

## E-Offprint

### Hinweis zum Copyright

Die «Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung» (BzL) sind eine Open-Access-Zeitschrift ohne Embargo-Frist für die einzelnen Artikel.

Der Autor/die Autorin ist frei, die in den BzL publizierte Version («version of record», d.h. den hier vorliegenden E-Offprint) unter der Lizenz [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) über weitere Kanäle (z.B. Repositorien, Plattformen, Websites) öffentlich zugänglich zu machen.



**Editorial**

Christian Brühwiler, Bruno Leutwyler, Dorothee Brovelli, Sandra Moroni,  
Afra Sturm und Markus Weil 353

**Schwerpunkt****Lehrpersonenmangel als Herausforderung für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung**

**Manuela Keller-Schneider und Salome Schneider Boye** Lehrpersonen-  
mangel – Fakten, Mythen, Leerstellen 355

**Stefan Denzler** Herausforderung Lehrkräftemangel – Versuch einer  
Einordnung und Diskussion von Handlungsfeldern 369

**Catherine Bauer und Jakob Kost** Lehrpersonenmangel und Quereinstieg 388

**Salome Schneider Boye und Tobias Leonhard** «Ich *bin* jetzt Lehrerin» –  
Positionierungen zum Lehrberuf im aussergewöhnlichen Berufseinstieg 404

**Johanna Beutin, Mona Arndt, Leander Neumann und Stefan Blumenthal**  
Fachfremdes Unterrichten im Werkunterricht – Zur Situation an sächsischen  
Grundschulen 420

**Ewald Terhart** Lehrkräftemangel: Ein Kommentar zur gegenwärtigen  
Situation 435

**Rubriken****Buchbesprechungen**

Greutmann, P., Saalbach, H. & Stern, E. (2020). Professionelles  
Handlungswissen für Lehrerinnen und Lehrer. Wissen – Lehren – Können.  
Stuttgart: Kohlhammer (Bernadette Gold) 446

Buck, P. & Aeschlimann, U. (2022). Vertiefung und Ausstrahlung – Tema  
con variazione über zwei Metaphern Wagenscheinscher Didaktik. Dürnau:  
Verlag der Kooperative Dürnau (Peter Labudde) 448

Brägger, G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.). (2021). Handbuch Lernen mit digitalen  
Medien. Weinheim: Beltz (Tobias Röhl) 450

Dunn, R. & Hattie, J. (2021). Developing teaching expertise: A guide to adaptive professional learning design. Thousand Oaks: Corwin (Wolfgang Beywl)	452
Thomas, P. (2021). Bildungsphilosophie für den Unterricht. Kompetente Antworten auf große Schülerfragen. Tübingen: Narr Francke Attempto (Johannes Rudolf Kilchsperger)	454
Schuster, B. (2020). Führung im Klassenzimmer. Disziplinschwierigkeiten und sozialen Störungen effektiv begegnen – der LMU-Leitfaden für Miteinander im Unterricht (2. Auflage). Wiesbaden: Springer (Jurgita Lenkauskaitė)	456
<b>Neuerscheinungen</b>	458
<b>Zeitschriftenspiegel</b>	460

## Lehrpersonenmangel und Quereinstieg

Catherine Eve Bauer und Jakob Kost

**Zusammenfassung** Der Quereinstieg in die Lehrpersonenbildung wird von Bildungspolitik und Bildungsverwaltung oft als zentrale Säule für die Bekämpfung von Lehrpersonenmangel verstanden. Der vorliegende Beitrag beschreibt das Schweizer Modell des Quereinstiegs, situier es im internationalen Kontext und zeigt jüngste Entwicklungen in der Zulassung zur Lehrpersonenbildung auf. Ein Forschungsüberblick erläutert zentrale Erkenntnisse zur Bedeutung des Quereinstiegs in personalwirtschaftlicher und professioneller Hinsicht. Darauf aufbauend werden Desiderate für Diskussionsfelder und Forschung im Schnittfeld von Quereinstieg und Lehrpersonenmangel formuliert.

**Schlagwörter** Quereinstieg – Lehrpersonenmangel – Pädagogische Hochschulen – Lehrpersonenbildung

### Teacher shortage and alternative certification

**Abstract** In education policy and educational administration, alternative pathways into teacher education are often considered to be a central pillar in the efforts to handle teacher shortages. This article describes the Swiss model of alternative certification called «Quereinstieg» and places it in an international context. Furthermore, it describes the latest developments regarding the admission to teacher preparation programmes. A research overview discusses key findings on the significance of alternative certification both from the viewpoint of human resources and from a professional perspective. Against this background, we discuss desiderata for further research in areas in which teacher shortages and alternative certification overlap.

**Keywords** alternative certification – teacher shortage – universities of teacher education – teacher education

## 1 Einleitung

Die Problematik des Lehrpersonenmangels ist so alt wie die institutionalisierte Lehrpersonenbildung selbst (Cribblez, 2017). Ähnlich traditionsreich ist auch die klassische bildungspolitische Antwort: der Quereinstieg in den Lehrberuf. Ein Fokus auf die Lehrpersonenbildung, insbesondere die Schaffung von Quereinstiegsprogrammen, ist in vielen Ländern eine gängige, wenn nicht gar die beliebteste bildungspolitische Strategie zum Umgang mit akutem Lehrpersonenmangel (Bauer, Kilchmann & Kost, in Vorbereitung; Berry & Shields, 2017) – durchaus notgedrungen, wie zum Beispiel Gehrman (2023, S. 31) konstatiert, da das Thema wissenschaftlich mehrheitlich «ver-

schlafen» worden sei. Doch welche Bedeutung hat der Quereinstieg effektiv für den Umgang mit Lehrpersonenmangel? Welche institutionellen Alternativen haben die Ausbildungsinstitute und welche Desiderate ergeben sich daraus für die Zukunft der Lehrpersonenbildung? Diesen Fragen widmet sich dieser Beitrag.

In den folgenden Abschnitten erläutern wir, was mit Quereinstieg im Kontext der Schweizer Lehrpersonenausbildung gemeint ist und inwiefern er mit der medial allgegenwärtigen Thematik des Lehrpersonenmangels verbunden ist. Wir beleuchten dabei gegenwärtige Regularien in der Schweiz und ordnen neuere Entwicklungen beispielhaft ein. Dies geschieht mit einer Verortung der Entwicklung sowohl in internationaler Sicht als auch mit Blick auf die zugrunde liegende Debatte um Durchlässigkeit und Hochschulzugang. Darauf aufbauend zeigen wir, inwiefern die bisherige Forschung Antworten zur Wirksamkeit von Quereinstiegsmodellen bei der Bekämpfung von Lehrpersonenmangel geben kann und inwiefern diese das stete Spannungsverhältnis von personalwirtschaftlichen und professionstheoretischen Anforderungen verdeutlichen. Zum Abschluss zeigen wir künftige Diskussionsfelder auf und gehen auf blinde Flecken und Dilemmata ein.

## **2 Quereinstieg in der Schweiz im internationalen Vergleich**

Quereinstiegsmodelle sind ein weitverbreitetes Instrument zur Erweiterung des Rekrutierungspools, wenn der Personalbedarf für den Schuldienst nicht gedeckt werden kann. Im Folgenden möchten wir skizzieren, wie die Schweizer Formen des Quereinstiegs im internationalen Kontext zu verorten sind.

### **2.1 Was bedeutet Quereinstieg in der Schweiz?**

Schon wenige Jahre nach der Tertiarisierung der Lehrpersonenbildung in der Schweiz Anfang der 2000er-Jahre und der damit verbundenen Schaffung von Pädagogischen Hochschulen begannen erste Diskussionen über die Auswirkungen der Zugangswege zur Lehrpersonenausbildung und Möglichkeiten eines Quereinstiegs. Gegen Ende der Nullerjahre entstanden an den neu gegründeten Pädagogischen Hochschulen sehr unterschiedlich gestaltete Quereinstiegsprogramme, die dazu beitragen sollten, einem anhaltenden Mangel an Schulpersonal Einhalt zu gebieten (Bauer, Bieri Buschor & Safi, 2017). Da diese Programme nicht schweizweit koordiniert waren und keinen einheitlichen Standards folgten, führten sie nur zu kantonalen Lehrdiplomen. Diese wurden in den Kantonen der jeweiligen Pädagogischen Hochschule als vollwertige Diplome anerkannt, jedoch nicht oder nur eingeschränkt in anderen Kantonen, was die Mobilität der Absolventinnen und Absolventen erheblich einschränkte (EDK, 1999a, 1999b).

Ab 2012 wurde der Quereinstieg in den Lehrberuf schweizweit einheitlich und verbindlich geregelt (Bauer, Bieri Buschor & Safi, 2017; EDK, 2019). Als offizielle Quereinsteigende gelten in der Schweiz seither Personen, die folgende Kriterien erfüllen:

Mindestalter 27 Jahre (bis 2023 30 Jahre), Abschluss einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung oder einer anderen Ausbildung auf der Sekundarstufe II bzw. auf der Tertiärstufe und mindestens drei Jahre Berufserfahrung nach Abschluss der Ausbildung (EDK, 2019). Diese Definition des Quereinstiegs umfasst Personengruppen sowohl mit als auch ohne formale Hochschulzulassung.

Das aktuelle EDK-Reglement sieht drei Optionen der Zulassung bzw. Ausbildung von Quereinsteigenden vor (EDK, 2023):

1. *Aufnahme ohne Hochschulzulassung («admission sur dossier»)*: Aufnahme in das Regelstudium über ein alternatives Aufnahmeverfahren für Personen, denen eine formale Hochschulzulassung fehlt. Die Prüfung der Studierfähigkeit bildet den Kern des Aufnahmeverfahrens.
2. *Verkürzte Qualifikation (Quereinsteigsprogramme)*: Aufnahme in ein alternatives Studienprogramm für Quereinsteigende über ein Aufnahmeverfahren, das die Studierfähigkeit und die Berufseignung prüft. Teilnehmende solcher Programme können frühestens nach dem ersten Studienjahr in einem begleiteten Setting in den Schuldienst eintreten («formation par l'emploi»).
3. *Anrechnung von Berufserfahrung («validation des acquis de l'expérience»)*: Berufserfahrenen Personen können nicht formal oder informell erworbene Kompetenzen angerechnet werden.

Diese Anerkennungsrichtlinien bilden einen verbindlichen Rahmen für sämtliche Hochschulen, die Lehrpersonen ausbilden. Die Entscheidung, ob und mittels welcher der drei Optionen Quereinsteigende ausgebildet werden sollen, liegt jedoch bei den Kantonen und den Ausbildungsinstitutionen selbst. Der aktuelle Schweizer Bildungsbericht (SKBF, 2023) weist aus, dass 2021 etwa 10 Prozent aller Studierenden im Studiengang «Primarstufe» ihre Ausbildung als Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger und/oder berufsbegleitend in einer Teilzeitvariante begonnen hatten. Schliesst man die berufsbegleitend Studierenden aus, zeigen sich gemäss dem Bundesamt für Statistik in der Schweiz seit 2012 Quereinsteigendenquoten von unter 5 Prozent (BFS, 2022b), mit Ausnahme der Ostschweiz – hier sind zwischen 6 und 16 Prozent der Studierenden Quereinsteigende.

## 2.2 Internationaler Kontext

Wiederkehrende Phasen des Lehrpersonenmangels sind ein weltweites Phänomen, ebenso wie der Rückgriff auf den Quereinstieg bzw. die alternative Qualifizierung als eine der häufigsten Gegenmassnahmen (Berry & Shields, 2017). Allerdings kann im internationalen Kontext nicht von einem einheitlichen Verständnis von Quereinstieg gesprochen werden. Bereits ein Blick nach Deutschland verdeutlicht dies. Hier bezeichnet der Begriff «Quereinstieg» eine sehr spezifische Variante des alternativen Zugangs, die sich vom «Seiteneinstieg» und vom «Direkteinstieg» (z.B. Gehrman, 2023) wie auch vom Schweizer Quereinstieg deutlich unterscheidet. Deutsche Quereinsteigende überspringen die erste Phase der Lehrpersonenausbildung (das Lehramtsstudium) und

steigen direkt in die zweite Phase (das Referendariat) ein. Seiteneinsteigende und Direkteinsteigende überspringen beide Phasen zugunsten eines sofortigen Einstiegs in den Schuldienst; im Gegensatz zum Direkteinstieg ist der Seiteneinstieg jedoch mit einer berufsbegleitenden Nachqualifikation verbunden. Voraussetzung für all diese Varianten des alternativen Einstiegs ist in der Regel ein Hochschulabschluss in einem schulrelevanten Fach; welche Programme zur Nachqualifikation mit dem Quereinstieg bzw. mit dem Seiteneinstieg verbunden sind, variiert dabei von Bundesland zu Bundesland.

Im internationalen Kontext werden Personen, die in der Schweiz unter «Quereinsteigende» laufen würden, häufig als «second career teachers» oder «career changers» bezeichnet, während entsprechende Studiengänge «alternative certification programs» (ACP) genannt werden (Darling-Hammond, 1990; Ingersoll, 2003). Je nach regionalem Bildungssystem und Gesellschaftskontext können ACP inhaltlich und strukturell sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Dennoch weisen sie eine Reihe von gemeinsamen Merkmalen auf, wie zum Beispiel Tigchelaar, Brouwer und Vermunt (2010) ausführen. Dazu gehören in der Regel ein Bachelorabschluss sowie ein beständenes Assessment als Zulassungskriterien sowie der begleitete Einstieg in das Unterrichten parallel zum Studium. Ein akademischer Abschluss ist somit in aller Regel Voraussetzung für den Quereinstieg (Dedering, 2020).

Die Schweiz nimmt in mindestens zweierlei Hinsicht einen Sonderstatus ein: Zum einen hat sie den Quereinstieg schweizweit harmonisiert und einheitlich geregelt, während in vielen Staaten zahlreiche Varianten parallel existieren. Zum anderen ist sie im internationalen Vergleich eine Ausnahme, da sie formalisierte Quereinstiegswege für Personen ohne Hochschulzulassung vorsieht.

### 2.2.1 Regulierung des Quereinstiegs

Die gesamtschweizerisch geltenden Vorgaben zum Quereinstieg sind für die Schweiz von Vorteil, da sie ein koordiniertes Vorgehen erlauben und individualisierte Wege der Hochschulen zumindest limitieren. Dies ist nicht überall der Fall. Ausgeprägte Unterschiede in den Bedingungen für die Zulassung zu Quereinstiegsprogrammen zeigen sich in vielen Bildungssystemen mit stark föderalistischen Steuerungsstrukturen. Deutschland beispielsweise kämpft zurzeit darum, die bislang unkoordinierten Sondermassnahmen der einzelnen Bundesländer zum Quereinstieg bzw. zum Seiteneinstieg in den Lehrberuf besser zu harmonisieren oder zumindest in einem Gesamtkontext zu diskutieren (Bieber, Dedering, Krüger-Potratz & Tillmann, 2020). In den USA sind in unterschiedlichen Bundesstaaten ebenfalls stark variierende Anforderungen an potenzielle Quereinsteigende zu beobachten. Hier bestehen gegenwärtig aber keine überstaatlichen Harmonisierungsbemühungen (Rowland Woods, 2016).

### **2.2.2 Quereinstieg ohne Hochschulzulassung**

Mit der Tertiarisierung der Lehrpersonenbildung in der Schweiz wurden deren Zulassungskriterien schweizweit gesetzlich geregelt (Artikel 24 HFKG; Schweizerische Eidgenossenschaft, 2011). Parallel zu diesen Entwicklungen im Fachhochschulsektor wurde frühzeitig über Massnahmen zur Steigerung der Durchlässigkeit im Hochschulsystem und der Zulassung von Personen mit unterschiedlicher Vorbildung diskutiert (Kost, 2018). Einen zentralen Grund dafür bilden die Stärke des Schweizer Berufsbildungssystems und die Hoffnung, mit Durchlässigkeitsmassnahmen einen Teil der Absolvierenden einer Berufslehre für ein Hochschulstudium zu gewinnen. Dieses Prinzip gilt auch für den Quereinstieg in die Lehrpersonenbildung.

Diese Schweizer Spezialität ist in anderen Ländern kaum zu beobachten. Dies hängt vermutlich mit dem Ausbildungsmodell der Berufslehre zusammen, das vornehmlich in den deutschsprachigen Ländern Tradition hat. Die Berufslehre ist in der Schweiz eine bedeutende Ausbildungsalternative zu schulischen Angeboten der Sekundarstufe II, eine Zubringerin zum Fachhochschulwesen und auch eine Zubringerin für die Pädagogischen Hochschulen.

### **2.3 Aktuelle Neuerungen im Kontext des Quereinstiegs**

In den letzten Jahren hat sich der Lehrpersonenmangel in einzelnen Kantonen und auf einzelnen Schulstufen erheblich verschärft. Diese Entwicklungen haben auf nationaler Ebene bisher nicht zu einer Anpassung der Bedingungen für die Zulassung zum Studium geführt – gegenwärtig wird aber diskutiert, ob Personen mit einer Berufsmatura die Ausbildung zur Primarlehrperson prüfungsfrei beginnen dürfen (WBK-NR, 2022). Während der Entstehung dieses Beitrags wurde die entsprechende parlamentarische Motion vom Bundesrat zur Ablehnung empfohlen, im März 2023 jedoch vom Nationalrat angenommen und anschliessend im September 2023 vom Ständerat abgelehnt. Parallel zu Entwicklungen auf nationaler Ebene zeigen sich zudem Initiativen in einzelnen Kantonen bzw. an ihren jeweiligen Pädagogischen Hochschulen, die von den in Abschnitt 2.1 beschriebenen Harmonisierungsbemühungen abweichen.

Im Kontext eines kantonal sehr unterschiedlich stark ausgeprägten Lehrpersonenmangels beginnen einige Pädagogische Hochschulen damit, neue Wege zu gehen, ergänzend zu den EDK-anerkannten Quereinstiegsmodellen. Diese Entwicklungen weisen auf eine Dynamisierung hin und umfassen vielfältige Strategien. Die Kantone versuchen dabei, an ihren jeweiligen Pädagogischen Hochschulen ihren Handlungsspielraum bei der Zulassung maximal auszuschöpfen, indem sie spezielle Angebote für Personen ohne Hochschulzulassung und/oder für die Anstellung von Lehrkräften ohne Lehrdiplom an den Schulen kreieren. Diese Massnahmen geben den Kantonen mehr Spielraum bei der Rekrutierung des dringend benötigten «Nachschubs» an Lehrpersonal, drohen aber gleichzeitig, auf längere Sicht die nationalen Standards zu unterwandern.



Am Beispiel des Kantons Bern lässt sich diese dynamische Entwicklung sehr gut illustrieren. Hier wurde in der letzten Revision des PH-Gesetzes durch die Legislative die prüfungsfreie Zulassung von Personen mit einer Berufsmatura zum Studiengang «Vorschul- und Primarstufe» erlaubt (Pädagogische Hochschule Bern, 2023a), obwohl dies von den EDK-Vorgaben abweicht. In der Konsequenz wurde wieder ein Studiengang eingeführt, der ausschliesslich zu einem kantonal anerkannten Lehrdiplom führt. Darüber hinaus werden im Kanton Bern gegenwärtig so viele Personen ohne formelle Qualifikation für den Schuldienst rekrutiert, dass die Pädagogische Hochschule Bern ein «Sommer Camp für Unterrichtende ohne Lehrdiplom» in Form eines zweiwöchigen Crashkurses initiierte. Diese Entwicklungen können als Zeichen der Deprofessionalisierung verstanden werden. Gleichzeitig wurde an derselben Hochschule jedoch der erste Weiterbildungsstudiengang «MAS Primary Education» in der Deutschschweiz aufgebaut mit dem Ziel einer weiteren Professionalisierung und systematischen Weiterbildung von Primarlehrpersonen (Pädagogische Hochschule Bern, 2023b).

Dies sind beispielhafte Entwicklungen, die mit Terhart (2018) auf zwei Kernelemente von Reformbemühungen in der Lehrpersonenbildung verweisen: Sie sind zumeist von einem «gewissen Aktualismus» geprägt und werden durch «grosse, ungeprüfte Wirkungshoffnungen angefeuert» (Terhart, 2018, S. 25). Die beobachtbaren Entwicklungen hin zu einer stärkeren Flexibilisierung des Zugangs zum Studium, aber auch der Studienprogramme selbst scheinen in erster Linie durch Anforderungen des Berufsfeldes angetrieben zu werden – wegen des Mangels arbeiten viele Studierende studienbegleitend bereits im Schuldienst – und weniger durch hochschulpädagogische Motive hinsichtlich einer Stärkung der Professionalität der angehenden Lehrpersonen.

### **3 Forschungsergebnisse: Wie zielführend ist der Quereinstieg?**

Schon seit Jahren weisen diverse Forschende darauf hin, dass die verbreitete Praxis, in Phasen des Lehrpersonenmangels auf Personen ohne abgeschlossenes reguläres Studium zurückzugreifen, zu Qualifizierungseinbussen und zu einem grundsätzlichen Dilemma führen kann (Puderbach, Stein & Gehrman, 2016): Die Professionalisierungsbestrebungen in der Lehrpersonenbildung und die damit verbundenen Qualitätsstandards einerseits stehen der Notwendigkeit andererseits gegenüber, Personallücken in den Schulen zügig zu füllen. Beide Pole können bzw. müssen als Ziele des Quereinstiegs gewertet werden, was dazu führt, dass sich Bildungsverwaltungen und letztlich die verantwortlichen Hochschulen bei der Konzipierung von Quereinstiegsprogrammen stets in einem Spannungsfeld bewegen (z.B. Engelage, 2013).

Doch inwiefern gelingt es Quereinstiegsprogrammen, diese beiden Ziele zu erreichen? Wie steht es um die Qualitätsstandards im Quereinstieg von Lehrpersonen und wie um die Schliessung von Personallücken an den Schulen? Die Forschungsliteratur dazu soll nachfolgend in aller Kürze diskutiert werden. «Quereinstieg» wird dabei als Ober-

begriff verwendet, um die diversen Formen der alternativen Zertifizierung einschliessen zu können.

### **3.1 Schliessen von Personallücken: Die Wirksamkeit des Quereinstiegs in personalwirtschaftlicher Hinsicht**

Diskurse um die Wirksamkeit von Quereinstiegsmassnahmen stützen sich zumeist auf die Frage, ob es gelingt, kurzfristig offene Stellen zu besetzen. Jeden Sommer zeigt die mediale Berichterstattung, wie viele Lehrpersonenstellen an den Schweizer Volksschulen für das neue Schuljahr noch unbesetzt sind. Die kurzfristige Füllung von Personallücken als Hauptindikator für Wirksamkeit ist eine naheliegende Perspektive, schliesslich ist der Grundschulunterricht ein in der Bundesverfassung verankertes Grundrecht (Artikel 19, SR 101; Schweizerische Eidgenossenschaft, 1999). Allerdings zeigen Untersuchungen zu den sogenannten «Schweinezyklen» des Lehrpersonenmangels und Lehrpersonenüberschusses, dass kurzfristige Massnahmen zur Deckung von Personalmangel an Schulen oft wenig erfolgreich oder längerfristig gar kontraproduktiv sind (Criblez, 2017). Tatsächlich kann die kurzfristige Verkürzung von Qualifizierungsmassnahmen für Lehrkräfte zu einer momentanen Entlastung kritischer Personalsituationen an Schulen führen und die Bildungspolitik für kurze Zeit besänftigen. Gleichzeitig liegt es in der Natur der Sache, dass die Einführung neuer Ausbildungswege für Lehrpersonen erst mit Verzögerung zu einer Erhöhung der Diplomiertenzahl führt. Eine Ausnahme bildeten die in Abschnitt 2.1 angesprochenen, stark verkürzten Quereinstiegsprogramme, die in den 2010er-Jahren verschiedentlich an den neu entstandenen Pädagogischen Hochschulen angeboten wurden. Diese setzten auf extrem verkürzte Studiengänge und die «formation par l'emploi», um sowohl personalwirtschaftlichen Ansprüchen als auch professionellen Qualitätsstandards gleichermaßen gerecht zu werden. Dennoch wurden diese zuweilen als «Schnellbleichen» bezeichneten Programme im Zuge der Schweizer Harmonisierungsbestrebungen und nicht zuletzt im Kontext einer Deprofessionalisierungsdebatte wieder fallen gelassen. Insgesamt ist es bisher schwierig, den Beitrag des Quereinstiegs zur Bekämpfung von Personalmangel an Schweizer Schulen quantitativ einzuschätzen.

Im internationalen Forschungskontext zeigt sich, dass alternative Zertifizierungsprogramme oft dabei helfen, jüngere (Gehrmann, 2023) sowie ethnisch-kulturell heterogenere Lehrerinnen und Lehrer anzuziehen und schwer zu besetzende Stellen in sogenannten «Brennpunktschulen» zu füllen (Kaufman et al., 2020; Sutcher, Darling-Hammond & Carver-Thomas, 2016). Was die Nachhaltigkeit dieser Programme angeht, ist die Datenlage unklar: Manche Forschende warnen, dass unvollständig qualifizierte Lehrpersonen zwar kurzfristig Personallücken füllen können, aber einen deutlich höheren Turnover aufweisen als regulär ausgebildete Personen und damit längerfristig zum Problem des Lehrpersonenmangels beitragen (Sutcher et al., 2016). Andere Untersuchungen berichten, dass Quereinsteigende zumindest während der ersten zwei Jahre ähnliche Verbleibsquoten aufweisen würden wie regulär ausgebildete Lehrpersonen (Kaufman et al., 2020). Diese widersprüchlichen Befunde lassen vermuten, dass der

personalwirtschaftliche Erfolg von alternativen Zertifizierungsprogramme von deren Ausgestaltung und Dauer abhängt sowie von den Einsatzbereichen, für welche die Quereinsteigenden teilweise sehr gezielt ausgebildet werden.

### 3.2 Qualitätsstandards: Die Wirksamkeit des Quereinstiegs in professioneller Hinsicht

Können Sondermassnahmen zur Gewinnung von Lehrpersonen nicht nur kurzfristige Versorgungsengpässe beheben, sondern auch die professionellen Standards der Lehrerinnen- und Lehrerbildung gewährleisten? Nein, sagt beispielsweise die deutsche Gesellschaft für Fachdidaktik (GFD, 2018). Reintjes and Bellenberg (2020) sprechen von einem Spannungsverhältnis zwischen Professionalisierung und Unterrichtsversorgung. Verkürzte Qualifizierungsmassnahmen führen in Deutschland wie auch in zahlreichen anderen Ländern dazu, dass Personen mit akademischem Hintergrund, aber ohne pädagogische, fachliche und/oder stufenspezifische Qualifikation in den Schuldienst eintreten. Diese Praxis ruft in Berufs- und Wissenschaftsverbänden Sorge um die Professionalität der mittels Quereinstiegs qualifizierten Lehrkräfte, um die Qualität des Unterrichts und letztlich um den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler hervor (z.B. DGFE-Sektion Schulpädagogik, 2017).

Der Begriff «Lehrpersonenmangel» verweist in der Regel auf die Tatsache, dass auf dem Arbeitsmarkt zu wenige qualifizierte Lehrkräfte für zu viele Schülerinnen und Schüler zur Verfügung stehen. In Zeiten und Fällen des Fachkräftemangels rückt allerdings leicht in den Hintergrund, dass es nicht nur um die Knappheit von einstellbarem Personal geht, sondern auch um immaterielle Ressourcen wie benötigte Qualifikationen und erforderliche Kompetenzen, darunter Wissensbestände, Einstellungen, Werthaltungen und motivationale Orientierungen (Müller-Christ, 2001). Übertragen auf den Lehrberuf heisst dies, dass man Lehrpersonenmangel nicht einfach als ökonomisches bzw. personalwirtschaftliches Problem betrachten kann, sondern dass es auch darum geht, die Qualität innerhalb der Profession zu sichern. Konkret: Es gilt jene Kompetenzen zu gewährleisten, die für ein professionelles Handeln nachweislich von Bedeutung sind.

Hier zeigt sich ein Narrativ, das im Kontext des Quereinstiegs zwar gern bemüht wird, für dessen Wahrheitsgehalt es aber kaum Belege gibt: der Mythos, dass Quereinsteigende vielfältige Kompetenzen aus der Berufswelt in das Klassenzimmer einbringen würden. Diverse Studien haben zeigen können, dass Lehrkräfte, die zuvor in anderen Berufen gearbeitet haben, gewisse unspezifische alters- und geschlechtsbedingte Vorteile mit sich bringen (z.B. höhere Selbstwirksamkeitserwartungen und die Tendenz, weniger oft den Beruf zu wechseln; Bauer, Aksoy, Troesch & Hostettler, 2017; Troesch & Bauer, 2020). Dafür, dass sie in früheren Ausbildungen und Tätigkeiten erworbene Kompetenzen im neuen Beruf zielgerichtet und effektiv umsetzen können, gibt es allerdings kaum Belege, die über Selbsteinschätzungen hinausgehen. Dederling (2020) weist darauf hin, dass es für die Wahrung der Qualitätsstandards nicht nur relevant sei, ob

Quereinsteigende guten Unterricht erteilen können, sondern auch gefragt werden müsse, welche Lehr- und Lernüberzeugungen sie in den Beruf hineinbringen und inwiefern sie als Berufswechselnde ein neues Professionsverständnis entwickeln können. Dies ist deshalb relevant, weil Überzeugungen und Werthaltungen einen der vier Grundpfeiler der professionellen Handlungskompetenzen von Lehrpersonen darstellen (Baumert & Kunter, 2006).

Die unterschiedliche Gestaltung von Quereinstiegsprogrammen und ihre Ausrichtung auf verschiedene Zielgruppen behindern direkte Vergleiche (Gehrmann, 2023; Puderbach et al., 2016), was kontrastierende Aussagen über die Wirksamkeit der Programme erschwert bis verunmöglicht. Hingegen können Aussagen zum Vergleich der Kompetenzen von Quereinsteigenden mit den Kompetenzen regulär ausgebildeter Lehrpersonen getroffen werden. Die meisten Studien finden hier kaum nennenswerte Unterschiede, wie zum Beispiel Porsch (2021) detailliert diskutiert. Quereinsteigende weisen vergleichbare professionelle Kompetenzen auf wie regulär ausgebildete Lehrpersonen, und zwar was das Fachwissen angeht (Kleickmann & Anders, 2011; Lucksnat, Richter, Klusmann, Kunter & Richter, 2022; Oettinghaus, 2016), aber auch in Bezug auf andere Kompetenzen wie professionelle Überzeugungen und motivationale Orientierungen (Lucksnat et al., 2022). Manche Studien attestieren Quereinsteigenden ein geringeres Wissen im pädagogisch-psychologischen und/oder fachdidaktischen Bereich (Kleickmann & Anders, 2011; Lucksnat et al., 2022). Die Unterschiede sind jedoch gering und nicht in allen Studien feststellbar (Oettinghaus, 2016). Manche Studien fanden bei Quereinsteigenden sogar höhere Kompetenzen in gewissen Teilbereichen (Kleickmann & Anders, 2011; Schweinberger, Quesel, Neuber & Safi, 2017). Insgesamt zeigen diese Studien, dass Quereinsteigende im Allgemeinen, so unterschiedlich ihre jeweiligen Qualifizierungswege auch aussehen mögen, mit regulär ausgebildeten Lehrpersonen mithalten können, was die professionellen Kompetenzen nach dem Ausbildungsabschluss angeht.

## **4 Blinde Flecken: Desiderata für künftige Diskussionen**

### **4.1 Quereinstieg: Von der Notlösung zur Normalität?**

Der Quereinstieg ist in der Regel eine als Notlösung vorgesehene Strategie zur Bekämpfung von Lehrpersonenmangel. Indem er Abkürzungen auf dem Weg zur regulären Qualifizierung als Lehrkraft schafft, ist er eine Abweichung von der Norm und in diesem Sinne nicht als dauerhafte Lösung vorgesehen. Wo der Quereinstieg offiziellisiert und zu einem neuen Standard erhoben wird – so wie es in der Schweiz durch die Einführung der EDK-Richtlinien zum Quereinstieg geschah –, entstehen angesichts der anhaltenden Mangellage neue «Abkürzungen». Obwohl der Quereinstieg in der Schweiz verbindlich geregelt wurde, experimentieren die Kantone mit neuen Möglichkeiten, um die Regelqualifikation zu umgehen. Es fragt sich, ob sich das überhaupt umgehen lässt. Terhart (2020) beispielsweise möchte dem Quereinstieg seinen Sonder-

status absprechen: «Der Seiten- und Quereinstieg ist keine Anomalität, kein Skandal – er muss als Normalität verstanden werden, schon deshalb, weil er immer eine Realität war» (Terhart, 2020, S. 12). Ähnlich argumentiert auch Gehrman (2023) mit dem Verweis darauf, dass «career changers» gesucht und gefördert werden sollten, wie es in zahlreichen Ländern bereits der Fall sei, anstatt sie als Halbqualifizierte zu stigmatisieren und entsprechende Programme als unfreiwillige Sondermassnahmen zu verstehen.

Die Schweiz handelt seit der Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung nach diesem Leitsatz, indem sie Studiengänge trotz der Anhebung auf Hochschulniveau weiterhin auch für Kandidierende ohne Hochschulzulassung offenhält und entsprechende Zugangswege in die reguläre Ausbildung geschaffen hat. Zwar handelt es sich dabei nicht um Quereinsteigendenprogramme im Sinne der alternativen Zertifizierung, wie sie in der internationalen Forschung gemeinhin diskutiert werden, aber gleichwohl um alternative Zugangswege, die den potenziellen Rekrutierungspool für angehende Lehrpersonen deutlich vergrössern. Indem die Schweiz diesen Weg nicht mehr als Notlösung etabliert, sondern als Normalität anerkennt, bewegt sie sich im Bereich der von Terhart (2020) angesprochenen Normalisierung. Diese hat den Vorteil, dass sie die Planbarkeit, die Koordination und die Vergleichbarkeit solcher Programme stärkt, was deren Qualität fördert und der gefürchteten Deprofessionalisierung entgegenwirkt.

#### **4.2 Findet eine Deprofessionalisierung statt – und wenn ja, wo?**

Der Trend zur Normalisierung, ebenso wie die positiven Forschungsergebnisse hinsichtlich der professionellen Kompetenzen von Quereinsteigenden sollen über effektiv vorhandene Deprofessionalisierungstendenzen nicht hinwegtäuschen. Die wiederkehrenden Spitzen des Lehrpersonenmangels, wie sie auch in den vergangenen rund zwanzig Jahren seit der Überführung der früheren Lehrerinnen- und Lehrerseminare in die heutigen Pädagogischen Hochschulen zu beobachten waren, haben in der Schweiz ein Paradox befördert: Einerseits wurden mit der Anhebung der Lehrpersonenbildung auf Tertiärniveau die Akademisierung und die Professionalisierung der Ausbildung gefördert. Andererseits wurde diese Entwicklung seither im Kontext wiederkehrenden Personalmangels mittels parallel verlaufender Deprofessionalisierungsprozesse stetig unterwandert, indem die Hochschulreife als Zulassungskriterium wiederholt ausgehebelt wurde. So wurden zunächst Personen mit Fachmaturität Pädagogik prüfungsfrei zu manchen Studiengängen zugelassen. Seit Kurzem, wie in Abschnitt 2.3 erläutert, können in einigen Kantonen auch Personen mit Berufsmaturität prüfungsfrei zum Studium zugelassen werden, wenngleich die Absolvierenden kein EDK-anerkanntes Lehrdiplom erlangen, sondern nur ein kantonales gültiges.

Soweit die aktuelle Forschung dazu Stellung nehmen kann, scheinen Quereinsteigende weitestgehend über adäquate professionelle Kompetenzen zu verfügen (vgl. Abschnitt 3.2). Die Deprofessionalisierungskritik scheint somit nur bedingt auf den Quereinstieg zuzutreffen. Gerade für den Schweizer Kontext erscheint dies plausibel. Die

Schweizer EDK-Richtlinien zum Quereinstieg (vgl. Abschnitt 2.1) sehen klare Zulassungskriterien, eine Berufseignungsprüfung vor Studienbeginn sowie klare Qualitätsstandards für die Quereinsteigendenprogramme vor. Anders als in Deutschland, wo der Seiteneinstieg einen Einstieg in die praktische Phase der Lehrpersonenbildung ohne entsprechende theoretische Qualifikation möglich macht (Puderbach et al., 2016), ist der Quereinstieg in der Schweiz immer an eine umfassende Ausbildung zur Lehrperson geknüpft.

Die Angst um Deprofessionalisierung im Rahmen des offiziellen Quereinstiegs scheint demnach wenig begründet zu sein. Dies heisst jedoch nicht, dass es keine Deprofessionalisierungstendenzen gibt – diese sind nur anderswo zu finden. Dies ist beispielsweise dort der Fall, wo Personen ohne spezifische Qualifikation Personallücken füllen, wie es seit Jahren in der schulischen Heilpädagogik üblich ist (Peyton & Acosta, 2022), zunehmend aber auch in den Regelschulen. Wo sich Kantone gezwungen sehen, das Lehrpersonalgesetz abzuändern, um Personen ohne anerkanntes Lehrdiplom befristet unterrichten zu lassen, oder wo Pädagogische Hochschulen notgedrungen Crashkurse für unqualifizierte und unerfahrene Personen anbieten müssen, um sie für das Unterrichten «fit» zu machen, scheint es durchaus angemessen zu sein, von Deprofessionalisierung zu sprechen.

#### 4.3 Quereinstieg als Puzzleteil?

Die medialen und bildungspolitischen Diskurse können den Eindruck hinterlassen, dass der Quereinstieg das Mittel der Wahl zur Behebung von Personalmangel sei. Kritisch zu hinterfragen ist der Quereinstieg als Patentlösung aber nicht zuletzt deshalb, weil er nicht zwingend oder ausschliesslich mit zu geringen Diplomierungszahlen zusammenhängt. Strukturelle Probleme des Berufsfeldes können Mangelsituationen verstärken bzw. zu ihrer langfristigen Etablierung beitragen. Unter anderem können ungünstige Anstellungsbedingungen und fehlende Berufsperspektiven dazu führen, dass Lehrpersonen den Beruf vorzeitig wieder verlassen. OECD-Daten zu Austrittsraten in ausgewählten Ländern zeigen, dass die jährliche Austrittsraten in rund der Hälfte aller untersuchten Länder über 8 Prozent liegt (OECD, 2021). Unter den neu diplomierten Lehrpersonen sind es durchschnittlich knapp 10 Prozent, die den Beruf gemäss der OECD innerhalb der ersten ein bis drei Jahre wieder verlassen. Für die Schweizer Lehrpersonen berechnete das Bundesamt für Statistik eine jährliche Austrittsraten von rund 6.5 Prozent (BFS, 2014), wobei Wiedereinsteigende ausgeschlossen wurden, nicht Ausgebildete und befristet Angestellte jedoch einbezogen sind. Die Ausstiegsquoten sind deutlich höher zu Beginn der beruflichen Laufbahn (bevor sie dann naturgemäss auf die Pensionierung hin erneut ansteigen), dies vor allem aufgrund weniger stabiler Arbeitsplätze und unbefristeter Verträge sowie als Folge des stärkeren Bedürfnisses jüngerer Lehrkräfte, sich weiterzubilden (BFS, 2022a). Grundsätzlich zeigt der Schweizer Bildungsbericht auf, dass Schweizer Lehrkräfte vergleichsweise berufstreu sind. 91 Prozent der frisch diplomierten Lehrkräfte treten in den Schuldienst ein; fünf

Jahre nach Abschluss sind immer noch 80 Prozent als Lehrpersonen tätig (SKBF, 2023, S. 291). Diese Zahlen entsprechen dem Turnover in anderen Berufen; in der Schweiz kann somit nicht generell von einer alarmierenden Situation bezüglich vorzeitiger Berufsaustritte gesprochen werden.

Dennoch gibt es punktuell auch in der Schweiz Schwierigkeiten, Lehrpersonal langfristig im Beruf zu halten. Hierzu gehören seit Jahren unter anderem das Fach «Französisch» sowie die schulische Heilpädagogik, wie die jährlichen Befragungen des Schweizer Schulleiterinnen- und Schulleiterverbands regelmässig zeigen (LCH, 2020). Hinzu kommen spezifische kantonale Mangelsituationen, die durch die systematische Abwanderung von Lehrkräften aus Kantonen mit tiefem Lohnniveau in Kantone mit höherem Lohnniveau entstehen. Gegen solche Dynamiken ist der Quereinstieg machtlos, was die folgende Frage aufwirft: Wie kann der Quereinstieg als Puzzleteil eines grösser angelegten Massnahmenpakets gedacht werden, das nicht nur die Rekrutierung in die Lehrpersonenbildung und somit die Pädagogischen Hochschulen als Verantwortliche für die Problemlösung fokussiert, sondern den langfristigen Berufsverbleib und die berufliche Weiterentwicklung von Lehrpersonen im Auge hat?

#### **4.4 Spannungsfeld zwischen Föderalismus und Harmonisierung**

Die Tertiärisierung der Lehrpersonenbildung und später die schweizweite Etablierung von Kriterien für den Quereinstieg sind beide Ausdruck von Harmonisierungsbemühungen im Schweizer Bildungssystem, die seit rund 25 Jahren im Gange sind (Lehmann & Criblez, 2007). Lehrpersonenmangel tritt als Herausforderung stets stufenspezifisch, teilweise fachspezifisch und oft regional unterschiedlich auf. Den durch die Medien beschworenen generellen Lehrpersonenmangel gibt es so faktisch nicht. Dies zeigt sich auch darin, dass kantonal verantwortete und finanzierte Pädagogische Hochschulen bei der Schliessung von Personallücken Lösungen für spezifisch kantonale oder bisweilen regionale Herausforderungen finden müssen. Föderalismus als Steuerungsprinzip setzt auf Subsidiarität und basiert auf der Idee, dass eine Vielfalt von Lösungsansätzen ein Vorteil ist bzw. lokal passende Lösungen gefördert werden. Gleichzeitig werden dadurch Harmonisierungsbestrebungen begrenzt. Dieses systematische Spannungsfeld schweizerischer Bildungspolitik, Bildungsplanung und Bildungspraxis wird somit auch im thematischen Schnittpunkt von Lehrpersonenmangel und Quereinstieg deutlich.

## **5 Fazit und Ausblick**

Der Quereinstieg hat klare Vorteile: Er erweitert den Rekrutierungspool für potenzielle Lehrpersonen, trägt zur Durchlässigkeit des Bildungssystems bei und fördert die Heterogenität des Schulpersonals im Hinblick auf den Ausbildungshintergrund und das Geschlecht. Die Schweiz hat effiziente und einheitliche Regulationen entwickelt, was den Quereinstieg betrifft. Wie diverse Untersuchungen zeigen, können Quereinsteigende mit regulär ausgebildeten Lehrpersonen bezüglich der professionellen Kompetenzen

durchaus mithalten, wenn die Ausbildung den professionellen Qualitätsstandards genügt (z.B. Schweinberger et al., 2017). Gleichzeitig ist der Quereinstieg als Generalantwort auf Personallücken im Schulsystem nicht zielführend, wie die vorhergehenden Ausführungen ebenfalls nahelegen. Um offene Stellen sofort besetzen zu können, sind deutliche Abstriche bei den professionellen Qualitätsstandards notwendig, die für das Schulsystem längerfristig wieder nachteilige Konsequenzen haben können. Ein qualifizierter Quereinstieg sollte als integraler Bestandteil der Lehrpersonenbildung betrachtet werden, der zur professionellen und geschlechtlichen Vielfalt der Unterrichtenden beiträgt. Er ist jedoch kein Allheilmittel, sondern ein Puzzleteil in einem Gesamtpaket von Massnahmen, die zur Bekämpfung von Lehrpersonenmangel beitragen. Es ist wichtig und richtig, dass die EDK versucht, den Quereinstieg in das Studium mit einheitlichen Kriterien zu regulieren und zu harmonisieren – gleichzeitig entspricht es dem Subsidiaritätsprinzip, dass diese Kriterien von Schulen in personellen Notlagen punktuell ignoriert werden.

In der internationalen Literatur scheint sich zudem die Problemwahrnehmung zu verlagern: Studien weisen zunehmend darauf hin, dass nicht so sehr die zu geringe Anzahl ausgebildeter Lehrpersonen die Hauptursache von Mangel ist, sondern eher die Anzahl von Personen, die aus dem Schuldienst austreten oder trotz entsprechender Qualifikation nicht oder nie im Beruf gearbeitet haben (z.B. Lindqvist, Nordängler & Carlsson, 2014; OECD, 2021). Vor diesem Hintergrund wäre es angezeigt, den Fokus der Diskussion künftig stärker auf die Haltekraft der Schule als Arbeitsort zu lenken und weniger auf die Zugangswege.

Sowohl für die Etablierung von nachhaltigen Zugangswegen zum Studium als auch für die Bestrebung, Lehrpersonen langfristig im Beruf zu halten, gilt: «The challenge is not to design and implement programs to strengthen the teaching profession – the real challenge is to sustain such supports over time. This is not a technical problem so much as a political one» (Berry & Shields, 2017, S. 9). Oder wie es Steiner-Khamsi (2011, S. 50) vor über zehn Jahren pointiert für den Schweizer Kontext formulierte: «Einfache Lösungen zur Behebung des Lehrermangels sind weder in der Schweiz noch in anderen Ländern in Sicht. Was benötigt wird, ist eine kohärente Gesamtstrategie zur Rekrutierung, Bildung und Retention von qualifizierten Lehrpersonen.»

## Literatur

- Bauer, C. E., Aksoy, D., Troesch, L. & Hostettler, U.** (2017). Herausforderungen im Lehrerberuf: Die Bedeutung vorberuflicher Erfahrungen. In C. E. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung* (S. 119–138). Bern: hep.
- Bauer, C. E., Bieri Buschor, C. & Safi, N.** (Hrsg.). (2017). *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung*. Bern: hep.
- Bauer, C. E., Kilchmann, V. & Kost, J.** (in Vorbereitung). *Alternatives to alternative certification: A Swiss perspective on the role of teacher education in addressing teacher shortages*.



- Baumert, J. & Kunter, M.** (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9 (4), 469–520.
- Berry, B. & Shields, P.** (2017). Solving the teacher shortage: Revisiting the lessons we've learned. *Phi Delta Kappan*, 98 (8), 8–18.
- Bieber, G., Dederig, K., Krüger-Potratz, M. & Tillmann, K.** (2020). Editorial zum Schwerpunktthema: Lehrkräftemangel und Lehrerrekutierung – historische Perspektive und aktuelle Problemlage. *Die Deutsche Schule*, 112 (4), 359–363.
- BFS.** (2014). *Mobilität der Lehrkräfte der obligatorischen Schule*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS.** (2022a). *Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS.** (2022b). *Lehrkräfteausbildung in der Schweiz. Abschlüsse 2010 bis 2020*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Criblez, L.** (2017). Lehrerinnen- und Lehrermangel in den 1960er- und frühen 1970er- Jahren – Phänomen, Massnahmen, Wirkungen. In C. E. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung* (S. 21–38). Bern: hep.
- Darling-Hammond, L.** (1990). Teaching and knowledge: Policy issues posed by alternate certification for teachers. *Peabody Journal of Education*, 67 (3), 123–154.
- Dederig, K.** (2020). Quer-/Seiteneinsteigende in den Lehrerberuf im Spiegel der empirischen Forschung. Themenbereiche, Befunde und Desiderata. *Die Deutsche Schule*, 112 (1), 97–104.
- DGFE-Sektion Schulpädagogik.** (2017). *Stellungnahme zur Einstellung von Personen ohne erforderliche Qualifikation als Lehrkräfte in Grundschulen (Seiten- und Quereinsteiger)*. Berlin: Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft.
- EDK.** (1999a). *Reglement über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Sekundarstufe I vom 26. August 1999*. Bern: Eidgenössische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.
- EDK.** (1999b). *Reglement über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Vorschulstufe und der Primarstufe vom 10. Juni 1999*. Bern: Eidgenössische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.
- EDK.** (2019). *Quereinstieg. Lehrerin, Lehrer werden als Zweitausbildung*. Online verfügbar unter: <https://www.edk.ch/de/bildungssystem/beschreibung/links-1/lehrer> (20.11.2023).
- EDK.** (2023). *Lehrerin, Lehrer werden*. Online verfügbar unter: <https://www.edk.ch/de/bildungssystem/beschreibung/links-1/lehrer> (24.11.2023).
- Engelage, S.** (2013). Die Bedeutung von Lebens- und Berufserfahrung für den Lehrerberuf. Quereinsteigende und Regelstudierende im Vergleich. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 6 (1), 50–69.
- Gehrman, A.** (2023). Quer- und Seiteneinstiege in den Lehrer:innenberuf. Gründe, Spielarten und Folgen alternativer Wege in die Schule. In D. Behrens, M. Forell, T.-S. Idel & S. Pauling (Hrsg.), *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie* (S. 25–53). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- GFD.** (2018). *Ergänzende Wege der Professionalisierung von Lehrkräften. Positionspapier der GFD zur Problematik des Quer- und Seiteneinstiegs*. Hamburg: Gesellschaft für Fachdidaktik.
- Ingersoll, R.** (2003). The teacher shortage: Myth or reality? *Phi Delta Kappan*, 81 (3), 146–152.
- Kaufman, J., Master, B., Huguet, A., Youngmin You, P., Faxton-Mills, S., Schulker, D. & Grimm, G.** (2020). *Growing teachers from within: Implementation, impact, and cost of an alternative teacher preparation program in three urban school districts*. Santa Monica: RAND Corporation.
- Kleckmann, T. & Anders, Y.** (2011). Lernen an der Universität. In S. Krauss, U. Klusmann, W. Blum, J. Baumert, M. Kunter & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften – Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV* (S. 305–315). Münster: Waxmann.
- Kost, J.** (2018). *Erreichte und verpasste Anschlüsse – Zur Durchlässigkeit der Schweizer Sekundarstufe II*. Bielefeld: WBV.
- LCH.** (2020). *LCH sehr besorgt über den Personalmangel an Schulen* (Medienmitteilung vom 15. Juni). Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz.
- Lehmann, L. & Criblez, L.** (2007). Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. Ausgewählte Ergebnisse aus der Bildungsberichterstattung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 25 (3), 377–391.

- Lindqvist, P., Nordäng, U. K. & Carlsson, R.** (2014). Teacher attrition the first five years – A multifaceted image. *Teaching and Teacher Education*, 40, 94–103.
- Lucksnat, C., Richter, E., Klusmann, U., Kunter, M. & Richter, D.** (2022). Unterschiedliche Wege ins Lehramt – unterschiedliche Kompetenzen? *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 36 (4), 263–278.
- Müller-Christ, G.** (2001). *Nachhaltiges Ressourcenmanagement. Eine wirtschaftsökologische Fundierung. Theorie der Unternehmung*. Marburg: Metropolis.
- OECD.** (2021). What proportion of teachers leave the teaching profession? In OECD (Hrsg.), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators* (S. 424–437). Paris: OECD Publishing.
- Oettinghaus, L.** (2016). *Lehrerüberzeugungen und physikbezogenes Professionswissen. Vergleich von Absolventinnen und Absolventen verschiedener Ausbildungswege im Physikreferendariat*. Berlin: Logos.
- Pädagogische Hochschule Bern.** (2023a). *Neuer Studiengang Primarstufe für Personen mit Berufsmaturität: Anmeldung ab 1. Februar 2023 möglich* (Medienmitteilung vom 18. Januar). Bern: Pädagogische Hochschule Bern.
- Pädagogische Hochschule Bern.** (2023b). *Die Pädagogische Hochschule PHBern lanciert den ersten Weiterbildungsmaster für die Primarstufe* (Medienmitteilung vom 2. Mai). Bern: Pädagogische Hochschule Bern.
- Peyton, D. & Acosta, K.** (2022). Understanding special education teacher shortages. *State Education Standard*, 22 (1), 21–25.
- 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.-S. Idel, G. Bellenberg & K. V. Thönes (Hrsg.), *Schulpraktische Studien und Professionalisierung. Kohärenzambitionen und alternative Zugänge zum Lehrberuf* (S. 207–228). Münster: Waxmann.
- Pudersch, R., Stein, K. & Gehrmann, A.** (2016). Nicht-grundständige Wege in den Lehrerberuf in Deutschland. Eine systematisierende Bestandsaufnahme. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 9 (1), 5–30.
- Reintjes, C. & Bellenberg, G.** (2020). Zwischen Unterrichtsversorgung und Qualifikationsanspruch. Ausbildungskonzepte für den Seiteneinstieg in den Lehrerberuf. *Schulverwaltung*, 31 (12), 329–332.
- Rowland Woods, J.** (2016). *Mitigating teacher shortages: Alternative teacher certification*. Denver: Education Commission of the States.
- Schweinberger, K., Quesel, C., Neuber, D. & Safi, N.** (2017). Was würden Sie tun? Vignetten-Aufgaben zur Erfassung von professionellem Handlungswissen bei Quereinsteigenden. In C. E. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung* (S. 161–179). Bern: hep.
- Schweizerische Eidgenossenschaft.** (1999). *Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft*. Bern: Bundeskanzlei.
- Schweizerische Eidgenossenschaft.** (2011). *Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich*. Bern: Bundeskanzlei.
- SKBF.** (2023). *Bildungsbericht Schweiz 2023*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Steiner-Khamsi, G.** (2011). Die Rekrutierung in den Lehrberuf: eine international-vergleichende Perspektive. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 29 (1), 39–52.
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L. & Carver-Thomas, D.** (2016). *A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the U.S.* Palo Alto: Learning Policy Institute.
- Terhart, E.** (2018). Die Lehrerbildung und ihre Reform: Stand, Probleme, Perspektiven. In G. Bellenberg, H. Feldmann, C. Mattiesson & M. Vanderbeeke (Hrsg.), *Plan – Do – Check – Act: Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Lehrerbildung* (S. 19–25). Bochum: Projektverlag.
- Terhart, E.** (2020). Gedanken über Lehrermangel. In B. Jungkamp & M. Pfafferoth (Hrsg.), *Sprung ins kalte Wasser. Stärkung von Seiten- und Quereinsteiger\_innen an Schulen* (S. 10–17). Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Tigchelaar, A. E., Brouwer, C. N. & Vermunt, J. D.** (2010). Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. *Educational Research Review*, 5 (2), 164–183.

**Troesch, L. & Bauer, C. E.** (2020). Is teaching less challenging for career switchers? First and second career teachers' appraisal of professional challenges and their intention to leave teaching. *Frontiers in Psychology*, 10, Artikel 3067, 1–14.

**WBK-NR.** (2022). *Prüfungsfreier Zugang mit der Berufsmatura zu Pädagogischen Hochschulen für die Ausbildung zur Primarlehrperson* (Motion 22.4268). Bern: Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats.

## **Autorin und Autor**

**Catherine Eve Bauer**, Dr. phil., Pädagogische Hochschule Bern (bis 30.06.2023)

**Jakob Kost**, Dr. phil., Pädagogische Hochschule Bern, jakob.kost@phbern.ch