Hauptvorstand

des Philologenverbands Baden-Württemberg am 27. Juni 2025

Resolution zur Lehrkräfteeinstellung beim Übergang zu G9 neu bis 2032

Der Hauptvorstand des PhV BW stellt fest:

Durch den Übergang zu G9 neu wird es in den kommenden Schuljahren bis einschließlich Schuljahr 2031/32 zu einem erheblichen Lehrkräfteüberhang an den allgemeinbildenden Gymnasien kommen. Das liegt daran, dass die Schülerinnen und Schüler in G9 neu weniger Unterricht pro Woche haben werden als im bisherigen G8.

Zum Schuljahr 2032/33 wird sich dieser Überhang dann schlagartig in einen erheblichen Mehrbedarf verwandeln, weil die Schülerschaft wegen G9 die Schule nach der 12. Klasse nicht verlässt, sondern in die 13. Klasse eintritt, gleichzeitig aber auch ein neuer Jahrgang 5 in die Schule kommt.

Die dadurch entstehende Unwucht in der Lehrkräfteversorgung ist laut Auskunft des Kultusministeriums auf die IFG-Anfrage des PhV BW über die Plattform „Frag den Staat“ (Anfragenummer 330082)[1] gewaltig:

Berechnung des Ressourcenmehr-/-minderbedarfs gegenüber Status Quo in Deputaten
Stand: 17.10.2024

	2025/26	2026/27	2027/28	2028/29	2029/30	2030/31	2031/32	2032/33	2033/34
Zusammen	-382	-545	-625	-714	-837	-1.591	-1.492	+860	+860
gg. Vj.	-382	-163	-80	-89	-123	-754	+99	+2.352	+0

Bis zum Schuljahr 2030/31 wächst demnach voraussichtlich ein Überhang von 1.591 Deputaten auf, der sich im Schuljahr 2032/33 unvermittelt in einen Mehrbedarf von 2.352 Deputaten umwandelt. Da viele Berufseinsteiger nicht mit einem vollen Deputat eingestellt werden, sondern sich für Teilzeit entscheiden, ist mit einem schlagartigen Mehrbedarf von deutlich über 2.500 Lehrkräften für das Jahr 2032 zu rechnen. Zu diesem Mehrbedarf kommt noch der normale Ersatzbedarf durch Pensionierungen hinzu!

[1] Siehe https://fragdenstaat.de/anfrage/umgang-mit-lehrkraefte-minder-und-mehrbedarf-in-den-kommenden-jahren-durch-die-umstellung-auf-g9-am-allgemeinbildenden-gymnasium-in-bw/

Daher fordert der PhV BW:

- Es darf **keinen erneuten „Schweinezyklus“** geben, bei dem erst jahrelang viele gut qualifizierte und für viel Geld in Baden-Württemberg ausgebildete Lehrkräfte nicht in den Schuldienst übernommen werden, sondern in der Arbeitslosigkeit landen und deshalb in andere Bundesländer oder das Ausland abwandern, dann aber schlagartig so viele Lehrkräfte gebraucht werden, dass auch weniger qualifiziertes Personal eingestellt werden muss. Ein solcher Schweinezyklus widerspricht der beamtenrechtlich vorgeschriebenen „Bestenauslese“ und gefährdet die Bildungsqualität. Für Berufseinsteiger und junge Lehrkräfte ist zudem Planbarkeit entscheidend. Nur mit **verlässlichen Einstellungsperspektiven** können sich talentierte Nachwuchskräfte für das Berufsziel Gymnasiallehramt in Baden-Württemberg entscheiden. Ein "Schweinezyklus" schreckt leistungsstarke Absolventen ab und gefährdet mittelfristig die Qualität des Bewerberfelds, was den Anspruch auf **Bestenauslese** konterkariert

- **Der Fokus muss auf Bildungsqualität und individueller Förderung liegen, denn das ist eine zentrale Voraussetzung für gute Bildung, individuelle Förderung und Chancengleichheit**. Bereits jetzt bestehen in vielen Klassen Überlastungssituationen, zu große Lerngruppen und ein Mangel an Zeit für Diagnostik, Beratung oder Differenzierung. Ein künstlich erzeugter Lehrkräftemangel ab 2032 würde diese Probleme drastisch verschärfen und langfristig **Bildungsbiografien und Bildungsgerechtigkeit negativ beeinflussen**.

- In den Schuljahren bis 2031/32 müssen deshalb im Umfang des rechnerischen Überhangs gut qualifizierte gymnasiale Lehrkräfte über den unmittelbaren Bedarf hinaus eingestellt werden, damit im Schuljahr 2032/33 ausreichend qualifizierte Lehrkräfte vorhanden sind. Nur durch eine solche **nachhaltige Einstellungspolitik** kann die langfristige Versorgung mit guten Lehrkräften sichergestellt werden. Schon heute führen Krankheitswellen, Burnout und unbesetzte Stellen zu erheblichem Unterrichtsausfall, der auf dem Rücken der Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrkräfte ausgetragen wird. Ein Überhang an gut qualifizierten Lehrkräften bis 2031 bietet die einmalige Chance, diesem strukturellen Defizit entgegenzuwirken, **Vertretungspools zu stärken und Belastungsspitzen abzufedern** – ein Aspekt, der auch langfristig zu geringerer Frühpensionierung beitragen kann.

- Der einstweilige Überhang kann in den Jahren bis 2031 für **pädagogisch sinnvolle Maßnahmen** genutzt werden, die der Schülerschaft und dem Bildungserfolg zugutekommen: kleinere Klassen, Förderangebote, Anrechnung für besondere Aufgaben, Schulentwicklung, Teamarbeit usw. Der vorübergehende Überhang darf nicht als Last, sondern muss als **Chance für Schulentwicklung und pädagogische Innovationen** gesehen werden.
  Zusätzliche personelle Ressourcen können gezielt eingesetzt werden z.B. für:
  - **Individuelle Förderung** (z. B. durch Doppelbesetzung oder Team-Teaching),
  - **Begabtenförderung** und Projektunterricht,

Entwicklung neuer Unterrichtskonzepte, insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung, BNE und Demokratiebildung.

Diese pädagogischen Mehrwerte stärken nicht nur die Schüler, sondern machen den Lehrerberuf attraktiver und wirksamer.

- Der rechnerische Überhang, der in den ersten Jahren des Übergangs zu G9 neu entsteht, darf also nicht für Sparmaßnahmen verwendet werden, denn das Sparen an der falschen Stelle würde den **Bildungserfolg der Schülerschaft** zu einem späteren Zeitpunkt gefährden.
- Darüber hinaus muss die Lehrkräfteversorgung dadurch gesichert werden, dass die hohe Anzahl vorzeitiger Pensionierungen durch geeignete Maßnahmen verringert wird. Nicht einmal ein Drittel der Lehrkräfte erreicht die Altersgrenze im aktiven Dienst! Deshalb muss es älteren Lehrkräften ermöglicht werden, länger zu unterrichten, beispielsweise durch eine deutliche **Verbesserung der Altersermäßigung und die Einführung eines Altersteilzeitmodells** für alle Lehrkräfte.
- Die genannten Maßnahmen sind teuer, aber notwendig. Denn es handelt sich um unerlässliche **Investitionen in die Zukunft des Landes** und künftiger Generationen. Die entsprechenden Mittel müssen vom Landtag in den Staatshaushaltsplan eingestellt werden. Wissenschaftliche Studien belegen, dass **kleinere Klassen**, individualisierte Lernangebote und ein gutes Lehrer-Schüler-Verhältnis **entscheidende Faktoren für schulischen Erfolg** sind.[2] Diese empirischen Erkenntnisse müssen auch in der strategischen Personalplanung berücksichtigt werden, anstatt kurzfristigen Spareffekten den Vorrang zu geben. Gute Bildung ist ein zentraler Standortfaktor für Baden-Württemberg – für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die wirtschaftliche Innovationskraft und die Fachkräftesicherung von morgen. Die langfristige Sicherung einer starken Lehrkräftebasis ist daher nicht nur bildungspolitisch, sondern **gesamtgesellschaftlich eine Kernaufgabe**, die politisch entschlossen angegangen werden muss.
- Sollte sich die Landesregierung dafür entscheiden, gymnasiale Lehrkräfte zunächst in anderen Schularten einzustellen (Berufliche Gymnasien / GMS), um sie in späteren Jahren am allgemeinbildenden Gymnasium einsetzen zu können, dann muss diesen Lehrkräften eine klare Perspektive und eine konkrete **Zusage für den Wechsel ans Allgemeinbildende Gymnasium** im Jahr 2032 gegeben werden.

Philologenverband Baden-Württemberg

Hauptvorstand am 27.06.2025 in Stuttgart

---

[2] Vgl. die Studie des DIW Berlin von 2018: „Kleinere Klassen können zu besseren Leistungen in den Fächern Deutsch und Mathematik führen“, https://kurzelinks.de/wvwk