 2004, S. 88). Auch der Wiedereinstieg in den Primarlehrerberuf wird vor allem mit positiven Aspekten des Berufs begründet (vgl. ebd., S. 95). Insofern erstaunen die Ergebnisse zur Berufszufriedenheit. Denn es sind die Nicht-Einsteiger und die Aussteiger, die bezüglich der beruflichen Zufriedenheit die höchsten Werte aufweisen, während von den Berufstreuen, den Wiedereinsteigern und den Reduzierern die tiefsten Werte vorliegen (vgl. Abbildung 2).

Die Diskrepanz zwischen geringer Zufriedenheit mit den äußeren Aspekten des Lehrerberufs bei gleichzeitiger hoher Anerkennung der Arbeitsinhalte ist auch aus anderen Studien bekannt (vgl. GRUNDER/BIERI 1995; RUDOW 1994, S. 168ff.). Sie könnte damit zu tun haben, dass insbesondere der berufliche Status und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten negativ beurteilt werden, denn bei den beruflichen Rahmenbedingungen und bei den kollegialen Beziehungen, ja selbst bei der beruflichen Selbstverwirklichung sind die Zufriedenheitswerte vergleichsweise hoch (vgl. Abbildung 3). Dafür spricht, dass mit zunehmender Distanz zum Berufsfeld Primarschule die Unzufriedenheit mit dem beruflichen Status *abnimmt*. Auf dem Hintergrund der Differenzierung verschiedener Karrieretypen, wie wir sie vorgenommen haben, heißt dies, dass die Karrieremuster, die Primarlehrkräften zur Verfügung stehen, von diesen selbst nicht leicht zu erkennen sind. Gerade die Vielfalt von Karrierewegen, die unsere Studie aufdeckt, zeigt, dass es kaum *kanalisierte* Wege nach oben gibt. *Darin* könnte das Problem der beruflich Unzufriedenen liegen: Die Karriere erfordert viel persönlichen Einsatz und Bereitschaft zum Risiko, da die Karrieremöglichkeiten, die es durchaus gibt, weder offen zutage liegen noch eine Garantie auf Erfolg bieten. Sofern sie jedoch gewagt werden, münden sie keineswegs in Resignation, im Gegenteil. Jene Probandinnen und Probanden unserer Studie, die innerhalb des Bildungssystems Karriere gemacht haben und heute im Feld Bildung und Unterricht tätig sind (vgl. Tabelle 6), erweisen sich nicht nur als zufrieden mit ihrer beruflichen

Selbstverwirklichung, sie sind sogar *zufriedener* als ihre Kolleginnen und Kollegen, die das Berufsfeld Bildung verlassen haben!

In etwas weiter gehender Interpretation verweisen die Ergebnisse unserer Studie auf eine Entstandardisierung des traditionellen, auf Kontinuität ausgerichteten Karrieremusters von Lehrkräften. Wobei in Rechnung zu stellen ist, dass der Weg in den Lehrerberuf in der Schweiz nie denselben Grad an Standardisierung aufgewiesen hat wie in Deutschland. Wie die Untersuchung von LIPOWSKY (vgl. 2003) zeigt, scheinen wir es jedoch mit einem übergreifenden Phänomen zu tun zu haben: Bereits beim Berufseinstieg verzweigen sich die Wege, die nicht mehr alle zwangsläufig in den Schuldienst führen. In dem Ausmaß, wie die Individualisierung der Gesellschaft auch die Lehrerberufe erfasst, werden biographische Entscheidungen riskanter, Statuspassagen unsicherer und berufliche Karrieren vielfältiger.

Abschließend sei auf eine methodische Grenze unserer Studie hingewiesen. Obwohl wir vergleichend vorgegangen sind, haben auch unsere Daten lediglich Querschnittscharakter. Da die befragten Personen retrospektiv über ihre berufliche Karriere Auskunft gegeben haben, sind insbesondere dort, wo wir nach Gründen für Karriereentscheidungen gefragt haben, biographische Glättungen nicht auszuschließen. Es wird einer Längsschnittstudie überlassen bleiben, unsere Ergebnisse diesbezüglich zu überprüfen.

Anmerkungen

- 1 Ausnahmen betreffen im Wesentlichen den Berufseinstieg bzw. dessen Misslingen, was zu einer beruflichen Neuorientierung zwingt (vgl. HENECKA/LIPOWSKY 2002; LIPOWSKY 2003).
- 2 Schweizerische Lehrkräfte durchlaufen keinen Vorbereitungsdienst und werden auch nicht verbeamtet. Trotzdem bietet eine Anstellung im öffentlichen Dienst eine relativ hohe berufliche Sicherheit.

Literatur

- BÄTTIG, B./STAUFFER, M. (2004): Zur Besetzung der Lehrerinnen- und Lehrerstellen in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein im Schuljahr 2003/2004 – eine EDK/IDES-Erhebung. http://www.edk.ch/PDF_Downloads/Umfragen/Ber_Stellen_2004_d.pdf [September 2004].
- BAILLOD, J. (1992): Fluktuation bei Computerfachleuten. Eine Längsschnittuntersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitssituationen und Berufsverläufen. – Bern.
- BECK, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. – Frankfurt a.M.
- BÜHL, A./ZÖFEL, P. (2002): SPSS Version 11. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. – 8. Aufl. – München.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2002): Wo stehen die Hochschulabsolventinnen und -absolventen 4 Jahre nach Studienabschluss? Fragebogen zur beruflichen Laufbahnentwicklung von Universitätsabsolventen/innen. – Neuenburg.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.) (2003): Handbuch zur Berufsdatenbank. – Neuenburg.
- BRÜHWILER, C./SPYCHIGER, M. (1997): Subjektive Begründungen für die Wahl des Lehrberufes. In: Beiträge zur Lehrerbildung, 15. Jg., S. 49-58. ■[nicht im Text zitiert]■
- CLOETTA, B./MÜLLER-FOHRBRODT, G./DANN, H.-D. (1987): Schulrelevante Einstellungen junger LehrerInnen und ihr konservativer Wandel im Beruf: eine Replik. In: Zeitschrift für Pädagogik, 33. Jg., S. 761-770.
- DICK, A. (1994): Vom unterrichtlichen Wissen zur Praxisreflexion. Das praktische Wissen von Expertenlehrern im Dienste zukünftiger Junglehrer. – Bad Heilbrunn.

- FORNECK, H. J./SCHRIEVER, F. (2001): Die individualisierte Profession. Belastungen im Lehrberuf. – Bern.
- GEHRMANN, A. (2003): Der professionelle Lehrer. Muster der Begründung – Empirische Rekonstruktion. – Opladen.
- GRUNDER, H.-U./BIERI, T. (1995): Zufriedenheit in der Schule? Zufrieden mit der Schule? Berufszufriedenheit und Kündigungsgründe von Lehrkräften. – Bern.
- HENECKA, H. P./LIPOWSKY, F. (2002): Quo vadis magister? Berufliche Wege von Lehramtsabsolventen, In: Zeitschrift für Pädagogik, 48. Jg., S. 414-434.
- HERZOG, W. (2001): Von der Persönlichkeit zum Selbst. Das Bild des Lehrers im Wandel der pädagogischen Semantik. In: Die Deutsche Schule, 93. Jg., S. 317-331.
- HERZOG u.a. 2004 = HERZOG, W./MÜLLER, H. P./BRUNNER, A./HERZOG, S. (2004): Berufliche Laufbahn von Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons Bern. Dokumentation zur schriftlichen Befragung. Forschungsbericht Nr. 28. – Universität Bern, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- HIRSCH, G./GANQUILLET, G./TRIER, U. P. (1990): Wege und Erfahrungen im Lehrberuf. Eine lebensgeschichtliche Untersuchung über Einstellungen, Engagement und Belastung bei Zürcher Oberstufenlehrern. – Bern.
- HODEL (2004): [Literaturnachweis nachtragen]
- HUBERMAN, M. (1989): La vie des enseignants. Evolution et bilan d'une profession. – Neuchâtel.
- KELLE, U./KLUGE, S. (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. – Opladen. ■[im Text nicht zitiert]■
- KRÜGER, H.-H./RAUSCHENBACH, T. (2002): DFG-Projekt „Beruflicher Verbleib, Berufskarrieren und professionelles Selbstverständnis von AbsolventInnen erziehungswissenschaftlicher Hauptfachstudiengänge“. <http://www.fb12.uni-dortmund.de/berufsverbleib> [2. Juli 2002].
- LIPOWSKY, F. (2003): Wege von der Hochschule in den Beruf. Eine empirische Studie zum beruflichen Erfolg von Lehramtsabsolventen in der Berufseinstiegsphase. – Bad Heilbrunn.
- RUDOW, B. (1994): Die Arbeit des Lehrers. Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrerbelastung und Lehrerergesundheit. – Bern.
- SIKES, P. J./MEASOR, L./WOODS, P. (1985): Teacher Careers, Crises and Continuities. – London.
- TERHART, E. (1995): Lehrerbiographien. In: KÖNIG, E./ZEDLER, P. (Hrsg.): Bilanz qualitativer Forschung, Bd. 2. – Weinheim, S. 225-264.
- TERHART, E. (1996): Neuere empirische Untersuchungen zum Lehrerberuf. In: BÖTTCHER, W. (Hrsg.): Die Bildungsarbeiter. Situation – Selbstbild – Fremdbild. – Weinheim, S. 171-201.
- TERHART, E. (2001): Lehrerberuf und Lehrerbildung. Forschungsbefunde, Problemanalysen, Reformkonzepte. – Weinheim.
- TERHART u.a. 1994 = TERHART, E./CZERWENKA, K./EHRICH, K./JORDAN, F./SCHMIDT, H. J. (1994): Berufsbiographien von Lehrern und Lehrerinnen. – Frankfurt a.M. ■[im Text nicht zitiert]■

Anschriften der Verfasser: Prof. Dr. Walter Herzog und lic. phil. Silvio Herzog, Universität Bern, Institut für Erziehungswissenschaft, Muesmattstr. 27, 3012 Bern; lic. phil. Andreas Brunner und Prof. Dr. Hans Peter Müller, Pädagogische Hochschule Bern, Rektorat, Fabrikstrasse 2, 3012 Bern; e-mail: walter.herzog@edu.unibe.ch, silvio.herzog@edu.unibe.ch, andreas.brunner@phbern.ch, hans.peter.mueller@phbern.ch