

Modell eines flexiblen Ruhestands für Lehrkräfte im Tarif- und Beamtenbereich

Im Hinblick auf neue Altersteilzeitregelungen sind bis auf wenige Ausnahmen die Erfolgsaussichten im Moment sehr gedämpft. Aus diesem Grund ist es notwendig, nach unterschwelliger Alternativen eines flexiblen Ruhestands zur Altersteilzeit zu suchen, die sowohl der bzw. dem Tarifbeschäftigten als auch der Beamtin bzw. dem Beamten einen Berufsausstieg in Würde ohne größere finanzielle Einbußen ermöglichen.

Während es u. a. bei der Polizei, bei der Feuerwehr und im Justizvollzugsdienst besondere Altersgrenzen gibt, die einen vorzeitigen Ruhestand ohne Abschläge ermöglichen, gibt es solche Regelungen bei Lehrkräften nicht. Unbestritten ist jedoch, dass im Lehrerberuf eine ähnlich hohe psychische und physische Belastung wie bei den oben genannten Berufsgruppen vorhanden ist, für Lehrkräfte aber keine gesonderten Altersgrenzen für den regulären Ruhestandseintritt gelten.

Ziel ist es dabei auch, dass Lehrkräfte bis zum regulären Renten- bzw. Pensionsalter gesund und leistungsfähig im Dienst verbleiben. Bereits heute haben wir an den Gymnasien in einzelnen Fächern und außerhalb der Ballungszentren Mangel an ausgebildeten Gymnasiallehrkräften.

Die gegenwärtige Situation im öffentlichen Dienst versperrt jungen engagierten Absolventinnen und Absolventen, besonders am Gymnasium, den Zugang zur Arbeitswelt. Mit unserem Modell schaffen wir Chancen für jüngere Kolleginnen und Kollegen bei gleichzeitiger Möglichkeit eines flexiblen Berufsausstieges von älteren Kolleginnen und Kollegen, die dies wünschen.

Die Kosten für den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn sind mit unserem Modell überschaubar und überfordern den Arbeitgeber bzw. den Dienstherrn nicht.

Das Modell beinhaltet, dass jede Lehrerin bzw. jeder Lehrer die Möglichkeit erhalten soll, in den letzten zehn Jahren vor dem regulären abschlagsfreien Renten- bzw. Pensionseintritt ihren bzw. seinen Beschäftigungsumfang um bis zu durchschnittlich 30 % zu verringern. Für diesen verringerten Beschäftigungsumfang erhält die Kollegin bzw. der Kollege ein entsprechend verringertes Gehalt bzw. eine verringerte Besoldung.

Um bei tarifbeschäftigten Lehrkräften spürbare Rentenminderungen bei dieser Teilzeitbeschäftigung zu verhindern, zahlt der Arbeitgeber ergänzend seinen Anteil in die gesetzliche Rentenversicherung und in die VBL Klassik ein. Der Arbeitgeber betrachtet die Beschäftigten in der Zusatzversorgung und in der Rentenversicherung Vollbeschäftigten gleichgestellt. Dieser Ausgleich durch den Arbeitgeber ist auf durchschnittlich 30 % der Gesamtbeschäftigungszeit in den letzten zehn Jahren vor dem regulären Ruhestandseintritt begrenzt.

Im Umfang der Beschäftigungsverringerung durch ältere Kolleginnen und Kollegen kann der Arbeitgeber frühzeitig neues Personal einstellen. Der Erfahrungsschatz der bereits seit Jahrzehnten im Dienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen kann langfristig an jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben werden.

Tarifbeschäftigte:

Für den Arbeitgeber sind die finanziellen Aufwendungen relativ gering, da die jüngeren Kolleginnen und Kollegen beim Berufsstart mit einem vergleichsweise geringen Gehalt einsteigen. Erst nach 15 Jahren Dienstzeit erreichen sie die Endstufe 6 der Vergütungsgruppe E 13. In diesen 15 Jahren sind die Lohnkosten für die neu eingestellten Lehrkräfte gegenüber den langjährig beschäftigten Lehrkräften niedriger, sodass über diesen Weg die Aufwendungen zur Ausgleichszahlung des Arbeitgeberanteils in die gesetzliche Rentenversicherung und in die VBL teilweise kompensiert werden. Zum Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 5 der neu eingestellten Lehrkräfte scheiden die älteren Lehrkräfte aus dem Berufsleben aus. Aus diesem Grund haben wir die Laufzeit des Modells für die Beschäftigten auf zehn Jahre vor Renteneintritt festgelegt.

Beamte:

Bei jungen, neu ins Beamtenverhältnis berufenen Lehrkräften sind analog dem Tarifbereich ebenfalls die Bezüge in den beruflichen Anfangsjahren deutlich niedriger gegenüber länger im Dienst befindlichen Lehrkräften.

Da bei den Beamten keine Beitragszahlungen zur Altersversorgung anfallen, hat der Dienstherr bei der analogen Umsetzung dieses Modells für die gleiche Bezügesumme ein deutlich erhöhtes Arbeitsvermögen zur Verfügung. Die Beamtin bzw. der Beamte, die ihren bzw. der seinen Beschäftigungsumfang bis auf 70 % in den letzten zehn Jahren vor dem regulären Pensionseintritt verringert hat, bekommt dann analog der tarifbeschäftigten Lehrkraft die Hälfte des verringerten Zeitumfangs (max. 30 %) für die Pensionszahlungen anerkannt.

Bei Inanspruchnahme des Modells des flexiblen Ruhestandseintritts werden die Versorgungsabschläge für einen früheren Pensionseintritt vermieden. Bei 70 % Teilzeitumfang würden 85 % für die Pensionsberechnung anerkannt. Dieses Modell ist für die Beamtinnen und Beamten interessant, die aufgrund längerer Teilzeitabschnitte und Erziehungszeiten oder durch späte Verbeamtung die notwendigen 40 Vollzeitjahre bis zum regulären Pensionseintritt nicht erreichen. Das betrifft in besonderem Maße Frauen, die von diesem Modell profitieren.

Die Ausgestaltung der Beschäftigungsverringerung kann sowohl im Tarif- als auch im Beamtenbereich flexibel gestaltet werden. In den letzten zehn Jahren vor dem regulären Pensions- bzw. Renteneintritt ohne Abschläge müssen jedoch durchschnittlich mindestens 70 % der regulären Arbeitszeit geleistet werden.

Die Ausgestaltung unseres Modells kann linear oder gestuft geschehen.

Formen des Modells des flexiblen Ruhestandes**Linearer Beschäftigungsumfang von 70 % über zehn Jahre**

Gestuftter Beschäftigungsumfang:

3 Jahre 90 %, 4 Jahre 70 %, 3 Jahre 50 % (dies ist ein Beispiel, es sind auch andere Verteilungen möglich),

Vergütung erfolgt durchschnittlich in der Höhe von 70 % der Bezüge einer bzw. eines Vollbeschäftigten

Bei einer Teilzeit von durchschnittlich 70 % erfolgt pro Jahr eine maximale Aufstockung auf 100 % des Arbeitgeberanteils in die Rentenversicherung und in die VBL Klassik durch den Arbeitgeber. Bei einem Beschäftigungsumfang von zum Beispiel durchschnittlich 70 % wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei der Rentenversicherung so gestellt, als wenn sie bzw. er eine Teilzeitbeschäftigung in Höhe von 85 % vereinbart hätte. Auch hier kann die Verteilung der Arbeitszeit linear oder gestuft geschehen.