

Dieter Dohmen

Massenexodus der Lehrkräfte?

Eine Analyse der Abgänge aus dem Schuldienst

2. ergänzte Auflage

FiBS-Policy Paper Nr. 6

Berlin, Februar 2025

ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

www.fibs.eu



**Forschungsinstitut für
Bildungs- und Sozialökonomie**

Research Institute for the Economics
of Education and Social Affairs

Michaelkirchstr. 17/18
D- 10179 Berlin
Tel.: +49 (0)30 8471223-0
Fax: +49 (0)30 8471223-29

Ihr Ansprechpartner:
Dr. Dieter Dohmen
E-Mail: d.dohmen@fibs.eu
www.fibs.eu

ISSN: 1610-3548

© 2024 FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin

Nachdruck und Vervielfältigung – auch auszugsweise – sowie Weitergabe bzw. Verkauf sind nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Verfasser gestattet.

Nachdruck und Vervielfältigung - auch auszugsweise - sowie Verbreitung und Verkauf sind nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Autoren gestattet.

Executive summary

Jedes Jahr schieden in den Jahren 2018/19 bis 2022/23 jeweils über 10% der Lehrkräfte an den allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus dem Schuldienst aus, zuletzt waren es 9,5%. Ob dieser leichte Rückgang im Schuljahr 2023/24 eine logische Folge eines über mehrere Jahre überdurchschnittlich hohen Anteils an ausscheidenden Lehrkräften ist oder nicht, bleibt abzuwarten.

In diesen Anteilswerten bzw. den zugrundeliegenden absoluten Zahlen sind jedoch auch die Lehrkräfte enthalten, die in den Schuldienst anderer Bundesländer oder die Schule im jeweiligen Bundesland wechseln sowie diejenigen, die temporär ausscheiden, z.B. aufgrund von Schwangerschaft, Geburt eines Kindes bzw. Elternzeit. Lässt man diese Gruppen unberücksichtigt, dann **schwankt die Zahl der dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte um den Wert von 5,4% am Gesamtbestand**, bei Ausschlägen von bis zu 1,4 Prozentpunkten insbesondere nach oben.

Auffallend ist bei dieser relativen Konstanz der Anteilswerte dauerhaft ausscheidender Lehrkräfte an allen Lehrkräften die starke Verschiebung zwischen der Zahl und dem Anteil an Lehrkräften, die altersbedingt bzw. aus anderen Gründen aus dem Schuldienst ausscheiden. Betrug das Verhältnis zwischen diesen beiden Gruppen über längere Zeit zwischen 1:1,1 und 1:1,3, beträgt die Relation nunmehr 1:2,6, bei seit 2015/16 stark steigender Tendenz. Über die altersbedingt zu erwartende Zahl an ausscheidenden Lehrkräften scheiden also immer mehr aus anderen Gründen dauerhaft aus. Wenn sich der Trend der letzten Jahre auch zukünftig fortsetzt, dann ist bald eine Relation von 1:3 zu erwarten.

Von einem Massenexodus an Lehrkräften kann daher auf Bundesebene zwar nicht unbedingt gesprochen werden; auf Länderebene stellt sich dies jedoch teilweise anders dar: Besonders hoch die Quote der dauerhaft ausscheidenden Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern mit seit Jahren sehr hohen Werten von bis zu 10%. Im Schuljahr 2023/24 lag der Wert bei 9,4%, und bleibt damit der höchste aller Länder. Auch in den anderen ostdeutschen Länder (inkl. Berlin) liegen die Anteilswerten seit Jahren bei über 6%. Die niedrigsten Anteile an dauerhaft ausscheidenden Lehrkräften hatten im Schuljahr 2023/24 Hamburg und Hessen mit 3,0%.

In allen westdeutschen Flächenländern sind die Anteilswerte meist niedriger als in den ostdeutschen Ländern, wobei Baden-Württemberg lange Zeit bei 6% und höher lag (Ausnahme 2023/24: 4,4%). Zu erwähnen ist auch Rheinland-Pfalz, wo nach sehr hohen Anteilswerten von dauerhaft ausscheidenden Lehrkräften bis zum Schuljahr 2020/21 (Werte von bis zu 11,0%) eine deutliche Umkehr mit Werten von unter 4% festzustellen ist. Im Saarland ist eine gegenläufige Tendenz festzuhalten: War der Anteil dauerhaft ausscheidender Lehrkräfte meist vergleichsweise moderat, so ist der Wert im Schuljahr 2023/24 deutlich auf 6,5% angestiegen.

Vergleichsweise niedrig sind die Werte insbesondere in Hamburg, wo seit dem Schuljahr 2018/19 jeweils weniger als 3% der Lehrkräfte dauerhaft ausscheiden, und überwiegend altersbedingt.

In den Ländern sind die Unterschiede in der Struktur der Gründe für das Ausscheiden beträchtlich, was möglicherweise auch durch unterschiedliche Erfassungssystematiken bedingt sein kann, was allerdings weniger für die hier im Fokus stehende Differenzierung zwischen altersbedingt und aus anderen Gründen ausscheidend gilt. Grundlegend ist aber festzuhalten, dass das „reguläre“ altersbedingte Ausscheiden in allen Ländern nicht die Mehrheit der ausscheidenden Personen

erfasst. Hier liegt die Schwankungsbreite zwischen 1:1 bzw. 1:2 in Hessen und Rheinland-Pfalz und 1:10 in Sachsen bzw. gar bis zu 1:20 in Mecklenburg-Vorpommern.

Angesichts des Wettbewerbs zwischen den Ländern um Lehrkräfte zeigt die **Wanderungsbilanz**, dass in den vergangenen 15 Jahren Brandenburg, Sachsen und Berlin die mit Abstand größten Zuwanderungssalden hatten (+1.375, +750 bzw. +625), während Hamburg mit -1.300 den größten Negativsaldo verzeichnet.

Wenn die Zahl bzw. der Anteil der vorzeitig aus dem Schuldienst ausgeschiedenen Lehrkräfte in einem derart großen Umfang ansteigt, dann ist dies ein deutliches Zeichen dafür, dass der Schuldienst entweder an Attraktivität verliert oder die Belastung von vielen Lehrkräften als nicht mehr tragbar angesehen wird. Arbeitszeitstudien verweisen regelmäßig darauf, dass die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrkräften gerade während der Unterrichtszeit deutlich über eine „reguläre“ 40-Stunden-Woche hinausgeht. Heterogenität der Schülerschaft sowie die zunehmenden psychischen und sozialen Herausforderungen dürften ein Übriges tun.

Gerade auch mit Blick auf den bereits bestehenden und sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten verstärkenden Lehrkräftemangel im deutschen Schulsystem sind Bildungspolitik und -ministerien gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, die die von den Lehrkräften als sehr empfundenen Belastungen verringern. Dazu zählen u.a. veränderte Modi der Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften, Ausbau multiprofessioneller Teams etc. Es wird aber auch über veränderte Formen der Klassenstrukturierung nachzudenken sein: Eine Klasse oder Lerngruppe mit mehreren Schüler:innen mit psychischen oder sozialen Beeinträchtigungen kann nicht so groß sein wie eine Klasse ohne solche Schüler:innen. Alternativ könnte die „Bestückung“ mit Lehr- oder Begleitpersonen flexibilisiert werden.

I Einleitung

Auf LinkedIn ist zu lesen bzw. in persönlichen Gesprächen ist zu vernehmen, dass ein:e Lehrer:in den Schuldienst quittiert und eine wirtschaftlich sichere Position als Beamt:in mit gutem bzw. sehr gutem Nettogehalt aufgegeben habe. Anekdotisch wird dann ab und an vermutet, dass der Trend ansteige und weiter ansteigen werde. Dies ist Grund genug, einmal genauer nachzuschauen.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden berichtet, wie viele Lehrkräfte in den vergangenen knapp fünfzehn Jahren jedes Jahr die Schulen verlassen haben. Datenbasis sind die Berichte des Statistischen Bundesamtes zu den Allgemeinbildenden Schulen, die ausführlich wiedergeben, wie viele Lehrkräfte jeweils die Schulen aus welchem Grund verlassen haben.

2 Die Zahl der ausscheidenden Lehrkräfte

Die folgende Tabelle zeigt zum einen den Lehrkräftebestand zu Beginn des jeweiligen Schuljahres (Spalte 2) sowie die Zahl der Lehrkräfte, die in dem jeweiligen Schuljahr aus dem Schuldienst ausgeschieden sind. In den ersten vier Jahren des Betrachtungszeitraumes haben alle Bundesländer die Zu- und Abgänge berichtet, seit dem Schuljahr 2014/15 stellen die Länder Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen keine Daten mehr bereit bzw. werden diese nicht mehr ausgewiesen. Dies führt dazu, dass die vom Statistischen Bundesamt erfasste Bestandszahl der Lehrkräfte von rund 520.000 in den Schuljahren 2012/13 und 2013/14 auf gut 343.000 absinkt.¹

Schuljahr	Bestand (erfasster)	Abgänge insg.	Anteil am Bestand
2010/11	528.815	57.552	10,9%
2011/12	524.400	59.220	11,3%
2012/13	519.597	50.749	9,8%
2013/14	519.565	49.819	9,6%
2014/15	343.432	32.939	9,6%
2015/16	345.756	34.275	9,9%
2018/19	356.283	37.695	10,6%
2019/20	358.608	42.324	11,8%
2020/21	362.526	40.443	11,2%
2021/22	369.870	38.390	10,4%
2022/23	379.392	40.090	10,6%
2023/24	387.359	36.816	9,5%

Quelle: FiBS-Berechnungen auf Basis Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 1.

Tabelle 1: Abgänge von Lehrkräften insgesamt seit dem Schuljahr 2010/11 (ohne Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen)

Um hier eine Vergleichbarkeit über die Zeit zu ermöglichen, wird in der rechten Spalte der Anteil ausscheidender Lehrkräfte in Relation zum Bestand berichtet. Die Werte liegen zwischen 9,5% im Schuljahr 2023/24 und 11,8% im Schuljahr 2019/20. Im Durchschnitt ergibt sich ein Wert von 10,4% (± 1 Prozentpunkt).

¹ Der Vollständigkeit halber: die Zahl der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen lag im Schuljahr 2023/24 bei knapp 740.000, darunter 352.000 in den – in der Tabelle nicht erfassten – Ländern Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

Von Interesse ist mit Blick auf die hier interessierende Fragestellung, ob es einen Massenexodus von Lehrkräften gibt, eine erstaunliche Konstanz des Anteilswertes zu berücksichtigen.

Schlüsselt man die Zahlen weiter nach den Gründen des Ausscheidens auf, dann zeigt sich jedoch ein interessantes Ergebnis, wie die folgenden Daten zeigen werden. Bevor jedoch genauer auf die Zahlen eingegangen wird, zwei methodische Hinweise: Zu den in der Statistik erfassten Gründen für einen „Abgang“ zählen u.a. der Wechsel der Schule innerhalb bzw. außerhalb des Landes. Die Abgänge aus diesen beiden Gründen werden im Folgenden ebenso wenig berücksichtigt wie die Personen, die die Schulen temporär verlassen, z.B. wegen Schwangerschaft, Geburt und Elternzeit etc. Das Wechseln von Schulen über die Landesgrenzen hinweg ist für die Länderbetrachtung der Zahl ausscheidender Lehrkräfte von Interesse, nicht jedoch für die bundesweite Betrachtung. Diese hier vorgenommene Abgrenzung verringert die Gesamtzahl der hier berücksichtigten Abgänge um rund die Hälfte. Aus dieser Abgrenzung ergeben sich die folgenden Werte:

Schuljahr	Abgänge berücksichtigt	Anteil an allen Abgängen	Abgänge wg Alter	sonstige Abgänge	Anteil Abgänge wg Alter	Anteil sonstige Abgänge
2010/11	28.427	49%	11.932	16.495	42%	58%
2011/12	29.077	49%	13.295	15.782	46%	54%
2012/13	23.968	47%	10.497	13.471	44%	56%
2013/14	23.353	47%	10.664	12.689	46%	54%
2014/15	17.264	52%	8.001	9.263	46%	54%
2015/16	17.043	50%	8.256	8.787	48%	52%
2018/19	21.276	56%	8.433	12.843	40%	60%
2019/20	24.381	58%	8.268	16.113	34%	66%
2020/21	22.596	56%	7.458	15.138	33%	67%
2021/22	20.237	53%	6.469	13.768	32%	68%
2022/23	21.969	55%	6.193	15.776	28%	72%
2023/24	19.201	52%	5.319	13.882	28%	72%

Quelle: FiBS-Berechnungen auf Basis Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 1.

Tabelle 2: Dauerhafte Abgänge von Lehrkräften seit dem Schuljahr 2010/11

Das heißt, die Zahl der berücksichtigten Abgänge aufgrund von Alter, Tod, vorzeitigem Ruhestand sowie anderen Gründen lag in den ersten Jahren bei knapp der Hälfte und stieg anschließend bis zum Schuljahr 2019/20 auf 58% an, um dann wieder auf zuletzt 52% abzusinken. Also verlassen knapp die Hälfte der als Abgänge in der Statistik erfassten Personen das Schulsystem nicht bzw. nicht dauerhaft.

Interessant, und mit Blick auf die Altersstruktur der Lehrkräfte etwas überraschend, ist, dass die Zahl der altersbedingt ausscheidenden Lehrkräfte von 13.300 im Schuljahr 2011/12 fast kontinuierlich auf 5.320 im Schuljahr 2023/24 abgenommen hat. In Relation zum Bestand zu Beginn des Schuljahres zeigt sich ein Absinken von 2,5% auf 1,4%. Diese Entwicklung legt die Vermutung nahe, dass ein rückläufiger Anteil der Lehrkräfte aus Altersgründen „regulär“ aus dem Schuldienst ausscheidet. Schaut man sich die Altersstruktur der Lehrkräfte an, wäre mit einem höheren Anteil zu rechnen.

Demgegenüber steigt die Zahl der Lehrkräfte, die aus anderen Gründen und damit vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheiden, seit 2015/16 von 8.800 auf bis zu 15.800 im Schuljahr 2022/23 an. In Relation zum Lehrkräftebestand lag der Anteil bis zum Schuljahr 2015/16 bei rund 2,5% und stieg

dann sprunghaft zunächst auf 3,6% und dann weiter auf 4,5% an. In den Folgejahren ist dann wieder ein Rückgang auf bis zu 3,6% im Schuljahr 2023/24 zu beobachten. Das Niveau der sonstigen erfassten Abgänge ist somit um einen bis zwei Prozentpunkte höher als vor knapp zehn Jahren.

Die beiden rechten Spalten in der Tabelle oben zeigen eine deutliche Verschiebung zwischen dem Anteil an altersbedingt und aus sonstigen Gründen ausscheidenden Lehrkräfte von knapp 1:1,2 auf 1:2,6.

3 Entwicklungen auf Länderebene

Auf Länderebene zeigen sich beträchtliche strukturelle Unterschiede, wie die folgenden Abbildungen und Ausführungen zeigen. Der Anteil an Lehrkräften, die altersbedingt ausscheiden, in Relation zu allen Lehrkräften (bei den hier berücksichtigten Gründen des Ausscheidens) variiert zwischen 6% in Mecklenburg-Vorpommern und knapp 45% in Hamburg und Hessen. In den meisten Ländern dominieren die sonstigen Abgänge mit Werten zwischen rund 40% in Thüringen und Hessen und fast 90% in Sachsen. Auffallend sind ferner die hohen Anteile an Lehrkräften in Hamburg (37%) und Bremen (16%), die in den Schuldienst anderer Länder wechseln.

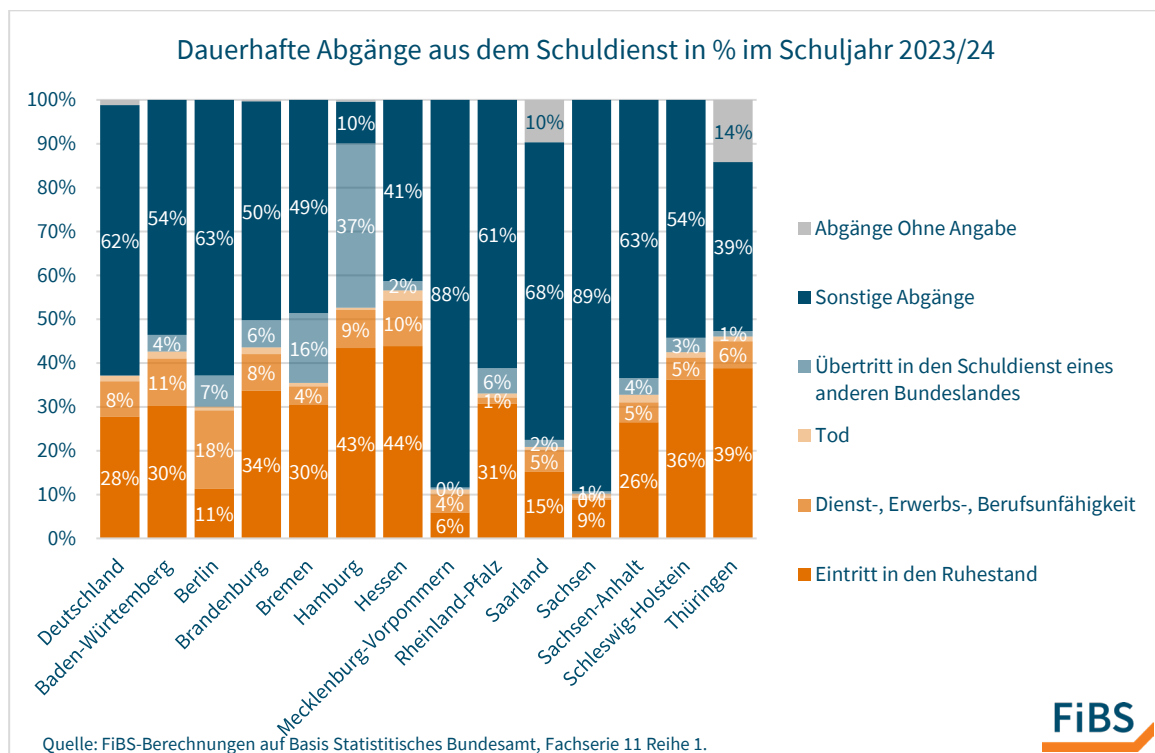


Abbildung 1: Dauerhafte Abgänge aus dem Schuldienst – Struktur nach Bundesländern

In einer anderen Betrachtungsform zeigt die folgende Abbildung, dass Mecklenburg-Vorpommern mit 8% in Relation zum Lehrkräftebestand einen besonders hohen Anteil an Lehrkräften ausweist, die den Schuldienst aus sonstigen Gründen verlassen. Vergleichsweise hohe Werte weisen fast alle ostdeutschen Länder aus. Der Eintritt in den Ruhestand schwankt zwischen knapp einem und drei Prozent, und Bremen und Hamburg verlieren rund ein Prozent der Lehrkräfte aufgrund des Wechsels in den Schuldienst in einem anderen Bundesland.

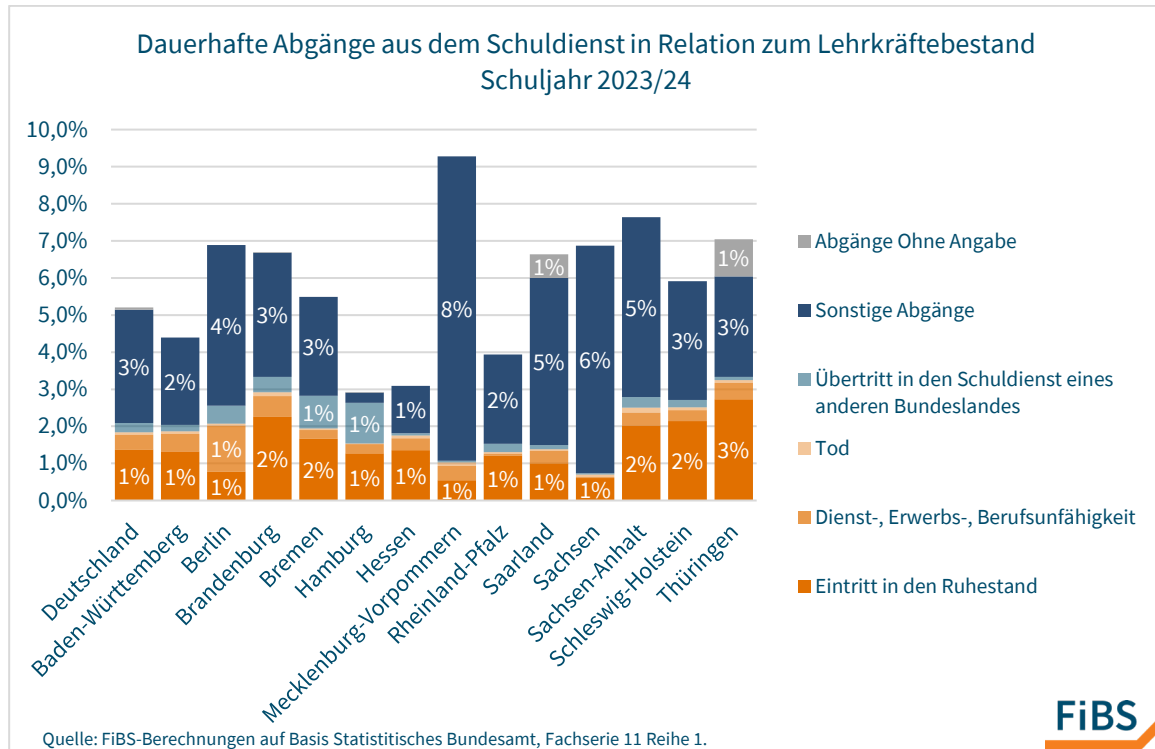


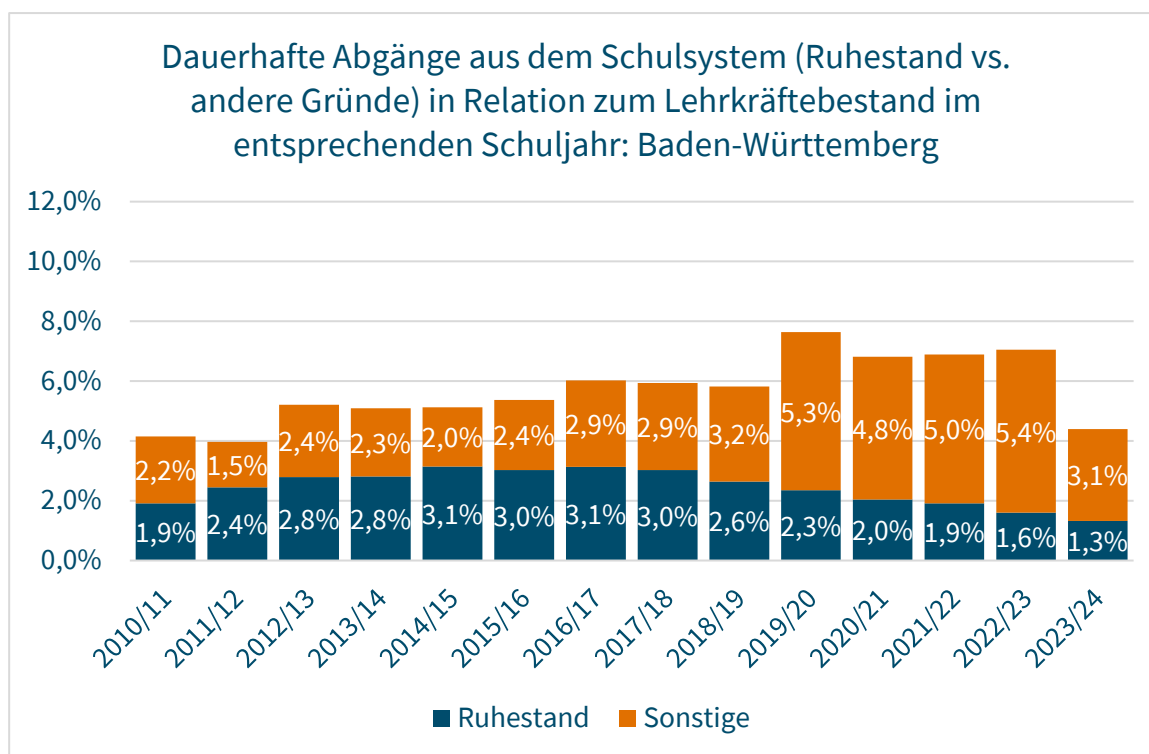
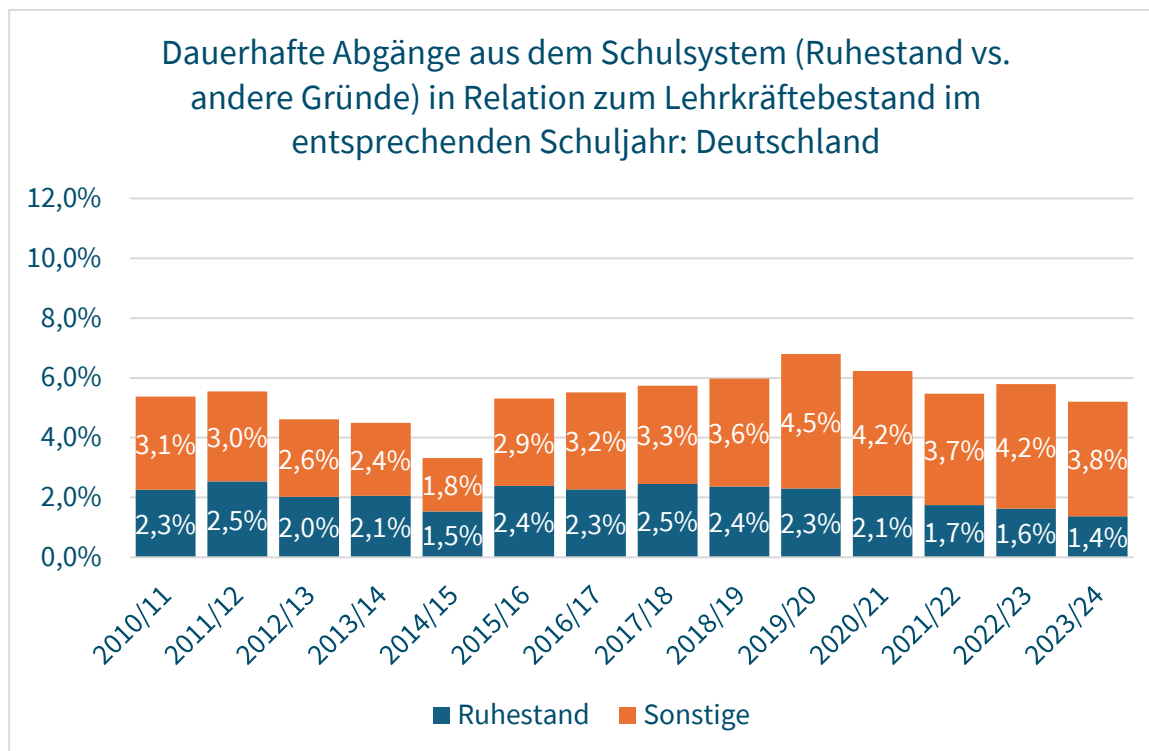
Abbildung 2: Dauerhafte Abgänge aus dem Schuldienst in Relation zum Bestand an Lehrkräften im Schuljahr 2023/24

Entwicklung der dauerhaften Abgänge in den Bundesländern

In diesem Abschnitt wird die Entwicklung der dauerhaften Abgänge in den einzelnen Bundesländern dargestellt, wobei die Unterscheidung in Abgänge aufgrund des Eintritts in den Ruhestand und der sonstigen dauerhaften Abgänge im Fokus steht. Wie bei den vorhergehenden Betrachtungen werden Schulwechsel innerhalb bzw. zwischen Ländern ebenso wenig einbezogen wie temporäre Abgänge.

Die folgenden Abbildungen zeigen sehr unterschiedliche Entwicklungen in den Ländern, und zwar sowohl was das übergreifende Niveau sowie die Zusammensetzung aus Übergängen in den Ruhestand bzw. vorzeitigem Ausscheiden angeht. Die erste Abbildung zeigt die Entwicklung für das Bundesgebiet (ohne Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) und belegt noch einmal den oben bereits herausgearbeiteten Befund, dass der Anteil an Personen, die altersbedingt in den Ruhestand übergehen, rückläufig ist, während der Anteil an Personen, die vorzeitig ausscheiden, höher ist als in früheren Jahren. Diese gegenläufige Entwicklung führt dazu, dass der Anteil der dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte trotz leichten Rückgangs konstant bei über 5% liegt.

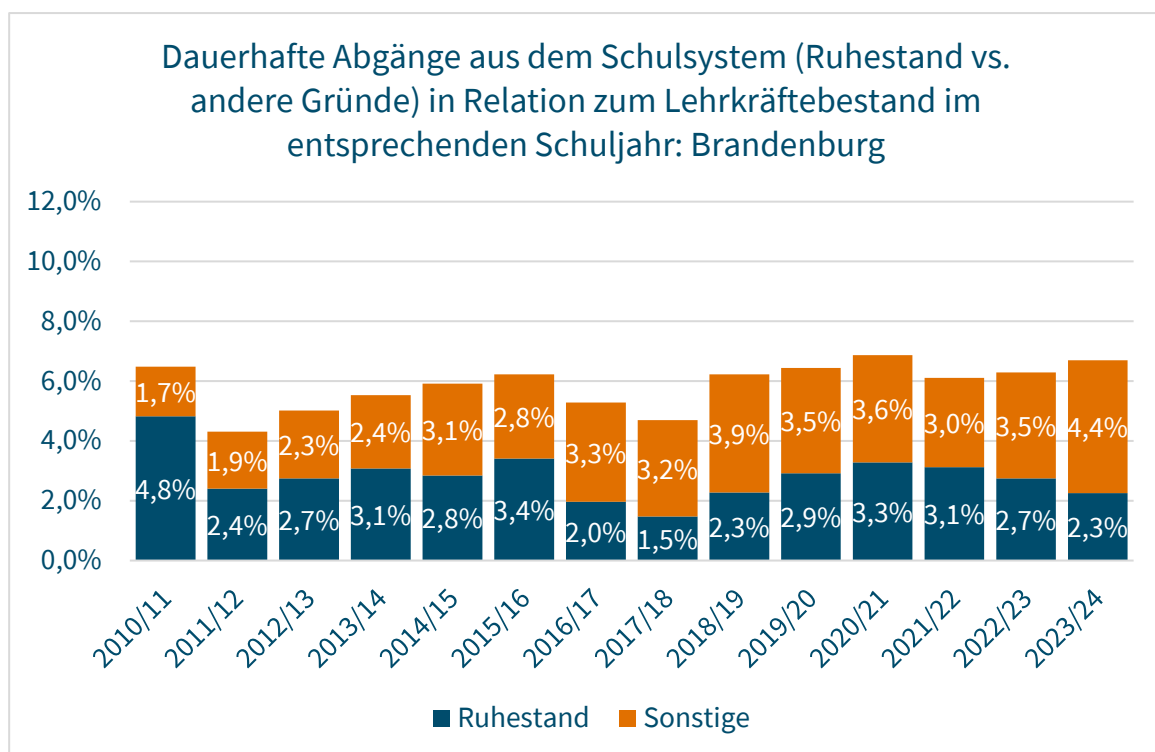
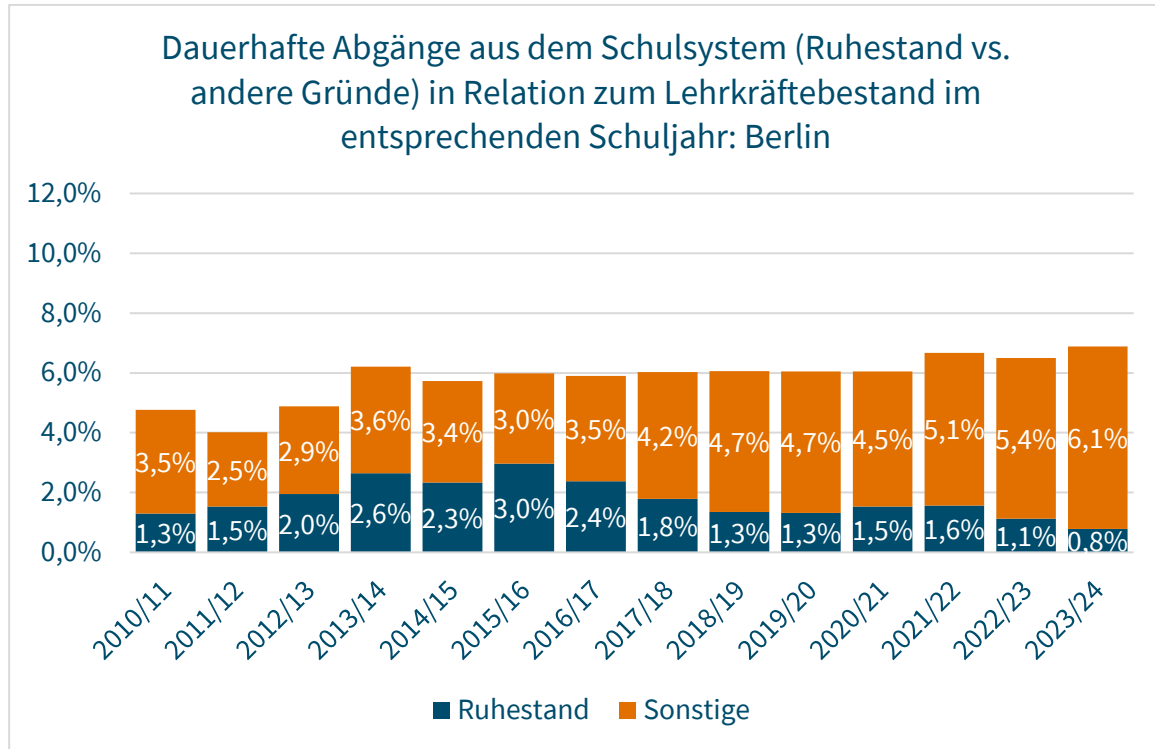
Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich in Baden-Württemberg bis einschließlich des Schuljahres 2022/23, im letzten Schuljahr, für das Daten vorliegen, ist das Niveau, wie die beiden Teilgruppen deutlich niedriger. Davor lag der Anteil der Lehrkräfte, der das Schulsystem dauerhaft verlassen hat, bei rund 7%, was einer der höchsten Werte bundesweit ist. Deutlich erkennbar sind auch die gegenläufigen Entwicklungen in beiden Gruppen. Ausgesprochen hoch ist mit rund 5% der Anteil der Lehrkräfte, die vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheiden.

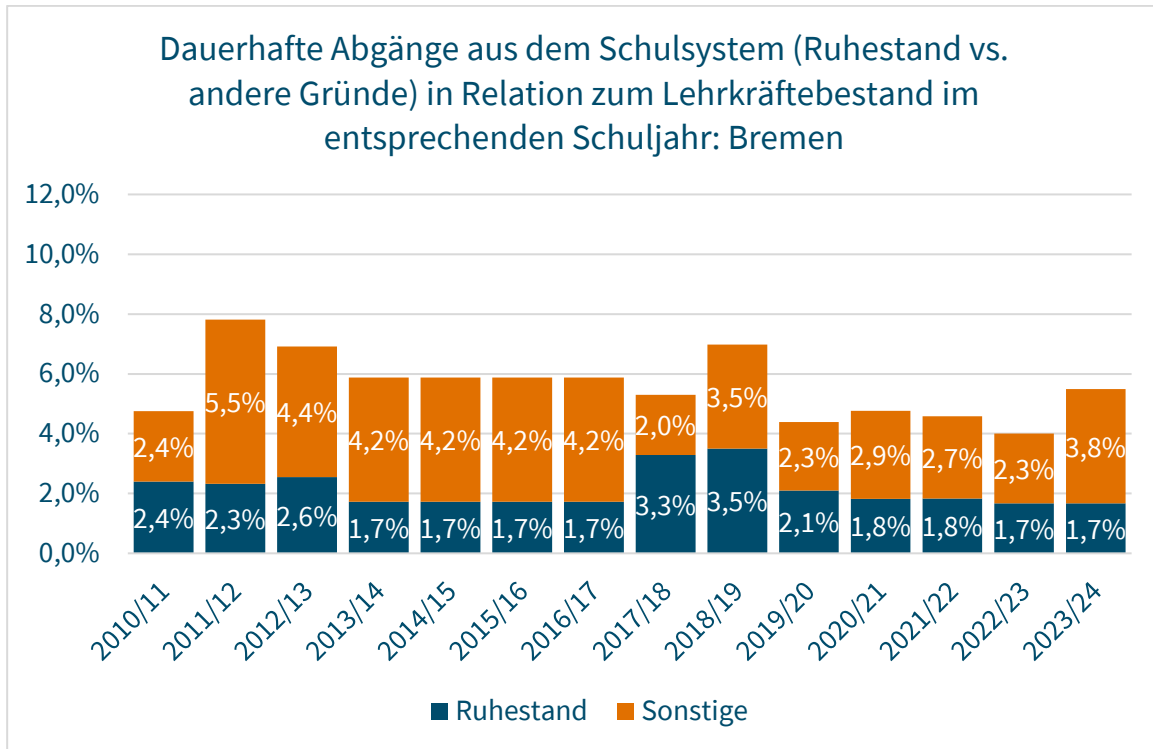


Noch etwas höher als in Baden-Württemberg ist der Anteil der vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte in Berlin, der zuletzt bei über 6% aller Lehrkräfte lag. Demgegenüber ist der Anteil der altersbedingt in den Ruhestand gehenden Personen im bundesweiten Vergleich mit 1% unterproportional.

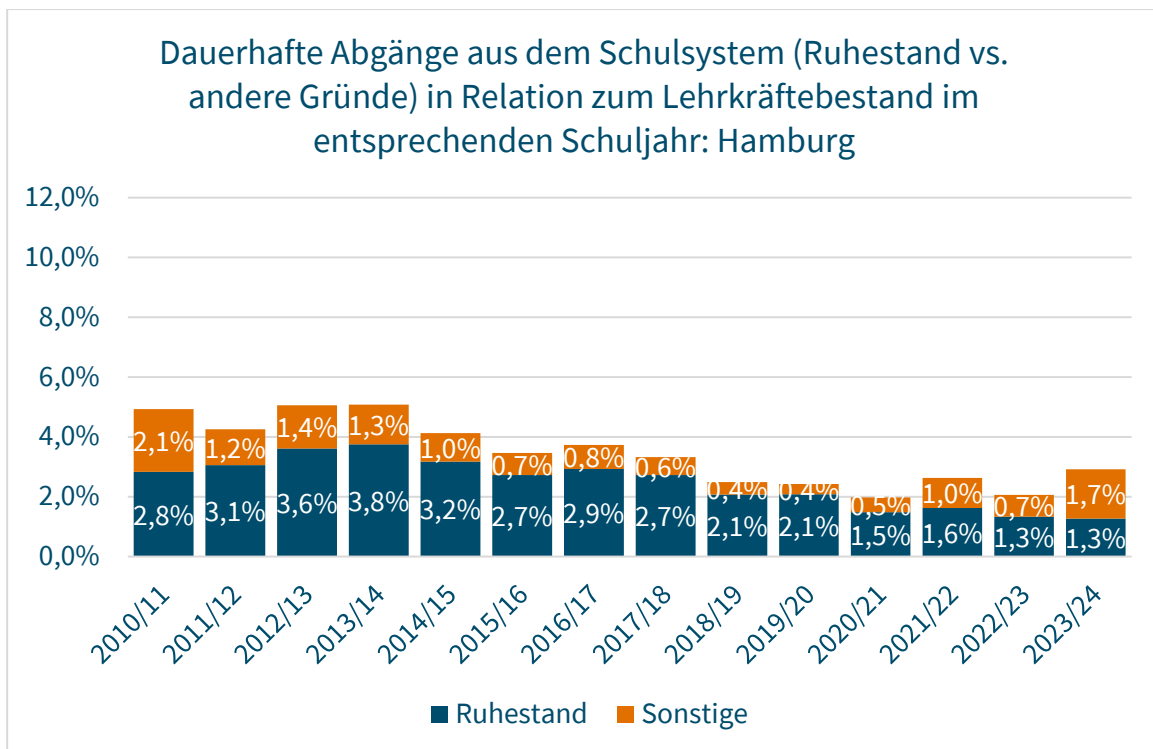
Auf vergleichbarem Gesamtniveau wie in Berlin und Baden-Württemberg liegt der Anteil der ausscheidenden Lehrkräfte in Brandenburg, allerdings ist die Struktur erkennbar anders. Der Anteil

der altersbedingt ausscheidenden Lehrkräfte ist mit über 2% vergleichsweise hoch, der Anteil der vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte vergleichsweise niedrig.



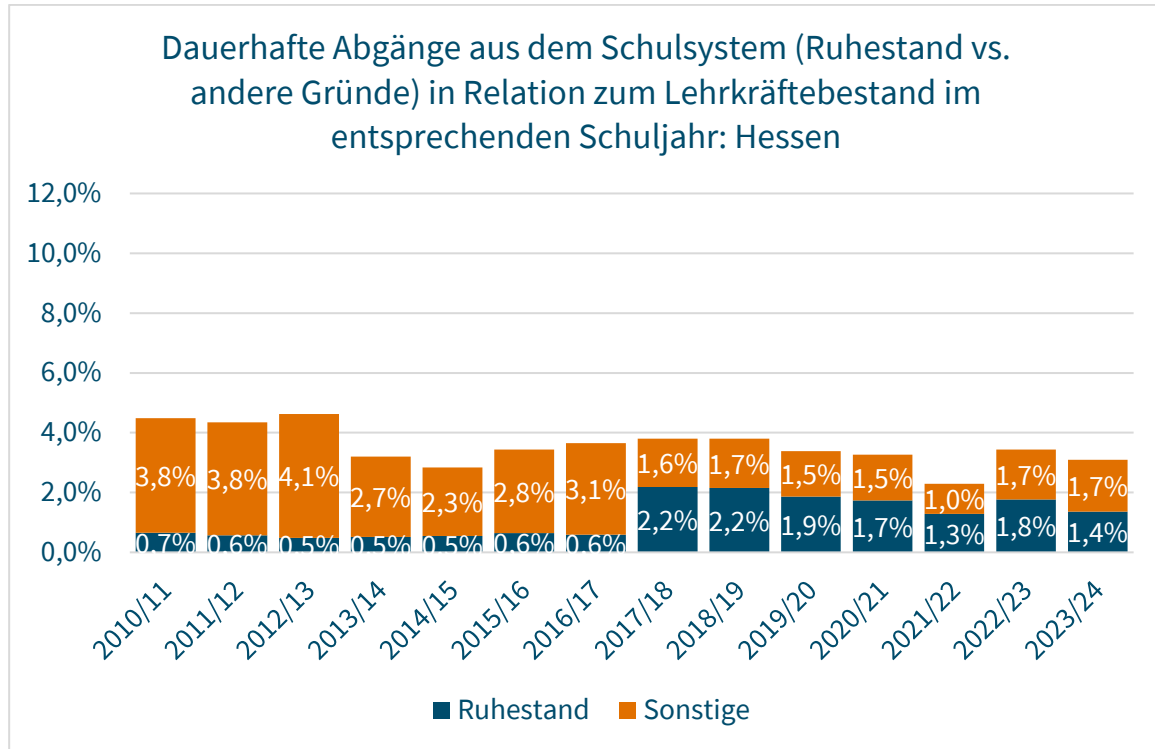


Bremen zählt mit meist unter 5% ausscheidenden Lehrkräften zu den Ländern mit vergleichsweise niedrigem Anteil. Relativ konstant scheiden rund 1,7% der Lehrkräfte altersbedingt aus, weitere (meist) 2-3% scheiden vorzeitig aus. Klar erkennbar ist das deutlich niedrigere Niveau vorzeitigen Ausscheidens.

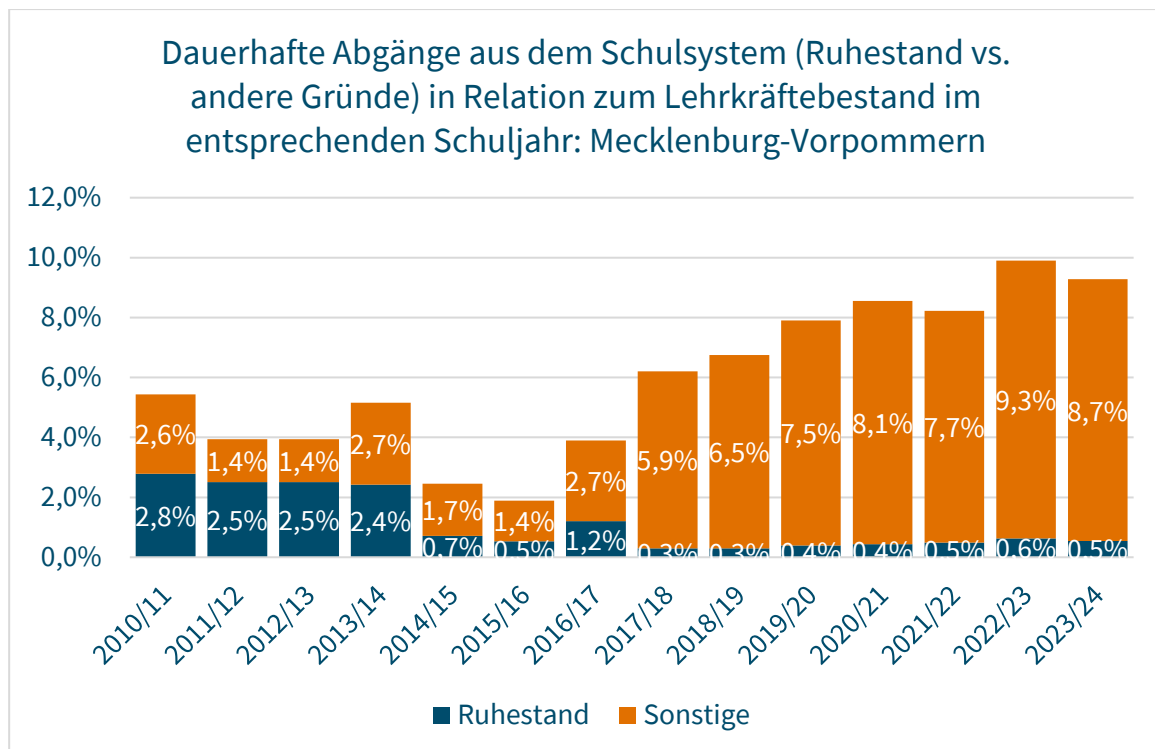


Noch niedriger als in Bremen ist das Gesamtniveau ausscheidender Lehrkräfte in Hamburg, mit unter 3%. Auffällig ist der sehr niedrige Wert an Lehrkräften, die vorzeitig aus dem Schuldienst

ausscheiden, was allerdings teilweise durch vergleichsweise hohe Anteile an Lehrkräften kompensiert wird, die das Land verlassen (siehe unten).

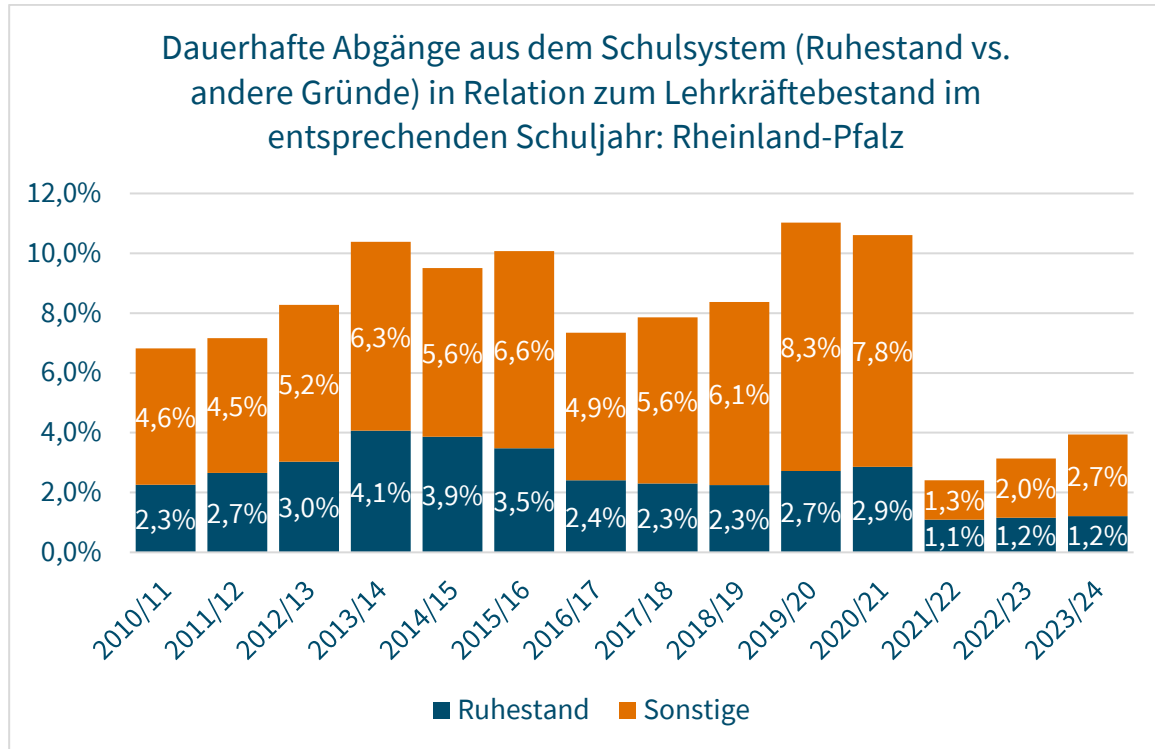


Auch Hessen hat ein unterdurchschnittliches Niveau an Lehrkräften die aus dem Schuldienst ausscheiden, wobei die starke Verschiebung zwischen altersbedingtem und vorzeitigem Ausscheiden zwischen den Schuljahren 2016/17 und 2017/18 zu erkennen ist.

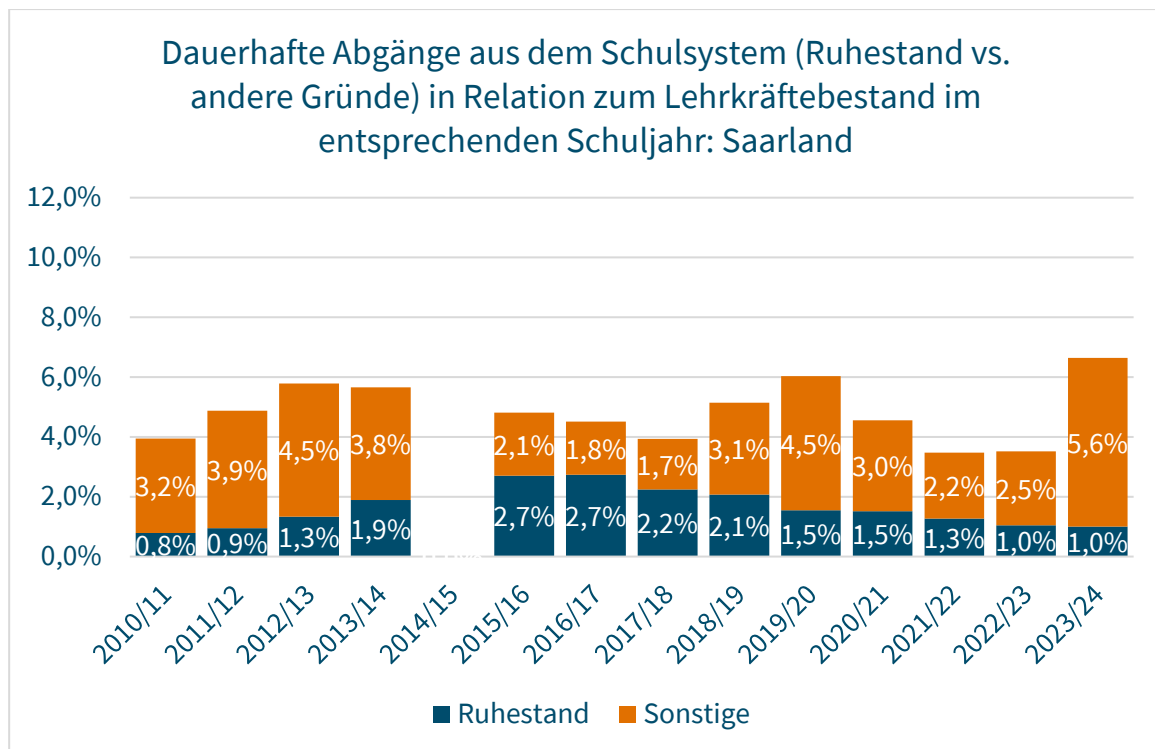


Auffallend hoch ist mit über 8% bzw. 9% der Gesamtanteil an Lehrkräften, die die Schulen in Mecklenburg-Vorpommern verlassen. Dabei ist der Anteil derjenigen, die altersbedingt ausscheiden

mit 0,5% ausgesprochen niedrig, während der Wert von bis zu 9%, der das Schulsystem vorzeitig verlässt ungewöhnlich hoch ist.

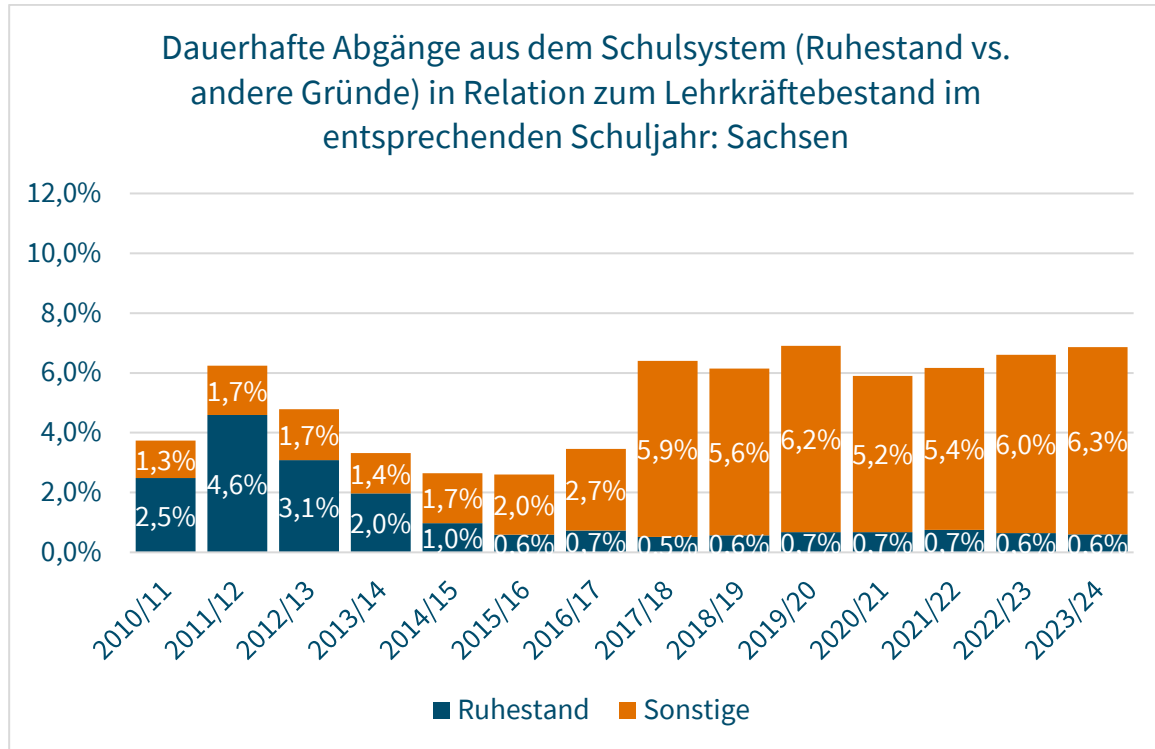


Nachdem in Rheinland-Pfalz phasenweise über 10% der Lehrkräfte das Schulsystem dauerhaft verlassen haben, sind die Werte in den letzten drei Jahren unterdurchschnittlich.

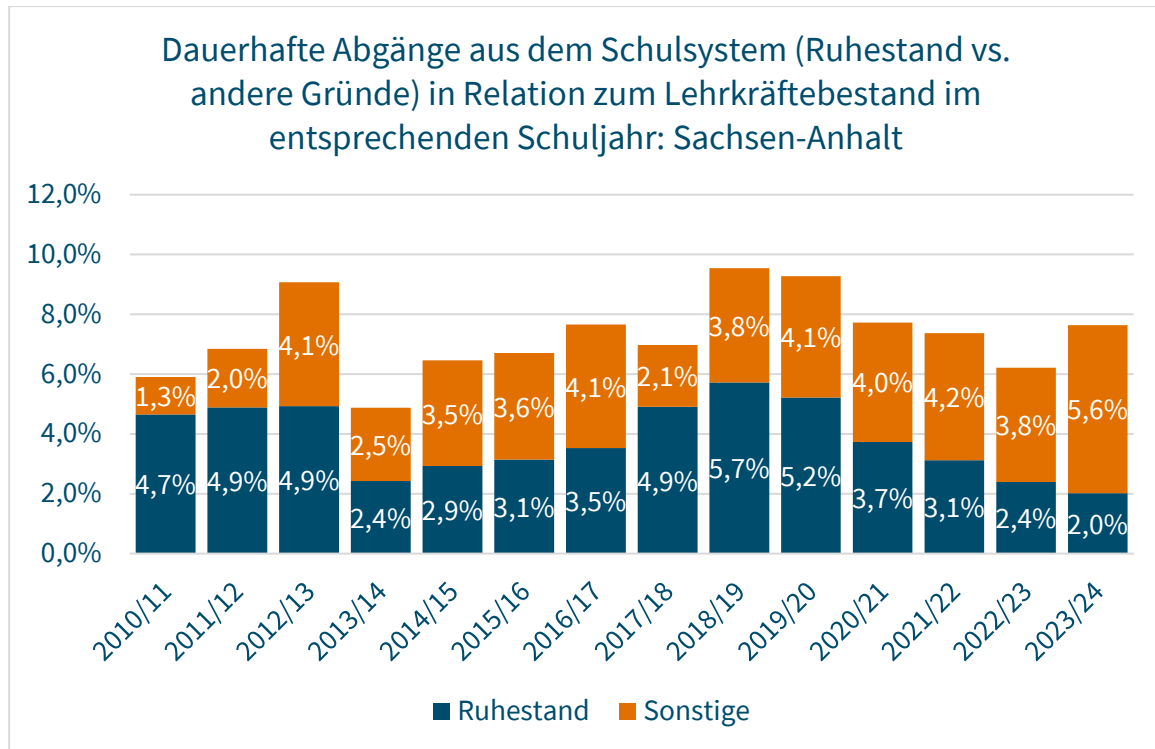


Im Saarland zeigen sich einige, und durchaus etwas größere Schwankungen. Mit rund 1% ist der Anteil an Personen, der altersbedingt ausscheidet, vergleichsweise niedrig, was in den meisten

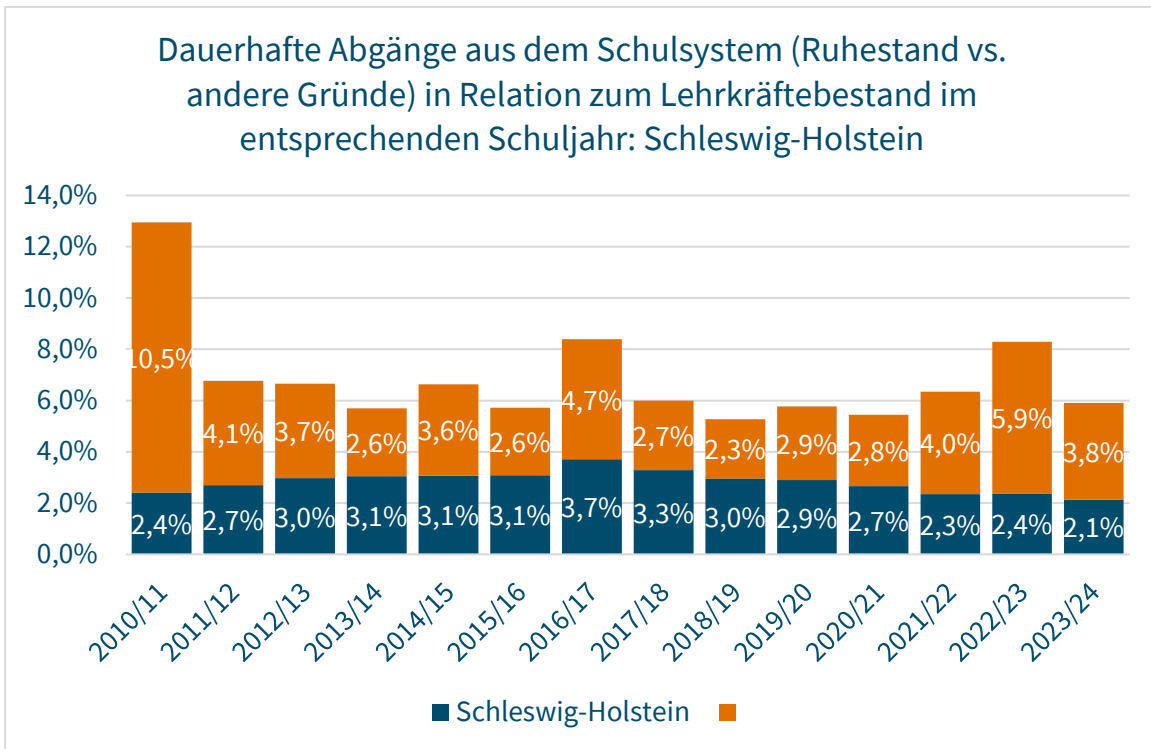
Jahren auch für den Anteil der vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte gilt. Allerdings zeigen sich auch hier größere Schwankungen.



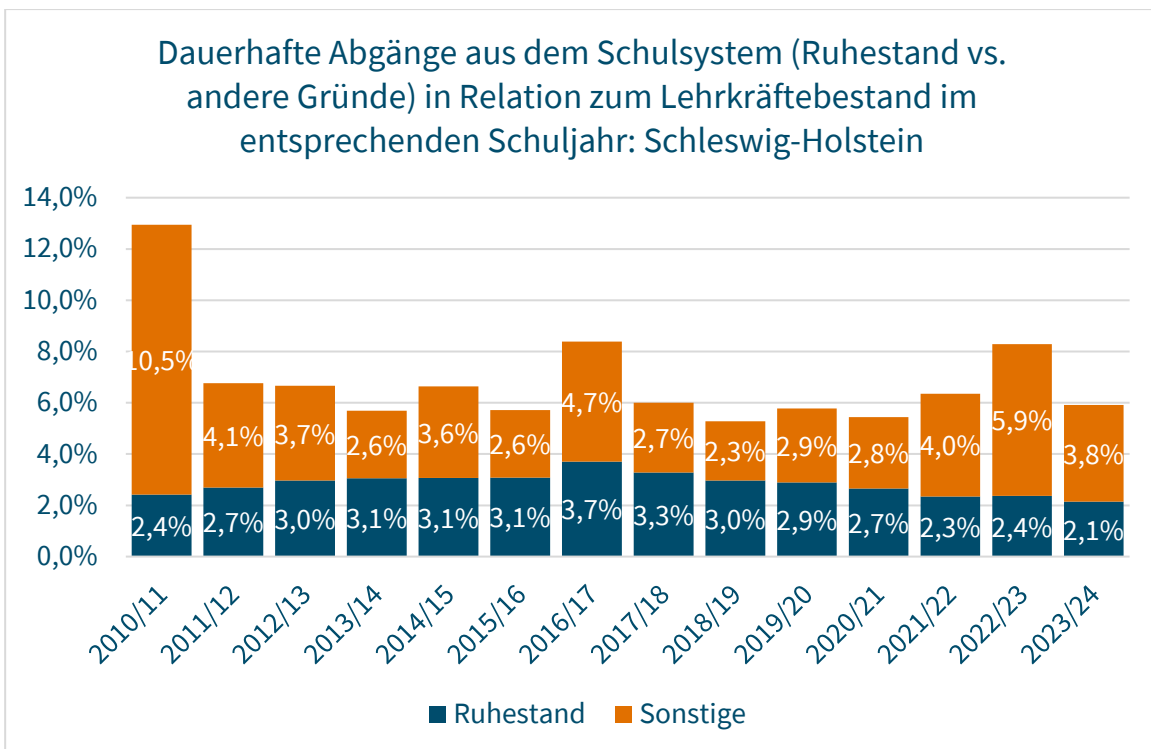
In Sachsen verlassen seit dem Schuljahr 2017/18 kontinuierlich mehr als 6% der Lehrkräfte die Schulen des Landes. Mit unter einem Prozent ist der Anteil derer, die altersbedingt ausscheiden, recht gering. Entsprechend ist der Anteil der Lehrkräfte, die vorzeitig aus den Schulen ausscheiden, mit über 5%, temporär sogar über 6% recht hoch.



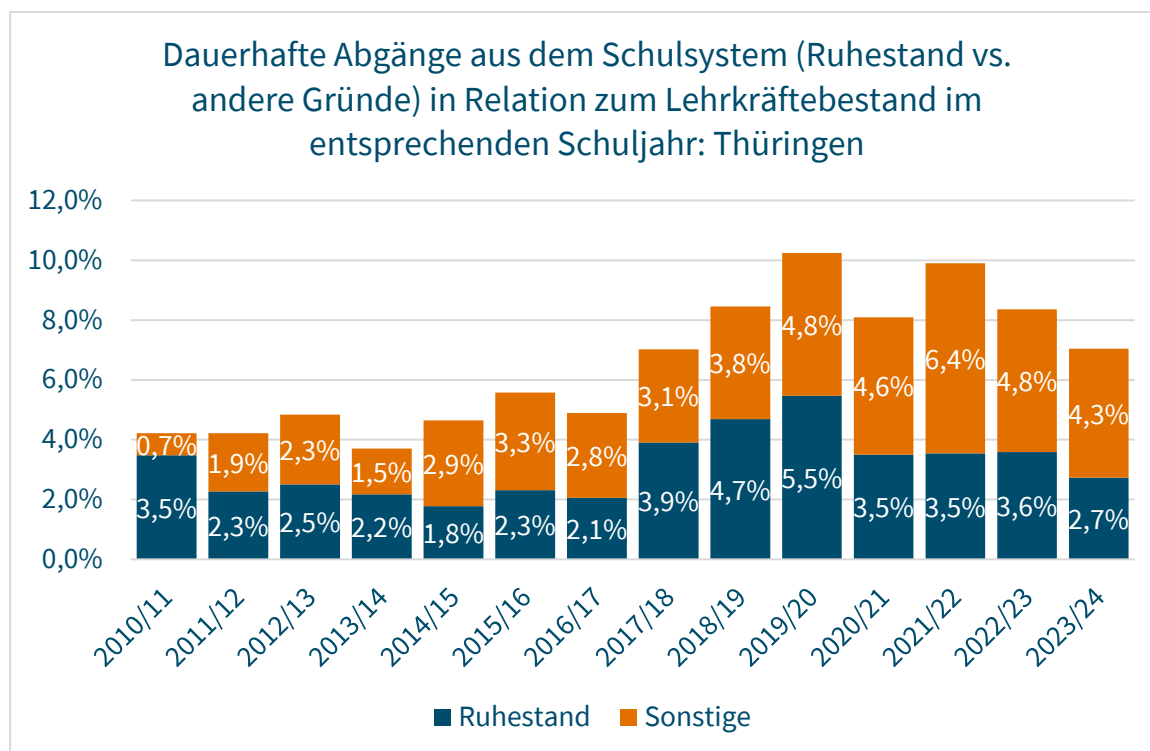
Vergleichsweise hoch sind die Anteile der Lehrkräfte, die die Schulen des Landes verlassen, in Sachsen-Anhalt. Der erkennbare Rückgang der Anteilswerte an Lehrkräften, die altersbedingt ausscheiden, allerdings sind diese Werte im Bundesvergleich überdurchschnittlich hoch.



Überdurchschnittlich hoch sind die Anteilswerte der Lehrkräfte, die die Schulen des Landes in Thüringen verlassen. Das gilt für beide Teilgruppen.



In den meisten Jahren verlassen rund 6% der Lehrkräfte die Schulen in Schleswig-Holstein, wobei der Anteil der altersbedingt ausscheidenden leicht rückläufig ist. Entsprechend steigt der Anteil derer, die vorzeitig ausscheidenden Lehrkräften leicht an.



4 Wanderungen zwischen den Bundesländern

Die nachfolgende Abbildung zeigt den Saldo der Zugänge aus bzw. Abgänge in den Schuldienst anderer Bundesländer seit dem Schuljahr 2010/11. Auf Bundesebene zeigt sich in fast allen Jahren ein positiver Gesamtsaldo (insgesamt über alle Jahre: + 1.800), der entweder durch Zuwanderungen aus anderen Ländern oder nicht statistisch ausgewiesenen oder erfassten Wanderungsbewegungen bedingt ist.²

Auf Länderebene zählen die ostdeutschen Flächenländer Brandenburg (Gesamtsaldo: +1.800), Sachsen (+910) und Schleswig-Holstein (+790) zu den stärksten Nettogewinnern, während Hamburg (-1.600) in allen Jahren einen Negativsaldo ausweist. Berlin konnte bis zum Schuljahr 2018/19 ein Zuwanderungsplus verzeichnen (2010/11-2020/21: +800). Seither weist die Wanderungsbilanz einen Negativsaldo in einer Größenordnung von meist 50 bis 65 Personen aus. Der Gesamtsaldo über den Berichtszeitraum liegt bei 560.

² Aus Datenschutzgründen werden Zu- bzw. Abwanderungen bei sehr geringen Zahlen nicht berichtet; dies ist i.d.R. der Fall, wenn der Wert kleiner als 3 ist. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen seit dem Schuljahr 2014/15 in dieser Statistik nicht mehr berichtet werden.

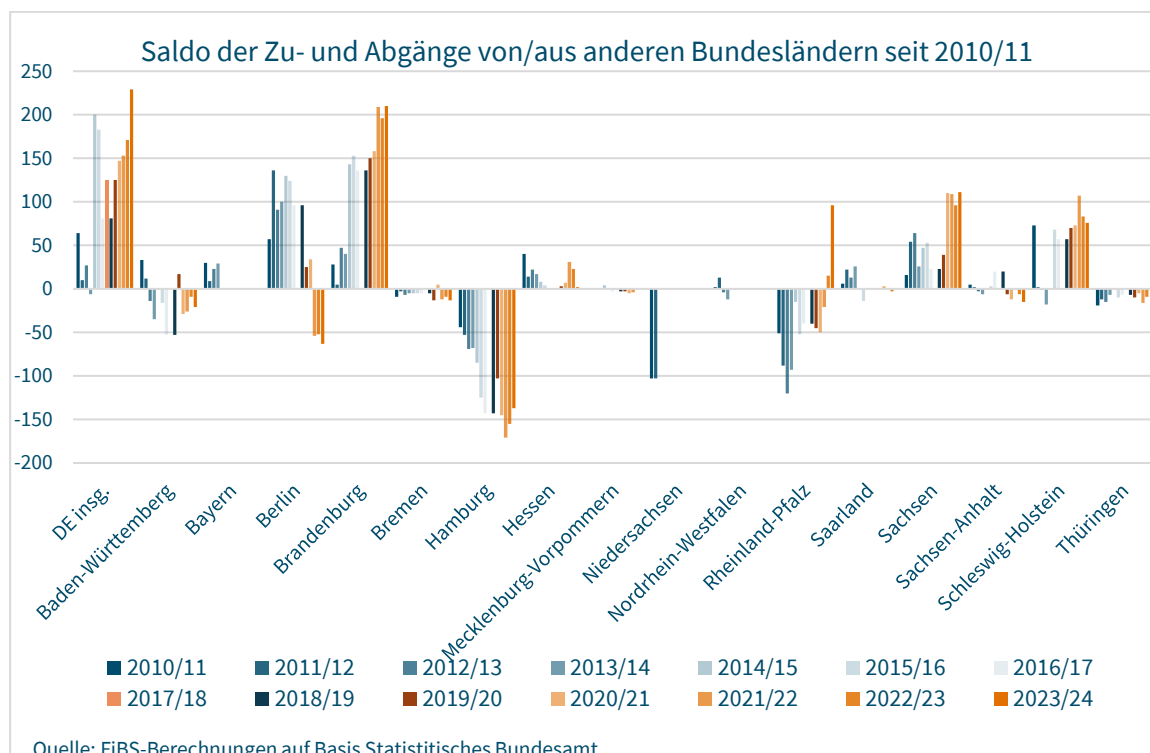


Abbildung 3: Saldo der Ab- bzw. Zuwanderung von Lehrkräften aus anderen Bundesländern

5 Fazit

Betrachtet man die Befunde übergreifend, dann bleibt der Anteil der Lehrkräfte, der jedes Jahr ausscheidet, in Relation zur Gesamtzahl der Lehrkräfte vergleichsweise konstant und schwankt um den Wert von 10,4% (± 1 Prozentpunkt). In eher moderaten Größenordnungen, wenngleich mit etwas größerer Schwankungsbreite, schwankt die Zahl der dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte um den Wert von 5,4% am Gesamtbestand, bei temporär etwas größeren Ausschlägen von bis zu 1,4 Prozentpunkten nach oben.

Auffallend ist bei dieser relativen Konstanz der Anteilswerte dauerhaft ausscheidender Lehrkräfte an allen Lehrkräften die starke Verschiebung zwischen der Zahl und dem Anteil an Lehrkräften, die altersbedingt bzw. aus anderen Gründen aus dem Schuldienst ausscheiden. Betrug das Verhältnis zwischen diesen beiden Gruppen über längere Zeit zwischen 1:1,1 und 1:1,3, beträgt die Relation nunmehr 1:2,6, bei seit 2015/16 stark steigender Tendenz. Über die altersbedingt zu erwartende Zahl an ausscheidenden Lehrkräften scheiden also immer mehr aus anderen Gründen dauerhaft aus. Wenn sich der Trend der letzten Jahre auch zukünftig fortsetzt, dann ist bald eine Relation von 1:3 zu erwarten.

Von einem Massenexodus an Lehrkräften kann daher zwar nicht unbedingt gesprochen werden; allerdings verändert sich die Relation von altersbedingt ausscheidenden zu aus anderen Gründen dauerhaft ausscheidenden Personen deutlich an. Dies ist bei Lehrkräftebedarfsprognosen zu berücksichtigen.

In den einzelnen Ländern schwankte der Anteil der dauerhaft ausscheidenden Lehrkräfte im Schuljahr 2023/24 zwischen 3,0% in Hamburg und Hessen und 9,4% in Mecklenburg-Vorpommern. Innerhalb der Länder ist die Schwankungsbreite meist beträchtlich. Hervorzuheben sind dabei

neben Mecklenburg-Vorpommern, wo die Werte seit 2019/20 bei über 8%, und in der Spitze bei knapp 10% lagen, auch die anderen ostdeutschen Länder (inkl. Berlin) mit Anteilswerten, die seit Jahren bei über 6% liegen.

In allen westdeutschen Flächenländern sind die Anteilswerte meist niedriger als in den ostdeutschen Ländern, wobei Baden-Württemberg lange Zeit bei 6% und höher lag (Ausnahme 2023/24: 4,4%). Zu erwähnen ist auch Rheinland-Pfalz, wo nach sehr hohen Anteilswerten von dauerhaft ausscheidenden Lehrkräften bis zum Schuljahr 2020/21 (Werte von bis zu 11,0%) eine deutliche Umkehr mit Werten von unter 4% festzustellen ist. Im Saarland ist eine gegenläufige Tendenz festzuhalten: War der Anteil dauerhaft ausscheidender Lehrkräfte meist vergleichsweise moderat, so ist der Wert im Schuljahr 2023/24 deutlich auf 6,5% angestiegen.

Vergleichsweise niedrig sind die Werte insbesondere in Hamburg, wo seit dem Schuljahr 2018/19 jeweils weniger als 3% der Lehrkräfte dauerhaft ausscheiden, und überwiegend altersbedingt.

In den Ländern sind die Unterschiede in der Struktur der Gründe für das Ausscheiden beträchtlich, was möglicherweise auch durch unterschiedliche Erfassungssystematiken bedingt sein kann, was allerdings weniger für die hier im Fokus stehende Differenzierung zwischen altersbedingt und aus anderen Gründen ausscheidend gilt. Grundlegend ist aber festzuhalten, dass das „reguläre“ altersbedingte Ausscheiden in allen Ländern nicht die Mehrheit der ausscheidenden Personen erfasst. Hier liegt die Schwankungsbreite zwischen 1:1 bzw. 1:2 in Hessen und Rheinland-Pfalz und 1:10 in Sachsen bzw. gar bis zu 1:20 in Mecklenburg-Vorpommern.

Angesichts des Wettbewerbs zwischen den Ländern um Lehrkräfte zeigt die **Wanderungsbilanz**, dass in den vergangenen 15 Jahren Brandenburg, Sachsen und Berlin die mit Abstand größten Zuwanderungssalden hatten (+1.375, +750 bzw. +625), während Hamburg mit -1.300 den größten Negativsaldo verzeichnet.³

Wenn die Zahl bzw. der Anteil der vorzeitig aus dem Schuldienst in einem derart großen Umfang ansteigt, dann ist dies ein deutliches Zeichen dafür, dass der Schuldienst entweder an Attraktivität verliert oder die Belastung von vielen Lehrkräften als nicht mehr bzw. länger tragbar angesehen wird. Arbeitszeitstudien verweisen regelmäßig darauf, dass die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrkräften gerade während der Unterrichtszeit deutlich über eine „reguläre“ 40-Stunden-Woche hinausgeht. Heterogenität der Schülerschaft sowie die zunehmenden psychischen und sozialen Herausforderungen dürften ein Übriges tun.

Gerade auch mit Blick auf den bereits bestehenden und sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten verstärkenden Lehrkräftemangel im deutschen Schulsystem (KMK 2023⁴, Dohmen 2024⁵) sind Bildungspolitik und -ministerien insofern gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, die die von den Lehrkräften als sehr hoch empfundenen Belastungen verringern. Dazu zählen u.a. veränderte Modi der Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften, Ausbau multiprofessioneller Teams etc.

³ Vorsorglich noch einmal der Hinweis, dass für Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen seit dem Schuljahr 2014/15 keine Daten mehr vorliegen.

⁴ KMK (2023): *Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023 – 2035: Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder*. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.
https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_238_Bericht_LEB_LEA_2023.pdf

⁵ Dohmen, Dieter (2024): *Lehrkräftemangel! Und kein Ende in Sicht*. FiBS-Forum Nr. 79.
https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/images/Leistungen/FiBS-Forum_79_Lehrkraeftebedarf_240301_final.pdf

Es wird aber auch über veränderte Formen der Klassenstrukturierung nachzudenken sein: Eine Klasse oder Lerngruppe mit mehreren Schüler:innen mit psychischen oder sozialen Beeinträchtigungen kann nicht so groß sein wie eine Klasse ohne solche Schüler:innen. Alternativ könnte die „Bestückung“ mit Lehr- oder Begleitpersonen flexibilisiert werden.

Die bevorstehende gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformation wie auch insbesondere der dauerhafte Lehrkräftemangel werden grundlegende Veränderungen in den Schulen und an den Lernformaten erfordern.

ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

Research Institute · Consulting · Think Tank
Germany · Europe · Worldwide

www.fibs.eu

FIBS, Michaelkirchstr. 17/18, D-10179 Berlin, Germany
Tel: +49 (0)30 8471 223-0 · Fax: +49 (0)30 8471 223-29