

Antrag 121/I/2019**Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission****Kein Votum der Antragskommission****Verbeamtung von Lehrkräften ist kein Allheilmittel**

1 Die SPD Berlin möchte die Situation für die Lehrkräfte an
2 den Schulen im Land verbessern und wird dem Lehrkräfte-
3 mangel mit nachhaltigen Maßnahmen begegnen, um den
4 Lehrer*innen-Beruf attraktiver zu gestalten.

5
6 Hierfür bedarf es vielschichtiger Lösungsansätze, die die
7 Lebenswirklichkeit von Ausbildung über Berufseinstieg
8 bis zum Übergang ins Rentenalter stärker in den Blick neh-
9 men. Wir sehen die aktuelle Debatte um die Wiederein-
10 führung einer Verbeamtung von Lehrkräften kritisch, da
11 diese Maßnahme das Lehrkräftedefizit nicht lösen wird
12 und darüber hinaus zu zusätzlichen Problemen führt.

13
14 Grundsätzlich ist für uns Bildung der Schlüssel zu einem
15 selbstbestimmten Leben; deshalb messen wir der schu-
16 lischen Bildung im Land Berlin einen hohen Stellenwert
17 bei und arbeiten daran, die bestmöglichen Rahmenbedin-
18 gungen für gelingende Lehr- und Lernprozesse zu ermög-
19 lichen.

20
21 Auch um die Komplexität der aktuellen Situation anzu-
22 erkennen, wollen wir einen ganzheitlichen Blick vorneh-
23 men, der die aktuellen Strukturen verbessert. Die von
24 uns gewählten Maßnahmen werden mitunter erst mittel-
25 bis langfristig Wirkung entfalten. Jedoch treibt uns eine
26 grundlegende Verbesserung der Situationen vieler enga-
27 gierter Lehrkräfte und Pädagog*innen an, sodass wir jetzt
28 handeln und einer nachhaltigen Bildungspolitik ohne po-
29 litische Schnellschüsse Ausdruck verleihen. Im Nachfol-
30 genden skizzieren wir Möglichkeiten, die angespannte Si-
31 tuation der Lehrkräfteentwicklung im Land Berlin zu ver-
32 bessern, welche zugleich Ausdruck unseres Strebens nach
33 einer sozial gerechteren Gesellschaft sind.

34
35 Daher fordern wir die sozialdemokratischen Mitglieder
36 des Abgeordnetenhauses sowie des Senats in Berlin auf,

- 37 • sich für Gehaltssteigerungen der angestellten Lehr-
38 kräfte unter Prüfung einer im Rahmen des gelten-
39 den Tarifvertrags möglichen Zulage von bis zu 20%
40 einzusetzen. Perspektivisch muss der durchschnitt-
41 liche Nettolohn für neueingestellte Berliner Lehr-
42 kräfte deutlich über dem Nettolohn im Bundesver-
43 gleich liegen
- 44 • die Anwärter*innenbezüge für die Zeit des Vorberei-
45 tungsdienstes finanziell spürbar zu erhöhen, min-
46 destens jedoch an die Bezüge im Land Brandenburg
47 anzugleichen
- 48 • sich dafür einzusetzen, dass das unbefristete Be-
49 schäftigungsverhältnis bei vollausgebildeten Lehr-
50 kräften Regelfall wird

- 51 • eine aussagekräftige Untersuchung anzustoßen,
52 aus der hervorgeht, wie viele Lehramtsabsolvent*in-
53 nen nicht in den Berliner Schuldienst gehen und ggf.
54 welche Beweggründe hinter diesem Entschluss ste-
55 hen
- 56 • sich für eine Entlastung der derzeitigen Pflichtstun-
57 den einzusetzen und im Austausch mit der GEW und
58 pädagogischen Mitarbeiter*innen Maßnahmen zu
59 entwickeln
- 60 • eine landesweite Untersuchung zu Motiven für ei-
61 nen Wechsel in andere Bundesländer vor und nach
62 dem Referendariat durchzuführen
- 63 • die Lohnzahlungen des Vorbereitungsdienstes in
64 Teilzeit auf das Niveau der Vollzeit anzuheben sowie
65 vollständige Übernahme der Sozialversicherungs-
66 beiträge durch das Land Berlin zu gewährleisten
- 67 • sich für eine deutliche Reduzierung der Wochen-
68 arbeitsstunden für Lehrer*innen – insbesondere in
69 korrekturlastigen Fächern einzusetzen

70

71 Weiterhin blicken wir kritisch auf die Verbeamtung als
72 Mittel zur Lösung des Lehrkräftemangels und fordern die
73 sozialdemokratischen Mitglieder des Abgeordnetenhaus-
74 es sowie des Senats in Berlin auf, alternative Maßnah-
75 men zu ergreifen, um das Solidarprinzip weiter zu stärken
76 und nicht zu schwächen!

77

78 Ziel unseres politischen Handelns muss es sein, die bes-
79 te Bildungsinfrastruktur zu ermöglichen, in der sich Ler-
80 nende und Lehrende gleichermaßen wohlfühlen und frei
81 entfalten können. Das setzt voraus, dass wir Widrigkei-
82 ten angehen und diese mit mutigen Ideen lösen. Dabei
83 lassen wir aber die Zukunft nicht aus dem Blick und ge-
84 stalten aktiv die Schule von morgen. Dazu gehört jedoch
85 auch, sich mit den gegenwärtigen Herausforderungen tie-
86 fer auseinanderzusetzen, um nicht die bequemste Ant-
87 wort zu geben, sondern die der Komplexität des Themas
88 entsprechende Lösung zu finden. Das kostet Kraft, Geduld
89 und politischen Willen. Wir Sozialdemokrat*innen wollen
90 das für eine moderne Bildung in Berlin aufbringen. Dazu
91 gehört auch die grundsätzliche Diskussion darüber, wel-
92 ches Bild wir vom Lehrer*innen-Beruf haben. Denn um ei-
93 ne moderne Bildung zu ermöglichen bedarf es einem mo-
94 dernen Verständnis des Lehrer*innen-Berufs. Dem sozial-
95 demokratischen Grundverständnis nach ist es unser An-
96 spruch, dass Arbeitnehmer*innen für ihre Interesse ein-
97 stehen und so die Arbeitsbedingungen entscheidend mit-
98 gestalten können - dabei darf die Schule keine Ausnahme
99 darstellen.

100

101 Ein besonderer Schritt, um das zu erreichen, stellt die Ab-
102 schaffung der vom Land Berlin vorgenommenen Verbe-
103 amtung von Lehrkräften im Jahr 2004 dar. Durch diese
104 Entscheidung konnte darüber hinaus dazu beigetragen
105 werden, die durch die Pensionierung entstandenen ho-

106 hen finanziellen Kosten für beamtete Lehrkräfte einzu-
107 sparen bzw. die Kosten für Pensionsansprüche nicht mehr
108 in die Zukunft zu verschieben. Neben diesen haushalts-
109 finanziellen Einsparungen schuf der Verbeamtungsstopp
110 zunehmende Erfolge im sozialpolitischen Bereich, die mit
111 den grundsätzlich reaktionären Dienstrecht einhergehen-
112 den Pflichten einer Verbeamtung brachen. Seither können
113 mehr Lehrkräfte für ihre Rechte streiken. Zudem führte
114 diese Entscheidung zu mehr Gleichheit im Lehrer*innen-
115 zimmer: die ungerechte Besserstellung von verbeamte-
116 ten Lehrkräften gegenüber ihren angestellten Kolleg*in-
117 nen sowie weiteren an den schulischen Einrichtungen ar-
118 beitenden Pädagog*innen konnte seitdem kontinuierlich
119 abgebaut werden.

120

121 Von den derzeit knapp 35.000 Lehrkräften in Berlin ist die
122 Hälfte angestellt. Darunter befinden sich seit einigen Jah-
123 ren nicht nur vollausgebildete bzw. mit der Lehrbefähig-
124 ung ausgewiesene Pädagog*innen, sondern Quereinstei-
125 ger*innen oder Lehrkräfte ohne Lehrbefähigung. Für die
126 Einstellung zum aktuellen Schuljahr bedeutete das, dass
127 unter den 2700 neuen Lehrkräften 1000 voll ausgebilde-
128 te Lehrkräfte waren. Bei den übrigen handelte es sich um
129 sehr unterschiedliche Arten von Quereinsteiger*innen, die
130 derzeit noch fortgebildet oder länger eingearbeitet wer-
131 den müssen. Diese Zahlen verdeutlichen, dass es im Falle
132 einer Wiedereinführung der Verbeamtung zu zwei grund-
133 sätzlichen Problemen kommen wird. Erstens können tau-
134 sende Berliner Lehrkräfte aufgrund ihrer körperlichen Ver-
135 fasstheit, ihres Alters oder mangels Erfüllung anderer be-
136 rufqualifizierender Voraussetzungen nicht verbeamtet
137 werden - ungeachtet ihrer seit Jahren geleisteten Arbeit.
138 Eine Verbeamtungswelle würde ihnen das Gefühl einer
139 Zwei-Klassen-Hierarchie am Arbeitsplatz geben, aus der
140 sie wegen äußerer Faktoren nicht herauskommen können.
141 Dieses Ohnmachtsgefühl darf eine sozialdemokratische
142 Bildungs- und Arbeitspolitik nicht zulassen!

143

144 Zweitens gefährdet die Wiedereinführung der Verbeam-
145 tung von Lehrkräften das Solidarprinzip. Der Grund da-
146 für liegt vor allem in der finanziellen Sonderstellung im
147 Bereich der Sozialleistungen von verbeamteten Lehrkräf-
148 ten. Diese erhalten im Krankheitsfall ihr volles Gehalt über
149 die gesamte Dauer, was auch die Zahlung über mehre-
150 re Jahre bedeuten kann. Für die angestellten Lehrkräfte
151 gelten dagegen die in anderen Berufen greifenden Rege-
152 lungen, wonach im Krankheitsfall der*die Arbeitgeber*in
153 sechs Wochen lang das Gehalt weiterzahlen muss. Da-
154 nach gibt es Krankengeld von der gesetzlichen Kranken-
155 kasse, das mit Einbußen in der Lohnhöhe in einem Zeit-
156 raum für dieselbe Erkrankung bis zu 78 Wochen ausge-
157 zahlt wird. Diese Benachteiligung bei gesundheitlichen
158 Problemen dürfen wir genauso wenig hinnehmen. Die An-
159 gleichung der Nettobezüge für angestellte Lehrkräfte wol-
160 len wir umsetzen und dazu den im Tarifvertrag mögli-

161 chen Rahmen für eine Zulage nutzen. Doch die finanzielle
162 Komponente reicht uns allein nicht aus. Daher streben wir
163 unbefristete Arbeitsverträge an, wodurch der gesicherte
164 Arbeitsplatz auch für angestellte Lehrkräfte ausnahms-
165 los umgesetzt wird. Mit diesen Maßnahmen stärken wir
166 gleichzeitig tarifliche Arbeitsverhältnisse unter Wahrung
167 weitreichender Arbeitnehmer*innen-Rechte (z.B. Streik-
168 recht). Die Verbeamtung stellt für uns aus diesem Grund
169 einen Rückschritt dar. Für uns sind Mitbestimmung und
170 Meinungsäußerung wesentliche Grundvoraussetzungen
171 einer gelingenden freien Gesellschaft. Die Verbeamtung
172 jedoch verfolgt ein antiquiertes und hierarchisches Ver-
173 ständnis vom Arbeitsverhältnis. Dem zugrunde liegt ei-
174 ne Treuepflicht zwischen Dienstherr*in und Beamte*in, wo-
175 durch die konkrete Tätigkeit in den Hintergrund rückt und
176 im wesentlichen nur die Amtsverleihung zählt. Dem dar-
177 aus erwachsenen Prinzip der Nichtbeteiligung an gemein-
178 schaftlichen Aufgaben gilt es entgegenzuwirken, denn
179 das Alimentationsprinzip (Versorgung von Beamten) be-
180 zieht sich eben pauschal auf das verliehene Amt und
181 nimmt diese Lehrkräfte aus der Verpflichtung, ihren An-
182 teil für das Gemeinwohl beizusteuern.

183

184 Ganz konkret würde die Herauslösung und Bevorzugung
185 von bestimmten Teilen *innerhalb* einer Berufsgruppe zu
186 Unmut, Frust und Unverständnis bei denjenigen führen,
187 die nicht davon profitieren. Gleicher Lohn für gleiche Ar-
188 beit darf nie nur ein Mantra bleiben, sondern braucht
189 praktische Umsetzung. Nicht zuletzt bedeutet die ursozi-
190 aldemokratische Forderung nach gleicher Entlohnung für
191 gleiche Arbeit auch gleiche Verpflichtungen für das sozia-
192 le Gefüge - besonders am Arbeitsplatz.

193

194 Doch nicht nur die aktuelle Beschäftigungssituation gilt
195 es mit hinreichenden Maßnahmen für angestellte Lehr-
196 kräfte zu verbessern, sondern auch Berlin als Ausbildungs-
197 standort attraktiver zu gestalten. Denn die Praxiserfah-
198 rung zählt zu den wichtigsten Momenten in der Lehr-
199 amtsausbildung. Gerade hier müssen Voraussetzungen
200 geschaffen werden, die die Lebenssituation von Einstei-
201 ger*innen berücksichtigt und ihnen einen angemesse-
202 nen Einstieg ins Berufsfeld ermöglicht. Das bedeutet: Le-
203 bensentwürfe individuell zu berücksichtigen. Die Mög-
204 lichkeit eines Referendariats in Teilzeit stellt dabei ei-
205 nen wichtigen, wenn auch nicht konsequent zu Ende ge-
206 dachten Schritt dar. Obwohl es die Möglichkeit seitens
207 des Landes Berlin gibt, den Vorbereitungsdienst in Teil-
208 zeit zu absolvieren, bestehen noch immer Ungleichheiten.
209 Zwar ist ein Teilzeit-Referendariat möglich, jedoch nur im
210 öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis. D.h. dass ei-
211 ne Teilzeitbeschäftigung für "Beamte auf Widerruf" nicht
212 gestattet wird, da beamtenrechtliche Vorschriften dem
213 entgegenstehen. So können Bewerber*innen in einem
214 öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis beschäftigt
215 werden, sind dann aber voll sozialversicherungspflichtig

216 und letztlich finanziell schlechter gestellt. Darüber hinaus
217 erhalten sie eine reduzierte Unterhaltsbeihilfe von 75%
218 des regulären Betrags. Gerade hier sollte eine Verände-
219 rung geschaffen werden, um Betroffenen eine maßgeb-
220 liche Unterstützung zu ermöglichen. Das bedeutet einer-
221 seits die Anhebung der Beiträge des Vorbereitungsdienst
222 in Teilzeit auf das Niveau der Vollzeit und andererseits die
223 vollständige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge
224 durch das Land Berlin.

225

226 Insgesamt werden wir den Übergang von Studienab-
227 schluss zu Referendariat bis hin zum Jobeinstieg stär-
228 ker begleiten und geeignete Maßnahmen einführen, um
229 lange Wartezeiten zwischen den einzelnen Stationen zu
230 verhindern sowie intensive Beratungsmöglichkeiten zu
231 schaffen. Da bislang keine aussagekräftigen Zahlen dar-
232 über vorliegen, wie viele Absolvent*innen vor oder nach
233 dem Referendariat einen Wechsel an eine andere Schu-
234 le in einem anderen Bundesland vornehmen, werden
235 wir eine landesweite Befragung durchführen. Diese soll
236 genauere Erkenntnisse liefern, welche Intentionen dem
237 Wechsel jeweils zugrunde gelegen haben. Mithilfe dieser
238 Befragung soll evaluiert werden, welche Intentionen ei-
239 nem Wechsel zugrunde liegen und inwiefern dieser durch
240 die Möglichkeiten auf Verbeamtung in anderen Bundes-
241 ländern beeinflusst wird. Unabhängig davon streben wir
242 eine strategische Zusammenarbeit mit Brandenburg an,
243 um über Wege zur erfolgreichen sowie nachhaltigen Lö-
244 sung des Lehrkräftemangels zu beraten und konkrete
245 Schritte zeitnah festzulegen.

246

247 Die Verbeamtung ist kein probates Mittel zur Lösung des
248 Lehrkräftemangels. Selbst in Bundesländern wie Bayern
249 oder Baden-Württemberg fehlt es an ausgebildeten Leh-
250 rer*innen. Ein Aktionismus, der die Verbeamtung in Berlin
251 aufgrund des Wettbewerbs zwischen den einzelnen Bun-
252 desländern heranzieht, verliert jedoch langfristig. Denn
253 anstatt das Thema Verbeamtung weiter als Allheilmittel
254 zu postulieren, sollten wir andere Hebel betätigten, um
255 die Situation nachhaltig zu verbessern. Diese liegen je-
256 doch weniger in der finanziellen Ausgestaltung, als an ei-
257 ner bundesweiten Strategie zur Verbesserung des Arbeits-
258 platzes Schule unter Berücksichtigung von Guter Arbeit
259 für die gesamte Bandbreite des pädagogischen Personals.

260