

Anita Sandmeier, Martin Gubler & Silvio Herzog

## **Berufliche Mobilität von Lehrpersonen – Ein strukturierter Überblick über das Forschungsfeld**

### **Zusammenfassung**

*Die berufliche Mobilität von Lehrpersonen – innerhalb des Lehrberufs und aus dem Lehrberuf hinaus – ist in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend in den Brennpunkt der Bildungspolitik geraten. Der Bedarf an wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zum Thema ist vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden Lehrkräftemangels gestiegen. Doch die Forschungslage dazu ist aktuell unsystematisch, insbesondere in Europa. Zwar forschen zahlreiche Akteure zum Thema, jedoch fehlt Forschung über Disziplingrenzen hinweg. Interdisziplinäre Zugänge könnten zu einem vertieften Verständnis und praxisrelevanten Erkenntnissen führen, finden jedoch kaum je statt, weil jede Forschungsdisziplin ihre eigenen Theorien, Konzepte und Methoden nutzt. Der vorliegende Beitrag identifiziert theoriegeleitet Analyse Kriterien, die relevant sind für die Erforschung von beruflicher Mobilität von Lehrpersonen, bietet einen strukturierten Überblick über das Forschungsfeld und bilanziert kritisch die theoretischen und methodischen Grundlagen der aktuellen Forschung. Der Beitrag zeigt auf, dass (a) theoretische Modelle fehlen, (b) im deutschsprachigen Europa die Datenlage zur Mobilität der Lehrkräfte verbessert werden müsste und (c) die zentralen Erkenntnisse zum Thema insbesondere aus qualitativen, professionstheoretischen Studien stammen. Die quantitativen Forschungsdesigns haben bislang das Zusammenspiel zwischen kontextuellen und subjektiven Faktoren in ihrer Wirkung auf die berufliche Mobilität über die Zeit zu wenig analysiert.*

### **Schlagworte**

*Fluktuation, Personalerhaltung, Laufbahn, Berufswechsel*

---

Prof. Dr. Anita Sandmeier (corresponding author) · Prof. Dr. Martin Gubler · Prof. Dr. Silvio Herzog, Pädagogische Hochschule Schwyz, Zaystrasse 42, 6410 Goldau, Schweiz  
E-Mail: [anita.sandmeier@phsz.ch](mailto:anita.sandmeier@phsz.ch)  
[martin.gubler@phsz.ch](mailto:martin.gubler@phsz.ch)  
[silvio.herzog@phsz.ch](mailto:silvio.herzog@phsz.ch)

## Teachers' career mobility – A structural overview

### Abstract

*Over the last decades, teachers' occupational mobility has gained in importance for schools and educational policy alike. Although there is an increased practical need for a more in-depth understanding of teacher mobility, the field – particularly in Europe – currently lacks coherence and systematic coverage. Despite many research initiatives, there is a dearth of interdisciplinary approaches. Such studies would lead to a deeper understanding of teacher mobility and to new, practically relevant insights. However, hardly any such project has been conducted because each academic discipline focuses on its own models, concepts and methods. This article identifies relevant criteria to explore teachers' occupational mobility, it provides a structured overview of research on teacher mobility, and it critically assesses the theoretical and methodological approaches of this field. It is argued that (a) there is a lack of conceptual models on teachers' occupational mobility, (b) educational research in Europe would benefit greatly from gathering consistent and coherent data on teacher mobility, and (c) the core insights into teacher mobility have predominantly been based on qualitative studies. In contrast, quantitative research designs to date have only provided limited insights into the interplay of contextual and subjective factors over time.*

### Keywords

Teacher attrition, Teacher retention, Teacher workforce, Teaching career

## 1. Einleitung

Die Erforschung von beruflicher Mobilität von Lehrkräften hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Fragen, wie viele Lehrpersonen die Stelle wechseln oder den Beruf verlassen, wohin sie wechseln und welche Gründe zu dieser Mobilität führen, hat für die Steuerung von Bildungssystemen, die Bildungspolitik und die Leitung von Schulen eine hohe und unmittelbare Relevanz (OECD, 2006). Eine gewisse Fluktuation ist für die Schule als Organisation und das Schulsystem als Ganzes durchaus normal und sogar förderlich (ebd.). Allerdings kann Fluktuation auch als Indikator für problematische Entwicklungen an Schulen verstanden werden (Ingersoll & May, 2012). In Bildungsinstitutionen ist die Arbeit stark personengebunden und der Faktor Personal spielt eine entscheidende Rolle (Terhart, 2010). Daher können personale Abgänge große Konsequenzen für Qualität und Effizienz an Schulen haben (Guarino, Santibanez & Daley, 2006; Hanushek, Rivkin & Schiman, 2016). Für die Planung von entsprechenden Maßnahmen braucht es evidenzbasiertes Wissen darüber, welche Faktoren die berufliche Mobilität von Lehrkräften beeinflussen.

Das Feld der beruflichen Verbleibs- und Mobilitätsforschung im Bildungsbereich ist aufgrund unterschiedlicher Forschungsparadigmen und disziplinärer Bezugssysteme heterogen (Herzog, 2014) und theoretisch inkonsistent (Rinke, 2014). Im angloamerikanischen Raum war der Ausgangspunkt der Forschung ein dringender Lehrpersonenmangel und somit die Frage, wie man den Personalbedarf im Bildungssystem langfristig und ohne Gefährdung der Schulqualität sichern kann. Die Fragen von *Turnover* (d.h. personeller Fluktuation) und *Retention* (d.h. Personalerhaltung) wurden basierend auf nationalen Bildungsdaten intensiv wissenschaftlich erforscht. Die Ergebnisse dieser quantitativ ausgerichteten Forschung wurde bereits in diversen Überblicksartikeln zusammengefasst (Borman & Dowling, 2008; Guarino et al., 2006; Johnson, Berg, Donaldson & National Retired Teachers Association, 2005). Die Übertragbarkeit dieser Ergebnisse auf andere Bildungssysteme ist jedoch nur bedingt möglich, da berufliche Mobilität geprägt ist von kulturellen und strukturellen Bedingungen in der Ausbildung der Lehrkräfte und deren Anstellungsbedingungen.

In Europa liegen für die Ebene der nationalen Bildungssysteme und die Fragen, wie hoch die berufliche Fluktuation des Lehrpersonals ist und was diese beeinflusst, erst vereinzelte Befunde mit teilweise begrenzter Aussagekraft vor. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass berufliche Mobilität von Lehrpersonen traditionellerweise aus der Perspektive der einzelnen Lehrkraft und deren professionellen Entwicklung innerhalb des Lehrberufs diskutiert und erforscht worden ist (Herzog, 2014; Kelchtermans, 2009; Kunze & Stelmaszyk, 2008; Terhart, Altrichter, Schley & Schratz, 1998). Fragen der Sicherung des Bedarfs an Lehrpersonal und die Erforschung beruflicher Wege aus dem Lehrberuf hinaus haben hingegen lange eine eher untergeordnete Rolle gespielt. Dies beginnt sich jedoch aktuell zu ändern. Etliche von internationalen Organisationen und nationalen Bildungsträgern initiierte Expertenberichte (z. B. European Commission, 2013, 2015) gehen der Frage nach, wie man dem vorhandenen bzw. sich abzeichnenden Lehrkräftemangel begegnen kann. Die Prognosen, ob der Lehrbedarf in den kommenden Jahren gedeckt werden kann, sind dabei teilweise widersprüchlich. In Deutschland sagt eine aktuelle Studie eine Personalnot auf der Primarstufe voraus (Klemm & Zorn, 2018), während die Kultusministerkonferenz ein Überangebot an Lehrerinnen und Lehrern prognostiziert (KMK, 2011). In der Schweiz sind – wie in anderen Ländern auch – große regionale Unterschiede zu beobachten. Aufgrund der steigenden Schülerzahlen rechnet der aktuelle Bildungsbericht auf nationaler Ebene damit, dass nur die Hälfte des prognostizierten jährlichen Mehrbedarfs an Lehrpersonen durch neu diplomierte Lehrerinnen und Lehrer abgedeckt werden kann (SKBF, 2018).

Wenn man die berufliche Mobilität des Lehrpersonals besser verstehen und steuern will, braucht es neben aussagekräftigen Daten auch systematische wissenschaftliche Analysen. Das Forschungsgebiet zu beruflicher Mobilität ist bislang jedoch insgesamt unübersichtlich. Es besteht Bedarf nach einem strukturierenden Überblick, um die Datenlage für Interventionen zu verbessern und die Forschungsdisziplin zur beruflichen Mobilität weiterzuentwickeln. Dazu leis-

tet der vorliegende Artikel einen Beitrag. Ausgehend von einer theoretischen Präzisierung des Forschungsgegenstandes werden Analysekriterien identifiziert, die für das Verständnis von beruflicher Mobilität zentral sind (Abschnitt 2). Danach wird eine Strukturierung des Forschungsfeldes mittels eines Rasters vorgeschlagen. Entlang dieses Rasters werden exemplarische Studien, deren theoretische Fundierung, untersuchten Faktoren und verwendeten Methoden vorgestellt (Abschnitt 3). Abschließend zieht der Artikel Bilanz, in welchem Ausmaß in den einzelnen Forschungstraditionen die für das Verständnis von beruflicher Mobilität relevanten Analysekriterien berücksichtigt werden (Abschnitt 4), und zeigt in einem Ausblick auf, in welche Richtung sich die Erforschung des Themas entwickeln könnte (Abschnitt 5).

Dieser Überblick kann als Ausgangspunkt dienen, die zukünftigen Forschungskapazitäten gezielter aufeinander abzustimmen und Projekte disziplinübergreifend zu organisieren. Dabei ist die Annahme grundlegend, dass eine Verbindung von systemorientiertem und personenorientiertem Zugang ein besseres Verständnis der Gründe von beruflicher Mobilität von Lehrpersonen gewährleistet (Kelchtermans, 2017; Rinke, 2008). Der Beitrag ist zudem verfasst im Wissen, dass die Bildungsforschung von Erkenntnissen aus anderen Disziplinen profitieren kann. Aus diesem Grund werden auch Überlegungen aus arbeits- und organisationstheoretischen Ansätzen berücksichtigt. Die Differenzen zwischen privatwirtschaftlichem Kontext und Bildungskontext (Terhart, 2016) werden dabei, wo relevant, thematisiert. Ganz grundsätzlich basiert der Beitrag auf der Überzeugung, dass es möglich ist, unabhängig von den zahlreichen länderspezifischen, kulturellen und strukturellen Unterschieden in Ausbildung und Anstellungsbedingungen des Lehrpersonals, Analysekriterien zu identifizieren, die übergreifend relevant sind, um berufliche Mobilität zu verstehen und einen Überblick über verschiedene Forschungszugänge dazu zu geben.

Das Ziel des Beitrages ist es, eine theoretische Systematisierung des Forschungsfeldes vorzunehmen. Eine Bilanzierung der bisherigen Forschungsergebnisse wird damit nicht angestrebt. Eine solche Zusammenfassung des Forschungsstandes findet sich in den Überblicksartikeln zum US-amerikanischen Bildungssystem (Borman & Dowling, 2008; Guarino et al., 2006; Johnson et al., 2005).

## **2. Berufliche Mobilität von Lehrpersonen aus zwei Perspektiven: Begriffsbestimmung und grundlegende Analysekriterien**

Übergeordnet kann berufliche Mobilität in Anlehnung an Vardi (1980) als berufsbezogene Übergänge und die damit zusammenhängenden individuellen Wahrnehmungen, Ziele und Einstellungen verstanden werden. Nachfolgend wird ausgehend von zwei grundlegenden Perspektiven – Bildungssystem und Person – der

Begriff weiter spezifiziert und dargelegt, welche Kriterien in den beiden Zugängen zentral sind, um berufliche Mobilität differenziert zu analysieren.

## 2.1 Berufliche Mobilität mit Fokus auf das Bildungssystem

Aus der kontextuellen Perspektive wird die berufliche Mobilität als Wechsel, Fluktuation oder Ausfall von Lehrpersonen bezeichnet, die quantitativ gemessen werden können. Mobilität wird dabei in aggregierter Form in einer Prozentquote ausgedrückt, die aussagt, wie viele Mitarbeitende im Verhältnis zum Personalbestand innerhalb eines Jahres die Organisation oder den Beruf verlassen (Ingersoll, 2001). Eine zusätzliche, für den Lehrberuf spezifische Form des Ausfalls ist die Reduktion des Pensums, die nicht zu beruflicher Mobilität im engeren Sinn gezählt werden kann, jedoch hohe Relevanz besitzt für den Bedarf neuer Lehrpersonen (SKBF, 2018).

In der klassischen *Turnover*-Forschung wird berufliche Mobilität mit den Kriterien Funktionalität, Vermeidbarkeit und Ziel charakterisiert (Hom, Mitchell, Lee & Griffeth, 2012). Das *Kriterium der Funktionalität* ist eine Einschätzung des Wechsels auf der Basis der Qualität des wechselnden Arbeitnehmers, die durch die Organisation vorgenommen wird. Kündigungen von „leistungsstarken“ oder nur schwer zu ersetzenden Personen werden als dysfunktionale Wechsel bezeichnet, während Abgänge von „leistungsschwachen“ Angestellten als funktional für das System verstanden werden (ebd., S. 834; vgl. auch Kelchtermans, 2017). Das *Kriterium der Vermeidbarkeit* ist insbesondere in der Praxis von hoher Relevanz. Es hilft zu unterscheiden, welche Wechsel man durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen vermeiden könnte und welche Fluktuation unvermeidbar ist, da sie auf Faktoren außerhalb des organisationalen Einflussbereiches beruht. Das *Kriterium des Ziels* von Mobilität fragt danach, wohin die Mobilität führt. Grundsätzlich wird unterschieden zwischen innerbetrieblicher Mobilität durch Funktionswechsel, Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber (*organizational turnover*), Berufswechsel (*occupational turnover*), Wechsel zu unbezahlter Arbeit (z.B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Eltern) oder zu anderen Tätigkeiten (z.B. Weiterbildungen). Für den Lehrberuf spezifisch ist, dass innerbetriebliche Mobilität durch Funktionswechsel aufgrund der geringen Ausdifferenzierung des Berufs eher selten vorkommen (Herzog & Leutwyler, 2010). Ebenfalls typisch für das Bildungssystem ist die Struktur mit drei Handlungs- und Gestaltungsebenen: Makro- (Bildungsadministration), Meso- (Schule im lokalen Umfeld) und Mikroebene (Unterricht) und ihren verschiedenen Akteuren und Steuerungsinstrumenten (Fend, 2008). Die Fluktuation des Personals kann auf der Makroebene des gesamten Bildungssystems oder auf der Mesoebene der Einzelschule gemessen und beeinflusst werden.

## 2.2 Berufliche Mobilität mit Fokus auf das Individuum

Berufliche Mobilität aus individueller Sicht fokussiert auf die eigenen beruflichen Wechsel und deren subjektiven Bedeutungen für die einzelne Person. Berufliche Wechsel werden als Übergänge verstanden, die nach ihrem Grad an Institutionalisierung differenziert werden (Herzog, Herzog, Brunner & Müller, 2007). Es gibt normative Übergänge (z.B. Berufseinstieg und Pensionierung) und nicht-normative Transitionen (z.B. Berufs-, Stellen- und Funktionswechsel), aber auch Unterbruch oder Reduktion der Tätigkeit (ebd., S. 70 ff.). Damit ist der *Zielort der beruflichen Mobilität* auch aus dieser Sicht ein zentrales Kriterium für ein differenziertes Verständnis von Mobilität.

Diese Transitionen interessieren aus individueller Perspektive nicht nur isoliert als einzelne Ereignisse. Sie konstituieren in ihrer Gesamtheit die berufliche Laufbahn als einen Aspekt des individuellen Lebenslaufs und entwickeln sich immer über eine zeitliche Sequenz hinweg (Arthur, Hall & Lawrence, 1989). Für ein vertieftes Verständnis individueller beruflicher Mobilität ist daher zwingend das Kriterium der *Zeit* in die Betrachtung mit einzubeziehen (Herzog et al., 2007). Die Zeit ist in dreifacher Weise relevant. Erstens strukturiert sie Mobilitätswege, indem sie berufliche Stationen chronologisch ordnet und die jeweilige Verweildauer pro Station erfasst (ordnende Zeit). Zweitens situiert die Zeit einzelne Übergänge im Kontext des Lebensalters der einzelnen Person und im Kontext der jeweils aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten, z.B. zur jeweiligen Situation auf dem Arbeitsmarkt (situierende Zeit). Drittens ist die Zeit relevant für die individuelle Handlung in der Gegenwart vor dem Hintergrund der eigenen Vergangenheit und der persönlichen Absichten für die Zukunft (modale Zeit) (Herzog, 1988). Berufliche Transitionen sind ausgehend von handlungstheoretischen Modellen zu verstehen als biographische Tatsachen, die sich in der Auseinandersetzung des Individuums mit seinen wechselnden Lebensverhältnissen ergeben. Menschliches Verhalten wird nur dann verstanden, wenn die dynamische *Interaktion zwischen innerpsychischen und kontextuellen Faktoren* berücksichtigt wird unter dem Prinzip der reziproken Determination (Herzog et al., 2007). Konkret heißt dies, dass dieselben kontextuellen Bedingungen je nach Individuum, dessen Zielen, Eigenschaften oder Überzeugungen unterschiedliche Auswirkungen auf die berufliche Mobilität haben und das Individuum wiederum mit seinen Entscheidungen zurückwirkt auf den Kontext (vgl. auch Gunz & Mayrhofer, 2017).

Um das individuelle Mobilitätsverhalten zu verstehen, sind demnach drei Kriterien grundlegend: *Zielort der beruflichen Mobilität*, *Zeit* und *Interaktion zwischen Individuum und Kontext*.

### 3. Raster zur strukturierten Beschreibung des Forschungsfeldes

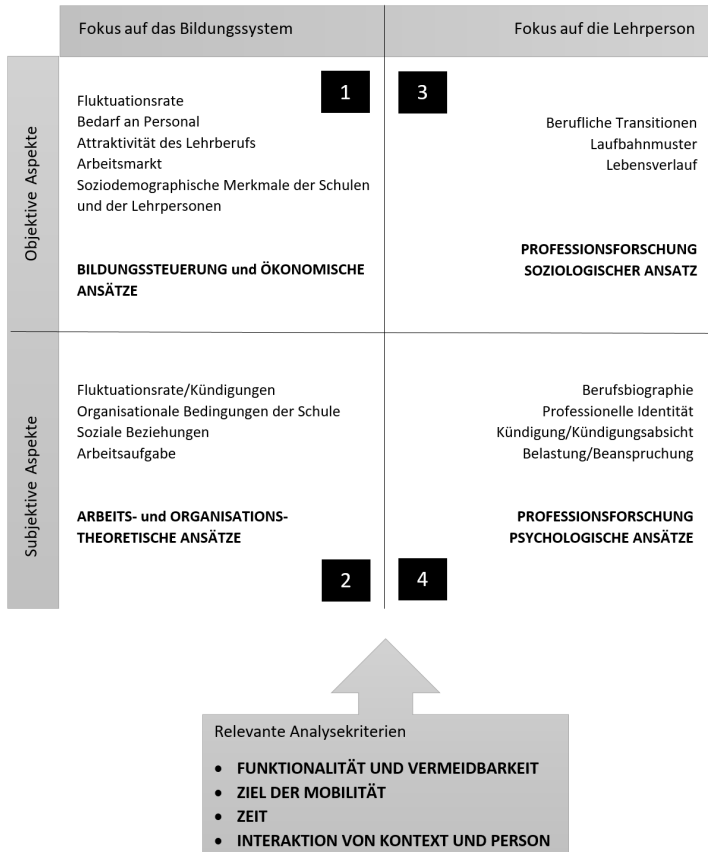
Die Grundlage für den Überblick über das Forschungsfeld bildet ein Klassifikationssystem, das in Anlehnung an Vardi (1980) die verschiedenen Forschungstraditionen zu beruflicher Mobilität von Lehrpersonen entlang von übergeordneten Kriterien aufzeigt (vgl. Abbildung 1). Die x-Achse spiegelt den Fokus der Forschung; Stärkere Konzentration auf berufliche Mobilität in ihrer Bedeutung für das *Bildungssystem* versus Fokussierung auf die individuelle *Lehrperson*. Auf der y-Achse wird differenziert nach Art der Daten: objektive oder objektivierbare Aspekte versus subjektive Aspekte. Objektive Aspekte können erfasst werden unabhängig vom Urteil der Lehrpersonen und umfassen u. a. statistische Kennzahlen (z. B. die Höhe des Lohns, Größe der Schule, Zusammensetzung der Schülerschaft). Objektivierbare Erhebungen basieren auf Daten, die unabhängig von persönlichen Einstellungen sein sollten (z. B. die retrospektive Schilderung von beruflichen Transitionen). Die subjektiven Aspekte basieren auf Erhebungsmethoden, welche die individuelle Interpretation und Einschätzung der Lehrperson erfassen.

Aus der Kombination dieser zwei Achsen ergeben sich vier Forschungsfelder zu beruflicher Mobilität. Dieses Raster ermöglicht es, die verschiedenen Zugänge zum Thema und ihre zentralen Konzepte systematisch abzubilden.

In Feld 1 (Bildungssystem-Objektiv) sind Studien verortet, die Mobilität in aggregierter Form messen (als Fluktuationsrate) und diese mit objektiven Aspekten in Verbindung bringen. Der Schwerpunkt liegt auf dem Monitoring und der Vorhersage der beruflichen Mobilität des Personals im und aus dem Bildungssystem. In Feld 2 (Bildungssystem-Subjektiv) wird die berufliche Mobilität von der einzelnen Organisation her untersucht unter Einbezug der subjektiv wahrgenommenen beruflichen Bedingungen. In Feld 3 (Lehrperson-Objektiv) sind Studien kategorisiert, die einen soziologischen Ansatz verfolgen und berufliche Transitionen und Laufbahnmuster mit objektivierbaren Verfahren analysieren im Zusammenhang mit beruflichen und privaten Faktoren. Feld 4 (Lehrperson-Subjektiv) schließlich repräsentiert den psychologischen Ansatz, der berufliche Mobilität als internalen Prozess versteht und diese u. a. vor dem Hintergrund der professionellen Entwicklung und im Zusammenhang mit beruflicher Beanspruchung untersucht.

Zentrale Analysekriterien, um berufliche Mobilität zu verstehen, sind die Funktionalität und Vermeidbarkeit von Fluktuation, das Ziel der Mobilität und das Zusammenspiel von kontextuellen und personalen Faktoren über die Zeit.

Abbildung 1: Raster zur Strukturierung des Forschungsfeldes zur beruflichen Mobilität von Lehrpersonen.



### 3.1 Zentrale Ansätze, typische Fragestellungen, Forschungsmethoden und prototypische Studien in den vier Forschungsfeldern

Im Folgenden werden die vier Forschungsfelder näher beschrieben. Für jedes Feld werden die grundlegenden Ansätze und typische Fragestellungen benannt, um danach einzelne Studien exemplarisch vorzustellen. Die ausgewählten Studien sollen das Feld theoretisch, von den Forschungsmethoden und von den untersuchten Faktoren möglichst repräsentativ darstellen. In einem ersten Schritt werden, falls vorhanden, Studien berichtet, die auf Daten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz basieren und seit dem Jahr 2000 wissenschaftlich publiziert worden sind. Ergänzend werden exemplarische Studien aus anderen nationalen Bildungssystemen herangezogen. Dieses Vorgehen liegt im Ziel begründet, neben dem Aufzeigen von exemplarischen Studien einen ersten Überblick über den Forschungsstand im deutschsprachigen Raum zu gewinnen. Die drei Länder sind



in Bildungsfragen mit „analogen oder gar gleichen Problem- und Fragestellungen konfrontiert“ (Stadelmann & Rhyn, 2011, S. 109) und bilden einen gemeinsamen Arbeitsmarkt für ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer, trotz teilweise großen strukturellen Unterschieden in Ausbildung und Anstellungsbedingungen.

Die Studien wurden auf der Grundlage einer umfassenden Literaturrecherche ausgewählt, die ausgehend von Handbüchern (Helsper & Böhme, 2008; Terhart, Bennewitz & Rothland, 2014) in verschiedenen Fachliteraturdatenbanken (FIS Bildung, ERIC, PsycInfo) und Google Scholar mit den Begriffen *Lehr\**, *berufliche Mobilität*, *Fluktuation*, *Karriere*, *Laufbahn*, *Berufswechsel*, *Stellenwechsel*, *Lehrkräftemangel*, *Lehrkräftebedarf* und den entsprechenden englischen Begriffen durchgeführt wurde.

### **3.2 Feld 1 – Fokus auf das Bildungssystem, objektive Aspekte**

Die maßgebenden Ansätze in Feld 1 sind Bildungssteuerung und -ökonomie, die vornehmlich an Fragen der Effektivität und Qualität von Bildungssystemen interessiert sind. Die übergeordneten Fragen dieses Feldes sind, wie hoch die Mobilitätsrate ist und ob der Bedarf an qualifizierten Lehrpersonen abgedeckt werden kann. Damit zusammenhängend diskutiert werden die Schulqualität und Maßnahmen, um den Bedarf und die Qualität des Lehrpersonals zu sichern (u. a. über die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrpersonen).

Einen ersten Zugang zu diesen Fragen bilden nationale Bildungsmonitorings und Bildungsberichte, die das Ziel haben, bildungspolitische Entscheidungen auf einer forschungsbasierten Basis zu gründen (Rürup, Fuchs & Weishaupt, 2016). Bisher enthalten diese Berichte im deutschsprachigen Raum jedoch kaum Daten zur beruflichen Mobilität des Lehrpersonals (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016; Bruneforth, Lassnigg, Vogtenhuber, Schreiner & Breit, 2015). In Deutschland werden die Daten zur Mobilität länderspezifisch erhoben und in der Schulstatistik veröffentlicht. Die Qualität dieser Statistik ist nach Weishaupt (2014) unvollständig und unsystematisch. In der Schweiz kann seit 2010 durch eine modernisierte Statistik des Schulpersonals und neuen Sozialversicherungsnummern die berufliche Mobilität von Lehrkräften der obligatorischen Schule differenzierter analysiert werden (Bundesamt für Statistik, 2014).

Neben den nationalen und regionalen Bildungsträgern initiieren internationale Organisationen relevante Untersuchungen. Ein Bericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2006) basiert auf Länderhintergrundberichten, die von nationalen Expertenkommissionen erstellt wurden. Im Zentrum stehen dabei Fragen der Quantität und Qualität des Lehrkräfteangebots und Maßnahmen (Vergrößerung der Schulklassen, Erhöhung des Pensums für das bestehende Personal), die ergriffen werden, um den Bedarf an Lehrpersonen abzudecken. Ebenfalls auf Expertenbefragungen basieren die bildungspolitischen Studien der Europäischen Union (2013, 2015), die sich um die Frage drehen, wie man die Attraktivität des Lehrberufs verbessern kann. Ein

Befund dieser Befragungen war, dass es keine Wirksamkeitsstudien gibt, die prüfen, welchen Einfluss bildungs- oder berufspolitische Maßnahmen auf die berufliche Mobilität haben (European Commission, 2013, S. 23). Zusätzlich zu diesen bildungspolitischen Studien analysierte die Bildungsökonomie die Frage, welchen Einfluss die Lohnpolitik und der Arbeitsmarkt auf die Mobilität von Lehrkräften haben (Denzler & Wolter, 2009; Weishaupt, 2014).

Im Vergleich zu Europa besteht in den USA mit dem *Schools and Staffing Survey* (SASS) und dem daran gekoppelten *Teacher Follow-up Survey* (TFS) seit 1987 auf nationaler Ebene eine ungleich breitere Datenbasis, um die berufliche Mobilität von Lehrpersonen und deren Ursachen zu analysieren. Diese Surveys basieren auf umfangreichen, national repräsentativen Stichproben und beinhalten neben Fluktuationsraten auch Befragungen von Bildungsträgern auf Distriktebene, Schulleitungen und Lehrpersonen. Die zahlreichen Studien, die auf der Basis dieser Surveys durchgeführt wurden, sind bereits in Meta-Analysen (Borman & Dowling, 2008; Guarino et al., 2006) zusammengefasst worden. Im Zentrum steht dabei der Zusammenhang zwischen schulstrukturellen Merkmalen von Schulen (z. B. Zusammensetzung der Schülerschaft, Ausstattung, Größe), soziodemographischen Merkmalen der Lehrperson (z. B. Geschlecht, Abstammung, Zertifizierung) und der Mobilitätsrate. Borman und Dowling (2008) stellten auf der Basis von 34 Studien fest, dass die Fluktuation eher dysfunktional ist und diese von verschiedenen persönlichen und professionellen Faktoren beeinflusst wird, die über die Laufbahn hinweg variieren. Die Arbeitsbedingungen spielen dabei eine wichtige moderierende Rolle. Fluktuation kann demnach beeinflusst werden durch Politik und Maßnahmen.

### 3.3 Feld 2 – Fokus auf den Kontext, subjektive Aspekte

Die Forschung in diesem Feld hat ebenfalls das Bildungssystem im Fokus, allerdings aus der subjektiven Sicht der Lehrpersonen. Hier steht die Frage im Mittelpunkt, wie die Lehrpersonen die beruflichen Rahmenbedingungen wahrnehmen und wie diese die Mobilitätsrate der einzelnen Schule beeinflussen. Dabei liegt der Fokus stark auf den organisationalen Bedingungen der einzelnen Schule, z. B. dem Führungsverhalten der Schulleitung, der Unterstützung im Team und den Mitsprachemöglichkeiten. Theoretisch basiert diese Forschung meist auf der Organisations-, Berufs- und Arbeitssoziologie sowie der interdisziplinären Organisationstheorie. Sie findet aktuell hauptsächlich in den USA in der Forschergruppe rund um Richard M. Ingersoll statt (Ingersoll, 2001, 2003; Ingersoll & May, 2012; Ingersoll, Merrill & May, 2016). Empirisch basieren diese Studien auf den in Feld 1 beschriebenen Surveys SASS und TFS. Die Studien zeigen, dass Schulen mit besseren Arbeitsbedingungen tiefere Fluktuationen aufweisen, wobei ein zentraler organisationaler Faktor die individuelle Autonomie im Klassenzimmer ist.

Im deutschsprachigen Raum gibt es unseres Wissens keine Studien, die mit einem organisationstheoretischen Ansatz subjektiv wahrgenommene schulische Kontextfaktoren in ihrer Auswirkung auf das Mobilitätsverhalten in einem ähnlich komplexen Design untersuchen. Schulische Kontextfaktoren werden mehrheitlich ausgehend von psychologischen Theorien und damit mit dem Fokus auf die einzelne Person untersucht. Sie werden deshalb in Feld 4 klassifiziert und dort näher vorgestellt.

### **3.4 Feld 3 – Fokus auf das Individuum, objektive Aspekte**

Dieses Feld basiert primär auf einem soziologischen Ansatz, der berufliche Transitionen beschreibt und diese in einem sozialen Zusammenhang versteht. Studien in diesem Feld betrachten individuelle Laufbahnen mit einem objektivierten Zugang. Sie gehen der Frage nach, ob es typische Laufbahnverläufe und -muster von Lehrpersonen gibt und wohin die berufliche Mobilität führt. Im Vordergrund dieser Studien steht die Beschreibung der beruflichen Übergänge über die Zeit (Herzog, 2014). Dabei wird der berufliche Verlauf entlang von Übergängen beschrieben, beginnend bei der Berufswahl über die Grundausbildung, die Berufseinführungsphase, definitive Anstellung, Stufen- oder Berufswechsel und Rückzug aus dem aktiven Berufsleben, bei den Frauen meist zusätzlich noch der zeitweise Ausstieg in der Familienphase. Im Gegensatz zur berufsbiographischen Forschung, die im Feld 4 lokalisiert ist, erfasst diese Forschung die Verläufe quantitativ aufgrund objektivierter Daten.

Ein typisches Beispiel für dieses Feld ist die Studie von Herzog und Kollegen (2007), die in einer Analyse von vier Kohorten von Absolventen einer Schweizer Grundschullehrerausbildung berufliche Übergänge analysierten, die Lehrpersonen retrospektiv berichtet hatten. Die Autoren zeigten auf, wie hoch die interpersonelle Varianz dieser Verläufe ist, d. h. wie viele individuelle Varianten der beruflichen Veränderungen es gibt. In einer Re-Analyse dieser Daten mittels Sequenzanalyse wurden sechs typische Laufbahnmuster identifiziert und in ihrer Häufigkeit in den verschiedenen Kohorten analysiert (Gubler, Biemann & Herzog, 2017). Weitere Studien in diesem Feld mit ähnlichen Designs stammen von Troesch und Bauer (2017) und Ingrisani (2014) für weitere spezifische Kohorten von Schweizer Lehrpersonen.

### **3.5 Feld 4 – Fokus auf das Individuum, subjektive Aspekte**

In den Studien in Feld 4 steht ebenfalls das Individuum im Fokus. Doch während in Feld 3 die beruflichen Verläufe objektivierbar beschrieben werden, geht es in Feld 4 um die subjektive Deutung der Hintergründe dieser Übergänge. Daher dominieren in diesem Feld psychologische Theorien, im Fokus stehen individuelle Wahrnehmungen, Ziele, Einstellungen und Erwartungen. Zentrale Konzepte in

diesem Feld sind Berufsbiographie, professionelle Identität sowie Belastung und Beanspruchung. Die theoretisch und methodisch am klarsten fundierte Tradition in diesem Feld ist die Berufsbiographieforschung, die mit qualitativen oder Mixed-method-Ansätzen das Thema erforscht. Die zweite Tradition in diesem Feld sind quantitative Studien, die Kündigungsabsicht und Kündigungsverhalten untersuchen.

*Berufsbiographieforschung:* Die Studien in dieser Tradition wurden bereits in mehreren Überblicksartikeln zusammengefasst. Rothland (2014) gab einen Überblick über die Forschung zu den Berufs- und Studienwahlmotiven. Kunze und Stelmaszyk (2008) bilanzierten die Forschung zu Biographien innerhalb des Lehrberufs, deren Ziel es ist, typische Phasen der professionellen Entwicklung nach inhaltlichen Kriterien zu identifizieren, ohne aber berufliche Wege aus dem Lehrberuf zu untersuchen (z.B. Huberman, 1991; Terhart, 1994). Herzog (2014) beschrieb zusätzlich auch Studien und Ansätze, die Berufsbiographien von Lehrpersonen aus dem Lehrberuf hinaus betrachten.

Die oben erwähnte Studie von Herzog und Kollegen (2007) ist eine der elaborientesten Untersuchungen beruflicher Übergänge im und aus dem Beruf. Mit einem Mixed-method-Ansatz wurden die standardisierten Daten der individuellen Berufsverläufe in biographischen Interviews mit Lehrpersonen vertiefend interpretiert (vgl. auch Herzog, 2007). Retrospektiv wurden Verläufe und ihre Begründungen in halbstrukturierten Interviews bis zu 40 Jahren zurück erfasst. Die Gründe für den Ausstieg aus dem Beruf waren vielfältig und geschlechtsspezifisch. Wobei Geschlechtsunterschiede in einem klaren Zusammenhang mit eigenen Kindern standen, denn ohne Kinder unterscheiden sich Männer und Frauen kaum (vgl. auch Abele, Dette & Hermann, 2003).

Ebenfalls auf dem biographischen Ansatz basieren die qualitativen Fallstudien von Rinke (2013, 2014) in den USA, die in einem längsschnittlichen, prospektiven Design den Prozess der Laufbahnentscheide von einzelnen Lehrpersonen über zwölf Monate hinweg verfolgte. Rinke untersuchte die Frage, wie die Pläne und Motive von Lehrpersonen sich auf die berufliche Mobilität auswirken. Ihre zentrale Erkenntnis war, dass die individuellen Ziele des Individuums und die professionelle Identität wichtige moderierende Faktoren sind zwischen den kontextuellen Merkmalen der Schule und dem Verbleib im Beruf. Hatte eine Lehrperson den Beruf bewusst als langfristige Perspektive gewählt, reagierte sie auch bei schwierigen kontextuellen Bedingungen nicht mit Kündigung, sondern mit dem aktiven Bemühen und Engagement, diese Bedingungen zu verbessern.

*Quantitative Studien:* Es lassen sich zwei Arten von quantitativen Studien unterscheiden, die berufliche Mobilität mit Fokus auf das Individuum und subjektiv wahrgenommenen Faktoren standardisiert untersuchen: Befragungen im Auftrag von Bildungsträgern und wissenschaftlich publizierte Studien. Im Auftrag von lokalen Bildungsträgern werden Studien durchgeführt, die kündigende Lehrpersonen nach dem Entscheid der Kündigung retrospektiv zu ihren Kündigungsgründen befragen. Diese Studien basieren auf querschnittlichen Designs und deskriptiven statistischen Verfahren, die nicht den Zusammenhang von Variablen untersuchen,

sondern personenzentriert nach Unterschieden zwischen verschiedenen Gruppen von Lehrpersonen suchen. Die Ergebnisse werden nicht immer wissenschaftlich publiziert, sondern oft in Form eines Forschungsberichtes online gestellt. Ein Beispiel dafür ist die Studie von Keller-Schneider (2010). Theoretisch basierend auf Belastungs-Beanspruchungsmodellen (u.a. Rudow, 1994) verglich sie kündigende mit bleibenden Lehrpersonen in verschiedenen Laufbahnphasen bezüglich ihrer beruflichen Beanspruchung und identifizierte Muster von Kündigungsgründen und Kündigungszielen.

Wissenschaftlich publizierte Studien in diesem Feld untersuchen mehrheitlich die Kündigungsabsicht und nicht die tatsächliche Mobilität von Lehrpersonen. Ihr Ziel ist es, die Kündigungsabsicht in Abhängigkeit von kontextuellen und personellen Faktoren vorherzusagen. Eine niederländische Studie von Houkes, Janssen, Jonge und Bakker (2003) basiert ebenfalls auf theoretischen Modellen der Belastung und Beanspruchung. An einer Stichprobe von Berufsschulehrkräften wurde der Einfluss von Kontextfaktoren (Arbeitsaufgabe, Überlastung, soziale Unterstützung und unerfüllte Laufbahnpläne) auf die Kündigungsabsicht untersucht. Basis der durchgeführten Strukturgleichungsmodelle waren Paneldaten zu zwei Messzeitpunkten mit einem Intervall von einem Jahr. Zentrale Erkenntnis dieser Längsschnittanalyse war es, dass die Kündigungsabsicht die Wahrnehmung der Kontextfaktoren im Jahr darauf beeinflusst. Hat eine Lehrkraft eine hohe Absicht zu kündigen, führte dies dazu, dass sie weniger Entwicklungsmöglichkeiten wahrnahm oder suchte, bzw. weniger vom Vorgesetzten gefördert wurde.

## 4. Diskussion

Der vorliegende Artikel hat das Ziel, entlang eines Rasters einen strukturierten Überblick über das Forschungsfeld zur beruflichen Mobilität von Lehrpersonen zu geben. Im Folgenden wird die Forschung aus den beiden zentralen Perspektiven (Bildungssystem vs. Lehrperson) bilanziert mit der Frage, in welchem Ausmaß diese Studien die für das Verständnis von beruflicher Mobilität relevanten Kriterien berücksichtigen (vgl. Abschnitt 2.1 und 2.2). Davon ausgehend werden Forschungsdesiderate formuliert.

Für die Erforschung beruflicher Mobilität mit dem *Fokus auf das Bildungssystem* ist es relevant, dass man neben der Mobilitätsrate auch über Informationen verfügt, wohin die Mobilität führt, ob sie funktional oder dysfunktional ist und ob sie durch das System hätte beeinflusst werden können (Hom et al., 2012). Die in Feld 1 und 2 vorgestellte Forschung zeigt, dass in Europa zwar eine Intensivierung der Forschungsbemühungen auf der Makroebene stattgefunden hat, die methodisch jedoch vor allem auf Expertenbefragungen basieren. Es bestehen bisher noch wenige Daten zur Höhe der Mobilitätsrate von Lehrpersonen, wohin diese wechseln und ob der Wechsel funktional ist für das System. Statistiken zu Mobilität werden im deutschsprachigen Raum, falls überhaupt, regional und undifferenziert

erfasst (z. B. ohne Zielort der Mobilität). Es gibt bisher keine Studien, die datenbasiert untersuchen, ob bildungspolitische Maßnahmen sich tatsächlich positiv auswirken (European Commission, 2013). Im Gegensatz dazu werden in den USA auf nationaler Ebene regelmäßig umfangreiche, national repräsentative Surveys durchgeführt, die einerseits wichtige deskriptive Daten generieren für die Bildungspolitik und andererseits eine erstklassige Datenbasis liefern für wissenschaftliche, komplexere Analysen.

Faktoren auf der Mesoebene, d. h. die organisationalen Bedingungen der einzelnen Schule, wurden in deutschsprachigen Studien vor allem explorativ als individuelle Kündigungsgründe erfasst und deskriptiv beschrieben. Wie diese einzelnen Faktoren zusammenspielen und ob sie für alle Lehrpersonen ähnlich relevant sind, wurde bisher hauptsächlich in den USA erforscht (z. B. Ingersoll & May, 2012). Die Replikation dieser auf organisationstheoretischen Konzepten beruhenden Studien in anderen nationalen Bildungssystemen steht bisher noch aus. Die Frage, welche Auswirkungen strukturelle Bedingungen haben, ist auch vor dem Hintergrund zunehmender Unterschiede in der Zusammensetzung der Schülerschaft zwischen den Schulen relevant (Weishaupt, 2014).

Zusammenfassend kann für die Erforschung der beruflichen Mobilität mit Fokus auf das Bildungssystem festgehalten werden, dass im deutschsprachigen Europa vergleichsweise wenige Daten vorliegen. Ebenso besteht wenig gesichertes Wissen darüber, mit welchen Maßnahmen auf der Ebene der Makro-, bzw. Mesoebene man die berufliche Mobilität der für das System „wertvollen“ Personen minimiert.

Um die berufliche Mobilität mit dem *Fokus auf das Individuum* besser zu verstehen, ist es erstens relevant zu differenzieren, wohin die berufliche Mobilität führt. Zweitens gilt es, die Interaktion von innerpsychischen Faktoren und die Einflüsse im beruflichen und privaten Kontext in ihrer Wirkung auf die berufliche Mobilität über die Zeit zu analysieren. Der zentrale Erkenntnisgewinn von Studien mit objektiver Perspektive auf die individuelle berufliche Mobilität (Feld 3) besteht in ihrem Fazit, dass berufliche Mobilität sehr viel mehr beinhaltet als die traditionell untersuchten Stellen- und Berufswechsel. Diese Studien vermögen berufliche Wege von Lehrpersonen nachzuzeichnen und widerlegen damit das „Sackgassen“-Image des Lehrberufs. So zeigen sie u. a. klar auf, dass die berufliche Mobilität von Lehrkräften selten aus dem Bildungssystem hinausführt (Herzog et al., 2007). Die Studien weisen zudem darauf hin, wie wenig standardisiert berufliche Laufbahnen im Lehrberuf sind. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beruhen mehrheitlich auf individuellen Lösungen. Es bestehen aktuell nur wenige formalisierte, z. B. an Weiterbildungen geknüpfte, berufliche Laufbahnmodelle für Lehrpersonen.

Bezüglich der Frage nach Gründen für berufliche Mobilität konnten insbesondere die qualitativen, berufsbiographisch orientierten Studien (Feld 4) vertiefte Erkenntnisse generieren und aufzeigen, wie individuelle und kontextuelle Faktoren über die Zeit zusammenwirken. Diese Studien zeigen, dass es keine einfachen kausalen Zusammenhänge gibt, sondern dass personale Faktoren mit professionellen und systemischen Faktoren interagieren (vgl. auch Kelchtermans, 2017).

Die kontextuellen beruflichen Bedingungen auf der Ebene des Bildungssystems und der einzelnen Schule wirken sich nicht für alle Personen gleich aus, sondern werden moderiert durch die individuelle Biographie, besonders auch Gründe im außerberuflichen Bereich, die Ziele, Überzeugungen und Erwartungen des Individuums (Rinke, 2014). Inwiefern diese in begrenzten Kohorten gefundenen Zusammenhänge generalisierbar sind, müsste in quantitativen Studien geprüft werden. Die bisherigen quantitativen Studien haben durch ihre mehrheitlich querschnittlichen, retrospektiven Designs besonders dazu beigetragen, Kündigungsgründe zu identifizieren, die Lehrkräfte nach ihrem Entscheid berichten, die Stelle zu verlassen. Diese Studien sind oft explorativ angelegt und werden nicht immer wissenschaftlich publiziert. Der retrospektive Zugang hat den Nachteil, dass die Kündigungsgründe stark kognitiv gefiltert sein können. Insbesondere bei der Frage, welche Rolle negative Beanspruchungen für Kündigungen spielen, könnten nachträgliche Situationsumbewertungen zur Folge haben, dass diese nicht mehr das Gewicht erhalten, das sie während des Entscheidungsprozesses innehatten (Lazarus & Folkman, 1984; Herzog et al., 2007).

Wissenschaftliche Studien, die berufliche Mobilität prospektiv längsschnittlich untersuchen, sind selten. Die wenigen vorliegenden Panelstudien (z. B. Houkes et al., 2003; Kelly & Northrop, 2015) zeigen auf, wie grundlegend die Analyse des Zusammenspiels von kontextuellen und personellen Faktoren über die Zeit ist, um den Prozess zu verstehen, der zu beruflicher Mobilität führt.

Zusammenfassend kann für die Erforschung der beruflichen Mobilität mit Fokus auf das Individuum festgehalten werden, dass Studien, die objektive berufliche Übergänge in Kombination mit subjektiven Mobilitätsmotiven erfassen, am meisten Erkenntnisse generiert haben.

## 5. Fazit und Ausblick

Der Überblick über die aktuelle Forschung in den verschiedenen Feldern hat gezeigt, dass im deutschsprachigen Europa im Vergleich zu den USA wenig empirische Daten vorliegen und die Forschung zu beruflicher Mobilität von Lehrkräften bislang eher unsystematisch erfolgt ist. Forschungsdesiderate lassen sich in drei Bereichen lokalisieren: (1) Theorie, (2) Datenlage und (3) quantitative Auswertungsmethoden.

(1) Aufgrund der verschiedenen disziplinären Ausrichtungen tendiert das Forschungsfeld zu theoretischer Inkonsistenz. You und Conley (2015) gehen davon aus, dass es nicht möglich ist, ein theoretisches Modell zu entwickeln, um berufliche Mobilität zu prognostizieren. Diese Haltung führt in den quantitativen Studien oftmals dazu, dass Zusammenhänge nicht hypothesengeleitet, sondern explorativ untersucht werden, was zur Folge hat, dass bislang wenig gesicherte Erkenntnisse gewonnen werden konnten. Diese theoretische Lücke könnte geschlossen werden mit Modellen der Arbeits- und Organisationspsychologie zu beruflicher Mobilität

(als Überblick vgl. Holtom, Mitchell, Lee & Eberly, 2008; Hom et al., 2012), die bislang in der deutschsprachigen Lehrerforschung kaum rezipiert werden. Weitere theoretische Anknüpfungspunkte bestehen bei Modellen der psychologischen Lebenslauf- und der soziologischen Lebensverlaufsforschung (Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998; Brandtstädter & Rothermund, 2002), die die Interaktion zwischen Kontext und Individuum über die Zeit im Zentrum haben. Ausgehend von diesen könnte versucht werden, ein integrierendes Modell zur Erklärung beruflicher Mobilität zu entwerfen. Ein solches Modell kombiniert die strukturellen Rahmenbedingungen des Bildungssystems mit den individuellen Beweggründen der Lehrpersonen und postuliert Interaktionen von kontextuellen und individuellen Faktoren in ihrer Wirkung auf berufliche Mobilität über die Zeit. Es berücksichtigt kontextuelle Faktoren auf verschiedenen Ebenen des Bildungssystems (Unterricht, Schule, Schulsystem) und Faktoren im privaten Kontext des Individuums.

(2) Als weiteres Forschungsdesiderat kann festgehalten werden, dass für die Erforschung der beruflichen Mobilität von Lehrkräften in Europa die Datenlage verbessert werden muss. Die Bildungsträger sollten die Personalfuktuation systematischer monitorieren und dabei neben Individualdaten (wie z.B. Geschlecht, Berufserfahrung, unterrichtete Klassenstufe, Pensum) zumindest den Zielort der Mobilität und die strukturellen Bedingungen der jeweiligen Schulen differenziert erfassen und für die weiterführende Forschung zur Verfügung stellen (Weishaupt, 2014). Der Aufbau einer nationalen Schulpersonaldatenbank, die es über eine Identifikation von Einzelpersonen ermöglicht, deren Beschäftigungssituation und Mobilität über die Jahre zu verfolgen und diese mit Merkmalen auf der Schulebene zu verbinden, wäre für die Gewinnung vertiefter Erkenntnisse zu gestaltbaren Gründen für Mobilität grundlegend.

International vergleichende Forschung und ein systematischer Vergleich von Lehrerpopulationen verschiedener Länder und mit Kontrollgruppen anderer Berufe würden helfen zu verstehen, welche Rolle institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen spielen (Denzler & Wolter, 2009; Weishaupt, 2014). Eine Ergänzung dieser Schulstatistiken mit einer quantitativen oder qualitativen Befragung der kündigenden Lehrpersonen könnte einerseits dazu beitragen, relevante Faktoren durch die individuelle Interpretation in ihrer Bedeutung zu kontextualisieren (Rinke, 2008, S. 10). Sie würde andererseits helfen, Widersprüche zwischen objektiven Faktoren und deren individuellen subjektiven Deutung aufzudecken.

(3) Die bisherigen Erhebungs- und Auswertungsmethoden in den quantitativen Studien sind nur bedingt geeignet, um das Zusammenspiel von kontextuellen und subjektiven Faktoren über die Zeit zu analysieren. Bei nicht publizierten Studien, die keinem wissenschaftlichen Review unterworfen waren, stellt sich die Frage der Qualität und der Aussagekraft der Ergebnisse besonders deutlich. Es braucht dringend längsschnittliche Studiendesigns und Auswertungsmethoden, die Moderations- und Mediierungsprozesse modellieren, wie diese in der Entwicklungspsychologie bereits seit längerem üblich sind (Magnusson & Stattin, 1998). Zusätzlich würden Mehrebenenanalysen erlauben, Auswertungen auf



der Individualebene mit Analysen auf der Schulebene zu kombinieren und damit Zusammenhänge auf der Organisationsebene zu erklären (Raudenbush, Bryk, Cheong, Congdon & du Toit, 2011).

Der vorliegende Artikel hat sich das Ziel gesetzt, das Forschungsfeld zu beruflicher Mobilität von Lehrpersonen zu strukturieren und exemplarische Studien näher vorzustellen. Was der Artikel explizit nicht bietet, ist einen systematischen Review. Die Auswahl der exemplarischen Studien war nicht immer einfach, speziell wenn mehrere Studien mit einem ähnlichen Forschungsdesign vorlagen. Der Beitrag hat aufgezeigt, dass Studien rund um berufliche Mobilität von Lehrkräften entlang von zwei Dimensionen systematisiert und voneinander abgegrenzt werden können. Eine solche Systematisierung kann dazu beitragen, verschiedene Forschungsansätze zu beruflicher Mobilität von Lehrpersonen besser aufeinander abzustimmen und bislang kaum beachtete Themenfelder zu adressieren. Eine verstärkte interdisziplinäre Zusammenarbeit könnte u. a. neue Impulse geben, um theoretische Modelle zu entwickeln, die perspektivenübergreifend sind, und in der Folge helfen, die empirischen Analysen konsequenter an theoretischen Annahmen auszurichten. Mit einer solchen bereichsübergreifenden Forschung können neue Erkenntnisse gewonnen werden, die unmittelbare praktische Relevanz für Maßnahmen zur besseren Steuerung der Fluktuation des Lehrpersonals haben.

## Literatur

- Abele, A. E., Dette, D. E. & Hermann, B. (2003). Lehrerinnen und Lehrer. Vom Examen zum Schuldienst. In A. E. Abele, E. H. Hoff & H. U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 71–88). Heidelberg: Asanger.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Hrsg.), *Handbook of career theory* (S. 7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Baltes, P. B., Lindenberger, U. & Staudinger, U. M. (1998). Life-span theory in developmental psychology. In W. Damon & R. M. Lerner (Hrsg.), *Handbook of child psychology, Vol. 1: Theoretical models of human development*. (S. 1029–1143). New York, NY: Wiley.
- Borman, G. D. & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78 (3), 367–409.
- Brandtstädter, J. & Rothermund, K. (2002). The life-course dynamics of goal pursuit and goal adjustment: A two-process framework. *Developmental Review*, 22 (1), 117–150.
- Bruneforth, M., Lassnigg, L., Vogtenhuber, S., Schreiner, C. & Breit, S. (2015). *Nationaler Bildungsbericht Österreich*. Wien: Bundesministerium für Bildung und Frauen.
- Bundesamt für Statistik (2014). *Mobilität der Lehrkräfte der obligatorischen Schule 2014*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

- Denzler, S. & Wolter, S. C. (2009). Laufbahnentscheide im Lehrberuf aus bildungsökonomischer Sicht. In O. Zlatkin-Troitschanskaia, K. Beck, D. Sembill, R. Nickolaus & R. Mulder (Hrsg.), *Professionalität – Bedingungen, Genese, Wirkungen und Messung* (S. 641–654). Weinheim: Beltz.
- European Commission (2013). *Study on policy measures to improve the attractiveness of the teaching profession in Europe*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2015). *Shaping career-long perspectives on teaching. A guide on policies to improve Initial Teacher Education*. Brussels: European Commission.
- Fend, H. (2008). *Schule gestalten. Systemsteuerung, Schulentwicklung und Unterrichtsqualität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Guarino, C. M., Santibanez, L. & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76 (2), 173–208.
- Gubler, M., Biemann, T. & Herzog, S. (2017). An apple doesn't fall far from the tree – Or does it? Occupational inheritance and teachers' career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 1–14.
- Gunz, H. & Mayrhofer, W. (2017). *Rethinking career studies: Facilitating conversation across boundaries with the social chronology framework*. Cambridge: University Press.
- Hanushek, E. A., Rivkin, S. G. & Schiman, J. C. (2016). Dynamic effects of teacher turnover on the quality of instruction. *Economics of Education Review*, 55, 132–148.
- Helsper, W. & Böhme, J. (Hrsg.). (2008). *Handbuch der Schulforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Herzog, S. (2007). *Beanspruchung und Bewältigung im Lehrerberuf*. Münster: Waxmann.
- Herzog, S. (2014). Über den Berufseinstieg hinaus: Berufsbiografien von Lehrerinnen und Lehrern im Blickfeld der Forschung. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 314–338). Münster: Waxmann.
- Herzog, S. & Leutwyler, B. (Hrsg.). (2010). *Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen. Notwendigkeit, Konzept und Implikationen eines biografisch orientierten Personalentwicklungsinstruments*. Bern: Haupt.
- Herzog, W. (1988). Das Verständnis der Zeit in psychologischen Theorien der Entwicklung. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie*, 47 (2), 135–145.
- Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A. & Müller, H. P. (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Lehrpersonen*. Bern: Haupt.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2 (1), 231–274.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138 (5), 831–851.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., Jonge, J. & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (4), 427–450.
- Huberman, M. (1991). Der berufliche Lebenszyklus von Lehrern: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In E. Terhart (Hrsg.), *Unterrichten als Beruf. Neuere amerikanische und englische Arbeiten zur Berufskultur und Berufsbiografie von Lehrerinnen und Lehrern* (S. 249–267). Köln: Böhlau.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38 (3), 499–534.

- Ingersoll, R. M. (2003). *Is there really a teacher shortage?* University of Pennsylvania, PA: GSE Publications. Zugriff am 06.03. 2018 unter [http://repository.upenn.edu/gse\\_pubs/133](http://repository.upenn.edu/gse_pubs/133)
- Ingersoll, R. M. & May, H. (2012). The magnitude, destinations, and determinants of mathematics and science teacher turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34 (4), 435–464.
- Ingersoll, R., Merrill, L. & May, H. (2016). Do accountability policies push teachers out? *Educational Leadership*, 73 (8), 44–49.
- Ingrisani, D. (2014). *Die "neuen" Lehrerinnen und Lehrer: eine Befragung der ersten Jahrgänge der neuen Vorschul- und Primarlehrerinnen- und -lehrerausbildung der deutschen Schweiz*. Bern: Haupt.
- Johnson, S. M., Berg, J. H., Donaldson, M. L. & National Retired Teachers Association. (2005). *Who stays in teaching and why?: A review of the literature on teacher retention*. Project on the Next Generation of Teachers, Harvard. Zugriff am 06.03.2018 unter [http://projectngt.gse.harvard.edu/files/gse-projectngt/files/harvard\\_report.pdf](http://projectngt.gse.harvard.edu/files/gse-projectngt/files/harvard_report.pdf)
- Kelchtermans, G. (2009). Career stories as gateway to understanding teacher development. In M. Bayer, U. Brinkkjaer, H. Plauborg & S. Rolls (Hrsg.), *Teachers' career trajectories and work lives* (S. 29–47). Dordrecht: Springer.
- Kelchtermans, G. (2017). 'Should I stay or should I go?': Unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. *Teachers and Teaching*, 23 (8), 961–977.
- Keller-Schneider, M. (2010). *Kündigungsmotive von Lehrpersonen – Berufseinstiegende und berufserfahrene, kündigende und nicht-kündigende Lehrpersonen im Vergleich*. Zürich: Pädagogische Hochschule.
- Kelly, S., & Northrop, L. (2015). Early career outcomes for the 'best and the brightest' selectivity, satisfaction, and attrition in the beginning teacher longitudinal survey. *American Educational Research Journal*, 52 (4), 624–656.
- Klemm, K. & Zorn, D. (2018). *Lehrkräfte dringend gesucht. Bedarf und Angebot für die Primarstufe*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Zugriff am 13.06.2018 unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/es/publikationen/publikation/did/lehrkraefte-dringend-gesucht/>.
- KMK – Kultusministerkonferenz. (2011). *Lehrereinstellungsbedarf und Lehrereinstellungsangebot in der Bundesrepublik Deutschland. Modellrechnung 2010–2020*. Berlin: KMK Kultusministerkonferenz. Zugriff am 13.06.2018 unter [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/BERICHT\\_MODELLRECHNUNG\\_online.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/BERICHT_MODELLRECHNUNG_online.pdf)
- Kunze, K. & Stelmaszyk, B. (2008). Biographien und Berufskarrieren von Lehrerinnen und Lehrern. In W. Helsper & J. Böhme (Hrsg.), *Handbuch Schulforschung* (S. 821–838). Wiesbaden: Springer.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Magnusson, D. & Stattin, H. (1998). Person-context interaction theories. In W. Damon & R. M. Lerner (Hrsg.), *Handbook of child psychology. Fifth edition. Volume 1: Theoretical models of human development* (S. 685–759). New York, NY: John Wiley & Sons.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006). *Stärkere Professionalisierung des Lehrerberufs. Wie gute Lehrer gewonnen, gefördert und gehalten werden können*. Paris: OECD. Zugriff am 06.03.2018 unter <http://www.oecd.org/edu/school/attractingdevelopingandretainingeffectiveteachers-final-reportteachersmatter.htm>
- Raudenbush, S., Bryk, A., Cheong, Y. F., Congdon, R. & du Toit, M. (2011). *HLM 7. Hierarchical linear and nonlinear modeling*. Chicago, IL: Scientific Software Int.
- Rinke, C. R. (2008). Understanding teachers' careers: Linking professional life to professional path. *Educational Research Review*, 3 (1), 1–13.

- Rinke, C. R. (2013). Teaching as exploration? The difficult road out of the classroom. *Teaching and Teacher Education*, 34 (6), 98–106.
- Rinke, C. R. (2014). *Why half of teachers leave the classroom. Understanding recruitment and retention in today's schools*. Lanham: Rowman & Littlefield Education.
- Rothland, M. (2014). Warum entscheiden sich Studierende für den Lehrerberuf? Berufswahlmotive und berufsbezogene Überzeugungen von Lehramtsstudierenden. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf (2. überarb. und erweit. Aufl.)* (S. 349–385). Münster: Waxmann.
- Rudow, B. (1994). *Die Arbeit des Lehrers: Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrbelastung und Lehrergesundheit*. Bern: Huber.
- Rürup, M., Fuchs, H.-W. & Weishaupt, H. (2016). Bildungsberichterstattung – Bildungsmonitoring. In H. Altrichter & K. Maag Merki (Hrsg.), *Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem* (S. 411–437). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- SKBF – Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung. (2018). *Schweizer Bildungsbericht 2018*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Stadelmann, W. & Rhy, H. (2011). Zusammenarbeit zwischen Deutschland, Österreich und der Schweiz in Bildungsfragen am Beispiel Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 29 (1), 109–114.
- Terhart, E. (1994). *Berufsbiographien von Lehrern und Lehrerinnen*. Frankfurt a.M.: Lang.
- Terhart, E. (2010). Personalauswahl, Personaleinsatz und Personalentwicklung an Schulen. In H. Altrichter & K. Maag Merki (Hrsg.), *Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem* (S. 255–275). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Terhart, E. (2016). Personalauswahl, Personaleinsatz und Personalentwicklung an Schulen. In H. Altrichter & K. Maag Merki (Hrsg.), *Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem* (S. 279–299). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Terhart, E., Altrichter, H., Schley, W. & Schratz, M. (1998). Lehrerberuf: Arbeitsplatz, Biographie, Profession. In H. Altrichter, W. Schley & M. Schratz (Hrsg.), *Handbuch zur Schulentwicklung* (S. 560–585). Innsbruck: Studien Verlag.
- Terhart, E., Bennewitz, H. & Rothland, M. (2014). *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster: Waxmann.
- Troesch, L. M. & Bauer, C. E. (2017). Gehen oder bleiben? Berufsverbleib und Ausstiegsgründe von Berufswechslern und Berufswechslerinnen in den Lehrerberuf. In C. E. Bauer, C. Bieri & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrerberuf. Neue Wege der Professionalisierung*. Bern: hep.
- Vardi, Y. (1980). Organizational career mobility: An integrative model. *Academy of Management Review*, 5 (3), 341–355.
- Weishaupt, H. (2014). Lehrerberuf: Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsmarkt. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf (2. überarb. und erweit. Aufl.)* (S. 103–122). Münster: Waxmann.
- You, S. & Conley, S. (2015). Workplace predictors of secondary school teachers' intention to leave. An exploration of career stages. *Educational Management Administration & Leadership*, 43 (4), 561–582.