



13624

Lehrer:in – kann doch  
jede/jeder (?)

Der Beitrag beleuchtet die empirische, konzeptionelle und praktische Situation alternativer Wege in den Schuldienst. Im Zentrum steht die Frage nach der Möglichkeit und Realisierung von qualitativ anspruchsvollen „Seiteneinstiegen“ trotz eines sich in den vergangenen Jahren verschärfenden Personalmangels in den Bundesländern und der entsprechenden Positionsentwicklung auf Ebene der KMK. Abschließend werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund der Situation in den Schulen und der politischen Verantwortung für hochwertige Schulbildung reflektiert und Perspektiven skizziert

Schlagworte: Lehrer:innenbildung; Qualität; Professionalität; Seiteneinstieg; Personalmangel  
Zitiervorschlag: Walm, M.; Wittek, D. (2025). *Mit Qualität auf alternativen Wegen in den Lehrer:innenberuf? Zu (Un-)Möglichkeiten in Zeiten akuten Personalmangels*. SEMINAR, 31(3), 20-30. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/SEM2503W003>



E-Journal Einzelbeitrag  
von: Maik Walm, Doris Wittek

## Mit Qualität auf alternativen Wegen in den Lehrer:innenberuf ?

Zu (Un-)Möglichkeiten in Zeiten akuten  
Personalmangels

aus: Lehrer:in – kann doch jede/jeder (?) (SEM2503W)  
Erscheinungsjahr: 2025  
Seiten: 20 - 30  
DOI: 10.3278/SEM2503W003

# **Mit Qualität auf alternativen Wegen in den Lehrer:innenberuf?**

## ***Zu (Un-)Möglichkeiten in Zeiten akuten Personalmangels***

MAIK WALM, DORIS WITTEK

Bildungspraxis, -verwaltung und -politik sind sich mit der Wissenschaft darin einig, dass der derzeit bestehende Mangel an grundständig qualifizierten Lehrpersonen auch mittelfristig noch zentrales Thema sein wird. Einigkeit besteht auch darin, dass der Bedarf so akut ist, dass er allein durch Maßnahmen im Bereich der grundständigen Lehrer:innenbildung nicht zu decken ist. Diese Situation kommt dabei nicht unerwartet, da sich entsprechende Entwicklungen schon länger beobachten lassen (Walm & Wittek 2024, 12 f.). Ein Rückblick auf die vergangenen 15 Jahre zeigt allerdings, dass bei der Frage, was von wem nach welchen Kriterien und mit welchem finanziellen Aufwand konkret zu tun gewesen wäre, um dem grassierenden Mangel entgegenzuwirken, keine gemeinsame, qualitäts- und bildungsorientierte wie entschlossene Antwort gefunden wurde. Historisch stellt die aktuelle Art des Umgangs mit dem Personalbedarf, nämlich Qualitätsstandards für den Zugang zum Lehrberuf zu senken, vielmehr eine Konstante in Mangelsituationen dar (Gehrman 2023, 26). Gegenmaßnahmen, wie der ‚Quer- und Seiteneinstieg‘, haben also eine ebenso bekannte Regelmäßigkeit wie gelegentlich vermehrte (Nicht-)Einstellungen. Gleichwohl muss man sagen: Derzeit erleben wir einen ungewohnt hohen Ausschlag in demographisch zudem erwartbar herausfordernden Zeiten.

## **Bundesweite Entwicklungen**

Wir stellen also fest, dass die grundständige Lehrer:innenbildung historisch im Kontext der Personalbedarfsdeckung des Schulsystems immer schon mit der Frage nach alternativen Wegen in den Lehrer:innenberuf verbunden war. In den Statistiken spielten diese alternativen Wege allerdings bisher eine eher untergeordnete Rolle. Erst in jüngster Zeit werden alternative Wege ausdifferenziert und auch deren Qualitätsstandards genauer in den Blick genommen. Dies lässt sich am Beispiel des ‚Seiteneinstiegs‘ besonders gut zeigen: Bis zum Jahr 2019 wies die KMK im Rahmen ihrer bundesweiten Einstellungsstatistik ‚Seiteneinsteiger‘ gesondert aus. „Als Seiteneinsteiger werden Lehrkräfte bezeichnet, die in der Regel über einen Hochschulabschluss, nicht jedoch über die erste Lehramtsprüfung verfügen und ohne das Absolvieren des eigentlichen Vorbereitungsdienstes in den Schuldienst eingestellt werden.“ (KMK 2019c) Ein

Jahr später veränderte die KMK diese Bezeichnung und teilte diese in zwei Gruppen auf. „Als sonstige (unbefristete) Lehrkräfte werden Lehrkräfte bezeichnet, die über einen Hochschulabschluss auf Masterniveau, nicht jedoch über die erste Lehramtsprüfung verfügen und ohne das Absolvieren des eigentlichen Vorbereitungsdienstes in den Schuldienst eingestellt werden.“ Als zweite Gruppe wurde definiert: „Als übrige (unbefristete) Lehrkräfte werden Lehrkräfte bezeichnet, die über keinen Hochschulabschluss (auf Masterniveau) verfügen und ohne das Absolvieren des eigentlichen Vorbereitungsdienstes in den Schuldienst eingestellt werden.“ (KMK 2020a) Den Zuschnitt der ersten Gruppe änderte die KMK 2022 erneut, sodass nun auch Personen mit dem ersten Staatsexamen bzw. einem Lehramtsmaster definitorisch in diese Gruppe gehören, insofern sie keinen Vorbereitungsdienst absolvieren: „Als sonstige (unbefristete) Lehrkräfte werden Lehrkräfte bezeichnet, die über eine erste Lehramtsprüfung oder einen anderen Hochschulabschluss auf Masterniveau verfügen und ohne das Absolvieren des eigentlichen Vorbereitungsdienstes in den Schuldienst eingestellt werden.“ (KMK 2022) Schrittweise haben sich also die Kriterien entlang der zunehmenden Pluralität zwischen den Bundesländern und bezogen auf die Personen, die alternative Wege in den Schuldienst wählen und mehr oder weniger Vorqualifikation mitbringen, angepasst.

Betrachtet man darüber hinaus die Zahl an Personen, die ohne ein Lehramtsstudium und ohne Vorbereitungsdienst mit einem Master, einem gleichgestellten Abschluss oder einem Abschluss darunter direkt in den Schuldienst eingestellt werden (die sog. Seiteneinsteiger:innen), dann ergibt sich ein bemerkenswertes Bild. Die bundesweite Statistik der vergangenen zehn Jahre deutet auf verschiedene Entwicklungen bei der Einstellung dieser Personengruppe in den Schuldienst vorbehaltlich unscharfer Kategorien und Zuordnungen durch Bundesländer hin, wobei seit 2020 dezidiert auf unbefristet beschäftigte Personen abgehoben wird. Befristete Arbeitsverhältnisse gehen dabei nicht in die Statistik ein (KMK 2023a).

- Zwischen 2013 und 2022 wurden bundesweit mehr als 28.000 Personen mit nicht regulären Qualifikationen in den Schuldienst eingestellt. Durchschnittlich erfolgte mehr als jede achte Einstellung im sog. Seiteneinstieg.
- Ab 2016 steigerte sich dies sogar durchschnittlich auf mehr als jede zehnte Einstellung, wobei dabei sowohl Lehrpersonen mit einem lehramtsfremden Master oder Lehramtsstudienabschluss als auch mit einem Qualifikationsniveau unterhalb eines Masters einbezogen werden. Die ausgewiesenen Zahlen seit 2020 veranschaulichen, dass der Anteil der Personen, die keinen Master oder einen vergleichbaren Abschluss vorweisen können, hoch ist und tendenziell steigt. 2022 betrug der Anteil an allen alternativen Einstellungen bundesweit etwa 41%.
- Die allgemeinbildenden Fächer bilden mit 73 % den größten Einstellungsbereich vor den beruflichen Fachrichtungen mit 19,7%, wobei hier allgemeinbildende Fächer, die an Berufsschulen unterrichtet werden, einbezogen werden. Die Fächer bzw. Fachgruppen mit dem höchsten Bedarf waren die Naturwissenschaften, gefolgt von Deutsch und den Gesellschaftswissenschaften.

- Im Vergleich zu 2013 ist der Bedarf diverser geworden. Alle Fächer, Lernbereiche und Förderschwerpunkte bis auf Latein und Griechisch können im bundesweiten Vergleich nur mit Unterstützung durch nicht grundständig qualifizierte Lehrpersonen angeboten werden (KMK 2014, 2023a).
- Während Bayern allein für 2022 keine Einstellungen nicht regulär qualifizierter Lehrpersonen in den Schuldienst ausweist, haben alle ostdeutschen Flächenländer (bis auf Sachsen) sowie Berlin besonders zahlreich entsprechende Einstellungen vorgenommen. In diesen Ländern wird nahezu jede fünfte bis jede zweite Lehrperson auf diesem Wege für den Schuldienst gewonnen. Als besondere Entwicklung zeigt sich in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, dass mehr als die Hälfte der unbefristeten Einstellungen in diesem Bereich auf Personen entfallen, deren Qualifikationsniveau unterhalb eines Masters liegt und deren Nachqualifikationsbedarf im Vergleich zum Regelweg am größten erscheint.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Bundesländer vom Personalmangel untereinander sowie je nach Region, Schularart und Unterrichtsfach unterschiedlich stark betroffen sind.

Dass diese Situation absehbar war und auch erwartet wurde, haben wir bereits kurz erwähnt: Bereits im Jahr 2009 hat die KMK in Reaktion auf den damals tatsächlichen wie antizipierten Mangel folgende Positionen bezogen: „Die Länder treten in einen Erfahrungsaustausch zur Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigern im Lehrerberuf. Die Länder werden bei den Programmen zur Qualifizierung der Quer- und Seiteneinsteiger qualitative Standards berücksichtigen.“ (KMK 2009). 2013 folgte ein Beschluss, der die Bedingungen, Standards und Qualifikationsmodelle konkretisierte. Grundsätzliche Bedingung für die „Gestaltung von Sondermaßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften zur Unterrichtsversorgung“ sei ein über den etablierten Weg in den Schuldienst nicht zu deckender Bedarf an Lehrpersonen. In diesem Fall sollen sich die Maßnahmen grundsätzlich an den gültigen Standards für die Lehrer:innenbildung orientieren. Zu dieser Zeit gab es also noch einen Hinweis auf eine qualitative Gleichsetzung der verschiedenen Wege in den Lehrberuf.

Besagte Gleichsetzung kommt in einem Modell 1 zum Ausdruck, das einen Vorbereitungsdienst mit einem lehramtsfremden Master oder vergleichbarem Abschluss mit zwei ableitbaren Unterrichtsfächern ermöglicht, wobei das zweite Fach nicht voll umfänglich vorhanden sein muss. Währenddessen sollen bildungswissenschaftliche Inhalte nachgeholt werden. Am Ende erfolgt eine Prüfung zum Zweiten Staatsexamen oder die Feststellung der Äquivalenz durch das jeweilige Bundesland. Dieses Modell wird häufig als ‚Quereinstieg‘ bezeichnet. Dieses Modell operiert mit der Annahme, dass das fachwissenschaftliche Studium auch ohne Lehramtsbezug mit einem fachwissenschaftlichen Studium in einem Lehramtskonzept gleichgesetzt werden kann. Ein weitergehender Rückbau der Qualitätsansprüche findet in einem Modell 2 statt, bei dem auch eingestellt werden kann, wenn im Unterschied zu Modell 1 nur ein Un-

terrichtsfach abgeleitet werden kann. Bevor dann in den Vorbereitungsdienst oder in dessen Alternative eingetreten werden kann, sollen berufsbegleitende Studien für ein zweites Unterrichtsfach absolviert werden. Dieses zweite Modell wird häufig als ‚Seiteneinstieg‘ bezeichnet. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die angehenden Lehrpersonen parallel zur Nachqualifizierung im zweiten Fach und ohne Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken ausreichend gut bereits im Schuldienst arbeiten können. Neben diesen beiden Festlegungen haben die Bundesländer laut Beschluss die Freiheit, weitere landesbezogene Sondermaßnahmen zu entwickeln (KMK 2013).

Eine Verallgemeinerung der bis dahin ohnehin eher offenen Festlegungen bzgl. relevanter Qualitätsstandards erfolgte 2020 mit der „Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen“: „Die Länder verpflichten sich, unter Anerkennung der von diesen Hochschulabsolventinnen und -absolventen bereits erworbenen Kompetenzen zusätzliche Qualifizierungsangebote zu machen, um so ein Ausbildungsniveau sicherzustellen, das dem der Absolventinnen und Absolventen mit einschlägiger Lehramtsausbildung entspricht.“ (KMK 2020b) Damit werden nunmehr konkretere Maßnahmen der Qualifizierung mit Referenz auf den klassischen, grundständigen Weg in den Schuldienst, nämlich zu absolvierende Studien während des Vorbereitungsdienstes wie noch 2013, nicht mehr benannt. Zur Ländervereinbarung hat die KMK begleitend einen Beschluss gefasst. Darin heißt es: „Die Länder entwickeln bis zum Jahr 2022 gemeinsame Empfehlungen für Seiten- bzw. Quereinsteigerprogramme.“ (KMK 2020c) Dieses Ziel hat die KMK im März 2023 im Rahmen einer gemeinsamen Erklärung noch einmal bekräftigt und konkretisiert. Neben der Idee, weitere Personen über duale Studiengänge und Ein-Fach-Lehramtsstudiengänge in Mangelfächern, die mit einem Master of Education auf Basis eines fachwissenschaftlichen Bachelors abschließen, zu gewinnen, sollen die Qualifikationswege für ‚Quer- und Seiteneinstieg‘ standardisiert, vergleichbar und zwischen den Ländern anerkennungsfähig werden. Auch die Hochschulen sollen nunmehr in eine berufsbegleitende Nachqualifizierung einbezogen werden (KMK 2023b). Nach diesen jahrelangen Ankündigungen hat die KMK 2024 tatsächlich in Auseinandersetzung mit dem Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) akademisch fundierte, alternative Wege in den Schuldienst verabredet, die zwischen den Bundesländern anerkannt werden und sich nah an den Standards der grundständigen Lehrer:innenbildung konzeptionell und inhaltlich orientieren sollen (KMK 2024). Sie spart aber nach wie vor aus, im Bereich der in den vergangenen Jahren kurzfristig ohne die Hochschulen entwickelten Maßnahmen, die aus einer qualitätsorientierten Perspektive der grundständigen Lehrer:innenbildung als fahrlässig zu bewerten sind, zu weitergehenden Vereinbarungen über deren Beendigung bzw. Transformation zu gelangen. Mit Blick auf die Qualitätsfrage halten Barany und Kolleg:innen fest: „Je kurzfristiger auf Mangelsituationen reagiert wird, desto größer sind in der Regel die Abweichungen von der grundständigen Ausbildung.“ (Barany et al. 2020, 206) In diesem Kontext macht die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft in einer Stellungnahme jüngst deutlich: „Wir fordern ein politisch klares Bekenntnis zu einer wissenschaftlichen Lehrer:in-

nenbildung, das die besondere Verantwortung und die damit verbundenen komplexen Anforderungen des Lehrer:innenberufs anerkennt. Und wir fordern politische Maßnahmen, die diese berufliche Verantwortung und die damit verbundenen Anforderungen wieder in das Zentrum der Lehrer:innenbildung rückt. Kurzqualifizierungen mit Ausbildungscharakter werden diesem Anspruch nicht gerecht. Wir fordern daher, dass Universitäten auch bei Nachqualifizierungen eine Schlüsselrolle in der Konzeption und Durchführung einnehmen, in abgestimmter Kooperation mit der zweiten Phase." (DGfE 2024, 8)

In ihrem Beschluss reagiert die KMK insofern zwar einerseits, stark zeitversetzt zur Entwicklung des Problems, auch auf die Kritik zahlreicher Institutionen und Expert:innen mit Empfehlungen für mittelfristige Lösungen zu alternativen Wegen, übernimmt andererseits aber keine Gesamtverantwortung für die Qualitätssicherung von Bildung und Personalentwicklung im Schulbereich in dieser akuten Situation des Personalmangels und seiner Folgen. Auf der Ebene der KMK stellt der Beschluss dennoch einen Meilenstein der Diskussion dar, da neben dem grundständigen Weg nun Alternativen bundesweit verabredet sind. Die Umsetzung allerdings wird noch Jahre in Anspruch nehmen und muss finanziert werden. Zentral bleibt deshalb eine andere Forderung, nämlich die schrittweise Beendigung bisher etablierter Qualifizierungswege jenseits der Hochschulen beziehungsweise die Einbeziehung der Hochschulen in Qualifizierungsprogramme unterhalb von Studiengängen in den Bundesländern.

## Entwicklungen in den Bundesländern

Auch auf Ebene der Bundesländer lässt sich ein solches Ringen um die Qualität im Verhältnis zum des Personalmangels erkennen. Jenseits von zusätzlichen Studien und einem Vorbereitungsdienst bzw. einer mehrjährigen Qualifizierung finden sich dabei in nahezu allen Bundesländern vorgelagerte und/oder berufsbegleitende ‚Basisqualifizierungen‘. Sie variieren im zeitlichen Umfang, zwischen wenigen Monaten bis hin zu etwa einem Jahr, und dienen häufig der Einführung ins Berufsfeld und in die Tätigkeit als Lehrperson. Formal bilden sie häufig Vorstufen auf dem weiteren Qualifizierungs weg und nach einer erfolgreichen Abschlussprüfung als Grundlage für eine unbefristete Einstellung (wie z. B. in Mecklenburg-Vorpommern) (Klemm 2023). Weiterhin wird der Zugang zu alternativen Wegen auf bestimmte Fächer oder Schulformen begrenzt, in denen tatsächlich oder voraussichtlich nicht genügend Lehrpersonen zur Verfügung stehen. In den Zulassungs- und Einstellungsverfahren kommen zudem sog. Quer- und Seiteneinsteigende erst zum Zuge, wenn tatsächlich nicht genügend Bewerbungen von grundständig qualifizierten Lehrpersonen vorhanden sind. Weiterhin werden Personen prioritär eingestellt, die die höchsten Eingangsvoraussetzungen mitbringen, d. h. den geringsten Nachqualifizierungsbedarf haben. Soweit lässt sich wohlwollend die untere Haltelinie strukturell beschreiben. Neben der Tatsache, dass die Bundesländer unterschiedlich vom Personalmangel betroffen sind, haben sie auch

unterschiedliche Ressourcen und Strategien, um auf den Personalmangel zu reagieren. Einige Beispiele illustrieren das Spektrum:

- Schon seit einigen Jahren ermöglicht etwa Berlin Personen mit einem lehramtsfremden Studienabschluss (u. a. Bachelor, Diplom, Magister) einen lehramtsbezogenen Masterabschluss zu erwerben und damit in den klassischen Weg zu wechseln und den Vorbereitungsdienst zu absolvieren. (PSE o. J.)
- Ein phasenverbindendes Modell setzt Schleswig-Holstein um. Dabei wird ein lehramtsbezogenes Masterstudium mit dem Vorbereitungsdienst im Lehramt Sonderpädagogik verbunden, der mit einer Staatsprüfung abschließt. Zugang erhalten Personen mit einem affinen lehramtsfremden Bachelor und entsprechender Berufserfahrung. (Universität Flensburg o. J.) Zahlreiche Bundesländer ermöglichen zudem einen Einstieg in den Vorbereitungsdienst. Zeitpunkt, Voraussetzungen und Konzept können dabei variieren. So ist ein Einstieg direkt in den Vorbereitungsdienst (auch als Quereinstieg bezeichnet) häufig für Personen möglich, die einen Master-Abschluss vorweisen können und aus deren Studium zwei Fächer in unterschiedlichem Maße ableitbar sind. Dabei ist in verschiedenen Bundesländern das parallele Absolvieren von fachdidaktischen undbildungswissenschaftlichen Veranstaltungen vorgesehen (Klemm 2023).
- Bei nicht ausreichender Vorqualifikation erfolgt häufig zuerst eine Einstellung in den Schuldienst auf offene Stellen (auch als ‚Seiteneinstieg‘ bezeichnet). Dann ist das berufsbegleitende Nachstudieren notwendig, um in den Vorbereitungsdienst wie z. B. in Mecklenburg-Vorpommern (MBK o. J.) und Sachsen (StfK 2023) einzusteigen. Dafür senken die Bundesländer die Unterrichtsverpflichtung bzw. die Anzahl der Pflichtstunden temporär ab. Der Vorbereitungsdienst kann dann sowohl regulär als Ausbildungsabschnitt als auch berufsbegleitend erfolgen. Zugang erhalten z. B. in Mecklenburg-Vorpommern lediglich Personen, die bereits vor dem Schuldienst akademisch vorgebildet waren, während in Sachsen eine akademische Erstqualifizierung berufsbegleitend angeboten wird. Abgeschlossen werden kann der Vorbereitungsdienst oder eine entsprechende Qualifizierung, die sich häufig an dessen Inhalten orientiert, mit einer Staatsprüfung oder einer landesbezogenen Feststellung der Äquivalenz dazu.
- Wie auch in Sachsen werden in Mecklenburg-Vorpommern Lehrpersonen mit einer Ausbildung und Berufserfahrung über den sog. Seiteneinstieg in den Schuldienst eingestellt. Ein Unterschied besteht allerdings darin, dass diese dann ebenso wie Personen mit Bachelor-Abschluss auf einem separaten Weg ohne Beteiligung der Hochschulen – in der sog. Seiteneinstiegsqualifizierung – qualifiziert werden und sich mehrjährig im Beruf bewähren müssen. Sachsen hat hier früher und umfassender als andere Bundesländer mit den Hochschulen kooperiert.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Bundesländer angesichts des Einstellungssdrucks, ggf. fehlender Strukturen und Finanzen die Frage einer hochwertigen Qualifizierung tendenziell auf die Zeit nach der Einstellung verschieben. Die Vorqualifikation

scheint dabei mehr oder minder je nach Bedarf nachrangig bzw. im Niveau abgesenkt, eine Nachqualifizierung ‚on the job‘ scheint die präferierte (Not-)Lösung. Mit der Frage der Nachqualifizierung gehen die Bundesländer verschieden um. Wird eine Qualifizierung befürwortet, unterscheiden sich die rechtlichen und konzeptionellen Festlegungen deutlich. Das betrifft die Art der Qualifikation, deren Angebot und Ausrichtung auf Schularten, Lehrämter und Fächer im Allgemeinen oder Speziellen sowie deren zeitliche und inhaltliche Ausgestaltung. Damit verbinden sich auch diverse Qualifikationsziele und Verantwortlichkeiten. Differenzen lassen sich auch hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen zu diesen alternativen Wegen in den Schuldienst ausmachen. (Walm & Wittek, 60 f.) Variabel ist in diesem Kontext z. B. das dafür notwendige Mindestmaß an Vorqualifikationen, d. h. bereits vorhandene und als Qualifikation ‚bewertbare‘ Kompetenzen im Abgleich mit den Standards der klassischen Lehrer:innenbildung. Konkret geht es häufig um die Frage, ob und in welchem Umfang Unterrichtsfächer, Lernbereiche oder Förderschwerpunkte im fachwissenschaftlichen Sinne abgeleitet werden können. Deutlich seltener spielen fachdidaktische und bildungswissenschaftliche Kompetenzen eine Rolle. Die Gruppe der nicht akademisch vorgebildeten Lehrpersonen stellt hierbei besondere und in zunehmendem Maße Anforderungen, da sie mittlerweile einen beachtlichen Teil der Einstellungen ausmachen. Gehrman bilanziert zur Gesamtsituation kritisch: „Im Grunde ist durch den Druck des Mangels überhaupt nicht mehr für alle Bundesländer vergleichend nachvollziehbar, was sich im Einzelnen abspielt, bzw. ist für Außenstehende kaum noch nachzuvollziehen, was da organisational in den einzelnen Bundesländern von statthen geht.“ (Gehrman 2023, 41)

## Fazit und Ausblick

Nüchtern lässt sich bilanzieren, dass die KMK wie üblich auf die akute Notlage reagiert hat. Hochwertige Bildung in Deutschland und damit auch die Absicherung mit genügend und angemessen qualifiziertem Personal wurde nicht als gemeinsame Aufgabe begriffen, für die in einer Notlage auch kurzfristig und entschlossen entsprechend Ressourcen bereitzustellen und nachhaltige Konzepte zu entwickeln wären. Solidarität bestand vor allem in der stillschweigenden und gegenseitigen Akzeptanz qualitätsmindernder Maßnahmen in den betroffenen Bundesländern. Die Bundesländer waren und sind vom Personalmangel in unterschiedlichem Maße betroffen. Zugleich sind sie unterschiedlich für grundständig und alternativ qualifizierte Lehrpersonen attraktiv und mit unterschiedlichen finanziellen Ressourcen ausgestattet. Weiterhin erreichen die Schüler:innen im bundesweiten Vergleich unterschiedliche Kompetenzen. Die landesbezogene Situation und mögliche, auch bildungspolitisch vertretbare Lösungen unterscheiden sich dementsprechend. Erst mit deutlichem zeitlichen Verzug hat die KMK gemeinsam auf das historisch in unterschiedlichem Maße akute Problem der konkreten Passung zwischen Personalplanung und schulischem Personalbedarf – allerdings nur mit mittelfristig wirksamen Antworten – reagiert und damit auch eine Ent-

scheidung in der seit Jahrzehnten offenen Frage zu akzeptierten Alternativen zum grundständigen Weg in den Lehrer:innenberuf getroffen. Terhart gibt dafür zugespitzt diese Erklärung: „Denn der Staat ist schulpflichtig, er muss ‚Schule halten‘ (= Unterrichtsstunden bereitstellen); welche Qualität diese haben, ist demgegenüber sekundär – Hauptsache sie finden statt: Schule muss sein!“ (Terhart 2023, Folie 9) Die Rekonstruktionen der Positionsentwicklung auf Ebene der KMK und der Maßnahmen und Umgangsweisen auf Ebene der Bundesländer zeigen vermutlich auch deshalb eine stark zeitversetzte Entwicklung der Qualitätsdiskussion und hochwertiger Qualifizierungsmaßnahmen. Sicher ist demgegenüber, dass es nahezu alle Bundesländer versäumt haben, rechtzeitig und gemeinsam hochwertige alternative Wege (wissenschaftsbasiert wie wissenschaftlich begleitet) zu entwickeln und finanziell wie kapazitär auf Dauer zu stellen.

Auch eine Debatte über die Folgen der Maßnahmen für die Bildung von Schüler:innen und die Situation an den Schulen findet bisher nur unzureichend in Breite statt. Dies führt in der schulischen Praxis jedoch zu spürbaren teils dramatischen Herausforderungen. Dort muss täglich ein Umgang damit gefunden werden, dass die Bundesländer in den vergangenen Jahren vor allem kostenarme, schnell wirksame und dabei oft wenig qualitätsorientierte Lösungen favorisierten, um neues Personal in die Schulen zu bringen (Walm & Wittek 2023, 57 ff.). Für Kollegien und Schüler:innen ist dies im Alltag jedoch eine kaum zu bewältigende Anforderung, da sowohl neue Aufgaben in der Begleitung von (noch) nicht ausreichend qualifiziertem Personal als auch ein Umgang mit (ggf. erst einmal) unzulänglichen Bildungsangeboten gefunden werden muss. An dieser Stelle wären kurzfristige und entschlossene Maßnahmen seitens der verantwortlichen Bildungspolitik unter Wahrung einer Qualitätsperspektive notwendig (gewesen). Dazu gehören insbesondere die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die wahrscheinlich positiv auf das Bildungsgeschehen, den Verbleib von grundständig qualifizierten Lehrpersonen im Schuldienst als auch unterstützend für Menschen sein könnten, die in den Schuldienst wechseln und dann auch dort bleiben wollen. Es braucht weiterhin deutliche Verbesserungen hinsichtlich der Qualifikationsbedingungen auf alternativen Wegen.

Auch der endlich notwendige Ausbau der Lehrer:innenfort- und -weiterbildung muss vorangetrieben werden, da nun in noch stärkerem Maße die berufsbegleitende Aneignung und Aktualisierung von Kompetenzen durch eine neue Zielgruppe, den nicht grundständig qualifizierten, aber dauerhaft eingestellten Lehrpersonen, nachgefragt und gebraucht wird. Damit ist insgesamt eine Grundfrage aufgeworfen, die sich bisher noch nicht beantworten lässt: Wie wird sich der bisherige, klassische Weg als Lehrperson mit seinen drei unterschiedlich beachteten Phasen im Kontext neuer Erfahrungen und in zunehmendem Maße auch Ergebnissen aus Forschungsprojekten wandeln? Perspektivisch sollten aus unserer Sicht mehrere Wege flexibel in den Beruf führen, denen gleiche, wissenschaftsbasierte Qualitätsstandards zugrunde liegen. Dabei sollte das Potenzial für Professionalisierungsprozesse sowohl für die verschiedenen Wege

als auch für die beteiligten Institutionen und Mentor:innen in den Blick genommen werden.

Abschließend würden wir die Frage des Titels unseres Beitrages und weitergehend auch die Frage dieses Heftes wie folgt beantworten: Bildungspolitisch rekonstruiert kann gezeigt werden, dass auch die KMK und die Bundesländer nach wie vor nicht jede Person einstellen, sondern vielmehr bedarfsgetrieben Standards gesenkt haben. Je nach Haushaltslage und kurz-, mittel- oder langfristiger Orientierung wurden im Vergleich zur klassischen Lehrer:innenbildung unterschiedlich anspruchsvolle Maßnahmen zur Qualifizierung anfangs etabliert und mittlerweile auch weiterentwickelt. Die Qualitätsfrage ist bildungspolitisch also im Fluss. Sie wurde und wird bisher zu konkreten Zeitpunkten abhängig von Betroffenheit, Ressourcen, Verantwortungsübernahme und Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung in den Institutionen und ggf. Bundesländern unterschiedlich beantwortet. Wissenschaftlich und pädagogisch ist für uns klar, dass *nicht jede Person* (unabhängig von der Art und dem Niveau der Qualifikation) den hoch anspruchs- und verantwortungsvollen Beruf als Lehrperson ausüben kann und sollte.

## Literaturverzeichnis

- Barany, Th. et al. (2020). Lehrerbildung in Deutschland neu denken? Konjunkturen, Definitionen, rechtliche Figurierungen und empirische Ergebnisse zum Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrerberuf. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 68 (2), 183–207.
- PSE (Professional School of Education): Quereinstiegsmaster Grundschullehramt. pse.hu-berlin.de/de/studium/studiengaenge/lehramt-an-grundschulen/quereinstiegsmaster (11.5.2025).
- DGFE (Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft) (2024). Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft zu aktuellen Herausforderungen für Lehrer:innenbildung, Qualifizierung und Professionalisierung. [https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Stellungnahmen/2024.02\\_DGfE-Stellungnahme\\_Lehrer.innenbildung.pdf](https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Stellungnahmen/2024.02_DGfE-Stellungnahme_Lehrer.innenbildung.pdf) (11.5.2025).
- Gehrmann, A. (2023). Quer- und Seiteneinstiege in den Lehrer:innenberuf – Gründe, Spielarten und Folgen alternativer Wege in die Schule. In: Behrens, D. et al. (Hrsg.) (2023). Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. 25–53.
- Klemm, K. (2023). Seiteneinstieg in den Schuldienst. Eine Übersicht im Vergleich der Bundesländer. [library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20440.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20440.pdf) (11.5.2025).
- KMK (Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland) (2009). Gemeinsame Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs. [www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2009/2009\\_06\\_18-Deckung-Lehrkraeftebedarf.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_06_18-Deckung-Lehrkraeftebedarf.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2013). Gestaltung von Sondermaßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften zur Unterrichtsversorgung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.12.2013). [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2013/2013\\_12\\_05-Gestaltung-von-Sondermassnahmen-Lehrkraefte.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_12_05-Gestaltung-von-Sondermassnahmen-Lehrkraefte.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2014). Einstellung von Lehrkräften 2013. Tabellenauszug: Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst. [www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentationen/Tabellenauszug\\_EVL\\_2013.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentationen/Tabellenauszug_EVL_2013.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2019). Einstellung von Lehrkräften 2018. [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok\\_218\\_EvL\\_2018.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_218_EvL_2018.pdf) (11.5.2025).

- KMK (2020a). Definitionenkatalog zur Schulstatistik 2020. [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Defkat2020\\_Anlagen.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Defkat2020_Anlagen.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2020b). Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2020). [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2020/2020\\_10\\_15-Laendervereinbarung-gemeinsame-Grundstruktur.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung-gemeinsame-Grundstruktur.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2020c). Politische Vorhaben zur „Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen“ vom 15.10.2020 (Beschluss der KMK vom 15.10.2020). [www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2020/2020\\_10\\_15-Politische-Vorhaben-LV.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Politische-Vorhaben-LV.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2022). Definitionenkatalog zur Schulstatistik 2022. [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Defkat2022.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Defkat2022.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2023a). Einstellung von Lehrkräften 2022. [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok\\_236\\_EvL\\_2022.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_236_EvL_2022.pdf) (11.5.2025).
- KMK (2023b). Pressemitteilung „KMK verabredet weitere Maßnahmen als Reaktion auf den Lehrkräftebedarf“ vom 17.3.2023. [www.kmk.org/presse/pressearchiv/mitteilung/kmk-verabredet-weitere-massnahmen-als-reaktion-auf-den-lehrkraeftebedarf.html](http://www.kmk.org/presse/pressearchiv/mitteilung/kmk-verabredet-weitere-massnahmen-als-reaktion-auf-den-lehrkraeftebedarf.html) (11.5.2025).
- KMK (2024). Gestaltung von zusätzlichen Wegen ins Lehramt (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 13.06.2024). [https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2024/2024\\_06\\_13-Zusaetzliche-Wege-ins-Lehramt.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2024/2024_06_13-Zusaetzliche-Wege-ins-Lehramt.pdf) (11.5.2025).
- MBK (Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung). Seiteneinstieg an den Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. <https://www.lehrer-in-mv.de/seiteneinstieg> (11.5.2025).
- StfK (Staatsministerium für Kultus) (2023). Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur berufsbegleitenden Qualifizierung von Lehrkräften an Schulen im Freistaat Sachsen (Lehrer-Qualifizierungsverordnung – LehrerQualiVO). [www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18648-Lehrer-Qualifizierungsverordnung#p25](http://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18648-Lehrer-Qualifizierungsverordnung#p25) (11.5.2025).
- Terhart, E. (2023). Vortrag „Großbaustellen“ der Lehrkräftebildung“. GEW-MTS-Online-Fachtagung „Lehrkräftefortbildung: Zur Qualität bildungspolitischer Steuerung“ am 13. März 2023.
- Universität Flensburg. Lehramt Sonderpädagogik – Dualer Master of Education (M.Ed.). [www.uni-flensburg.de/studium-lehre/studienangebot/lehramt/allgemeinbildende-schulen/master-of-education/med-lehramt-sonderpaedagogik-dualer-studiengang](http://www.uni-flensburg.de/studium-lehre/studienangebot/lehramt/allgemeinbildende-schulen/master-of-education/med-lehramt-sonderpaedagogik-dualer-studiengang) (11.5.2025).
- Walm, M.; Wittek, D. (2023). Lehrer:innenbildung in Deutschland – Überlegungen zur Situation und Perspektive der ‚Qualitätsfrage‘ in herausfordernden Zeiten. In: Behrens, D. et al. (Hrsg.): Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie. Bad Heilbrunn : Klinkhardt. S. 54–65.
- Walm, M.; Wittek, D. (2024). Lehrer:innenbildung in Deutschland im Jahr 2024 – Status Quo und Entwicklungen der letzten Dekade. Eine Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. 3. aktual. Auflage.

## Autor:innen



*Maik Walm*

Dipl. Päd., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Schulpädagogik und Bildungsforschung der Universität Rostock; Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Lehrer:innenbildung, Multi-professionelle Kooperation, Umgang mit Lernen, Leistung und Diagnostik im Kontext ‚inklusiver‘ Bildung, Ethik in pädagogischen Beziehungen

E-Mail: [maik.walm@uni-rostock.de](mailto:maik.walm@uni-rostock.de)



*Doris Wittek*

Dr., Professorin für Lehrer:innenprofessionalität und -bildungsforschung, Institut für Schulpädagogik und Grundschuldidaktik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Professionsforschung, Lehrer:innenbildung, Heterogenität in Schule und Unterricht, Berufseinstieg von Lehrpersonen, Finnisches Bildungswesen, Methodik und Methodologie der Dokumentarischen Methode

E-Mail: [doris.wittek@paedagogik.uni-halle.de](mailto:doris.wittek@paedagogik.uni-halle.de)