

Marion Reindl & Haliemah Mocevic

Nicht Notlösung, sondern Werteentscheidung

Der Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf mit Berufswahlmotiven von Quereinsteigenden in die Lehrtätigkeit

Zusammenfassung

Aufbauend auf dem Anforderungs-Ressourcen-Modell und der Stresstheorie untersucht die vorliegende Studie, welche Rolle die Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf für ausgewählte Berufswahlmotive bei quereinsteigenden Lehrpersonen spielt. In einer Stichprobe von N = 107 quereinsteigenden Lehrpersonen zeigten die Analysen, dass die Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf in keinem Zusammenhang mit der Gelegenheit zum Berufswechsel, mit Motiven des persönlichen Nutzens sowie der Dimension Beitrag zur Gesellschaft leisten stand. Positive Zusammenhänge ergaben sich mit wertorientierten Motiven, wie dem intrinsischen Wert, der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und dem Motiv, sozialer Benachteiligung entgegenzuwirken. Die Befunde sprechen damit gegen einen Push-Mechanismus und vielmehr für selektive Pull-Effekte. Praktisch unterstreicht dies die Relevanz von ressourcenorientierten Angeboten, die wertorientierte Motivlagen von Quereinsteigenden stärken.

Einleitung

Quereinsteigende Lehrpersonen gewinnen in Österreich immer mehr an Bedeutung. Sie bringen berufliche Vorerfahrungen mit, die ihre Motivation für den Wechsel in die Lehrtätigkeit prägen (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003). Um diese Berufsentscheidungen besser zu verstehen, beleuchtet der vorliegende Beitrag die Berufswahlmotive von Quereinsteiger*innen in Verbindung mit ihren Erfahrungen im früheren Beruf. Die Entscheidung für den Lehrberuf lässt sich theoretisch durch das FIT-Choice-Modell (*Factors Influencing Teaching Choice*; Watt & Richardson, 2007) und dessen Erweiterung für Quereinsteigende (Berger & D'Ascoli, 2012) erklären. Bislang ist jedoch kaum untersucht, welche Rolle berufliche Vorerfahrungen außerhalb des schulischen Kontexts für diese Berufswahlmotive spielen. Auf Basis des Anforderungs-Ressourcen-Modells (Demerouti et al., 2001) und der Stresstheorie (Lazarus & Folkman, 1984) untersucht die vorliegende Studie den Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf und ausgewählten Berufswahlmotiven, wie wertgeleitete und opportunistische Motive. Die Fragestellungen werden mittels einer populationsbasierten, bundesweiten Stichprobe bei Quereinsteigenden, die am Beginn ihrer Induktionsphase stehen, untersucht.

Theorie

Berufswahlmotive von quereinsteigenden Lehrpersonen

Das Fit-Choice-Modell (Watt & Richardson, 2007) erklärt die Wahl des Lehrer*innenberufs über unterschiedliche Berufswahlmotive, die sich auf die primäre Motivation für die Wahl der Lehrtätigkeit beziehen. Neben berufsbezogenen Überzeugungen in die eigenen Fähigkeiten werden Wertekomponenten für die Wahl der Lehrtätigkeit integriert, wie (1) der intrinsische Wert, der sich auf das Interesse und die Freude an der Tätigkeit bezieht, (2) der soziale Nutzen, wie z.B. soziale Benachteiligung aufheben, einen sozialen Beitrag für die Gesellschaft leisten oder die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und (3) der persönliche Nutzen, der sich auf Aspekte wie berufliche Sicherheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezieht (Watt & Richardson, 2007). Für die Lehrpersonengruppe von Quereinsteiger*innen wurde das Modell um die Dimension Gelegenheit zum Berufswechsel erweitert (Berger & D'Ascoli, 2012). Sie beschreibt eine passive Motivation, bei der die Möglichkeit, Lehrperson zu werden, als situative Chance für den Berufswechsel genutzt wird (Berger & D'Ascoli, 2012). Studienergebnisse weisen darauf hin, dass Quereinsteiger*innen insbesondere durch intrinsische Motive, den Wunsch mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten und dem Willen, einen sozialen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, motiviert sind. Dimensionen des persönlichen Nutzens sind im Vergleich geringer ausgeprägt, wenngleich Aspekte wie Jobsicherheit und Zeit für die Familie weiterhin eine wichtige Rolle spielen (Berger & D'Ascoli, 2012; Kristmansson & Fjellstörn, 2022). Die Gelegenheit zum Berufswechsel wird ebenfalls hoch eingeschätzt (Berger & D'Ascoli, 2012).

Die Befunde zeigen zudem, dass Quereinsteigende mit unterschiedlich stark ausgeprägten Motiven in den Lehrberuf starten (Berger & D'Ascoli, 2012; Kristmansson & Fjellstörn, 2022). Das FIT-Choice-Modell (Watt & Richardson, 2007) bietet hierfür bereits verschiedene Erklärungsmöglichkeiten, wie Sozialisationserfahrungen in Form von Prägungen durch die eigene Schulbiografie und bedeutsame Bezugspersonen sowie frühere Lehrerfahrungen. Erste Befunde weisen darauf hin, dass diese Dimensionen auch bei Quereinsteigenden eine zentrale Rolle für deren Berufswahlmotive spielen (Berger & D'Ascoli, 2012; Mičiulienė & Kovalčikienė, 2023). Allerdings berücksichtigt das FIT-Choice-Modell bislang nur unzureichend die Rolle beruflicher Vorerfahrungen. Für Quereinsteigende können jedoch gerade die Erfahrungen aus ihrem früheren Hauptberuf von zentraler Bedeutung sein, die ihre Motive für die Wahl der Lehrtätigkeit beeinflussen.

Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf und ihre Bedeutung für Berufswahlmotive

Arbeitszufriedenheit beschreibt eine evaluative Gesamtbeurteilung der eigenen Arbeit, die auf affektiven Erfahrungen und Überzeugungen über die Arbeit basiert (Weiss, 2002). Nach dem Anforderungs-Ressourcen-Modell (Demerouti et al., 2001) kann die Zufriedenheit im Beruf als Ergebnis des Zusammenspiels von Anforderungen und Ressourcen verstanden werden und stellt somit eine zentrale Voraussetzung für Entscheidungen im Rahmen eines Berufswechsels dar. Danach deutet eine hohe Zufriedenheit auf ausreichend Arbeitsressourcen hin, wohingegen eine geringe Zufriedenheit mit einem erhöhtem Stresslevel einhergeht, da Anforderungen als überwiegend belastend und Ressourcen als unzureichend bewertet werden (Lesener et al., 2019; Schulte et al., 2021; Chang et al., 2023). Basierend auf der Stresstheorie (Lazarus & Folkman, 1984; Sarmiento et al., 2024) und Forschungsbefunden (Abtelmoteleb, 2019; Chen et al., 2025; Podlesek et al., 2021) lässt sich annehmen, dass Stress Entscheidungsprozesse beeinflusst. Unter hohem Stress reduzieren sich kognitive Ressourcen und der Aufmerksamkeitsfokus verengt

sich. Menschen tendieren dann zu Entscheidungen, die auf eine möglichst schnelle Entlastung abzielen (Auer-Rizzi, 1998; Yu, 2016). Übertragen auf die Berufswahlmotive lässt sich annehmen, dass eine geringe Arbeitszufriedenheit und das damit verbundene Stressniveau weniger reflektierte, kurzfristig orientierte Entscheidungen begünstigt. Die Gelegenheit zum Berufswechsel wird demnach als eine schnelle Entlastung gesehen. Gleichzeitig reduziert Stress die kognitive Kapazität für bewusste, wertebasierte Entscheidungen (Auer-Rizzi, 1998; Yu, 2016). Somit führt eine niedrigere Arbeitszufriedenheit dazu, dass Wertedimensionen (z.B. sozialer Nutzen) weniger stark gewichtet werden.

Erste korrelative Befunde von Berger und D'Ascoli (2012) weisen darauf hin, dass die Zufriedenheit im vormaligen Beruf einen positiven Zusammenhang mit dem Motiv der Arbeit mit Jugendlichen und einen negativen Zusammenhang mit dem Motiv, Zeit für die Familie zu haben, aufweist. Coppe et al. (2021) zeigten in Profilanalysen, dass die Berufswahlmotive im Zusammenhang mit der Zufriedenheit im vormaligen Beruf unterschiedlich stark ausgeprägt waren. In den drei gefundenen Profilen waren beim 'finally found my calling'-Profil Jobzufriedenheit, alle Wertedimensionen und die Gelegenheit zum Berufswechsel hoch ausgeprägt. Bei den 'Indifferenten' war die Jobzufriedenheit durchschnittlich ausgeprägt, die Wertedimensionen und die Gelegenheit zum Berufswechsel jedoch unterdurchschnittlich. Im Profil der 'Escapisten' waren insbesondere soziale Nützlichkeitswerte und die intrinsische Motivation geringer ausgeprägt, bei vergleichsweise hoher Ausprägung der Gelegenheit zum Berufswechsel. Zusammenfassend lassen die Ergebnisse der Studien darauf schließen, dass die Zufriedenheit im vormaligen Beruf Zusammenhänge mit den Berufswahlmotiven aufweist. Allerdings wurden in beiden Studien quereinsteigende Lehrkräfte nach Jahren der Berufstätigkeit befragt bzw. verschiedene Berufsjahre kombiniert. Gerade für den Berufseinstieg und mögliche Motivlagen fehlt bislang ein fundiertes Verständnis darüber, wie frühere Arbeitserfahrungen und die daraus resultierende Zufriedenheit mit Entscheidungen für einen beruflichen Wechsel in die Lehrtätigkeit zusammenhängen.

Zielsetzung der Studie

Aus den theoretischen Annahmen lassen sich folgende Hypothesen für den Zusammenhang der Zufriedenheit im vormaligen Beruf mit den Berufswahlmotiven ableiten:

Hypothese 1: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf und der Gelegenheit zum Berufswechsel.

Hypothese 2: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf und den Wertedimensionen (intrinsischer Wert, Dimensionen des sozialen und persönlichen Nutzens).

Die vorliegende Studie geht damit über bestehende Forschungsarbeiten hinaus. Berufswahlmotive und ihr Zusammenhang mit beruflichen Vorerfahrungen werden unabhängig von schulischen Praxiserfahrungen analysiert, da ausschließlich Quereinsteigende zu Beginn ihrer Lehrtätigkeit betrachtet werden. Zudem werden die Forschungsfragen anhand einer österreichweiten, populationsbasierten Stichprobe untersucht, was ein umfassenderes Verständnis ihrer spezifischen Situation ermöglicht.

Methode

Durchführung und Stichprobe

Die vorliegende Studie ist Teil eines bundesweiten Forschungsprojekts 'QLer Beruf – Quereinstieg in den Lehrberuf', welches Berufseinsteiger*innen in die Lehrtätigkeit zu Beginn des Schuljahres 2025/26 hinsichtlich deren Berufswahlmotiven, Persistenz und Belastungserleben befragt. Das Projekt wird vom Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank gefördert. Für die vorliegende Studie wurde der erste Messzeitpunkt herangezogen, der bereits zu Beginn des Schuljahres 2025/26 durchgeführt wurde. Die Befragung war als Onlineumfrage konzipiert und wurde zentral über die Bildungsdirektionen der jeweiligen Bundesländer ausgeschickt. Die Lehrpersonen hatten zwei Wochen Zeit daran teilzunehmen. Die Studie wurde von der Ethikkommission der Universität Salzburg genehmigt (Votum: GZ 32/2025). Die Teilnahme an der Studie war freiwillig und durch eine Nicht-Teilnahme sind den Personen keinerlei Nachteile entstanden.

Die Kernstichprobe für die vorliegende Studie besteht aus $N = 107$ quereinsteigenden Lehrpersonen aus ganz Österreich (Wien 24,3%; Oberösterreich 16,8%; Vorarlberg 14%; Niederösterreich 11,2%; Kärnten 10,3%; Tirol 8,4 %; Steiermark 8,4%; Salzburg 5,6%; Burgenland 0,9 %) mit einem Anteil von 62,6 % weiblichen Lehrpersonen. Das durchschnittliche Alter beträgt 39,3 Jahre ($SD = 9,07$). Der überwiegende Anteil ist an einem Schulstandort (91,6%) tätig. Die Stichprobe repräsentiert zudem eine Verteilung auf alle Schulstufen (Primarstufe = 7,7%; Sekundarstufe I = 59,6%; Sekundarstufe II = 29,0%; beide Sekundarstufen gleichermaßen = 1%).

Erhebungsinstrument

Berufswahlmotive

Die Berufswahlmotive wurden mit einer adaptierten deutschen Fassung des FIT-Choice-Instruments erhoben (Watt & Richardson, 2007; Berger & D'Ascoli, 2012). Jedes Item wurde mit dem Itemstamm „Ich will als Lehrkraft arbeiten, weil ...“ eingeleitet. Der intrinsische Wert wurde mit drei Items erfasst (Beispielitem: „... mich der Lehrberuf interessiert.“). Der soziale Nutzen wurde anhand von drei Teildimensionen erhoben: Soziale Benachteiligung aufheben (3 Items, Beispielitem: „... ich sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen beim Lernen helfen möchte.“), Beitrag für die Gesellschaft leisten (3 Items, Beispielitem: „... ich als Lehrperson einen wertvollen sozialen Beitrag leisten kann.“) sowie Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (3 Items, Beispielitem: „... ich einen Beruf ausüben möchte, bei dem die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Mittelpunkt steht.“). Der persönliche Nutzen wurde durch zwei Teildimensionen erfasst: Berufliche Sicherheit (3 Items, Beispielitem: „... ich als Lehrperson eine sichere Stelle habe.“) und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (5 Items, Beispielitem: „... sich meine Arbeitszeiten gut mit der Verantwortung für eine Familie vereinbaren lassen.“). In Erweiterung des Instruments für die Quereinsteigenden (Berger & D'Ascoli, 2012) wurde die Gelegenheit zum Berufswechsel mit drei Items erfasst (Beispielitem: „... sich mir die Gelegenheit, als Lehrperson zu arbeiten, angeboten hat.“). Alle Items wurden auf einer 7-stufigen Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 7 (sehr wichtig) beantwortet. Die Reliabilitäten sind durchwegs gut bis sehr gut (siehe Tabelle 1).

Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf

Die Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf wurde mit drei Items erfragt. Die Items sind eigens dafür formuliert worden, die überwiegend emotionalen Komponenten der Berufszufriedenheit zu erfassen (Beispielitem: „...war ich in meinem vorherigen Beruf zufrieden.“). Jedes Item wurde mit der Formulierung „Zum Zeitpunkt des Wechsels meiner hauptberuflichen Tätigkeit in den Beruf als Lehrperson...“ eingeleitet. Alle Items wurden auf einer 7-stufigen Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme völlig zu) beantwortet. Die Reliabilität der Skala ist gut (Tabelle 1).

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Zufriedenheit	4.56	1.52	(.79)							
2. Intrinsischer Wert	6.30	0.84	.26	(.85)						
3. Berufliche Sicherheit	4.76	1.60	.11	.02	(.93)					
4. Vereinbarkeit Familie/Beruf	4.07	1.74	.13	.14	.37*	(.91)				
5. Benachteiligung aufheben	6.14	0.94	.17	.34*	.01	-.06	(.90)			
6. Beitrag Gesellschaft	5.80	1.19	.10	.27*	.02	-.14	.47*	(.82)		
7. Arbeit Kinder/Jugendliche	5.99	1.10	.23	.59*	-.04	.16	.39*	.30*	(.89)	
8. Gelegenheit Berufswechsel	4.20	1.74	-.02	-.13	.41*	.28*	-.03	-.12	.07	(.85)

Anmerkung: * = 95%-Konfidenzintervall

Tabelle 8: Deskriptive Ergebnisse und Korrelationen (N = 107)

Kontrollvariablen

Als Kontrollvariablen wurden das Geschlecht (1 = weiblich, 2 = männlich), die Lehrpersonengruppe (1 = Quereinsteigende mit Zertifizierung, 2 = Teach for Austria Fellow) und die Vertragssituation im vormaligen Beruf (1 = unbefristet, 2 = befristet) berücksichtigt.

Analysen

Die hypothesenprüfenden Analysen wurden mit MPlus (Muthén & Muthén, 2017) durchgeführt. Fehlende Werte aufgrund von Item-Non-Response (< 1%) wurden mithilfe von Little's MCAR-Test auf die MCAR-Annahme geprüft, $\chi^2(7, n = 107) = 8.19, p = .316$. Anschließend wurden die Parameter mit dem ML-Schätzer auf Basis der verfügbaren Daten geschätzt, was den Bias der Parameterschätzungen reduziert (Arbuckle, 1996).

Für die Testung der Hypothesen wurde ein Modell spezifiziert, in dem die Berufswahlmotive als abhängige Variablen und die Zufriedenheit im vormaligen Beruf als Prädiktor modelliert wurden, kontrolliert für Geschlecht, Vertragssituation und Lehrpersonengruppe. Aufgrund von Deckeneffekten in den Dimensionen der Berufswahlmotive und der Verletzung der Normalverteilungsannahme wurden die Effekte mittels bias-korrigiertem Bootstrapping auf Signifikanz geprüft (Asparouhov & Muthén, 2023). Dieses Vorgehen erlaubt eine Schätzung der Effekte unabhängig von Normalverteilungsannahmen (Mooney & Duval, 1993). Für die Signifikanzprüfung (95%-Konfidenzintervall) wurden 5000 Resamples durchgeführt, um die Verteilungsschätzungen der Modellparameter zu berechnen.

Ergebnisse

Die deskriptiven Ergebnisse sind in Tabelle 1 dargestellt. Es zeigte sich, dass sowohl die Zufriedenheit im vormaligen Beruf als auch die Berufswahlmotive über dem Skalenmittelwert als hoch in ihrer Wichtigkeit eingeschätzt wurden. In den Korrelationsanalysen zeigten sich keine signifikanten Zusammenhänge der Zufriedenheit im vormaligen Beruf mit den Berufswahlmotiven.

Die Ergebnisse der hypothesenprüfenden Analysen sind in Tabelle 2 dargestellt. Erwartungsgemäß zeigte sich, dass die Zufriedenheit im vormaligen Beruf einen positiven Zusammenhang zum intrinsischen Wert sowie zu den Teildimensionen des sozialen Nutzens soziale Benachteiligung aufheben und Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hat. Je höher die Zufriedenheit im vormaligen Job ist, desto höher werden auch die Motive in Bezug auf den intrinsischen Wert und die genannten Teildimensionen des sozialen Nutzens eingeschätzt. Entgegen den Erwartungen zeigten sich keine Zusammenhänge mit den Teildimensionen des persönlichen Nutzens berufliche Sicherheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso bestand kein Zusammenhang mit der Teildimension des sozialen Nutzens Beitrag für die Gesellschaft leisten. Entgegen den Erwartungen zeigte sich kein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit im vormaligen Beruf und dem Motiv, den Berufswechsel als Gelegenheit wahrzunehmen.

Bei den Kontrollvariablen zeigte sich, dass das Geschlecht ausschließlich für das Motiv der beruflichen Sicherheit eine Rolle spielt. Weibliche Lehrpersonen schätzten dieses Motiv als wichtiger ein als männliche Lehrpersonen. Des Weiteren zeigte sich, dass die Lehrpersonengruppe Teach for Austria Fellows die berufliche Sicherheit geringer und das Motiv Benachteiligung aufzuheben höher als Quereinsteigende mit Zertifizierung einschätzten. Für die Vertragssituation zeigten sich keinerlei signifikante Zusammenhänge mit den Berufswahlmotiven.

	Intrinsischer Wert		Berufliche Sicherheit		Vereinbarkeit Familie/Beruf		Benachteiligung aufheben		Beitrag Gesellschaft		Arbeit Kinder/Jugendliche		Gelegenheit Berufswechsel	
	<i>B</i>	95% CI	<i>B</i>	95% CI	<i>B</i>	95% CI	<i>B</i>	95% CI	<i>B</i>	95% CI	<i>B</i>	95% CI	<i>B</i>	95% CI
ZF	.28	[.00;.54]	-.04	[-.24;.17]	.03	[-.16;.22]	.28	[.04;.47]	.15	[-.06;.34]	.29	[.01;.53]	-.08	[-.30;.15]
GS	.13	[-.07;.23]	-.20	[-.39;-.01]	.05	[-.12;.23]	.01	[-.18;.18]	.02	[-.18;.20]	.02	[-.18;.19]	.01	[-.18;.21]
LP	-.04	[-.25;.16]	-.334	[-.51;-.15]	-.42	[-.57;.22]	.28	[.10;.46]	.17	[-.01;.33]	.07	[-.14;.25]	-.17	[-.37;.03]
VS	-.15	[-.33;.16]	-.33	[-.04;.30]	-.12	[-.30;.07]	-.15	[-.33;.04]	-.03	[-.23;.18]	-.23	[-.41;.03]	.07	[-.12;.26]
R ²	.10		.15		.21		.11		.03		.11		.03	

Anmerkungen: ZF = Zufriedenheit im vormaligen Beruf, GS = Geschlecht, LP =

Lehrpersonengruppe, VS = Vertragssituation

Tabelle 2: Hypothesenprüfende Ergebnisse (N = 107)

Diskussion

Die theoretischen Annahmen im Rahmen des Anforderungs-Ressourcen-Modells (Demerouti et al., 2001) und der Stresstheorie (Lazarus & Folkman, 1984; Sarmiento et al., 2024) konnten nur teilweise bestätigt werden. Für das opportunistische Motiv zeigte sich kein Zusammenhang mit der Zufriedenheit im vormaligen Beruf. Geringe Arbeitszufriedenheit im vormaligen Beruf geht demnach nicht damit einher, den Wechsel in die Lehrtätigkeit als Gelegenheit aufzufassen. Dies spricht gegen einen Push-Effekt des vormaligen Berufs, bei dem der Lehrberuf als Notlösung gewählt würde, um aus dem alten Beruf zu flüchten. Vielmehr zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit im vormaligen Beruf und wertebasierten Motiven, wie dem Wunsch, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten und dem intrinsischen Wert. Dies spricht für einen selektiven Pull-Effekt des neuen Berufs. Personen, die zufrieden waren, entscheiden sich wertebasiert für die Lehrtätigkeit. Der Wechsel kann somit eher als bewusste Weiterentwicklung der Berufslaufbahn denn als Flucht aus Unzufriedenheit im bisherigen Job interpretiert werden. Gleichzeitig lässt sich annehmen, dass Personen, die im vorherigen Beruf unzufrieden waren, den Lehrberuf weniger auf Grundlage wertebasierter Motive wählen. Dies steht im Einklang mit den Befunden von Coppe et al. (2021), bei denen im Profil der „Escapisten“ eine geringe Zufriedenheit mit geringeren wertebasierten Motiven zusammenhängt und im Profil der „finally found my calling“ eine hohe Zufriedenheit mit einer höheren Ausprägung wertebasierter Motive. Für den nicht gefundenen Zusammenhang mit der Gelegenheit zum Berufswechsel, wie auch bei Berger und D’Ascoli (2012), lässt sich vermuten, dass dieses Motiv sowohl aus Pull- als auch aus Push-Gründen relevant sein kann. So kann die Gelegenheit zum Berufswechsel sowohl Ausdruck einer Flucht aus dem bisherigen Beruf als auch Teil eines Pull-Mechanismus im Rahmen einer wertebasierten Entscheidung für den Wunschberuf sein.

Zudem zeigte sich kein Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Berufswahlmotiven des persönlichen Nutzens, wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der beruflichen Sicherheit. Möglicherweise betreffen die gefundenen Zusammenhänge vor allem jene Dimensionen, die eine klare Alternative zum früheren Beruf darstellen, etwa das Motiv, mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten, und weniger solche, die bereits im früheren Beruf erfüllt waren. Ähnliche Muster berichteten auch Berger und D’Ascoli (2012).

Für die Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich um Querschnittsdaten handelt. Diese lassen keine Aussagen über Wirkrichtungen zu. Zudem wird eine generelle Zufriedenheit im vormaligen Beruf fokussiert. Weitere Bereiche bezüglich des früheren Berufs, etwa hinsichtlich der Entwicklungsmöglichkeiten oder des Gehalts, könnten zusätzliche Einsichten für die Erklärung der Berufswahlmotive von quereinsteigenden Lehrpersonen liefern.

Die Ergebnisse liefern keine Evidenz dafür, dass unzufriedene Berufswechselnde den Quereinstieg als opportunistische Notlösung wählen. Unterstützungsprogramme sollten daher nicht defizit-, sondern ressourcenorientiert ausgerichtet sein, indem sie die wertebasierten Motive gezielt aufgreifen. Sinnvoll erscheinen insbesondere Angebote, die den Aufbau einer professionellen pädagogischen Identität unterstützen.

Zusammenfassend erweitern die Ergebnisse der Studie das Verständnis der Berufswahlprozesse von Quereinsteiger*innen, indem sie zeigt, dass die Bewertung beruflicher Vorerfahrungen mit bestimmten wertebezogenen Motiven zusammenhängt. Dadurch wird die Bedeutung individueller beruflicher Vorerfahrungen für die Motivlage beim Eintritt in die Lehrtätigkeit

unterstrichen und ein empirischer Ansatzpunkt für eine Erweiterung des FIT-Choice-Modells um eine biografische Perspektive quereinsteigender Lehrpersonen geliefert.

Literatur

- Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new nook at the relationship between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 321–336. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>
- Arbuckle, J. L. (1996). Full information estimation in the presence of incomplete data. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumaker (Eds), *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques* (pp. 243–277). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2023, December 5). *Bootstrap P-value computation*. Mplus.
- Auer-Rizzi, W. (1998). *Entscheidungsprozesse in Gruppen: Kognitive und soziale Verzerrungstendenzen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-08459-4>
- Berger, J.-L., & D'Ascoli, Y. (2012). Becoming a VET teacher as a second career: investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 317–341. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700046>
- Chang, C.-F., Hall, N. C., & Horrocks, P. T. M. (2023). Exploring teachers' social goal orientations with the job demands-resources model. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 42(28), 24326–24338. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03570-5>
- Chen, Y., Lu, J., Walker, D. I., Ma, W., Glenn, A. L., & Han, H. (2025). Perceived stress and society-wide moral judgment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(6), 106. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15060106>
- Coppe, T., März, V., Coertjens, L., & Raemdonck, I. (2021). Transitioning into TVET schools: An exploration of second career teachers' entry profiles. *Teaching and Teacher Education*, 101. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103317>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Kristmansson, P., & Fjellström, M. (2022). Motivations to have a second career as a teacher in vocational education and training. *Vocations and Learning*, 15(3), 407–425. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09294-8>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Priyadharshini, E., & Robinson-Pant, A. (2003). The attractions of teaching: An investigation into why people change careers to teach. *Journal of Education for Teaching*, 29(2), 95–112. <https://doi.org/10.1080/0260747032000092639>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Mičiulienė, R., & Kovalčikienė, K. (2023). Motivation to become a vocational teacher as a second career: A mixed method study. *Vocations and Learning*, 16, 395–419. <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09321-2>
- Mooney, C. Z., & Duval, R. D. (1993). *Bootstrapping*. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781412983532>

- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus user's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
https://www.statmodel.com/download/usersguide/MplusUserGuideVer_8.pdf
- Podlesek, A., Komidar, L., & Kavcic, V. (2021). The relationship between perceived stress and subjective cognitive decline during the COVID-19 epidemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 647971. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.647971>
- Sarmiento, L. F., Lopes da Cunha, P., Tabares, S., Tafet, G., & Gouveia, A. (2024). Decision-making under stress: A psychological and neurobiological integrative model. *Brain, behavior, & immunity - health*, 38, 100766. <https://doi.org/10.1016/j.bbih.2024.100766>
- Schulte, E.-M., Wittner, B., & Kauffeld, S. (2021). Ressourcen und Anforderungen (ReA) in der Arbeitswelt: Entwicklung und erste Validierung eines Fragebogens. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie*, 52(2), 405–415.
<https://doi.org/10.1007/s11612-021-00565-x>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167–202. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Yu, R. (2016). Stress potentiates decision biases: A stress induced deliberation-to-intuition (SIDI) model. *Neurobiology of stress*, 3, 83–95. <https://doi.org/10.1016/j.ynstr.2015.12.006>

Zu den Autorinnen

Assoz. Prof. Dr. Marion REINDL arbeitet am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Salzburg und ist Projektleitung des Projekts 'QLer Beruf'. Sie forscht zu Themen im Bereich der empirischen Bildungsforschung mit einem Schwerpunkt auf motivational-affektive Entwicklungsbereiche und der Analyse von Bildungskontexten.

Dr. Haliemah MOCEVIC ist Senior Scientist am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Salzburg und Co-Leiterin des Projekts *QLer Beruf*. Sie forscht zu psychologischen Einflussfaktoren im Bildungskontext, insbesondere zu Motivation, sozialer Identität sowie Überzeugungen von Lehrpersonen mit Fokus auf Diversität und Ungleichheit. Neben ihrer universitären Forschung und Lehre ist sie als Klinische- und Gesundheitspsychologin sowie in der Fort- und Weiterbildung im psychosozialen Bereich tätig.