

Stellungnahme Fahlbusch/Volbracht/Pörksen zu einzelnen Behauptungen im

Papier Scheeres/Kollatz – Verbeamtung von Lehrkräften in Berlin

Zum Vorspann

Behauptung: **Über die Hälfte der Abgänge in Berlin wird aktuell durch ein Verbeamtungsangebot aus anderen Ländern ausgelöst**

Stellungnahme: Diese Aussage beschreibt nur sehr vage, wie groß der Verlust an qualifizierten Lehrkräften ist, die aufgrund der Nichtverbeamtung Berlin verlassen haben.

- Im Schuljahr 2018/19 wurden ca. 2.700 Lehrkräfte eingestellt. Nur 35% der neueingestellten Lehrkräfte (950 Personen) verfügten über eine abgeschlossene Lehrerausbildung. Im Grundschulbereich lag der Anteil der Lehrkräfte ohne eine entsprechende Grundschul-Lehrerausbildung bei über 80%.
- Die Anzahl der Auflösungsverträge und Kündigungen von tarifbeschäftigten Lehrkräften hat in den letzten 6 Schuljahren von rund 250 auf 600 im Jahre 2018 zugenommen. Die Senatsschulverwaltung geht davon aus, dass „deutlich über die Hälfte der Abgänge aktuell durch ein Verbeamtungsangebot in anderen Bundesländern ausgelöst wird.“
- Seit dem Schuljahr 2013/14 haben ca. 2.150 Lehrkräfte die Berliner Schule durch Kündigung/Vertragsauflösung verlassen. (vergl. Anfrage der Abgeordneten Bentele vom 04.09.2018 -Drs. 18/16075).
- Unterstellt man die von der Senatsschulverwaltung beschriebene Annahme, dass „deutlich über die Hälfte“ (=65%) wegen eines Verbeamtungsangebots aus anderen Ländern die Kündigung/Vertragsauflösung einreichten, so verlor Berlin allein aus diesem Grunde ca. 1.400 Lehrkräfte.
- Die Zahl von 1.400 Personen ist aber nur ein Teil der Wahrheit; hinzuzurechnen sind die, die nach ihrer Ausbildung in Berlin nicht in den Berliner Schuldienst eintraten, sondern wegen eines attraktiveren Stellenangebots sogleich eine Anstellung in einem anderen Bundesland antraten.
- Einen Hinweis auf diese Zahl kann ein Vergleich über die Entwicklung des Anteils der Lehrkräfte ohne Lehramtsprüfung geben. Bei der nachfolgenden Betrachtung beschränken wir uns auf die Analyse der Entwicklung an den allgemeinbildenden Schulen.
- Der Anteil der Lehrkräfte ohne Lehramtsprüfung/DDR-Qualifikation lag im Schuljahr 2013/14 in Berlin bei 6,3 % (1.600 Personen) im Bundesdurchschnitt bei 4,4%. Im Schuljahr 2017/18 stieg er in Berlin auf 15,6% (4.700 Personen) im Bundesdurchschnitt auf 6,1%. Hätte Berlin die Zahl der Quereinsteigen auf diesen Anteil beschränken können, dann wären statt 4700 nur 1.800 Personen ohne Lehramtsbefähigung beschäftigt worden; nimmt man den Stadtstaat Hamburg als Vergleichsmaßstab mit 4,5% an Lehrkräften ohne Lehramtsbefähigung, dann läge die Berliner Vergleichszahl sogar nur bei knapp 1.400 Personen.
- Die Zahl der vollausgebildeten Lehrkräfte für den allgemeinbildenden Schulbereich, die sich nach ihrer Ausbildung in Berlin wegen der Nichtverbeamtung von vornherein nicht um eine Anstellung in Berlin bewarben, liegt danach zwischen 2.800 bis 3.400.

Unser Fazit:	<i>Berlin hat in den letzten sechs Schuljahren wegen des Ausstiegs aus der Verbeamtung mindestens 4.500 ausgebildete, qualifizierte Lehrkräfte verloren.</i>
---------------------	--

Zu 2. a) Einkommensniveau Berufseinsteiger

Behauptung: **Beamtete Lehrkräfte erhalten beim Berufseinstieg pro Monat 1.600 brutto weniger als tarifbeschäftigte Lehrkräfte**

Stellungnahme: Die Behauptung stimmt nur bezogen auf den derzeitigen Stand der Beamtenbesoldung in Berlin, die Differenz ist nach unserer Kenntnis sogar etwas höher. Aber:

- Bei einem Vergleich mit der Bundesbesoldung schrumpft die Differenz der Bruttogehälter auf gut 1.200 €.
- Im Vergleich zum Bundesland Bayern ist die Differenz mit knapp 1.100 € noch geringer.
- Mit rund 1.400 € ist die Differenz zu den Einstiegsgehältern in Hamburg und NRW geringer als in Berlin, in MV ist sie so hoch wie in Berlin.

Über eine Anpassung an den Bundesdurchschnitt der Besoldung ist man sich in der Koalition bereits einig, manche Vertreter bringen sogar die Bundesbesoldung als Referenzgröße für die Anpassung ins Gespräch. Bleibt das Land Berlin Mitglied der TdL, ist es an den TVL gebunden. Die Differenz bei der Bruttobesoldung würde nach der Anpassung um einen Betrag von mindestens 400 € sinken.

<i>Unser Fazit:</i>	<i>Der Vergleich der Einkommen von Lehrkräften in den beiden Statusgruppen bezieht sich auf den derzeitigen Zustand in Berlin und kommt aktuell zu einem relativ günstigen Ergebnis zugunsten der für die Tarifbeschäftigung.</i>
---------------------	---

Behauptung: **Bei einem Netto-Einkommensvergleich erhält die verbeamtete Dienstkraft in den ersten 5 Dienstjahren durchschnittlich 150 € pro Monat weniger.**

Stellungnahme: Wir kommen zu einem Netto-Vorteil für die tarifbeschäftigte Lehrkraft von 130 € pro Monat. Aber:

- Bundesbeamtete erhalten netto von Beginn zunächst in etwa gleich viel wie Tarifbeschäftigte in Berlin, durchschnittlich sind es aber in den ersten 5 Jahren Dienstzeit bereits 100 € mehr je Monat – unter Berücksichtigung des Beitrags zur privaten Krankenkasse.
- Beim Besoldungsniveau in Bayern läge der Nettovorteil für die beamtete Lehrkraft in den ersten drei Jahren bei monatlich rund 100 €. Nach 5 Jahren beträgt er im Durchschnitt 150 €.
- In Hamburg und NRW sind die Nettobezüge einer beamteten Lehrkraft nach 5 Jahren Dienstzeit im Durchschnitt in etwa so hoch wie das Nettoentgelt in Berlin, in MV verdienen verbeamtete Lehrkräfte im Durchschnitt der ersten 5 Jahre rund 200 € weniger als tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Berlin.

<i>Unser Fazit:</i>	<i>Passt das Land Berlin seine Beamtenbesoldung an den Durchschnitt der übrigen Länder oder gar an die des Bundes an, dann löst sich der Nettovorteil für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte in Berlin auf oder wird sogar von Beginn an zu einem Nachteil.</i>
---------------------	--

Behauptung: **Beamtinnen und Beamte erhalten nach 40 ruhegehaltstfähigen Dienstjahren 71,75% vom letzten Gehalt, Angestellte hingegen erhalten 47% vom Durchschnittsgehalt.**

Stellungnahme: Der Vergleich ist in zweierlei Hinsicht grob irreführend:

- Nur ein kleiner Teil der beamteten Lehrkräfte erreicht den Pensionshöchstsatz von 71,75 %. Nach dem Versorgungsbericht des Senators für Finanzen liegt der durchschnittliche Versorgungssatz für Lehrkräfte bei rund 60 %.

- Nicht berücksichtigt wurden die Leistungen der VBL. Nach unseren Berechnungen führen diese Leistungen zu einer Erhöhung des Renteneinkommens von fast 50 %.

Unser Fazit: Zweifelsohne sind die Versorgungsbezüge der beamteten Lehrkraft höher als die Summe aus Rente und VBL-Leistung der tarifbeschäftigten Lehrkraft, die Differenz ist aber nicht annähernd so hoch wie unterstellt.

2. b) Finanzielle Auswirkungen bei Renten- und Gesundheitskosten

Behauptung: **Zwischen beamteten und tarifbeschäftigten Dienstkräften bestehen keine gravierenden Kostenunterschiede. Eine Verbeamtung ist aber nur verantwortbar, wenn für spätere Versorgungsleistungen Rückstellungen für einen Pensionsfonds geleistet werden.**

Stellungnahme: Zu diesen Behauptungen ist aus unserer Sicht anzumerken:

- Wir gehen davon aus, dass die verbeamtete Lehrkraft das Land über ihr gesamtes Leben gerechnet mehr kostet als die tarifbeschäftigte Lehrkraft. Anders ist auch kaum zu erklären, dass Beamte im Laufe ihres Lebens mehr Geld verdienen als Angestellte.
- Trotzdem halten wir die Einrichtung eines Pensionsfonds nicht nur für überflüssig, sondern sogar für höchst unwirtschaftlich:
 - Die Altersversorgung der Beamten wird – genauso wie die der Rentner – umlagefinanziert. Sie wird nur nicht auf die aktiven Beamten bezogen, obwohl dies grundsätzlich möglich wäre.
 - Bei der Einrichtung eines Pensionsfonds, also eines Kapitalstocks, aus dem die Versorgungsausgaben finanziert würden, handelt es sich um einen Systemwechsel von der Umlagefinanzierung zur Kapitaldeckung handelt. Es gäbe keinen Grund, einen solchen Systemwechsel auf die Beamtenversorgung zu beschränken.
 - Warum eine kapitalgedeckte Altersversorgung der umlagefinanzierten gegenüber von Vorteil ist, wurde bisher nicht belegt. Besonders fragwürdig ist dies, wenn die Zinssätze so gering sind, wie es derzeit der Fall ist.
 - Will man einen solchen Übergang für die Beamten des Landes Berlin, müssten jährlich Beträge in Milliardenhöhe in den Fond eingezahlt werden. Dies könnte nur im Wege der Verschuldung erfolgen. Die Schuldzinsen sind aber höher als die Habenzinsen für den Fonds – wie soll man eine solche Operation begründen?

Unser Fazit: Eine Systemumstellung von der Umlagefinanzierung zur kapitalgedeckten Finanzierung ist zum einen gerade bei geringem Zinsniveau unsinnig, teuer und damit nicht umsetzbar. Wenn dies für sinnvoll gehalten wird, warum wird Herr Dr. Kollatz nicht auch aktiv, um den gleichen „ökonomischen Schwachsinn“ (H. Flassbeck; früher Staatssekretär im BMF) für die Rente vorzuschlagen?

Behauptung: **Das Land Hamburg setzt in seinem Geschäftsbericht (doppelte Buchführung) 31% der Gehaltszahlungen als Rückstellungen für Versorgungsleistungen an. Damit würden die Einsparungen durch Verbeamtungen vollständig aufgebraucht.**

Stellungnahme: Die Behauptung, dass Hamburg in seiner Bilanz die bezeichneten Rückstellungen ansetzt, ist zwar richtig, aber:

- Es handelt sich bei diesen Rückstellungen ausschließlich um rechnerische Größen, durch die die gesamten in Zukunft zu zahlenden Versorgungsleistungen dargestellt werden. Aktuell werden sie auf rund 35 Milliarden EURO geschätzt.
- Die Veranschlagung von Rückstellungen in der Bilanz von Hamburg führt dazu, dass sie im Umfang von rund 25 Milliarden EURO nicht ausgeglichen ist. Wirtschaftliche Konsequenzen ergeben sich für das Land Hamburg nicht.
- Um Einzahlungen in einen Pensionsfonds, wie Scheeres/Kollatz suggerieren, handelt es sich bei den Rückstellungen nicht. Entsprechende Auszahlungen gibt es nicht, sie wären aus den vorstehend dargestellten Gründen auch unwirtschaftlich.
- Bezogen auf Berlin ist es also Unfug zu behaupten, dass Rückstellungen wie in Hamburg durch Verbeamtung erzielbare Einsparungen aufbrauchen würde.

Unser Fazit: Die Rückstellungen haben ausschließlich buchhalterischen Charakter, sie werden in der Bilanz von Hamburg veranschlagt mit dem Ergebnis, dass ein ähnlich hoher Betrag als „durch Eigenkapital nicht gedeckt“ ausgewiesen wird. In einen Pensionsfonds außerhalb des Wirtschaftsplans des Landes Hamburg werden dafür keine Mittel eingezahlt, so dass es auch Unfug ist zu behaupten, für die Rückstellungen würden „Einsparungen vollständig aufgebraucht“.

Zu 2. c) Finanzielle Auswirkungen bei Gehältern:

Behauptung: Bei Verbeamtung von 12.900 tarifbeschäftigten Lehrkräften würden sich die Kosten für das Land wegen Wegfall der Erfahrungsstufe 5 um 94 Mio. € pro Jahr verringern. Diese Einsparungen werden aber für Rückstellungen benötigt.

Stellungnahme: Es ist zum einen unklar, wie diese Mehrkosten ermittelt wurden. Zum anderen ergibt die Berechnung keinen Sinn:

- Wenn der genannte Betrag die Mehrkosten für das Land wiedergeben soll, die sich aus der Gewährung der Erfahrungsstufe 5 ergeben, kommen wir auf der Grundlage von Daten zur Verteilung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte nach Dauer der Dienstzeit zu einem Betrag von aktuell rund 186 Mio. €, das wäre fast das Doppelte.
- Durch Verbeamtung eingespart würde aber nicht die Differenz zwischen dem Entgelt nach Erfahrungsstufe 5 und dem Entgelt entsprechend der jeweils nach TVL zustehenden Erfahrungsstufe 1, 2, 3 oder 4, sondern die Differenz zwischen dem Entgelt nach Erfahrungsstufe 5 und den BruttoBezügen der jeweils entsprechenden Beamten. Das sind rund $20.000\text{€} \times 12.900 = 258.000.000\text{€}$ im Jahr.
- In dieser Differenz sind die vorstehend genannten Mehrkosten enthalten, sie haben aber keine eigenständige Bedeutung.

Unser Fazit: Irreführend ist wiederum die Behauptung, dass Einsparungen durch Verbeamtungen für Rückstellungen benötigt werden. Dies würde nur für den Fall gelten, dass Geld in einen Pensionsfonds im Sinne eines außerhalb des Landeshaushalts befindlichen Kapitalstocks eingezahlt würde. Das aber ist – wie dargestellt – wirtschaftlicher Unfug und wird auch durch kein einziges Bundesland so gehandhabt.

Zum Fazit zu den haushälterischen Auswirkungen

Behauptung: Unter rein finanziellen Aspekten ist eine Verbeamtung von Lehrkräften nur dann verantwortbar, wenn ein klarer Rahmen gesetzt wird. Dazu zählen u.a. ein Stichtag, zur Erklärung der Lehrkräfte, ob sie verbeamtet werden wollen, keine zusätzliche Zulage für die

angestellten Lehrkräfte, dass 31% der Gehaltszahlungen an die Lehrkräfte zusätzlich in einen Versorgungsfond fließen und, dass Maßnahmen ergriffen werden, die die Gesundheitsquote von Beamten verbessern.

Stellungnahme: Der Rahmen ist alles andere als klar, zudem ist er lückenhaft und lässt sowohl eine hinreichende Kenntnis der bestehenden Verhältnisse als auch die notwendige Motivation zur Veränderung bestehender Probleme vermissen.

Notwendig wäre

- *die Bestimmung eines Eintrittsalters bis zum 50. Lebensjahr, das der Rechtsprechung des BVerfG Rechnung trägt*

Das BVerfG hat Altersgrenzen für zulässig erklärt wenn und soweit sie verhindern sollen, dass ein Missverhältnis „zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit und damit zwischen aktiver Beschäftigungszeit und Versorgungsansprüchen“ nicht mehr gewährleistet ist. Wenn aber bereits aufgrund der Beschäftigung im Schuldienst oder vergleichbarer Tätigkeiten Rentenansprüche erworben worden sind, bliebe „ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit und damit zwischen aktiver Beschäftigungszeit und Versorgungsansprüchen gewährleistet“. Warum sollten unter dieser Voraussetzung Lehrkräfte, die seit mehr als 5 Jahren im Schuldienst als Tarifbeschäftigte arbeiten, nicht auch bis zum 50. Lebensjahr verbeamtet werden? Damit würde der Personenkreis der verbeamteten Lehrkräfte ausgeweitet und überflüssige zukünftige Rechtsstreite vermieden.

- die Anpassung der Regelungen zur Höhe des Gehalts bei längerer Erkrankung für Beamte und Angestellte

Wenn die Regelungen für die Tarifbeschäftigten für angemessen gehalten werden, warum können dann nicht entsprechende Regelungen auch für die Beamten durch landesrechtliche Gesetzesänderung bestimmt werden?

- *die Beseitigung von Vollzugsdefiziten in der Verwaltung*

Es ist unklar, in welchem Umfang der alarmierend hohe Krankenstand bei den Beamten dadurch zustande kommt, dass Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand sich bei vollem Gehalt über mehrere Jahre hinziehen.

- *die Einführung einer pauschalen Beihilfe*

Hamburg hat für neue Beamte die Möglichkeit eröffnet, auch als Beamte in der gesetzlichen Krankenversicherung zu bleiben und anstelle der Beihilfe eine Pauschale zu erhalten, welche der Hälfte des Beitrages zur gesetzlichen Krankenversicherung entspricht. Damit wird auch die gesetzliche Krankenversicherung gestärkt.

- *die Verwendung der in der aktiven Zeit eingesparten Differenzbeträge im Vergleich zu den Kosten für die Tarifbeschäftigten, zur Schuldentilgung.*

Wenn diese zur Schuldentilgung verwendet werden, ergeben sich für das Land Entlastungen, die auch durch die späteren Versorgungsleistungen nicht aufgezehrt würden.

Unser Fazit:	Das Fazit zu den haushälterischen Auswirkungen ist zum einen vage, zum anderen beruht es auf nicht belastbaren Setzungen. Insbesondere kann die Landesregierung den Prozess der Rückkehr zur Verbeamtung von Lehrkräften in einer für alle Beteiligten günstigen Weise ausgestalten. Es gibt aber Anlass zu der Vermutung, dass dieser Spielraum bewusst verschwiegen wird.
--------------	---