

||

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Bernhard-Weiß-Straße 6  
10178 Berlin

**Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung der  
Unterrichtsversorgung und Änderung weiterer Vorschriften  
(Unterrichtsversorgungsgesetz – UntVersG) vom 30.09.2022**

9. November 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung des Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung der  
Unterrichtsversorgung und Änderung weiterer Vorschriften. Zu dem Gesetzentwurf nimmt  
der DGB wie folgt Stellung:

**A. Grundsätzliche Anmerkungen**

Zunächst möchten wir begrüßen, dass mit dem Unterrichtsversorgungsgesetz Regelungen  
beschlossen werden sollen, welche für einen Teil der vorhandenen tarifbeschäftigten Lehr-  
kräfte deutliche Verbesserungen bei der Anerkennung von Berufserfahrungen als laufbahn-  
rechtliche Probe-, Erprobungs- und Dienstzeiten vorsehen. Gleichzeitig vermissen wir Best-  
immungen, die den Leistungen der Lehrkräfte gerecht werden, welche als  
Quereinsteiger\*innen bzw. als Lehrkräfte im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst seit  
Jahren einen erheblichen Anteil an der Unterrichtsversorgung tragen.

**1. Weitere Angebot zur Verbeamtung auch in anderen Bereichen**

Mit diesem Gesetzesentwurf wird von einigen Grundsätzen zur Verbeamtung von Men-  
schen abgewichen, damit eine möglichst große Anzahl an Lehrkräften die Möglichkeit zur  
Verbeamtung eingeräumt werden kann. Dabei ist festzustellen, dass auch in anderen Berei-  
chen des öffentlichen Dienstes ein Mangel an Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern  
herrscht, ohne dass von den zuständigen Fachreferaten in den Senatsverwaltungen eine  
Öffnung von Zugangsvoraussetzungen oder die spätere Verbeamtung von Quereinsteigen-  
den auch nur angedacht wurde. Exemplarisch seien hier die angestellten Lehrkräfte und  
Sportlehrerinnen und Sportlehrer der Polizeiakademie Berlin sowie die Finanzämter ge-  
nannt, wo die Anzahl der nicht besetzbaren Dienstposten über das gesamte Jahr die Grö-  
ßenordnung eines Finanzamts übertrifft. In der Vergangenheit wurde immer wieder der

Quereinstieg ermöglicht, ohne den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über den Weg zusätzlicher Qualifikationen den Zugang zur Beamtenlaufbahn zu ermöglichen.

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung wurde in den letzten Jahren die Ausbildung im mittleren Dienst wiedereingeführt, um auf diese Weise eine höhere Bindungswirkung zum öffentlichen Arbeitgeber zu erzielen. Den Verwaltungsangestellten wurde aber kein Angebot zur Verbeamtung unterbreitet.

## **2. Feststellung der gesundheitlichen Eignung**

Der DGB begrüßt die Einbindung der niedergelassenen Ärzte bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung der zu verbeamtenden Lehrkräfte. Dieses Verfahren sollte auch für die anderen Laufbahnen ausgeweitet werden. Angesichts der hohen Anwärterzahlen in mittlerweile allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und der Überauslastung der Amtsärzte scheint dies ein guter Weg, die Amtsärzte zu entlasten.

Zudem sei kritisch angemerkt, dass die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts aus 2013 (BVerwG 2 C 12.11 vom 25.07.2013 und BVerwG 2 C 16.12 vom 30.10.2013) sich nach unserer Wahrnehmung nicht in allen Gutachten amtsärztlicher Untersuchungen widerspiegeln. Nach wie vor wird Berlinweit festgestellt, dass z.B. die Abweichung vom Boddymaßindex zum Ausschluss bei der Verbeamtung führen kann. Gleiches gilt auch für chronische Erkrankungen, selbst wenn es nicht zu Fehlzeiten kam. Aus der Beratungspraxis des DGB wissen wir, dass zum Teil überhöhte Anforderungen an die Beibringung von Unterlagen durch Anwärterinnen und Anwärter gestellt werden (z. B. bei einer chronischen HIV-Infektion), die am Ende dazu führen können, dass das ärztliche Gutachten nicht oder nicht rechtzeitig bei der Anstellungsbehörde vorliegt, um die Einstellung und Verbeamtung vorzunehmen.

Es besteht die Hoffnung, dass niedergelassene Allgemeinmediziner die Begutachtung der Kolleginnen und Kollegen mit dem nötigen Augenmaß und unter der Beachtung der o.g. höchstrichterlichen Rechtsprechung durchführen werden. Hierfür sollte sie bei der Beauftragung mit einer Begutachtung allerdings auch mit entsprechenden Informationen über die Prüfkriterien und die Rechtsprechungspraxis versorgt werden.

## **3. Wechsel in die Pauschale Beihilfe**

Viele der bis zu 16.000 Lehrkräfte, die jetzt verbeamtet werden, sind lebensälter oder haben gesundheitliche Vorbelastungen. Daher ist zu erwarten, dass für viele Lehrkräfte ein Wechsel in die private Krankenversicherung unattraktiv sein wird. Es ist daher zu erwarten, dass sehr viele Lehrkräfte in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben werden.

Das Land Berlin ist mit der bereits vor einigen Jahren eingeführten „Pauschalen Beihilfe“ (hälftiger Krankenkassenbeitrag durch den Dienstherrn) rechtlich sehr gut auf diese Situation vorbereitet. Allerdings muss nun auch in der Praxis sichergestellt werden, dass die künftigen verbeamteten Lehrkräfte unmittelbar nach ihrer Verbeamtung in die „Pauschale Beihilfe“ wechseln können, sofern sie es wünschen. Dies setzt (neben der Erklärung

gegenüber der Krankenkasse innerhalb von 3 Monaten) einen Antrag bei der Beihilfestelle des Landesverwaltungsamt voraus.

Der zu erwartende „Antrags-Ansturm“ muss vorbereitet werden. Zum einem bedarf es entsprechender Informationen für die Lehrkräfte über die Möglichkeit, weiter in der GKV verbleiben zu können und „Pauschale Beihilfe“ zu erhalten. Da die „Pauschale Beihilfe“ erst ab dem Monat, der auf den Antrag folgt, gezahlt wird, müssen diese Informationen sehr frühzeitig mit oder besser noch vor der Verbeamtung ausgegeben werden. Diese Informationen sollten zielgruppengerecht aufgearbeitet sein, mit dem Schwerpunkt auf die Möglichkeit der „Pauschalen Beihilfe“.

Um den Erfordernis der Antragstellung gerecht zu werden, sollte zunächst auch ein formloser Antrag als ausreichend angesehen werden, da viele Unterlagen für die Berechnung der Höhe der „Pauschalen Beihilfe“ erst nach und nach vorliegen. Alternativ ist zu überlegen, ob die gesetzliche Regelung zur Beantragung zu überarbeiten ist. So könnte z. B. die Antragsfrist mit der Erklärungsfrist gegenüber der GKV synchronisiert werden, so dass z. B. bei einer Neuverbeamtung eine rückwirkende Beantragung der „Pauschalen Beihilfe“ um bis zu 3 Monate möglich ist, ähnlich, wie es bei der gesetzliche Einführung der „Pauschalen Beihilfe“ möglich war.

Außerdem regt der DGB an, die Personalressourcen im für Beihilfe zuständigen Landesverwaltungsamt aufzustocken.

#### **4. Ausgleich für nicht verbeamtete Lehrkräfte**

Nicht akzeptabel ist es aus Sicht des DGB, dass der Referentenentwurf für die Lehrkräfte, die nicht zu Beamt\*innen ernannt werden, trotz wiederholter Zusagen und entgegen den Richtlinien der Regierungspolitik keinen angemessenen Ausgleich vorsieht. Hierzu erwarten wir im parlamentarischen Verfahren entscheidende Nachbesserungen.

#### **5. Ausschluss von Lehrkräften**

Der Entwurf sieht die Verbeamtung nicht für alle Lehrkräfte der Berliner Schule vor, sondern schließt ganze Gruppen wie Lehrer\*innen für Fachpraxis, Pädagogische Unterrichtshilfen und Seiteneinsteiger\*innen pauschal aus, obwohl es ein Leichtes wäre auch für sie die Tür zur Verbeamtung zu öffnen. Wir schlagen vor, diese Inkonsequenz zu beheben, denn sonst werden weitere Probleme geschaffen und zahlreiche Kolleg\*innen, auf deren Arbeit die Berliner Schule dringend angewiesen ist, vor den Kopf gestoßen.

So kritisieren wir, dass die Laufbahn der Lehrkräfte für Fachpraxis (§ 11a Schullaufbahnverordnung a. F.) nicht wieder geöffnet wird und die Kolleg\*innen somit keine Möglichkeit zur Verbeamtung erhalten sollen. Der Entwurf lässt außerdem solche Kolleg\*innen außen vor, die über keinen Abschluss als „Lehrer für untere Klassen“/„Unterstufenlehrer“ verfügen, aber dennoch seit Jahrzehnten in den Grundschulen als Lehrkräfte arbeiten. Auch für diese Gruppe, die über Abschlüsse als Freundschaftspionierleiter\*innen, Horterzieher\*innen oder

Erzieher\*innen für Horte und Heime nach dem Recht der DDR verfügen, müsste eine Laufbahn geschaffen werden.

Weiter wäre es folgerichtig, eine Laufbahn für Pädagogische Unterrichtshilfen zu schaffen. Dem Beispiel Brandenburgs folgend, könnten weitere Laufbahnen und Qualifizierungsperspektiven für Lehrkräfte geschaffen werden, die über keine reguläre Lehramtsausbildung und damit kein 2. Staatsexamen verfügen.

## **6. Verschlechterung bei der Versorgung**

Als problematisch sehen wir es an, dass mit der Wiedereinführung der Verbeamtung der Lehrkräfte im Land Berlin die Verschlechterung der Anerkennung von Vordienstzeiten auf die Versorgung für alle künftigen Beamt\*innen im Land Berlin verbunden ist.

### **B) Zum Inhalt des Referentenentwurfes im Einzelnen:**

#### **1. Zum Titel des Gesetzes:**

Zum wiederholten Mal werden Gesetzesvorhaben mit einer teils irreführenden Bezeichnung auf den Weg gebracht. Das Besoldungsanpassungsgesetz für 2022 beinhaltete eine Vielzahl von anderen Gesetzesänderungen. Auch mit diesem Gesetz werden erneut völlig unterschiedliche Regelungsbereiche erfasst, wie etwas das Versorgungsrücklagengesetz.

Das hier vorliegende Gesetz betrifft hauptsächlich die wieder eingeführte Verbeamtung von Bestandslehrkräften und sollte daher aus Gründen der Klarheit auch als „Lehrkräfteverbeamtungsgesetz“ bezeichnet werden. Der Status der in Berlin tätigen Lehrkräfte hat mit der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung nicht unmittelbar zu tun und der Lehrkräftemangel wird durch die Verbeamtung nicht aufgehoben, weil sich ihre Zahl dadurch nicht erhöht.

Der Inhalt des Gesetzentwurfes wird dem Titel nicht gerecht. Um die Unterrichtsversorgung zu sichern, bedarf es mindestens Regelungen über einen angemessenen Nachteilsausgleich für die Lehrkräfte, die nicht verbeamtet werden können oder wollen. Das betrifft auch Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung, die seit Jahren zur Sicherung der Unterrichtsversorgung eingesetzt sind.

Außerdem sind Regelungen zur Arbeitsentlastung für alle Lehrkräfte an den Schulen des Landes Berlin erforderlich, um diese gesund zu erhalten und um das erforderliche Personal nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu halten.

## **2. Zu Artikel 1 - Neufassung von § 67 Absatz 8 Schulgesetz:**

Da es sich nicht um eine schulrechtliche Bestimmung handelt, sollte die Regelung systematisch wieder im Landesbeamtengesetz verortet werden. Dessen ungeachtet stellt sich die Frage nach dem Sinn der Regelung, da diese jederzeit durch ein Haushaltsgesetz eingeschränkt werden kann und sie außerdem einen individuellen Rechtsanspruch nicht begründet.

## **3. Zu Artikel 2 - § 1 Absatz 2 Satz 1 VerbG:**

Nach dem reinen Wortlaut der Formulierung ist unklar, ob auch die Lehrkräfte erfasst werden, die im Schuljahr 2022/2023 bereits in einem Arbeitsverhältnis als Lehrkraft standen, aber ihre Laufbahnbefähigung erst nach dem Schuljahr 2022/2023 erwerben. Es ist jedoch erforderlich, die Quereinsteiger\*innen, einschließlich der Lehrkräfte mit lehramtsbezogenem Master bzw. Erster Staatsprüfung im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst, die 2022/2023 im Arbeitsverhältnis standen, ausdrücklich in den Geltungsbereich einzubeziehen. Anderenfalls riskiert das Land Berlin, dass ein Teil der lebensälteren Lehrkräfte, die in Erwartung der übertariflichen Zulage in den Quereinstieg bzw. in den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst gegangen sind, die Ausbildung abbrechen oder dem Berliner Schuldienst nach Abschluss der Ausbildung den Rücken kehren.

Die unklare Formulierung des Geltungsbereiches, d. h. die nicht eindeutige Trennung zwischen Laufbahnbefähigung und im Arbeitsverhältnis vereinbarter Tätigkeit wirft weitere Fragen auf. Das wird deutlich, wenn man sich die Einstellungs Voraussetzungen für den Laufbahnzweig der Schulpfängerin und des Schulrates anschaut. So haben Schulpfänger\*innen in der Regel eine Laufbahnbefähigung gemäß §§ 8, 8a, 9, 10 oder 11 (selten nach § 21) Bildungslaufbahnverordnung und somit auch eine Befähigung „für einen der in der Laufbahnfachrichtung Bildung eingerichteten Laufbahnzweige des Schuldienstes nach § 1 Absatz 2 Nummer 1 in Verbindung mit § 2 Nummer 1 bis 6 der Bildungslaufbahnverordnung“. Allerdings gehören Schulpfänger\*innen zum Schulaufsichtsdienst gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und sie sind dem Laufbahnzweig der Schulpfängerin und des Schulrates gemäß § 2 Nummer 7 Bildungslaufbahnverordnung zugeordnet. Sollen die Schulpfänger\*innen nun unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wenn sie im Schuljahr 2022/2023 als angestellte Lehrkräfte beschäftigt waren, oder sollen sie nicht darunter fallen?

Nach dem Referentenentwurf sollen nur die Lehrkräfte in den Geltungsbereich des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes einbezogen werden, die im Schuljahr 2022/2023 „unbefristet und ungekündigt“ tätig waren. Soweit hier die befristet Beschäftigten allein wegen der Befristung ausgenommen werden sollen, ist ein sachlicher Grund für die Ausnahme nicht erkennbar. Aus Sicht des DGB läge hier vielmehr eine unmittelbare und unzulässige Benachteiligung von befristet Beschäftigten vor, d. h. ein Verstoß gegen die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Unklar ist der Inhalt des hier verwendeten Begriffes „ungekündigt“? Sollen damit Lehrkräfte ausgeschlossen werden, die ihr Arbeitsverhältnis zum Land Berlin im Schuljahr 2022/2023 selbst gekündigt und anschließend neu begründet haben? Wenn ja, welchen sachlichen Grund gibt es für diese Ausnahme?

#### **4. Zu Artikel 2 - § 1 Absatz 2 Satz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Nach der Regelung sollen auch „angestellte“ Lehrkräfte erfasst werden, die im Schuljahr 2022/2023 im dienstlichen Interesse beurlaubt waren. Das wirft zunächst die Frage auf, ob das Land Berlin in der Vergangenheit bei im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrkräften überhaupt konsequent und nachweisbar ein dienstliches Interesse an Beurlaubungen geprüft und schriftlich festgestellt hat. Davon ist nicht auszugehen, da der TV-L dies nicht zwingend regelt.

Nicht hinnehmbar ist außerdem, dass angestellte Lehrkräfte, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen im Schuljahr 2022/2023 beurlaubt waren, von der Anwendung des Lehrkräfteverbeamtungsgesetz ausgenommen werden sollen. Die Nichtberücksichtigung wäre eine mittelbare Diskriminierung von Frauen, da die Sorgaufgaben in der Familie überwiegend von Frauen wahrgenommen werden. Das gilt entsprechend für Beschäftigte in Elternzeit, die während der Elternzeit nicht „tätig“ waren. Außerdem ist nicht nachvollziehbar, warum Lehrkräfte, die im Schuljahr 2022/2023 vorübergehend wegen Krankheit nicht „tätig“ waren, aber danach wieder dienstfähig und gesundheitlich geeignet sind, vom Geltungsbereich des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes ausgenommen werden sollen.

#### **5. Zu Artikel 2 - § 1 Absatz 4 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Es ist kein Grund für einen von Artikel 9 Absatz 2 des Entwurfs abweichenden zeitlichen Geltungsbereich erkennbar, hier bis zum 31.12.2024 statt bis zum 31.12.2026. Vermutlich wird diese Regelung aber keine große Rolle spielen, da die geeigneten Erfüller\*innen aus anderen Bundesländern dort meistens schon im Beamtenverhältnis stehen. Im Übrigen sehen wir im Unterschied zu den Ausführungen in der Gesetzesbegründung in § 1 Absatz 4 Satz keine Erweiterung der bestehenden Regelungen, sondern eine Einschränkung gegenüber § 8a Absatz 3 Nummer 4 Landesbeamtengesetz.

#### **6. Zu Artikel 2 - § 2 Absatz 1 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Der DGB reget an, dass der Geltungsbereich des § 2 des Lehrkräfteverbeamtungsgesetz und seine entsprechenden Verweisungen im Gesetz so auszugestaltet ist, dass diese Regelungen des LVerBG inhaltsgleich auch auf die angestellten Lehrkräfte und angestellten Sportlehrerinnen und Sportlehrer der Polizeiakademie der Polizei Berlin Anwendung findet.

Die Polizei Berlin hat durch die Verbeamtung der angestellten Lehrkräfte und angestellten Sportlehrerinnen und Sportlehrer im öffentlichen Schuldienst eine sehr starke Konkurrenz in Bezug auf die Besetzung freier Stellen, insbesondere im allgemeinbildenden Bereich.

Hier ist es oft zu beobachten, dass neueingestellte Lehrkräfte nach kurzer Zeit die Polizeiakademie der Polizei Berlin wieder verlassen, um bei einem anderen Arbeitgeber, sei es das Land Brandenburg oder nunmehr auch innerhalb des Landes Berlin, ein deutlich attraktiveres Stellenangebot, nämlich die in Aussicht stehende Verbeamtung als Lehrkraft, anzunehmen. Bereits die unmittelbare Konkurrenzsituation zum Nachbarbundesland Land Brandenburg, in dem die Verbeamtung "tägliches Brot" ist, macht die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Lehrkräfte (allgemeinbildende und sportlehrende Lehrkräfte) des Landes Berlin zwingend erforderlich. Insoweit aber mit dem Referentenentwurf eine Konkurrenzsituation im eigenen Bundesland geschaffen wird, ist die weder zielführend noch hinnehmbar. Die Polizeiakademie der Polizei Berlin braucht Spitzenlehrkräfte und Spitzensportlehrerinnen und Spitzensportlehrer, damit die Nachwuchskräfte der Polizei Berlin entsprechend der auf sie zukommenden beruflichen Belastungen spitzenmäßig ausgebildet werden! Die ungleiche Behandlung der angestellten Lehrkräfte und Sportlehrerinnen und Sportlehrer innerhalb des Landes Berlin darf durch den vorgelegten Entwurf zum LVerBG nicht manifestiert werden.

#### **7. Zu Artikel 2 - § 2 Absatz 1 Satz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Ein Regelungsziel der Bestimmung ist für uns nicht erkennbar. Es stellt sich insbesondere die Frage, in welchem Verhältnis § 2 Absatz 1 Satz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz zu § 8a Absatz 3 Nummer 4 Landesbeamtengesetz stehen soll. Letztgenannte Regelung gilt bereits jetzt unbefristet und über das 52. Lebensjahr hinaus:

*„(3) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die für die Einstellung oder Versetzung vorgesehene Person*

*...*

*4. auf Grund einer Vereinbarung der Kultusministerkonferenz als verbeamtete Lehrkraft in den Dienst des Landes Berlin versetzt wird, ...“*

#### **8. Zu Artikel 2 - § 3 Satz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Die Formulierung („Die Anrechnung der bisherigen Tätigkeit unterhalb von drei Jahren erfolgt anteilig auf die Mindestprobezeit.“) ist nicht ganz eindeutig. Vermutlich ist damit Folgendes gemeint:

*„Die Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit von weniger als drei Jahren in einem Arbeitsverhältnis als Lehrkraft zum Land Berlin wird auf die Mindestprobezeit von einem Jahr in dem Umfang angerechnet, der dem Anteil der Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit an drei Jahren entspricht.“*

*Beispiel bei 2 Jahren (24 Monaten) hauptberuflicher Tätigkeit:*

*X/12 Monate = 24 Monate/36 Monate*

*X= 8 Monate     Damit verkürzt sich die Mindestprobezeit auf 4 Monate.*

### **9. Zu Artikel 2 - § 3 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Man kann den Wortlaut des Entwurfes von § 3 Satz 1 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz so auslegen, dass § 3 an die Stelle von § 11 Laufbahngesetz treten soll. Letzteres könnte beispielsweise ein Problem sein, wenn die Probezeit aus anderen als aus gesundheitlichen Gründen verlängert werden soll (§ 11 Absatz 9 Laufbahngesetz) oder wenn aus Gründen des EU-Rechts auch die Anrechnung von Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaates der Europäischen Union erfolgen muss (§ 11 Absatz 4 Laufbahngesetz). Deshalb empfehlen wir eine Anpassung von § 3 Satz 1.

Die Formulierung des § 3 Satz 3 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz sollte dahingehend ergänzt werden, dass auch Zeiten der Tätigkeit einer Lehrerin und eines Lehrers bzw. einer Studienrätin und eines Studienrates im Arbeitsverhältnis auf die Probezeit angerechnet werden, die vor Erwerb der Laufbahnbefähigung zurückgelegt wurden. Insbesondere während der Zeiten der berufsbegleitenden Ausbildung werden so hohe Anforderungen an die Lehrkräfte gestellt, dass eine Anrechnung auf die Probezeit mehr als gerechtfertigt ist.

Darüber hinaus fehlt eine dringend erforderliche Bestimmung zur Gleichstellung von Zeiten, in denen die Lehrkraft im Arbeitsverhältnis wegen des Mutterschutzes, der Kinderbetreuung, der Elternzeit oder der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nicht tätig waren, mit Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit. Wir möchten daran erinnern, dass die vorgenannten Zeiten gemäß § 11 Absatz 6 Laufbahngesetz regelmäßig auf die Probezeit angerechnet werden.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Erläuterungen des Begriffes „hauptberufliche Tätigkeit“ in der Begründung des Referentenentwurfes nicht mehr dem Stand der Rechtsprechung entsprechen. Eine vor der Berufung in das Beamtenverhältnis im privatrechtlichen Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ausgeübte Tätigkeit kann auch dann eine hauptberufliche Tätigkeit sein und damit als ruhegehaltstfähige Vordienstzeit berücksichtigt werden, wenn ihr Umfang weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Beamt\*innen ausmacht. In Betracht kommt dabei nur die Zeit einer Beschäftigung, die nicht nebenbei ausgeübt wurde, sondern einen Tätigkeitsschwerpunkt darstellte (BVerwG, Urteil vom 25.05.2005 – 2 C 20.04). Dies gilt insbesondere mit Blick auf § 54a Absatz 2 Landesbeamtengesetz, der unter bestimmten Voraussetzungen auch eine hauptberufliche Tätigkeit im Umfang von 30 v. H. zulässt.

### **10. Zu Artikel 2 - § 5 Absatz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Der Absatz wird eingeleitet durch die Worte „(2) Für angestellte Lehrkräfte, die sich im Zeitpunkt der Verbeamtung in einem laufenden Arbeitsverhältnis zur Erprobung ... befinden, gilt ...“ Unseres Erachtens ist der Begriff der Erprobung hier nichtzutreffend (vgl. § 13 Absatz 2 Laufbahngesetz).

Eine denkbare Formulierung wäre zum Beispiel: „(2) Für Lehrkräfte, mit denen zum Zeitpunkt der Verbeamtung in einem Arbeitsverhältnis in entsprechender Anwendung von § 97

Landesbeamtengesetz eine Führungsposition für zwei Jahre auf Probe vereinbart war, gilt ...“

#### **11. Zu Artikel 2 - § 5 Absatz 2 Nummer 1 Satz 1 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Die Formulierung lautet: „Bei Vorliegen aller laufbahn- und beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfolgt die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter Verleihung des Einstiegsamtes oder des jeweils bereits fiktiv erreichten, unter dem derzeit innegehabten Funktionsamt liegenden Beförderungsamtes.“

Die Formulierung des Zusatzes nach dem Komma passt systematisch nicht ganz zu den Fällen des § 13 Absatz 2 und 4 BLVO („Sprungbeförderung“). Außerdem stellt sich die Frage, wie man in den Fällen verfährt, in denen das nach § 4 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz erreichte Beförderungsamte nicht unter dem „derzeit innegehabten Funktionsamt“ gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 1 Satz 1 liegt.

#### **12. Zu Artikel 2 - § 5 Absatz 2 Nummer 1 Satz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Es läge in der Logik des Gesetzentwurfes, hier auch eine Ausnahme von § 13 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 Laufbahngesetz zu regeln, d. h. das Absehen von einer Beförderungssperre für ein Jahr nach Vollendung der Probezeit.

#### **13. Zu Artikel 2 - § 6 Absatz 1 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Die Regelung zum Verzicht auf eine erneute amtsärztliche Untersuchung unter bestimmten Voraussetzungen vor der Ernennung zur Beamt\*in auf Lebenszeit ist sinnvoll. Wir empfehlen jedoch, den Zeitraum von 18 Monaten auf drei Jahre seit dem ärztlichen Gutachten auszudehnen, sofern sich während des Beamtenverhältnisses auf Probe keine Zweifel an der gesundheitlichen Eignung ergeben haben.

#### **14. Zu Artikel 2 - § 6 Absatz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Sofern man § 3 Satz 1 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz so anpasst, dass auch § 11 Absatz 9 Laufbahngesetz Anwendung findet, wäre in § 6 Absätze 2 eine Regelung für die Verbeamtung auf Probe ausreichend. Bezüglich der Erforderlichkeit der Anpassung von § 3 Satz 1 wird auf die Ausführungen unter Nummer 8 dieser Stellungnahme verwiesen.

Mehr als ungewöhnlich ist die juristische Konstruktion, nach der die Regelungen des Gesetzes weitergelten sollen, nachdem das Gesetz außer Kraft getreten ist. In Anbetracht der Tatsache, dass es sich um eine sinnvolle Regelung handelt, sollten die Norm umformuliert und Artikel 8 entsprechend angepasst werden.

### **15. Zu Artikel 2 - § 7 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Es stellt sich zunächst grundsätzlich die Frage nach dem Sinn des § 13 Absatz 2 Landesbeamtengesetz, der (nur) das Erlöschen der Arbeitsverhältnisse zum Dienstherrn bei Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Probe bewirkt. Als geeignetes Mittel zum Erreichen der Zielstellung des § 34 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz erscheint die Regelung jedenfalls nicht.

In Anbetracht der besonderen Situation ist die von § 13 Absatz 2 Landesbeamtengesetz abweichende Regelung auf jeden Fall sinnvoll und erforderlich, wonach das bestehende Arbeitsverhältnis zum Land Berlin nicht mit der Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Probe erlischt, sondern erst bei der Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit. § 7 sollte jedoch noch um eine Bestimmung ergänzt werden, dass der Arbeitgeber die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses für den Fall des Satzes 1 vor der Ernennung ins Beamtenverhältnis auf Probe schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse an der Beurlaubung im Sinne von § 17 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe d TV-L anerkennt. Anderenfalls würden die Zeiten der Tätigkeit im Beamtenverhältnis auf Probe möglicherweise nicht als Erfahrungszeit beim weiteren Stufenaufstieg als Arbeitnehmer\*in berücksichtigt. Das erscheint sachlich nicht gerechtfertigt.

### **16. Zu Artikel 2 - § 8 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Die Pflicht zur Stellenausschreibung ist nur entbehrlich, wenn alle im Arbeitsverhältnis stehenden Lehrkräfte, welche die Voraussetzungen erfüllen, ein Angebot auf Einstellung im Beamtenverhältnis zeitnah erhalten und somit keine Auswahl zu treffen ist.

### **17. Zu Artikel 2 - § 9 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Es stellt sich die Frage nach dem Grund der Nichtanwendung des § 55 Landesbeamtensversorgungsgesetzes nur auf Fälle der Wahrnehmung des Aufgabengebietes zu mindestens der Hälfte der Arbeitszeit. Auch Versorgungsempfänger\*innen, die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Pflichtstundenzahl unterrichten, können zur Entlastung der angespannten Personalsituation beitragen. Die Regelung sollte deshalb erweitert werden.

### **18. Zu Artikel 2 - § 10 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:**

Die von § 41 Absatz 1 Nummer 3 Bildungslaufbahnverordnung abweichende Bestimmung, welche bestimmten Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR den Zugang zur geschlossenen Laufbahn gemäß § 5a Schullaufbahnverordnung wieder eröffnet, begrüßen wir. Sie kommt allerdings mit mindestens zehnjähriger Verspätung. Den meisten Betroffenen ist der Zugang zu einem Beamtenverhältnis jetzt aus Altersgründen verwehrt. Außerdem ist unklar, was mit dem Begriff der Befähigung im ersten Satz gemeint ist, da die fachlichen Laufbahnvoraussetzungen nachfolgend in Satz 1 Nummer 1 und 2 noch im Detail genannt werden.

Nach wie vor fehlt eine Regelung für die entsprechenden Beschäftigten ohne eine Ergänzungsausbildung nach § 10 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b Lehrkräfteverbeamtungsgesetz, die seit vielen Jahren die Fächer der Grundschule unterrichten, obwohl sich ihr DDR-Abschluss formal nur auf Deutsch oder Mathematik und ein Wahlfach bezog.

Der DGB fordert, auch im Land Berlin die Möglichkeit der Einzelfallprüfung einzuführen, wie sie gemäß § 17 Absatz 2 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg schon lange besteht:

„(2) Liegen die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht vor, kann die Laufbahnbefähigung als Befähigung für eine vergleichbare Laufbahn anerkannt werden, wenn aufgrund der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen Berufserfahrung ein Befähigungsstand nachgewiesen ist, der einer Laufbahnbefähigung nach dieser Verordnung gleichwertig ist. Liegt die Gleichwertigkeit nach Satz 1 nicht vor, ist eine Anerkennung der Laufbahnbefähigung nach Absolvieren von Ausgleichsmaßnahmen nur zulässig, wenn zu erwarten ist, dass die Defizite durch Unterweisung und Anpassungsfortbildung innerhalb von sechs Monaten ausgeglichen werden können. In Zweifelsfällen stellt die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der Laufbahnordnungsbehörde fest, ob die Voraussetzungen für die Anerkennung der Befähigung vorliegen.“

### **19. Zu Artikel 3 - Neufassung von § 8 des Gesetzes über das Pestalozzi-Fröbel-Haus und den Lette-Verein:**

Die Neufassung von § 8 des Gesetzes über das Pestalozzi-Fröbel-Haus und den Lette-Verein könnte bei Aufnahme der allgemeinen Regelung ins Landesbeamtengesetz entfallen.

### **20. Zu Artikel 4 Nummer 2 - Neufassung des § 10 Landesbeamtengesetzes:**

Die vorgesehene Beschränkung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit auf fünf Jahre wird vom DGB abgelehnt. Sie würde eine deutliche Verschlechterung gegenüber den Beschäftigten bewirken, die vor Inkrafttreten des Gesetzes ernannt wurden. Die Regelung benachteiligt im Übrigen die Frauen, die 2021 wegen der Geburt von Kindern den Vorbereitungsdienst nicht vor Inkrafttreten des Gesetzes abschließen konnten und deshalb nicht vorher verbeamtet wurden. Auch sind Tarifbeschäftigte, die in den letzten fünf Jahren in Teilzeit gearbeitet haben, gegenüber solchen Kolleg\*innen benachteiligt, die vor der haushalterisch begründeten Fünfjahresgrenze in Teilzeit gearbeitet haben. Auch hier sind überproportional Frauen betroffen.

Die vorgesehene Beschränkung würde außerdem die vor der Ernennung seit vielen Jahren im Land Berlin im Arbeitsverhältnis tätigen Lehrkräfte gegenüber den Lehrkräften dauerhaft benachteiligen, die seit 2004 aus anderen Bundesländern im Beamtenverhältnis übernommen oder die bereits ab Sommer 2022 in Berlin verbeamtet wurden.

Das ist übrigens auch kein „Ausschluss von Doppelversorgungen“, wie es in der Gesetzesbegründung behauptet wird, weil die in der gesetzlichen Rentenversicherung und der VBL

(im erheblichen Umfang durch Eigenbeiträge) erworbenen Ansprüche in der Regel geringer sind als Versorgungsansprüche für dieselben Zeiträume. Das wird besonders deutlich, wenn man die Regelung des § 14 Absatz 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz zur Anrechnung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Mindestversorgung betrachtet. Hier würde es wegen der Reduzierung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten gemäß § 10 in viel höherem Maß als bisher zur Anrechnung von vor dem Eintritt in den Dienst des Landes Berlin erworbenen Rentenansprüchen kommen und sich der Dienstherr insoweit seiner Verpflichtung zur amtsangemessenen Alimentation entledigen.

### **21. Zu Artikel 5 Nummer 3b - Neufassung des § 5 Versorgungsrücklagegesetz:**

Der DGB nimmt das Anliegen, die Versorgungsrücklage auszubauen, zur Kenntnis. Wir sehen es jedoch kritisch, wenn der Gesetzgeber keine klareren Vorgaben zur Risikostruktur der Anlagen macht, d. h. zur Risikoverteilung auf die Anlageformen. Den Erlass von Anlagerichtlinien durch die Senatsverwaltung (neuer § 5 Absatz 3 Versorgungsrücklagegesetz) ohne weitere Konsultation u. a. durch den Beirat für das Sondervermögen des Landes Berlin erachten wir als nicht ausreichend.

Die vorliegenden Änderungen des Versorgungsrücklagegesetzes sollten dazu genutzt werden, den Beirat stärker konsultativ einzubeziehen. So sollte in § 5 Abs. 3 des Versorgungsrücklagegesetzes festgehalten werden, dass die Anlagerichtlinien „in Abstimmung mit dem Beirat“ festgelegt werden. Außerdem sollte der § 5 Abs. 1 des Versorgungsrücklagegesetzes ebenfalls dahingehend geändert werden, dass die für Finanzen zuständige Senatsverwaltung das Sondervermögen in Abstimmung mit dem Beirat verwaltet.

### **22. Zu Artikel 6 Nummer 1 - Neufassung des § 14 Absatz 2 Lehrkräftebildungsgesetz:**

Bisher gehört erfahrungsgemäß Berlin, neben Bayern, zu den Ländern, welche die höchsten Hürden für Bewerber\*innen aus anderen Bundesländern aufbauen.

Wir erachten es deshalb für sinnvoll, die Möglichkeiten zur Anerkennung von in anderen Bundesländern anerkannten Laufbahnbefähigungen zu erweitern. Der vorliegende Vorschlag einer Kann-Regelung geht jedoch nicht weit genug. Künftig sollten die in anderen Bundesländern anerkannten Laufbahnbefähigungen in Berlin immer anerkannt werden.

### **23. Zu Artikel 6 Nummer 2 - Neufassung des § 18 Lehrkräftebildungsgesetz:**

Der DGB fordert seit langem, den Lehrkräften mit der alten Laufbahnbefähigung für das Amt der Lehrerin und des Lehrers – mit fachwissenschaftlicher Ausbildung in zwei Fächern – wieder die Möglichkeit des Erwerbs der Laufbahnbefähigung für das Amt der Studienrätin und des Studienrates zu eröffnen, die mit Inkrafttreten des Lehrkräftebildungsgesetzes 2014 abgeschafft wurde. Deshalb unterstützen wir diese Bestimmung im Referentenentwurf. Es sollte aber außerdem die Möglichkeit der Nachqualifizierung unabhängig von dem Unterrichtseinsatz in der gymnasialen Oberstufe geschaffen werden.

**24. Zu Artikel 7 - Neufassung des § 12 Absatz 2 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung Bildung:**

Der DGB unterstützt die Regelung, durch welche die Benachteiligung der Beamt\*innen der Laufbahnfachrichtung Bildung gegenüber anderen Beamt\*innen beendet und eine Anrechnung der Erfahrungszeiten im Umfang von bis zu 24 Monaten ermöglicht werden soll. Das gilt insbesondere, weil das Land Brandenburg in vergleichbaren Fällen schon lange eine Verkürzung der Probezeit auf 12 Monate zulässt.

Im Interesse der Personalentwicklung und mit dem Ziel der Gewinnung von besonders geeigneten Laufbahnbewerber\*innen für Beförderungsstellen sollte außerdem eine Regelung getroffen werden, wonach die laufbahnrechtliche Probezeit auf 12 Monate verkürzt werden kann, wenn die Laufbahnprüfung mit überdurchschnittlichem Ergebnis abgelegt wurde, d. h. mit der Note 1 oder 2.

**25. Zu Artikel 8 Nummer 1 - Neufassung des § 6 Absatz 2 der Verordnung über die Weiterbildung für Lehrkräfte im Land Berlin (WBLVO):**

Wie bereits in der Stellungnahme zur Änderung von § 18 Absatz 4a Lehrkräftebildungsgesetz aufgeführt, begrüßt der DGB die Regelung. Sie gehört jedoch systematisch zu § 4 WBLVO, in dem Ergänzungsstudien geregelt sind: „Ergänzungsstudien sind Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel, einen Wechsel des Lehramts zu erreichen.“

§ 6 regelt nur Weiterbildungslehrgänge und weitere Qualifizierungen:

„(1) Weiterbildungslehrgänge sind Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Lehrbefähigung in einem weiteren Fach oder einer weiteren beruflichen oder sonderpädagogischen Fachrichtung führen ...“

**26. Zu Artikel 8 Nummer 2 - Neufassung des § 7 der Verordnung über die Weiterbildung für Lehrkräfte im Land Berlin (WLBVO):**

In § 7 WBLVO fehlt nach wie vor eine Regelung zur Erteilung eines Zertifikats zum Erwerb der Lehrbefähigung in einem weiteren Fach nach Erweiterungsstudien gemäß § 5 WBLVO. Das ist ein permanenter Streitpunkt, wenn Kolleg\*innen dieses beantragen. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie lehnt die Zertifikatserteilung bisher mit der Begründung ab, dass es dazu keine Regelung gibt.

**27. Zu Artikel 9 Absatz 1:**

Aus Sicht des DGB fehlen hier Übergangsbestimmungen für die Fälle nach § 6 Absatz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz bzw. für die Beamt\*innen, für welche aufgrund von Artikel 2 §§ 3 bis 5 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz eine verkürzte Probezeit gilt, die am 31.12.2026 aber noch nicht beendet ist.“

Mit freundlichen Grüßen