

# Bremische Bürgerschaft – SD.NET Vorlagenformular (Plenum)

<b>Vorlagentyp:</b>	Drucksache Land	<b>Verweis:</b>	zu Drs. 21/181
<b>Dokumententyp:</b>	Mitteilung	<b>Urheber:</b>	des Senats
<b>Parlament:</b>	Bremische Bürgerschaft (Landtag)	<b>Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 1:</b>	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
<b>Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 2:</b>	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	<b>Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 3:</b>	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
<b>Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 4:</b>	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	<b>Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 5:</b>	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

## **Titel:**

**Stellen die Eigenkündigungen von Lehrkräften im Bundesland Bremen eine Ursache für den Lehrkräftemangel dar?**

## **Sachverhalt/Frage/Aktuelle Stunde:**

**Antwort des Senats  
auf die Kleine Anfrage der FDP  
vom 22. November 2023**

Die Fraktion der FDP hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

Der akute Lehrkräftemangel stellt unsere Schulen im Land Bremen vor eine große Herausforderung. Die Prognose der Kultusministerkonferenz (KMK) zeigt, dass das auch in den kommenden Jahren so bleibt. Zu Beginn des Schuljahres 2022/23 fehlten in Bremen rund 100 Lehrkräfte. Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Wichtigkeit, Lehrkräfte zu begeistern, in ihrem Beruf auch (weiterhin) zu arbeiten. Dazu muss sich der Senat im Vorfeld ein umfassendes Bild davon machen, aus welchen Gründen Lehrkräfte ihren Beruf kündigen, Lehramtsanwärter:innen das Referendariat abbrechen und Studierende das Lehramtsstudium abbrechen. Auf Grundlage dieser Informationen ist es notwendig, den Arbeitsplatz Schule zeitgemäß zu verändern und für (angehende) Lehrkräfte attraktiver zu gestalten.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von verbeamteten Lehrkräften in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)
  - a. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von angestellten Lehrkräften in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)

2. Inwiefern werden bei Eigenkündigungen von Lehrkräften Befragungen bezüglich der Gründe seitens der Schulbehörde gestellt?
  - a. Welche Gründe liegen der Schulbehörde bezüglich der Eigenkündigungen vor?
  - b. Inwiefern sieht der Senat vor, die Gründe für Eigenkündigungen von Lehrkräften künftig zu erheben?
3. Inwiefern werden Lehrkräfte, die eine Kündigung aus dem Beamtenverhältnis einreichen, zu einem Gespräch mit der Senatorin für Kinder und Bildung gebeten?
4. Welche Maßnahmen plant der Senat zu ergreifen, um Eigenkündigungen von Lehrkräften entgegenzuwirken?
  - a. Inwiefern setzt der Senat bereits Maßnahmen zur Entgegenwirkung der Eigenkündigungen von Lehrkräften ein?
  - b. Inwiefern bindet der Senat die von den Lehrkräften genannten Gründe für ihre Eigenkündigung bei der Optimierung der Arbeitsbedingungen ein?
5. Wie viele verbeamtete Lehrkräfte sind aktuell in Teilzeit tätig? (Bitte aufschlüsseln nach Stundenzahl, prozentuale Angabe.)
  - a. Wie viele angestellte Lehrkräfte sind aktuell in Teilzeit tätig? (Bitte aufschlüsseln nach Stundenzahl, prozentuale Angabe.)
6. Wie hat sich die Anzahl der Lehrkräfte in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Alter, Geschlecht sowie voraussetzungslos bzw. familiär bedingt.)
7. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von verbeamteten Lehrkräften in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)
  - a. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von angestellten Lehrkräften in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)
8. Welche Gründe sind dem Senat neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten, bekannt?
9. Wie viele Referendarinnen und Referendare sind 2022 nach Abschluss ihrer erfolgreich bestandenem Staatsprüfung in den Bremischen Schuldienst eingestiegen, wie viele in andere Bundesländer? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Anzahl und prozentualer Angabe.)
  - a. Inwiefern bemüht sich der Senat, die Referendarinnen und Referendare nach ihrem Abschluss zu übernehmen?
  - b. Wie hat sich die Anzahl der übernommenen Lehrkräfte im Land Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Anzahl und prozentualer Angabe.)
  - c. Wie viele Referendarinnen und Referendare sind nach Kenntnis des Senats jeweils nicht in den Schuldienst übergegangen?
10. Wie hat sich die Anzahl der Referendariats-Abbrecherinnen und -Abbrecher in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)
  - a. Inwiefern fragt der Senat nach den Gründen des Abbruchs?
11. Wie hat sich die Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Lehramt, Fach, Semester, Geschlecht.)
  - a. Inwiefern fragt der Senat nach den Gründen des Abbruchs?

- b. Inwiefern bindet der Senat die von den Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern genannten Gründe für ihren Abbruch bei der Optimierung des Lehramtsstudiums ein?

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

1. **Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von verbeamteten Lehrkräften in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)**

Darstellung für Bremen

Jahr	Entlassungen auf Antrag gesamt	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform				
						Grundschule	FöZ	Oberschule	Gymnasium und EWS	Berufsschule
2013	7	3	4	3	4		2	4		1
2014	8	8		2	6	4		3		1
2015	5	3	2	1	4	1		4		
2016	4	3	1	2	2		1	2		1
2017	4	4		2	2		1	2	1	
2018	2	2			2			1	1	
2019	12	8	4	5	7	3		5	1	3
2020	7	6	1	2	5	1	1	3		2
2021	9	5	4	6	3	2		2	2	3
2022	12	9	3	5	7	1		9	1	1
2023	7	5	2	2	5	2	1	2	1	1
<b>Summe:</b>	<b>77</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

Darstellung für Bremerhaven:

Jahr	Entlassungen auf Antrag gesamt	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform			
						Grundschule	Oberschule	Gymnasium inklusive GyO	Berufsschule
2013	2	2		1	1		2		
2014	2	2		2			2		
2015									
2016	5	4	1	4	1		3	1	1
2017	5	2	3	5			5		
2018	11	6	5	8	3	3	7	1	
2019	9	5	4	9		3	5		1
2020	8	5	3	7	1	1	5	2	
2021	5	4	1	3	2	1	2	1	1
2022	4	2	2	2	2	1	1	1	1
2023									
<b>Summe:</b>	<b>51</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

- a. **Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von angestellten Lehrkräften in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)**

Darstellung für Bremen

Jahr	Kündigung durch Arbeitnehmer	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform
------	------------------------------	----------	----------	----------	----------	-----------

	Gesamt					Grund- schule	FöZ	Ober- schule	Gymna- sium und EWS	Be- rufs- schule
2013	11	8	3	4	7	2	1	2	4	2
2014	6	4	2	4	2			4	1	1
2015	5	3	2	2	3	2			1	2
2016	8	4	4	5	3	2	1	3		2
2017	2	1	1		2	1		1		
2018	23	20	3	8	15	7		10	1	5
2019	24	14	10	12	12	9		12		3
2020	21	16	5	10	11	2	2	11	4	2
2021	30	22	8	13	17	7		15	4	4
2022	19	12	7	6	13	3	1	8	3	4
2023	26	19	7	10	16	8	1	9	4	4
<b>Summe:</b>	<b>175</b>	<b>123</b>	<b>52</b>	<b>74</b>	<b>101</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>29</b>

### Darstellung für Bremerhaven\*

Jahr	Kündigung durch Arbeit- nehmer	weib- lich	männ- lich	Voll- zeit	Teil- zeit	Schulform			
	Gesamt					Grund- schule	Ober- schule	Gymnasium inklusive GyO	Berufs- schule
2013	7	5	2	5	2	1	5		1
2014	13	8	5	8	5	6	5		2
2015	19	16	3	8	11	8	10	1	
2016	24	17	7	6	18	14	8	1	1
2017	20	15	5	5	15	9	9		2
2018	29	20	9	8	21	13	16		
2019	35	24	11	12	23	12	15	3	5
2020	21	16	5	2	19	5	13		3
2021	17	14	3	3	14	4	8	2	3
2022	15	13	2	3	12	4	9	1	1
2023	12	5	7	4	8	3	8		1
<b>Summe:</b>	<b>212</b>	<b>153</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>148</b>	<b>79</b>	<b>106</b>	<b>8</b>	<b>19</b>

\*Hinweis: Zu berücksichtigen ist, dass allein 152 Kündigungen der angestellten Lehrkräfte auf den Beginn deren Referendariats zurückzuführen sind, d.h. die Personen beenden ihr Arbeitsverhältnis, um in das Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen werden zu können.

## **2. Inwiefern werden bei Eigenkündigungen von Lehrkräften Befragungen bezüglich der Gründe seitens der Schulbehörde gestellt?**

Bei Kündigungen von Lehrkräften erfolgen in beiden Stadtgemeinden in der Regel Gespräche zunächst mit den jeweiligen Schulleitungen, ggf. ergänzend durch das Schulamt und die jeweilige Schulaufsicht.

### **a. Welche Gründe liegen der Schulbehörde bezüglich der Eigenkündigungen vor?**

Der größte Anteil der Eigenkündigungen ist auf den Beginn des Referendariats zurückzuführen. Ein weiterer wesentlicher Grund ist eine wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeit, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Weitere Gründe sind u.a. die Familienzusammenführung sowie finanzielle Vorteile und eine geringere Unterrichtsverpflichtung in anderen Bundesländern.

**b. Inwiefern sieht der Senat vor, die Gründe für Eigenkündigungen von Lehrkräften künftig zu erheben?**

Da die Schulämter sehr eng mit den Schulleitungen zusammenarbeiten, sind die Gründe bzw. die Motivation bei den Lehrkräften, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden, in der Regel bereits jetzt bekannt. Statistische Erhebungen sind insoweit nicht geplant.

**3. Inwiefern werden Lehrkräfte, die eine Kündigung aus dem Beamtenverhältnis einreichen, zu einem Gespräch mit der Senatorin für Kinder und Bildung gebeten?**

In der Stadtgemeinde Bremerhaven erfolgt mit jeder Lehrkraft, die beabsichtigt das Bundesland wechseln zu wollen oder kündigen möchte, eine telefonische Kontaktaufnahme sowie eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch.

In der Stadtgemeinde Bremen erfolgen zunächst Gespräche der jeweiligen Schulleitungen mit den betreffenden Lehrkräften unter Einbeziehung der Schulaufsichten, um die Gründe und ggf Möglichkeiten des Bleibens zu eruieren. Gespräche mit der senatorischen Behörde erfolgen situativ, insbesondere dann, wenn die Gründe außerhalb von Familienzusammenführungen o.ä. liegen.

**4. Welche Maßnahmen plant der Senat zu ergreifen, um Eigenkündigungen von Lehrkräften entgegenzuwirken?**

In beiden Stadtgemeinden wird im Rahmen der o.g. Einzelgespräche versucht, Lösungen hinsichtlich eines geänderten Einsatzes im Wege von Abordnungen und/oder Versetzungen zu finden. Es werden zusätzlich konkrete individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt.

**a. Inwiefern setzt der Senat bereits Maßnahmen zur Entgegnung der Eigenkündigungen von Lehrkräften ein?**

Siehe Antwort zu Frage 4.

**b. Inwiefern bindet der Senat die von den Lehrkräften genannten Gründe für ihre Eigenkündigung bei der Optimierung der Arbeitsbedingungen ein?**

Siehe Antwort zu Frage 4.

**5. Wie viele verbeamtete Lehrkräfte sind aktuell in Teilzeit tätig? (Bitte aufschlüsseln nach Stundenzahl, prozentuale Angabe.)**

Siehe Antwort unter 5.a. für beide Statusgruppen zusammengefasste Darstellung.

**a. Wie viele angestellte Lehrkräfte sind aktuell in Teilzeit tätig? (Bitte aufschlüsseln nach Stundenzahl, prozentuale Angabe.)**

Darstellung für Bremen zu den Fragen 5 und 5 a. ohne Sabbatical und Altersteilzeit als Sonderform der Teilzeit

Beschäftigungsumfang/-art	Anzahl angestellte Lehrkräfte	Quote angestellte Lehrkräfte	Anzahl verbeamtete Lehrkräfte	Quote verbeamtete Lehrkräfte	Lehrkräfte insgesamt	Quote der Lehrkräfte insgesamt
<b>Teilzeit</b>	<b>355</b>	<b>48,4%</b>	<b>2.117</b>	<b>42,8%</b>	<b>2.472</b>	<b>43,6%</b>
davon Überhälftig (> 0,5 VZE-Anteil)	253	71,3%	1.951	92,2%	2.204	89,2%
davon Unterhälftig (< 0,5 VZE-Anteil)	102	28,7%	166	7,8%	268	10,8%
<b>Vollzeit</b>	<b>379</b>	<b>51,6%</b>	<b>2.824</b>	<b>57,2%</b>	<b>3.203</b>	<b>56,4%</b>
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>734</b>		<b>4.941</b>		<b>5.675</b>	

Zur weitergehenden Information ist in der Anlage eine im September 2023 für den Zeitraum 2019 – 2023 erstellte Übersicht zur Arbeitszeitstruktur der Lehrkräfte an stadtbremischen Schulen beigelegt.

Darstellung für Bremerhaven zu den Fragen 5 und 5 a.

Beschäftigungsumfang/-art	Anzahl angestellte Lehrkräfte	Quote angestellte Lehrkräfte	Anzahl verbeamtete Lehrkräfte	Quote verbeamtete Lehrkräfte	Lehrkräfte insgesamt	Quote der Lehrkräfte insgesamt
<b>Teilzeit</b>	<b>257</b>	<b>50,4%</b>	<b>269</b>	<b>27,3%</b>	<b>526</b>	<b>35,2%</b>
davon Überhäftig (> 0,5 VZE-Anteil)	145	56,4%	253	94,1%	398	75,7%
davon Unterhäftig (< 0,5 VZE-Anteil)	112	43,6%	16	5,9%	128	24,3%
<b>Vollzeit</b>	<b>253</b>	<b>49,6%</b>	<b>717</b>	<b>72,7%</b>	<b>970</b>	<b>64,8%</b>
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>510</b>		<b>986</b>		<b>1496</b>	

**6. Wie hat sich die Anzahl der Lehrkräfte in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Alter, Geschlecht sowie voraussetzungslos bzw. familiär bedingt.)**

Siehe Ausführungen zu Frage 8. sowie für die stadtbremischen Schulen die in der Anlage beigefügte Übersicht, die Informationen für den Zeitraum 2019 – 2023 enthält.

**7. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von verbeamteten Lehrkräften in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)**

Zur Beantwortung dieser Frage wird auf die Darstellung zu Frage 1 verwiesen.

**a. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von angestellten Lehrkräften in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)**

Zur Beantwortung dieser Frage wird auf die Darstellung zu Frage 1 verwiesen.

**8. Welche Gründe sind dem Senat neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten, bekannt?**

Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer häufiger die „Work-Life-Balance“ sowie gesundheitliche Gründe und/oder Belastungssituationen der Berufstätigkeit als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung angeführt.

**9. Wie viele Referendarinnen und Referendare sind 2022 nach Abschluss ihrer erfolgreich bestandenen Staatsprüfung in den Bremischen Schuldienst eingestiegen, wie viele in andere Bundesländer? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Anzahl und prozentualer Angabe.)**

In Bremen wurden im Jahr 2022 insgesamt 263 Referendar:innen in den Bremischen Schuldienst übernommen (siehe auch Antwort zu Frage 9.b). Eine weitergehende systematische Erfassung der beruflichen Tätigkeit nach Abschluss des Referendariats erfolgt nicht und wäre aus Datenschutzgründen auch nicht zulässig. Die Personaldaten von Referendarinnen und Referendaren sind besonders schützenswert, da sie Rückschlüsse auf die persönliche Lebenssituation und -entwicklung zulassen.

**a. Inwiefern bemüht sich der Senat, die Referendarinnen und Referendare nach ihrem Abschluss zu übernehmen?**

In einer gemeinsamen Veranstaltung werden die Referendar:innen durch das Landesinstitut für Schule, den Dezernenten und Mitarbeitende des Schulamtes begrüßt. Das Schulamt hält daran anschließend fortlaufenden Kontakt zum Ausbildungsseminar und den Referendar:innen und informiert u.a. auch direkt im Ausbildungsseminar über das Einstellungsverfahren. Das Schulamt nimmt zudem frühzeitig (in der Regel spätestens 6 Monate vor Ende des Referendariats) Kontakt mit den Schulleitungen auf, um sich über die Planungen ggf. auch Einsatzwünsche der Referendare zu informieren. Sodann fließen diese Informationen in die direkte Lehrerbedarfsplanung ein. Zudem werden u.a. Einzelgespräche mit den Referendar:innen geführt, um frühzeitig Einsatzmöglichkeiten und

individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Davon abgesehen ist die Option einer Tätigkeit als Lehrperson in Bremen immer auch Gegenstand der bildungswissenschaftlichen Seminare.

Die internen Prozesse bzgl. der Übernahme der Referendar:innen werden fortlaufend mit dem Ziel, einen für die Betroffenen reibungslosen Übergang (und unmittelbare Weiterbeschäftigung im Beamtenverhältnis auf Probe) zu ermöglichen, überprüft. Eine in diesem Zusammenhang wichtige Maßnahme ist die frühzeitigere Kommunikation der Übernahmeabsicht nach Abschluss des Referendariats sowie die Beratung und Unterstützung bei der Beantragung von Führungszeugnissen und der Durchführung von amtsärztlichen Untersuchungen. Die dadurch geprüften Eignungsvoraussetzungen müssen zum Übernahmezeitpunkt erfüllt sein. Sollte dies nicht der Fall sein, erfolgt zunächst eine Einstellung im Angestelltenverhältnis und danach die erneute Verbeamtung.

**b. Wie hat sich die Anzahl der übernommenen Lehrkräfte im Land Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Anzahl und prozentualer Angabe.)**

Darstellung für Bremen

Einstellungszeitpunkt	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Übernahmen (Pers)	243	263	240	215	nicht erfasst	

Darstellung für Bremerhaven\*

Einstellungszeitpunkt	01.08.2023	01.08.2022	01.08.2021	01.08.2020	01.08.2019	01.08.2018
VZE-Anteil	12,09	18,56	9	6	3	2

\*Diese Daten werden in der hier erbetenen Weise nicht erhoben. Zu Beginn eines Schuljahres wird lediglich der Stellenanteil der übernommenen Lehrkräfte erfasst. Daraus ergibt sich folgende Statistik

**c. Wie viele Referendarinnen und Referendare sind nach Kenntnis des Senats jeweils nicht in den Schuldienst übergegangen?**

Siehe Antwort zu Frage 9.

**10. Wie hat sich die Anzahl der Referendariats-Abbrecherinnen und -Abbrecher in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)**

Jahr	Abbrecher:innen		Schulform									
	Gesamt HB	Gesamt BHV	P männlich	P weiblich	S1 männlich	S1 weiblich	S2 männlich	S2 weiblich	S2b männlich	S2b weiblich	SP männlich	SP weiblich
2013	18	2	1	4	2	0	3	5	2	3	0	0
2014	6	5	1	1	1	3	1	2	0	0	0	2
2015	12	1	1	0	1	0	1	5	3	0	1	1
2016	11	2	0	4	1	0	4	1	1	2	0	0
2017	10	6	0	2	0	1	4	2	2	5	0	0
2018	8	6	1	2	1	1	0	4	2	0	2	1
2019*	17	3	1	1	0	1	4	4	4	1	2	2
2020	11	5	0	4	0	0	1	4	1	2	1	3
2021	16	7	1	4	0	0	6	4	4	0	0	4
2022	21	3	0	2	0	1	3	8	0	1	3	6
2023	18	10	2	3	0	1	5	10	2	0	1	4
<b>Summe:</b>	<b>148</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>23</b>

\*Hinweis: Der Anstieg ab 2019 hängt mit der Erhöhung der Referendarszahlen (von ursprünglich 450 in zwei Schritten) auf 600 im Jahresmittel ab 2/2018 zusammen

**a. Inwiefern fragt der Senat nach den Gründen des Abbruchs?**

Gründe für eine Kündigung oder den Abbruch des Vorbereitungsdienstes werden vom Landesinstitut für Schule nicht systematisch erhoben. Die betroffenen Personen benennen i.d.R. „persönliche Gründe/Gründe in der persönlichen Situation“. Die spezifische Art der Ausbildung in Bremen hat bislang keine der ausgeschiedenen Personen als Begründung angeführt. Referendar:innen werden im Vorbereitungsdienst in Bremen regelhaft eng begleitet. Der konzeptionell-strukturelle Aufbau des Vorbereitungsdienstes ist in Bremen durchgängig erwachsenenpädagogisch angelegt und nutzt Coachingelemente in der Beratungspraxis. Sollte es zu Problemen kommen, greifen die integrierten, regelhaft vorgesehenen Beratungsangebote.

### **11. Wie hat sich die Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Lehramt, Fach, Semester, Geschlecht.)**

Die Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher lässt sich auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik nicht ermitteln. Der Senat kann daher zu dieser Fragestellung, insbesondere in der gewünschten Differenzierung, keine Angaben machen. Statistisch erfasst werden nur Immatrikulationen und Exmatrikulationen pro Studiengang und Studienfach, sodass es lediglich möglich ist, die quantitative Veränderung einer definierten Studiengangskohorte im Zeitverlauf nachzuvollziehen. Die in solchen Kohortenverläufen zu beobachtenden, in der Regel abnehmenden Studierendenzahlen erlauben aber keinen Rückschluss auf die Gründe der Exmatrikulation im Studiengang und die weitere Studienbiographie der Studierenden. Die Studierenden können das Studium insgesamt abgebrochen haben – der Grund dafür kann im Fach liegen, es gibt aber auch vielfältige andere mögliche Gründe –, sie können den Studiengang oder das Studienfach gewechselt haben oder ihr Studium im gleichen oder einem anderen Fach an einem anderen Studienort fortsetzen. Außerdem sind verschiedene Kombinationen dieser Exmatrikulationsursachen möglich.

Das hochschulinterne Datenmonitoring der Universität Bremen erlaubt lediglich kohortenbezogene Aussagen über den sogenannten Schwund bzw. über die Verbleibquoten. Diese geben an, welcher Anteil der Studierenden nach der Regelstudienzeit noch im regulär zu erwartenden Fachsemester eingeschrieben ist. Die Verbleibquoten in manchen Studiengängen können aber auch über 100% liegen, da Studierende teilweise erst als Fortgeschrittene (ab dem 2. Fachsemester) zugelassen werden und somit bei der Zählung der Basis der Kohorte nicht berücksichtigt werden konnten. Derartige Kohortenverläufe werden für alle Studiengänge und Studienfächer der Universität Bremen in der jährlich erscheinenden Publikation „Uni in Zahlen - Rechenschaftsbericht des Rektors/der Rektorin“ im Internet veröffentlicht. Die hierüber ermittelbaren Zahlenwerte zum Schwund in einer Kohorte sind aber aus den genannten Gründen keinesfalls mit Studienabbrüchen gleichzusetzen.

#### **a. Inwiefern fragt der Senat nach den Gründen des Abbruchs?**

Die amtliche Statistik auf Basis des Hochschulstatistikgesetzes enthält keine Angaben zu den Gründen eines Studienabbruchs.

#### **b. Inwiefern bindet der Senat die von den Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern genannten Gründe für ihren Abbruch bei der Optimierung des Lehramtsstudiums ein?**

Im „Qualitätskreislauf Lehre und Studium“ werden an der Universität Bremen durch die Fachbereiche die Qualifikationsziele der Studienprogramme regelmäßig mit der Ist-Situation abgeglichen, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. In diese Bewertung fließen Ergebnisse aus dem hochschulinternen Kohortenverlaufsmonitoring sowie aus den unterschiedlichen hochschulinternen Befragungen und Lehrevaluationen ein. Hieraus ergeben sich auch Hinweise auf besonders problematische Studienphasen. Die Fachbereiche nutzen diese Daten und Hinweise, um ihre Studienberatung zu optimieren und im Studienverlauf curricular nachzusteuern.

#### **Beschlussempfehlung:**

Die Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage Kenntnis.