

A N T R A G

**der Abg. Birgit Stöver, Prof. Dr. Götz Wiese, Dr. Anke Frieling, Stephan Gamm,
Silke Seif (CDU) und Fraktion**

Betr.: Weiterbeschäftigung von Lehrkräften im Ruhestand fördern

Der aktuelle Lehrkräftemangel ist bundesweit eine der größten Herausforderungen im Bildungsbereich. Die Kultusministerkonferenz prognostiziert, dass bis 2025 rund 25.000 Lehrkräfte fehlen, bis 2030 sogar rund 31.000 Lehrkräfte. Andere Prognosen gehen sogar von einem noch weitaus höheren Bedarf aus. Hamburg als attraktiver Standort ist davon bislang weniger stark betroffen als andere Bundesländer, aber auch für Hamburg ist es ein Problem mit Ansage, denn jahrzehntelang wurden auch in Hamburg, in den Universitäten für das Studium (1. Phase der Lehrerausbildung) und in den Studienseminaren für den Vorbereitungsdienst (2. Phase, Referendariat) weniger Plätze vorgehalten, als der absehbare Bedarf erfordert. Jetzt mehr Stellen für die 1. und 2. Phase zu schaffen und die Ausbildung zu verbessern – das wirkt in den Schulen erst nach vielen Jahren. Gerade die hohe Abbrecherquote im Lehramtsstudium setzt organisatorische und inhaltliche Veränderungen voraus, zu denen die Hochschulen seit vielen Jahren vergeblich gedrängt wurden. Ebenso zweifelhaft sind Vorschläge, in der gegenwärtigen Lage am Arbeitsmarkt die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit einzuschränken, um mehr Lehrerstunden zu erzwingen. Dieser Ansatz kollidiert einerseits mit dem gesellschaftlich hochwertigen Ziel der Familienförderung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Andererseits zeigt gerade die hohe Teilzeitquote von Lehrkräften in ihren ersten Berufsjahren, wie hoch deren Belastung in den Jahren der Einarbeitung ist. Hier müssen vorrangig die Arbeitsbedingungen verbessert, und unterrichtsfremde Zusatzaufgaben reduziert werden und parallel zur Einführung der neuen Bildungspläne auch direkt einsetzbare pragmatisch gestalteten Unterrichtsmaterialien für den Fachunterricht erarbeitet und angeboten werden – hier ist die Bildungsbehörde als Dienstleister gefordert, gern in einem KMK-Verbund.

Eine schnell greifende Maßnahme ist die Beschäftigung von Lehrkräften über die Altersgrenze hinaus. Eingearbeitete Kolleginnen und Kollegen, oft an der vertrauten Schule, können so direkt drohende Lücken ausfüllen. Wir hören von vielen Unterrichtenden, die bereit wären, zu für sie attraktiven Bedingungen weiterzuarbeiten und ihrer Schule zu helfen. Um diese Lehrkräfte sollte sich die Schulbehörde intensiv bemühen und die verschiedenen Vertragsoptionen überprüfen und anpassen, um die Attraktivität einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen des Pensions- oder Rentenalters zu erhöhen.

Derzeit gibt es allerdings eine Ungleichbehandlung zwischen verbeamteten Lehrkräften und angestellten Lehrkräften. Angestellte Lehrkräfte können nach Erreichen der Altersgrenze zu ihrer Rente ohne Beschränkungen hinzuverdienen, können also einen neuen Angestelltenvertrag mit voller Stundenzahl nach der Vergütungsgruppe TV-L 13 abschließen. Für Beamte gibt es nach Erreichen der Altersgrenze zwei Optionen: Entweder die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses in der erreichten Dienststellung und Besoldungsstufe, wodurch auch spätere Pensionsansprüche verbessert werden können, wenn die bisherigen Dienstjahre dazu nicht ausreichend waren. Oder alternativ der Abschluss eines Angestelltenvertrages mit der Entgeltstufe 13 in gewünschtem Umfang bis in Höhe der vollen Unterrichtsverpflichtung ohne Abführung von Sozialbeiträgen. Allerdings gibt es bei den erreichbaren Gesamteinkünften eine Kappungsgrenze bei 150% bezogen auf die verdiente Pension. Diese Regelung bedeutet konkret, dass eine Arbeitsleistung von über ca. 80 % des vollen Unterrichts-Deputats unvernünftig würde und so nicht vereinbart wird, weil Arbeit darüber hinaus nicht mehr bezahlt wird. Die Kappungsgrenze ist im Interesse der Bewerber, der Unterrichtsversorgung und der Gleichbehandlung zu streichen.

Die Bürgerschaft möge daher beschließen:

Der Senat wird ersucht,

1. offensiv um Lehrkräfte zu werben, die bereit und in der Lage sind, nach dem Erreichen des Pensionsalters weiterzuarbeiten;
2. die verschiedenen Vertragsoptionen für altersbedingt ausgeschiedene Lehrkräfte zu prüfen und so anzupassen, dass die finanziellen Anreize erhöht werden. Dabei auf die Gleichbehandlung von verbeamteten und angestellten

Lehrkräften zu achten. Z.B. die Kappungsgrenze so anzupassen, dass eine Vollzeitbeschäftigung von pensionierten analog zu angestellten Lehrern bezahlt wird;

3. neben den finanziellen Anreizen auch nicht-monetäre Anreize zu schaffen, die Lehrkräfte zur Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen des Pensionsalters motivieren;
4. das veraltete „Merkblatt zur Übernahme von schulischen Aufgaben durch altersbedingt ausgeschiedene Lehrkräfte“ umgehend zu korrigieren;
5. der Bürgerschaft bis zum 30. September 2023 zu berichten.