



Bachelorarbeit

Zur Erlangung des Grades Bachelor of Education (B. Ed.) in den Fächern Englisch und
Deutsch des Lehramts für die Sekundarstufen I und II an der Universität Potsdam

Titel der Arbeit:

**Zuweisungsmechanismen im Bildungswesen und ihre Folgen:
Verfahren der Verteilung von Lehrkräften auf Schulen und
Klassen und ihre Auswirkungen auf die Unterrichtsqualität**

Eingereicht von: Josy Hoffmann

Matrikelnummer: 801791

Im Studienbereich Bildungswissenschaften

Erstprüfer:in: Prof. Dr. Dirk Richter

Zweitprüfer:in: Christin Lucksnat

Potsdam, April 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
 2. Methode
 3. Die Verteilung von Lehrkräften auf Schulen
 - 3.1. Die zentrale Lehrkraftzuteilung und Mitspracherechte seitens der Lehrkräfte
 - 3.2. Die Verteilung nach Erfahrung
 - 3.3. Die Verteilung nach Qualifikation
 4. Die Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen
 - 4.1. Die Zuweisung nach Erfahrung und dem Anciennitätsprinzip
 - 4.2. Die Zuweisung nach Qualifikation
 - 4.3. Die Zuweisung nach Geschlecht
 - 4.4. Die Zuweisung nach Ethnie
 5. Diskussion
- Literaturverzeichnis
- Eigenständigkeitserklärung

1. Einleitung

„A teacher affects eternity; he can never tell where his influence stops“ (Adams, 1907, o. S.). Dieses Zitat des amerikanischen Philosophen und Historikers Henry Adams stammt aus dem frühen 20. Jahrhundert und zeigt auf, welche große Bedeutung Lehrkräften hinsichtlich des Einflusses, den sie auf ihre Schüler:innen haben, bereits zu dieser Zeit beigemessen wurde. Auch heute noch fungieren Lehrkräfte als zentrale Akteure der Institution Schule und es gilt inzwischen als bewiesen, dass sie einen großen, die Schulzeit überdauernden Einfluss auf das Leben und Lernen ihrer Schüler:innen haben (Allen & Sims, 2018; Behrstock & Clifford, 2010). Um diesen Einfluss so positiv wie möglich zu gestalten und auf alle Schüler:innen einen gleichermaßen positiven Einfluss ausüben zu können, ist eine gerechte Verteilung der Lehrkräfte auf Schulen und Klassen unabdingbar, da nur dann sichergestellt werden kann, dass alle Schüler:innen die gleichen Bildungschancen in Form von adäquaten Lernmöglichkeiten erhalten (Behrstock & Clifford, 2010).

Wenngleich in der Bildungsforschung tätige Wissenschaftler:innen und Pädagog:innen stets bemüht sind, Aspekte des deutschen Bildungswesens zu identifizieren, die einer Besserung bedürfen, und diese zu optimieren, um das Bildungssystem Deutschlands so effizient und erfolgversprechend wie möglich zu gestalten, so ist dem Aspekt der Zuweisung von Lehrkräften zu Schulen und Klassen in der deutschen Forschung bisweilen zu wenig Beachtung geschenkt worden. Bisher liegt keine deutsche Studie vor, die umfassend untersucht hat, anhand welcher Kriterien Lehrkräfte auf Schulen und Klassen verteilt werden, inwiefern der Prozess der Lehrkraftzuweisung von Unfairness geprägt ist und Ungleichverhältnisse verursacht und wie sich jene Zuweisungsmechanismen auf die Unterrichtsqualität auswirken. Da eine faire und ausgeglichene Verteilung der Lehrkräfte auf Schulen und Klassen jedoch elementar ist, um gleiche Bildungschancen zu gewährleisten (Behrstock & Clifford, 2010), erweist sich eine solche Untersuchung der Zuweisungsmechanismen als lohnenswert und soll im Rahmen dieser Arbeit vollzogen werden.

Wie bereits angedeutet, ist die Forschungslage zur Thematik der Zuweisungsmechanismen im Bildungswesen in Deutschland bisweilen als gering einzuschätzen. So ist bislang lediglich bekannt, dass die Verteilung von Lehrkräften auf Schulen in Deutschland vorrangig zentral geregelt ist, sich aber dennoch einige Möglichkeiten offenbaren, wie Schulleitungen und Lehrkräfte diesen Zuweisungsmechanismus beeinflussen können (van Ackeren & Klemm, 2011; Weber, Moosbrugger, Hasengruber, Altrichter & Schrod, 2018). Eben jener Aspekt soll im ersten Unterkapitel des dritten Kapitels näher erläutert werden, bevor in den Unterkapiteln 3.2. und 3.3.

der Einfluss der Kriterien *Erfahrung* und *Qualität* einer Lehrkraft auf den Schulzuweisungsprozess beleuchtet werden soll. Auf die Berücksichtigung weiterer Kriterien wie Geschlecht und Ethnie einer Lehrkraft muss im dritten Kapitel verzichtet werden, weil auch international keine Studien vorliegen, in denen jene Kriterien bei der Untersuchung der Schulzuweisungsmechanismen berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen ist bisher lediglich bekannt, dass die Zuweisung schulintern durch die Schulleitung erfolgt, aber Lehrkräfte aufgrund der Berücksichtigung des Anciennitätsprinzips Mitspracherechte haben und einige von ihnen folglich bevorzugt behandelt werden (Stumpner, 2014). Jener Aspekt wird im ersten Unterkapitel des vierten Kapitels näher ausgeführt, bevor in den folgenden drei Unterkapiteln analysiert wird, inwiefern die Kriterien *Qualifikation*, *Geschlecht* und *Ethnie* einer Lehrkraft bei der Klassenzuweisung berücksichtigt werden.

Neben dem Ziel, Deutschlands Schul- und Klassenzuweisungsmechanismen zu ergründen und folglich die Frage zu beantworten, wie Lehrkräfte Schulen und Klassen zugewiesen werden, ist ein weiteres Ziel der Arbeit, aus den gewonnenen Kenntnissen hinsichtlich der Zuweisungsmechanismen abzuleiten, welche Folgen dies für die Unterrichtsqualität mit sich bringt. So soll im Zuge der Betrachtung aufgezeigt werden, wie die Berücksichtigung verschiedener Kriterien zu Ungleichverhältnissen führt und wie sich dies auf die Unterrichtsqualität und folglich auf die Leistungen der Schüler:innen auswirkt. Ebenso sollen aus den Ergebnissen der Untersuchung Implikationen für eine faire und effiziente Verteilung von Lehrkräften auf Schulen und Klassen abgeleitet werden.

2. Methode

Da es sich bei dieser Arbeit um eine Literaturliteraturarbeit handelt, wurde methodisch so vorgegangen, dass zuallererst eine umfangreiche Literaturrecherche durchgeführt wurde. Dafür wurde auf Google Scholar und in der Datenbank ERIC nach wissenschaftlichen Artikeln und Studien zum Thema Schul- und Klassenzuweisung gesucht. Aufgrund der bislang unzureichenden Erforschung der Thematik wurde nach Literatur in deutscher sowie englischer Sprache gesucht und auf eine Eingrenzung der Suche auf bestimmte Jahrzehnte verzichtet. Um die relevantesten und gehaltvollsten wissenschaftlichen Artikel und Studien zu dem Thema ausfindig zu machen, wurden im Rahmen der Suche verschiedenste Schlüsselwörter genutzt und miteinander kombiniert, darunter unter anderem: *Zuweisungsmechanismus*, *Zuteilung*, *Verteilung*, *Schule*, *Klasse*, *Bildungssystem*, *Schulleitung*, *Lehrkräfte*, *Lehrer*, *assignment*, *allocation*, *distribution*, *teacher*,

school, class und *principal*. Ergänzend dazu wurde im Katalog der Universitätsbibliothek Potsdam gezielt nach Literatur gesucht, die Informationen zur Struktur des deutschen Bildungssystems und zur Unterrichtsqualität liefert.

Die Werke wurden im nächsten Schritt gelesen und relevante Inhalte wurden in einem Textdokument gesammelt und nach Zugehörigkeit zu den verschiedenen Kriterien, die im Fokus der Betrachtung stehen, geordnet. Da sich im Rahmen der Lektüre der wissenschaftlichen Artikel gezeigt hat, dass die angeführten Informationen mitunter aus wiederum anderen Werken stammen, die weitere Aspekte des Prozesses der Schul- und Klassenzuweisung offenbaren, wurde die Schneeballmethode angewandt. Dadurch konnten weitere wissenschaftliche Artikel und Studien ausfindig gemacht und folglich für die Untersuchung herangezogen werden.

Die in jenen wissenschaftlichen Artikeln durchgeführten Studien wurden analysiert, in einen Zusammenhang gesetzt, gegebenenfalls gegenübergestellt und interpretiert, um aus der Vielzahl der Befunde ableiten zu können, wie der Prozess der Zuweisung von Lehrkräften zu Schulen und Klassen organisiert ist und welche Kriterien bei der Zuweisung Berücksichtigung finden. Da die Ergebnisse vorrangig aus US-amerikanischen und englischen Studien stammen, musste außerdem abgewogen werden, inwiefern sich die Ergebnisse auf das deutsche Bildungssystem übertragen lassen.

Abschließend wurden die aus der Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse genutzt, um daraus Folgen für die Unterrichtsqualität und demnach ebenso für die Leistungen der Schüler:innen abzuleiten. Außerdem wurden Implikationen für eine gerechte Zuweisung von Lehrkräften zu Schulen und Klassen abgeleitet.

3. Die Verteilung von Lehrkräften auf Schulen

In den folgenden Unterkapiteln soll die Frage beleuchtet werden, wie Lehrkräfte auf Schulen verteilt werden. Dafür soll zuallererst das im deutschen Bildungssystem verankerte Prinzip der zentralen Lehrkraftzuteilung fokussiert werden. Es soll aber auch gezeigt werden, dass dieses auf Zentralität abzielende System Deutschlands Lehrkräften dennoch Mitspracherechte gewährt, die in ihrer Folge zu Ungleichverhältnissen führen.

Anschließend daran soll analysiert werden, welche Bedeutung der Erfahrung und Qualifikation von Lehrkräften bei der Verteilung auf Schulen zukommt, um Aufschluss darüber zu bringen, inwiefern diese Faktoren den Zuweisungsprozess beeinflussen und die Entstehung von Ungleichverhältnissen befördern.

3.1. Die zentrale Lehrkraftzuteilung und Mitspracherechte seitens der Lehrkräfte

Ein Systemmerkmal des deutschen Bildungswesens ist die zentrale Lehrkraftzuteilung. Was unter diesem Zuweisungsmechanismus zu verstehen ist und wie die zentrale Zuweisung von Lehrkräften abläuft, soll im Folgenden exemplarisch am Beispiel des Bundeslandes Brandenburg gezeigt werden. Es soll an dieser Stelle jedoch darauf hingewiesen werden, dass das Prinzip der zentralen Lehrkraftzuteilung ebenso in den anderen deutschen Bundesländern Anwendung findet, weswegen die Ergebnisse dieser Auseinandersetzung deutschlandweit gültig sind.

Das Prinzip der zentralen Lehrkraftzuteilung definiert sich dadurch, dass sich Lehrkräfte in Deutschland nicht direkt an Schulen bewerben und die Schulleitung somit nicht darüber entscheidet, wer eingestellt wird, sondern die Zuweisung von Lehrkräften zu Schulen im Zuständigkeitsbereich der Schulaufsicht liegt (Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg, 2002, i. F. abgekürzt durch: BbgSchulG). Die Schulaufsicht untergliedert sich in die oberste Schulaufsicht – repräsentiert durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) – und die untere Schulaufsicht, die von den staatlichen Schulämtern der jeweiligen Bundesländer ausgeführt wird (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg). Die Zuweisung von Lehrkräften zu Schulen liegt dabei im Zuständigkeitsbereich der staatlichen Schulämter (BbgSchulG, 2002). Lehrkräfte bewerben sich direkt beim Schulamt und werden dann entsprechend ihrer Qualifikation und abhängig vom zuvor ermittelten Bedarf einer Schule zugeteilt (BbgSchulG, 2002). Die Bedarfsermittlung erfolgt dabei durch das zuständige Ministerium, welches „den staatlichen Schulämtern nach Maßgabe des Haushalts die erforderlichen Stellen und Personalmittel für Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal zur selbstständigen Bewirtschaftung zur Verfügung“ (BbgSchulG, 2002, § 109 (4)) stellt. Die staatlichen Schulämter entscheiden folglich darüber, welche Lehrkraft an welcher Schule eingesetzt wird, müssen dabei laut Gesetz jedoch schulspezifische und regionale Besonderheiten berücksichtigen und zudem die gleichmäßige Ausstattung aller Schulen mit adäquat qualifizierten Lehrkräften gewährleisten (BbgSchulG, 2002).

Im Widerspruch zu der gesetzlich vorgeschriebenen gleichmäßigen Verteilung von Lehrkräften auf Schulen steht die Tatsache, dass die Befähigung, Eignung und fachliche Leistung einer Lehrkraft ausschlaggebende Kriterien für die Schulzuweisung sind (KMK, 2019). Werden Arbeitskräfte jeglicher Berufsfelder bei der Bewerbung auf Basis ihrer Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung miteinander verglichen, so spricht man vom Prinzip der Bestenauslese (DGB-Bundesvorstand, 2013). Aus den Angaben der KMK (2019) lässt sich folglich ableiten, dass jenes Prinzip der Bestenauslese auch bei der zentralen Zuweisung von Lehrkräften zu

Schulen Anwendung findet und zur Folge hat, dass höher qualifizierte und erfahrenere Lehrkräfte, die zumeist effektiver sind als ihre weniger qualifizierten und unerfahrenen Kolleg:innen, grundsätzlich die besten Chancen auf eine begehrte Stelle an einer Schule mit guten Arbeitsbedingungen haben. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass das Prinzip der zentralen Lehrkraftzuteilung zwar Fairness und Gerechtigkeit beim Zuweisungsprozess gewährleisten soll, aber durch das Prinzip der Bestenauslese die Entstehung von Ungleichverhältnissen bei der Lehrkraftzuweisung zu Schulen befördert wird.

Ein Aspekt, der die ungleiche Verteilung von Lehrkräften auf Schulen weiter vorantreibt, ist die Möglichkeit auf Versetzung. So kann eine jede Lehrkraft einen Antrag auf Versetzung an eine andere Schule stellen, welcher bei entsprechendem Bedarf genehmigt wird (KMK, 2019). Da bereits herausgestellt wurde, dass das Prinzip der Bestenauslese beim Schulzuweisungsprozess Anwendung findet, lässt sich schlussfolgern, dass das Prinzip bei Versetzungsanträgen gleichermaßen berücksichtigt wird und demnach zuallererst erfahrene, qualifizierte und effektive Lehrkräfte mit der Genehmigung ihres Antrags und einer anschließenden Versetzung rechnen können. In einer amerikanischen Studie von Boyd, Grossman, Lankford, Loeb und Wyckoff (2008), in der am Beispiel von Lehrkräften der Grund- und Mittelstufe in New York City untersucht wurde, welche Lehrkräfte vermehrt die Schule wechseln, zeigte sich, dass dies vor allem effektive Lehrkräfte betraf. Die Effektivität einer Lehrkraft wurde dabei an den Leistungen bemessen, die die von ihr unterrichteten Schüler:innen erzielten (Boyd et al., 2008). Trotz Durchführung der Studie in den USA lässt sich dieser Befund auf die Schulzuweisung von Lehrkräften in Deutschland übertragen, denn aufgrund der Anwendung des Prinzips der Bestenauslese, bei dem die fachlichen Leistungen einer Lehrkraft Berücksichtigung finden, ist erwartbar, dass Lehrkräfte, deren Schüler:innen gute Leistungen erzielen und die demnach als effektiv gelten, bei Versetzungswunsch Vorrechte genießen. Somit zeigt sich, dass das deutsche Bildungssystem zwar um eine zentrale Lehrkraftzuteilung bemüht ist, Lehrkräfte die Zuweisung zu Schulen aber dennoch beeinflussen können – insbesondere dann, wenn sie als effektiv, erfahren und qualifiziert gelten.

Die Option, sich versetzen zu lassen, geht mit einem Prozess der Selbstselektion einher, bei dem „sich qualifizierte Lehrkräfte bessere Arbeitsumgebungen – im Sinne von günstiger zusammengesetzten Schulen – suchen“ (Weber et al., 2018, S. 151). In einer Studie von Luekens, Lyter, Fox und Chandler (2004) wurde diese Theorie untersucht, indem 8.400 Lehrkräfte aus verschiedenen Schuldistrikten der USA Fragen dazu beantwortet haben, warum sie im Vergleich der Schuljahre 1999/2000 und 2000/2001 weiterhin an derselben Schule tätig waren, die

Schule gewechselt haben oder den Lehrberuf gänzlich aufgegeben haben. Die Studie hat gezeigt, dass 32 Prozent der befragten Lehrkräfte, die die Schule gewechselt haben, dies taten, da sie mit den Arbeitsbedingungen an ihrer vorherigen Schule unzufrieden waren (Luekens et al., 2004). Dass sich die Zusammensetzung der Schülerschaft einer Schule auf die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und folglich auch darauf auswirkt, ob sie mit ihrer Beschäftigung an der jeweiligen Schule zufrieden sind und weiterhin dort arbeiten wollen, konnte in einer Studie von Scafidi, Sjoquist und Stinebrickner (2005) belegt werden. So ließ sich durch die Analyse von administrativen Daten der Grundschulen und Grundschullehrkräfte des Bundesstaates Georgia aus den Schuljahren 1991/1992 bis 2000/2001 nachweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass Lehrkräfte einen Schulwechsel anstreben, wenn sie ihre Lehrtätigkeit an einer Schule begonnen haben, die von einem höheren Anteil an leistungs- und einkommensschwachen Schüler:innen und Schüler:innen, die Minderheitengruppen angehören, besucht wird (Scafidi et al., 2005). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass viele Lehrkräfte Schulen dieser Zusammensetzung als herausfordernd empfinden und sich deshalb um einen Schulwechsel bemühen. Auch wenn die beiden angeführten Studien aus den USA stammen, lässt sich davon ausgehen, dass Deutschlands Lehrkräfte Schulen dieser Zusammensetzung als ebenso herausfordernd empfinden und dies sie dazu veranlasst, sich beim staatlichen Schulamt um eine Versetzung an eine günstiger zusammengesetzte Schule zu bemühen.

Dieser dem System inhärente Prozess der Selbstselektion wird durch die zunehmende Tendenz zur Dezentralisierung der Lehrkraftzuweisung weiter angetrieben. So besteht mittlerweile die Möglichkeit, dass sich Schulen ihre Lehrkräfte durch ein schulbezogenes Stellenausschreibungsverfahren eigenständig aussuchen. Dafür veröffentlicht die Bezirksregierung einen von der Schule erstellten Ausschreibungstext mit Anforderungsprofil und Lehrkräfte können sich direkt auf die angepriesene Stelle bewerben (van Ackeren & Klemm, 2011). Nach der Sichtung der eingegangenen Bewerbungen durch die Bezirksregierung und ihrer Sortierung nach Noten- und Schulgruppen entscheidet die Schulleitung, gegebenenfalls in Abstimmung mit Mitgliedern der Lehrer- und Schulkonferenz, welche Bewerber:innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden und wer letztendlich eingestellt wird (van Ackeren & Klemm, 2011). Auch hier sollte dem Prinzip der Bestenauslese gefolgt werden (van Ackeren & Klemm, 2011).

Einerseits bietet dieses Verfahren der dezentralen Lehrerzuweisung zu Schulen den Vorteil, dass Schulen, insbesondere der Schulleitung, ein größeres Mitspracherecht zukommt, was in der Hinsicht sinnvoll ist, als dass Schulleitungen im Regelfall am besten einschätzen können, welche Lehrkräfte am dringendsten an ihrer Schule gebraucht werden und am besten zum Profil

der Schule passen (Engel & Cannata, 2015). Andererseits bietet dieses dezentrale Vorgehen vor allem günstiger zusammengesetzten Schulen, an denen sich viele Lehrkräfte bewerben, die Möglichkeit, sich die effektivsten, qualifiziertesten und erfahrensten Lehrkräfte auszusuchen. Wie auch durch die Option der Versetzung an eine andere Schule ergeben sich daraus Ungleichverhältnisse, da sich eben jene Lehrkräfte an günstig zusammengesetzten Schulen kumulieren, während benachteiligte Schulen mit einem höheren Anteil an einkommensschwachen Schüler:innen und Schüler:innen aus Minderheitengruppen Probleme haben, effektive, gut ausgebildete und erfahrene Lehrkräfte zu finden, was dazu führt, dass die Qualität der Lehrkräfte an diesen Schulen geringer ist (Ingersoll, 2002).

3.2. Die Verteilung nach Erfahrung

Im vorherigen Kapitel wurde bereits angeführt, dass neben der Qualifikation und der fachlichen Leistung die Erfahrung einer Lehrkraft bei der Zuweisung zu Schulen berücksichtigt wird. Die Berufserfahrung gilt als ein Indikator für die Qualität einer Lehrkraft, die mit zunehmender Berufserfahrung steigt (Allen & Sims, 2018). Der Grund, warum Lehrkräfte mit zunehmender Berufserfahrung als qualitativ besser gelten, liegt darin, dass Lehrkräfte mit mehr Berufserfahrung effektiver sind als Novizenlehrkräfte (Murnane, 1975). So konnte Murnane (1975) in einer seiner Studien, in der der Zusammenhang zwischen Schulressourcen und Lernleistungen der Schüler:innen anhand von 875 Schüler:innen aus innerstädtischen Gebieten untersucht wurde, aufzeigen, dass sich die Effektivität einer Lehrkraft in den ersten drei Berufsjahren drastisch erhöht. Daraus lässt sich ableiten, dass erfahrene Lehrkräfte im Regelfall effektiver sind als ihre frisch ausgebildeten und unerfahrenen Kolleg:innen. Eine gerechte und ausgeglichene Verteilung von erfahrenen und unerfahrenen Lehrkräften wäre folglich wünschenswert, um die Entstehung von Ungleichverhältnissen zu vermeiden und allen Schüler:innen die gleichen Chancen auf qualitativ guten Unterricht bieten zu können.

Ein Blick in die Praxis zeigt jedoch, dass erfahrene und frisch ausgebildete Lehrkräfte ungleich auf die Schulen verteilt werden. So hat die Studie von Ingersoll (2002), in der Fragebögen von 46.700 Lehrkräften verschiedener Schularten und aus verschiedenen Bundesstaaten der USA ausgewertet wurden, gezeigt, dass an benachteiligten Schulen weniger erfahrene Lehrkräfte, dafür aber zweimal mehr neue, unerfahrene Lehrkräfte beschäftigt sind. Als benachteiligte Schulen gelten in diesem Zusammenhang städtische Schulen mit einer einkommensschwachen und durch die Zugehörigkeit zu Minderheitengruppen geprägten Schülerschaft (Ingersoll, 2002). Eine aktuellere Studie von Knight (2019), in der Daten von 81.424 US-amerikanischen Schulen aus dem Schuljahr 2013/2014 ausgewertet wurden, bestätigt, dass der Anteil an

erfahrenen Lehrkräften an amerikanischen Schulen mit einer größeren Anzahl an Schüler:innen aus einkommensschwachen Haushalten und Minderheitengruppen (Schwarze, Lateinamerikaner:innen, amerikanische Ureinwohner:innen, Hawaiianer:innen und Schüler:innen von den pazifischen Inseln) geringer ist. Dieser Befund gilt dabei nicht nur für die USA und ebenso nicht nur für eine Schulart, wie Allen und Sims (2018) in ihrer Studie, in der sie große Datensätze der öffentlichen Schulen Englands der Schuljahre 2010/2011 bis 2014/2015 ausgewertet haben, zeigen konnten. Um die Verteilung von Lehrkraftqualität auf Schulen angemessen untersuchen zu können, wurden die Schulen in fünf Gruppen unterteilt, wobei Gruppe 1 die Schulen umfasst, die am wenigsten benachteiligt sind, während Gruppe 5 aus den am meisten benachteiligten Schulen besteht (Allen & Sims, 2018). Die Benachteiligung wird in diesem Fall an dem Anteil der Schüler:innen bemessen, denen aufgrund eines geringen sozioökonomischen Status ein kostenloses Schulesen zusteht (Allen & Sims, 2018). Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass an Grundschulen der Gruppe 1 zwölf Prozent der Lehrkräfte zehn oder mehr Jahre Erfahrung haben, während an Grundschulen der Gruppe 5 nur sieben Prozent der Lehrkräfte über so viel Erfahrung verfügen (Allen & Sims, 2018). An Sekundarschulen ist das Ergebnis hinsichtlich des Anteils der Lehrkräfte mit eben jener Erfahrung mit zwölf Prozent in Gruppe 1 und acht Prozent in Gruppe 5 nahezu identisch (Allen & Sims, 2018). Aus dieser Ungleichverteilung der erfahrenen Lehrkräfte lässt sich eine ebenso ungleiche Verteilung der unerfahrenen Lehrkräfte schlussfolgern. Insgesamt hat sich in der Studie von Allen und Sims (2018) gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit um 32 Prozent höher ist, dass unerfahrene Lehrkräfte an benachteiligten Schulen unterrichten.

Bislang liegt keine in Deutschland durchgeführte Studie vor, die die Ungleichverteilung erfahrener und unerfahrener Lehrkräfte auf Deutschlands Schulen bestätigt. Da die US-amerikanischen und englischen Studien jedoch ähnliche Ergebnisse hervorbringen, kann davon ausgegangen werden, dass deutsche Studien ähnliche Befunde liefern würden und das Kriterium der Erfahrung folglich auch den deutschen Schulzuweisungsprozess beeinflusst und Ungleichverhältnisse bei der Lehrkraftzuteilung verursacht.

Für diese Ungleichverteilung der Lehrkräfte auf Schulen auf Basis ihrer Erfahrung gibt es verschiedene Gründe. So hat eine Umfrage von über 1.000 englischen Lehrkräften verschiedener Schularten ergeben, dass Lehrkräfte zu Beginn ihrer Karriere vermehrt das Ziel verfolgen, durch ihre Lehrtätigkeit das Leben ihrer Schüler:innen verändern und einen Unterschied in der Gesellschaft machen zu wollen (Menzies et al., 2015). Auch wenn sich der prozentuale Anteil der Lehrkräfte, die diese Ziele verfolgen, in der Umfrage von Menzies et al. (2015) auch nach

mehreren Jahren im Beruf nur geringfügig verringert (von 60 auf 58 Prozent und von 45 auf 42 Prozent), so bestätigt eine Studie der Public Agenda (2009), dass besonders Lehrkräfte der jüngeren Generationen, die zumeist noch jung und unerfahren sind, einen größeren Ansporn haben, benachteiligten Schüler:innen zu einer erfolgreichen Zukunft zu verhelfen, als ihre erfahreneren Kolleg:innen. Daraus ergibt sich ein möglicher Erklärungsansatz, warum mehr unerfahrene Lehrkräfte an benachteiligten Schulen arbeiten.

Eine zweite Begründung für die ungleiche Verteilung von erfahrenen und unerfahrenen Lehrkräften auf Schulen ergibt sich aus dem erhöhten Angebot an freien Stellen an benachteiligten Schulen (Allen & Sims, 2018). So konnte in der Studie von Allen und Sims (2018) herausgestellt werden, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Lehrkräfte die Schule verlassen und an eine andere Schule wechseln, an Schulen mit besonders benachteiligter Schülerschaft um 58 Prozent höher ist als an besonders günstig zusammengesetzten Schulen. Dadurch werden an benachteiligten Schulen regelmäßig Stellen frei, die dann häufig von frisch ausgebildeten und unerfahrenen Lehrkräften besetzt werden (Allen & Sims, 2018). Auch Bildungsberichte aus dem deutschsprachigen Raum bestätigen solche Personalfluktuationen und die damit einhergehende höhere Anzahl freier Stellen an benachteiligten Schulen (Weber et al., 2018).

Die Ungleichverteilung hinsichtlich der Erfahrung der Lehrkräfte ist als kritisch anzusehen, da sich auf Basis des prozentualen Anteils an erfahrenen Lehrkräften an einer Schule signifikant vorhersagen lässt, ob an der Schule gute oder schlechte Leistungen erzielt werden (Blizard, 2021). So hat ein Abgleich der Charakteristika der Lehrer- und Schülerschaft mit den erbrachten Leistungen an 42 Grundschulen des Forsyth County in North Carolina in den Jahren 2017 und 2018 ergeben, dass an Schulen, an denen sehr gute Leistungen erzielt worden sind, mehr als 72 Prozent der Lehrkräfte über zehn Jahre und nur 7,4 Prozent null bis vier Jahre Berufserfahrung hatten (Blizard, 2021). Im Gegensatz dazu haben an Schulen, an denen insgesamt sehr schlechte Leistungen erzielt worden sind, Lehrkräfte gearbeitet, von denen nur 40 Prozent bereits seit über zehn Jahren als Lehrer:in tätig waren, während über 34 Prozent keine bis maximal vier Jahre Berufserfahrung hatten (Blizard, 2021). Daraus lässt sich ableiten, dass mit steigender Anzahl an erfahrenen Lehrkräften an einer Schule auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Schüler:innen der Schule gutem Unterricht ausgesetzt sind und folglich gute Leistungen erzielen. Ein geringerer Anteil an erfahrenen Lehrkräften an Schulen verringert folglich eben jene Chancen auf guten Unterricht. Da die zuvor angeführten Studien belegt haben, dass der Anteil an erfahrenen Lehrkräften besonders an benachteiligten Schulen gering ist, verstärken sich die bereits thematisierten Ungleichverhältnisse, da es gerade die benachteiligten

Schüler:innen sind, die besonders auf guten Unterricht angewiesen sind, um Bildungserfolge zu erzielen (Blizard, 2021). Die ungleiche Verteilung von erfahrenen und unerfahrenen Lehrkräften auf Schulen führt somit dazu, dass nicht alle Schüler:innen die gleichen Bildungschancen erhalten.

3.3. Die Verteilung nach Qualifikation

Neben der im vorherigen Kapitel behandelten Berufserfahrung lässt sich auch die Qualifikation einer Lehrkraft als ein weiterer Indikator für die Qualität von Lehrkräften ausweisen (Allen & Sims, 2018). Dieser Aspekt spiegelt sich in den Ergebnissen der Studie von Blizard (2021) wider, denn es konnte nachgewiesen werden, dass ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl an qualifizierten Lehrkräften und den an der Schule erbrachten Leistungen besteht. So hatten an den Grundschulen im Forsyth County, an denen sehr gute Leistungen erzielt worden sind, über 45 Prozent der Lehrkräfte erweiterte Abschlüsse, während es an Schulen mit schlechteren Leistungen nur 27 Prozent waren (Blizard, 2021). Daraus lässt sich ableiten, dass hochqualifizierte Lehrkräfte zumeist effektiver arbeiten und folglich qualitativ besseren Unterricht geben. Um ein Leistungsgefälle zwischen Schulen zu verhindern und allen Schüler:innen die Chance auf qualitativ guten Unterricht zu geben, sollten hoch- und geringqualifizierte Lehrkräfte demnach gleichmäßig auf Schulen verteilt werden.

Untersucht man jedoch, wie hoch- und geringqualifizierte Lehrkräfte tatsächlich auf Schulen verteilt werden, zeigt sich, dass dieser Theorie in der Praxis nur wenig Beachtung geschenkt wird. Die Auswertung umfangreicher Datensätze aller Lehrkräfte des Bundesstaates New York, die zwischen 1984 und 2000 an einer öffentlichen Schule beschäftigt waren, hat gezeigt, dass geringer qualifizierte Lehrkräfte vermehrt an Schulen mit einer größeren Anzahl an armen, leistungsschwachen und nicht-Weißen Schüler:innen beschäftigt sind (Lankford, Loeb & Wyckoff, 2002). Im Gegenzug lehren an Schulen, an denen ein positives Arbeitsklima herrscht und die vermehrt von Weißen und leistungsstarken Schüler:innen aus wohlhabenderen Elternhäusern besucht werden, mehr Lehrkräfte, die höhere Abschlüsse vorweisen können (Lankford et al., 2002; Richards, 2014).

Die Studie von Allen und Sims (2018) bestätigt diesen Befund und führt den prozentualen Anteil unqualifizierter Lehrkräfte an benachteiligten und günstig zusammengesetzten Schulen verschiedener Schularten an. So beträgt der Anteil an unqualifizierten Lehrkräften an benachteiligten Grundschulen vier Prozent, während er an günstig zusammengesetzten Grundschulen lediglich zwei Prozent beträgt (Allen & Sims, 2018). An benachteiligten Sekundarschulen

beträgt der Anteil an unqualifizierten Lehrer:innen neun Prozent, während er an günstig zusammengesetzten Sekundarschulen nur fünf Prozent beträgt (Allen & Sims, 2018). Insgesamt ist die Wahrscheinlichkeit, dass Schüler:innen von einer unqualifizierten Lehrkraft unterrichtet werden, an besonders benachteiligten Schulen um 88 Prozent höher als an besonders günstig zusammengesetzten Schulen (Allen & Sims, 2018). Da die Ergebnisse der englischen Studie von Allen und Sims (2018) denen der US-amerikanischen Studien von Lankford et al. (2002) und Richards (2014) ähneln, ist erwartbar, dass das Kriterium der Lehrkraftqualifikation bei der Schulzuweisung in Deutschland ebenso berücksichtigt wird und in Deutschland durchgeführte Studien ähnliche Befunde liefern würden.

Die Gründe für die ungleiche Verteilung von hoch- und geringqualifizierten Lehrkräften auf Schulen decken sich mit den Gründen, die in den letzten zwei Kapiteln angeführt worden sind. Grundsätzlich präferieren Lehrkräfte die Arbeit an günstig zusammengesetzten Schulen, was dazu führt, dass viele einen Schulwechsel an eben jene Schulen anstreben. Das Prinzip der Bestenauslese erleichtert dabei vor allem hochqualifizierten, effektiven und erfahrenen Lehrkräften den Wechsel. Als Folge entstehen an benachteiligten Schulen vermehrt freie Stellen. Um diese besetzen und somit den Bedarf an Lehrkräften decken zu können, ist es mitunter möglich, dass benachteiligte Schulen in schulinternen Stellenausschreibungsverfahren ihre Erwartungen an künftige Lehrkräfte und die Voraussetzungen, die diese erfüllen sollen, verringern (Smithers & Robinson, 2000). Daraus resultierend erhöht sich nicht nur der prozentuale Anteil an geringer qualifizierten Lehrkräften, sondern auch der Anteil an Lehrer:innen, die keine Qualifikation für die zu unterrichtenden Fächer besitzen – sogenannte *out-of-subject teachers* (Allen & Sims, 2018). In der Studie von Allen und Sims (2018) konnte nachgewiesen werden, dass die Wahrscheinlichkeit, dass an einer Schule Lehrkräfte mit für die jeweilige Stelle unpassender Qualifikation beschäftigt sind, an benachteiligten Schulen um 49 Prozent höher ist als an günstig zusammengesetzten Schulen.

Im deutschen Raum spricht man in diesem Zusammenhang von fachfremdem Unterricht. Aus dem deutschen Bildungsbericht des Jahres 2020 lässt sich entnehmen, dass der Anteil an fachfremd unterrichtenden Lehrkräften abhängig von der Schulart unterschiedlich hoch ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020). So sind an nichtgymnasialen Schularten mehr Lehrkräfte fachfremd tätig als an Gymnasien (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020). Hoffmann und Richter (2016) bestätigen dies in ihrer Analyse der im Rahmen des IQB Bildungstrends 2015 vorgenommenen schriftlichen Befragung von Englisch- und Deutschlehrkräften. Sie schlussfolgern, dass fachfremd unterrichtende Lehrkräfte somit vermehrt in den

Schulen vertreten sind, in denen Schüler:innen lernen, die im Durchschnitt benachteiligter sind und schlechtere Lernvoraussetzungen haben als die an Gymnasien vertretene Schülerschaft (Hoffmann & Richter, 2016). Begründen lässt sich dies durch die bereits erwähnten Personalfluktuationen an Schulen mit benachteiligter Schülerschaft und das damit einhergehende Mehrangebot an freien Stellen. Aufgrund des Lehrkräftemangels und der Präferenz der Lehrkräfte, an günstig zusammengesetzten Schulen arbeiten zu wollen, ist es möglich, dass nicht jede freie Stelle an benachteiligten Schulen neu besetzt werden kann, was die Schulleitung dazu veranlasst, diesen Bedarf durch bereits an der Schule beschäftigte Lehrkräfte anderer Fächer abzu decken, die folglich fachfremd unterrichten müssen (DeLany, 1991). Da dieser Befund im Zusammenhang mit den Mechanismen der Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen steht, soll der Aspekt der Ungleichverteilung von fachfremden Lehrkräften im Kapitel 4.2. erneut aufgegriffen werden.

Neben dem Einsatz von fachfremd unterrichtenden Lehrkräften kommt es in den letzten Jahren vermehrt zur Einstellung von Personen, die über keinerlei Lehrbefähigung verfügen – sogenannte Seiten- und Quereinsteiger:innen (Porsch, 2021). Quereinsteiger:innen sind Personen, die nach Erlangung eines akademischen Abschlusses und der Anerkennung der von ihnen studierten Fächer als Unterrichtsfächer das Referendariat absolvieren und anschließend als Lehrkräfte tätig sind (Porsch, 2021). Um einen Seiteneinstieg handelt es sich hingegen dann, wenn Personen nach Abschluss ihres Fachstudiums und ohne zuvor absolvierten Vorbereitungsdienst in den Lehrberuf einsteigen und ihre pädagogische Qualifikation berufsbegleitend erlangen (Porsch, 2021). Hinsichtlich der Verteilung von Quer- und Seiteneinsteiger:innen lässt sich aus dem Bildungsbericht entnehmen, dass auch Seiten- und Quereinsteiger:innen vermehrt an nichtgymnasialen Schularten eingesetzt werden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020). Daraus lässt sich schließen, dass Seiten- und Quereinsteiger:innen ebenso vermehrt an Schulen mit benachteiligter und leistungsschwächerer Schülerschaft beschäftigt sind (Hoffmann & Richter, 2016). Ob diese Ungleichverteilung von Seiten- und Quereinsteiger:innen auf Schulen negative Auswirkungen auf die Unterrichtsqualität und folglich auch auf die Leistungen der Schüler:innen der jeweiligen Klasse hat, soll im Kapitel 4.2. näher beleuchtet werden.

4. Die Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen

Nachdem im dritten Kapitel die Verteilung von Lehrkräften auf Schulen untersucht worden ist und herausgestellt werden konnte, dass Lehrkräfte trotz des Prinzips der zentralen Lehrkraftzu teilung ungleich auf Schulen verteilt werden und sowohl ihre Erfahrung als auch ihre Quali fikation beim Schulzuweisungsprozess Berücksichtigung finden, soll der Fokus in Kapitel 4 auf

der Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen liegen. Dafür soll zuerst analysiert werden, welche Bedeutung der Erfahrung von Lehrkräften und dem damit verbundenen Anciennitätsprinzip zukommt, welche Mitspracherechte seitens der Lehrkräfte sich daraus ergeben und wie diese in ihrer Folge zu Ungleichverhältnissen und Unfairness bei der Klassenzuteilung führen.

Anschließend daran soll beleuchtet werden, welche Rolle die Qualifikation einer Lehrkraft bei der Klassenzuweisung spielt und welche Ungleichverhältnisse sich daraus ergeben. Außerdem soll ebenso untersucht werden, ob das Geschlecht und die Ethnie einer Lehrkraft bei der Klassenzuweisung Berücksichtigung finden.

4.1. Die Zuweisung nach Erfahrung und dem Anciennitätsprinzip

Bereits im Kapitel 3.2., in dem die Lehrkräfteverteilung auf Schulen nach dem Kriterium der Erfahrung analysiert worden ist, konnte herausgestellt werden, dass die Effektivität einer Lehrkraft besonders in den ersten Berufsjahren zunimmt und somit in Abhängigkeit zur Erfahrung einer Lehrkraft steht. Dass erfahrene Lehrkräfte effektiver lehren als ihre unerfahrenen Kolleg:innen, lässt sich aus verschiedenen Studien ableiten, die allesamt bewiesen haben, dass sich die Unerfahrenheit von Lehrkräften negativ auf die Leistungen der von ihnen unterrichteten Schüler:innen auswirkt und diese weniger lernen, wenn sie von unerfahrenen Lehrkräften unterrichtet werden (Clotfelter, Ladd & Vigdor, 2006; Hanushek, Kain, O'Brien & Rivkin, 2005). Daraus lässt sich schließen, dass der Unterricht von unerfahrenen Lehrkräften ineffektiver ist (Clotfelter, Ladd & Vigdor, 2005), was sich mitunter auch durch die unterschiedliche Effektivität der Klassenführung begründen lässt. So haben Thiel, Richter und Ophardt (2012) im Rahmen ihrer Experten-Novizen-Studie, in der sie den videographierten Unterricht von elf erfahrenen und sechs unerfahrenen Lehrkräften an Brandenburger und Berliner Sekundarschulen in Hinblick auf das Klassenmanagement analysiert haben, nachgewiesen, dass erfahrene Lehrkräfte über deutlich mehr Kompetenzen im Klassenmanagement verfügen als ihre unerfahrenen Kolleg:innen. Gegenüber Novizen sind erfahrene Lehrkräfte besser in der Lage, die gesamte Klasse zu aktivieren, den Unterrichtsfluss zu steuern und potenzielle Störungen frühzeitig zu erkennen (Thiel et al., 2012). Im Gegensatz zu ihren unerfahreneren Kolleg:innen intervenieren sie bei Störungen effektiv, indem sie nur knapp zurechtweisen und den Unterricht zügig fortsetzen (Thiel et al., 2012). Durch eine solch effektive Klassenführung erhöht sich die effektive Lernzeit (Thiel et al., 2012), was folglich die gesamtheitlich höhere Effektivität von erfahrenen Lehrkräften erklärt. Um zu verhindern, dass sich durch die Unterschiede in der Effektivität von erfahrenen und unerfahrenen Lehrkräften das Leistungsgefälle zwischen der Schülerschaft vergrößert, erscheint es sinnvoll, den unerfahreneren Lehrkräften günstig zusammengesetzte

Klassen zuzuweisen, während erfahrene Lehrkräfte herausfordernderen Klassen zugewiesen werden sollten (Clotfelter et al., 2005; Grissom, Kalogrides & Loeb, 2015).

Die Realität zeigt jedoch, dass Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Erfahrung so auf Klassen verteilt werden, dass die Ungleichverhältnisse im Bildungswesen nicht aufgehoben oder abgeschwächt, sondern vielmehr verstärkt werden, indem die erfahrensten und demnach effektiveren Lehrkräfte den am wenigsten benachteiligten und leistungsstärksten Schüler:innen zugewiesen werden, während unerfahrene Lehrkräfte auf Klassen mit einem höheren Anteil an benachteiligten und leistungsschwachen Schüler:innen verteilt werden (Grissom et al., 2015; Kalogrides, Loeb & Béteille, 2011). Kalogrides et al. (2011) haben im Rahmen ihrer umfangreichen Analyse von Verwaltungsakten der Schulen, Schülerschaft und des Personals des Miami-Dade County Public Schools Schuldistrikts aus den Schuljahren 2003/2004 bis 2008/2009 viele wichtige Erkenntnisse über die ungleiche Verteilung von erfahrenen und unerfahrenen Lehrkräften auf Klassen gewonnen. So hat ihre Analyse ergeben, dass unerfahrene Lehrkräfte vermehrt herausfordernderen Klassen zugewiesen werden, deren Schüler:innen häufiger Verhaltensprobleme zeigen, nicht zum Unterricht erscheinen, suspendiert werden, die Klasse wiederholen müssen und benachteiligter sind (Kalogrides et al., 2011). Als benachteiligt gelten auch in dieser Analyse Schüler:innen, die aus einkommensschwachen Familien kommen, einer Minderheiten-Gruppe angehören und/oder leistungsschwach sind (Kalogrides et al., 2011). Unerfahrene Lehrkräfte unterrichten demnach Klassen mit einem Prozent mehr Schwarzen Schüler:innen und einem Prozent mehr Schüler:innen, die aus einkommensschwachen Familien stammen (Kalogrides et al., 2011).

Hinsichtlich der Leistung der Schüler:innen konnte nachgewiesen werden, dass unerfahrenen Lehrkräften Klassen zugewiesen werden, in denen die Mathematik- und Leseleistungen der Schüler:innen im letzten Schuljahr um ein Zwanzigstel einer Standardabweichung geringer waren als die Leistungen der Schüler:innen, die einer erfahrenen Lehrkraft an derselben Schule und in derselben Klassenstufe zugewiesen wurden (Kalogrides et al., 2011). Auch in Hinblick auf die Zuweisung zu verschiedenen Klassenstufen zeigen sich Unterschiede. Während unerfahrene Lehrer:innen an High-Schools fünf Prozent mehr Klassen in Jahrgangsstufe 9, fünf Prozent weniger Klassen in Jahrgangsstufe 12 und fünf Prozent weniger Kurse auf erhöhtem Leistungsniveau unterrichten, lehren erfahrene Lehrkräfte vermehrt Kurse auf erhöhtem Leistungsniveau und werden häufiger höheren Klassenstufen zugewiesen (Kalogrides et al., 2011).

Die ungerechte Zuweisung von erfahrenen und unerfahrenen Lehrkräften zu Klassen konnte neben der Analyse von Kalogrides et al. (2011) auch in weiteren Studien nachgewiesen werden,

auf deren Ergebnisse an dieser Stelle jedoch nicht detaillierter eingegangen werden kann, da es den Rahmen dieser Arbeit überschreiten würde (vgl. Allen & Sims, 2018; Clotfelter et al., 2005; Finley, 1984; Grissom et al., 2015; Kalogrides, Loeb & Bételle, 2012; Player, 2010). Ein wichtiger Aspekt, der in der Studie von Grissom et al. (2015) nachgewiesen werden konnte und die bisherigen Befunde noch einmal verstärkt, soll dennoch an dieser Stelle angeführt werden. So haben Grissom et al. (2015) herausstellen können, dass sich die unausgeglichene und ungerechte Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen auf Basis ihrer Erfahrung nicht nur auf eine Schulart beschränkt, sondern dass die Befunde für alle Schularten mit Ausnahme von minimalen Abweichungen identisch sind (Grissom et al., 2015). Dass die Befunde schulartenübergreifend gültig sind, zeigt umso mehr, welche große Rolle die Erfahrung einer Lehrkraft bei der Klassenzuweisung spielt.

Neben der Auswertung von administrativen Daten haben Kalogrides et al. (2011) zusätzlich eine im Frühjahr 2008 mit den Lehrkräften des Miami-Dade County Public Schools Schuldistrikts durchgeführte Umfrage für ihre Untersuchung herangezogen. Diese hat gezeigt, dass das Kriterium der Erfahrung, das mitunter entscheidend für die Klassenzuweisung ist, sich nicht auf die gesamtheitliche Berufserfahrung einer Lehrkraft bezieht, sondern lediglich auf die Berufserfahrung an der jeweiligen Schule (Kalogrides et al., 2011). Somit findet das Prinzip der Anciennität bei der Klassenzuweisung Berücksichtigung (Stumpner, 2014). Dieses besagt, dass die Zugehörigkeitsdauer zu einem Betrieb oder einer Firma bei neuer Stellenvergabe oder Beförderungen berücksichtigt wird (Armbrüster, 2013). Im Kontext der Klassenzuweisung bedeutet dies, dass Lehrkräfte, die bereits seit vielen Jahren an der jeweiligen Schule beschäftigt sind und folglich über viel schulspezifische Erfahrung verfügen, bei der Zuweisung zu Klassen bevorzugt behandelt und zumeist den von ihnen präferierten, weniger herausfordernden Klassen zugewiesen werden, während Lehrkräfte mit geringer schulspezifischer Erfahrung vermehrt auf herausforderndere Klassen mit mehr benachteiligten Schüler:innen verteilt werden (Grissom et al., 2015; Stumpner, 2014). Da das Anciennitätsprinzip sowohl in den USA (vgl. Grissom et al., 2015) als auch in Österreich (vgl. Stumpner, 2014) Anwendung findet, ist erwartbar, dass das Anciennitätsprinzip und somit die schulspezifische Erfahrung einer Lehrkraft auch bei der Klassenzuweisung in Deutschland berücksichtigt wird und deutsche Studien folglich zu ähnlichen Ergebnissen kommen würden.

Die Klassenzuweisung ist in Deutschland im Gegensatz zur Schulzuweisung nicht zentral geregelt, sondern gehört zum Aufgabenbereich der Schulleitung, die gegenüber dem pädagogischen und sonstigem Personal einer Schule weisungsberechtigt ist (BbgSchulG, 2002). Dass

die Schulleitung einer Schule die Klassenzuweisung vornimmt, ist nicht nur im Land Brandenburg so vorgesehen, sondern gilt deutschlandweit, wie ein Blick in die Schulgesetze anderer Bundesländer zeigt (vgl. Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen, 2000; Schulgesetz für das Land Berlin, 2004). Heck, Marcoulides und Glasman (1989) haben in ihrer Studie 169 Fragebögen ausgewertet, in denen Kalifornische Grundschulleiter:innen Fragen zur Thematik der Klassenzuweisung beantwortet haben, wobei davon auszugehen ist, dass Schulleiter:innen anderer Schularten und anderer Nationen ähnlich geantwortet hätten. Sie gaben an, Lehrkräfte einerseits in Abhängigkeit von deren Wesen und Kompetenzen und den Bedürfnissen der Schüler:innen auf Klassen zu verteilen (Heck et al., 1989). Andererseits berücksichtigen sie bei der Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen organisatorische Aspekte und die Präferenzen von Lehrkräften und Eltern (Heck et al., 1989).

Das Kriterium, dass organisatorische Aspekte bei der Klassenzuweisung Berücksichtigung finden, wird in Literatur aus dem deutschsprachigen Raum ebenso angeführt (Weber et al., 2018). So wird im österreichischen Bildungsbericht aus dem Jahr 2018 herausgestellt, dass Lehrkräfte häufig abhängig von der Passung ihrer Stundenpläne und denen der jeweiligen Klassen auf bestimmte Klassen verteilt (Weber et al., 2018). „Pädagogische Überlegungen spielen [...] [dabei] nur eine untergeordnete Rolle“ (Müller, 2019, S. 85). Jedoch steht es der Schulleitung frei, Lehrkräften „bei der Planung des Stundenplanes eines Schuljahres eher gewünschte Klassen zu[zu]weisen“ (Müller, 2019, S. 244). Die Bevorzugung bei der Zuweisung zu Klassen kommt aufgrund des Anciennitätsprinzips vor allem den Lehrkräften zugute, die bereits lange an der jeweiligen Schule beschäftigt sind, da diese besser dazu in der Lage sind, die schulinternen Zuweisungsprozesse zu beeinflussen (Grissom et al., 2015).

Wie stark Lehrkräfte die Zuweisung zu Klassen beeinflussen können, zeigt sich beim Vergleich ihrer Einflussnahme mit den Einflussmöglichkeiten der Eltern. In einer nationalen Studie von Carey und Farris (1994) haben die Schulleiter:innen von 912 Sekundarschulen in öffentlicher Trägerschaft unter anderem Fragen zur Klassenzuweisung und der Beeinflussung eben dieser beantwortet. Die Auswertung hat ergeben, dass sich nur fünf Prozent der Schulleiter:innen mäßig bis stark von den Wünschen der Eltern beeinflussen lassen, während sich 70 Prozent der Schulleiter:innen gar nicht davon beeinflussen lassen (Carey & Farris, 1994). In Hinblick auf die Einflussnahme der Lehrkräfte konnte gezeigt werden, dass sich 15 Prozent aller befragten Schulleiter:innen gar nicht von den Präferenzen der Lehrkräfte beeinflussen lassen, während im Gegenzug jedoch 60 Prozent der Schulleiter:innen angaben, sich mäßig bis stark von den Präferenzen der Lehrkräfte beeinflussen zu lassen (Carey & Farris, 1994). Daraus lässt sich

ableiten, dass die Einflusskraft der Lehrkräfte auf die Zuweisung zu Klassen besonders stark ist. Da die soeben angeführte Studie jedoch keinen Beweis dafür liefert, dass die Einflusskraft der Lehrer:innen abhängig von ihrer Anciennität ist, soll dieses Argument mithilfe weiterer Studien bestätigt werden.

Grissom et al. (2015) haben durch die Analyse zahlreicher Daten des Miami-Dade Public Schools Schuldistrikts nachgewiesen, dass Lehrkräfte, die bereits seit mehreren Jahren an einer bestimmten Schule arbeiten, den Prozess der Klassenzuweisung an dieser Schule stärker kontrollieren und beeinflussen können als ihre Kolleg:innen, die noch nicht so lange an der Schule beschäftigt sind. Der Grund dafür liegt darin, dass mit den Jahren, die eine Lehrkraft an einer Schule tätig ist, ihr organisatorisches und soziales Kapital steigt (Grissom et al., 2015). Lehrkräfte wissen mit der Zeit, wie bestimmte schulinterne Prozesse, unter anderem auch der Zuweisungsprozess von Lehrkräften zu Klassen, ablaufen (Grissom et al., 2015; Kalogrides et al., 2011). Wie Finley (1984) in einer Fallstudie an einer amerikanischen Gesamtschule herausgestellt hat, hat dies zur Folge, dass erfahrenere Lehrkräfte den Zuweisungsprozess genau verfolgen und der Schulleitung ihre Präferenzen mitteilen, während neue Lehrkräfte ohne schulspezifische Erfahrung häufig nicht in den Zuweisungsprozess miteinbezogen werden.

Das erhöhte soziale Kapital bezieht sich auf den größeren Respekt, der einer Lehrkraft mit den Jahren vonseiten der Schulleitung und sonstigem pädagogischen Personal entgegengebracht wird, und die Beziehung zwischen Lehrkraft und Schulleitung, die im Laufe der Jahre stärker wird (Grissom et al., 2015). So hat Donaldson (2013) im Rahmen ihrer Studie, in der sie 30 Schulleiter:innen aus zwei US-amerikanischen Bundesstaaten zu ihrer Personalwirtschaft interviewt hat, zeigen können, dass ein Großteil der befragten Schulleiter:innen über ihre Bemühungen um eine effiziente Klassenzuweisung hinweggesehen und sich stattdessen nach den Präferenzen einzelner Lehrkräfte gerichtet hat, um die Beziehung zu jenen Lehrkräften aufrechtzuerhalten. Die Präferenz von Lehrkräften, in Klassen mit weniger benachteiligten Schüler:innen zu unterrichten, wird folglich bei jenen Lehrkräften berücksichtigt, die viele Jahre schulspezifischer Erfahrung vorweisen können, gut vernetzt sind und von der Schulleitung wertgeschätzt werden (Grissom et al., 2015).

Somit konnte in diesem Kapitel gezeigt werden, dass bei der Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen nach dem Kriterium der Erfahrung nicht die gesamtheitliche Berufserfahrung einer Lehrkraft ausschlaggebend ist, sondern vielmehr die Erfahrung an der jeweiligen Schule darüber entscheidet, welche Lehrkraft welcher Klasse zugewiesen wird und ob die Präferenzen der jeweiligen Lehrkraft berücksichtigt werden oder nicht. Das Argument, dass das

Anciennitätsprinzip bei der Zuweisung von Lehrkräften zu Klassen Anwendung findet, konnte somit bestätigt werden. Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Kriterium der Erfahrung bei der Klassenzuweisung berücksichtigt wird und dass die sich daraus ergebende Bevorzugung erfahrener Lehrkräfte zur Entstehung von Ungleichverhältnissen beiträgt.

4.2. Die Zuweisung nach Qualifikation

Im Kapitel zur Verteilung von Lehrkräften auf Schulen nach dem Kriterium der Qualifikation konnte anhand verschiedener Studien herausgestellt werden, dass gering- und hochqualifizierte Lehrkräfte ungleich auf Schulen verteilt werden. Ob die Qualifikation einer Lehrkraft auch beim schulinternen Prozess der Klassenzuweisung Berücksichtigung findet, soll im Folgenden untersucht werden.

In einer Studie von Clotfelter et al. (2006), in der zahlreiche, aus dem North Carolina Education Research Data Center stammende Unterlagen zur Schüler- und Lehrerschaft des Bundesstaates North Carolina ausgewertet wurden, ließ sich nachweisen, dass höher qualifizierte Lehrkräfte häufiger Klassen mit weniger benachteiligten Schüler:innen zugeordnet werden, während ihre weniger qualifizierten Kolleg:innen mit höherer Wahrscheinlichkeit herausfordernderen Klassen mit mehr benachteiligten Schüler:innen zugewiesen werden. Dabei ist anzumerken, dass der Fokus bei der Auswertung der Daten auf den Lehrkräften und Schüler:innen der fünften Jahrgangsstufe lag (Clotfelter et al., 2006). Es ist dennoch davon auszugehen, dass die Auswertung der Daten anderer Jahrgangsstufen ähnliche Befunde liefern würde. Ebenso ist es wahrscheinlich, dass die Befunde in anderen Bundesstaaten der USA sowie in anderen Ländern wie Deutschland ähnlich ausfallen würden.

Im Rahmen der Untersuchung von Clotfelter et al. (2006) konnte bewiesen werden, dass Lehrkräfte, die beim Erwerb ihrer Lizenz ein niedrigeres Testergebnis erzielt haben als ihre Kolleg:innen, Klassen zugewiesen wurden, in denen der Anteil an Weißen Schüler:innen und Schüler:innen, deren Eltern eine Collegeausbildung vorweisen konnten, geringer war. Außerdem werden jenen Lehrkräften vermehrt Klassen zugeteilt, deren Schüler:innen leistungsschwächer sind und im Vorjahr im Vergleich zu anderen Schüler:innen der Jahrgangsstufe in Leistungsüberprüfungen schlechter abgeschnitten haben (Clotfelter et al., 2006). Im Gegensatz dazu wurden Lehrkräften, die besonders hochqualifiziert sind und über eine National Board Certification verfügen, vorrangig Klassen mit einem höheren Anteil an leistungsstarken und wohlhabenderen Schüler:innen und Schüler:innen, deren Eltern eine Collegeausbildung erfahren haben, zugeteilt (Clotfelter et al., 2006).

Auch Player (2010) hat in seiner Untersuchung des Klassenzuweisungsprozesses mit Längsschnittdaten aller Schüler:innen und Lehrkräfte des Bundesstaates North Carolina aus den Schuljahren 1997/1998 und 1998/1999 gearbeitet und sich dabei auf die Jahrgangsstufen 3 bis 5 fokussiert. Seine Untersuchung ergab, dass jede Standardabweichung, um die das Lizenz-Testergebnis einer Lehrkraft höher ist als der Mittelwert aller Testergebnisse der Lehrkräfte einer Schule, mit der Zuweisung zu einer Klasse mit 0,3 Prozentpunkten weniger Schwarzen Schüler:innen einhergeht (Player, 2010). Ebenso geht ein solches Testergebnis mit der Zuweisung zu einer Klasse einher, deren Schüler:innen Mathematikfähigkeiten vorweisen, die um 2,1 Prozentpunkte einer Standardabweichung höher sind als die anderer Schüler:innen der Jahrgangsstufe (Player, 2010).

Abgesehen vom Lizenz-Testergebnis einer Lehrkraft zeigen sich jedoch auch Unterschiede in der Klassenzuweisung in Abhängigkeit davon, ob die Lehrkraft nur einen Bachelor- oder auch einen Masterabschluss vorweisen kann. So konnte in der Studie von Kalogrides et al. (2011) herausgestellt werden, dass Lehrkräften, die ein erfolgreich abgeschlossenes Masterstudium vorweisen können, Klassen mit einem geringeren Anteil an Schwarzen und einkommensschwachen Schüler:innen und weniger Schüler:innen, mit Disziplinarproblemen zugewiesen werden. Somit werden Lehrkräften, die über weiterführende Studienabschlüsse verfügen und infolgedessen höher qualifiziert sind, vermehrt weniger schwierige Klassen zugewiesen als ihren geringer qualifizierten Kolleg:innen (Kalogrides et al., 2011).

Ein Aspekt, der an dieser Stelle erneut aufgegriffen werden soll, ist der Aspekt des ungleichen Vorkommens an fachfremd unterrichtenden Lehrkräften sowie Seiten- und Quereinsteiger:innen in Abhängigkeit von der Schulart. Leider bietet keine der für diese Arbeit herangezogenen Studien Aufschluss darüber, ob beim schulinternen Prozess der Klassenzuweisung weitere Ungleichverhältnisse entstehen, indem etwa Fachlehrer:innen günstiger zusammengesetzten Klassen zugeteilt werden, während fachfremd unterrichtende Lehrkräfte und Seiten- und Quereinsteiger:innen auf Klassen mit benachteiligter Schülerschaft verteilt werden.

Auch ohne diese Beweislage ist der Einsatz von fachfremd unterrichtenden Lehrkräften zur Kompensation des Mangels an Fachlehrkräften als problematisch zu betrachten, da fachfremd unterrichtende Lehrer:innen „nur über ein eingeschränktes fachliches und fachdidaktisches Wissen im Unterrichtsfach verfügen, was sich wiederum auf die Qualität der fachlichen Lerngelegenheiten und die Lernergebnisse der Schülerinnen und Schüler auswirken sollte“ (Hoffmann & Richter, 2016, S. 482). Diese These haben Hoffmann und Richter (2016) im Rahmen ihrer Analyse bestätigen können, indem sie herausgestellt haben, dass Schüler:innen, die von

fachfremden Lehrkräften unterrichtet werden, nachweislich geringere Leistungen in den Fächern Deutsch und Englisch erbringen. Auch für das Fach Mathematik und die Naturwissenschaften ließ sich diese These bestätigen, denn in der Analyse von Richter, Kuhl, Haag und Pant (2013) zeigte sich, dass Schüler:innen auch in diesen Fächern signifikant schlechtere Leistungen erzielten, wenn sie von einer fachfremden Lehrkraft unterrichtet wurden.

Während sich der Unterricht durch eine fachfremde Lehrkraft besonders negativ auf die in leistungsschwachen Klassen erbrachten Leistungen auswirkte, wirkte sich der Unterricht durch fachfremde Lehrkräfte an Gymnasien, an denen vermehrt leistungsstärkere Schüler:innen lernen, lediglich signifikant negativ auf die Mathematikkompetenzen der Schüler:innen aus, nicht jedoch oder nur geringfügig auf die Kompetenzen in den Naturwissenschaften, Deutsch und Englisch (Hoffmann & Richter, 2016; Richter et al., 2013). Daraus lässt sich schließen, dass besonders im Fach Mathematik die Ausprägung des fachlichen und fachdidaktischen Wissens ausschlaggebend für die Effizienz einer Lehrkraft und folglich auch für den Kompetenzerwerb und Lernerfolg der von ihr unterrichteten Schülerschaft ist (Baumert et al., 2010). Aus dem Befund, dass der Unterricht durch fachfremde Lehrkräfte besonders negative Auswirkungen auf leistungsschwache Klassen hatte, lässt sich ableiten, dass beim schulinternen Prozess der Klassenzuweisung vermieden werden sollte, fachfremd unterrichtende Lehrkräfte auf leistungsschwache Klassen zu verteilen, während Fachkräfte in leistungsstarken Klassen unterrichten, da dies das Bildungsgefälle weiter vergrößern würde.

Entgegen aller Erwartungen blieb der signifikante Leistungsabfall, wie er sich bei den Schüler:innen nachweisen ließ, die von fachfremden Lehrkräften unterrichtet wurden, bei den von Quer- und Seiteneinsteiger:innen unterrichteten Schüler:innen nach Kontrolle der Klassenkomposition aus (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020). Auch wenn dieser Befund als positiv anzusehen ist, da sich das Bildungsgefälle durch den Einsatz von Seiten- und Quereinsteiger:innen nicht signifikant zu vergrößern scheint, sollten hinsichtlich des schulinternen Prozesses der Klassenzuweisung dennoch Maßnahmen für eine faire Zuweisung zu Klassen getroffen werden, um eben jene Befundlage aufrechterhalten zu können.

4.3. Die Zuweisung nach Geschlecht

Ein Kriterium, welches aufgrund fehlender Datenlage nicht zur Analyse der Schulzuweisungsmechanismen in Kapitel 3 herangezogen werden konnte, dennoch aber im Rahmen der Analyse der Klassenzuweisungsmechanismen berücksichtigt werden soll, ist das Kriterium des Geschlechts. Wenngleich die Datenlage dazu noch gering ist, sollen die Ergebnisse der wenigen

Studien, die das Geschlecht einer Lehrkraft im Rahmen ihrer Untersuchung als Kriterium herangezogen haben, an dieser Stelle dennoch angeführt werden.

So konnte in der Studie von Kalogrides et al. (2011) nachgewiesen werden, dass weiblichen Lehrkräften vermehrt Klassen zugewiesen wurden, deren Schüler:innen im Vorjahr durchschnittlich geringere Leistungen im Fach Mathematik erzielt haben, häufiger als chronisch abwesend galten, da sie mehr als 21 Tage gefehlt haben, und öfter verhaltensauffällig waren. Ebenso wurden weiblichen Lehrkräften vermehrt Klassen zugeteilt, deren Schüler:innen einen geringeren sozioökonomischen Status hatten (Kalogrides et al., 2011). Jene Befunde gelten als signifikant und haben schulartenübergreifend Bestand (Kalogrides et al., 2011). Somit lässt sich feststellen, dass weibliche Lehrkräfte in herausfordernderen Klassen mit benachteiligter Schülerschaft eingesetzt werden und Lehrkräfte männlichen Geschlechts im Gegenzug bei der Klassenzuweisung bevorzugt behandelt werden (Kalogrides et al., 2011).

Neben dem Ergebnis, dass weiblichen Lehrkräften herausforderndere Klassen zugewiesen werden, hat die Auswertung der Daten zur Klassenzuweisung an High-Schools ergeben, dass weiblichen Lehrkräften mehr Klassen in Jahrgangsstufe 9 und weniger Klassen in Jahrgangsstufe 12 zugeteilt werden, was dafürspricht, dass weibliche Lehrkräfte nicht nur auf die schwierigeren Klassen, sondern auch auf die weniger begehrten Klassenstufen verteilt werden (Kalogrides et al., 2011). Im Widerspruch dazu steht der Befund, dass weibliche Lehrkräfte im Vergleich zu ihren Kollegen mehr Kurse auf erhöhtem Leistungsniveau unterrichten (Kalogrides et al., 2011). Leider liefert die Studie von Kalogrides et al. (2011) keinen Erklärungsansatz für diesen Befund und auch keine andere Studie untersuchte diesen Zusammenhang bisweilen genauer, weswegen dieses Ergebnis an dieser Stelle nicht weiter analysiert werden kann.

Abgesehen von der Studie von Kalogrides et al. (2011) soll an dieser Stelle erneut die Studie von Player (2010) angeführt werden, da auch in dieser das Geschlecht einer Lehrkraft als Kriterium herangezogen wurde. Seine Untersuchung ergab, dass weibliche Lehrkräfte in Klassen eingesetzt werden, in denen der Anteil an Schülerinnen um 0,93 Prozentpunkte höher ist (Player, 2010). Ebenso stellte er heraus, dass weibliche Lehrkräfte auf Klassen verteilt werden, in denen die Mathematikleistungen um 3,92 Prozentpunkte höher sind (Player, 2010). Dieses Ergebnis widerspricht dem soeben angeführten Befund der Studie von Kalogrides et al. (2011), wonach weibliche Lehrkräfte Schüler:innen mit geringeren Mathematikleistungen unterrichten. Das widersprüchliche Ergebnis aus Players Studie (2010) könnte der Eingrenzung der Untersuchung hinsichtlich der Klassenstufe geschuldet sein oder mit der Durchführung der beiden Studien in unterschiedlichen Bundesstaaten zusammenhängen.

Ob letztendlich die Studie von Player (2010) oder doch die Studie von Kalogrides et al. (2011) den tatsächlichen Zusammenhang von Geschlecht der jeweiligen Lehrkraft und Mathematikleistungen der ihnen zugewiesenen Schüler:innen widerspiegelt, bedarf weiterer Untersuchung. Es gilt jedoch festzuhalten, dass im Rahmen der Auseinandersetzung mit den Studien gezeigt werden konnte, dass das Geschlecht einer Lehrkraft beim schulinternen Prozess der Klassenzuweisung als Kriterium berücksichtigt wird, was zu Unfairness bei der Klassenzuweisung und in der Folge zu Ungleichverhältnissen führt. Auch wenn der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht einer Lehrkraft und ihrer Zuweisung zu bestimmten Klassen und Schüler:innen bislang in keiner deutschen Studie untersucht wurde und es sich bei den vorgestellten Studien ausschließlich um amerikanische Studien handelt, so ist grundsätzlich davon auszugehen, dass deutsche Studien ebenso zu dem Ergebnis kommen würden, dass das Geschlecht einer Lehrkraft beim Klassenzuweisungsprozess berücksichtigt wird. Diese Theorie bedarf jedoch empirischer Untersuchung.

4.4. Die Zuweisung nach Ethnie

Ein weiteres Kriterium, welches aufgrund fehlender Datenlage nicht zur Analyse der Schulzuweisungsmechanismen in Kapitel 3 herangezogen werden konnte, dennoch aber im Rahmen der Analyse der Klassenzuweisungsmechanismen berücksichtigt werden soll, ist das Kriterium der Ethnie. Um den Zusammenhang zwischen der Ethnie von Lehrkräften und ihrer Zuweisung zu bestimmten Klassen herauszustellen, soll die Studie von Kalogrides et al. (2011) in diesem Kapitel erneut zur Betrachtung herangezogen werden. Dabei gilt es zuerst zu erwähnen, dass die über sechs Jahre beobachtete und befragte Lehrerschaft des Miami-Dade County Public Schools Schuldistrikts mit einem Anteil von 43 Prozent aus Hispano-Amerikaner:innen und zu 27 Prozent aus Schwarzen bestand (Kalogrides et al., 2011). Somit gehörten 70 Prozent der Lehrkräfte des Schuldistrikts einer als Minderheit charakterisierten Gruppe an, weswegen Hispano-Amerikaner:innen und Schwarze im Rahmen der Studie unter dem Terminus *minority teachers* zusammengefasst wurden (Kalogrides et al., 2011). Aus diesem Grund wird an dieser Stelle der Begriff der Minderheitenlehrkräfte genutzt, wenn die angeführten Ergebnisse sowohl die ethnische Minderheitengruppe der Schwarzen als auch die der Hispano-Amerikaner:innen betreffen.

Die Untersuchung von Kalogrides et al. (2011) hat ergeben, dass Minderheitenlehrkräfte Klassen zugewiesen werden, deren Schüler:innen im Vorjahr durchschnittlich geringere und stärker voneinander abweichende Leistungen im Fach Mathematik erzielt haben, öfter verhaltensauffällig waren, häufiger als chronisch abwesend galten, da sie mehr als 21 Tage der Schule

ferngeblieben sind, und zudem einen geringeren sozioökonomischen Status hatten. Auch diese Befunde sind signifikant und schulartenübergreifend gültig (Kalogrides et al., 2011). Somit lässt sich feststellen, dass neben weiblichen Lehrkräften auch Minderheitenlehrkräfte in herausfordernderen Klassen mit benachteiligter Schülerschaft eingesetzt werden und ihren Weißen Kolleg:innen gegenüber bei der Klassenzuweisung benachteiligt behandelt werden (Kalogrides et al., 2011). Schwarze Lehrkräfte werden dabei im Vergleich zu ihren hispanischen Kolleg:innen noch stärker benachteiligt, da ihnen zusätzlich Klassen mit einem größeren Anteil an Schwarzen Schüler:innen und Schüler:innen, die im Vorjahr suspendiert wurden, zugewiesen werden (Kalogrides et al., 2011). Der Befund, dass Minderheitenlehrkräften Klassen zugewiesen werden, deren Schülerschaft benachteiligter ist als die ihrer Weißen Kolleg:innen, wird auch in anderen Studien bestätigt (vgl. Clotfelter et al., 2006; Hanushek et al., 2005; Player, 2010). Da die Studien jedoch zu sehr ähnlichen Ergebnissen kommen und der Umfang dieser Arbeit begrenzt ist, soll an dieser Stelle auf die ausführliche Auswertung der Ergebnisse der Studien verzichtet werden. Stattdessen sollen weitere, von Kalogrides et al. (2011) angeführte Aspekte der Klassenzuweisung in Abhängigkeit von der Ethnie einer Lehrkraft herausgestellt werden.

Neben dem Ergebnis, dass Minderheitenlehrkräften herausforderndere Klassen zugewiesen werden, hat die Analyse der Daten zur Klassenzuweisung an High-Schools ergeben, dass Minderheitenlehrkräften mehr Klassen in Jahrgangsstufe 9, weniger Klassen in Jahrgangsstufe 12 und weniger Kurse auf erhöhtem Leistungsniveau zugewiesen werden (Kalogrides et al., 2011). Somit werden Minderheitenlehrkräfte nicht nur auf herausforderndere Klassen verteilt, sondern auch auf weniger begehrte Klassenstufen und weniger fachlich anspruchsvolle Kurse (Kalogrides et al., 2011). Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass erneut die ethnische Minderheitengruppe der Schwarzen Lehrkräfte stärker benachteiligt wird, denn während Hispano-Amerikaner:innen nur 1,2 Prozent mehr neunte Klassen, 1,6 Prozent weniger zwölfte Klassen und 1,5 Prozent weniger Kurse auf erhöhtem Leistungsniveau zugewiesen bekommen, erhalten Schwarze Lehrkräfte 6,7 Prozent mehr neunte Klassen, 3,8 Prozent weniger zwölfte Klassen und 4,8 Prozent weniger Kurse auf erhöhtem Leistungsniveau (Kalogrides et al., 2011).

Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass das Ausmaß der unfairen Klassenzuweisung in Bezug auf die Ethnie der Lehrkraft von der Ethnie der Schulleitung und der Ethnie der anderen Lehrkräfte abhängt (Kalogrides et al., 2011). So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Minderheitenlehrkräfte herausfordernderen Klassen zugewiesen werden, höher, wenn die Schulleitung selbst keiner ethnischen Minderheitengruppe angehört und ein größerer Anteil an Weißen Lehrkräften

an der Schule tätig ist (Kalogrides et al., 2011). Demnach werden Minderheitenlehrkräften Klassen mit einem höheren Anteil an Schüler:innen aus einkommensschwachen Familien und Schüler:innen, die die Klassenstufe wiederholen, zugewiesen, wenn die Schule von einer Weißen Lehrkraft geleitet wird (Kalogrides et al., 2011). Schwarzen Lehrkräften werden im Gegensatz zu hispanischen Lehrer:innen außerdem Klassen mit einem umso größeren Anteil an Schwarzen Schüler:innen und durchschnittlich umso geringeren Mathematikleistungen zugewiesen, wenn die Schulleitung keiner ethnischen Minderheitengruppe angehört (Kalogrides et al., 2011).

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen der Ethnie einer Lehrkraft und der ethnischen Zusammensetzung ihres Kollegiums zeigt sich, dass Minderheitenlehrkräfte bei der Klassenzuweisung stärker benachteiligt werden, wenn sich ihr Kollegium vermehrt aus Weißen Lehrer:innen zusammensetzt (Kalogrides et al., 2011). So ist der Anteil an Schwarzen Schüler:innen und Schüler:innen mit geringem sozioökonomischen Status in den Klassen, die hispanischen Lehrkräften zugewiesen werden, umso höher, wenn vorrangig Weiße Lehrkräfte an der Schule beschäftigt sind (Kalogrides et al., 2011). Ebenso erhöht sich in den von Hispano-Amerikaner:innen unterrichteten Klassen mit steigendem Anteil an Weißen Lehrkräften im Kollegium auch der Anteil an Schüler:innen, die die Klassenstufe wiederholen, und Schüler:innen, deren Mathematikleistungen im Vorjahr stärker divergieren (Kalogrides et al., 2011). In Bezug auf die Zuweisung von Schwarzen Lehrkräften zu Klassen zeigt sich, dass ihnen bei einem hohen Anteil an Weißen Lehrkräften im Kollegium signifikant mehr Klassen zugewiesen werden, deren Schüler:innen aus einkommensschwachen Familien stammen und im Vorjahr geringere und stärker divergierende Mathematikleistungen erzielt haben (Kalogrides et al., 2011). Ebenso ist in jenen Klassen der Anteil an Schwarzen Schüler:innen und Schüler:innen, die im Vorjahr mehr als 21 Tage gefehlt haben oder suspendiert wurden, höher (Kalogrides et al., 2011).

Auch wenn die Ergebnisse der Studie von Kalogrides et al. (2011) deutlich werden lassen, dass die Berücksichtigung der Ethnie einer Lehrkraft bei der Klassenzuweisung zur Benachteiligung von Minderheitenlehrkräften führt und sich dieser Befund verstärkt, wenn die Schule eine Weiße Schulleitung und einen hohen Anteil an Weißen Lehrkräften hat, so betonen Kalogrides et al. (2011), dass viele Weiße Schulleiter:innen Minderheitenlehrkräfte bei der Klassenzuweisung nicht aufgrund von Antipathie benachteiligen, sondern weil sie eine größere Affinität zu den Weißen Lehrkräften ihrer Schule haben. Weiße Schulleiter:innen bauen demnach vermehrt freundschaftliche Beziehungen zu Weißen Lehrer:innen auf und bevorzugen diese in der Folge

bei der Klassenzuweisung, indem sie sie in günstiger zusammengesetzten und den von ihnen präferierten Klassen und Klassenstufen einsetzen (vgl. Kalogrides et al., 2011).

Ein weiterer Grund, warum Schulleiter:innen Minderheitenlehrkräften Klassen mit einem höheren Anteil an Schüler:innen der gleichen Ethnie zuweisen, ist die Aussicht auf höhere Schulleistungen, denn Studien haben bewiesen, dass Lehrkräfte das Verhalten ihrer Schüler:innen positiver bewerten und auch die Leistungen der Schüler:innen besser ausfallen, wenn Lehrkräfte und Schüler:innen der gleichen Ethnie angehören (Dee, 2004; Downey & Pribesh, 2004).

Trotz dieser Gründe gilt festzuhalten, dass die Berücksichtigung der Ethnie der Lehrkräfte bei der Klassenzuweisung insgesamt dennoch zur Benachteiligung von Minderheitenlehrkräften führt und folglich Ungleichverhältnisse verursacht. Ob die Ethnie der Lehrkräfte jedoch auch beim Prozess der Klassenzuweisung an deutschen Schulen berücksichtigt wird und dies mit ähnlichen Ungleichverhältnissen einhergeht, ist fraglich, da das Kriterium der Ethnie bisweilen in keiner deutschen Studie zur Klassenzuweisung Berücksichtigung fand und die Ergebnisse der amerikanischen Studien nicht so einfach auf das deutsche Bildungswesen übertragen werden können, wie es in den vorherigen Kapiteln der Fall war. Dies liegt daran, dass sich die Bevölkerung der USA in ihrer Zusammensetzung erheblich von der deutschen Bevölkerung unterscheidet, denn während der Anteil an Hispano-Amerikaner:innen in den USA bei 18,7 Prozent und der Anteil an Schwarzen bei 12,4 Prozent liegt (U.S. Census Bureau, 2021), ist der Anteil dieser Minderheitengruppen in der deutschen Bevölkerung als vergleichsweise gering einzuschätzen. Die Ergebnisse der Studien lassen sich folglich nicht auf das deutsche Bildungssystem übertragen, geben aber einen Ausblick darauf, welche Bedeutung der Ethnie der Lehrkräfte in Zukunft auch in Deutschland zukommen könnte, da für die nächsten Jahre weitere große Wanderungs- und Fluchtbewegungen insbesondere aus dem arabisch-islamischen Raum Richtung Europa und somit auch Richtung Deutschland prognostiziert werden (Löffler, 2020). Folglich ist damit zu rechnen, dass der Anteil an Minderheitenlehrkräften in Deutschland zunimmt und somit auch das Risiko der Entstehung von Ungleichverhältnissen durch eine Ungleichverteilung dieser Lehrkräfte auf Klassen.

5. Diskussion

Ziel dieser Arbeit war es, zu erschließen, nach welchen Mechanismen Deutschlands Lehrkräfte Schulen und Klassen zugewiesen werden und wie sich diese Zuweisungsmechanismen auf die Unterrichtsqualität auswirken.

Hinsichtlich der Verteilung von Lehrkräften auf Schulen konnte herausgestellt werden, dass das deutsche Bildungssystem zwar nach dem Prinzip der zentralen Lehrkraftzuteilung organisiert ist, Aspekte wie schulbezogene Stellenausschreibungsverfahren und die Möglichkeit auf Versetzung jedoch dazu führen, dass Lehrkräfte den Schulzuweisungsprozess dennoch beeinflussen können. Außerdem trägt das Prinzip der Bestenauslese dazu bei, dass erfahrene und qualifizierte Lehrkräfte bei der Schulzuweisung bevorzugt behandelt werden.

Die nähere Untersuchung des Einflusses der Erfahrung und Qualifikation einer Lehrkraft hat ergeben, dass die beiden Kriterien bei der Schulzuweisung berücksichtigt werden. So werden erfahrener und höher qualifizierte Lehrkräfte bei der Verteilung auf Schulen bevorzugt, was dazu führt, dass sie vorrangig an günstig zusammengesetzten Schulen tätig sind. Im Gegenzug sind fachfremd unterrichtende Lehrkräfte und Seiten- und Quereinsteiger:innen vermehrt an nichtgymnasialen Schularten tätig, deren Schulen meist weniger günstig zusammengesetzt sind.

Hinsichtlich der Klassenzuweisungsmechanismen konnte herausgestellt werden, dass die Kriterien der Erfahrung und Qualifikation auch in diesem Fall den Zuweisungsprozess beeinflussen. So werden erneut erfahrener und höher qualifizierte Lehrkräfte bevorzugt, indem sie den von ihnen präferierten Klassen mit leistungsstärkeren und weniger herausfordernden Schüler:innen zugewiesen werden. In Bezug auf das Kriterium der Erfahrung zeigte sich, dass bei der Klassenzuweisung nur die Erfahrung an der jeweiligen Schule berücksichtigt wird, was belegt, dass das Anciennitätsprinzip den Klassenzuweisungsprozess beeinflusst.

Die Ethnie und das Geschlecht einer Lehrkraft beeinflussen die Zuweisung zu Klassen ebenso. Während Minderheitenlehrkräfte bei der Klassenzuweisung deutlich benachteiligt behandelt und herausfordernderen Klassen zugewiesen werden, kommen die Studien hinsichtlich des Kriteriums des Geschlechts zu unterschiedlichen Ergebnissen. Es bedarf folglich weiterer Untersuchung, um zu klären, ob männliche oder weibliche Lehrkräfte bei der Klassenzuweisung benachteiligt behandelt werden. Ebenso sollte im Rahmen weiterer Studien die Zuweisung von fachfremd unterrichtenden Lehrkräften und Seiten- und Quereinsteiger:innen zu Klassen untersucht werden, da dieser Aspekt im Rahmen dieser Arbeit nicht beleuchtet werden konnte, weil keine der Studien diesen Aspekt in ihrer Untersuchung berücksichtigt hat.

In Bezug auf die Frage, wie sich die Zuweisungsmechanismen auf die Unterrichtsqualität auswirken, zeigte sich, dass erfahrener und höher qualifizierte Lehrkräfte effektiver sind, da die von ihnen unterrichteten Schüler:innen bessere Leistungen erzielen, und dass erfahrener Lehrkräfte über ein besseres Klassenmanagement verfügen. Im Gegenzug erweisen sich unerfahrener, geringer qualifizierte und fachfremd unterrichtende Lehrkräfte als weniger effektiv. Aus

diesen Befunden lässt sich ableiten, dass erfahrenere und höher qualifizierte Lehrkräfte qualitativ besseren Unterricht geben als ihre unerfahrenen, geringer qualifizierten und fachfremd unterrichtenden Kolleg:innen. Da erfahrene und höher qualifizierte Lehrkräfte vermehrt leistungsstärkere Klassen unterrichten und unerfahrene und geringer qualifizierte Lehrkräfte im Gegenzug vorrangig benachteiligte Klassen, entsteht eine Ungleichverteilung der Unterrichtsqualität. Während Schüler:innen günstig zusammengesetzter Klassen demnach umso mehr von dem guten Unterricht der effektiven Lehrkräfte profitieren, erhalten benachteiligte Klassen unerfahrenere und geringer qualifizierte Lehrkräfte, deren Unterricht weniger effektiv ist, was dazu führt, dass sich die bestehenden Leistungsunterschiede der Schüler:innen weiter verschärfen und das Bildungsgefälle größer wird (Kalogrides et al., 2011).

Ob sich die ungleiche Zuweisung hinsichtlich der Ethnie und des Geschlechts einer Lehrkraft ebenso auf die Unterrichtsqualität auswirkt, konnte im Rahmen der Untersuchung nicht gezeigt werden, da die angeführten Studien keinerlei Ergebnisse diesbezüglich lieferten. Eine detaillierte Untersuchung der Auswirkungen der in dieser Arbeit analysierten Zuweisungsmechanismen auf die Unterrichtsqualität erscheint somit lohnenswert und könnte in zukünftigen Studien durchgeführt werden.

Schließlich sollen aus den soeben zusammengefassten Ergebnissen der Untersuchung einige Implikationen für eine faire und effiziente Verteilung von Lehrkräften auf Schulen und Klassen abgeleitet werden. So lässt sich aus den Ergebnissen zur Schulzuweisung ableiten, dass das System der zentralen Lehrkraftzuteilung die besten Voraussetzungen für einen fairen und effizienten Zuweisungsprozess mitbringt, das Prinzip der Bestenauslese jedoch keine Anwendung mehr finden sollte, weil dies zur ungleichen Behandlung von Lehrkräften führt und Ungleichverhältnisse im Zuweisungsprozess hervorruft.

Aus den Ergebnissen zur Klassenzuweisung lässt sich ableiten, dass die Anciennität einer Lehrkraft nicht länger ein ausschlaggebender Faktor für die Zuweisung zu bestimmten Klassen sein sollte. Trotz der höheren Einflussmacht der Lehrkräfte aufgrund ihrer schulspezifischen Erfahrung sollten Schulleiter:innen den Präferenzen eben jener Lehrkräfte keine Beachtung schenken und sie bei der Klassenzuweisung nicht bevorzugen, sondern die Zuteilung anhand objektiver Kriterien vornehmen, um eine ungerechte Klassenzuweisung zu vermeiden (Weber et al., 2018). Den Lehrkräften sollte zudem bewusst gemacht werden, dass die Bedürfnisse der Schüler:innen im Fokus der Klassenzuweisung stehen (Weber et al., 2018). Dafür müssen jedoch auch die Schulleiter:innen sensibilisiert werden und folglich auf einen transparenten Entscheidungsprozess setzen (Weber et al., 2018), bei dem auch die Qualifikation, das Geschlecht und

die Ethnie einer Lehrkraft keinen Einfluss auf die Klassenzuweisung haben. Zusätzlich können Schulleiter:innen den Lehrkräften ihrer Schule ein Vorbild sein und selbst in herausfordernden Klassen unterrichten (Weber et al., 2018). Auch innerschulische Anreizsysteme wie die Reduzierung der Pausenaufsichten, wenn Lehrkräfte sich bereit erklären, in herausfordernderen Klassen zu unterrichten, sind Möglichkeiten, um den Klassenzuweisungsprozess fairer und effizienter zu gestalten und die Entstehung von Ungleichverhältnissen zu vermeiden (Weber et al., 2018).

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Untersuchung viele neue Erkenntnisse hinsichtlich der Zuweisungsmechanismen im Bildungswesen liefern konnte. Auch konnte bereits in Ansätzen gezeigt werden, dass sich eine ungerechte Zuweisung von Lehrkräften zu Schulen und Klassen auf die Unterrichtsqualität auswirkt und vor allem benachteiligte Schüler:innen aufgrund der ungerechten Lehrkraftzuweisung Unterricht von geringerer Qualität ausgesetzt sind. Es gilt jedoch anzumerken, dass unklar ist, inwiefern die Ergebnisse die Zuweisungsmechanismen des deutschen Bildungswesens widerspiegeln, da für die Untersuchung vorrangig auf US-amerikanische und englische Studien zurückgegriffen werden musste. Die Ergebnisse dieser Untersuchung können folglich erst dann als repräsentativ erachtet werden, wenn sie empirisch bestätigt worden sind.

Literaturverzeichnis

- Adams, H. (1907). *The Education of Henry Adams*. Zugriff am 09.04.2022. Verfügbar unter <https://www.gutenberg.org/files/2044/2044-h/2044-h.htm>.
- Allen, R. & Sims, S. (2018). Do pupils from low-income families get low-quality teachers? Indirect evidence from English schools. *Oxford Review of Education*, 44(4), 441–458, DOI: 10.1080/03054985.2017.1421152.
- Armbrüster, K. (2013). Kontinuität und Wandel im Arbeitsrecht. In A. Pappmehl & H. J. Tümmer (Hrsg.), *Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert: Herausforderungen, Perspektiven, Lösungsansätze* (S. 61–71). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2020). *Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: wbv.
- Baumert, J., Kunter, M., Blum, W., Brunner, M., Voss, T., Jordan, A., Klusmann, U., Krauss, S., Neubrand, M. & Tsai, Y.-M. (2010). Teachers' Mathematical Knowledge, Cognitive Activation in the Classroom, and Student Progress. *American Educational Research Journal*, 47, 133–180.
- Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG)*. In der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Mai 2000. Zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Juli 2021. Zugriff am 08.04.2022. Verfügbar unter <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayEUG>true>.
- Behrstock, E. & Clifford, M. (2010). Ensuring the Equitable Distribution of Teachers: Strategies for School, District, and State Leaders. *TQ Research and Policy Brief. National Comprehensive Center for Teacher Quality*.
- Blizard, Z. D. (2021). Has the Allocation of Certain Teachers Impacted Student Achievement and Upward Economic Mobility? The Case of Forsyth County, NC Elementary Schools. *Education and Urban Society*, 53(7), 778–806.
- Boyd, D., Grossman, P., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2008). Who leaves? Teacher attrition and student achievement. *CALDER, Working Paper 23*.
- Carey, N. & Farris, E. (1994). Curricular Differentiation in Public High Schools. *National Center for Education Statistics*, 95-360.

- Clotfelter, C. T., Ladd, H. F. & Vigdor, J. L. (2005). Who teaches whom? Race and the distribution of novice teachers. *Economics of Education Review*, 24, 377–92.
- Clotfelter, C. T., Ladd, H. F., & Vigdor, J. L. (2006). Teacher-Student Matching and the Assessment of Teacher Effectiveness. *The Journal of Human Resources*, 41(4), 778-820.
- Dee, T. S. (2004). Teachers, Race, and Student Achievement in a Randomized Experiment. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 195–210.
- DeLany, B. (1991). Allocation, Choice, and Stratification within High Schools: How the Sorting Machine Copes. *American Journal of Education*, 99(2), 181–207.
- DGB-Bundesvorstand. (2013). Grundsatz der Bestenauslese. *Beamten-Magazin*, 10, 17. Verfügbar unter https://www.beamten-magazin.de/media/pdf/Beamten_Magazin_2013_10_final.pdf.
- Donaldson, M. L. (2013). Principals' Approaches to Cultivating Teacher Effectiveness: Constraints and Opportunities in Hiring, Assigning, Evaluating, and Developing Teachers. *Educational Administration Quarterly*, 49(5), 838–882, DOI: 10.1177/0013161X13485961.
- Downey, D. & Pribesh, S. (2004). When Race Matters: Teachers' Evaluations of Students' Classroom Behavior. *Sociology of Education*, 77, 267–282, DOI: 10.1177/003804070407700401.
- Engel, M. & Cannata, M. (2015). Localism and Teacher Labor Markets: How Geography and Decision Making May Contribute to Inequality. *Peabody Journal of Education*, 90(1), 84–92, DOI: 10.1080/0161956X.2015.988533.
- Finley, M. K. (1984). Teachers and Tracking in a Comprehensive High School. *Sociology of Education*, 57(4), 233–243.
- Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Schulgesetz - BbgSchulG)*. In der Fassung der Bekanntmachung vom 02.08.2022. Zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.04.2022. Zugriff am 10.04.2022. Verfügbar unter <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgschulg>.
- Grissom, J. A., Kalogrides, D. & Loeb, S. (2015) The Micropolitics of Educational Inequality: The Case of Teacher–Student Assignments. *Peabody Journal of Education*, 90(5), 601–614, DOI: 10.1080/0161956X.2015.1087768.

- Hanushek, E. A., Kain, J. F., O'Brien, D. M. & Rivkin, S. G. (2005). The Market for Teacher Quality. *National Bureau of Economic Research, Working Paper 11154*.
- Heck, R. H., Marcoulides, G. A. & Glasman, N. S. (1989). The Application of Causal Modeling Techniques to Administrative Decision Making: The Case of Teacher Allocation. *Educational Administration Quarterly*, 25(3), 253–267.
- Hoffmann, L., Richter, D. (2016). Aspekte der Aus- und Fortbildung von Deutsch- und Englischlehrkräften im Ländervergleich. In P. Stanat, K. Böhme, S. Schipolowski & N. Haag (Hrsg.), *IQB-Bildungstrend: Sprachliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im zweiten Ländervergleich* (S. 481-501). Münster: Waxmann Verlag.
- Ingersoll, R. (2002). Out-of-Field Teaching, Educational Inequality, and the Organization of Schools: An Exploratory Analysis. *CPRE Research Reports*.
- Kalogrides, D., Loeb, S. & Béteille, T. (2011). Power Play? Teacher Characteristics and Class Assignments. *CALDER, Working Paper 59*.
- Kalogrides, D., Loeb, S. & Béteille, T. (2012). Systematic Sorting: Teacher Characteristics and Class Assignments. *Sociology of Education*, 86(2), 103–123, DOI: 10.1177/0038040712456555.
- KMK (2019) = Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. (2019). *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2017/2018: Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa*. Bonn: KMK.
- Knight, D. S. (2019). Are School Districts Allocating Resources Equitably? The Every Student Succeeds Act, Teacher Experience Gaps, and Equitable Resource Allocation. *Educational Policy*, 33(4), 615–649, DOI: 10.1177/0895904817719523.
- Lankford, H., Loeb, S. & Wyckoff, J. (2002). Teacher Sorting and the Plight of Urban Schools: A Descriptive Analysis. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 24(1), 37–62.
- Luekens, M. T., Lyter, D. M., Fox, E. E. & Chandler, K. (2004). Teacher Attrition and Mobility: Results from the Teacher Follow-up Survey, 2000–01. *National Center for Education Statistics*, 2004–301.
- Löffler, B. (2020). *Flucht nach Deutschland. Wie Migration Politik und Gesellschaft verändert*. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.

- Menzies, L., Parameshwaran, M., Trethewey, A., Shaw, B., Baars, S. & Chiong, C. (2015). *Why Teach?* DOI: 10.13140/RG.2.2.12227.86567.
- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg. (o.J.). *Staatliche Schulämter – Schulaufsicht*. Zugriff am 14.03.2022. Verfügbar unter <https://mbjs.brandenburg.de/wir-ueber-uns/nachgeordnete-behoerden-und-einrichtungen/staatliche-schulaemter-schulaufsicht.html>.
- Müller, A. (2019). *Schule entwickeln: Ein Handlungsmodell für gymnasiale Schulleitungen im Schulentwicklungsprozess* (Dissertation). Universität Augsburg.
- Murnane, R. J. (1975). *The Impact of School Resources on the Learning of Inner City Children*. Cambridge, MA: Balinger Publishing Company.
- Player, D. (2010). Nonmonetary Compensation in the Public Teacher Labor Market. *Education Finance and Policy*, 5(1), 82–103.
- Porsch, R. (2021). Quer- und Seiteneinsteiger*innen im Lehrer*innenberuf. Thesen in der Debatte um die Einstellung nicht traditionell ausgebildeter Lehrkräfte. In C. Reintjes, T. Idel, G. Bellenberg & K. Thönes (Hrsg.), *Schulpraktische Studien und Professionalisierung: Kohärenzambitionen und alternative Zugänge zum Lehrberuf* (S. 207–222). Münster & New York: Waxmann.
- Public Agenda. (2009). *Retaining Teacher Talent Survey of Teachers: Full Survey Data*. New York: Public Agenda.
- Richards, S. (2014). *EQUITABLE ACCESS TO EDUCATIONAL RESOURCES: AN INVESTIGATION OF THE DISTRIBUTION OF TEACHER QUALITY ACROSS SECONDARY SCHOOLS IN SOUTH FLORIDA* (Dissertation). Florida Atlantic University.
- Richter, D., Kuhl, P., Haag, N. & Pant, H. A. (2013). Aspekte der Aus- und Fortbildung von Mathematik- und Naturwissenschaftslehrkräften im Ländervergleich. In H. A. Pant, P. Stanat, U. Schroeders, A. Roppelt, T. Siegle & C. Pöhlmann (Hrsg.), *IQB-Ländervergleich 2012. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I* (S. 367–390). Münster: Waxmann.
- Scafidi, B., Sjoquist, D. L., & Stinebrickner, T. R. (2005). Race, Poverty, and Teacher Mobility. *CIBC Centre for Human Capital and Productivity, CIBC Working Papers, 2005-3*.

- Schulgesetz für das Land Berlin - (Schulgesetz – SchulG)*. In der Fassung vom 26. Januar 2004. Zuletzt geändert durch das Vierte Gesetz zur Änderung des Schulgesetzes vom 27. September 2021. Zugriff am 08.04.2022. Verfügbar unter <https://www.schulgesetz-berlin.de/berlin/schulgesetz.php>.
- Smithers, A. & Robinson, P. (2000). *Coping with Teacher Shortages. Centre for Education and Employment Research, Report for the National Union of Teachers.*
- Stumpner, S. (2014). Als prioritär erlebte Bedrohungen und Belastungen von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern in das Pflichtschullehramt. In G. Beer, I. Benischek, O. Dangel & C. Plaimauer (Hrsg.), *Mentoring im Berufseinstieg – eine mehrperspektivische Betrachtung. Erkenntnisse eines Entwicklungsprojekts* (S. 159–190). Wien: LIT.
- Thiel, F., Richter, S. G. & Ophardt, D. (2012). *Steuerung von Übergängen im Unterricht. Eine Experten-Novizen-Studie zum Klassenmanagement*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI: 10.1007/s11618-012-0325-5.
- U.S. Census Bureau. (2021). *Race and Ethnicity in the United States: 2010 Census and 2020 Census*. Zugriff am 07.04.2022. Verfügbar unter <https://www.census.gov/library/visualizations/interactive/race-and-ethnicity-in-the-united-state-2010-and-2020-census.html>.
- Van Ackeren, I. & Klemm, K. (2011). *Entstehung, Struktur und Steuerung des deutschen Schulsystems. Eine Einführung*. 2. überarb. u. aktual. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien.
- Weber, C., Moosbrugger, R., Hasengruber, K., Altrichter, H. & Schrod, H. (2018). Wer unterrichtet wen? Die Zusammensetzung von Klassen und Schulen und die Zuteilung von Lehrkräften. In *Nationaler Bildungsbericht 2018* (S. 143–182). DOI: <http://doi.org/10.17888/nbb2018-2-4>.

Erklärung

Ich versichere, dass ich (Name: Josy Hoffmann)

die Arbeit (Titel Seminar/Semester: Zuweisungsmechanismen im Bildungswesen und ihre Folgen: Verfahren der Verteilung von Lehrkräften auf Schulen und Klassen und ihre Auswirkungen auf die Unterrichtsqualität)

selbstständig und nur mit den angegebenen Quellen und Hilfsmitteln (z. B. Nachschlagewerke oder Internet) angefertigt habe. Alle Stellen der Arbeit, die ich aus diesen Quellen und Hilfsmitteln dem Wortlaut oder dem Sinne nach entnommen habe, sind kenntlich gemacht und im Literaturverzeichnis aufgeführt. Weiterhin versichere, ich, dass weder ich noch andere diese Arbeit weder in der vorliegenden noch in einer mehr oder weniger abgewandelten Form als Leistungsnachweise in einer anderen Veranstaltung bereits verwendet haben oder noch verwenden werden.

Die „Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis für Studierende an der Universität Potsdam (Plagiatsrichtlinie) - Vom 20. Oktober 2010“, im Internet unter <http://uni-potsdam.de/ambek/ambek2011/1/Seite7.pdf>, ist mir bekannt.

Es handelt sich bei dieser Arbeit um meinen ersten/zweiten Versuch.

Potsdam, 12.04.2022
Ort, Datum

J. Hoffmann
Unterschrift