

## Großer Aufwand auf wenigen Schultern: Die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf angehende Sonderpädagog\*innen in der Schweiz

*Denise Geiser, Risha Niederberger, Caroline Sahli Lozano, Sabine Zingg & Michelle Willen*

**Abstract:** Die verstärkten schulischen Integrationsbemühungen in Kombination mit dem Fachkräftemangel in der Schweiz haben zu einem Anstieg von Assistenzpersonal sowie Regellehrkräften und Sonderpädagog\*innen ohne formale Qualifikation geführt. Bisher gibt es kaum empirische Erkenntnisse zu den Auswirkungen dieser Deprofessionalisierungstendenzen in der Sonderpädagogik. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Sonderpädagog\*innen u. a. im Kontext ihrer Kooperationsaufgaben davon betroffen sind. Besonders für Noviz\*innen, die ohnehin eine hohe Arbeitsauslastung und Rollenambiguität erleben, könnten diese Tendenzen zusätzliche Herausforderungen mit sich bringen. Dieser Beitrag zeigt, wie angehende Sonderpädagog\*innen in der Schweiz die genannten Entwicklungen in ihrem Arbeitsalltag in integrativen Arbeitssettings erleben. Die Untersuchung basiert auf Daten aus 31 Leitfadeninterviews, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Die angehenden Sonderpädagog\*innen berichten über fehlende Fachkräfte, erleben Mehraufwand, veränderte qualitative Arbeitsanforderungen, negative Auswirkungen auf die Schüler\*innen sowie eine Abwertung des Berufsbildes. Gleichzeitig werden die Verbesserung der eigenen Arbeitsmarktchancen sowie die Entlastung durch das Assistenzpersonal erwähnt. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Perspektive der Sonderpädagog\*innen in den Diskurs zum Fachkräftemangel integriert werden sollte, um einer potenziellen Beeinträchtigung durch die negativen Auswirkungen der Deprofessionalisierungstendenzen vorzubeugen.

**Stichwörter:** Fachkräftemangel, schulische Integration, angehende Sonderpädagog\*innen, Deprofessionalisierung, qualitative Inhaltsanalyse

**Zitation:** Geiser, D., Niederberger, R., Sahli Lozano, C., Zingg, S. & Willen, M. (2024): Großer Aufwand auf wenigen Schultern: Die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf angehende Sonderpädagog\*innen in der Schweiz. *Zeitschrift für Inklusion*, 19(5), 89-108. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/819>

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	91
1. Sonderpädagog*innen in der Schweiz: Ausbildung und Aufgaben.....	92
2. Auswirkungen der aktuellen Personalverhältnisse auf Sonderpädagog*innen an Schweizer Schulen aus der Perspektive der Job Demands-Resources Theorie .....	92
2.1 Veränderung des Arbeitsaufwands von Sonderpädagog*innen .....	93
2.2 Veränderung der qualitativen Arbeitsanforderungen von Sonderpädagog*innen .....	93
2.3 Fragestellungen.....	94
3. Forschungsdesign .....	94
3.1 Stichprobe .....	94
3.2 Datenerhebung und -auswertung .....	95
4. Ergebnisse .....	95
4.1 Personalverhältnisse .....	97
4.2 Auswirkungen.....	97
4.2.1 Arbeitsaufwand von Sonderpädagog*innen.....	97
4.2.2 Qualitative Arbeitsanforderungen von Sonderpädagog*innen.....	98
4.2.3 Übergeordnete Auswirkungen .....	99
5. Diskussion.....	99
5.1 Interpretation der Ergebnisse .....	100
5.2 Limitationen .....	101
5.3 Konklusion.....	101
6. Literatur .....	103
Kontakt.....	108

## **Einleitung**

Sonderpädagog\*innen spielen in der schulischen Integration eine Schlüsselrolle, indem sie für die Förderung von Schüler\*innen mit besonderem Bildungs- und Förderbedarf (SFB) zuständig sind und das integrationsorientierte Bildungssystem mitgestalten (Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren [EDK], 2023). In Anlehnung an Hinz (2005) wird "Integration" als Begriff verwendet, um die aktuelle Phase des Schweizer Schulsystems auf dem Weg zur Inklusion zu beschreiben.

Die verstärkte schulische Integration von SFB hat zu einem erhöhten Bedarf an Sonderpädagog\*innen in Regelschulen geführt (Kronenberg, 2021). Gleichzeitig wird bis 2031 ein Anstieg der Schüler\*innenzahl um 8-9% prognostiziert, was den bestehenden Mangel an Lehrkräften weiter verschärfen könnte (Bundesamt für Statistik [BFS], 2022; Denzler, 2023). Besonders betroffen ist der sonderpädagogische Bereich (Kronenberg, 2021).

Maßnahmen zur Bewältigung des Fachkräftemangels umfassen u. a. die Beschäftigung pensionierter Lehrkräfte und Studierender, verkürzte alternative Studiengänge und reduzierte Zulassungsvoraussetzungen zum Studium sowie die Erhöhung des Arbeitspensums (Denzler, 2023; Keller-Schneider & Schneider Boye, 2023; Sandmeier & Herzog, 2024). Als Sofortmaßnahme wurden in verschiedenen Kantonen zudem Ausnahmeregelungen erlassen oder verlängert, um Personen ohne formale Qualifikation für ihre jeweilige Funktion als Regellehrkräfte oder Sonderpädagog\*innen, im Folgenden als nicht qualifiziert bezeichnet, zu beschäftigen (Bildungs- und Kulturdirektion Kanton Bern, 2023; Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2023). So unterrichteten im Schuljahr 2023/2024 im Kanton Bern 2.000 von insgesamt 15.500 Regellehrkräften ohne anerkanntes Lehrdiplom (Schneider Boye & Leonhard, 2023). Auch im Kanton Zürich zeigte eine frühere Evaluation, dass bereits vor 10 Jahren ein Drittel der Sonderpädagog\*innen keine entsprechende Ausbildung hatte (Buholzer et al., 2015).

Der Einsatz von nicht qualifiziertem Personal mag als kurzfristige Lösung zur Bewältigung des Fachkräftemangels zwar effektiv sein, birgt jedoch Risiken für die Qualität des Bildungssystems und die Professionalität der Lehrkräfte (Denzler, 2023; Leonhard, 2024; Sandmeier & Herzog, 2024). Die Studienlage zu den Auswirkungen auf Professionalität, Unterrichtsqualität und Schüler\*innenleistungen ist uneinheitlich, was u. a. auf die unterschiedlichen Voraussetzungen des Personals zurückzuführen ist (Porsch, 2021).

Neben den unbesetzten Stellen und der Anstellung von nicht qualifiziertem Personal zeichnet sich eine weitere Veränderung im Personalbereich ab: die vermehrte Einstellung von Assistenzpersonal ab den 2010er-Jahren - auch als Klassenassistenz, Schulassistenz oder Schulbegleitung bezeichnet (Vogt et al., 2021). Die Hauptaufgabe des pädagogisch meist wenig oder nicht ausgebildeten Assistenzpersonals besteht in der Unterstützung der Regellehrkräfte und deren Entlastung im Unterricht, wobei ihr Aufgabenfeld oft sehr vielfältig und nicht klar definiert ist (Grüter et al., 2022; Lübeck & Demmer, 2022; Zumwald, 2014). Studien deuten darauf hin, dass Assistenzpersonal häufig als kostengünstige Alternative zu qualifizierten Sonderpädagog\*innen eingesetzt wird (Steinbrecher et al., 2013), was die Förderqualität beeinträchtigen kann (Giangreco, 2010; Vogt et al., 2021).

Die Auswirkungen der veränderten Personalverhältnisse auf die Arbeitsbedingungen von Sonderpädagog\*innen sind bisher kaum erforscht (Sandmeier & Herzog, 2024). Erste empirische Hinweise deuten jedoch auf eine erhöhte Arbeitsauslastung und Rollenunklarheit hin (Brägger, 2019; Webster et al., 2013; Zumwald, 2014). Diese Auswirkungen könnten gemäß der Job Demands-Resources (JD-R) Theorie (vgl. Kap. 2) insbesondere bei

Sonderpädagogik-Noviz\*innen zu einer erhöhten negativen beruflichen Beanspruchung führen (Bakker et al., 2023; Bauer et al., 2023; Griffin et al., 2009; Youngs et al., 2011).

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie, inwiefern angehende Sonderpädagog\*innen über den Fachkräftemangel und die damit verbundenen aktuellen Personalverhältnisse berichten und wie sie deren Auswirkungen auf das Erleben ihres Berufsalltags einschätzen. Qualitative Interviews, die im Rahmen des Projekts "Studienverläufe, Arbeitskontexte und Professionalisierung in der Schulischen Heilpädagogik" (StAr) der Pädagogischen Hochschule Bern durchgeführt wurden, werden hierzu entlang der JD-R Theorie (Bakker et al., 2023) ausgewertet. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen helfen, Herausforderungen in der schulischen Integration in Zeiten des Fachkräftemangels aus Sicht der Sonderpädagog\*innen zu identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Vermeidung von Deprofessionalisierung zu entwickeln.

## **1. Sonderpädagog\*innen in der Schweiz: Ausbildung und Aufgaben**

Die Ausbildung von Sonderpädagog\*innen erfolgt in der Schweiz ausschließlich auf Masterstufe, setzt in der Regel ein Lehrdiplom voraus und ist primär als berufsbegleitendes Studium konzipiert (EDK, 2023; Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, 2020). Viele Studierende bringen bei Studienbeginn bereits Erfahrungen als Regellehrkräfte und/oder (nicht qualifizierte) Sonderpädagog\*innen mit und 85% der Studierenden sind im zweiten Studienjahr bereits als Sonderpädagog\*innen tätig (Zingg et al., 2024).

Die Kernaufgaben von Sonderpädagog\*innen beinhalten die Förderdiagnostik sowie die Planung, Koordination und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen für SFB. Nebst der Zuständigkeit für einzelne Schüler\*innen beraten die Sonderpädagog\*innen die Regellehrkräfte im Umgang mit heterogenen Klassen und unterstützen die Schulleitung in sonderpädagogischen Fragen der Schulentwicklung (EDK, 2023; Widmer-Wolf, 2018). Besonders die multiprofessionelle Kooperation gewinnt durch die Umsetzung integrativer Bildung an Bedeutung, da sie als wesentliche Gelingensbedingung für integrative bzw. inklusive Schulsettings und Kompetenzaufbau gilt (Neumann et al., 2021; Streese & Serke, 2022). Regellehrkräfte und Sonderpädagog\*innen sind, mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten, gemeinsam für die Bildung aller Schüler\*innen verantwortlich wobei die Schulleitung eine zentrale Rolle in der Unterstützung und Weiterentwicklung dieser Kooperation einnimmt. Auch therapeutische Fachkräfte und schulergänzende Dienste sowie zunehmend auch das Assistenzpersonal sind in die multiprofessionelle Kooperation involviert, wodurch die Klärung von Rollen und Zuständigkeiten sowie die Anforderungen an das professionelle Handeln komplexer werden (Fabel-Lamla & Gräsel, 2022; Fabel-Lamla & Meyer-Jain, 2024; Pool Maag, 2022; Vogt et al., 2021).

## **2. Auswirkungen der aktuellen Personalverhältnisse auf Sonderpädagog\*innen an Schweizer Schulen aus der Perspektive der Job Demands-Resources Theorie**

Um die Auswirkungen der aktuellen Personalverhältnisse auf Sonderpädagog\*innen besser zu verstehen, bietet die JD-R Theorie (Bakker et al., 2023) einen hilfreichen theoretischen Rahmen. Sie unterscheidet, in einer leicht adaptierten Form von Schaufeli und Taris (2014), zwischen negativ (Stressfaktoren) und positiv (Ressourcen) erlebten Aspekten der Arbeit und untersucht, wie diese beiden Faktoren die berufliche Beanspruchung beeinflussen. Stressfaktoren sind definiert als Aspekte der Arbeit, die mit Kosten verbunden sind und über

einen Beeinträchtigungsprozess zu negativer Beanspruchung führen. Ressourcen werden als Aspekte der Arbeit definiert, die das Erreichen arbeitsbezogener Ziele und die persönliche Entwicklung fördern sowie die Kosten von Stressfaktoren reduzieren. Sie führen über einen Motivierungsprozess zu positiver Beanspruchung. Das JD-R Modell ermöglicht es, die Stressfaktoren und Ressourcen, die sich aus den Veränderungen in den Personalverhältnissen ergeben, systematisch zu kategorisieren und somit die Auswirkungen auf den Berufsalltag der Sonderpädagog\*innen zu analysieren.

## **2.1 Veränderung des Arbeitsaufwands von Sonderpädagog\*innen**

Wenn in multiprofessionellen Teams einzelne Akteur\*innen für ihre Funktion nicht vollständig qualifiziert sind, wirkt sich dies auf das gesamte System aus und kann zu Mehraufwand für die ausgebildeten Fachkräfte führen, was eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben kann (Denzler, 2023). In der Schweizer Arbeitszeiterhebung 2019 gaben einzelne Sonderpädagog\*innen an, dass ihnen die Instruktion von Studierenden der Pädagogischen Hochschule und des Assistenzpersonals zugeteilt wurde und sie deren Unterrichtsmaterial vorbereiten mussten (Brägger, 2019). Gleichzeitig wirkt der Einsatz von Assistenzpersonal oft entlastend auf Regellehrkräfte. In der Praxis zeigt sich jedoch häufig das Problem fehlender Zeitfenster für Absprachen bei gleichzeitiger Notwendigkeit eines gezielten Informationsaustauschs aufgrund des niedrigen Professionalisierungsgrades des Assistenzpersonals (Zumwald, 2014).

Insbesondere in Bezug auf Sonderpädagogik-Noviz\*innen ist eine kritische Betrachtung dieser zusätzlichen Betreuungsaufgabe erforderlich, da sie sich selbst noch im Prozess der individuellen Professionalisierung befinden und da viele ihre Arbeitsanforderungen bereits ohne diese zusätzliche Herausforderung als kaum bewältigbar erleben (Bauer et al., 2023; Billingsley et al., 2004). Zeitmangel für Kernaufgaben ist eines der am häufigsten genannten Probleme von Sonderpädagogik-Noviz\*innen, was damit zusammenhängen könnte, dass sie ihre Unterrichtskompetenzen noch am Entwickeln sind (Billingsley et al., 2009; Griffin et al., 2009). Forschungsergebnisse haben außerdem gezeigt, dass eine hohe Arbeitsauslastung, mediiert durch emotionale Erschöpfung und Stress, mit der Absicht von Sonderpädagogik-Noviz\*innen, den Beruf zu verlassen, zusammenhängt (Bettini et al., 2020). Daher ist es wichtig, dieser Zielgruppe hinsichtlich ihrer quantitativen beruflichen Anforderungen im Zusammenhang mit den aktuellen Personalverhältnissen besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

## **2.2 Veränderung der qualitativen Arbeitsanforderungen von Sonderpädagog\*innen**

Personalverhältnisse spielen nicht nur im Hinblick auf den Arbeitsaufwand eine Rolle, sondern beeinflussen auch die qualitativen Arbeitsanforderungen. In einer Studie schätzten 104 angehende Regellehrkräfte und Sonderpädagog\*innen ihre Überzeugung und Selbstwirksamkeit, Kinder mit den Inklusionsmerkmalen körperliche Behinderung oder Verhaltensauffälligkeit zu integrieren, unter ressourcenreichen Personalbedingungen höher ein als unter ressourcenarmen (Künsting et al., 2022). Eine ablehnende Haltung der Regellehrkräfte gegenüber Inklusion kann wiederum von Sonderpädagog\*innen als Stressfaktor wahrgenommen werden, die es teilweise als ihre Aufgabe ansehen, die Einstellung der Regellehrkräfte positiv zu beeinflussen (Pool Maag & Moser Opitz, 2014). Der Fachkräftemangel könnte diese Problematik verstärken.

Ein weiteres relevantes Thema im Kontext des Fachkräftemangels ist die Rollenambiguität. Sowohl diese als auch Rollenkonflikte haben sich als zentrale Faktoren erwiesen, welche die

berufliche Beanspruchung von Sonderpädagog\*innen ungünstig beeinflussen (Brunsting et al., 2014; Park & Shin, 2020) und zu den Berufsausstiegsgründen von Sonderpädagog\*innen zählen (Oakes et al., 2022). Vor dem Hintergrund, dass Sonderpädagogik-Noviz\*innen ihre Rolle bereits als besonders unklar erleben und die Entwicklung der Rollenidentität in Abgleichung mit dem Gelernten des Studiums teilweise zur Überforderung wird (Bauer et al., 2023; Sahli Lozano & Simovic, 2018; Youngs et al., 2011), ist die zusätzliche Rollenambiguität, die im Kontext der Deprofessionalisierungstendenzen entsteht, kritisch zu betrachten. Beim Einsatz von Assistenzpersonal fehlt eine einheitliche Rollendefinition, insbesondere in Abgrenzung zu den Sonderpädagog\*innen (Grüter et al., 2022; Lübeck & Demmer, 2022; Zumwald, 2014). Zudem zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der Praxis und den vorgesehenen Aufgaben des Assistenzpersonals, da diese oft den Schüler\*innen mit Lernschwierigkeiten zugeteilt werden, obwohl ihnen in der Regel die professionellen Kompetenzen für den Umgang mit solchen Anforderungen fehlen (Zumwald, 2014). Wie sich der Einsatz der heterogenen Gruppe von nicht qualifizierten Personen in der Funktion als Sonderpädagog\*innen und Regellehrkräften im multiprofessionellen Team auf die Rollenambiguität auswirkt, ist bisher nicht bekannt. Da die Reflexion der eigenen Rolle im Rahmen von Beratungs- und Koordinationsaufgaben ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung ist (Joller-Graf & Sturny-Bossart, 2010), kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Auseinandersetzung bei nicht qualifiziertem Personal fehlt.

## 2.3 Fragestellungen

Vor dem Hintergrund der dargestellten Auswirkungen auf die quantitative Arbeitsauslastung sowie die qualitativen Arbeitsanforderungen werden in der vorliegenden Studie folgende Fragestellungen untersucht:

1. Inwiefern äußern sich angehende, integrativ arbeitende Sonderpädagog\*innen bezüglich des Fachkräftemangels, der damit verbundenen Anstellung von nicht qualifiziertem Personal sowie des Einsatzes von Assistenzpersonal?
2. Welche Auswirkungen auf ihre Ressourcen und Stressfaktoren erleben angehende, integrativ arbeitende Sonderpädagog\*innen im Kontext des Fachkräftemangels und der damit verbundenen veränderten Personalsituation in ihrem Berufsalltag?

## 3. Forschungsdesign

Die Daten des vorliegenden Artikels stammen aus dem qualitativen Teil der multimethodisch angelegten Längsschnittstudie StAr der Pädagogischen Hochschule Bern (Bauer et al., 2022). Die Studie adressierte alle Studierenden der Sonderpädagogik, die im Herbstsemester 2020 ihr Studium in der Schweiz begonnen hatten, um die anspruchsvolle Phase des Einstiegs in die neue Berufsrolle zu beleuchten. Insgesamt nahmen 646 Studierende (Rücklauf ca. 77%) mindestens einmal an einer Befragung teil. Neben drei quantitativen Erhebungen wurden zu zwei Zeitpunkten (Ende 2. Semester, Ende 4. Semester) qualitative Interviews durchgeführt. Zur Beantwortung der vorliegenden Fragestellungen wurden die Daten der zweiten qualitativen Erhebungswelle verwendet.

### 3.1 Stichprobe

Die Interviewteilnehmenden wurden anhand der ersten quantitativen Befragung der StAr-Studie ausgewählt. Bei der Selektion wurde darauf geachtet, dass sich die Befragten in Bezug auf die Dauer der Berufserfahrung, das Alter, das Geschlecht, das Arbeitspensum und den Kanton, in dem sie arbeiten, differenzieren. Es wurden ausschließlich Personen



befragt, die als Sonderpädagog\*innen im integrativen Bereich arbeiten. 155 Personen erfüllten die Einschlusskriterien. Insgesamt wurden 31 Interviews durchgeführt. Die Stichprobe besteht aus 25 Frauen und 6 Männern im Alter zwischen 25 und 60 Jahren (M = 37.3 Jahre). Ihr Arbeitspensum liegt zwischen 20 und 100% und beträgt durchschnittlich ca. 60%. Zum Erhebungszeitpunkt befinden sich 16 Personen im 1.-3. Berufsjahr, 11 Personen im 4.-6. Berufsjahr und 8 Personen im 7.-18. Berufsjahr als Sonderpädagog\*innen im integrativen Bereich. Die meisten Personen verfügen über ein Lehrdiplom sowie zusätzliche Erfahrung als Regellehrkräfte.

### **3.2 Datenerhebung und -auswertung**

Als Erhebungsinstrument für die vorliegende Arbeit wurden halbstandardisierte, problemzentrierte leitfadengestützte Interviews verwendet (Döring & Bortz, 2016; Helfferich, 2022; Kaiser, 2020). Der Interviewleitfaden wurde auf Basis der JD-R Theorie entwickelt, wobei offen nach Ressourcen und Stressfaktoren sowie der beruflichen Beanspruchung der angehenden Sonderpädagog\*innen gefragt wurde (Schaufeli & Taris, 2014). Es wurden keine expliziten Fragen zum Fachkräftemangel gestellt. Die Interviews wurden im Sommer 2022 online durchgeführt. Sie wurden durch eine Audioaufnahme festgehalten und dauerten durchschnittlich eine Stunde.

Die Transkription und Analyse der Interviewdaten erfolgte mithilfe der Software MAXQDA (VERBI, 2021). Die Interviews wurden nach festgelegten Transkriptionsregeln wörtlich transkribiert und dabei in die deutsche Schriftsprache übersetzt. In einem deduktiv-induktiven Prozess erfolgte anschließend entlang der JD-R Theorie (Schaufeli & Taris, 2014) eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse. Dabei kristallisierte sich neben den entlang der JD-R Theorie gebildeten Kategorien induktiv eine Kategorie heraus, die Aussagen zum Fachkräftemangel, zu nicht qualifiziertem Personal sowie zu Assistenzpersonal enthält. Im nächsten Schritt wurde diese Kategorie im Rahmen einer Sekundäranalyse in induktive Subkategorien unterteilt. Allen Subkategorien wurden entsprechende Kategoriendefinitionen zugeordnet. Die Aussagen wurden anhand dieses Kategoriensystems über alle Interviewfragen hinweg von zwei Personen konsensuell codiert. Anschließend erfolgten eine statistisch-tabellarische Auswertung sowie qualitativ-interpretative kategorienbasierte Analysen entlang der gebildeten Subkategorien (Kuckartz & Rädiker, 2022).

## **4. Ergebnisse**

Tabelle 1 bietet einen Überblick über die von den Befragten angesprochenen Themenbereiche in Bezug zum Fachkräftemangel, nicht qualifiziertem Personal und Assistenzpersonal sowie über die jeweiligen Häufigkeiten der Nennungen. Beinahe zwei Drittel der Befragten diskutierten die drei Themenbereiche an ein bis zwei Stellen im Interview. Bei sechs Personen erfolgte eine Behandlung des Themas dreimal oder häufiger. Die Themenbereiche wurden nicht direkt erfragt. Die meisten Aussagen bezogen sich auf die drei Interviewfragen «Was kostet Sie im Arbeitsalltag Energie, respektive was erleben Sie als hinderlich oder belastend?» (n = 5), «[...] Bitte führen Sie aus, was für Sie zusätzlich förderlich, hilfreich oder erleichternd wäre.» (n = 8) sowie «Wo sehen Sie in Ihrem Berufsfeld Verbesserungspotenzial [...]?» (n = 5). Weitere Aussagen bezogen sich auf Fragen nach Aufgaben (n = 1), Ressourcen (n = 2), dem Umgang mit Stressfaktoren (n = 1), der Arbeitszufriedenheit (n = 3), dem emotionalen Erleben (n = 1), beruflichen Zukunftsperspektiven (n = 3) sowie nach Entwicklungen im Erleben seit Studienbeginn (n = 1).

**Tabelle 1**

*Kategoriensystem: Anzahl Personen (N = 31), die sich zum Fachkräftemangel, nicht qualifiziertem Personal und Assistenzpersonal geäußert haben, Anzahl der codierten Segmente sowie Kategoriendefinitionen*

**Kategorie 1: Personalverhältnisse**

Segmente, die den Mangel an Fachkräften benennen oder die Art und Weise der Besetzung von Stellen thematisieren

Subkategorie	Erleben	Personen	Segmente	Definition
Offene Stellen				
Sonderpädagog*innen, Regellehrkräfte	+/-	6	8	Offene Stellen/Personalmangel an der eigenen und anderen Schule/n in Sonderpädagog*innen- und Regellehrkräfte-Positionen
Schulleitung	-	1	1	Offene Stellen/Personalmangel in Schulleitungsposition an der eigenen Schule
Logopädie, Ergotherapie	-	3	3	Offene Stellen/Personalmangel in Logopädie oder Ergotherapie an der eigenen Schule
Besetzte Stellen				
Unzufriedenheit mit Personalentscheidungen	-	6	9	Kritik an Personalentscheidungen von Schulleitung oder Behörden
Schule/Kanton kann alle Stellen besetzen	+/-	2	2	Erwähnung des Fachkräftemangels, ohne direkte Betroffenheit der eigenen Schule

**Kategorie 2: Auswirkungen**

Segmente, die Auswirkungen des benannten Mangels an Fachkräften oder deren Qualifikation thematisieren

Subkategorie	Erleben	Personen	Segmente	Definition
Arbeitsaufwand von Sonderpädagog*innen				
Mehraufwand	-	7	11	Mehraufwand aufgrund von unbesetzten Stellen oder der Zusammenarbeit mit nicht qualifiziertem Personal/Assistenzpersonal
Entlastung	+	2	2	Entlastung im eigenen Berufsalltag durch Assistenzpersonal
Qualitative Arbeitsanforderungen von Sonderpädagog*innen	-	7	11	Qualitative Arbeitsanforderungen aufgrund von unbesetzten Stellen oder der Zusammenarbeit mit nicht qualifiziertem Personal/Assistenzpersonal
Übergeordnete Auswirkungen				
Fehlendes Personal	-	5	5	Fehlen von Fachkräften im Arbeitsalltag
Günstige Arbeitsmarktsituation	+	3	4	Offene Stellen an anderen Schulen (Verbesserung Arbeitsmarktchancen)
Ungünstiger Einfluss auf Schüler*innen	-	3	4	Sorge um negativen Einfluss von nicht qualifiziertem/wechselndem Personal auf die Kinder
Abwertung Ruf/Berufsbild	-	4	4	Wahrnehmung, dass Sonderpädagog*innen ohne Ausbildung das Berufsbild schädigen

*Erläuterung Tab. 1: + = Ressource. - = Stressfaktor. +/- = beides, ambivalent oder neutral.*



In der Kategorie Personalverhältnisse werden Aussagen zur Wahrnehmung der aktuellen Personalverhältnisse an der jeweiligen Schule bzw. im Bildungsbereich allgemein dargestellt. Ziel ist es, aufzuzeigen, inwiefern die Sonderpädagog\*innen die Auswirkungen des Fachkräftemangels wahrnehmen. Die zweite Kategorie umfasst Aussagen zu den Auswirkungen dieser Personalverhältnisse auf den Arbeitsaufwand und die qualitativen Arbeitsanforderungen der Befragten sowie Aussagen zu übergeordneten Auswirkungen. Die Ergebnisse der qualitativ-interpretativen Analyse dieser Kategorien und deren Subkategorien werden in den folgenden Kapiteln dargestellt. Die Zitate wurden zugunsten der Leserlichkeit sprachlich geglättet.

#### **4.1 Personalverhältnisse**

Im Rahmen der Interviews äußerten sich 10 von insgesamt 31 Personen unaufgefordert zu offenen Stellen in ihrer Schule oder in ihrem Kanton und acht Personen zur Art der Besetzung dieser Stellen, wobei sich einige zu beiden Themen äußerten. Sieben Befragte berichteten über offene Sonderpädagog\*innen-, Regellehrkräfte- oder Schulleitungsstellen, entweder konkret an ihrer Schule oder allgemein in der Regelschule. Drei weitere Personen erwähnten, dass an ihrer Schule zum gegenwärtigen Zeitpunkt Logopäd\*innen oder Ergotherapeut\*innen fehlten.

Sechs Personen äußerten Unzufriedenheit mit Personalentscheiden der Schulleitung oder des Kantons in Bezug auf den Fachkräftemangel: «Ich finde einfach, man hätte es [Fachkräftemangel] schon lange gewusst, warum hat der Kanton nicht mehr gemacht, außer zu sagen, es sollen alle Lehrpersonen [Regellehrkräfte] eine Stunde herauf tun [Arbeitspensum erhöhen], also ich meine, die sind auch schon alle halb ausgebrannt» (P13, Pos. 129). Einige Personen kritisierten, dass für zusätzlichen Personalbedarf aus finanziellen Gründen anstelle von Fachkräften Assistenzpersonal eingesetzt wurde, wie z. B. diese Person: „Der SPD [Schulpsychologische Dienst] sagt, ja, wir bräuchten 4 bis 5 Stunden zusätzlich für diesen Schüler (.) dann kostet das und sie geben uns oft einen Schulassistenten, was ich (.) nicht verstehe“ (P22, Pos. 80). Andere waren nicht damit einverstanden, dass Fachpositionen an nicht qualifizierte Personen vergeben wurden oder dass langjährige Mitarbeitende nicht zur Ausbildung verpflichtet wurden, wie es eine Befragte auf den Punkt brachte: „Jetzt habe ich immer so geredet, als hätte ich sie [die Ausbildung] schon. Aber ich bin mindestens dran. Andere unterrichten wirklich schon fünf, zehn Jahre und haben einfach nichts, und das finde ich schon nicht ganz ok“ (P12, Pos. 180).

Zwei weitere Personen erwähnten die Problematik des Fachkräftemangels, fügten aber hinzu, dass es ihrer Schule bisher immer gelungen sei, die Stellen zu besetzen.

#### **4.2 Auswirkungen**

Insgesamt berichteten 17 Personen unaufgefordert von verschiedenen Auswirkungen, die sie im Zusammenhang mit den aktuellen Personalverhältnissen erlebten, die nachfolgend thematisch gegliedert dargestellt werden.

##### **4.2.1 Arbeitsaufwand von Sonderpädagog\*innen**

Sieben Befragte gaben an, dass sie aufgrund des Fachkräftemangels und den damit verbundenen Personalverhältnissen aus unterschiedlichen Gründen zusätzliche Aufgaben übernehmen mussten.

Eine Person fühlte sich verpflichtet, im folgenden Schuljahr zusätzliche Lektionen zu übernehmen, weil für eine Kollegin, die gekündigt hatte, kein Ersatz gefunden werden konnte.

Drei Befragte berichteten von einem Mehraufwand in der administrativen Koordination, im Coaching oder in der Vorbereitung von Lektionen, der ihnen durch die Zusammenarbeit mit Assistenzpersonal entstand. Dabei schien die Entschädigung des Mehraufwands nicht einheitlich geregelt und möglicherweise auch nicht transparent kommuniziert zu sein:

Und das ist für uns auch immer wieder [eine] zusätzliche Belastung und man muss ja denen auch wieder, die muss man ja auch noch coachen. (..) Jetzt haben wir aber neu gehört, dass es anscheinend sogar Stunden gäbe, für wenn man eine Klassenassistenz hat, also dass man das, weil das ist schon (..) aufwändig, die auch noch zu coachen, weil die jetzt gerade, weil sie ja die schwierigen Kinder teilweise haben (P13, Pos. 85).

Andererseits gab es unter den Befragten auch eine Person, welche die Zusammenarbeit mit der Assistenzperson als entlastend empfand. Sie konnte konkrete Arbeitsaufträge weitergeben und erhielt durch den Austausch ergänzende Einschätzungen zu den Kindern, mit denen sie arbeitete.

Fünf Befragte erzählten von Mehraufwand durch die Zusammenarbeit mit Sonderpädagog\*innen und Regellehrkräften, die nicht qualifiziert waren. Dies bezog sich auf Beratungs- und administrative Aufgaben als auch auf die schulstufenübergreifende Zusammenarbeit. Zudem wurde über eine ungleiche Verteilung von Aufgaben berichtet, die dadurch entstand, dass nicht alle Teammitglieder ausreichend ausgebildet oder nur befristet angestellt waren, wie von dieser Person beschrieben:

Momentan ist es an unserer Schule eben so: Wir, die die Ausbildung haben, reißen immer wieder etwas an, wir beschaffen das Material, wir zeigen es, und ja, ich finde, der Aufwand ist so wie auch nicht so, nicht so gut verteilt, weil logischerweise, eben, wir haben ja in der Ausbildung mega viele gute Sachen und wir können es nicht einfach nur anwenden, sondern wir müssen es auch noch anderen Leuten erklären und einführen und machen und ich finde, das ist ein sehr großer Aufwand, der im Moment, ja, jetzt an unserer Schule einfach auf wenigen Leuten lastet, die in der Ausbildung sind, wie ich (P12, Pos. 180).

#### **4.2.2 Qualitative Arbeitsanforderungen von Sonderpädagog\*innen**

Vier Personen berichteten, dass sich die qualitativen Arbeitsanforderungen aufgrund des Fehlens oder der mangelnden Qualifikation von Fachkräften verändert hätten. Eine Befragte empfand es in der Zusammenarbeit mit einer nicht qualifizierten Regellehrkraft, die mit der Klassenführung überfordert gewesen sei, schwierig, in ihrer Rolle als Sonderpädagog\*in zu bleiben, da sie dadurch während des Unterrichts immer wieder selbst in die Rolle der Regellehrkraft wechselte. Eine andere Person vermisste an ihrer Schule den fachlichen Austausch mit qualifizierten Kolleg\*innen. Eine dritte Person thematisierte lange Wartezeiten auf Antworten der Schulleitung, da nur eine von zwei Schulleitungsstellen besetzt war und kein Ersatz gefunden werden konnte. Eine vierte Person kritisierte, dass sie jedes Jahr in diejenige Klasse mit dem höchsten Förderbedarf versetzt wurde:

Was ich finde, was gar nicht geht, ist, dass wir jetzt einfach die ganze Zeit jedes Jahr irgendwie umgeteilt werden, dass wir [Sonderpädagog\*innen] mit Ausbildung an den Klassen sind, wo halt integrative Fälle sind, also ich finde es schon sinnvoll, wenn wir mit diesen Kindern zusammenarbeiten, aber ich möchte ja auch nicht jedes Jahr mein Team wechseln müssen und Stufe wechseln (P12, Pos. 126).

### 4.2.3 Übergeordnete Auswirkungen

Fünf Befragte erlebten das Fehlen von Personal an ihrer Schule und die damit verbundenen Auswirkungen als eine belastende Bedingung für ihr Schulteam bzw. das gesamte Bildungssystem. Eine Person äußerte die Befürchtung, dass in Zukunft zur Verfügung stehendes Pensum für einen Schüler mit hohem Förderbedarf, für den sie sich eingesetzt hatte, nicht besetzt werden könnte. Eine Person sprach allgemein von fehlendem Personal und drei Personen berichteten über fehlende Fachkräfte in den Bereichen Logopädie oder Ergotherapie.

Die drei Befragten, die Vorteile des Fachkräftemangels thematisierten, nannten die positiven Auswirkungen auf ihre Arbeitsmarktsituation. Eine Person nutzte die Arbeitsmarktsituation als Vorteil bei einer Verhandlung mit der Schulleitung um eine Beurlaubung. Drei Personen erwähnten die Möglichkeit, die Arbeitsstelle bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen problemlos wechseln zu können: «Wenn man das Studium hat, [kann man] sich den Job eigentlich aussuchen» (P02, Pos. 155).

Drei Personen äußerten Bedenken, dass das fehlende Fachwissen von nicht qualifizierten Personen oder das «Abschieben» (P02, Pos. 81) von Kindern an das Assistenzpersonal negative Folgen für die betroffenen Schüler\*innen haben könnte. Sie befürchteten, dass aufgrund mangelnder Kenntnisse bezüglich Fördermaßnahmen «zu wenig für ihn [den Schüler] gemacht wird» (P12, Pos. 126) und die Förderung nicht professionell und zu wenig kontinuierlich sei, wie eine Befragte im Interview betonte:

Eigentlich muss man sich das mal überlegen, auf die, auf die schwierigsten Kinder geben wir die unausgebildeten Leute, das kann es irgendwie nicht sein. Das finde ich, das finde ich schwierig. [...] Auch [für] Kinder, die sonst sehr auffällig sind, dass da einfach Klassenassistenzen kommen, die teilweise wirklich super sind und das auch auffangen können, weiß man jeweils im Voraus auch nicht. (.) Das finde ich absurd, finde ich einen Witz, eigentlich. [...] Diese Kinder brauchen gute Leute und nicht einfach [...] jedes halbe Jahr jemand Neues, der keinen Plan hat von der Förderung. [...] Ja, es leiden nachher diese Kinder darunter, die es mega nötig hätten. Das, das finde ich einen großen Frust (P13, Pos. 83, 85 & 127).

Vier befragte Sonderpädagog\*innen äußerten, dass ihr eigenes Ansehen sowie das der Regellehrkräfte darunter leidet, dass ihre Funktion vermehrt von nicht qualifizierten Personen übernommen werde. Eine Person äußerte die Vermutung, dass Regellehrkräfte, die mit nicht qualifizierten Sonderpädagog\*innen zusammenarbeiten, die ihre Aufgaben nicht angemessen ausführten, zum Schluss kämen, dass die Funktion von Sonderpädagog\*innen überflüssig sei. Eine Person äußerte sich zur Problematik von nicht qualifizierten Sonderpädagog\*innen im Team wie folgt: «Das schmälert nachher einfach, ja, die ganze Anstrengung, die wir hatten mit Studium, ja. Und das vergiftet nachher wie das Arbeitsverhältnis» (P23, Pos. 72).

## 5. Diskussion

Die Studie adressiert eine wichtige Forschungslücke, indem sie durch Interviews die Perspektiven angehender Sonderpädagog\*innen anhand der JD-R Theorie erforscht und die aus dem Fachkräftemangel resultierenden Folgen für ihren Arbeitsalltag aufzeigt. Die Ergebnisse deuten überwiegend auf negative Folgen in Bezug auf Ressourcen und Stressfaktoren angehender Sonderpädagog\*innen hin, wie den Mehraufwand sowie eine erlebte Abwertung des Berufsstatus. Die Befragten kritisierten zudem

Personalentscheidungen. Dennoch wurden vereinzelt auch positive Aspekte geschildert, darunter eine gestiegene Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt.

## 5.1 Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass der Fachkräftemangel und die damit verbundenen Personalverhältnisse von der Mehrheit der befragten angehenden Sonderpädagog\*innen in ihrem Arbeitsalltag als relevant wahrgenommen werden. Vor dem Hintergrund ihrer intensiven Kooperation und deren Bedeutung für das Gelingen der integrativen Förderung der Schüler\*innen als Kernaufgabe der Sonderpädagog\*innen (Luder et al., 2016; Neumann et al., 2021) thematisierten sie auch die Personalverhältnisse anderer Berufsgruppen. Die Aussagen zu Kantonen oder Schulen, die weniger vom Fachkräftemangel betroffen sind, verdeutlichen zudem die Heterogenität der Situation in der Schweiz.

Die Kritik, dass aus Kostengründen Assistenzpersonal anstelle von Fachkräften eingesetzt und Fachpositionen respektive die damit verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten an nicht qualifizierte Personen vergeben werden, deutet auf eine Abwertung professionellen Fachwissens hin. Wenn die Wahrnehmung ihrer Professionalität und Expertise durch den Einsatz nicht qualifizierter Personen untergraben wird, kann dies dem Ansehen der Sonderpädagog\*innen schaden und zu einem Rückgang der Attraktivität des Berufs führen. Eine weitere Dimension der Deprofessionalisierung zeigt sich in der Unzufriedenheit darüber, dass langjährige Mitarbeiter\*innen nicht zur Fortbildung verpflichtet werden, da diese Praxis die berufliche Entwicklung, die Professionalität und das Ansehen der Fachkräfte schwächen kann (Denzler, 2023).

Die Deprofessionalisierungstendenzen wirken sich aus Sicht der Befragten nicht nur auf die eigene Berufsgruppe aus, sondern auch auf die Bildungsqualität insgesamt (vgl. Denzler, 2023; Giangreco, 2010; Leonhard, 2024; Sandmeier & Herzog, 2024; Vogt et al., 2021). Die Unzufriedenheit und Frustration der Befragten mit den organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen wird deutlich. Sie sehen die Qualität der Förderung für SFB gefährdet, wenn diese den Assistenzpersonen zugeteilt wird. Dabei wurden nicht einzelne Personen kritisiert, die unter den erschwerten Bedingungen des Fachkräftemangels unterstützend mitwirken, sondern die politischen und strukturellen Rahmenbedingungen.

Im Rahmen der JD-R Theorie können die aktuellen Personalverhältnisse als Bedingungen definiert werden, die Stressfaktoren wie hohe Arbeitsauslastung und Rollenambiguität verstärken (Bakker et al., 2023). Rollenverschiebungen und -erweiterungen könnten zu einer erschwerten Etablierung in die eigene Rolle als Sonderpädagog\*in sowie zu einer Überlastung durch den Mehraufwand führen. Angedeutet wurde auch, dass die Dynamik der ungleichen Aufgabenverteilung zu Spannungen im Team führen kann, da der Eindruck entsteht, dass nicht alle Teammitglieder gleichermaßen zu den gemeinsamen Zielen beitragen. Gleichzeitig fallen wichtige berufliche Ressourcen weg, wie z. B. der Austausch mit qualifizierten Fachkräften, die für das Erreichen arbeitsbezogener Ziele und die persönliche Entwicklung wichtig sind. Die Mehrbelastung ist eine direkte Folge der Deprofessionalisierung und kann sich gemäß der JD-R Theorie ungünstig auf die berufliche Beanspruchung auswirken.

Neben überwiegend negativen Erfahrungen berichten einige Befragte, dass der Fachkräftemangel ihnen Vorteile auf dem Arbeitsmarkt verschafft, wie dies auch Studien aus der Privatwirtschaft zeigen (Adecco Group, 2022). Der für Regellehrkräfte nachgewiesene Entlastungseffekt durch den Einsatz von Assistenzpersonal (Zumwald et al., 2014) wurde von den befragten Sonderpädagog\*innen nur vereinzelt als Ressource thematisiert. Diese

positive Einschätzung ändert jedoch nichts an den langfristigen Risiken, die mit der Deprofessionalisierung einhergehen.

## **5.2 Limitationen**

Trotz der wertvollen Einblicke in das Erleben angehender Sonderpädagog\*innen unterliegen die Ergebnisse einigen Limitationen, die Raum für zukünftige Forschungsarbeiten bieten:

Zunächst ist auf das Querschnittsdesign der vorliegenden Analysen, die sich auf Interviews aus dem Jahr 2022 beziehen, hinzuweisen. Diese Momentaufnahme ist im Kontext der damaligen bildungspolitischen Lage und die zu diesem Zeitpunkt hohe mediale Präsenz der Fachkräftemangel-Thematik zu sehen (z. B. Schlapbach & Moser, 2022; Suter, 2022). Es empfiehlt sich, die Dynamik der Arbeitsbedingungen von Sonderpädagog\*innen in einem längsschnittlichen Ansatz zu verfolgen, um die Entwicklung des Fachkräftemangels im zeitlichen Verlauf zu betrachten. Ebenso gilt es zu berücksichtigen, dass qualitative Daten zwar einen Einblick in individuelle Erfahrungen geben, jedoch nicht ohne weiteres auf die gesamte Population angehender Sonderpädagog\*innen übertragen werden können.

Eine weitere Einschränkung betrifft die Zusammensetzung der Stichprobe. Es ist denkbar, dass insbesondere diejenigen zur Teilnahme bereit waren, die eine Affinität zur Reflexion ihres beruflichen Alltags aufweisen. Dies könnte die Ergebnisse in Richtung einer spezifischen Gruppe von Sonderpädagog\*innen verzerrt haben. Darüber hinaus besteht die Stichprobe ausschließlich aus Studierenden, die sich in einer Doppelbelastung durch Studium und Beruf befinden und selbst als noch nicht voll qualifizierte Personen in der Rolle als Sonderpädagog\*in angestellt sind. Dadurch könnten Effekte konfundieren, die einerseits aus der Übernahme einer Tätigkeit, für die man selbst noch nicht vollständig qualifiziert ist, und andererseits aus einer komplexer werdenden Kooperationssituation durch veränderte Personalverhältnisse resultieren. Die Perspektiven von voll ausgebildeten Sonderpädagog\*innen könnten daher zu einem umfassenderen Verständnis beitragen, ebenso wie diejenigen von Personen, die ohne formale Qualifikation als Sonderpädagog\*in arbeiten, ohne die Absicht einer Nachqualifizierung. Ein Extremgruppenvergleich, beispielsweise mit Berufsaussteiger\*innen, könnte weitere Aufschlüsse über den Einfluss des Fachkräftemangels auf Berufsausstiegsentscheidungen geben.

Des Weiteren schränkt die Gestaltung der Interviewfragen, die nicht explizit auf die aktuellen Personalverhältnisse abzielten, die Tiefe der gewonnenen Einsichten ein, auch weil sich dadurch nur zwei Drittel der Befragten zum Thema äußerten. Auch wenn das Thema Fachkräftemangel unaufgefordert von einem Großteil der Teilnehmenden angesprochen wurde, was auf seine Relevanz hinweist, lassen sich die Antworten nur als unvollständige Stellungnahme interpretieren. Eine gezielte Befragung zu diesem spezifischen Thema könnte die Ansichten der Befragten detaillierter erfassen.

Schließlich ist aufgrund der speziellen Ausbildungsbedingungen von Sonderpädagog\*innen in der Schweiz eine Übertragung der Ergebnisse auf internationale Bildungskontexte nur bedingt möglich. Zukünftige Forschung sollte diese kontextuellen Unterschiede berücksichtigen, um ein breiteres Verständnis der Thematik zu ermöglichen.

## **5.3 Konklusion**

Der Fachkräftemangel wird im Arbeitsalltag von angehenden Sonderpädagog\*innen maßgeblich wahrgenommen und kann die wahrgenommene Arbeitsauslastung und Rollenambiguität verstärken. Die Ergebnisse stellen zudem die Komplexität der Auswirkungen dar, welche die aktuellen Personalverhältnisse auf die Arbeit der Sonderpädagog\*innen haben können, und dass sie das Ansehen der Sonderpädagog\*innen

sowohl innerhalb des Teams als auch in der Gesellschaft beeinträchtigen können. Eine Verminderung professioneller Standards durch den Einsatz von nicht qualifiziertem Personal sowie Assistenzpersonal kann langfristig die Qualität der sonderpädagogischen Angebote und die berufliche Identität der qualifizierten Fachkräfte gefährden und somit zu einer Deprofessionalisierung der Berufsgruppe der Sonderpädagog\*innen führen.

Bei der Suche nach Lösungen für den Fachkräftemangel und in der zunehmenden Komplexität des Schulalltags gilt es daher, die Perspektive dieser Personengruppe, die zur Professionalisierung und der Reduktion des Fachkräftemangels beiträgt, einzubeziehen und sie nicht zusätzlich zu belasten. Neben Maßnahmen zur Erhöhung des qualifizierten Personals respektive zur Reprofessionalisierung der Berufsgruppe erscheint es wichtig, dass die Hauptverantwortung für die Förderung von Schüler\*innen mit besonderem Bildungsbedarf bei den qualifizierten Sonderpädagog\*innen verbleibt und die Aufgabenbereiche des Assistenzpersonals entsprechend definiert werden. Dies erfordert eine Fokussierung auf die (fortlaufende) Rollenklärung der an der multiprofessionellen Kooperation beteiligten Personen mit und ohne Qualifikation. Entscheidend erscheint zudem eine Entlastung und möglichst einheitlich und transparent geregelte Honorierung des Mehraufwands von Sonderpädagog\*innen, der durch die Betreuung und Begleitung von Assistenzpersonal sowie nicht qualifiziertem Personal entsteht sowie die Sicherstellung entsprechender Zeitfenster für Absprachen. Eine Vernetzung von qualifizierten Sonderpädagog\*innen über die einzelnen Schulen hinweg könnte dem Bedarf an fachlichem Austausch dienen. Gleichzeitig gilt es, wie bereits Denzler (2023) betont, die Entwicklung der Schulqualität und Schüler\*innenleistungen im Kontext der aktuellen Personalverhältnisse sorgfältig zu beobachten und zu evaluieren.



## 6. Literatur

- Adecco Group. (2022). *Fachkräftemangel Index Schweiz 2022*.  
<https://www.adeccogroup.com/de-CH/-/media/project/adecco-group/adeccogroup/pdf-files/fachkrftemangel-index-schweiz-2022.pdf>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bauer, C., Sahli Lozano, C., Zingg, S., Geiser, D., Willen, M., & Koller, C. (2022). Aktuelle Forschungsprojekte: Schweizer Längsschnittstudie StAr: Studienverläufe, Arbeitskontexte und Professionalisierung in der Schulischen Heilpädagogik. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 91(4), 334–336. <https://doi.org/10.2378/vhn2022.art39d>
- Bauer, C., Troesch, L., Geiser, D., & Sahli Lozano, C. (2023). Psychologische Grundbedürfnisse und berufliches Wohlbefinden bei berufsbegleitend Studierenden der Sonderpädagogik in der Schweiz. *Empirische Sonderpädagogik*, 15(4), 314–329. <https://doi.org/10.2440/003-0013>
- Bettini, E., Cumming, M. M., O'Brien, K. M., Brunsting, N. C., Ragnathan, M., Sutton, R., & Chopra, A. (2020). Predicting Special Educators' Intent to Continue Teaching Students with Emotional or Behavioral Disorders in Self-Contained Settings. *Exceptional Children*, 86(2), 209–228. <https://doi.org/10.1177/0014402919873556>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). *Bildungsperspektiven. Szenarien 2022–2031 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule*.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.22806575.html>
- Bildungs- und Kulturdirektion Kanton Bern. (2023). *Stellensituation Volksschule – Empfehlungen für mögliche Sofortmassnahmen bei erschwerter Stellenbesetzung*.  
[https://wpgl.apps.be.ch/download/attachments/10356940/10.01\\_Empfehlungen\\_Ersc hwerte\\_Stellenbesetzung.pdf?api=v2](https://wpgl.apps.be.ch/download/attachments/10356940/10.01_Empfehlungen_Ersc hwerte_Stellenbesetzung.pdf?api=v2)
- Bildungsdirektion Kanton Zürich. (2023). *Lehrpersonenmangel an der Volksschule hält an*. Kanton Zürich. <https://www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmitteilungen/2023/03/lehrpersonenmangel-an-der-volksschule-haelt-an.html>
- Billingsley, B. S., Carlson, E., & Klein, S. (2004). The Working Conditions and Induction Support of Early Career Special Educators. *Exceptional Children*, 70(3), 333–347. <https://doi.org/10.1177/001440290407000305>
- Billingsley, B. S., Griffin, C. C., Smith, S. J., Kamman, M., & Israel, M. (2009). *A review of teacher induction in special education: Research, practice, and technology solutions*. National Center to Inform Policy and Practice in Special Education Professional Development. [https://ncipp.education.ufl.edu/files\\_6/NCIPP\\_Induc\\_010310.pdf](https://ncipp.education.ufl.edu/files_6/NCIPP_Induc_010310.pdf)
- Brägger, M. (2019). *LCH Arbeitszeiterhebung 2019*.  
[https://www.lch.ch/fileadmin/user\\_upload\\_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht\\_LCH\\_Arbeitszeiterhebung\\_2019.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht_LCH_Arbeitszeiterhebung_2019.pdf)
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., & Lane, K. L. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37(4), 681–711. <https://doi.org/10.1353/etc.2014.0032>

- Buholzer, A., Grütter, J., & Tschopp, C. (2015). Evaluation der Integrierten Sonderschulung in der Verantwortung der Regelschule (ISR) im Kanton Zürich. Evaluationsbericht 2015. Forschungsbericht Nr. 46 der PH Luzern. *Pädagogische Hochschule Luzern*.
- Denzler, S. (2023). Herausforderung Lehrkräftemangel – Versuch einer Einordnung und Diskussion von Handlungsfeldern. *BzL - Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 41(3), 420–434. <https://doi.org/10.36950/bzl.41.3.2023.10357>
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Fabel-Lamla, M., & Gräsel, C. (2022). Professionelle Kooperation in der Schule. In T. Hascher, T.-S. Idel, & W. Helsper (Hrsg.), *Handbuch Schulforschung* (S. 1–21). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-24734-8\\_57-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-24734-8_57-1)
- Fabel-Lamla, M., & Meyer-Jain, C. (2024). Multiprofessionelle Kooperation im inklusiven Unterricht: Eine videobasierte Analyse von Interaktions- und Zuständigkeitsordnungen. In G. Wilm, R. Koßmann, S. Böse, M. Fabel-Lamla, & C. Meyer-Jain (Hrsg.), *Videographische Forschung zu inklusivem Unterricht: Erziehungswissenschaftliche und fachdidaktische Perspektiven* (S. 247–268). Verlag Julius Klinkhardt. <https://doi.org/10.35468/6098-15>
- Giangreco, M. F. (2010). Utilization of teacher assistants in inclusive schools: Is it the kind of help that helping is all about? *European Journal of Special Needs Education*, 25(4), 341–345. <https://doi.org/10.1080/08856257.2010.513537>
- Griffin, C. C., Kilgore, K. L., Winn, J. A., Otis-Wilborn, A., Hou, W. & Garvan, C. W. (2009). First-Year Special Educators: The Influence of School and Classroom Context Factors on Their Accomplishments and Problems. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 32(1), 45–63. <https://doi.org/10.1177/0888406408330870>
- Grüter, S., Guth, T., & Goldan, J. (2022). Von der Schulbegleitung zur Systemischen Schulassistenz im Kreis Soest: Aufgabenbereiche und multiprofessionelle Kooperation im Fokus. In B. Serke & B. Streese (Hrsg.), *Wege der Kooperation im Kontext inklusiver Bildung* (S. 147–159). Verlag Julius Klinkhardt. <https://doi.org/10.35468/5958-14>
- Helfferich, C. (2022). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 875–892). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8\\_55](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_55)
- Hinz, A. (2005). Segregation – Integration – Inklusion. Zur Entwicklung der Gemeinsamen Erziehung. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Berlin (Hrsg.), *Von der Integration zur Inklusion. Kinder und Jugendliche mit Behinderung gehören auch in der Schule dazu. Beiträge zur Tagung „Von der Integration zur Inklusion“ am 12. November 2005* (S. 6–19). Berlin, GEW Berlin.
- Joller-Graf, K., & Sturny-Bossart, G. (2010). Welche Kompetenzen sollen Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in ihrer Ausbildung erwerben? *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 16(1), 8–16.
- Kaiser, R. (2020). Offene Interviews – Von Semistrukturiert bis Narrativ. In C. Wagemann, A. Goerres, & M. B. Siewert (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Politikwissenschaft* (S. 285–304). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-16936-7\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-658-16936-7_18)

- Keller-Schneider, M., & Schneider Boye, S. (2023). Lehrpersonenmangel—Fakten, Mythen, Leerstellen. *BzL - Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 41(3), 355–368. <https://doi.org/10.36950/bzl.41.3.2023.10356>
- Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK). (2023). *Reglement über die Anerkennung von Hochschuldiplomen im Bereich der Sonderpädagogik (Vertiefungsrichtung Heilpädagogische Früherziehung und Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik) vom 22. Juni 2023*. [https://edudoc.ch/record/226446/files/Reglement\\_SHP-HFE\\_d.pdf](https://edudoc.ch/record/226446/files/Reglement_SHP-HFE_d.pdf)
- Kronenberg, B. (2021). *Sonderpädagogik in der Schweiz: Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) im Rahmen des Bildungsmonitorings*. SBFI und EDK. <https://edudoc.ch/record/221116>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden* (5. Auflage). Beltz Juventa.
- Künsting, J., Duckhorn, I., & Burger, A.-C. (2022). Wenig Personal, hohe Anforderung – dennoch zuversichtliche Lehramtsstudierende? Effekte von Personalressourcen und Schülermerkmalen auf inklusive Lehrer-Überzeugung und -Selbstwirksamkeit. *Empirische Sonderpädagogik*, 3, 265–285. <https://doi.org/10.25656/01:26397>
- Lübeck, A., & Demmer, C. (2022). Unüberblickbares überblicken – Ausgewählte Forschungsergebnisse zu Schulbegleitung. In M. Laubner, B. Lindmeier, & A. Lübeck (Hrsg.), *Schulbegleitung in der inklusiven Schule* (S. 12–30). Beltz. <https://www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/details/47313-schulbegleitung-in-der-inkluisiven-schule.html>
- Leonhard, T. (2024). Unter Druck. Der Lehrpersonenmangel und die Profession. *Journal für LehrerInnenbildung*, 24(1), 100–106. <https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024-10>
- Luder, R., Kunz, A., Bless, G., Jossi, A., Paccaud, A., Moretti, M., & Felkendorff, K. (2016). Integrative Förderung in der Schweiz – IFCH. *Schweizerische Zeitschrift Für Heilpädagogik*, 22(2).
- Neumann, P., Grüter, S., Eckel, L., Lütje-Klose, B., Wild, E., & Gorges, J. (2021). Aufgaben und Zuständigkeiten von allgemeinen und sonderpädagogischen Lehrkräften sowie Fachkräften der Schulsozialarbeit in inklusiven Schulen der Sekundarstufe I. Erste Ergebnisse aus dem BiFoKi-Projekt. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 73(4). <https://ris.uni-paderborn.de/record/34484>
- Oakes, W. P., Lane, K. L., Royer, D. J., Menzies, H. M., & Brunsting, N. C. (2022). Well-Being of Educators Working in Tiered Systems. In C. J. Lemons, S. R. Powell, K. L. Lane, & T. C. Aceves, *Handbook of Special Education Research, Volume II* (1. Aufl., S. 43–55). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003156888-5>
- Park, E.-Y., & Shin, M. (2020). A Meta-Analysis of Special Education Teachers' Burnout. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020918297>
- Pool Maag, S. (2022). Multiprofessionelle Zusammenarbeit an inklusiven Schulen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 28(5–6), 15–21.
- Pool Maag, S., & Moser Opitz, E. (2014). Inklusiver Unterricht—Grundsätzliche Fragen und Ergebnisse einer explorativen Studie. *Empirische Sonderpädagogik*, 6(2), 133–149. <https://doi.org/10.25656/01:9249>
- 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. 207–222). Waxmann.
- Sahli Lozano, C., & Simovic, L. J. (2018). Multiprofessionelle Teams für starke Lernbeziehungen. Vier Thesen zum Thema Reduktion der Anzahl Fach- und Lehrpersonen an Schulklassen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 24(2), 30–37.
- Sandmeier, A., & Herzog, S. (2024). Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel in der Schweiz. Eine empirische Perspektive. *Journal für LehrerInnenbildung*, 24(01), 28–38. <https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024-02>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (S. 43–68). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Schlapbach, Q., & Moser, A. (2022, Mai 10). Berner Schulen suchen verzweifelt nach Lehrkräften. *Der Bund, Tamedia Espace AG*. <https://www.derbund.ch/berner-schulen-suchen-verzweifelt-nach-lehrkraeften-288563499484>
- Schneider Boye, S., & Leonhard, T. (2023). «Ich bin jetzt Lehrerin» – Positionierungen zum Lehrberuf im aussergewöhnlichen Berufseinstieg. *BzL - Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 41(3), 420–434. <https://doi.org/10.36950/bzl.41.3.2023.10359>
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung. (2020). *Heil- und Sonderpädagogik: Bd. Perspektiven. Studienrichtungen und Tätigkeitsfelder* (3. vollständig überarbeitete Auflage). Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung (SDBB).
- Steinbrecher, T. D., McKeown, D., & Walther-Thomas, C. (2013). Comparing Validity and Reliability in Special Education Title II and IDEA Data. *Exceptional Children*, 79(3), 313–327. <https://doi.org/10.1177/001440291307900301>
- Streese, B., & Serke, B. (Hrsg.). (2022). *Wege der Kooperation im Kontext inklusiver Bildung*. Verlag Julius Klinkhardt. <https://doi.org/10.35468/5958>
- Suter, H. (4. Juni 2022). Dringend gesucht: Lehrkräfte—Mehr als 75 offene Stellen allein im Thurgau. *Thurgauer Zeitung CH Regionalmedien AG*. <https://www.thurgauerzeitung.ch/ostschweiz/kanton-thurgau/lehrkraeftemangel-dringend-gesucht-lehrkraefte-mehr-als-75-offene-stellen-allein-im-thurgau-id.2300039?reduced=true>
- VERBI. (2021). *MAXQDA* [Software]. VERBI Software Consult. Sozialforschung GmbH.
- Vogt, F., Koechlin, A., Truniger, A., & Zumwald, B. (20. April 2021). Teaching assistants and teachers providing instructional support for pupils with SEN: Results from a video study in Swiss classrooms. *European Journal of Special Needs Education*, 36(2), 215–230. <https://doi-org.ezproxy.uzh.ch/10.1080/08856257.2021.1901373>
- Webster, R., Blatchford, P., & Russell, A. (2013). Challenging and changing how schools use teaching assistants: Findings from the Effective Deployment of Teaching Assistants project. *School Leadership & Management*, 33(1), 78–96. <https://doi.org/10.1080/13632434.2012.724672>
- Widmer-Wolf, P. (2018). Kooperation in multiprofessionellen Teams an inklusiven Schulen. In T. Sturm & M. Wagner-Willi (Hrsg.), *Handbuch schulische Inklusion* (S. 298–313). Verlag Barbara Budrich. <https://elibrary.utb.de/doi/10.36198/9783838549590-298-313>

- Youngs, P., Jones, N., & Low, M. (2011). How Beginning Special and General Education Elementary Teachers Negotiate Role Expectations and Access Professional Resources. *Teachers College Record*, 113(7), 1506–1540.  
<https://doi.org/10.1177/0161468111111300704>
- Zingg, S., Willen, M., Sahli Lozano, C., Geiser, D., Niederberger, R., & Bauer, C. (2024). Wer studiert Schulische Heilpädagogik? Eingangsmerkmale, Studien- und Arbeitssituation von Studierenden der Schulischen Heilpädagogik in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 30(05), 9–14. <https://doi.org/10.57161/z2024-05-02>
- Zumwald, B. (2014). Spannungsfelder beim Einsatz von Klassenassistenzen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 20(04), 21-27.

## Kontakt

Denise Geiser, Pädagogische Hochschule Bern, Doktorandin, Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation, Fabrikstrasse 8, 3012 Bern

E-Mail: [denise.geiser@phbern.ch](mailto:denise.geiser@phbern.ch); <https://orcid.org/0009-0009-8713-7213>

Risha Niederberger, Pädagogische Hochschule Bern, Hilfsassistentin, Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation, Fabrikstrasse 8, 3012 Bern

E-Mail: [risha.niederberger@stud.phbern.ch](mailto:risha.niederberger@stud.phbern.ch); <https://orcid.org/0009-0007-6133-6412>

Caroline Sahli Lozano, Pädagogische Hochschule Bern, Leiterin Forschungsprogramm Inklusive Bildung, Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation, Fabrikstrasse 8, 3012 Bern

E-Mail: [caroline.sahlilozano@phbern.ch](mailto:caroline.sahlilozano@phbern.ch); <https://orcid.org/0000-0002-3957-8745>

Sabine Zingg, Pädagogische Hochschule Bern, Doktorandin, Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation, Fabrikstrasse 8, 3012 Bern

E-Mail: [sabine.zingg@phbern.ch](mailto:sabine.zingg@phbern.ch); <https://orcid.org/0000-0002-4891-2151>

Michelle Willen, Pädagogische Hochschule Bern, Hilfsassistentin, Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation, Fabrikstrasse 8, 3012 Bern

E-Mail: [michelle.willen@gmx.net](mailto:michelle.willen@gmx.net); <https://orcid.org/0009-0005-4479-6316>



Dieser Text ist lizenziert unter der [Creative Commons Namensnennung - 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).