

Personalveränderungen in Weiterbildungseinrichtungen: Generationen- oder Kohortenwechsel?

Burkhard Schäffer

Zusammenfassung

Der semantische Mechanismus und der analytische Gewinn bei der Benutzung des Generationenbegriffs bei Personalveränderungen in Weiterbildungseinrichtungen in einer alternden Gesellschaft werden beleuchtet. Unter „semantischer Mechanismus“ werden Zuschreibungsprozesse an Organisationsangehörige unterschiedlichen Alters verstanden, die beim Terminus Generation andere Bedeutungshöfe transportieren als bspw. bei den Termini Altersgruppe, Kohorte oder Altersverteilung. Am Beispiel der Diskussion um altersbedingte Personalveränderungen in Weiterbildungseinrichtungen wird eine oberflächlich „essayistische“ Verwendungsweise des Generationenbegriffs aufgezeigt, die den möglichen analytischen Gewinn bei Rezeption eines gehaltvolleren Generationenbegriffs systematisch verschleiert. Zunächst wird eine Kohortenperspektive eingenommen und die derzeitige demografische Situation an Weiterbildungseinrichtungen vor dem Hintergrund einer „alternden Gesellschaft mit Babyboomerüberhang“ charakterisiert. Dann wird aus einer Generationenperspektive gefragt, wie der Generationenbegriff in der Erwachsenenbildung benutzt wird und welches analytische Potenzial ihm zukommt. Abschließend werden Schlussfolgerungen für eine generationssensible Personalpolitik zur Diskussion gestellt, die eine Fokussierung auf die Babyboomergeneration (1954–1964) in den Mittelpunkt stellt.

1. Alternde Gesellschaft und alternde Weiterbildungsinstitutionen aus Kohortenperspektive

Im Folgenden wird rudimentär die alternde Gesellschaft und die Personalentwicklung an Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland aus einer Kohortenperspektive beschrieben, d. h. einer Perspektive, die sich des Generationenbegriffs aufgrund seiner vermeintlichen Unschärfe dezidiert enthält (hierzu paradigmatisch: Ryder 1965).

1.1 Altersstruktur in Deutschland

Deutschland und Japan sind mit einem Medianalter von 45,7 bzw. 45,8 Jahren die Länder mit der ältesten Bevölkerung der Welt (vgl. Grünheid & Fiedler 2013). Die

Altersstruktur in Deutschland ist, bei allen u. a. durch Binnenwanderungen verursachten regionalen Unterschieden¹, von den „Babyboomern“, d. h. von den zwischen 1954 und 1964 geborenen Kohorten dominiert. Diese geburtenstarken Jahrgänge kann man als einen „wesentlichen Akteur des momentanen gesellschaftlichen Altersungsprozesses in Deutschland“ (Dörner/Schäffer 2014, S. 118) bezeichnen, da sie a) derzeit rein zahlenmäßig eine der größten Gruppen in der Gesellschaft stellen und b) durch ihr kollektives Handeln Einstellungen und Haltungen zum Altern, zum Übergang in die Nacherwerbsphase und vor allem auch zu lebenslangen Lern- und Bildungsprozessen wesentlich prägen und prägen werden. Die Hauptauswirkungen dieser Altersstruktur werden für die Jahre nach 2020 prognostiziert, wenn die Babyboomer aus dem Erwerbsleben ausscheiden, davor handelt es sich vor allem um einen „Alterungsprozess innerhalb der Erwerbsbevölkerung“ (Grünheid & Fiedler, 2013, S. 12).

1.2 Eine kohortenorientierte Perspektive auf die Altersstruktur des Personals in Einrichtungen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Diese hier nur grobkörnig geschilderte allgemeine demografische Entwicklung betrifft auch die Personalstruktur in Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Auch hier sind, versichert man sich der wenigen verfügbaren statistischen Daten (WSF 2005; Koscheck/Schade 2012), die Babyboomer deutlich in der Überzahl, was das „Durchschnittsalter der lehrenden Personen in der Weiterbildung“ schon im Jahr 2005 auf 46,9 Jahre hochtreibt (WSF 2005, S. 46). Insgesamt stellt sich die Altersstruktur der Lehrenden in der Weiterbildung in der 2005er WSF Studie folgendermaßen dar:

Tab. 1, Altersstruktur Lehrender in der Weiterbildung
(eigene Bearbeitung im Anschluss an WSF 2005, S. 47)

Alter in Jahren	Geburtsjahr	% der Lehrenden
Bis 25	1980-2005	2
26-30	1975-1979	5
31-40	1965-1974	23
41-50	1955-1964 (Babyboomer)	34
51-65	1940-1954	30
Über 65	1935-1939	5
Keine Angabe	----	1

Die 41- bis 50-Jährigen, d. h. die Babyboomerkohorten im Jahr 2005, bilden mit über einem Drittel der Lehrenden die größte Gruppe². Die Autoren machen noch auf einige weitere Differenzierungen aufmerksam. So sei das Ehrenamt ein Refugium der Älteren, denn die Gruppe der Ehrenamtlichen sei im Durchschnitt älter (53 Jahre) als andere Beschäftigungsformen. Auch mit Bezug auf unterschiedliche Weiterbildungs-

institutionen zeigten sich Unterschiede im Durchschnittsalter: „Während dieses im Bereich der Volkshochschulen, der kirchlichen Erwachsenenbildung und der Gewerkschaften mit 49 Jahren etwas über dem Durchschnitt liegt, verfügen vor allem die sonstigen Unternehmen mit einem Durchschnittsalter der Lehrenden von rd. 44 Jahren über das jüngste pädagogische Personal.“ (WSF 2005, S. 47/48).

Während die WSF Studie regional nicht differenziert, berücksichtigen die Autoren einer aktuelleren Studie zu Weiterbildungsanbietern im demografischen Wandel die durch die unterschiedliche wirtschaftliche Stärke von Regionen erzeugten Binnenwanderungen (Koscheck/Schade 2012). Die Autoren unterscheiden hierbei drei Typen von Regionen: Solche

- mit Bevölkerungsabnahme ($< -1\%$) wie z. B. „weite Teile der neuen Bundesländer“, das Ruhrgebiet oder das Saarland
- mit Bevölkerungskonstanz ($+/- 1\%$), worunter „weite Teile Süddeutschlands“ fallen
- mit Bevölkerungszunahme ($> 1\%$): „Zu den Regionen mit Bevölkerungswachstum zählen wirtschaftsstarke Ballungsregionen wie die Achse München-Nürnberg, Hamburg mitsamt seinem Umland, die Region Köln/Bonn/Aachen, Potsdam und Umgebung sowie die Oberrheinische Tiefebene (...)“ (ebd. S. 6).

Die regional unterschiedliche demografische Entwicklung schlage sich auch im „Alter der Mitarbeitenden“ (ebd. S. 9) nieder: „Verglichen mit den Regionen mit Bevölkerungswachstum und verzögerten Alterungsprozessen liegt in den schrumpfenden Regionen der durchschnittliche Anteil über 50-Jähriger Mitarbeitender höher, wobei die Differenz je nach Personalgruppe fünf bis acht Prozentpunkte beträgt“ (ebd. S. 9). Man kann also mit Recht formulieren: Je strukturschwacher eine Region, desto älter der Mitarbeiterstamm und: das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden wird auch in dieser aktuelleren Studie ganz wesentlich von den Kohorten der Babyboomer nach oben getrieben, denn „über 50-Jährige“ sind im Jahr 2011 die Babyboomerkohorten.

Für die nicht gleichmäßige Altersverteilung in Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung lässt sich, neben der Kohortenstärke, als weitere Erklärung auf sog. Periodeneffekte rekurrieren. Demnach haben Mitte der 1970er bis Mitte der 1980er Jahre viele Weiterbildungseinrichtungen finanzierungsbedingt ihren Grundstock hauptamtlicher pädagogischer Mitarbeiter/innen innerhalb recht kurzer Zeiträume aufgebaut. Damals waren die ältesten Kohortenmitglieder der Babyboomer zwischen 20 und 30 Jahre alt. Nach dieser Aufbruchphase in den 1970er Jahren, die Horst Siebert mit „Verrechtlichung und Zielgruppenorientierung“ (Siebert 1980, S. 69) beschreibt, welche sich noch aus der „Planungseuphorie“ (ebd., S. 65) der 1960er Jahre speist und mit der Utopie eines gleichberechtigten Ausbaus des quartären Sektors in der deutschen Weiterbildung liebäugelte, wurden gerade im öffentlichen Sektor die nachfolgenden Kohorten von einer „Krisenstimmung“ (ebd., S. 73) erfasst. Sie kamen durch Einsparungen (euphemistisch: „Modernisierung“, ebd.) nicht mehr zum Zug bzw. wenn, dann nur noch auf befristete Stellen. Die Folge sind ungleichmäßige Altersverteilungen in den Einrichtungen, die auch in vielen Lehrerkollegien in Deutschland zu finden sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2014, S. 41/42)³.

1.3 Die MVHS als Beispiel für einen öffentlichen Bildungsträger im demografischen Wandel

Die Münchner Volkshochschule (MVHS) als eine der größten Einrichtungen ihrer Art in Europa, liegt in einer Region mit Bevölkerungszunahme. Vor dem Hintergrund der gerade referierten Zusammenhänge zwischen demografischer Prosperität einer Region und der Zusammensetzung der Mitarbeitenden in Weiterbildungseinrichtungen müsste man bei der MVHS eigentlich von einer vergleichsweise jungen Altersstruktur beim Personal ausgehen. Der 2013er Geschäftsbericht zeigt aber, dass die Altersstruktur der Einrichtung keinesfalls jung, sondern eher babyboomerlastig ist (MVHS 2013, S. 37 f.). Die altersbezogenen Personaldaten werden im Geschäftsbericht für die Jahre 2008, 2012 und 2013 in absoluten Zahlen, aufgeteilt nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt (ebd.). In der unten stehenden Tabelle wurde hieraus die Summe aus Männern und Frauen gebildet und ihre prozentuale Verteilung errechnet (vgl. Tab. 2).

Tab. 2, Quelle: Rechenschaftsbericht MVHS 2013, S. 37 plus eigene Berechnungen

Belegschaftsalter in Jahren	2013		2012		2008	
	N	%	N	%	N	%
Unter 20	5	1	4	1	0	0
Über 20	33	9	38	10	24	8
Über 30	45	12	39	11	28	9
Über 40	77	21	96	26	77	25
Über 50	150	40	146	40	137	44
Über 60	60	16	40	11	42	14
Über 70	3	1	3	1	0	0
Σ	373	100	366	100	308	100
Dreiergruppierung nach „jung“, „mittel“ und „alt“						
Jung (Σ u30)	38	10	42	11	24	8
Mittel (Σ ü30 – u50)	122	33	135	37	105	34
Alt (Σ ü50)	213	57	189	52	179	58
Σ	373	100	366	100	308	100
Zweiergruppierung nach „unter 50“ und „über 50“ Jahre						
Σ u50	160	43	177	48	129	42
Σ ü50	213	57	189	52	179	58
Σ	373	100	366	100	308	100

Zunächst zeigt sich ein deutlicher Personalzuwachs zwischen den Jahren 2008 und 2013 (von 308 auf 373 Personen, d. h. von mehr als 20 %), den man sicherlich auch dem Umstand zuschreiben kann, dass der Großraum München eine äußerst prosperierende Region in Deutschland ist. Auch die Möglichkeiten einer proaktiven Perso-

Personalentwicklung wurden hier offensichtlich genutzt, was sich insbesondere an der Steigerung des Anteils unter 40-Jähriger von insgesamt 17 % im Jahr 2008 auf 22 % im Jahr 2013 belegen lässt. Allerdings hat sich durch diese Maßnahmen das Altersgefüge der Einrichtung noch nicht so stark verändert, dass man nun von einer ausgeglichenen Altersstruktur sprechen kann. Gruppiert man die Daten in „Junge“, „Mittelalte“ und „Alte“ zeigen sich sowohl 2008 als auch 2013 deutliche Übergewichte der „alten“ über 50-Jährigen. Das Bild wandelt sich auch nicht, wenn man die Daten nach „unter“ und „über-50-Jährigen“ gruppiert. Insgesamt zeigt sich, dass die Babyboomer die Majorität in der Einrichtung stellen: bezogen auf das Jahr 2013 sind die Jahrgänge 1954-1963 über 50 Jahre alt und stellen 40 % der Belegschaft. Im Jahr 2008 teilen sich die Babyboomer noch auf die über 40- und über-50-Jährigen auf (denn in 2008 sind nur die Jahrgänge 54-58 über 50 Jahre alt).

Fazit: Am Beispiel der MVHS zeigt sich, dass demografisch argumentierende Globalperspektiven wie die vom WSF oder vom WB-Monitor „vor Ort“ immer genau geprüft werden müssen: Obwohl wir es mit einer demografisch prosperierenden Region plus einer generationssensitiven Personalentwicklung zu tun haben, sind Einrichtungen aufgrund der Einstellungspolitik in den 1970er und 1980er Jahren nicht gefeit vor demografischen Ungleichgewichten. Auch umfangreiche Neueinstellungen können die Altersstruktur nicht von heute auf morgen verändern, denn die Mehrheit der Mitarbeitenden altert strukturell schneller, als man neu einstellen kann.

Schaut man aus der bisher verfolgten Kohortenperspektive auf Einrichtungen der Erwachsenenbildung, zeigt sich eines sehr deutlich: gerade Einrichtungen im öffentlich geförderten Bereich stehen in den nächsten Jahren aufgrund ihrer Altersstruktur vor einem Personalwandel bisher nicht gekannten Ausmaßes. Durch den zyklusbezogenen Aufbau von Personal kommt es in den kommenden 5-10 Jahren zu einer großen Personalfuktuation. Die Frage, wie dies semantisch gerahmt wird, d. h. in welchen begrifflichen Hintergrund diese Fluktuation gestellt wird, und vor allem: welche Rolle hierbei der Generationenbegriff analytisch spielen könnte, wird im Folgenden im Mittelpunkt stehen.

2. Zur Relevanz des Generationenbegriffs für den Kohortenwechsel in Weiterbildungseinrichtungen

Im Gegensatz zur gerade dargestellten Kohortensichtweise rekurriert der Generationenbegriff in unterschiedlicher Weise auf kollektive Erfahrungen. Im Folgenden wird zunächst eine gebräuchliche Verwendung der Generationensemantik in der Erwachsenenbildung dargestellt (2.1). Dann wird die Verflechtung von Generation und Organisationsmilieu in Weiterbildungseinrichtungen thematisiert (2.2).

2.1 Die Generationensemantik als essayistischer Entdifferenzierungsmechanismus

Generationenkonzepte werden immer dann bemüht, wenn gesellschaftliche, kulturelle, soziale u. a. Wandlungsprozesse bevorstehen oder (vor allem) wenn diese rückblickend eingeordnet werden sollen (vgl. Jureit 2010; Schäffer 2012). Ein ähnlicher Me-

chanismus tritt auf, wenn in Institutionen eine alterungsbedingte Personalfuktuation semantisch zu bewältigen ist. Dementsprechend wird der Wechsel von Personal in Einrichtungen der Erwachsenenbildung oft mit genealogischen und manchmal auch historisch-soziologischen Versatzstücken als „Generationenwechsel“ beschrieben. So ist z. B. die Rede von der Generation der „Gründer“ (Weinberg 2005) im universitären Bereich oder von der „ersten Leitungsgeneration“ (Schöll 2005) in Weiterbildungseinrichtungen, die jetzt in den Ruhestand gingen. In derartigen Globalcharakterisierungen werden „Generationengestalten“ (hier im wahrsten Sinne des Wortes) mit bestimmten Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Einstellungs- und Orientierungssyndromen verbunden: „Zäsuren, Sezessionen und Durchbrüche, die in eine bestimmte historische Situation fielen, (sind) (...) auch mit Personen und ihren Leistungen verbunden“ (Gieseke 2011, S. 340). Dies ist sicherlich nicht falsch, aber insgesamt rücken durch die genealogische Generationenperspektive andere Dimensionen (etwa Geschlecht, Biografie, Milieu oder Institutionenzugehörigkeit) in den Hintergrund und alle oder alles wird unter „Generation“ in einem recht engen Sinne subsumiert. Und genau hierin liegt die semantische Funktion der Entdifferenzierung durch die Benutzung der Generationensemantik.

Dieser „essayistischen“ Verwendungsweise des Generationenbegriffs (vgl. hierzu Schäffer 2003a, S. 44 f.) mangelt es m.E. an einer, für eine sozialwissenschaftliche Analyse unabdingbaren, begrifflichen Schärfe. So wird der Generationenbegriff, der seit Karl Mannheims Arbeiten (1964[1928]) als kollektive Erfahrungskategorie gefasst werden kann, oft nicht vom Alters-, vom Altersgruppen- und auch nicht vom Kohortenbegriff unterschieden, ja manchmal sogar synonym zu diesen Dimensionen verwendet (Schäffer 2003a, S. 54-86). Dies kommt auch in der weitverbreiteten unscharfen Rede von der „älteren Generation“ zum Ausdruck, da unter diese Bezeichnung „sowohl die Gruppe der chronologisch Alten als auch die ältere Kohorte fällt“, wie Dobischat und Schurgatz (2011, S. 85) mit Bezug auf die Verwendung des Generationenbegriffs in der Personalentwicklung zu Recht kritisieren. Ob aber Angehörige einer älteren Kohorte in einem Betrieb über gemeinsame kollektive, handlungsleitende Orientierungen verfügen, die zudem milieu- und geschlechterübergreifend wirksam sind und nicht von entwicklungsbezogenen Dimensionen (Altern) überlagert werden, ist eine empirische Frage, die nicht ex ante festgelegt werden kann. Dieser Frage kann sich nur mit einem analytischen Generationsinstrumentarium genähert werden, das Generation als *eine* Dimension im Kontext einer mehrdimensionalen Analyse begreift. Ansonsten kommt es zu einer Entdifferenzierung und Vereinfachung sozialer Realität, die genealogisch personalisiert und darüber hinaus „Alter“ mit „Generation“ gleichsetzt.

2.2 Organisationsmilieu und Generation

Wenn Generation eine Erfahrungskategorie darstellt, ist sie genau wie andere kollektive Dimensionen der Erfahrung zu behandeln und nur in ihrer Interdependenz mit diesen verständlich. Jemand ist nie nur Angehöriger einer Generation, sondern ist auch eingebunden in andere kollektive Dimensionen der Vergemeinschaftung (Ge-

schlecht, Milieu, ethnische Zugehörigkeit etc.). In einem (Weiterbildungs-)Betrieb gilt es darüber hinaus, organisationsbezogene Dimensionen der Erfahrung mit einzubeziehen. Es lässt sich hier zwischen den Milieus, aus denen die Mitglieder einer Organisation stammen, und genuinen „Organisationsmilieus“ (Nohl 2006, S. 195) differenzieren, die sich in der informellen Auseinandersetzung mit den formellen Regeln der jeweiligen Organisation bilden. Der Angehörige eines Organisationsmilieus weiß z. B., wie weit er bestimmte Regeln auslegen/brechen kann, ohne dass dies formale Sanktionen nach sich zieht und er weiß, dass dies auch die anderen Organisationsmilieuangehörigen wissen. Mit dem Begriff des Organisationsmilieus lassen sich also habituelle Dimensionen des Handelns innerhalb einer Organisation beschreiben, die – und hier wird es für die vorliegende Untersuchung interessant – auch generationsgründiert sein können, wenn sich das Organisationsmilieu primär in einer bestimmten Altersgruppe der Organisation verfestigt hat.

Schaut man mit diesem organisationsmilieugeschärften Blick auf eine Studie von Sylvia Kade (2004), zum „Wissenstransfer im Generationenwechsel“ in „alternden Institutionen“ wird deutlich, welche enorme Bedeutung den mittleren Jahrgängen in einer Organisation zukommt: „Das institutionelle Alterungsproblem (...) ist in der selbstinduzierten Abschließungstendenz der gemeinsam gealterten Generation im mittleren Lebensalter begründet. Die geschlossene Chancenstruktur blockiert den Generationenwechsel und mit diesem auch den internen Generationsdiskurs, der innere Erneuerung voranbringt“ (Kade 2004, S. 16). Folgerichtig sieht Kade die Lösung demografisch induzierter Probleme nicht ausschließlich in einer nur personellen Erneuerung durch Jüngere. Vielmehr gelte es, Reflexionsverfahren zu etablieren, die eine erhöhte Irritationsfähigkeit für generationale Differenzen etabliere. Nur hierdurch könne eine Organisation auf Dauer innovativ bleiben und können sich nicht die genannten *Abschließungsprozesse in den mittleren Altersgruppen* etablieren.

3. Babyboomer auf der Plateauphase als Hauptzielgruppe einer generationssensiblen Personalpolitik

Aus einer auf Organisationsmilieus ausgerichteten Generationenperspektive folgt, dass es nicht die „Jungen“ (bis 40-Jährigen) oder die „ganz Alten“ (über 60-Jährigen) in einer Weiterbildungseinrichtung sind, mit denen vorrangig gearbeitet werden sollte, um den Generationendiskurs zu fördern, sondern die tendenziell unauffälligen Altersgruppen im mittleren Lebensalter (Schäffer 2010) und etwas darüber (also die 40-bis 60-Jährigen), die den Großteil der Belegschaften stellen (s.o.). Denn diese sind *schon lange genug* dabei, um organisationsmilieuspezifische generationale Verfestigungen habitualisiert zu haben, und *noch lange genug* dabei, um jeglichen Wandel, der ihren Orientierungen zuwider läuft, innerorganisational zu torpedieren. Und hier schließt sich der Kreis zur kohortenspezifischen Argumentation von oben: die derzeitige Situation an vielen Einrichtungen ist durch den „Babyboomerüberhang“ gekennzeichnet. Um den von Kade m.E. zu Recht geforderten „Generationendiskurs“ innerhalb einer Einrichtung zu etablieren gilt es also momentan vor allem diese Kohorten zu erreichen. Denn a) stellen die Babyboomerkohorten in vielen Einrichtungen

eine strukturelle Mehrheit, was angesichts ihrer schieren Anzahl in den Einrichtungen noch eine Weile so bleiben wird und b) rekrutieren sich aus den Reihen der Babyboomer nicht selten die derzeitigen Leitungspositionen in den Einrichtungen. Eine generationssensible Personalpolitik sollte also ihr Augenmerk verstärkt auf generationale Orientierungen der Babyboomer legen. Für innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel, organisationskulturelle Generationenschränken zumindest bewusst zu machen (vgl. hierzu Franz 2009), ist diese Altersphase m.E. die entscheidende.

Dies bietet sich vor allem auch deshalb an, weil die Babyboomer momentan ihre „Plateauphase“ (Dörner/Schäffer 2014 b) durchlaufen, d. h. eine Alter- und Lebensphase zwischen 45 und 55/60 Jahren, die einerseits zur Rückschau, aber auch zu einer Neuorientierung genutzt wird (z. B., wenn die „Kinder aus dem Haus“ sind etc.). An diesen alltagsnahen Bedürfnissen, d. h. am in dieser Lebensphase durchaus vorhandenen Interesse an genereller biografischer Neuorientierung und Bewertung des bisher Geleisteten, können innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen im Medium eines intergenerationalen Dialogs ansetzen. Als Inhalte bieten sich Themenbereiche an, denen das Potenzial innewohnt, Generationendiskurse anzustoßen, etwa der Umgang neuen Medientechnologien, bei denen die Differenzen vor dem Hintergrund „generationsspezifischer Medienpraxiskulturen“ sichtbar werden (vgl. Schäffer 2003). Auch kann die Thematisierung von Novizentum und Seniorität zu einem „Lernen im Austausch der Generationen“ (Meese 2005) führen. Von intergenerationellen Mentoringprogrammen (Franz 2006) könnten sowohl die Babyboomer als auch die sog. Generation Y (der 25- bis 35-Jährigen) profitieren: Die einen, indem ihnen bewusst wird, wieviel qualitativ hochwertiges, in habitualisierte Selbstverständlichkeit abgesunkenes Erfahrungswissen sie über die Jahre akkumuliert haben, und andererseits eben auch bewusst wird, dass man Dinge anders machen kann (z. B. Lehrinhalte, Lehrformen und -settings). Die anderen, indem sie dieses Erfahrungswissen von den mittleren Jahrgängen kennen lernen und ihre eigenen (hoffentlich neuen) Schlüsse daraus ziehen.

Für die Erwachsenenbildungswissenschaft bedeutet dies insgesamt, sich mehr als bisher mit den generationalen Dimensionen professionellen Handelns innerhalb von Bildungsorganisationen auseinander zu setzen. „Generation“ als Analyse-, aber eben auch, wie kurz angedeutet, als Interventionsdimension hat bislang noch vergleichsweise wenig Beachtung gefunden.

Anmerkungen

- 1 Binnenwanderungen sind vor allem in den letzten 20 Jahren von Ost- nach Westdeutschland und vom Norden in den Süden der Republik und dort in die Ballungszentren zu verzeichnen. In der Folge sind bestimmte Landesteile überproportional hart von Überalterung betroffen (Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern); andere Landesteile dagegen haben vom Zuzug junger, zumeist überdurchschnittlich gut ausgebildeter Personen stark profitiert (Bayern, Baden-Württemberg). Auch sind weitere regionale Differenzierungen innerhalb der Länder zu konstatieren (bspw. Franken zu Oberbayern/München), die das

- vermeintlich eindeutige Bild weitaus differenzierter erscheinen lassen (vgl. hierzu Grünheid & Fiedler 2013; Eckert 2010).
- 2 Wären die Daten ab 30 Jahren in Zehner-Abständen gruppiert worden, würde der Unterschied noch deutlicher zum Tragen kommen (durch die Zusammenfassung der 51- bis 65-Jährigen kommen die relativ hoch erscheinenden 30 % zustande).
 - 3 „Im Schuljahr 2012/2013 waren von den 665.900 vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften in Deutschland 45 % 50 Jahre und älter. (...) Der hohe Anteil älterer Lehrkräfte ist auf die Einstellungswelle in den 1970er Jahren zurückzuführen.“ (Statistisches Bundesamt 2014, S. 41/42).

Literatur

- Dobischat, Rolf/Schurgatz, Robert (2011): Der Generationenbegriff in der Personalentwicklung. In Eckert, Thomas/von Hippel, Aiga/Pietraß, Manuela/Schmidt-Hertha, Bernhard (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 77-88.
- Dörner, Olaf/Schäffer, Burkhard (2014 a): Sozialisation im Babyboom – Einleitung in den Schwerpunkt. In: Dörner, Olaf/Schäffer, Burkhard (2014): Sozialisation im Babyboom. Schwerpunktausgabe der Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. ZSE, 34, Jg. 2014, H. 2., S. 117-132.
- Dörner, Olaf/Schäffer, Burkhard (2014 b): Babyboomer auf der Plateauphase – ihre Altersbilder und Weiterbildungsorientierungen. In: Dörner, Olaf/Schäffer, Burkhard (2014): Sozialisation im Babyboom. Schwerpunktausgabe der Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. ZSE, 34, Jg. 2014, H. 2., S. 133-148.
- Eckert, Thomas (2010). Weiterbildung, sozialer und demographischer Wandel. In: Schäffer, Burkhard/Ludwig, Joachim (Hrsg.): Erwachsenenbildung im sozialen und demografischen Wandel. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren, S. 6-23.
- Franz, Julia (2006): Die ältere Generation als Mentorengeneration – Intergenerationelles Lernen und intergenerationelles Engagement. In: bildungsforschung, Jahrgang 3, Ausgabe 2, www.bildungsforschung.org/Archiv/2006-02/intergenerationelles/
- Franz, Julia (2009): intergenerationelles Lernen ermöglichen. Orientierungen zum Lernen der Generationen in der Erwachsenenbildung. Bielefeld.
- Gieseke, Wiltrud (2011): Generationen der Erwachsenenbildner. In Eckert, Thomas/von Hippel, Aiga/Pietraß, Manuela/Schmidt-Hertha, Bernhard (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 335-345.
- Grünheid, E./Fiedler, C. (2013): Bevölkerungsentwicklung. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Jureit, U. (2010): Generation, Generationalität, Generationenforschung. Version: 1.0. In: Docupedia-Zeitgeschichte, 11.2.2010, URL: docupedia.de/docupedia/index.php?title=Generation&oldid=71003
- Kade, Sylvia (2004): Alternende Institutionen – Wissenstransfer im Generationenwechsel. Bad Heilbrunn/Obb.
- Koscheck, Stefan; Schade, Hans-Joachim (2012): WB-Monitor Umfrage 2011: Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel. Zentrale Ergebnisse im Überblick. Bonn.
- Mannheim, Karl (1964 [1928]): Das Problem der Generationen. In: Karl Mannheim: Wissenssoziologie. Soziologische Texte 28, Berlin/Neuwied, S. 509-565.
- Meese, A. (2005): Lernen im Austausch der Generationen. Praxissondierung und theoretische Reflexion zu Versuchen intergenerationaler Didaktik. In: DIE Magazin II/2005, S. 39-41.
- Nohl, Arnd-Michael (2006): Konzepte interkultureller Pädagogik. Eine systematische Einführung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

- Ryder, N. B. (1965): The Cohort as a Concept in the Study of Social Change. In: American Sociological Review, 30, S. 843-861
- Schäffer, Burkhard (2003): Generationen – Medien – Bildung. Medienpraxiskulturen im Generationenvergleich. Opladen: Leske und Budrich 2003.
- Schäffer, Burkhard (2010): Bildung in der Mitte des Lebens? Zeithorizonte und Altersbilder der „Babyboomer“. In: ZfPäd, Zeitschrift für Pädagogik, 56 Jg., Heft 3, S. 366-377.
- Schäffer, Burkhard (2012). Generation. Eine Analysekategorie für die Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung. In Schäffer, Burkhard/Dörner, Olaf (Hrsg.): Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung. Opladen: Barbara Budrich, S. 475-488.
- Schöll, I. (2005): Leiten früher und heute. Generationenwechsel an der Spitze von Einrichtungen der Weiterbildung. In: DIE Magazin II, S. 33-35.
- Siebert, H. (2010): Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland – alte Bundesländer und neu Bundesländer. In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 4. Auflage. Wiesbaden, S. 59-85.
- Statistisches Bundesamt (2014): Schulen auf einen Blick.
- WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (Hrsg.) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen.