

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



### **Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe**

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

## Der Lernprozeß im Rahmen der Lebensspannen und die Berufsberatung\*

*Summary: The main question of the article is directed to the chances of the vocational guidance in the frame of the learning process, which penetrates the whole life course. Learning is understood as a life long process with the aim of finding the individual vocation and realizing the self-concept. This process of vocational orientation and guidance in the abstract world of the postindustrial society has to begin early. Under this aspect vocational orientation and guidance became fundamental tasks during the whole life span. Their main points of responsibility consist in the transition of the school to the vocational world and after leaving the working sphere to the state of retirement. These decisions concerning the beginning and the end of the vocational career are the most important decisions during the life course. The discussion of their educational reasons is one of the main goals of the article.*

### 1. Die Fragestellung

Die Thematik ist wissenschaftlich verheißungsvoll, weil sie drei wichtige Grundfragen modernen Lebens anspricht. Einmal die Frage nach den Lebensspannen; zum anderen die Frage nach dem Lernen als einem das Leben durch alle Entwicklungsstufen begleitenden Lernprozeß und drittens den beide übergreifenden Aufgabenkreis der Berufsberatung, die in diesem Rahmen stets auch eine Lebensberatung beinhalten sollte. Da diese schlüssigen Fragen bisher kaum thematisiert wurden und daher allenfalls Teilantworten gezeitigt haben, sind in dieser Untersuchung weder letztgültige Antworten noch schnell umsetzbare Ergebnisse zu erwarten. Das Ziel ist vielmehr der Aufweis des bisherigen Diskussionsstandes, der ihn leitenden Fragestellung und der offenen Probleme.

### 2. Das Konzept der Lebensspannen

Die Frage nach den Lebensspannen richtet die Aufmerksamkeit auf die Tatsache, daß die Entwicklung des Menschen ein lebenslanger Prozeß ist; sie ist daher weder auf die Kindheit und Jugendzeit begrenzt noch schließt sie das hohe Alter aus. Entwicklung ist als Auseinandersetzung des Menschen mit

seiner Lebenswelt ein dynamischer Prozeß, der seine Antriebskraft aus dem wechselseitigen Fragen, Antworten und wiederum Infragestellen findet.

Das Konzept der Lebensspannen (Baltes 1979) gliedert diesen Prozeß altersgerecht, wobei es sich, wie überall in der Entwicklung, um das biographische Alter und nicht um die starr an den Altersdaten orientierten Entwicklungsstufen handelt. Das Konzept der Lebensspannen löst die traditionelle Theorie der Entwicklungsphasen nicht ab; vielmehr bezieht es sie in bewußter Ausrichtung in den gesamten Lebenslauf ein. Damit wird aber zugleich eine Revision der Auffassung vorgenommen, daß Entwicklung und Lernen ihren eindeutigen Schwerpunkt im Kindes- und Jugendalter haben und die weiteren Phasen nur der Stabilisierung, Anwendung und Modifizierung dienen. Das Konzept der Lebensspannen beruht vielmehr auf der Einsicht, daß jede Lebensstrecke von einem Lernprozeß bestimmt wird, der den Menschen in Auseinandersetzung mit den Inhalten und Aufgaben seiner Welt prägt und gerade dieser Lebensspanne ihr unverwechselbares Antlitz vermittelt.

Als Zäsuren wirken neben den biologischen Entwicklungsgegebenheiten entscheidend die kritischen Lebensereignisse (critical life events) – Familienperspektive, Jugend- und Schulerlebnisse, Berufserfolg bzw. - mißerfolg, Begegnungen, Reisen, Heirat, Krankheit, Tod – die als tiefgreifende Erfahrung das Leben in einem neuen Licht erscheinen lassen können. Die Art des Erlebens und kritischen Erfahrens als ein bewußtes und bereicherndes Einarbeiten in den bisherigen Lebensweg hängt nicht nur von der personalen Substanz und ihrer genetischen Struktur ab; vielmehr wirkt sich entscheidend der Lern- und Erfahrungshorizont in den frühen und voraufgegangenen Lebensspannen aus.

Von großem Einfluß ist nicht zuletzt, was und wie gelernt wurde, denn alles Lernen schafft ein kategoriales Gefüge, das maßgebend bleibt für das weitere Lernen. Insofern kann von einer Interdependenz der Lebensspannen gesprochen werden. Jede Lebensspanne ist eigengesetzlich; sie hebt sich durch ein entwicklungspsychologisches Proprium aus dem Lebensfluß heraus. Aber sie ist als Glied in einer Kette zugleich abhängig davon, wie die früheren Lebensspannen personell gemeistert wurden und wie weit die individuelle Lebensperspektive die Entscheidungen für die Zukunft vorbestimmt. Daher vermag die Theorie der Lebensspannen die innere Dynamik menschlichen Lebens, das auf Entwicklung und somit auf Zukunft abgestimmt ist, angemessen zum Ausdruck zu bringen.

Der Versuch, dieses Konzept der Lebensspannen von historischen Modellen her einsichtiger werden zu lassen, muß auf Amos Comenius führen. In der unruhigen Zeit des 30jährigen Krieges lebend, die ihn zwang, ein Wanderer zwischen den Welten zu werden, lernt er, den Blick auf das zu richten, was im

menschlichen Leben das Notwendigste ist: das *Unum Necessarium*. Unter diesem Blickwinkel entstand sein Konzept der Lebensspannen, das von der Geburt bis zum Tode reicht. Jede Lebensspanne hat als eigengesetzliches Glied in einem Ganzen ihre Rechte und Pflichten, die wahrgenommen werden müssen, wenn nicht nachteilige Wirkungen auf die späteren Phasen und damit auf und für das Ganze die Folge sein sollen. Der Mensch *wird* seine Geschichte, und wenn der individualhistorische Verlauf Ausfallerscheinungen zeigt, dann wirkt sich das auf die späteren Stufen aus.

Zur besseren Verständigung und zur Verdeutlichung der Lern- und Beratungsansätze seien die Lebensspannen des Comenius angeführt: „Schule des vorgeburtlichen Lebens“ (*Schola geniturae*), „Schule der frühen Kindheit“ (*Schola infantiae*), „Schule des Knabenalters“ (*Schola pueritiae*), „Schule der Reifezeit“ (*Schola adolescentiae*), „Schule des Jungmannesalters“ (*Schola juventutis*), „Schule des Mannesalters“ (*Schola virilitatis*), „Schule des Greisenalters“ (*Schola senii*), „Schule des Todes“ (*Schola mortis*). Bemerkenswert an dieser comenianischen Theorie der Lebensspannen (Comenius 1960, 222–450) sind die folgenden Charakteristika: Einmal der Einbezug der beiden einander polaren Bezugspunkte des vorgeburtlichen Lebens und des Todes sowie die Unterordnung aller Lebensspannen unter das Gesetz des Lernens. Wie das Leben im vorgeburtlichen Stadium bereits pädagogisch bedacht sein will, so auch der Tod. Die comenianische „Schule des Todes“ gewährt eine gedankliche Gliederung und Durchleuchtung der abschließenden Lebensspanne, wie sie (im Gesamtzusammenhang) bis zum heutigen Tage weder in der Pädagogik noch in der Gerontologie geleistet wurde.

In dieser Deutung wird die „Schule des Todes“ – in kontemplativer Zuwendung zu den vorangegangenen Lebensspannen – zur krönenden Vollendung des Lebens. Die übergreifenden Einstellungsprinzipien dazu wurden bereits in der „Schule des Mannesalters“ vermittelt: „Zu einem guten, d. h. glückseligen Leben gehört wenig: ein froher Geist, Ruhe und eine schickliche Lebensweise“. Es sind Grundmotive einer einfachen und auf die wichtigen Dinge des Lebens – die *res humanae* – ausgerichteten Existenzgestaltung, derer man sich in einer Zeit des Umbruchs – zumal im Zusammenhang mit der Frage nach der Berufs- und Lebenszufriedenheit – wieder erinnern sollte.

Abgesehen werden muß davon, diese comenianische Philosophie der Lebensspannen mit den Rousseauschen Entwicklungsstufen (Röhrs 1967) zu vergleichen, obgleich es schon darum aufschlußreich wäre, weil sie unter dem Einfluß des Comenius stehen und weil hier ein erstes Mal das weibliche Geschlecht, zumindest in der Schlußspanne in Gestalt der Sophie, einbezogen wird. Vieles von dem, was aus der Sicht dieser beiden Philosophen spekulativ

gedeutet wird, vermag die gegenwärtigen empirisch bestimmten Theorien zu inspirieren, weil die Empirie ohne Spekulation und Intuition nicht auskommt.

Zur Konkretisierung und Orientierung sei ein in der Gerontologie (im Zusammenhang mit dem Konzept der Lebensspannen) häufig erörtertes Gliederungsprinzip angeführt: Nach den Entwicklungsstufen des Säuglings (bis 1), Kindes (1–5), Schul- und Lehrlingsalters (6–19), Heranwachsenden (19–25) und jüngeren Menschenalters (25–35) beginnt das mittlere Alter (35–60), das höhere Alter (60–90); dabei kann der letztere Entwicklungszyklus in die Lebensspannen der jüngeren Alten (55–65), der älteren Alten (65–75), der alten Alten (ab 75) sowie der Greise (ab 80) gegliedert werden. (Lehr 1987, 39). Daß es sich um eine hypothetische Gliederung handelt, ist mit dem Konzept der Lebensspannen ausgesprochen, das dem kalendrischen Alter nur eine untergeordnete Bedeutung zumißt und die gesellschaftliche sowie berufliche Funktionsfähigkeit – „the functional age“ (Stagner 1985, 801) – als den anthropologisch legitimen Einteilungsgesichtspunkt betrachtet.

### 3. Das lebenslange Lernen

Der Mensch ist als das fragende Wesen auf Entwicklung angelegt, deren wirksamster Motor das Lernen darstellt. Lernend kommt der Mensch zum Denken, das wieder an Grenzen stößt, deren Überwindung lernend vorbereitet sein wollen. Lernen ist daher auf keine Entwicklungsstufe oder -spanne eingegrenzt; es begleitet den Menschen vielmehr durch alle Lebensspannen, denn ohne ein unaufhaltsames Lernen wird der Mensch lebensuntüchtig oder gar lebensunfähig.

Diese allgemeine anthropologische Einsicht erfährt ihre Verstärkung durch die sich schnell ändernden Lebensverhältnisse in der modernen Gesellschaft, in der die Technologie zu einem lebensbestimmenden Faktor geworden ist. Unter diesen Voraussetzungen ist schon früh von der UNESCO und der OECD das Konzept einer lebenslangen Erziehung (*éducation permanente* bzw. *permanent education*, *life long learning*, *continuing learning*) formuliert worden. Dieser Lernprozeß, der alters- und problemgerecht zu gestalten ist, vermittelt das Orientierungswissen, das den Menschen durch die Lebensspannen führt.

In diesem Umkreis ist das Konzept der Ausbildung (*recurrent education*) – in Ergänzung und Fortführung der Schulbildung – entstanden. Ausbildung versucht, den Gedanken des lebenslangen Lernens unabhängig von der individuellen Initiative neben der Berufsarbeit zu institutionalisieren – sei es durch Kurse im Betrieb oder in anderen Bildungsinstitutionen. Der Bildungsurlaub, der in allen Industriestaaten in der arbeitspolitischen Diskussion steht, soll

dazu die Voraussetzungen sichern. Die noch offene Frage gilt dem Grad der Berufsbezogenheit der weiterführenden Ausbildung.

Ein zentrales Ziel des Lernprozesses ist die Berufs- und Lebenskompetenz. Sie stellt als solche ein „dynamic construct“ (K r u s e 1987, 1) in der Entwicklung des Menschen dar. Die Frage ist, was dieser formale Begriff bedeuten kann. Die Berufs- und Lebenskompetenz ist nicht von vornherein gesichert; vielmehr reift sie im Verlauf der Lebensspannen, so daß Erfahrung sowie Lernbereitschaft und -fähigkeit ihr Ausmaß bestimmen. Kompetenz betrifft sowohl die Bildungsbereitschaft und -fähigkeit als auch das Zusammenspiel geistig-seelischer und körperlicher Dispositionen sowie schließlich die Bereitschaft, die eigenen Kräfte gestaltend zu bewähren und sie in den Dienst der gesellschaftlichen Entwicklung zu stellen. Sie ist daher eine komplexe Größe, die neben dem Urteilsvermögen und der Handlungsfähigkeit auch die Selbstkritik als Ausdruck des Selbstkonzepts umfaßt.

Ein Grundkriterium des lebenslangen Lernens ist die es leitende Lebensperspektive, die bereits zu Beginn die späteren Stufen zu berücksichtigen hat und im höheren Alter das frühe Wissen präsent halten muß. Das Lernen des Lernens sichert diese Perspektive, indem von Anbeginn die Möglichkeiten der Selbsttätigkeit unter Nutzung der natürlichen Hilfsmittel, wie allgemeine Information, Berücksichtigung der öffentlichen Institutionen – Bücherei, Medien, Volkshochschule, Museen – einbezogen werden. (K a l l e n 1974, S. 378). Das Ziel ist die Einleitung eines selbsttätigen Lernprozesses, der, wie eine aufgezogene Uhr, das Zeitmaß unermüdlich anzeigt, um ein Bild des dänischen Pioniers der Volkshochschulbewegung, Kirsten Kold, zu gebrauchen.

Dazu ist die Weckung der Bildungsfähigkeit und deren Vertiefung zu einem Bildungswillen, der auf die Herstellung des Gleichgewichts zwischen der gesellschaftlichen Entwicklung, ihrem Ausdruck in den Wissensbeständen und der Kultur sowie der individuellen Entfaltung in Gestalt eines sich bildenden Selbstkonzepts (K e g a n 1986) notwendig. Dieser Prozeß unterliegt in allen Lebensspannen – trotz eines generellen Bestrebens nach Selbstbewahrung und -erhellung – einem individuellen Gesetz. Es findet seinen Ausdruck im jeweiligen Selbstkonzept, das gekennzeichnet ist von dem Suchen nach Selbstvollendung im Medium des Lernprozesses und das noch in der Schlußspanne des Lebens durch das Fragen bestimmt wird.

Die Lernhaltung ist von Anbeginn auf die Stilformen des partizipatorischen und antizipatorischen Lernens abzustimmen, wie es im Report des „Club of Rome“ „Zukunftschance Lernen“ (1981, S. 40) beschrieben wird. Damit ist eine bewußte Revision der Auffassung des Lernens als eines intellektuellen Vorgangs, der getrennt von Leben und Arbeitswelt abläuft, vorgenommen. Das partizipatorische Lernen ist durch eine aufgeschlossene Teilhabe an der Le-

benswelt gekennzeichnet, die immer auch Fragen weckt sowie über Antworten auf Lösungen sinnt; sie versucht dadurch, antizipatorisch die Entwicklung zu beeinflussen. Damit ist ein Prozeß beschrieben, der in entwicklungsgemäßer Form bereits früh einsetzen muß, wenn er zu einer kritischen Lebenseinstellung führen soll, die ein Leben lang bis ins hohe Alter durchhält. Die im Alter noch ausgeprägte Lernfähigkeit (Rudiger 1987, S. 66) sollte nicht ungenutzt bleiben. Das Lernen im Alter muß wiederum im Zusammenhang mit den Lernerfahrungen der früheren Entwicklungsstufen ablaufen. Als Lebenslernen hat es offen zu bleiben für die reichen individuellen Erfahrungen.

Unter Berücksichtigung des Lernkonzepts der Lebensspannen muß die Frage „Lernen Erwachsene anders als Kinder?“ (Raapke 1981, S. 103) verneint werden. Der Lernprozeß stellt ein Kontinuum dar, das sich in den Inhalten, dem Reifegrad des Fragens und der Intensität der Auseinandersetzung unterscheidet; aber er bleibt in seiner Grundhaltung antizipatorischer Partizipation während aller Lebensspannen in sich konsistent. Daher bildet die Lernform des Kindes den Schlüssel für das Erwachsenenlernen, weil die kritische Auseinandersetzung mit der Lebenswelt als das Gemeinsame durchhält. Das Informations- und Orientierungswissen wird erweitert durch das Funktions- und Machtwissen, die schließlich ihre Krönung durch das „Erlösungswissen“ (Scheler 1960, S. 205) finden sollten. Das übergreifend Gemeinsame im Lernprozeß der Lebensspannen besteht indessen darin, daß selbst das Fragen nach dem Heils- und Erlösungswissen antizipatorisch in den frühen Lernformen und dem sich bildenden Selbstkonzept angelegt ist.

#### 4. Der Aufgabenkreis der Berufsberatung im Rahmen der Entwicklungs- spannen

In der Diskussion während der letzten Jahre ist der Begriff „Arbeitsgesellschaft“ – „work society“ – (Offe 1984 / Schlutz 1985 / Kohli 1987, S. 128) neben die Begriffe „industrielle“ oder „kapitalistische“ Gesellschaftsform getreten. Er hat den Vorzug einer Deutung der Tatsache, daß Arbeit und Beruf in ihren mannigfaltigen Formen eine Schlüsselstellung in der modernen Lebensgestaltung innehaben. Unter diesem Aspekt erhalten die Phasen der Berufswahl, Berufsgestaltung sowie des Ausscheidens aus dem Beruf eine entscheidende Bedeutung. Das gilt sowohl für den einzelnen als auch für die Gesellschaft, denn die Arbeitsgesellschaft existiert durch die Mitarbeit aller.

Als Glied der Arbeitsgesellschaft kann die Arbeit über die ökonomischen Notwendigkeiten hinaus ihre soziale Bedeutung und Würde zurückerhalten – ein Motiv, das bei der Berufsberatung und -wahl gebührend beachtet sein will.

Gestützt wird dieses Konzept der freien Arbeit – in welcher Form sie auch zu verrichten sein wird – durch das Arbeitsrecht und durch die Bestrebungen um eine Humanisierung der Arbeit und der Arbeitswelt sowie nicht zuletzt durch die Beratung hinsichtlich der Wahl des Berufes und der Arbeit.

In dieser Entwicklungslage kommt der Berufsberatung eine zentrale Bedeutung zu. Sie wird noch erhöht durch das Konzept der Lebensspannen, das im Rahmen des Lebenszyklus unterschiedliche Entwicklungsspannen voraussetzt, die der Reflexion und Beratung zur Lösung auftretender Berufsprobleme bedürfen. Grundsätzlich läßt sich feststellen, daß die Berufsorientierung auf die Lebensspannen eingestellt sein muß, d. h. entwicklungsgerecht zu erfolgen hat. Ihren eindeutigen Schwerpunkt hat sie in der Lebensspanne des Übertritts von der Schule in die Berufswelt sowie in der Absicherung und Umsetzung der hier getroffenen Entscheidung. Weitere wichtige Ansatzpunkte können während aller Lebensspannen in Gestalt von Berufsschwierigkeiten – seien sie ökonomischer, persönlicher oder professioneller Art – auftreten; sie legen die Überlegung hinsichtlich eines Wechsels des Arbeitsplatzes oder gar des Berufes nahe. Oft sind Maßnahmen der Umschulung notwendig, die durch innerbetriebliche Kurse, Fachschulen oder Rehabilitationswerke gestaltet werden. Eine bisher noch gar nicht erwähnte Gruppe stellen die körperlich oder geistig Behinderten dar, die einer speziellen Beratung bedürfen.

Gerade in dieser exzeptionellen Lage werden die der Berufsorientierung generell eigenen Grundzüge der Beratung und der Aufklärung besonders deutlich. Beratung ist ein Vorgang, der neben Vertrauen ein gutes erzieherisches Verhältnis zu dem zu Beratenden erfordert. Das wiederum setzt voraus, daß über die spezielle Berufsproblematik hinaus die Person des Ratsuchenden vertraut ist. Beratung macht erforderlich, daß der Beratende sich ganz in die Lebenssituation des zu Beratenden begibt und aus seiner Sicht nach Lösungen sucht. Dennoch darf er nicht die objektiven Gegebenheiten der Berufssituation und die besonderen subjektiven Voraussetzungen des Ratsuchenden aus dem Auge verlieren. Sie unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche und Pläne als mögliches Zeichen einer Lebensperspektive aufeinander abzustimmen, ist die große Kunst der Beratung. Sie setzt neben der Lebenserfahrung eine berufspraktische Bewährung voraus, die beide kritisch aufgearbeitet sein wollen. Das führt auf die Frage nach der Ausbildung der Berater, die recht unterschiedlicher Art ist. (Bude 1968, S. 369).

Der zweite Aufgabenkreis betrifft die Aufklärung über die berufliche Problematik, die vom Berufswunsch ausgehend die beruflichen Möglichkeiten aufzuweisen hat. „Aufklärung ist der Ausgang des Menschen aus seiner selbst verschuldeten Unschuldigkeit“, so lautet die klassische Definition Kants in seiner Studie „Was ist Aufklärung?“ Das ist nach Kant nicht ohne Mithilfe des

anderen möglich. Da die Kantsche Begriffsbestimmung auch für die Berufsberatung sinnstiftend sein kann, sei sie vollständig angeführt: „Unmündigkeit ist das Unvermögen, sich seines Verstandes ohne Leitung eines anderen zu bedienen. Selbstverschuldet ist diese Unmündigkeit, wenn die Ursachen derselben nicht am Mangel des Verstandes, sondern der Entschließung und des Mutes liegt, sich seiner ohne Leitung eines andern zu bedienen.“ (Kant 1964, S. 53)

Diese Definition Kants ist nicht nur für die Aufklärung als historische Epoche geprägt, sondern auch für die zwischenmenschliche Aktion, von der Aufklärung als Bewegung getragen wird und die überzeitlich ist. Insofern sollte auch die Berufsberatung – in Ergänzung der fachlichen Funktionen – an diesem philosophischen Grundgedanken orientiert sein. Teilhaben am Geiste der Aufklärung heißt, dem Menschen die große individuelle und gesellschaftspolitische Bedeutsamkeit seines beruflichen Wirkens einsichtig werden zu lassen, so daß er sich bei der Berufswahl seines eigenen Verstandes bedienen kann.

Wenn die Berufsberatung unter diesem Aspekt gesehen und gestaltet wird, kann sie zu einem Medium der Selbstbefreiung des Menschen werden. Unabhängig von einem späteren Berufswechsel, der in der modernen Berufswelt auf Grund der ökonomischen und technologischen Zwänge nicht auszuschließen ist, bleibt die arbeitsethische Berufsmotivation ein tragfähiges Fundament für die Existenzgestaltung. Dennoch vermögen Arbeitsmonotonie und -routine in vielen Berufsbereichen – trotz weitgehender Abnahme eintöniger Arbeitsverrichtungen durch technologische Hilfsmittel – viele Arbeitsprobleme zu schaffen. Verbesserung des Arbeitsplatzes unter verantwortlicher Mitwirkung des betroffenen Arbeitenden ist ein Weg, der erst beschreitbar wird, wenn im Betrieb ein Berater als Ansprechpartner bereitsteht und das Gespräch aufnimmt.

Arbeitsplatz- und Betriebsverbesserungen auf Grund beraterischer Gespräche und Überlegungen setzen voraus, daß die Grundprinzipien der Betriebs- und Arbeitspädagogik bzw. -psychologie bedacht werden. Seit den pionierhaften Versuchen Elton Majos in der Western Electric Company in Chicago zu Beginn der 30er Jahre wissen wir, daß die Beratung im Betrieb, soweit sie arbeitsgerecht die menschlichen Probleme aufgreift, kein betriebsentfremdendes Element ist. Nichts kann so belastend für einen Betrieb werden wie ein unzufriedener Arbeiter. Betriebspädagogisch orientierte Abhilfe durch die Beratung kann über die Verbesserung der Arbeitsatmosphäre zu einer Stabilisierung der Arbeitseinstellung führen.

Der Slogan „Education pays“, der auf dem Hintergrund der Ergebnisse des Chicagoer Projekts vielfältig kommentiert wurde, ist von Elton Majo nachhal-

tig unter Beweis gestellt worden. Nicht die arbeitstechnischen Verbesserungen und die innerbetrieblichen Erleichterungen erwiesen sich als die wirksamsten Maßnahmen hinsichtlich einer Arbeitsmotivation, sondern die Aufhellung der mitmenschlichen Verhältnisse und die Lösung der individuellen Probleme durch die Beratung. Die arbeitspolitischen Verhältnisse haben sich seither international grundsätzlich geändert, und vor allem werden die Gefahren der Arbeitsausnutzung durch eine pädagogisch und psychologisch unmotivierte Betriebshörigkeit gesehen; das Grundproblem ist dennoch geblieben, so daß der aufgewiesene Lösungsansatz bemerkenswert ist. Er findet gegenwärtig durch die Gruppenarbeit in den patriarchalisch bestimmten japanischen Betrieben eine Bestätigung. (Eswein 1988). Die Gruppenarbeit – insbesondere wenn sie in demokratischer Beteiligung der Arbeitenden zustande kommt – gewährt eine wirksame Transformation des kooperativen Prinzips auf eine größere Betriebseinheit.

Die Beratung im Betrieb und am Arbeitsplatz ist die notwendige Verlängerung der Maßnahmen der Berufsberatung als Initiation zu Beginn der Berufslaufbahn bis in die Ernstsituationen des Arbeitens. Sie sichert damit die Beratung während der Lebensspannen, die von der Mehrzahl der Menschen während eines großen Teils des Tages am Arbeitsplatz zugebracht werden. Arbeitsprobleme vermögen daher das gesamte Leben zu überschatten. Sie haben nicht einmal immer ihren primären Ursprung im Betrieb. Häufig sind es Schwierigkeiten in der Familie, die aber vor den Arbeitsanforderungen ihre Objektivierung finden. Sicherlich kann der Berufsberater nicht noch zusätzlich zum Familientherapeuten werden. Aber er kann Maßnahmen der Klärung einleiten – häufig sogar im Rahmen des betrieblichen Sozialteams. Die Berufsberatung im Betrieb hinsichtlich eines optimalen Tätigkeitsfelds im Umkreis der flexiblen Arbeitsstrukturen wird ein Mitglied des Sozialteams – wohl der Arbeitspädagoge bzw. -psychologe – wahrzunehmen haben, was allerdings eine Vorbereitung auf diese spezielle Funktion einschließen muß. Die Wahrnehmung dieser beraterischen Aufgaben gewinnt in der Arbeitsgesellschaft, in der zwar Berufs- und Lebensglück nicht identisch sind, aber doch in einem Wechselverhältnis stehen und einen hohen Stellenwert für die Selbstfindung und -verwirklichung besitzen, erheblich an Bedeutung. Selbst bei zunehmender Freizeit wird die Arbeit maßgebend für das menschliche Selbstverständnis bleiben. Die Struktur der Arbeit wird sich jedoch in der Abfolge der Lebensspannen wandeln, was in der Einstellung des Menschen und der Beratung berücksichtigt sein will.

Die institutionalisierte Beratung ist nur im mittleren und großen Betrieb voraussetzbar. In den kleineren Betrieben kann der Berater des Arbeits- bzw. Sozialamts eintreten, was neben einer entsprechenden Ausbildung auch eine

Freistellung für diese Aufgaben einschließt. Die optimale Intimität des Beraters, die bei einem gut motivierten Sozialteam eines Betriebs gewährleistet ist, kann von einer externen Lösung nicht immer erwartet werden. Daher bedarf es der Erprobung verschiedener Lösungsmodelle, zu denen auch überbetriebliche Ansätze gehören sollten, die einen Berufsberater für einen Kreis von Betrieben vorsehen.

Es ist das Ziel der Arbeitsgesellschaft, die Arbeit im Wechsel mit Bildung und Freizeit in neohumanistischer Einstellung zu einem sinnstiftenden Fundament menschlichen Lebens zu machen. Dazu ist Beratung – gepaart mit sozialer Hilfe in Notfällen – in allen Lebensspannen und den ihnen typischen Krisensituationen notwendig. Zu den zentralen Punkten im Lebenszyklus gehören neben dem Berufseintritt die Beendigung der Berufslaufbahn. Der Ruhestand stellt einen gewichtigen Einschnitt im menschlichen Leben dar – vergleichbar nur mit den anderen existentiellen Wendepunkten.

Als Abschluß der formellen aktiven Phase und Beginn des „Ruhe“ – stands, d. h. Übergang vom mittleren zum älteren Lebensabschnitt kommt dieser Existenzwende eine tiefe Bedeutsamkeit zu. „The decision to retire is one of the most important decisions made during the life course.“ (Robinson, Coberly, Paul 1985, S. 512). Ihr gegenüber reichen bloß formelle Regelungen und soziale Sicherungen nicht aus. Es ist ein Übergang, der im Angelsächsischen als „rite of passage“ (Maddox 1968 / Robinson, Paul 1985, S. 503) bewußt in die Nähe der symbolischen Lebensweihen gerückt wird. Daher will dieser entscheidende Lebensabschnitt durch Aufklärung und Beratung gründlich vorbereitet sein. Die damit eingeleitete letzte Lebensspanne ist kein Abstellgleis neben dem vollen Leben; sie ist vielmehr der Kulminationspunkt im Verlauf der Lebensspannen, der Vollendung im Sinnhaften bringen soll.

Dennoch bestehen viele Schwierigkeiten. So wird in einigen Studien beklagt, daß große Vorbehalte gegenüber älteren Menschen im Betrieb bestehen. Zu den verbreitesten Vorurteilen – „older worker sterotype“ (Stagner 1985, S. 791) – gehört die Annahme einer Minderung der Berufskompetenz und damit der Arbeitsfähigkeit. Erstaunlich ist das Untersuchungsergebnis, daß viele ältere Betriebsangehörige dieses Urteil ohne Protest hinnehmen, obgleich Messungen die Unrichtigkeit dieser Aussagen bewiesen haben. Die Folge derartig einseitiger Stellungnahmen ist nach dem Prinzip der „self-fulfilling prophecy“ eine Labilisierung des Selbstkonzept und damit eine Einbuße an Arbeits- und Lebensfreude (work and life satisfaction) und zuweilen auch an Arbeitssicherheit und -erfolg.

Festgestellt wurde vielmehr, daß die Geschwindigkeit des Arbeitsvollzugs abnimmt (Schmitz-Scherzer 1975, S. 137) während die Verlässlichkeit

erheblich steigt, was weitaus weniger Arbeitsunfälle – „fewer mishaps“ (Stagner 1985, 793) – zur Folge hat. Die älteren Mitarbeiter haben einen wichtigen Anteil an der Bildung und Aufrechterhaltung einer Arbeits- und Betriebsmoral, weil sie sich in ausgeprägtem Maße über ihren Arbeitsplatz hinaus verantwortlich fühlen. Diese empirisch erhärteten Erfahrungswerte bestätigen die Notwendigkeit der Beratung und einer gemeinsamen Überlegung hinsichtlich jeder Ruhestandsregelung. Wichtige Gesichtspunkte hat die Diskussion der Frage, ob es Kriterien gibt, die ein „erfolgreiches Altern im Ruhestand“ (successful aging in retirement) gewährleisten, gezeitigt. Neben der Gesundheit und der Fortführung des Lebensstils (continuity of life-style) sind wohl die allgemeine Lebenseinstellung, die geistigen Interessen und nicht zuletzt die innere Einstellung und Vorbereitung des Ruhestands stärker zu bewerten. (Lowry 1985, S. 394 / Thomae 1987 / Niederfranke 1987, S. 178).

Somit zeigt sich, daß die Beratung während aller Lebensspannen ihre entwicklungsspezifische Funktion wahrzunehmen hat. Dennoch sollte die Beratung sich nicht aufdrängen, was ihren wichtigsten Grundzug, die Glaubhaftigkeit und Vertrauenswürdigkeit, infrage stellen würde. Beratung muß personell und möglichst auch institutionell sichergestellt sein, und jedermann muß durch Aufklärung, die im Vorfeld betrieben wird, von ihr wissen. Sie sollte im speziellen Fall gesucht und gewünscht werden – es sei denn, es liegen Notstände vor. Die der Beratung gemäße Methode ist während aller Lebensstufen das Gespräch, das von gegenseitigem Vertrauen getragen sein will. Soweit Tests ihre Anwendung finden, bedürfen sie der Auslegung in einem Gespräch, das Grenzen verdeutlicht und die Möglichkeit ihrer Relativierung durch Weiterbildung aufweist. Das Ergebnis der Beratung darf nicht als ein letztgültiges Ergebnis wie ein Schicksalsspruch verkündet werden, sondern es will verständlich gemacht und mit einer weiterführenden Perspektive versehen werden, soweit der Begriff Beratung seine Berechtigung behalten soll.

\* Als Vortrag während der Internationalen Konferenz „Nature and Significance of Vocational Guidance as the guiding Principle in the 21st Century“ vom 2. bis 4. November 1988 in der Ashija-Universität (Japan) in englischer Sprache gehalten.

#### *Literatur*

Baltes, Paul B.: *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne*. Stuttgart 1979

Baltes, Paul B./Featherman, David L./Lerner, Richard M. (eds): *Life Span and Development*.

Vol. 7. Hillsdale, New Jersey, London 1986.

- Bude, Heinz: Beratung als trivialisierte Therapie. In: Zeitschrift für Pädagogik. 34 Jg 1988, S. 369–380.
- Butler, Robert N./Gleason, Herbert P. (eds): Productive Aging. New York 1985
- Club of Rome: No limits to learning. Bridging the human gap. Deutsch: Zukunftschance Lernen. Wien, Zürich, Innsbruck 1981, 4. Aufl.
- Comenius, Johann Amos: Pampaedia. Hrsg. von Dimitriy Tschizewsky in Gemeinschaft mit Heinrich Geißler und Klaus Schaller. Heidelberg 1960
- Council of Europa (ed): Permanent Education. Straßbourg 1970
- Edding, Friedrich: Recurrent education revisited. In: Ders /Hrsg.): Zwanzig Jahre Bildungsforschung. Bad Heilbrunn/Obb. 1987, S. 34–49
- Eswein, Mikoko: Gemeinschaftserziehung in japanischen Betrieben. Frankfurt a. M. 1988
- Fukujama, Shigekazu: A Philosophical Foundation of Vocational Guidance. Ashija University Press 1988
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich: Sämtliche Werke. Hrsg. von Hermann Glockner. 2. Bd. Stuttgart 1927
- Hoyt, Kenneth, B.: Career Education: Retrospect and Prospect. Washington 1981
- Kallen, Denis: Recurrent Education – eine Alternative. In: Bildung und Erziehung. 27. Jg 1974, S. 371–379
- Kant, Immanuel: Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung? In: Schriften zur Anthropologie, Geschichtsphilosophie, Politik und Pädagogik. Bd. IV. Hrsg. von Wilhelm Weischedel. Frankfurt a. M. 1964, S. 63–61
- Kegan, Robert: The Evolving Self. New York 1982. Deutsch: Die Entwicklungsstufen des Selbst. München 1986
- Kohli, Martin: Retirement and the Moral Economy: An Historical Interpretation of the German Case. In: Journal of Aging Studies. Vol 1 1987, p. 125–144
- Kruse, Andreas: Coping with chronic disease, dying and death – a contribution to competence in old age. In: Compr. Gerontol 1987, p. 1–11
- Lenz, Werner: Grundbegriffe der Weiterbildung. Stuttgart, Berlin, Köln, Main 1982
- Lehr, Ursula: Die Bedeutung der Lebenslaufpsychologie für die Gerontologie. In: Aktuelle Gerontologie. 10. Jg. 1980, S. 257–269
- Lehr, Ursula: Persönlichkeitsentwicklung im höheren Alter. In: Ursula Lehr / Hans Thomae (Hrsg.): Formen seelischen Alterns. Stuttgart 1987 S. 39–44
- Lifespan and Human Development. New York 1980. Third Ed.
- Lowry, Janet Huber: Predictors of successful Aging in Retirement. In: Normal Aging III. Reports from the Duke Longitudinal Studies 1975–1984. Ed. by Erdman Palmore, George L. Maddox. Duke University Press. Durham 1985, S. 394–404
- Niederfranke, Annette: Vor-Ruhestand: Erleben und Formen der Auseinandersetzung bei Männern aus psychologischer Sicht. Ein Beitrag zur Lebenslauforschung des höheren Erwachsenenalters. Inaugural Dissertation der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Bonn 1987
- Raapke, Hans-Dietrich: Zur Theorie des Lemens im Erwachsenenalter. In: Neue Theorien der Erwachsenenbildung. Hrsg. von Franz Pöggeler, Bert Wolterhoff. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1981, S. 102–111
- Robinson, Pauline K./Coberly, Sally/Paul, Carolyn E.: Work and Retirement. In: Handbook of Aging and the Social Sciences. Ed. by Robert H. Binstock / Ethel Shanas. New York 1985, p. 503–527
- Röhrs, Hermann: Jean-Jacques Rousseau. Vision und Wirklichkeit. Heidelberg 1967, 2. Aufl.
- Röhrs, Hermann (Hrsg.): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt/M. 1967

- Röhrs, Hermann (Hrsg.): Berufliche Qualifikation und Rehabilitation. Villingen-Schwenningen 1987
- Röhrs, Hermann (Ed.): Vocational and General Education in Western Industrial Society. London 1988
- Röhrs, Hermann: Die Zukunft der Berufsberatung. In: Pädagogische Rundschau. 24/3. Jg 1989, 161-176
- Rudiger, Georg: Zur Stabilität der Intelligenz im höheren Alter. In: Ursula Lehr / Hans Thomae (Hrsg.): Formen des seelischen Alterns. Stuttgart 1987, S. 66-73
- Schaie, K. W.: Age changes in intelligence. In: Age Learning Ability and Intelligence. Ed. by R. L. Sprott. New York 1980
- Scheler, Max: Die Wissensformen und die Gesellschaft. Bern, München 1960, 2. Aufl.
- Schlutz, Erhard (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft – Zukunft der Weiterbildung. Frankfurt a. M. 1985
- Schmitz-Scherzer, Reinhard / Angleitner, Alois: Intellektuelle Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter aus persönlichkeits- und entwicklungspsychologischer Sicht. In: Ursula M. Lehr / Franz E. Weinert (Hrsg.): Entwicklung und Persönlichkeit. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1975, S. 135-146
- Seifert, Karl Heinz: Berufswahl, Konzepte und Befunde der Berufswahlforschung. In: Berufsberatung und Berufsbildung. 68 Jg. 1983, S. 233-252
- Sloane, Peter F. E. / Twardy, Martin: Basis und Perspektiven der Bildungsberatung im Handwerk. Köln 1986
- Sorensen, Aage B. / Weinert, Franz E. / Sherrod, Lonnie R. (ed): Human development and the life course. Holsdales, New Jersey, London 1986
- Stagner, Ross: Aging in industry. In: Handbook of the psychology of aging. Ed. by James E. Birren / K. Warner Schaie. New York 1985, p. 789-817
- Super, D. E.: A Life-span. Life-space Approach to Career Development. In: Journal of Vocational Behavior. 16. Jg. 1986, p. 282-298
- Thomae, Hans: Altersformen – Wege zu ihrer methodischen und begrifflichen Erfassung. In: Ursula Lehr / Hans Thomae (Hrsg.): Formen seelischen Alterns. Stuttgart 1987, S. 173-195

### *Kurzbiographie*

Hermann Röhrs, geb. 1915 in Hamburg; Studium an der Universität Hamburg; Habilitation 1951; 1953 Dozent für Sozial- und Heilpädagogik Universität Hamburg; 1957 Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik an der Wirtschaftshochschule (Universität) Mannheim; 1958 Lehrstuhl für Pädagogik an der Universität Heidelberg; 1965 Vorsitzender des Philosophisch- Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultätentages; 1966 Honorarprofessor der Universität Mannheim; 1968-83 Präsident der deutschsprachigen Sektion des „Weltbundes für Erneuerung der Erziehung“; 1983 Ehrenpräsident des Weltbundes; 1983 emeritiert; 1985 Ehrenmitglied der „Society for Comparative Education in Europe“.

