

# **BLV-Vorschläge zum Erhalt der Dienstfähigkeit über das 60. Lebensjahr hinaus.**

Das Land Baden-Württemberg kann im Bereich der Bildung auf die Erfahrung und das Talent der älteren Lehrkräfte nicht verzichten. Sehr zu Unrecht gehen das Land Baden-Württemberg, die Schulleitungen und einzelne Kolleginnen und Kollegen vieler Schulen von einer Leistungsminderung, von einer Verminderung der Arbeitsproduktivität und den geringeren Fähigkeiten der älteren Lehrpersonen aus. Damit verbunden sind Vorurteile in Bezug auf die Bereitschaft zur Fort und Weiterbildung. Die Arbeitsbedingungen für die Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen müssen in der Weise ausgestaltet werden, dass der reguläre Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand zum Normalfall und die vorgezogene Zuruhesetzung aus gesundheitlichen Gründen zur Ausnahme wird. Dies gilt umso mehr nach der sukzessiven Einführung der Lebensarbeitszeitverlängerung und dem hinausschieben der Nachlässe für ältere Lehrkräfte von derzeit einer bzw. zwei Stunden.

## **Dazu bedarf es folgender Grundvoraussetzungen:**

Schulleitungen müssen Gesundheitsförderung, alterns- und altersgerechte Schule als Führungsaufgabe verstehen. Die Arbeitsorganisation für ältere Kolleginnen und Kollegen ist auf deren spezielles Leistungsvermögen abzustimmen. Es sind angemessene Altersermäßigungen vorzusehen. Erforderlich wären ab dem 55. Lebensjahr mindestens zwei Wochenstunden Deputatermäßigung. Ab dem 60. Lebensjahr ist das Wochenstundendeputat um mindestens vier Unterrichtsstunden zu reduzieren. Für ältere Lehrkräfte ist ein individueller und flexibler dienstlicher Einsatz vorzusehen. Ab dem 60. Lebensjahr muss die Unterrichtstätigkeit zu einem zu vereinbarenden Teil durch unterrichtsaffine Arbeiten ersetzt werden können. Die bisher nur noch auf schwerbehinderte Lehrkräfte beschränkte Altersteilzeit muss als reguläres Instrument für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand für alle Lehrkräfte geöffnet werden. Die Wahlmöglichkeit muss das Teilzeit und das Blockmodell umfassen. Durch Einführung flexibler Lebensarbeitszeitkonten ist die Möglichkeit zu schaffen, im jüngeren Lebensalter Arbeitszeitguthaben aufzubauen. In einem Förderplan zum Erhalt der Dienstfähigkeit ist zwischen jeweiliger Lehrkraft und Schulleitung zu vereinbaren, wie die im Vorgriff gehaltenen Unterrichtsstunden verlässlich und rechtzeitig vor Eintritt in den Ruhestand zurückgegeben werden. Schon bei der Lehrereinstellung ist sicherzustellen, dass die Bewerberinnen und Bewerber den psychomentalen Belastungen des Lehrerberufs auf Dauer gewachsen sind. Für Junglehrer und in der Mitte der Dienstzeit sind Unterstützungsangebote vorzusehen. Lehrkräften über dem 55. Lebensjahr sind ebenfalls spezielle Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Dienstfähigkeit anzubieten. Dafür bieten sich z. B. Supervision und Coaching an. Erholungspausen, z. B. Freistunden, sind für ältere Kolleginnen und Kollegen einzubauen. Ruhe- und Erholungsräume sind in den Schulen zur Verfügung zu stellen.