

Hauptpersonalrat

für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen
Anstalten des Landes Berlin



Hauptpersonalrat, Klosterstr. 47, 10179 Berlin

www.hauptpersonalrat.berlin.de
hpr@hpr.berlin.de

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

nachrichtlich:

	Bearbeitung	Zimmer	Telefon 9020-2247	Datum
	Kollegin Ortman	1103	Telefax 9020-2221	08.11.2022
			Intern 9202247	

Referentenentwurf Beschlussvorlage zum Artikelgesetz Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung und Änderung weiterer Vorschriften

der Hauptpersonalrat hat sich in seiner Sitzung am 08.11.2022 mit der vorgelegten Maßnahme befasst und beschlossen folgende Stellungnahme abzugeben:

Wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfs und begrüßen, dass mit dem Unterrichtsversorgungsgesetz Regelungen beschlossen werden sollen, welche für einen Teil der vorhandenen tarifbeschäftigten Lehrkräfte deutliche Verbesserungen bei der Anerkennung von Berufserfahrungen als laufbahnrechtliche Probe-, Erprobungs- und Dienstzeiten vorsehen. Gleichzeitig vermischen wir Bestimmungen, die den Leistungen der Lehrkräfte gerecht werden, welche als Quereinsteigende bzw. als Lehrkräfte im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst seit Jahren einen erheblichen Anteil an der Unterrichtsversorgung tragen.

Zum Gesetzestext im Einzelnen:

1) irreführende Gesetzesbezeichnung

Zum wiederholten Mal werden Gesetzesvorhaben mit einer irreführenden Bezeichnung auf den Weg gebracht. Das Besoldungsanpassungsgesetz für 2022 beinhaltete eine Vielzahl von anderen Gesetzesänderungen, das hier vorliegende Gesetz betrifft tatsächlich die wieder eingeführte Verbeamtung von Bestandslehrkräften und sollte daher ehrlicherweise auch insgesamt 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.

2) Verbeamtung von Lehrkräften - aber nicht allen Lehrkräften

Der Entwurf sieht die Verbeamtung nicht für alle Lehrkräfte der Berliner Schulen vor, sondern schließt ganze Gruppen wie Lehrkräfte für Fachpraxis, Pädagogische Unterrichtshilfen und Seiteneinsteigende pauschal aus. Alle diese Menschen leisten einen wichtigen Beitrag als Lehrkräfte an Schulen und sollten entsprechend auch die Möglichkeit zur Verbeamtung eingeräumt bekommen. So kritisieren wir, dass die Laufbahn der Lehrkräfte für Fachpraxis (§ 11a Schullaufbahnverordnung a.F.) nicht wieder geöffnet werden soll.

3) Lehrkräfte an der Berliner Polizeiakademie

Der Personalrat der Polizeiakademie der Polizei Berlin weist darauf hin, dass die Ausformulierung des § 2 so zu gestalten ist, dass die Regelungen inhaltsgleich auch auf die angestellten Lehrkräfte und angestellten Sportlehrerinnen und Sportlehrer der Polizeiakademie der Polizei Berlin Anwendung finden.

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 neu eingestellte 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.

Die unmittelbare Konkurrenzsituation innerhalb des Landes Berlin und auch zum Land Brandenburg macht die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Lehrkräfte (allgemeinbildende und sportlehrende Lehrkräfte) des Landes Berlin zwingend erforderlich.

4) Angebot der Verbeamtung, um die Arbeitsfähigkeit (hier der Schulen) zu sichern

Im Gesetzesentwurf wird von einigen Grundsätzen zur Verbeamtung abgewichen, damit einer möglichst großen Anzahl an Lehrkräften die Möglichkeit zur Verbeamtung eingeräumt werden kann.

Hierzu ist seitens des Hauptpersonalrats festzustellen, dass auch in anderen Bereichen 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 Quereinsteigenden auch nur angedacht wurde. Exemplarisch seien hier die Finanzämter genannt, wo die Anzahl der nicht besetzbaren Dienstposten über das gesamte Jahr die Größenordnung eines Finanzamts übertrifft. In der Vergangenheit wurde immer wieder der Quereinstieg ermöglicht, ohne den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über den Weg zusätzlicher Qualifikationen später 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.

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.

Zu Artikel 2 - §1 Absatz 2 Satz 1 Gesetz zur Verbeamtung von angestellten Lehrkräften im Berliner Schuldienst und zum Verwendungseinkommen von Lehrkräften im Ruhestand (Lehrkräfteverbeamtungsgesetz - LVerbG):

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 Quereinsteigenden, 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 Schulpflicht und des Schulrats anschaut. So haben Schulpflicht und Schulräte 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 Laufbahnzweig des Schuldienstes nach § 1 Absatz 2 Nummer 1 in Verbindung

mit § 2 Nummer 1 bis 6 der Bildungslaufbahnverordnung“. Allerdings gehören sie zum Schulaufsichtsdienst gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 2 und sie sind dem Laufbahnzweig der Schulpflicht und des Schulrates gemäß § 2 Nummer 7 Bildungslaufbahnverordnung zugeordnet. Danach würden sie nicht unter den Regelungsgehalt dieses Gesetzes fallen. Die Frage ist, warum nicht?

Nach dem Referentenentwurf sollen zudem nur die Lehrkräfte in den Geltungsbereich des Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes einbezogen werden, die im Schuljahr 2022/2023 „unbefristet und ungekündigt“ tätig waren. Angesichts der an Berliner Schulen leider häufig vorkommenden Reihenbefristungen über viele Jahre liegt eine unmittelbare und unzulässige Benachteiligung von befristet Beschäftigten vor. Hier sollte gezielt eine Entfristung angeboten und damit eine Verbeamtung ermöglicht werden.

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 Lehrkräfteverbeamtungsgesetzes ausgenommen werden sollen. Die Nichtberücksichtigung wäre eine mittelbare Diskriminierung von Frauen, da die Sorgearbeiten 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.

Zu Artikel 2 - § 3 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:

Vorteilhaft ist die Regelung nach § 3 Artikelgesetz, die Anrechnung von insgesamt 3 Jahren hauptberuflicher Tätigkeit als Lehrkraft auf die Probezeit. Die besondere Besserstellung liegt in der Aufhebung der einschränkenden Bedingung nach § 11 Abs. 2 LfbG, wonach die Mindestprobezeit von 12 Monaten nicht unterschritten werden darf. Der Hauptpersonalrat geht davon aus, dass die Regelungen in § 11 Abs. 6 und 7 LfbG auch bei der Verbeamtung der Lehrkräfte nach dem Lehrkräfteverbeamtungsgesetz in Anwendung kommen.

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.

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 ruhegehalttsfähige Vordienstzeit berücksichtigt werden, wenn ihr Umfang weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten 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.

Zu Artikel 2 - § 6 Absatz 1 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:

Die Regelung zum Verzicht auf eine erneute amtsärztliche Untersuchung unter bestimmten Voraussetzungen vor der Ernennung zur Beamtin/zum Beamten 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.

Zu Artikel 2 - § 6 Absatz 2 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz

Der Hauptpersonalrat begrüßt diese Regelung.

Der Hauptpersonalrat begrüßt auch die Einbindung der niedergelassenen Ärzte bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung der zu verbeamtenden Lehrkräfte. Dieses Verfahren ist auch für die anderen Laufbahnen zu nutzen. 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 den Gutachten amtsärztlicher Untersuchungen widerspiegeln. Nach wie vor wird Berlinweit festgestellt, dass z.B. eine Abweichung vom festgelegten Bodymassindexwertes zum Ausschluss bei der Verbeamtung führen kann. Gleiches gilt auch für chronische Erkrankungen, selbst wenn es noch nicht zu Fehlzeiten kam.

Es besteht die Hoffnung, dass niedergelassene Allgemeinmediziner die Begutachtung der Kolleginnen und Kollegen mit dem nötigen Augenmaß und unter der Beachtung der o.g. höchststrichterlichen Rechtsprechung durchführen werden.

Zu Artikel 2 - § 7 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz

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.

Der Hauptpersonalrat geht davon aus, dass die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe für den Fall der Nichtverbeamtung als Erfahrungszeit für den stufenweisen Aufstieg berücksichtigt wird und regt eine entsprechende Klarstellung an.

Zu Artikel 2- § 9 Lehrkräfteverbeamtungsgesetz:

Die Nichtanwendung des § 53 Landesbeamtenversorgungsgesetzes sollte auch für Versorgungsempfänger/innen gelten, die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Pflichtstundenzahl unterrichten. Auch sie können zur Entlastung der angespannten Personalsituation beitragen.

Hier regt der Hauptpersonalrat zudem an, entsprechende Regelungen auch für andere Laufbahnen, in denen eine angespannte Personalsituation herrscht, zu übernehmen.

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 wiedereröffnet, begrüßen wir. Sie kommt allerdings mit mindestens zehnjähriger Verspätung. Den meisten Betroffenen ist der Zugang zu einem Beamtenverhältnis jetzt aus Altersgründen verwehrt.

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. Es sollte daher die Möglichkeit einer Einzelfallprüfung eingeräumt werden, 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.“

Zu Artikel 4 Nummer 2 - Neufassung des § 10 Landesbeamtenversorgungsgesetzes:

Tarifbeschäftigte, die in den letzten fünf Jahren in Teilzeit gearbeitet haben, sind gegenüber solchen Kolleginnen und Kollegen benachteiligt, die vor dem Fünfjahreszeitraum in Teilzeit gearbeitet haben. Hier sind überproportional Frauen betroffen. Nach Einschätzung und Beanstandung der Gesamtfrauenvertreterin, Kollegin Gabriel, liegt hier eine mittelbare Benachteiligung von Frauen vor. Die Beanstandung der GFV fügen wir in der Anlage bei.

Zu Artikel 5 Nummer 3b - Neufassung des § 5 Versorgungsrücklagegesetz:

Der Hauptpersonalrat begrüßt, dass die Versorgungsrücklage ausgebaut werden soll. 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 eine Senatsverwaltung (§ 5 Absatz 3 neu) erachten wir als nicht ausreichend, dies wäre nach Auffassung des Hauptpersonalrats Aufgabe des Beirats.

Zu Artikel 6 Nummer 1 - Neufassung des § 14 Absatz 2 Lehrkräftebildungsgesetz:

Es ist 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.

Zu Artikel 6 Nummer 2 - Neufassung des § 18 Lehrkräftebildungsgesetz:

Der Hauptpersonalrat begrüßt diese Regelung, wonach 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 eröffnet wird, die mit Inkrafttreten des Lehrkräftebildungsgesetzes 2014 abgeschafft wurde. Es sollte aber außerdem die Möglichkeit der Nachqualifizierung unabhängig von dem Unterrichtseinsatz in der gymnasialen Oberstufe geschaffen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ortmann

Hellwig



HPR

Bernhard-Weiß-Str. 6, 10178 Berlin
27.10.2022

Beanstandung gemäß § 18 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Hinweise zum Artikel 4

Aspekt: Anrechenbarkeit der Vordienstzeiten

- ➔ Die Anrechenbarkeit der Vordienstzeiten soll auf fünf Jahre im Rahmen der Feststellung der Dienstzeit für die Pensionsberechnung beschränkt bzw. gedeckelt werden.

Hier stellt die GFV eine mittelbare Diskriminierung von Frauen nach § 2 Abs. 2 LGG fest. Die willkürliche Festlegung von fünf Jahren wirkt sich vor allem auf Frauen negativ auf ihre Pensionsansprüche aus, da viele von ihnen Teilzeit, Eltern- und Pflegezeiten für Kinder/Familienangehörige in Anspruch genommen haben. Wenn Teilzeitbeschäftigte sachgrundlos benachteiligt werden, werden somit auch Frauen sachgrundlos benachteiligt. Teilzeit nehmen in der überwiegenden Mehrheit Frauen. Von den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften sind 79,7 Prozent weiblich und 20,3 Prozent männlich, s. aktueller Frauenförderplan für die allgemeinbildenden Schulen, S. 8.

Folgendes Beispiel zeigt die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten:

Es werden drei Beschäftigte mit einer Tätigkeit von neun Jahren verglichen.

Person 1: 9 Jahre Vollbeschäftigung

Person 2: 4 Jahre Teilzeit 70 % und danach 5 Jahre Vollbeschäftigung

Person 3: 5 Jahre Vollbeschäftigung und danach 4 Jahre Teilzeit 70 %

Es ergeben sich für diese Personen folgende Pensionsansprüche:

Person	bisher	neu
1	16,14 v.H.	8,97 v.H.
2	13,99 v.H.	8,97 v.H.
3	13,99 v.H.	6,82 v.H.

Damit werden Beschäftigte, die sich unmittelbar vor der Verbeamtung in Teilzeit befinden, schlechter gestellt als Beschäftigte, bei denen die Teilzeit vor den fünf Jahren lag.

Stellungnahme gemäß § 17 Abs. 2 LGG

In der Beschränkung der Anrechenbarkeit der Vordienstzeiten sehen wir einen weiteren Diskriminierungstatbestand, da tausende Lehrkräfte bereits seit 2004 hohe Beträge für die Rente geleistet haben, weshalb ihr Nettoeinkommen in diesen Jahren weit unter dem der vergleichbaren Bezüge der Beamtinnen und Beamten lag.

Die Anrechenbarkeit der Vordienstzeiten auf fünf Jahre im Rahmen der Feststellung der Dienstzeit für die Pensionsberechnung zu beschränken, kommt in Berlin besonders zum Tragen, da hier die Verbeamtung gegenüber anderen Bundesländern am längsten ausgesetzt hat. Das bedeutet, dass Berliner Lehrkräfte lebenslang finanziell schlechter gestellt werden, als Lehrkräfte in anderen Bundesländern.

Fazit:

Der Entwurf hebt auf die Unterrichtsversorgung ab und hat zudem das Ziel, den Lehrberuf attraktiver zu machen. Durch eine willkürliche sowie frauendiskriminierende Festlegung der Anrechenbarkeit der Vordienstzeiten auf Beschränkung von fünf Jahren verliert der Entwurf seine positive Wirkung.