

**Antrag 118/I/2019****KDV Mitte+ Abt. 01/15 Gesundbrunnen****Der Landesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission****Kein Votum der Antragskommission****Nachteile ausgleichen und Wettbewerbsfähigkeit Berlins im Kampf um beste Lehrkräfte sicherstellen**

1 Die sozialdemokratischen Mitglieder des Senats und des  
2 Berliner Abgeordnetenhauses werden aufgefordert, die  
3 Benachteiligung der angestellten Lehrkräfte in Berlin im  
4 Vergleich zu ihren verbeamteten Kolleginnen und Kolle-  
5 gen in anderen Bundesländern aber auch innerhalb Ber-  
6 lins zu beenden. Damit soll insbesondere auch die lang-  
7 fristige Wettbewerbsfähigkeit Berlins im bundesweiten  
8 Wettstreit um beste Lehrkräfte sichergestellt und dem  
9 akuten Lehrkräftemangel entgegnet werden, so dass sich  
10 zudem die Arbeitsbedingungen an den Schulen durch ei-  
11 ne personelle Entlastung verbessern. Das Ziel einer echten  
12 Gleichstellung muss dabei Vorrang haben gegenüber der  
13 Debatte um die bloße Form des Beschäftigungsverhältnis-  
14 ses an sich.

15

16 Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit muss unter an-  
17 derem insbesondere auf die Beseitigung folgender Nach-  
18 teile für die derzeit angestellten Lehrkräfte geachtet wer-  
19 den: Steuerlast und Sozialabgaben im Verlauf des Berufs-  
20 lebens, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, Zuschläge  
21 (z.B. Familienzuschläge) sowie die Alterssicherung.

22

23 Die Senats- und Fraktionsmitglieder werden hierfür auf-  
24 gefordert, noch im Verlauf des Kalenderjahres 2019 die  
25 verschiedenen Wege zur Umsetzung der obigen Ziele zu  
26 erarbeiten und einander ergebnisoffen gegenüberzustel-  
27 len. Dabei sollen die Erfolgsaussichten innerhalb der Ta-  
28 rifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Vor- und  
29 Nachteilen einer außertariflichen Entgeltgestaltung für  
30 Berliner Lehrkräfte, einer Wiedereinführung der Verbeam-  
31 tung oder anderen Lösungsansätzen miteinander abge-  
32 wogen werden.

33

**34 Begründung**

35 Berlin ist seit 2018 das einzige Bundesland in Deutschland,  
36 das seine Lehrkräfte im Anstellungsverhältnis beschäftigt,  
37 wobei auch sozialdemokratisch (mit)regierte Landesre-  
38 gierungen (wieder/erstmalig) verbeamten. Dementgegen  
39 werden Lehramtsanwärterinnen und -anwärter auf Wi-  
40 derruf verbeamtet und bereits in anderen Bundesländern  
41 verbeamtete Lehrkräfte bei Erfüllung der KMK Vorgaben  
42 im Beamtenverhältnis (wieder) übernommen. Demzufol-  
43 ge lassen sich Lehrkräfte teilweise in anderen Bundeslän-  
44 dern verbeamten, nur um ein paar Jahre später wieder  
45 nach Berlin zurück zu kehren. Trotz eines akuten Lehrkräf-  
46 temangels, insbesondere an Grundschulen sowie Schulen  
47 mit besonderen Herausforderungen, verlassen hunderte  
48 Lehrkräfte jährlich Berlin. Sowohl unter großem personel-  
49 len und damit finanziellen Aufwand ausgebildete Quer-  
50 einsteiger\*innen mit abgeschlossenem Referendariat als

51 auch berufserfahrene und damit hochqualifizierte Lehr-  
52 kräfte wandern zunehmend in andere Bundesländer ab.  
53 Zudem wird der Lehrkräftebedarf in ganz Deutschland  
54 in den nächsten Jahren steigen, so dass sich der Wett-  
55 bewerb um die besten Lehrkräfte erheblich verschärfen  
56 wird. Trotz der Attraktivität der Stadt Berlin sowie unter-  
57 schiedlicher Ansätze und Argumentationsstränge des Se-  
58 nats, die derzeitigen Nachteile des Angestelltenverhält-  
59 nisses auszugleichen, kann Berlin dem offensichtlich nicht  
60 ausreichend begegnen, so dass sich die Situation wei-  
61 ter zuspitzt. Auch die oftmals zu Recht bemängelten Ar-  
62 beitsbedingungen für das pädagogische Personal sowie  
63 die Schul- und Unterrichtsqualität kann durch eine Erhö-  
64 hung der Lehrkräftezahl verbessert werden. Sozialdemo-  
65 kratische Ziele wie mehr Teilungs- und Förderunterricht,  
66 kleinere Klassenfrequenzen und damit eine größere Ver-  
67 teilung der Aufgaben sind ohne mehr Lehrkräfte nicht um-  
68 zusetzen.

69

70 Im Vergleich zu ihren verbeamteten Kolleginnen und Kol-  
71 legen bringt das Anstellungsverhältnis in der aktuellen  
72 Ausgestaltung für die einzelne Lehrkraft zahlreiche Nach-  
73 teile mit sich. Diese Nachteile führen dazu, dass zahlrei-  
74 che Berliner Lehrkräfte zeit ihres Arbeitslebens mit ihrer  
75 Anstellung beim Land Berlin hadern, wodurch Unzufrie-  
76 denheit entsteht. Zudem sorgt die teilweise Ungleichbe-  
77 handlung innerhalb eines Kollegiums durch verbeamte-  
78 te und nicht-verbeamtete Lehrkräfte für zusätzliche Span-  
79 nungen, die es zu minimieren gilt.

80

81 Im Einzelnen äußern sich Nachteile zum Beispiel in der  
82 unterschiedlichen Steuerlast sowie den Sozialabgaben,  
83 der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, den Zuschlägen,  
84 wie z.B. den Familienzuschlägen oder der Alterssicherung.  
85 Daran ändert auch die E13 Erfahrungsstufe 5 wenig, führt  
86 sie doch nur in den ersten Jahren der Beschäftigung zu ei-  
87 ner Besserstellung der angestellten Lehrkräfte, wodurch  
88 gerade für berufserfahrene Lehrkräfte nach ein paar Jah-  
89 ren im Berliner Schuldienst der Wechsel in ein anderes  
90 Bundesland attraktiv ist, zumal sie später als Beamt\*in  
91 wieder zurückkehren können. Nicht zuletzt gelten für Ber-  
92 liner Lehrkräfte in vielen Fällen die Regelungen für Beamte  
93 trotz des Anstellungsverhältnisses. Als Beispiel sei die Bei-  
94 behaltung der 6-monatigen Bewährungsfrist bei Beförde-  
95 rungen genannt, was in der Folge auch zu einer verspäte-  
96 ten Auszahlung des höheren Lohns führt. Angestellte im  
97 TV-L erhalten demgegenüber eine sofortige Erhöhung des  
98 Gehalts.

99 Somit ergibt sich insgesamt das Bild eines Beschäfti-  
100 gungsverhältnisses, welches einerseits größtenteils dem  
101 der verbeamteten Lehrkräfte gleicht, ohne jedoch ande-  
102 rerseits die gleichen Rechte zu erhalten. Auch das Argu-  
103 ment, dass angestellte Lehrkräfte im Gegenzug Rechte  
104 wie das Streik- oder Kündigungsrecht erhalten, zählt in  
105 der Realität für die betroffenen Lehrkräfte kaum. Gerade

106 das Kündigungsrecht wird dementsgegen oftmals genutzt,  
107 um unter Beachtung der vierwöchigen Kündigungsfrist –  
108 also auch mitten im Schuljahr – Berlin (beruflich) zu ver-  
109 lassen, was oftmals für Schulen erhebliche, kaum über-  
110 brückbare Lücken reißt.

111 Die Debatte um Anstellung versus Verbeamtung der Ber-  
112 liner Lehrkräfte darf nicht abstrakt geführt werden, oh-  
113 ne die unmittelbaren Folgen für die einzelne Lehrkraft zu  
114 berücksichtigen. Der Leitspruch „Gleicher Lohn für gleiche  
115 Arbeit“ gilt auch für Berliner Lehrkräfte und wiegt schwe-  
116 rer als die Debatte Anstellung versus Verbeamtung. Auch  
117 führt diese (oftmals rein ideologisch geprägte) Debatte  
118 über die Notwendigkeit einer Verbeamtung an der Rea-  
119 lität vorbei, was kaum noch der Bevölkerung vermittelt  
120 werden kann und das Bild einer realitätsfernen Politik ze-  
121 mentiert. Der zunehmende Fachkräftemangel erzeugt zu-  
122 dem einen Zeitdruck, der eine zeitnahe Festlegung bzgl.  
123 des Berliner Weges im Umgang mit dem Beschäftigungs-  
124 verhältnis der Berliner Lehrkräfte erfordert.

125 In diesem Sinne geht es nicht um die Frage der Verbeam-  
126 tung, sondern darum, wie Berlin Wettbewerbsfähig bleibt  
127 und Nachteile ausgleicht. Welche Art von Beschäftigungs-  
128 verhältnis am Ende dafür geeignet ist, muss ergebnisoffen  
129 erarbeitet und entsprechend implementiert werden.