

Dieter Dohmen

Massenexodus der Lehrkräfte?

**Eine Analyse der Abgänge aus dem Schuldienst bis
einschließlich Schuljahr 2024/25**

FiBS-Policy Paper Nr. 9

Berlin, März 2026

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

© 2026 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 verlassen im Schnitt 10,4 % der Lehrkräfte an den allgemeinbildenden Schulen in Deutschland den Schuldienst; im Schuljahr 2024/25 lag der Anteil mit 9,9 % unter dem Durchschnitt, jedoch über dem Wert des Vorjahres (9,5 %). Der Wert von 9,9 % des Lehrkräftebestands entspricht bei 752.000 Lehrkräften einer Größenordnung von knapp 75.000 insgesamt ausscheidenden Lehrkräften.

In diesen Werten sind jedoch auch jene Lehrkräfte enthalten, die die Schule im jeweiligen Bundesland oder in den Schuldienst anderer Bundesländer wechseln, sowie diejenigen, die temporär ausscheiden, z. B. aufgrund von Schwangerschaft, Geburt eines Kindes bzw. Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen. Lässt man diese Personengruppen unberücksichtigt, dann schwankt die Zahl der dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte um den Wert von 5,4 % des Gesamtbestandes, bei Ausschlägen von bis zu 1,4 Prozentpunkten insbesondere nach oben. Im Schuljahr 2024/25 lag auch hier der Wert mit 5,0 % unter dem langjährigen Durchschnitt sowie leicht unter dem Vorjahreswert (5,1 %). Entsprechend wäre für Deutschland insgesamt von etwa 38.000 Lehrkräften auszugehen, die jährlich das Schulsystem dauerhaft verlassen, darunter 10.000, die altersbedingt in den Ruhestand gehen.

Auffallend ist jedoch die starke Verschiebung zwischen der Zahl und dem Anteil an Lehrkräften, die altersbedingt bzw. aus anderen Gründen dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheiden. Betrug das Verhältnis zwischen diesen beiden Gruppen über längere Zeit zwischen 1 : 1,1 und 1 : 1,3, so beträgt die Relation nunmehr 1 : 2,8 bei seit 2015/16 stark steigender Tendenz. Sollte sich der Trend weiterhin in diese Richtung entwickeln, dann kommen auf eine regulär altersbedingt ausscheidende Lehrkraft drei vorzeitig den Schuldienst verlassende Lehrkräfte.

Ob man bei einer solchen Entwicklung von einem Massenexodus an Lehrkräften sprechen kann oder soll, bleibt dem Leser/der Leserin überlassen. In jedem Fall ist jedoch zu konstatieren, dass die starke anteilmäßige Verschiebung von regulär altersbedingt ausscheidenden zu aus anderen Gründen vorzeitig ausscheidenden Lehrkräften sehr bedenklich ist. Dies bedeutet zugleich, dass der „Ersatzbedarf“ an Lehrkräften deutlich zugenommen hat – und deutlich über dem üblichen Wert von Lehrkräfteprognosen oder Vorausberechnungen liegt. Dieser „Ersatzbedarf“ trägt zu einem ganz erheblichen Teil zum Lehrkräftemangel bei. Zu beachten ist dabei, dass in vielen Bundesländern die Angaben zu den tatsächlichen Stellenbesetzungen bzw. fehlenden Lehrkräften als geschönt zu betrachten sind, da nicht nur Quer- und Seiteneinsteiger:innen, sondern insbesondere auch Studierende, die als stundenweise Vertretungskräfte angestellt sind, in aller Regel mitgezählt werden. Es ist unter dieser Voraussetzung nicht davon auszugehen, dass der Lehrkräftebedarf in den kommenden Jahren gedeckt werden kann (siehe Dohmen 2024a)¹.

Auf Länderebene variiert der Anteil der Lehrkräfte, die die Schulen in einem Schuljahr verlassen, zwischen knapp 3 % in Hessen und 8,6 % in Sachsen-Anhalt. Dabei schwankt der Anteil an Lehrkräften, die die Schulen altersbedingt verlassen, zwischen 0,2 % in Mecklenburg-Vorpommern und 2,9 % in Thüringen. Die Anteilswerte der Lehrkräfte, die den Schuldienst aus anderen Gründen dauerhaft verlassen, variieren zwischen 7,6 % in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern und 1,1 % in Hessen. Zwischen diesen Eckwerten lassen sich erhebliche Differenzen in der Struktur

¹ Dohmen, Dieter (2024a): 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

der Gründe für das Ausscheiden beobachten, was möglicherweise auch durch unterschiedliche Erfassungssystematiken bedingt sein kann. Grundlegend ist aber festzuhalten, dass das „reguläre“ altersbedingte Ausscheiden in fast allen Ländern nicht die Mehrheit der ausscheidenden Personen erfasst; die einzige Ausnahme ist Hamburg.

Darüber hinaus ist der in Berlin über viele Jahre sehr hohe Anteil von über 1,2 % der Lehrkräfte zu erwähnen, die aufgrund von Berufs-/Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit vorzeitig aus dem Schuldienst ausgeschieden sind; erst im vergangenen Jahr lag der Anteil mit 0,4 % ungefähr im Bereich der anderen Länder. Der Anteil an Lehrkräften, der während des Schuljahres verstirbt, liegt in allen Bundesländern relativ konstant bei 0,1 %.

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

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. Die Heterogenität der Schülerschaft sowie die zunehmenden psychischen und sozialen Herausforderungen dürften ihr 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 hoch empfundenen Belastungen verringern. Dazu zählen u. a. veränderte Modi der Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften sowie der Ausbau multiprofessioneller Teams. 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.

Solange der Anteil der insgesamt und insbesondere vorzeitig dauerhaft ausscheidenden Lehrkräfte auf einem derart hohen Niveau verbleibt, ist davon auszugehen, dass der Lehrkräftemangel dauerhaft weiter bestehen bleiben wird. In den kommenden Jahren ist eher mit sinkenden Zahlen bei Studienanfänger:innen und damit bei unveränderten Schwundquoten zwischen Studienanfang und Abschluss des Referendariats bzw. Eintritt in den Schuldienst auch mit sinkenden Zahlen an Absolvent:innen bzw. Berufseinsteiger:innen zu rechnen. Unsere Prognose geht von einem Ersatzbedarf von 4,0 bis 4,5 % der Lehrkräfte aus; nicht von 5 %. Das heißt, selbst unsere Prognoseergebnisse, die bis 2035 ein Lehrkräfteunterangebot von deutlich über 100.000 Personen ermittelt haben (Dohmen, 2024a) und damit weit über allen anderen Berechnungen lagen, wären nach den aktuellen Größenordnungen wahrscheinlich als zu niedrig anzusehen.

I Einleitung

Im Kontext unserer letzten Lehrkräfteprognose (Dohmen, 2024a)² ist mir aufgefallen, dass die Zahl bzw. der Anteil der Lehrkräfte, der den Schuldienst verlässt, deutlich über den Erwartungen liegt. Statt eines Erwartungswertes von etc. 2,5 % des Lehrkräftebestandes, der sich bei einer im Schnitt etwa 40-jährigen Dienstzeit ergibt, verließen tatsächlich etwa 5 % der Lehrkräfte den Schuldienst, und in einigen Jahren sogar noch deutlich mehr. In diesem Zusammenhang bin ich der Frage nachgegangen, woher diese Diskrepanz kommt – und habe das Ergebnis u. a. in der vorhergehenden Fassung dieses Policy Papers veröffentlicht (Dohmen, 2024b)³.

Ein weiterer Aspekt für mein Interesse an dieser Fragestellung war, dass man auf LinkedIn immer wieder lesen bzw. in persönlichen Gesprächen hören konnte, dass ein:e Lehrer:in den Schuldienst quittiert und eine wirtschaftlich sichere Position als Beamter/Beamtin mit gutem bzw. sehr gutem Nettogehalt aufgegeben habe. Anekdotisch wurde dann die These ausgestellt, dass der Trend ansteige und weiter ansteigen werde. Dass sich diese Vermutung in ersten Berechnungen zu bestätigen schien, war ein zweiter Grund, einmal genauer hinzuschauen.

Vor diesem Hintergrund bin ich im Herbst 2024 erstmals der Frage nachgegangen, ob diese Vermutung zutreffend ist und wie viele Lehrkräfte in den vergangenen knapp 15 Jahren jährlich die Schulen verlassen haben. Als Datenbasis dienten die Berichte bzw. Daten des Statistischen Bundesamtes zu den Allgemeinbildenden Schulen, die genauere Informationen dazu enthalten, wie viele Lehrkräfte jeweils die Schulen aus welchem Grund verlassen haben.

Da mittlerweile die Daten für das Schuljahr 2024/25 vorliegen, wird die Datenbasis mit dem vorliegenden Dokument aktualisiert. Es werden die aktuellen Ergebnisse berichtet und der Zeithorizont entsprechend verlängert. Im vorliegenden Beitrag wird insbesondere die Frage behandelt, ob sich der Trend eines zunehmenden früh- bzw. vorzeitigen Verlassens des Schuldienstes auch weiterhin zeigt.

2 Ausscheidende Lehrkräfte auf Bundesebene

Tabelle 1 zeigt den Lehrkräftebestand zu Beginn des jeweiligen Schuljahres (Spalte 1) sowie die Zahl der Lehrkräfte, die in dem jeweiligen Schuljahr aus dem Schuldienst ausgeschieden sind (Spalte 2). 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. weisen diese nicht mehr aus. Dies führt dazu, dass die Bestandszahl der (erfassten) Lehrkräfte von rund 520.000 in den Schuljahren 2012/13 und 2013/14 auf gut 343.000 absinkt. In anderen Tabellen der gleichen Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes werden für das Schuljahr 2024/25 insgesamt 752.054 Lehrkräfte an den deutschen Schulen ausgewiesen. Vergleicht man diese Zahl mit jener in der Zu-/Abgangsstatistik (393.594),

² 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

³ Dohmen, Dieter (2024b): Massenexodus der Lehrkräfte? Eine Analyse der Abgänge aus dem Schuldienst, 2. ergänzte Auflage. FiBS Policy Paper Nr. 6.
https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/images/Leistungen/FiBS_Policy_paper_006_Massenexodus_der_Lehrkraefte_241208_final_2._Auflage.pdf

dann machen die drei Länder, Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen zusammen knapp 48 % aller Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen aus.

Um hier eine Vergleichbarkeit über die Zeit zu ermöglichen, wird in Spalte 3 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 %. Die Schwankungsbreite von knapp 1,5 Prozentpunkten um den Mittelwert zeigt eine erstaunliche Konstanz des Anteils an Lehrkräften, der die Schulen temporär oder dauerhaft verlässt.

Schuljahr	Bestand (erfasster)	Abgänge insg.	Anteil in Prozent
	(1)	(2)	(3)
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%
2016/17	349.223	37.138	10,6%
2017/18	352.702	37.239	10,6%
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%
2024/25	393.594	38.884	9,9%

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

Anmerkung: bis 2013/14 alle Bundesländer; ab 2014/15 ohne Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, und im Schuljahr 2014/15 ohne Saarland.

Tabelle 1: Abgänge von Lehrkräften insgesamt seit dem Schuljahr 2010/11

Da die vorliegende Studie die Frage beantworten soll, ob es einen „Massenexodus“ von Lehrkräften aus dem Schuldienst gibt, ist dahingehend zu differenzieren, ob Lehrkräfte altersbedingt „regulär“, also aufgrund des Eintritts in den Ruhestand, oder vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheiden. Die Statistik weist neben der Gesamtzahl an Abgängen auch die Abgänge nach unterschiedlichen Gründen aus:

- Eintritt in den Ruhestand
- Dienst-, Erwerbs-, Berufsunfähigkeit
- Tod
- Übertritt in den Schuldienst eines anderen Bundeslandes
- Wechsel innerhalb eines Bundeslandes von einer Schule an eine andere
- befristete Abgänge
- sonstige Abgänge
- Abgänge ohne Angabe

Der Eintritt in den Ruhestand ist der einzige Abgangsgrund, der nicht vorzeitig ist – alle anderen sind prinzipiell vorzeitig, wobei sowohl Tod als auch Dienst-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit keine „freiwilligen“ Ausscheidensgründe darstellen. Befristete Abgänge, z. B. aufgrund von Geburt,

Elternzeit, Pflege oder Sabbatical, bleiben im Folgenden unberücksichtigt, da es sich dabei nicht um einen geplanten dauerhaften Abgang aus dem Schuldienst handelt, sondern um einen temporären. Des Weiteren sind die Wechsel zwischen Schulen innerhalb des Bundeslandes sowie in andere Bundesländer zwar Abgänge aus der jeweiligen Schule, die diese Daten an die Statistischen Landesämter liefern, auf Bundesebene handelt es sich jedoch nicht um Abgänge aus dem System.

Um hier eine sprachliche Klarheit zwischen den sonstigen und anderen Gründen herzustellen, wird im Folgenden zwischen den „sonstigen“ und „anderen“ Gründen für das Ausscheiden aus dem Schuldienst differenziert: Der Begriff „andere Gründe“ bezieht sich auf die addierte Summe aller anderen Gründe als dem Eintritt in den Ruhestand mit Ausnahme der Wechsel zwischen Schulen innerhalb des Bundeslandes sowie der befristeten Abgänge; auf Bundesebene werden zudem die Schulwechsel zwischen Bundesländern nicht berücksichtigt. Der Begriff „sonstige Gründe“ bezieht sich ausschließlich auf Kategorien „sonstige Abgänge“ bzw. „Abgänge ohne Angabe“. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass auch der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand (Vorruhestandsregelung) offenbar unter der Kategorie „Eintritt in den Ruhestand“ erfasst wird. Anders sind die teilweise sehr hohen Werte im Vergleich zum Anteil der Lehrkräfte im Alter von 65+-Jahren nicht zu erklären.

Bereinigt man die Daten der Lehrkräfte, die die Schule verlassen, um die temporären Abgänge, die Schulwechsel innerhalb des Bundeslandes sowie – auf Bundesebene – die Schulwechsel zwischen den Bundesländern, dann reduziert sich die Zahl der Lehrkräfte, die die Schulen dauerhaft verlassen, auf etwa die Hälfte (siehe Tabelle 2, Spalte 5). Statt 59.200 im Schuljahr 2011/12 waren es noch 29.100 und im Schuljahr 2024/25 waren es statt 38.900 noch 20.000, wobei zu berücksichtigen ist, dass seit dem Schuljahr 2014/15 drei große Länder keine Daten mehr ausweisen und sich daher die Zahlen (scheinbar) deutlich verringert haben. Würde man unterstellen, dass sich die Zahlen für diese drei Länder (Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) ähnlich verhalten, wäre bei einer Gesamtzahl von 752.050 Lehrkräften mit einer Größenordnung von knapp 75.000 insgesamt ausscheidenden Lehrkräften auszugehen. Dies ist jedoch lediglich ein Annäherungswert und setzt voraus, dass die Anteilswerte der Lehrkräfte, die aus dem Schuldienst ausscheiden, in den drei Ländern ohne Daten genauso groß sind wie in den anderen 13 Ländern.

Tabelle 2 zeigt ergänzend, dass die Zahl der altersbedingten Abgänge (Spalte 3) in den letzten fünf Jahren recht stark zurückgegangen ist: Schieden in der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre fast durchgängig über 8.000 Lehrkräfte altersbedingt aus dem Schuldienst aus, waren es in den letzten beiden Schuljahren noch jeweils etwa 5.300. Das entspricht einem Rückgang um rund ein Drittel. Umgekehrt stieg die Zahl derjenigen, die den Schuldienst aus anderen Gründen dauerhaft verlassen (Spalte 4), von 8.800 im Schuljahr 2015/16 auf meist über 14.000, phasenweise sogar über 15.500 an. Das ist ein Anstieg um etwa 60 %, bei einigen Schwankungen.

Spalte 5 zeigt, dass die Gesamtzahl der dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte in den berücksichtigten 13 Ländern in den vergangenen zehn Jahren zunächst von etwa 17.000 auf bis zu 24.000 (2019/20) angestiegen und anschließend wieder auf knapp 20.000 abgesunken ist. Berücksichtigt man den Anteil der Lehrkräfte aus den nicht berichteten Ländern, dürfte sich die aktuelle Gesamtzahl an dauerhaften Abgängen für die letzten beiden Schuljahre bundesweit auf eine Größenordnung von ca. 38.000 Lehrkräften belaufen, darunter etwa 10.000 altersbedingte Abgänge.

Schuljahr	Bestand (erfasster)	Abgänge insg.	Abgänge wg. Alter	andere Abgänge	Abgänge berücksichtigt	Anteil an allen Abgängen	Anteil Abgänge wg. Alter	Anteil andere Abgänge
-----------	---------------------	---------------	-------------------	----------------	-------------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------------

					Summe (3)+(4)		in Relation zum Bestand	
Spalte	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
2010/11	528.815	57.552	11.932	16.495	28.427	49%	2,3%	3,1%
2011/12	524.400	59.220	13.295	15.782	29.077	49%	2,5%	3,0%
2012/13	519.597	50.749	10.497	13.471	23.968	47%	2,0%	2,6%
2013/14	519.565	49.819	10.664	12.689	23.353	47%	2,1%	2,4%
2014/15	343.432	32.939	8.001	9.263	17.264	52%	2,3%	2,7%
2015/16	345.756	34.275	8.256	8.787	17.043	50%	2,4%	2,5%
2016/17	349.223	37.138	7.928	11.342	19.270	52%	2,3%	3,2%
2017/18	352.702	37.239	8.664	11.564	20.228	54%	2,5%	3,3%
2018/19	356.283	37.695	8.433	12.843	21.276	56%	2,4%	3,6%
2019/20	358.608	42.324	8.268	16.113	24.381	58%	2,3%	4,5%
2020/21	362.526	40.443	7.458	15.138	22.596	56%	2,1%	4,2%
2021/22	369.870	38.390	6.469	13.768	20.237	53%	1,7%	3,7%
2022/23	379.392	40.090	6.193	15.776	21.969	55%	1,6%	4,2%
2023/24	387.359	36.816	5.319	13.882	19.201	52%	1,4%	3,6%
2024/25	393.594	38.884	5.308	14.665	19.973	51%	1,3%	3,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11 Reihe 1, eigene Berechnungen

Anmerkung: bis 2013/14 alle Bundesländer; ab 2014/15 ohne Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, und im Schuljahr 2014/15 ohne Saarland.

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

Setzt man den Anteil der altersbedingt aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte in Relation zum jeweiligen Lehrkräftebestand zum Schuljahresbeginn, dann lag dieser Anteil über die 2010er-Jahre hinweg in der Regel bei über 2,3 % (Spalte 7), ausgenommen die Schuljahre 2012/13 und 2013/14. Diese Größenordnung liegt leicht über dem Erwartungswert von ca. 2,5 % bei Annahme einer durchschnittlich etwa 40-jährigen Dienstzeit. Über die erste Hälfte der 2020er-Jahre zeigt sich ein kontinuierlicher Rückgang auf zuletzt 1,3 %, dies entspricht lediglich ungefähr der Hälfte des Erwartungswertes.

Betrachtet man demgegenüber den Anteil vorzeitig ausscheidender Lehrkräfte in Relation zum Lehrkräftebestand (Spalte 8), dann lag dieser Anfang der 2010er-Jahre bei 3 % und sank dann bis zum Schuljahr 2015/16 auf rund 2,5 % ab. Im Schuljahr 2016/17 zeigt sich ein sprunghafter Anstieg zunächst auf 3,2 % und dann weiter auf bis zu 4,5 % (2019/20). In den Folgejahren springt die Quote dann über vier Jahre zwischen 4,2 % und 3,6 bzw. 3,7 % hin und her. Im Schuljahr 2024/25 lag der Wert mit 3,7 % am unteren Rand dieser Bandbreite.

Die Spalten 7 und 8 in Tabelle 2 zeigen eine deutliche Verschiebung zwischen dem Anteil an altersbedingt und aus anderen Gründen ausscheidenden Lehrkräften von knapp 1 : 1,2 zu 1 : 2,8. Diese Tendenz ist seit 2015/16 mit einer Ausnahme gleichbleibend; lediglich im Jahr 2017/18 war sie leicht geringer als im Vorjahr.

Entwicklungen auf Bundesebene im Zeitablauf

In diesem Abschnitt wird die Entwicklung der dauerhaften Abgänge im Zeitablauf seit 2010/11 etwas differenzierter betrachtet als in den vorhergehenden Abschnitten und zwischen Ruhestand, Tod und

Dienst-, Erwerbs-, Berufsunfähigkeit und den Abgängen aus den sog. sonstigen Gründen⁴ für dauerhaftes Ausscheiden unterschieden. Auf Bundesebene werden Schulwechsel zwischen Ländern nicht berücksichtigt, von der – hypothetischen – Annahme ausgehend, dass sich die Zahl der Abgänge und Zugänge bei einem Bundeslandwechsel aufheben müssten.

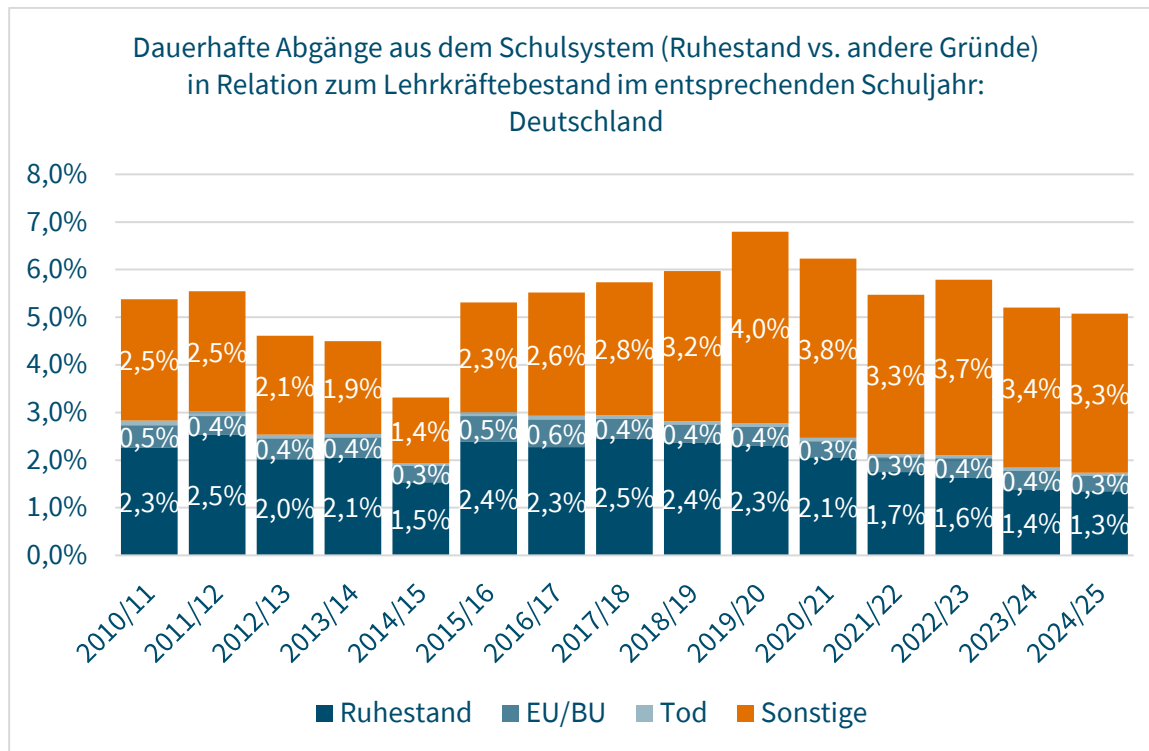


Abbildung 1: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Deutschland

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11 Reihe 1, eigene Berechnungen

Anmerkung: bis 2013/14 alle Bundesländer; ab 2014/15 ohne Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, und im Schuljahr 2014/15 ohne Saarland.

Abbildung 1 zeigt die relative Entwicklung für das Bundesgebiet (ab 2014/15 ohne Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen). Der Gesamtanteil dauerhaft ausscheidender Lehrkräfte beträgt in den meisten Jahren zwischen 5 und 6 %, mit „Ausreißern“ nach oben (2019/20: 6,8 %) und unten (2014/15: 3,3 %)⁵. Darüber hinaus belegt die Darstellung noch einmal sehr deutlich den oben bereits herausgearbeiteten Befund, dass der Anteil der Personen, die altersbedingt in den Ruhestand übergehen, insbesondere seit Ende der 2010er-Jahre von (annähernd) 2,5 % auf 1,3 % rückläufig ist, während der Anteil an Personen, die vorzeitig dauerhaft ausscheiden, von 2 % in den Schuljahren 2012/13 bzw. 2013/14 auf insgesamt fast 4,5 % (2019/20) angestiegen ist,⁶ wenn man alle weiteren Gründe berücksichtigt. Diese gegenläufige Entwicklung führt dazu, dass der Anteil der dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte trotz leichten Rückgangs nach wie vor bei über 5 % liegt (siehe auch Tabelle 2; Summe der Spalten 7+8).

⁴ Die Abgänge aus sonstigen Gründe umfassen auch die Kategorie „Abgänge ohne Angabe“, die jedoch lediglich im Saarland und in Thüringen eine nennenswerte Größenordnung haben.

⁵ Im Schuljahr 2014/15 fehlen zwar die Daten für das Saarland, allerdings können diese den starken Rückgang nicht erklären, da hierfür die Zahl der Lehrkräfte, die ausscheiden, zu gering ist in Relation zu den anderen Ländern.

⁶ Das Schuljahr 2014/15 wird als Ausreißer betrachtet und daher bei der Trendentwicklung nicht berücksichtigt.

Differenziert man die weiteren Gründe aus, dann ist der Anteil, der vorzeitig aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit ausscheidet (mittelblaue Fläche) von bis zu 0,6 % (2016/17) auf 0,3 bis 0,4 % abgesunken. Der Anteil der Todesfälle liegt in aller Regel bei etwa 0,1 %, sodass der Anteil an Personen, die aus „sonstigen“ Gründen vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheiden, in den ersten Jahren des Betrachtungszeitraumes bei 2,5 % lag, um anschließend in der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre auf bis zu 4,0 % anzusteigen. Seit 2020/21 schwankten die Werte zwischen 3,8 und 3,3 % und lagen in den letzten beiden Jahren am unteren Rand dieses Bereichs.

3 Entwicklungen auf Länderebene

Die folgenden Abschnitte betrachten die Struktur der Abgänge in den Ländern im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sowie die zeitliche Entwicklung in jenen einzelnen Bundesländern, für die Daten über den gesamten Betrachtungszeitraum seit 2010/11 vorliegen.

3.1 Abgänge aus dem Schuldienst 2023/24 und 2024/25

Auf Länderebene zeigen sich beträchtliche strukturelle Unterschiede in den Größenordnungen des Ausscheidens aus dem Schuldienst sowie in dessen Ursachen, wie die folgenden Abbildungen und Ausführungen zeigen werden. In dem hier folgenden Abschnitten werden jeweils die Daten der letzten beiden Schuljahre grafisch aufbereitet, um die Größenordnungen sowie die Struktur der Gründe für das Ausscheiden in beiden Jahren zu vergleichen.

Im Schuljahr 2023/24 schwankte der Anteil an Lehrkräften, die altersbedingt ausscheiden, in Relation zum Lehrkräftebestand zwischen 3 % in Hamburg und Hessen und über 9 % in Mecklenburg-Vorpommern bzw. 7,5 % in Sachsen-Anhalt (siehe Abbildung 2).

Im Schuljahr 2024/25 ist die Differenz zwischen den Ländern von knapp 3 % in Hessen und 8,6 % in Sachsen-Anhalt nicht ganz so groß. Diese geringere Spannweite liegt vor allem daran, dass Mecklenburg-Vorpommern mit 7,7 % einen niedrigeren Anteil ausweist als im Vorjahr mit 9 %. Da jedoch Thüringen und Sachsen mit 8,2 % bzw. 7,3 % höhere Werte als im Schuljahr 2023/24 haben, ist übergreifend festzuhalten, dass die südlichen der ostdeutschen Länder steigende Abgänge aus dem Schulsystem im Vergleich zum Vorjahr haben. Dies liegt in allen drei Ländern daran, dass die Anteile der vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte deutlich angestiegen sind, während die Anteile der altersbedingt ausscheidenden Lehrkräfte keinesfalls höher und zum Teil sogar deutlich niedriger sind als im Vorjahr (siehe Abbildung 3). In den westdeutschen Flächenländern wie auch in den Stadtstaaten sind die Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr meist gering. Die beiden Ausnahmen sind das Saarland und Schleswig-Holstein, wo sich die Anteilswerte insgesamt um etwa einen Prozentpunkt erhöht haben. In beiden Fällen sind die recht deutlich gestiegenen Anteilswerte der aus sonstigen Gründen vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte ursächlich.

Aus einem anderen Blickwinkel zeigen die Abbildungen, dass Mecklenburg-Vorpommern mit 7 % in Relation zum Lehrkräftebestand einen besonders hohen Anteil an Lehrkräften ausweist, die den Schuldienst aus sonstigen Gründen verlassen. Vergleichsweise hohe Werte in dieser Kategorie liegen für fast alle ostdeutschen Länder vor. Der Eintritt in den Ruhestand schwankt zwischen knapp einem und drei Prozent; Bremen und Hamburg verlieren rund ein Prozent der Lehrkräfte aufgrund des Wechsels in den Schuldienst in einem anderen Bundesland.

Die Abbildungen 4 und 5 zeigen die Struktur der Abgänge in den beiden Schuljahren 2023/24 und 2024/25. Hier ist ersichtlich, dass insbesondere Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und zuletzt auch Sachsen-Anhalt extrem hohe Anteile an Lehrkräften haben, die den Schuldienst aus anderen Gründen als dem Übergang in den Ruhestand verlassen. In allen drei Ländern sind es über 90 % derjenigen Lehrkräfte, die den Schuldienst verlassen; entsprechend gering ist der Anteil der neuen „Ruheständler“. Demgegenüber sind in Hamburg und Hessen die Anteile der Lehrkräfte, die in den Ruhestand gehen, mit 50 % bzw. 40 % überdurchschnittlich hoch, gefolgt von Brandenburg und Thüringen mit 35 % sowie Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz mit 31 % bzw. 30 %.

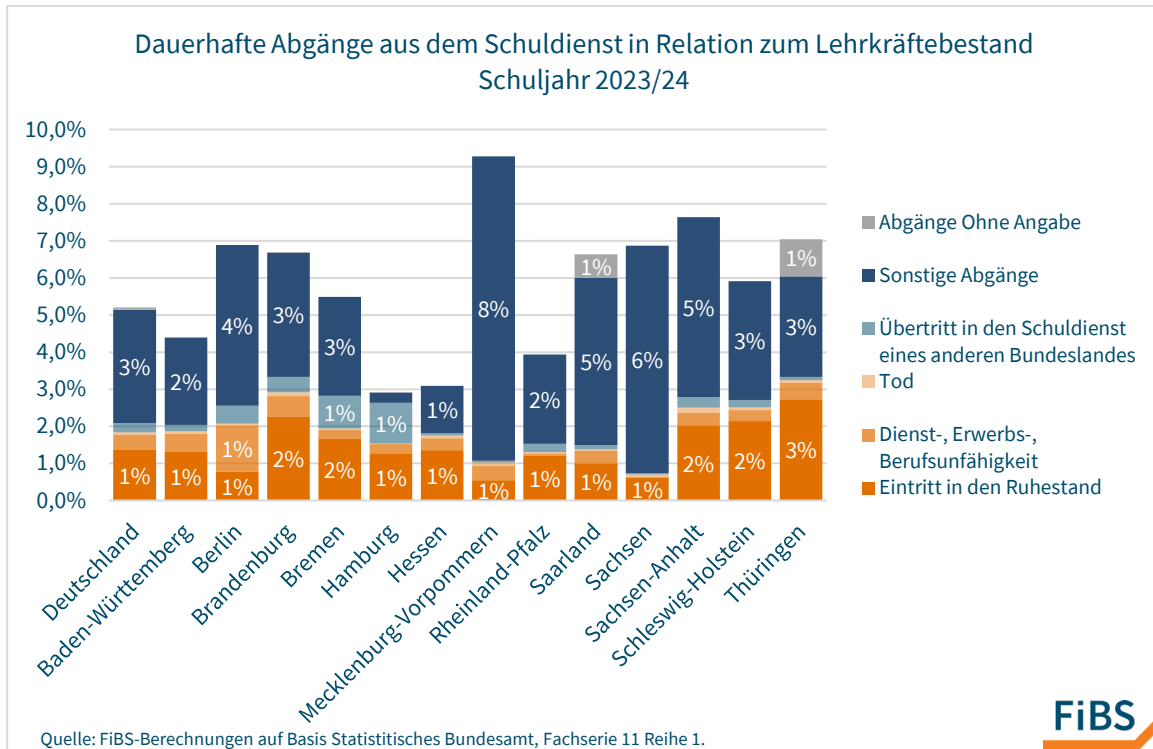


Abbildung 2: Dauerhafte Abgänge aus dem Schuldienst in Relation zum Bestand an Lehrkräften im Schuljahr 2023/24

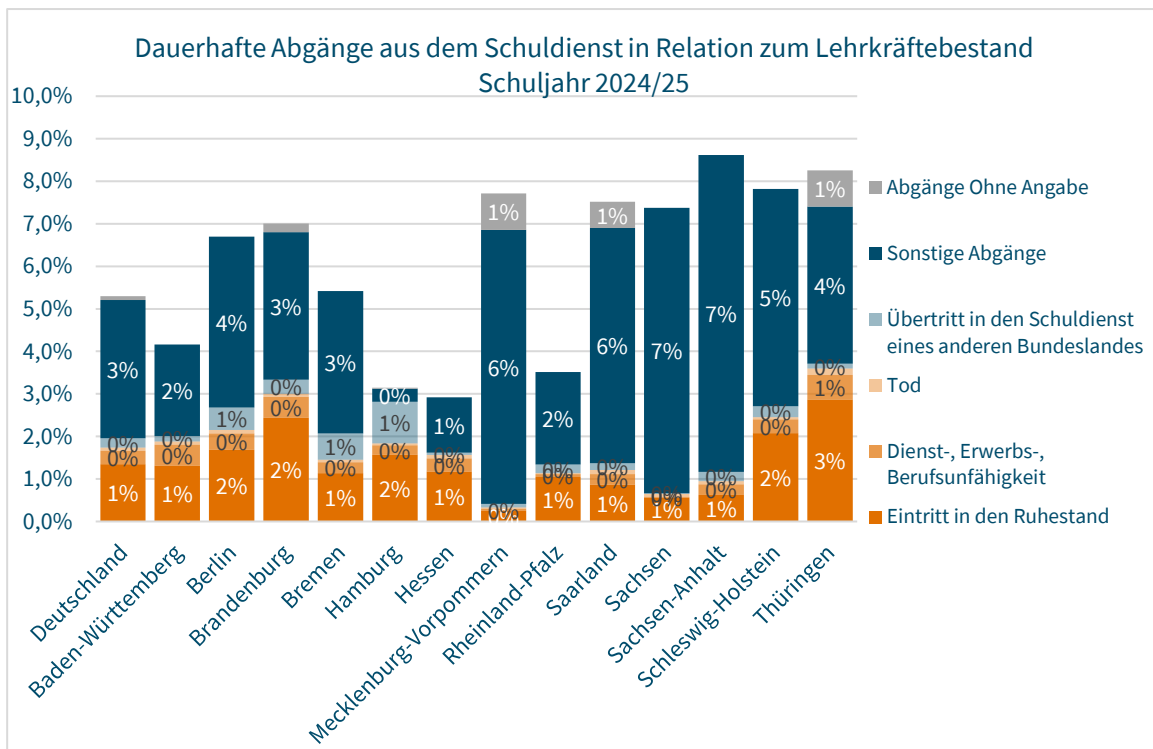


Abbildung 3: Dauerhafte Abgänge aus dem Schuldienst in Relation zum Bestand an Lehrkräften im Schuljahr 2024/25

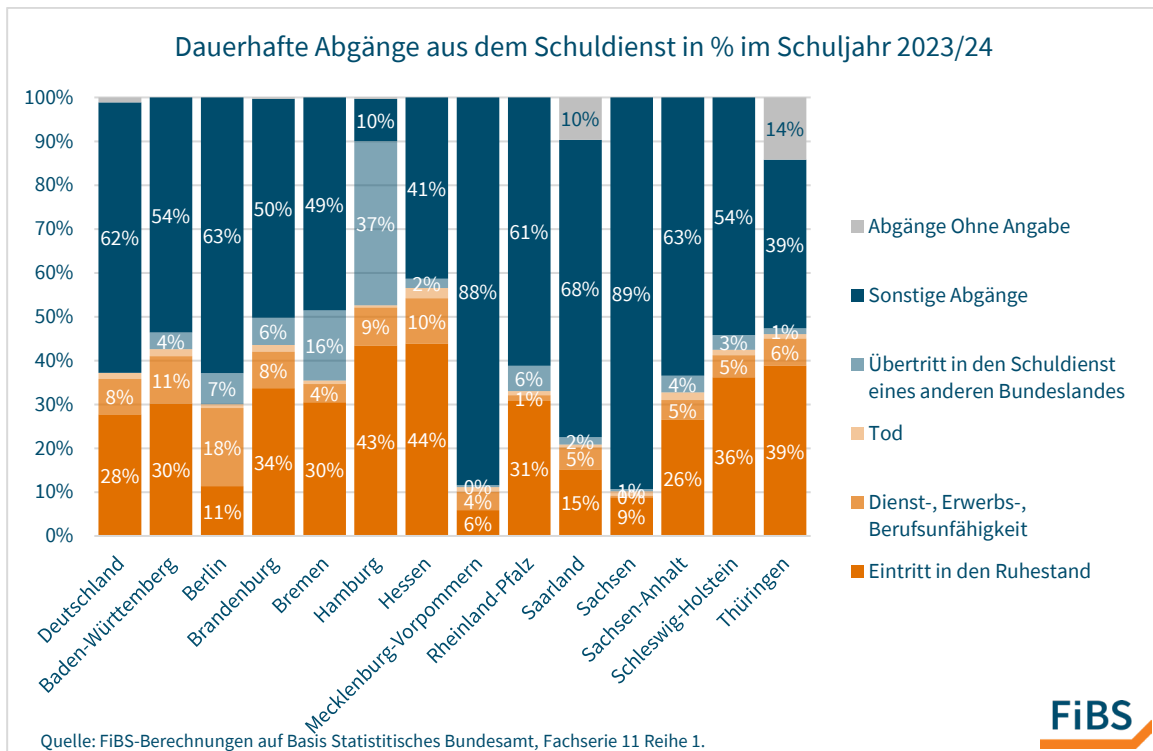


Abbildung 4: Struktur der Abgänge aus dem Schuldienst in den Ländern – Schuljahr 2023/24

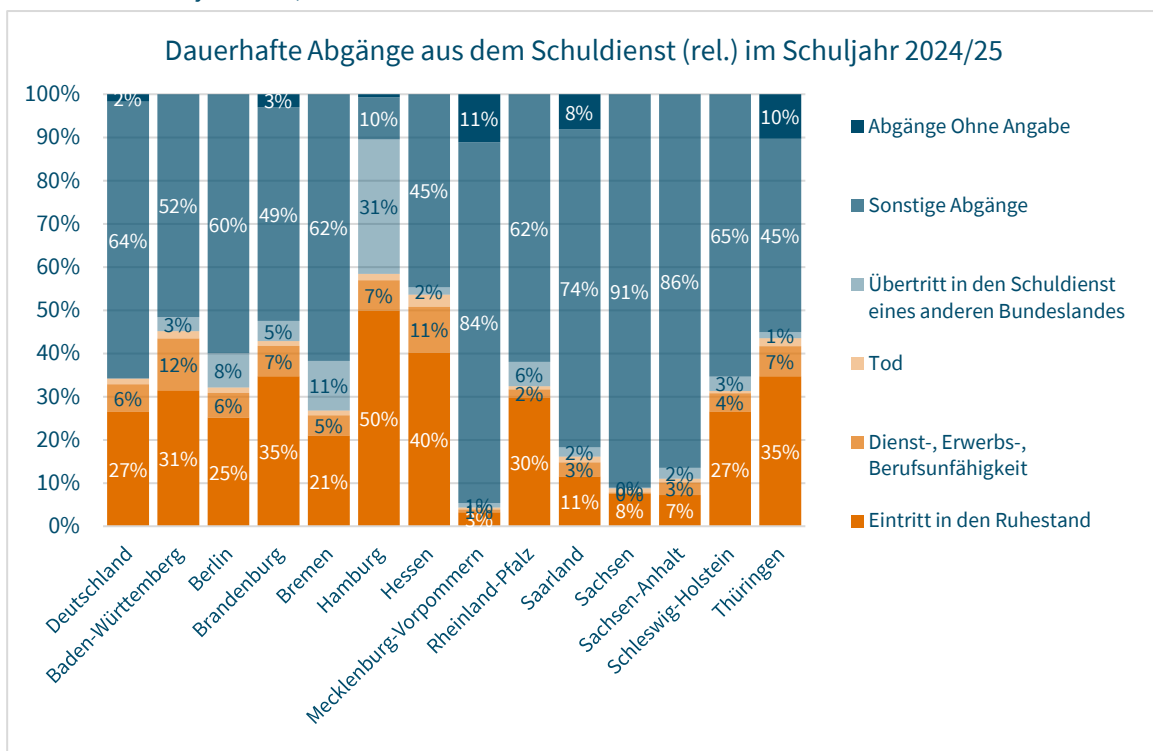


Abbildung 5: Struktur der Abgänge aus dem Schuldienst in den Ländern – Schuljahr 2024/25

Altersstruktur der Lehrkräfte in den Ländern

Es ist ergänzend von Interesse, sich die Altersstruktur der Lehrkräfte anzuschauen, die – wenn man die Anteile der ältesten Jahrgänge, d. h. der mindestens 65-Jährigen betrachtet – Hinweise auf den aktuellen Anteil an Lehrkräften gibt, die vor dem altersbedingten Eintritt in den Ruhestand stehen.

Geht man von einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von etwa 40 Jahren zwischen dem Berufseinstieg als Lehrkraft, also nach abgeschlossener Lehramtsausbildung, und dem Erreichen der Regelaltersgrenze aus, dann wäre zu erwarten, dass rund 2,5 % der Lehrkräfte jedes Jahr altersbedingt ausscheiden. Schaut man sich vor diesem Hintergrund noch einmal Abbildung 2 an, dann entspricht der Wert von 2,5 % in der Mitte der 2010er-Jahre somit ungefähr dem Erwartungswert. Der anschließende Rückgang auf bis zu 1,3 % mag in geringem Umfang mit der Heraufsetzung der Altersgrenze zu erklären sein. Jedoch gilt das nicht für die faktische Halbierung des Anteils an Personen, die altersbedingt ausscheiden.

Der Anteil von 1,3 % altersbedingt ausscheidender Lehrkräfte wäre dann zu erwarten, wenn der Anteil der Lehrkräfte, die im entsprechenden Renteneintrittsalter sind, in etwa diesem Anteil entspräche. Gleichwohl wäre dies nur dadurch zu erklären, dass sich die Lehrerschaft entsprechend strukturell verändert hätte. Dies wäre wiederum nur möglich, wenn sehr viele jüngere Lehrkräfte eingestellt worden wären und/oder der Anteil an vorzeitig ausscheidenden Lehrkräften überproportional steigt. Die Daten der vorliegenden Studie zeigen sehr deutlich, dass insbesondere Letzteres der Fall ist.

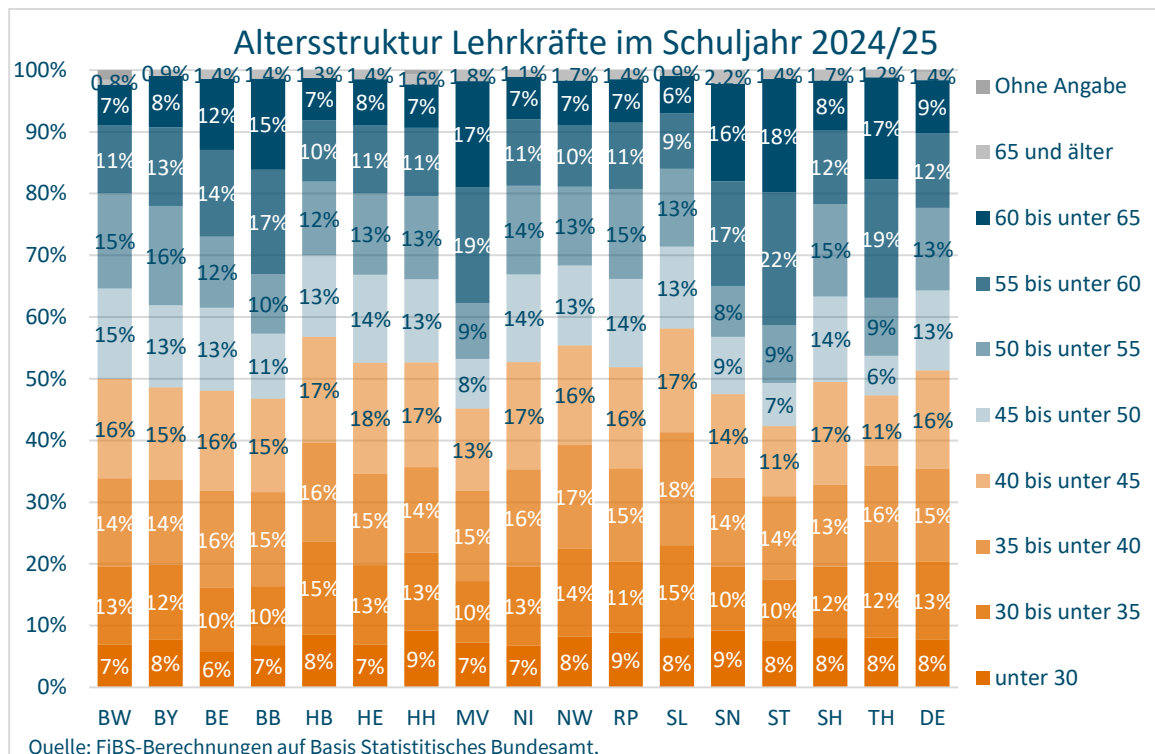


Abbildung 6: Altersstruktur der Lehrkräfte in den Ländern im Schuljahr 2024/25

Vor diesem Hintergrund betrachtet Abbildung 6 die Altersstruktur der Lehrkräfte in den 16 Ländern sowie im Bundesdurchschnitt im Schuljahr 2024/25. Im bundesweiten Schnitt sind demnach 1,4 % der Lehrkräfte 65 Jahre alt und älter (rechte Säule). Der Anteil variiert in den Ländern zwischen 0,9 % im Saarland und 2,2 % in Sachsen. Etwas vereinfacht wäre somit von einem Anteil an Übergängen

in den Ruhestand von etwa 0,7 % im Bundesdurchschnitt bzw. zwischen 0,5 % im Saarland und ca. 1,1 % in Sachsen auszugehen. Es handelt sich dabei allerdings lediglich um Orientierungswerte, da die tatsächliche Altersverteilung auch innerhalb der Altersgruppe der mindestens 65-Jährigen variieren kann bzw. wird.

Auch wenn es vereinzelt (nahezu) deckungsgleiche Anteile von mindestens 65-jährigen Lehrkräften und altersbedingt ausscheidenden Lehrkräften gibt, zeigt der Datenabgleich, dass es in der Regel größere Unterschiede zwischen dem Anteil an Lehrkräften 65+ und den tatsächlichen Abgängen gibt. Die Diskrepanzen sind in etlichen Fällen erstaunlich groß. Dies wäre dann plausibel, wenn der Anteil an ausscheidenden Lehrkräften kleiner wäre als der Anteil altersbedingt ausscheidender Lehrkräfte; dies ist jedoch ebenfalls nur in einem Teil der Länder der Fall. Dies wirft die Frage auf, wie die teilweise überraschend hohen Übergangsquoten in den Ruhestand zu erklären sind. Dies gilt umso mehr, als Personen, die wegen Erwerbs-, Berufs- oder Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden, in dieser Kategorie nicht enthalten sind.

Die oben beschriebene Entwicklung, wonach der Anteil der vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts in Relation zu den altersbedingt ausscheidenden Lehrkräften jedes Jahr größer geworden ist, legt zwingend die Vermutung nahe, dass es hier einen starken Zusammenhang gibt. Das heißt, der deutlich gestiegene Anteil an Lehrkräften, die vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheiden, hat den Anteil der Lehrkräfte verringert, der die Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht, und somit auch den Anteil der Lehrkräfte, die altersbedingt ausscheiden. Es wäre daher zugleich nicht verwunderlich, wenn sich der Anteil der regulär altersbedingt ausscheidenden Lehrkräfte in den kommenden Jahren weiterhin auf sehr niedrigem Niveau bewegen oder auch weiter sinken würde.

Schaut man vor diesem Hintergrund noch einmal auf Abbildung 6, dann sind die Anteile der 60- bis 64-jährigen Lehrkräfte in nahezu allen westdeutschen Flächenländern mit 7 bis 8 % so niedrig, dass im Schnitt 1,4 bis 1,6 % der Lehrkräfte altersbedingt ausscheiden dürften. Vorausgesetzt, es gibt keine größeren Anteile an vorzeitig ausscheidenden Lehrkräften in dieser Altersgruppe. Deutlich anders ist die Lage in den ostdeutschen Flächenländern: Hier beträgt der Anteil der 60- bis 64-Jährigen zwischen 15 % (Brandenburg) und 18 % (Sachsen-Anhalt); Berlin als Stadtstaat liegt mit 12 % zwischen den ost- und westdeutschen (Flächen-)Ländern. In den ostdeutschen Flächenländern wäre daher für die kommenden Jahre mit einem weiterhin hohen Anteil bzw. mit einem Wiederanstieg des Anteils an altersbedingt ausscheidenden Lehrkräften zu rechnen – wiederum vorausgesetzt, der Anteil, der vorzeitig ausscheidet, steigt nicht überproportional.

3.2 Entwicklungen im Zeitverlauf im Bund und in den Ländern

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 von Ländern ebenso wenig einbezogen wie temporäre Abgänge; dafür werden Abgänge aufgrund von Schulwechslern zwischen Ländern auf Länderebene berücksichtigt.

Die folgenden Abbildungen 7–20 zeigen die Entwicklungen seit 2010/11 zunächst im Bundesgebiet (seit dem Schuljahr 2014/15 ohne Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) und dann in den einzelnen Ländern, und zwar sowohl was das übergreifende Niveau als auch was die

Zusammensetzung aus Übergängen in den Ruhestand bzw. vorzeitigem Ausscheiden angeht, wobei in dieser Ausgabe zwischen Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit, Tod und sonstigen Gründen differenziert wird. Abbildung 7 zeigt die Entwicklung für das Bundesgebiet und belegt noch einmal den oben bereits herausgearbeiteten Befund, dass der Anteil an Personen, die jedes Jahr aus dem Schuldienst ausscheiden, seit 2010/11 meist zwischen 5 und 6 % liegt – Ausnahmen waren die Jahre 2012/13 bis 2014/15 mit niedrigeren und 2019/20 und 2020/21 mit höheren Werten. Zugleich zeigt sich insbesondere für die Zeit ab 2017/18, dass der Anteil, der altersbedingt ausscheidet und in den Ruhestand übergeht, von 2,5 % auf 1,3 % rückläufig ist. Umgekehrt ist der Anteil an Personen, die vorzeitig ausscheiden, insbesondere seit 2015/16 fast kontinuierlich von 2,9 % auf bis zu 4,4 % angestiegen; seit dem Schuljahr 2019/20 gehen diese Zahlen auf bis zu 3,7 % zurück. Da der Anteil an Personen, die wegen Erwerbs-, Berufs- und Dienstunfähigkeit ausscheiden, leicht rückläufig ist, während der Anteil, der verstirbt, relativ stabil ist, folgt daraus, dass der beschriebene Effekt in erster Linie durch Lehrkräfte bewirkt wird, die keine „zwingenden“ Gründe haben, sondern eher freiwillig aus dem Schuldienst ausscheiden (Abbildung 7, „sonstige“). Ausgenommen davon ist der Anteil an Lehrkräften, die einen befristeten Vertrag hatten, wozu jedoch keine genaueren Angaben vorliegen. Diese gegenläufige Entwicklung führt dazu, dass der Anteil der dauerhaft aus dem Schuldienst ausscheidenden Lehrkräfte trotz leichten Rückgangs konstant bei über 5 % liegt.

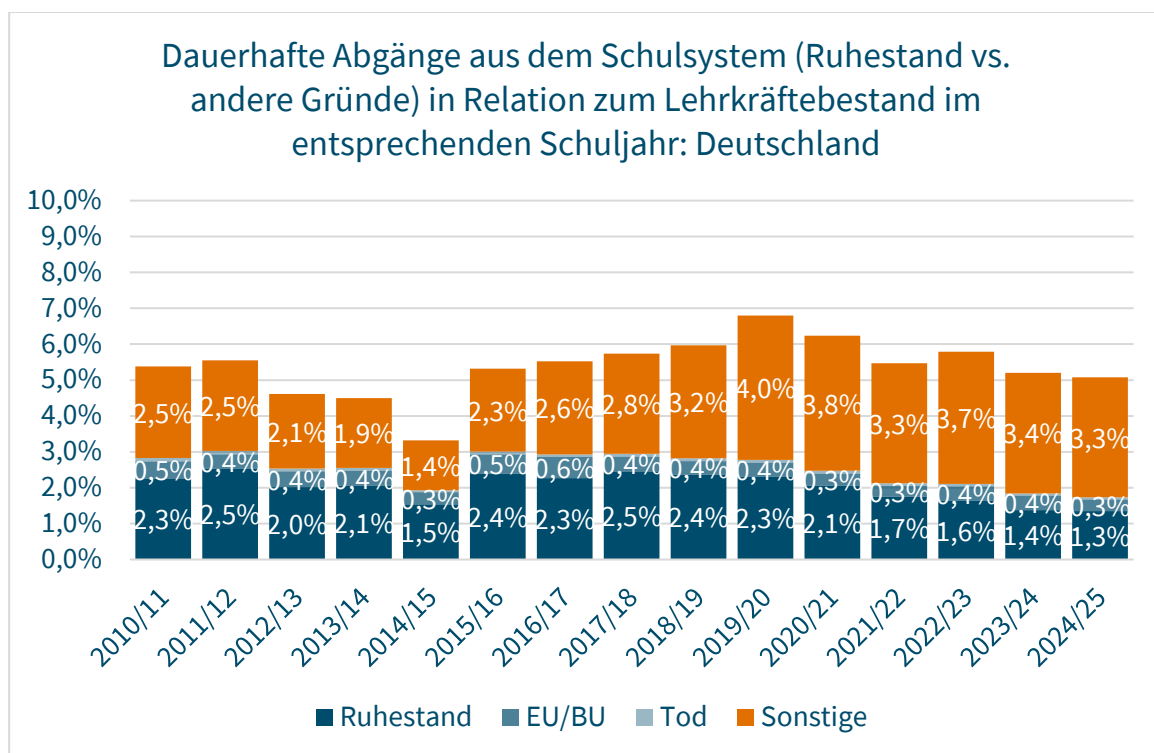


Abbildung 7: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Deutschland

Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg zeigt sich bis einschließlich 2022/23 ein deutlich ansteigender Trend der dauerhaften Abgänge mit gut 4 % (2010/11, 2011/12) als niedrigstem und fast 8 % (2019/20) als höchstem Wert. In den folgenden drei Jahren verbleibt das Niveau recht konstant bei etwas über 7 %, um dann in den letzten beiden Jahren sprunghaft auf unter 4,5 % abzusinken. Im Schuljahr 2024/25 ist der Wert mit 4,2 % sogar noch etwas niedriger als im Vorjahr. Die Werte von über 7 % zählten bundesweit in diesem Zeitraum zu den höchsten.

Differenziert nach den Gründen für das Ausscheiden zeigt sich beim altersbedingten Ausscheiden in der ersten Hälfte der 2010er-Jahre ein Anstieg von 1,9 auf bis zu 3,1 % und anschließend ein kontinuierlicher Rückgang auf zuletzt 1,3 %. Umgekehrt sind die Anteilswerte der Lehrkräfte, die aus sonstigen Gründen ausschieden, von 1,5 % auf bis zu 5,0 bzw. 5,1 % in den Schuljahren 2019/20 bzw. 2022/23 angestiegen, bevor sie abrupt auf 2,5 bzw. 2,3 % absanken – und sich damit etwa halbierten. Die Werte für Lehrkräfte, die aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit bzw. Tod ausscheiden, sind über die Jahre relativ konstant.

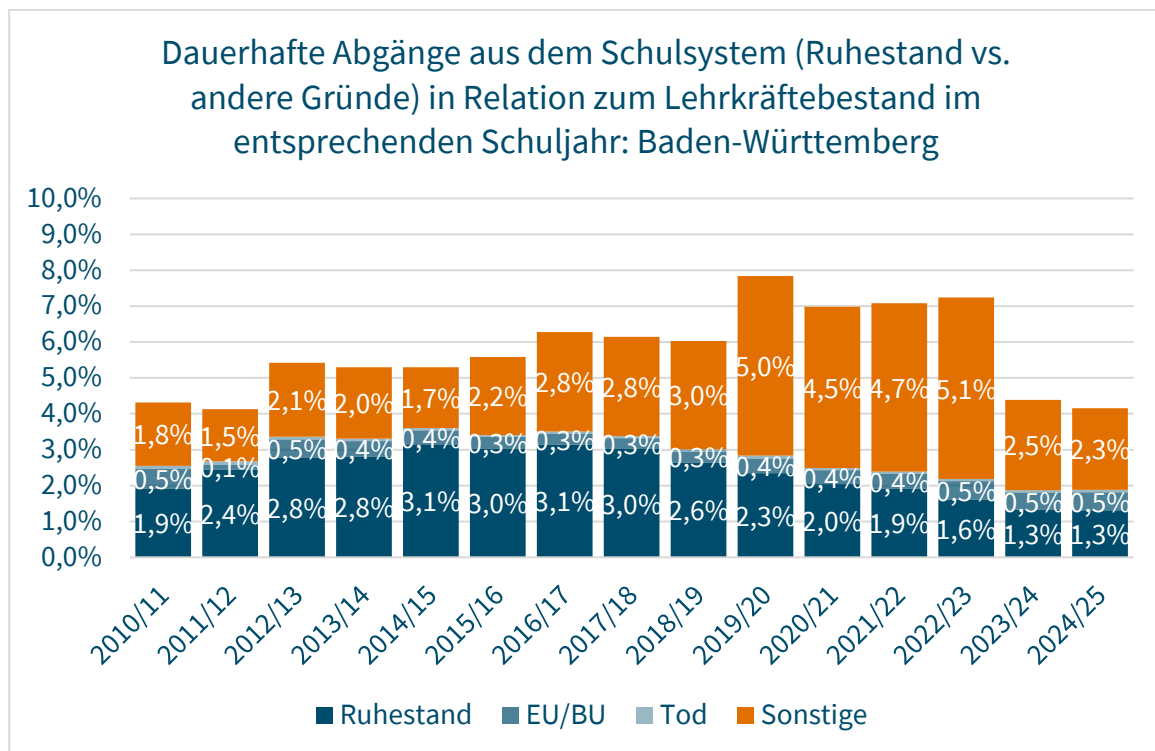


Abbildung 8: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Baden-Württemberg

Berlin

In Berlin ist der Anteil der Lehrkräfte, der aus dem Schuldienst ausgeschieden ist, sukzessive angestiegen und lag in den letzten drei Jahren bei knapp 7 %. Der Wert von 7,2 % im Schuljahr 2024/25 ist der höchste Wert im Betrachtungszeitraum. Auch hier stieg der Anteil der Lehrkräfte, der in den Ruhestand ging, in der ersten Hälfte der 2010er-Jahre von 1,3 % auf 3,0 % an und sank dann auf 1,3 % in den Jahren 2018/19 und 2019/20 ab. Seit Beginn dieses Jahrzehnts schwankte der Anteil zwischen 0,8 und 1,7 % (2024/25). Deutlich ist aber auch der über den gesamten Betrachtungszeitraum festzustellende Anstieg des Anteils an Lehrkräften, die aus sonstigen Gründen vorzeitig ausschieden. Waren es 1,4 % im Schuljahr 2011/12, so stieg der Wert bis 2023/24 auf 4,8 % an. Auffallend ist darüber hinaus der sehr hohe Wert bei den Lehrkräften, die wegen Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden – er lag bis 2023/24 regelmäßig zwischen 1,0 % und 1,7 %, das sind jeweils die deutschlandweit höchsten Werte. Im Schuljahr 2024/25 ist einerseits der Anteil an Personen, die in den Ruhestand gehen, mit 1,7 % doppelt so hoch wie im Vorjahr, während der Wert für jene, die wegen Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden, mit 0,4 % deutlich niedriger ist als in allen Jahren zuvor. Der Anteil der Todesfälle bewegt sich im Bereich von bis zu 1 %.

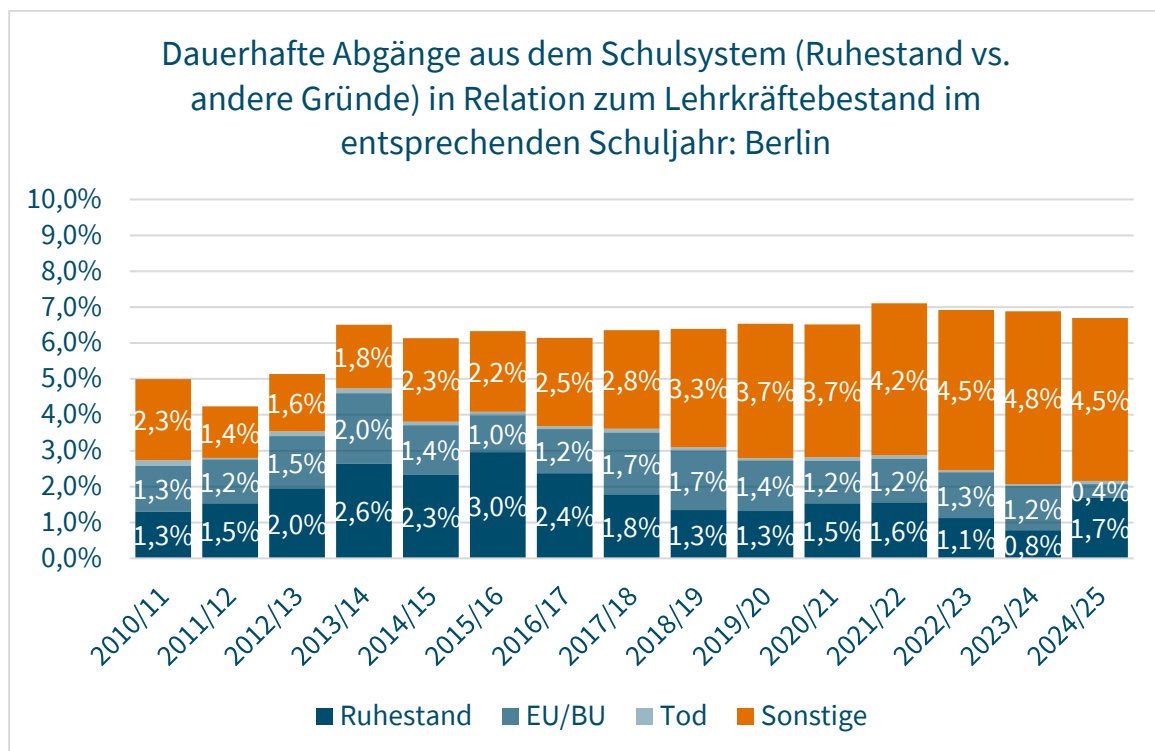


Abbildung 9: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Berlin

Brandenburg

In Brandenburg liegt der Gesamtanteil der ausscheidenden Lehrkräfte mit 6,5 bis 7,5 % auf einem mit Berlin vergleichbaren Gesamtniveau und – bis zum Schuljahr 2022/23 – auch mit Baden-Württemberg. Allerdings ist die Struktur erkennbar anders. Der Anteil der altersbedingt ausscheidenden Lehrkräfte ist in den meisten Jahren mit über 2 % relativ hoch; dies gilt insbesondere für die letzten Jahre der Zeitreihe. Umgekehrt ist der Anteil der aus anderen Gründen vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte etwas niedriger und schwankt in den letzten Jahren meist zwischen 2,8 % und 4,0 % mit einem deutlichen Höchstwert von insgesamt 4,6 % im Schuljahr 2024/25. Übergreifend ist ein Anstieg von 1,2 % auf bis zu 4,0 % an Lehrkräften festzustellen, die aus sonstigen Gründen vorzeitig ausscheiden. Circa 0,5 % scheiden jedes Jahr aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit aus, der Anteil der Todesfälle liegt, wie in anderen Ländern, bei bis zu 0,1 %.

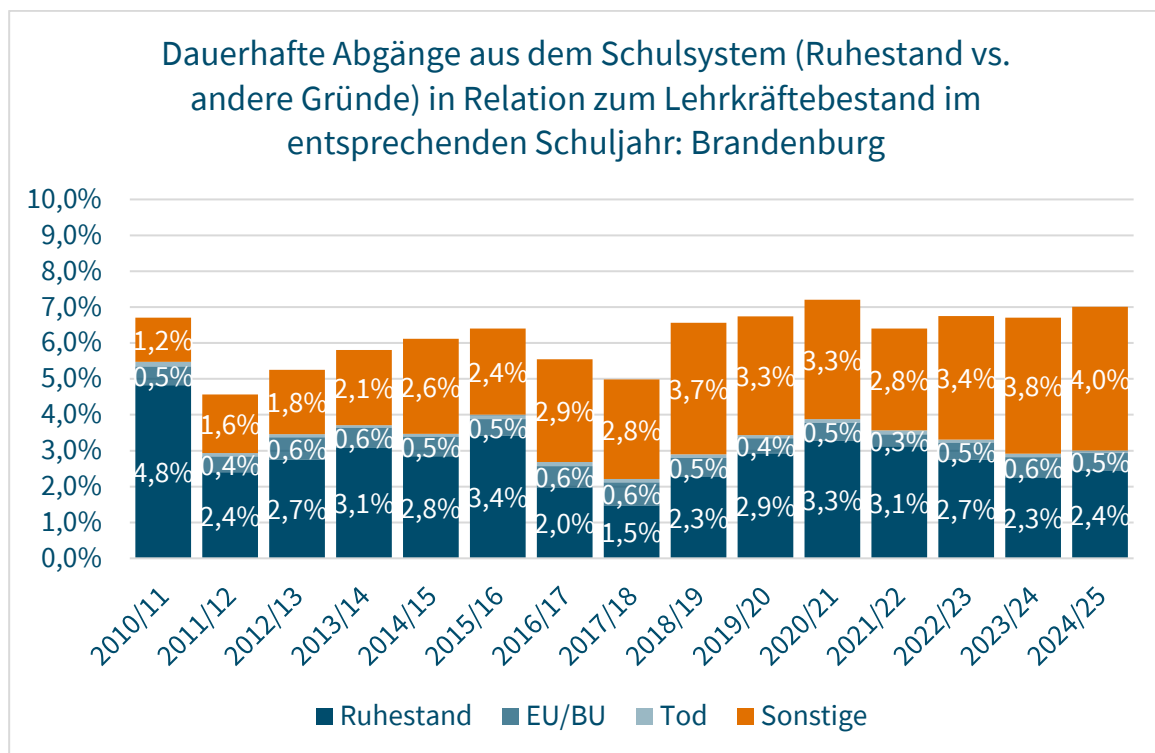


Abbildung 10: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Brandenburg

Bremen

Nachdem bis Ende der 2010er-Jahre jährlich insgesamt über 6 %, phasenweise auch 7,5 bis 8,7 % der Lehrkräfte in Bremen ausgeschieden sind, hat sich der Anteil seit Ende der 2010er-Jahre deutlich reduziert. Ausgehend von knapp 5 % im Jahr 2019/20 und nur 4,7 % im Jahr 2022/23, stieg der Anteil jedoch wieder auf bis zu 5,5 % (2023/24) an. Auffallend sind auch die Verschiebungen zwischen dem Ausscheiden aufgrund von Ruhestand bzw. aus anderen Gründen. Lag der Anteil der Lehrkräfte, die in den Ruhestand gingen, meist bei unter 2 % und im Schuljahr 2024/25 sogar bei nur 1,1 %, so war der Anteil der Lehrkräfte, die aus anderen Gründen vorzeitig ausgeschieden sind, phasenweise mit insgesamt über 6,5 bzw. 5,3 % Anfang der 2010er-Jahre über mehrere Jahre besonders hoch. Nach einem Rückgang auf unter 3 % ist seit Ende der 2010er-Jahre ein Wiederanstieg auf bis zu 4,3 % im Schuljahr 2024/25 festzuhalten. Der Anteil an Lehrkräften, die wegen Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden, ist mit maximal 0,3 % vergleichsweise niedrig.

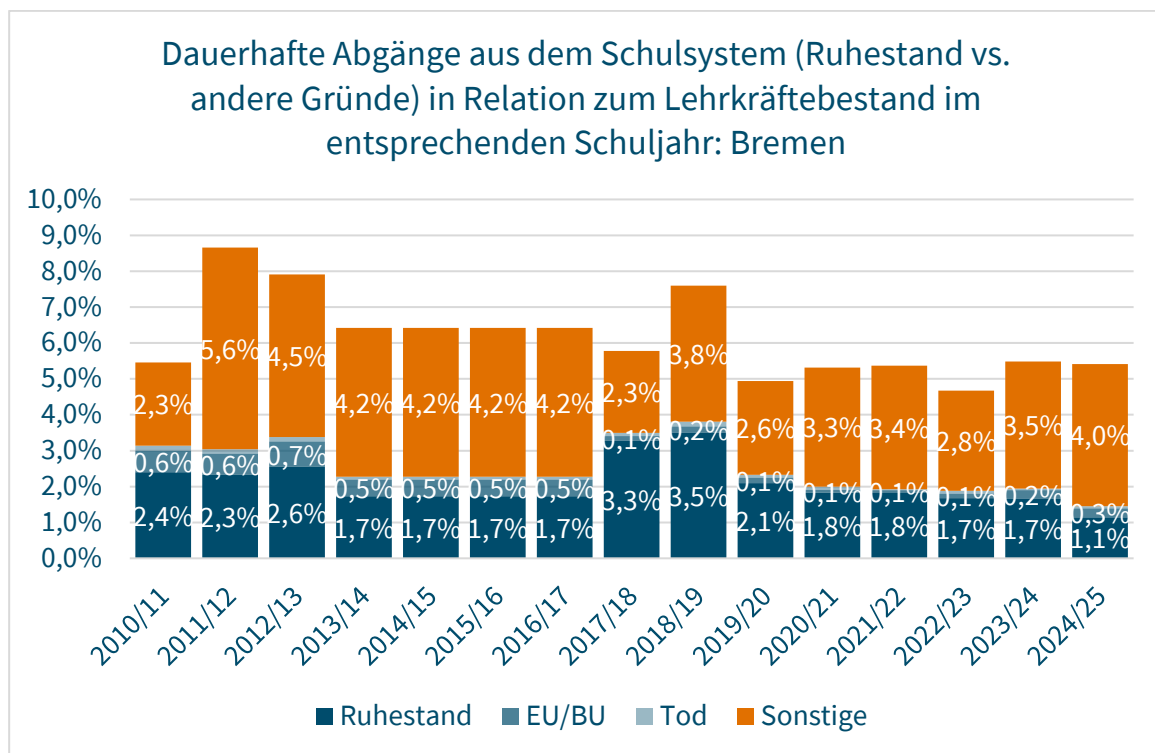


Abbildung 11: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Bremen

Hamburg

Noch niedriger als in Bremen ist das Gesamtniveau ausscheidender Lehrkräfte mit rund 3 % in Hamburg. Auffällig ist zum einen der fast kontinuierliche Rückgang von knapp 6 % (2012/13, 2013/14) auf rund 3 % in den letzten beiden Jahren und zum anderen der niedrige Anteil an Lehrkräften, der vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheidet. Diese Feststellung gilt, obwohl vergleichsweise hohe Anteile an Lehrkräften das Bundesland verlassen, um in einem anderen Bundesland zu unterrichten (siehe Kapitel 4).

Insgesamt ist jedoch zu konstatieren, dass Hamburg, zusammen mit Hessen, zuletzt die mit Abstand niedrigsten Anteile an Lehrkräften hatte, die den Schuldienst verlassen.

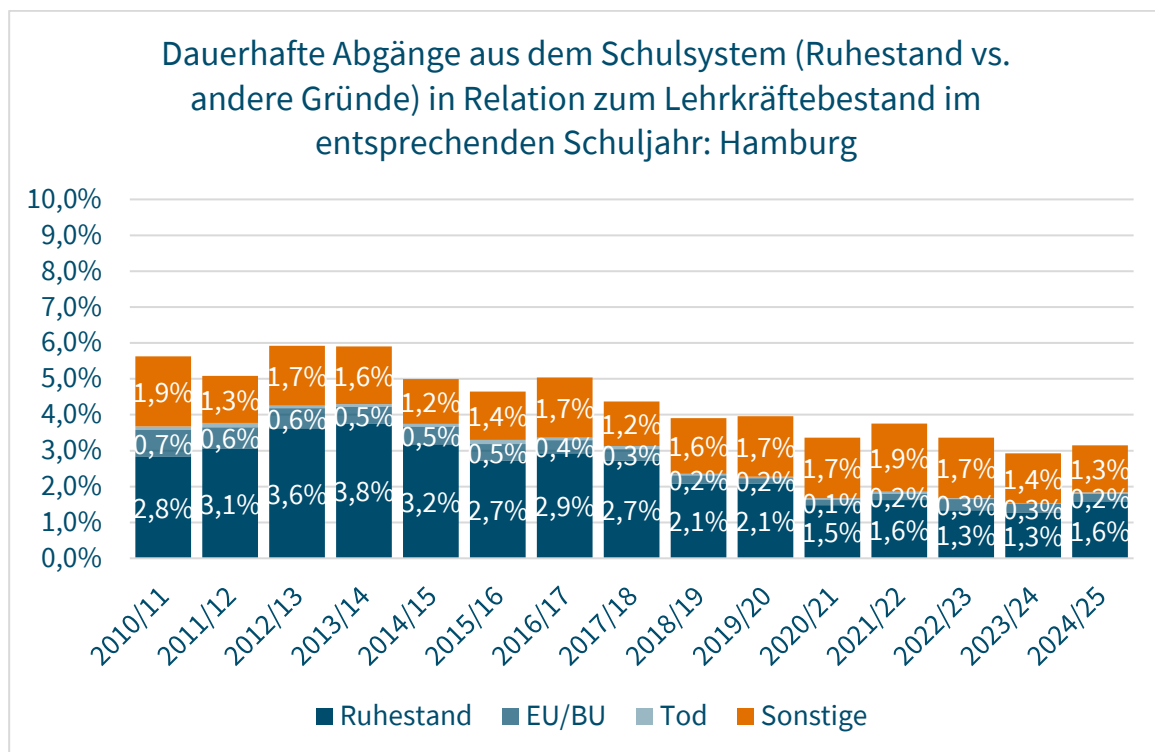


Abbildung 12: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Hamburg

Hessen

Hessen hat ein deutlich unterdurchschnittliches Niveau an Lehrkräften, die aus dem Schuldienst ausscheiden. Der Gesamtwert lag seit 2013/14 durchgängig bei unter 4 %, in vielen Jahren sogar unter 3,5 %. Besonders niedrig war der Anteilswert von 2,4 % im Schuljahr 2021/22. Auffallend niedrig waren die Übergänge in den Ruhestand mit 0,5 bis 0,6 % in den 2010er-Jahren, bevor sie 2017/18 sprunghaft auf 2,2 % anstiegen. Anschließend zeigt sich ein Rückgang auf 1,3 % (2021/22) mit Wiederanstieg (2022/23: 1,8 %) und erneutem Rückgang auf bis zu 1,2 % (2024/25). Auch der Anteil der Lehrkräfte, die aus sonstigen Gründen vorzeitig ausscheiden, ist mit 1,1 bis 1,4 % außergewöhnlich niedrig. Auffallend hoch war der Anteil an Lehrkräften, die aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit vorzeitig aus dem Schuldienst ausschieden, in der Mitte der 2010er-Jahre mit bis zu 1,8 % (2016/17); seither ist die Größenordnung mit 0,3 % vergleichsweise moderat.

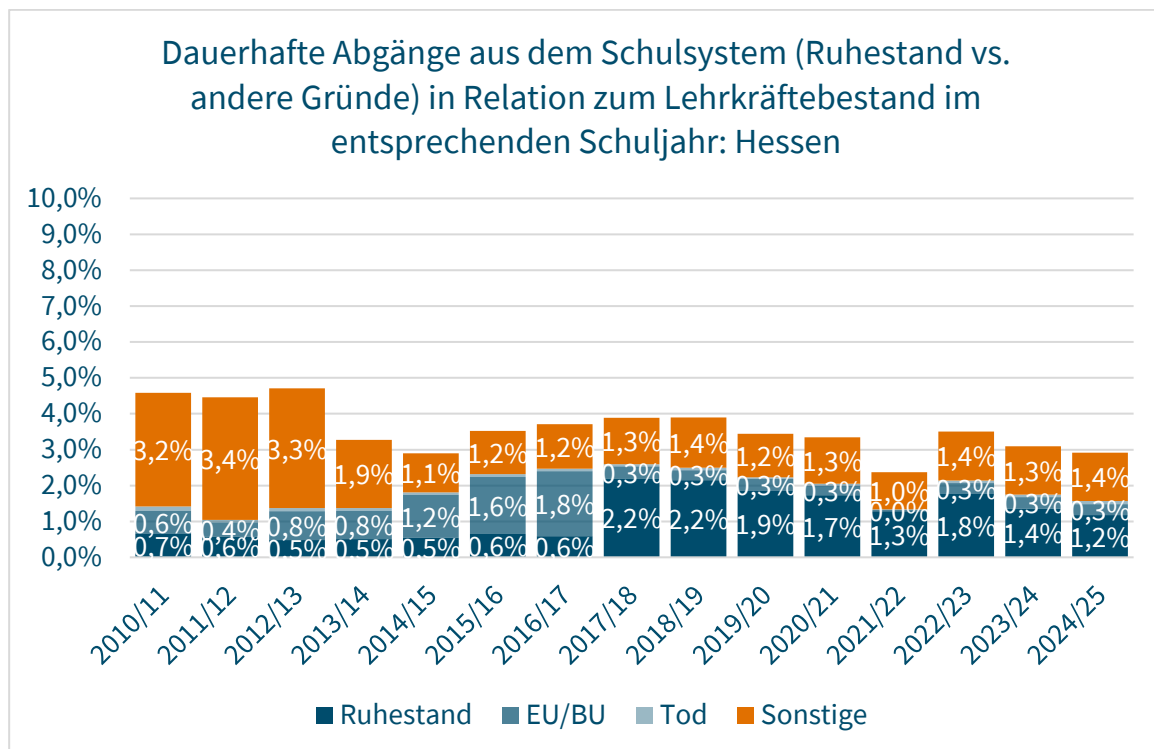


Abbildung 13: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Hessen

Mecklenburg-Vorpommern

Auffallend hoch ist mit bis zu 10 % – und seit 2019/20 mit mindestens knapp 8 % – der Gesamtanteil an Lehrkräften, die die Schulen in Mecklenburg-Vorpommern verlassen. Während der Anteil derjenigen, die altersbedingt ausscheiden, seit dem Schuljahr 2017/18 durchgängig mit höchstens 0,5 % ausgesprochen niedrig ist, ist der Anteilswert der aus anderen Gründen ausscheidenden Lehrkräfte mit Größenordnungen von bis zu 9 % – und seit 2019/20 regelmäßig über 7 % – ausgesprochen hoch. Diese Werte werden in geringem Umfang durch Lehrkräfte erhöht, die aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit oder Tod ausscheiden.

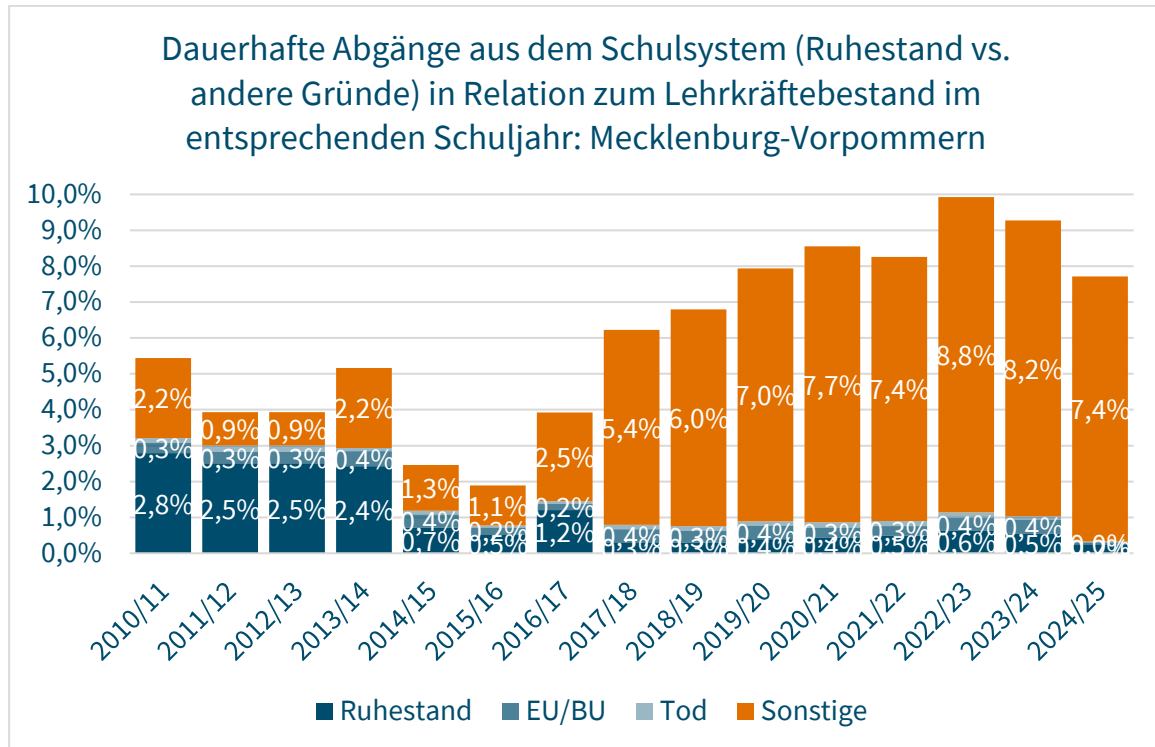


Abbildung 14: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Mecklenburg-Vorpommern

Rheinland-Pfalz

Nachdem in Rheinland-Pfalz in mehreren Jahren sogar über 10 % der Lehrkräfte das Schulsystem dauerhaft verlassen haben, darunter bis zu 8,5 % aus sonstigen vorzeitigen Gründen, sind die Werte in den letzten vier Jahren mit maximal 4 % unterdurchschnittlich. Diese geringe Größenordnung betrifft alle hier betrachteten Ursachen für das Ausscheiden. Rheinland-Pfalz gehört, nach Hamburg und Hessen, somit zu den Ländern mit den aktuell niedrigsten Abgangsquoten.

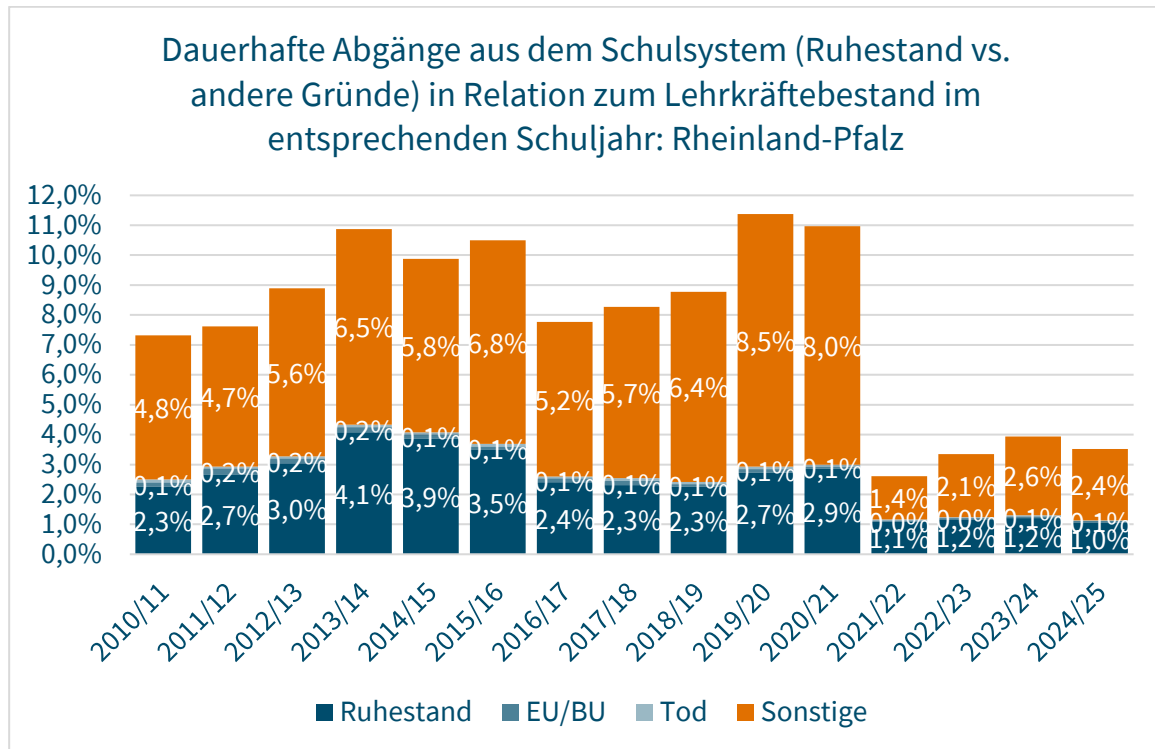


Abbildung 15: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Rheinland-Pfalz

Saarland

Im Saarland lag der Anteil der Lehrkräfte, die das Schulsystem verlassen, lange Zeit auf einem moderaten bis niedrigen Niveau – meist lagen die Werte bei unter 5 %, temporär bei unter 4 %. Das betrifft alle hier betrachteten Kategorien. Gleichzeitig gab es aber auch immer wieder Jahre, in denen die Anteilswerte etwas höher war, wenn auch insgesamt immer noch im bundesweiten Vergleich auf einem eher moderaten Niveau. Erst in den letzten beiden Jahren zeigt sich ein relativ starker Anstieg auf bis zu 7,5 %, der ausschließlich auf den Anstieg der sonstigen Gründe für das vorzeitige Ausscheiden zurückzuführen ist. Im letzten Schuljahr betrug dieser Anteil 6,3 %. Der Anteil an Personen, der altersbedingt ausscheidet, ist seit 2015/16 von 2,7 % auf 0,9 % gesunken, eine Tendenz, die auch für den Anteil der Lehrkräfte, die aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden, gilt – hier waren die Werte Anfang der 2010er-Jahre mit bis zu 3,3 % sehr hoch. Seit 2015/16 sind die Werte von 0,9 % auf bis zu 0,2 % gesunken.⁷

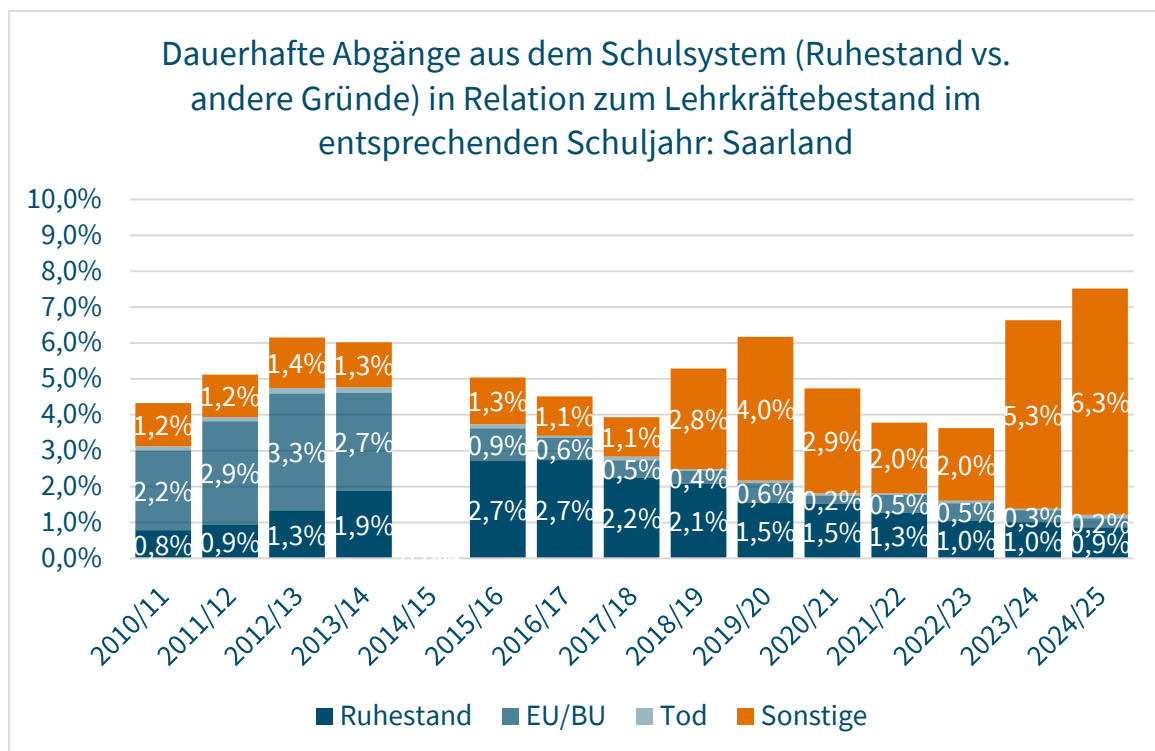


Abbildung 16: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Saarland

⁷ Für das Schuljahr 2014/15 liegen keine Daten zur Zahl der ausscheidenden Lehrkräfte vor.

Sachsen

In Sachsen verlassen seit dem Schuljahr 2017/18 kontinuierlich mehr als 6 % der Lehrkräfte die Schulen des Landes; im Schuljahr 2024/25 betrug der Anteil 7,5 %. Dabei ist der Anteil derer, die altersbedingt ausscheiden, mit höchstens 0,7 % recht gering. Entsprechend ist der Anteil der Lehrkräfte, die vorzeitig aus den Schulen ausscheiden, mit über 5 %, zuletzt sogar 6,8 % recht hoch. Größenordnungen von über 5 % der Lehrkräfte, die aus sonstigen Gründen vorzeitig ausscheiden, sind dabei seit dem Schuljahr 2017/18 zu beobachten – nach einem deutlichen Anstieg gegenüber allen Vorjahren.

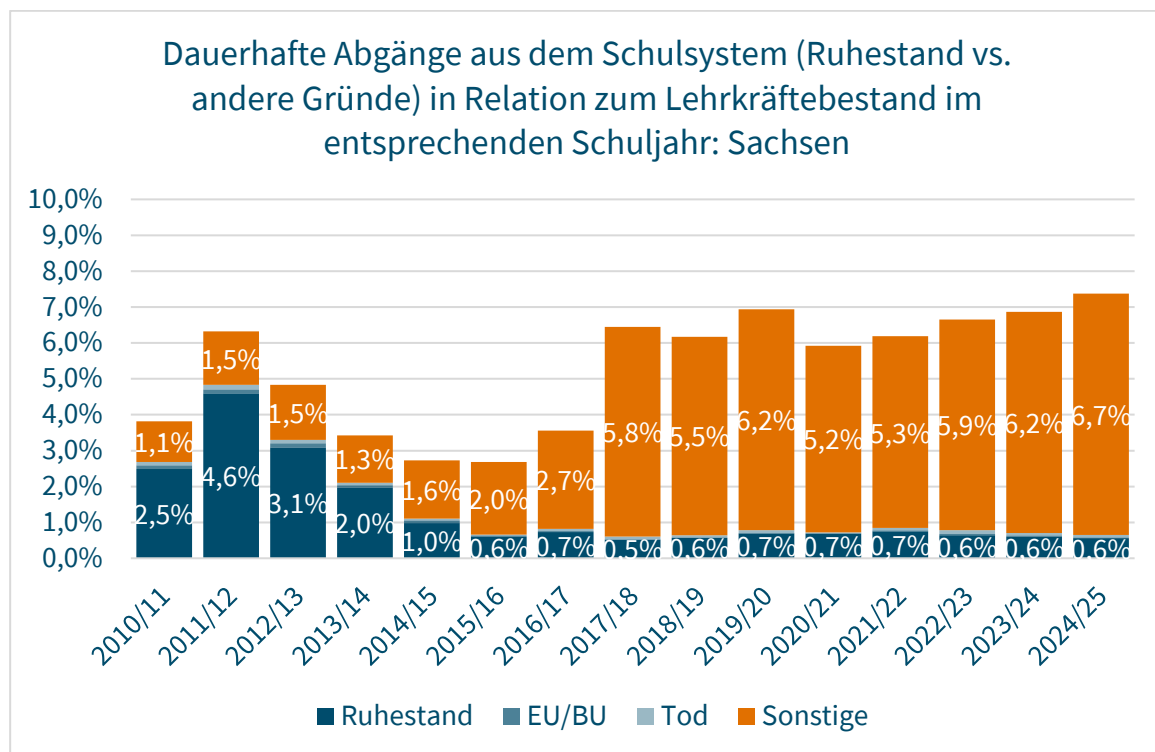


Abbildung 17: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Sachsen

Sachsen-Anhalt

Vergleichsweise starke Schwankungen hinsichtlich der Anteilswerte der Lehrkräfte, die die Schulen des Landes verlassen, zeigen sich in Sachsen-Anhalt. Auf der einen Seite zeigen sich Werte von unter 6 %, auf der anderen Seite Größenordnungen von bis zu fast 10 % (2018/19, 2019/20). Nach einem Rückgang auf etwa 6,5 % (2022/23) zeigt sich ein Wiederanstieg auf 8,6 % (2024/25). Auffallend ist dabei der Gegensatz zwischen dem deutlichen Rückgang der Anteilswerte an Lehrkräften, die altersbedingt ausscheiden – von 5,7 % im Schuljahr 2018/19 auf 0,6 % im Schuljahr 2024/25 –, und dem Anstieg der aus sonstigen Gründen ausscheidenden Lehrkräfte von etwas über 3 % (2014/15) auf 7,7 % (2024/25). Zwischen 0,3 und 0,4 % der Lehrkräfte scheidern aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit aus, bis zu 0,1 % aufgrund von Tod.

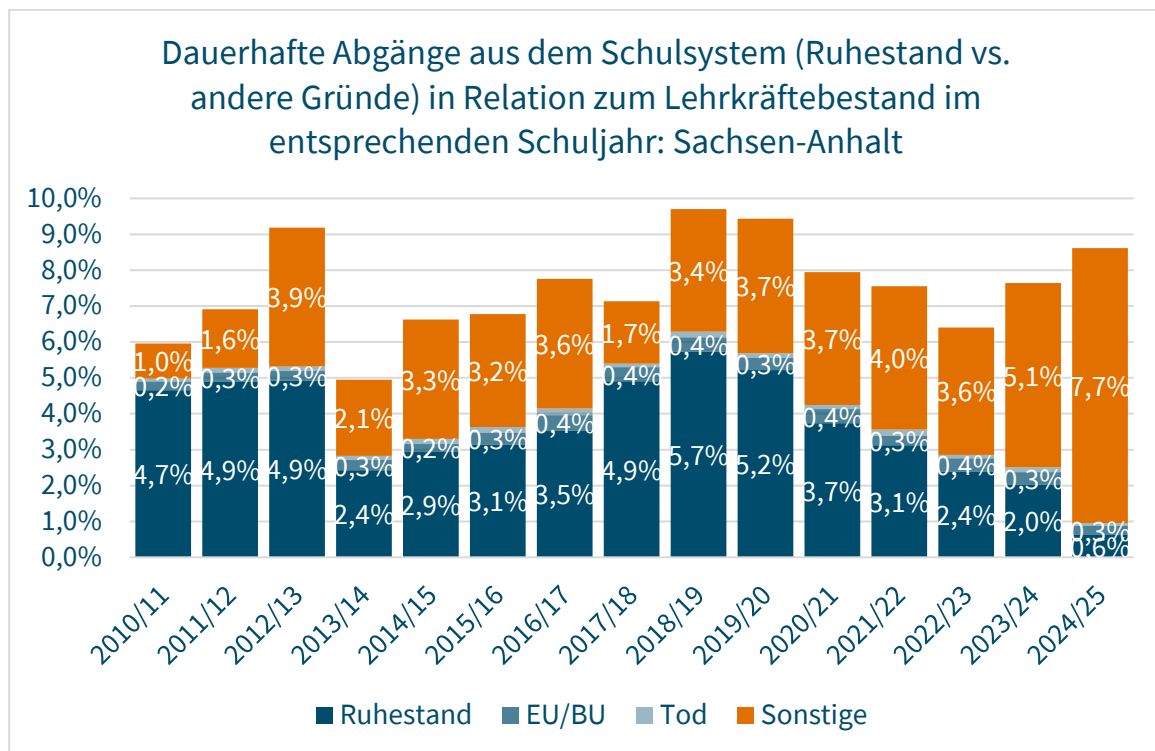


Abbildung 18: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Sachsen-Anhalt

Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein ist der Anteil der ausscheidenden Lehrkräfte mit meist etwa 6 % vergleichsweise moderat; es gibt jedoch einige Ausreißer. Besonders auffallend ist zum einen das Schuljahr 2010/11 mit einem Anteil von insgesamt über 13 %. In den Schuljahren 2016/17 und 2022/23 schieden über 8 % und 2024/25 knapp 8 % der Lehrkräfte aus dem Schuldienst aus. Allerdings ist die Struktur der Gründe für das Ausscheiden in diesen Jahren recht unterschiedlich. Altersbedingt schieden in den letzten Jahren etwas mehr als 2 % der Lehrkräfte aus, nach einem Anstieg auf 3,7 % (2016/17) und einem anschließenden Rückgang auf 2,1 %. Umgekehrt stieg der Anteil der aus sonstigen Gründen ausscheidenden Lehrkräfte von etwa 2,5 % auf bis zu 5,4 (2024/25) bzw. 5,8 % (2022/23) – allerdings mit einzelnen Schwankungen. Der Anteil der Lehrkräfte, die wegen Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden, liegt meist bei 0,3 %.

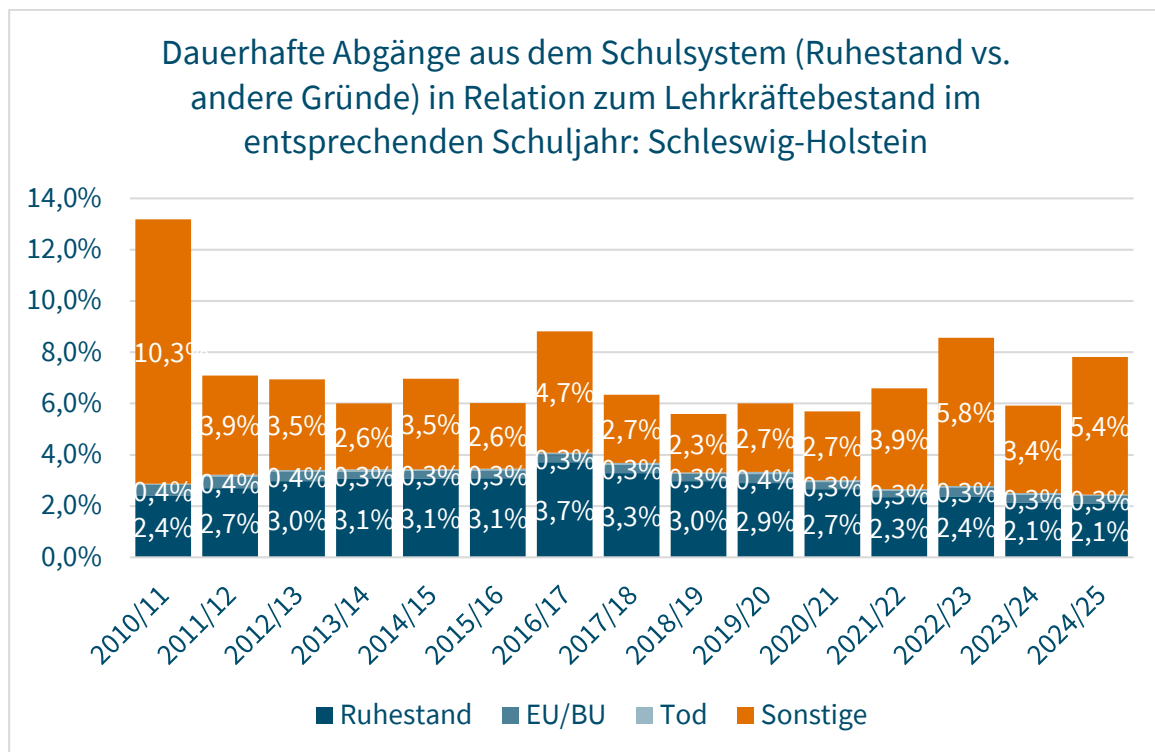


Abbildung 19: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Schleswig-Holstein

Thüringen

In Thüringen waren die Anteilswerte der Lehrkräfte, die die Schulen des Landes verlassen, in der ersten Hälfte des Betrachtungszeitraums mit meist unter 5 % relativ niedrig. In den letzten acht Jahren bewegten sie sich meist bei Größenordnungen von 8 bis 10 % – mit erheblichen Schwankungen und einer einzigen Unterschreitung mit 7 % (2023/24). Mit Werten von meist über 3 %, und auch zuletzt noch 2,7 bis 2,9 %, scheiden vergleichsweise viele Lehrkräfte altersbedingt aus. Mit Werten zwischen 3 % und 6,2 % ist die Schwankungsbreite des Anteils an Lehrkräften, die aus sonstigen Gründen ausscheiden, vergleichsweise groß – halbwegs stabile Trends sind nicht festzustellen.

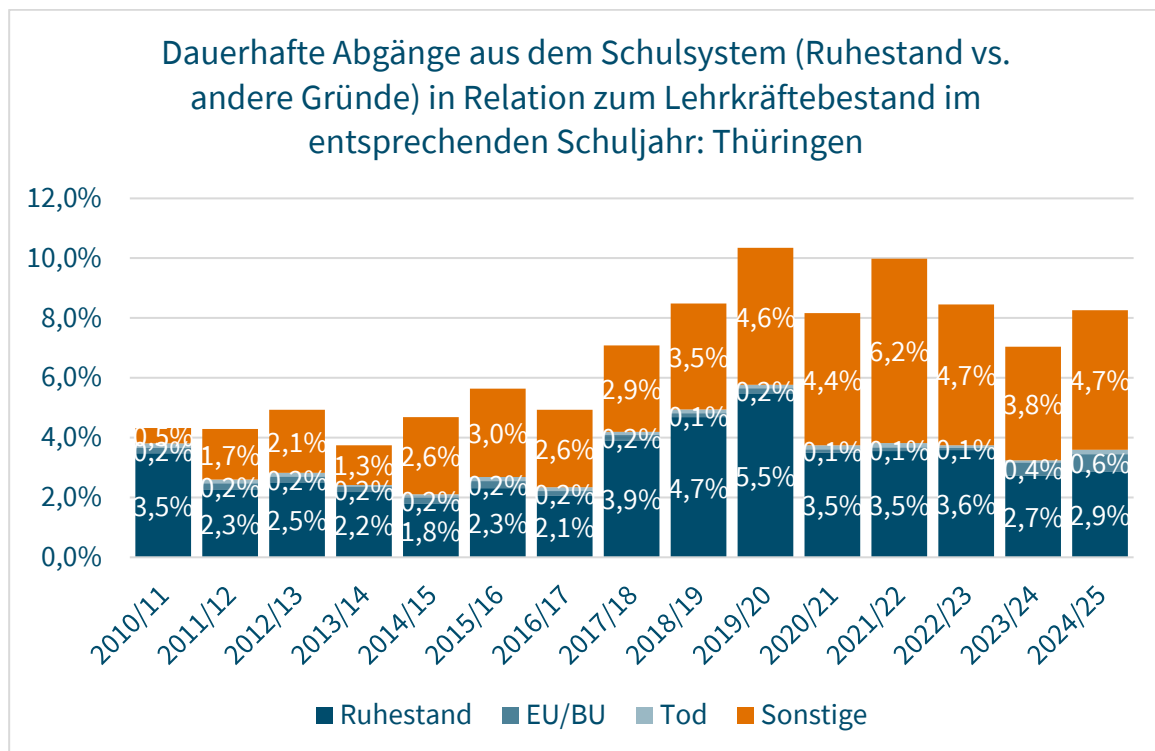


Abbildung 20: Dauerhafte Abgänge aus dem Schulsystem (Ruhestand vs. andere Gründe) in Relation zum Lehrkräftebestand im entsprechenden Schuljahr: Thüringen

4 Wanderungen zwischen Bundesländern

Die nachfolgende Abbildung 21 zeigt den Saldo der Zugänge aus dem Schuldienst anderer Bundesländer 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 Bundesländern oder nicht statistisch ausgewiesene oder erfasste Wanderungsbewegungen bedingt ist.⁸

Auf Länderebene zählen die ostdeutschen Flächenländer Brandenburg (Gesamtsaldo: +1.800) und Sachsen (+910) sowie Schleswig-Holstein (+790) zu den stärksten Nettogewinnern, während Hamburg (-1.600) in allen Jahren einen Negativsaldo ausweist. Berlin konnte bis zum Schuljahr

⁸ 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.

2018/19 ein Zuwanderungsplus verzeichnen (+800). Seither weist die Wanderungsbilanz einen jährlichen Negativsaldo in einer Größenordnung von meist 50 bis 65 Personen aus. Der Gesamtsaldo über den Berichtszeitraum liegt bei +560.

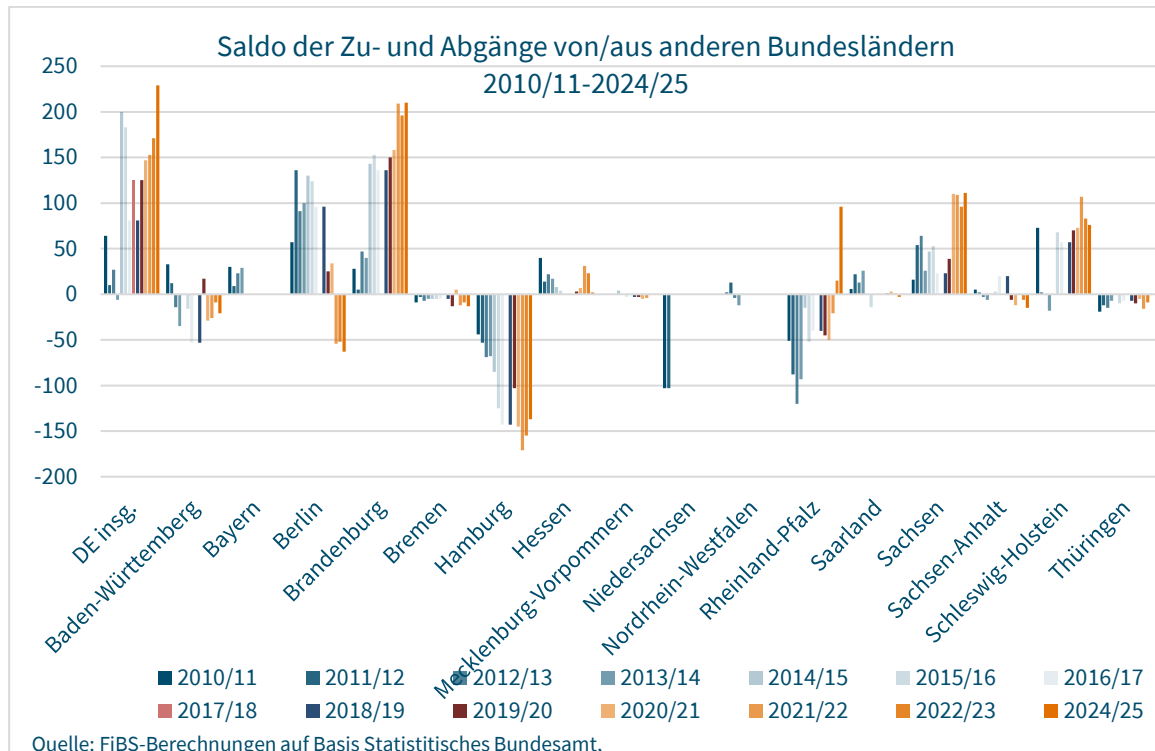


Abbildung 21: Saldo der Ab- bzw. Zuwanderung von Lehrkräften aus anderen Bundesländern

5 Fazit

Betrachtet man die Befunde übergreifend, dann lag der Anteil der Lehrkräfte, die jedes Jahr aus dem Schuldienst ausscheiden, auf Bundesebene meist bei 5 bis 6 % in Relation zur Gesamtzahl der Lehrkräfte im entsprechenden Schuljahr. In den letzten beiden Jahren befand sich der Anteil ausscheidender Lehrkräfte am unteren Rand dieses Bereichs. Dies lag aber vor allem am sehr niedrigen Anteil an Personen, die mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand gingen – mit 1,4 % bzw. 1,3 % scheidet nur etwas mehr als halb so viele Lehrkräfte altersbedingt aus, als zu erwarten wäre. Umgekehrt ist der Anteil, der aus anderen Gründen den Schuldienst (meist) dauerhaft verlässt, insgesamt gesehen über die letzten 15 Jahre, und insbesondere über die letzten 10 Jahre, stark angestiegen. Auch wenn der Anteil in den letzten Jahren wieder etwas niedriger ausfällt als Ende der 2010er-Jahre und zu Anfang dieses Jahrzehnts.

Dieser bundesweit festzustellende gegenläufige Trend bei Lehrkräften, die einerseits mit Erreichen der Altersgrenze oder andererseits aus anderen Gründen vorzeitig ausscheiden, ist bemerkenswert. Konkret ist der Anteil an altersbedingt ausscheidenden Lehrkräften seit 2015/16 von 2,4 % auf zuletzt 1,3 % fast kontinuierlich gesunken, während der Anteil an Lehrkräften, die aus anderen Gründen vorzeitig ausscheiden, von 1,8 % (2014/15 – ohne das Saarland) bzw. 2,9 % (2015/16) auf bis zu 4,5 % (2019/20) angestiegen ist. Anschließend schwankten die Werte zwischen 3,3 % und 3,9 % – der letztgenannte Wert des Jahres 2024/25 stellt den vorläufigen Höhepunkt dar. Deutlicher als diese Anteilswerte selbst zeigt eine andere Relation die Verschiebung der Struktur des Ausscheidens: Lag das Verhältnis zwischen altersbedingtem Ausscheiden und jenem aus anderen

Gründen Anfang der 2010er-Jahre bei 1 : 1,1 bis 1 : 1,2, so betrug es zuletzt 1 : 2,8 – bei steigender Tendenz. Sollte sich dieser Trend nicht verändern, dürften in wenigen Jahren drei vorzeitig ausscheidende Lehrkräfte auf eine altersbedingt in Ruhestand gehende Lehrkraft kommen.

Das Gros der vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte geht aus sogenannten „sonstigen Gründen“, das heißt, es handelt sich um andere als die konkret benannten Gründe (Tod, Erwerbs-/Berufs-/Dienstunfähigkeit, Schulwechsel zwischen Bundesländern etc.). Diese „sonstigen Gründe“ machten 2015/16 etwa 2,3 % aus, 2019/20 etwa 4,0 % und 2024/25 etwa 3,3 %. Leicht rückläufig ist der Anteil an Lehrkräften, die aufgrund von Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden – von 0,6 % (2016/17) auf 0,3 % (2024/25). Die Todesfälle liegen relativ konstant bei 0,1 %.

In den Ländern sind sowohl die Größenordnungen als auch die Struktur der Lehrkräfte, die insgesamt ausscheiden, und die Struktur der beiden „Hauptgründe“ – altersbedingter Übergang in Rente/Pension sowie sonstige Gründe – sehr unterschiedlich. Über alle Länder hinweg sind die „sonstigen Gründe“ fast überall der wichtigste Treiber der hohen Quoten an ausscheidenden Lehrkräften. Im Schnitt haben über den gesamten Betrachtungszeitraum Rheinland-Pfalz (7,7 %), Sachsen-Anhalt (7,5 %) und Schleswig-Holstein (7,2 %) die höchsten Abgangsquoten, während diese in Hessen (3,6 %) und Hamburg (4,4 %) deutlich niedriger liegen (Deutschland im Mittel: 5,4 %). Ausnahmen stellen vor allem Hamburg und Sachsen-Anhalt dar, wo der Übergang in die Rente bzw. Pension im Mittel der wichtigere Faktor ist. Festzuhalten ist auch, dass es einzelne Spitzenjahre gibt: Deutschland insgesamt, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Thüringen erreichen ihre Höchstwerte im Schuljahr 2019/20, während Berlin, Brandenburg, Saarland und Sachsen ihre höchsten Werte im Schuljahr 2024/25 aufweisen. In einzelnen Ländern stechen einzelne Jahre besonders hervor, so z. B. Schleswig-Holstein im Schuljahr 2010/11 mit einer extrem hohen Quote bei den „sonstigen Gründen“ (10,3 %), wodurch die Gesamtquote im selben Jahr auf 13,2 % springt und sich klar von den Folgejahren unterscheidet. Auch die meisten anderen Länder haben einzelne Jahre mit besonders hohen Werten ausscheidender Lehrkräfte.

Besonders groß ist die Diskrepanz zwischen altersbedingt und aus anderen Gründen ausscheidenden Lehrkräften in den letzten Jahren in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen; hier beträgt die Relation der altersbedingt zu der aus anderen Gründen ausscheidenden Lehrkräfte 1 : 30, 1 : 13 und 1 : 12. Die besonders hohe Diskrepanz in Mecklenburg-Vorpommern liegt vor allem am sehr geringen Anteil an altersbedingt ausscheidenden Lehrkräften (0,6 %).

Auffallend ist darüber hinaus, dass der Grund „Berufs-, Erwerbs- und Dienstunfähigkeit“ in Berlin (im Durchschnitt 1,2 %) und im Saarland (1,1 %) im Vergleich zu den anderen Bundesländern überdurchschnittlich hoch ist und dort einen deutlich größeren Prozentsatz der Abgänge als in anderen Ländern erklärt.

Übergreifend ist somit ferner festzuhalten, dass der Anteil an Lehrkräften, die aus dem Schuldienst ausscheiden, in den ostdeutschen Ländern überproportional hoch ist – und dies vor allem am Anteil der aus sonstigen Gründen vorzeitig ausscheidenden Lehrkräfte liegt. Gleichzeitig ist in einigen ostdeutschen Flächenländern auch der Anteil altersbedingt ausscheidender Lehrkräfte überdurchschnittlich hoch, z.B. in Thüringen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg. In Westdeutschland ist zum einen der starke Rückgang der altersbedingt ausscheidenden Lehrkräfte auffallend – und in einigen Ländern auch der starke, meist sprunghafte Rückgang aus anderen Gründen ausscheidender Lehrkräfte, was zum Teil zu insgesamt vergleichsweise niedrigen

Abgangsquoten führt, z. B. in Hamburg und Hessen, aber auch in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg.

Mit Blick auf die Ausgangsfragestellung, ob ein Anstieg des nicht altersbedingt ausscheidenden Anteils an Lehrkräften festzustellen ist, lautet die Antwort somit eindeutig: Ja – der Anteilswert steigt in sehr vielen Bundesländern, zum Teil deutlich, an; umgekehrt sinkt der Anteil der altersbedingt ausscheidenden Lehrkräfte in sehr vielen Bundesländern ab. Die Relation zwischen altersbedingt und vorzeitig ausscheidenden Lehrkräften ist in den vergangenen zehn Jahren von 1 : 1,1 (2014/15) bzw. 1 : 1,2 (2015/16) auf 1 : 2,8 (2024/25) angestiegen. Je größer der Anteil an vorzeitig ausscheidenden Lehrkräften ist, desto geringer wird das Potenzial an Lehrkräften, die bis zur altersbedingten Pensionierung im Dienst bleiben und damit in nachfolgenden Jahren altersbedingt ausscheiden. Die Entwicklungen der letzten Jahre sind somit eine zwangsläufige Folge des hohen Anteils vorzeitig ausscheidender Lehrkräfte. Anstatt des Erwartungswertes von 2,5 % altersbedingt ausscheidender Lehrkräfte beträgt der tatsächliche Anteil nur 1,3 %, er ist also nur etwas mehr als halb so hoch, wie er „eigentlich“ sein müsste. Und angesichts des lange Zeit überproportional hohen Anteils an Babyboomern unter den Lehrkräften wäre sogar mit einem noch etwas höheren Anteil als 2,5 % zu rechnen gewesen. Darüber hinaus erklärt der hohe Anteil an vorzeitig ausscheidenden Lehrkräften auch, warum der Lehrkräftemangel in den vergangenen Jahren so groß geworden ist. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass vermutlich ein eher kleiner Teil von ihnen einen befristeten Arbeitsvertrag hat.

Angesichts des Wettbewerbs zwischen den Ländern um Lehrkräfte zeigt die Wanderungsbilanz, dass in den vergangenen 15 Jahren Brandenburg, Sachsen, Schleswig-Holstein und Berlin die mit Abstand größten Zuwanderungssalden aufwiesen (+1.800, +910, +790 bzw. +560), während Hamburg mit –1.600 den größten Negativsaldo verzeichnet.⁹

Wenn die Zahl bzw. der Anteil der vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheidenden 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 bzw. länger tragbar angesehen wird**. Auf der einen Seite verweisen Arbeitszeitstudien regelmäßig darauf, dass die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrkräften gerade während der Unterrichtszeit deutlich über eine „reguläre“ 40-Stunden-Woche hinausgeht. Auf der anderen Seite zeigt ein Forschungsüberblick, dass gesundheitliche Faktoren – insbesondere Burnout und psychische Erkrankungen – die Hauptursache für Frühpensionierungen darstellen, diese jedoch durch systemische und soziale Faktoren erheblich verstärkt werden.

Die hohe Prävalenz von Burnout (30–40 %) und die Tatsache, dass über die Hälfte der Frühpensionierungen auf psychische Erkrankungen zurückzuführen sind, verweisen auf strukturelle Probleme im Bildungssystem. Es ist bedenklich, dass ein großer Anteil hochqualifizierter Fachkräfte den Beruf vorzeitig verlässt oder in einem Zustand innerer Kündigung verharrt.

Die COVID-19-Pandemie hat wie ein Brennglas die bestehenden Probleme sichtbar gemacht und verschärft. Die Tatsache, dass über die Hälfte der Lehrkräfte während der Pandemie erhöhte Erschöpfung berichtete, zeigt die Vulnerabilität des Systems. Gleichzeitig hat die Pandemie auch gezeigt, dass unterstützende Strukturen wirksam schützen können.

⁹ Vorsorglich noch einmal der Hinweis, dass für Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen seit dem Schuljahr 2014/15 keine Daten mehr vorliegen.

Gerade auch mit Blick auf den bereits bestehenden und sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten verstärkenden Lehrkräftemangel im deutschen Schulsystem (KMK 2023¹⁰, Dohmen 2024b¹¹) sind Bildungspolitik und -ministerien 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 sowie der Ausbau multiprofessioneller Teams. 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, und möglicherweise sogar weiter zunehmende Lehrkräftemangel werden grundlegende Veränderungen in den Schulen und bei den Lernformaten erfordern. Absehbar dürfte die Schüler-Lehrer-Relation bzw. die Klassengröße somit eher zunehmen, während die Schülerleistungen möglichst im Durchschnitt besser bzw. der Anteil an Schüler:innen, die die Mindeststandards im Lesen, Schreiben und Rechnen nicht erreichen, abnehmen sollte. Diese Ziele lassen sich höchstwahrscheinlich nur erreichen, wenn die Lernformate grundlegend in Richtung projektorientiert und fächerübergreifendes Lernen verändert werden, und die Potenziale der Digitalisierung gut genutzt werden.

¹⁰ 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

¹¹ 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

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