

Friedrich JAKI

# Steirische Lehrer-AltersTeilZeit (LATZ)

Jänner 2008

## Ausgangssituation:

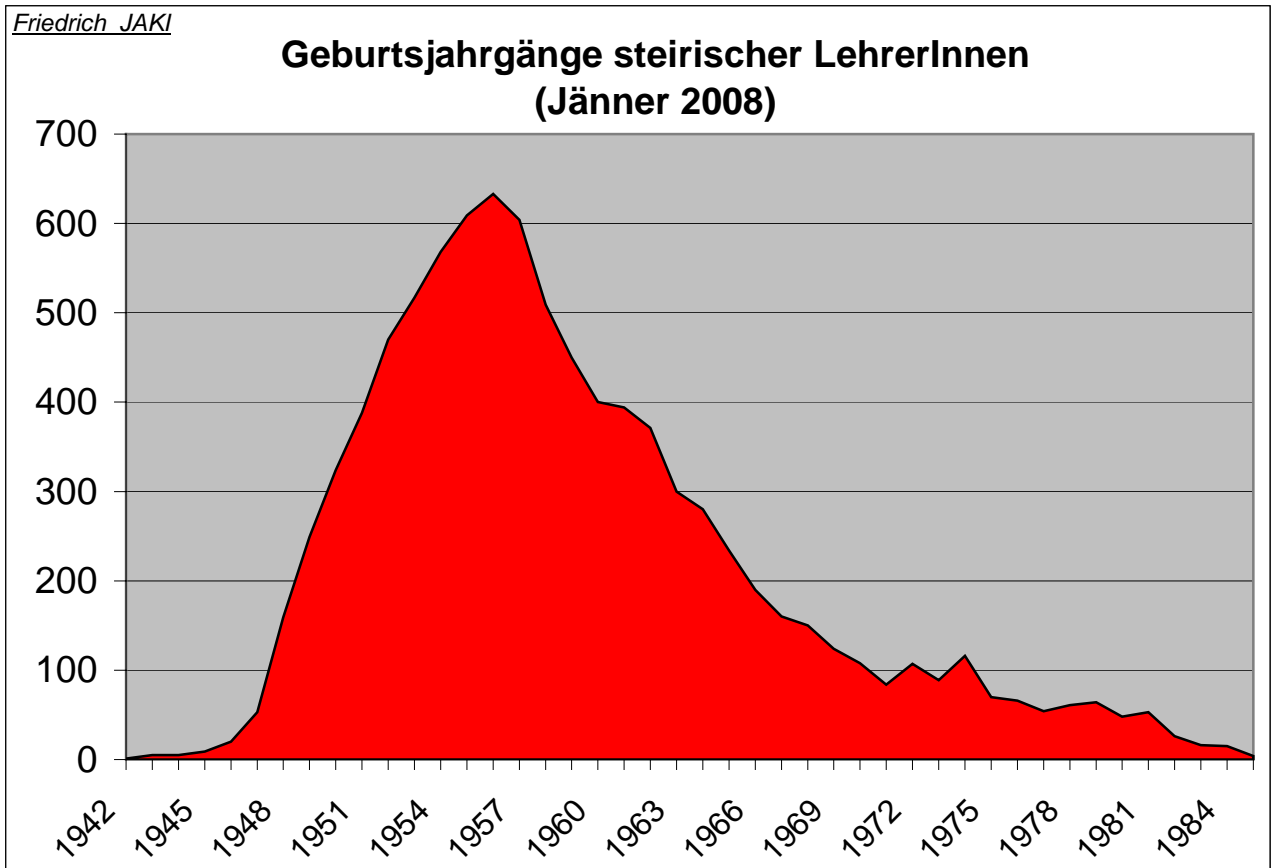
Der LehrerInnenmangel in den Sechzigerjahren führte zu einer Ausbildungsoffensive bei den beiden Pädagogischen Akademien in der Steiermark. Die Absolventen der Geburtsjahrgänge in den Dezennien vor und nach 1956 wurden zur Behebung des LehrerInnenmangels in den steirischen Schuldienst aufgenommen und wurden damals auf Grund steigender Geburtenzahlen auch benötigt. Im Laufe der Jahre verringerte sich die Zahl der AbsolventInnen aber kaum, sodass wir in den letzten Jahrzehnten mit einem Überangebot an ausgebildeten LehrerInnen konfrontiert sind.

Verschärft wurde diese Situation zu Beginn des neuen Jahrtausends durch drei zusätzliche Komponenten:

- **Gekürzte Dienstpostenzuteilung** als Folge der Maßzahlen des Finanzausgleichs
- **Sinkende SchülerInnenzahlen**
- Verzögerung des Ausscheidens aus dem Dienststand als Folge der Anhebung des Pensionsantrittsalters durch die **Pensionsreform 2003**

Diese Umstände verhinderten Neuaufnahmen jüngerer KollegInnen und führten so zu einem überdurchschnittlichen Altersschnitt der im Dienst Befindlichen (siehe Grafik!). Die zunehmend schwierigere Erziehungssituation in den Schulen, die verminderte physische und psychische Regenerierbarkeit der KollegInnen in Folge zunehmenden Alters führen einerseits zu einem höheren Maß an Krankenständen und lassen andererseits den Ruf nach beruflicher Entlastung am Ende der Berufslaufbahn laut werden.

Auf Grund der bestehenden Altersstruktur stehen wir in der Steiermark wahrscheinlich schon in absehbarer Zeit vor der Situation, dass wir mit wenigen Ausnahmen nur mehr unkündbare pragmatische bzw. unbefristete IL-LehrerInnen im Dienststand haben werden, welche wegen ihrer Unkündbarkeit vom Dienstgeber zu entlohnen sind.



### Steirische Lehrer-Altersteilzeit

Da das Land Steiermark pragmatische LehrerInnen nicht kündigen kann und unbefristete IL-LehrerInnen nicht kündigen will, muss es bereits heute Dienstposten aus dem eigenen Budget abdecken (im heurigen Schuljahr etwa 70). Aus meiner Sicht wäre es zur Entlastung älterer KollegInnen und zur Neuaufnahme jüngerer KollegInnen sinnvoller, diese Budgetmittel in eine Altersteilzeitlösung zu investieren.

Nach § 45 LDG besteht die Möglichkeit, sofern kein dienstliches Interesse entgegensteht, freiwillig seine Unterrichtsverpflichtung aus beliebigem Anlass bis auf die Hälfte zu verringern. Für SchulleiterInnen besteht diese Möglichkeit nicht.

Diese Möglichkeit sollte das Land Steiermark für KollegInnen, die am Ende ihrer Dienstzeit stehen, durch eine Zuzahlung attraktivieren. Mit dieser Zuzahlung würde den KollegInnen ein Teil des Pensions- bzw. Einkommensverlustes ersetzt werden. Dienstgeber und Dienstnehmer sollen sich den Einkommensverlust zur Hälfte teilen.

Beispiel:

Eine Volksschullehrerin reduziert freiwillig ihre Unterrichtsverpflichtung von 22 auf 16 Stunden (= - 6 Stunden) und erhält dafür  $16 + 3 (6/2) = 19$  Stunden bezahlt.

Diese Möglichkeit soll an eine Altersuntergrenze (zB. 55 Jahre) und um eine gewisse Beschäftigungswirkung zu erzielen, an eine Mindestzahl von Stunden gekoppelt sein. 6 Stunden Verminderung eröffnen auch weiterhin die Möglichkeit durch eine viertägige Anwesenheit, Hauptfächer unterrichten zu können und allenfalls die Möglichkeit auf einen freien Tag.

Das Modell einer freiwilligen Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung ab einem bestimmten Alter mit einer teilweisen Abgeltung des Einkommens- bzw. Pensionsverlustes hätte folgende Vorteile:

für das Land:

- Kostenersparnis für den Dienstgeber (da das Land ohnehin die Kosten der unkündbaren LehrerInnen zu tragen hat, würde sich durch eine Teilübernahme seitens der KollegInnen ein Einsparungseffekt ergeben).
- Verringerung des personellen Überhangs
- Schaffung von Arbeitsplätzen für arbeitssuchende KollegInnen
- Verringerung von Krankenständen
- Bessere altersmäßige Durchmischung der Lehrkörper

für die LehrerInnen

- Gleitender Übergang in den Ruhestand
- Aus psychischen und physischen Gründen leichtere Erreichbarkeit des gesetzlichen Pensionsantrittsalters und damit (annähernd) voller Pensionsbezüge
- Geringere berufliche Belastung am Ende der Dienstzeit
- Verbesserung der Beschäftigungssituation

- Durch die geringere Steuerprogression ein höherer Nettobezug als es dem Prozentanteil des Bruttobezuges entspricht

### Pensionsverluste

Für einen 1949 Geborenen, der 2009 mit der Hacklerregelung in Pension geht, würde sich bei einer einjährigen Teilzeit ab September 2008 ein monatlicher Pensionsverlust von ca. 21 € netto ergeben.

Für einen 1950 Geborenen, der 2010 mit der Hacklerregelung in Pension geht, würde sich bei einer zweijährigen Teilzeit ab September 2008 ein monatlicher Pensionsverlust von ca. 40 € netto ergeben.

Für einen in der ersten Hälfte 1951 Geborenen, der 2011 mit der Hacklerregelung in Pension geht, würde sich bei einer dreijährigen Teilzeit ab September 2008 ein monatlicher Pensionsverlust von ca. 55 € netto ergeben.

Auf Grund der Durchrechnung hängt der Verlust der künftigen Pensionsleistung von der Dauer der Teilbeschäftigung und den betroffenen Gehaltsstufen ab und lässt sich daher nicht pauschal quantifizieren.

### **Kosten:**

#### Kosten für den Dienstgeber:

Zahl der in Frage kommenden Lehrer (Stand Jänner 2008):

Jahrgang 1949 und älter:	501	
Jahrgang 1950:	324	
Jahrgang 1951:	388	
Jahrgang 1952:	470	
Jahrgang 1953:	517	
Summe:	2200	(abzgl. 10% Leiter) = 1980

Gehalt L2a2, 17 GhSt. + DAZ: **3900,3 €**

Kosten pro Stunde (22h Unterrichtsverpflichtung): 177,28 € pro Monat

(21h Unterrichtsverpflichtung): 185,72 € pro Monat

## Steirische AltersTeilZeit

<u>Gehalt L2a2, 17 GhSt:</u>	<b>3690,3 €</b>
Kosten pro Stunde (22h Unterrichtsverpflichtung):	167,74 € pro Monat
(21h Unterrichtsverpflichtung):	175,73 € pro Monat

Verminderung um 6 Stunden, davon 3 vom Land bezahlt  
Pro Fall und Jahr und bezogen auf:

Basis (50% mit DAZ, 50 % ohne DAZ, 1/3 Unterrichtsverpflichtung 21 h)

### **175,2 € je Stunde**

3 Stunden x 175,2 € = 525,6 € x 14 Monate = 7358,4 €

#### Bei 10 % Akzeptanz:

Von 1980 übernehmen 10% das Modell = 198

Kosten: 1 456 963 €                      Beschäftigungseffekt: 55 Dienstposten

#### Bei 15 % Akzeptanz:

Von 1980 übernehmen 15% das Modell = 297

Kosten: 2 185 444 €                      Beschäftigungseffekt: 82 Dienstposten

#### Bei 20 % Akzeptanz:

Von 1980 übernehmen 20% das Modell = 396

Kosten: 2 913 926 €                      Beschäftigungseffekt: 110 Dienstposten