

17. März 2019

Beschluss der Fraktion DIE LINKE Berlin:

# Verbeamtung von Lehrkräften?

Die Notsituation, in der sich Berlin hinsichtlich des Lehrkräftebedarfs befindet, wird gegenwärtig als Begründung für die Wiedereinführung der Verbeamtung herangezogen.

Angestellte Lehrkräfte sind verbeamteten noch immer nicht gleichgestellt (in Bezug auf die Altersversorgung, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Einzahlung in die gesetzliche Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, den Familienzuschlag).

Hinzu kommt, dass Berlin das einzige Bundesland ist, das nicht verbeamtet, was als Wettbewerbsnachteil angesehen wird.

Seit September 2018 äußern sich maßgebliche Vertreter\*innen der SPD immer wieder in der Presse pro Verbeamtung, mit der Begründung, dass bis zu 400 Lehrkräfte pro Jahr wegen der Nichtverbeamtung Berlin verlassen würden.

## 1. Was sagt der Koalitionsvertrag?

Unter dem Abschnitt „Gute Bezahlung in Landes- und Tochterunternehmen“ (S. 141f) trifft er eine eindeutige Aussage:

„Die Koalition spricht sich grundsätzlich für den Vorrang von Angestelltenverhältnissen vor Beamtenverhältnissen aus. Neue Beamtenverhältnisse sollen nur dort eingegangen werden, wo es aus hoheitlichen Gründen erforderlich ist.“

## 2. Begründung für das Nein der Linksfraktion

- **Hoheitliche Aufgaben:** Grundlage ist Art. 33 Abs. 4 GG. Das Staatswesen übt bei der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben hoheitliche Gewalt aus, Lehrkräfte nehmen aber keine Aufgaben mit potenziell zwangsbewehrter Gewalt wahr. Hoheitliche Aufgaben werden maximal von Schulleitungen wahrgenommen.

Deshalb wurde im Jahr 2004 das Landesbeamtenrecht in Berlin per Beschluss des Abgeordnetenhauses (Drucksache 15/1983) geändert. Der Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses erfolgte einstimmig.

- **Behebung der Notlage wegen fehlender qualifizierter Lehrkräfte**

In Berlin fehlen sehr viele Erzieher\*innen: Wieso will diese eigentlich niemand verbeamteten?

Ähnliches gilt für Sozialarbeiter\*innen, die noch dazu zum Beispiel in Jugendämtern durchaus hoheitliche Aufgaben erfüllen (z.B. Zwangseinweisungen von Kindern und Jugendlichen in Heime). Nur wenige von ihnen sind verbeamtet.

In allen Bundesländern gibt es trotz Verbeamtung mittlerweile in unterschiedlicher Größenordnung fehlende Lehrkräfte (eklatant z.B. in NRW mit 3700 nicht besetzten Stellen am 24.8.2018, Aachener Nachrichten).

- **Schwächung der Solidargemeinschaft**

Eine Verbeamtung in der zu erwartenden Größenordnung schwächt die Solidargemeinschaft, denn den Sozialversicherungssystemen (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) werden überdurchschnittliche Einzahler\*innen entzogen. Damit wird deren finanzielle Basis geschwächt.

- **Neue Gerechtigkeitslücke**

Die bisher bekannten Überlegungen gehen nur von einer Verbeamtung neu einzustellender Lehrkräfte aus. Dadurch würde eine neue Gerechtigkeitslücke entstehen.

**Die Linke müsste selbstverständlich gleiches Recht für alle fordern!**

Da jetzt 15 Jahre lang nicht mehr verbeamtet wurde, würden sich die Kosten entsprechend überdimensional erhöhen.

Sollten die bis 50 Jahre alten Lehrkräfte, die sich verbeamteten lassen wollten, dies erreichen, müssten für die zurückliegenden drei Jahre alle Einzahlungen in Krankenversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung aus dem Solidartopf zurückgezahlt werden.

Alle etwa 5000 Lehrkräfte, die über 50 Jahre alt sind, dürften nicht verbeamtet werden. Das würde einige betreffen, bei denen der Eintritt in den Schuldienst erst im höheren Lebensalter erfolgte, auch weil sie erst spät das 1. Staatsexamen erwarben. Davon betroffen wären auch Quereinsteigende, die erst in den letzten Jahren berufsbegleitend ein zweites Fach studier(t)en, ein Großteil der in der DDR

ausgebildeten Lehrer unterer Klassen (LuKer) sowie die Lehrkräfte, die aus gesundheitlichen Gründen ausgeschlossen werden.

Gegenwärtig wird bei SenFin an einer Senkung der Altersgrenze für die Verbeamtung auf 47 beziehungsweise 45 Jahre gearbeitet. Damit würde sich die Zahl derer, die nicht mehr verbeamtet werden könnten, nochmals erheblich erhöhen. Die jetzige Mehrklassengesellschaft in den Lehrerzimmern würde sich fortsetzen.

- **Erhöhung der Kosten**

Je nach Berechtigung würden die Kosten für die Verbeamtung um mindestens 10-15 Prozent steigen (Aussage M. Kollatz, Januar 2019, rbb 24) und bei Schließen der Gerechtigkeitslücken noch deutlich mehr.

- **Ausbildungszahlen**

Eine Verbeamtung erhöht nicht die Zahl der ausgebildeten Lehrkräfte. Nur Berlin hat bisher die Anzahl der Studienplätze verdoppelt (jetzt ziehen wohl auch Brandenburg und Bayern nach), obwohl in allen Bundesländern in den letzten 20 Jahren in Größenordnungen Studienplätze abgebaut wurden und der Bedarf in allen Bundesländern deutlich steigt. Berlin bildet also für den erhöhten Bedarf im Bund mit aus, da viele, die auf Lehramt studieren wollen, in ihrem eigenen Bundesland keinen Studienplatz bekommen. In Berlin gibt es außerdem das Problem, dass die Diskrepanz zwischen Studienaufnahme und Studienabschluss zu hoch ist.

### 3. Aufräumen mit Mythen

#### **Mythos 1: Verbeamtung ist für das Land billiger oder zumindest kostengleich**

Ja, zunächst ist ein Beamter rund 25 Prozent billiger als ein Tarifbeschäftigter (60 : 80 Tausend Euro).

Nicht berücksichtigt sind dabei Beihilfezahlungen. Für die 14 000 aktiven Beamt\*innen im Schulbereich wurden in 2018 rund 40 Mio. Euro an Beihilfe gezahlt, (also 2.800 € pro Person), für die rund 20.000 pensionierten Lehrkräfte wurden gut 110 Mio. Euro gezahlt (5.500 € pro Person). Hinzu kommen längere Zahlungen im Krankheitsfall. Beides erhöht die Kosten für die Beamt\*innen.

Noch besteht ein Besoldungsrückstand gegenüber dem Bundesdurchschnitt. Rot-Rot-Grün hat deshalb beschlossen, diesen bis zum Ende der Legislaturperiode abzubauen. Auch das erhöht die Kosten für Beamt\*innen um etwa 180 Mio. Euro pro Jahr.

Zusätzlich müssen für jede/n Beamt\*in weitere 60 - 70 Prozent der Jahresbesoldung (36 - 42 Tausend Euro pro Jahr) „zurückgelegt“ werden: Knapp 60 Prozent Ruhegehaltssatz und rund 10 Prozent für Beihilfezahlungen.

Selbst wenn man unterstellt, dass die Pensionszeit kürzer ist als die aktive Zeit – das wird immer teurer. Hinzu kommt die Rente für Witwen und Witwer im Besoldungsrecht.

„Die Pensionsregelung für Beamte ist ein deutlich teureres System, das zeigen auch alle Rechnungen.“ Es gehe um rund 15 bis 20 Prozent, die die öffentliche Hand mehr aufwenden müsse. Das, sagt Finanzsenator Matthias Kollatz, sei auch einer der Gründe, warum die Verbeamtung in Berlin einst beendet wurde. (Januar 2019, rbb24)

Rückzahlung von Einzahlungen in die Arbeitslosenversicherung würden nur für die letzten drei Jahre erfolgen. Zusätzliche Kosten für den Ausgleich der Gerechtigkeitslücke würden entstehen.

## **Mythos 2: Masterabsolvent\*innen verlassen in Scharen wegen fehlender Verbeamtung die Stadt, ebenso junge Lehrkräfte, die in Berlin ihr Referendariat abgeschlossen haben**

Bildungssenatorin Sandra Scheeres soll am 25.2.2019 neue Zahlen verkündet haben: Mehr als 20 Prozent der Absolvent\*innen von Berliner Hochschulen mit Lehramtsmaster machten ihr Referendariat in anderen Bundesländern. Die Zahl der Bewerber\*innen aus anderen Bundesländern sei rückläufig: Sie sank von 520 im Jahr 2014 auf 430, während die Zahl der „Abgänge und Kündigungen“ seit 2014 von 300 auf 470 und zuletzt sogar auf 650 gestiegen sei. „Somit betrage der jährliche Verlust in Folge der Nichtverbeamtung aktuell circa 450 Personen“, schlussfolgerte Scheeres. (Tagesspiegel 25.2.19)

Es ist unbekannt, wie viele der oben genannten Absolvent\*innen nicht aus Berlin sind und einfach wieder „nach Hause“ gehen. In allen Bundesländern steigt der Bedarf, so dass Bewerbungen von Lehrkräften aus anderen Bundesländern aus dem Grund, dass sie dort keine Stelle bekommen, ausfallen.

Es sind mehrere Fälle bekannt, bei denen die Ursachen für die „Berlinflucht“ in „verhinderndem Verhalten“ der Verwaltung (SenBild, SenFin) und veränderbaren Regelungen zu verorten sind.

### **Es gibt keine Berlinflucht von jungen Lehrkräften!**

Die Antwort der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie auf eine Schriftliche Anfrage (Drucksache 18/17857) von Regina Kittler widerlegt deutlich die immer wieder in

der Öffentlichkeit und in Medien geäußerte Behauptung, dass junge Lehrkräfte aus Berlin massenhaft in andere Bundesländer abwandern.

Dieser Behauptung widersprechen folgende Fakten:

- Seit August 2013 differieren die Bewerbungen auf ein Referendariat zwar um bis 350 schwankend zwischen 1400 und 1050 (seit 2016 etwa gleichbleibend), sind aber noch immer dreifach bis doppelt so hoch wie die aufgenommenen Referendar\*innen.
- Seit 2014 soll es laut der Senatsverwaltung für Bildung keine Zulassungsbeschränkungen mehr geben, sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind. Angesichts des Lehrkräftemangels ist deshalb aber unklar, aus welchen Gründen noch immer nur die Hälfte der Bewerber\*innen angenommen wird. Aus der Senatsverwaltung für Bildung wird als Begründung die Mehrfachbewerbung angegeben.
- In Berlin gibt es seit 2016 einen Anstieg der Abschlüsse Lehramtsstudierender um bis zu 450 pro Jahr, hinzu kommen die Abschießenden im Quereinstieg mit einem Anstieg von etwa 40 im Jahre 2013 auf etwa 400 in 2018.
- Die vielfach in der Öffentlichkeit verbreiteten Annahmen der Berlinflucht von Lehrkräften nach dem 2. Staatsexamen können ebenfalls mit der Antwort auf die Anfrage deutlich zurückgewiesen werden. 75 – 80 Prozent von ihnen wollen in Berlin bleiben und bewerben sich.
- Unklar ist allerdings wiederum, wieso nur 80 % von ihnen in Berlin eingestellt werden. Auch hier verlautet aus Senatskreisen, das läge an Mehrfachbewerbungen.
- Die Bewerbungen von Absolvent\*innen aus dem landeseigenen Vorbereitungsdienst sind bei jährlichen Schwankungen nicht zurückgegangen.
- Die Bewerbungen von Absolvent\*innen des Vorbereitungsdienstes aus anderen Bundesländern haben gegenüber 2013 (423) deutlich zugenommen (2018: 762).

Es wird immer wieder behauptet, dass besonders viele junge Lehrkräfte aus Berlin nach Brandenburg abwandern. Auch das kann mit Zahlen widerlegt werden: Von den zum Schuljahr 2018/19 in Brandenburg erfolgten 375 unbefristeten Neueinstellungen direkt aus dem Vorbereitungsdienst kommen nur 36 aus Berlin und 47 aus anderen Bundesländern.

### **Mythos 3: Die Verbeamtung löst den Lehrkräftemangel**

Nach einer offiziellen Prognose soll die Zahl der Schüler\*innen bis 2030 bundesweit um 278.000 auf 11,2 Millionen steigen. Das wären über zwei Prozent mehr als 2016 (Kulturministerkonferenz, Mai 2018). In Berlin soll die Zahl der Schüler\*innen um 118.000 steigen.

Alle Bundesländer haben einen Lehrkräftemangel! Ähnlich wie Berlin vor allem im Grundschulbereich, wovon jetzt sogar Bayern erreicht wird. Viele deutschen Großstädte mit hohem Bevölkerungswachstum und große ländliche Gebiete haben Lehrkräftemangel.

Alle anderen Bundesländer verbeamten! Warum haben sie die gleichen Probleme?

Beispiel Sachsen: Obwohl im März 2018 in Sachsen verkündet wurde, dass die Lehrkräfte bis zu einem Alter von 42 Jahren für einen zunächst festgelegten Zeitraum von fünf Jahren verbeamtet werden, hat sich die Lage bisher nicht entspannt. 870 Lehrkräfte bewarben sich zum Schuljahr 2018/19 auf 1100 ausgeschriebene Stellen, 71 Beamt\*innen wechselten statuswährend nach Sachsen. 75 Prozent der Lehrkräfte sind Angestellte.

In Thüringen konnten trotz Wiederverbeamtung nur 90 Prozent der Stellen besetzt werden. 81 Prozent der Lehrkräfte sind Angestellte.

#### **Mythos 4: Nur Berlin hat so viele Quereinsteiger\*innen**

Das ist völlig aus der Luft gegriffen! Die Anzahl der Quer- beziehungsweise Seiteneinsteiger\*innen steigt in fast allen Bundesländern.

Zum Schuljahr 2018/19 waren von den Neueinstellungen zum Beispiel in Brandenburg 41 Prozent, in Mecklenburg-Vorpommern 30 Prozent und in Sachsen 27 Prozent Quer- beziehungsweise Seiteneinsteiger\*innen.

### **4. Das Lehrkräfteproblem kann anders gelöst werden!**

Berlin befindet sich hinsichtlich fehlender qualifizierter Lehrkräfte nicht nur in einer Mangelsituation, sondern in einer Notlage. Die Situation war vor dem neuen Schuljahr mehr als schwierig, auch wenn alle Stellen besetzt wurden, wenn auch zu 50 Prozent mit Quereinsteiger\*innen. Dem müssen wir akut und strukturell begegnen. Grundsätzliche Lösungen müssen gefunden werden, denn auch für die nächsten Schuljahre ist ein gleichbleibend hoher Bedarf sicher prognostiziert.

Mit einem „Weiter so“ geht es nicht.

Die Linke unterbreitet mit diesem Papier Vorschläge, die zu einer Änderung beitragen könnten.

Wir müssen mehr möglich machen, neu denken und notfalls auch Verwaltungsregeln oder gesetzliche Grundlagen ändern. Und das schnell. Schaffen wir die Beseitigung des Lehrkräftemangels nicht, müssen wir über rot-rot-grüne Bildungsprojekte nicht mehr reden.

## Vorschläge zur Beseitigung des Lehrkräftemangels

Die Linksfraktion Berlin hat, auch nach Beratung mit Schulleiter\*innen und Gewerkschaftsvertreter\*innen, viele Vorschläge, die es zu diskutieren gilt.

Dabei haben sich folgende Schwerpunkte ergeben, die, für gut befunden, so schnell wie möglich umgesetzt werden müssen:

1. Weitere Angleichung der Bedingungen für Angestellte an die der Beamt\*innen, indem die Gerechtigkeitslücken weiter geschlossen werden. Dabei sollten alle Möglichkeiten des geltenden Tarifvertrages ausgenutzt werden (Zulagen).
2. Bewerbung und Einstellung von Lehrkräften müssen durch die Senatsbildungsverwaltung koordiniert und kontrolliert werden. Dabei muss es Instrumente der Qualitätssicherung für Verwaltungshandeln geben. Alle in Regionalverbänden nicht vermittelten Bewerber\*innen, die die Anforderungen erfüllen, müssen eine Beratung und Weitervermittlung bekommen. Dabei muss auch eine Einstellung möglich sein, die ohne das Durchlaufen des jetzt herrschenden Castingverfahrens in den Regionalverbänden erfolgt. Ob das von den Beteiligten sehr kritisch bewertete Castingverfahren beendet werden soll, muss diskutiert und entschieden werden. Es soll eine Clearingstelle zur Unterstützung von Bewerber\*innen und Vermittlung bei Konflikten geschaffen werden.
3. Für alle Schulen sollte nach Schulart und Bezirken gegliedert der Einstellungsbedarf in einem Onlineportal veröffentlicht und ständig aktualisiert werden. Bewerbungen sollten auch direkt für eine Schule möglich sein. Bei Einstellungen, die nicht der von den Bewerber\*innen bevorzugten oder der Ausbildung entsprechenden Schulart entsprechen, muss eine bindende Wechselmöglichkeit angeboten und vereinbart werden können. Einstellungen müssen permanent und nicht nur zum Schulhalbjahr möglich sein.
4. Es müssen Verbesserungen für Referendar\*innen erreicht werden (Referendariatsorganisation (besonders für die Durchführung der Fachseminare); Verkürzungsmöglichkeit des Referendariats bei entsprechender Leistung; Veränderung der Einstellungszeiträume; Bewerbung & Ausdehnung des berufsbegleitenden Referendariats; Möglichkeit vom Referendariat in Teilzeit und deutliche Erhöhung der Bezahlung).
5. Verhandlungen mit den Hochschulen sind mit dem Ziel zu führen, dazu beizutragen, Berlin schnell und besser mit Lehrkräften zu versorgen (Semesterorganisation, Erhöhung der Abschlussquote, Stipendien, Zusatzstudium auf Lehramt für Masterabsolvent\*innen mit Methodik-, Pädagogik-, Psychologie- u.a. -inhalten und Praxisanteil).
6. Einstellung von Bachelorabsolvent\*innen (auch, aber nicht zwingend mit berufsbegleitendem Einfachstudium im Master) zur Entlastung und Unterstützung von Lehrkräften (Einsatzprofile für den Bachelor auf Lehramt schaffen).
7. Veränderungen in den Werbekampagnen auch durch Wertschätzungskampagnen.

8. Multiprofessionelle Teams durch die Einstellung von allen notwendigen Sozialpädagog\*innen und Schulsozialarbeiter\*innen, pädagogischen Unterrichtshilfen, IT-Fachleuten, Verwaltungsleiter\*innen, Werkstattmeister\*innen, Laborant\*innen, Assistent\*innen sowie von Gesundheitspersonal schaffen. Das wird zur Qualitätsverbesserung der Bildung und zur Entlastung der Lehrkräfte beitragen.
9. Die Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte in Berlin müssen attraktiver gemacht werden. Dazu gehören eigene Arbeitsplätze, Entlastungen, gute Lehrbedingungen auch durch die Schulbau- und Schulsanierungsoffensive sowie die Verbesserung des Gesundheitsmanagements und der technischen Ausstattung usw. Wenn die Arbeitskräftesituation es wieder hergibt, darf auch die Reduzierung der Wochenarbeitszeit kein Tabu mehr sein.

*(aktualisiert 28. März 2019)*