

Antrag 46/I/2026**Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Weg mit der Verbeamtung von Lehrkräften**

1 Die Verbeamtung von Lehrkräften wird seit Jahren als Ga-
2 rant für Stabilität, Loyalität und Qualität im Schulsystem
3 verkauft, ist in Wahrheit aber eine falsche Sicherheit, die
4 strukturelle Probleme verdeckt und neue Ungerechtigkei-
5 ten erzeugt. Empirische Studien zur Unterrichtsqualität
6 zeigen keinen belastbaren Nachweis, dass verbeamtete
7 Lehrkräfte besseren Unterricht machen als angestellte –
8 Unterschiede in der Wirksamkeit hängen vielmehr mit
9 professioneller Kompetenz, Arbeitsbedingungen und Un-
10 terstützungssystemen zusammen, nicht mit dem Status.
11 Gleichzeitig zementiert der Beamtenstatus eine Zweiklas-
12 sengesellschaft im Lehrerzimmer: Verbeamtete Kolleg*in-
13 nen erhalten deutlich höhere Pensionen bei gleicher Ar-
14 beit, während angestellte Lehrkräfte dauerhaft schlech-
15 ter gestellt sind, obwohl sie den gleichen Belastungen
16 und Anforderungen im Schulalltag ausgesetzt sind. Par-
17 allel dazu erleben viele angestellte Lehrkräfte – vor allem
18 Quereinsteiger*innen und Vertretungskräfte – unsichere
19 Kettenbefristungen, die der angeblichen „Sicherheit“ ver-
20 beamteter Kolleg*innen diametral gegenüberstehen und
21 eine neue Form prekärer Beschäftigung im öffentlichen
22 Dienst etablieren.

23

**24 Lebenslang safe? Verbeamtung blockiert Entwicklung
25 und Fairness**

26

27 Diese „Sicherheit“ ist in mehrfacher Hinsicht trügerisch.
28 Für viele Lehrkräfte bedeutet der Beamtenstatus vor al-
29 lem eine lebenslange, kaum antastbare Stellung: Wer
30 „drin“ ist, ist sicher – unabhängig davon, wie sich Unter-
31 richtsqualität und Engagement entwickeln. Das ist beson-
32 ders fatal, wenn Schulen gleichzeitig mit Digitalisierung,
33 wachsender Heterogenität, Inklusion und der Aufgabe der
34 Demokratiebildung konfrontiert sind. Während verbeam-
35 tete Lehrkräfte strukturell übergeschützt sind, bleiben an-
36 gestellte Kolleg*innen oft über Jahre in unsicheren be-
37 fristeten Verträgen, was die Spaltung im Kollegium ver-
38 tieft und die gemeinsame professionelle Entwicklung er-
39 schwert. Hinzu kommt, dass die Verbeamtung nicht nur
40 gegenüber angestellten Lehrkräften, sondern auch gegen-
41 über der übrigen Gesellschaft ein massives Gerechtig-
42 keitsproblem darstellt. Verbeamtete Lehrkräfte beziehen
43 im Ruhestand durchschnittlich deutlich höhere Versor-
44 gungsbezüge als vergleichbare Angestellte in der gesetz-
45 lichen Rentenversicherung – oft mit Netto-Unterschieden
46 von mehreren hundert Euro im Monat, die sich über die
47 Rentenphase zu sechststelligen Summen addieren. Diese
48 Differenzen entstehen nicht aus „Mehrleistung“, sondern

49 aus einem rechtlichen Sonderstatus, der über Steuern und
50 damit von allen Bürger*innen finanziert wird. Sie verstär-
51 ken den Eindruck einer privilegierten Gruppe im öffent-
52 lichen Dienst und untergraben die Akzeptanz notwendi-
53 ger Reformen der gesetzlichen Rente. Besonders wider-
54 sprüchlich ist, dass ausgerechnet Lehrkräfte, die mit ih-
55 ren Schüler*innen Gerechtigkeit, Gleichheit und Solidari-
56 tät thematisieren sollen, in einem System arbeiten, das in-
57 tern massive Ungleichbehandlungen reproduziert – zwi-
58 schen Beamten und Angestellten, zwischen sicheren und
59 befristeten Stellen. Der Beamtenstatus reduziert zudem
60 die Flexibilität im System. Verbeamtete Lehrkräfte sind
61 faktisch an ihr Bundesland als Dienstherrn gebunden; ein
62 Wechsel in ein anderes Land ist formal möglich, aber in der
63 Praxis kompliziert und oft mit Unsicherheit verbunden.
64 So werden Lehrkräfte durch Statusrecht territorial „fest-
65 genagelt“, statt dass Länder durch gute Arbeitsbedingun-
66 gen und attraktive Schulen miteinander in einem fairen
67 Wettbewerb um Fachkräfte stehen. Ein angestelltenba-
68 siertes System würde Mobilität deutlich erleichtern: Lehr-
69 kräfte könnten leichter zwischen Ländern, Schulformen
70 oder auch in andere pädagogische oder wissenschaftliche
71 Felder wechseln und ebenso leichter zurückkehren. Eine
72 solche Flexibilisierung kommt auch den Schulen zugute,
73 weil Erfahrungsaustausch und berufliche Biografien nicht
74 länger durch Statusgrenzen begrenzt werden.

75

76 **Rechtsextreme im Schuldienst? Beamtenstatus erschwert**
77 **Konsequenzen und verhindert Demokratiebildung**

78

79 Besonders problematisch ist der Umgang mit rechtsextre-
80 men oder klar antidemokratisch agierenden Lehrkräf-
81 ten. Das beamtenrechtliche System macht es hier aus-
82 gesprochen schwer, konsequent zu reagieren. Selbst bei
83 massiven Verstößen gegen die freiheitlich-demokratische
84 Grundordnung, rassistischen Äußerungen oder offener
85 Nähe zu rechtsextremen Organisationen sind Entlas-
86 sungsverfahren langwierig, komplex und oft nur mit gro-
87 ßem juristischem Aufwand erfolgreich. Das ist demokra-
88 tiepolitisch brisant: Personen, die aktiv gegen die Wer-
89 te des Grundgesetzes arbeiten, profitieren im Beamten-
90 status von einem zusätzlichen Schutzschirm. Prominente
91 Beispiele aus dem öffentlichen Diskurs um rechtsextreme
92 Ex-Lehrkräfte, die später in Politik und Öffentlichkeit auf-
93 treten, verdeutlichen das Dilemma: Was passiert, wenn
94 solche Akteure versuchen, in den Schuldienst zurückzu-
95 kehren? Ein Angestelltenstatus mit klaren arbeitsrecht-
96 lichen Regelungen und einem konsequent angewand-
97 ten Bekenntnis zu Antidiskriminierung und Demokratie
98 würde hier mehr Handlungsfähigkeit schaffen. Wer sich
99 nachweislich und dauerhaft gegen die Grundwerte stellt,
100 kann mit arbeitsrechtlichen Mitteln schneller und trans-
101 parenter aus dem Dienst entfernt werden, ohne dass ein

102 beamtenrechtlicher Sonderstatus zusätzliche Hürden er-
103 richtet. Ein weiterer, oft unterschätzter Aspekt ist das
104 Spannungsverhältnis zwischen Beamtenstatus und poli-
105 tischer Bildungsaufgabe. Lehrkräfte sind laut Beutelsba-
106 cher Konsens und Frankfurter Erklärung zur politischen
107 Bildung verpflichtet, politische Kontroversen im Unter-
108 richt sichtbar zu machen, Schüler*innen zur Artikulation
109 eigener Interessen zu befähigen und demokratiefeindli-
110 chen Positionen aktiv entgegenzutreten. Gleichzeitig un-
111 terliegen verbeamtete Lehrkräfte einem beamtenrechtli-
112 chen Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot in politischer
113 Betätigung, das formal ihre öffentliche politische Arti-
114 kulation begrenzt und in der Praxis zu Verunsicherung
115 führt, was sie sagen und tun dürfen. Ein Angestelltensta-
116 tus mit den üblichen arbeitsrechtlichen Pflichten, aber oh-
117 ne spezielles beamtenrechtliches Mäßigungsgebot, wäre
118 hier stimmiger: Lehrkräfte wären weiterhin an Verfassung
119 und Schulgesetze gebunden, könnten aber politische Bil-
120 dung und Demokratieförderung klarer, angstfreier und
121 professionell ausüben – und zugleich könnte der Staat bei
122 eindeutig demokratiefeindlichem Verhalten konsequen-
123 ter einschreiten.

124

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

127

128 Auch finanzpolitisch ist die Verbeamtung von Lehrkräf-
129 ten kein tragfähiges Modell. Die Pensionslasten für Beam-
130 te im öffentlichen Dienst steigen durch den demografi-
131 schen Wandel deutlich an, und ein erheblicher Anteil die-
132 ser Ausgaben entfällt auf ehemalige Lehrkräfte, die die
133 größte Gruppe unter den Versorgungsempfänger*innen
134 bilden. In den nächsten Jahren werden die Ausgaben für
135 Beamtenpensionen deutlich steigen, weil die geburten-
136 starken Jahrgänge in den Ruhestand treten. Dies trifft die
137 Länderhaushalte besonders hart, die Schulfinanzierung
138 und Beamtenversorgung gleichzeitig schultern müssen.
139 Die Verbeamtung von Lehrkräften bindet damit langfris-
140 tig Mittel, die dringend für Qualitätsverbesserungen im
141 laufenden Schulbetrieb benötigt würden: kleinere Klas-
142 sen, multiprofessionelle Teams, moderne Gebäude, Digi-
143 talisierung, Fortbildung sowie bessere Unterstützungss-
144 ysteme, damit angestellte Lehrkräfte schnell entfristet
145 werden können, statt in Kettenbefristungen zu verharren.
146 In der deutschen Diskussion wird hingegen häufig so ge-
147 tan, als sei die Verbeamtung notwendig, um den Lehr-
148 kräftemangel zu bekämpfen und den Beruf attraktiv zu
149 halten. Tatsächlich kämpfen Länder mit und ohne Ver-
150 beamtung mit massiven Rekrutierungsproblemen. Ursa-
151 che sind vor allem hohe Arbeitsbelastung, große Klassen,
152 unzureichende Unterstützungssysteme, mangelnde Plan-
153 barkeit von Arbeitszeiten und eine Politik, die über Jah-
154 re auf Sparen statt Investieren gesetzt hat. Ein sicherer

155 Status kompensiert diese Defizite allenfalls teilweise und
156 kurzfristig, erzeugt aber langfristig Fehlanreize: Solan-
157 ge Verbeamtung der primäre Attraktivitätsfaktor bleibt –
158 statt gute Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkei-
159 ten und faire Bezahlung – , wird das System strukturell
160 träge bleiben. Zudem bleibt das Befristungsproblem un-
161 gelöst: Wer nicht verbeamtet wird, erlebt weiterhin Uns-
162 cherheit, statt durch ein gutes Angestelltenmodell zügig
163 in verlässliche unbefristete Stellen zu kommen. Dem ge-
164 genüber stehen internationale Beispiele, die zeigen, dass
165 gute Schulen und attraktive Lehrberufe auch ohne Beam-
166 tenstatus möglich sind. In skandinavischen Ländern wie
167 Schweden, Dänemark oder Finnland sind Lehrkräfte in der
168 Regel Angestellte. Diese Systeme sind so gestaltet, dass al-
169 le Berufsgruppen – einschließlich ehemals beamtenähnli-
170 cher Tätigkeiten – in denselben Sicherungsmechanismen
171 vorkommen. Lehrkräfte haben so planbare, angemessene
172 Altersversorgungen, ohne einen Sonderstatus zu benöti-
173 gen, und der Status als Angestellte ermöglicht gleichzei-
174 tig eine stärkere Kopplung von Beschäftigung an Qualifi-
175 kation, Weiterentwicklung und Schulqualität. Dort ist der
176 Lehrberuf attraktiv, weil Arbeitsbedingungen, kollegiale
177 Kulturen und Professionalisierung im Vordergrund stehen
178 – nicht ein rechtlicher Status.

179

180 **Berlin als Bildungs-Pionier: Abschaffung starten und bun-** 181 **desweit voranlegen!**

182

183 Für Berlin als Land mit besonderem Reformspielraum be-
184 deutet das: Berlin kann und sollte Vorreiter werden, in-
185 dem es die Verbeamtung für neue Lehrkräfte beendet,
186 auf ein attraktives, tariflich gut geregeltes Angestellten-
187 modell umstellt, frühzeitige Entfristung zur Regel macht
188 und parallel eigene Bausteine kapitalgedeckter Zusatzver-
189 sorgung erprobt. So kann das Land zeigen, dass ein mo-
190 dernes, gerechtes Lehrkräftebeschäftigungssystem ohne
191 Beamtenstatus möglich ist, das Bildungsqualität ebenso
192 stärkt wie soziale Sicherheit, Flexibilität und demokrati-
193 sche Handlungsfähigkeit – und als Modell für eine spätere
194 bundesweite Reform dienen.

195

196 **Daher fordern wir:**

197

- 198 • Die Abschaffung der Verbeamtung für neu einge-
199 stellte Lehrkräfte in Berlin.
- 200
- 201 • Die Umstellung auf unbefristete, tariflich abgesi-
202 cherte Angestelltenverhältnisse mit attraktiven Ge-
203 hältern, welche sicherstellen, dass nicht verbeam-
204 tete Lehrkräfte durchschnittlich ein genauso hohes
205 Einkommen in der Lebenszeit erhalten wie Verbe-
206 amtete und zügiger Entfristung statt Kettenbefris-
207 tungen.

- 208
- 209 • Die Entwicklung eines Berliner Modells tariflicher
- 210 Zusatzversorgung für Lehrkräfte als Baustein ei-
- 211 ner einheitlichen, statusunabhängigen Alterssiche-
- 212 rung.
- 213
- 214 • Gesetzlichen Bestandsschutz für bereits verbeam-
- 215 tete Lehrkräfte und gleichzeitig den schrittweisen
- 216 Aufbau von Versorgungsfonds zur Finanzierung der
- 217 bestehenden Pensionslasten.
- 218
- 219 • Den Ausbau guter Arbeitsbedingungen als zentra-
- 220 len Attraktivitätsfaktor: kleinere Klassen, multipro-
- 221 fessionelle Teams, verbindliche Entlastungs- und
- 222 Fortbildungsstrukturen sowie verlässliche Arbeits-
- 223 zeitregelungen statt Statusprivilegien.
- 224
- 225 • Die Klarstellung, dass politische Bildungsaufga-
- 226 ben durch einen Angestelltenstatus ohne beam-
- 227 tenrechtliches Mäßigungsgebot besser unterstützt
- 228 werden, und entsprechende Anpassung der schul-
- 229 rechtlichen Vorgaben zur Rolle von Lehrkräften in
- 230 der Demokratiebildung.
- 231
- 232 Die Schaffung klarer arbeitsrechtlicher Instrumente, mit
- 233 denen rechtsextreme und eindeutig antidemokratisch
- 234 agierende Lehrkräfte schneller und transparenter aus dem
- 235 Schuldienst entfernt werden können, anstatt sie durch ei-
- 236 nen besonderen Status zusätzlich zu schützen.