

A woman with long dark hair, wearing a black top, is smiling and looking to her right. She is wearing a name tag that says "SANDRA" and "Teach First". In the background, there are colorful bunting flags and other people, including a man with glasses and a woman with brown hair.

Geschäftsbericht

2024/2025

INHALT

| | |
|---|----|
| Editorial | 5 |
| Unsere Vision & Mission | 6 |
| Das Jahr auf einen Blick | 8 |
| Theory of Change | |
| Fokus geschärft, Wirkung neu gedacht | 12 |
| Wir suchen und finden die besten Köpfe | 14 |
| Das neue Fellowprofil | 16 |
| Partnerschaften | |
| Gemeinsam Verantwortung tragen | 20 |
| Austauschraum Akademie | 22 |
| Demokratiebildung mit Elke Büdenbender | 24 |
| Alumnae:i-Community | 26 |
| International vernetzt | 27 |
| Wirkung | |
| Mehr als ein Einsatz: Wie das Leadership-Programm die Perspektive verändert | 30 |
| So wirken Fellows | 31 |
| Diese Skills entwickeln Fellows | 34 |
| Leadership lernen | 35 |
| Bessere An- und Abschlüsse | 36 |
| So wirken die Alumnae:i | 37 |
| Ausblick | 39 |
| Jahresabschluss | 40 |

Impressum

Herausgeberin:

Teach First Deutschland gGmbH
Potsdamer Str. 182
10783 Berlin
info@teachfirst.de
www.teachfirst.de

Verantwortlich für Konzept, Inhalt und Redaktion:

Selina Corthum und Hermance Grémion

Bildnachweise:

Titelbild und Rückseite: Frederik Ferschke; S. 5: Liz Heid; S. 6: Nadine Pompe; S. 7: Selina Corthum; S. 8: v. o. n. u. Selina Corthum, Nadine Pompe, Moritz Richter; S. 9: v. o. n. u. Frederik Ferschke, Haufe Academy, Frederik Ferschke; S. 14: Frederik Ferschke & Moritz Richter; S. 15: Nadine Pompe, Maichael Columpsi; S. 16: oben Nadine Pompe, unten Selina Corthum; S. 17: links Maichael Columpsi, rechts Selina Corthum; S. 20: links Janka Wagner, rechts Haufe Academy; S. 22: v. o. n. u.: Selina Corthum, Haufe Academy, 2x Selina Corthum; S. 23: v. o. n. u. Selina Corthum, Haufe Academy, Selina Corthum; S. 24 & 25: Moritz Richter; S. 26: Frederik Ferschke; S. 27: Janka Wagner; S. 30: Nina Schnabel; S. 33: Nadine Pompe; S. 37: links Frederik Ferschke, rechts Maichael Columpsi; S. 39: Liz Heid

EDITORIAL



Als Geschäftsführerin von Teach First Deutschland blicke ich auf mein erstes Jahr in dieser Rolle – und zugleich auf meine Rückkehr in eine Organisation, die ich seit ihrer Gründung begleite und an deren Wirkmodell ich fest glaube.

Als 2007 die Idee für Teach First Deutschland entstand, stand Bildungsgerechtigkeit im Nachgang des sogenannten PISA-Schocks im Zentrum der öffentlichen Debatte. Die jüngsten Ergebnisse der OECD-PISA-Studien haben deutlich weniger Aufmerksamkeit erhalten – obwohl sie alarmierend sind. Wenn Kinder und Jugendliche systematisch geringere Chancen auf Bildungserfolg und gesellschaftliche Teilhabe haben, betrifft das nicht nur individuelle Lebenswege oder wirtschaftliche Perspektiven, sondern den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt.

Im Schuljahr 2024/25 begleiteten 173 Fellows mehr als 8.000 Schüler:innen in herausfordernden Lebenslagen. Sie stärkten Selbstvertrauen und Zukunftsperspektiven und unterstützten junge Menschen dabei, erfolgreiche Bildungsab- und anschlüsse zu erreichen. Besonders eindrücklich war für mich der Besuch an der Lene-Voigt-Schule in Leipzig gemeinsam mit unserer Schirmherrin Elke Büdenbender. In einer Unterrichtseinheit zur Demokratie verband ein Fellow historische Erinnerung mit der Frage, wie junge Menschen heute Verantwortung übernehmen können- ein starkes Beispiel dafür, dass Demokratie nicht nur an der Wahlurne, sondern auch im Klassenzimmer entschieden wird.

Ich danke allen Fellows, Partner:innen und Unterstützer:innen für ihr Vertrauen und ihr Engagement. Dieser Bericht zeigt, was wir gemeinsam im Schuljahr 2024/25 bewegt haben – und warum unser Einsatz für mehr Bildungsgerechtigkeit gerade jetzt entscheidend ist.

LIZ HEID

Geschäftsführerin

UNSERE VISION

Bildungsgerechtigkeit in Deutschland ist Realität.

Jedes Kind erhält die Unterstützung und Förderung, die es braucht, um sein volles Potenzial zu entfalten – unabhängig von den finanziellen oder sozialen Startbedingungen.

Unser Bildungssystem schafft Chancen, statt zu begrenzen, und macht Kinder stark für eine selbstbestimmte Zukunft.





UNSERE MISSION

Wir gewinnen, befähigen und verbinden **außergewöhnliche Persönlichkeiten**, damit sie sich mit **voller Kraft** für mehr **Bildungsgerechtigkeit** in Deutschland einsetzen – **heute im Klassenzimmer, morgen in der Gesellschaft.**

DAS JAHR AUF EINEN BLICK

Zwischen inhaltlicher Weiterentwicklung, Schärfung unseres Profils, den üblichen zwei aktiven Fellowjahrgängen und dem engagierten Team, das Tagesgeschäft und strategische Überlegungen mitträgt und umsetzt- das Geschäftsjahr 2024/25 war voller Highlights. Für den schnellen Überblick:



173

Fellows insgesamt, davon...



86

**Fellows im ersten Jahr
(Start 2024)**

87

**Fellows im zweiten Jahr
(Start 2023)**



3460

Fokus-Schüler:innen

962

Alumnae:i im Netzwerk



81

**Einsatzschulen in 3
Bundesländern**



38

**Vollzeit-Äquivalente im
Rahmenteam**



3,9

Mio € Budget

THEORY OF CHANGE

THEORY OF CHANGE: Fokus geschärft, Wirkung neu gedacht

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir unsere Theory of Change geschärft. Aufbauend auf über 15 Jahren Erfahrung haben wir unsere aktuellen Annahmen überprüft, präzisiert und in ein klares, gemeinsames Wirkverständnis überführt.

Die zentralen Fragen, die uns dabei leiten:

1. Wie können Alumnae:i langfristig als Changemaker Veränderungen bewirken, die unser Bildungssystem gerechter machen? Aus welchen Positionen heraus haben sie am meisten Einfluss? Wie kann die Alumnae:i-Community sie unterstützen, im Sinne von collective leadership?
2. Welche Menschen haben das Potenzial, derartige Changemaker zu sein? Wie gewinnen wir solche außergewöhnlichen Persönlichkeiten für das Leadership Programm?
3. Welche prägenden Erfahrungen müssen Fellows in der Arbeit mit Schüler:innen im Schuleinsatz machen? Welches Einsatzprofil unterstützt das?

Dreh- und Angelpunkt unserer Arbeit bleibt damit das Recruiting außergewöhnlicher Talente für das Programm – denn sie sind der Hebel für die weitere Wirkung. Während des zweijährigen Schuleinsatzes unterstützen Fellows Schüler:innen dabei, Bildungsziele zu erreichen, Selbstvertrauen zu entwickeln und neue Perspektiven



zu erkennen. Gleichzeitig wachsen die Fellows selbst an dieser Aufgabe und entwickeln die Kompetenzen und die Haltung, die sie als Changemaker brauchen. Mittelfristig bringen unsere Alumnae:i diese Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Haltung in Schlüsselpositionen in Bildung, Politik und Wirtschaft ein. Dort setzen sie sich entschlossen für mehr Bildungsgerechtigkeit ein. Langfristig entsteht so eine Generation von Entscheidungsträger:innen, die die Gesellschaft und das Bildungssystem aktiv mitgestaltet – mit dem Ziel, faire Chancen für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen.

Unsere Wirkung entfaltet sich damit nicht nur im Klassenzimmer, sondern weit darüber hinaus: in einer starken Community von Menschen, die Veränderung nicht nur fordern, sondern gestalten.

Auslöser dieses Prozesses war eine Phase veränderter Rahmenbedingungen: Kürzungen in den Bildungsetats zahlreicher Bundesländer. Gleichzeitig ein vielerorts stark ausgeprägter Lehrkräftemangel. Diese Entwicklung haben wir als Impuls genutzt, um unsere Mission und unseren Wirkungsansatz zu präzisieren.

Sichtbar wurde das bereits im vergangenen Jahr: in den ersten Bausteinen einer strategisch neu gedachten Recruiting-Kampagne und in der Weiterentwicklung unseres Felloweinsatzprofils.

Hochwirksame Lehrkräfte (Transformational Teachers)

- haben vertrauensvolle Beziehungen mit Schüler:innen
- gestalten motivierenden und anspruchsvollen Unterricht und Lernumgebungen
- stärken Selbstwirksamkeit bei Schüler:innen
- unterstützen Schüler:innen bei Kompetenzsteigerungen
- erleben sich selbst als handlungsfähig und wirkungsvoll

Ambitionierte Changemaker

- erkennen Hindernisse und glauben an Bildungsgerechtigkeit
- haben Kompetenzen, um Veränderung zu gestalten
- übernehmen langfristig Verantwortung in Schlüsselpositionen
- sind ein Teil von einer Bewegung für systemischen Wandel

Eine neue Generation von Entscheidungsträger:innen gestaltet ein Bildungssystem, das Chancen schafft – unabhängig von Herkunft oder sozialem Status.

Mehr exzellente Lehrkräfte:

- Außergewöhnliche Persönlichkeiten entscheiden sich für den Lehrberuf

Attraktivität des Lehrberufs steigt:

- Lehrkräfte werden als bedeutende Fach- und Führungskräfte anerkannt
- Stellenwert & Attraktivität des Berufs steigt

Zukunftschancen von Kindern:

- haben entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Zukunft Deutschlands

Outcome

Wirkung bei Zielgruppe

Impact

Wirkung in der Gesellschaft

RECRUITING: Wir suchen und finden die besten Köpfe

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir unsere Recruitingstrategie grundlegend geschärft und eine klare Entscheidung getroffen: Wir suchen gezielt außergewöhnliche Persönlichkeiten mit hohem Potenzial und dem Anspruch, Verantwortung für Veränderung zu übernehmen.

Während in den vergangenen Jahren alle Altersgruppen im Fokus standen, haben wir unsere Ansprache bewusst präzisiert. Im Zentrum stehen heute sowohl *Fresh Graduates* als auch *Young Professionals*: Menschen, die entweder frisch von der Hochschule kommen oder bereits erste Erfahrungen gesammelt haben und jeweils noch einen langen Wirkungsweg vor sich haben. Diese Verschiebung ist kein Zufall, sondern folgt unserer im letzten Geschäftsjahr geschärften Theory of Change: Wenn wir langfristige Veränderung im Bildungssystem erreichen wollen, müssen wir früh diejenigen gewinnen, die später Verantwortung in Schlüsselpositionen übernehmen.

Diese strategische Neuausrichtung zeigt sich auch in der Sprache unserer Kampagne. Statt breit zu kommunizieren, setzen wir gezielt auf eine klare Botschaft: Vom High Potential zum Role Model. Damit sprechen wir bewusst diejenigen an, die nicht nur „einen sinnstiftenden Job“ suchen, sondern den Anspruch haben, Wirkung zu entfalten, im Klassenzimmer und darüber hinaus.

Die Überzeugung dahinter ist klar: Gerade Kinder und Jugendliche in herausfordernden Lebenslagen brauchen die besten Köpfe.

Teach First Deutschland

wenige Plätze

Dein Leadership-Programm

Bildungsgerechtigkeit in Deutschland neu gestalten.

Gehöre zu den mutigsten Köpfen Deutschlands

Jetzt bewerben

Teach First Deutschland

Dein Leadership-Programm

Bewerbungsfrist endet bald

Werde Teil einer globalen Community

die Verantwortung für gesellschaftlichen Wandel übernimmt.

Jetzt bewerben

Teach First Deutschland

wenige Plätze

Dein Leadership-Programm

Vom Hörsaal direkt in die Bildungsrevolution. Bist du dabei?

Du brauchst keine pädagogischen Vorkenntnisse – nur deinen Hochschulabschluss und den Drive, gemeinsam mit gleichgesinnten Top-Talenten etwas zu verändern.

Jetzt bewerben

Der Anspruch, gezielt herausragende Talente zu gewinnen, ist damit kein Selbstzweck, sondern zentral für unsere Wirkung.

Parallel dazu haben wir unser Recruiting-Netzwerk gezielt weiterentwickelt. Neue Partnerschaften mit Begabtenförderungswerken, Talent- und Diversity-Communities wurden initiiert und werden schrittweise ausgebaut. Ziel ist es, den Zugang zu genau den Persönlichkeiten zu stärken, die wir erreichen wollen – auch über unsere bisherigen Kanäle hinaus.

Dass dieser Ansatz trägt, hat sich bereits im Verlauf der Recruiting-Saison gezeigt: Die Besetzung der 30 Plätze im Jahrgang 2025 konnte schneller als geplant abgeschlossen werden. Entscheidend ist dabei nicht nur die Zahl, sondern die Qualität der gewonnenen Fellows. Der aktuelle Jahrgang zeichnet sich durch ein besonders hohes Maß an Reflexionsfähigkeit und Gestaltungswillen aus.

Gleichzeitig hat die Neuausrichtung auch neue Fragen aufgeworfen. So zeigt sich, dass wir künftig noch gezielter auch Absolvent:innen aus MINT-Fächern, Englisch, Deutsch oder anderen unterrichtsnahen Disziplinen ansprechen müssen, um die Vielfalt der Perspektiven weiter zu stärken und den Bedarfen der Schulen gerecht zu werden.

Die Fokussierung auf High Potentials stellt auch eine Herausforderung dar: eine engere, anspruchsvollere Zielgruppe. Gleichzeitig ist sie ein klarer Ausdruck unseres Anspruchs. Denn wenn wir Wirkung nachhaltig denken, beginnt sie bei der Auswahl derjenigen, die sie tragen.

wenige Plätze
↓
Dein Leadership-Programm
Stell dir vor, du gestaltest die Zukunft von morgen.
Hier wartet eine Aufgabe mit Sinn und Gestaltungsspielraum.
Jetzt bewerben
Teach First Deutschland

Dein Leadership-Programm
Gestalte mit deiner Expertise und Erfahrung das Bildungssystem von morgen!
Jetzt bewerben
Teach First Deutschland

wenige Plätze
↓
Dein Leadership-Programm
Willst du etwas bewirken und dabei dein Potenzial entfalten?
Gehöre zu den ambitioniertesten Köpfen Deutschlands, um im Bereich New Leadership und Chancengleichheit neue Maßstäbe zu setzen.
Jetzt bewerben
Teach First Deutschland

Unterricht mit Haltung: Das neue FELLOWPROFIL

Seit 2009 setzt Teach First Deutschland Fellows als Zusatzkräfte an Schulen in herausfordernder Lage ein. Damit gehen wir in Deutschland einen Sonderweg: In fast allen der über 60 Mitgliedsorganisationen von Teach For All sind Fellows als vollverantwortliche Lehrkräfte tätig. „Teach First“ wird von Kultusministerien auf der ganzen Welt als Weg genutzt, um talentierten Nachwuchs für Schule zu gewinnen — viele Fellows erwerben die Lehrqualifikation, bleiben über ihre zwei Jahre hinaus als Lehrkräfte an ihren Einsatzschulen oder übernehmen Schulleitungsverantwortung.

Seit 2020 verschärft sich in Deutschland der Lehrkräftemangel deutlich. Vor diesem Hintergrund erkunden wir, ob ein neues Einsatzprofil — Fellows als Lehrkräfte auf Zeit — in Bundesländern mit entsprechendem Bedarf pilotiert werden kann. In der Praxis ist es im zweiten Einsatzjahr ohnehin häufig gelebte Realität, dass Fellows Unterrichtsverantwortung übernehmen. Hinzu kommt: Immer mehr Fellows haben in den vergangenen Jahren die neuen Seiten- und Quereinstiegsoptionen genutzt, um als Lehrkräfte an Schule zu bleiben.

In Berlin haben wir diese Entwicklung aktiv aufgegriffen. Dort mussten aufgrund von Haushaltskürzungen einige Fellows ihren Einsatz zum Ende des Schuljahres 2024/25 vorzeitig beenden — während zugleich Lehrkräftemangel herrscht. Die Public Affairs- und Programm-Teams von Teach First Deutschland haben diese Situation genutzt,

um schulischem Bedarf und ein neues Einsatzprofil zusammenzubringen: Gemeinsam mit der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie entwickeln wir einen Piloten, in dem Fellows als Lehrkräfte auf Zeit mit voller Unterrichtsverantwortung eingesetzt werden.



Die Stärke des internationalen Netzwerks

Bei der Entwicklung des Profils können wir auf unsere eigenen Erfahrungen aus 16 Jahren Teach First Deutschland zurückgreifen — und auf das Wissen unseres internationalen Netzwerks. Besonders wertvoll waren die Hinweise des österreichischen Teams von Teach For Austria, das bereits langjährige Erfahrung mit dem Lehrkräfte-Profil mitbringt. Der Pilot soll wissenschaftlich begleitet werden, damit Erkenntnisse unmittelbar in die Weiterentwicklung einfließen können.

Fellow als Changemaker — unabhängig vom Einsatzprofil

Egal ob als Lehr- oder Zusatzkraft — die Fragen, die uns im Rahmen der Qualifizierung und Begleitung aller Fellows stellen, bleiben die gleichen: Wie ermöglichen wir eine prägende Erfahrung? Wie entwickeln wir die Haltung und Kompetenzen, die Fellows als Changemaker brauchen? Wie stärken wir das Zugehörigkeits-

gefühl zu einer Community, die sich auch langfristig für Bildungsgerechtigkeit engagiert?

Entscheidend ist dabei, Fellows als Community zusammenzubringen. Dazu gehören eine gestärkte Sommerakademie — die wir verlängert und wieder vor den Schuleinsatz verlagert haben — sowie fünf Fortbildungstage pro Schuljahr. Diese Formate entlang der Fellow-Journey schaffen Raum für neue Impulse, gegenseitige Motivation und ein starkes Gemeinschaftsgefühl.

Daran anknüpfend haben wir unser pädagogisches Leitbild weiterentwickelt. Es verlängert Vision und Mission in die pädagogische Praxis und stellt sicher, dass alle Fellows auch unabhängig vom Einsatzprofil auf denselben Werten aufbauen und für denselben Purpose antreten.



PARTNERSCHAFTEN

Gemeinsam **VERANTWORTUNG** tragen: Wie unsere Partner und Förderer Wirkung ermöglichen

Das Geschäftsjahr 2024/2025 stand im Zeichen von strategischer Weiterentwicklung und anspruchsvollen Rahmenbedingungen. Im Mittelpunkt stand die kontinuierliche Arbeit an unserer Theory of Change: Wir wollen nicht allein unmittelbare Unterstützung im Schulalltag leisten, sondern auch nachhaltige Wirkung entfalten – für Kinder und Jugendliche ebenso wie für das Bildungssystem insgesamt.

Gleichzeitig wurden auch für Teach First Deutschland die Auswirkungen von politischen Entscheidungen und Sparmaßnahmen auf Länderebene spürbar. Nach Jahren des kontinuierlichen Wachstums bzw. Stabilität sind zum ersten Mal im September 2025 keine Fellows in Berlin, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg gestartet. Umso bedeutsamer ist die Verlässlichkeit unserer Partner. Trotz dieser Veränderungen standen viele Partner weiterhin an unserer Seite. Auch Privatspender:innen bewiesen uns Treue und Rückhalt: im letzten Geschäftsjahr konnten wir das Volumen ihrer Spendensummen um 21 Prozent steigern. In Zeiten von Etat Kürzungen sind es starke Zeichen von gesellschaftlicher Mitverantwortung.



Links: Fellow Nick bei einem Finanzworkshop gemeinsam mit UniCredit. Rechts: Haufe zu Gast bei einem regionalen Fellowtreffen in Baden-Württemberg.

Ohne die Unterstützung von Stiftungen, Unternehmen und Privatpersonen wäre unser Leadership-Programm nicht realisierbar. Ihre Förderung ermöglicht es uns, Fellows sorgfältig in einem durchdachten Bewerbungsprozess auszuwählen, fundiert zu qualifizieren, eng zu begleiten und systematisch zu evaluieren. Wichtig war uns dabei besonders der gewissenhafte Einsatz ihrer Spenden, so konnten wir trotz eines kleineren Jahrgangs die Ausgaben pro Fellow stabil halten.

Nur durch das Vertrauen und die Zuverlässigkeit unserer Partner konnten wir auch in diesem Jahr der Neuausrichtung unserer Vision folgen: Teach First Deutschland wirkt langfristig, nachhaltig und systemisch und macht Bildungsgerechtigkeit möglich.

39

Förderpartner

2,96

**Mio. Euro
Gesamtspenden**

+21%

**Privatspenden im
Vergleich zum Vorjahr**

1,26

**Mio. Euro
öffentliche
Einnahmen**

Unsere FÖRDERER im Geschäftsjahr 2024/25

Unternehmen

Accenture
Aurubis AG
Bild hilft e.V. „Ein Herz für Kinder“
CMS Hasche Sigle
Deutsche Bank AG
Deutsche Postcode Lotterie
DHL Group
Dr. Arend Oetker
EOS GmbH (Electro Optical Systems)
EY GmbH & Co. KG
Goldman Sachs Gives
Haufe Akademie
IG Europe GmbH
Investitionsbank Berlin
JPMorgan
PwC Deutschland
Santander Consumer Bank AG
SAP SE
Sparda-Bank Hamburg
Stadt Duisburg
TÜV Nord AG
UBS Europe SE
Union Investment Real Estate GmbH

Stiftungen

Barbara und Wilfried Mohr-Stiftung
Beisheim Stiftung
Carretero-Stiftung
Deutsche Bahn Stiftung gGmbH
Eduard-Pfeiffer-Stiftung
Freiherr Bruno von Schröder Stiftung
Fritz Henkel Stiftung
Gerhard und Paul-Hermann Bauder Stiftung
Haniel Stiftung
Hans Weisser Stiftung
Merck Finck Stiftung
RAG Stiftung
Robert Rothe Stiftung unlisys
Schöpflin Stiftung
Stiftung der Nationalmannschaft
UniCredit Foundation

AUSTAUSCHRAUM AKADEMIE: Wie Fellows, Schulleitungen und Verwaltungen im Schulsystem wirken können



Als Teilnehmende am System Schule sind Fellows zunächst Impulsgebende von außen. Dafür sind – neben grundlegenden Kompetenzen – Gestaltungskraft, Schule im herausfordernden Umfeld zu verändern, genauso nötig wie das Wissen um die Strukturen, die den Schulalltag unserer Partnerschulen prägen.



Seit der Gründung von Teach First Deutschland ist die qualifizierende Akademie zum Schuljahresstart für Fellows Lern- und Inspirationsort zugleich. Zu dieser Entwicklung trägt maßgeblich das Interesse und aktive Engagement unserer Kooperationspartner bei. So bot sich für die neuen Fellows aus Hamburg und Sachsen im Rahmen des Workshops „System Schule im administrativen Umfeld“ während der Akademie im September 2025 die Möglichkeit, mit administrativen und politischen Entscheidungsträger:innen aus unseren Einsatzbundesländern in den Dialog zu gehen. Der halbtägige Workshop setzte auf offene Austauschformate: Eine Paneldiskussion auf Grundlage der eigenen Verortung im Bildungssystem bot dabei den Einstieg. Die Teilnehmenden reflektierten ihre Position auf der Bildungslandkarte sowie die damit verbundenen Hindernisse und Chancen in der Sektor übergreifenden Zusammenarbeit. Anschließend vertieften wechselnde Gesprächsrunden im Worldcafé zentrale Fragen zur Rollenverteilung, Entscheidungslogik und Zusammenarbeit im Bildungswesen. Eine gemeinsame Reflexion schloss den Workshop ab.



Besonders wertvoll war die große Offenheit aller Beteiligten. Vertreter:innen aus Ministerien, Schulverwaltungen und Schulleitungen teilten ihre Perspektiven jenseits von Hierarchien und Protokollen. So erhielten die Fellows einen authentischen Einblick in die strukturellen Rahmenbedingungen und administrativen Herausforderungen des Schulsystems.



Kooperationen wie diese bei der Sommerakademie sind für Fellows eine optimale Möglichkeit, den Blick von außen mit wertvollem Insiderwissen um das System Schule in den jeweiligen Bundesländern zu kombinieren – und als zukünftige Entscheidungsträger:innen den System-Wandel mitzugestalten.



Demokratiebildung mit ELKE BÜDENBENDER

Demokratie muss erlernt werden – aber Demokratiebildung kommt in der Schule oft zu kurz. Umso wichtiger, dass Elke Büdenbender als Schirmherrin von Teach First mit ihrem Besuch in Leipzig Anfang Februar 2025 darauf aufmerksam gemacht hat.

Noch vor der Bundestagswahl besuchte sie zusammen mit Annett Hofmann, der Frau des sächsischen Ministerpräsidenten Michael Kretschmer, Liz Heid, Geschäftsführerin von Teach First Deutschland, und Michael Okrob, Vorsitzender der Gesellschafterrunde, die Lene-Voigt-Schule. Im Unterricht von Fellow Benjamin Baumann diskutierte sie mit den Jugendlichen zu Themen wie Demokratie, politische Bildung, Wahlen und freie Meinungsäußerung. Benjamin Baumann verband mit bemerkenswerter Weitsicht historische Ereignisse mit aktuellen Herausforderungen. So erinnerte er an die Bombardierung Dresdens als ein schmerzhaftes Mahnmal für die Verbrechen der NS-Zeit und die daraus resultierenden Folgen. Er nutzte diesen historischen Bezug, um mit den Schüler:innen über die Entstehung des Grundgesetzes und die dringende Notwendigkeit, unsere Demokratie aktiv zu schützen, zu sprechen.



Vor allem die Wünsche der Jugendlichen dürften allen im Kopf geblieben sein. Neben mehr politische Bildung im Lehrplan wünschen sie sich einen Raum für offenen und sicheren Austausch, damit sich jede:r politisch äußern kann, ohne in Schubladen gesteckt zu werden oder sogar Gewalt zu erfahren.



Der Besuch machte deutlich, wie wichtig es ist, Jugendlichen nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern ihnen auch Raum für Austausch und Fragen zu geben. Elke Bündenbender fasste es im Anschluss an den Schulbesuch sehr treffend zusammen:

„Demokratie lernen wir spätestens im Klassenzimmer – das Wissen, wie es geht, ist das Fundament für eine starke, offene Gesellschaft. In Zeiten wie diesen ist es notwendig, jungen Menschen zu vermitteln, wie großartig es ist, mitzumachen und selbst das eigene Leben zu gestalten. Ebenso wichtig ist es, zu erleben, dass mein Gegenüber Achtung und Respekt verdient, so wie ich es auch erleben möchte.“



ALUMNAE:I-COMMUNITY:

Verbunden bleiben, gemeinsam wirken



Rund 1.000 Alumnae:i tragen heute Verantwortung in Schulen, Ministerien, NGOs und Unternehmen – und erreichen jährlich mehr als 150.000 Schüler:innen. Diese Wirkung entfaltet sich am stärksten, wenn unsere Community lebendig bleibt. 2025 haben wir deshalb neue Formate erprobt, um Alumnae:i jahrgangsübergreifend zu vernetzen.

Im Zentrum stand der (Re)Connect Day – ein neues Format, das wir als Pilot mit 45 Teilnehmenden in Potsdam durchgeführt haben. Ehemalige Fellows aus allen Jahrgängen kamen zusammen, um sich auszutauschen, Impulse zu setzen und Kraft zu tanken. Denn gerade bei zivilgesellschaftlichen Themen fühlt man sich schnell isoliert. Der (Re)Connect Day macht erlebbar: Du bist nicht allein.

„Man ist auch nach seiner Teach-First-Zeit nicht allein. Wir wollen weiterhin ganz viel verändern im Bildungsbereich.“

Ergänzt wurde das Format durch regionale Picknicks und Weihnachtstreffen sowie die aktive Einbindung von Alumnae:i in Sommerakademien und Fortbildungen, wo sie ihr Wissen an aktuelle Fellows weitergeben. Ausblick 2026: Nach dem erfolgreichen Pilot wird der (Re)Connect Day fortgeführt – mit den Radikalen Töchtern als Impulsgeberinnen und dem Fokus auf konkrete Handlungsspielräume für Veränderung von innen.

**Hier geht's
zum Video!**



INTERNATIONAL VERNETZT:

Teach For All Europe Conference 2025

Die Internationale Organisation Teach For All verbindet Organisationen aus über 60 Ländern im Einsatz für Bildungsgerechtigkeit. Anfang 2025 fand die Europe Conference 2025 statt, zu der Teach For Austria für drei Tage nach Wien eingeladen hat: Gemeinsam mit über 250 internationalen Teammitgliedern und Gästen aus der Politik sowie dem europäischen Alumnae:i-Netzwerk hat unsere deutsche Delegation darüber diskutiert, was wirklich wirkt – und konkrete Ansätze mitgenommen: vom spanischen Summercamp-Modell für Fellow-Trainings bis zu Recruiting- und Fundraising-Strategien aus anderen Ländern. Und das stärkste Bild der Konferenz: eine Bildungsministerin, die selbst als Fellow begann.

In den Plenarsitzungen wie auch in den frei wählbaren Sessions wurde intensiv darüber gesprochen, welche Rahmenbedingungen die Arbeit von Teach For All begünstigen – und welche sie behindern. Eine zentrale Botschaft, die sich durch viele Beiträge zog, war die enorme Bedeutung von Beziehungsarbeit in den jeweiligen Ländern. Besonders im Fokus: Der Aufbau vertrauensvoller Beziehungen zu verantwortlichen Entscheidungsträger:innen in der Verwaltung sowie zu allen relevanten Stakeholdern – von Schulen über Eltern bis hin zur Politik. Je verlässlicher und partnerschaftlicher dieser Austausch gelingt, desto tragfähiger und langfristiger werden diese Beziehungen.



Darüber hinaus lag ein Fokus darauf, dass es entscheidend ist, wen wir dafür gewinnen können, unsere Vision von globaler Bildungsgerechtigkeit gemeinsam mit uns Wirklichkeit werden zu lassen. Darüber hinaus war es inspirierend zu sehen, wie unterschiedlich die Wege der Teach For All-Partnerländer teilweise sind: von Fundraising oder Recruiting-Strategie bis hin zum Schuleinsatz.

Unser Team kehrt mit vielen neuen Impulsen zurück nach Deutschland: Der Spirit der Konferenz hat spürbar motiviert. Die Energie, das Engagement und der Zusammenhalt dieses globalen Netzwerks lagen überall in der Luft. Zu sehen, welchen Impact Teach For All weltweit für Schüler:innen und Gesellschaft leistet – und welches Potenzial noch in all dem steckt – macht Mut, hartnäckig daran mitzuwirken.

Danke, Teach For All und Teach For Austria, für diese wunderbare Europe Conference!



WIRKUNG

Mehr als ein Einsatz: Wie das Leadership-Programm die *PERSPEKTIVE VERÄNDERT*

Der Weg zum Seiteneinstieg ist für Nina Schnabel (29) von unverhofften Abzweigungen geprägt. Nach ihrem Biologiestudium wollte sie vor allem praktisch arbeiten und Schule hautnah „von innen“ erleben. Über Social Media wurde sie auf das Leadership-Programm von Teach First Deutschland aufmerksam und entscheidet sich, selbst Fellow in Berlin zu werden.

So beginnt ihr Einsatz an einer Berliner Oberschule im August 2024. Nina kann schnell Beziehungen zu Schüler:innen sowie dem Kollegium aufbauen, ihr Engagement überzeugt auch die Schulleitung. Nach nur einem Jahr endet Ninas Arbeit im Leadership-Programm vorzeitig: Aufgrund einer Finanzierungslücke seitens des Landes müssen Nina und 14 weitere Berliner Fellows das Programm in einem anderen Bundesland fortsetzen oder ganz beenden. Eine Ausnahmesituation, die in 15 Jahren Fellows bei Teach First Deutschland noch nie vorgekommen ist und Fellows, Schulleitungen, Team und nicht zuletzt Schüler:innen hart trifft.

Damit ist Ninas Weg an Schule aber noch nicht beendet. In der Nachbarschaft ihrer nun ehemaligen Einsatzschule kündigte eine Biologielehrkraft kurzfristig – und Nina wird eingestellt. Seit Februar 2026 ist sie nun offiziell im Seiteneinstieg tätig, auch dank der aktiven Unterstützung der Schulleitung ihrer ehemaligen Einsatzschule, die sich für ihren Verbleib im Schulsystem stark gemacht hat.

Auch wenn Ninas Zeit als Fellow verfrüht geendet ist – ihre Geschichte ist in vielerlei Hinsicht typisch für die einer Fellow. Denn ursprünglich hatte sie keine feste Absicht, Lehrerin zu werden. Durch ihre Erfahrungen im Unterrichten hat sie gemerkt, wie viel Freude es ihr bereitet, Wissen zu vermitteln und Lernprozesse zu begleiten. Und durch ihre Zeit als Fellow und die Community hat Nina eine neue Haltung zu Bildung entwickelt: Schüler:innen in ihren Fähigkeiten zu sehen, sie auf ihrem Weg zu ermutigen und echte Beziehungen aufzubauen – das ist es, wofür Nina jetzt als Biologielehrerin zur Schule geht. Für sie steht fest: Der Fellow-Einsatz hat nicht nur ihren eigenen Weg geprägt, sondern auch den vieler junger Menschen, die sie begleiten durfte. Und auch wenn Nina sowie die anderen 14 Berliner Fellows nur die Hälfte der Zeit im Leadership-Programm verbracht haben, zeigt ihre Geschichte, dass wir genau die richtigen Menschen gefunden und dorthin gebracht haben, wo sie effektiv wirken können.



So WIRKEN Fellows

Im Folgenden geben wir einen Einblick in die Daten, mit denen wir im vergangenen Geschäftsjahr erhoben haben, wie die Fellows des Jahrgangs Fellowjahrgangs 2023-2025 die Kompetenzen ihrer Schüler:innen steigern.

Zukunftskompetenzen FÖRDERN

Studien wie der OECD-Bericht zu Zukunftskompetenzen¹ und die Analyse "Jugendliche im Übergangssektor" der Bertelsmann Stiftung² betonen, dass Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Motivation, Selbstvertrauen und die Fähigkeit, eigene Ziele zu setzen entscheidend sind, um jungen Menschen den erfolgreichen Übergang in Ausbildung und Beruf zu ermöglichen. Laut der OECD sind diese Fähigkeiten nicht nur für die persönliche Entwicklung relevant, sondern auch für die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt, die zunehmend auf Zusammenarbeit, Eigeninitiative und lebenslanges Lernen setzt. Die Bertelsmann Stiftung hebt zudem hervor, dass insbesondere Jugendliche im Übergangssektor oft Unterstützung in diesen Bereichen benötigen, um ihre Chancen auf eine stabile berufliche Zukunft zu verbessern.

Erhebungen und Kompetenzstufen

In einer komplexen und immer digitaleren Welt gibt es zwei Möglichkeiten: nur zuschauen oder aktiv mitgestalten. Zukunfts- und Medienkompetenzen sind der Schlüssel für die aktive Mitgestaltung. Im Rahmen des Fellowprogramms suchen sich Fellows Schüler:innen, die noch gering ausgebildete Zukunfts- und Medienkompetenzen haben (Stufe 1 und 2). Unser Ziel ist es, dass sich Schüler:innen mit Unterstützung der Fellows innerhalb von zwei Jahren vom Bereich der gering ausgebildeten Fähigkeiten in den Bereich der aktiven Gestaltung (Stufe 3-5) entwickeln.



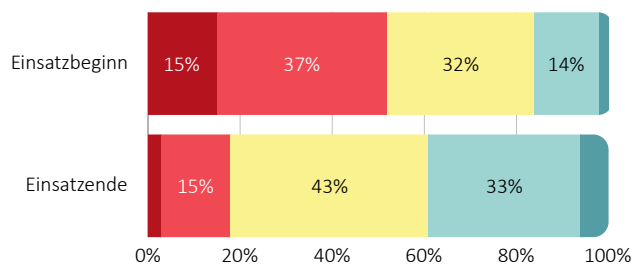
Fellows nutzen ein Kompetenzraster, um die Fähigkeiten der Schüler:innen zu Beginn ihres Einsatzes (Zeitpunkt „Einsatzstart“) und zum Ende der zwei Jahre (Zeitpunkt „Einsatzende“) einzuschätzen. Dabei orientieren sie sich an Beobachtungen im Unterricht oder in Projekten und bewerten die jeweilige Kompetenz in fünf Stufen. Diese Übersicht hilft den Fellows, Bereiche zu erkennen, in denen sich Schüler:innen noch verbessern können, und ermöglicht es ihnen, gezielt an Stärken und Schwächen zu arbeiten.

1: Organisation for Economic Co-operation and Development. (n.d.). The OECD Learning Compass 2030. Retrieved July 9, 2025, from <https://www.oecd.org/en/data/tools/oecd-learning-compass-2030.html>

2: Bertelsmann Stiftung & Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.). (2025). Jugendliche im Übergangssektor – Eine Befragung von Fachkräften. Gütersloh & Berlin: Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/jugendliche-im-uebergangssektor-1>

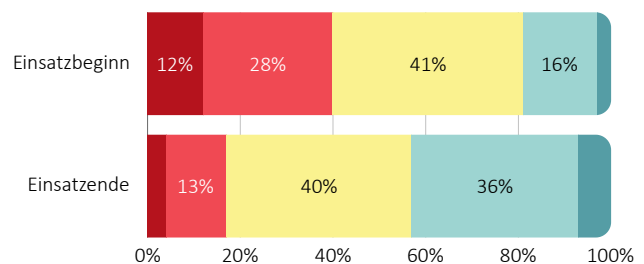
Soziale Kompetenzen

In Schulen in sozial benachteiligter Lage werden Sozialkompetenzen von Lehrkräften oft niedrig eingeschätzt.³ Nur etwa 20 % der Schüler:innen wird eine hohe Sozialkompetenz zugeschrieben, während 49% als eher niedrig oder niedrig bewertet werden. Diese Einschätzungen zeigen, dass soziale Kompetenzen in diesen Schulen gezielt gefördert werden müssen. Teach First Fellows setzen genau hier an: Sie unterstützen Schüler:innen dabei, diese Schlüsselkompetenzen zu entwickeln. Die folgenden Diagramme veranschaulichen, wie Fellows die Entwicklung dieser Fähigkeiten in ihrer täglichen Arbeit wahrnehmen.



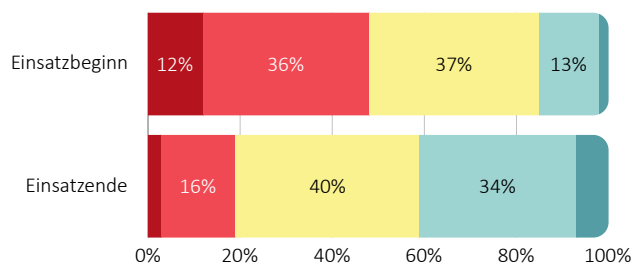
Selbstvertrauen

Selbstvertrauen macht widerstandsfähiger gegenüber Stress und Misserfolgen. Schüler:innen mit Selbstvertrauen lassen sich weniger von Rückschlägen entmutigen und bleiben motiviert.



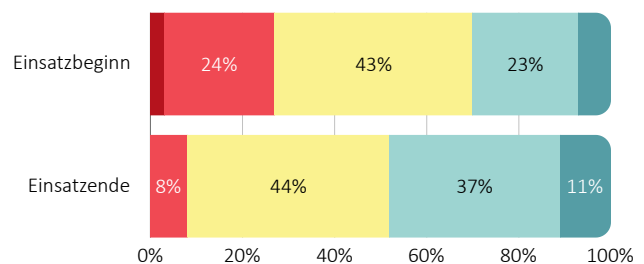
Motivation

Wer motiviert ist, lernt und arbeitet eigenständig – eine Schlüsselkompetenz in einer sich wandelnden Arbeitswelt.



Eigene Ziele setzen

Wer seine Zukunft aktiv planen kann, trifft bessere Entscheidungen und bleibt handlungsfähig.



Hilfsbereitschaft

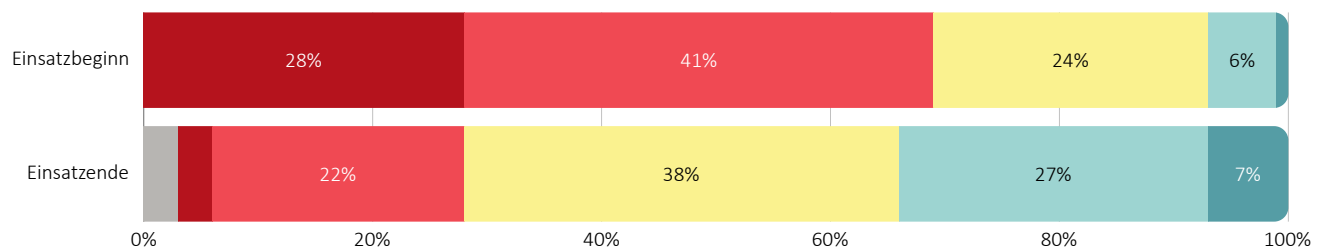
Wer anderen hilft, stärkt Teamfähigkeit und soziale Intelligenz – unerlässlich für Zusammenarbeit.

3: Böhme, J., Jahn, M., & Lemke, B. (Hrsg.). (2024). SchuMaS – Schule macht stark: Sozialraumorientierte Schul- und Unterrichtsentwicklung an Schulen in schwierigen Lagen. Münster: Waxmann Verlag. Retrieved July 9, 2025, from https://www.waxmann.com/buecher/?tx_p2waxmann_buchliste%5bbuchnr%5d=4910&tx_p2waxmann_buchliste%5baction%5d=show

Digitale Kompetenzen

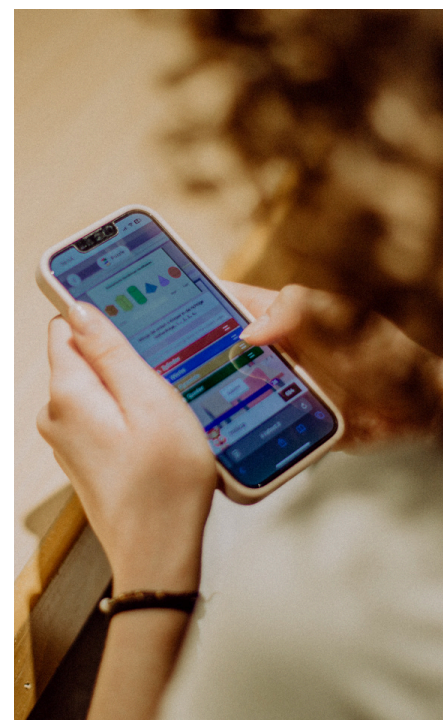
Damit Kinder und Jugendliche die digitalen Chancen von heute und morgen nutzen können, müssen sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen. Unsere Fellows unterstützen sie gezielt dabei, ihre Fähigkeiten auszubauen – von den ersten Schritten im kritischen Umgang mit digitalen Inhalten bis hin zur sicheren Anwendung und kreativen Gestaltung.

Auch hier ist unser Ziel, dass die Schüler:innen mindestens Stufe 3 erreichen – denn erst ab dieser Stufe können sie digitale Tools eigenständig und reflektiert nutzen, um ihre gesellschaftliche Teilhabe – auch im digitalen Raum – zu stärken. Im Idealfall bewegen sie sich auf den höchsten Stufen, auf denen sie Inhalte selbstbewusst gestalten und souverän mit digitalen Herausforderungen umgehen.



Fellows unterstützen ihre Fokus-Schüler:innen digitale Tools sicher und zielführend anzuwenden, ihre digitalen Kompetenzen auszubauen und stärken den kritischen Umgang mit digitalen Medien.

Zu Beginn des Einsatzes können nur ca. 30% der Fokus-Schüler:innen digitale Tools eigenständig und reflektiert nutzen oder können mit digitalen Herausforderungen souverän umgehen (Stufe 3-5). Bis zum Einsatzende steigt der Anteil auf 72%. Leider liegt er damit 8% unter unserem Zielwert. Dennoch konnten Fellows die Medienkompetenzen ihrer Schüler:innen um 40% steigern.



Diese Skills entwickeln **FELLOWS**

Fellows lernen die Realität an deutschen Schulen in herausfordernder Lage kennen; sie lernen über unsere Leadership-Ausbildung Tools und Haltungen kennen, um Veränderungen systemisch voranzutreiben. In den zwei Jahren ihres Einsatzes erleben sie Selbstwirksamkeit im direkten Umgang mit Schüler:innen. Ihre Erfahrungen motivieren sie sich weiter für Chancengerechtigkeit einzusetzen – eine Mehrheit der Alumni:ae arbeitet heute noch im Bildungsbereich. Die hier dargestellten Daten stammen aus der Abschlussbefragung der Fellows im Jahrgang 2023-2025.

Meine Zeit im Schuleinsatz hat mir gezeigt, wie sich strukturelle Barrieren in der Praxis auswirken – über das hinaus, was ich zuvor theoretisch wusste.

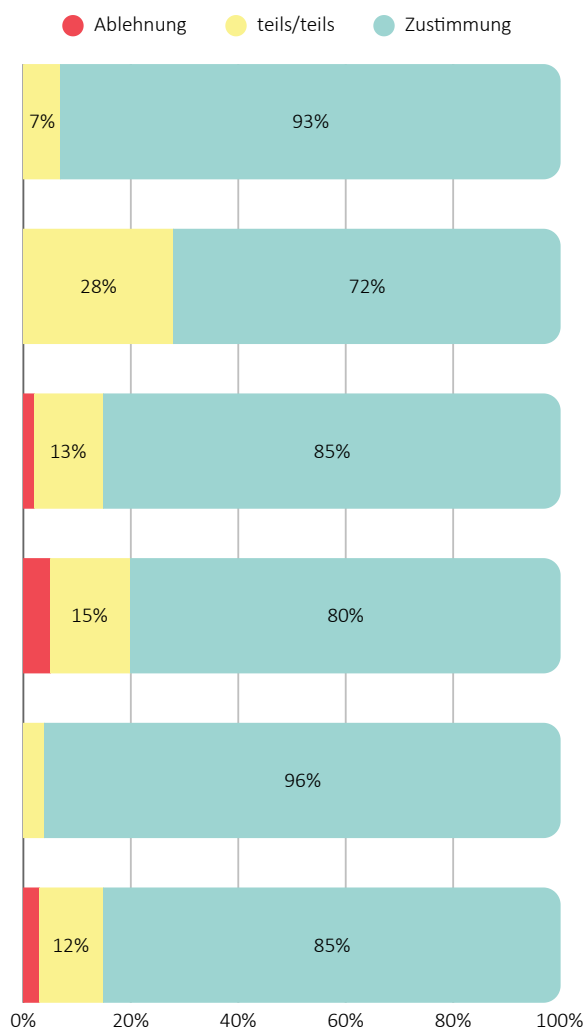
Ich habe eine persönliche Vision davon entwickelt, wie gerechte Bildung aussehen sollte – und was mein Beitrag dazu sein kann.

Ich habe gelernt, Herausforderungen im Bildungssystem aus unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren und Lösungen systemisch zu denken.

Ich habe in meiner Fellowzeit erlebt, dass mein Handeln konkrete positive Veränderungen bewirken kann.

Meine Zeit als Fellow war für mich eine persönliche Bereicherung.

Ich werde mich auch in Zukunft beruflich für Chancengerechtigkeit im Bildungssystem einsetzen.



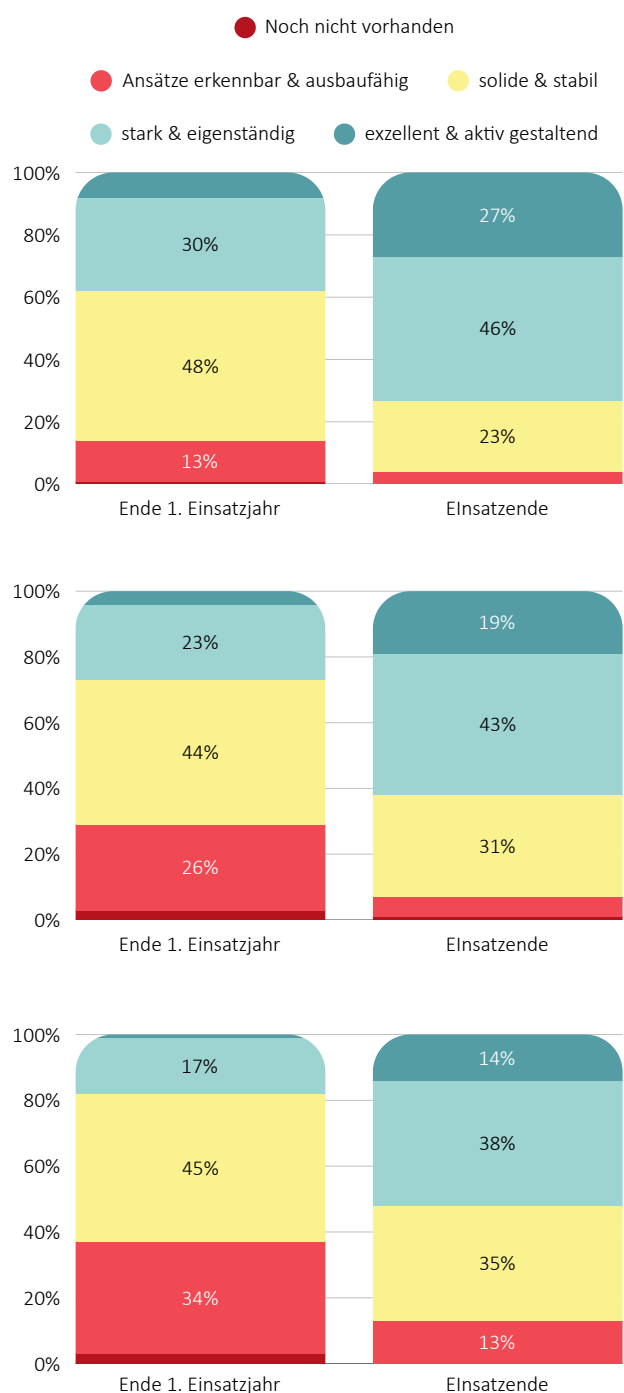
Leadership **LERNEN**

Die Entwicklung der Leadership-Kompetenzen von Fellows begleitet Teach First Deutschland mit der Leadership-Entwicklungsmatrix in drei Dimensionen: **Leading Self, Leading Students und Leading Systems**. Der Fortschritt in den drei Dimensionen wird durch Selbsteinschätzung der Fellows in insgesamt 16 Kriterien erhoben. Leadership im Verständnis von Teach First Deutschland verbindet damit **professionelle Selbstführung, Wirksamkeit im Klassenzimmer** und **systemisches Denken** – und schafft die Grundlage dafür, dass pädagogisches Handeln nachhaltig wirkt. Am Ende des zweijährigen Einsatzes schätzen um die 90% der Fellows die Ausführung ihrer Leadership-Kompetenzen in den 3 Dimensionen zwischen solide und stabil (Stufe 3) bis exzellent und aktiv gestaltend (Stufe 5) ein. Ziel ist eine durchschnittliche Einschätzung von min. Stufe 4 in allen Dimensionen.

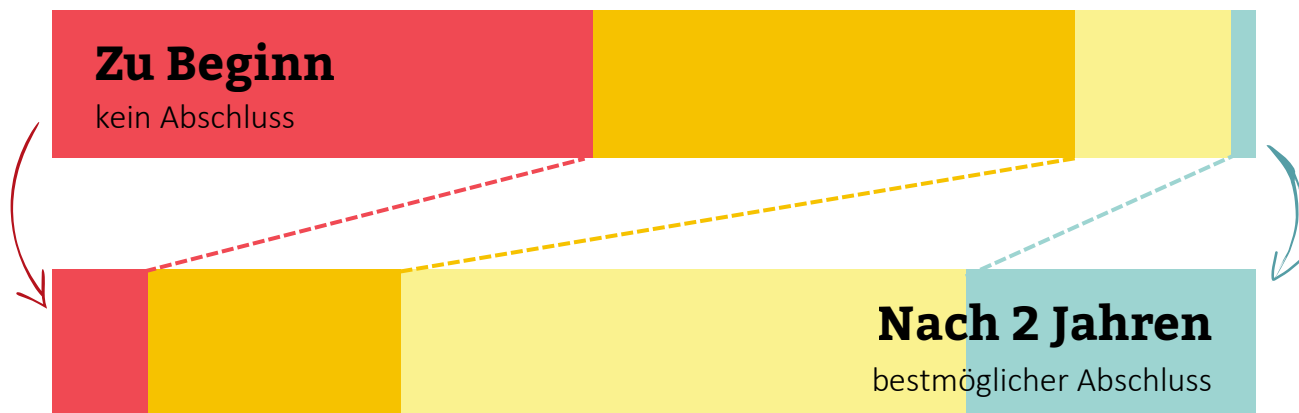
Leadership im Klassenzimmer erfordert eine reflektierte **Selbstführung**. Im Sinne von **Leading Self** handeln Fellows visionsgeleitet, reflektieren ihre Wirkung, holen Feedback ein und übernehmen Verantwortung für ihre eigene professionelle Entwicklung. Sie gehen bewusst mit Belastung um und verstehen sich als Vorbilder für Lern- und Veränderungsbereitschaft.

Im Sinne von **Leading Students** schaffen Fellows Orientierung, formulieren klare Ziele, aktivieren Schüler:innen kognitiv und emotional und ermöglichen echte Lernzeit. Sie fördern Beteiligung, übernehmen Verantwortung für das Klassenklima und nutzen ihre Rolle gezielt, um Lernen, Zusammenarbeit und Entwicklung zu ermöglichen.

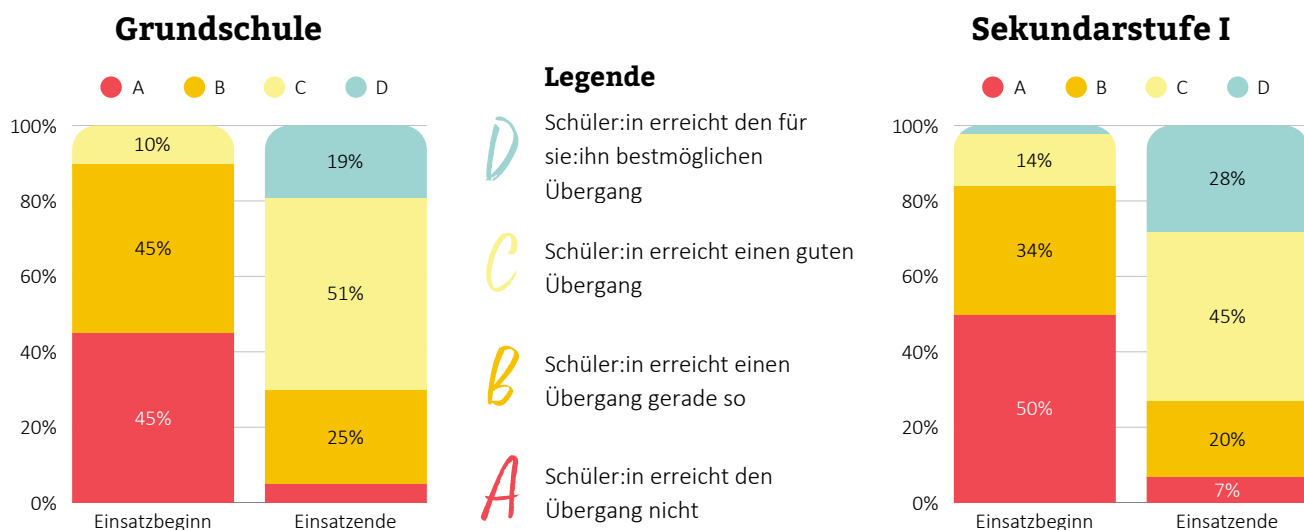
Leadership wirkt darüber hinaus über das eigene Klassenzimmer hinaus. Im Sinne von **Leading Systems** erkennen Fellows schulische und systemische Zusammenhänge, bauen tragfähige Beziehungen im Kollegium und mit externen Partner:innen auf und setzen Impulse für nachhaltige Veränderung. Sie verstehen sich als Teil einer Gemeinschaft, die gemeinsam Verantwortung für Bildungsgerechtigkeit übernimmt.



Bessere **AB- & ANSCHLÜSSE:** Übergangsprognose von Fokus-Schüler:innen



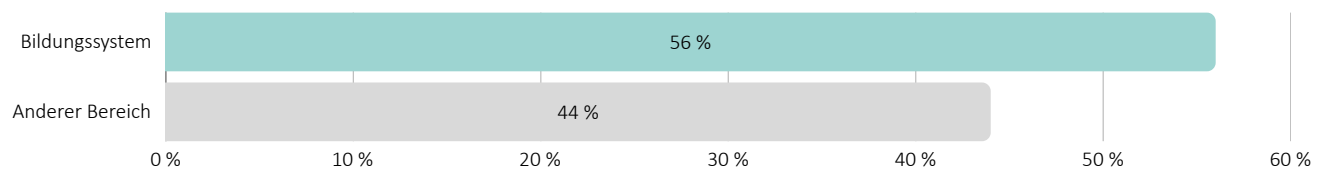
Zu Beginn wählen Fellows aus zwei Klassen Schüler:innen aus, die sie in ihrer Einsatzzeit besonders unterstützen wollen. Ganze 50% von ihnen hatten im Jahr 2023 sehr schlechte Aussichten auf einen Schulabschluss oder Übergang in die weiterführende Schule. Am Ende des Einsatzes haben von diesen Schüler:innen über zwei Drittel einen Schulabschluss bzw. erfolgreichen Übergang erreicht oder in Aussicht – insgesamt waren es über 85% Prozent. Gleichzeitig ist auch die Anzahl derer deutlich angestiegen, die einen guten oder sogar für sie bestmöglichen Abschluss bzw. Übergang erhielten (hellgelb und hellblau).



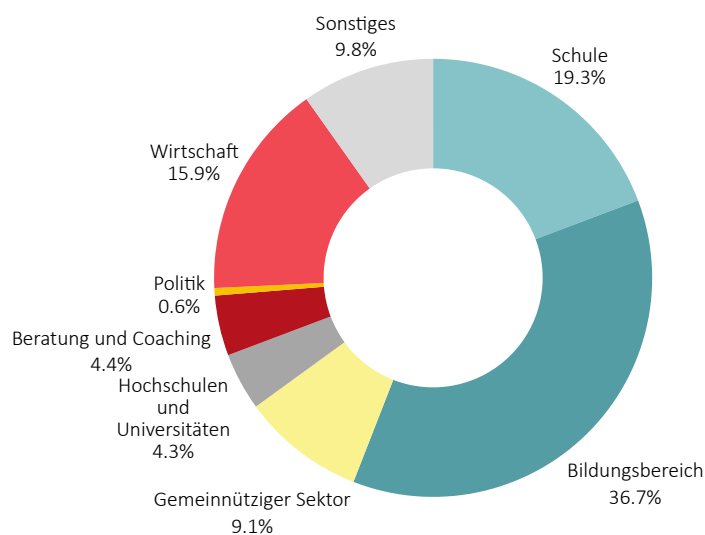
90% bzw. 84% der Fokus-Schüler:innen hatten zu Beginn des Fellow-Einsatzes schlechte Aussichten auf einen Schulabschluss oder Übergang in die weiterführende Schule. Mit Unterstützung ihrer Fellows haben am Ende des Einsatzes etwas mehr als zwei Drittel der Fokus-Schüler:innen einen guten oder sogar ihren bestmöglichen Übergang in Aussicht. Keinen Übergang schaffen nur 7-5% der Fokus-Schüler:innen.

So wirken die ALUMNAE: I

Im Jahr 2025 haben wir eine LinkedIn- und XING-Recherche gemacht, um uns ein genaueres Bild über den beruflichen Verbleib von TFD-Alumni zu machen. Von 58% der Alumni konnten wir Angaben finden und haben die aktuellste Jobbezeichnung ausgewertet.



Es zeigt sich, dass 56% unserer Alumni im Bildungsbereich (Schule, Verwaltung, gemeinnützige Organisationen etc.) aktiv sind. Davon haben 19% eine Funktion an einer Schule (Lehrkraft, Multiprofessionelles Team, Schulleitung etc.).



Der nächst größere Teil mit 15% arbeitet in unterschiedlichen Funktionen in der Wirtschaft (StartUps bis größere Unternehmen). 9% der Alumni sind aktiv im gemeinnützigen Sektor und setzen sich dort für andere Themen als Bildung ein. 4% der Alumni arbeiten oder forschen an Hochschulen und Universitäten. Weitere 5% sind in der Beratung oder im Coaching beruflich aktiv.



AUSBLICK



Mein erstes Geschäftsjahr als Geschäftsführerin von Teach First Deutschland war geprägt vom Zuhören, vom gemeinsamen Schärfen strategischer Prioritäten und vom klaren Blick nach vorn. Zugleich stehen wir vor herausfordernden Rahmenbedingungen – insbesondere durch Kürzungen in den Landeshaushalten unserer Partnerbundesländer. Umso wichtiger war es, unsere Ressourcen fokussiert einzusetzen und unsere Wirkung konsequent weiterzuentwickeln.

Ein bedeutender Impuls war die Teach For All Europe Konferenz in Wien im Frühjahr 2025. Der Austausch im globalen Netzwerk hat erneut gezeigt: In fast allen Ländern werden Fellows als vollverantwortliche Lehrkräfte eingesetzt und erhalten strukturierten Zugang zum Lehrer:innenberuf. Diese Erfahrungen bestärken uns in unserer strategischen Weiterentwicklung.

Auch in Deutschland gehen wir diesen Weg konsequent weiter. Mit Berlin verankern wir ein weiterentwickeltes Fellowprofil. Ab dem Schuljahr 2026/27 sollen die Fellows dort Unterrichtsverantwortung übernehmen. Die Verhandlungen und konzeptionellen Arbeiten an diesem neuen Einsatzprofil waren ein zentraler Schwerpunkt des Jahres – und markieren einen wichtigen Schritt in der Weiterentwicklung unseres Wirk- und Geschäftsmodells.

Dieser Schritt ist anspruchsvoll und zugleich Ausdruck unseres Selbstverständnisses: Wir wollen systemisch wirksam sein – für Schüler:innen, für Schulen und für das Bildungssystem insgesamt. Gemeinsam mit starken Partner:innen gehen wir diesen Weg weiter: fokussiert, lernend und getragen von der Überzeugung, dass Bildungsgerechtigkeit möglich ist.

LIZ HEID

Geschäftsführerin

JAHRESABSCHLUSS

Gewinn- & Verlustrechnung

01.10.2024 -30.09.2025

EUR

GF 2024/25

GF 2023/24

Ideeller Bereich

Einnahmen

| | | |
|-------------------------------------|--------------|--------------|
| Steuerneutrale Einnahmen, Spenden | 3.562.402,90 | 3.237.022,88 |
| Zuschüsse | 2.295.382,91 | 1.678.192,95 |
| Sonstige nicht steuerbare Einnahmen | 50.417,66 | 90.707,22 |

Ausgaben

| | | |
|--------------------------------|--------------|--------------|
| Abschreibungen | 2.916,98 | 2.906,63 |
| Personalkosten | 2.721.465,82 | 3.108.369,96 |
| sonstige betriebliche Ausgaben | 1.568.786,63 | 1.549.616,19 |
| gezahlte/ hingeebene Spenden | 1.414.168,29 | 481.031,81 |

| | | |
|--------------------------------|-------------------|--------------------|
| Gewinn ideeller Bereich | 200.883,75 | -136.001,54 |
|--------------------------------|-------------------|--------------------|

Vermögensverwaltung

Vermögensverwaltung (ertragsteuerneutral)

| | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Miet- und Pachtverträge | 18.000,00 | 20.729,58 |
| sonstige Zinsen und ähnliche Erträge | 8.354,51 | 8.649,48 |
| Ausgaben | 0,00 | 2.281,28 |

| | | |
|-----------------------------------|------------------|------------------|
| Gewinn Vermögensverwaltung | 26.354,51 | 27.097,78 |
|-----------------------------------|------------------|------------------|

Sonstige Geschäftsbetriebe

| | | |
|--------------|-----------|-----------|
| Umsatzerlöse | 12.300,00 | 12.000,00 |
|--------------|-----------|-----------|

| | | |
|--|------------------|------------------|
| Gewinn Sonstige Geschäftsbetriebe | 12.300,00 | 12.000,00 |
|--|------------------|------------------|

| | | |
|-------------------------|------------------|-------------------|
| Jahresüberschuss | 23.538,26 | -96.903,76 |
|-------------------------|------------------|-------------------|

| | | |
|------------------------------|------|-----------|
| Entnahme gebundene Rücklagen | 0,00 | 96.146,23 |
|------------------------------|------|-----------|

| | | |
|--------------------------------|-------------|------|
| Einstellung in Gewinnrücklagen | -210.898,59 | 0,00 |
|--------------------------------|-------------|------|

| | | |
|---------------------|------------------|----------------|
| Bilanzgewinn | 27.882,14 | -757,53 |
|---------------------|------------------|----------------|

Bilanz

EUR 30.09.2025 30.09.2024

| Aktiva | | |
|---|---------------------|---------------------|
| Anlagevermögen | | |
| Sachanlagen | 4.990,00 | 7.699,00 |
| Andere Anlagen, Betriebs- & Geschäftsausstattung | 0,00 | 7.699,00 |
| Finanzanlagen | 28.238,89 | 58.595,19 |
| Anteile an verbundenen Unternehmen | 12.500,00 | 12.500,00 |
| Sonstige Ausleihungen | 15.738,89 | 46.095,19 |
| Umlaufvermögen | | |
| Vorräte | 0,00 | 0,00 |
| geleistete Anzahlungen | 0,00 | 0,00 |
| Forderungen und sonstige Vermögens- gegenstände | 562.278,69 | 295.426,87 |
| Forderungen aus Lieferungen & Leistungen | 65.364,87 | 245.362,93 |
| Forderungen gegenüber verbundenen Unter- nehmen | 490.200,00 | 16.200,00 |
| Sonstige Vermögens- gegenstände | 6.713,82 | 33.863,94 |
| Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten & Schecks | 2.075.822,09 | 3.059.198,33 |
| Rechnungsabgren- zungsposten | 52.414,58 | 49.187,97 |
| Bilanzsumme | 2.723.744,25 | 3.470.107,36 |

EUR 30.09.2025 30.09.2024

| Passiva | | |
|---|---------------------|---------------------|
| Eigenkapital | | |
| Gezeichnetes Kapital | 25.000,00 | 25.000,00 |
| Nicht eingeforderte ausstehende Einlagen | 12.500,00 | 12.500,00 |
| Eingefordertes Kapital | 12.500,00 | 12.500,00 |
| Gewinnrücklagen | 2.468.724,94 | 2.257.826,35 |
| andere Gewinnrücklagen | 2.468.724,94 | 2.257.826,35 |
| Bilanzgewinn | 27.882,14 | -757,53 |
| Summe Eigenkapital | 2.509.107,08 | 2.269.568,82 |
| Rückstellungen | 44.976,54 | 58.518,11 |
| sonstige Rückstellungen | 36.392,09 | 50.333,66 |
| Verbindlichkeiten | | 914.212,93 |
| Aus Lieferungen und Leistungen | 156.606,71 | 145.259,30 |
| Ggü. Kreditinstituten | 0,00 | 35,36 |
| Ggü. verbundenen Unternehmen | 0,00 | 760.510,66 |
| Sonstige | 13.053,92 | 8.407,61 |
| Rechnungsabgren- zungsposten | 0,00 | 227.807,50 |
| Bilanzsumme | 2.723.744,25 | 3.470.107,36 |



Teach First
Deutschland