

(Bildungs-)Perspektiven nach dem
Ende der Festanstellung

»WÄHLERISCH DER PROFESSION VERBUNDEN«

Heidi Behrens

Wie kann das dritte Lebensalter gelingen? Welche Bildungs- und Lernpotenziale hält der Eintritt ins Rentenalter bereit? Das haben wir Heidi Behrens gefragt, die über viele Jahre die Praxis ebenso wie die wissenschaftliche Diskussion um politische Erwachsenenbildung mitgestaltet hat und 2008 in einen Ruhestand verabschiedet wurde, der diesen Namen nicht verdient. Ihre Reflexionen eines Lebens nach der Festanstellung können all jenen Personen Perspektiven aufzeigen, die in der Erwachsenenbildung vor entsprechenden persönlichen Herausforderungen stehen.

»Älter werden – aktiv bleiben«, »Lernen im Alter« oder »Älter – doch dabei!« – so und ähnlich hießen in den 1980er Jahren einschlägige Publikationen. Sie begegneten mir im Zuge einer Dokumentationsaufgabe, veröffentlicht von der damaligen Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbands (vgl. Behrens-Cobet 1984). Als einprägsame, häufig ironisch zitierte Titel begleiteten sie meinen Berufsweg ebenso mahnend wie herausfordernd. Seinerzeit suggerierten Vertreter der Altersbildung, dass nur ständiges Weiterlernen kognitive Deprivation verhindern und Zufriedenheit im Ruhestand herstelle. Stärker jedoch regten Interviews mit betagten Zeugen der deutschen Zeitgeschichte meine soziale und pädagogische Phantasie für jene weitgehend selbstbestimmten Jahre an, welche ein Viertel der Lebensspanne ausmachen können und im Allgemeinen das »dritte Lebensalter« genannt werden. Nicht zuletzt der biographische Ansatz bestätigte in Bildung und Forschung die Bedeutung des Erfahrungswissens und des produktiven Umlernens im Lebenszusammenhang, sogar die mit dem Alter zunehmende Selbstreflexivität.

Doch erst als das Ende der regulären Berufstätigkeit nahte, begannen Selbstbefragungen über Leben und Lernen »danach«. Gespräche mit Jüngeren und Älteren, Literatur und Medien vermittelten allerdings ein zunehmend unübersichtliches Spektrum an Möglichkeiten über die verbleibende Zukunft. Sieht man einmal vom Klischeebild des süßen Lebens ohne Anforderungen und Verpflichtungen ab, stellt sich der letzte Statuswechsel ebenso vielgestaltig dar wie der lange zurückliegende Einstieg in das Erwerbsleben. Allerdings tritt an die Stelle von Überlegungen zu Karriereplanung und Existenzsicherung nun die Suche nach berufsbiographischem Sinn, unter anderem in den Arenen der *freelancer*.

Mein Entschluss, der Profession verbunden zu bleiben, und zwar auf eine sozusagen wählerische Weise, ging mit der Beobachtung einher, dass der in Jahrzehnten erworbene Habitus einer Pädagogin mit Forschungsinteressen ohnehin nicht einfach abzustreifen war. Die Lust am Lesen, an der Aneignung von Stoffen, an der Recherche, am Schreiben, an Diskussionen mit anderen dominierte weiterhin und verwies Verlockungen wie Kunst, Kultur und

Geselligkeit auf den zweiten Rang. Förderlich für die freiberufliche Neuorientierung war schließlich auch, dass bestimmte Leitbilder der politischen Bildung im Großen und Ganzen ihre Gültigkeit behielten, waren sie doch an den (spannungsreichen) Referenzrahmen der Zunft gebunden, an Pluralität, politische Urteilsbildung, an eine demokratische Lernkultur und weniger an das Profil einer bestimmten Institution. Auf diesem Hintergrund konnte recht entspannt erprobt werden, wie sich die Summe beruflicher Erfahrungen und Kenntnisse »vermarkten« lässt. Nichtsdestoweniger scheint der Zustand erklärungsbedürftig, d.h. die Frage »Sind Sie noch immer berufstätig?« wird gelegentlich gestellt, und Erwiderungen nehmen manches Mal die Form einer Rechtfertigung an; das betrifft auch das Feld der politischen Erwachsenenbildung. Business im Alter wird nicht durchweg als Selbstverständlichkeit akzeptiert.

Die neue Situation bot manche Lerngelegenheit. Ich möchte hier die Zusammenarbeit mit einer jüngeren Kollegin hervorheben, ein Generationenwechsel mit diskursiven Effekten, was methodisch-didaktische Konzepte, thematische Zugriffe und Arbeitsstile betrifft. Das klassische Verhältnis, wonach Ältere ihr Wissen an die Jüngeren weitergeben, traf so nicht zu, war eher durch Wechselwirkungen charakterisiert und konnte zeitweilig sogar ein »umgekehrtes« Verhältnis sein, sofern es beispielsweise um Medienkompetenz und Zielgruppenansprache ging (vgl. zu veränderten Generationenverhältnissen die Kategorisierungen von Worf 2011, S. 48).

Verlernt werden musste die Gewohnheit, Neuigkeiten und Planungen der früheren Institution aus erster Hand erfahren und unmittelbar kommentieren zu wollen. Die Festanstellung dort hatte einen fortwährenden Informationsfluss garantiert im Hinblick auf Trends in der Bildungslandschaft, Neuerscheinungen, auch Personalien; an die Stelle eingespielter Routinen über Umläufe und einen Austausch

en passant im Leitungsteam treten in der freiberuflichen Phase individuelle Bemühungen, Entwicklungen in der Bildungs- und Förderpolitik, in den Trägerzusammenschlüssen, den Leitinstitutionen usw. zur Kenntnis zu nehmen; es braucht eine modifizierte Struktur über Mailingslists und andere Kanäle. Diese Konstellation ist eng verbunden mit der Frage, ob ältere Freiberufler auf mittlere Sicht einem Modernitätsanspruch, pädagogisch, thematisch und habituell verstanden, gerecht werden können und ob ihnen dieser nach dem 60. Lebensjahr auf dem Markt noch abgenommen wird. Verfallsdaten von Expertenschaft werden zweifellos im sozialen Feld »ausgehandelt« und sind von männlichen und weiblichen Altersbildern nicht zu trennen. Fest steht, die Zeitspanne, von der hier die Rede ist, kommt an ihre Grenze, sobald die Nachfrage aus den Beziehungsnetzen ausbleibt oder aber Schreib- und andere Verpflichtungen zu einer Last werden. Dann könnte eine konzentrierte Beschäftigung mit bis dahin »aufgesparten« Themen und Quellen am heimischen Schreibtisch folgen. Dieser dehnbare letzte Berufsabschnitt wäre weniger kommunikativ, er böte stattdessen eine luxuriöse Vertiefung mit noch einmal neuen Bildungsimpulsen und Aneignungsperspektiven. Ein gewisses ehrenamtliches Engagement in Vereinen und Initiativen wäre gleichwohl nicht ausgeschlossen.

»Wenn Nachfragen aus Beziehungsnetzen ausbleiben«

Damit das Allgemeine im Besonderen nicht zu kurz kommt: Das Agieren der Verfasserin kann als Teil eines Trends interpretiert werden. Denn Altersschemata lösen sich gegenwärtig zusehends auf, und trotz der schrittweise verlängerten Lebensarbeitszeit – inzwischen wird ein Renteneintritt von 70 Jahren nicht mehr ausgeschlossen – artikuliert sich bei vielen Interesse an Tätigkeiten jenseits der Erwerbsbiographie. Aus der Festanstellung Ausgeschiedene werden mit dem Phänomen der »ruhe-

losen Rentner/innen« identifiziert; sie seien in nie gekannter Zahl auf der Suche nach adäquaten Aufgaben und nichtalltäglichen Bildungserlebnissen (vgl. Kegel 2011). Seit kurzem erst bietet der Bundesfreiwilligendienst (die Ressource erkennend) neben Jugendlichen auch Erwachsenen Beschäftigungsperspektiven von sechs bis vierundzwanzig Monaten in sozialen und kulturellen Bereichen an und findet bei Über-60-Jährigen erhebliche Resonanz. Diese Altersgruppe, unter ihnen die gerade ins Rentenalter gewechselte Erfahrungsgeneration der »68er«, trägt hauptsächlich das bürgerschaftliche Engagement in der Bundesrepublik (vgl. Grümmer 2011). Sie gilt als überdurchschnittlich interessiert an öffentlichen Belangen, pflegt Fitness und Gesundheit und verfügt über mehr Einkommen als die Generationen zuvor. Die gerontologische Annahme eines sukzessiven Disengagements Älterer, eines quasi naturgegebenen Rückzugs aus den Sozialbeziehungen, wird, wenn nicht außer Kraft gesetzt, so doch verschoben auf die Phase des hohen, des »vierten« Alters, das definiert wird durch den Verlust von Autonomie (vgl. Kade 2009, S. 127).

Anders als soziale Einrichtungen oder Wirtschaftsbetriebe bietet der Weiterbildungssektor Älteren noch wenige Betätigungsfelder – ein »Senior Experten Service« (www.ses-bonn.de) käme hier wohl zu früh. Vorstellen ließen sich aber beispielsweise zeitlich begrenzte intergenerationale Kooperationen (im Übergang, wie oben beschrieben, oder danach), im Rahmen von Teamteaching oder Drittmittelprojekten, in der Öffentlichkeitsarbeit oder der Beratungspraxis, sei es als Ehrenamt, sei es honoriert. Zudem lässt die demografische Entwicklung eine weitere Präsenz der *best ager* in den Erwachsenenbildungseinrichtungen erwarten, darunter viele, die (noch) nicht an Veranstaltungen zur Gesundheitsbildung und niemals an Kaffeefahrten teilnehmen möchten. »Bildungseinrichtungen werden zukünftig verstärkt ältere Menschen als kompetente, mitverantwortlich handelnde

Bürgerinnen und Bürger ansprechen müssen«, so der Sechste Altenbericht (Deutscher Bundestag 2010, S. 81). Warum also nicht auch Pädagog/innen jenseits der eigentlichen Erwerbstätigkeit auf diese anspruchsvolle Zielgruppe vorbereiten? Der Generationenwechsel würde damit nicht grundsätzlich in Frage gestellt, vielmehr produktiv gestaltet. Es ist nicht auszuschließen, dass die freiberuflichen Akteure selbst früher oder später eine, so Paul B. Baltes, »Kultur der Arbeit im Alter« etablieren werden.

Literatur

- Behrens-Cobet, H./Völker, M. (1984): Bildungsarbeit mit älteren Erwachsenen. Eine themenorientierte Dokumentation. Frankfurt a.M.
- Deutscher Bundestag (Hg.) (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder der Gesellschaft, Drucksache 17/3815 vom 17.11.2010
- Grümmer, J. (2011): Oma als Au-Pair. DeutschlandRadio, Journal am Vormittag vom 05.08.2011, URL: www.dradio.de/dlf/sendungen/lebenszeit/1519482/ (Stand: 19.10.2011)
- Kade, S. (2009): Altern und Bildung. Eine Einführung. Bielefeld
- Kegel, S. (2001): Globesitter. In: FAZ vom 17.7.2011, URL: www.faz.net/aktuell/feuilleton/feuilleton-glosse-globesitter-1712.html (Stand: 19.10.2011)
- Worf, M. (2011): Wissen und Erfahrung in intergenerationalen Lernkulturen. In: REPORT, H. 2, S. 45–53

Abstract

siehe Seite 49, rechte Spalte



Dr. Heidi Behrens ist Politische Bildnerin im Ruhestand.

Kontakt: heidi.behrens-essen@t-online.de