



Schriftenreihe
Blickwechsel – Band 9

Chr. v. Blanckenburg, H.-L. Dienel (Hrsg.)



Christine von Blanckenburg,
Hans-Luidger Dienel (Hrsg.)

Alt und Jung im Handwerk

Ausbildungspaten und intergenerationale
Verantwortung als Erfolgsfaktor
für die berufliche Praxis

Alt und Jung im Handwerk

Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin
nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung



Franz Steiner Verlag



oekom



Franz Steiner Verlag

Christine von Blanckenburg,
Hans-Liudger Dienel (Hrsg.)

Alt und Jung im Handwerk

Ausbildungspaten und intergenerationelle
Verantwortung als Erfolgsfaktor
für die berufliche Praxis

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2011 Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstrasse 44, 70191 Stuttgart

Umschlagabbildung: © akg-images
Umschlaggestaltung: Ines Swoboda, oekom verlag

Druck: AZ Druck und Datentechnik, Kempten
Dieses Buch wurde auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt.
FSC (Forest Stewardship Council) ist eine nichtstaatliche, gemeinnützige Organisation, die sich für eine ökologische und sozialverantwortliche Nutzung der Wälder unserer Erde einsetzt.

Alle Rechte vorbehalten
ISBN 978-3-515-09645-4

GRUßWORT DER ROBERT BOSCH STIFTUNG

Die demographischen Veränderungen durch die alternde Gesellschaft sind in unserem Land mittlerweile nicht mehr nur eine abstrakte Zukunftsvision, sondern führen an vielen Stellen bereits zu konkreten Handlungszwängen für die Verantwortlichen und Entscheidungsträger. Damit diese grundlegende Herausforderung an unsere Lebens- und Arbeitswelt dauerhaft sinnvoll gestaltet werden kann, bedarf es eines neuen, ausgewogenen Bildes vom Alter und Älterwerden. Krankheit und Gebrechlichkeit insbesondere bei hochbetagten Menschen sind Realität, aber es gibt mindestens genau so viele – bisher meist ungenützte – Chancen durch Engagement, Erfahrung und Kompetenz älterer Mitarbeiter und Bürger, die ihren Teil weiterhin beitragen wollen und können. Dies sind die zwei Seiten der Medaille „Alter“ in Deutschland, wie sie die Robert Bosch seit einigen Jahren in ihrer Förderung in den Blick nimmt.

Das Handwerk spürt die demographischen Entwicklungen in mehrfacher Weise: Es fehlt der Nachwuchs, rein quantitativ wegen sinkender Geburtenzahlen wie auch wegen mangelnder Attraktivität des Berufsfeldes für viele junge Leute, von denen manche allerdings schon im Vorfeld an zu geringer Qualifikation scheitern (würden). Und es gibt auf der anderen Seite vor allem viele kleine und mittelständische Betriebe, deren Chefs vergeblich einen Nachfolger suchen und statt Übergabe ihrer Unternehmen an Jüngere zu deren Aufgabe gezwungen sind. Was also ist zu tun? Der Dialog der Generationen hat im Handwerk aufgrund der engen Beziehung zwischen Meister und „Lehrling“, dem Auszubildendem eine traditionell wichtige Funktion. Das Vorhaben „Alt und Jung im Handwerk“ des nexus Instituts für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks, das die Robert Bosch Stiftung aus Mitteln der Otto und Edith Mühlshlegel Stiftung unterstützt hat, nützt diese Erfahrung und wagt den notwendigen Spagat, um die skizzierten Herausforderungen positiv zu gestalten. Der Schlüssel sind hier Ausbildungspatenschaften, deren praktische Umsetzung durch das Referenzprojekt auf Hof Wessels in Herten erfolgte. Außerdem entstand durch das „Generationenkolleg“ ein in dieser Form neues generationsübergreifendes Gremium mit Mitgliedern aus Wissenschaft, Politik, Verbänden, Initiativen, Trägern, Handwerkskammern und einzelnen Handwerken, das Expertise bündelte, einholte, diskutierte und mit der Praxis rückkoppelte.

Wir danken allen, die sich für das Vorhaben eingesetzt haben und wünschen uns, dass die vielen gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse Eingang finden in den Alltag eines neuen Miteinanders von Jung und Alt im Handwerk und darüber hinaus.

Robert Bosch Stiftung

GRÜßWORT

DES ZENTRALVERBANDS DES DEUTSCHEN HANDWERKS

Im Handwerk arbeiten Nachwuchs und Ältere eng zusammen. Die Weitergabe von Wissen, Erfahrungen und Fertigkeiten kennzeichnet handwerkliche Berufsausübung. Das Handwerk ist bemüht, die Betriebszugehörigkeit und die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter möglichst lange zu bewahren und durch den direkten Dialog zwischen Alt und Jung traditionelle Techniken und moderne Technologien gleichermaßen in handwerkliche Tätigkeiten zu integrieren.

Das breite Aufgabenspektrum und flache Hierarchien sind Alleinstellungsmerkmale des Handwerks. Dadurch ist ein Geben und Nehmen, ein permanenter Austausch von Wissen und Erfahrungen im Tagesgeschäft ebenso selbstverständlich wie unerlässlich, auch um gute Fachkräfte auszubilden und im Management des Generationenwechsels Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu erhalten.

Das Handwerk ist auch für sein gesellschaftliches Engagement bekannt. Solidarität mit Schwächeren ist ebenso selbstverständlich wie die Förderung der Leistungsstarken. Jeder Schulabgänger ist mit seinen Fähigkeiten und Potentialen ein möglicher Mitarbeiter, der gefordert und gefördert werden muss, zumal im demografischen Wandel der „Kampf um die Talente“ begonnen hat.

Welche vielfältigen Möglichkeiten und Ansatzpunkte es gibt, generationenübergreifend zum Wohle aller Beteiligten und der Gesellschaft zusammenzuarbeiten – in Patenschaften, bei der Nachfolgeregelung oder im teilweise ehrenamtlichen Engagement Älterer, z.B. als Businessangel –, das zeigen die Ergebnisse dieses von der Robert Bosch Stiftung aus den Mitteln der Otto und Edith Mühschlegel Stiftung geförderten Projektes.

Es wurden Anregungen und Anleitungen aufgezeigt, wie Wissenstransfer gewinnbringend für alle bewirkt werden kann. Der wertvollste Rohstoff steckt in den Köpfen der Mitarbeiter, in ihrem Wissen, ihrer Kreativität und ihren Erfahrungen. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hat daher dieses interdisziplinäre Projekt des nexus Instituts und der Technischen Universität Berlin unterstützt, um praxisnahe Instrumente und Anleitungen zur gewinnbringenden Förderung und nachhaltigen Nutzung des Rohstoffs „Wissen und Erfahrung“ zu erhalten. Wissen zu bewahren, weiterzugeben und zu vermehren, fördert letztendlich die wirtschaftliche Entwicklung. „Alt und Jung im Handwerk – Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen“ spannt den Bogen ganzheitlich über Bildung, Familie, Gesellschaft und Wirtschaft.

Nachwuchssicherung und Generationswechsel sind enorme Herausforderungen, die bewältigt werden müssen, damit das Handwerk auch weiterhin seine zentrale Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft wahren kann. Das Handwerk steht für 5 Millionen Beschäftigte – 12 Prozent aller Erwerbstätigen.

In 945.000 Betrieben, knapp 30 Prozent aller Betriebe in Deutschland, werden 480.000 junge Erwachsene ausgebildet – 30 Prozent aller Auszubildenden. 470 Milliarden Euro Umsatz oder 8 Prozent der Bruttowertschöpfung erwirtschaftet das Handwerk.

Berlin, im Juli 2010

Zentralverband des Deutschen Handwerks

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort der Robert Bosch Stiftung	5
Grußwort des Zentralverbands des Deutschen Handwerks	7
Editorial	11

Teil 1 Ausbildungspatenschaften

Ausbildungspatenschaften	17
Theoretische Erklärungsmodelle als ein Beitrag der Entwicklungs- und Sozialpsychologie <i>Dietmar Görlitz</i>	
Ausbildungspatenschaften als Begegnung von Jung und Alt	39
Bericht aus der Praxis des Hof Wessels in Herten <i>Richard Schröder</i>	
Patenschaften als Modell für intergenerationalen Erfahrungsaustausch	51
<i>Ansgar Düben und Günter Mey</i>	
Handwerker als Ausbildungspaten	65
<i>Christine von Blanckenburg</i>	
Ausbildungspatenschaften	77
Empfehlungen des Generationenkollegs „Alt und Jung im Handwerk“	

Teil 2 Generationenwechsel

Weitergabe und Übernahme	83
Psychologische Probleme des Generationenwechsels in Familienbetrieben <i>Franz Breuer</i>	
Generationenbeziehungen in Unternehmerfamilien	95
<i>Isabell Stamm</i>	
Wissenstransfer im Generationenwechsel	111
<i>Nikolaus Schuchhardt</i>	
Der Generationenwechsel als unternehmerische Aufgabe	115
Ein Erfahrungsbericht aus der Praxis <i>Hans-Dieter Blaese</i>	

Generationenwechselmanagement..... 119
Herausforderungen und Chancen
Ansgar Düben

Generationswechsel im Handwerk 139
Perspektivenpapier des Generationenkollegs „Alt und Jung im Handwerk“

Teil 3 Altersbild und Gesellschaft

Das Bild vom Alter in der Gesellschaft 149
Heinz-Jürgen Kaiser

Bilder des Alters 157
Sigrun-Heide Filipp

Das Verhältnis der Generationen im demografischen Wandel neu bestimmen..... 165
Das Generationenkolleg und die politische Öffentlichkeit
Christiane Dienel

Der Dialog der Generationen als Aufgabe der Seniorenlobby 175
Elvira Barbara Sawade

Die Autoren..... 177

EDITORIAL

Die gewaltigen demografischen Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung werfen schon heute immer drängendere Fragen nach Generationengerechtigkeit und Generationensolidarität auf. Wenn im Jahr 2060 – so die Prognose – nur noch 16 % der Bevölkerung unter 20 Jahre alt sein werden, aber jeder Dritte 65 Jahre oder älter¹, dann wird dieser demografische Wandel alle Bereiche der Gesellschaft verändert haben. Insbesondere dass die finanzielle Belastung der künftigen Beitragszahler der Sozialversicherungssysteme aller Wahrscheinlichkeit nach aufgrund der Masse der Unterstützungsempfänger ein erdrückendes Ausmaß annehmen wird, macht den Boden empfänglicher für heftige gesellschaftliche Konflikte. Dem Krieg der Generationen, den die Medien schon ausgerufen haben, stehen gegenwärtig noch vor allem die privaten Beziehungen zwischen Jung und Alt entgegen, die von einem wechselseitigen Austausch vielfältiger Unterstützungsleistungen geprägt sind. Doch wenn immer weniger Kinder geboren werden, werden auch die Begegnungen zwischen Enkel- und Großelterngeneration in den Familien abnehmen. Umso wichtiger ist es, zu neuen Strategien der Problemformulierung und der Lösungssuche in Fragen der Verteilung sozialer, ökonomischer sowie kultureller Ressourcen zwischen den Generationen zu kommen.

Für die große Herausforderung, im grundlegenden Bereich des Arbeitslebens und der Wirtschaft neue Formen des intergenerationellen Zusammenwirkens zu erfinden, bietet sich das Handwerk als Lernfeld an. Denn das Handwerk kann auf Traditionen zurückgreifen, die es in gewisser Weise zu einer demografiefesten Branche machen. Seit Jahrhunderten hat sich im Handwerk der Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen Alt und Jung in der Ausbildung bewährt. Gleichzeitig wird die Innovativität im produzierenden Gewerbe durch das stete Nachrücken neuer Meister beflügelt. Auch dadurch dass es im familiär geprägten Handwerk immer auch Aufgaben gegeben hat, die die nicht voll belastbaren Haushaltsmitglieder zum Nutzen aller erbringen konnten, ist das Handwerk ein Beispiel für die Erfindung von Rollen, die nicht das Ideal der Vollzeitwerbstätigkeit bedienen. Gerade für ältere Menschen, die im Zwiespalt zwischen der gesellschaftlichen Forderung nach einer Produktivität im Alter und dem realen Mangel an Arbeitsmöglichkeiten leben, könnten solche sinnvollen Betätigungsmöglichkeiten jenseits regulärer Arbeitsverhältnisse attraktiv sein.

Das Handwerk steht trotz der beschriebenen „Demografiefestigkeit“ aufgrund von differenzierten Aufgabenzuschreibungen für unterschiedliche Generationen vor großen Herausforderungen durch den demografischen Wandel. Nach Jahrzehnten des Lehrstellenmangels muss sich das Handwerk nun auf einen Nachwuchsmangel einstellen. Auf dem Ausbildungsmarkt muss es dabei mit der Industrie und den

1 Daten nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, bei Annahme der Untergrenze „mittlere Bevölkerung“, verfügbar unter www.destatis.de.

Hochschulen um geeignete Bewerber konkurrieren. Da die Schulabgänger in der Industrie im Allgemeinen sowohl ein höheres Lohnniveau als auch geregelte Arbeitszeiten erwarten und ein Studium immer noch die beste Voraussetzung für Arbeitsplatzsicherheit und hohes Einkommen bietet, nimmt das Handwerk in diesem Wettbewerb eine schwache Position ein. Handwerksbetriebe werden sich darauf einstellen müssen, notgedrungen Auszubildende anzunehmen, die sie eigentlich für weniger geeignet halten. Schon unter den Bedingungen des Lehrstellenmangels, der eine größere Auswahlmöglichkeit für die Ausbildungsbetriebe mit sich brachte, gab es im Handwerk Klagen über die Ausbildungsvoraussetzungen der Schulabgänger. Die schulischen Kenntnisse wurden und werden oft als nicht ausreichend angesehen. Hinzu kommen Defizite im Sozialverhalten. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen sind aber grundlegend für Handwerksberufe und entsprechend häufig führt ein Mangel daran zu gravierenden Schwierigkeiten oder sogar zum Abbruch von Ausbildungen. Im vergangenen Jahr wurden 50.549 Ausbildungsverträge vorzeitig gekündigt, 34.463 davon im ersten Lehrjahr, d.h. dass etwa jeder fünfte Auszubildende seine Ausbildung bereits im ersten Lehrjahr abgebrochen hat.²

Um gerade schlechteren Schülern den Zugang zu einer qualifizierten Berufsausbildung zu ebnen und schwächere Auszubildende zu unterstützen, damit sie die Lehre erfolgreich abschließen, hat sich in den vergangenen Jahren das Modell der Ausbildungspatenschaft bewährt. Dabei unterstützt jeweils ein Pate oder Mentor einen Jugendlichen, auch Mentee genannt. Dieses Modell intergenerationeller Unterstützung trifft die Interessen des Handwerks an der Qualifizierung des Nachwuchses trotz schlechterer Voraussetzungen im demografischen Wandel. Zugleich bietet es auch die angemahnten sinnvollen, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ebenso wie der jungen Generation zugute kommenden, neuen Engagementmöglichkeiten für ältere Menschen. Ausbildungspatenschaften waren aus diesem Grunde ein Hauptarbeitsgebiet des Generationenkollegs Alt und Jung im Handwerk. In den vorliegenden Sammelband sind drei Beiträge zum Thema aufgenommen worden. Dietmar Görlitz legt mit seinen Erläuterungen theoretischer Erklärungsmodelle ein Fundament zum Verständnis von Ausbildungspatenschaften aus entwicklungs- und sozialpsychologischer Sicht. Komplementär zu diesen theoriegeleiteten Reflexionen berichtet Richard Schröder über das Patenprojekt auf Hof Wessels in Herten. Eine Einordnung dieses neu initiierten Patenprojekts in den Rahmen vorhandener Mentorenprojekte erlaubt die Analyse von „Patenschaften als Modell für intergenerationalen Erfahrungsaustausch von Günter Mey und Ansgar Düben. Sie referieren

2 Daten nach www.zfh-statistik.de. Die vorzeitige Auflösung eines Ausbildungsvertrages ist nicht unbedingt mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Insofern liefert die Ausbildungsstatistik des ZDH nur einen Anhaltspunkt zum Ausmaß der Ausbildungsabbrüche. Ein Ausbildungsvertrag kann aus verschiedenen Gründen gekündigt werden, so während der Probezeit, nach der Probezeit aus wichtigem Grund sowie wegen Berufsaufgabe oder Berufswechsel des/der Auszubildenden. Außerdem kann das Ausbildungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen ohne Angabe von Gründen oder wegen anderer Gründe, die beim Auszubildenden liegen (z. B. Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildereignung), vorzeitig gelöst werden.

darin die Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Patenschaftsinitiativen und Paten zu ihren Zielen, Motivationen und Einschätzung der Arbeit.

Die Seite der Paten nimmt Christine von Blanckenburg in ihrem Aufsatz in den Blick. Auf der Grundlage von qualitativen Interviews arbeitet sie heraus, was das besondere an Handwerkerpatenschaften ist und macht deutlich, wo die Chancen und Grenzen für Jugendliche, Betriebe und nicht zuletzt die Paten selber liegen.

Die Anpassung des Modells Ausbildungspatenschaft an die spezifischen Bedingungen im Handwerk hat das Generationenkolleg auf der dritten Kollegsitzung auf Hof Wessels in Herten geleistet. Das Ergebnis dieser gemeinsamen Arbeit sind die „Empfehlungen des Generationenkollegs Alt und Jung im Handwerk“ zu Ausbildungspatenschaften, die den Abschnitt zur Generationenbegegnung zwischen Mentoren und den von ihnen unterstützen Jugendlichen abschließen.

Mit dem Generationenwechsel in der Betriebsführung hat das Generationenkolleg ein zweites Thema bearbeitet, das für das Handwerk im demografischen Wandel virulent ist. Die Unternehmensübergabe gestaltet sich nicht selten konfliktreich und birgt die Gefahr, dass der Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen den Generationen unterbleibt. Betriebsübergaben scheitern nach Einschätzung von Betriebsberatern häufig daran, dass „die Chemie“ zwischen Vorgänger und Nachfolger „nicht stimmt“. Diesen psychologischen Problemen des Generationenwechsels geht Franz Breuer in seinem Beitrag zu Unternehmensübergaben in Familienbetrieben nach. Auch Isabelle Stamm befasst sich mit der Psychologie von Familienunternehmen. In ihrer biografisch angelegten Studie arbeitet sie die vertikalen und horizontalen Generationenbeziehungen in einer Unternehmerfamilie heraus. Deren Mitglieder stehen vor der Aufgabe, einerseits das Kontinuum der Familien- und damit verknüpften Unternehmensgeschichte zu erhalten und andererseits die individuellen Lebensentwürfe der jungen Generation zu berücksichtigen. In den inhabergeführten Betrieben des Handwerks werden vermutlich noch häufiger die beruflichen Pläne der nachfolgenden Generation, gegen eine Fortführung der Unternehmen stehen als in Industriebetrieben, weil akademische Karrierewege als aussichtsreicher angesehen werden. Mit der Nichtübernahme des Betriebes werden Teile der kollektiven, über die Zeit gewachsenen, Familienidentität aufgegeben. Firmennamen wie „Meyer und Sohn seit 1870“, mit denen Handwerker den Stolz auf ihr traditionsreiches Handwerk zeigten und zugleich die Familie und ihre Geschichte als Markenzeichen etablierten, werden selten.

Mit seinem sehr persönlich gehaltenen Bericht fügt Hans-Dieter Blaese den psychologischen Analysen von Nachfolgeprozessen in Familienunternehmen einen neuen Aspekt hinzu: die Übergabe an einen Familienfremden. Er übernahm Anfang der 60er Jahre den Dachdeckerbetrieb, in dem er zuvor angestellt war. Inzwischen hat ihn sein Sohn in der Firmenleitung abgelöst. Beide Male hat er den Generationenwechsel als beispielhaft erlebt.

Nikolaus Schuchardt, einem weiteren Vertreter der Handwerkspraxis im Generationenkolleg, liegt vor allem der Wissenstransfer beim Generationenwechsel am Herzen. Er plädiert für eine größere Achtung vor dem Erfahrungsschatz der Älteren, damit die Verbindung zum historischen Fundament des Handwerks bestehen bleibt.

Den Abschnitt zum Generationenwechsel beschließt wiederum ein gemeinsam erarbeitetes Dokument des Generationenkollegs. Dieses „Perspektivenpapier“ soll keineswegs die zahlreich vorhanden Ratgeber zu Betriebsübergaben, die die fraglos außerordentlich wichtigen betriebswirtschaftlichen und steuerlichen Belange in den Mittelpunkt stellen, ersetzen. Stattdessen ergänzt es diese um neue Sichtweisen und versucht, der inter- und transdisziplinären Arbeitsweise des Kollegs entsprechend, die sozialwissenschaftliche, vor allem psychologische, Expertise mit den in der Praxis erworbenen Wissensbeständen des Handwerks in ein von beiden Seiten akzeptiertes Verhältnis zu bringen.

Das Handwerk ist einer der wenigen Wirtschaftsbereiche, in denen die Begegnung von Alt und Jung institutionalisiert ist. Die Jungen lernen von den Alten das Handwerk und umgekehrt eignen sich die Alteingesessenen die Innovationen der neuen Meister an. Diese Tradition des gegenseitigen Gebens und Nehmens wirkt im heutigen Arbeitsleben wie ein Fremdkörper. Aufgrund eines negativen, defizitorientierten Altersstereotyps werden, wie Heinz-Jürgen Kaiser in seiner Skizze zum Bild vom Alter darstellt, Arbeitnehmer bereits ab 50 Jahren auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Erkenntnisse der Altersforschung über die individuell sehr große Spannweite der Potenziale des Alters werden in der Wirtschaft, die recht einseitig auf junge Menschen orientiert ist, kaum wahrgenommen. Umso wichtiger sind Begegnungen zwischen Alt und Jung auch und gerade im Arbeitsleben, weil das dadurch entstehende personalisierte Altersbild als Korrektiv eines generalisierten Altersbildes wirken kann.

Die Frage, wie sich im Umgang der Generationen miteinander die Vielfalt von Alternsverläufen und die daraus resultierende Vielfalt von Vorstellung vom Alter auswirken, stellt Heide-Sigrun Filipp in den Mittelpunkt ihres Aufsatzes.

Da pauschale Urteile bezüglich der Leistungsfähigkeit im höheren Lebensalter die Teilhabe vieler älterer Menschen am ökonomischen und gesellschaftlichen Leben häufig substanzlos einschränken, hat das Generationenkolleg es als seine Aufgabe angesehen, auch die Möglichkeiten der politischen Sphäre zu reflektieren, auf diese, die Gesellschaft als Ganzes schwächende, Situation Einfluss zu nehmen. In der Stellungnahme von Christiane Dienel wird die Bedeutung, die das Generationenthema für die politische Gestaltung des demografischen Wandels hat, entfaltet. Elvira-Barbara Sawade von der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenorganisationen (BAGSO) ergänzt die politische Sichtweise praxisnah, indem sie uns Einblick gewährt in die Art und Weise, wie dieser Dachverband der Seniorenlobby den Generationendialog fördert.

Dieser Sammelband spiegelt mit der Vielfalt der Beiträge die Arbeit und Zusammensetzung des Generationenkollegs Alt und Jung im Handwerk wider, das von der Robert-Bosch-Stiftung im Programmbereich 2 „Gesundheit und humanitäre Hilfe“ aus den Mitteln der Otto und Edith Mühlischlegel Stiftung gefördert wurde. Die im Kollegrat versammelten Akteure aus dem Handwerk, der psychologischen Altersforschung, Verbänden und der Politik haben in einem anspruchsvollen transdisziplinären Prozess zu den Themen „Ausbildungspatenschaften“, „Generationenwechsel“ und „Altersbild“ zusammengearbeitet. Ihre Aufgabe war es, die vielfach öffentlich geäußerte Überzeugung, dass die steigende Zahl älterer

Menschen nicht nur als Belastung wahrgenommen werden kann, sondern auch als Chance zu interpretieren ist, für das Anwendungsfeld des Handwerks zu prüfen und zu konkretisieren. Einen wichtigen Eckpfeiler der Arbeit stellte die Auseinandersetzung mit der Praxis dar, die für das Themenfeld „Ausbildungspatenschaften“ über die Förderung des Referenzprojektes „Ausbildungspaten auf Hof Wessels“ in das Generationenkolleg eingebunden war. Die Evaluation des Referenzprojektes sowie des Generationenkollegs haben allen, die an diesem Prozess aktiv teilgenommen haben, eine weitere erhellende Reflektionsebene sowohl der Aufgabenstellung als auch der eigenen Arbeitsweise eröffnet.

Zusätzlich zur Expertise, die im Kollegrat versammelt war, hat das Projektteam des koordinierenden nexus Instituts weitere Wissenschaftler über Expertenkolloquien und Gastbeiträge auf den Kollegratsitzungen in die Arbeit integriert und durch die Recherche und Vorstellung von Best-Practice Beispielen, Interviews und kleineren Diskussionsrunden das Verständnis der handwerklichen Praxis gefördert. Im vorliegenden Buch kommen die verschiedenen zum Generationenkolleg gehörenden Gruppen zu Wort: Von den Mitgliedern sind das Handwerksvertreter (Blaese und Schuchardt), Psychologen (Görlitz, Kaiser und Philipp), Politik (Dienel) und Verbandsarbeit (Sawade). Hinzu kommen das Referenzprojekt (Schröder), die Evaluation (Dueben/Mey) und externe Wissenschaftler (Breuer und Stamm).

Bei einem so breit angelegten Forum wie dem Generationenkolleg können nicht alle Mitwirkenden bei der Publikation, die die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit in besonderer Weise nach außen trägt, berücksichtigt werden. Wir bedanken uns daher an dieser Stelle ausdrücklich bei allen Mitgliedern, die den zumindest anfangs mühsamen Prozess des Austauschs zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt nicht gescheut haben und durch ihre engagierte Mitarbeit zum Gelingen des Generationenkollegs beigetragen haben. Wir danken dem Zentralverband des deutschen Handwerks, der als Kooperationspartner Wege ins Handwerk und seine Organisationen geebnet hat und uns immer wieder zu unersetzlichen Informationsgesprächen zur Verfügung stand.

Vor allem aber gilt unser Dank der Robert-Bosch-Stiftung die das Generationenkolleg durch großzügige Förderung möglich gemacht und das Projektvorhaben kritisch und Ziel führend begleitet hat.

Die Autoren dieses Bandes wenden zum Teil die geschlechtsneutrale Schreibweise mit großem Binnen-I an, wenden sich also an LeserInnen. Die Mehrheit orientiert sich am vorherrschenden deutschen Sprachgebrauch und spricht mit „Lesern“ etc. immer Männer und Frauen gleichermaßen an. Wir hoffen, dass Sie liebe Leserinnen und Leser, sich weder von der einen noch der anderen Formulierung vor den Kopf gestoßen fühlen und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Berlin im Juli 2010

die Herausgeber

Teil 1: Ausbildungspatenschaften

AUSBILDUNGSPATENSCHAFTEN

THEORETISCHE ERKLÄRUNGSMODELLE ALS EIN BEITRAG DER ENTWICKLUNGS- UND SOZIALPSYCHOLOGIE

Dietmar Görlitz¹

Einleitung

Entwicklungspsychologie und Sozialpsychologie können wichtige Beiträge zu einem angemessenen Verständnis von Patenschaft leisten und so die Wirksamkeit dieses Unterstützungsinstrumentes in der praktischen Anwendung erhöhen. Aus der Entwicklungspsychologie verspricht vor allem das Würfelmodell von *Fingerman* und *Lang* (2004), das an lebenslangem Lernen und lebenslanger Entwicklung ansetzt, einen guten Ertrag, da es Beurteilungskriterien liefert, die an schon heute praktizierte Patenschaftsmodelle angelegt werden können. Einen ergänzenden sozialpsychologischen Zugang erlaubt Urie Bronfenbrenners Systemmodell, das das Zusammenspiel zwischen Systemen und den Übergang von Menschen aus einem System in ein anderes in den Vordergrund stellt. So werden Rahmungen von Patenschaften sichtbar – Jugend und Alter als Bestandteile der Generationsbeziehungen im Patenschaftsverbund und die Kommunikation innerhalb dieses Verbundes, vor dem Hintergrund der Beleuchtung von Gruppenprozessen.

Praktische Beispiele werden in den Text eingeflochten, um die theoretischen Überlegungen konkreter zu fassen und damit zu einem besseren Verständnis beizutragen.

Systemverschränkungen bei Patenschaften und Systemunterscheidungen nach Urie Bronfenbrenner

Es gibt und es soll im Patenverbund stützende *Rahmungen* geben für den freiwilligen Entschluss mündiger, altersverschiedener Partner, die sich in ihrer Lebens- und Berufserfahrung unterscheiden. In der Wahl von Austausch und Bildungsverbund – um es einmal so zu nennen – können sie orientierende Vorgaben wählen. Auf diese Rahmungen, die auch Gliederungen für Start und Verlauf einer solchen (Lebens)zeitbegrenzten Partnerschaft vorgeben, können sich die Partner verlassen, ohne von ihnen eingeeengt zu werden.

1 Dieser Beitrag basiert auf einer umfangreichen Expertise, die Dietmar Görlitz, Universitätsprofessor i. R., in seinem 70ten Lebensjahr für das Generationenkolleg angefertigt hat. Kathrin Najasek, geb. 1976, hat sie für die Veröffentlichung gekürzt – ein Beispiel für den Dialog der Generationen im Generationenkolleg.

Schon die Rede von Rahmungen macht klar, dass es bei Patenschaften um mehr geht als um einen zeitweiligen Zwei-Personen-Verbund. Schon Rahmungen, welche eine konkrete Patenschaft im Ausbildungsbereich von Handwerk und anderen Berufsfeldern stützen, sind vielfältig und tiefengestaffelt – es stecken andere Rahmungen mit drin, fundieren oder überlagern sie. Patenschaften stehen formal immer in *multipler Vernetzung* oder Verschachtelung – sie sind in vielfältigen Kontexten (Rahmen) zu denken. Die multiplen Rahmungen werden nach Bronfenbrenners Theorie, die im Folgenden vorzustellen ist, von dem Zeit-Chronosystem gestaffelt.

Kein ‚Rahmen‘, der Entscheidungen für Paten, bzw. Partnerschaft stützt, ist einfach, keiner steht für sich allein. Immer sind es mehrere. Sich selbst und andere zu verstehen, heißt in Systemen denken – die, nach Urie Bronfenbrenners Modell des Zusammenwirkens verschiedener Systeme, den Rahmen für Patenschaften formen.

„Die Ökologie der menschlichen Entwicklung befasst sich mit der fortschreitenden gegenseitigen Anpassung zwischen dem aktiven, sich entwickelnden Menschen und den wechselnden Eigenschaften seiner unmittelbaren Lebensbereiche. Dieser Prozess wird fortlaufend von den Beziehungen dieser Lebensbereiche untereinander und von den größeren Kontexten beeinflusst, in die sie eingebettet sind.“ (Bronfenbrenner 1981, S. 37)

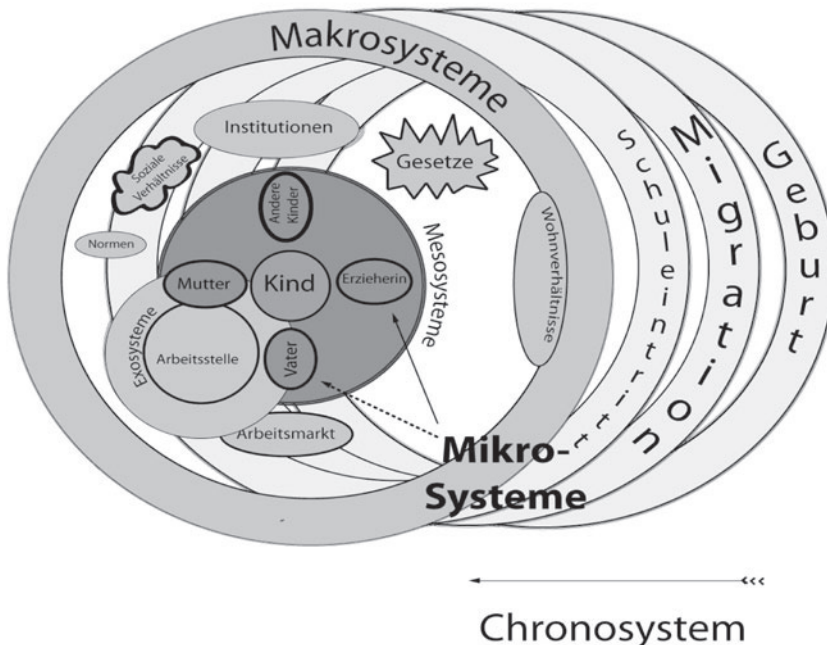


Abbildung: Das Mehrebenenmodell nach Urie Bronfenbrenner
(Graphik bearb. A. Iselin, 2010)

Dem amerikanischen Psychologen Urie Bronfenbrenner geht es in seinem folgenreichen Systementwurf um Systeme und die Systemeinkbettung jedes Einzelnen. Er unterscheidet da – um es sich leichter zu merken, könnte man