

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 geregeltere 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