

Schulentwicklung in Zeiten des Lehrpersonenmangels

*Katharina Soukup-Altrichter & Herbert Altrichter (Pädagogische
Hochschule Oberösterreich, Johannes Kepler Universität Linz, Austria)*

SGBF Kongress Juli 2025, Luzern

Überblick

- Lehrpersonenmangel in Österreich
 - *Entwicklung*
 - *Maßnahmen*
 - *Aktuelle Situation*
 - *Literaturanalyse*
- Studie: Schulentwicklung in Zeiten des Lehrpersonenmangels
 - *Fragestellung*
 - *Methode*
 - *Ergebnisse*
- *Diskussion*

Lehrpersonenmangel in Österreich - *Entwicklung*

- Wiederkehrendes Phänomen (Posch, 1967; D: Titze, 1999; Zymek & Heinemann, 2020)
- 2010ff : Zunehmend Medienaussagen, die einen Lehrpersonenmangel prognostizieren: Lehrergewerkschaften, Landesschulratspräsidenten und Oppositionspolitiker
- *Ministerium*: Mangel ist regional (Vorarlberg und Wien), fachspezifisch (Mathematik und Naturwissenschaften) und zeitlich begrenzt, am ersten Schultag wird in jedem Klassenzimmer ein „Lehrer“ sein

Dokumentenanalyse:
Webseiten und Broschüren des Ministeriums;
parlamentarische Anfragen und Debatten; Archiv einer Qualitätszeitung 2001 - 2024
Schlüsselwörter: L-mangel, L-versorgung, Beschäftigung von LL (Altrichter & Soukup-Altrichter, 2024)



Lehrpersonenmangel in Österreich - *Entwicklung*

- *Rechnungshof (2025, 6)*: „Das Ministerium erstellte seit 2009 Bedarfsprognosen, die auf einen Lehrpersonal­mangel ab 2018/19 hinwiesen.“ „Doch umfangreiche und systematische Maßnahmen blieben aus.“ (RH, 2025a)
- *Forschung*: Daten über die Entwicklung der LL-versorgung sind vorhanden, werden aber nicht breit diskutiert. "Obwohl das Problem schon früh erkannt wurde, wurde keine Strategie entwickelt. Die Politik wurde bisher hauptsächlich von Ad-hoc-Maßnahmen beherrscht." (Lassnigg, 2022, 10; siehe auch Bauer, 2023).
- Mitte 2022: Zunehmende Warnungen vor einem gravierenden Lehrpersonenmangel

Lehrpersonenmangel in Österreich - *Maßnahmen*

- 25. Oktober 2022: *ministerielles "Maßnahmenpaket"* (Klasse Job - "größte Lehreroffensive der Zweiten Republik"), bestehend aus "drei Strängen":
 - Gestaltung und Verbreitung eines neuen *LehrerInnenbildes*: soll das "vielfältige Aufgabenportfolio" verdeutlichen + das Image des Berufes verbessern
 - *Reform der LL-Erstausbildung*: Verkürzung der Bachelor-Phase von 8 auf 6 Semester + "Verbesserung der praxisorientierten Studieninhalte"
 - *intensives Personalmanagement + Rekrutierung neuer Zielgruppen*: Medienkampagne (600.000 €; "neue, zeitgemäße Informations- und Kommunikationsformate") - Verbesserte Verwaltungsabläufe + Bewerbungsprozesse (zentrale Plattform [klassejob.at](https://www.klassejob.at))

Lehrpersonenmangel in Österreich – *Maßnahmen*

Rekrutierung neuer Zielgruppen? → In österr. Schulen unterrichten 3 Gruppen von nicht voll-qualifizierten LL

(1) „Quereinsteiger“

- = Hochschulabsolvent:innen eines unterrichtsrelevanten Faches (mind. 180 EC; 3 Jahre Berufserfahrung)
- Bewerbungsverfahren, „zertifiziert“ für ein Schulfach
- Anstellung in einer Schule + Teilzeitausbildung (60-120 EC) - ca. 2/3 als Selbststudium
- „zentrale Maßnahme ... zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte“ (BMBWF, 2023f, 6) = neue gesetzliche Möglichkeit, um „Quereinsteigern“ in ‚Mangelfächern‘ die Ausbildung zum Lehrer zu erleichtern
- ursprüngliche Idee 2017, Gesetzgebung 2022

Lehrpersonenmangel in Österreich – *aktuelle Situation*

(2) Lehramtsstudierende

- vor Abschluss des BEd-Studiums (durch „Sonderverträge“)
- [BEd-Absolvent:innen mit Normalvertrag (müssen innerhalb von acht Jahren ihren Masterabschluss machen)]

Lehrpersonenmangel in Österreich – *aktuelle Situation*

(3) Sonderverträge (SovL)

- = Personen, für die keine Vorqualifikationen definiert sind
- begrenzt auf ein Jahr, jährliche Verlängerung möglich "solange keine geeigneten Lehrkräfte zur Verfügung stehen"
- seit langem bestehende rechtliche Möglichkeit
- Erfordernis, innerhalb von 8 Jahren eine bestimmte Anzahl von ECTS (20 EC / 60 EC / 90 EC) an einer Pädagogischen Hochschule zu absolvieren.
- Gehaltskürzungen von 5% bis 25% für SondervertragslehrerInnen, je nach Vorbildung, auch nach Absolvierung der vorgeschriebenen Lehrgänge

Tabelle 1: Neu eingestellte Lehrkräfte (Quelle: BMBWF, 2025)

	2022/23				2023/24				2024/25			
	% in APS	% AHS/BMHS	total	total %	% in APS	% AHS/BMHS	total	total %	% in APS	% AHS/BMHS	total	total %
(a) Lehramtsabsolvent/innen	59,51	40,49	3497	55,80%	61,37	38,63	3948	50,50%	71,34	28,66	3360	50,93%
(b) Quereinsteiger/innen	38,48	61,52	343	5,50%	41,81	58,19	653	8,40%	45,76	54,24	684	10,37%
(c) Studierenden im LA-Studium	75,8	24,2	1446	23,10%	77,45	22,55	1472	18,80%	78,45	21,55	1420	21,52%
(d) Übrige Anstellungen (andere Sonderverträge)	79,18	20,82	980	15,60%	74,86	23,45	1774	22,30%	75,64	24,36	1133	17,17%
Gesamt	65,19	34,81	6266	100%	66,06	33,94	7817	100%	70,96	29,04	6597	100%
<i>Gesamt nicht traditionell qualifizierte Lehrkräfte (b) - (d)</i>	72,37	27,63	2769	44,20%	70,3	28,93	3899	49,50%	70,56	29,44	3237	49,07%
Davon: aus der Alterspension reaktivierte Lehrpersonen	-								0,9	1,1	62	0,9

Lehrpersonenmangel in Österreich – *aktuelle Situation*

- Knapp die Hälfte aller neu eingestellten Lehrkräfte in den vergangenen beiden Schuljahren waren nicht voll ausgebildete Lehrkräfte.
- Während der Anteil der nicht voll ausgebildeten Lehrkräfte im Schuljahr 2023/24 im Vergleich zum Vorjahr um 5 % stieg, blieb der Anteil im vergangenen Jahr etwa gleich
- Größte Gruppe nicht voll ausgebildeter Lehrkräfte: LA-Studierende ohne Abschluss, sonstige Sonderverträge (23/24)
- Gesamtanteil von „Quereinsteigern“ (b) am neu eingestellten Personal nimmt zu, was ein Ergebnis der Bemühungen des Ministeriums, „neue Zielgruppen“ zu gewinnen, sein könnte.
- Die „gymnasialen“ Sekundarschulen (AHS/BMHS) erhalten einen höheren Anteil an „Quereinsteiger:innen“ mit abgeschlossenem Fachstudium (b) und an voll qualifizierten Lehrkräften (a; außer 24/25), während die Primarschulen und ‚praxisorientierten Sekundarschulen/Mittelschulen‘ (APS) mehr Personal ohne Abschluss erhalten (c, d).

Lehrpersonenmangel in Österreich – *Literaturanalyse*

Themen (method. Strategien):

- Darstellung der Entwicklung/bildungspolitische Analyse:
 - Schnider & Braunsteiner (2024); Altrichter & Soukup-Altrichter (2024; Dokumentenanalyse); Rechnungshof (2025; statist. Daten)
 - Quereinsteiger-Programme: Flick-Holtsch, Forster-Heinzer & Frey (2024)
- Lehramtsstudierende mit vorzeitigem Berufseinstieg:
 - „Einschätzungen zum eigenen Professionalisierungsprozess“ (Bacher et al., 2024; qual. Befragung; ähnliche Ergebnisse werden bei Rechnungshof, 2025, berichtet)
 - Belastungen, Auswirkungen auf Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit (Helm & Hagenauer, 2024; quant. Befragung; Helm, Hagenauer, Altrichter & Soukup-Altrichter, 2025; quant. Befragung; Hagenauer & Helm, 2025; quant. Befragung)
- Quereinsteiger:innen:
 - Unterschiede in demographischen Merkmalen, professionsbezogene Überzeugungen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Groß Ophoff et al., 2024; Gamsjäger, Himmelsbach, Weber, Groß Ophoff & Frey, 2025)

Lehrpersonenmangel in Österreich – *Literaturanalyse*

Themen (method. Strategien):

- Wahrnehmung des Einsatzes von nicht vollständig qualifizierten Lehrkräften durch Eltern (Dorfer, Aistleitner, Helm, Demski & Paseka, 2025; quant. online-Befragung)

→ Bisherige Forschung nimmt die *Qualifizierungsprogramme* und die *neu eingestellten Unterrichtenden* in den Blick,

→ keine Analysen aus der *Perspektive von Schulen*, die mit LL-Mangel und nicht voll qualifiziertem Personal umgehen müssen

- „strive to deepen the understanding of the phenomenon of teacher shortage in the local school context.“ (Seeliger & Håkansson Lindqvist, 2023, 10)
- Forschungsdesiderate: mittel- und langfristige Folgen für unterrichtende Person selbst, das Schulteam, die Schulqualität und die Profession (Sandmeier & Herzog, 2024)

Fragestellung: Schulentwicklung in Zeiten des Lehrpersonenmangels

- Wie ändert sich die Arbeit von Schulleitung in Zeiten des Lehrpersonenmangels?
- Welche Auswirkungen haben Lehrpersonenmangel und die Anstellung von nicht vollständig qualifizierten Lehrpersonen für die Weiterentwicklung der jeweiligen Schule?

Methode

- 15 qualitative leitfadengestützte Interviews mit Schulleitungen (5 VS, 1 ASO, 7MS/PTS, 1 HTL) eines österreichischen Bundeslandes, die von Lehrpersonenmangel betroffen sind
- Inhaltanalytische Auswertung nach Mayring
- Bisher: Kategorisierung aller Interviews
- Auswertung für *Primarschulen*

Volksschulen

- VSA:
Landschule; 12 Klassen, I-Klassen;
27 LL (davon 4 Sonderpäd., 10 TZ = teilzeitbeschäftigte LL, 3 nicht (vollständig) qualifizierte LL); zusätzlich: 4 Schulass.
- VSD:
Stadtschule; 12 Klassen, I-Klassen, DAZ, soz.-em. E, Lernschwäche, Benachteiligung
22LL (davon 2-5 nicht vollständig qualifizierte LL (Stud. im BA-Studium)); zusätzlich: 1 Schulass, 1 BL=BeratungsL., 1 Susa=Schulsozialarb., 3 TZ Religions-LL, 4 TZ Muttersprach-LL, 2 Stellen vakant
- VSK:
Landschule; 9 Klassen, I-Klassen, jahrgangsüb. Klassen, GTS
16 LL (davon 1L im MA-Studium); zusätzlich: 2 Schulass., 1 Susa, 1 Schulpsych.
- VSM:
Kleinstadt; 8 Klassen, 1 Sprachklasse; Benachteiligung
20 LL (davon: 2L im MA-Studium, 2 nicht (vollständig) qualifizierte LL (1 ehem. Schulass., 1 Stud. im BA-Studium))
- VSZ:
Landschule; 8 Klassen, I-Klassen, Kompetenzen im Umgang mit schwierigen Kindern
11 LL (davon 2 Sonderpäd., 2 TZ nicht (vollständig) qualifizierte LL (Stud. im BA-Studium)); zusätzlich: Schulass., 14 Stunden vakant
- ASO:
Kleinstadt; 4 I-Klassen, 6 E-Klassen, offenes Lernen, ganztäg. Angebot
21 LL (davon 5 nicht vollst. qualif. LL); zusätzlich: 10 Schulass.

(1) Wie ändert sich die Arbeit von Schulleitung in Zeiten des Lehrpersonenmangels?

In Zeiten des Lehrpersonenmangels berichten die befragten Schulleitungen über mehr und anspruchsvollere Aufgaben in den Bereichen:

1.1 Rekrutierung / Akquise von Lehrpersonen und Abdeckung der (Lehr-) Aufgaben der Schule

1.2 Gestiegene organisatorische und administrative Aufgaben bei der Organisation der Unterrichtsabdeckung und bei weiteren schulischen Aufgaben angesichts einer knappen Personalsituation

1.3 Unterstützung- und Qualifikationsaufgaben für das neue Lehrpersonal

(1.1) Rekrutierung / Akquise von Lehrpersonen und Abdeckung der (Lehr-) Aufgaben der Schule

- Seit der Erweiterung der Schulautonomie (Bildungsreformgesetz 2017) erfolgt die Rekrutierung und Auswahl der Lehrpersonen durch die Schule/SL (Passende LL für den Schulstandort auszusuchen war ein langgehegter Wunsch vieler SL.)
- In Zeiten von Lehrpersonenmangel ist die Herausforderung (Lehr-)Personen zu finden, die an der Schule arbeiten wollen, deutlich gestiegen.
- Besonders SL von Schulen mit Herausforderungen berichten von aufwändigen Suchprozessen:
- Regelmäßige Ausschreibungen (manchmal ohne Erfolg), Suche über soziale Medien, Schulhomepage, Mundpropaganda und persönliche Kontakte:
 - „Kennt irgendwer wen oder wüsste wer wen, der zu uns her will?“ (VSA 12:19)
- Schulen fühlen sich oft alleingelassen und in alleiniger Verantwortung, LL zu finden.

(1.1) Rekrutierung: Auswahlprozesse und Kriterien

- Bewerbungsgespräche (ASO, VSD, VSZ, VSK)
 - „komm vorbei, zu mir und wir reden und wir unterhalten uns und ich frag dann eben welchen Schwerpunkt sie auch haben (...) wer passt denn am besten zu uns ins Team von der Einstellung her. (...) wie denken sie über Kinder, Migrationshintergrund, das ist mir ganz wichtig. Sind sie vielleicht sogar im DaZ -Bereich irgendwie schon ausgebildet. (...) einfach [im Gespräch herausfinden] was ist das für ein Mensch. Ich frage, haben Sie schon einmal Praxis in einer ähnlichen Schule gemacht? Wie sehen sie Inklusion, im sonderpädagogischen Bereich, im DAZ Bereich.“ (VSD, 603 - 613)
- Trotz Personalengpässen gibt es
 - Ablehnungen von Bewerber*innen
 - „Es gibt natürlich No Gos!“ (ASO 15:20) „man muss wirklich sehr gut abwägen. Wem traut man es zu?“ (VSZ, 295)
 - außer in einem Fall:
 - „man nimmt eigentlich, was man kriegt“ (VSM, 13:24)

(1.1) Rekrutierung: Auswahlprozesse und Kriterien

- Den Bewerber:innen ist der Lehrer:innenmangel bewusst, daher stellen sie *Bedingungen* „kommen nur, wenn sie kriegen, was sie wollen“ (VSA, 2:07)
 - Teilzeitbeschäftigung an bestimmten Tagen (ASO, VSA, VSZ),
 - reduzierte Verantwortung (keine Klassenführung, nur Musik- und Förderstunden) (VSD, VSZ) verlangt.
- Mehrfach wird berichtet, dass sich Bewerber:innen gleichzeitig an mehreren Schulen bewerben, ohne ihre Entscheidungen bekannt zu geben (ASO, VSZ, VSK)
- marktwirtschaftliche Mechanismen für beide Seiten: Schulen müssen aktiv rekrutieren, Bewerber:innen können (partiell) Bedingungen für ihre Tätigkeit aushandeln und sich den Schulstandort aussuchen.

(1.1) Rekrutierung: Andere Abdeckung der (Lehr-) Aufgaben der Schule

- Mehrdienstleistungen (ASO, VSK, VSA), bezahlte Supplierungen (ASO, VSK, VSA), Aufstockung der Stunden bei Teilzeitlehrkräften (VSA)
- SL kompensiert fehlende Stunden (ASO, VSM, VSZ):
“ich unterrichte jeden Tag drei Stunden oder vier Stunden” (VSZ, 140): Das ist mein pädagogischer Ansatz. Natürlich hätte jetzt jeder Lehrerin auch noch Überstunden draufgeben können. Aber das ist in einer ersten Klasse, wo Integrationskinder drin sind und Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache, die auch traumatisiert sind, ukrainische Kinder und so weiter. Und das hat keinen Sinn, dass man einer Volksschullehrerin dann jede Stunde, wen anderen rein schickt. Also das funktioniert nicht (...) Und nachdem ich niemanden gefunden habe, dann habe ich gesagt dann mach ich es selber. Ich bin ein bisschen selbst schuld auch, weil natürlich hätte ich es aufteilen können und sagen, es ist mir alles wurscht. “ (VSZ, 153 - 161)
- *Reduktion des Angebots*: Reduktion der Doppelbesetzung in I-Klassen, der Dreifachbesetzung in E Klassen, früherer Unterrichtsschluss (ASO), DAZ-Stunden entfallen (VSZ)
- *Gruppenzusammenlegungen* (in bestimmten Fächern z.B. Turnen, Musik – Singen in großer Gruppe, Förderkinder mehrerer Klassen gemeinsam betreuen) (VSZ, VSK), eine Lehrperson betreut 2 Klassen/Gruppen

(1.1) Rekrutierung: Andere Abdeckung der (Lehr-)Aufgaben der Schule

- Bindung an den Standort durch gutes Arbeitsklima, Unterstützungsangebote, Appell an Verantwortungsgefühl (VSA, VSD, VSK)
- Zusätzliches ehrenamtliches Unterstützungspersonal: Freiwilligen-Tätigkeitsgruppe (VSD, 755)

“Ich habe da einen Herrn, der Josef, der ist seit drei Jahren da. Der (..) ist in Pension? Und der war Geschäftsführer vom Diakoniewerk in Gallneukirchen. Dem war ein bisschen langweilig. (...) Und mit diesem Josef sind wir enger ins Gespräch gekommen, bis er gesagt hat, er steigt bei uns ein und er hilft uns mit. Und dem hat es so gut gefallen, dass er halt immer mehr in die Schulsituation hineingewachsen ist, nicht nur der Leseopa, sondern tatsächlich, er unterstützt in Mathematik, er unterstützt, (...) Er geht eislaufen, schwimmen also so eine Begleitung. Und, und, und, also der ist fast wie ein Lehrer, kann man sagen, manchmal. Er hat dann schon angefangen vorzubereiten, hat sich das so beigebracht und fragt dann nach, bereitet mit der Lehrerin gemeinsam vor.” (VSD 755 - 769) Außerdem unterstützen zwei weitere Personen die Lehrer*innen, eine pensionierte Hortleiterin und eine Hortpädagogin, was der SL noch weiter ausbaubar erscheint. (VSD)

(1.2) Gestiegene organisatorische und administrative Aufgaben bei der Organisation der Unterrichtsabdeckung und bei weiteren schulischen Aufgaben angesichts einer knappen Personalsituation

- gestiegene Zahl an Teilzeitlehrkräften und Berücksichtigung der Zeiten für das Studium der unterrichtenden LA-Studierenden erfordert einen höheren Organisationsaufwand.
- in einer klassischen „Halbtagsvolksschule“ sind alle LL von 8:00 bis 13:00 eingesetzt und kurzfristige Ausfälle schwer kompensierbar.

„Dass ich keinen Spielraum habe. (...) Bei mir ist es so, (...) ich kriege in der Früh den Anruf und denke mir, okay, wie machen wir das jetzt. Und das muss dann relativ zackig und schnell gehen. Und dann muss ich mit relativ vielen Leuten kommunizieren, dass wir den Tag gut hinbringen, dass er einen Sin hat.“ (VSZ 408 – 415)

- Übernahme von Unterricht durch die Schulleitung

“(...) habe ich drei Krankenstände gehabt, war ich auch wieder am Supplieren. Wen soll ich noch hineinstellen? Ich habe einige I-Klassen, wirklich extreme I-Klassen, da kann ich das Team nicht trennen und schon gar nicht den ganzen Tag in eine andere Klasse stellen. Ja, ich meine, da habe ich schwere Autisten drinnen, alles, die müssen zu zweit sein. Also das ist nicht möglich, ich habe dann wirklich niemanden zum Supplieren.“ (VSD, 555 - 560)

(1.2) Gestiegene org. & admin. Aufgaben

- Einsatz nicht (vollständig) qualifizierter LL ist eine Herausforderung:

“Man muss immer so viel überlegen, ist das gescheit, sollte sie das schon können? Ja, eigentlich, eigentlich sie bewirbt sich als Lehrerin (..) bei mir seid ihr dann Lehrer. Wenn ihr auf die PH geht, seid ihr Studierende, aber bei mir seid ihr, ich stell euch nicht als Studierende ein, sondern als Lehrkräfte. (...) aber [ich] achte natürlich beim Einplanen, habe ich noch wen, der jetzt gescheit ist zum Supplieren, also der mehr Erfahrung hat (...) also ich überlege mir alles für den Stundenplan, 100.000 Mal (..) , aber wenn es dann nicht anders geht, dann ist es so. Und wenn dann wer kommt und sagt, ja, aber? Mäderl, ich kann nicht aus. Du bist da angestellt als Lehrerin.” (VSD, 358 - 371)

- Strategien:

- wenn möglich kein Einsatz als klassenführende LL (alle)
- SOVL unterrichten „Turnen, Werken, Englisch, Musik und solche Fächer“, nicht in I-Klassen (VSA 18:19), Betreuung von KG (VSK), Lernstunden in der NABE (VSK)
- in Teams (VSD), als Begleit-LL (VSD)

(1.3) Unterstützungs- und Qualifikationsaufgaben für das neue Lehrpersonal

- Neueinsteiger:innen kommen mit unterschiedlichen Qualifikationen, dem wird durch spezifischen Einsatz und durch angepasste Unterstützungsmaßnahmen begegnet.
- Eine besondere Herausforderung für das neue Lehrpersonal ist das Classroom management
- „Und die meisten schaffen es disziplinar nicht, mit den Schülern“ (VSD)

(1.3) Unterstützungs- und Qualifikationsaufgaben für das neue Lehrpersonal

„Die Schule ist jetzt auch für die Ausbildung zuständig“ (VSD)

- *unterschiedlich systematisch:*
 - erfahrenere Kolleg*innen und Schulleitung haben „ein offenes Ohr“ (VSM)
 - arbeiten gemeinsam mit den Neueinsteiger*innen im Team (1mal im Team mit SL)
 - regelmäßig austauschen
 - bewusst etwas vorzeigen, dann nachbesprechen und mit weiterführenden Literaturhinweisen: „Lernprozesse wie im Praktikum“ (VSD);
- ergänzt durch *regelmäßige Hospitation, viele Gespräche, gegenseitige Unterstützung, kein Unterricht hinter verschlossenen Türen und offenes Ansprechen von Problemen und Motivation* (VSD)
 - Schulleiterin verstärkt positiv die Professionalisierung der Neueinsteiger*innen und freut sich über Erfolge: „Anes siehst du, ist dir das aufgefallen, was für ein Unterschied da ist, wie du dich seit dem fünften Semester, wo du gekommen bist, [wie du dich entwickelt hast]“ (VSD, 489 - 490).
- *Unterstützung* der unterrichtenden LA-Student:innen bei *Studienabschluss:*
 - durch zeitliches Entgegenkommen, Entlastung, wenn nötig, Unterstützung bei Themenfindung (alle) und empirischen Erhebungen für die Masterthese (VSK)

(2) Welche Auswirkungen haben der Lehrpersonenmangel und die Anstellung von nicht vollständig qualifizierten Lehrpersonen für die Weiterentwicklung der jeweiligen Schule?

- **Belastung:**

Wahrnehmung und Umgehen mit der Situation des Lehrpersonenmangel ist weithin in ein Belastungs-Narrativ eingebettet: Beanspruchung und Zeitmangel verhindern wünschenswerte Initiativen oder sie geschehen explizit *trotz* Belastung:

„Also man, man schaut immer nur von heute auf morgen und was ist los, wo muss ich wieder was stopfen, wo muss ich wieder Feuer löschen. Und für so einen, dass man so eine Idee entwickelt, da braucht es Zeit, da braucht es Ruhe, da braucht es, das geht nicht, das ist unmöglich.“ (VSD 1030 – 1033)

- Zur Frage nach **Auswirkungen auf die Schule** gibt es unterschiedliche Reaktionen:

(1) Belastung lässt nicht an Entwicklung denken:

“Nichts mehr. (...) wenn mich heuer irgendjemand nach Schulqualitätsentwicklung, Schulentwicklung oder sonst irgendwas fragt, dann frage ich denjenigen dann schon, ob er irgendwo am Mond lebt. Weil das, was ich mache, ist täglich Feuer löschen und schauen, dass irgendwie der Alltag noch läuft, aber von Schulentwicklung, sind wir so weit entfernt, so weit entfernt. Weil dann bräuchte ich, dann müsste mein Tag 48 Stunden haben.” (VSD, 644 - 656)

- (2) Trotz Belastung führen wir unseren Schulentwicklungsprozess weiter:

„Wir haben jetzt unsere Schulentwicklung gerade eben komplett neu gestartet. Das wirkt sich dabei Gott sei Dank noch nicht drauf aus. Weil es jetzt eine überschaubare Zeit ist und ich glaub, dabei beißen wir uns jetzt einfach nur durch.“ (ASO 22:00)

(2) Auswirkungen auf Schule und Weiterentwicklung

(3) *Schulentwicklung??* - Im („autonomeren“) Umgehen mit den Herausforderungen des LL-Mangels gibt es ‚neue Entwicklungen‘, das Bemühen um Aufrechterhaltung der bestehender Qualität, aber auch Einschränkungen:

Neue Entwicklungen:

- Rekrutierung, Unterstützung/Qualifikation der LL
- in Notsituationen kreative neue Wege gehen z.B: Einsatz von Ehrenamtlichen
- Stärkung der Lehrerkooperation an den Standorten

Aufrechterhaltung der bestehender Qualität:

z.B Projekte, Schulaufführungen “ dass jedes Kind auf die Bühne kommt” (VSZ, 492 - 493), Schitage, Ateliers 4-6 mal im Jahr, Regenbogenstunde (VSZ 497); die ganze Schule trifft sich monatlich zum Singen und Feiern (VSZ)

„Es tut sich eh viel, da habe ich nicht das Gefühl, dass die Qualität drunter leidet” (VSZ)

“Sie haben ein Glück, dass das Lehrpersonen sind, die einen sozialen Beruf haben, und eine soziale Ader haben, die machen noch, noch, noch mit, und noch mit. Aber irgendwann geht das nicht mehr.” (VSD, 972 - 974)

(2) Auswirkungen auf Schule und Weiterentwicklung

(3) Schulentwicklung?? –

Einschränkungen:

- Arbeiten bleiben liegen
z.B. „das genaue Lesen von Förderplänen, (...) diese ganzen Konzepte, die da im Moment geschrieben werden müssen. Kinderschutzkonzepte (...) (VSZ, 469-473),
- weniger Zeit für pädagogische Unterstützung der Kolleg*innen (z.B. in Krisensituationen oder durch Hospitationen und Beratung)
“ich unterstütze ja ganz viel auch im sonderpädagogischen Bereich, oder auch von Bereichen mit verhaltensschwierigen Kindern. Und ich liebe es mit diesen Kindern. (...) Dann stecken sie sie mir bitzelnd rein, wenn irgendein Crash war. Und dann lasse ich sie einmal ausbitzeln, dann reden wir drüber, und dann tun wir Streit schlichten, und dann passt es wieder. Diese Sachen, das ist einfach super, wenn man dafür Zeit hat. Und dafür habe ich jetzt keine Zeit. (...) Und auch nicht(...) ich bin sonst jedes Jahr immer in jede Klasse gegangen, da war ich einfach immer eine Stunde bei ihnen drin. Dann haben wir auch drüber geredet und das war heuer noch nicht möglich.“ (VSZ, 439 - 456)
- „es passieren Fehler“ u.a. durch ‚Tür und Angel‘-Entscheidungen (VSZ 207 – 210):

Diskussion

- viele der Erfahrungen und Einschätzungen sind nicht allein als „Auswirkung des Lehrpersonenmangels“, sondern auch auf *mindestens 2 parallele und interagierende Entwicklungen* zurück zu führen, und zwar:
 - „*Schulautonomie-Paket*“ im Jahre 2017 führt zu einer stärkeren aktiven Rolle der Schulleitungen bei der Besetzung von Stellen
 - Pensionierungswelle der Babyboomer Generation führt zu *relativ großen Umbrüchen* in manchen Kollegien
- Fokus der Bildungspolitik: Bewältigung der aktuellen Notsituation vs. Entwicklung der Lehrpersonenqualifikation
 - „*keine Klasse ohne Aufsichtsperson*“ vs. zunehmende Zahl von Klassen, die von Personen mit nicht-voller pädagogischer Qualifikation unterrichtet werden
 - *Qualifizierungsmaßnahmen* für Quereinsteiger:innen und „Sondervertrags“-Lehrpersonen + Anspruch auf unbefristete Anstellung schafft eine Parallelstruktur zu den bestehenden Lehramtsstudiengängen

Diskussion

- In Mangelsituation: *nächster Schritt in einer „Verbetrieblichung der Schule“*
 - Mehr *Aufgaben / Verantwortung* in der *Personalrekrutierung* gerade in einer Zeit des Mangels
 - Übernahmen von *Qualifikationsverantwortung*
 - Potential: stärkere Passung der Lehrpersonen zu den Schwerpunkten der Schule und Schärfung des pädagogischen Profils der Schule
 - Zersplitterung der Qualifikation (Nachqualifikation von Quereinsteiger:innen und Sonderverträgen ist nicht mit der sonstigen Lehrpersonenausbildung akkordiert)
 - geändertes *Selbstverständnis* der Schule als *Firma*, die sich wie ein Einzelunternehmen in Konkurrenz zu anderen Schulen um Personal bemühen muss – trifft auf Bewerber:innen, die differentiell Ansprüche stellen

“Blöder geworden dadurch, dass [die Bewerber:innen] sich das mehr oder weniger aussuchen können. Das hat die Situation noch zusätzlich für Brennpunktschulen, so wie wir sind, verschlimmert” (VSD 887-889)

Limitationen und nächste Schritte

- Bisher ausschließlich die Perspektive der Schulleitungen der Primarschulen;
- Perspektive von Lehrpersonen, Schüler:innen, Schulpartnern und Schulaufsicht wäre ergänzend einzuholen
- Sampling: Suche der Schulen über das PH-Institut für Fortbildung und Schulentwicklung, bias in Richtung entwicklungsoffene Schulen
- Nächste Schritte: Auswertung der MS/PTS Interviews

Literatur

- Altrichter, H. & Soukup-Altrichter, K. (2024). *Teacher shortage and policy measures in Austria*. ECER Conference: Nicosia.
- Bacher, S., Dittrich, A.-K., Kraler, C., Schauer, G. & Schreiner, C. (2024). Vorzeitiger Berufseinstieg ins Lehramt. Risiken für die Profession. *Journal für LehrerInnenbildung*, 24 (1), 66-73.
- BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.). Nationaler Bildungsbericht Österreich 2024. Wien: BMBWF. DOI: <http://doi.org/10.17888/nbb2024.2>
- Dorfer, R., Aistleitner, T., Helm, C., Demski, D. & Paseka, A. (2025). Wie nehmen Eltern den Lehrkräftemangel und den Einsatz heterogen qualifizierter Lehrkräfte wahr? Ergebnisse einer Befragung in Österreich und Deutschland. In R. Porsch, C. Reintjes & G. Bellenberg (Hrsg.), *Heterogen qualifizierte Lehrpersonen an Schulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (S. 187-206). Waxmann.
- Flick-Holtsch, D., Forster-Heinzer, S., & Frey, A. (2024). Quereinstiegsprogramme für Lehrpersonen. In BMBWF (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2024* (S. 379-423). Wien: BMBWF.
- Gamsjäger, M. & Himmelsbach, M. (2024). Quereinsteiger*innen im Berufseinstieg: Einblicke in Vorstellungen und Herausforderungen. In S. Pichler, A. Frey, L. Holzäpfel, F. Lipowsky, K. Rincke (Hrsg.), *Wie viel Wissenschaft braucht die Lehrer*innenfortbildung – Wege der Professionalisierung* (S. 67 – 77). Pädagogische Hochschule Vorarlberg. DOI: 10.25656/01:28496
- Gamsjäger, M., Himmelsbach, M., Weber, C., Groß Ophoff, J. & Frey, A. (2025). Die Entwicklung professioneller Überzeugungen angehender Lehrpersonen in unterschiedlichen Studiengängen. In R. Porsch, C. Reintjes & G. Bellenberg (Hrsg.), *Heterogen qualifizierte Lehrpersonen an Schulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (S. 167-186). Waxmann.
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. (2024). GÖD – Info: Dienstrechtsnovelle 2024
- Groß Ophoff, J., Weber, C., Frey, A. & Gamsjäger, M. (2024). Merkmale (nicht-)traditioneller Lehramtsstudierender. *Journal für LehrerInnenbildung*, 24(1), 82–90. <https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024-08>
- Hagenauer, G. & Helm, C. (2025). Studieren und gleichzeitig im Schuldienst tätig sein – motivationsfördernd oder motivationshemmend? In R. Porsch, C. Reintjes & G. Bellenberg (Hrsg.), *Heterogen qualifizierte Lehrpersonen an Schulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (S. 31-47). Waxmann.
- Helm, C. & Hagenauer, G. (2024). Belastungserleben von Lehramtsstudierenden im Schuldienst. Befunde vor dem Hintergrund des Job Demands-Resources Model. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 19(4), 157–179.
- Helm, C., Hagenauer, G., Altrichter, H., Soukup-Altrichter, K. (2025). Satisfaction and general well-being of Austrian student teachers who enter the teaching profession while studying. *European Journal of Teacher Education*, 48 (1), 153–177 <https://doi.org/10.1080/02619768.2024.2433586>

- Lassnigg, L. (2022). *Teacher demand and supply in Austria*. Informal paper, 19.12.2022. IHS Vienna.
- Porsch, R., Zviagintsev, R., & Kampa, N. (im Ersch.). Lehramtsstudierende im vorzeitigen Berufseinstieg in Österreich: Beanspruchungserleben, Zufriedenheit, Berufs- und Studienwahlsicherheit. In A. Bach, & G. Hagenauer (Hrsg.), *Motivation und Emotion von Lehrpersonen*
- Rechnungshof Österreich (2025). *Lehrpersonaleinsatz. Reihe Bund 2025/18*. RH: Wien.
- Rechnungshof Österreich (2025a). *Lehrpersonalmangel: Strategie Klasse Job weiterverfolgen und Unterrichtsqualität sicherstellen*. Presseinformation.
https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/news/Meldungen_2025/Lehrpersonalmangel_Unterrichtsqualitaet_sicherstellen.html
- Sandmeier, A. & Herzog, S. (2024). Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel in der Schweiz. Eine empirische Perspektive. *Journal für LehrerInnenbildung*, 24 (1), 28-38
- Schauer, G., Groß Ophoff, J., Gamsjäger, M., Himmelsbach, M., Roy, B., Pfurtschneller, J., Frey, A., Weber, C. (2024). In S. Pichler, A. Frey, L. Holzäpfel, F. Lipowsky, K. Rincke (Hrsg.), *Wie viel Wissenschaft braucht die Lehrer*innenfortbildung – Wege der Professionalisierung* (S. 63-66). Pädagogische Hochschule Vorarlberg. DOI: 10.25656/01:28496
- Schnider, A. & Braunsteiner, M-L. (2024). Lehrkräftemangel in Österreich. Bestandsaufnahmen und Initiativen. *Journal für LehrerInnenbildung*, 24 (1), 40-49.
- Seeliger, S. & Håkansson Lindqvist, M. (2023). Dealing with Teacher Shortage in Germany – A Closer View of Four Federal States. *Education Sciences*, 13, 227, 1-13.
- Titze, H. (1999). Zur Professionalisierung des höheren Lehramts in der modernen Gesellschaft. In H.J. Apel, K. Horn, P. Lundgreen & U. Sandfuchs (Hrsg.), *Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozeß* (S. 80-110). Klinkhardt.
- Tschiderer, M. (2025). Rechnungshof kritisiert späte Reaktion des Bildungsressorts auf Lehrkräftemangel. *Der Standard* vom 23. Mai 2025; <https://www.derstandard.at/story/3000000271162/rechnungshof-kritisiert-mangelhafte-gewinnung-neuer-lehrkraefte?ref=article>