

## **Argumente für eine bessere Beschäftigungspolitik**

### **GEW: Altersübergänge attraktiv gestalten**

#### **Altersgrenzen, Altersermäßigung und Altersteilzeit Berufschancen für den Nachwuchs erhalten**

##### ***Beschlüsse der Landesregierung zur Arbeitszeit sind kontraproduktiv***

Kaum ein Thema ist in der Öffentlichkeit so umstritten wie die Ausgestaltung des Übergangs vom Arbeitsleben in die Rente bzw. Pension.

Das Land Niedersachsen hat 2011 die sukzessive Anhebung des Pensionseintrittsalters ab 2012 vom 65. auf das 67. Lebensjahr im Beamtengesetz eingeführt, obwohl auch jetzt schon nur eine Minderheit die Regelaltersgrenze erreicht. In Niedersachsen treten Lehrkräfte bisher mit durchschnittlich 62,1 Jahren vorzeitig in den Ruhestand und das bei erheblichen Einbußen in der Versorgung. Deutliche Zeichen für eine zu hohe Belastung der Lehrkräfte.

##### **Fakten:**

- **im Jahr 2011 traten Lehrkräfte mit durchschnittlich 62,1 Jahren in den Ruhestand**
- **lediglich 19,9 % erreichten die zum damaligen Zeitpunkt geltende Regelaltersgrenze von 65 Jahren**
- **22 % wurden wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig pensioniert**

Wenn also schon jetzt lediglich ein Fünftel der Lehrkräfte die Regelaltersgrenze erreicht, so ist davon auszugehen, dass zukünftig noch weniger die erhöhte Altersgrenze von 67 Jahren im Dienst erreichen können.

Die Beschlüsse der Landesregierung verschärfen die Belastungssituation und treffen nicht nur die älteren Kolleginnen und Kollegen, sondern minimieren auch die Einstellungschancen der angehenden Lehrkräfte deutlich.

Die GEW fordert, vor diesem Hintergrund Instrumente des Altersübergangs zu nutzen, um einerseits den älteren Lehrkräften zu ermöglichen, länger gesund im Dienst zu verbleiben, und andererseits für den Berufsnachwuchs Einstellungschancen zu schaffen.

##### ***Altersstruktur sehr unausgewogen***

Generell gilt: eine Arbeitszeiterhöhung der im Dienst stehenden Lehrkräfte minimiert die Einstellungschancen der angehenden Lehrerinnen und Lehrer deutlich.

Folgen dieser Politik können sein:

- **Nachlassendes Interesse an Lehramtsstudiengängen**
- **Wechsel von Lehramtsstudierenden vom BA/MA of Education in andere Fachrichtungen und Abschlüsse**
- **Abwandern von AbsolventInnen des Masters in andere Bundesländer**
- **Abwanderung nach dem Vorbereitungsdienst in andere Bundesländer**

Kurz gesagt: ein drohender Lehrkräftemangel, der dann mit teuren Notmaßnahmen wieder aufgefangen werden muss.

Diesen sogenannten „Schweinezyklus“ könnte Niedersachsen mit den Beschlüssen der Haushaltsklausur wieder in Gang gesetzt haben.

Welche Auswirkungen eine solche Einstellungspolitik hat, kann man gut am Altersaufbau der Lehrkräfte in Niedersachsen ablesen. Denn auch bisher haben die Regierungen nicht Sorge dafür getragen, dass eine kontinuierliche Einstellungspolitik betrieben und somit ein ausgeglichener Altersaufbau der Lehrkräfte gesichert wurde.

Hierzu einige Daten:

<b>Altersaufbau der Lehrkräfte in Niedersachsen (2011)</b>			
<b>Alter</b>	<b>Anzahl</b>	<b>allgemeinbild. Schulen</b>	<b>Berufliche Schulen</b>
unter 30	4073	3593	480
30- 35	9164	8198	966
35 - 40	9582	8205	1377
40 - 45	11616	9358	2258
45 - 50	8551	6358	2193
50 - 55	10867	8439	2428
55 - 60	15517	12979	2538
60 und älter	12838	11790	1048
<b>insgesamt</b>	<b>82201</b>	<b>68920</b>	<b>13281</b>

(Quelle amtliche Schulstatistik 2011/12, eigene Berechnungen)

Weitere Daten:

- Das Durchschnittsalter der Lehrkräfte betrug im Jahr 2011 47,4 Jahre.
- das Durchschnittsalter der Lehrkräfte bewegt sich seit fast 20 Jahren zwischen 46,4 (1995) und 48,2 (2005).

**Bemerkenswert sind folgende Phänomene der Altersstatistik:**

- Die Altersklasse 55 und älter ist größer als die der bis 40 Jahre alten Lehrkräfte
- die Alterskohorten 55 - 60 und 60 und älter umfassen fast ein Drittel der Lehrkräfte
- die mittlere Generation von 40 - 50 Jahren ist deutlich kleiner als die der 55-Jährigen und Älteren

### ***Berufsaussichten verschlechtern sich massiv***

Auch hierzu einige Daten:

Die Erhöhung der Arbeitszeit um eine Unterrichtsstunde pro Woche betrifft die Beschäftigten an den Gymnasien, den Gymnasialzweigen der Kooperativen Gesamtschulen und den Beruflichen Gymnasien.

Allein an den Gymnasien ergibt sich ein **negativer Beschäftigungseffekt** von 770 Vollzeitlehrereinheiten (VZLE). Vor dem Hintergrund eines hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigung auch bei Neueinstellten werden es noch deutlich mehr Lehrkräfte sein, die kein Stellenangebot bekommen können.

## **Einstellungschancen – Ausbau statt Abbau**

### **Wirkung von Arbeitszeiterhöhung und Streichen von Altersermäßigungen:**

#### **1. Erhöhung der Arbeitszeit an Gymnasien**

18.873 Beschäftigte x 1 Stunde = 18.873 Lehrerstunden

bei einer Unterrichtsverpflichtung von 23,5 Stunden = 803 Vollzeitlehreereinheiten (VZLE)

#### **2. Nichtgewährung der Altersermäßigungen**

**Die Landesregierung will die Wiedereinführung der Altersermäßigung um eine Stunde ab dem 55. Lebensjahr sowie die Gewährung der zweiten Stunde ab dem 60. Lebensjahr aussetzen.**

**Folgende negative Beschäftigungseffekte ergeben sich dadurch:**

**Altersklasse 55 - 60 = 15.517 Beschäftigte x 1 Stunde = 15.517 Stunden**

**Altersklasse 60 und älter = 12.838 Beschäftigte x 1 Stunde = 12.838 Stunden**

Auf der Basis einer angenommenen durchschnittlichen Unterrichtsverpflichtung von 25,5 Stunden = **1.112 VZLE.**

### **Folgen:**

- Ca. 1.900 junge Kolleginnen und Kollegen könnten zusätzlich in Niedersachsen eingestellt werden.

Um zu einer ausgeglichenen Altersstruktur zu gelangen, müssen daher die 1.900 Stellen tatsächlich zur Ausschreibung gelangen und nicht durch Erhöhung der Arbeitszeit und Streichung von notwendigen Erleichterungen für ältere KollegInnen entbehrlich gemacht werden.

## **GEW-Vorschläge**

### **Ausgangssituation:**

Wenn schon jetzt nur ein Fünftel der Lehrkräfte die Regelaltersgrenze erreicht, so ist davon auszugehen, dass zukünftig noch weniger die erhöhte Altersgrenze von 67 Jahren im Dienst erreichen können.

Das Land Niedersachsen sollte dafür sorgen, dass Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die ein längeres und gesundes Verbleiben im Dienst ermöglichen. Bezüge für aktive Beamtinnen und Beamte statt Pensionszahlungen wegen Dienstunfähigkeit sind für beide Seiten die bessere Alternative.

Das Land hat erkannt, dass Niedersachsen als Arbeitgeber und Dienstherr sowohl neues Personal gewinnen als auch das vorhandene Personal besser einsetzen und fördern muss.

Ein zentrales Projekt dabei ist „DRiN“ (Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen). Geleitet wird es von dem Gedanken, dass bei insgesamt zurückgehendem Arbeitskräftepotential der öffentliche Dienst zu unattraktiv werden könnte. Diese Befürchtung hat durchaus ihre Berechtigung, da in den nächsten 10 Jahren über 25% der Beschäftigten des Landes in den Ruhestand treten werden.

Ein mittelfristig angelegtes Projekt ist gut, besser ist es, die vorhandenen Instrumente eines alters- und altersgerechten Arbeitens und Übergangs in den Ruhestand zu nutzen. Für den Bereich der Lehrkräfte kommen hier besonders drei Maßnahmen in Betracht:

- 1. Altersteilzeit**
- 2. Altersermäßigung und**
- 3. Besondere Altersgrenze**

## 1. Altersteilzeit

Das bis 2009 geltende Modell mit 50 % Arbeitszeit, 83 % Besoldung und 90 % Anrechnung auf die Pension ist seit dem 1.1.2010 nicht mehr möglich. Das ab dem 1.8.2012 für Lehrkräfte neu angebotene Modell mit den Eckdaten 60/60/70/80 ist deutlich schlechter ausgestattet und wird nur zurückhaltend angenommen.

### Fakten:

- **Beginn frühestens ab dem 60. Lebensjahr**
- **60 % der vorhergehenden Arbeitszeit**
- **70 % Besoldung aus dieser Arbeitszeit**
- **80 % Anrechnung auf die Pension**

Um älteren Kolleginnen und Kollegen den Übergang in die Pension mittels einer Altersteilzeitregelung zu erleichtern und damit auch Stellenanteile für Neueinstellungen zu schaffen, muss das Land Niedersachsen hier ein besseres Modell vorlegen. So könnte beispielsweise eine Veränderung aussehen:

- **früherer Beginn (z.B. ab 57 Jahren)**
- **anderer Arbeitszeitumfang**
- **höherer Altersteilzeitzuschlag**
- **bessere Anrechnung auf die Pension**

Diese Veränderungen würden sicherlich zu einer höheren Akzeptanz der Altersteilzeit beitragen. Insbesondere der frühere Beginn führt zu mehr Beteiligung an der Altersteilzeit.

Die Arbeitserleichterungen durch den Wechsel in die Altersteilzeit für ältere Kolleginnen wären früher erreichbar.

Wenn dann noch eine höhere Besoldung während der Altersteilzeitphase erzielt werden würde, wären sicherlich noch viel mehr Lehrkräfte bereit, in die Altersteilzeit zu wechseln.

Um die Attraktivität der Altersteilzeit zu erhöhen, ist es wichtig, dass die Lehrkräfte zwischen verschiedenen Modellen wählen können:

1. **Teilzeitmodell mit gleichbleibender Stundenzahl**
2. **Teilzeitmodell mit „Ungleichverteilung der Arbeitszeit“**
3. **Blockmodell**

Das Modell einer im Laufe der Altersteilzeit abnehmenden Unterrichtsverpflichtung – die „Ungleichverteilung der Arbeitszeit“ – findet ausdrücklich die Unterstützung der GEW und ermöglicht ein „Hinausgleiten“ aus dem Beruf in die Pension.

Der gewünschte Nebeneffekt wäre, dass durch die freiwerdenden Stellenanteile der in Altersteilzeit Arbeitenden junge Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden könnten.

## 2. Altersermäßigung

Zum Schuljahr 2014/15 sollte die ehemalige Altersermäßigung von einer Stunde ab dem 55. Lebensjahr und zwei Stunden ab dem 60. Lebensjahr in der Arbeitszeitverordnung wieder aufleben. Das jetzt beschlossene Aussetzen widerspricht der zwischen der bis 2003 regierenden SPD-Landesregierung und der GEW getroffenen Vereinbarung, dass als Gegenleistung für die Einführung der Altersteilzeit im Schulbereich die Altersermäßigung bis 2014 ausgesetzt wird.

Altersermäßigungen erkennen die besondere Situation älterer Lehrkräfte an und sind ein Mittel, um die belastenden Faktoren des Berufs abzumildern. Diese Form der altersbedingten Arbeitszeitverkürzung muss auch künftig ein Mittel unter anderen sein, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Auch

führt die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung für ältere Lehrkräfte zu einem höheren Einstellungsbedarf junger Kolleginnen und Kollegen.

### **3. Besondere Altersgrenze**

Ein weiteres Instrument des Altersübergangs ist eine die spezifischen Belastungen des Berufs berücksichtigende besondere Altersgrenze.

Der Dienstherr hat für Vollzugsbeamte bei der Polizei, der Justiz und der Feuerwehr anerkannt, dass diese besonderen physischen und psychischen Anforderungen unterliegen. Untersuchungen zu Arbeitsbelastungen in pädagogischen Berufen bestätigen, dass auch Lehrkräfte hier besonderen Bedingungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Weniger die physischen wie die psychischen Anforderungen sind hier zu nennen. Das Land Niedersachsen sollte daher um die Gesundheit der Lehrkräfte zu erhalten und Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit zu vermindern, die Einführung einer besonderen Altersgrenze beschließen.

### **Einstellungen für die Zukunft sichern**

Bei den Überlegungen zu den Instrumenten eines Altersübergangs muss auch bedacht werden, dass sonst die Folgen einer verfehlten Einstellungspolitik stark durchschlagen werden. Da ab Ende der 70er bis Ende der 80er Jahre kaum Einstellungen vorgenommen wurden, wirkt sich diese Politik jetzt negativ aus.

Dabei ist zu beachten:

- die Pensionierungswelle wird in drei bis fünf Jahren stark zurückgehen (siehe Altersstruktur der Lehrkräfte),
- der Fluktuationsersatz, der in den vergangenen Jahren zum Teil über 3.000 Stellen betrug, wird auf bis zu 500 absinken.

Das hieße, wenn jetzt nicht gegengesteuert wird, bestünden kaum noch Einstellungschancen für den Berufsnachwuchs.

Daher brauchen wir einen genügend großen Einstellungskorridor auch bei zurückgehenden Pensionierungszahlen, und dazu benötigen wir Instrumente des Altersübergangs!

### **Fazit:**

Durch Angebote wie eine verbesserte Altersteilzeit, Altersermäßigungen und eine besondere Altersgrenze für Lehrkräfte können Frühpensionierungen verringert werden. Durch die schrittweise Verringerung der Arbeitszeit vor dem Übergang in die Pension und die Möglichkeit einer besonderen Altersgrenze hätten ältere und jüngere KollegInnen gleichermaßen Vorteile.

***So geht gute Bildung!***