

ben, wie es quantitativ um diese Gruppe beschaffen ist.

Wir haben auch beim letzten Mal darauf hingewiesen, daß es sich bei der Frage der Vorrühständer vordergründig um ein Problem der neuen Länder handelt. Zwar gab es in den alten Ländern in den 70er und 80er Jahren Wellen der Verrentung im frühen Lebensalter. Doch die Besonderheit in den neuen Ländern besteht darin, daß die Entberuflichung wesentlich früher einsetzt. Wahlchancen und Entscheidungsmöglichkeiten über den Zeitpunkt und über das Verfahren des Ausscheidens existieren so gut wie nicht. Die finanzielle Sicherung ist ungünstiger und unsicherer, und wir finden hier auch keine moralische Legitimation vor, wie sie die Regelungen im Westen begleitet. Die Vorrühständerregelung ist eben nicht so stark mit der moralischen Argumentation verbunden, Arbeitsplätze für die nächstfolgende Generation zu schaffen. Das sind die Unterschiede. Wir müssen sehen, welche Konsequenzen dies für die Betroffenen selber im alltäglichen Erleben hat. Die Geschwindigkeit, mit der in den neuen Ländern die Entberuflichung stattfindet, unterscheidet sich wesentlich von den alten Ländern, das fällt auf. Sie hat sehr stark zugenommen und ist ein sicherer Indikator für die Erwerbsbeteiligung der über 55jährigen. Wenn 1970 in den neuen Ländern noch circa 20 Prozent der Frauen und 70 Prozent der Männer über 55 Jahre erwerbstätig waren, so trifft man im Jahre 1992 nur noch auf 11 Prozent der Frauen und 34 Prozent der Männer in dieser Altersgruppe. Wie gesagt, diese Zahlen sollen noch vertieft und differenziert werden.

Wir wollen den Bogen schlagen zum Bereich Weiterbildung. Weiterbildung ist Politik und Weiterbildung ist Planung. Die Vorbereitungsgruppe, die dieses Tagungs-

programm erarbeitet und die Fragestellung präzisiert hat, geht natürlich davon aus, daß diese Rahmenbedingungen und Zahlen für und von der Weiterbildung nicht ignoriert werden können. Wir wollen hier quantitative Größen lediglich als Indikator für die dahinterstehenden Probleme heranziehen. Ich möchte hier speziell auf die Situation in Brandenburg eingehen. Weiterbildung hat in Brandenburg Vorrang. Das Recht auf Weiterbildung ist gesetzlich verankert. Von daher ist es für uns völlig klar, daß auch eine Gruppe, die im Moment nicht beruflich engagiert ist, auf jeden Fall von Weiterbildungsangeboten und -konzepten erreicht werden muß. Das schien in den letzten Jahren nicht ganz so selbstverständlich zu sein. Denn seit 1971 hat der Bereich der beruflichen Weiterbildung zugenommen, während die anscheinend nicht pragmatisch verwertbaren Angebote im Weiterbildungsbereich darunter zu leiden hatten. Wir haben hier genug Weiterbildungsexperten am Tisch, die bereit sind, sich Gedanken zu machen, wie diese Zielgruppe entwickelt werden kann, welche Angebote zur Selbsthilfe entwickelt werden können und wie Weiterbildung die Entwicklung von Selbsthilfe fördern kann. Das ist im Prinzip auch die Anknüpfung an die Tagung vor zwei Jahren.

*Lu: Bewältigung des vor-
zeitigen Ruhestandes -
Anforderungen an Rahmen-
bedingungen, Konzepte &
Multiplikatoren in der
Weiterbildung. Bonn
1995
Hrsg. v. bmbf*

Bewältigungen des vorzeitigen Ruhestandes - Anforderungen an die Weiterbildung

Prof. Dr. **Otfried Schaffter**

Humboldt-Universität zu Berlin

Vorab möchte ich Ihnen eine knappe Einführung in unser Tagungsthema geben. In der Vorbereitungsgruppe ist uns die Themenformulierung nicht leicht gefallen, und das ist ein Grund mehr, weswegen es sinnvoll ist, die Deutungsmöglichkeiten zu benennen. Zunächst der Begriff des „vorzeitigen Ruhestandes“. Dann den Begriff der „Bewältigung“. Das wird der erste Teil sein. Im zweiten Teil versuche ich Schlussfolgerungen in bezug auf die Weiterbildung zu formulieren und im Vergleich zur ersten Tagung eine Akzentverschiebung vorzuschlagen.

Wir haben bei der ersten Tagung die Formulierung gewählt „Unfreiwillig in den vorzeitigen Ruhestand“ und dann die Formulierung „Kann Weiterbildung helfen?“. Um es gleich auf den Punkt zu bringen: Weiterbildung kann nicht helfen und soll auch nicht helfen. Weiterbildung soll Lernen organisieren, soll Bildungsmöglichkeiten, Distanzierungsmöglichkeiten, Orientierungsleistungen geben und sie soll „qualifizieren“. Ich will damit nicht sagen, daß Weiterbildung nicht auch hilfreich sein kann, aber sie ist ihrer Funktion nach keine Einrichtung der Hilfe, erst recht nicht der Sozialhilfe, der Notlagenbewältigung, sondern sie organisiert Lernprozesse. Beide Funktionen brauchen nicht in Widerspruch zu stehen, aber enthalten jeweils einen anderen Akzent, der zu beachten ist. Deshalb haben wir für die heutige Tagung die Formulierung auch etwas anders gewählt:

„Bewältigung des vorzeitigen Ruhestandes“ – ein Begriff, den ich noch erläutern möchte.

Es stellt sich die Frage, ob der vorzeitige Ruhestand eigentlich ein Phänomen ist, das sich auf eine spezifische Personengruppe beziehen läßt. Besonders gilt dies für die Strukturveränderungen, wie wir sie durch und infolge des Zusammenbruchs der DDR und der Vereinigung der beiden Teile Deutschlands erleben. Kommt in ihr doch nur besonders auffällig ein Strukturbruch zum Ausdruck, wie er vorher schon in den alten Industrieländern zu beobachten war und uns auch in Zukunft als ein Dauerproblem beschärfen wird. Hier sind ganz andere Bewältigungsformen notwendig als dort, wo wir meinen, daß wir es hier mit einer historischen Sondergruppe zu tun haben, nämlich den Vereinigungsgeschädigten, denen man in irgendeiner Weise hilfreich unter die Arme greifen muß. Sie merken an der Formulierung, daß ich denke, daß wir es hier in einer dramatischen Art und Weise mit generellen Strukturproblemen zu tun bekommen haben, die Veränderungen nach sich ziehen, die auch die anderen Gesellschaften europaweit und sogar weltweit erreichen wird. Diskutiert wird dies seit längerem unter dem Begriff der gesellschaftlichen Freisetzungprozesse, das heißt die Auflösung traditioneller Strukturen und Vorgaben, die unser Leben als standardisierten Lebenslauf, als erwartbare Norm des Verlaufs und der Rahmen

bedingungen, unter denen wir leben, reguliert haben. Das betrifft unser privates Leben genauso wie den beruflichen Bereich. Es ist eines der Themen, die für lebenslaufbezogene Weiterbildung eine zentrale Rolle spielen. Es ist nicht mehr sinnvoll und möglich, uns an einer Normalbiographie zu orientieren. Wir benötigen Kompetenzen, um mit Entwicklungen zurecht zu kommen, die immer weniger planbar und überschaubar sind.

Wir bekommen es mit Phänomen der Freisetzung aus gesicherten Rahmenbedingungen zu tun, die höchst ambivalent sind. Nur ein paar Stichworte in bezug auf diese Ambivalenz. Der Begriff „Freisetzung“ klingt zunächst wie eine Beschönigung. Freisetzung in dem Sinne, daß man frei ist. Im Begriff „Freisetzung“ klingt auch die Bedeutung von „Vogelfreiheit“ mit. Man ist frei, wie ein Vogel, aber auch gleichzeitig rechtlos in einer Situation des freien Falls. Gleichzeitig eröffnen sich neue Perspektiven und Möglichkeiten. Eine Optionsfülle, die zunächst attraktiv wirkt. Man sagt: Jetzt kann ich mir doch eigentlich alle Pläne erfüllen, vorausgesetzt, daß meine minimal existentiellen Bedingungen erfüllt werden. Jetzt habe ich eigentlich die Möglichkeit, etwas aus meinem Leben in meinem Sinne zu machen, wo mein Spielraum sich ausgedehnt hat, wo externer Zwang entfällt. Dann aber wird erkennbar, daß mich die Situation der Freisetzung zu Selbstdisziplinierung zwingt, wenn ich nicht abstürzen will, wenn ich nicht in irgendeine Form von Deprivation, Verlust Erfahrung und Zerstörung fallen will. Das ist mit Freisetzung gemeint: Der Zwang zur Selbststeuerung, der Zwang zur Rahmenbildung. Ich bekomme nicht mehr von außen meine schützenden und früher meist eher restriktiv kontrollierenden Rahmenbedingungen auferlegt, sondern ich bin gezwungen, in

einem Höchstmaß an Unsicherheit, aber mit Gestaltungsmöglichkeiten, meine persönlichen Rahmenbedingungen zu sichern und „etwas aus meinem Leben zu machen“.

Prinzip der Individualisierung

Dieser Zwang zur Entscheidung ist mit der soziologischen These der Individualisierung verknüpft. Demnach geht es nicht mehr darum, daß mir von meiner Familie, von bestimmten Bezugsgruppen oder Institutionen gesellschaftlicher Art gesagt wird, was ich tun und lassen soll. Vielmehr wird von mir verlangt, daß ich mich persönlich entscheide. Wer sich falsch entscheidet, hat eben das falsche Los gezogen, hat sich in die falsche Schlange eingereicht und braucht sich nicht zu wundern, daß sie die langsamere ist. Diese Entscheidung ist außerordentlich schwer. Aus einer individuellen Perspektive heraus ohne externe Rahmenbedingungen haben wir keinen sicheren Bezugspunkt, an dem wir uns orientieren können. Wenn uns dieser Bezugspunkt verlorengelht, bedeutet Individualisierung, daß mir Verantwortung aufgebürdet wird, die ich eigentlich gar nicht tragen möchte und kann. Dies kann zu einem entsprechenden Wunsch nach Autoritäten und autoritären Strukturen führen als eine Folge von Sinnverlust. Das Problem ist nicht, daß man Probleme hat oder auch schon mal den Überblick verliert. Das ereilt jeden einmal. Vielmehr ist wichtig, wie ich mit dem Verlust umgehe und wie ich ihn auf eine attraktive und selbstbewußte Art und Weise bewältige und dadurch wieder die Anerkennung der anderen erhalte. Das ist die Logik, die hinter dem Begriff Individualisierung steht. Sie ist eine Art sozialdarwinistisches Existenzkampfmodell, das dem einzelnen die Verantwortung für sein Überleben mit allen Konsequenzen zuschreibt.

Dazu kommt, daß man unter Entscheidungsdruck gerät. Jedes Handeln gilt bereits als Entscheidung, jedes Nichtentscheiden oder eine Gelegenheit zu verpassen, wird zur folgenschweren Entscheidung. Dieser Zeitdruck führt zu der permanenten Vorstellung, etwas verpassen zu können. Konkurrenzkampf und Sozialneid entstehen. Dies ist nicht nur auf den Beruf, sondern auf alle Bereiche unseres Lebens zu beziehen. Die Frage des Kinderwunsches ist zum Beispiel eine Frage, die früher traditionell geregelt wurde und häufig als Einengung und Reglementierung erlebt wurde. Heutzutage ist das Kinderbekommen zu einer individuellen Entscheidung geworden, die von rationalen und emotionalen Kriterien gesteuert wird. Das Problem der Freisetzung gibt es also auch in Bereichen, die normalerweise positiv besetzt sind.

In bezug auf die Arbeitsgesellschaft haben wir es mit einer anderen Problematik zu tun. In vielen Fällen werden wir als Individuum überhaupt nicht gefragt. Beim vorzeitigen Ruhestand ist es eher eine Situation, daß diese dem einzelnen als Option angeboten wird. Wir haben es hier, anders als eben besprochen, mit einer Problematik zu tun, bei der sich Menschen von heute auf morgen in einer völlig neuen Lebenssituation wiederfinden. Und diejenigen, die noch nicht in dieser neuen Situation sind, müssen mittlerweile antizipieren und einschätzen, daß auch sie sich irgendwann in einer ähnlichen Situation befinden können, die sie selber nicht steuern können. Diese Form des freien Falls ist eine Entwicklung, die wir wachsam beobachten müssen. Vor ihr ist keine Berufsgruppe und keine Branche mehr gefeit. Es klingt nicht sympathisch, wenn ich das sage, aber als ich die ersten arbeitslosen Mediziner und Juristen erlebte, war ich, selber Sozialwis-

senschaftler, etwas beruhigter, weil ich feststellte, es gibt keine Sondersituation mehr. Es betrifft nicht nur die Unterprivilegierten, sondern geht quer durch alle Ausbildungsbereiche – und gleichzeitig hat sich die Problematik generell verschärft. Arbeit zu haben, ist nicht mehr die Normalform, und keine Arbeit zu haben, ist längst keine Sondersituation mehr. Damit ist die Bezeichnung „vorzeitiger Ruhestand“ eine veraltete Bezeichnung, weil es keine Normalform von Lebensgestalten mehr gibt.

Insgesamt aber zeigen Begriffsversuche wie die des vorzeitigen Ruhestandes, daß wir sehr hilflos in unserer Sprache sind. Das ist eigentlich ein Signal dafür, daß wir im Kopf, in unserer Mentalitätsstruktur, noch völlig unvorbereitet sind auf das Phänomen, mit dem wir es hier zu tun haben. Es kommt darauf an, daß wir diese Begriffe als provisorische Begriffe einschätzen. Dazu zählen ebenfalls Begriffe wie „strukturelle Arbeitslosigkeit“ oder „Altersarbeitslosigkeit“. Diese Begriffe kommen aus einem Modell, als Arbeitslosigkeit noch eine Ausnahmeerscheinung war. Aber in unserem Fall handelt es sich um eine Neuverteilung von Erwerbstätigkeit, die möglicherweise ganz andere Muster enthalten wird. Es geht nicht mehr um die Fragestellung, ob jemand zeitweise arbeitslos ist und wie er wieder in den Arbeitsprozeß hineinkommen kann, sondern es geht dabei möglicherweise um eine ganz andere gesellschaftliche Struktur der Verteilung von Erwerbstätigkeit. Wir haben es hier mit einem Strukturwandelprozeß zu tun, bei dem die Betroffenen zur Zeit versuchen, Lösungsmuster zu finden, gesellschaftliche Prozesse zu befördern und damit ein Stück Lösungskompetenz für nachfolgende Generationen mitzuschaffen. Damit erhalten diese Personengruppen eine völlig andere gesellschaftliche Bedeutung, als wenn wir uns

ihnen hilfreich und unterstützend zuwenden würden, um ihre individuellen und sozialen Probleme zu lösen.

Nun zu dem Begriff der Bewältigung. Bewältigung kann in diesem Kontext nicht mehr heißen, eine bestimmte Notsituation zu meistern oder mit ihr kompetent umzugehen. Statt dessen bekommen wir es mit Bewältigungsprozessen zu tun, die weit über solche Formen individueller Not- und Krisensituationen hinausreichen. Gefragt ist der kompetente Umgang mit sozialen und gesellschaftlichen Strukturwandelprozessen. Dieser abrupte Übergang, der Crashkurs, den die Bürger in den neuen Ländern durchmachen mußten, beinhaltet gleichzeitig die Chance, sich Kompetenzen anzueignen, die die Bürger in den alten Ländern in dieser Form überhaupt nicht erwerben können. Es ist die Kompetenz im Umgang mit Orientierungskrisen und mit Zwischenlösungen. Also eine Form von Krisenbewältigung, wie sie in Zufunft für unsere postmoderne Gesellschaft normal sein wird und die den Menschen befähigt, mit unvorhersehbaren Ereignissen umzugehen. Insgesamt muß man sagen, daß wir es hier in den neuen Ländern mit einem Realitätsschock zu tun bekommen. Wir sind hier näher an den gesellschaftlichen Stürmen Deutschlands.

Problembewältigung heißt in diesem Fall das Aufnehmen von gesellschaftlichen Anforderungen: sie erstens verstehen lernen, zweitens aufgreifen und drittens situationsbezogen lösen zu können. Problemebewältigung heißt, Entwicklungsaufgaben aus einer Situation abzuleiten, die unabweisbar Veränderung verlangt. Das scheint mir das entscheidende Kriterium zu sein. Ich bin mit einem Problem konfrontiert wie dem der Freisetzung, und ich versuche es zu verstehen, aufzugreifen und zu lösen.

Aus der Sicht der Erwachsenenbildung gelangt man auf diese Weise zu einem sehr viel umfassenderen Lernbegriff, als mit dem engeren Qualifikationsbegriff. Sind die Rahmenbedingungen von Problemsituationen so, daß diese zu bewältigen sind, können Problemsituationen als Lernanläß genutzt werden. Sie als Lernanläß zu nutzen, heißt, daß man sie in ihrem Aufforderungscharakter und ihrem Anforderungsprofil versteht und in ihren Spielräumen wahrnimmt und in Einzelaufgaben umsetzt. Lernen beschreibt in diesem Zusammenhang kein Anpassungsverhalten, keine Adaptation, kein Nachlaufen hinter der Realität, sondern eine strukturierende Aneignung. Das heißt nichts anderes als eine Form des Verstehens, Aufgreifens und Nachvollzugs, also eine intelligente Form der Realitätsverarbeitung unter einer bestimmten Lebensperspektive, aus einer spezifischen persönlichen Situation heraus.

Problemverursacher

- Problemträger

- Problemlöser:

- Weiterbildung muß

Reflexionsinstanz sein

Der größere Rahmen, den ich hier versuche habe zu skizzieren, soll darauf hinweisen, daß es sich zwar um individuelle Lernprozesse handelt, diese aber nicht notwendigerweise nur von den sogenannten Betroffenen, also denjenigen, die durch die Freisetzung in den „freien Fall“ geraten sind, verstanden werden müssen. Strukturprobleme sind nicht nur Probleme von Betroffenenengruppen. Schon die Formulierung „Betroffener“ ist ärgerlich. Die Bewältigung struktureller Wandlungsprozesse ist nur sinnvoll anzugehen, wenn man drei Instanzen vor Augen hat:

Erstens die Problemverursacher: Damit meine ich gesellschaftliche Kräfte, von denen eine bestimmte Dynamik ausgeht, wie zum Beispiel aus dem Wirtschaftsbereich. Das sind Problemverursacher, denen man auch die Verantwortung für die Folgeprobleme zuschreiben mußte.

Zweitens die Problemträger: Das sind diejenigen, von denen wir gerne als den Betroffenen sprechen – man könnte auch sagen die Symptomträger von strukturellen Wandlungsprozessen durch ihr biographisches Schicksal.

Und als dritter Bereich die Problemlöser: Das sind alle diejenigen, die ihre Kompetenz einbringen, damit Problembewältigung als Realitätsverarbeitung und Realitätsveränderung geschehen kann.

Mein Vorschlag für die Diskussion dieser Tagung lautet, daß wir zwischen diesen drei Gruppen genauer unterscheiden sollten. Wir neigen zum Beispiel dazu, die Vorruhestandler auch gleichzeitig als Problemverursacher anzusehen. Nach dem Motto: Sie haben sich das selbst zuzuschreiben, daß sie arbeitslos geworden sind. Warum haben sie auch gerade diesen Beruf ergriffen, warum mußten sie in dieser Region bleiben...? Dieses Denken findet sich dann auch in den Lösungsangeboten wieder. Man unterstellt, daß sie sich falsch qualifiziert haben und man sie folglich umqualifizieren mußte. Sie hätten leider schicksalhaft den falschen Beruf gewählt und sollten deshalb versuchen, dies als Ursache ihres Problems zu lösen. Nicht allein, daß man in vielen Fällen die Betroffenenengruppe für die Ursache ihres eigentlich strukturell begründeten Problems individuell verantwortlich macht, sondern man trägt ihnen auch noch die Lösungsanforderung auf. In diesem Rahmen sollte Weiter-

bildung vermeiden, daß sie diese Zuschreibungsprozesse noch verstärkt. Wäre es nicht sinnvoller, Weiterbildung auch auf die Ebene der Problemverursacher und Problemlöser zu beziehen?

Die Dreiteilung, die ich hier vorschlage, soll dazu anregen, sich eingehender mit folgenden Fragen zu beschäftigen: Welche Ursachen führen zu Freisetzen? Welche Entscheidungen werden sozusagen als Naturereignisse dargestellt, die möglicherweise doch auf Entscheidungsträger und entsprechende Politiker oder andere Handlungsträger zurückzuführen sind? Und ist das die intelligenteste und aufgeklärteste Form, mit derartigen gesellschaftlichen Prozessen umzugehen? Die Problemverursacher sind zu befragen, welche Entscheidungen hinter ihren Handlungen stehen. Diese Frage wird auf dieser Tagung eine wichtige Rolle spielen.

Die zweite Folgerung, die aus den hier genannten drei Punkten zu ziehen ist, lautet: Natürlich werden wir uns auch weiterhin den sogenannten Betroffenen zuwenden, das heißt an diejenigen, an denen unser gesellschaftlicher Strukturwandel exekutiert wird. Dabei muß man sich fragen: Welche Bewältigungsstrategien werden eigentlich von diesen Personen und Personengruppen im Moment verfolgt? Und weiter: Sind es eigentlich Bewältigungsstrategien, die auf sie destruktiv wirken oder die eher problemlösungsorientiert sind? Sind diese Strategien sinnvoll? An dieser Stelle spielt der Bildungsaspekt eine wichtige Rolle: Weiterbildung erhält in diesem Fall nicht die Funktion, Bewältigungsstrategien vorzuschlagen. Vielmehr hat sie eine Reflexionsinstanz für unterschiedliche Bewältigungsstrategien zu sein. Sie soll reflektieren helfen, welche verschiedenen Bewälti-

gungsstrategien vorhanden sind und in welchem Kontext sie adäquat sind.

Der dritte Aspekt, den ich jetzt schon hier mit einführe, ist die Orientierung an den Problemlösern. Da es sich um strukturelle und gesellschaftliche Probleme handelt, sind wir alle an den Problemen der Freisetzung beteiligt. Insofern kann man fragen, welche Form von Unterstützung es bei den Problemlösungen gibt. In dem Zusammenhang hat Weiterbildung zu fragen,

- wie sie die Problemlöser qualifizieren kann,
- wie sie neue Formen der Problemlösungen entwickeln kann und
- Problemlöser an andere Formen von gesellschaftlichen Entwicklungen heranzuführen kann.

Anforderungen an die Weiterbildung

Sie sehen, ich habe in den letzten Formulierungen schon Anforderungen an die Weiterbildung miteinbezogen: Es ist ein starker Appell, der in meinen Forderungen enthalten ist, daß Weiterbildung sich nicht an bestimmten Formen der Problemzuschriftung beteiligt, sie verstärkt und sich hin- terher wundert, daß das Problem eher ver- schärft statt gelöst wurde. Vielmehr muß Weiterbildung in hohem Maße eine Refle- xionsinstanz sein. Sie muß sich selber fra- gen, welche dieser Probleme eigentlich auf welche Art und Weise konstituiert sind und welche Lösungen von daher zu entwickeln sind. Das möchte ich an drei Punkten kurz verdeutlichen:

- **Weiterbildung muß sich der Tendenz zur Individualisierung von struk- turellen Problemlagen verweigern.**

Sie muß lernen, daß individuelles Lernen zwar sinnvoll zu unterstützen ist, daß aber die Zuschreibung von gesellschaftlichen Problemlagen als individuelles Lernpro- blem eine Problemverschärfung enthält. Sie muß die sogenannten Betroffenen in die Verantwortung nehmen, ihre Probleme selbst zu lösen. Das heißt gleichzeitig, daß organisiertes Lernen in viel stärkerem Ma- ße als Unterstützungssystem zu konzipie- ren ist. Dabei muß der Qualifikationsbedarf auch die Nicht-Betroffenen in Betracht ziehen und miteinbeziehen und möglicher- weise auch Formen des Aufklärens auf Seiten der Problemursacher miteinrück- sichtigen. Ich denke, daß die sogenannten Problemursacher das nicht aus Böswil- ligkeit tun, sondern auch aus einer Struk- turlogik, der sie unterliegen. Das heißt, daß Weiterbildung und Fortbildung in Berei- chen, in denen Freisetzungprozesse in ho- hem Maße erfolgen, mit den entsprechen- den Bereichen konzipiert und durchgeführt werden muß. Hier besteht Qualifizierungs- bedarf. Das ist ein Hinweis darauf, daß sich auch betriebliche und berufliche Bildung mit diesen Fragen zu beschäftigen haben. Es darf nicht sein, wie es gerne in der Bil- dungspolitik getan wird, daß beide Berei- che so getrennt werden, daß sich die einen für die Vorruhestandsproblematik interes- sieren und die anderen nur für innerbetrieb- liche Weiterbildung.

- **Die zweite Anforderung habe ich schon genannt, ich möchte sie aber noch präzisieren: Weiterbildung, sofern sie sich an die unmittelbar Betroffenen wendet, hat zu sehen, daß sie die unterschiedlichen Bewälti- gungsstrategien, die hier verfolgt werden, mit zu klären hat.**

Sie muß beachten, daß Lernen nicht unbe- dingt Qualifizierung im Sinne einer Ver-

mittlung bestimmter Kompetenzen, also Training und arbeitsplatzbezogene Fortbil- dung heißen muß. Lernen bezieht sich auch auf die Fähigkeit, für sich selbst zu ent- scheiden, was die für mich angemessene Umgehensweise mit einer neuen und un- gewohnten Lebenssituation ist. Diese Re- flexion läßt dann auch erkennen, welche Bewältigungsformen bereits bei unter- schiedlichen Personengruppen vorhanden sind. Ziel von Weiterbildung wäre dabei, eine entwicklungsbegleitende Unterstüt- zung für diese Personengruppe zu geben. Entwicklungsbegleitend meint, die Men- schen dabei zu unterstützen, die für sie an- gemessenen Formen der Problembewälti- gung zu klären und aus den Erfahrungen Nutzen zu ziehen und neue Modelle aufzu- bauen.

Weiterbildung muß sich hierbei von spezia- listierten Fachhalten und vorgegebenen Kompetenzen lösen und öffnen für bera- tungsorientierte Unterstützung, Begleitung und Förderung von Selbstklärungsprozessen, die eng an lebensweltliche Zusam- menhänge anknüpfen. Unter dieser Aufga- benstellung lassen sich viele neue Lerner- fahrungen beschreiben, die noch nicht ge- nügend öffentliche Anerkennung gefunden haben.

- **Wir bekommen es mit einer neuen Funktionsbestimmung von Erwachsenenbildung und Weiterbildung zu tun.**

Weiterbildung hat historisch gesehen rela- tiv schnell die Funktion bekommen, An- schluß an die eigene Zeit zu gewinnen. Sie hat bisher die gesellschaftliche Funktion der Mobilisierung übernommen, das heißt, sie hatte immer auf der „Höhe der Zeit“ zu bleiben. Die Menschen werden entweder

durch kompensatorische Lernangebote auf den heutigen Entwicklungsstand gehoben oder es wird ihnen die Möglichkeit gebo- ten, zukünftige Entwicklungen relativ rasch aufzugreifen und zu verfolgen.

Beschleunigungsspirale anstelle von Hilfen zur Neuorientierung

Wir stoßen, wenn wir uns mit der Situation von Menschen befassen, die sich in Frei- setzungsprozessen befinden, auf eine be- klemmende Paradoxie: Wir führen diese Menschen, die freigesetzt und aus dem Ar- beitsleben geworfen wurden, in eine be- sondere Beschleunigungsspirale, die wir dann Umschulung, Neuqualifizierung, Mo- tivationsseminare etc. nennen, damit sie Anschluß an die sich wandelnde Zeit fin- den. Doch wir müssen feststellen, daß Weiterbildung im Sinne von „Anschluß finden“ an eine beschleunigte und sich wei- terbeschleunigende Zeit, diese Menschen letzten Endes krank und verrückt macht. Entweder führt dies zu einem selbstläufen- den Zirkel – dann wird das Lernen des Ler- nens des Lernens gemacht – oder die Men- schen entwickeln einen gesunden Wider- stand gegen diese Form von Bildungsange- boten. Und das, denke ich, ist eine wichtige Reaktion, mit der wir es im Bereich der Gruppe der Freigesetzten zu tun bekom- men. Die Menschen haben allen Grund, davor Angst zu haben, daß man sie in ein Hamsterrad der Selbstbeschäftigung bringt und sie eine kreisförmige Beschleunigung imitieren läßt, die sie nirgendwo hinführt. Und damit komme ich zu meiner Schluß- einschätzung, die sich nicht auf Weiterbil- dung oder Erwachsenenbildung insgesamt bezieht, sondern auf diese Form von Arbeit mit Menschen, die außerhalb von Erwerbs- tätigkeit stehen.

Psychosoziales Moratorium dringend erforderlich

Zu prüfen ist, inwiefern wir mit den Bildungsangeboten weiterhin die Beschleunigungs- und Anpassungsproblematik verstärken wollen. Oder anders ausgedrückt: Es gibt Bereiche, in denen Angebote von Weiterbildung und Erwachsenenbildung nicht mehr zu beschleunigen haben, sondern entschleunigen müssen. Das setzt voraus, daß die Weiterbildungsrichtungen in ihren Angebotsformen, ihren Begründungen und ihrer Methode auf Beruhigung zurückschalten. In diesem Zusammenhang ist mir deutlich geworden, daß dies eigentlich keine neue Aufgabe ist. Wir kennen es in bezug auf die Bildung von Jugendlichen, die in einer Neuorientierungskrise sind, die sich in einer neuen Form der Weltentdeckung und der Umdefinition bisheriger Werte befinden. In der Entwicklungspsychologie kennen wir dafür den Begriff des psychosozialen Moratoriums. Es handelt

sich um eine soziale Situation, die Sicherheit geben muß vor Außendruck. Bildung entlastet, unterstützt und ermutigt zu spielerischen Umgang mit der Lebenssituation. Moratorium meint: Es ist eine Warteposition zu organisieren.

Wir müssen im Rahmen von Erwachsenenlernen – und da würde ich nicht nur die Freigesetzten mit hineinnehmen, sondern alle anderen, die meinen, sie kämen zu spät, sie würden etwas verpassen – ein psychosoziales Moratorium über Bildungsangebote ermöglichen, neue Orientierungen in Gang setzen. Der von uns angesprochene Kreis wäre Ausdruck für ein Streß-Phänomen, das wir gesellschaftlich gesehen schon lange nicht mehr durchhalten können: Nämlich im ständigen Wettlauf mit uns selbst zu stehen. Hieraus lernförderliche Konsequenzen zu ziehen bedeutet dann allerdings eine ganz erhebliche Anforderung an die Organisation und Konzeption von Erwachsenenbildung und Weiterbildung.

Die Freisetzungproblematik in Zahlen Dr. Christoph Behrend

Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin

Die folgenden Ausführungen zur quantitativen Entwicklung des Arbeitsmarktes und beim Rentenzugang sollen einen ungefähren Blick für den Adressatenkreis von Bildungsbemühungen geben hinsichtlich der Personengruppe, die absehbar noch vor dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersrente von 65 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird beziehungsweise bereits ausgeschieden wurde. Gemeint sind derzeit insbesondere ältere Arbeitslose, Vorruhestandler sowie Frührentner. Darüber hinaus wird exemplarisch auf sozialversicherungsrechtliche Regelungen eingegangen, die gegeben sind, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter im Alter von beispielsweise 58 Jahren das Arbeitsvertragsverhältnis freiwillig oder unfreiwillig beendet. Dies soll die Differenziertheit der materiellen Lebenslage und ihre Beeinflussung durch das Versicherungsrecht in der Phase des Übergangs in den Ruhestand deutlich machen.²

Das in der Bundesrepublik Deutschland derzeit bestehende System von Regelungen des Übergangs in den Ruhestand bietet verschiedene Möglichkeiten der Beendigung des Erwerbslebens an³ (siehe Grafik S. 18).

steigt der Anteil der Jüngeren an den Rentenbeziehern. Diese Entwicklung wird allgemein als Trend zur Frühberentung bezeichnet. Voraussetzung hierfür ist ein flexibles Rentenzugangssystem, das den Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor dem Erreichen der Regelaltersrente ermöglicht. Die Flexibilität schafft für den Versicherten einen Dispositionsspielraum, wobei er nach eigenem Ermessen und bei Erfüllung der jeweiligen rechtlichen Voraussetzungen entscheiden kann, wann für ihn der Übergang erfolgen soll. Gleichzeitig dient die Flexibilität von Rentenzugangsmöglichkeiten als gesamtgesellschaftlicher Steuerungsmechanismus, da hierdurch auf die Ausgewogenheit der Relation von Erwerbstätigen zu nicht mehr Erwerbstätigen Einfluß genommen werden kann. Betrachtet man die Rentenzugangsentwicklung nach Rentenarten im Zeitverlauf etwa ab Mitte der siebziger Jahre, so kann die These formuliert werden, daß in den letzten Jahren vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung vor allem der zweite Aspekt der Flexibilität stärker zum Tragen gekommen ist. Die Beendigung des Erwerbslebens erfolgt zunehmend als Zwang, wobei die Frühberentung künftig zusätzlich mit der Perspektive deutlicher Rentenminderung verbunden ist.

Zum Rentenzugangsgeschehen

Seit Jahren haben sich in der Bundesrepublik und ebenso in anderen Industrienationen zwei zusammengehörige Trends beim Übergang in den Ruhestand durchgesetzt. Der Anteil der Erwerbspersonen geht mit zunehmendem Alter zurück, gleichzeitig

Im Jahr 1994 dominierten bei den Renten zugangsarten, wie schon in den Vorjahren, weiterhin die Frührenten. Von den Männern gingen in den alten Ländern insgesamt rund 460 000 Versichertenrenten der gesetzlichen Rentenversicherung zu. Davon waren 32 Prozent Renten wegen Erwerbs-