



# GESAMTKONZEPT

Unterrichts- und Personalversorgung  
im Schuljahr 2026/2027



**Gesamtkonzept zur Personal- und Unterrichtsversorgung  
im Schuljahr 2026/2027**

<b>1. Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>2. Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>3. Werkzeuge und Maßnahmen zur Sicherung der Personalversorgung</b>	<b>8</b>
3.1 Hintergründe zur Ausgangssituation: Bedarfsdefinition und Stellenmoratorium	8
3.2 Grundsätzliche Lösungsansätze gegen Personalmangel	10
<b>4. Sicherung der Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2026/2027 an den einzelnen Schularten</b>	<b>29</b>
4.1 Grundschule	31
4.2 Mittelschule	35
4.3 Förderschulen	39
4.4 Realschule	43
4.5 Gymnasium	47
4.6 Berufliche Schulen	51
<b>5. Ausblick</b>	<b>55</b>



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder der bayerischen Schulfamilie,

der Lehrkräftemangel ist weiterhin eine Belastung für das bayerische Bildungssystem. Zugleich hat sich in den vergangenen Monaten gezeigt, wie groß die Bereitschaft in der Schulfamilie ist, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam Lösungen zu suchen.

Ein zentrales Element dieses Engagements ist der außerordentliche Einsatz vieler Kolleginnen und Kollegen, die bereit waren, ihren Teilzeitumfang aufzustocken. Durch diese zusätzliche Unterstützung konnte in einer angespannten Situation vielerorts Unterricht gesichert werden. Für diese besondere Bereitschaft und Solidarität gebührt allen Beteiligten mein ausdrücklicher Dank.

Gleichzeitig hat das Stellenmoratorium im Jahr 2026 die ohnehin schwierigen Rahmenbedingungen weiter verschärft. Planungen müssen angepasst und vorhandene Ressourcen äußerst sorgfältig priorisiert werden.

Vor diesem Hintergrund veröffentlicht das Kultusministerium nun zum zweiten Mal das Gesamtkonzept Unterrichtsversorgung. Darin werden die bisherigen Erfahrungen aufgegriffen, bewertet und gezielt weiterentwickelt. Die Maßnahmen wurden für die verschiedenen Schularten nochmals angepasst, um deren jeweiligen Ausgangslagen, Bedarfen und Belastungen gerecht zu werden. Ziel bleibt es, Unterricht so zu sichern,

dass Schülerinnen und Schüler in Bayern eine verlässliche und qualitativ hochwertige Bildung erhalten, ohne die Belastungsgrenzen der Lehrkräfte zu überschreiten.

Für den weiteren Weg sind Zusammenhalt und ein gemeinsames Verständnis der Herausforderungen entscheidend. Die anstehenden Aufgaben können nur bewältigt werden, wenn alle Beteiligten – Lehrkräfte, Schulleitungen, Schulaufsicht, Eltern und Schülerinnen und Schüler – bereit sind, im Dialog zu bleiben, Konflikte offen anzusprechen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Dieses zweite Gesamtkonzept versteht sich daher als Einladung, den eingeschlagenen Weg kritisch-konstruktiv weiterzugehen, Erfahrungen einzubringen und so dazu beizutragen, dass wir die Personalversorgung unserer Schulen Schritt für Schritt stabilisieren.

Als Staatsministerin liegt mir dieses Gesamtkonzept besonders am Herzen, weil es den Weg weist, wie wir mit begrenzten Mitteln maximale Wirkung erzielen. Der damit verbundene Dialog mit der Schulfamilie war und ist unverzichtbar, um vielfältige Sichtweisen zu bündeln und gemeinsam voranzukommen.

München, im Februar 2026



Anna Stolz  
Bayerische Staatsministerin  
für Unterricht und Kultus

## 2. Einleitung

Hochwertige Bildung für Kinder und Jugendliche setzt eine stabile und verlässliche Unterrichtsversorgung voraus. Daher steht weiterhin im Mittelpunkt, durch langfristige Personalplanung ausreichend viele qualifizierte Lehrkräfte zu gewinnen und mit einem breiten Spektrum weiterer Maßnahmen eine bestmögliche Versorgung für etwa 1,79 Millionen Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten und das hohe Bildungsniveau zu sichern.

Staatsministerium für Unterricht und Kultus erstellt jedes Jahr die **Bayerische Prognose zum Lehrereinstellungsbedarf**, die **zwei zentrale Zwecke** erfüllt:

- Abiturientinnen, Abiturienten sowie weitere Interessierte erhalten Informationen über die zukünftigen Einstellungsmöglichkeiten im Lehramt.
- Entscheidungsträgern dient sie als wichtige Grundlage für die Personalplanung und die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung.

Seit mehreren Jahren besteht in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes ein Mangel an Fachkräften. Dieser betrifft auch den Lehrerberuf. Laut der aktuellen Prognose zum Lehrereinstellungsbedarf (LP 2025) sind in den nächsten Jahren **nahezu alle Schularten von Deckungslücken** im staatlichen, wie auch im nichtstaatlichen Bereich **betroffen**, sofern keine entsprechenden Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Der im Sommer 2024 von Staatsministerin Stolz angestoßene **Dialogprozess** innerhalb der Schulfamilie ging im Herbst 2025 in eine neue Runde. An einen schulartübergreifenden Auftakt schlossen sich schulartspezifische Veranstaltungen im Herbst und Winter 2025 an.



Das vorliegende Konzept fasst die Ergebnisse des Austauschs zusammen. Im Mittelpunkt stehen dabei die **Maßnahmen**, die notwendig sind, um die **Unterrichtsvorsorgung im Schuljahr 2026/2027** sicherzustellen.

Grundlage der vorgenommenen Einschätzungen sowie der beschlossenen Maßnahmen für die einzelnen Schularten bildet die LP 2025. Detaillierte Informationen zur Modellrechnung der Prognose (etwa zu statistischen Grundlagen, Prognoseannahmen und methodischem Vorgehen) sowie weiterführende Erläuterungen zu Einfluss- und Unsicherheitsfaktoren sind der LP 2025 selbst zu entnehmen, die online unter <https://www.km.bayern.de/ministerium/statistik-und-forschung/prognosen> abrufbar ist.

## 3. Werkzeuge und Maßnahmen zur Sicherung der Personalversorgung

### 3.1 Hintergründe zur Ausgangssituation: Bedarfsdefinition und Stellenmoratorium

Die derzeitige Versorgungslage ergibt sich aus einem komplexen Zusammenspiel von **drei zentralen Größen**: dem künftigen **Gesamtbedarf** an Lehrkräften, dem vorhandenen **Gesamtbestand** und dem jährlich neu hinzukommenden **Angebot**.

Der Gesamtbedarf an Lehrkräften wird wesentlich durch die Entwicklung der Schülerzahlen, die Ausgestaltung des Bildungsangebots und durch haushaltsrechtliche Vorgaben bestimmt, während Bestand und Angebot u. a. von der Altersstruktur und Ruhestandseintritten der Lehrkräfte, Teilzeitquoten sowie Studienwahlentscheidungen der jungen Generation abhängen.

Der **anhaltende Anstieg der Schülerzahlen** infolge demographischer Entwicklungen und Zuwanderung würde dabei auch zum Schuljahr 2026/2027 grundsätzlich zu einem höheren rechnerischen Bedarf an Lehrkräften (Grundbedarf) führen. Für das Jahr 2026 hat der Haushaltsgesetzgeber jedoch ein **Stellenmoratorium** beschlossen, das festlegt, dass trotz wachsender Schülerzahlen keine neuen Lehrerplanstellen geschaffen werden.

Dieses Stellenmoratorium wirkt sich auf die Ergebnisse der LP 2025 sowie die konkrete Personalversorgung aus:

- Die übliche Kopplung des rechnerischen Lehrkräftebedarfs an die Schülerzahlentwicklung wird ab dem Jahr 2026 durchbrochen. Die Einstellungsmöglichkeiten sind damit haushaltsseitig gedeckelt.
- Für das Schuljahr 2026/2027 bedeutet dies, dass ein Teil des durch den Schülerzuwachs real entstehenden Mehrbedarfs nicht über die Bereitstellung von zusätzlichen Planstellen gedeckt werden kann.
- In der schulischen Praxis ergibt sich dadurch eine verschärfte Versorgungslage, weil der schülerzahlbedingte Mehrbedarf durch alternative Maßnahmen aufgefangen werden muss.

Die *Bayerische Prognose zum Lehrereinstellungsbedarf 2025* weist unter Berücksichtigung des Stellenmoratoriums (also des haushaltsrechtlich begrenzten Gesamtbedarfs) **folgende Deckungslücken** aus:

Jahr	Kumulative Deckungslücke (unbefristete Lehrkräfte) in VZK gemäß LP 2025 im Vergleich zur Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2021/2022 an					
	GS	MS	FöS	RS	GY	BerS
2025	-200	-180	-90	-	-1090	-
2026	-	-210	-80	-	-740	-50
2027	-	-470	-90	-30	-540	-200
2028	-	-460	-100	-120	-380	-350
2029	-	-	-100	-220	-380	-390

### Wichtig ist:

- Anders als im vorhergehenden Schuljahr sind nicht nur Maßnahmen erforderlich, um diese **Deckungslücken zu schließen**.
- Ergänzend dazu müssen auch **bedarfssenkende Maßnahmen** ergriffen werden, um die aufgrund des Stellenmoratoriums **fehlenden Lehrerplanstellen zu kompensieren**.

### Trägerübergreifende Sichtweise

Die Prognose zum Lehrereinstellungsbedarf stellt eine **schulträgerübergreifende Vorausberechnung** dar. Dabei wird berücksichtigt, dass Lehrkräfte nicht ausschließlich an staatlichen Schulen, sondern ebenso an kommunalen und privaten Einrichtungen benötigt werden und dort entsprechende Bedarfe bestehen. Dortige Bedarfe unterliegen dem Stellenmoratorium nicht unmittelbar.

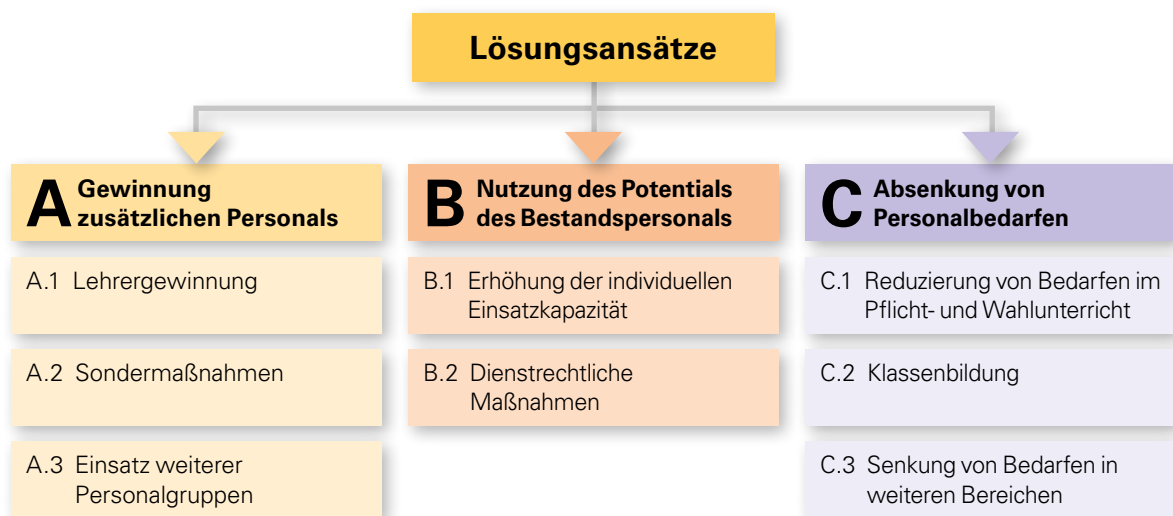
Nichtstaatliche Schulen leisten einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt der bayerischen Bildungslandschaft. Auch wenn Absolventinnen und Absolventen weiterhin die Möglichkeit haben, sich für eine Tätigkeit an kommunalen oder privaten Schulen zu entscheiden, führen gute Einstellungsperspektiven im staatlichen Bereich dazu, dass sich der Personalmangel bei nichtstaatlichen Trägern verschärft.

Die vom Staatsministerium ergriffenen und in diesem Konzept beschriebenen **Maßnahmen beziehen sich vielfach auf staatliches Personal** beziehungsweise **staatliche Schulen**. Bei einer umfassenden Betrachtung müssen jedoch kommunale und private Schulträger weiterhin einbezogen werden, da sie – abhängig von Schulart und Region – das staatliche Schulnetz häufig in erheblichem Maße ergänzen.

Vor diesem Hintergrund wurden bereits im Jahr 2023 durch entsprechende Landtagsbeschlüsse sowie Bekanntmachungen des Kultusministeriums Erleichterungen zur Personalgewinnung an privaten Schulen geschaffen.

### 3.2 Grundsätzliche Lösungsansätze gegen Personalmangel

Um trotz der beschriebenen Herausforderungen die Unterrichtsversorgung sicherzustellen, stehen **drei grundlegende Strategien** mit zugehörigen Lösungsansätzen zur Verfügung, die an den zuvor genannten Einflussfaktoren für die angespannte Personalsituation (Angebot, Bestand, Bedarf) ansetzen:



Zielführende Lösungsansätze für die Bewältigung der zuvor ausgewiesenen Deckungslücken sollten **alle drei Handlungsfelder** einbeziehen. Dabei ist es notwendig, die **unterschiedlichen Interessen und Anforderungen** der am schulischen Alltag beteiligten Personengruppen zu berücksichtigen, die sich teilweise auch widersprechen können. Darüber hinaus bestehen Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Schularten, beispielsweise bei der Gewinnung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern.

Zur **Kompensation fehlender Stellen** infolge des **Stellenmoratoriums** können hingegen **nur Strategien aus Bereich C** zum Einsatz kommen, da die Lösungsansätze aus den Kategorien A und B zusätzliche Planstellen erfordern würden.

Die verschiedenen Lösungsansätze werden nachfolgend unter diesen Gesichtspunkten diskutiert:

#### **Vor- und Nachteile in Hinblick auf**

- Umfang des Bildungsangebots
- Qualität von Bildung
- Professionalität des Lehrerberufs
- Be- bzw. Entlastung von Lehrkräften
- Attraktivität des Lehramts
- Kosten und Aufwand

#### **Zeithorizont für die Wirksamkeit**

- kurzfristig wirksam  
(zum nächsten oder übernächsten Jahr bzw. Schuljahr)
- mittelfristig wirksam  
(innerhalb von ca. 2–4 Jahren)
- langfristig wirksam  
(mit einem Vorlauf von mind. 4 Jahren)

#### **Erwartbare Kapazitätsgewinne**

für die Unterrichtsversorgung  
(VZK = Vollzeitkapazitäten)

Das vorliegende Konzept umfasst diejenigen Maßnahmen, die vom Kultusministerium **zum kommenden Schuljahr 2026/2027** umgesetzt werden können. Vom Landtag wurde darüber hinaus eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen im Bereich der familienpolitischen Teilzeit durch eine Neuregelung des Art. 89 des Bayerischen Beamtengesetzes beschlossen. Da diese Regelung jedoch frühestens zum Schuljahr 2027/2028 in Kraft tritt, ist sie nicht Gegenstand dieses Konzepts.

## **Bereits ergriffene Maßnahmen und deren Berücksichtigung in der LP 2025**

Einige der im Folgenden diskutierten Strategien kommen bereits **seit mehreren Jahren** zum Einsatz. Die bereits ergriffenen Maßnahmen sind in der LP 2025 berücksichtigt, jeweils in dem Umfang, in dem sie in den entsprechenden Jahren zur Bedarfsdeckung beitragen. Sie reduzieren oder schließen die in der LP 2025 ausgewiesenen Deckungslücken also nicht erneut, sondern wirken nur zusätzlich, wenn die Maßnahmen weiter verstärkt werden.

Umgekehrt würde das Zurücknehmen oder Aussetzen bereits bestehender Maßnahmen zusätzliche Versorgungslücken erzeugen. Daher ist eine Fortführung dieser Maßnahmen im Schuljahr 2026/2027 (und gegebenenfalls darüber hinaus) in der Regel mindestens im bisherigen Umfang erforderlich.

Mit Blick auf das **Schuljahr 2025/2026** wurden im letztjährigen „Gesamtkonzept“ gewisse **Maßnahmen verstärkt oder neu eingeführt**. Insbesondere wurde das **freiwillige Aufstocken von Teilzeitlehrkräften** als wichtiger Baustein gerade am Gymnasium verfolgt. Die Erfolge dieser Schritte sind **in der LP 2025** aufgrund von deren Erstellungs- bzw. Veröffentlichungszeitpunkt im (Früh-)Sommer 2025 **noch nicht enthalten**. Neueste Auswertungen und aktuelle Daten belegen inzwischen, dass durch die Maßnahmenkataloge die Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2025/2026 sichergestellt werden konnte. Allein durch freiwillige Teilzeitaufstockungen wurden im Bereich der staatlichen allgemeinbildenden Schulen **rund 400 Vollzeitkapazitäten zusätzlich gewonnen**.

### 3.2.1 Gewinnung zusätzlichen Personals

#### A.1 Informationsangebote online

- Bereitstellung aller Informationen zum Thema „Lehrkraft in Bayern“ auf einem zentralen Internetauftritt
- Infos für verschiedene Zielgruppen, z. B. Studieninteressierte, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, Lehrkräfte aus anderen Bundesländern und aus dem (europäischen) Ausland
- Online-Informationsveranstaltungen

#### Mögliche Kapazitätsgewinne:

Effekte für die Unterrichtsversorgung nicht unmittelbar messbar

#### Zeithorizont:

mittelfristig/langfristig

#### Bisheriger Einsatz:

- Internetauftritt [www.lehrer-werden.bayern](http://www.lehrer-werden.bayern)
- Online-Veranstaltungen für Interessierte am Quereinstieg



- + niederschwelliger Zugang zu allen Informationen
- + Verlinkung weiterer Informationsquellen (z. B. Universitäten; Unterstützungsangebote für ausländische Lehrkräfte)
- + Informationen zu aktuellen Bewerbungsmöglichkeiten

#### A.1 Werbekampagnen online

Werbeauspielungen zum Thema „Lehrkraft in Bayern“ auf Social Media, GoogleAds etc.

#### Mögliche Kapazitätsgewinne:

Effekte für die Unterrichtsversorgung nicht unmittelbar messbar

#### Zeithorizont:

mittelfristig/langfristig

#### Bisheriger Einsatz:

verschiedene Werbekampagnen seit 2022

- + Aufmerksamkeit für das Berufsfeld
- + Weiterleitung von Interessierten zu Internetauftritten und Beratungsangeboten

- Kosten

## A.1 Beratungsangebote

- Einrichtung niederschwelliger Beratungsmöglichkeiten, beispielsweise als Telefonhotline, E-Mail-Postfach
- Ansprechbarkeit auf regionalen Messen und Hochschulinformationstagen
- Beratung verschiedener Zielgruppen, z. B. potentielle Quereinsteiger, Abiturienten, Lehrkräfte aus dem Ausland und aus anderen Bundesländern

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

Effekte für die Unterrichtsversorgung nicht unmittelbar messbar

### Zeithorizont:

kurzfristig

### Bisheriger Einsatz:

Einrichtung „Beratungsnetzwerk Lehrerberuf in Bayern“: Beratungstätigkeit und regionale Präsenz auf Messen und an Hochschulen seit März 2023

- + zentrale Anlaufstelle und Beratungsmöglichkeiten für verschiedene Zielgruppen
- + Willkommenskultur

- Personalbedarf

## A.1 Gezielte Information von Abiturientinnen und Abiturienten

Direkte Ansprache der Abschlussjahrgänge an Gymnasien und FOSBOS durch Lehrkräfte selbst, um die jungen Menschen für ein Lehramtsstudium zu begeistern

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

Anstieg der Studienanfängerinnen und -anfänger im Lehramt um mehrere Prozentpunkte denkbar, Effekte für die Unterrichtsversorgung nicht unmittelbar messbar

### Zeithorizont:

langfristig

### Bisheriger Einsatz:

Kampagne „VOR ORT“ seit Januar 2024

- + Ermöglichen authentischer Einblicke in die Lehrertätigkeit (Schnupperpraktika)
- + Abbau von Vorurteilen gegenüber dem Lehramt oder einzelnen Schularten

- Personalbedarf

## A.2 Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst

- Neben Absolventinnen und Absolventen mit einer Ersten Lehramtsprüfung werden auch Personen mit einem anderen Hochschulabschluss zum Vorbereitungsdienst zugelassen.
- Nach Bestehen der Zweiten Staatsprüfung gelten die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als pädagogisch vollwertig ausgebildet, können fest in den Staatsdienst eingestellt werden und haben alle laufbahnrechtlichen Möglichkeiten.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

- möglich: mehrere hundert VZK pro Jahr
- bislang: rund 1 900 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an allen beteiligten Schularten seit 2021

### Zeithorizont:

mittelfristig

### Bisheriger Einsatz:

erfolgreiche Quereinstiegsprogramme an allen Schularten (außer Grundschule) seit 2021 für Bewerber/-innen mit einem Hochschulabschluss auf Masterniveau

- + hochwertige pädagogisch-didaktische Qualifizierung des Personals durch den Vorbereitungsdienst
- + weiterhin hohe Professionalität in den Lehrerkollegien (Zweite Staatsprüfung wird gefordert)
- + attraktive Option, die kein (zusätzliches) Lehramtsstudium erfordert  
→ breite Zielgruppe

- Schwächung des regulären Wegs zum Erwerb einer Lehramtsbefähigung, da kein lehramtsbezogenes Studium
- Anwärterbezüge im Vorbereitungsdienst oftmals nicht attraktiv für langjährig berufstätige Interessenten mit Vollzeitgehalt
- oftmals stärkere Betreuung der Quereinsteiger auch nach dem Vorbereitungsdienst erforderlich

## A.2 Entfristungsprogramm für bewährte Aushilfskräfte

Aushilfskräfte können unter klar definierten Voraussetzungen (z. B. Bewährungsfeststellung, Mindestumfang der bisherigen Tätigkeit, Empfehlung durch Schulaufsicht) entfristet werden.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

keine Zugewinne, jedoch Erhalt von bewährten Kräften

### Zeithorizont:

mittelfristig

### Bisheriger Einsatz:

Einsatz an beruflichen Schulen, (zeitlich begrenzt) an Gymnasien sowie im Bereich Mittelschule (mit Zusatzoption „Traineeprogramm“ zum Erlangen der vollständigen Lehramtsbefähigung)

- + Bindung geeigneten Personals, Vermeidung von Abwanderung zu anderen Arbeitgebern
- + niederschwelliger Einstieg für bewährte Kräfte

- Schwächung der grundständigen Lehrerausbildung

## A.2 Zweitqualifizierung

Lehrkräfte mit Lehramtsqualifikation für ein anderes Lehramt können über eine ein- bis zweijährige Qualifizierung eine weitere Lehramtsbefähigung erlangen.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

- bislang: über 3500 Teilnehmer an entsprechenden Maßnahmen zwischen 2015 und 2023 (Gewinne im drei- bis vierstelligen Bereich)
- zukünftig nur noch geringe Kapazitätsgewinne zu erwarten

### Zeithorizont:

mittelfristig

### Bisheriger Einsatz:

- intensiver Einsatz zwischen 2015 und 2023 an Grund-, Mittel- und Förderschulen
- inzwischen Rückkehreffekte der Zweitqualifikanten v. a. an die Ursprungsschularten Realschule und Gymnasium aufgrund günstiger Einstellungschancen

- + Flexibilisierung des Einsatzes von Lehrkräften an mehreren Schularten
- + Verbesserung von Einstellungs-chancen im Fall einer Über-versorgung an einer bzw. Unterver-sorgung an einer anderen Schulart

- Mögliche Rückkehr an Ursprungsschularten belastet die Personalversorgung ggf. zu einem späteren Zeitpunkt

## A.2 Universitäre Nachqualifikation

- Absolventinnen und Absolventen mit einem nicht lehramtsbezogenen Hochschulabschluss (z. B. Bachelor, Master, Diplom) können weitere Studienleistungen an der Universität erbringen und sich so für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst nachqualifizieren.
- Voll ausgebildete Lehrkräfte können sich in Mangelfächern nachqualifizieren.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

Gewinne im zweistelligen Bereich denkbar

### Zeithorizont:

langfristig

### Bisheriger Einsatz:

punktuellem Einsatz beispielsweise für die Fächer Informatik, Kunst und Ethik am Gymnasium

+ gezielte Gewinnung von Personal für bestimmte Fächer, beispielsweise im Bereich MINT

- Längerfristige Planung erforderlich (Dauer Studium + anschließender Vorbereitungsdienst)

## A.3 Einsatz von Aushilfskräften

- Personal ohne (vollständige) Lehramtsbefähigung kann im Fall von Bewerbermangel im eigenverantwortlichen Unterricht eingesetzt werden. Die Anstellung erfolgt befristet.
- Als Aushilfslehrkräfte können u. a. Lehramtsstudierende, pensionierte Lehrkräfte, Personen mit Erster Lehramtsprüfung oder mit einem anderen Hochschulabschluss sowie mit weiteren geeigneten Qualifikationen tätig sein.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

drei- bis vierstellige Vollzeitkapazitäten möglich

### Zeithorizont:

kurzfristig

### Bisheriger Einsatz:

Befristete Kräfte kommen bereits an allen Schularten in unterschiedlichem Umfang zum Einsatz.

+ Auffangen von kurzfristigem Vertretungsbedarf

+ regionalspezifische Lösungsmöglichkeit mit hoher Flexibilität der Personalverwaltung vor Ort

- Einsatz von nicht (vollständig) ausgebildetem Lehrpersonal

### A.3 Beschäftigung weiterer Personengruppen neben dem eigenverantwortlichen Unterricht

- Neben eigenverantwortlich unterrichtenden Lehrkräften sind weitere Professionen an der Schule tätig, z. B. Schulsozialpädagogen, Jugendsozialarbeiter, pädagogische Unterstützungskräfte, Verwaltungsangestellte.
- Dieses Personal entlastet Lehrkräfte von bestimmten Aufgaben und unterstützt z. T. sowohl im als auch neben dem eigentlichen Pflichtunterricht das pädagogische Handeln.

#### Mögliche Kapazitätsgewinne:

nur mittelbare Effekte für die Unterrichtsversorgung, Kapazitäten nicht messbar

#### Zeithorizont:

kurzfristig/mittelfristig

#### Bisheriger Einsatz:

Durch verschiedene Programme („Schule öffnet sich“)

wurde schulisches Personal bereits seit vielen Jahren ausgebaut.

Zu den Schuljahren 2024/2025 und 2025/2026 wurden alleine 1 200 Stellen für Unterstützungskräfte geschaffen.

+ Entlastung von Lehrkräften, dadurch Freiräume für das „Kerngeschäft Unterricht“

+ Verbesserung der schulischen Angebote z. B. im Bereich Beratung, Differenzierung, Gesundheit u. ä.

- Bedarf an qualifiziertem Personal

- oftmals auch hier branchenweiter Personalmangel

### 3.2.2 Nutzung des Potentials des Bestandspersonals

#### B.1 Gewinnung von Teilzeitlehrkräften zum Aufstocken des individuellen Teilzeitumfangs

- Ein hoher Prozentsatz an Lehrkräften ist in Teilzeit tätig, insbesondere in der familienpolitischen Teilzeit. Die Gründe für den jeweiligen Stundenumfang der einzelnen Lehrkraft sind individuell.
- In der Bereitschaft von Lehrkräften, den eigenen Teilzeitumfang (geringfügig) zu erhöhen, steckt großes Potential. Dies betrifft sowohl Engpässe an Einzelschulen (z. B. Ausfall einer Lehrkraft während des Schuljahres) als auch die flächendeckende Betrachtung der Unterrichtsversorgung.

#### Mögliche Kapazitätsgewinne:

mehrere hundert VZK bei Aufstockung von durchschnittlich 1–2 Wochenstunden pro Teilzeitlehrkraft

#### Zeithorizont:

kurzfristig

#### Bisheriger Einsatz:

- Schulleitungen sprechen bereits jetzt gezielt Lehrkräfte an, sofern es die Situation an der Schule vor Ort erfordert. Zum Schuljahr 2025/2026 konnten dadurch alleine rund 400 VZK zusätzlich gewonnen werden.
- Die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen (z. B. Stundenplangestaltung) unterstützt die Wirkung dieser Appelle.

+ hohes Potential aufgrund vieler Teilzeitlehrkräfte

+ attraktiv, da unmittelbare Vergütung bei Aufstockung für die einzelne Lehrkraft

+ hohe Flexibilität auch an den Einzelschulen und während des Schuljahres

- eingeschränkte Möglichkeit zum Unterrichtseinsatz, z. B. bei fehlender Kinderbetreuung

## B.1 Hinausschieben des Ruhestands; Beschäftigung bereits pensionierter Lehrkräfte

- Lehrkräfte, die kurz vor dem Ruhestand stehen, können diesen hinausschieben.
- Diejenigen, die sich bereits im Ruhestand befinden, können in Form befristeter Verträge reaktiviert werden.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

zwei- bis dreistellige VZK-Gewinne möglich

### Zeithorizont:

kurzfristig

### Bisheriger Einsatz:

- Lehrkräfte im Ruhestand werden über Schulleitungen vor Ort im Fall von Bedarfslagen bereits angesprochen. Die rückwirkende Anhebung der Höchstgrenze der Hinzuverdienstgrenze im Ruhestand macht diese Option für pensionierte Lehrkräfte attraktiver.
- Das Hinausschieben des Ruhestands auf Antrag der Lehrkraft wird ebenfalls bereits umgesetzt.

+ Einsatz voll qualifizierter, erfahrener Lehrkräfte, die sich an den Schulen vor Ort bereits gut auskennen

- gesetzliche Hinzuverdienstgrenze im Ruhestand

## B.2 Einschränkung der Antragsteilzeit

- Art. 88 des Bayerischen Beamtengesetzes regelt die Teilzeit auf Antrag. Lehrkräfte, die ihr Stundenmaß aus persönlichen Gründen, d. h. nicht aufgrund von minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, reduzieren möchten, können dies auf dieser Basis tun.
- Stehen dienstliche Gründe – beispielsweise ein Personalmangel – dem entgegen, können sowohl flächendeckend als auch im Einzelfall Anträge dieser Teilzeitart eingeschränkt bzw. nicht genehmigt werden.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

- Gewinne im zwei- bis dreistelligen Bereich je nach Schulart
- Grund- und Mittelschule beispielsweise bisher rund 400 VZK

### Zeithorizont:

kurzfristig

### Bisheriger Einsatz:

Einschränkungen der Antragsteilzeit greifen bereits seit mehreren Jahren an den Grund-, Mittel- und Förderschulen.

+ hohe Kapazitätsgewinne aufgrund vieler Lehrkräfte in Antragsteilzeit

+ leichte Umsetzbarkeit ohne Gesetzesänderung

- erhöhte Belastungssituation der Lehrkräfte (ggf. Personalausfälle wegen Krankheit, Teildienstfähigkeit, Dienstunfähigkeit)

- nachteilige Effekte für die Attraktivität des Lehrerberufs

## B.2 Einschränkung des Antragsruhestands

- Art. 64 des Bayerischen Beamtengesetzes regelt die Möglichkeit eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.
- Der sog. Antragsruhestand ist grundsätzlich nach Vollendung des 64. Lebensjahres möglich. Einschränkungen sind aufgrund dienstlicher Gründe möglich.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

- Gewinne im mittleren zwei- bis dreistelligen Bereich pro Schulart (je nach Größe der Schulart)
- an Grund- und Mittelschulen seit 2020 rund 220 VZK

### Zeithorizont:

kurzfristig

### Bisheriger Einsatz:

Seit 2020 ist an Grund-, Mittel- und Förderschulen die Ruhestandsversetzung auf Antrag erst ab Vollendung des 65. Lebensjahres zum Schuljahresende möglich.

+ Umsetzbarkeit ohne Gesetzesänderung

- erhöhte Belastungssituation der Lehrkräfte (ggf. Personalausfälle wegen Krankheit, Teildienstfähigkeit, Dienstunfähigkeit)

- nachteilige Effekte für die Attraktivität des Lehrerberufs

## B.2 Einschränkung von Freistellungsmodellen

- Um ein sog. Freistellungsjahr („Sabbatjahr“) zu nehmen, können Lehrkräfte über einige Jahre bei Teilzeitbezügen eine höhere Arbeitszeit einbringen („Ansparphase“), bevor sie dann für ein Jahr (ggf. auch mehrere) unter Beibehaltung dieser Teilzeitbezüge freigestellt sind. Die Auszahlung der Bezüge erfolgt über den gesamten Zeitraum des Modells hinweg jeweils anteilig.
- Es handelt sich hierbei ebenfalls um eine Form der Antragsteilzeit (Art. 88 Abs. 4 BayBG). Die Genehmigung kann dementsprechend aufgrund dienstlicher Belange eingeschränkt werden.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

ab Aussetzen der Genehmigung aufwachsende Gewinne in Höhe von bis zu rund 200 VZK (je nach Größe der Schulart)

### Zeithorizont:

mittel-/langfristig

### Bisheriger Einsatz:

Sabbatmodelle werden derzeit insbesondere nur bei langer Ansparphase genehmigt.

- + Umsetzbarkeit ohne Gesetzesänderung
- + kalkulierbare Kapazitätsgewinne für die Zukunft (ab Nichtgenehmigung neuer Anträge)

- negative Effekte auf die Attraktivität des Lehrerberufs

## B.2 Verpflichtendes Arbeitszeitkonto

Ein Arbeitszeitkonto bietet die Möglichkeit, einen zeitlich begrenzten Zeitraum der personellen Unterversorgung zu überbrücken, indem Lehrkräfte (beispielsweise nach Alterskohorten gestaffelt) über mehrere Jahre jeweils eine (oder mehrere) Unterrichtsstunde(-n) pro Woche mehr erteilen.

Diese Arbeitszeit wird ihnen zu einem späteren Zeitpunkt („Rückgabe-/Ausgleichsphase“) ausgeglichen, sodass sie in einem späteren Jahr weniger Wochenstunden erbringen müssen. Es handelt sich somit lediglich um eine zeitliche Verschiebung bzw. Umverteilung der zu erbringenden Arbeitszeit.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

- Abhängig von Ausgestaltung der Kohorten der beteiligten Lehrkräfte können Gewinne im mittleren bis oberen dreistelligen Bereich erreicht werden.
- an der Grundschule im Jahr 2024 beispielsweise rund 560 VZK

### Zeithorizont:

kurz-/mittelfristig

### Bisheriger Einsatz:

- Arbeitszeitkonten kamen in der Vergangenheit bereits an allen Schularten zum Einsatz, beispielsweise in den 2000er Jahren am Gymnasium.
- An der Grundschule befindet sich im Schuljahr 2026/2027 die letzte Kohorte in der Ansparphase eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos. Ab 2028/2029 beginnt die Rückgabephase.

+ berechenbare Kapazitätsgewinne für eine Phase vorübergehender Unterversorgung  
→ passgenaue und zeitlich begrenzte Lösungsstrategie

+ fairer Ausgleich der Lehrkräfte in Form von Freizeit zu einem späteren Zeitpunkt („Ausgleichsphase“)

- hohe rechtliche Anforderungen an die Ausgestaltung
- Einsatz nur möglich, falls die Unterversorgung vorübergehend ist und die Personalversorgung sich perspektivisch stabilisiert, um eine Ausgleichsphase zu gewährleisten.

### 3.2.3 Absenkung von Personalbedarfen

+ Senkung des Personalbedarfs

#### C.1 Eingriffe in die Stundentafel

- Die Anzahl der Wochenstunden pro Fach, Jahrgangsstufe und Schulart bzw. die Gesamtzahl der Wochenstunden pro Jahrgangsstufe sind in den Schulordnungen festgelegt.
- Eingriffe in die Stundentafel, beispielsweise in der Form, dass eine Wochenstunde in einem bestimmten Fach oder einer Jahrgangsstufe reduziert wird, senken den Bedarf an Lehrkräften. Dies kann punktuell (an Einzelschulen) oder systematisch (durch Änderung der Schulordnung) umgesetzt werden.

##### Mögliche Kapazitätsgewinne:

je nach Umfang des Eingriffs (Anzahl der Wochenstunden, Jahrgangsstufen) VZK-Gewinne im zwei- bis dreistelligen Bereich möglich

##### Zeithorizont:

kurzfristig

##### Bisheriger Einsatz:

Einsatz an Grund- und Mittelschule in Eigenverantwortung von Schulamt und Schulleitung bei besonderen Engpässen an der Einzelschule („Werkzeugkasten“), oftmals zeitlich begrenzt.

- Beeinträchtigung des Bildungsangebots
- Qualitätsverluste

#### C.1 Reduzierung des Angebots im Wahlpflicht- und Wahlunterricht

+ Pflichtunterricht findet unbeeinträchtigt statt

- Innerhalb vorgegebener Stundentafeln bestehen für Schülerinnen und Schüler oftmals Wahlmöglichkeiten, beispielsweise hinsichtlich der Leistungsfächer in der gymnasialen Oberstufe.
- Neben dem Pflichtunterricht bieten Lehrkräfte eine Vielzahl an Wahlkursen, Arbeitsgruppen und besonderem Unterricht an. Lehrerwochenstunden sind hierfür bei einer angespannten Personalsituation nur in begrenztem Maße verfügbar.

##### Mögliche Kapazitätsgewinne:

mehrere hundert Vollzeitkapazitäten

##### Zeithorizont:

kurzfristig

##### Bisheriger Einsatz:

Einschränkungen greifen bereits an Grund- und Mittelschulen sowie an einigen beruflichen Schulen. Auch im Bereich der Gymnasien wurde diese Maßnahmen seit 2025/2026 in der Verantwortung der einzelnen Schulleitung verstärkt eingesetzt.

- Reduzierung des Bildungsangebots und Einschränkung individueller Schwerpunktsetzungen
- nachteilig für Schülerinnen und Schüler, die keine Wahl-, Neigungs- oder Förderangebote außerhalb der Schule wahrnehmen können

## C.2 Klassenbildung

- Je mehr bzw. je kleinere Klassen gebildet werden, desto mehr Lehrkräfte werden benötigt. Um systemisch kleinere Klassen bilden zu können, wurden in der Vergangenheit mehrere tausend Lehrerplanstellen investiert.
- Demographisch bedingte Schülerzahlzuwächse führen seit ein paar Jahren bereits zu sog. „Auffülleffekten“, also zu im Durchschnitt größeren Klassen.
- Darüber hinaus können Lehrkräfte eingespart werden, indem an kleinen Schulstandorten (z. B. Grundschulen) jahrgangsgemischte Klassen gebildet werden, die Klassenbildung über mehrere Standorte hinweg erfolgt (Mittelschulverbünde) oder in einer Jahrgangsstufe eine Klasse weniger gebildet wird (z. B. vier statt fünf Klassen bei 100 Schülerinnen und Schülern).
- Auch Gruppenteilungen, z. B. bei Förderstunden, können ausgesetzt werden. Die konkrete Umsetzung muss sich an den Möglichkeiten der jeweiligen Einzelschule orientieren.

### Mögliche Kapazitätsgewinne:

mehrere hundert Vollzeitkapazitäten

### Zeithorizont:

kurzfristig

### Bisheriger Einsatz:

Regierungen sind insbesondere an Grund- und Mittelschulen sowie Förderschulen bereits jetzt zu einer straffen Klassenbildung angehalten. Auch im Bereich der Gymnasien wurde diese Maßnahmen seit 2025/2026 in der Verantwortung der einzelnen Schulleitung verstärkt eingesetzt

- + Reduzierung des Personalbedarfs
- + Schaffen von Spielräumen in anderen Bereichen (z. B. weiterhin Angebot von Wahlkursen)

- Mehrbelastung von Lehrkräften (größere Klassen)
- Erschwernis für Differenzierung und Individualisierung
- Verfügbarkeit ausreichend großer Klassenräume

### C.3 Senkung weiterer Bedarfe

- Ein Bedarf an Lehrerstunden entsteht nicht nur im Pflicht- und Wahlpflichtunterricht. Lehrkräfte sind darüber hinaus mit weiteren wichtigen Tätigkeiten betraut, beispielsweise in der Schulleitung, als Fachleitung, als Seminarlehrkraft, in Beratungsfunktionen, in der Schulentwicklung oder in der Digitalisierung.
- Der Mehraufwand für diese Aufgaben wird z. T. in Form von Anrechnungsstunden abgegolten.

#### **Mögliche Kapazitätsgewinne:**

zwei- bis dreistellige VZK-Gewinne denkbar

#### **Zeithorizont:**

kurzfristig

#### **Bisheriger Einsatz:**

Anrechnungsstunden werden auf Grundlage geltender Vorschriften vergeben. Diese werden regelmäßig aktualisiert und die erforderlichen Ressourcen für das jeweilige Tätigkeitsfeld überprüft.

+ Verfügbarmachen von Lehrerstunden für den Pflichtunterricht

- Wegfall bedeutsamer außerunterrichtlicher Tätigkeitsfelder
- ansonsten mangelnde Wertschätzung für geleistete Arbeit

### 3.2.4 Vor- und Nachteile der Maßnahmen im Überblick

Maßnahme	Bildungsangebot	Bildungsqualität	Professionalität des Personals	keine Belastung für Lehrkräfte	Attraktivität des Lehrerberufs	geringer Aufwand	Kapazitätsgewinne	Umsetzungsdauer
A.1 Online-Informationen	+	○	○	+	+	+		▶
A.1 Werbeauspielungen	+	○	○	+	+	-		▶
A.1 Beratungsangebote	+	+	+	+	+	+		▶
A.1 Information von Abiturienten	+	+	+	+	+	-		▶▶
A.2 Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst	+	+	+	+	○	○	●●●	▶
A.2 Entfristungsprogramme	+	○	-	+	○	+	●●○	▶
A.2 Zweitqualifizierung	+	+	+	+	+	+	●○○	▶
A.2 Universitäre Nachqualifizierung	+	+	+	+	○	○	●○○	▶▶
A.3 Aushilfskräfte	+	-	-	○	○	-	●●●	▶
A.3 Einsatz weiterer Personalgruppen	+	+	○	+	+	○	●○○	▶
B.1 Individuelle Erhöhung der Arbeitszeit	+	+	+	○	○	○	●●●	▶
B.1 Freiwilliges Hinausschieben des Ruhestands; pensionierte LK	+	+	+	+	○	+	●●○	▶
B.2 Einschränkung der Antragsteilzeit	+	+	+	-	-	+	●●●	▶
B.2 Einschränkung des Antragsruhestands	+	+	+	-	-	+	●●○	▶
B.2 Einschränkung von Sabbatmodellen	+	+	+	○	-	+	●●○	▶
B.2 Verpflichtendes Arbeitszeitkonto	+	+	+	○	○	○	●●●	▶
C.1 Eingriffe in die Stundentafel	-	-	+	+	○	+	●●○	▶
C.1 Reduzierung von Wahlpflicht- und Wahlangeboten	-	-	+	+	-	+	●●○	▶
C.2 Klassenbildung	+	○	+	-	-	+	●●●	▶
C.3 Senkung weiterer Bedarfe	-	-	+	-	-	+	●●○	▶

#### Legende

hat positive Auswirkungen auf 
 hat negative Auswirkungen auf 
 neutral, keine Aussage möglich

●○○ gering (max. 2-stellig)  
 ●●○ mittel (2–3-stellig)  
 ●●● hoch (3–4-stellig)

▶ kurzfristig (innerhalb von max. 1–2 Jahren)  
 ▶▶ mittelfristig (nach ca. 2–4 Jahren)  
 ▶▶▶ langfristig (nach ca. 4–6 Jahren)

## 4. Sicherung der Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2026/2027 an den einzelnen Schularten

Das Staatsministerium setzt insbesondere die umfangreichen Maßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften (Strategien A.1 und A.2) weiterhin fort. Dazu zählen

- **Onlinekampagnen** zur Gewinnung von Lehrkräften
- das Projekt „**VOR ORT**“, das junge Menschen für ein Lehramtsstudium begeistern soll
- das **Beratungsnetzwerk Lehrerberuf in Bayern** zur individuellen Beratung von Interessentinnen und Interessenten
- **Sondermaßnahmen** zum Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst an allen Schularten mit Ausnahme der Grundschule
- **Sprachkurseangebote** für Lehrkräfte aus dem (europäischen) Ausland

Diese Maßnahmen werden bereits seit mehreren Jahren durchgeführt und sind daher sowohl im **Schuljahr 2026/2027 als auch darüber hinaus** langfristig wirksam. Beispielsweise stehen voraussichtlich über 400 Absolventinnen und Absolventen der Quereinstiegsmaßnahmen des Jahrgangs 2024/2026 für Einstellungen zur Verfügung.

Auch der **Einsatz weiteren Personals (A.3)** an den Schulen wird im Schuljahr 2026/2027 fortgesetzt. Dazu gehören unter anderem befristet beschäftigte Aushilfskräfte sowie pädagogische Unterstützungskräfte, die Lehrkräfte im Schulalltag entlasten.

Zum Schuljahr 2025/2026 konnte das **große Potential von Teilzeitlehrkräften (B.1)** noch stärker genutzt werden. Dies war durch den großen Einsatz der Schulleitungen vor Ort sowie die hohe Bereitschaft der Lehrkräfte selbst möglich. Nun gilt es, diese Einsatzbereitschaft aufrecht zu erhalten und auch im kommenden Schuljahr Lehrkräfte zu einem möglichst hohen individuellen Stundenmaß zu motivieren. Hierfür sind weitere Entlastungen durch die Entbürokratisierungsoffensive sowie die optimale Nutzung schulorganisatorischer Spielräume vor Ort weiterhin wichtige Bausteine.

Die Fortführung bestimmter **dienstrechtlicher Maßnahmen** (B.2) ist vor allem an **Grund-, Mittel- und Förderschulen** weiterhin notwendig:

- Einschränkung der Antragsteilzeit auf ein Mindestmaß von 23 bzw. 24 Wochenstunden
- Aussetzen des Antragsruhestands vor Vollendung des 65. Lebensjahres

**Freistellungsmodelle** („Sabbatjahre“) werden weiterhin genehmigt, unterliegen jedoch gewissen Einschränkungen, um die Belastungen für die Unterrichtsversorgung in den nächsten Jahren zu minimieren.



## 4.1 Grundschule

### 4.1.1 Ausgangslage

Die leichte Unterdeckung an Grundschulen zu Beginn des Schuljahres 2025/2026 konnte aufgefangen werden. Ab dem Jahr 2026 kann der Einstellungsbedarf an den Grundschulen vollständig durch grundständig ausgebildete Lehrkräfte gedeckt werden. Befristetes bzw. nicht vollständig qualifiziertes Personal kann damit über die nächsten Jahre sukzessive reduziert und durch vollständig ausgebildete Grundschullehrkräfte ersetzt werden. In späteren Jahren übersteigt das Lehrkräfteangebot voraussichtlich den Bedarf, sodass mittelfristig eine Warteliste für die Einstellung an staatlichen Grundschulen entstehen könnte.

**Abb. 4.1a: Prognosewerte an der Grundschule gemäß LP 2025**

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
<b>2026</b>	1 470	1 650	1 650	–
<b>2027</b>	1 980	2 000	2 000	–
<b>2028</b>	1 810	1 910	1 810	–

## 4.1.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

### **Geringe Betroffenheit durch das Stellenmoratorium**

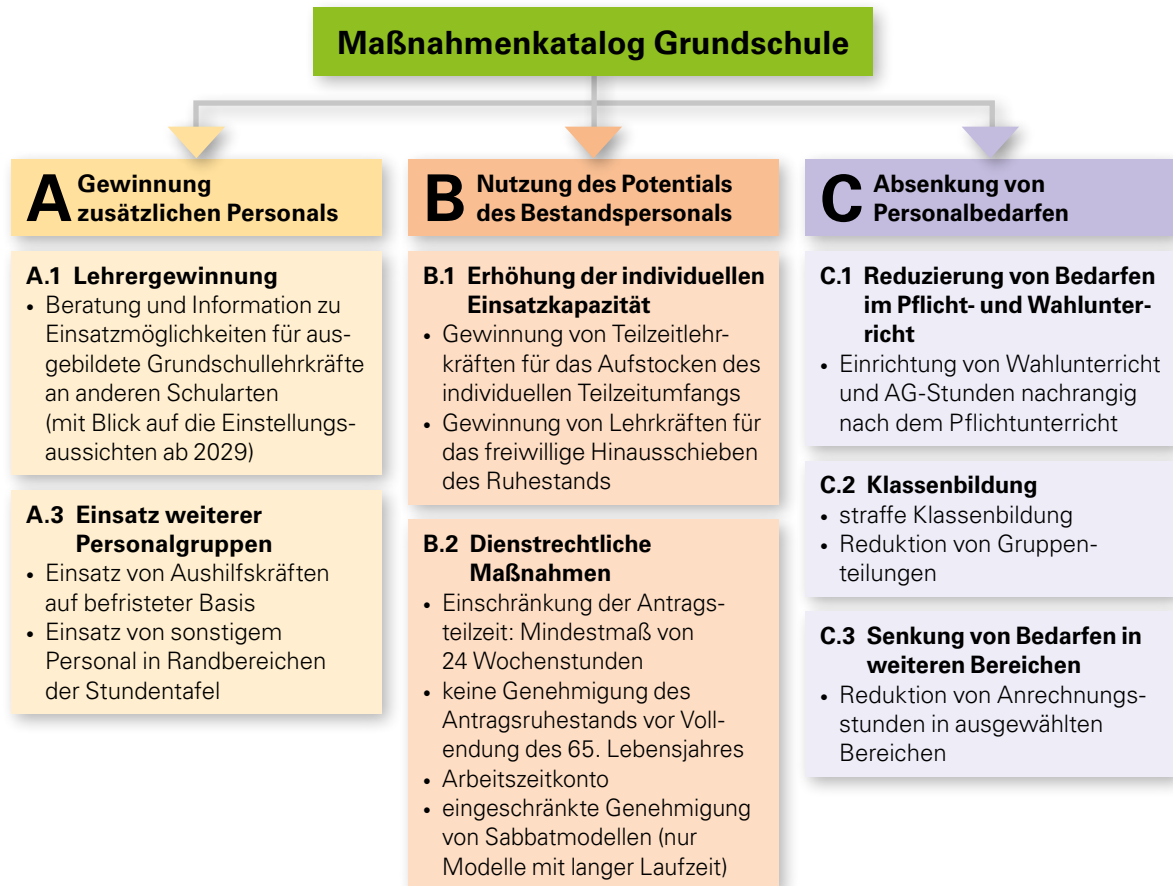
Zum Schuljahr 2026/2027 entstehen an der Grundschule lediglich Personalmehrbedarfe im einstelligen Bereich; Hintergrund sind prognostisch **geringe Schülerzahlzuwächse zum kommenden Schuljahr**. Im Bereich der Grundschule sind somit zum Schuljahr 2026/2027 nur sehr geringe kompensatorischen Maßnahmen aufgrund des Stellenmoratoriums erforderlich.

### **Perspektivische Einsatzmöglichkeiten von Grundschullehrkräften**

Während sich die Situation an den Grundschulen aus Sicht der Unterrichtsversorgung allmählich entspannt, gilt es nun, Bewerberinnen und Bewerber frühzeitig über die Veränderung der Einstellungschancen in einigen Jahren aufzuklären: Direkt an der Grundschule sind diese aufgrund hoher Bewerberzahlen ab 2031 als „ungünstig“ einzuordnen. Gleichzeitig bestehen an der Mittelschule und den Förderschulen weiterhin sehr gute Einstellungsaussichten. An diesen Schularten können demnach Absolventinnen und Absolventen der Grundschule nach Abschluss des Studiums oder im Anschluss an die 2. Staatsprüfung ebenfalls eingesetzt bzw. eingestellt werden. Dies würde an den betreffenden Schularten für eine Entlastung in der Unterrichtsversorgung sorgen. Umfassende Beratungsangebote (z. B. durch Mittelschulmentoren und das Beratungsnetzwerk Lehrerberuf in Bayern) stehen angehenden Lehrkräften, die an diesen Optionen interessiert sind, bereits jetzt zur Verfügung.

## 4.1.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2026/2027 an der Grundschule

Abb. 4.1b



#### 4.1.4 Versorgungslage an der Grundschule 2026/2027 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Durch die personelle Entspannung im Bereich der Grundschule besteht bereits zum kommenden Schuljahr **keine Deckungslücke mehr**. Dies gilt jedoch nur unter der Prämisse, die den Berechnungen der LP 2025 zugrunde liegt: nämlich, dass bisherige Maßnahmen grundsätzlich noch beibehalten bzw. erst schrittweise zurückgenommen werden. Dienstrechtliche Maßnahmen (B.2) können deshalb zum Schuljahr 2026/2027 noch nicht zurückgefahren werden, da sich hierdurch erneut eine Unterdeckung ergeben würde. Bedarfssenkende Maßnahmen (C.1 bis C.3) kommen je nach regionaler Situation zielgerichtet und wo nötig zum Einsatz. Darüber hinaus werden in einigen Bereichen Maßnahmen an Grundschulen umgesetzt, die beispielsweise aufgrund von Schülermehrungen in den vergangenen Jahren nicht mehr erforderlich sind. Auf diese Weise werden, wo immer möglich und zulässig, auch personelle Ressourcen für Mittelschulen nutzbar gemacht.

Durch die **Beibehaltung der letztjährigen Maßnahmen** kann die Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2026/2027 an den Grundschulen sichergestellt werden, auch unter der Berücksichtigung von Mehrbedarfen für Sprachfördermaßnahmen im Vorkursbereich (Vorkurs Deutsch). Das leichte Überangebot an Grundschullehrkräften, das zum Schuljahr 2026/2027 besteht, wird dabei vollständig benötigt, um das hohe Vertragsvolumen schrittweise abzubauen.



## 4.2 Mittelschule

### 4.2.1 Ausgangslage

Im Vergleich zur Vorjahresprognose (LP 2024) besteht an der Mittelschule gemäß LP 2025 zum Schuljahr 2026/2027 eine nunmehr geringere Deckungslücke in Höhe von rund 210 Vollzeitkapazitäten. Zu dieser Verbesserung gegenüber dem Vorjahr haben u. a. ein geringerer Anstieg der Schülerzahlen, weniger Ersatzbedarfe durch Fluktuation im Lehrkräftebestand sowie erfolgreiche Sondermaßnahmen beigetragen. Gleichwohl bleiben die Herausforderungen an der Mittelschule hoch.

**Abb. 4.2a: Prognosewerte an der Mittelschule gemäß LP 2025**

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
<b>2026</b>	770	720	720	-210
<b>2027</b>	930	650	650	-470
<b>2028</b>	630	620	620	-460

## 4.2.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

### **Verbesserung der Ausgangslage, jedoch noch keine Entspannung**

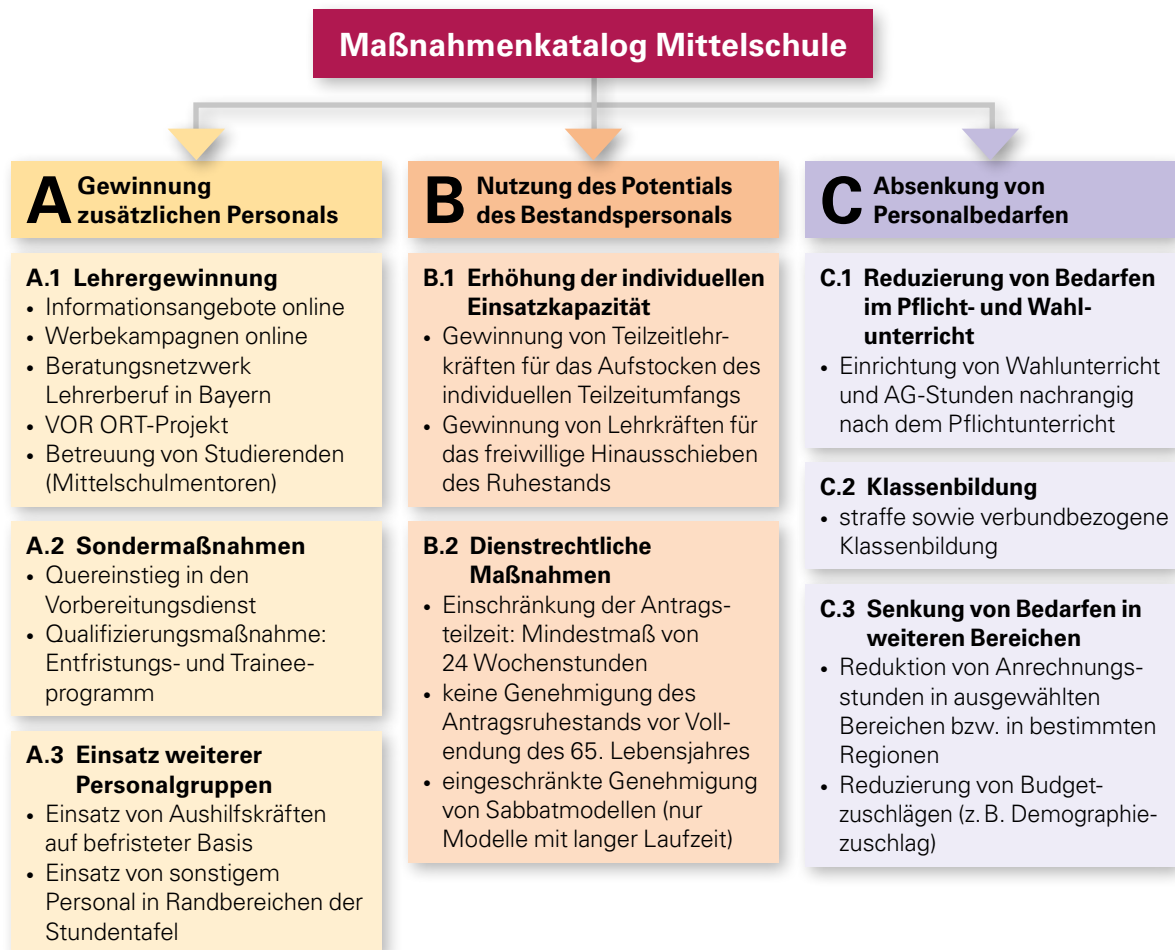
In den vergangenen Jahren wurde ein breites Spektrum an Maßnahmen an der Mittelschule ergriffen, um die dauerhaft zu geringen Bewerberzahlen aufzufangen. Der Erfolg aus einigen Sondermaßnahmen, beispielsweise der Entfristung bewährter Aushilfskräfte sowie dem Quereinstieg, schlägt sich nun nieder in geringeren Deckungslücken gegenüber der Vorjahresprognose.

Gleichzeitig kann die Situation an der Mittelschule nicht als Entspannung begriffen werden: Die Unterrichtsversorgung gelingt nur durch die Beibehaltung dienstrechtlicher Maßnahmen. Auch bedarfssenkende Maßnahmen sind weiterhin erforderlich, sodass Zusatzangebote wie Wahlunterricht und AG-Stunden sowie Gruppenteilungen vielerorts nur eingeschränkt angeboten werden können. Mit einer vierstelligen Zahl befristeter Vertragsnehmer, die oftmals keine vollständige Lehramtsausbildung aufweisen, erreichte dieser Personalkörper zum Schuljahr 2025/2026 einen neuen Höchststand und stellt weiterhin eine wesentliche Säule für die Sicherung der Unterrichtsversorgung dar.

Die Schülerzahlen an den Mittelschulen steigen auch zum Schuljahr 2026/2027, wenn auch weniger stark als noch in der Schülerprognose 2024 erwartet. Hierfür stehen jedoch aufgrund des Stellenmoratoriums keine zusätzlichen Lehrerplanstellen zur Verfügung, sodass über die ausgewiesenen Deckungslücken der LP 2025 hinaus weitere bedarfssenkende Maßnahmen umgesetzt werden müssen.

## 4.2.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2026/2027 an der Mittelschule

Abb. 4.2b



#### **4.2.4 Versorgungslage an der Mittelschule 2026/2027 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs**

Die Personalsituation an den Mittelschulen bleibt auch im Schuljahr 2026/2027 herausfordernd und erfordert eine konsequente Fortführung aller bisherigen Maßnahmen.

Der Einsatz dienstrechtlicher Maßnahmen und von Aushilfspersonal bleibt unverzichtbar. Bedarfssenkende Maßnahmen wie eine stark verbundorientierte Klassenbildung, gezielte Anpassungen in der Stundentafel sowie die Reduzierung von Wahl- und AG-Stunden sind auch im Schuljahr 2026/2027 notwendig, um die Unterrichtsversorgung im Bereich des Pflichtunterrichts sicherzustellen.

Aufgrund des Stellenmoratoriums müssen die Instrumente der Bedarfsreduzierung darüber hinaus auf weitere Bereiche ausgeweitet werden.

Besonderes Gewicht liegt weiterhin auf der Gewinnung von Lehrkräftenachwuchs (A.1 und A.2). Über Programme wie die „Mittelschulmentoren“ und das VOR ORT-Projekt werden Abiturientinnen und Abiturienten sowie Studierende gezielt für das Lehramt an Mittelschulen interessiert, informiert und im Studienverlauf begleitet. Auf längere Sicht sollen dadurch die Studierendenzahlen stabilisiert und möglichst erhöht werden. Darüber hinaus ist es ein zentrales Anliegen, ausgebildete Grundschullehrkräfte, die ab 2029 mit einer Verschlechterung der Einstellungssituation an der Grundschule rechnen müssen, für einen Einsatz an der Mittelschule zu gewinnen.



## 4.3 Förderschulen

### 4.3.1 Ausgangslage

An den Förderschulen bestehen in den kommenden Jahren Deckungslücken im hohen zweistelligen Bereich. Im aktuellen Schuljahr 2025/2026 konnten diese durch die im letztjährigen Konzept ergriffenen Maßnahmen, insbesondere auch durch eine straffe Klassenbildung, geschlossen werden. Bedenklich ist, dass weiterhin eine hohe Zahl an Einstellungsmöglichkeiten für Lehrkräfte für Sonderpädagogik nur über befristete Verträge vergeben werden kann, da zu wenige Absolventinnen und Absolventen für Festeinstellungen zur Verfügung stehen.

**Abb. 4.3a: Prognosewerte an den Förderschulen gemäß LP 2025**

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
2026	450	460	460	-80
2027	510	490	490	-90
2028	510	490	490	-100

### 4.3.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

#### **Schülerzahlzuwächse und der Förderschwerpunkt geistige Entwicklung**

An den Förderschulen, speziell im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, sind in den letzten Jahren deutliche Schülerzahlzuwächse zu verzeichnen gewesen. Diese Entwicklung setzt sich prognostisch auch im Schuljahr 2026/2027 fort, kann jedoch nicht durch ein Plus an Lehrerstellen hinterlegt werden. Auch die Förderschulen sowie der Bereich Inklusion sind deshalb von den Auswirkungen des Stellenmoratoriums betroffen, sodass zusätzliche bedarfssenkende Maßnahmen unumgänglich sind.

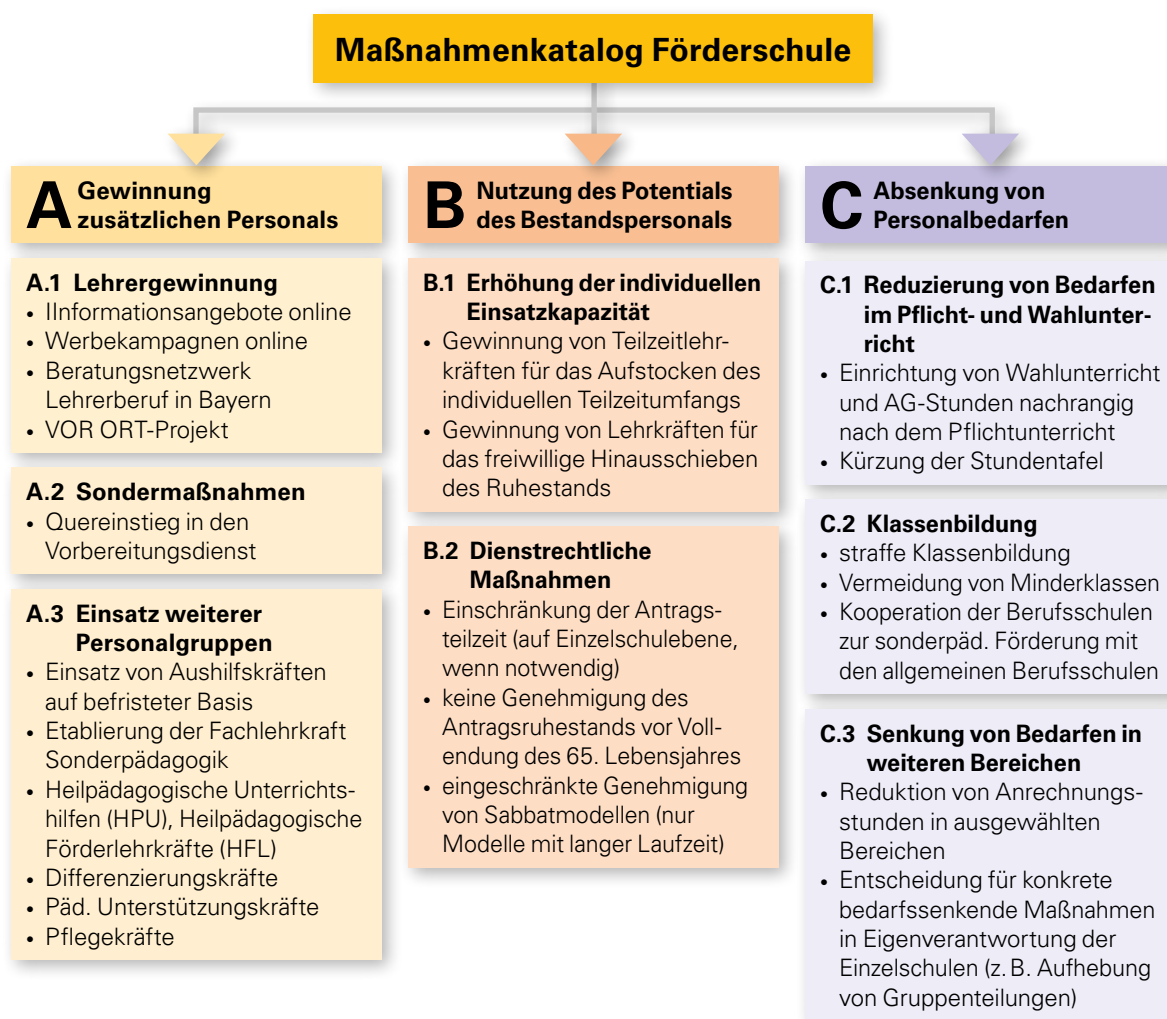
#### **Personalzusammensetzung an Förderschulen**

Die Prognose zum Lehrereinstellungsbedarf und damit auch die daraus abgeleiteten Deckungslücken stellen nur den Bedarf an Lehrkräften für Sonderpädagogik dar. Für eine vollständige Beurteilung der Personalversorgung ist jedoch eine Einbeziehung aller Berufsgruppen erforderlich, die an Förderschulen im Einsatz sind, beispielsweise Heilpädagogische Unterrichtshilfen (HPU), Heilpädagogische Förderlehrkräfte (HFL), Pflegekräfte, Pädagogische Unterstützungskräfte und Differenzierungskräfte.

Aktuell sind zudem zahlreiche befristet angestellte Lehrkräfte ohne abgeschlossene sonderpädagogische Lehramtsausbildung im Einsatz. Diese Vertragskapazitäten und Aushilfsnehmer sind derzeit ein essentieller Bestandteil, um die Unterrichtsversorgung flächendeckend sicherzustellen. Ziel bleibt es jedoch, diese personellen Fehlbestände schrittweise durch vollqualifiziertes Personal zu ersetzen.

### 4.3.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2026/2027 an den Förderschulen

Abb. 4.3b



#### 4.3.4 Versorgungslage an den Förderschulen 2026/2027 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Die Unterrichtsversorgung an den Förderschulen gestaltet sich herausfordernd, sodass der Maßnahmenkatalog insbesondere im Bereich der bedarfssenkenden Maßnahmen (C.1–C.3) ausgeweitet werden muss. Klassenstärken haben inzwischen vielerorts eine kritische Grenze erreicht, sodass Einschnitte in weiteren Bereichen notwendig sind, darunter selektive Eingriffe in die Stundentafel oder die Reduzierung von Anrechnungsstunden in ausgewählten Bereichen.

Aufgrund der angespannten Personalsituation auch in den nächsten Jahren kommt eine Rücknahme dienstrechtlicher Maßnahmen (B.2) derzeit nicht in Betracht. Weiterhin gelten damit Einschränkungen im Bereich der Antragsteilzeit und des Antragsruhestands.

Langfristigen Initiativen zur Nachwuchsgewinnung (A.1) wird besondere Bedeutung beigemessen, um die Studierendenzahl zu erhöhen. Sondermaßnahmen für einen Quereinstieg in das Lehramt für Sonderpädagogik sind weiterhin wichtig, um Personal zu gewinnen. Ein Einsatz an Förderschulen könnte auch für Grundschulabsolventinnen und -absolventen eine attraktive Option sein, insbesondere wenn sich die Einstellungs-chancen an der Grundschule ab 2029 verschlechtern.

Mit dem Schülerzuwachs im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung geht zudem ein steigender Bedarf an Pflegekräften einher. Das Stellenmoratorium macht es erforderlich, hierbei Lösungen vor Ort zu entwickeln, die ohne zusätzliche Stellen umsetzbar sind (z. B. Umverteilung von Pflegekräften, Pädagogischen Unterstützungskräften und Differenzierungskräften).



## 4.4 Realschule

### 4.4.1 Ausgangslage

Die prognostizierten Deckungslücken der vergangenen Jahre konnten im Bereich der Realschule durch den Einsatz gezielter Maßnahmen bislang abgewendet werden. Die Situation an den Realschulen stellt sich regionalspezifisch unterschiedlich dar, weshalb bereits der letztjährige Maßnahmenkatalog auf zentrale Maßnahmen verzichtete. Für das Schuljahr 2026/2027 wird keine Deckungslücke gemäß LP 2025 prognostiziert, gleichwohl müssen infolge steigender Schülerzahlen Maßnahmen aufgrund des Stellenmatoriums ergriffen werden.

**Abb. 4.4a: Prognosewerte an der Realschule gemäß LP 2025**

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
<b>2026</b>	460	540	460	–
<b>2027</b>	580	550	550	–30
<b>2028</b>	660	560	560	–120

## 4.4.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

### Regionale Disparitäten

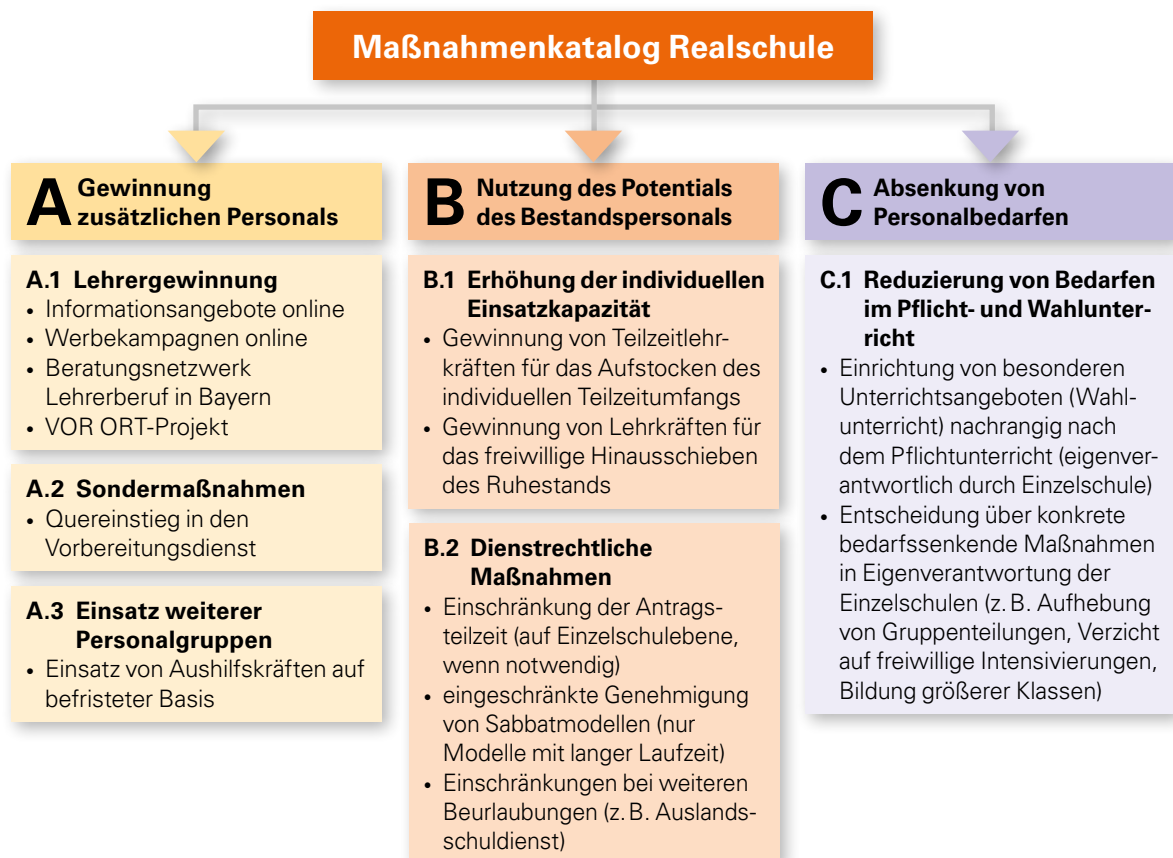
Die Situation an den Realschulen in Bayern gestaltet sich in der bayernweiten Betrachtung sehr unterschiedlich:

Schulen mit (stark) steigenden Schülerzahlen vor allem im Ballungsraum München bei gleichzeitig hoher Fluktuation im dortigen Lehrkräftebestand weisen weiterhin einen hohen Lehrkräftebedarf auf. An Schulen (meist in eher ländlichen Regionen) mit rückläufigen, stabilen oder nur leicht steigenden Schülerzahlen und gleichzeitig nur geringer Fluktuation im Lehrkräftebestand können hingegen Überkapazitäten an Lehrkräften (je nach Fächerverbindung) entstehen. So kommt auch im Schuljahr 2026/2027 der Passung der einzelnen Maßnahmen auf den einzelnen Schulstandort besondere Bedeutung zu.

Die Schulen sind damit auch von den Auswirkungen des Stellenmoratoriums unterschiedlich betroffen: Denn gemäß Schülerprognose 2025 wird insgesamt ein Schülerzuwachs von rund 3.800 Schülerinnen und Schülern an den staatlichen Realschulen erwartet, jedoch kann den Schulen in Summe zum Schuljahr 2026/2027 nur dieselbe Zahl an Lehrerkapazitäten wie im Schuljahr 2025/2026 zugewiesen werden.

### 4.4.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2026/2027 an der Realschule

Abb. 4.4b



#### **4.4.4 Versorgungslage an der Realschule 2026/2027 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs**

Zum Schuljahr 2026/2027 müssen vorrangig bedarfssenkende Maßnahmen zur Abfederung des Stellenmoratoriums bei gleichzeitig zunehmenden Schülerzahlen ergriffen werden. Deshalb erhalten die staatlichen Realschulen durchschnittlich ein um rund 2 % geringeres Grundbudget an Lehrerstunden (im Verhältnis zu der steigenden Schülerzahl). Den Schulleitungen wird dabei noch mehr Flexibilität eingeräumt, geeignete Maßnahmen für die einzelne Schule vor Ort in Eigenverantwortung umzusetzen: Maßgebliche Stellschrauben bestehen beispielsweise bei der Klassen- und Gruppenbildung sowie durch die Fokussierung des besonderen Unterrichtsangebots auf zentrale Bereiche. Durch die konsequente Einhaltung von Mindestgruppengrößen, der Vermeidung von Kleinstgruppen und effiziente Kopplungen (beispielsweise in Sport und Religionslehre) können ebenfalls Kapazitäten eingespart werden. Die Einrichtung von Pflichtunterricht, Ergänzungs- und Förderunterricht hat klaren Vorrang vor Wahlunterrichtsangeboten.

Auf diese Weise kann die Unterrichtsversorgung, insbesondere mit Blick auf den Pflichtunterricht, sichergestellt werden.

Im Sinne der langfristigen und vorausschauenden Planung gilt es weiterhin, einem Mangel an grundständig ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen im Realschullehramt entgegenzuwirken. Lehrkräftegewinnungsmaßnahmen wie die Sondermaßnahme „Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst“ sowie Informations- und Beratungsangebote werden deshalb mit hoher Intensität weiterverfolgt.



## 4.5 Gymnasium

### 4.5.1 Ausgangslage

Zum Schuljahr 2025/2026 war am Gymnasium ein sprunghafter Anstieg des Lehrkräftebedarfs wegen der neu hinzu gekommenen 13. Jahrgangsstufe im neunjährigen Gymnasium zu verzeichnen. Dieser Sondersituation wurde mit einem breiten und ausbalancierten Spektrum an Maßnahmen begegnet, sodass die Unterrichtsversorgung gelungen ist. Die Herausforderung besteht nun in der Aufrechterhaltung dieser Instrumente auch im kommenden Schuljahr 2026/2027.

**Abb. 4.5a: Prognosewerte am Gymnasium gemäß LP 2025**

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
<b>2026</b>	1 100	1 460	1 460	-740
<b>2027</b>	1 250	1 440	1 440	-540
<b>2028</b>	1 300	1 430	1 430	-380

## 4.5.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

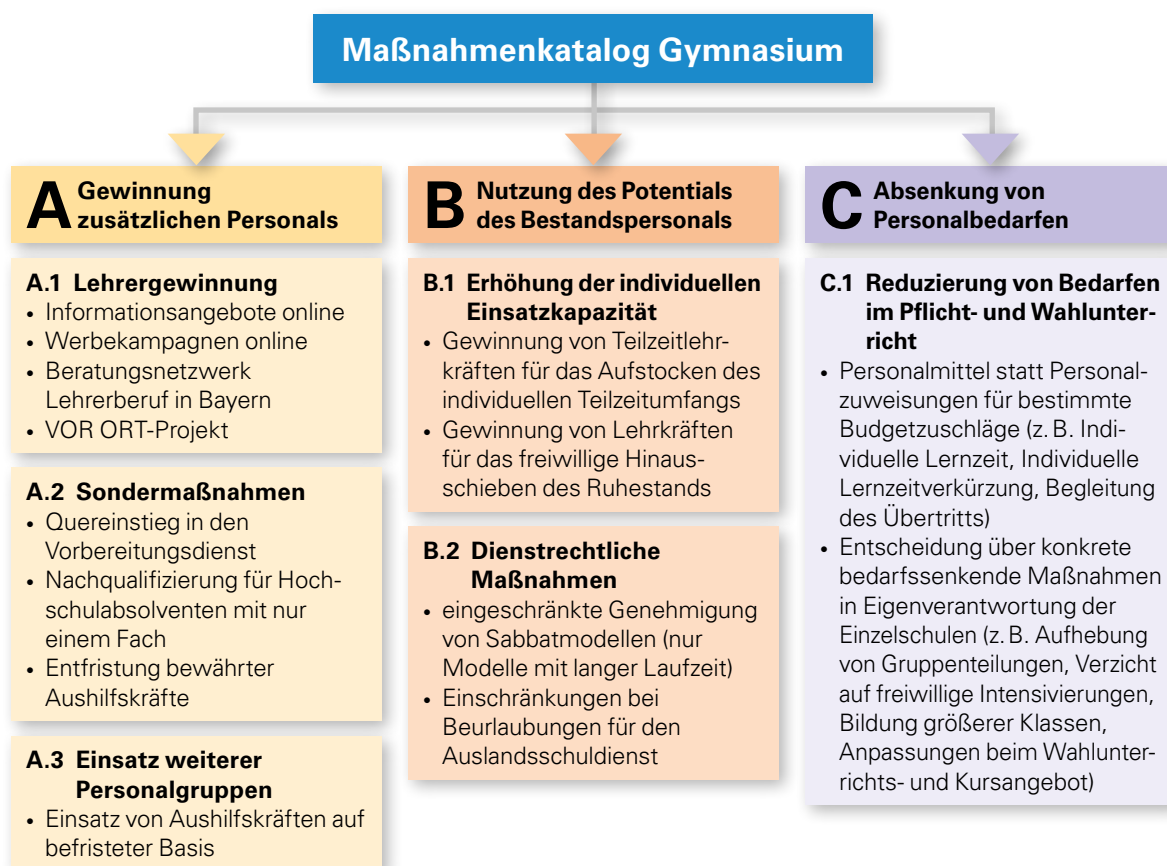
### **Erfolgreiche Maßnahmen für 2025/2026 und deren Relevanz für 2026/2027**

Zum Schuljahr 2025/2026 musste eine vierstellige Deckungslücke geschlossen werden. Dies ist durch eine Mischung aus zentralen Maßnahmen einerseits und eigenverantwortlichen Maßnahmen vor Ort in Form von freiwilligen Teilzeitaufstockungen und bedarfssenkenden Maßnahmen im benötigten Umfang gelungen.

Zwar ist die Deckungslücke am Gymnasium gemäß LP 2025 zum Schuljahr 2026/2027 um rund 1/3 zurückgegangen. Darüber hinaus sind jedoch in etwa demselben Umfang fehlende Lehrerplanstellen infolge des Stellenmoratoriums auszugleichen, da ein vierstelliger Schülerzuwachs erwartet wird.

## 4.5.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2026/2027 am Gymnasium

Abb. 4.5b



#### **4.5.4 Versorgungslage am Gymnasium 2026/2027 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs**

Die Fortsetzung des bestehenden Maßnahmenpakets auch im Schuljahr 2026/2027 ist in Anbetracht der dargestellten Herausforderungen vollumfänglich erforderlich.

Positiv ist zu bewerten, dass sich 2026 das Verhältnis von Lehrkräfteangebot und Einstellungsbedarf günstiger darstellt als im Vorjahr, eine Tendenz, die durch die Fortführung gezielter Lehrkräftegewinnungsmaßnahmen auch zukünftig erhalten bleiben soll. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen reicht allerdings nicht aus, um die Nachholbedarfe des Vorjahres vollständig zu schließen. Maßnahmen wie das Projekt VOR ORT sowie der Quereinstieg zum Vorbereitungsdienst sind deshalb auch für die Deckung zukünftiger Bedarfe von hoher Bedeutung.

Teilzeitlehrkräfte leisten bereits in diesem Jahr einen unverzichtbaren Beitrag zur Sicherung der Unterrichtsversorgung. Deren Bereitschaft, ihren individuellen Stundenumfang zugunsten der Bewältigung der Situation an ihrer eigenen Schule zu erhöhen bzw. aufrechtzuhalten, ist auch weiterhin ein entscheidender Baustein im Gefüge.

Die durch das Stellenmoratorium entstehende Kapazitätslücke im Umfang von mehreren hundert Stellen muss ausschließlich über bedarfssenkende Maßnahmen kompensiert werden. Hierzu ist weiterhin eine zentrale Absenkung des Grundbudgets an Lehrerstunden (im Verhältnis zu den Schülerzahlen) im Umfang von rund 2 % erforderlich. Wie bisher erfolgen dabei die Auswahl und Umsetzung konkreter, an das geringere Budget angepasster Maßnahmen eigenverantwortlich vor Ort.



## 4.6 Berufliche Schulen

### 4.6.1 Ausgangslage

Zum Schuljahr 2025/2026 ist der Lehrkräftebedarf an den beruflichen Schulen einmalig etwas geringer ausgefallen, da durch das neunjährige Gymnasium etwas weniger Abiturientinnen und Abiturienten in eine Ausbildung gestartet sind. Zum Schuljahr 2026/2027 ist jedoch von einer Deckungslücke in Höhe von rund 50 VZK auszugehen, die in den nächsten Jahren weiter anzuwachsen droht.

**Abb. 4.6a: Prognosewerte an den beruflichen Schulen gemäß LP 2025**

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften <sup>1</sup>	Kumulative Deckungslücke in VZK
<b>2026</b>	730	500	-50
<b>2027</b>	870	500	-200
<b>2028</b>	910	520	-350

<sup>1</sup> nur Lehramt berufliche Schulen sowie Fachlehrkräfte; zzgl. Angebot Gymnasiallehrkräfte und weiteres Lehrpersonal, vgl. 4.6.2

## 4.6.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

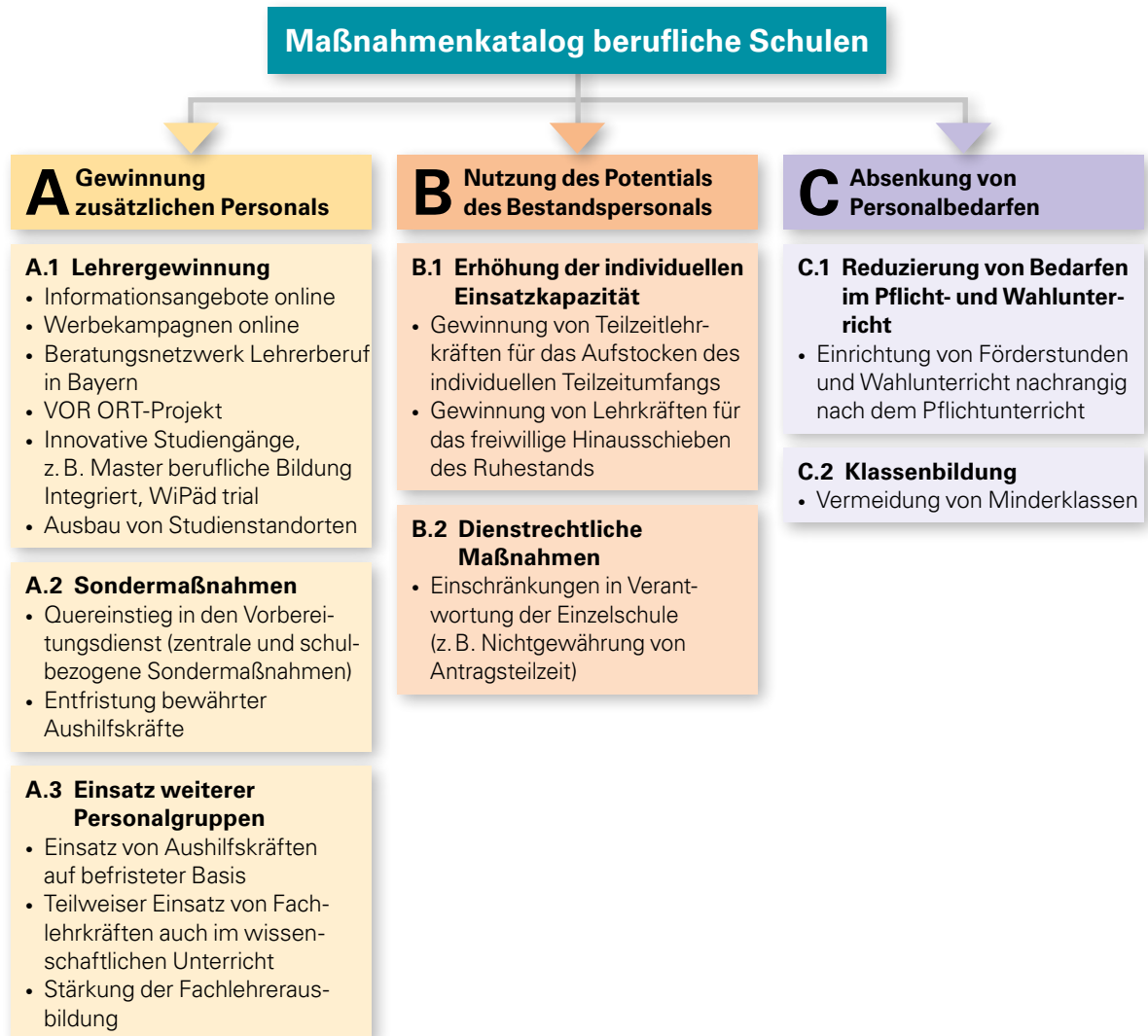
### **Lehrpersonalzusammensetzung an beruflichen Schulen**

Der Bedarf und das Angebot an Lehrkräften für berufliche Schulen setzen sich aus unterschiedlichen Gruppen zusammen. Etwa zwei Drittel des Bedarfs werden von Lehrkräften mit Lehramtsbefähigung für berufliche Schulen sowie von Fachlehrkräften abgedeckt. Rund 20 % des Unterrichts übernehmen Lehrkräfte mit gymnasialer Lehramtsbefähigung, ergänzt durch fachlich qualifizierte Personen ohne formale Lehramtsausbildung, wie etwa Meister oder Techniker.

Der hohe Einsatzbedarf von Gymnasiallehrkräften am Gymnasium selbst reduziert deren Verfügbarkeit für Berufliche Oberschulen und Wirtschaftsschulen. Ein weiterhin erhöhter Einstellungsbedarf wird in den beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik, Elektro- und Informationstechnik, Bautechnik, Agrarwirtschaft, Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaften sowie Sozialpädagogik erwartet.

## 4.6.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2026/2027 an den beruflichen Schulen

Abb. 4.6b



#### **4.6.4 Versorgungslage an der beruflichen Schulen 2026/2027 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs**

Berufliche Schulen zeichnen sich durch eine Bandbreite an Ausbildungsrichtungen und Fachrichtungen aus, sodass die konkrete Situation an einzelnen Schulstandorten sehr unterschiedlich ausfallen kann. Zur Deckung der erwarteten Deckungslücke in Höhe von rund 50 VZK wird deshalb auch weiterhin von flächendeckenden dienstrechtlichen Maßnahmen abgesehen und stattdessen auf die hohe Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit der Schulleitungen vor Ort gesetzt.

Sämtliche Maßnahmen mit dem Ziel der langfristigen Lehrkräftegewinnung sollen mit hoher Intensität fortgesetzt werden, darunter insbesondere auch innovative Studiengänge (z. B. „Wirtschaftspädagogik Trial“ in Nürnberg) sowie der Ausbau der Studienstandorte des Bachelorstudiengangs „Ingenieurpädagogik“.

Der Einsatz zentraler und schulbezogener Sondermaßnahmen zum Quereinstieg hat sich bewährt und wird fortgesetzt, ebenso die niederschwellige Entfristung bewährter Aushilfslehrkräfte. In gewissem Umfang können außerdem Fachlehrkräfte im wissenschaftlichen Unterricht eingesetzt werden.

Bemühungen um weitere Teilzeitaufstockungen (auch während des laufenden Schuljahres) sowie eine standortangemessene Klassenbildung können am besten durch die Schulleitungen vor Ort umgesetzt werden.

## 5. Ausblick

Lehrkräfte sind das Fundament unseres Bildungssystems. Sie prägen maßgeblich die Qualität des Unterrichts und nehmen Einfluss auf die Entwicklung junger Menschen. Gute Bildung braucht engagierte, gut ausgebildete und motivierte Lehrerinnen und Lehrer.

Unsere Bildungslandschaft befindet sich im Wandel: Digitalisierung, der Einsatz von Künstlicher Intelligenz und die zunehmende Heterogenität der Schülerschaft stellen Schulen und Lehrkräfte vor anspruchsvolle Aufgaben. Mehr denn je brauchen wir hierfür qualifizierte Lehrkräfte.

Der Lehrerberuf ist herausfordernd – und zugleich ein zutiefst sinnstiftender, eröffnet er doch die Möglichkeit, junge Menschen zu fördern und auf ihrem Lernweg zu begleiten. Bisweilen werden vor allem Belastungen und Schwierigkeiten der Lehrkräfte betont. Dabei gerät leicht aus dem Blick, wie erfüllend diese Arbeit ist. Eine ausgewogene Darstellung der Arbeitsrealität ist aber entscheidend, um Nachwuchs für diesen wertvollen Beruf zu gewinnen.

Nur im Miteinander von Politik und Schulaufsicht, Verbänden und Lehrkräften kann es gelingen, die Herausforderungen der kommenden Jahre – auch die der Personalversorgung – zu stemmen. Mit dem Dialogprozess, der diesem Gesamtkonzept vorausging, wurde dieser gemeinsame Weg eingeschlagen, und ebenso soll er auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden. Nur auf diese Weise lässt sich die Daueraufgabe „Unterrichtsversorgung“ bewältigen.

## Weitere Informationen

[www.lehrer-werden.bayern](http://www.lehrer-werden.bayern)



### Impressum

**Herausgeber:** Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Salvatorstraße 2, 80333 München

**Fotos:** Titel: iStock.com/SeventyFour, Seite 7: iStock.com/megaflopp, Seite 30: BalanceFormCreative – stock.adobe.com, Seite 34: highwaystarz – stock.adobe.com, Seite 38: eric – stock.adobe.com, Seite 42: iStock.com/SolStock, Seite 46: Monkey Business – stock.adobe.com, Seite 50: iStock.com/DGLimages · **Veröffentlichung:** 26. Februar 2026

**Hinweis:** Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Auf-

drucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



**BAYERN | DIREKT** ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Telefon 089 122220 oder per E-Mail unter [direkt@bayern.de](mailto:direkt@bayern.de) erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.