

PRESSEMITTEILUNG

Schuljahresstart 2026/27: Sachsen verteilt den Lehrkräftemangel, statt ihn strukturell zu lösen

Philologenverband Sachsen kritisiert kurzfristige Personalverschiebungen und fordert eine nachhaltige Personalstrategie

Mit Beginn des Schuljahres 2026/27 setzt sich in Sachsen ein seit Jahren bekanntes Muster fort: Statt den bestehenden Lehrkräftemangel durch eine langfristig angelegte Personalstrategie strukturell zu bewältigen, reagiert das Sächsische Staatsministerium für Kultus (SMK) erneut mit kurzfristigen Personalverschiebungen. Für das laufende Schuljahr sind mehr als 5.000 Abordnungen angekündigt – deutlich mehr als im Vorjahr, als bereits rund 3.000 Lehrkräfte an andere Schulen abgeordnet wurden.

Personalverschiebung statt struktureller Problemlösung

Besonders betroffen sind die Gymnasien, die in überproportionalem Umfang Lehrkräfte an Oberschulen abgeben sollen. Aus Sicht des Philologenverbandes Sachsen ist diese Praxis auch deshalb problematisch, weil sie auf einer Berechnungsgrundlage beruht, die nach Auffassung des Verbandes zu einer unausgewogenen Verteilung der Belastungen führt.

Der Vorsitzende des Philologenverbandes Sachsen, Thomas Langer, kritisiert: „Wer Gymnasien aufgrund einer falschen Berechnungsgrundlage dazu zwingt, überproportional mehr Lehrkräfte abzugeben, sorgt bewusst nicht für eine faire Verteilung der Lasten.“

Auch auf Bundesebene werden die möglichen Folgen einer solchen Entwicklung mit Sorge betrachtet. Die DPhV-Bundesvorsitzende Susanne Lin-Klitzing warnt davor, dass bei einer zu hohen Zahl von Abordnungen die von der Kultusministerkonferenz geforderte Mindestzahl an Jahreswochenstunden gefährdet werden könnte, die Voraussetzung für die bundesweite Anerkennung des Abiturs ist.

Abordnungen sind weder kostenneutral noch ohne Auswirkungen auf die Unterrichtsversorgung

Die kurzfristige Verschiebung von Personal ist zudem mit erheblichen finanziellen und organisatorischen Folgewirkungen verbunden. Bei einer überhöhten Abordnung kann ein Anspruch auf Trennungsgeld nach der Sächsischen Trennungsgeldverordnung entstehen. Bei einer unterhöhten Abordnung greifen hingegen die Regelungen des Sächsischen Reisekostengesetzes. Bei mehreren Tausend Maßnahmen pro Schuljahr summieren sich die damit verbundenen Erstattungen zu einem nicht unerheblichen Aufwand für den Bildungshaushalt. Diese Mittel schaffen jedoch keine zusätzlichen Unterrichtskapazitäten, sondern finanzieren lediglich die Verlagerung vorhandener Ressourcen.

Noch problematischer sind die Auswirkungen auf das tatsächlich verfügbare Arbeitsvolumen. Wird eine Lehrkraft teilweise an eine andere und häufig weiter entfernte Schule eingesetzt, erhalten teilabgeordnete Lehrkräfte nach der Sächsischen Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung eine

Anrechnungsstunde pro Monat, wenn der zusätzliche Aufwand für die einfache Wegstrecke monatlich mehr als fünf Zeitstunden beträgt. Eine weitere Anrechnungsstunde wird für jeweils zwei zusätzliche Stunden Mehraufwand gewährt.

Abgesehen davon, dass die Mehrbelastung dadurch keineswegs kompensiert wird, reduziert sich die für Unterricht und weitere schulische Aufgaben tatsächlich zur Verfügung stehende Arbeitszeit, während die formale Unterrichtsverpflichtung weitgehend bestehen bleibt. Die entstehende Differenz belastet die abgebenden wie die aufnehmenden Schulen – und wirkt damit unmittelbar auf die Qualität des Unterrichts.

Das Maßnahmenpaket des SMK löst den Personalmangel nicht

Dass es sich bei dieser Vorgehensweise nicht lediglich um eine vorübergehende Notmaßnahme handelt, zeigt das im Mai 2025 vorgestellte „Maßnahmenpaket“ des SMK mit 21 Einzelmaßnahmen zur Reduzierung des Unterrichtsausfalls. Darin enthalten sind unter anderem die Verschiebung der Altersermäßigung, eine Kürzung schulbezogener Anrechnungsstunden um zehn Prozent sowie die ausdrückliche Ankündigung, „Gymnasiallehrerinnen und -lehrer gezielter und häufiger an Oberschulen abzuordnen“. Im November 2025 forderte der PVS-Vorsitzende Thomas Langer, das Maßnahmenpaket zum zweiten Schulhalbjahr 2025/26 auszusetzen und grundlegend zu überarbeiten. Insbesondere die Abordnungspraxis sei „unzureichend geplant und überhastet umgesetzt“ worden.

Während Kultusminister Conrad Clemens jetzt von einer „Trendwende“ spricht, nehmen viele Lehrkräfte die Entwicklung als Verlagerung bestehender Probleme wahr. Ein Konzept, das ein Jahr später in noch größerem Umfang auf dieselbe Personalreserve zurückgreifen muss, um entstandene Versorgungslücken zu schließen, kann aus Sicht des Philologenverbandes keine nachhaltige Personalentwicklungsstrategie ersetzen. Es handelt sich vielmehr um eine fortgesetzte Bearbeitung der Symptome eines strukturellen Problems.

Die Einstellungszahlen sprechen eine deutliche Sprache

Auch die Entwicklung der Neueinstellungen gibt Anlass zur Sorge. Zum Schuljahr 2026/27 wurden in Sachsen lediglich 905 neue Lehrkräfte eingestellt. Im Vorjahr waren es noch 1.114 – ein Rückgang um 18,8 Prozent. Damit wurde das selbst gesetzte Ziel von mehr als 1.000 Einstellungen um über 100 Stellen verfehlt.

Von den zum 1. August 2026 ausgeschriebenen 1.050 Stellen blieben nach Angaben des LaSuB rund 145 unbesetzt. Gleichzeitig besteht weiterhin ein erheblicher Bedarf: Für eine vollständige Unterrichtsversorgung einschließlich des Ergänzungsbereichs wären nach den vorliegenden Angaben mehr als 4.000 zusätzliche Lehrkräfte erforderlich.

Kultusminister Clemens selbst bezeichnet die „gerechte Verteilung der zur Verfügung stehenden Lehrerinnen und Lehrer“ als größte Herausforderung. Diese Aussage verweist zugleich auf das zentrale Defizit der gegenwärtigen Strategie: Im Mittelpunkt steht offenbar weniger die nachhaltige Erweiterung des Personalbestands als dessen möglichst flexible Verteilung.

Sachsen-Anhalt zeigt, dass andere Wege möglich sind

Wie unterschiedlich politische Strategien auf den Lehrkräftemangel reagieren können, zeigt der Blick auf Sachsen-Anhalt. Das Nachbarland verfügt mit rund 2,1 Millionen Einwohnern über gut die Hälfte der Bevölkerung Sachsens. Dennoch wurden dort zum Schuljahr 2026/27 insgesamt 1.223 neue Lehrkräfte eingestellt, darunter 340 Seiteneinsteiger. Dem standen 1.059 altersbedingte und sonstige Abgänge gegenüber. Damit konnte Sachsen-Anhalt erstmals seit Jahren eine positive Personalbilanz von 164 Lehrkräften verzeichnen.

Sachsen hingegen stellte mit 905 Neueinstellungen nicht nur absolut weniger Personal ein als das deutlich kleinere Nachbarland, sondern musste zugleich einen Rückgang der Neueinstellungen um nahezu ein Fünftel gegenüber dem Vorjahr hinnehmen.

Dieser Unterschied lässt sich nicht allein durch unterschiedliche Ausgangsbedingungen erklären. Er verweist vielmehr auch auf unterschiedliche politische Schwerpunktsetzungen. Sachsen-Anhalt sieht beispielsweise seit einem Erlass aus dem Jahr 2024 gestaffelte Zulagen von bis zu 500 Euro monatlich für Abordnungen vor, um die damit verbundenen zusätzlichen Belastungen zumindest teilweise auszugleichen.

Sachsen setzt demgegenüber in erheblichem Umfang auf die Ausweitung von Abordnungen, ohne eine vergleichbare Kompensation für die betroffenen Lehrkräfte vorzusehen. Gerade im Wettbewerb um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber können solche Rahmenbedingungen entscheidend sein. Wer zwischen benachbarten Bundesländern wählen kann, wird nicht allein die Zahl ausgeschriebener Stellen, sondern auch die konkreten Arbeitsbedingungen in seine Entscheidung einbeziehen.

Fazit: Eine nachhaltige Bildungspolitik braucht mehr als Kennziffern

Das Sächsische Kultusministerium verweist regelmäßig auf Stellenbesetzungsquoten, Einstellungszahlen und umfangreiche Maßnahmenkataloge. Entscheidend ist jedoch nicht allein, wie viele Kennziffern präsentiert werden, sondern ob sich dahinter eine tragfähige Strategie zur Sicherung der Unterrichtsqualität verbirgt.

Die gegenwärtige Praxis verschiebt den bestehenden Mangel, anstatt seine strukturellen Ursachen zu beseitigen. Lehrkräfte müssen zusätzliche Wege bewältigen, sich unter veränderten Bedingungen an anderen Schulen einarbeiten und teilweise fach- oder schulartfremde Aufgaben übernehmen. Gleichzeitig entstehen an den Stammschulen neue Lücken. Für Schülerinnen und Schüler bedeutet dies nicht selten wechselnde Bezugspersonen sowie Unterricht durch Lehrkräfte, die nicht ihrer ursprünglichen Schulart oder ihrem eigentlichen Einsatzprofil entsprechen.

Die rückläufigen Einstellungszahlen und der Vergleich mit Sachsen-Anhalt sollten daher als deutliches Warnsignal verstanden werden. Eine nachhaltige Personalpolitik muss darauf abzielen, den Lehrerberuf attraktiver zu machen, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber langfristig zu gewinnen und den vorhandenen Personalbestand zu sichern. Die bloße Umverteilung knapper Ressourcen kann diese Aufgabe nicht erfüllen.

Der Philologenverband Sachsen fordert deshalb eine Personalstrategie, die über kurzfristige Krisenmaßnahmen hinausweist und verlässliche Perspektiven für Lehrkräfte, Schulen und Schülerinnen und Schüler schafft. Wer den Lehrkräftemangel dauerhaft durch immer neue Verschiebungen verwaltet, mag kurzfristig statistische Lücken schließen. Eine zukunftsfähige Unterrichtsversorgung und eine verlässlich hohe Bildungsqualität lassen sich auf diesem Weg jedoch nicht sichern.

Dresden, den 18. August 2026

Ansprechpartner: Thomas Langer (Vorsitzender des Philologenverbandes Sachsen)
Kontakt: 0171 4419759