

Team IWD

Empfehlungen zu Rekrutierung und Onboarding von Unterrichtenden ohne adäquates Lehrdiplom

Aufgrund des Fachkräftemangels im Lehrberuf werden an Schulen zunehmend Personen ohne adäquates oder ohne Lehrdiplom angestellt. Die Gewinnung und das Onboarding dieser Personengruppe erfordern sorgfältige Abklärungen, gezielte Unterstützungsmassnahmen sowie eine enge Begleitung. Wird die Verantwortung für deren Einarbeitung und Unterstützung einseitig auf das bestehende Lehrpersonenteam übertragen, besteht die Gefahr einer Überlastung. Daher ist entscheidend, das schulische Gesamtgefüge im Blick zu behalten und gegebenenfalls Schulentwicklungsmassnahmen abzuleiten.

Diese Handreichung bietet Anstellungsbehörden und Schulleitenden praxisorientierte Empfehlungen entlang der drei Phasen: *Gewinnung – Anstellungsprozess – Onboarding*. Zudem verweist sie auf bestehende Angebote der Pädagogischen Hochschule Bern, der Pädagogischen Hochschule NMS Bern sowie der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern.

1 Gewinnung

Das vorrangige Ziel bleibt die Anstellung qualifizierter Lehrpersonen mit anerkanntem Lehrdiplom, um die Bildungsqualität zu sichern. Wiedereinsteigende Lehrpersonen, Lehrpersonen mit anderer Zielstufen sowie Lehrpersonen mit ausländischem Lehrdiplom sind weitere Zielgruppen im Rekrutierungsprozess, die berücksichtigt werden können. Darüber hinaus kann der Einsatz von Klassenhilfen eine sinnvolle Unterstützung und Entlastung im Unterricht bieten, ohne dass Letztere die Rolle und Verantwortung der Unterrichtenden übernehmen. Wenn keine entsprechend ausgebildeten Fachpersonen zu Verfügung steht, sind alternative Lösungen gefragt. Dabei zeigt die Erfahrung der letzten Jahre, dass es nicht eine Lösung gibt. Neue Formen der Zusammenarbeit bieten Chancen, den Unterricht schrittweise zu öffnen und diese als Impulse für Schulentwicklungsmassnahmen zu nutzen. Die PHBern begleitet Schulen individuell und prozessorientiert in diesem anspruchsvollen Vorhaben.

- [Massnahmen gegen die erschwerte Stellenbesetzung - WPGL Kanton Bern](#)
- [Toolbox Fachpersonenmangel - Schule und Zusammenarbeit | PHBern](#)
- [Schul- und Systementwicklung | PHBern](#)
- [Klassenhilfe – Kanton Bern](#)
- [Klassenhilfen | PHBern](#)

1.1 Stellenausschreibung

- Zeigen Sie auf, wodurch sich Ihre Schule auszeichnet, von anderen Schulen unterscheidet und warum sie eine attraktive Arbeitgeberin sind.
 - Teamkultur und Arbeitsumfeld: Kollegiales Team, moderne Ausstattung, ...
 - Schwerpunkte der Schulentwicklung: Schulische Schwerpunkte und besondere Projekte, allenfalls neue Unterrichtsstrukturen wie Teamteaching und Teamschulen.
 - Regionale Vorteile: Standort, Erreichbarkeit, Umfeld.
- Ergänzen Sie die Ausschreibung mit authentischem Storytelling: z.B. kurze Videos oder Testimonials von Schüler:innen, Lehrpersonen, Schulleitung oder Behörden.
- Geben Sie klare Informationen zu erforderlichen Unterlagen (z. B. Lebenslauf, Diplome, Referenzen) und Einreichfristen.

- Veröffentlichen Sie die Stellenausschreibung möglichst gezielt über verschiedene Kommunikationskanäle: [Kantonaler Stellenmarkt für Lehrerinnen und Lehrer \(KSML\)](#), Schulwebsite, Netzwerke des Kollegiums, der Gemeinde, Alumni-Netzwerke, Multiposting, soziale Medien.
- Gehen Sie proaktiv auf geeignete Personen zu, welche sich an Ihrer Schule als Stellvertretung oder möglicherweise Klassenassistenz bewährt haben.

1.2 Bewerbungsgespräch

Berücksichtigen Sie bei der Eignung von Bewerberinnen zudem auch persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen, die möglicherweise ergänzend zu den Qualifikationen des bestehenden Lehrpersonenteams von Bedeutung sind. Hierzu können beispielsweise Kompetenzen in Kommunikation und Marketing, Projektmanagement, IT oder in technisch-ästhetischen Bereichen für die Schule gewinnbringend sein.

Persönliche Kompetenzen

- Kommunikationsstärke und Begeisterung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Teamfähigkeit, Leistungs- und Lernbereitschaft
- Belastbarkeit und Flexibilität, um auf unerwartete Herausforderungen zu reagieren

Fachliche Qualifikationen

- Erheben Sie die Qualifikationen und bisherigen Berufserfahrungen.
- Klären Sie, welche Inhalte die mitgebrachten Abschlüsse abdecken.
- Verfügen Sie bei mangelnden Qualifikationen über Auflagen (vgl. Anstellungsprozess).

Talente entdecken: Rekrutierungsfragen für Unterrichtende ohne (adäquates) Lehrdiplom

- Was motiviert Sie, neu als Lehrperson zu arbeiten?
 - Was reizt Sie besonders an dieser Aufgabe?
- Welche drei persönlichen Stärken bringen Sie mit, die Ihnen im Unterricht helfen werden?
 - Geben Sie bitte zu jeder Stärke ein konkretes Beispiel, wie Sie diese im Schulalltag einsetzen würden.
- Wo sehen Sie aktuell noch Lernfelder oder Unsicherheiten in Bezug auf Ihre Rolle als Lehrperson?
- Wie möchten Sie sich in diesen Bereichen weiterentwickeln oder Unterstützung holen?
- Welche Erfahrungen oder Perspektiven bringen Sie mit, die für unser Schule bereichernd sein könnten?
- Wie möchten Sie sich im Team und an der Schule aktiv einbringen?
- Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Entwicklung in den nächsten Jahren vor – sowohl innerhalb der Schule als auch darüber hinaus?
- Erzählen Sie uns von zwei beruflichen Situationen, in denen Sie besonders gefordert waren. Wie sind Sie jeweils vorgegangen?
 - Berichten Sie über eine Situation, in der Sie unter Druck ruhig bleiben, und eine, in der Sie flexibel auf eine unerwartete Veränderung reagieren mussten.
 - [Rekrutierung neuer Lehrpersonen - WPGL Kanton Bern](#)
 - [Merkblatt – Fragetechniken in Bewerbungsgesprächen | PHBern](#)

2 Anstellungsprozess

Beachten Sie im Anstellungsprozess folgende vier Schritte:

- Holen Sie verbindlich Referenzen ein.
- Verlangen Sie im Anschluss an das Bewerbungsgespräch ein Strafregisterauszug, inklusive Sonderprivatauszug.
- Ermöglichen Sie bei Eignung einen Unterrichtsbesuch mit Austausch der beteiligten Lehrpersonen.
- Prüfen Sie Auflagen für Aus- und Weiterbildung.

2.1 Auflagen zu Aus- und Weiterbildung für Unterrichtende ohne adäquates Lehrdiplom

Im Regelfall erfolgt die Anstellung von Lehrperson unbefristet. Verfügen Unterrichtende nicht über die erforderlichen Lehrdiplome oder Lehrpatente für die entsprechende Stufe oder das entsprechende Fach, sind grundsätzlich Auflagen zu verfügen. Eine Auflage kann z.B. der Erwerb des benötigten Diploms innert angemessener Frist sein.

- [Unbefristete und befristete Anstellung - WPGL Kanton Bern](#)

Zur Einschätzung möglicher Auflagen im Bereich Aus- und Weiterbildung können vier Personengruppen unterschieden werden. Diese Unterscheidung dient als Orientierung und stützt sich auf aktuelle Erfahrungen aus dem Schulfeld.

Personen ohne Lehrdiplom — Ausbildung zur Lehrperson möglich

Diese Personen verfügen über eine Maturität, Fachhochschulausbildung oder ein universitäres Fachstudium mit oder ohne pädagogische Ausbildung. Sie haben beispielsweise ein Studium in Psychologie, Kommunikation und Marketing, Betriebsökonomie oder in Sozialer Arbeit absolviert. Die Ausbildung zur Lehrperson auf der entsprechenden Zielstufe ist möglich und kann mit Entlastungsmassnahmen unterstützt werden (vgl. bezahlter Teilurlaub für berufsbegleitendes Studium an einer PH). Klären Sie hier die Motivation dieser Personengruppe bezüglich kurz- oder längerfristiger Anstellung.

- [Bezahlter Teilurlaub für Lehrkräfte ohne adäquate Ausbildung \(LOAA\) während der berufs begleitenden Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule](#)
- [Übersicht Zulassungsbedingungen | PHBern](#)
- [Quereinstieg ins Studium | PHBern](#)
- [Teilzeitstudium an der PH Bern](#)

Personen ohne Lehrdiplom — Ausbildung zur Lehrperson bedingt möglich

Diese Personen verfügen über eine Berufsbildung (mit oder ohne Berufsmaturität) und einen EFZ-Abschluss. Sie haben beispielsweise eine pädagogische Ausbildung als Fachfrau/Fachmann Betreuung (FaBe), eine sonderpädagogische Ausbildung auf Stufe der höheren Berufsbildung (HBB) oder eine kaufmännische oder technisch-handwerkliche Ausbildung. Die Zulassung zum Studium als Lehrperson auf entsprechender Zielstufe bedingt weitere Qualifikationen. Klären Sie hier die Motivation dieser Personengruppe bezüglich kurz- oder längerfristiger Anstellung.

- [Bezahlter Teilurlaub für Lehrkräfte ohne adäquate Ausbildung \(LOAA\) während der berufs begleitenden Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule](#)

- [Übersicht Zulassungsbedingungen | PHBern](#)
- [Quereinstieg ins Studium | PHBern](#)
- [Studiengang Primarstufe ohne EDK-anerkanntes Lehrdiplom | PHBern](#)
- [Teilzeitstudium an der PH Bern](#)

Personen ohne Lehrdiplom — Ausbildung zur Lehrperson ohne weitere Qualifikation nicht möglich

Diese Personen haben beispielsweise keinen EFZ- Abschluss oder zu wenig lange Berufserfahrung oder können ein Studium aus persönlichen Gründen nicht in Angriff nehmen, verfügen aber möglicherweise über Berufs- oder Betreuungserfahrungen (Kinder, Senior:innen, ...). Die Ausbildung zur Lehrperson ist ohne weitere Qualifikation nicht möglich. Weiterbildungsangebote der PHBern, die für die tägliche pädagogische Arbeit unterstützend wirken, sind für diese Personengruppe geeignet. Auflagen können in Weiterbildungsangeboten speziell für Unterrichtende ohne Lehrdiplom bestehen. Die Auflagen sind jährlich zu erneuern und zu überprüfen. Weiterbildungsangebote qualifizieren jedoch weder für die Ausbildung zur Lehrperson, noch sind diese lohnwirksam. Weisen Sie diese Personengruppe darauf hin, dass sie ohne adäquate Qualifikation keine Sicherheit hat, längerfristig im Lehrberuf zu verbleiben.

- [Unterrichtende ohne Lehrdiplom | PHBern](#)
- [Jahreskurs für Unterrichtende ohne Lehrdiplom – Hochschulinstitut PH NMS Bern](#)

Personen ohne Lehrdiplom mit Interesse an Kurzeinsätzen

Für Stellvertretungen von kürzerer Dauer können auch Personen angestellt werden, deren explizite Motivation Kurzeinsätze sind. Das können beispielsweise Studierende anderer Fachrichtungen oder Personen mit Berufserfahrungen aus anderen Bereichen (Psychologie, Kommunikation und Marketing, Management, Gesundheitswesen, usw.) sein. Wichtig ist dabei, von Anfang an klare vertragliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Vereinbaren Sie temporäre Einsätze schriftlich mit befristeten Arbeitsverträgen.

2.2 Aus- und Weiterbildung für ausgebildete Lehrpersonen

Für ausgebildete Lehrpersonen, die nach einer längeren Pause wieder in den Beruf einsteigen, ein Diplom auf anderer Zielstufe oder im Ausland erworben haben, bietet die PHBern entsprechende Angebote an.

Wiedereinsteigende Lehrpersonen

Für ausgebildete und wieder in den Beruf einsteigende Lehrpersonen bietet die PHBern ein modular und flexibel gestaltetes Wiedereinstiegsprogramm an. Es startet mit einer individuellen Standortbestimmung und ermöglicht, aus MINI, MIDI, MAXI oder MAXI+ das geeignete Anschlussprogramm zu wählen.

- [Wiedereinstieg | PHBern](#)

Lehrpersonen mit anderer Zielstufe

Die Ausbildung zur Lehrperson auf der entsprechenden Zielstufe ist mit Entlastungsmassnahmen möglich.

- [Studienangebot Stufenerweiterung Primarstufe | PHBern](#)
- [Studienangebot Stufenerweiterung Sekundarstufe | PHBern](#)

Lehrpersonen mit ausländischem Lehrdiplom

Ermutigen Sie Lehrpersonen mit ausländischem Diplom, ein Anerkennungsverfahren bei der EDK zu starten. Die Bearbeitung eingereicherter Anträge ist in der Regel ein zeitintensiver Prozess. Die PHBern bietet für diese Zielgruppe eine Praxisbegleitgruppe und einen Lehrgang an.

- [Ausländische Diplome — EDK](#)
- [Praxisbegleitgruppe für Lehrpersonen mit ausländischem Lehrdiplom | PHBern](#)
- [CAS Unterrichten mit ausländischem Lehrdiplom | PHBern](#)
- [FAQ](#)

2.3 Rechtliche Grundlagen

- Tragen Sie in Anlehnung an die *Musteranstellungsverfügung BKD* konkrete und überprüfbare Auflagen zur Nachqualifikation und Weiterbildung ein.
Merkblatt: [Unbefristete und befristete Anstellung - WPGL Kanton Bern](#)
- Legen Sie im Vertrag eine verbindliche Probezeit von sechs Monaten fest. Dies dient als klare Grundlage zur Einschätzung und allfälliger Kündigung.
- Prüfen Sie bei längerer Abwesenheit der Lehrperson (z. B. durch Krankheit) frühzeitig die Verlängerung der Probezeit und halten Sie diese schriftlich fest.
- Klären Sie Arbeitsumfang und Vertragsform: Teilzeit oder Vollzeit, befristet oder unbefristet.
- Legen Sie Lohnangaben offen (Vorstufenabzug für Unterrichtende ohne adäquates Lehrdiplom beachten) und zeigen Sie bei befristeter Anstellung Entwicklungsmöglichkeiten auf.

3 Onboarding

Eine gut strukturierte und enge Begleitung in der Probezeit bildet die Grundlage für die verlässliche Einschätzung der Unterrichtseignung und beruflicher Weiterentwicklung.

3.1 Begleitung während der Probezeit

- Bieten Sie enge schulinterne Begleitung an:
 - Regelmässiger Austausch mit der Schulleitung
 - Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung
 - Schulinternes Mentorat durch erfahrene Lehrperson
 - Enge Zusammenarbeit im Stufen- und/oder Fachteam
- Nutzen Sie Unterrichtsbesuche als zentrale Grundlage für Feedback und Standortbestimmung.
- Führen Sie mindestens zweimal pro Semester Mitarbeitendengespräche durch. Halten Sie Entwicklungen und Vereinbarungen schriftlich fest.
- Regen Sie die Unterrichtenden zur selbständigen Arbeitsweise an: Erwarten Sie Initiative für Hilfestellung, Reflexion und gezielte Weiterentwicklung sowie Mitarbeit in Stufen- und/oder Fachteams.
- Verweisen Sie auf Begleit- und Weiterbildungsangebote der PHBern/PH NMS Bern.
- Wenn die Grundanforderungen nicht erfüllt sind, führen Sie Klärungsgespräche und sprechen Sie ggf. die Kündigung aus. Handeln Sie innerhalb der Probezeit.
 - [Merkblatt Mentorat](#), Bildung Bern
 - [Schulinternes Mentorat | PHBern](#)

3.2 Begleitung nach der Probezeit

- Prüfen Sie schulintern, ob das Mentorat um ein Semester verlängert werden kann (2 Semester als maximale Dauer).
- Regen Sie den schulinternen Austausch weiter aktiv an: Zusammenarbeit in Stufen- und Zyklusgruppen, in Fachschaften und an pädagogischen Sitzungen.
- Regen Sie an, dass sich Unterrichtende ohne adäquates Lehrdiplom im spezifisch eingerichteten Online-Forum schulübergreifend austauschen ([Communities of Practice](#), PHBern).
- Verweisen Sie auf Begleit- und Weiterbildungsangebote der PHBern/PH NMS Bern.
- Behalten Sie die Anstellungsbedingungen (befristet/unbefristet, evtl. Auflagen) im Auge.

4 Zentrale Links auf einem Blick

- [Rekrutierung neuer Lehrpersonen - WPGL Kanton Bern](#)
- [Unbefristete und befristete Anstellung - WPGL Kanton Bern](#)
- [Toolbox Fachpersonenmangel PH Bern](#)
- [Unterrichtende ohne Lehrdiplom | PHBern](#)
- [Jahreskurs für Unterrichtende ohne Lehrdiplom – Hochschulinstitut PH NMS Bern](#)