



STIFTERVERBAND

POLICY PAPER °3/26

VOM MANGEL ZUR CHANCE

Empfehlungen zum Berufswechsel ins
Lehramt



VOM MANGEL ZUR CHANCE

EMPFEHLUNGEN ZUM BERUFSWECHSEL INS LEHRAMT

- Rund jede zehnte neu eingestellte Lehrkraft im Bundesdurchschnitt ist Seiteneinsteigende – ohne systematische Begleitmaßnahmen droht eine De-Professionalisierung an den Schulen.
 - Es braucht insbesondere: grundlegende berufsvorbereitende Qualifizierungskurse vor dem Unterrichtseinsatz, zielgruppenspezifische berufsbegleitende Qualifizierungselemente sowie Mentoring an den Schulen zum Berufseinstieg.
 - Die Programme müssen strukturell abgesichert werden und sollten phasen-verbindend konzipiert werden, um der weiteren Versäulung in der Lehrkräftebildung entgegenzuwirken.
 - Die Bundesländer sind in der Verantwortung, die bestehenden Programme für den Seiteneinstieg entsprechend weiterzuentwickeln und auf solide nachhaltige Füße zu stellen. Denn gut qualifiziert sind Berufswechsler auch langfristig ein Gewinn für die Schulen.
 - Die Bildungsministerkonferenz sollte länderübergreifende Qualitätsstandards als zentralen Orientierungspunkt dafür festlegen.
- **Dr. h.c. Peter Daschner**,
Landesschulrat a.D., Hamburg,
Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen und Lehrerfortbildung e.V.
 - **Dr. Peggy Germer**,
Zentrum für Lehrerbildung,
Schul- und Berufsforschung, TU
Dresden
 - **Dr. Stefanie Hagenmüller**;
Stiftung Würth, Baden-Württemberg
 - **Dr. Stefan Sorge**;
Allianz für Lehrkräftebildung
Schleswig-Holstein
 - **Prof. Dr. Dietlinde H. Vanier**;
TU Braunschweig
 - **Christina Siebert-Husmann**,
Allianz für Lehrkräfte, Stifterverband, Essen

Vorwort

Im Jahr 2024 hat der Stifterverband die Gemeinschaftsinitiative [Zukunftsmission Bildung](#) gestartet. Damit will er ein Bildungssystem für eine Welt im Wandel gestalten, das schnell mehr Menschen mit den notwendigen Kompetenzen aus- und weiterbildet. Er bringt dazu Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft zusammen, um die großen Herausforderungen im Bildungssystem in wirkungsvollen Umsetzungspartnerschaften anzugehen. Dabei geht es darum, (politische) Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Verbesserungen langfristig und nachhaltig wirksam sind.

Die [Allianz für Lehrkräfte](#) setzt sich für eine Reform der Lehrkräftebildung ein, die eine qualitätsvolle Aus-, Fort- und Weiterbildung mit einer Flexibilisierung und Öffnung der Zugangswege zusammen denkt.

Zentrales Ziel der Allianz für Lehrkräfte ist es, einen Beitrag zu einer bedarfsgerechten Versorgung mit qualifizierten Lehrkräften zu leisten. Eine wichtige Grundlage für die Arbeit der Allianz ist der 2023 veröffentlichte [Masterplan „Lehrkräftebildung neu gestalten“](#), der auf den Ergebnissen einer Zukunftswerkstatt mit Teilnehmenden aus allen relevanten Akteursgruppen beruht.

Der Seiteneinstieg in den Lehrberuf ist eine der dort vorgeschlagenen Maßnahmen, die konkret dazu beiträgt, schnell mehr Personen in den Schuldienst zu bringen. Dazu braucht es allerdings nicht nur die formale Möglichkeit, die in den meisten Bundesländern existiert, sondern Rahmenvereinbarungen (Maßnahme 10 des Masterplans), nachhaltige Strukturen sowie adressatengerechte Qualifizierungen (Maßnahme 11 des Masterplans), die sicherstellen, dass Seiteneinsteigende die nötigen Kompetenzen für das komplexe Tätigkeitsfeld erwerben. Und die gleichzeitig dazu beitragen, Orientierung zu bieten und die Integration ins Schulleben zu erleichtern. So gestaltet, kann der Seiteneinstieg aus Sicht des Stifterverbandes nicht nur einen quantitativen Beitrag zur Lehrkräfteversorgung leisten, sondern darüber hinaus das Schul- und Bildungssystem durch neue Perspektiven und Kompetenzen bereichern.

Mit den hier vorliegenden Empfehlungen zum Berufswechsel ins Lehramt will die Allianz für Lehrkräfte zur Diskussion beitragen und die Forderung untermauern, länderübergreifende Standards für den Seiteneinstieg zu vereinbaren und zu etablieren. Wir laden alle Akteurinnen und Akteure, gerade auch die Verantwortlichen in den Bundesländern, dazu ein, ihre entsprechenden Programme zu reflektieren und Schritt für Schritt entsprechende Maßnahmen für einen qualitätsvollen Seiteneinstieg umzusetzen.

Die Empfehlungen wurden im Rahmen der Arbeitsgruppe „Seiteneinstieg“ entwickelt, in der sich Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen und Phasen der Lehrkräftebildung unter dem Dach der *Allianz für Lehrkräfte* zusammengeschlossen haben. Auf der Fachtagung „Next practice“ des Deutschen Vereins zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung e.V. (DVLfB) vom 16. bis 18. Oktober 2025 im Landesinstitut für Schule NRW in Soest wurden sie mit weiteren Akteurinnen und Akteuren der Lehrkräfte(fort-)bildung diskutiert und Ergänzungen dazu erarbeitet.

1. Einleitung

Die Lehrkräftebildung in Deutschland muss innoviert werden – das verdeutlicht nicht nur der akute und teilweise dramatische Mangel an Lehrkräften. Auch zunehmende gesellschaftliche Herausforderungen (Digitalisierung/KI, Demokratieerziehung, Umgang mit Heterogenität, um nur einige zu nennen) führen dazu, dass die Diskussion um notwendige Kompetenzen von Lehrkräften nicht abreißt. Es braucht daher sowohl eine Öffnung und Flexibilisierung der Zugangswege ins Lehramt als auch eine professionsorientierte Qualifizierung sowie neue Impulse für das Schul- und Bildungssystem, die den veränderten Anforderungen im Schulalltag Rechnung tragen. Beides zusammen zu denken, kann aus der Not eine Tugend machen und zu einer nachhaltigen Innovationsdynamik im Schulsystem beitragen.

Da der Bedarf an neu einzustellenden Lehrkräften seit Jahren nicht gedeckt und die Unterrichtsversorgung mit grundständig qualifizierten Lehrkräften nicht sichergestellt werden kann, nutzen viele Bundesländer den Seiteneinstieg als Ad-hoc-Maßnahme zum kurzfristigen Abbau von Engpässen und zur zügigen Gewinnung von Lehrpersonal. Im Bundesdurchschnitt ist aktuell mehr als jede zehnte unbefristet neueingestellte Lehrkraft über einen Seiteneinstieg in den Beruf gekommen. (12,7 Prozent 2024)¹. Seiteneinsteigende haben kein klassisches Lehramtsstudium (Studium von zwei Fächern, die als Unterrichtsfächer in dem jeweiligen Bundesland anerkannt sind, Fachdidaktiken plus Anteile in Bildungswissenschaften) und keinen Vorbereitungsdienst (Referendariat) absolviert, sondern wechseln, in der Regel aus einer anderen Berufstätigkeit heraus direkt in den Lehrerberuf.

Diese Publikation spricht daher auch vom *Berufswechsel ins Lehramt*, um zu verdeutlichen, dass es sich um Personen handelt, die teilweise langjährige Berufserfahrungen aus einem anderen Bereich mitbringen und sich zu einem bestimmten Zeitpunkt in ihrer Berufsbiografie entschieden haben, als Lehrkraft arbeiten zu wollen.

Welche Personen für den Seiteneinstieg zugelassen werden, variiert je nach Bundesland und Bedarf. Genauso definieren die Bundesländer, ob und welche vorbereitenden und/oder berufsbegleitenden Qualifikationsmaßnahmen durchgeführt werden – oder auch nicht. Viele Berufswechslerinnen und Berufswechsler müssen von Anfang an eigenverantwortlich Unterricht erteilen und stehen allzu häufig bereits am ersten Arbeitstag in der Schule vor einer Klasse. Ohne berufsadäquate Qualifizierungen und Begleitung ist somit eine De-Professionalisierung zu befürchten.

¹ Der Anteil variiert dabei in den Bundesländern zum Teil erheblich. In Brandenburg und Sachsen-Anhalt ist fast jede zweite Lehrkraft (48 Prozent beziehungsweise 47 Prozent) Seiteneinsteiger/Seiteneinsteigerin; in Mecklenburg-Vorpommern sind es rund 42 Prozent, in Thüringen 30 Prozent. (KMK 2024, https://www.kmk.org/fileadmin/Daten/pdf/Statistik/Dokumentationen/Evt2024_Tabellen.pdf)

Gleichwohl könnten Personen, die in den Beruf wechseln, mit ihrer fachlichen Expertise und Praxiserfahrungen aus früheren beruflichen Kontexten an vielen Stellen im Schulsystem einen sinnvollen Mehrwert bieten: Sei es, weil sie zum Beispiel Erfahrungen im Projektmanagement mitbringen, technisches Know-how haben oder spannende Anwendungsbeispiele in die Unterrichtstätigkeit einfließen lassen.

In einer Erklärung der KMK zum Lehrkräftebedarf vom 17. März 2023 heißt es:

„Die Länder qualifizieren die sog. Quer- oder Seiteneinsteiger/-innen angemessen. Ziel ist deren Einsatzfähigkeit als vollwertige Lehrkräfte. [...] Für die Qualifizierung werden die Länder daher gemeinsame Standards erarbeiten, die über die vorhandenen Vereinbarungen hinausgehen und diese, dort wo erforderlich, anpassen. Die Länder streben eine stärkere Öffnung der Hochschulen für die berufsbegleitende Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigern an.“²

Bislang existieren in den Bundesländern nur vereinzelte Beispiele für die Umsetzung dieser Punkte; länderübergreifende, einheitliche Standards, die darauf aufbauen, fehlen. Die hier vorgelegten „Empfehlungen für den Berufswechsel ins Lehramt“ benennen Gelingensbedingungen und werben für eine entsprechende Umsetzung.

Dabei sollte der Seiteneinstieg nicht nur als Reaktion auf den Lehrkräftemangel gedacht werden. Ein Berufswechsel ist in vielen weniger reglementierten Berufen normal; es gibt gute Gründe für eine höhere Durchlässigkeit in Institutionen und Organisationen und viele Menschen suchen nach Jahren der Berufstätigkeit neue Herausforderungen oder ein neues sinnstiftendes Tätigkeitsfeld. Schule muss sich kontinuierlich weiterentwickeln. Dazu können Perspektiven von außen einen Beitrag leisten. Den Seiteneinstieg nicht nur als Notnagel zu betrachten, sondern als möglichen alternativen Weg in den Beruf, heißt auch, ihn auf eine solide Grundlage zu stellen. Es braucht Strukturen, die den Berufswechsel unterstützen, Qualifizierung zum Standard machen und das Einleben und Wachsen im neuen Tätigkeitsfeld begleiten.

Die im Folgenden ausgearbeiteten Empfehlungen sind in fünf Bereiche gegliedert:

1. Durchführung berufs-vorbereitender Qualifizierungselemente
2. Durchführung kontinuierlicher berufs-begleitender Qualifizierungselemente (in der Berufseinstiegsphase)
3. Etablierung von schulseitigen Konzepten und Unterstützungssystemen zur Integration der Berufswechslerinnen/Berufswechsler
4. Evaluation der Seiteneinstiegsprogramme
5. Transparente Zuständigkeiten, strukturelle Verzahnung der Phasen und eigenständige Organisationsstrukturen

² <https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/kmk-verabredet-weitere-massnahmen-als-reaktion-auf-den-lehrkraeftebedarf.html>, Abgerufen: 08.01.2026

Zusätzlich bietet eine [Check-Liste](#) eine kompakte Übersicht und dient als Anregung zur strukturierten Reflexion der Übertragbarkeit der Empfehlungen und Weiterentwicklung der Seiteneinstiegsprogramme im eigenen Bundesland.

2. Empfehlungen für eine qualitätsvolle Gestaltung des Berufswechsels ins Lehramt über den Seiteneinstieg

Nach einer Recherche und Abfrage zur formalen Gestaltung und praktischen Umsetzung des Seiteneinstiegs in verschiedenen Bundesländern im Frühjahr 2025³ und auf Grundlage von Good-Practice-Beispielen, die auch im „Weißbuch Lehrkräftefortbildung“ (2025) vorgestellt werden, hat die Arbeitsgruppe folgende Empfehlungen zum Berufswechsel ins Lehramt erarbeitet. In den Abschnitten werden daher jeweils positive Umsetzungsbeispiele vorgestellt und anknüpfend daran allgemeine Empfehlungen ausgearbeitet. Sie sollen den Bundesländern als Anspruch und Anregung für eine qualitätsvolle und professionsorientierte Gestaltung des Seiteneinstiegs in das Lehramt dienen.

2.1 Durchführung berufs-vorbereitender Qualifizierungselemente

Die berufsvorbereitende Qualifizierung von Personen, die von ihrem vorherigen Beruf in den Schuldienst wechseln, variiert derzeit stark zwischen den Bundesländern. Eine systematische und verpflichtende Vorbereitung auf den Unterrichtseinsatz ist bisher nicht flächendeckend etabliert. Einige Länder setzen allerdings bereits positive Impulse, die als Vorbild für einheitliche Mindeststandards dienen könnten:

- **Sachsen und Thüringen** (ab dem Schuljahr 2025/26) bieten einen dreimonatigen Vorbereitungskurs für Seiteneinsteiger an – unabhängig von der Fächerkombination.
- **Mecklenburg-Vorpommern** sieht ebenfalls eine dreimonatige Qualifizierungsphase vor, allerdings nur für Personen ohne Ableitung eines Faches aus dem Studium.
- In **Sachsen-Anhalt** und **Brandenburg** dauert der einführende Kompaktkurs vier Wochen, in **Berlin** fünf bis sieben Tage.

Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf pädagogischen Grundlagen, fachdidaktischen Ansätzen sowie der Rolle von Lehrkräften im Schulsystem. Sowohl Sachsen als auch Mecklenburg-Vorpommern kombinieren Theorie- und Praxisanteile, insbesondere durch Hospitationen im Unterricht, und zeigen, wie eine strukturierte Vorbereitung auf die Tätigkeit als Lehrkraft aussehen kann.

³ Es wurde eine **Web-Recherche** auf den Homepages der Landes-Institutionen durchgeführt. Diese haben in der Regel den Zweck, mögliche Interessierte über die Seiteneinstiegsprogramme der jeweiligen Bundesländer zu informieren. Um darüber hinaus detailliertere Informationen zur Umsetzung der Programme zu erhalten, wurden informelle Gespräche mit Akteurinnen und Akteuren aus Sachsen, Berlin, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen geführt, die dort jeweils für die Umsetzung der Seiteneinstiegs-Programme zuständig sind. Diese Bundesländer werden im Folgenden häufig beispielhaft herangezogen. Ergänzend beziehen wir uns auf weitere Bundesländer, sofern wir über deren Good-Practices Kenntnis haben. Dies bedeutet auch, dass wir mangels Information möglicherweise andere Good-Practice-Beispiele *nicht* berücksichtigt haben, was nicht als Wertung zu verstehen ist. Die Darstellungen sind beispielhaft und sollen vor allem der Untermauerung der Empfehlungen dienen. Sie erheben nicht den Anspruch einer umfänglichen Bestandsaufnahme.

Auch das [Qualifizierungsprogramm der Bildungsinitiative Teach First Deutschland](#), die als gemeinnützige GmbH ihre Fellows auf den Einsatz an Schulen in herausfordernden Lagen vorbereitet, enthält Good-Practice-Elemente, die für die Bundesländer Impulse liefern können. Ein dreiwöchiges Intensivprogramm verbindet theoretische Grundlagen mit praxisnahen Übungen, Simulationen und Reflexionsformaten und bereitet die Fellows gezielt auf typische Herausforderungen des Schulalltags vor.

Empfehlungen zur Durchführung berufs-vorbereitender Qualifizierungselemente:

Empfehlungen zur Durchführung berufs-vorbereitender Qualifizierungselemente

1. Verpflichtende Vorqualifizierung vor Unterrichtsbeginn

Berufswechslerinnen und -wechsler sollten verpflichtend vor ihrem ersten eigenverantwortlichen Unterrichtseinsatz eine grundlegende Vorbereitung absolvieren. Dies ist notwendig, da in der Regel keine pädagogisch-didaktische Vorbildung vorliegt.

2. Dreimonatige Qualifizierungsphase als Standard

Der Umfang der Vorqualifizierung sollte mindestens drei Monate betragen. Dieser Zeitraum ermöglicht eine grundlegende praxisgeleitete Vorbereitung auf den Unterrichtseinsatz.

3. Inhaltliche Mindeststandards

Die Vorqualifizierung sollte folgende Inhalte verbindlich abdecken:

- Grundlegende pädagogische und psychologische Kernpraktiken und -kompetenzen (zum Beispiel Klassenführung, Diagnostik, Feedback, Umgang mit Heterogenität; Beziehungsaufbau, Umgang mit Störungen)
- Fachdidaktische Grundlagen des jeweiligen Einsatzfachs
- Verständnis der eigenen Rolle im System Schule
- Hospitationsphasen mit begleitender Reflexion und sukzessivem Aufbau eines eigenen Unterrichtskonzeptes

4. Kompetenzfeststellung und Anerkennung der Berufserfahrungen

Zu Beginn der Qualifizierung sollten sowohl berufliche Kompetenzen und Erfahrungen als auch individuelle Entwicklungsbedarfe für die Tätigkeit als Lehrkraft erhoben werden. So kann die Qualifizierung bedarfs- und zielgerichtet angelegt werden.

2.2 Durchführung kontinuierlicher berufs-begleitender Qualifizierungselemente (in der Berufseinstiegsphase)

In allen untersuchten Bundesländern existieren berufsbegleitende Qualifizierungsprogramme für Seiteneinsteigende. Diese Programme unterscheiden sich jedoch erheblich in ihrer Dauer, Struktur, Belastung für die Teilnehmenden, inhaltlichen Tiefe und institutionellen Anbindung:

- In **Sachsen** gliedert sich das Programm in eine dreimonatige Einstiegsfortbildung, vier bis fünf Semester wissenschaftlicher Ausbildung und eine einjährige schulpraktische Phase
- **Berlin** nutzt ein sechsheftiges Modell, dessen Aufbau modular angelegt ist und das rund drei Jahre dauert, bis die Voraussetzung für den berufsbegleitenden 18-monatigen Vorbereitungsdienst erfüllt ist.
- In **Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen** wird ein zweijähriger Qualifizierungslehrgang angeboten, der eng an den regulären Vorbereitungsdienst angelehnt ist.

Übergreifend liegt der Fokus auf fachlichen, pädagogischen und fachdidaktischen Inhalten, was in den Rückmeldungen zu unserer Befragung jedoch nicht weiter konkretisiert wird. Auch die öffentlich zugänglichen Informationen bleiben hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Programme eher vage. Alle Programme setzen auf eine Mischform aus Präsenzlehre, Blended-Learning-Elementen sowie Selbststudienanteilen.

Empfehlungen zur Durchführung kontinuierlicher, berufs-begleitender Qualifizierungselemente:

1. Etablierung einer zielgruppenspezifischen Qualifizierungsphase

Aufgrund des zumeist fehlenden fachdidaktischen und pädagogisch-psychologischen Vorwissens sowie der parallelen beruflichen Anforderungen sollte die berufsbegleitende Qualifizierung von Berufswechslerinnen und -wechslern spezifisch für diese Zielgruppe konzipiert werden.

2. Modularisierung und Phasierung

Eine klare Gliederung in aufeinander aufbauende Module mit definierten Schwerpunkten in den jeweiligen Qualifizierungsformaten fördert die Systematik und Nachvollziehbarkeit der Qualifikation.

3. Fokussierung auf Kernpraktiken der Unterrichtsgestaltung

Neben der Orientierung an den KMK-Standards sollte eine konsequente Ausrichtung auf Kernpraktiken (zum Beispiel strukturierte Unterrichtsplanung, Feedbackprozesse, kognitive Aktivierung) erfolgen

4. Berücksichtigung unterrichtlicher Erfahrungen und Reflexion des Unterrichtshandelns

Da parallel zu den Begleitveranstaltungen bereits unterrichtliche Erfahrungen gemacht werden, sollten diese explizit aufgegriffen und theoriegeleitet reflektiert werden.

5. Anrechnung der Qualifizierung auf die Unterrichtsverpflichtung

Der zeitliche Aufwand für die berufsbegleitende Qualifizierung ist erheblich. Eine systematische Entlastung (insbesondere durch Anrechnungsstunden) ist notwendig, um Überforderung zu vermeiden und eine nachhaltige Professionalisierung zu ermöglichen. Die Anrechnung soll an die Phasierung des Programms beziehungsweise den zeitlichen Aufwand für die Qualifizierungskurse angepasst werden.

6. Fachadäquater Einsatz während der Qualifizierung

Um Personen im Rahmen der berufsbegleitenden Qualifizierung optimal zu fördern, sollten sie in ihrer Stammschule in den Fächern eingesetzt werden, für die ein Abschluss geplant ist.

2.3. Etablierung von schulseitigen Konzepten und Unterstützungssystemen für die Integration von Berufswechslerinnen und -wechslern

Den Seiteneinstieg als systemische Aufgabe und damit auch als Teil schulischer Personalentwicklung zu verstehen setzt sich allmählich durch, denn gerade die Unterstützung vor Ort in der Schule hat Einfluss darauf, ob der Berufswechsel gelingt. Etliche Schulen begleiten neue Lehrkräfte inzwischen mit berufserfahrenen Kollegen und Kolleginnen durch die ersten Monate. Um die Begleitung professionell und effizient zu gestalten, müssen Schulleitungen sowie Mentorinnen und Mentoren für diese Aufgabe sensibilisiert und systematisch durch spezifische Fortbildungen qualifiziert werden.

- In **Berlin** gibt es bisher ein obligatorisches zweimonatiges Patenkonzept für Seiteneinsteigende, das mithilfe dafür qualifizierter, meist pensionierter Lehrkräfte durchgeführt wird.
- In **Sachsen** ist vorgesehen, dass die Mentorinnen und Mentoren die Seiteneinsteigenden zwei Schulhalbjahre unterstützen. Dafür erhalten die Schulen eine Anrechnungsstunde.

Empfehlungen zur Etablierung schulseitiger Konzepte und Unterstützungssysteme:

1. Ein schulseitiges Unterstützungskonzept etablieren

Neben der kollegialen Unterstützung im Schulalltag durch informelle Gespräche, Tipps und Austausch von Unterrichtsmaterial braucht es für einen gelingenden Seiteneinstieg auch eine institutionelle Rahmung, die von der Schulleitung verantwortet und an allen Schulen systematisch umgesetzt wird.

2. Mentoring und Feedback ermöglichen

Mentoring und Feedback gelten als zentrale Erfolgsfaktoren beim Berufswechsel und sollten verbindlich stattfinden. Dafür müssen zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Regelmäßige Feedbackgespräche zwischen Schulleitung und Seiteneinsteigerinnen ermöglichen Transparenz bezüglich des Grades der persönlichen und professionellen Zielerreichung.

3. Begleitung von Seiteneinsteigenden professionalisieren

Regelmäßige Feedbackgespräche als professionelle Reflexionsbasis, kollegiales Krisenmanagement und andere Elemente der Begleitung erfordern über das eigene Erfahrungswissen hinaus spezifische beraterische Kompetenzen und sollten durch Fortbildungen fundiert werden. Lehrkräfte, die diese Aufgabe übernehmen, sollten dafür (durch Anrechnungstunden) entlastet werden.

4. Berufliche Erfahrungen für die Schule nutzbar machen

Kompetenzen der Seiteneinsteigenden aus ihrem bisherigen Berufsleben sollten im Unterricht, im außerunterrichtlichen Bereich und für die Schulentwicklung genutzt werden, zum Beispiel bei der Berufsorientierung, bei der Gestaltung des Ganztags, im Rahmen der schulinternen Fortbildung oder beim digitalen Transformationsprozess.

2.4. Evaluation der Seiteneinstiegsprogramme

Die Forschungslage zur professionellen Kompetenz von Seiteneinsteigenden sowie zu den Auswirkungen auf Unterrichtsqualität oder Lernleistungen der Schülerinnen und Schüler ist bislang lückenhaft. Unabhängig von diesen Forschungsdesiderata sollten sowohl der Berufseinstieg als auch die Qualifizierungsprogramme einem Monitoring unterzogen und regelmäßig evaluiert werden und die Befunde als Grundlage evidenzbasierter Steuerung und Qualitätsentwicklung der Seiteneinstiegsprogramme genutzt werden. In einigen Bundesländern wird dies bereits umgesetzt:

- In **Sachsen** findet seit zehn Jahren ein konsequentes Monitoring der wissenschaftlichen Ausbildung an der TU Dresden statt.
- In **Sachsen-Anhalt** werden seit 2020 die berufsbegleitenden Zertifikatskurse an den Universitäten Halle-Wittenberg und Magdeburg wissenschaftlich ausgewertet.

Empfehlungen zur Evaluation der Seiteneinstiegsprogramme:**1. Qualifizierungsmaßnahmen und schulische Rahmenbedingungen evaluieren**

Die Evaluation sollte sich sowohl auf den Kontext der akademischen und nicht-akademischen Qualifikationsmaßnahmen beziehen als auch die schulseitigen Rahmenbedingungen und Unterstützungselemente berücksichtigen (Unterstützung durch Schulleitung, Mentorinnen und Mentoren, Kollegium; Art/ Umfang des Unterrichtseinsatzes, Belastungsfaktoren).

2. Kohärenz der Qualifizierung überprüfen

Evaluationsstudien sollten in den Blick nehmen, inwieweit die Abfolge von Qualifizierungsmaßnahmen und das Zusammenspiel von konkreten beruflichen Herausforderungen und gleichzeitiger Qualifizierung den Professionalisierungsprozess befördern und welche Rolle berufliche Vorerfahrungen dabei spielen.

3. Wirksamkeit der Qualifizierung überprüfen

Die Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen sollte durch längsschnittliche Erhebungen überprüft werden. Dabei ist zwischen dem Erwerb von Handlungsrouinen und dem Aufbau reflexiver Professionalität zu unterscheiden.

2.5. Transparente Zuständigkeiten, strukturelle Verzahnung der Phasen und eigenständige Organisationsstrukturen

Um den Seiteneinstieg entsprechend der bisherigen Empfehlungen gestalten zu können, braucht es solide Strukturen und Organisationsformen, die die Umsetzung steuern. Beispielhaft kann hier die *Allianz für Lehrkräftebildung Schleswig-Holstein* genannt werden, die als Zusammenschluss aller lehrkräftebildender Einrichtungen im Land eine phasenübergreifende Austauschplattform liefert. Eine sinnvolle und transparente Verzahnung der Phasen der Lehrkräftebildung trägt dazu bei, die Professionschritte der Berufswechslerinnen und -wechsler effizient und bedarfsorientiert zu gestalten und die jeweilige Expertise der Phasen gewinnbringend zu nutzen. In den meisten Bundesländern erfolgt die Qualifizierung an den jeweiligen Landesinstituten, zum Teil in Kooperation zwischen der zweiten und dritten Phase. Kooperationen mit Hochschulen gibt es nur vereinzelt, meist als Anfragen für Dozierendentätigkeiten (zum Beispiel in Berlin, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern).

- In **Sachsen** findet die Qualifizierung von Seiteneinsteigenden an den Hochschulen (TU Dresden, TU Chemnitz, Uni Leipzig) statt, und zwar in enger Anknüpfung an die grundständige universitäre Ausbildung, verkürzt und berufsbegleitend. Die Einstiegsfortbildung und schulpraktische Ausbildung verantwortet das Landesamt für Schule und Bildung.
- In **Thüringen und Sachsen-Anhalt** gibt es das Angebot von Zertifikatskursen zur fachwissenschaftlichen Weiterbildung an den Universitäten.
- **Nordrhein-Westfalen** plant die Beteiligung von Hochschulen im Bereich der bildungswissenschaftlichen Qualifizierung für Seiteneinsteigende zu ermöglichen.

Empfehlungen zur strukturellen Verzahnung der Phasen und Etablierung transparenter Zuständigkeiten und eigenständiger Organisationsstrukturen:

1. Phasenübergreifende Kooperation

Bei der Qualifizierung im Seiteneinstieg sollte die Chance zur

Verbindung von akademischer und schulpraktischer Expertise genutzt werden, an der es in der grundständigen Lehramtsausbildung immer noch mangelt. Dies kann in unterschiedlichen Formen geschehen – von curricularen Absprachen zwischen den drei Phasen (Spiralcurricula) bis zur Konzeption und Durchführung der Module in phasenübergreifender Kooperation.

2. Transparente Strukturen

Dazu sind verbindliche und transparente Kooperationsstrukturen zwischen Hochschulen und Landesinstituten beziehungsweise Einrichtungen der zweiten und dritten Phase erforderlich, die durch die zuständigen Ministerien beauftragt und finanziert werden müssen.

3. Eigenständige Organisationsstrukturen

Die berufsbegleitende Qualifizierung von Seiteneinsteigenden benötigt in den jeweils zuständigen Institutionen (Hochschulen, Landesinstitute/Studienseminare) einen eigenen wissenschaftlichen und schulpraktischen Stamm an Dozenten und Dozentinnen sowie eine spezielle Organisationsstruktur (Leitung, Teams, Zeitstruktur, Controlling), die die Besonderheiten der Zielgruppe und ihres Einsatzes berücksichtigen.

Fazit und länderübergreifende Abstimmung

Die hier vorgelegten Empfehlungen mögen die Diskussion um verbindliche Standards und langfristig angelegte Strukturen anregen und dazu beitragen, den Berufswechsel ins Lehramt als alternativen Weg zu schärfen. Eine kompakte [Check-Liste](#) dient zur systematischen Auseinandersetzung mit den Empfehlungen und bietet den Bundesländern somit ein Instrumentarium zur Reflexion der eigenen, bereits bestehenden Programme und möglicher Planungen.

Ergänzend zu dieser Publikation haben wir die zentralen Aussagen in einer [Kurz-Präsentation](#) zusammengestellt, die einen schnellen Einblick bietet und zur Verbreitung der Empfehlungen genutzt werden kann.

Neben der Weiterentwicklung der Seiteneinstiegsprogramme in den einzelnen Bundesländern bedarf es auch eines länderübergreifenden Abstimmungs- und Weiterentwicklungsprozesses, der auf die Formulierung gemeinsamer Qualitätsstandards und transparenter Strukturen zielt. Hierzu erscheint zunächst die Einrichtung eines *länderübergreifenden Arbeitskreises* „Seiteneinstiegs“ (zum Beispiel im Rahmen der Kommission Lehrkräftebildung der Bildungsministerkonferenz) zur systematischen Sammlung und Sichtung der vorfindlichen Konzepte und Good-Practices-Beispiele und der Beauftragung von externen Evaluationen sinnvoll.



Check-Liste



Präsentation

Impressum

Essen, 2026

Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Baedekerstraße 1 · 45128 Essen

T 0201 8401-0 · mail@stifterverband.de

www.stifterverband.org

Autoren

Dr. h.c. Peter Daschner, Landesschulrat a.D., Hamburg, Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen und Lehrerfortbildung e.V.

Dr. Peggy Germer, Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsforschung, TU Dresden

Dr. Stefanie Hagenmüller; Stiftung Würth, Baden-Württemberg

Dr. Stefan Sorge; Allianz für Lehrkräftebildung Schleswig-Holstein

Prof. Dr. Dietlinde H. Vanier; TU Braunschweig

Christina Siebert-Husmann, Allianz für Lehrkräfte, Stifterverband, Essen

Zitationshinweis

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Vom Mangel zur Chance. Empfehlungen zum Berufswechsel ins Lehramt. Essen, 2026.
