



STIFTERVERBAND

POLICY PAPER 06

DER LEHRKRÄFTE- TRICHTER – LÄNDERAUSGABE

Schwund im Studium und die Relevanz der
Lehrkräftebildung



November 2024



ZUKUNFTSMISSION
BILDUNG

DER LEHRKRÄFTETRICHTER – LÄNDERAUSGABE

Schwund im Studium und die Relevanz der Lehrkräftebildung

- **Mehr als 40 Prozent der angehenden Lehrkräfte scheiden während der Lehrkräftebildung aus; Maßnahmen der Bundesländer zur Bewältigung des Lehrkräftemangels müssen hier ansetzen.**
 - **Diese Analyse schafft erstmals einen transparenten Vergleich zum Schwund – und Zuwachs - an allen Stationen der Lehrkräftebildung auf Länderebene; und zeigt dabei erhebliche Unterschiede.**
 - **Schwund im Osten größer, aber auch teils im Westen substantiell: Berlin verliert zwei von drei potenziellen Lehrkräften zwischen Anfang und Ende des Studiums; Nordrhein-Westfalen jede zweite.**
 - **Schwund auch noch gegen Ende des Studiums: Sieben Bundesländer verlieren mehr als jeden fünften Lehramtsstudierenden zwischen Mitte und Ende des Studiums: Sachsen-Anhalt sogar jeden dritten.**
 - **Zuwachs und Schwund zum Referendariat zeigen hohe Mobilität der Referendariate: Berlin und Sachsen-Anhalt verlieren im Laufe des Referendariats jede fünfte potenzielle Lehrkraft.**
 - **Der Seiteneinstieg ist vor allem im Osten unverzichtbar: In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Brandenburg ist jede dritte neue Lehrkraft Seiteneinsteigerin oder Seiteneinsteiger.**
- **Antoine, Lukas**
Referent Datenanalyse
 - **Suessenbach, Felix**
Wissenschaftlicher Referent
 - **Jorzik, Bettina**
Programmleiterin „Hochschul-
lehre, Lehrkräftebildung und
Diversität“

1. Der Lehrkräftemangel betrifft alle Bundesländer, allerdings in verschiedenem Ausmaß

In Deutschland besteht akuter Mangel an Lehrkräften: Es wird davon ausgegangen, dass in den nächsten zehn Jahren 68.000 bis 81.000 Lehrkräfte fehlen.¹ Obwohl alle Bundesländer betroffen sind, variiert das Ausmaß des Mangels deutlich. Während in Schleswig-Holstein in absoluten Zahlen insgesamt mehr Lehrkräfte ausgebildet werden, als eingestellt werden müssten – allerdings nicht in den Fächern und Schulformen mit dem größten Mangel –, decken die ausgebildeten Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen oder Sachsen nur jeweils die Hälfte des aktuellen Einstellungsbedarfs ab (Kultusministerkonferenz 2023).

Frühere Prognosen zum Lehrkräftebedarf und -angebot der Kultusministerien stellten sich im Nachhinein als zu optimistisch heraus. Noch konnte der Lehrkräftemangel trotz großer Anstrengungen und aller bis

Die Lehrkräftetrichter für die 16 Bundesländer samt bundeslandspezifischer Kurzanalyse finden Sie [hier](#).

¹ Die Kultusministerkonferenz (KMK) (2023) geht von einem Mangel von 68.000 Lehrkräften bis 2035 aus. Das IW Köln (2022) sieht den gleichen Mangel schon bis 2030; Klemm (2022) sogar bei 81.000 fehlenden Lehrkräften.

jetzt auf den Weg gebrachten Maßnahmen nicht gedeckt werden. Ein wichtiger Faktor: Die Lehrkräftebildung. Denn obwohl der Lehrberuf weiterhin beliebt ist – von zwölf Erstsemestern studiert eine Person auf Lehramt – scheiden noch zu viele potenzielle Lehrkräfte zwischen Studienbeginn und Berufseintritt aus (Stifterverband 2023a).

Um Problemlagen an den unterschiedlichen Stationen der Lehrkräftebildung identifizieren zu können, hilft der Vergleich zwischen den Bundesländern. Damit sollen Kultusministerien und Verantwortliche in der Lehrkräftebildung unterstützt werden, datenbasierte Entscheidungen für Maßnahmen innerhalb Lehrkräftebildung treffen zu können. Zu diesem Zweck schaffen wir erstmals Transparenz über die Zu- und Abgänge auf dem gesamten Weg zur Lehrkraft von Studienanfang bis zur Festanstellung auf Ebene der Bundesländer. Dabei werden insbesondere Unterschiede in Bezug auf den Schwund während des Lehramtsstudiums, das Verhältnis von Lehramtsabsolventinnen und -absolventen zu neu eingestellten Referendarinnen und Referendaren und die Seiteneinstiegsquote aufgezeigt. Basis für diese Analysen bietet der Lehrkräftetrichter. Ergänzend dazu werden Handlungsempfehlungen aus dem Masterplan „Lehrkräftebildung neu gestalten“ (Stifterverband 2023b) an den einzelnen Stationen der Lehrkräftebildung skizziert.²

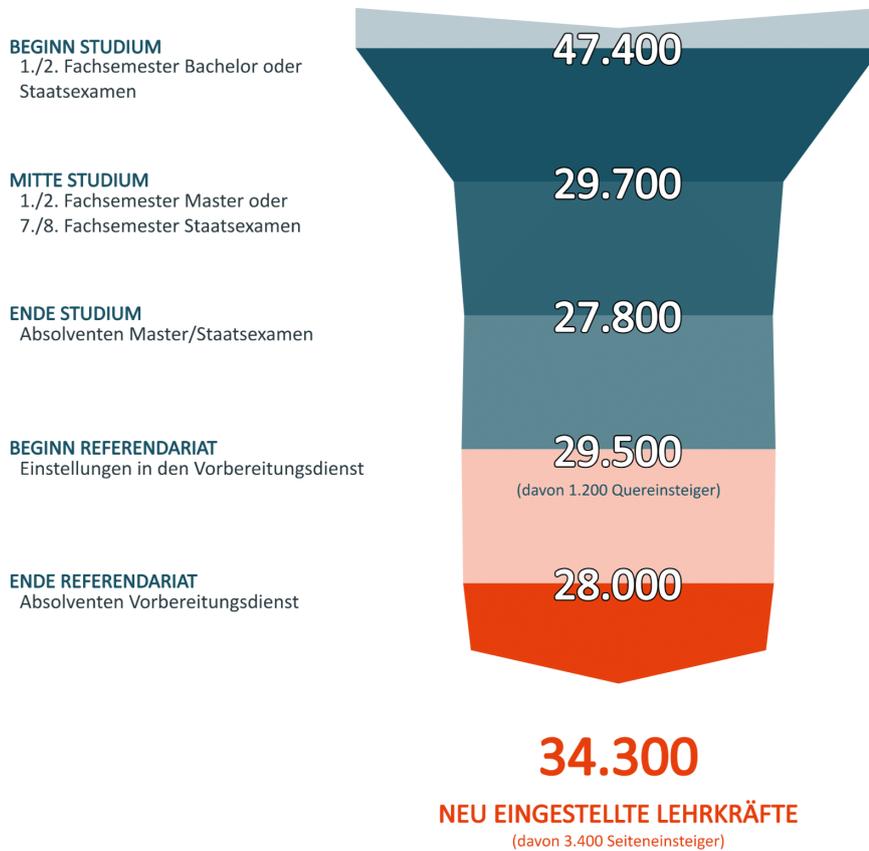
2. Der Lehrkräftetrichter als Übersicht zur Lehrkräftebildung: Über 40 Prozent Schwund während des Studiums

Der Lehrkräftetrichter veranschaulicht die jährliche Anzahl von Personen an allen wichtigen Übergängen der Lehrkräftebildung von Studienbeginn bis Berufseintritt (siehe Abbildung 1). Aus verschiedenen Gründen – zum Beispiel Mehrfachimmatrikulationen – werden bestimmte Personengruppen in der Lehramtsausbildung statistisch doppelt gezählt. Mit dem Lehrkräftetrichter werden erstmals Zahlen dargestellt, die von diesen Doppelzählungen bereinigt sind (siehe Methodik und Limitationen).

² In seiner Zukunftswerkstatt „Lehrkräftebildung neu denken“ hat der Stifterverband alle Akteure der Lehrkräftebildung zusammengebracht, um die Weichen für eine zukunftsfähige und attraktive Lehrkräftebildung zu stellen. 75 Maßnahmen wurden in einem Masterplan zusammengefasst. Dieser ist [hier](#) abzurufen.

Abbildung 1: Größter Schwund zu Beginn des Lehramtsstudiums; der Lehrkräftetrichter zeigt, wo das System potenzielle Lehrkräfte verliert.

Durchschnittliche jährliche Anzahl an Personen für die Studienjahre 2019-2023



Quellen: Destatis (GENESIS; Sonderauswertungen) 2019-2023, KMK (Einstellung von Lehrkräften) 2019-2023. Weitere Informationen zu Quellen und Anmerkungen [hier](#).

Die Lehrkräftebildung bis zum Berufseintritt wird in zwei Phasen aufgeteilt: Die erste Phase, das Lehramtsstudium, wird bundeslandabhängig entweder als Bachelor/Master oder als Staatsexamen absolviert. Für die meisten Lehramtsabschlüsse liegt die Regelstudienzeit bei fünf Jahren. Bundesweit nahmen im Durchschnitt von 2019 bis 2023 jährlich rund 47.400 Personen ein Lehramtsstudium auf; im selben Zeitraum schlossen rund 27.800 Personen ein Lehramtsstudium ab (siehe Abbildung 1). Mit anderen Worten, 41 Prozent der potenziellen Lehrkräfte schieden während – und verstärkt zu Beginn – des Studiums aus.

Die zweite Phase, das Referendariat, dauert, abhängig vom Bundesland, ein bis zwei Jahre.³ Zu Beginn des Referendariats können Personen, die ein unterrichtsrelevantes Fach studiert haben, im sogenannten Quereinstieg dazustoßen. Die Schwundquote im Referendariat lag bei fünf Prozent, was in etwa dem Anteil an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern entspricht. Es liegen allerdings keine Daten vor, zu welchem Anteil

³ Lehramtsabsolvierende müssen nicht im Jahr ihres Abschlusses mit dem Referendariat beginnen. Insbesondere in den Jahren 2017 und 2018 gab es deutlich mehr Personen mit Lehramtsabschluss als zu Beginn des Referendariats (exklusive Quereinsteigende). Mit ihrem verzögerten Einstieg ins Referendariat könnten sie die erhöhte Zahl der angefangenen Referendariate im Vergleich zu Lehramtsabsolvierenden 2019-2023 erklären.

Quereinsteigende ausschieden und zu welchem Anteil Absolventinnen und -absolventen eines Lehramtsstudiums (siehe Handlungsempfehlung aus dem Masterplan).

Zwischen 2019 und 2023 wurden jährlich rund 34.300 Lehrkräfte neu eingestellt.⁴ Davon waren 3.400 Personen Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, die bei akuter Mangellage direkt in den Schuldienst eingestellt werden können. Sie erhalten in der Regel berufsbegleitend eine pädagogisch-didaktische Nachschulung. Es liegen keine Daten vor, zu welchem Anteil Absolventinnen und Absolventen des Referendariats in den Schuldienst übernommen werden, aber selbst bei einer Einstellungsquote von 100 Prozent bleiben etwa 2.900 neu eingestellte Lehrkräfte, deren Qualifizierungsart nicht eindeutig festgestellt werden kann.

Methodik und Limitationen

Die Daten für den Lehrkräftetrichter stammen aus öffentlichen Quellen (KMK; GENESIS-Datenbank) und kostenpflichtigen Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes (siehe Handlungsempfehlung aus dem Masterplan). Durchschnittswerte für jede Stufe der Lehrkräftebildung wurden aus den Jahren 2019 bis 2023 gebildet. Die Studierendenzahlen wurden um doppelte Einträge korrigiert: Fachwechslerinnen und Fachwechsler innerhalb des Lehramts und Mehrfachimmatrikulierte (Studienbeginn und -mitte) sowie Absolvierende einer Ergänzungsprüfung (Studienende). Die Korrektur erfolgte anhand der entsprechenden Quoten – zum Beispiel Anteil Studierende mit Mehrfachimmatrikulation – aus dem Studienjahr 2022. Ein Abgleich mit den Quoten aus 2021 zeigte nur minimale Abweichungen.

Die querschnittliche Betrachtung wurde gewählt, da die Datenlage keine längsschnittlichen Analysen ermöglicht. Die berichteten Schwundquoten sind daher als Schätzungen der Größenordnung und nicht als exakte Werte zu verstehen. Angesichts der sinkenden Erstsemesterzahlen seit 2017 sind die tatsächlichen Schwundquoten im Lehramt in der Regel vermutlich höher. Bei der Interpretation höherer Schwundquoten zu Studienbeginn sind Studierende in Bachelorstudiengängen mit Lehramtsoption und „Parkstudierende“ zu berücksichtigen. Erstere müssen sich erst im Laufe des Bachelors für einen Lehramts- oder fachwissenschaftlichen Abschluss entscheiden und kommen vor allem in Schleswig-Holstein und Niedersachsen vor. Studierende, die nur im Lehramt „parken“, um Vorteile des Studierendenstatus zu erhalten oder auf einen anderen Studienplatz warten, tragen zum höheren Abbruch zu Studienbeginn bei. Zahlen dazu fehlen, ihr Anteil dürfte jedoch in attraktiven Studienstädten und zulassungsfreien Studiengängen relevant sein.

Handlungsempfehlungen zum Lehramtsstudium aus dem Masterplan „Lehrkräftebildung neu gestalten“:
Nr. 69: Daten aus dem Vorbereitungsdienst systematisch erheben: Vergleichbar mit der Studienverlaufsstatistik sollten Übergangs- und Schwundquoten des Referendariats systematisch erhoben werden [...].

Nr. 72: Daten umfassend zur Verfügung stellen: [...] Für Dritte Nutzer (insbesondere die Forschung und Zivilgesellschaft) sollten die Daten möglichst offen und granular zugänglich gemacht werden.

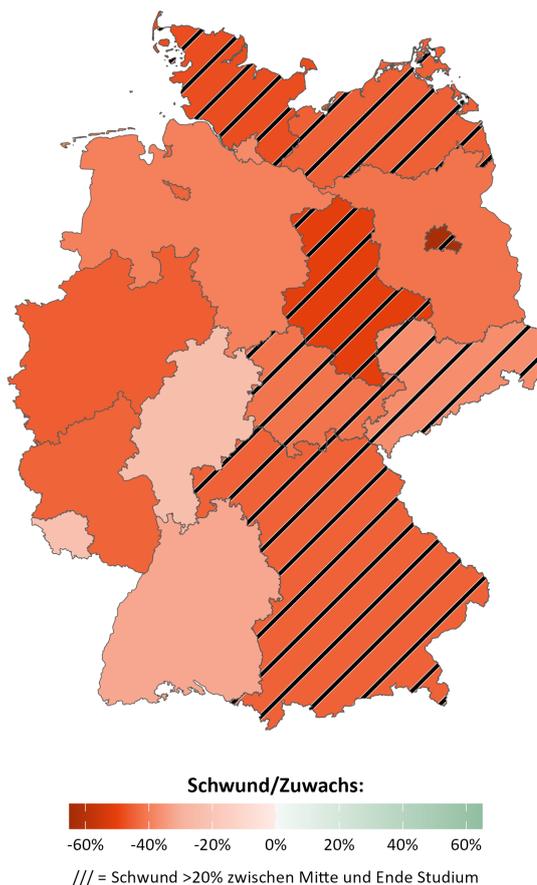
⁴ Die 34.300 neu eingestellten Lehrkräften setzen sich grob aus 82 Prozent Neuabsolventinnen und -absolventen des Referendariats (inklusive Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger), 10 Prozent aus Seiteneinsteigenden und 8 Prozent aus sonstigen Einstiegsmöglichkeiten (zum Beispiel Arbeitsmarktreserve, ausländische Lehrkräfte) zusammen.

3. Schwund im Lehramtsstudium im Osten größer, aber auch teils im Westen substantiell; trauriger Spitzenreiter ist Berlin

Der Schwund auf Bundesebene ist auf einen Ausstieg aus dem Lehramtsstudium zurückzuführen. Dies dürfte auch größtenteils für den Schwund auf Länderebene zutreffen. Eine zusätzliche Erklärung ist hier aber auch der Wechsel in ein anderes Bundesland. Über dem Mittelwert des bundesweiten Schwundes liegen Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen (siehe Abbildung 2). Der Höchstwert ist in Berlin mit 64 Prozent Schwund. In anderen Worten: Berlin verliert im Laufe des Lehramtsstudiums zwei von drei potenziellen Lehrkräften.

Abbildung 2: Meiste Länder mit großem Schwund im Lehramtsstudium; sieben verlieren noch gegen Ende mehr als jede 5. potenzielle Lehrkraft.

Anteiliger Schwund der Absolvierenden an Erstsemestern im Lehramt (Schwundquote Jahre 2019-2023); extra ausgewiesen über 20 Prozent Schwund von Mitte bis Ende Studium.



Durchschnittswerte für 2019-2023; Quellen: Destatis (GENESIS; Sonderauswertungen) 2019-2023.

Dass der Schwund zu Anfang des Lehramtsstudiums höher ist als gegen Ende, liegt auch daran, dass Studierende dann als eher gefestigt in ihrer Entscheidungsfindung für eine Fachrichtung gelten (Heublein et al. 2022). Umso bedenklicher, dass sieben Bundesländer zwischen Mitte und Ende

des Studiums noch mindestens jede fünfte potenzielle Lehrkraft (siehe Markierung durch Diagonalstreifen in Abbildung 2) verlieren; Sachsen-Anhalt sogar jede dritte.

Ab Mitte des Studiums wird allerdings auch Studierendenmobilität ein Faktor. Zu welchem Ausmaß Studierende zwischen den Bundesländern wechseln, ist nicht bekannt, allerdings legen zahlenmäßig Zuwächse und Abgänge in geografisch naheliegenden Bundesländern diese Mobilität nahe. Mutmaßlich durch Zuzug aus anderen Bundesländern schließen daher im Saarland, Baden-Württemberg und Brandenburg mehr Studierende ein Studium ab, als noch zu Mitte des Studiums vorlagen.

Hinter einer hohen Schwundquote können mehrere Faktoren stehen, wobei ein Abbruch des Lehramtsstudiums in der Regel der häufigste ist (vgl. 41 Prozent Schwund im Lehramt bundesweit). Handlungsoptionen bestehen, wenn der Studienabbruch durch (vermeidbaren) Frust der Studierenden oder (wahrgenommene) Studienbedingungen bedingt ist. Ein Beispiel wäre Studierende im Lehramtsstudium zu halten, die dieses aufgrund eines unzureichenden Schul- oder Praxisbezugs abbrechen. Empfehlungen sehen eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis in der Hochschullehre, aber auch mehr Schulerfahrung und Einbindung dieser bei den Dozierenden vor (siehe Handlungsempfehlungen aus dem Masterplan).

4. Mobilität zum Referendariat; einige Bundesländer mit hohem Schwund in dessen Verlauf

Bundesweit begannen ebenso viele Personen ein Referendariat wie das Lehramtsstudium abschlossen (Quereinsteigende nicht mitgezählt); auf Länderebene gab es jedoch deutliche Unterschiede. In der Hälfte der Bundesländer starteten weniger Personen ins Referendariat, als das Studium abschlossen; in der anderen Hälfte war es umgekehrt (siehe Abbildung 3). Dies deutet darauf hin, dass viele potenzielle Lehrkräfte zwischen Studium und Referendariat das Bundesland wechselten. Den größten Zuzug verzeichnete Brandenburg mit 50 Prozent mehr Personen zu Referendariatsbeginn als zum Lehramtsabschluss. Den größten Verlust verzeichnete hingegen Rheinland-Pfalz; eine von fünf Lehramtsabsolvierenden trat ihr Referendariat in einem anderen Bundesland an.

Im Referendariat selbst zeigte sich bundesweit ein relativ geringer Schwund von fünf Prozent, in einigen Bundesländern fiel dieser aber deutlich stärker aus: Berlin und Sachsen-Anhalt verloren mehr als jede fünfte Person zwischen Anfang und Ende des Referendariats.⁵ Es liegen allerdings keine Daten dazu vor, zu welchem Anteil diese Personen das Referendariat gänzlich abbrachen oder nur in andere Bundesländer wechselten.

Handlungsempfehlungen zum Lehramtsstudium aus dem Masterplan „Lehrkräftebildung neu gestalten“:
Nr. 15: Spezifische fachwissenschaftliche Lehrveranstaltungen für Lehramtsstudierende anbieten.

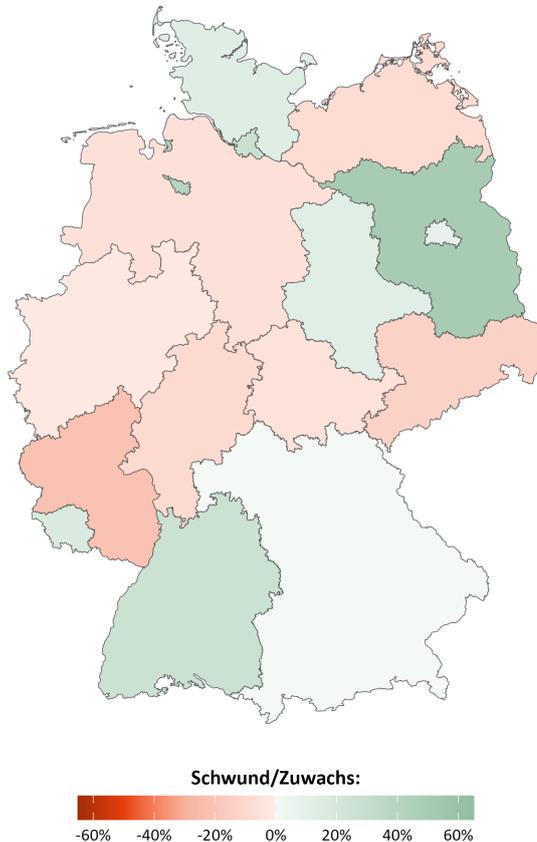
Nr. 16: Integrierte fachdidaktische und fachwissenschaftliche Lehrveranstaltungen/Module konzipieren.

Nr. 18: Lehrende in der Fachdidaktik zu einer parallelen Tätigkeit an Schulen verpflichtet: [...] [Lehrende in den Fachdidaktiken] sollten eine Unterrichtsverpflichtung [...] [haben, die] so zu bemessen [ist, dass sie] den Fachunterricht in einer Schulklasse erteilen können. [...] Umgekehrt ist die regelhafte Abordnung von Lehrkräften aus dem Schuldienst in die Fachdidaktiken an den Hochschulen systematisch vorzusehen.

⁵ In einer früheren Version dieser Publikation wurde an dieser Stelle auch das Bundesland Hamburg mit einer Schwundquote von über 20 Prozent im Verlauf des Referendariats genannt. Durch die stark ansteigende Zahl an Neueinstellungen im Referendariat in den letzten Jahren war diese Berechnung der Schwundquote durch unseren querschnittlichen Ansatz verzerrt. Die tatsächliche Schwundquote im Referendariat in Hamburg dürfte zwischen 13 und 17 Prozent liegen.

Abbildung 3: Schwund und Zuwachs zu Beginn des Referendariats zeigen hohe Mobilität.

Relation von Personen zu Beginn des Referendariats (exklusive Quereinsteigende) im Vergleich zu den Lehramtsabsolvierenden im gleichen Bundesland



Durchschnittswerte für 2019-2023, Lesehilfe: In den rötlich gefärbten Ländern gibt es durchschnittlich weniger Personen zu Beginn des Referendariats (exklusive Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger) als Personen, die im selben Bundesland ein Lehramtsstudium abgeschlossen haben. Quellen: Destatis (GENESIS; Sonderauswertungen) 2019-2023, KMK (Einstellung von Lehrkräften) 2019-2023.

Beim Einstieg ins Referendariat scheinen vor allem private Gründe die Bundeslandwahl zu beeinflussen wie zum Beispiel die Präferenz für einen Stadtstaat anstatt des ländlichen Raumes (Dose et al., 2018). Unterschiede in der Besoldungs- und Verbeamtungspraxis der Bundesländer konnten Mobilität in der Vergangenheit erklären; inzwischen haben sich die Bundesländer hier aber weitestgehend angeglichen. Positive Anreize für einen Verbleib im Bundesland nach dem Lehramtsabschluss – ohne Freiheiten zur Wohn- oder Berufswahl einzuschränken – könnten durch phasenübergreifende Curricula für Studium und Vorbereitungsdienst gesetzt werden (siehe Handlungsempfehlungen aus dem Masterplan).

Andere Handlungsoptionen bieten sich an, um einen Bundeslandwechsel oder Abbruch des Referendariats im Verlauf des Referendariats zu begegnen. Hier könnten Maßnahmen, die auf eine Qualitätssteigerung der Referendariatsausbildung selbst abzielen, hilfreich sein, wie etwa mehr

Handlungsempfehlungen zum Referendariat aus dem Masterplan „Lehrkräftebildung neu gestalten“:
Nr. 19: Phasenübergreifende Curricula für Studium und Vorbereitungsdienst entwickeln

Nr. 34: Begleitung und Mentoring fokussieren: [...] Dazu müssen die Anzahl der benoteten Unterrichtsbesuche reduziert und die den auszubildenden Lehrkräften zur Verfügung stehende Zeit erhöht werden.

Nr. 36: Ausbildungskordinatorinnen und -koordinatoren etablieren: [...] Ausbildungskordinatorinnen und -koordinatoren haben ein ähnliches Potenzial wie Vertrauenslehrkräfte und können als zentrale Ansprechpersonen für Referendarinnen und Referendare oder als Schlichtungsstelle dienen.

personelle Ressourcen für Mentoring oder Ausbildungscoordination zur Verfügung zu stellen (siehe Handlungsempfehlungen aus dem Masterplan).

5. Vor allem im (Nord)-osten sind Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger unabdingbar

Die Lehrkräftebildung kann auf veränderte Bedarfe immer nur zeitverzögert reagieren. Da die Unterrichtsversorgung allein durch grundständig ausgebildete Lehrkräfte nicht gedeckt werden kann, stellen Länder seit Jahren Quer- und Seiteneinsteigende ein. Diese Regelungen variieren stark: Einige Länder bieten nur begrenzte Alternativen zur klassischen Lehramtsausbildung⁶, während andere diverse Zugänge ermöglichen (Driesner/Arndt 2020). Ein hoher Anteil an Seiteneinsteigenden weist auf großen Lehrkräftemangel hin, den der wissenschaftliche Beirat der KMK als „befristete Notmaßnahme“ (SWK 2023) bezeichnet. In manchen Regionen, insbesondere im Nordosten, ist der Anteil von Seiteneinsteigenden inzwischen jedoch so hoch, dass er zum Normalzustand geworden ist: Jede dritte neu eingestellte Lehrkraft ist hier Seiteneinsteigerin oder Seiteneinsteiger (siehe Abbildung 4).⁷

Da viele Bundesländer zunehmend auf den Seiteneinstieg angewiesen sind, sollte er als regulärer dritter Weg in den Lehrberuf anerkannt werden. Aktuelle Forschung zeigt, dass es zwar Diskrepanzen zwischen grundständig ausgebildeten Lehrkräften und solchen über Quer- und Seiteneinstieg gibt, diese jedoch keine signifikanten Qualitätsunterschiede im Unterricht aufweisen. Zudem zeigen sich ähnliche Bleibeabsichten im Lehrberuf wie bei regulär ausgebildeten Lehrkräften (Puderbach 2023). Begleitende Qualifizierungsprogramme und eine Mindest-Qualifizierung vor dem Schuleinsatz werden ebenso wie eine Qualitätskontrolle empfohlen, um den Lernerfolg unabhängig vom Werdegang der Lehrkraft sicherzustellen (siehe Handlungsempfehlungen aus dem Masterplan).

Handlungsempfehlungen zum Seiteneinstieg aus dem Masterplan „Lehrkräftebildung neu gestalten“:

Nr. 11: Qualifizierungsprogramme für den Seiteneinstieg einführen: Eine Mindest-Qualifizierung wird dem Einsatz an der Schule ausnahmslos vorgeschaltet. [...] Wünschenswert wäre, dass [...] eigenverantwortlicher Unterricht erst nach Abschluss der Qualifizierung erteilt wird.

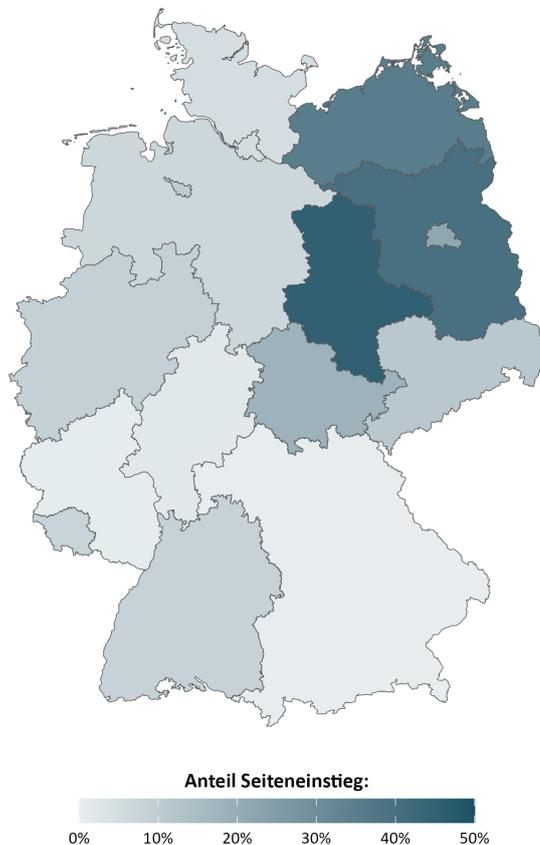
Nr. 12: Seiteneinstieg (in begrenztem Umfang) als regulären „dritten Weg“ in den Beruf als Lehrkraft ermöglichen (nicht nur in Mangelsituationen)

⁶ In Bayern werden in der Statistik der KMK erstmals 2023 Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger ausgewiesen. Dabei handelt es sich mutmaßlich um die Entfristung von zuvor befristet angestellten „Aushilfsnehmern“, da ein Direkteinstieg in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im staatlichen Schuldienst ohne Lehramtsabschluss weiterhin nicht vorgesehen ist. Im Saarland wurden erstmals 2021 Seiteneinsteigende ausgewiesen.

⁷ Unter Seiteneinsteigenden werden alle in den Schuldienst unbefristet eingestellten Personen gefasst, die kein Referendariat abgeschlossen haben; darunter auch Lehramtsabsolvierende ohne Referendariat. Die KMK weist allerdings nur Seiteneinsteigende mit und ohne Abschluss auf Masterniveau getrennt aus. In Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (höchste Seiteneinstiegsquote) machen die Seiteneinsteigenden ohne Abschluss auf Masterniveau rund die Hälfte der Seiteneinsteigenden aus. Zu beachten ist zudem, dass sich die Zahlen nur auf dauerhaft eingestellte Lehrkräfte beziehen. Dies könnte den Anteil der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern in einigen Bundesländern, insbesondere in Flächenländern im Westen, unterschätzen, da diese dort primär befristet eingestellt werden, wie etwa eine Untersuchung in Hessen zeigt (Freiling 2020).

Abbildung 4: In den nordöstlichen Ländern ist inzwischen jede dritte neu eingestellte Lehrkraft Seiteneinsteigerin oder Seiteneinsteiger

Anteil der Seiteneinsteigenden an neu eingestellten Lehrkräften



Durchschnittswerte für 2019-2023; Quellen: KMK (Einstellung von Lehrkräften) 2019-2023.

6. Fazit

Da die Länder für das Bildungswesen verantwortlich sind, unterscheiden sie sich im Aufbau des Schul- und Ausbildungssystems für Lehrkräfte. Diese Unterschiede, zusammen mit historischen und lokalen Besonderheiten, beeinflussen, wie viele angehende Lehrkräfte zu welchem Zeitpunkt ihre Ausbildung abschließen oder daraus ausscheiden. Nichtsdestotrotz zeigen sich Gemeinsamkeiten zwischen Ländergruppen, beispielsweise in einer sehr hohen Schwundquote während des Lehramtsstudiums, während des Referendariats oder in einer hohen Seiteneinstiegsquote. Die hier vorgestellte Analyse soll Verantwortliche und Entscheidungstragende in der Lehrkräftebildung unterstützen diese Problemlagen zu identifizieren und gemeinsam Lösungen entwickeln und Maßnahmen umsetzen zu können.

Ein wichtiger erster Schritt dabei ist, den Schwund an Lehrkräften zwischen Studienanfang und Berufseinstieg als strukturelles Problem zu erkennen und gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Akteuren Lösungen zu suchen. Zu oft werden vorhandene Daten in Frage gestellt und der

tatsächliche Schwund massiv unterschätzt. Gemeinsam mit ihren Hochschulen können die Länder die Untersuchung der Gründe für das Ausscheiden potenzieller Lehrkräfte stärker in den Fokus nehmen. Dafür wären umfassendere Datenerhebungen und bundesweite Standards der KMK erforderlich, um die Vergleichbarkeit zu sichern. Angesichts des Lehrkräftemangels müssen alle Maßnahmen auf den Verbleib der angehenden Lehrkräfte und die Ausbildungsqualität – besonders die Abstimmung zwischen erster und zweiter Ausbildungsphase – ausgerichtet sein. Die vom Stifterverband im Rahmen der Allianz für Lehrkräfte initiierten Werkstattgespräche bieten dabei ein zielführendes Format, um länderspezifische Lösungen zu erarbeiten.

Wenn zu wenig Lehrkräfte zur Verfügung stehen, um den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler sicherzustellen, hat dies weitreichende gesellschaftliche Auswirkungen. Entsprechend wichtig ist es, die Herausforderungen des Lehrkräftemangels als gesamtgesellschaftliches Problem anzugehen, etwa in Allianzen, die unterschiedliche Sektoren umfassen.

Literatur

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023): Bildung und Kultur - Schulen auf einen Blick. Verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=21321-0006&bypass=true&levelindex=0&levelid=1719409421669>

Dose, Nicolai & Lieblang, Leon Arvid (2016): Besoldungs-, dienst- und arbeitsrechtliche Aspekte einer einphasigen Lehrer_innenausbildung. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Verfügbar unter: https://www.gew-saarland.de/images/pdf/Einphasige_Lehrerausbildung_2016.pdf.

Driesner, Ivonne; Arndt, Mona (2020): Die Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteiger*innen. Konzepte und Lerngelegenheiten im bundesweiten Überblick. In: *Die Deutsche Schule* 112 (4): 414–427. Verfügbar unter: www.doi.org/10.25656/01:21954.

Freiling, Harald (2020): Pädagogische Herausforderungen in der digitalen Bildung. In: *DDS - Die Deutsche Schule* 112(4): 428–438. Verfügbar unter: <https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.31244/dds.2020.04.06>.

Heublein, Ulrich/Hutzsch, Christopher & Schmelzer, Robert (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. In: *DZHW Brief* 5. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Verfügbar unter: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_05_2022.pdf.

IW Köln (2022): Lehrkräftebedarf und -angebot: Bis 2035 steigende Engpässe zu erwarten. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2022/IW-Gutachten_Lehrkr%C3%A4fteengp%C3%A4sse.pdf

Klemm, Klaus (2022): Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030. Expertise im Auftrag des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE). Berlin: Verband Bildung und Erziehung. Verfügbar unter: https://www.vbe.de/fileadmin/user_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm_-_final.pdf.

Kultusministerkonferenz (KMK) (2023): Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023 – 2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 08.12.2023. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. Dokumentation Nr. 238. Verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_238_Bericht_LEB_LEA_2023.pdf.

Puderbach, Rolf (2023): Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrerberuf in Deutschland. Ursachen, Formen und Auswirkungen. TU Dresden. Dissertation. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qu-cosa2-886117>

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (2023): Einsatz optimieren, Bedarf senken: SWK empfiehlt zeitlich befristete Notmaßnahmen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Verfügbar unter: <https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/einsatz-optimieren-bedarf-senken-swk-empfoehlt-zeitlich-befristete-notmassnahmen-zum-umgang-mit-dem.html>

Stifterverband (2023a): Masterplan. Lehrkräftebildung neu gestalten. 75 Maßnahmen für die Lehrkräftebildung der Zukunft. Verfügbar unter: https://www.stifterverband.org/sites/default/files/2023-11/masterplan_lehrkraeftebildung_neu_gestalten.pdf

Stifterverband (2023b): Der Lehrkräftetrichter. Wie viele potenzielle Lehrkräfte wir auf dem Weg in den Beruf verlieren. Verfügbar unter: <https://www.stifterverband.org/sites/default/files/2023-07/lehrkraef-tetrichter.pdf>

Impressum



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz: CC BY-SA 4.0. Von dieser Lizenz ausgenommen sind die Organisationslogos und grafischen Elemente auf der Titelseite.

DOI: 10.5281/zenodo.14178914

Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Baedekerstraße 1 · 45128 Essen
T 0201 8401-0 · mail@stifterverband.de
www.stifterverband.org

Redaktion

Simone Höfer
Lena Hammerschmidt

Zitationshinweis

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Der Lehrkräftetrichter – Länderausgabe. Berlin, November 2024.
