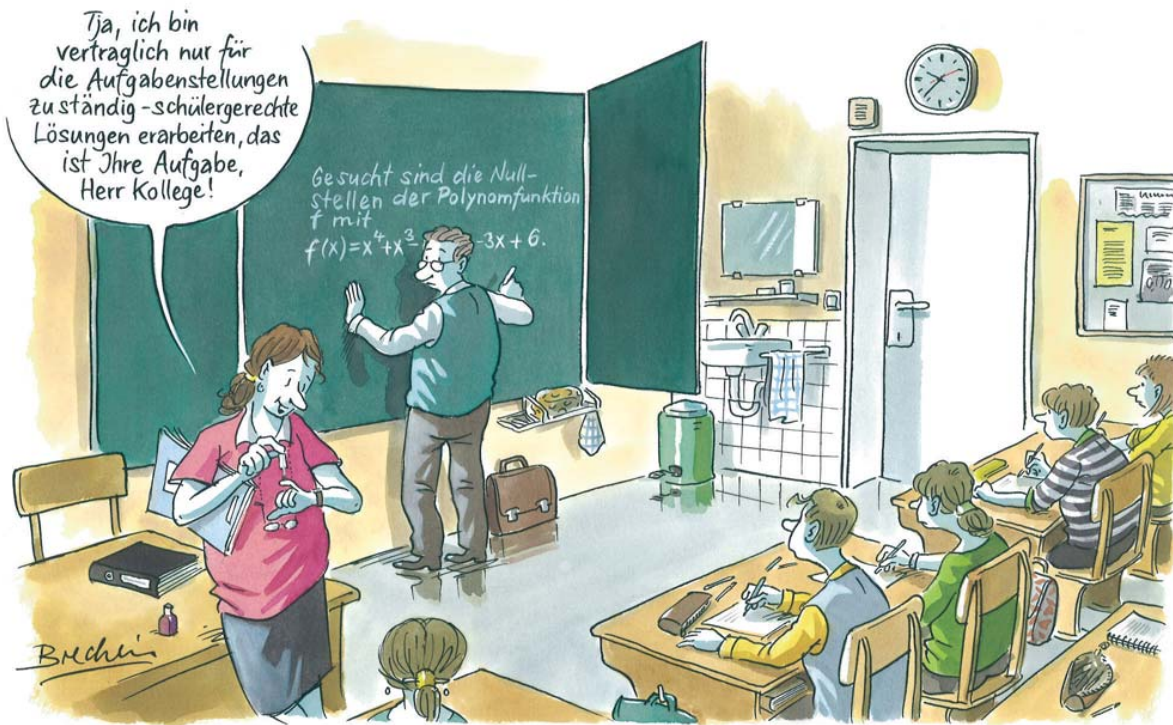


Cartoon: Karl-Heinz Brechels



Altersgerechte Schule?

Nicht lebenslang im gleichen Trott

Alter ist keine Defizitphase: Ältere Lehrkräfte haben Urteils-kraft, Erfahrung, methodische und inhaltliche Sicherheit. Viele sind äußerst motiviert und engagiert. Doch das schaffen nicht alle, denn 40 Jahre lang vor einer Klasse zu stehen greift die geistigen und körperlichen Ressourcen an. Vom permanenten Unterrichten sind viele Lehrerinnen und Lehrer nicht nur emotional erschöpft.

Lehrkräfte haben einen der schönsten Berufe, ist Prof. Andreas Krause überzeugt. Der Wissenschaftler untersucht seit Jahren, wie Gesundheitsförderung in Kollegien gelingen kann. „Lehrkräfte sind geistig gefordert, setzen sich mit jungen

Menschen auseinander und kommunizieren viel. Kaum ein Beruf ist von gleicher gesellschaftlicher Bedeutung“, so Krause, der aber auch Wasser in den Wein gießt. „Die ungünstigen Arbeitsbedingungen machen viele Lehrkräfte vor der Regelaltersgrenze dienstunfähig oder krank.“ Für ihn ist klar: Schule muss von Grund auf renoviert werden, die Qualität der Arbeitsplätze ist zu verbessern. Altersgerechte Schule basiert für den Wissenschaftler auf einem neuen, professionellen Verständnis vom Lehrberuf: mit Gesundheitsförderung, Prävention, Qualifizierung und Laufbahnplanung.

Arbeitszeit

Die verkrusteten Arbeitszeitmodelle mit Pflichtstundenregelungen werden seit

Jahrzehnten kaum verändert, obwohl sie körperlich-seelischen Verschleiß und einseitige Belastungen fördern. Die Folgen sind statistisch belegt, 2008 erreichten nur knapp 40 Prozent der Lehrkräfte das reguläre Pensionsalter. Rund 23 Prozent schieden dienstunfähig aus, im Durchschnitt mit 57 Jahren. Zusammen mit medizinischen Behandlungskosten entstehen finanzielle Lasten, die in Ressourcen schonende Arbeitsbedingungen besser investiert wären.

In Studien hat Krause ermittelt: Gesundheitsprobleme treten in jedem Alter auf, aber die Gruppe ab 50 Jahren ist heterogener: Die Unterschiede beim Gesundheitszustand, der Motivation und dem Weiterbildungsinteresse variieren stärker als unter Jüngeren. Diese „Diversität“ der Älteren sei bei der Schulorganisation aufzugrei-

Inhalt

Titel

Altersgerechte Schule?
Nicht lebenslang im gleichen Trott
Seite 1-2

Vielfalt als Chance!
Teams der Generationen bilden
Seite 2

Älter werden in der Kita
Erheblicher Nachholbedarf
Seite 3

Mit den Kids auf Augenhöhe ...
... aber altersgerecht geht anders
Seite 3

Kurz und wichtig
DGB-Bundeskongress: Sommer stärkt Senioren den Rücken
Seite 4



Foto: privat

Prof. Dr. Andreas Krause lehrt an der FH Nordwestschweiz. Er war am Projekt „Alters- und Altersgerechte Schule (AAGS)“ beteiligt (www.lehrergesundheit.ch) und hat einen Ansatz zur gesundheitsfördernden Schulentwicklung für das Kollegium entwickelt. Mehr zum Thema altersgerechte Schule beim Verbundprojekt „Lange Lehren – Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Lehrberuf erhalten und fördern“ (TU Dresden, www.tu-dresden.de/medlefo/content/).

fen. Zurzeit hätten Schulen kaum Spielraum, auf Stärken und Leistungsbeeinträchtigungen im Kollegium einzugehen.

Altersdifferenzierung

Modelle zur Gestaltung altersgerechter Arbeit sind erst ansatzweise erprobt: „In einigen Schulen werden Lehrer-Tandems eingesetzt. Zu zweit zu unterrichten, kann enorme Entlastung bringen. Die zweite Kraft muss nicht Lehrer sein, sondern kann aus der Sozialarbeit, einem Handwerk oder der EDV kommen, je nach Fach und Lernziel.“

Gute Erfahrungen gibt es auch mit Personalrotation: befristete Versetzungen in die Projektarbeit oder das Wissensmanagement einer Kultusverwaltung oder Schulleitung. Die Arbeitsinsätze fördern das persönliche Profil und die Karriere, sie bringen Abwechslung, Entlastung, Anerkennung und neue Motivation. Unabhängig von diesen Instrumenten stehen neue Formen der Altersteilzeit für Krause unverändert auf der politischen Agenda.

Qualifizierung

In der altersgerechten Schule sind alle Altersgruppen im Fokus. Auch Junge brauchen ein Unterstützungssystem, um in einem anspruchsvollen Beruf zu bestehen. Zentrale Handlungsfelder sind für Krause eine zeitgemäße Ausbildung und Qualifizierungen. Regelmäßig sollten mindestens fünf Prozent der Jahresarbeitszeit für Weiterbildung reserviert sein. „Wer heute etwa technisch nicht mithalten kann, verliert die Akzeptanz der Schüler“, stellt der Wissenschaftler fest. In jüngster Zeit hätten einige Bundesländer verbindliche Fortbildungspläne verabschiedet. Angebote der Supervision und der kollegialen Beratung (Coachinggruppen) seien wichtige Ergänzungen.

Prävention

Teilzeit ist beim Belastungsabbau das maßgebliche Angebot. Die gesetzlich geregelte Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze wäre ein Frühwarnsystem, um Gesundheitsrisiken in Schulen aufzuspüren und zu bekämpfen sowie soziale und organisatorische Ressourcen zu stär-

ken. Doch die lückenlose Umsetzung lässt auf sich warten. „Gesundheitsförderung muss eine Führungsaufgabe sein“, so Krause, der sich für konsequenten Lärmschutz, Kursangebote wie Stressmanagement und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ausspricht. Das betriebliche Eingliederungsmanagement für länger Erkrankte ist ein weiterer Baustein: Instrumente wie die stufenweise Wiedereingliederung, Rehabilitations- und Fall-Management können die Arbeitsfähigkeit nachhaltig stärken und bewahren.

Schulorganisation

Krause warnt davor, Schulleitungen ohne Entlastung mit neuen Führungsaufgaben zuzuschütten: „Die Kultusministerien müssen den Aufgabenzuwachs steuern und begleiten. Die altersgerechte Schule erfordert phasenweise mehr Personalressourcen.“ Schon jetzt führen Reformen zu zeitlichen Mehrbelastungen. Deshalb gilt: Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen wird Pflichtaufgabe und muss künftig so selbstverständlich angestrebt werden wie eine hohe schulische Qualität.

Beate Eberhardt, freie Journalistin

Vielfalt als Chance!

Teams der Generationen bilden

Keine Diskriminierung der älteren Kolleginnen und Kollegen zulassen! Altersgerechte Arbeit fängt da an, wo Wertschätzung eine anerkannte Führungsaufgabe ist, und zwar in der Kultusbehörde, der Schule und der Kita: Unabhängig von Alter, Geschlecht, dem Fach oder der Persönlichkeit sind Menschen so einzusetzen, dass sie weder über- noch unterfordert werden.

Schule muss die Vielfalt der Lehrenden annehmen und Unterschiede produktiv zur Entfaltung bringen. Ansatzweise geschieht das bereits im Unterricht: mit individueller Förderung und differenzier-

ten Lernzielen. Warum nicht endlich auch bei den Lehrkräften? Das wichtigste Ziel der altersgerechten Arbeit lautet: Jeder Mensch verdient es, gesund in den Ruhestand zu gehen. Dafür sind Prävention, Arbeitsschutzmaßnahmen, berufliche Freistellung für fachliche Fortbildungen, Coaching und Supervision nötig. Die Arbeitsorganisation muss Entlastung und Ruhepausen einräumen.

Teambildung in Kollegien ist bisher eher ein Glücksfall. Wir brauchen aber Erfahrungsaustausch und einen Generationendialog: Die Routine der Älteren ist die Innovationskraft der Jungen, die Belastbarkeit der Jungen ist der Erfahrungsschatz der Älteren. Die Erziehungsberufe, die Qualität der Schulen und Kitas leben

von gesunden, motivierten Arbeitskräften, die gute Arbeitsbedingungen vorfinden. Wir müssen das Undenkbare denken und altersdifferenzierte sowie familiengerechte Arbeitsgestaltung in Angriff nehmen: zulassen, dass es ungleiche Belastungen und Aufgaben, Stundendeputate und Zusatzaufgaben gibt. Dafür brauchen Schulen und Betreuungseinrichtungen Gestaltungsspielräume, Personalressourcen und Geld. Altersgerechte Arbeit ist nicht zum Nulltarif zu haben, aber sie spart mittelfristig Folgekosten. Sie führt weg vom Einzelkämpfertum und verbindet individuelle mit Arbeitgeberverantwortung.

Anne Jenter, Leiterin des GEW-Arbeitsbereichs Frauenpolitik



Foto: privat

Anne Jenter

Älter werden in der Kita

Erheblicher Nachholbedarf

Das demografische Problem der Gesellschaft macht vor dem Erziehungsberuf nicht Halt. Neben Betreuungs- und Erziehungsaufgaben sind zunehmend Beratungs-, Bildungs- und Verwaltungsaufgaben zu bewältigen. Die damit verbundenen Belastungen können nur gesunde Erziehungskräfte bewältigen.

Die ersten Kindheitsjahre sollen nicht ohne frühkindliche Bildung und individuelle Förderung verstreichen. Deshalb werden Beschäftigte in Kindertagesstätten mit anspruchsvollen Zusatzaufgaben konfrontiert. Im deutschen Bildungssystem gibt es Nachholbedarf. Neue Leitbilder und höhere Anforderungen sind aber nicht isoliert vom demografischen Problem zu betrachten: Auch Erzieherinnen und Erzieher werden im Durchschnitt im Beruf immer älter. 2007 lag der Anteil der über 50-Jährigen bereits bei einem knappen Viertel. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, altersensible Führung und

altersgemäße Fortbildungen sind zentrale Aufgaben der Kita-Träger.

Studien in Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt haben belegt: Im Erziehungsberuf treten aufgrund der Mehrfachbelastungen bestimmte Gesundheitsrisiken auf.

- Vom Burnout-Syndrom sind ca. zehn Prozent der Erzieherinnen betroffen.
- Psychosomatische Beschwerden, Kopfschmerzen, chronische Müdigkeit, Rücken- und Nackenprobleme nehmen bei Älteren stark zu.

Hierfür sind unter anderem die hohen psychischen Belastungen durch Lärm in Verbindung mit der Aufgabenfülle verantwortlich: Betreuung, Bildung, Erziehung, Beratung, Verwaltung sowie hohe Verantwortung sind zu bewältigen. Oft herrscht Zeitdruck, da es für zusätzliche Aufgaben zu wenig Personal gibt. Viele Gruppen sind zu groß, zumal der Anteil der Kinder mit Kommunikationsdefiziten und Verhaltensauffälligkeiten zunimmt. Personalmangel, kaum Vertretungspuffer behindern eine entlastende, alternsgerechte sowie qualitativ hochwer-

tige Arbeit. Die Mehrfachbelastung wird zur Hypothek älterer Erziehungskräfte. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kitas wird diesen Belastungen kaum gerecht; umfassende Präventionsansätze gibt es nur in wenigen Bundesländern oder sie werden erst aufgebaut. Überfällig ist die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben: Eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze ist dringend nötig. Davon ausgehend sind vorrangig verhältnispräventive Maßnahmen abzuleiten: gesündere Arbeitsbedingungen durch Lärmschutz, ergonomische Verbesserungen, eine moderne Arbeitsorganisation sowie psychische Entlastung. Auch Kitas brauchen altersgemischte Teams und neue Rollendefinitionen. Die Leitungen sind in ihren Führungs- und Managementaufgaben professionell zu unterstützen. Zur Verhaltensprävention, also dem Vorbeugen arbeitsbedingter Erkrankungen durch persönliches Engagement, gehören Angebote zu den Themen Stressbewältigung, Bewegung und Rückenschule.

Prof. Bernd Rudow, Arbeitswissenschaftler an der Hochschule Merseburg



Foto: privat

Prof. Bernd Rudow arbeitet zu den Forschungsschwerpunkten Belastungen und Gesundheit in pädagogischen und Sozialberufen, betriebliches Gesundheits-, Fehlzeiten- und Disability Management.

Studien von Prof. Rudow zur Gesundheitsbelastung im Erziehungsberuf finden Sie im Internet unter: www.gew-bw.de/Binaries/Binary8301/040510_Belstung_Erzieher_BaWue.pdf (Langfassung) oder www.gew-bw.de/Binaries/Binary8302/040510_Belastung_Erzieher_Kurz.pdf (Kurzfassung der Ergebnisse)

Mit den Kids auf Augenhöhe ... aber alternsgerecht geht anders



Foto: privat

Elke Liebmann, stellvertretende Leiterin einer Kita im rheinhessischen Guntersblum (Rheinland-Pfalz)

Ständig heben und bücken, viel Lärm, große Verantwortung und neue Bildungskonzepte. Der Alltag von Erzieherin Elke Liebmann (54) fordert Körper, Geist und Psyche – alternsgerecht geht anders.

Dialog: Was ist in Ihrem Beruf besonders belastend?

Liebmann: Der Rücken wird arg strapaziert. Wir beugen uns dauernd zu den Kindern runter, um

mit ihnen auf Augenhöhe zu sein, hocken und knien am Boden. Das wird mit dem Alter schwieriger. Neu kommt die Arbeit mit unter Dreijähri-

gen auf uns zu, die sind öfter zu tragen und zu wickeln. Wickeltische mit guter Arbeitshöhe gibt es längst nicht überall.

Dialog: Welche Krankheiten häufen sich?

Liebmann: Verspannungen, Rücken- und Wirbelsäulenprobleme sind typisch. Der Hals-Nasen-Ohrenbereich ist anfällig, denn wir sind einem Dauerbombardement mit Krankheitserregern ausgesetzt. Die jüngeren Kolleginnen leiden eher unter Infekten, die älteren unter chronischen Beschwerden: Tinnitus, hartnäckige Bronchitis oder Stimmbandentzündung.

Dialog: Was ist für Sie alternsgerechte Arbeit?

Liebmann: Neben Lärmschutz und Ergonomie ist psychische Entlastung zentral: Die Konfrontation mit immer neuen inhaltlichen Berufsanforderungen ist Stress pur. Das war früher kaum der Fall, ältere Kolleginnen fühlen sich überfahren. Deshalb

ist es erste Pflichtaufgabe für Einrichtungsträger: für berufliche Qualifizierung von Anfang an sorgen! In den Teams brauchen wir eine gute Altersmischung. Ältere haben viel Erfahrung, aber nicht alle können mit den Kleinsten krabbeln, mit den Großen toben und die neuesten biologischen Erkenntnisse vermitteln.

Dialog: Das Allrounder-Problem?

Liebmann: Ja, es ist unangemessen, bis 65 Jahre oder länger voll in diesem Beruf tätig zu sein. Der Bedarf an Schonarbeitsplätzen für gesundheitlich angeschlagene Kolleginnen wächst. Arbeitsnischen und Spezialisierungen müssen möglich werden. Und alle Altersgruppen brauchen Pausen mit Rückzugchance. Ruhe fehlt uns auch beim Verfassen von Berichten, die heutzutage Pflicht sind. Auszeiten ohne Störungen wären ein Quantensprung.

Interview: Beate Eberhardt, freie Journalistin

Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Postfach 90 04 09
60444 Frankfurt/M.
Tel.: (069) 7 89 73-0
Fax: (069) 7 89 73-2 01
E-Mail: info@gew.de
Internet: www.gew.de

Redaktion:

Ulf Rödde (verantwortlich),
Anne Jenter, Beate Eberhardt,
Frauke Gützkow, Hildegard Klenk

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann
GmbH, Frankfurt/M.

Druck:

apm AG, Darmstadt

Die senienpolitischen DGB-Eckpunkte im Internet: www.erfahrungist-zukunft.de (Suchbegriff: DGB Eckpunkte)

Beschlüsse des DGB-Kongresses zum Nachlesen im Internet unter www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bundeskongress/19-bundeskongress/++co++3d349ab2-5847-11df-7067-00188b4dc422

Allgemeine Kongress-Infos – Fakten, Ablauf, Reden, Statements – unter www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bundeskongress/19-ordentlicher-bundeskongress-dokumentation

In Kürze

GEW-Nordverbund:

Angebote für reife Berufstätige

Die Landesverbände Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein bieten 2010 gemeinsam Kurse an.

- 9. bis 10. September: Computerkurs in Rendsburg
- 15. bis 17. September: „50plus – schaffe ich die Arbeit oder schafft sie mich?“ in Rendsburg
- 12. bis 13. November: „Wege aus dem Arbeitsstress“ in Brodten/Travemünde
- 3. bis 4. Dezember: „Gesundheitsschutz und Stressabbau in der Kita“ in Brodten/Travemünde

Info: Frank Hasenbein,
Telefon: 040 414633-19,
Mail: hasenbein@gew-hamburg.de

NRW: die letzten Schuljahre

Seminare weisen Wege in den Ruhestand: „Die letzten Schuljahre bewusst gestalten“, 3. bis 4. Dezember in Essen. Mehrere Termine finden zur Beamtenversorgung und Altersteilzeit statt:

- 17. bis 18. September: Mönchengladbach
 - 5. bis 6. November: Essen
 - 19. bis 20. November: Köln/Bonn
 - 17. bis 18. Dezember: Essen
- Info: Bildungswerk NRW,
Telefon: 0201-29403-26,
Mail: weiterbildung@gew-nrw.de

DGB-Bundeskongress: Sommer stärkt Senioren den Rücken

Die Seniorenarbeit auf allen Vorstandsebenen zu verankern, dafür warb beim DGB-Bundeskongress im Mai der mit breiter Mehrheit im Amt bestätigte Vorsitzende Michael Sommer (94,1 Prozent der Stimmen, s. E&W 6/2010, Seite 37).

Das wiedergewählte Bundesvorstandsmitglied Annelie Buntenbach (86,6 Prozent) sprach sich für bessere Unterstützung ehrenamtlicher Seniorenarbeit durch hauptamtliche Sekretäre aus. Zu den Seniorinnen und Senioren der



Foto: fotolia

Für Ältere kein Buch mit sieben Siegeln: die neuen Informations- und Kommunikationsmittel

Saarland:

Kraft für den Alltag schöpfen

Am 8. November findet in Kirkel der „6. Saarländische Gesundheitstag – In Balance bleiben“ statt. Am 1. Dezember wendet sich ein Seminar in Rothenbühl an Erzieherinnen: „Regenerieren, Kraft schöpfen, Auszeit nehmen“.
Info: Telefon: 0681-66830-0,
Mail: info@gew-saarland.de

Hessen: Computerkurs für Ältere

Das GEW-Bildungswerk veranstaltet in Wiesbaden einen dreitägigen PC-Einsteigerkurs (Nr. M1129, je 13 bis 17 Uhr) am 14., 21. und 28. September.
Info: Telefon: 069-97129327,
Mail: anmeldung@lea-bildung.de.

Bayern:

Service für den Ruhestand

Ein GEW-Ratgeber hilft beim Nachdenken über Altersteilzeit, den vorgezogenen Ruhestand und das Leben nach dem Beruf. Im Anhang findet sich ein Wegweiser mit Adressen und Anlaufstellen. Ratgeber im Internet zum Herunterladen:
www.gew-bayern.de
(Suchbegriff: Ratgeber SeniorInnen)

Brandenburg:

Ausflug nach Seddin

Die Tagesfahrt am 15. September führt zum Königsgrab und dem Teufelsberg. Info bei Hansjörg Haering,
Telefon: 03877-904079

DGB-Gewerkschaften zählen gut 1,3 Millionen der fast 6,3 Millionen Mitglieder. Im März 2008 hatte der DGB mit Eckpunkten zur Senienpolitik sein Profil als Lobby der älteren Menschen im Beruf und im Ruhestand geschärft. Beim DGB-Kongress folgten Satzungsänderungen. Aufgenommen wurden: der Kampf gegen Diskriminierung (§ 2), Senienpolitik als Gewerkschaftsaufgabe und Vertretung senienpolitischer Interessen in Fragen der sozialen Sicherheit und der gesellschaftlichen Teilhabe (§ 3).

Ein Wermutstropfen: In der GEW und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sind Sitz und Stimme für Seniorinnen und Senioren in den Gremien ausgemachte Sache. Die Industriegewerkschaften haben eine andere Tradition, für sie sind durchgängige Antrags- und Entscheidungsrechte derzeit nicht denkbar. Deshalb enthält die DGB-Satzung nur die Regelung, dass Senienvertreter in den Bezirksvorständen zu den Beratungen hinzugezogen werden können.