Lehrkräfte stärken heißt Strukturen klären – Abstandsgebot transparent und zukunftssicher regeln

Drucksache **18/18085** · eingebracht 2026-03-10 — Antragsteller: SPD

Bildung | Soziales | Recht | Personalpolitik

ZUSAMMENFASSUNG

Der Antrag fordert eine transparente, verfassungskonforme Neustrukturierung der Besoldung für Lehrkräfte nach Abschluss der Anhebung auf A13, um Karriereperspektiven, Leitungsaufgaben und das Abstandsgebot langfristig abzusichern.

KERNFORDERUNGEN

- Überführung aller Lehrkräfte auf A13 als notwendigen ersten Schritt
- Systematische Sicherung des Abstandsgebots für Funktions- und Leitungsstellen
- Verbindlicher Dialog mit Gewerkschaften und Berufsverbänden

BEWERTUNG

7.0/10 GEMEINWOHL-SCORE

Unterstützen mit Änderungen

Der Antrag stärkt soziale Gerechtigkeit (D4) durch faire Besoldung und Karriereperspektiven für Lehrkräfte, fördert Transparenz & Mitbestimmung (D5) via Dialog mit Berufsverbänden und Gewerkschaften, und unterstützt Menschenwürde (D1) durch Anerkennung der Verantwortung im Schulalltag. Er berührt jedoch nicht systematisch ökologische Nachhaltigkeit oder Solidarität über die Gemeindegrenzen hinaus (E-Bereich), und verfehlt eine explizite Verknüpfung mit gemeinwohlökonomischen Kriterien wie Lieferkettenethik (A) oder Finanzverantwortung (B). Die fehlende Einbindung von Gemeinwohl-Matrix-Kriterien wie 'Gemeinwohl-Bilanzierung' oder 'Mitbestimmung in Bildungseinrichtungen' begrenzt den Score.

STÄRKEN & SCHWÄCHEN

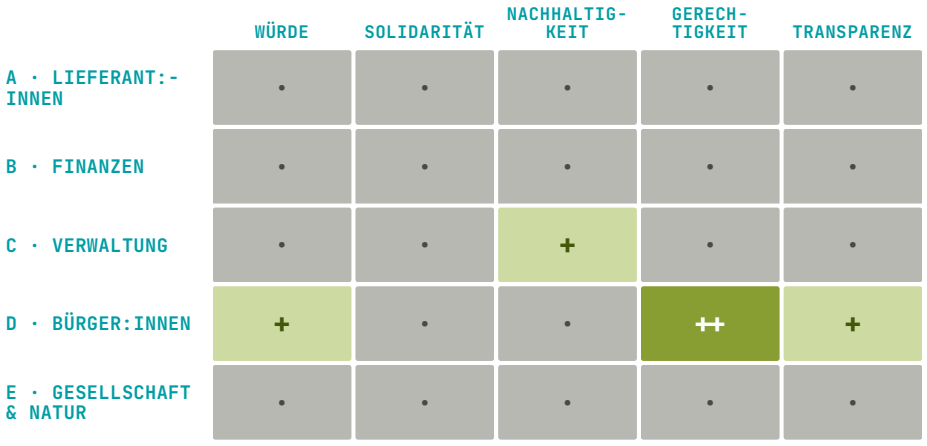
Stärken

- Klare Verankerung des verfassungsrechtlichen Abstandsgebots
- Präventive Personalsteuerung im Bildungsbereich
- Starke Verbindung von Rechtssicherheit und sozialer Gerechtigkeit

Schwächen

- Keine Verknüpfung mit ökologischen oder globalen Gemeinwohl-Kriterien (E-Bereich)
- Fehlende Einbindung von Gemeinwohl-Matrix-Standards wie Gemeinwohl-Bilanz
- Kein Bezug zu Lieferkettenethik (A) oder Finanzverantwortung (B)

GWÖ-MATRIX 5×5



SCHWERPUNKTE ERKLÄRT

Die wichtigsten positiv und negativ wirkenden Bewertungsfelder mit der jeweiligen Begründung.

D4 **Soziale Gerechtigkeit: Faire Besoldung und Aufstiegsperspektiven** `Bewertung: +4`

Anhebung auf A13 + strukturelle Absicherung von Funktionsämtern

D1 **Menschenwürde: Soziale Anerkennung und Rechtssicherheit** `Bewertung: +3`

Verfassungsrechtliches Abstandsgebot als Schutz vor Entwertung von Verantwortung

D5 **Transparenz & Mitbestimmung: Partizipativer Prozess bei Besoldungsreform** `Bewertung: +3`

Verbindlicher Dialog mit Gewerkschaften und Berufsverbänden

C3 **Politische Führung: Verantwortung für Personalsteuerung** `Bewertung: +2`

Forderung nach vorausschauender Strukturplanung für Schulleitungen

PROGRAMM-TREUE PRO FRAKTION

SPD

ANTRAGSTELLER:IN

WAHLPROGRAMM

9/10

Der Antrag entspricht exakt dem SPD-Wahlprogramm 2022: Er fordert faire Besoldung (S. 27), stärkt die Attraktivität des öffentlichen Dienstes (S. 52), adressiert den Lehrkräftemangel und schafft echte Karriereperspektiven — alles Kernforderungen der SPD.

> „Wir wollen allen Schülerinnen und Schülern den sozialen Aufstieg über ein Abitur oder eine duale Ausbildung ermöglichen."
> SPD NRW Wahlprogramm 2022, S. 27

> „Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst – gute Schulen, eine präsente Polizei und Justiz, handlungsfähige Genehmigungsbehörden, eine starke Finanzverwaltung – sind von besonderer Bedeutung für die Entwicklung des Landes."
> SPD NRW Wahlprogramm 2022, S. 52

PARTEIPROGRAMM

8/10

Das Hamburger Programm betont Bildung als Schlüssel zur sozialen Durchlässigkeit (S. 64), die Notwendigkeit fairer Arbeitsbedingungen (S. 62) und die Verantwortung des Staates für gleichen Zugang zu Bildung (S. 62). Der Antrag operationalisiert diese Prinzipien konkret im Besoldungsrecht.

> „Wir wollen die Ganztagsschule ausbauen – als Ort des Lernens und des sozialen Miteinanders. Sie wird neben der Familie zu einem Lebensmittelpunkt von Kindern und Jugendlichen."
> SPD Grundsatzprogramm 2007, S. 64

> „Der Staat hat dafür zu sorgen, dass alle den gleichen Zugang zu Bildung haben, unabhängig von ihrer Herkunft."
> SPD Grundsatzprogramm 2007, S. 62

CDU

WAHLPROGRAMM

6/10

Die CDU befürwortet die Stärkung des Lehramtsberufs (S. 27–28) und die Qualifizierungsoffensive (S. 28), aber lehnt gesetzliche Tariftreue und strukturelle Eingriffe in das Besoldungsrecht ab. Ihr Fokus liegt auf Bürokratieabbau und Flexibilisierung – nicht auf verfassungsrechtlich fundierter Abstandsabsicherung. Der Antrag ist daher partiell konsistent, aber nicht kernaufgabeorientiert.

> „Wir starten eine Fort- und Weiterbildungsoffensive für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind."
> CDU NRW Wahlprogramm 2022, S. 28

PARTEIPROGRAMM

7/10

Das CDU-Grundsatzprogramm 2024 betont Leistungsbereitschaft, Verantwortung und einen flexibleren öffentlichen Dienst (S. 81, 49). Das Abstandsgebot als verfassungsrechtliches Strukturprinzip passt zum CDU-Verständnis von Rechtsstaatlichkeit und Leistungsprinzip, allerdings steht dort kein expliziter Bezug zur Besoldungsstruktur von Lehrkräften.

> „Der öffentliche Dienst muss flexibler werden. Der öffentliche Dienst braucht flexiblere Einstiegsvoraussetzungen, ein flexibleres Laufbahnrecht, eine stärker leistungsorientierte Vergütung..."
> CDU Grundsatzprogramm 2024, S. 81

GRÜNE

WAHLPROGRAMM

8/10

Die Grünen setzen sich für attraktive Lehrkräfteausbildung, Entlastung von Verwaltungsaufgaben und multiprofessionelle Teams ein (S. 62–63). Der Antrag ergänzt dies durch strukturelle Besoldungssicherung – ein logischer, konsistenter Schritt zur Stärkung der pädagogischen Profession. Allerdings fehlt der explizite Bezug zu Gemeinwohlökonomie oder Demokratiebildung.

> „Wir entlasten das pädagogische Personal von Verwaltungsaufgaben, damit mehr Zeit fürs Lehren bleibt."
> Grüne NRW Wahlprogramm 2022, S. 63

PARTEIPROGRAMM

7/10

Das Grüne Grundsatzprogramm 2020 betont Weiterbildung als Rechtsanspruch (S. 87), die Notwendigkeit guter Personalausstattung (S. 95) und die Verankerung von Bildung als Daseinsvorsorge (S. 97). Der Antrag trägt dazu bei, aber verknüpft nicht mit grünen Kernthemen wie Transformation oder Teilhabe für alle.

> „Es braucht einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Umschulung, die solidarisch finanziert werden."
> Grüne Grundsatzprogramm 2020, S. 87

FDP

WAHLPROGRAMM

4/10

Die FDP setzt auf Bürokratieabbau, Eigenverantwortung und Marktorientierung (S. 28, 30). Ein verfassungsrechtlich verankertes Abstandsgebot widerspricht ihrem Verständnis von schlankem Staat und technologieoffener Regelung. Der Antrag ist daher nur marginal konsistent – er zielt auf staatliche Strukturierung statt auf individuelle Freiheit.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM

3/10

Das FDP-Grundsatzprogramm 2012 betont individuelle Freiheit, Eigenverantwortung und marktwirtschaftliche Lösungen (S. 12, 22). Ein verbindliches Abstandsgebot als strukturelles Besoldungsprinzip widerspricht diesem Ansatz grundlegend. Keine Quellen im Index belegen eine Übereinstimmung.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

AfD

WAHLPROGRAMM 2/10

Die AfD lehnt staatliche Eingriffe in Wirtschaft und Arbeitsmarkt ab (S. 12), setzt auf Leistungsprinzip ohne kollektive Strukturgarantien. Der Antrag ist ein klassisches Beispiel für 'Planwirtschaft im öffentlichen Dienst', was der AfD-Ideologie widerspricht. Keine Quellen im Index passen.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM 1/10

Keine Quellen im Index — Bewertung nicht möglich.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Vorschlag 1 von 3

Original: Dem Landtag unverzüglich ein umfassendes und schlüssiges Gesamtkonzept zur Sicherstellung des Abstandsgebots vorzulegen.

Dem Landtag bis zum 30.06.2026 ein gemeinwohlorientiertes Gesamtkonzept vorzulegen, das neben dem Abstandsgebot auch Gemeinwohl-Bilanz-Kriterien für Schulen (z. B. soziale Integration, Inklusion, ökologische Bildung) sowie Mitbestimmungsrechte der Lehrkräfte bei der Ausgestaltung von Funktionsstellen enthält.

Begründung: Stärkt GWÖ-Werte Solidarität (D2) und Transparenz & Mitbestimmung (D5) durch partizipative Konzeption und Verknüpfung mit Gemeinwohl-Matrix.

Vorschlag 2 von 3

Original: Die Anzahl, Wertigkeit und Ausgestaltung von Funktions- und Beförderungsstellen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Die Anzahl, Wertigkeit und Ausgestaltung von Funktions- und Beförderungsstellen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, unter Einbeziehung von Gemeinwohl-Kriterien wie Förderung von Vielfalt, Inklusion und Klimabildung.

Begründung: Verknüpft soziale Gerechtigkeit (D4) mit ökologischer Nachhaltigkeit (D3) und Solidarität (D2) – zentrale GWÖ-Werte.

Vorschlag 3 von 3

Original: Einen strukturierten und verbindlichen Dialog mit Berufsverbänden, Gewerkschaften und Schulleitungsvertretungen zu führen.

Einen strukturierten und verbindlichen Dialog mit Berufsverbänden, Gewerkschaften, Schulleitungsvertretungen **und Schüler*innen- sowie Elternvertreter*innen zu führen, um demokratische Legitimation und Gemeinwohl-Orientierung** sicherzustellen.

Begründung: Erweitert Transparenz & Mitbestimmung (D5) auf alle Stakeholdergruppen – entspricht GWÖ-Matrix-Feld D5 und dem grünen Wahlprogramm zur Partizipation.

ABSTIMMUNGSERGEBNIS

Mehrheit gegen die Empfehlung dieses Werkzeugs — Empfohlen: Unterstützen mit Änderungen; Beschluss: Abgelehnt.

Abgelehnt · MMP18-119

Ja: FDP SPD **Nein:** AfD CDU GRÜNE

Original-Antrag

Drucksache 18/18085

Lehrkräfte stärken heißt Strukturen klären · Abstandsgebot transparent u·

Die folgenden Seiten enthalten den unveränderten Originalantrag.

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

Drucksache **18/18085**

10.03.2026

Antrag

der Fraktion der SPD

Lehrkräfte stärken heißt Strukturen klären – Abstandsgebot transparent und zukunftssicher regeln

I. Ausgangslage

Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen leisten tagtäglich einen unverzichtbaren Beitrag für Chancengleichheit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Zukunft unseres Landes. Sie tragen Verantwortung für Bildungserfolge, individuelle Förderung und soziale Integration. Ihre Arbeit ist anspruchsvoll, komplex und von hoher gesellschaftlicher Bedeutung. Diese Leistung verdient nicht nur Anerkennung, sondern auch verlässliche Rahmenbedingungen und eine faire, transparente sowie leistungs- und verantwortungsgerechte Besoldungsstruktur.

Mit der Überführung der Lehrkräfte von der Besoldungsgruppe A12 in die Besoldungsgruppe A13 wird ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Attraktivität des Lehramtsberufs vollzogen. Diese Maßnahme war überfällig und entspricht der gewachsenen Verantwortung im Schulalltag. Sie darf jedoch nicht isoliert betrachtet werden. Mit dem Abschluss der Überführung im Sommer 2026 stellt sich zwingend die Frage, wie die innere Struktur der Besoldung und der Beförderung künftig ausgestaltet wird.[1]

Das verfassungsrechtlich verankerte Abstandsgebot verpflichtet den Gesetzgeber, Unterschiede in Verantwortung, Funktion und Leitung auch besoldungsrechtlich klar und nachvollziehbar abzubilden. Erst kürzlich hat das Bundesverfassungsgericht in Bezug zu den Besoldungsreformen vornehmlich des Landes Berlin klargestellt, dass auch das Abstandsgebot nicht durch politische Sparmaßnahmen oder technische Berechnungsmodelle ausgehöhlt werden darf.[2] Dies dürfte demnach auch richtungsweisend für alle anderen Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland sein. Wenn künftig auch Lehrkräfte der Primar- und Sekundarstufe I nach A13 besoldet werden, müssen Funktionsämter, Beförderungsstellen sowie Leitungsaufgaben weiterhin in einem angemessenen Abstand zur Eingangsbesoldung alimentiert werden. Andernfalls drohen strukturelle Verdichtungen innerhalb der Besoldungsgruppen, die Aufstiegsperspektiven faktisch verengen und zusätzliche Verantwortung nicht mehr hinreichend honorieren.

Bislang hat die Landesregierung kein schlüssiges und transparentes Gesamtkonzept vorgelegt, wie sie das Abstandsgebot nach Abschluss der Besoldungsreform dauerhaft sichern und

[1] Vgl.: https://www.finanzverwaltung.nrw.de/anhebung-der-eingangsbesoldung-fuer-alle-lehraemter-auf-13
[2] Vgl. https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2025/bvg25-105.html

Datum des Originals: 10.03.2026/Ausgegeben: 10.03.2026

die Besoldungsstruktur systematisch weiterentwickeln will. Eine bloße Fortschreibung der bisherigen Systematik reicht hierfür nicht aus. Erforderlich ist vielmehr eine klare Weiterentwicklung hin zu einer strukturell tragfähigen Systematik, die Funktionsstellen stärkt, Leitung angemessen abbildet und echte Karriereperspektiven eröffnet.

Gerade vor dem Hintergrund des anhaltenden Lehrkräftemangels, steigender Anforderungen an Schulleitungen und Kollegien und wachsender Belastungen im Schulalltag ist Planungssicherheit und aber auch Aufstiegsmöglichkeiten unabdingbar. Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulträger müssen frühzeitig wissen, unter welchen strukturellen und rechtlichen Bedingungen Beförderungen ab August 2026 erfolgen. Eine vorausschauende Besoldungsstruktur ist somit ein zentraler Bestandteil nachhaltiger Personalsteuerung im Schulbereich.

II. Der Landtag stellt fest, dass

- die Überführung der Lehrkräfte von A12 nach A13 ein notwendiger und richtiger Schritt zur Anerkennung ihrer Arbeit und zur Attraktivitätssteigerung des Lehramtsberufs ist.
- mit dem Abschluss dieser Überführung die bestehende Besoldungsstruktur grundlegend neu bewertet und im Lichte des verfassungsrechtlichen Abstandsgebots weiterentwickelt werden muss.
- das Abstandsgebot nicht nur eine formale Vorgabe, sondern ein zentrales Strukturprinzip des Besoldungsrechts ist, das Verantwortung, Leitungsfunktion und besondere Aufgaben angemessen abbilden muss.
- die Landesregierung bislang kein transparentes und nachvollziehbares Konzept vorgelegt hat, wie sie das Abstandsgebot künftig sichern und die Besoldungssystematik strukturell anpassen will.
- fehlende Klarheit über zukünftige Beförderungsstrukturen zu Verunsicherung bei Lehrkräften und Schulleitungen führt und die Übernahme von Funktions- und Leitungsaufgaben erschweren kann.
- attraktive, verlässliche und klar definierte Karrierewege ein entscheidender Faktor für Motivation, Personalbindung und die Gewinnung qualifizierter Lehrkräfte sind.

III. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- dem Landtag unverzüglich ein umfassendes und schlüssiges Gesamtkonzept zur Sicherstellung des Abstandsgebots nach Abschluss der Überführung aller A12er Stellen in A13-Stellen vorzulegen.
- transparent darzustellen, wie Funktionsämter, Beförderungsstellen und Leitungspositionen künftig strukturell ausgestaltet und in ihrem Abstand zur Grundbesoldung abgesichert werden.
- sicherzustellen, dass Beförderungen ab August 2026 ohne Verzögerungen, Rechtsunsicherheiten oder strukturelle Benachteiligungen erfolgen können.
- die Anzahl, Wertigkeit und Ausgestaltung von Funktions- und Beförderungsstellen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, um reale und nachvollziehbare Aufstiegsperspektiven zu gewährleisten.
- die Auswirkungen der Neustrukturierung auf Personalentwicklung, Schulleitungen und mittlere Führungsebenen systematisch zu evaluieren und dem Landtag hierüber zu berichten.

- einen strukturierten und verbindlichen Dialog mit Berufsverbänden, Gewerkschaften und Schulleitungsvertretungen zu führen, um praxistaugliche und tragfähige Lösungen zu erarbeiten.

Jochen Ott
Ina Blumenthal
Dr. Dennis Maelzer
Dilek Engin

und Fraktion