

DIE KARRIEREFRAGE

Jeder war mal in der Schule. Deshalb kann es naheliegen, Lehrer werden zu wollen, wenn man nicht mehr zufrieden ist in seinem Beruf oder noch mal etwas anderes machen möchte. In Deutschland werden Lehrer gesucht, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Es herrscht eher in Ostdeutschland als in Westdeutschland Lehrermangel. Typische Mangelfächer sind Musik, Kunst, die Mint-Fächer und teilweise auch Wirtschaft. Lehrer werden zudem eher an Grund- und Berufsschulen als an Gymnasien gesucht.

Grundsätzlich gibt es zwei Wege für Spätberufene: den Quereinstieg und den Seiteneinstieg. Der Quereinstieg beinhaltet ein Referendariat, der Seiteneinstieg nicht. Ein Beispiel: Eine Quereinsteigerin hat Mathematik studiert, aber nicht auf Lehramt. Der Mathematikabschluss wird ihr anerkannt, und sie muss noch zwei Semester ein zweites Fach studieren. Dann geht sie ins Referendariat, das je nach Bundesland 18 bis 24 Monate dauert. Ein Quereinstieg kann freilich auch so verlaufen, dass man von Anfang an unterrichtet. Man bekommt direkt ein Lehrgerechtes und absolviert berufsbegleitend das Referendariat. Die Bezahlung ist dann höher, der Aufwand aber auch.

Ein Seiteneinstieg ist noch um einiges schwieriger und riskanter. Seiteneinsteiger unterrichten auf jeden Fall sofort. Berufsbegleitend müssen sie ein weiteres Fach absolvieren, zusätzlich zum Lehrdeputat von etwa 18 Stunden in der Woche, berichtet Marc Böhmann, Lehrer an einer Gemeinschaftsschule in Baden-Württemberg, der einen Ratgeber für Quer- und Seiteneinsteiger geschrieben hat.

Wenn es gut läuft, bilden sie sich parallel am Seminar weiter. Allerdings werden mancherorts so viele Seiteneinsteiger eingestellt, dass die Möglichkeiten einer pädagogisch-didaktischen Ausbildung begrenzt sind – manche bekommen gar keine. Wer sich für den Seiteneinstieg interessiert, sollte sich nach den Qualifizierungsmöglichkeiten vor Ort erkundigen. Es gibt nur wenige Naturtalente, die ohne formale Weiterbildung auskommen.

Das Land Thüringen etwa bietet Seiteneinsteigern, je nach Abschluss, verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen an. Dazu gehört neben der Nachqualifizierung, der Weiterbildung und der pädagogischen Begleitung auch ein mehrwöchiger Intensivkurs, mit dem man die neuen Lehrkräfte zeitnah nach ihrem Einstieg in den Schuldienst unterstützen möchte.

Den Kurs organisiert das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThLLM). Das inhaltliche Spektrum ist groß. Es umfasst Grundlagen des Unterrichts und des Lehrerberufs, pädagogische Grundlagen sowie Fragen des Managements. Die Zufriedenheit sei hoch, sagt Karl Porges, Referent am ThLLM und einer der Dozenten. „Die Teilnehmenden wollen etwas lernen, denn sie sind in der Schule mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Daher nehmen sie den Lehrstoff sehr dankbar an.“

Manuel Pfürtner ist Quereinsteiger. Und er hat von Anfang an unterrichtet. Nach einem guten halben Jahr begann er berufsbegleitend das Referendariat. „Das war sehr bereichernd“, sagt der Lehrer an einem Berliner Gymnasium. „Ich wusste noch zu wenig über Didaktik und Pädagogik, auch wenn das Unterrichten Spaß machte und ich inhaltlich und vom Auftre-



Wie gelingt der Quereinstieg als Lehrer?

Verlässliche Ferien, gute Arbeitszeiten: Warum nicht Lehrer werden, wenn man in seinem Beruf unzufrieden ist? Ganz so einfach ist der Neuanfang im Klassenzimmer nicht.

Von Lisa Becker

her sehr firm war.“ So war es für ihn wichtig zu lernen, wie er Unterricht methodisch aufbereitet, damit er zum Beispiel zu einer siebten Klasse passt.

Pfürtner war Mitte dreißig, als er Lehrer wurde. Nach dem Abitur sei er „etwas trotzig“ gewesen, habe nicht gewusst, was er werden wollte. Auf dem Arbeitsamt beantwortete er am Computer einen Fragebogen. Das Ergebnis: Er solle BWL studieren. Das tat er und nebenher Philosophie, sein Steckpferd. Er wurde Diplomkaufmann und heuerte in einer Unternehmensberatung an. „Die Kollegen waren sehr ziel- und geldorientiert, es war sehr wichtig, welches Auto man fuhr“, erinnert er sich. Sein Chef saß drei Tage nach einer Lungen-OP nachts wieder am Schreibtisch. „Ich dachte, die spinnen.“

Pfürtner kündigte und machte sich selbstständig. Gemeinsam mit einer Bank organisierte er das Aufstellen von Geldautomaten auf Festivals. Danach arbeitete er als Coach. Er verstand, dass er eher „der soziale Typ“ sei. „Ich mag es, Menschen Orientierung zu geben und ihnen zu helfen.“ So entschied er sich zum Quereinstieg als Lehrer und suchte sich eine Schu-

le, die seine Fächer, Wirtschaft und Ethik, brauchte. Er gab dort seine Bewerbungsunterlagen ab. „Zwei Monate hörte ich nichts. Ich hakte telefonisch nach. Dann kam an einem Dienstag der Anruf, ob ich am Donnerstag anfangen könne.“

Was ihm von Anfang an half, war seine Begeisterung für die Inhalte, die er unterrichtet. „Sie sprang auf die Schüler über.“ Und dass er Erfahrung ausstrahlte. „Es ist wohlwiegend, wenn es Menschen im Kollegium gibt, die nicht nur die Schule und die Hochschule kennen – auch für die Schüler“, bestätigt Böhmann. Für Quer- und Seiteneinsteiger, die sofort unterrichten, ist es nach seinen Worten essentiell, dass an der Schule ein Klima der Offenheit herrscht. „Sie sind darauf angewiesen, von Kollegen zu lernen: Wie konzipiert man eine Klassenarbeit, wie stelle ich mich am Elternabend dar, wie schlichte ich Konflikte zwischen Schülern.“

Seiten- und Quereinsteiger müssten ihrerseits die Bereitschaft haben, sich den Kollegen gegenüber zu öffnen. „Dieser Beruf legt die innersten Persönlichkeitsstrukturen nach außen“, sagt Böhmann. Oft merke man aber erst im Job, wie man

gestrickt sei. „Das zeigt sich erst in krisenhaften Situationen. Ich sollte deshalb vorher gut in mich hineinschauen und Freundinnen und Freunde fragen, wie sie mein Temperament einschätzen: Bin ich eher stabil oder instabil, eher gefühlswarm oder gefühlskalt?“ Böhmann rät außerdem zu freiwilligen Praktika. Wichtige Erfahrungen sammle man auch durch das Leiten einer Jugendgruppe, eine Trainer-tätigkeit oder Ähnliches. „Allerdings ist Schule dann doch noch mal anders. Man hat eine stärker führende Rolle.“

Porges berichtet von ganz unterschiedlichen Seiteneinsteigern in den Intensivkursen. „Zum Beispiel Sozialpädagogen, Journalisten, Promovierte, die an der Uni in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind.“ Viele seien gestandene Erwachsene. Nur wegen vermeintlich langer Ferien und des Gehalts sollte man den Neuanfang aber auf keinen Fall wagen. Die Lehrertätigkeit sei anspruchsvoll; es erfordere nicht nur eine pädagogische Grundhaltung und Fachwissen, sondern auch Mut, zwanzig bis dreißig unterschiedliche Menschen gleichzeitig zu unterrichten. Gerade die ersten Berufsjahre seien für jede Lehrkraft eine große Herausforderung.

Der Quereinstieg sei sehr anstrengend gewesen, bestätigt Pfürtner. „Während des Referendariats habe ich teilweise mehr gearbeitet als in der Unternehmensberatung.“ Solange die Maßnahmen liefen, habe man eine 60-Stunden-Woche, sagt Böhmann. Es warte dann aber ein sehr erfüllender Beruf, der trotz hoher Belastungen eine tiefe Zufriedenheit beschere kann, berichtet Porges. Dabei macht die Interaktion mit den Schülern nur einen Teil der Tätigkeit. „Man sitzt viel am Schreibtisch, arbeitet Konzepte aus und korrigiert Klausuren“, berichtet Pfürtner.

Quereinsteiger können sogar verbeamtet werden. Seiteneinsteiger jedoch nicht. Finanziell seien Letztere schlechter gestellt, sagt Böhmann. Manche werden zudem nur befristet eingestellt. In der Wirtschaft hätte Pfürtner mehr verdienen können. Doch er findet: Nicht das Finanzielle sei die Belohnung, „sondern eine schöne Stunde mit den Schülerinnen und Schülern“.

„Mehr Homeoffice – weniger Fälle“

Die Berater Christophe Campana und Eric Schott über die Arbeitgeberpflicht, Heimarbeit anzubieten

Von kommender Woche an müssen Unternehmen Mitarbeitern Homeoffice anbieten, wo immer möglich. Waren sie bislang noch zu zögerlich?
CHRISTOPHE CAMPANA: Manche können in dieser Pandemie vielleicht noch einen kleinen Schubs vertragen und diese Krise auch als Chance verstehen.

Woran hapert es?

Um erfolgreich Homeoffice umzusetzen, braucht es ein paar Voraussetzungen: eine Art organisatorische Resilienz. Jeder Mitarbeiter braucht Klarheit über seine Aufgaben und Zuständigkeiten und über die Ziele des Unternehmens. Und natürlich die technologischen Rahmenbedingungen, also Zugang zu allen Systemen. Und ein Führungsparadigma, das auf Vertrauen und Autonomie basiert.

Und das fehlt häufiger mal?

ERIC SCHOTT: Auf der einen Seite gibt es für mich die schlechte Gleichung: mehr Homeoffice – weniger Fallzahlen. Das einzusehen ist ganz stark eine Haltungssache. Auf der anderen Seite scheuen leider noch immer einige Vorgesetzte den Dialog mit ihren oft sehr unterschiedlichen Mitarbeitenden. Mein Vorschlag: Sie sollten konkret mit jedem Einzelnen besprechen: Ok, wie passt Homeoffice für dich, welche Tätigkeiten kannst du zu Hause machen? Wenn sich Führungskräfte darauf einlassen, stellen viele fest: Es gibt ganz überraschende positive Effekte.

Welche denn?

Wir haben bei unseren Kunden in der Pandemie häufig gesehen, dass die Barrieren sinken, auf Kolleginnen und Kollegen aus anderen Teams und anderen Ländern zuzugehen. Im Büro geht man einfach zur Nachbartür, aber nicht ins Ausland. Bei vielen unserer Kunden gab es jetzt auf einmal so eine Erkenntnis: Wow! Ich bin plötzlich mit Kollegen auf der ganzen Welt vernetzt, die kannte ich vorher gar nicht. Und das ist ziemlich einfach, man setzt nur ein Teams-Meeting auf! Natürlich hat aber auch das eine Kehrseite.

Und zwar?

Es ist vielleicht nicht jeder Führungskraft so geheimer, wenn auf einmal Mitarbeitende auf Augenhöhe irgendwelche Dinge absprechen, bei denen sie vielleicht als Führungskräfte lieber selbst die Hand drüber gehalten hätten.

Ist es generell ein großer Einwand gegen das Homeoffice, dass manche Mitarbeiter nicht so vertrauenswürdig sind und heimlich faulenzeln?

Ein gewisses Kontrollbedürfnis mag im Einzelfall ja verständlich sein. Dann würde ich aber sagen, das lässt sich auch gut digital übertragen, zum Beispiel so: Jeden Tag um 9.30 Uhr schalten wir uns mit dem Team zusammen, dann sprechen wir durch, was wir uns für den Tag vornehmen. Und später trifft man sich noch ein zweites Mal online und schaut, ob das erreicht wurde. Meine Botschaft ist: „Kontrollen“ können bei Bedarf erhalten bleiben, man

muss sie nur intelligent in die digitale Welt einbringen.

Muss sich denn die Politik mit ihren Vorschriften nur an die Arbeitnehmer wenden? Oder gehen viele Arbeitnehmer auch einfach gern ins Büro?

CAMPANA: Es ist nicht allein die Schuld der Unternehmen. Auch die Mitarbeitenden haben zum Teil ihre Vorbehalte. Wir alle leiden aktuell unter fehlenden Sozialkontakten, das ist ja menschlich. Es gibt Leute, die haben zu enge Wohnungen oder ein Lärmproblem zu Hause. Und manche Menschen brauchen einfach feste Strukturen in ihrem Alltag.

Die Verordnung zur Homeoffice-Angebots-Pflicht ist in der vergangenen Woche noch einmal abgemildert worden. Nun will die Regierung keine eigens verschärften Kontrollen und Sanktionen mehr. Wie kontrollierbar wäre das Ganze denn überhaupt gewesen?

SCHOTT: Es hätte jedenfalls riesige Dokumentationspflichten und einen großen Verwaltungsaufwand bedeutet. CAMPANA: Es wäre auch schwierig geworden, das zu kontrollieren. Die Leute sind recht kreativ darin, Gründe zu finden, warum Homeoffice nicht geht.

Zum Beispiel?

Zum Beispiel dieses vermeintliche Solidaritätsprinzip: Die Produktion muss vor Ort arbeiten, deshalb müssen die Büroangestellten auch vor Ort arbeiten. Aber nur weil bestimmte Berufsgruppen, zum Beispiel Kranführer, eine gefährliche Arbeit machen, muss man die Verwaltung nicht auch mit einem abschüssigen Balkon ohne Geländer ausstatten, damit die Risiken gleich verteilt sind. Wenn ein Unternehmen derzeit alle zur Präsenz anhält, dann gefährdet es doch Leute, die man nicht unbedingt auch gefährden muss!

In welchen Betrieben hakt es besonders mit dem Homeoffice-Angebot?

SCHOTT: Je weiter sich ein Unternehmen schon auf der Reise in eine digitale Unternehmenskultur befindet, umso leichter tut es sich jetzt. Das zeigt auch unser Future Organization Report, den wir mit der Uni Sankt Gallen gemacht haben. Hier spielen flache Hierarchien, agiles Arbeiten und Vertrauenskultur eine wichtige Rolle.

Kleinere Unternehmen hinken dabei hinterher, sagen Statistiken...

Ja, bei kleinen Unternehmen haben häufig ein oder zwei Führungskräfte eine Vorbildfunktion. Wenn Führungskräfte Homeoffice predigen, selbst aber – weil sie zu Hause den Müll nicht runtertragen wollen – jeden Tag ins Büro gehen, dann strahlt das einfach aus. Bei großen Unternehmen mittelt sich das eher aus.

Christophe Campana und Eric Schott sind Gründer und Inhaber der Strategie- und Technologieberatung Campana & Schott in Frankfurt.

Das Gespräch führte **Nadine Bös**.

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLANDs Schulen

Digitaler Unterricht mit der F.A.Z.

- ✓ Kostenfreie digitale Unterrichtsmaterialien
- ✓ Medienpädagogische Zeitungsprojekte inklusive Digital-Abo der F.A.Z.
- ✓ Serviceleistungen für Lehrkräfte und Referendare
- ✓ Praxisorientierter und abwechslungsreicher digitaler Unterricht

Jetzt kostenfrei registrieren:
fazschule.net



fazschule.net
Das Schul- und Lehrportal