



GESAMTKONZEPT

Unterrichts- und Personalversorgung
im Schuljahr 2025/2026



Gesamtkonzept zur Personal- und Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2025/2026

1. Vorwort	4
2. Einleitung	6
3. Werkzeuge und Maßnahmen zur Sicherung der Personalversorgung	8
3.1 Komplexität der Ausgangssituation	8
3.2 Grundsätzliche Lösungsansätze gegen Personalmangel	10
4. Sicherung der Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2025/2026 an den einzelnen Schularten	28
4.1 Grundschule	30
4.2 Mittelschule	34
4.3 Förderschulen	38
4.4 Realschule	42
4.5 Gymnasium	46
4.6 Berufliche Schulen	50
5. Ausblick	54



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

ja, wir haben Lehrkräftemangel in Bayern. Vom Beginn meiner Amtszeit an habe ich sehr deutlich auf diese Herausforderung hingewiesen. Es war mir ein Anliegen, die Lehrerbedarfsprognose meines Hauses deutlich zu erweitern: Durch neu gestaltete Grafiken und Tabellen schaffen wir ein Höchstmaß an Transparenz.

Aber die Diagnose ist immer nur der erste Schritt. Weitaus wichtiger ist die Therapie: Was also können wir tun, um die Unterrichtsversorgung an den bayerischen Schulen sicherzustellen? Erstmals legt das Kultusministerium ein Gesamtkonzept zur Unterrichtsversorgung vor. Es ist genauso klar wie die neu gestaltete Lehrerbedarfsprognose. Ich möchte aufzeigen, welche Maßnahmen wir in den einzelnen Schularten ergreifen. Die Situation der Schularten unterscheidet sich stark – also brauchen wir auch unterschiedliche Lösungsstrategien.

Ich habe in den letzten Monaten mit vielen Mitgliedern der Schulfamilie über die Situation gesprochen: Mit Schülervvertretungen und Elternvereinigungen, mit Lehrerverbänden und Personalräten, mit Schulleitungsverbänden und der Schulaufsicht. Viele Ideen und Anregungen sind in dieses Konzept eingeflossen. Aber die Interessen all dieser Akteure sind unterschiedlich. Nicht jeder Wunsch, nicht jeder

Vorschlag findet sich hier wieder. Ich habe die Interessen zusammengeführt und gebündelt.

Im Mittelpunkt steht das Ziel, für unsere Kinder und Jugendlichen hochwertigen Unterricht anzubieten. Das erwarten – zu Recht – auch die Eltern in Bayern. Aber wir müssen auch die Belastungssituation von Lehrkräften, Schulleitungen und der Schulaufsicht im Blick haben. Und, ganz wichtig: Wir müssen Nachwuchs gewinnen. Das gelingt nur, wenn die Herausforderungen bewältigbar bleiben.

Im nächsten Schuljahr überprüfen wir, ob die Maßnahmen dieses Konzepts erfolgreich waren. Dann möchte ich mit der Schulfamilie abwägen, ob wir sie anpassen müssen. Die Personalversorgung an unseren Schulen ist herausfordernd – umso wichtiger ist es, dass wir uns austauschen, im Dialog bleiben und gemeinsam nach tragfähigen Lösungen suchen. Denn ein gemeinsames Verständnis ist die Grundlage dafür, die Herausforderungen zu bewältigen. Mit diesem Gesamtkonzept stelle ich meine Strategie verständlich und nachvollziehbar vor. Lassen Sie uns gerne darüber diskutieren, was wir noch besser machen können.

München, im Februar 2025



Anna Stolz
Bayerische Staatsministerin
für Unterricht und Kultus

2. Einleitung

Beste Bildung für junge Menschen: Um diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, ist eine sichere Unterrichtsversorgung das wichtigste Fundament. Ziel ist wie bisher, durch vorausschauende Planung genügend qualifizierte Lehrkräfte einzustellen sowie durch die passgenaue Umsetzung vielfältiger Maßnahmen die hohe Bildungsqualität für die rund 1,7 Millionen Schülerinnen und Schüler sicherzustellen.

Mit der **Bayerischen Lehrerbedarfsprognose** legt das Staatsministerium für Unterricht und Kultus jährlich eine Vorausberechnung, die im Kern **zwei Aufgaben** erfüllt:

- Abiturientinnen, Abiturienten und Interessierte bekommen Einblick in die künftigen Einstellungsaussichten im Lehramt.
- Entscheidungsträger erhalten Steuerungswissen für die Personalplanung und zur Sicherung der Unterrichtsversorgung.

Seit einigen Jahren herrscht Personalmangel in verschiedenen Branchen des Arbeitsmarktes, so auch beim Lehrerberuf. Nach der aktuellen Lehrerbedarfsprognose 2024 (LP 2024) ist an fast allen Schularten mit **Deckungslücken** im staatlichen und nicht-staatlichen Bereich zu rechnen, sofern nicht gegengesteuert wird:

Jahr	Kumulative Deckungslücke (unbefristete Lehrkräfte) in VZK gemäß LP 2024 im Vergleich zur Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2021/2022 an					
	GS ¹	MS	FöS	RS	GY	BerS
2024	- 210	- 820	- 20	- 40	-	- 60
2025	- 400	- 1 370	- 60	- 90	- 1 320	-
2026	- 230	- 1 990	- 70	- 190	- 1 210	- 80
2027	- 40	- 2 310	- 40	- 230	- 1 230	- 200
2028	-	- 2 310	-	- 310	- 1 220	- 330

¹ Im Fall der Grundschule: Modifizierte Prognoserechnung gegenüber LP 2024 aufgrund des VGH-Urteils zum Arbeitszeitkonto und der Auflage eines neuen Arbeitszeitkontos sowie unter Berücksichtigung vorläufiger Daten zur Lehrerausbildung 2024.

Im Sommer 2024 hat Staatsministerin Stolz deshalb erstmals einen **Dialogprozess** angestoßen, um alle Beteiligten der Schulfamilie bei der Bewältigung dieser Herausforderungen einzubeziehen. Nach einer schulartübergreifenden Auftaktsitzung im Juli 2024 wurden im Herbst und Winter 2024 ausführliche Dialogrunden in allen Schularten geführt unter Beteiligung von:

- Vertreterinnen und Vertretern der Schulaufsicht (z. B. Regierungen, Ministerialbeauftragte)
- Mitgliedern des Hauptpersonalrats
- Lehrer-, Schulleiter- und Schulaufsichtsverbänden
- Elternverbänden
- Landesschülersprechern/Landesschülersprecherinnen

Im vorliegenden Konzept werden die Ergebnisse dieses Austausches zusammengefasst. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Schritten, die zur **Sicherung der Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2025/2026** erforderlich sind.

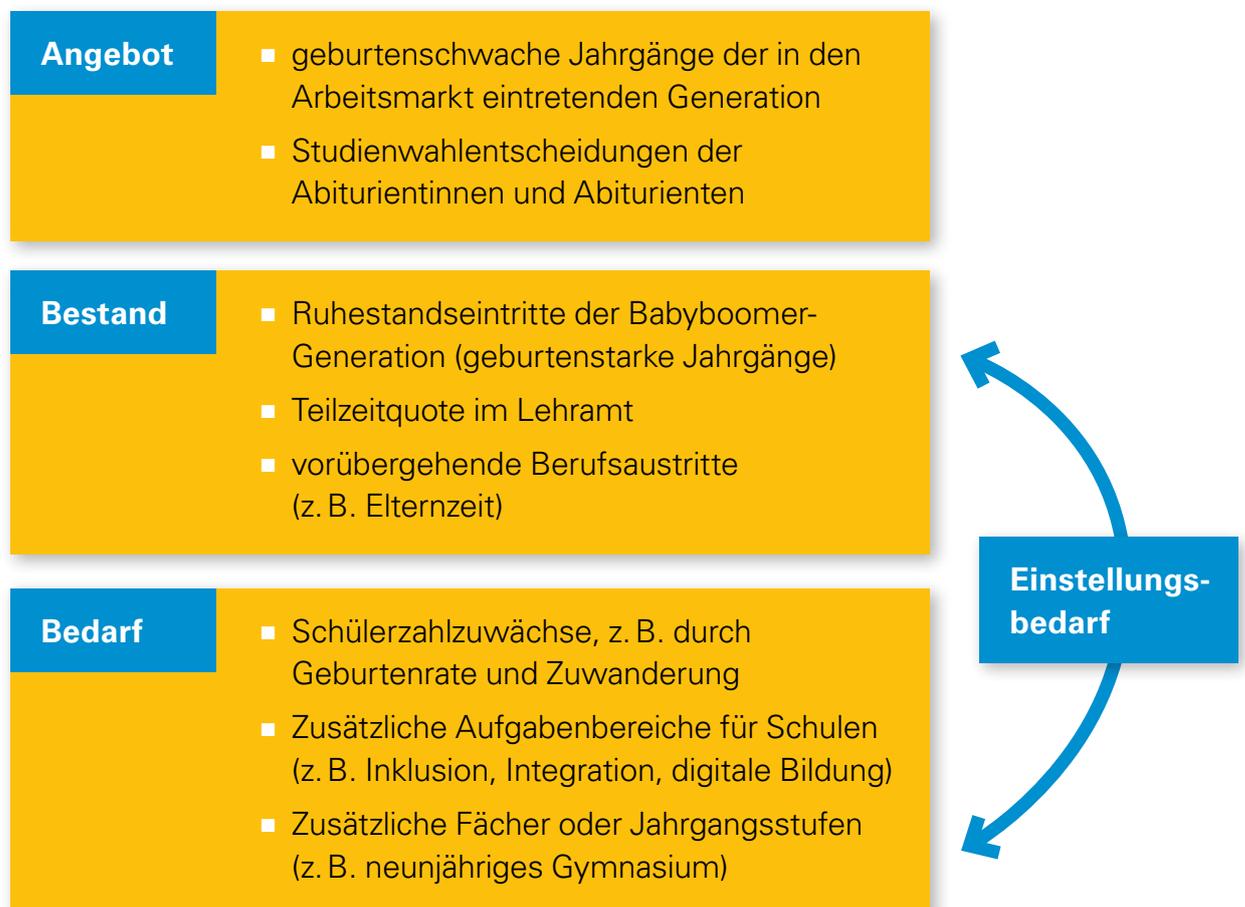
Ausgangsbasis für die getroffenen Abschätzungen und die beschlossenen Maßnahmen an den einzelnen Schularten ist die LP 2024. Einzelheiten zur zugrundeliegenden **Modellrechnung** (z. B. statistische Grundlagen, Prognosebasis und Methodik) ebenso wie weitere Hintergründe zu den Einfluss- und Unsicherheitsfaktoren sowie zu den komplexen Ursachen des Personalmangels sind dort nachzulesen. Die Lehrbedarfsprognose ist online unter <https://www.km.bayern.de/ministerium/statistik-und-forschung/prognosen> abrufbar.

3. Werkzeuge und Maßnahmen zur Sicherung der Personalversorgung

3.1 Komplexität der Ausgangssituation

Die **Ursachen** für die angespannte Versorgungslage sind vielfältig, lassen sich jedoch drei Bereichen zuordnen (vgl. auch LP 2024, Kapitel 3 und 7), nämlich dem Angebot, dem Gesamtbestand sowie dem Bedarf an Lehrkräften:

Ursachen für den Lehrkräftemangel



Geeignete Lösungsstrategien sollten in allen drei Bereichen ansetzen. Dabei müssen die jeweiligen Bedürfnisse und Anliegen der am Schulleben beteiligten Personengruppen berücksichtigt werden, die mitunter im Widerspruch zueinander stehen können. Zudem bestehen auch Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Schularten, etwa beim Werben um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger.

Lehrkräftebedarfe an staatlichen, kommunalen und privaten Schulen

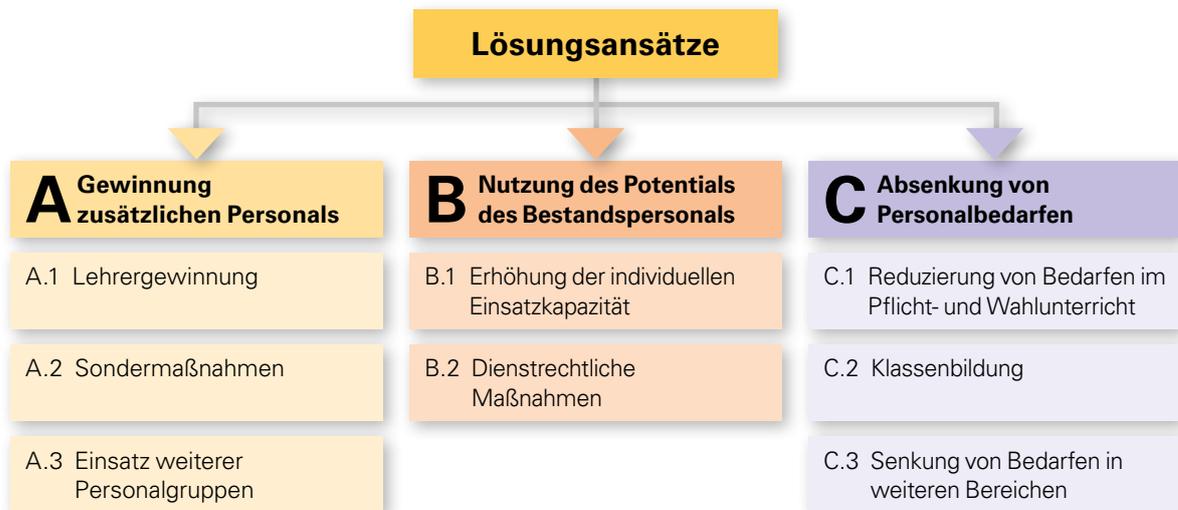
Die Lehrerbedarfsprognose liefert eine Vorausberechnung unabhängig vom Schulträger. Denn Lehrkräfte werden nicht nur an staatlichen, sondern auch an kommunalen und privaten Schulen benötigt (= Bedarfe). Nichtstaatliche Schulen tragen zur vielfältigen Bildungslandschaft in Bayern bei. Zwar können sich Absolventinnen und Absolventen auch weiterhin für eine Bewerbung an privaten oder kommunalen Schulen entscheiden (= Angebot), hervorragende Einstellungschancen im staatlichen Bereich verschärfen jedoch auch die **Personalsituation bei nichtstaatlichen Trägern**.

Maßnahmen, die das Staatsministerium ergreift und die in diesem Konzept dargestellt sind, beziehen sich in vielen Fällen nur auf staatliches Personal bzw. auf staatliche Schulen. In der Gesamtbetrachtung müssen jedoch weiterhin auch kommunale und private Schulträger mitgedacht werden, insbesondere, da sie oftmals – je nach Schulart und Region – das Netz der staatlichen Schulen wesentlich unterstützen.

In diesem Sinne wurden bereits im Jahr 2023 mit entsprechenden Beschlüssen des Landtags und Bekanntmachungen des Kultusministeriums Erleichterungen für die Personalgewinnung an privaten Schulen erwirkt.

3.2 Grundsätzliche Lösungsansätze gegen Personalmangel

Um eine drohende Unterversorgung abzuwenden, stehen **drei grundlegende Strategien** mit zugehörigen Lösungsansätzen zur Verfügung, die an den zuvor beschriebenen Ursachen für die angespannte Personalsituation (Angebot, Bestand, Bedarf) ansetzen:



Die verschiedenen Lösungsansätze werden im Anschluss unter folgenden Gesichtspunkten diskutiert:

<p>Vor- und Nachteile in Hinblick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfang des Bildungsangebots ■ Qualität von Bildung ■ Professionalität des Lehrerberufs ■ Be- bzw. Entlastung von Lehrkräften ■ Attraktivität des Lehramts ■ Kosten und Aufwand 	<p>Zeithorizont für die Wirksamkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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)
<p>Erwartbare Kapazitätsgewinne für die Unterrichtsversorgung (VZK = Vollzeitkapazitäten)</p>	

Das vorliegende Konzept beinhaltet die Ansätze, die das Kultusministerium (zum kommenden Schuljahr) umsetzen kann. Darüber hinaus wären grundsätzlich auch Änderungen an den gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich, z. B. im Bereich der familienpolitischen Teilzeit durch die Neuregelung des Art. 89 des Bayerischen Beamtengesetzes. Solche Ansätze erfordern jedoch die Zustimmung des Landtags und sind deshalb nicht Gegenstand dieses Konzepts.

Bereits ergriffene Maßnahmen und deren Berücksichtigung in der LP 2024

Einige der im Folgenden diskutierten Strategien kommen bereits seit mehreren Jahren zum Einsatz. Die Maßnahmen, die schon ergriffen wurden, sind in der **LP 2024 bereits mitberücksichtigt**, und zwar jeweils in dem Umfang, in dem sie in den entsprechenden Jahren zur Bedarfsdeckung beitragen. Sie führen also **nicht erneut** bzw. **nicht zusätzlich** zur Schließung der in der LP 2024 ausgewiesenen Deckungslücken, sondern nur, wenn die Maßnahmen intensiviert werden.

Gleichzeitig würden die Rücknahme oder das Aussetzen bereits bestehender Maßnahmen eine zusätzliche Lücke in der Versorgung erzeugen. Demnach ist eine **Fortsetzung dieser Maßnahmen** im Jahr 2025 (und ggf. darüber hinaus) in der Regel mindestens im bisherigen Umfang erforderlich.

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, 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
- 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 Studienanfänger 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 1 400 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 auf befristeter Basis.
- 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 und weitere.
- 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 ausgebaut.

Gemäß Koalitionsvertrag sollen entsprechende Stellen weiterhin intensiv aufgestockt werden.

+ 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.
- Die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen (z. B. Stundenplangestaltung) unterstützt die Wirkung dieser Appelle.

- + hohes Potential aufgrund vieler Teilzeitlehrkräfte
- + attraktive, 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. Dort wurde ein Mindestmaß im Umfang von rund 85 % der Arbeitszeit festgelegt.

+ 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 wurden an den meisten Schularten seit 2020 gar nicht mehr oder nur sehr eingeschränkt 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 an verschiedenen Schularten zum Einsatz, beispielsweise in den 2000er Jahren am Gymnasium.
- Seit dem Schuljahr 2020/2021 befanden sich Lehrkräfte an Grundschulen in der Ansparphase eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos.
- Die Verordnung wurde zwischenzeitlich für unwirksam erklärt. Für die Grundschule wird (rückwirkend) ein neues Arbeitszeitkonto verordnet.

+ 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 Schulumt 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 (z. B. Chor, Orchester, Sportangebote u. ä.) 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.

- 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 systematisch kleinere Klassen bilden zu können, wurden in der Vergangenheit mehrere tausend Lehrerplanstellen investiert.
- Demographisch bedingte Schülerzahlzuwächse führen seit ein paar Jahren bereits zu sog. „Auffülleeffekten“, 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 und Schulämter sind insbesondere an Grund- und Mittelschulen bereits jetzt zu einer straffen Klassenbildung angehalten.

- + 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, 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 Gewinne denkbar

Zeithorizont:

kurzfristig

Bisheriger Einsatz:

Anrechnungsstunden werden auf Grundlage geltender Vorschriften vergeben.

+ 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 Lehramt	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 2025/2026 an den einzelnen Schularten

Fortsetzung bestehender Maßnahmen

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

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

Diese Maßnahmen kommen bereits seit mehreren Jahren zum Einsatz und sind demnach sowohl im **Schuljahr 2025/2026** als auch mit einer **längerfristigen Perspektive** darüber hinaus wirksam. Zum Beispiel stehen voraussichtlich rund 400 Absolventinnen und Absolventen aus der Quereinstiegsmaßnahme des Jahrgangs 2023/2025 zur Einstellung zur Verfügung. Zusätzlich gewonnene Studierende kommen später an die Schulen.

Der **Einsatz weiteren Personals** (A.3) an Schulen wird im Schuljahr 2025/2026 ebenfalls fortgesetzt, darunter die Beschäftigung von Aushilfskräften (i. d. R. auf befristeter Basis) sowie von **Unterstützungskräften** zur Entlastung von Lehrkräften.

Schulleitungen und Schulaufsichten vor Ort sind angehalten, das große **Potential im Personalkörper der Teilzeitlehrkräfte** zu nutzen (B.1):

- **Lehrkräfte in Teilzeit** werden systematisch durch persönliche Gespräche dafür gewonnen, das Stundenmaß im Rahmen der eigenen Möglichkeiten zu erhöhen.
- **Entlastungen** im Zuge der Entbürokratisierungsoffensive sowie die Ausschöpfung schulorganisatorischer Möglichkeiten vor Ort können zu einer erhöhten Bereitschaft beitragen.

Auch die Möglichkeit zum freiwilligen Hinausschieben des Ruhestands (B.1) besteht fort.

An einigen Schularten ist es erforderlich, bestimmte **dienstrechtliche Maßnahmen** (B.2) weiterzuführen. Dies betrifft insbesondere die Grund-, Mittel- und Förderschulen:

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

In den letzten Jahren wurden wenige oder keine **Freistellungsmodelle** („Sabbatjahre“) genehmigt. Die Genehmigung muss weiterhin restriktiv erfolgen. Im Sinne der **Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs** können jedoch an der Grund- und Mittelschule, der Förderschule und der Realschule in Zukunft Sabbatmodelle in einem bestimmten Rahmen wieder ermöglicht werden. Sabbatjahre am Gymnasium unterliegen ebenfalls Einschränkungen im Genehmigungsverfahren.



4.1 Grundschule

4.1.1 Ausgangslage

Aufgrund der vor einigen Jahren gestiegenen Studienanfängerzahlen stehen inzwischen wieder mehr grundständig ausgebildete Lehrkräfte zur Einstellung zur Verfügung. Jedoch wurden infolge eines Urteils des Verwaltungsgerichtshofs im Herbst 2024 die Vorschriften des verpflichtenden Arbeitszeitkontos an Grundschulen für unwirksam erklärt. Dadurch entstehen u. a. im Schuljahr 2025/2026 Deckungslücken, die in der LP 2024 noch nicht ausgewiesen waren:

Abb. 4.1a: Prognosewerte an der Grundschule¹

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften ²	Fest-einstellungen (nach Angebot) ²	Kumulative Deckungslücke in VZK ²
2024	1 700	1 580	1 580	-210
2025	1 620	1 600	1 600	-400
2026	1 970	1 610	1 610	-230

1 Modifizierte Prognoserechnung gegenüber LP 2024 aufgrund des VGH-Urteils zum Arbeitszeitkonto und der Auflage eines neuen Arbeitszeitkontos.

2 Berücksichtigung vorläufiger Daten zur Lehrkräfteausbildung im Jahr 2024.

4.1.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

Arbeitszeitkonto

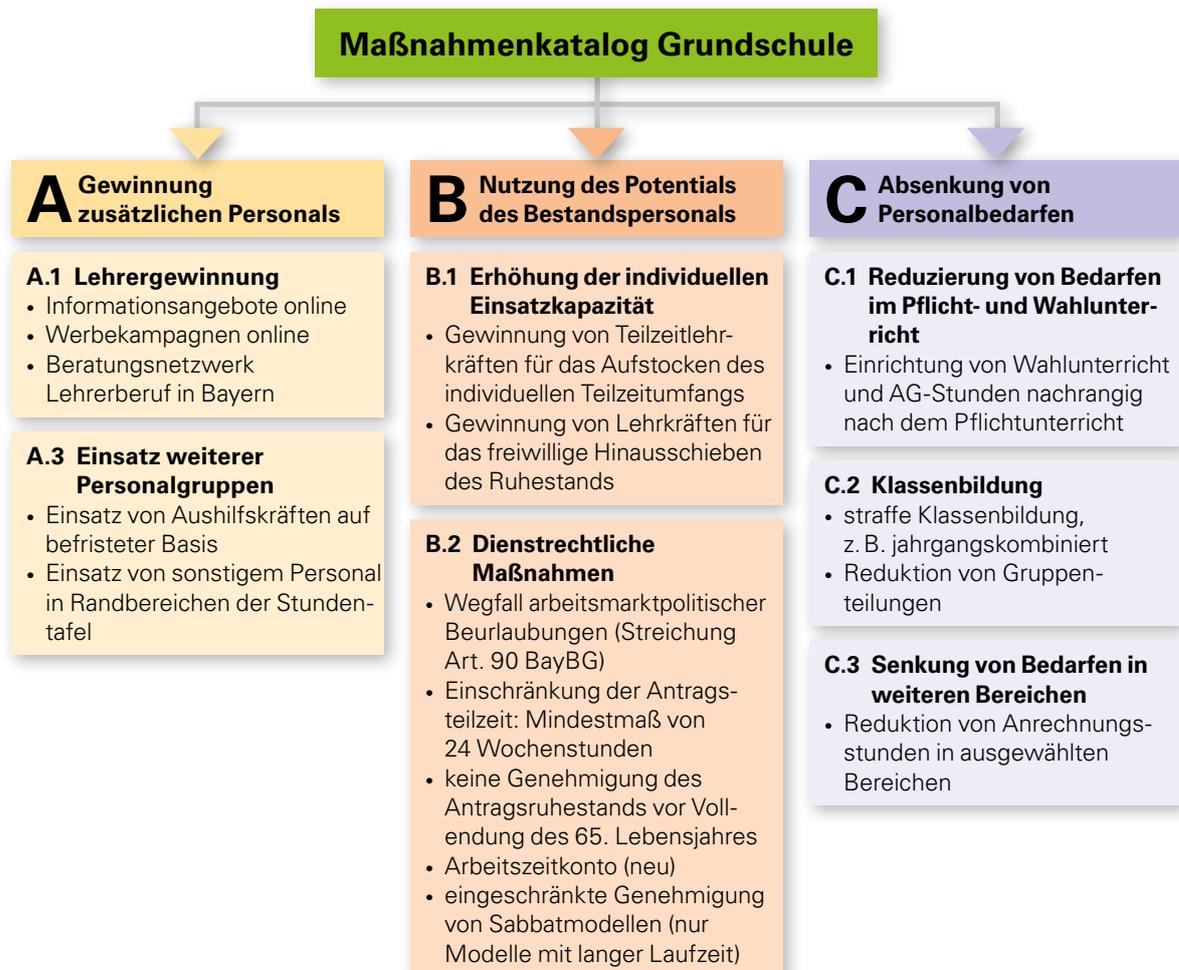
Das Kultusministerium macht von der im Urteil vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, ein neues Arbeitszeitkonto aufzulegen. Die Gewinne des neuen Modells fallen jedoch geringer aus als auf Basis des ursprünglichen Modells. Diese fehlenden Kapazitäten müssen demnach insbesondere im Schuljahr 2025/2026 durch andere Maßnahmen aufgefangen werden.

Teilzeitquote

Mit rund 91 % weist die Grundschule von allen Schularten den größten Anteil weiblicher Lehrkräfte auf. Ein überwiegend weiblicher Personalkörper führt statistisch betrachtet auch zu einer höheren Teilzeitquote, insbesondere im Bereich der familienpolitischen Teilzeit. Die Gründe für die Wahl des jeweils individuellen Stundenumfangs der einzelnen Lehrkraft sind vielfältig und können sich von Jahr zu Jahr verändern – beispielsweise aufgrund der persönlichen Betreuungssituation für minderjährige Kinder. Die Gesamtsumme der durch Teilzeitbeschäftigung entstehende Stundenverluste sind gerade an der Grundschule schwer abzuschätzen und können von Jahr zu Jahr fluktuieren.

4.1.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2025/2026 an der Grundschule

Abb. 4.1b



4.1.4 Versorgungslage an der Grundschule 2025/2026 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Bei der Personalsituation im Bereich der Grundschule deutet sich zwar perspektivisch eine Entspannung an. Bis dahin müssen jedoch bereits bestehende Maßnahmen weitergeführt werden, beispielsweise der Einsatz von weiteren Personalgruppen (A.3). Die Lücke, die sich auf Basis neuester Daten und unter Berücksichtigung des VGH-Urteils zum Arbeitszeitkonto für das Schuljahr 2025/2026 ergibt, wird durch die Beibehaltung dienstrechtlicher Maßnahmen (B.2) sowie durch zielgerichtete, an die Versorgungslage der Einzelschulen angepasste, bedarfssenkende Maßnahmen geschlossen (C.1 und C.2). Zu beachten ist auch, dass ab dem Schuljahr 2025/2026 zusätzliche Bedarfe für Grundschullehrkräfte im Bereich von Sprachfördermaßnahmen (Vorkurs Deutsch) entstehen.

Die zukünftige Wiedergenehmigung von Sabbatmodellen in gewissem Rahmen hat auf die Versorgung im Schuljahr 2025/2026 noch keine Auswirkung, stellt aber ein attraktives Merkmal des Grundschullehramts für angehende Studierende dar.



4.2 Mittelschule

4.2.1 Ausgangslage gemäß LP 2024

An der Mittelschule stehen seit einigen Jahren deutlich zu wenige Bewerberinnen und Bewerber zur Einstellung zur Verfügung. Gleichzeitig ist ein beträchtlicher Lehrkräftebedarf aufgrund von Schülerzahlzuwächsen zu verzeichnen. Aufgrund der Diskrepanz zwischen jährlichem Einstellungsbedarf und Angebot an Lehrkräften wächst die Deckungslücke in der Unterrichtsversorgung der Mittelschule weiterhin deutlich an.

Abb. 4.2a: Prognosewerte an der Mittelschule gemäß LP 2024

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
2024	1 560	720	720	-820
2025	1 310	710	710	-1 370
2026	1 330	630	630	-1 990

4.2.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

Spektrum bestehender Maßnahmen

Die Personalversorgung der Mittelschule hat sich seit mehreren Jahren verschärft. Aus diesem Grund wurde bereits ein breites Spektrum an Maßnahmen ergriffen, die die Unterrichtsversorgung sicherstellen sollen. Alle drei Lösungsstrategien wurden bereits zur Bewältigung der schwierigen Lage herangezogen und so konnten in den letzten Jahren die Lücken zumindest von Schuljahr zu Schuljahr überbrückt werden.

Die Akquise von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern erwies sich als besonders gewinnbringend. Mehrere hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmer können so ab sofort bzw. in den nächsten Jahren das Mittelschulkollegium dauerhaft unterstützen.

Die zweistufige Qualifizierungsmaßnahme bietet bewährten Aushilfskräften die Möglichkeit zur Entfristung und eröffnet den Erwerb der Lehramtsbefähigung über eine berufsbegleitende Qualifizierung.

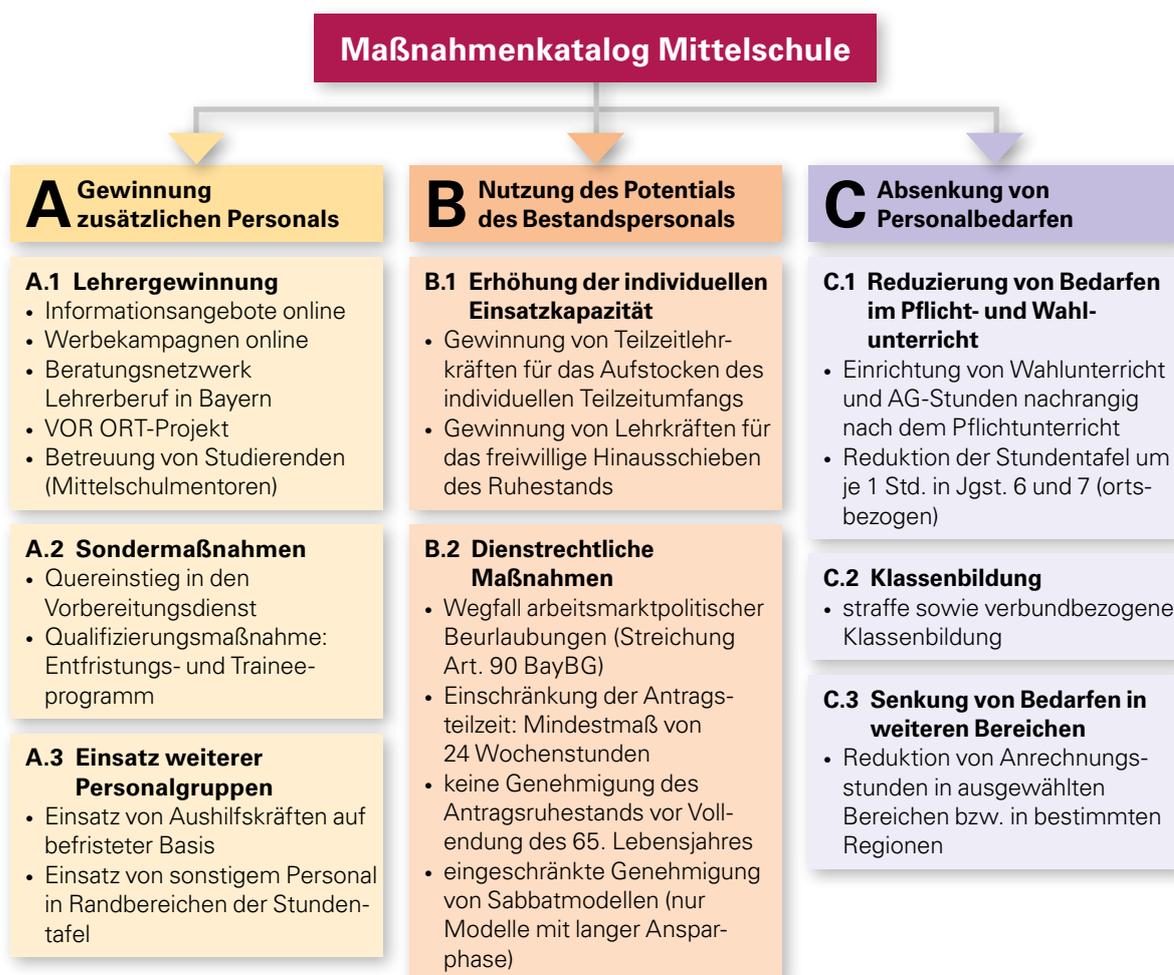
Der Einsatz von Aushilfslehrkräften trägt bereits seit vielen Jahren dazu bei, dass der Pflichtunterricht bislang vollständig eingerichtet werden konnte.

Dienstrechtliche Maßnahmen in Form von Einschränkungen in der Antragsteilzeit und dem Antragsruhestand bestehen bereits.

Bereits in den letzten Jahren waren die zuständigen Stellen vor Ort zu einer besonders straffen Klassenbildung angehalten. Zusatzangebote wie Wahlunterricht, AG-Stunden oder Förderkurse konnten nur bei Vorhandensein von Personal eingerichtet werden.

4.2.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2025/2026 an der Mittelschule

Abb. 4.2b



4.2.4 Versorgungslage an der Mittelschule 2025/2026 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Die angespannte Personalsituation an der Mittelschule macht es erforderlich, sämtliche bereits ergriffene Maßnahmen mit hoher Intensität fortzusetzen. Der Gewinnung von Lehrkräftenachwuchs (A.1 und A.2) kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Dieses Ziel wird mit den „Mittelschulmentoren“ und im VOR ORT-Projekt verfolgt, indem Abiturientinnen und Abiturienten sowie Studierende gezielt in Hinblick auf die Mittelschule beraten und im Studium begleitet werden. Längerfristig sollen auf diese Weise die Studierendenzahlen stabilisiert bzw. gesteigert werden. Ebenfalls können im Sinne der Attraktivitätssteigerung des Lehramtes an Mittelschulen Sabbatmodelle mit langer Ansparphase wieder genehmigt werden.

Die deutliche Unterversorgung an der Mittelschule kann weiterhin nur durch den Einsatz dienstrechtlicher Maßnahmen und mithilfe von Aushilfspersonal bewältigt werden. Bedarfssenkende Maßnahmen (verbundbezogene Klassenbildung wo immer möglich, punktuelle Eingriffe in die Stundentafel, weniger Wahl- und AG-Stunden) sind im Schuljahr 2025/2026 unumgänglich.



4.3 Förderschulen

4.3.1 Ausgangslage gemäß LP 2024

Die LP 2024 weist für die Förderschulen eine relativ geringe Deckungslücke in Höhe von rund 60 VZK im Jahr 2025 aus, basierend auf dem Bedarf und Angebot an Lehrkräften für Sonderpädagogik.

Abb. 4.3a: Prognosewerte an Förderschulen gemäß LP 2024

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
2024	500	480	480	-20
2025	490	450	450	-60
2026	500	490	490	-70

4.3.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

Personalzusammensetzung an Förderschulen

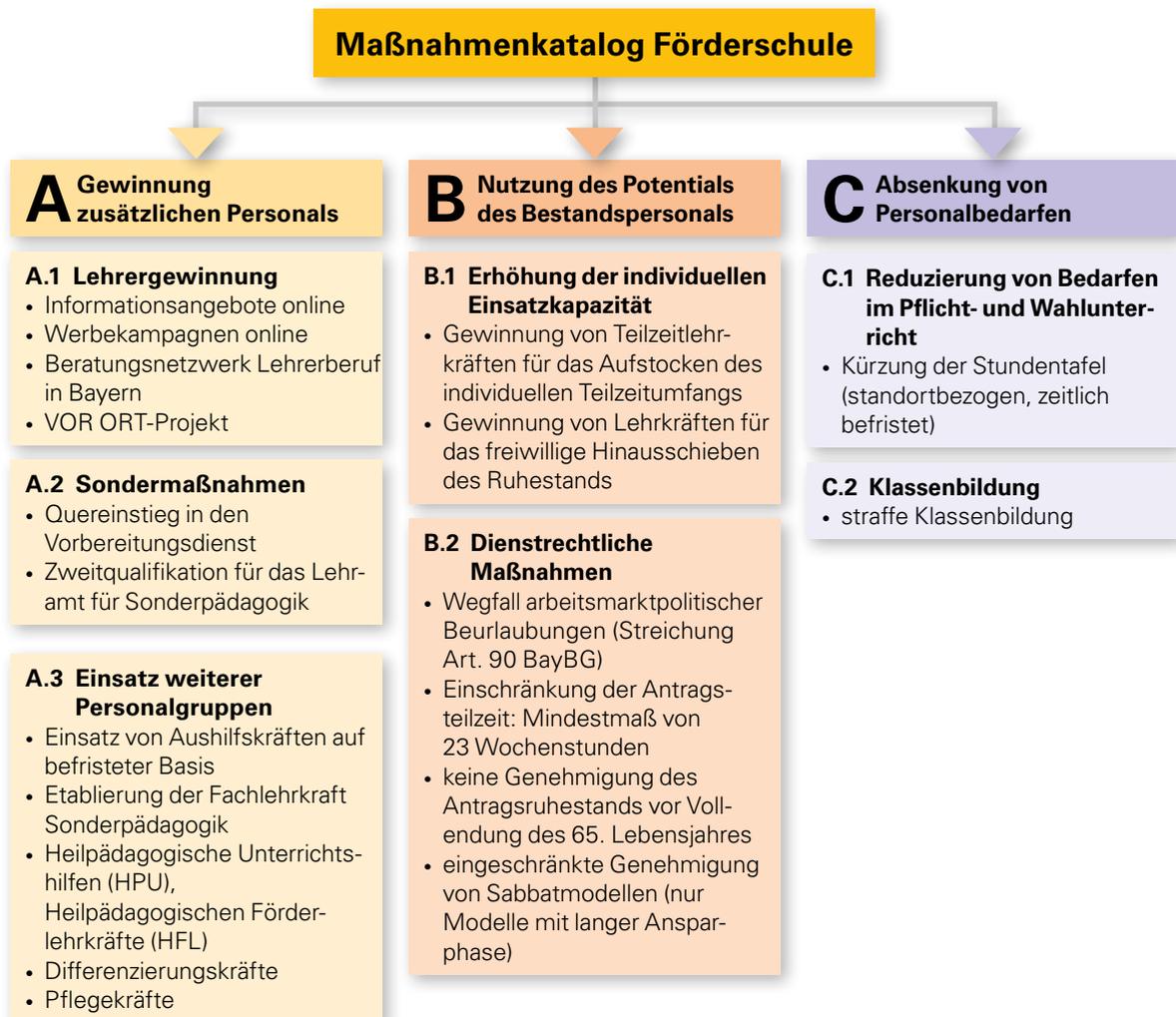
Das Personal an Förderschulen setzt sich aus verschiedenen Berufsgruppen zusammen. Neben Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen sind beispielsweise auch Heilpädagogische Unterrichtshilfen (HPU), Heilpädagogische Förderlehrkräfte (HFL) sowie Pflegekräfte, Assistenz- und Differenzierungskräfte tätig.

Die Lehrerbedarfsprognose kann jedoch ausschließlich den Bedarf an Lehrkräften für Sonderpädagogik beziffern. Um ein vollständiges Bild der Personalversorgung an dieser Schulart zu erlangen, müssen außerhalb der Modellrechnung auch die übrigen Berufsgruppen in den Blick genommen werden.

Darüber hinaus sind an Förderschulen eine Vielzahl befristeter Kräfte ohne vollständige sonderpädagogische Ausbildung als Lehrkräfte im Einsatz. Diese Fehlbestände vollqualifizierter Lehrpersonen gilt es zu reduzieren.

4.3.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2025/2026 an Förderschulen

Abb. 4.3b



4.3.4 Versorgungslage an den Förderschulen 2025/2026 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Eine erfolgreiche Deckung der Bedarfslücke im Schuljahr 2025/2026 ist anhand des obigen Maßnahmenkatalogs möglich. Längerfristig ist ein Anstieg der Studierendenzahlen im Lehramt Sonderpädagogik wünschenswert, um die hohe Bildungs- und Betreuungsqualität an Förderschulen zu sichern. Deshalb sind langfristige Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung wie das Projekt VOR ORT und die neu eingerichteten Lehrstühle an den Universitäten von hoher Relevanz.

Die Personalversorgung an Förderschulen bewegt sich laut LP 2024 auch in den nächsten Jahren an der Schwelle zu einer Unterversorgung. Eine Rücknahme dienstrechtlicher Maßnahmen ist deshalb derzeit noch nicht möglich. Im Sinne einer Attraktivitätssteigerung dieses Lehramts können Sabbatmodelle mit langer Ansparphase wieder genehmigt werden.

Auch in Hinblick auf andere Berufsgruppen der Förderschulen gilt es, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Für HPU und HFL wurde deshalb beispielsweise die Weiterqualifizierung zur „Fachlehrkraft Sonderpädagogik“ eingerichtet, mit welcher eine beamtenrechtliche Laufbahnbefähigung für die dritte Qualifikationsebene erreicht wird.



4.4 Realschule

4.4.1 Ausgangslage gemäß LP 2024

Die Bewerberzahlen an der Realschule haben in den vergangenen Jahren langsam aber stetig abgenommen. Dies führt dazu, dass im Schuljahr 2025/2026 mit einer Deckungslücke in Höhe von rund 90 VZK zu rechnen ist.

Abb. 4.4a: Prognosewerte an der Realschule gemäß LP 2024

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
2024	510	470	470	-40
2025	520	470	470	-90
2026	650	540	540	-190

4.4.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

Fächerverbindungen

Die Bewerbersituation hat sich in allen Fächern (mit wenigen Ausnahmen) verschlechtert. Da die regionale fächerspezifische Bedarfslage oftmals nicht mit den Einsatzwunscharten der Lehrkräfte korreliert, kommt es – insbesondere auch an einzelnen Schulstandorten – zu fächerspezifischen Schieflagen.

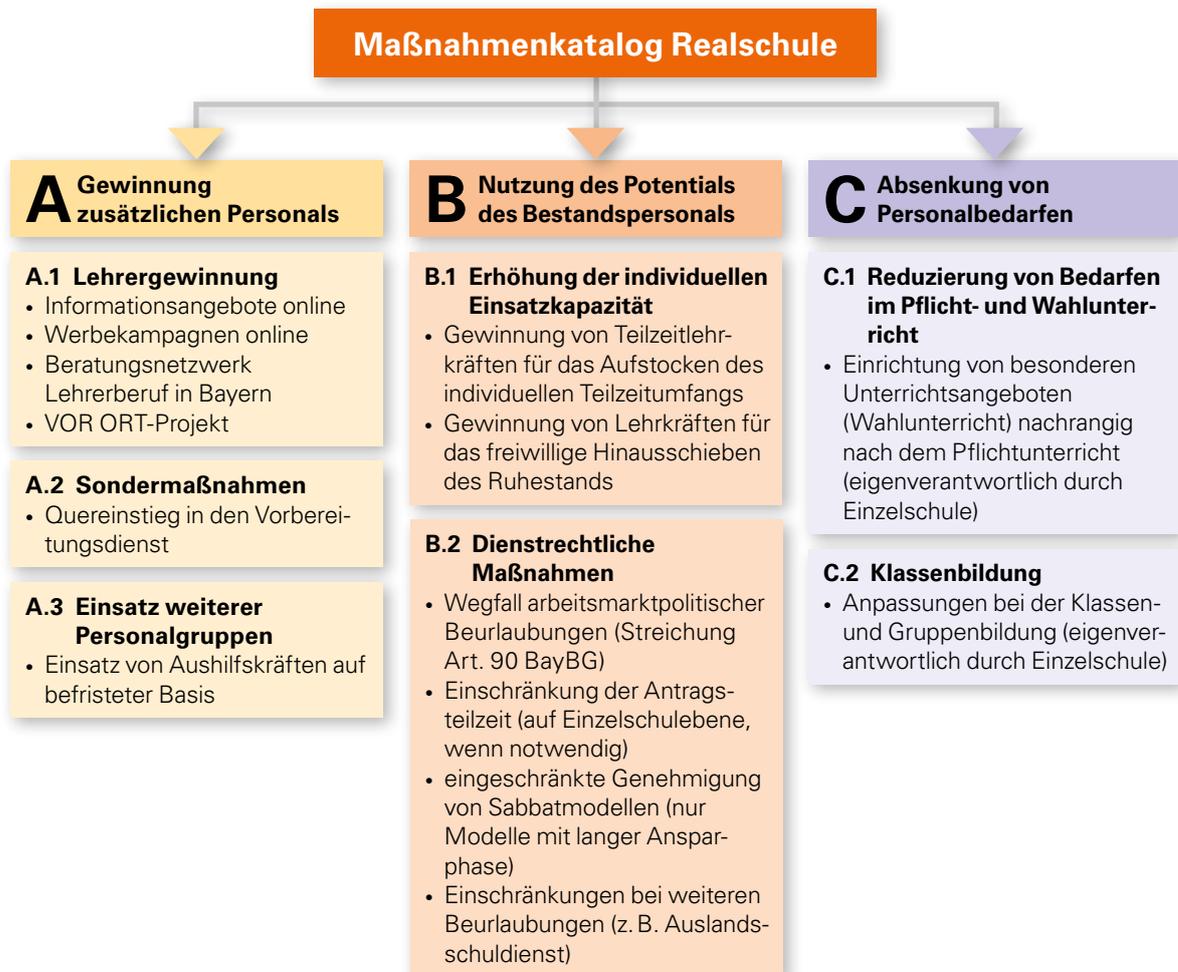
Regionale Unterschiede

Der Anstieg des Lehrerbedarfs an der Realschule ist momentan noch vorrangig auf Schülerzahlzuwächse zurückzuführen. Dabei ergeben sich regionalspezifische Unterschiede, da die Schülerzahlen in bestimmten Regionen deutlich stärker zunehmen als anderswo, so beispielsweise in der Metropolregion München. In anderen Regionen entsteht hingegen kaum ein zusätzlicher Lehrerbedarf oder dieser wird vorrangig durch bereits beim Freistaat Bayern dauerhaft beschäftigte Versetzungsbewerber gedeckt, beispielsweise in Niederbayern, der Oberpfalz und Oberfranken.

Aufgrund dieser regionalen Unterschiede in der Lehrerversorgung wird vom Ergreifen flächendeckender, zentral gesteuerter Maßnahmen für das Schuljahr 2025/2026 abgesehen, die sonst das Ungleichgewicht an einigen Stellen noch verschärfen oder zu anderen unerwünschten Konsequenzen führen würden.

4.4.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2025/2026 an der Realschule

Abb. 4.4b



4.4.4 Versorgungslage an der Realschule 2025/2026 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Die Deckungslücke an der Realschule steigt zum Schuljahr 2025/2026 nur langsam an. Einige Maßnahmen werden dabei mit Blick auf die zukünftige Versorgungslage vorausschauend und flächendeckend fortgesetzt, beispielsweise im Bereich Lehrkräftegewinnung (A.2). Auch die Genehmigung von Sabbatmodellen in gewissem Rahmen (B.2), stellt ein attraktives Merkmal des Realschullehramts für angehende Studierende dar, wirkt sich jedoch nicht negativ auf die Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2025/2026 aus.

Weitere pauschale Eingriffe sind jedoch nicht für alle Realschulen zielführend.

Stattdessen werden maßvolle Lösungen angestrebt, die auf die Situation der Einzelschule angepasst sind (beispielsweise moderate bedarfssenkende Maßnahmen, C.1 und C.2). Auf diese Weise kann auf die regional unterschiedliche Bedarfslage angemessen und wohldosiert reagiert werden.

Diese Strategie der Individuallösungen soll so lange wie möglich auch in den nächsten Jahren fortgesetzt werden.



4.5 Gymnasium

4.5.1 Ausgangslage gemäß LP 2024

Im Schuljahr 2025/2026 kommen erstmals Schülerinnen und Schüler des neuen neun-jährigen Gymnasiums in die 13. Jahrgangsstufe. Daraus resultiert ein sprunghafter Schülerzahlzuwachs, der wiederum einen stark erhöhten Einstellungsbedarf nach sich zieht. Am Gymnasium entsteht so erstmalig eine Deckungslücke, die sich auf rund 1 320 VZK beläuft:

Abb. 4.4a: Prognosewerte am Gymnasium gemäß LP 2024

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften	Fest-einstellungen (nach Angebot)	Kumulative Deckungslücke in VZK
2024	1 170	1 380	1 170	–
2025	3 150	1 770	1 770	–1 320
2026	1 330	1 440	1 440	–1 210

4.5.2 Besonderheiten und Unsicherheitsfaktoren

Sondersituation G9

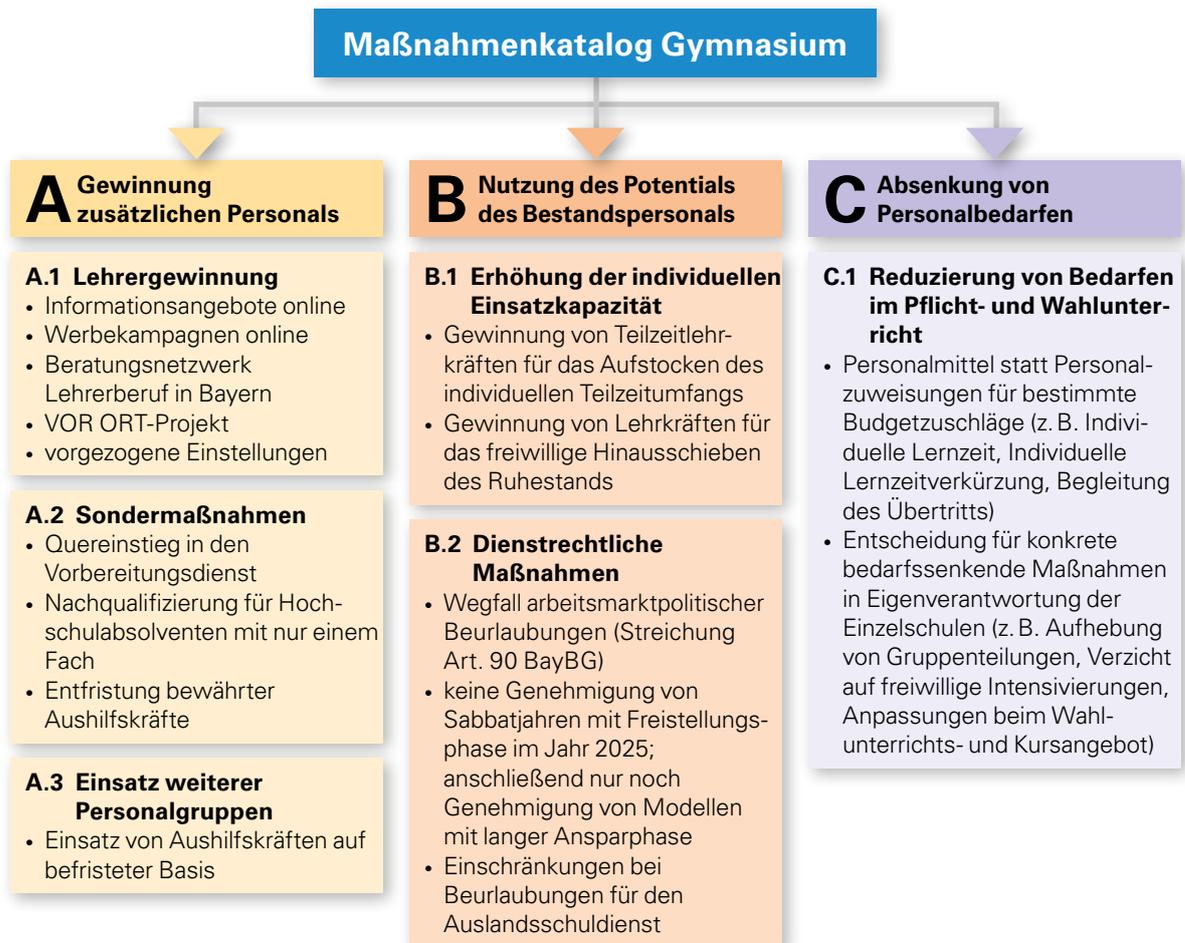
Die zusätzliche 13. Jahrgangsstufe im Zuge der Neueinführung des neunjährigen Gymnasiums und der daraus erwachsende Lehrerberuf sind bereits seit Jahren bekannt. Dementsprechend wurden auch in den letzten Jahren bereits im Vorausblick Maßnahmen ergriffen, um die Einstellungssituation 2025 abzufedern. Insbesondere durch das sog. „Einschleifen“ des Bedarfs, d. h. durch vorgezogene Einstellungen, konnten verstärkt und vorausschauend Absolventinnen und Absolventen der Jahre 2021 bis 2024 in den Staatsdienst übernommen werden.

Dennoch sind die Studierenden- bzw. Absolventenzahlen im Gymnasiallehramt nicht ausreichend, um den erheblichen, sprunghaft angestiegenen Einstellungsbedarf in diesem Jahr und in den Folgejahren zu decken.

Aufgrund der sehr günstigen Einstellungssituation am Gymnasium könnten sich viele Lehrkräfte, die vor einigen Jahren eine Zweitqualifizierungsmaßnahme an Grund-, Mittel- oder Förderschulen durchlaufen haben und seitdem dort tätig sind, zu einer Rückkehr an das Gymnasium entscheiden. Eine Rückkehrquote von rund 40 % ist bereits in der LP 2024 berücksichtigt, zusätzliche Versetzungsbewerber sind für die Versorgung des Gymnasiums zwar vorteilhaft, generieren jedoch Ersatzbedarfe an den abgebenden Schularten.

4.5.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2025/2026 am Gymnasium

Abb. 4.5b



4.5.4 Versorgungslage am Gymnasium 2025/2026 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Aufgrund der zuvor geschilderten Sondersituation im Zusammenhang mit dem Aufwuchs des neunjährigen Gymnasiums ist zum Schuljahr 2025/2026 eine Kombination mehrerer Maßnahmen erforderlich, die flächendeckend und zugleich mit Blick auf die jeweiligen Gegebenheiten vor Ort eingesetzt werden müssen. Dabei wurde auf eine Balance zwischen zentralen Maßnahmen einerseits und solchen in der Eigenverantwortung der Einzelschule andererseits geachtet. Zugleich zielen die Maßnahmen sowohl auf Erhöhungen der Arbeitskapazität der Lehrkräfte wie auch auf Senkungen des Bedarfs an erteilten Unterrichtsstunden.

Ein durchaus nennenswertes Potential stellen die Teilzeitlehrkräfte dar: Alleine durch die individuelle Erhöhung der Teilzeit im Umfang von im Durchschnitt einer Wochenstunde pro Lehrkraft in Teilzeit könnten etwa 300 VZK gewonnen werden – hierdurch ließen sich bedarfssenkende Maßnahmen reduzieren. Wichtig ist es, diese Teilzeiterhöhungen durch entsprechende Maßnahmen zu begleiten und zu unterstützen – sei es zentral durch die Umsetzung von Maßnahmen im Zuge der Entbürokratisierungsoffensive, sei es vor Ort z. B. durch die Gewährleistung von günstigen Rahmenbedingungen bei der Stundenplangestaltung oder andere organisatorische Maßnahmen, die die individuelle Erhöhung des eigenen Teilzeitumfangs begünstigen.



4.6 Berufliche Schulen

4.6.1 Ausgangslage gemäß LP 2024

Zum Schuljahr 2025/2026 fällt der Lehrkräftebedarf an den beruflichen Schulen einmalig etwas geringer aus, da infolge des neunjährigen Gymnasiums im September 2025 weniger Abiturientinnen und Abiturienten eine Ausbildung beginnen.

Abb. 4.6a: Prognosewerte an beruflichen Schulen gemäß LP 2024

Jahr	Bedarf an Lehrkräften (unbefristet)	Angebot an Lehrkräften ¹	Kumulative Deckungslücke in VZK
2024	980	560	-60
2025	630	530	-
2026	840	560	-80

¹ 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

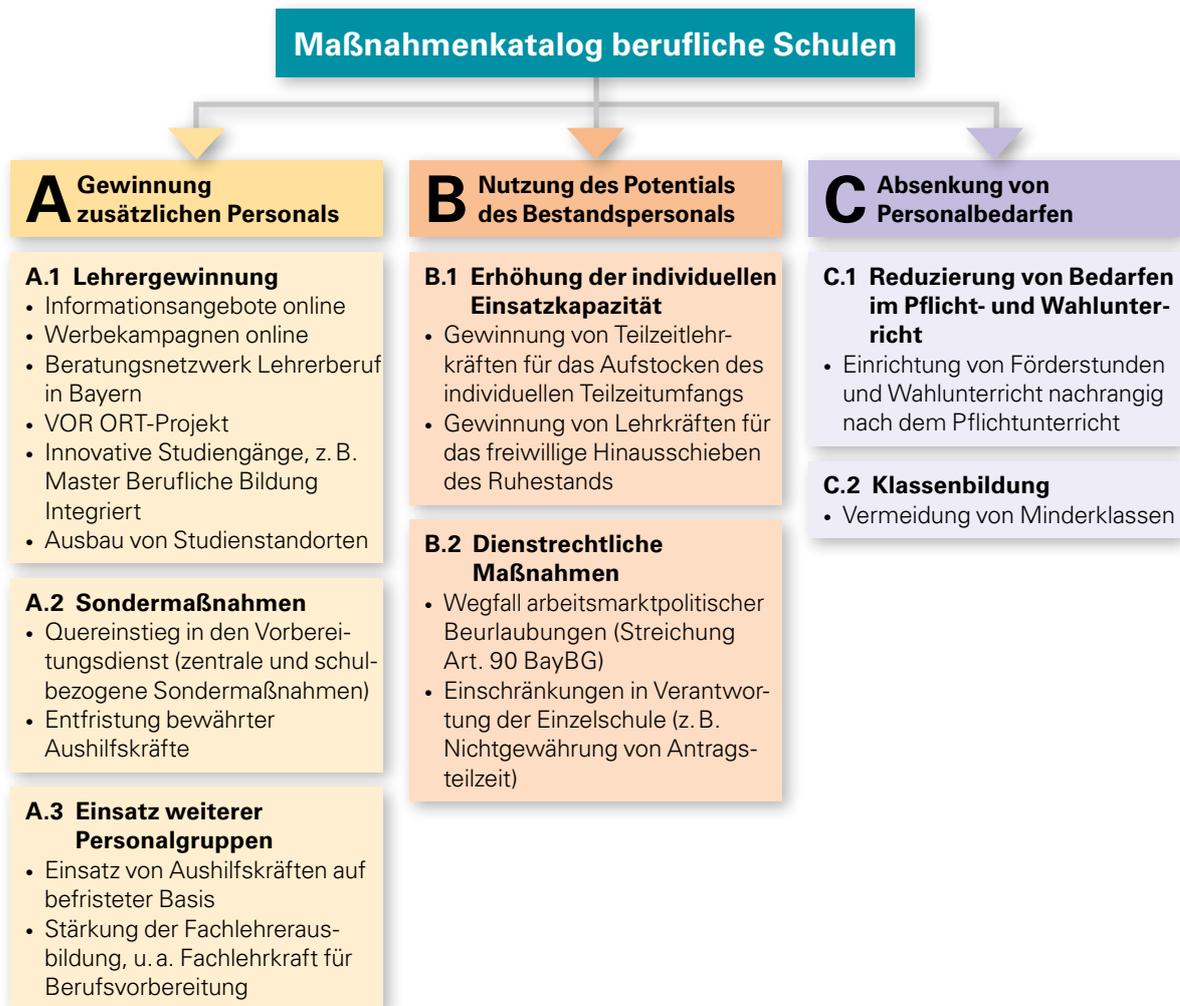
Sowohl der Bedarf als auch das Angebot an Lehrpersonal für berufliche Schulen speisen sich aus verschiedenen Personengruppen: Nur rund zwei Drittel des Bedarfs entfallen auf Lehrkräfte mit einer Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen sowie auf Fachlehrkräfte. Weitere rund 20 % des Unterrichts werden von Lehrkräften mit einer Befähigung für das Lehramt an Gymnasien übernommen. Daneben sind weitere Personen mit fachlicher Eignung, jedoch ohne Lehramtsausbildung tätig, beispielsweise Meister und Techniker.

Bei Lehrkräften in der 4. Qualifikationsebene besteht infolge des allgemeinen Fachkräftemangels in gewerblich-technischen Fachrichtungen sowie Physik, in Agrarwirtschaft, in Gesundheits- und Pflegewissenschaften sowie in Sozialpädagogik ein großer und teils ungedeckter Bedarf. Ebenso hat der Bedarf an Fachlehrkräften in der 3. Qualifikationsebene in den letzten Jahren merklich zugenommen, nicht zuletzt durch die Einführung der Fachlehrkräfte für Berufsvorbereitung infolge eines Anstiegs zugewanderter Schülerinnen und Schüler. Durch den hohen Bedarf an Gymnasiallehrkräften am Gymnasium selbst stehen weniger dieser Lehrkräfte für einen Unterrichtseinsatz an Beruflichen Oberschulen sowie Wirtschaftsschulen zur Verfügung.

Der Aufbau multiprofessioneller Teams erfordert gezielte Weiterqualifizierungsmaßnahmen sowie eine Teilfreistellung dieser Lehrkräfte für überunterrichtliche Aufgaben in Feldern wie Schulpsychologie, Inklusion, Sonderpädagogik bzw. allgemein in der Beratung.

4.6.3 Maßnahmenkatalog für das Schuljahr 2025/2026 an beruflichen Schulen

Abb. 4.6b



4.6.4 Versorgungslage an den beruflichen Schulen 2025/2026 unter Berücksichtigung des vorgesehenen Maßnahmenkatalogs

Im Jahr 2025 besteht laut Lehrerbedarfsprognose keine dezidierte Deckungslücke an beruflichen Schulen. Die zu ergreifenden Maßnahmen fokussieren sich demnach auf die längerfristige Gewinnung von Lehrkräften durch Kampagnen, Beratung, Informationsangebote sowie den Ausbau von Studienangeboten und die Wiederauflage von Sondermaßnahmen. Andererseits besteht schon seit vielen Jahren in mehreren beruflichen Fachrichtungen ein deutlicher Mangel an Lehrkräften (insbesondere in gewerblich-technischen Fachrichtungen und Sozialpädagogik), der trotz langjährig aufgelegter Maßnahmen nicht substantiell überwunden wurde.

Einzelne dienstrechtliche (B.2) sowie bedarfssenkende (C.1 und C.2) Maßnahmen sind nur standortbezogen erforderlich, sofern es an Einzelschulen zu einer punktuellen Mangelsituation kommt.

5. Ausblick

Mit dem vorliegenden Gesamtkonzept hat das Kultusministerium geeignete und sorgfältig abgewogene Schritte dargelegt, um die Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2025/2026 sicherzustellen. Damit stellt das Konzept einen **wichtigen Ausgangspunkt** im Prozess der Personalplanung dar. Für die Schulleitungen und personalverwaltenden Stellen folgt im nächsten Schritt die **konkrete Personalplanung**, die sich über mehrere Monate erstreckt. In diesem Rahmen erfolgt beispielsweise die Zuweisung von Lehrerstunden für die einzelnen Schulen, die Bearbeitung von Einstellungs- und Versetzungsgesuchen und von Teilzeitanträgen sowie die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen vor Ort. Erst nach Abschluss dieser umfangreichen Planungsprozesse kann das Gelingen der vorgelegten Maßnahmen sinnvoll evaluiert werden.

Das Gesamtkonzept nimmt zwar vorrangig die Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2025/2026 in den Fokus, hat dabei jedoch immer auch die folgenden Schuljahre mit im Blick. Gerade mit Lösungsstrategien, die einen langen Vorlauf erfordern (insbesondere Lehrkräftegewinnungsmaßnahmen) denken wir somit für **zukünftige Schuljahre** bereits mit und sorgen langfristig vor.

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich vermeintlich stabile Umstände im schulischen Kontext in kurzer Zeit grundlegend verändern können. Das kann sich in erheblichem Umfang auf die Entwicklung der Bedarfe und des Lehrkräfteangebots auswirken. Deshalb werden neueste Erkenntnisse stets in der jährlich aktualisierten **Lehrerbedarfsprognose** berücksichtigt. Die nächste Prognose wird im **Sommer 2025** veröffentlicht. An diesen Ergebnissen werden sich dann die Lösungsansätze für das Schuljahr 2026/2027 ausrichten.

Weitere Informationen

www.lehrer-werden.bayern



Impressum

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

Fotos: Titel: contrastwerkstatt – stock.adobe.com, 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 2025

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 erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.