

**Antrag 46/I/2026 Jusos LDK
Weg mit der Verbeamtung von Lehrkräften**

Beschluss:

Die Verbeamtung von Lehrkräften wird seit Jahren als Garant für Stabilität, Loyalität und Qualität im Schulsystem verkauft, ist in Wahrheit aber eine falsche Sicherheit, die strukturelle Probleme verdeckt und neue Ungerechtigkeiten erzeugt. Empirische Studien zur Unterrichtsqualität zeigen keinen belastbaren Nachweis, dass verbeamtete Lehrkräfte besseren Unterricht machen als angestellte – Unterschiede in der Wirksamkeit hängen vielmehr mit professioneller Kompetenz, Arbeitsbedingungen und Unterstützungssystemen zusammen, nicht mit dem Status. Gleichzeitig zementiert der Beamtenstatus eine Zweiklassengesellschaft im Lehrerzimmer: Verbeamtete Kolleg*innen erhalten deutlich höhere Pensionen bei gleicher Arbeit, während angestellte Lehrkräfte dauerhaft schlechter gestellt sind, obwohl sie den gleichen Belastungen und Anforderungen im Schulalltag ausgesetzt sind. Parallel dazu erleben viele angestellte Lehrkräfte – vor allem Quereinsteiger*innen und Vertretungskräfte – unsichere Kettenbefristungen, die der angeblichen „Sicherheit“ verbeamteter Kolleg*innen diametral gegenüberstehen und eine neue Form prekärer Beschäftigung im öffentlichen Dienst etablieren.

Lebenslang safe? Verbeamtung blockiert Entwicklung und Fairness

Diese „Sicherheit“ ist in mehrfacher Hinsicht trügerisch. Für viele Lehrkräfte bedeutet der Beamtenstatus vor allem eine lebenslange, kaum antastbare Stellung: Wer „drin“ ist, ist sicher – unabhängig davon, wie sich Unterrichtsqualität und Engagement entwickeln. Das ist besonders fatal, wenn Schulen gleichzeitig mit Digitalisierung, wachsender Heterogenität, Inklusion und der Aufgabe der Demokratiebildung konfrontiert sind. Während verbeamtete Lehrkräfte strukturell übergeschützt sind, bleiben angestellte Kolleg*innen oft über Jahre in unsicheren befristeten Verträgen, was die Spaltung im Kollegium vertieft und die gemeinsame professionelle Entwicklung erschwert. Hinzu kommt, dass die Verbeamtung nicht nur gegenüber angestellten Lehrkräften, sondern auch gegenüber der übrigen Gesellschaft ein massives Gerechtigkeitsproblem darstellt. Verbeamtete Lehrkräfte beziehen im Ruhestand durchschnittlich deutlich höhere Versorgungsbezüge als vergleichbare Angestellte in der gesetzlichen Rentenversicherung – oft mit Netto-Unterschieden von mehreren hundert Euro im Monat, die sich über die Rentenphase zu sechsstelligen Summen addieren. Diese Differenzen entstehen nicht aus „Mehrleistung“, sondern aus einem rechtlichen Sonderstatus, der über Steuern und damit von allen Bürger*innen finanziert wird. Sie verstärken den Eindruck einer privilegierten Gruppe im öffentlichen Dienst und untergraben die Akzeptanz notwendiger Reformen der gesetzlichen Rente. Besonders widersprüchlich ist, dass ausgerechnet Lehrkräfte, die mit ihren Schüler*innen Gerechtigkeit, Gleichheit und Solidarität thematisieren sollen, in einem System arbeiten, das intern massive Ungleichbehandlungen reproduziert – zwischen Beamten und Angestellten, zwischen sicheren und befristeten Stellen. Der Beamtenstatus reduziert zudem die Flexibilität im System. Verbeamtete Lehrkräfte sind faktisch an ihr Bundesland als Dienstherrn gebunden; ein Wechsel in ein anderes Land ist formal möglich, aber in der Praxis kompliziert und oft mit Unsicherheit verbunden. So werden Lehrkräfte durch Statusrecht territorial „festgenagelt“, statt dass Länder durch gute Arbeitsbedingungen und attraktive Schulen miteinander in einem fairen Wettbewerb um Fachkräfte stehen. Ein angestelltenbasiertes System würde Mobilität deutlich erleichtern: Lehrkräfte könnten leichter zwischen Ländern, Schulformen oder auch in andere pädagogische oder wissenschaftliche Felder wechseln und ebenso leichter zurückkehren. Eine solche Flexibilisierung kommt auch den Schulen zugute, weil Erfahrungsaustausch und berufliche Biografien nicht länger durch Statusgrenzen begrenzt werden.

Rechtsextreme im Schuldienst? Beamtenstatus erschwert Konsequenzen und verhindert Demokratiebildung

Besonders problematisch ist der Umgang mit rechtsextremen oder klar antidemokratisch agierenden Lehrkräften. Das beamtenrechtliche System macht es hier ausgesprochen schwer, konsequent zu reagieren. Selbst bei massiven Verstößen gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung, rassistischen Äußerungen oder offener Nähe zu rechtsextremen Organisationen sind Entlassungsverfahren langwierig, komplex und oft nur mit großem juristischem Aufwand erfolgreich. Das ist demokratiepolitisch brisant: Personen, die aktiv gegen die Werte des Grundgesetzes arbeiten, profitieren im Beamtenstatus von einem zusätzlichen Schutzschirm. Prominente Beispiele aus dem öffentlichen Diskurs um rechtsextreme Ex-Lehrkräfte, die später in

Politik und Öffentlichkeit auftreten, verdeutlichen das Dilemma: Was passiert, wenn solche Akteure versuchen, in den Schuldienst zurückzukehren? Ein Angestelltenstatus mit klaren arbeitsrechtlichen Regelungen und einem konsequent angewandten Bekenntnis zu Antidiskriminierung und Demokratie würde hier mehr Handlungsfähigkeit schaffen. Wer sich nachweislich und dauerhaft gegen die Grundwerte stellt, kann mit arbeitsrechtlichen Mitteln schneller und transparenter aus dem Dienst entfernt werden, ohne dass ein beamtenrechtlicher Sonderstatus zusätzliche Hürden errichtet. Ein weiterer, oft unterschätzter Aspekt ist das Spannungsverhältnis zwischen Beamtenstatus und politischer Bildungsaufgabe. Lehrkräfte sind laut Beutelsbacher Konsens und Frankfurter Erklärung zur politischen Bildung verpflichtet, politische Kontroversen im Unterricht sichtbar zu machen, Schüler*innen zur Artikulation eigener Interessen zu befähigen und demokratiefeindlichen Positionen aktiv entgegenzutreten. Gleichzeitig unterliegen verbeamtete Lehrkräfte einem beamtenrechtlichen Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot in politischer Betätigung, das formal ihre öffentliche politische Artikulation begrenzt und in der Praxis zu Verunsicherung führt, was sie sagen und tun dürfen. Ein Angestelltenstatus mit den üblichen arbeitsrechtlichen Pflichten, aber ohne spezielles beamtenrechtliches Mäßigungsgebot, wäre hier stimmiger: Lehrkräfte wären weiterhin an Verfassung und Schulgesetze gebunden, könnten aber politische Bildung und Demokratieförderung klarer, angstfreier und professionell ausüben – und zugleich könnte der Staat bei eindeutig demokratiefeindlichem Verhalten konsequenter einschreiten.

Boomer-Pensionen vs. volle Klassen: Verbeamtung als „Game Over“ für unsere Schulen?

Auch finanzpolitisch ist die Verbeamtung von Lehrkräften kein tragfähiges Modell. Die Pensionslasten für Beamte im öffentlichen Dienst steigen durch den demografischen Wandel deutlich an, und ein erheblicher Anteil dieser Ausgaben entfällt auf ehemalige Lehrkräfte, die die größte Gruppe unter den Versorgungsempfänger*innen bilden. In den nächsten Jahren werden die Ausgaben für Beamtenpensionen deutlich steigen, weil die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand treten. Dies trifft die Länderhaushalte besonders hart, die Schulfinanzierung und Beamtenversorgung gleichzeitig schultern müssen. Die Verbeamtung von Lehrkräften bindet damit langfristig Mittel, die dringend für Qualitätsverbesserungen im laufenden Schulbetrieb benötigt würden: kleinere Klassen, multiprofessionelle Teams, moderne Gebäude, Digitalisierung, Fortbildung sowie bessere Unterstützungssysteme, damit angestellte Lehrkräfte schnell entfristet werden können, statt in Kettenbefristungen zu verharren. In der deutschen Diskussion wird hingegen häufig so getan, als sei die Verbeamtung notwendig, um den Lehrkräftemangel zu bekämpfen und den Beruf attraktiv zu halten. Tatsächlich kämpfen Länder mit und ohne Verbeamtung mit massiven Rekrutierungsproblemen. Ursache sind vor allem hohe Arbeitsbelastung, große Klassen, unzureichende Unterstützungssysteme, mangelnde Planbarkeit von Arbeitszeiten und eine Politik, die über Jahre auf Sparen statt Investieren gesetzt hat. Ein sicherer Status kompensiert diese Defizite allenfalls teilweise und kurzfristig, erzeugt aber langfristig Fehlanreize: Solange Verbeamtung der primäre Attraktivitätsfaktor bleibt – statt gute Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und faire Bezahlung –, wird das System strukturell träge bleiben. Zudem bleibt das Befristungsproblem ungelöst: Wer nicht verbeamtet wird, erlebt weiterhin Unsicherheit, statt durch ein gutes Angestelltenmodell zügig in verlässliche unbefristete Stellen zu kommen. Dem gegenüber stehen internationale Beispiele, die zeigen, dass gute Schulen und attraktive Lehrberufe auch ohne Beamtenstatus möglich sind. In skandinavischen Ländern wie Schweden, Dänemark oder Finnland sind Lehrkräfte in der Regel Angestellte. Diese Systeme sind so gestaltet, dass alle Berufsgruppen – einschließlich ehemals beamtenähnlicher Tätigkeiten – in denselben Sicherungsmechanismen vorkommen. Lehrkräfte haben so planbare, angemessene Altersversorgungen, ohne einen Sonderstatus zu benötigen, und der Status als Angestellte ermöglicht gleichzeitig eine stärkere Kopplung von Beschäftigung an Qualifikation, Weiterentwicklung und Schulqualität. Dort ist der Lehrberuf attraktiv, weil Arbeitsbedingungen, kollegiale Kulturen und Professionalisierung im Vordergrund stehen – nicht ein rechtlicher Status.

Berlin als Bildungs-Pionier: Abschaffung starten und bundesweit voranlegen!

Für Berlin als Land mit besonderem Reformspielraum bedeutet das: Berlin kann und sollte Vorreiter werden, indem es die Verbeamtung für neue Lehrkräfte beendet, auf ein attraktives, tariflich gut geregeltes Angestelltenmodell umstellt, frühzeitige Entfristung zur Regel macht und parallel eigene Bausteine kapitalgedeckter Zusatzversorgung erprobt. So kann das Land zeigen, dass ein modernes, gerechtes Lehrkräftebeschäftigungssystem ohne Beamtenstatus möglich ist, das Bildungsqualität ebenso stärkt wie soziale Sicherheit, Flexibilität und demokratische Handlungsfähigkeit – und als Modell für eine spätere bundesweite Reform dienen.

Daher fordern wir:

- Die Abschaffung der Verbeamtung für neu eingestellte Lehrkräfte in Berlin.
- Die Umstellung auf unbefristete, tariflich abgesicherte Angestelltenverhältnisse mit attraktiven Gehältern, welche sicherstellen, dass nicht verbeamtete Lehrkräfte durchschnittlich ein genauso hohes Einkommen in der Lebenszeit erhalten wie Verbeamtete und zügiger Entfristung statt Kettenbefristungen.
- Die Entwicklung eines Berliner Modells tariflicher Zusatzversorgung für Lehrkräfte als Baustein einer einheitlichen, statusunabhängigen Alterssicherung.
- Gesetzlichen Bestandsschutz für bereits verbeamtete Lehrkräfte und gleichzeitig den schrittweisen Aufbau von Versorgungsfonds zur Finanzierung der bestehenden Pensionslasten.
- Den Ausbau guter Arbeitsbedingungen als zentralen Attraktivitätsfaktor: kleinere Klassen, multiprofessionelle Teams, verbindliche Entlastungs- und Fortbildungsstrukturen sowie verlässliche Arbeitszeitregelungen statt Statusprivilegien.
- Die Klarstellung, dass politische Bildungsaufgaben durch einen Angestelltenstatus ohne beamtenrechtliches Mäßigungsgebot besser unterstützt werden, und entsprechende Anpassung der schulrechtlichen Vorgaben zur Rolle von Lehrkräften in der Demokratiebildung.

Die Schaffung klarer arbeitsrechtlicher Instrumente, mit denen rechtsextreme und eindeutig antidemokratisch agierende Lehrkräfte schneller und transparenter aus dem Schuldienst entfernt werden können, anstatt sie durch einen besonderen Status zusätzlich zu schützen.

Überweisen an

AfB