Ruhestand - mehr Zeit für Lebensqualität?

Die Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Zeiterfahrungen im Lebenslauf für die individuelle Gestaltung des Ruhestandes

Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
durch den Promotionsausschuss Dr. phil.
der Universität Bremen

vorgelegt von Regine Köller

Bremen, den 14. Februar 2006

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis **5**

Tabellenverzeichnis **7**

1 Einleitung **11**

2 Der Übergang in den Ruhestand als Teil des Lebenslaufs **15**

2.1 Die Lebenslaufperspektive 15

2.2 ‚Agency' im Lebenslauf 20

2.3 Der Übergang in den Ruhestand im Lebenslauf 26

2.4 Der Strukturwandel des Alters im Lebenslauf 35

2.5 Berufliche Sozialisation als lebenslanger Prozess?! 43

2.6 Erwerbsbiografie und Ruhestand als zusammenhängende Teile des Lebenslaufs 47

2.7 Zusammenfassung 56

3 Lebenszeit und Lebensqualität im Ruhestand **58**

3.1 Zeit als soziales Konstrukt 58

3.2 Zeitverwendung und Zeitperspektiven 61

3.2.1 Zeit und verschiedene Lebenssituationen 61

3.2.2 Zeitempfinden, Zeitbewusstsein und Zeitwahrnehmung 67

3.3 Zeitperspektiven und Zeitverwendung im Alter 71

3.3.1 Strukturierung des Alltags 74

3.3.2 Zeitgestaltung im Alltag 77

3.4 Lebensqualität im Alter 82

3.5 Zeit, Zukunft und subjektive Lebensqualität im Ruhestand 87

3.6 Zusammenfassung 88

4 Methodisches Vorgehen **91**

4.1 Qualitative Sozialforschung 91

4.2 Erhebungsmethoden 93

4.2.1 Der standardisierte Fragebogen und die Auswahl der InterviewpartnerInnen 93

4.2.2 Das problemzentrierte Interview 101

4.3 Datenverarbeitung und -auswertung 106

5 Erwerbsbiografie, Zeit und subjektive Lebensqualität im Ruhestand **113**

5.1 Übergang in den Ruhestand: „Es ging reibungslos vom Berufsleben ins Rentnerleben, kein Problem“ 113

5.2 Bedeutung von Zeitgewinn für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand: „Bei uns ist jeden Tag Sonntag“ 122

5.3 Erwerbsbiografie und Lebensqualität 131

5.3.1 Erwerbsverläufe zwischen Ausbildung und Rente 134

5.3.2 Die Bedeutung der Ausbildung in der Erwerbsbiografie 141

5.3.3 Subjektive Lebensqualität im Ruhestand 144

5.3.3.1 Erwerbsbezogene Belastungen 155

5.3.3.2 Kontakte zu den ehemaligen Kollegen und Kolleginnen 159

5.4 Handlungsspielraum und Strukturierungsleistungen 175

5.4.1 Bedeutung des subjektiven Handlungsspielraums 175

5.4.2 Arbeit und Leben – unterschiedliche Lebensbereiche erfordern unterschiedliche zeitliche Strukturierungsleistungen 178

5.4.3 Planen und Strukturieren im Ruhestand 185

5.5 Zukunftsperspektiven im Ruhestand 197

5.6 Zusammenfassung 206

6 Der lange Arm der Arbeit: der Einfluss der Erwerbsbiografie auf Zeit und Lebensqualität im Ruhestand **212**

6.1 Kontinuierlich oder diskontinuierlich? Groß oder klein? Der Verlauf der Erwerbsbiografie und die Größe des Handlungsspielraums 212

6.2 Der lange Arm der Ausbildung: Zur Bedeutung der Berufsausbildung 216

6.3 Der lange Arm der Arbeit: berufliche Sozialisation als lebenslanger Prozess 218

6.4 Der lange Arm der Arbeit und subjektive Lebensqualität im Ruhestand 224

6.5 Der lange Arm der Arbeit und ‚agency' 229

6.6 Der kurze Arm der Arbeit: Zur Bedeutung von Gesundheit und Familie im Ruhestand 233

7 Fazit und Ausblick 238

8 Literatur 247

9 Anhang 261

A Liste der Erhebnungsinstrumente 261

B Liste der Fallbezogenen Charakteristika 261

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1	Wahrnehmung von ‚agency' im Lebenslauf	24
Abb. 2.2	Phasenmodell zum Übergang in den Ruhestand von Atchley	32
Abb. 2.3	Altersspezifische Erwerbslosenquoten der Männer und Frauen in den alten und neuen Bundesländern, November 1998 (in %)	37
Abb. 2.4	Gewünschter Zeitpunkt für Beendigung des Erwerbslebens	39
Abb. 2.5	Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands am 31. 12. 2002	40
Abb. 3.1	Zeitaufwand für verschiedene Tätigkeiten an einem Werktag – Erwachsene 2001/02	62
Abb. 3.2	Wertschätzung der Zeit (in Prozent)	65
Abb. 3.3	Zeitaufwand für verschiedene Aktivitäten nach Geschlecht und Erwerbsarbeit Werktage	66
Abb. 3.4	Anzahl der Minuten, die zu Hause verbracht werden (europäischer Vergleich)	73
Abb. 3.5	Tagesprofil der Zeitverwendung der Bevölkerung ab 60 Jahren nach Aktivitätsbereichen Montag – Freitag	75
Abb. 3.6	Zeitverwendung der 55-64-jährigen Männer und Frauen nach Aktivitätsbereichen und Erwerbsstatus Montag – Freitag (Stunden: Minuten je Tag)	76
Abb. 4.1	Übersicht über das Forschungsdesign	91
Abb. 4.2	Aufbau und zentrale Themen des Fragebogens	96
Abb. 4.3	Lebenslaufgrafiken: kontinuierliche (oben) und diskontinuierliche (unten) Erwerbsbiografie	98
Abb. 4.4	Zusammenfassende Darstellung des Interviewleitfadens	104
Abb. 4.5	Aufbau des Kode- und Kategoriensystems	108
Abb. 4.6	Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung nach Kelle/Kluge (1999)	111
Abb. 5.1	Zeitgefühl im Ruhestand	123
Abb. 5.2	Erwerbsverläufe zwischen Ausbildung und dem Ruhestand	135
Abb. 5.3	Modell des ‚social convoy' nach Kahn/Antonucci (1981)	160

Abb. 5.4	Kontakttypen im Ruhestand	164
Abb. 5.5	Bereiche von Strukturierungsleistungen während des Erwerbslebens	178
Abb. 5.6	Übersicht über den Zusammenhang von Erwerbsleben und Zeitstrukturierung im Ruhestand	190
Abb. 6.1	Dimensionen subjektiver Lebensqualität im Ruhestand	225
Abb. 6.2	Positive und negative Veränderungen durch den Eintritt in den Ruhestand	228

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Verlauf der Erwerbsbiografie	53
Tab. 2.2	Größe des Handlungsspielraums	54
Tab. 3.1	Zeitverwendung von RentnerInnen und vollzeiterwerbstätigen Personen, Angaben in Stunden: Minuten (Montag – Sonntag) 2001/2002	62
Tab. 3.2	Zusammenhang von biografischen Typen und Zeitgestaltungstypen	81
Tab. 4.1	Einteilung der Befragten nach den Kategorien Handlungsspielraum (HSP) und Erwerbsverlauf	99
Tab. 4.2	Interviewbereite Befragte	99
Tab. 4.3	InterviewpartnerInnen nach Handlungsspielraum, Erwerbsbiografie und Geschlecht	101
Tab. 4.4	Merkmale der interviewten Personen	106
Tab. 5.1	Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie (001w)	134
Tab. 5.2	Beispiel für den karrierebedingten Verlauf (013m)	138
Tab. 5.3	Beispiel für einen Verlauf mit Unterbrechungen (004w)	139
Tab. 5.4	Beispiel für einen Verlauf mit berufsvariablen Wechseln (005w)	141
Tab. 5.5	Positive und negative Veränderungen durch den Eintritt in den Ruhestand	145
Tab. 5.6	Zusammenhang erwerbsbezogene Belastungen und Erwerbsverläufe	155
Tab. 5.7	Zusammenhang erwerbsbezogene Belastungen und berufliche Stellung	157
Tab. 5.8	Kreuztabelle Verlaufstypen und Kontakttypen	171
Tab. 5.9	Bewertung des Handlungsspielraums aus Sicht der Befragten	176
Tab. 5.10	Geschlecht und Größe des Handlungsspielraums während des Erwerbslebens	177
Tab. 5.11	Zusammenhang Handlungsspielraum, Geschlecht, Strukturierungsgruppe	179

Tab. 5.12	Berufliche Stellung und Größe des Handlungsspielraums	182
Tab. 5.13	Berufliche Stellung und Strukturierungsleistungen während des Erwerbslebens	182
Tab. 5.14	Zeitstrukturierung im Ruhestand	185
Tab. 5.15	Zusammenhang Strukturierungsformen im Erwerbsleben und Zeitstrukturierung im Ruhestand	187
Tab. 5.16	Berufliche Stellung und Zeitstrukturierung im Ruhestand	188
Tab. 5.17	Zusammenhang erwerbsbezogener Belastungen und Zeitstrukturierungsformen im Ruhestand	189
Tab. 5.18	Einstellungen zum Älterwerden und zum Lebensende	203
Tab. 7.1	Erwerbsverlaufstypen	240

Dank

Viele Personen haben den Prozess meiner Untersuchung begleitet und zu der Entstehung meiner Arbeit beigetragen.

Mein Dank geht vor allem an Prof. Dr. Walter R. Heinz für die konstante Begleitung und hilfreiche Betreuung meiner Arbeit und an Prof. Dr. Hilke Brockmann für die Unterstützung durch zahlreiche Anregungen und konstruktive Änderungsvorschläge.

Prof. Dr. Udo Kelle und Dr. Andreas Witzel – zwei Experten der qualitativen Forschung - danke ich für die Beratung in allen methodischen Fragen.

Die Graduate School of Social Sciences der Universität Bremen hat mir durch ihr Graduiertenprogramm und ein Stipendium der VW-Stiftung die Anfertigung dieser Arbeit in einer anregenden Lern- und Forschungsatmosphäre ermöglicht. Entscheidend war dabei die tatkräftige Unterstützung von Werner Dressel, Susanna Kowalik, Lisa Bäuml, Anne Schlüter, Hartmut Asendorf und Karin Müller. Auch möchte ich allen ‚fellows' der GSSS danken, vor allem den TeilnehmerInnen des Doctoral Colloquiums C (the Life Course and Social Change) für anregende Diskussionen.

Mein besonderer Dank geht an die Rentner und Rentnerinnen, die mir Einblicke in ihr Leben gewährten und damit die empirische Grundlage dieser Arbeit bilden. Auch möchte ich den beiden Einzelhandelsunternehmen, die mir den Kontakt zu den Befragten erst ermöglichten, danken.

Ania Plomien, Bettina Kohlrausch, Sebastian Huster, Elisabeth Reichart, Barbara Rinken, Susanne Strauss, Simone Grimmeisen und Thomas Richter danke ich nicht nur für die unermüdliche kollegiale Unterstützung und Ermutigung, sondern insbesondere für ihre Freundschaft.
Bei Alexander Röhler möchte ich mich für die Hilfestellungen bei der Analyse von qualitativen Interviews und die Tipps zum Schreiben einer Dissertation bedanken.

Alina Pöge danke ich für zahlreiche aufmunternde Gespräche und das Teilen vieler Erfahrungen und Erlebnisse.

Darüber hinaus möchte ich ganz besonders meinen Eltern Antje und Wilhelm Köller für die tatkräftige Hilfe beim Editieren und Korrigieren meiner Arbeit, für die stetige emotionale Unterstützung, aber insbesondere für ihren Glauben an mich und meine

Arbeit danken. Meiner Schwester Charlotte Köller danke ich für konstruktive Ideen, geduldiges Zuhören und das Lesen vieler Entwürfe. Meinem Bruder Felix Köller und seiner Familie danke ich für ihr Interesse und vor allem für entspannende Ablenkung.

Schließlich wäre diese Arbeit nicht ohne die umfassende, liebevolle und geduldige Unterstützung durch Frank Steffens, der mir stets zur Seite stand, denkbar. Ihm möchte ich daher von ganzem Herzen danken.

Regine Köller

1 Einleitung

„Ein englisches Sprichwort sagt: ‚Time is money - Zeit ist Geld!' Danach müssten die meisten Rentner [und Rentnerinnen] schatzreich sein - oder?“[1]. Ein Phänomen unserer Gesellschaft ist Zeitnot und Lebensqualität wird nicht mehr nur an Güterwohlstand, sondern auch an Zeitwohlstand gemessen. Rentner und Rentnerinnen haben mindestens 1540 freie Stunden pro Jahr (200 Arbeitstage à 7,7 Stunden) mehr zu ihrer freien Verfügung als sie während ihrer Erwerbstätigkeit hatten. Das würde bedeuten, dass Rentner und Rentnerinnen mehr Lebensqualität haben als sie im Erwerbsleben gehabt haben. Im Gegensatz zu diesen Überlegungen stehen die Aussagen vieler Rentner und Rentnerinnen, keine Zeit zu haben und ihr subjektives Empfinden, dass die Zeit immer schneller vergeht. Haben sie demnach im Ruhestand nicht mehr Lebensqualität oder sogar weniger als während des Erwerbslebens?

Auch wenn nicht eindeutig ist, ob Rentner und Rentnerinnen reich an Zeit sind, sind sie mit Sicherheit reich an Erfahrung – Lebenserfahrung. „’Aus Erfahrung wird man klug’ heißt in diesem Sinn, dass man durch die Interpretation der lebensgeschichtlichen Vergangenheit seine Erwartungen an die weitere Biografie ‚realistisch’ einzuschätzen lernt“ (Wolf 1988: 209). Genau die Bedeutung dieser Erfahrungen für die Gestaltung des Ruhestandes ist Gegenstand meiner Studie. Ich vermute, dass es einen Zusammenhang zwischen dem vorherigen Erwerbsleben und den dort erlebten Erfahrungen und der Gestaltung des Ruhestandes gibt. Dies entspricht der Annahme der Lebenslaufperspektive, in der der neue Abschnitt nicht isoliert dasteht, sondern mit den bisherigen Lebensphasen in Zusammenhang gebracht werden muss.

Um die oben gestellte Frage zur Zeit von Ruheständlern zu beantworten, muss nicht nur genauer auf die Strukturierung der Lebenszeit in der Nacherwerbsphase geblickt werden, sondern auch auf die Zeitstrukturierung während des gesamten Lebenslaufs, d.h. auf die biografische Zeitstrukturierung. Die Erwerbstätigkeit ist ein starker Strukturgeber, und um Erwerbsphase und Ruhestandsphase miteinander vergleichen zu können, stehen die Zeiterfahrungen des Erwerbslebens in meiner Untersuchung im Zentrum.

Durch den Eintritt in den Ruhestand verändern sich die durch die jahrelange Erwerbstätigkeit geprägten Zeitstrukturen. Stand vormals knappe Alltagszeit langer Lebenszeit gegenüber, so verschiebt sich nun dieses Verhältnis. Mehr Alltagszeit steht bei gleichzeitig immer kürzer werdender Lebenszeit zur Verfügung. „Der ältere

[1] Willy Meurer (*1934), deutsch-kanadischer Kaufmann, Aphoristiker und Publizist, M.H.R. (Member of the Human Race), Toronto

Mensch wird – in der Regel zum ersten Mal in seinem Leben – dazu gezwungen, seinen Alltag ohne die Vorgaben der Erwerbsarbeit zu strukturieren. Dies kann einerseits krisenauslösende Potentiale in sich bergen, andererseits bei positiver Bewältigung mit einer hohen Zufriedenheit im Sinne einer Eigenstrukturierungsleistung einhergehen“ (Küster 1998: 62 f).

Eng verbunden mit der Frage, ob und wie eigene Zeitstrukturierungen des Alltags und des Ruhestandes zu Zufriedenheit und Lebensqualität beitragen, ist die Frage, wie die Zukunftsperspektiven der Rentner und Rentnerinnen aussehen. Durch die Verlängerung der Ruhestandsphase entwickelt sich der Ruhestand immer mehr von einer bloßen „Restzeit“ zu einer eigenständigen Lebensphase, die stark durch eigenes Handeln gestaltet werden muss. Dieses Handeln wird unter anderem dadurch beeinflusst, wie die Zukunft gesehen wird.

In meiner Arbeit wird daher der Zusammenhang zwischen dem vorherigen Berufsleben und der Lebensqualität im Ruhestand, der Gestaltung des Ruhestandes – in Bezug auf Aktivitäten und Zeitgestaltung - und den Zukunftsperspektiven von heutigen Rentnerinnen und Rentnern untersucht.

Die wichtigsten theoretischen Annahmen, die den Hintergrund dieser Untersuchung bilden, sind der bereits kurz erwähnte Lebenslaufansatz, der auch das theoretische Konzept ‚agency’ enthält und die berufliche Sozialisationsforschung. ‚Agency’ beschreibt die Kompetenz von Individuen, innerhalb vorgegebener Strukturen ihre eigene Biografie zu gestalten, aber auch dadurch gleichzeitig Strukturen verändern zu können. Struktur ist demnach Bedingung und Ergebnis von Handlungen.

Ich vermute, dass das Individuum die Erfahrungen aus dem Erwerbsleben als Ressource zur Gestaltung des Ruhestands nutzt. Die berufliche Sozialisationstheorie beschreibt die Aneignung von arbeitsbezogenen Strukturen, Werteorientierungen und Kompetenzen und gibt der Untersuchung somit den relevanten theoretischen Rahmen.

Weiterhin spielen theoretische Ansätze aus der Zeitsoziologie und der Erforschung der Lebensqualität im Alter eine wichtige Rolle. Allerdings bedürfen diese für die Frage nach der Verbindung zwischen subjektiver Lebensqualität und Zeit im Ruhestand aufgrund von Definitions- und Theoriedefiziten in der bisher vorhandenen Literatur und Forschung noch einer Weiterentwicklung.

Subjektive Lebensqualität im Alter ist gesellschaftlich aufgrund des demografischen Wandels von großer Wichtigkeit und individuell von großer Bedeutung. Objektive Lebensbedingungen sind nicht das alleinige Kriterium für Lebensqualität. Menschen mit objektiv ungünstigen Lebensbedingungen sind nicht zwangsläufig mit ihrer Lebensqualität unzufrieden. Umgekehrt haben Personen mit guten Lebensbedingungen nicht immer eine hohe Lebensqualität. Entscheidend ist das subjektive Erleben.

Die Lebensqualität im Alter hängt von vielen Faktoren ab. Die wohl wichtigsten sind Gesundheit, soziale Kontakte, Wohnsituation und Partizipationsmöglichkeiten (die wiederum von Finanzen und Mobilität abhängen) (Tesch-Römer/Wurm 2005; Noll/Schöb 2002). Welche Rolle die persönliche Zeit - die Zeit für persönliche Tätigkeiten zur aktiven oder passiven Regeneration - dabei spielt, ist bisher nicht untersucht worden. Die vorliegende Arbeit versucht, einen Beitrag zu leisten, diese Forschungslücke zu füllen.

Auch der Zusammenhang zwischen Erwerbsbiografie und subjektiver Lebensqualität wurde bisher hauptsächlich in Bezug auf das Einkommen und die Anzahl der Erwerbsjahre als Konditionen für das Renteneinkommen untersucht, so dass auch hier Forschungsbedarf besteht. Ziel meiner Arbeit ist es daher, nicht nur ein differenziertes Bild über den Zusammenhang von Zeit, Erwerbsbiografie und Lebensqualität im Ruhestand zu geben, sondern auch zur Bereicherung und Erweiterung der zentralen theoretischen Konzepte ‚agency' und ‚berufliche Sozialisation' und zur Schließung der Definitions- und Theoriedefizite von Lebensqualität im Alter beizutragen.

Um diese Ziele zu verfolgen, habe ich problemzentrierte Interviews mit Rentnern und Rentnerinnen geführt und diese mithilfe der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) ausgewertet und interpretiert. Die Grounded Theory bietet sich hier besonders an, da sie ein theoriegenerierendes Verfahren ist. Am Anfang steht dabei nicht eine Theorie, die anschließend geprüft werden soll, sondern eine breit angelegte Fragestellung in einem gesellschaftlichen Untersuchungsfeld. Die Präzisierung der relevanten Fragen erfolgt in einem Prozess der schrittweisen Klärung und Auseinandersetzung mit der untersuchten sozialen Realität. „Auch wenn die Entwicklung von Kategorien und Konzepten nicht vor der Datenerhebung erfolgt, sondern auf Basis des erhobenen Materials, benötigt der Forscher oder die Forscherin Vorwissen. Weder empirische Verallgemeinerungen noch theoretische Aussagen ‚emergieren' einfach aus dem Datenmaterial" (Kelle/Kluge 1999: 25).

Entsprechend ist meine Arbeit aufgebaut: Zur Darlegung meines theoretischen Vorwissens und um es im Auswertungsprozess kritisch und kontrolliert zu nutzen, beginnt die Arbeit mit der Formulierung des Theorierahmens und einer Diskussion des Forschungsstandes. Aus der Bearbeitung und Auseinandersetzung mit der vorhandenen Literatur wird das Forschungsthema durch fünf konkrete Forschungsfragen präzisiert. Nach der Analyse der Daten und der Darstellung der Ergebnisse wird wieder auf den aufgearbeiteten Forschungsstand zurückgegriffen, die Ergebnisse werden im Spiegel dessen betrachtet und zusätzliche Literatur hinzugezogen.

Die vorliegende Arbeit beginnt mit der Darstellung des theoretischen Rahmens. Dieser umfasst zunächst den Übergang in den Ruhestand als Teil des Lebenslaufs

(Kapitel 2). Dies beinhaltet die Erläuterung des übergreifenden theoretischen Konzepts – der Lebenslaufsperspektive – und der ebenfalls relevanten theoretischen Ansätze – ‚agency' und berufliche Sozialisation. Dabei stehen die Institutionalisierung des Übergangs in den Ruhestand als Teil des Lebenslaufs und die Entstehung der Lebensphase Alter im Zentrum. Damit verbunden ist eine Darstellung des strukturellen Wandels des Alters, die gleichzeitig einen Überblick über die gegenwärtige Lebenslage älterer Menschen in Deutschland verschafft.

Das darauf folgende Kapitel 3 beschäftigt sich mit den beiden anderen thematischen Bereichen dieser Arbeit – Zeit und Lebensqualität. Zunächst wird ein Überblick über den Forschungsstand der Zeitsoziologie gegeben, um dann konkreter auf die Unterschiede in der Zeitverwendung und den Zeitperspektiven während des Erwerbslebens und im Ruhestand einzugehen. Im zweiten Teil des Kapitels erfolgt eine Übersicht über die Forschung zur Lebensqualität im Alter, um im Anschluss Zeit und subjektive Lebensqualität im Alter aufeinander zu beziehen. Am Ende befindet sich eine kurze Zusammenfassung der fünf forschungsleitenden Fragen, deren methodische Analyse im darauf folgenden Kapitel 4 beschrieben wird. Hier werden die Grundzüge der qualitativen Sozialforschung und die Relevanz ihrer Anwendung für meine Untersuchung vorgestellt. Die Erhebungsmethoden, das Sample und die Erklärung der Auswertungsschritte sind anschließend dargestellt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden in Kapitel 5 präsentiert. Auf die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Analyse und der Interpretation wird besonderer Wert gelegt, was durch das Verwenden von Originalzitaten aus den Interviews gewährleistet werden soll. Kapitel 6 betrachtet die Ergebnisse im Spiegel des Forschungsstandes und beinhaltet die Erweiterung der zentralen theoretischen Konzepte. Die Arbeit wird im 7. Kapitel mit einem Fazit und Ausblick abgeschlossen.

Mein Anliegen ist, mit dieser Studie ein tieferes theoretisches Verständnis des Zusammenhangs zwischen der Erwerbsbiografie, den Zeiterfahrungen und der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand zu erhalten, was die bisherige Forschung bereichert.

2 Der Übergang in den Ruhestand als Teil des Lebenslaufs

Alter wird zum gesellschaftlichen Strukturmerkmal und ist zunehmend nicht mehr nur biologisch, sondern auch sozial bestimmt. Die Begrifflichkeit des Lebenslaufes, definiert als die chronologische Abfolge von Lebensphasen, führt die Dimension des Alterns in die soziologische Betrachtung der Sozialstruktur ein. Dies verdeutlicht sich vor allem an der Tatsache, dass die Einteilung in Lebensphasen mit gesellschaftlicher Aufgabenverteilung verbunden ist. Aus der Perspektive des Individuums ist jede Aufgabenzuweisung auch eine Rollenzuweisung, die das Leben strukturiert. „Dieser Rollenzuweisungprozess wirkt für das einzelne Individuum wie eine Uhr. Der Lebenslauf wird in soziale Zeiteinheiten eingeteilt“ (Hoerning 1991: 30).
Die Lebenslaufforschung ist in meiner Arbeit sowohl der zentrale theoretische Hintergrund als auch das zentrale methodische Instrument, um den Zusammenhang von erwerbsbiografischen Zeitstrukturen und subjektiver Lebensqualität im Ruhestand mit empirischem Material zu erhellen. Daher wird zunächst die Lebenslaufperspektive, die Idee der Lebenslaufforschung, beschrieben und anschließend die relevanten Konzepte der Lebenslaufforschung, die den Lebenslauf überhaupt erst beschreibbar machen, kurz vorgestellt. Danach erfolgt die Darstellung und Erklärung des wichtigsten theoretischen Konzepts innerhalb der Lebenslaufforschung für meine Untersuchung – das Konzept ‚agency’. Es schließt sich ein Überblick über die Forschung zum Übergang in den Ruhestand als Teil des Lebenslaufs an. Dieser weist zusammen mit der Beschreibung der Entstehung der Lebensphase Alter und dem strukturellen Wandel des Alters nicht nur auf die Relevanz der Untersuchung, sondern beschreibt auch die gegenwärtige Lebenslage heutiger Rentner und Rentnerinnen (und somit die Zielgruppe). Die Bedeutung einzelner Lebensabschnitte lässt sich nur aus einem längeren zeitlichen Kontext erschließen. Daher wird, um die Auswirkungen des Erwerbslebens auf die Nacherwerbsphase verstehen zu können, als zweites zentrales theoretisches Konzept die berufliche Sozialisationstheorie vorgestellt.

2.1 Die Lebenslaufperspektive

Die einzelnen Lebensphasen eines Individuums stehen nicht für sich, sondern sind im Lebenslauf durch Übergänge, und somit durch Kontinuitäten und Diskontinuitäten miteinander verbunden. „Beachtet man die Tatsache, dass die Gesellschaft einzelnen Lebensabschnitten spezifische Rollen und einen spezifischen sozialen Status zuordnet sowie Beginn und Ende eines Lebensabschnittes mit definiert, so ergibt sich folgendes Verständnis von Lebenslauf: Die Person durchschreitet eine Folge von sozial definierten Lebensperioden, innerhalb dieser Lebensperioden eröffnen

sich ihr Möglichkeiten der Lebensgestaltung, wobei sie einzelne Möglichkeiten nutzt und andere ungenutzt lässt oder lassen muss. Welche Möglichkeiten sie nutzt und welche nicht, ist unter anderem von ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Motiven, Zielen, Überzeugungen und Werten abhängig, die ihrerseits von sozialen Faktoren (z.B. Schicht) beeinflusst sind“ (Kruse 1992: 343).

Mithilfe der Begrifflichkeiten des Lebenslaufs können in der subjektiven Chronologie auftretende Brüche betrachtet und untersucht werden. Die besondere Leistung einer Soziologie des Lebenslaufs kann daran gemessen werden, wieweit es ihr gelingt, längerfristige Entwicklungen über kurzfristige Veränderungen hinweg und kurzfristige Veränderungen als Teil längerfristiger Entwicklungen zu sehen (Kohli 1978).

Es kann hier kein ausführlicher Bericht über die Geschichte der Lebenslaufforschung gegeben werden (vgl. dazu Marshall/Mueller 2003), sondern nur ein kurzer Überblick über die ‚Wurzeln’ um den Charakter der Lebenslaufperspektive zu verdeutlichen.

Nach Marshall/Mueller (2003) sind Studien zur sozialen Mobilität und somit Modelle zum Erwerb von sozialem Status mit der Lebenslaufperspektive intellektuell verwandt, da sie deren Entwicklung maßgeblich beeinflusst haben (vgl. Elder 1992). Weiterhin haben Schichtungsmodelle (Duncan/Featherman/Duncan 1972) trotz des Vernachlässigens des Genderaspekts und des historischen Kontexts zum Verstehen der Bedeutung von Stratifizierung und Ungleichheit im Lebenslauf beigetragen. Dies wird heute in der Lebenslaufforschung unter dem Prinzip der Heterogenität diskutiert (z.B. O’Rand 1995, 2001).

Eine andere Entwicklung, die mit der Lebenslaufperspektive verwandt ist, ist die der Sozialisationstheorie. In der Zeit, als die (amerikanischen) „Baby-Boomer“ Kinder waren (Jahrgänge 1945-1965), stieg das Interesse an dieser Altersgruppe, aber auch am Prozess des Alterns allgemein (vgl. Maddox/Wiley 1976). In Publikationen und Konferenzpräsentationen über Sozialisation im Lebenslauf und im Erwachsenenalter (Brim 1966; Becker 1964) wurde Sozialisation zunehmend als ein lebenslanges Konzept verstanden (Clausen 1968). Diese Vorstellung ebnete einem zentralen Prinzip der Lebenslaufperspektive, dem Prinzip eines lebenslangen Alterungsprozesses, den Weg (Riley 1979; Elder 1998; Elder/Kirkpatrick Johnson 2003).

Auf die Bedeutung von Altern und der Altersstruktur im Lebenslauf machte vor allem M. White Riley (1979) aufmerksam. Sie charakterisiert den Lebenslauf durch vier zentrale Prämissen. Dazu gehören das oben beschriebene Prinzip des Alterns als lebenslanger Prozess, der mit der Geburt beginnt und mit dem Tod endet, die Auffassung, dass Altern aus drei verschiedenen Prozessen besteht – einem biologischen, einem psychologischen und einem soziologischen – die interaktiv miteinander verbunden sind. Die dritte Prämisse ist, dass der Lebensverlauf eines Indivi-

duums (oder Individuen, die zum selben Zeitpunkt geboren sind) von sozialem Wandel und Veränderungen der Umgebung beeinflusst ist, gleichzeitig können aber auch neue Muster des Alterns sozialen Wandel hervorrufen (vierte Prämisse). Diese Prämissen betonen, dass Lebensläufe von sozialen, politischen und wirtschaftlichen Kontexten beeinflusst werden und zeigen gleichzeitig, dass Erfahrungen für unterschiedliche Geburtskohorten verschieden sind und nicht ohne weiteres auf andere Kohorten übertragen werden können.

Die wohl bekannteste und systematischste Formulierung von Prinzipien und Konzepten der Lebenslaufperspektive hat Elder (1994, Elder/Johnson 2003) vorgelegt. Diese fünf Prinzipien sind:

1. Entwicklung und Altern sind lebenslange Prozesse.
2. Zeit und Ort: Der Lebenslauf von Individuen ist eingebettet in und wird beeinflusst von historischen Zeiten und Orten, die die Individuen während ihres Lebens erfahren.
3. Timing: Das Erscheinen und der Einfluss von Übergängen von einer Lebensphase in eine andere und Ereignissen im Lebenslauf variieren gemäß ihrer zeitlichen Abfolge (timing) im Lebenslauf.
4. ‚Linked Lives': Lebensläufe werden nicht unabhängig voneinander gelebt, sondern sind miteinander verknüpft.
5. ‚Agency': Individuen gestalten ihren Lebenslauf, indem sie innerhalb von Chancen und Risiken handeln und entscheiden.

Die ‚Wurzeln' der Lebenslaufperspektive liegen im nordamerikanischen Raum, aber auch in Europa und insbesondere Deutschland gibt es Quellen für die Lebenslaufforschung. Diese liegen hauptsächlich in der Erforschung der Bedeutung des Wohlfahrtstaates und von Institutionen (vgl. Mayer/Schoepflin 1989) auf der makrosozialen Ebene. Aber auch die Entwicklung von Methoden in der Lebenslaufforschung, insbesondere die Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden wie auch die Weiterentwicklung theoretischer Konzepte sind in Deutschland vor allem durch die Arbeit des Bremer Sonderforschungsbereichs „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf" verankert.

Konzepte der Lebenslaufforschung

Elder (1985) hat für die Lebenslaufperspektive nicht nur Prinzipien formuliert, sondern ebenfalls konzeptionelle Grundlagen entwickelt: „the concepts of trajectory and transition … are central themes in contemporary studies of life course dynamics … They both represent the long and the short view on analytic scope" (Elder 1985: 31).

Mit *‚trajectory'* meint Elder (1985) eine Folge von miteinander verbundenen Stadien innerhalb einer konzeptionell definierten Bandbreite von Verhalten(sweisen) und Erfahrungen. Es beschreibt einen langen Zeitraum und bezieht sich auf „a pathway defined by the aging process or by movement across the age structure … a trajectory does not prejudge the direction, degree, or rate its change" (Elder 1985: 31).
‚Trajectories' bestehen aus Ereignissen und Übergängen, die dem ‚trajectory' eine distinkte Form und Bedeutung geben. Heinz (2003) stellt jedoch in Frage, ob ‚trajectory' als eine Metapher für den Lebenslauf und insbesondere für den Erwerbsverlauf (‚work trajectory') passend ist. Da der Ursprung des Konzepts ‚trajectory' sich auf die Flugbahn von Raketen bezieht, was kontinuierliche Verläufe und geordnete Wege und Pfade (‚pathways') impliziert (Sackmann/Wingens 2001). Weniger geordnete ‚pathways' und/oder Verläufe des Erwerbslebens, wie zum Beispiel die von vielen Frauen, werden dabei nicht erfasst. Daher sind nach Heinz (2003) die Konzepte ‚transition' und ‚sequence' besser geeignet, um den von mehreren Faktoren beeinflussten und daher weniger vorhersehbaren Erwerbsverlauf zu beschreiben. In diesen Konzepten ist nicht die latente Bedeutung von Kontinuität vorhanden. Dies gilt in erster Linie für Verläufe, die gerade beginnen, wie die Erwerbsverläufe von Personen, die am Übergang von der Schule in den Beruf stehen (Heinz 1999, 2003) und es nicht voraussehbar ist, wie diese sich gestalten. Bei den Verläufen von Individuen, die ihr Erwerbsleben bereits beendet haben (wie die in dieser Arbeit befragten Rentner und Rentnerinnen) kann daher eher von ‚trajectory' gesprochen werden, da sich dieser Verlauf in der Regel (es sei denn, im Ruhestand wird wieder oder noch einer Erwerbstätigkeit nachgegangen) nicht mehr verändert. Allerdings wäre es hier auch möglich von einer Erwerbsbiografie zu sprechen, wobei zwischen Lebenslauf und Biografie unterschieden werden muss. Während der Begriff Lebenslauf den von außen in Fakten oder Sequenzen nachvollziehbaren Verlauf des Lebens bezeichnet, zeigt die Biografie die subjektive Verarbeitung von Lebensereignissen auf[2].
Übergänge[3] sind nach Elder (1985: 31) „changes in state that are more or less abrupt" und diese sind immer in ‚trajectories' eingebettet. „Konzeptionell erscheint es sinnvoll, den Begriff ‚Übergang' in der Lebenslaufforschung für einen individuellen Prozess des Zustandswechsels zu verwenden" (Sackmann/Wingens 2001: 23).
Bei Übergängen (z.B. im Bildungssystem) handelt es sich nach Kutscha (1991) um in gesellschaftliche Übergangsstrukturen eingebettete Statuswechsel, „die – unterschiedlich umfangreich – sozial normiert und mit einem individuell zu bewältigenden Wechsel von Identitätssegmenten verbunden sind" (Kutsch 1991: 117). Übergangs-

[2] Vgl. auch Schäuble (1995) wonach Biografie subjektiver Entwurf, Realisierung und/oder erlebte Gestaltung, aber auch Rekonstruktion der Lebensgeschichte ist.
[3] Transition (engl.) und Übergang (dt.) werden synonym verwendet

forschung verbindet in ihrer Analyseperspektive die soziale Regulierung von Übergängen mit der subjektiven Bewältigung dieser Übergänge in eine biografische Perspektive.

Übergang und *Ereignis* haben gemeinsam, dass sie beide einen Zustandswechsel beinhalten: „Events and transitions lead to the concept of duration, the waiting times or spells between a change in state“ (Elder 1985: 32).

Der Unterschied zwischen den beiden Konzepten ist, dass ein Übergang im Gegensatz zu einem Ereignis prozesshaft verläuft und somit Zeit in Anspruch nimmt. Ereignisse dagegen sind ein Wechsel zwischen zwei Zuständen zu einem bestimmten Zeitpunkt (Sackmann/Wingens 2001).

Nach Thornberry (1997) gibt es in jeder Gesellschaft normativ definierte “richtige“ Zeiten für Individuen um bestimmte ‚trajectories' und ‚transitions' zu vollziehen. ‚Trajectories' und ‚transitions' sind also *age-graded*. Übergänge, die zur richtigen Zeit geschehen, werden als ‚age appropriate' bezeichnet, ‚transitions', die zu früh oder zu spät gemacht werden als 'off age'.

‚Timing' bezieht sich demnach auf das Alter, also den Zeitpunkt und die Dauer bestimmter Übergänge. „Timing refers to the duration of time spent in each role and the spacing or amount of time between two or more role transitions” (Moen/ Dempster-McClain/ Williams1992: 259). Auf das ‚timing' des Übergangs vom Beruf in die Rente wird im späteren Teil dieser Arbeit ausführlicher eingegangen (siehe Kapitel 5.1).

„Unter Statuspassagen werden sozial organisierte und für Individuen verbindliche Mobilitätsprozesse verstanden, in denen der zeitliche Ablauf und die Abfolge von Übergängen von einem Sozialstatus in den anderen geregelt ist“ (Sfb 186 1990: 6).

Das Konzept *Statuspassage* ist mit dem des Übergangs verwandt (Sackmann/ Wingens 2001). Dieser erstmalig von Glaser und Strauss (1971) geprägte Begriff wurde für die Lebenslaufforschung von Heinz (1996) präzisiert und definiert. Nach Heinz verbinden Statuspassagen Institutionen und Personen, indem sie die Zeitorganisation und die Eingangs- und Ausgangsmarkierungen für den Übergang zwischen dem sozialen Status und der Gesamtkonfiguration festlegen. „On the micro level status passages are constructed by biographical actors who commit themselves to spend certain amounts of time in order to acquire credits and skills for performing biographical actions in a proper sequence. On the macro level status passages refer to institutional resources and guidelines for life course transitions” (Heinz: 1996: 58f).

Aus der institutionellen Perspektive können Statuspassagen als Mittel zur Strukturierung von Übergängen gesehen werden. Aus der Perspektive der Akteure sind sie soziale Rahmen oder Optionen in denen sich Entscheidungsmöglichkeiten bergen.

Da es in der vorliegenden Arbeit um den Übergang in den Ruhestand geht, sind die Konzepte Übergang und Statuspassage von besonderer Bedeutung. Nach Schulz-Nieswandt (2000) ist Verrentung als Passage im Lebenslauf eine „spezielle Statuspassage, weil die identitätsstiftenden Rollensettings, die dem lebenszyklischen Wandel unterliegen, über das implizite Positionsgefüge eben auch Prozesse der gesellschaftlichen Wertschätzung transportieren“ (Schulz-Nieswandt 2000: 19). Diese Statuspassage birgt auf der einen Seite das Risiko, dass die Identität der Personen bei einem misslingenden Rollenwechsel vom Erwerbstätigen zum Ruheständler beschädigt wird und Sinn-, Integrations- und Statusverlust dominieren. Auf der andern Seite enthält die Statuspassage aber auch die Möglichkeit, sich neue Handlungsräume und Optionen jenseits der ’Zwänge’ der Erwerbsarbeit zu erschließen. Da ich den Erwerbsverlauf seit Beginn der Ausbildung betrachte und untersuche, ist auch das Konzept ‚trajectory’ von Bedeutung in das der Übergang in den Ruhestand und die Statuspassage (der Verrentung) eingebettet sind.

Die Analyse von Lebensläufen besteht allerdings nicht nur aus Konzepten wie diesen, sondern sie ist dynamisch und bezieht sich immer auf Individuen. Individuen altern und handeln („age“ and „act“). Sie beeinflussen den Lebenslauf und (vor allem) ihre Biografie („aging individuals as social actors“) (Hagestad/Dannefer 2001: 7). Dies wird in der Lebenslaufforschung mit dem Konzept ‚agency’[4] erfasst, dessen Darstellung im nächsten Abschnitt erfolgt, da es für die vorliegende Arbeit zentrale Bedeutung hat.

2.2 ‚Agency’ im Lebenslauf

Individuen altern nicht nur, sondern sie agieren bzw. handeln (*act*) auch im ihrem Lebenslauf. „The course of our lives is shaped by many forces and events, not the least of which by ourselves” (Gecas 2003: 369). Das Individuum gestaltet den Lebenslauf mit, allerdings unter Berücksichtigung von Einschränkungen und Optionen. „Übergänge im Lebenslauf fordern und ermöglichen biografische Entscheidungen, die von Akteuren unter Berücksichtigung von sozialen Normen und institutionellen Möglichkeiten … getroffen werden“ (Heinz 2000: 170).

Der Fokus der Lebenslaufforschung liegt genau auf dem Zusammenspiel von Institutionen und individuellen Handlungen (Heinz/Krüger 2001). Es stellt sich in der Lebenslaufforschung demnach die Frage, wie Strukturen und Institutionen Handlungen beeinflussen und ob Handlungen Strukturen beeinflussen. „From a life-course per-

[4] Für den englischen Begriff ‚agency’ gibt es in der deutschen Lebenslaufforschung keine Übersetzung und wird daher hier und im weitern Verkauf der Arbeit im Original verwendet

spective, individual actors and institutions need each other in order to adapt to the restructuring or transformation of society" (Heinz/Krüger 2001: 40).

Die Definition von Akteur ist dabei an derjenigen von Giddens (1988) angelegt. Giddens geht beim Handelnden oder Akteur (beide Begriffe werden von Giddens synonym genutzt) davon aus, dass sie die Fähigkeit besitzen „zu verstehen, was sie tun, während sie es tun" (Giddens 1988: 36). Weiterhin betont Giddens, dass die Akteure im Verlauf der Sozialisation die Fähigkeit zur Reflexivität und Selbstreflexivität erwerben. Er weist ebenfalls daraufhin, dass Akteure die Fähigkeit zur Routinisierung des Alltags haben. Ohne die Fähigkeit der Routinisierung von Handlungen können Individuen in komplexen Gesellschaften nicht überleben. Die Routinisierung entsteht durch den Wiederholungscharakter der Handlungen. Für Giddens' Akteurs- und Handlungsverständnis ist der Begriff des ‚praktischen Bewusstseins' zentral. Hier betont er die Bedeutung des Wissens und der Kompetenz der Akteure, wobei er allerdings daraufhin weist, dass dieses Bewusstsein auch immer begrenzt ist, da Menschen die Folgen ihres Handelns nicht immer abschätzen (können). Folglich ist Handeln nicht zwangsläufig mit Intention verbunden, sondern beschreibt das Vermögen Dinge zu tun. Ein Handelnder könnte in jeder Verhaltenssequenz anders handeln. „Handeln betrifft Ereignisse, bei denen ein Individuum Akteur in dem Sinne ist, dass es in jeder Phase einer gegebenen Verhaltenssequenz anders hätte handeln können" (Giddens 1988: 60). Was auch geschehen ist, wäre ohne das Eingreifen des Individuums nicht geschehen. Das Pendant zum Handlungsbegriff ist bei Giddens der Begriff Struktur. Unter Struktur versteht Giddens die Regeln und Ressourcen, die in Produktion und Reproduktion sozialer Systeme eingehen. Strukturen sind institutionelle, dauerhafte Gegebenheiten, mit denen die Individuen konfrontiert werden, in denen sie sich bewegen und mit denen sie leben und sich auseinandersetzen müssen. Nach Giddens (1988) beschränken Strukturen das Handeln nicht nur, sondern sie ermöglichen es auch. Umgekehrt beeinflusst Handeln auch Strukturen. Struktur ist demnach gleichzeitig Bedingung und Ergebnis von Handlungen. Dies wird als Dualität von Struktur und Handlung bezeichnet und hält die gegenseitige Beeinflussung von Struktur und Handlung fest.

Das Konzept tendiert aber dazu, die Gestaltbarkeit von Strukturen zu überschätzen und einen zu direkten Einfluss der Handelnden auf Strukturen anzudeuten.

Heinz (2000) bezweifelt, obwohl er von einer (hohen) Bedeutung des individuellen Handelns für die Gestaltung des Lebenslaufs ausgeht, dass der individuelle Lebenslauf zu einer „selbstorganisierten Biografie" wird. „Denn das Individuum `als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf wie Beck (1986: 217) … formuliert, muss zuerst lernen wie es und wofür es am besten plant, und zweitens über Planungsressourcen verfügen …es muss seine Planungen durchdenken … und vor

allem testen können. Und hierfür sind die Chancen in der modernen Gesellschaft noch immer ungleich verteilt“ (Heinz 2000: 166). Doch sowohl die individuelle Biografie als auch die Sozialstruktur des Lebenslaufs kann gestaltet werden, wobei sich die Frage der Pfadabhängigkeit (‚path-dependency’) stellt. Wie wirken Geschlecht, soziale Herkunft, Familienstatus und Bildung auf den Verlauf des Lebenslaufs? Und wie beeinflussen Erfahrungen und getroffene Entscheidungen den Lebenslauf in späteren Jahren? „With an eye to the full life course, analysis is sensitive to the consequences of early transitions for later experiences and events. Indeed, we now see that the implications of early adult choices extend even into later years of retirement and old age” (Elder 1994: 5). Abhängig von den zur Verfügung stehenden Ressourcen steht eine (begrenzte) Anzahl von möglichen Wegen zur Verfügung. Zu den biografischen Ressourcen zählt Heinz z.B. soziale Herkunft, Schulabschluss, Berufsausbildung, die für die individuelle Entscheidungsfindung unterschiedlich einsetzbar sind.

Eine Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt ist, wie Akteure die biografischen Ressourcen, die ihnen bei Entscheidungen zur Verfügung stehen und die ihnen Chancen ermöglichen, erwerben. Dies ist eine zentrale Frage der biografischen Sozialisationstheorie (Hoerning 1989). Um den individuellen wie auch den sozialen Bedeutungsgehalt von Selbstsozialisation im Lebenslauf transparent zu machen, führt Heinz (2000) den Begriff des biografischen Akteurs ein. „Dieses Konzept verbindet die Lebensgeschichte und Lebensperspektive eines Individuums mit den wahrgenommenen Optionen und Handlungskontexten. Das Individuum als biografischer Akteur setzt sich mit den Handlungsoptionen im Lebensverlauf nicht allein auf der Grundlage subjektiver Nützlichkeitserwägungen und sozialer Normen auseinander, sondern bezieht diese vielmehr auf seine biografischen Wissensbestände und Selbstverpflichtungen. Damit wird die biografische Gestaltungspraxis und –kompetenz (*agency*) als Kern von Lebenslaufentscheidungen, des timing und Verlaufs von Übergangsprozessen angesprochen“ (Heinz 2000: 177). ‚Agency’ spielt für das Verstehen der gegenseitigen Beeinflussung von Handlung und Struktur und die Auswirkungen auf die Gestaltbarkeit des Lebenslaufs (in der Lebenslaufforschung) eine bedeutende Rolle. Für Elder/Kirkpatrick Johnson (2003) ist ‚agency’ daher eines der fünf Prinzipien der Lebenslaufforschung. “The principle of agency: individuals construct their own life course through the choices and actions they take within the opportunities and constraints of history and social circumstance” (Elder/Kirkpatrick Johnson 2003: 60).

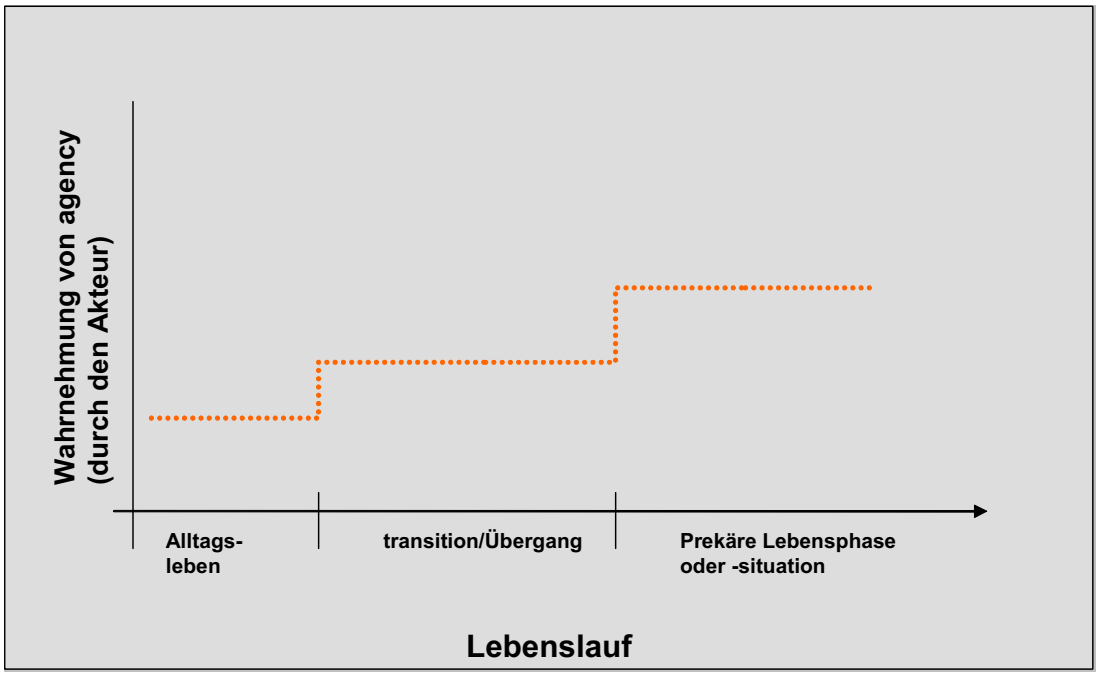
Dieses Prinzip beschreibt ‚agency’ auf einer sehr abstrakten und wenig greifbaren Ebene und obwohl das Konzept ‚agency’ immer öfter in der Lebenslaufforschung und der Soziologie des Alterns ‚auftaucht’, ist es bisher kaum definiert und noch

weniger empirisch erfasst. Marshall (2000) hat versucht das Konzept ‚agency' näher zu definieren und dabei drei Betrachtungsweisen herausgearbeitet. Diese liegen dem Annähern an eine Definition von ‚agency' für die vorliegende Arbeit zu Grunde.
Elder (1985) sieht ‚agency' als „an agentic concept of individuals in shaping their own trajectory has been a central principle of the life course" (Elder 1985: 12).
‚Agency'' wird hier als *Eigenschaft* von Individuen, die ‚agency' immer praktizieren (können) gesehen.
Eine weitere Definition von Elder/O'Rand (1995) besagt: "No idea better illustrates the contemporary link between social context and the agency of the individual than the concept of life transition, which defines the problem as a change in states" (Elder/O'Rand 1995: 456). Dies weist darauf hin, dass ‚agency' nur bei transitions auftritt und von Individuen angewendet wird und sich nicht in der Routine des Alltags zeigt. ‚Agency' wird in dem Fall als eine ‚*Übergangserscheinung'* definiert. Es gibt eine weitere Bestimmung von ‚agency', die Elder (1997) vorgenommen hat. Er versteht ‚agency' dabei als Ausdruck der Initiativen und Interpretationen eines Individuums das nach Individualität und Abweichung von Konventionen strebt (Elder 1997). Dies impliziert, dass ‚agency' nicht zum Ausdruck kommt, wenn Individuen Konventionen folgen. Eine ähnliche Sichtweise lässt sich bei Heinz (1996) finden. "The construction of a biography is guided by institutional standards and unequal distribution of resources for building continuous life paths. Such limitations must not be seen as fateful constraints, they can be overcome by human agency" (Heinz 1996: 57). ‚Agency' äußert sich demnach an kritischen Wendepunkten (turning points) im Lebenslauf oder im Widerstand gegen etablierte soziale Ordnungen, wo ‚agency' genutzt wird, um diesen *Widerstand* zu bearbeiten.
Diese drei Betrachtungsweisen stehen jedoch laut Marshall (2000) miteinander im Konflikt, da die Sichtweise von ‚agency' als Eigenschaft nicht mit der Annahme vereinbar ist, dass ‚agency' sich nur bei ‚transitions' zeigt oder nur, wenn es darum geht, Widerstände zu überwinden. Marshall (2000) empfiehlt ‚agency' als Eigenschaft von Individuen zu sehen. "I recommend using the term agency in this way to refer to the human capacity (as aspect of what it is to be human) to act intentionally, planfully and reflexively and in a temporal or biographical mode" (Marshall 2000: 11).
Die Frage ist, ob die drei Bedeutungen von ‚agency' tatsächlich einander ausschließen. Es ist sowohl vorstellbar, dass Individuen permanent und jederzeit ‚agency' ausüben können und es eine Eigenschaft ist, ‚agency' sich aber auch (vielleicht insbesondere) bei Übergängen, als auch bei der Bewältigung von kritischen Wendepunkten (turning points) und prekären Phasen im Leben oder beim Überwinden von Resistenzen gegenüber sozialen Normen äußert. Der Unterschied zeigt sich m.E.

insbesondere in der Wahrnehmung von ‚agency', die von Lebenssituation zu Lebenssituation variiert. Hier muss zwischen der Wahrnehmung des Akteurs und des Beobachters (Wissenschaftlers), d.h. zwischen Akteurs- und Beobachterperspektive klar unterschieden werden. Daher gehe ich davon aus, dass ‚agency' (von beiden) in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich stark wahrgenommen wird und damit auch Anforderung ‚agency' aufzubringen variiert.

Das folgende Schaubild dient der Verdeutlichung und Veranschaulichung der hier entwickelten Gedanken, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Wahrnehmung von ‚agency' (y-Achse) nicht proportional messbar ist und auf der x-Achse der Lebenslauf nicht als chronologische Abfolge unterschiedlicher Phasen dargestellt wird.

Abb. 2.1 Wahrnehmung von ‚agency' im Lebenslauf



Die Annahme ist also, dass ‚agency' für das handelnde Individuum (Akteur) eher und leichter wahrnehmbar und beobachtbar bei einem Übergang im Lebenslauf ist und vermutlich noch eher und leichter in prekären Lebenssituationen oder –phasen als im Alltagsleben. Dadurch nimmt das Individuum die Anforderung ‚agency' aufzubringen wahr.

Das Alltagsleben beinhaltet hauptsächlich Routinen und alltägliche (sich wiederholende) Verrichtungen (vgl. auch Brockmanns Beschreibungen 1998 von Alltagszeit und Kapitel 3.3) und somit lassen teilweise ritualisierte Abläufe und Handlungen ‚agency' eher in den Hintergrund treten und weniger wahrnehmbar machen. Es ist eine Form der Selbstregulierung des Alltagslebens im Sinne einer Steuerung des

Alltags durch das Individuum. Veränderungen des Handlungsspielraums z.B. im Beruf durch Veränderung des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches kann ‚agency' z.B. wieder stärker in den Vordergrund treten lassen und Einschränkungen und Restriktionen sichtbar machen aber auch neue Handlungsoptionen eröffnen.

Bei Übergängen spielen strukturelle und institutionelle Einflüsse öfter und eine größere Rolle. Beim Übergang in die Rente z.B. bestimmen auf der strukturellen Ebene z.B. die Anzahl der Erwerbsjahre und der Beitragsjahre in der Rentenversicherung, der Verdienst, das Alter und das Geschlecht für den Verrentungszeitpunkt und die Höhe der Rente eine Rolle. Des Weiteren sind verschiedene (rechtliche) Übergangsmöglichkeiten von großer Bedeutung. Es gibt ein breites rechtliches Repertoire bezüglich des Ruhestandes (Regel-Altersrente; Berufserwerbsunfähigkeitsrente; verschiedene Vorruhestandsmodelle; Teilrente; Altersteilzeit). Das Individuum oder der Akteur hat dennoch innerhalb dieser Vorgaben die Möglichkeit zu entscheiden und zu handeln, was in diesem Fall die Wahrnehmung und den Einsatz von ‚agency' erhöht. Die Entscheidungen, die getroffen werden, werden vor dem Hintergrund des bisherigen Lebenslaufs und der antizipierten Zukunft getroffen, sind also stärker selbstreflexiv.

Die oben beschriebenen rechtlichen Optionen bei Austritt aus der Erwerbstätigkeit werden laut einer Studie von Kohli (2000) den Individuen/den Akteuren (und hier zeigt sich die Beziehung zwischen Struktur und Handlung) fast ausschließlich in einer Richtung genutzt, nämlich in Richtung des frühen Erwerbsaustritts (der Trend zum frühen Ruhestand). Auch die Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand hat kaum etwas an diesem Verhalten geändert (Kohli 2000).

In einer prekären Lebenssituation kann gerade eine Einschränkung wie z.B. die Verschlechterung des Gesundheitszustandes vorhandene (oder nicht vorhandene) ‚agency' wahrnehmbar machen. Aber auch eine Erweiterung von Möglichkeiten wie z.B. der Gewinn an Zeit im Ruhestand durch den Wegfall der Erwerbsarbeit kann die Wahrnehmung von ‚agency' verstärken. Einerseits entsteht eine größere Entscheidungs- und Handlungsfreiheit, um Wünsche und Ziele zu entwickeln und zu verwirklichen und andererseits kann dies gleichzeitig problematisch für Individuen werden, wenn ihnen z.B. die Ressourcen (bspw. materielle aber auch die Kompetenz, das Mehr an Zeit zu strukturieren) dazu fehlen. Weiterhin bedeutet das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eine Abnahme der Eingebundenheit in soziale Netzwerke (Kollegenkreis, evtl. Engagement als Arbeitnehmer) (Lehr 1994, Tesch-Römer 1998) und oft besteht dann die Aufgabe, diese sozialen Kontakte durch andere zu ersetzen (Mayring 2000) oder die bisher bestehenden zu erhalten und evtl. zu intensivieren.

Auch nach der detailiierten Aufarbeitung verschiedener Betrachtungsweisen von ‚agency' lässt sich an dieser Stelle keine eindeutige Definiton finden. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Wahrnehmung und der Einsatz von ‚agency' im Lebenslauf und in Lebensphasen variiert. Aber auch was ‚agency' in verschiedenen Lebensphasen beinhaltet kann variieren. ‚Agency' im gesamten Lebenslauf bedeutet, in der Lage zu sein, aus den Resultaten der eigenen Entscheidungen (selbstreflexiv) zu lernen. Als vorläufige Arbeitsdefinition wird ‚agency' hier als biografische Gestaltungskompetenz gesehen. ‚Agency' ist die Fähigkeit, Kompetenzen und Ressourcen einsetzen zu können. Diese Arbeitsdefinition gilt es durch die Datenanalyse zu differenzieren und zu überprüfen. Im weiteren Verlauf der Arbeit und der Analyse wird ‚agency' daher auch im Hinblick auf biografische Zeitstrukturen betrachtet (vgl. Kapitel 5 und 6) um somit ebenfalls zur theoretischen Erweiterung des Konzepts beizutragen.

2.3 Der Übergang in den Ruhestand im Lebenslauf

In diesem Unterkapitel wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Forschungs- und Theorietraditionen zum Thema Übergang in den Ruhestand gegeben. Dann werden die heutigen Übergangsmöglichkeiten und der Ablauf des Übergangs beschrieben.

Kurzer Rückblick auf die Forschungs- und Theorieentwicklung und die Entstehung der Lebensphase Alter

Die Entwicklung der Lebensphase Alter zur eigenständigen Lebensphase ist historisch gesehen ein Ergebnis der Industrialisierung. Natürlich gab es auch vor dieser Zeit schon alte Menschen, allerdings waren die Lebensläufe von größerer Unsicherheit und Unberechenbarkeit geprägt und daher war die Phase des Alters sehr viel seltener (und kürzer). Früher war das Alter vornehmlich biologisch bestimmt. Heute dagegen wird die Lebensphase Alter sozial bestimmt, nämlich über den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme. Dies hat nach Kohli (1985) zu einer Institutionalisierung, zu einer Chronologisierung und Dreiteilung des Lebenslaufs geführt. Die Entstehung einer (normierten) Altersphase geht auf Pensionssysteme der absolutistischen Staaten und der Großindustrie zurück. Mit dieser Herausbildung von Pensions- und Rentensystemen und der Etablierung eines Ruhestandalters ist eine Standardisierung des Lebenslaufs als Institution und Muster der gesellschaftlichen Struktur verbunden. Im Zuge dieser Entwicklung kristallisierte sich Ende des 19. Jahrhunderts die Institutionalisierung des Ruhestandes heraus, der an das

chronologische Alter gekoppelt und mit dem eine Versorgung durch eine soziale Alterssicherung verbunden ist.

Die Institutionalisierung beinhaltet nicht nur das Entstehen des Ruhestands und der Lebensphase Alter, sondern insgesamt die Dreiteilung des Lebenslaufs, die aus Ausbildungsphase, Erwerbsphase und Ruhestandphase besteht.

Doch nicht nur durch die Institutionalisierung des Lebenslaufs wurde die Lebensphase Alter zu einer eigenständigen. Auch die demografische Entwicklung prägt die Ausdifferenzierung der Altersphase. Die Anzahl der alten Personen in Deutschland hat sich im Laufe der letzten Jahrhunderte allein schon aufgrund steigender Lebenserwartungen erheblich verändert. So betrug z.B. im Jahre 1650 die durchschnittliche Lebenserwartung ca. 29 Jahre, um 1800 etwa 33 Jahre (Backes/ Clemens 1998). Im Deutschen Reich betrug 1871/1881 die durchschnittliche Lebenserwartung für einen neugeborenen Jungen 35,6 Jahre und für ein Mädchen 38,5 Jahre. Nach der aktuellen Sterbetafel 2001/2003 ist die durchschnittliche Lebenserwartung für einen neugeborenen Jungen auf 75,6 Jahre und für ein Mädchen auf 81,3 Jahre angestiegen. Auch für ältere Personen ist die Lebenserwartung gestiegen. So kann nach der aktuellen Sterbetafel 2001/2003 ein 60-jähriger Mann noch mit einer ferneren Lebenserwartung von im Durchschnitt 19,8 Jahren rechnen gegenüber 19,7 Jahren nach der vorhergehenden Sterbetafel. Für eine gleichaltrige Frau ergeben sich statistisch noch 23,9 weitere Lebensjahre gegenüber zuvor 23,8 Jahren (Statistisches Bundesamt 2005).

Im Jahre 1889 trat das Deutsche Rentengesetz in Kraft, das allen Beschäftigten eine „Invalidenrente“ zahlte. Da man davon ausging, dass jeder Alte mehr oder weniger „invalide“ war, wurde zur Vereinfachung der Verwaltung die Bezugsberechtigung mit dem Alter gekoppelt. Arbeiter waren mit dem 70. und Beamte mit dem 65. Lebensjahr bezugsberechtigt (Borscheid 1992). Dieser Verallgemeinerung des Ruhestandes liegt eine stetige Steigerung der Lebenserwartung seit den 1920er Jahren zugrunde. Dadurch wird Alter zum gesellschaftlichen Phänomen und zur kollektiven Erfahrung einer ganzen Gesellschaft.

Die gerontologischen Studien der 50er und 60er Jahre haben ein negatives Pensionierungsbild entworfen, so dass das altersbedingte Ausscheiden aus dem Beruf bisher in der Forschung einen negativen Beigeschmack besaß (und sich in der breiten Öffentlichkeit als Mythos teilweise immer noch hält). Vor allem drei Begriffe wurden in diesem Zusammenhang bekannt: Stauder (1955) prägte den Begriff „Pensionierungsbankrott“ aufgrund von Fallanalysen frisch Pensionierter aus der psychiatrischen Praxis, bei denen er einen psychischen Verfall feststellte. Jores (1969) stellte bei der Analyse von Sterbehäufigkeiten fest, dass signifikant mehr Todesfälle – vor allem bei Frühpensionierten - in den ersten Jahren des Ruhestandes vorkommen

und fasste dies unter den Begriff „Pensionierungstod“. Dass überdurchschnittlich viele Menschen in einer kürzeren Zeit nach der Pensionierung verstorben waren, wie man in Sterbestatistiken feststellen konnte, wird auch als „Pensionierungsschock“ bezeichnet. Lange Zeit wurde der Übergang in den Ruhestand daher in der Theorieentwicklung als problematisches Lebensereignis behandelt. In diese Richtung weisen die Thematisierungen des Übergangs als „umfassender Umweltentzug“ (Schelsky 1965) ebenso wie jene des Alters insgesamt als „rollenlose Rolle“ (Burgess 1960). Diese spitzten sich in den sechziger Jahren in der Kontroverse um *Aktivität*, *Kontinuität* und *Disengagement* zu.

Die *Aktivitätsthese* (Tartler 1961; Tobin/Neugarten 1968) beruht auf der Grundannahme, dass mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben geistige und körperliche Herausforderungen entfallen und es somit zu Unzufriedenheit, mangelndem Selbstwertgefühl etc. kommt. „Werden dagegen Tätigkeiten aufrechterhalten und weggefallene Tätigkeiten durch die Aufnahme neuer Aktivitäten, Aufgaben und Interessen kompensiert, bleiben die Menschen im Training und schaffen sich in der Umsetzung Zufriedenheit“ (Schäuble 1995: 45).

Die Aktivitätstheorie gehört auch heute noch zu den am häufigsten implizit oder explizit verwendeten und diskutierten Konzepten in der Sozialen Gerontologie (Backes/Clemens 1998).

Die Theorie des *Disengagements* (Cumming/Henry 1961) widerspricht der Aktivitätsthese mit dem Argument, eine Ablösung der Älteren von den wesentlichen gesellschaftlichen Rollen sei sowohl für die Gesellschaft als auch für sie selber funktional und führe zu erhöhter Zufriedenheit. Das Disengagementkonzept geht davon aus, dass zurückgezogene ältere Menschen zufriedener sind, da sie ihren verbleibenden Lebensraum als begrenzt wahrnehmen und daher ein Bedürfnis entwickeln, sich aus gesellschaftlichen Beziehungen zurückzuziehen.

Eine Mittelstellung nimmt die *Kontinuitätsthese* (Rosow 1963; Achtley 1971) ein. Hier wird davon ausgegangen, dass die Lebenszufriedenheit älterer Menschen umso höher ist, je mehr die Alterssituation der Lebenssituation der mittleren Jahre ähnelt. Nach dem Erklärungsansatz von Atchley erwirbt der/die Einzelne im Rahmen seiner Lebensgeschichte bestimmte Einstellungen, Gewohnheiten und Verhaltensweisen, die auch im Alter aufrechterhalten bleiben. Wichtig erscheint nach Backes/Clemens (1998) in diesem Ansatz die Fähigkeit, soziale Rollen als lebenslange Erfahrungen auch bei negativen Veränderungen der Bedingungen zur Aufrechterhaltung eines spezifischen Lebensstils beizubehalten.

„Die Kontinuitätsthese berücksichtigt das unterschiedliche Anspruchsniveau einzelner Personen, das sich im Lebenslauf sehr unterschiedlich entwickelt haben kann. Aktivere sind im Alter danach nur dann zufrieden, wenn sie einen relativ großen

Wirkungskreis haben. Zeitlebens weniger Aktive sind auch schon bei geringeren Aktivitäten im Alter zufrieden“ (Backes/Clemens 1998: 124). Laut Backes/Clemens (1998) beschränkt sich der Erklärungswert dieser drei Ansätze auf das Alter als einen abgeschlossenen Lebensabschnitt. „Die Frage etwa, inwieweit das Alter durch eine Kumulation von im Lebenslauf erfahrenen Schwierigkeiten und Lebenskrisen sowie sozialstrukturellen und epochalen Einflüssen geprägt ist, kann damit nicht beantwortet werden“ (Voges 1983: 9). Altern muss als vielschichtiger Prozess verstanden werden, der früh im Lebenslauf beginnen kann.

Dem oben beschriebenen negativen Bild vom Übergang in den Ruhestand setzten groß angelegte Studien aus den USA und Europa ein überwiegend positives Bild entgegen. Man kann heute davon ausgehen, dass der Übergang vom Beruf in die Rente von den meisten Personen überwiegend positiv erlebt wird[5]. So fühlen sich nach dem „National Longitudinal Surveys of Labour Market Experience“ (Parnes 1981) 10% der Befragten nach der Verrentung unglücklich. Die „Retirement History Study“ (Goudy 1981) ergab in einer Längsschnittuntersuchung mit jährlichen Erhebungen, dass durch die Verrentung kein sozialer Rückzug und keine Gesundheitsbeeinträchtigung nachzuweisen waren. In der Studie von Harris (1981) geben 90% der Untersuchungspersonen an, zum richtigen Zeitpunkt in den Ruhestand gegangen zu sein. Bei Attias-Donfut (1988) schätzen 15-20% der Befragten den Ruhestand negativ ein. Opaschowski/Neubauer (1984) stellten fest, dass etwa ein Drittel der Befragten Probleme und Konflikte im Umgang mit der Freizeit nach der Verrentung hat. Nach Brückner/Mayer (1987) wird der Ruhestand als Geschenk gesehen, als Ausgleich für kriegsbedingte Belastungen im frühen Erwachsenenalter. Auch neuere Untersuchungen (vgl. Künnemund 2000) ergaben, dass die Mehrzahl der Betroffenen keine gravierenden Probleme mit dem Übergang in den Ruhestand hat[6].

Heute ist aufgrund zahlreicher empirischer Untersuchungen bekannt, dass keine Verschlechterung des subjektiven Gesundheitszustandes infolge des Eintritts in den Ruhestand stattfindet. Im Gegenteil – heute lässt sich sagen, dass sich der Gesundheitszustand nach dem Übergang in den Ruhestand verbessert (Roloff 2004). „Bei den Ruheständlern ist die Zufriedenheit mit der Gesundheit stärker aus geprägt als zu Zeiten ihrer Erwerbsbeteiligung“ (Roloff 2004: 105)[7].

Abschließend ist zu sagen, dass das Alter als Teil des Lebenslaufs und der Altersgliederung insgesamt betrachtet werden muss (vgl. Kohli 1992). Lebenslaufforschung hat diesen Ansatz als Grundidee in sich (was sich in den Konzepten wie

[5] Ausführlicher zur Mortalität nach dem Übergang siehe Myers (1954); Tsai et al. (2005)
[6] vgl. zur Widerlegung des Pensionierungsschocks auch Brückner/Mayer 1987; Friedmann/Weimer 1982; Kohli et al. 1989; Priemer 1982
[7] vgl. ebenfalls Ekerdt et al. (1983); Mein et al. (2003)

‚trajectory' und ‚transition' zeigt) und auch in den neueren Beiträgen der Alternssoziologie wird immer mehr diese Perspektive eingenommen (Motel-Klingebiel/Kelle 2002; Karl 2002).

Übergangsmöglichkeiten und -realitäten heute

Es gibt heute in Deutschland ein breites rechtliches Repertoire bezüglich des Ruhestandes (siehe Kapitel 2.2. S. 25). Dieses wird von den Akteuren jedoch fast ausschließlich in einer Richtung genutzt, nämlich zum frühen Erwerbsaustritt (der Trend zum frühen Ruhestand) (BfA 2004). „Die empirischen Befunde zeigen, dass die Flexibilisierung des Übergangs im Wesentlichen auf die Aggregatebene beschränkt geblieben ist: Die Übergangsphase ist bei den jüngeren Übergangskohorten insgesamt länger und die Vielzahl institutioneller Pfade diffuser geworden. Damit hat sich die zeitliche Varianz der individuellen Übergänge erhöht. Auf der Individualebene dagegen sind die Flexibilisierungsoptionen bisher kaum genutzt worden. Wo durch die institutionellen Veränderungen eine gewisse Wahlmöglichkeit eröffnet wurde, führte dies hauptsächlich zu einer Nutzung zum frühest möglichen Zeitpunkt, d.h. zu einer allgemeinen Senkung des Rentenzugangsalters" (Kohli 2000: 18). In die gleiche Richtung weisen auch die Daten des Alters-Survey 1996 (siehe Abb. 2.4 in Kapitel 2.4). Die verschiedenen Möglichkeiten beim Übergang in die Rente und die damit verbundenen Flexibilisierungen werden kaum genutzt und wenn, dann in Richtung eines möglichst frühen Berufsaustritts. Auf der subjektiven Ebene hat die Altersgrenze einerseits als Planungsgröße eine Orientierungswirksamkeit und anderseits beeinflusst sie die subjektive Gliederung des Lebenslaufs.

Die Orientierungswirksamkeit der Altersgrenze bei 60 bei den Männern und im geringen Maße auch bei 65 ist nach wie vor sehr hoch. Bei den Frauen ist die Klumpung eindeutiger: die Mehrheit plant ihren Ausstieg mit 60 Jahren.

In Bezug auf die subjektive Gliederung lässt sich feststellen, dass die Rentengrenze nicht mehr den Beginn markiert, an dem jemand als alt bezeichnet wird. Der Übergang in den Ruhestand ist heute nicht mehr das Ereignis, dass jemanden alt macht, sondern der Beginn des Altseins wird ca. 10 Jahre später angesetzt - zwischen 70 und 75 Jahren (Kohli 2000).

Zusammenfassend sagt Kohli, dass die Übergangsphase im Aggregat länger und vielfältiger geworden ist, das Alter beim Austritt aus dem Erwerbsleben zurückgegangen ist und sich im Zuge dieser Entwicklung neue institutionalisierte Pfade zwischen Erwerbsleben und Rente herausgebildet haben.

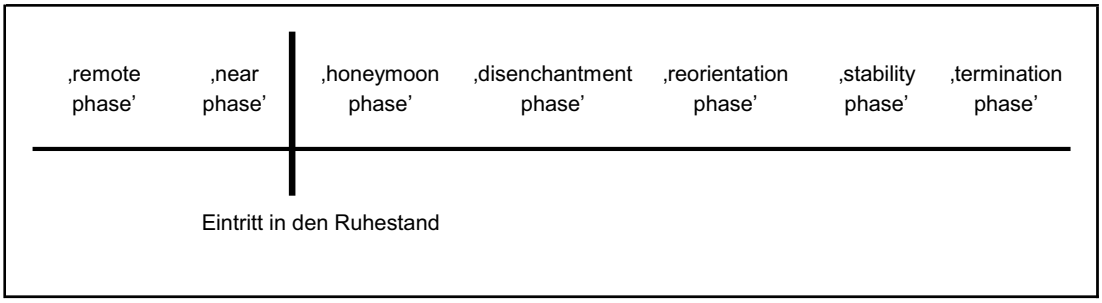
An die Stelle einer (relativ) klar gezogenen Altersgrenze ist also eine längere Phase getreten, innerhalb derer die Bevölkerung ihren Übergang vollzieht. Auf individueller Ebene herrscht allerdings (in Deutschland) nach wie vor der vollständige Übergang

zu einem Zeitpunkt vor. Von Flexibilisierung im Sinne eines ‚gleitenden' Überganges oder einer späteren Rückkehr in eine Erwerbstätigkeit ist noch wenig zu sehen. Kohli unterscheidet zwei Ebenen. Auf der Ebene des *Verhaltens* hat sich die Altersgrenze bisher als sehr resistent erwiesen. Hier ist ein Indikator für ‚agency' als „Übergangserscheinung" erkennbar. Individuen bestimmen in diesem Moment nicht nur das ‚timing' des Übergangs, sondern vor allem den Verlauf. Die Optionen, die sich bieten, werden wahrgenommen und auf dieser Basis treffen die Personen die Entscheidung über den Verlauf und die Art ihres Übergangs in den Ruhestand. Da mehrere Optionen offen stehen, wird von den Individuen eine Entscheidungsfreiheit und Gestaltbarkeit – ‚agency'- wahrgenommen. Auf der anderen Seite kann es aber auch möglich sein, dass Individuen ‚agency' nicht verstärkt wahrnehmen, da sie keine bewussten Entscheidungen auf der Basis der vorhandenen Optionen treffen, sondern dem folgen, was jahrzehntelang in Deutschland rechtlich möglich war und praktiziert wurde – der vollständige Übergang zu einem Zeitpunkt.
Auf der Ebene der *Bedeutung* ist die Altersgrenze immer noch eine Orientierungsgröße für die Planung des Erwerbsaustritts (BMBF1999; Kohli 2000; Hoffmann 2005).
Es muss allerdings beachtet werden, dass nahtlose Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand seltener werden. Hauptgrund dafür ist die Entlassung älterer Erwerbstätiger in die Arbeitslosigkeit oder in den Vorruhestand. Der Anteil der Befragten, die bis zum Ruhestand erwerbstätig waren, sank von den Jahrgängen 1923-27 bis zu den jüngeren Jahrgängen 1938-42 um fast ein Fünftel. Auch der Anteil der Frauen, die als Hausfrauen in die Altersrente wechseln, verringert sich (Engstler 2005). Die Daten des Alters-Survey (2002) zeigen, dass der Übergang in Ruhestand bei Frauen auf anderen Wegen stattfindet als bei Männern. Frauen sind seltener als Männer bis zum Beginn des Ruhestandes erwerbstätig. Bei den 1933-37 Geborenen waren 17% vor ihrem Rentenbezug als Hausfrau tätig – eine Kategorie, die für Männer keine Rolle spielt (Engstler 2005). Ein Vergleich aller Jahrgänge im Alters-Survey zeigt, dass sich der Übergang in den Ruhestand verändert. „Obwohl Frauen immer noch seltener als Männer direkt aus einer Erwerbstätigkeit in den Ruhestand gehen, ist der Abstand zwischen den Geschlechtern mit der Zeit geringer geworden" (Engstler 2005: 34).

Der Eintritt in den Ruhestand als Übergang bzw. Prozess

Atchley hat bereits 1976 erkannt, dass Verrentung kein abrupter Übergang in den Ruhestand ist und ein Modell entwickelt, dass einzelne Phasen des Übergangs in den Ruhestand beschreibt.

Abb. 2.2 Phasenmodell zum Übergang in den Ruhestand von Atchley



Quelle: Achtley 1976: 63 ff

Atchley beginnt mit seinem Phasenmodell schon vor der Verrentung, wo die erste Phase (‚remote') eine eher vage, aber positive Einstellung zur Verrentung beinhaltet, die dann von der zweiten (‚near phase') abgelöst wird, in der auch Ängste auftauchen. Direkt nach dem Eintritt in den Ruhestand folgt eine fast schon euphorische Phase, in der die Rentner und Rentnerinnen die neu gewonnene Freiheit genießen und das machen, was sie schon immer machen wollten, aber nie Zeit dazu hatten. Auch Atchley beschreibt 1976 schon das Phänomen, dass Rentner und Rentnerinnen ‚nie Zeit' haben. Personen, die diese Zeitknappheit empfinden, befinden sich laut Atchley in der ‚honeymoon' Phase. Personen in dieser Phase probieren auf der Suche nach neuen Erfahrungen und Aktivitäten vieles aus, was dazu führt, dass sie sehr beschäftigt sind und das Gefühl, keine Zeit zu haben, erleben. In der anschließenden ‚disenchantment' Phase setzt Ernüchterung oder Enttäuschung ein, insbesondere wenn gesundheitliche oder finanzielle Probleme vorhanden sind. In anderen Fällen kann diese Phase aus Anpassungsschwierigkeiten an den Ruhestand, z.B. weil neben der Erwerbstätigkeit keine oder kaum andere Aktivitäten ausgeübt wurden, resultieren. Die darauf folgende ‚reorientation' Phase ist sowohl durch stärkeren Realismus als auch durch neues Engagement geprägt. Die ‚stability' Phase meint nicht, dass keine Veränderung zu diesem Zeitpunkt mehr stattfindet, sondern dass eine Routine im Umgang mit Veränderungen entsteht. Das Leben in dieser Phase kann abwechslungsreich sein, aber in der Regel ist es eher vorhersagbar und auch zufriedenstellend. Laut Atchley gelangen sehr viele Personen direkt von der ‚honeymoon' Phase in diese Phase. Die letzte Phase ‚termination' beschreibt das Lebensende bis zum Tod und ist (wenn sie eintritt) oft durch Krankheit gekennzeichnet, d.h. das Individuum kann nicht länger den gewohnten Aktivitäten (Haushalt, Hobbys etc.) nachgehen.

Atchley weist darauf hin, dass nicht jede dieser Phasen von allen Ruheständlern erlebt wird. Es hängt sehr stark von der finanziellen, gesundheitlichen und/oder familiären Situation ab, ob z.B. die Phase des ‚honeymoon' erlebt wird. Ebenfalls ist

die Abfolge der Phasen (timing) nicht für jede Person gleich. Es nicht möglich die Phasen am chronologischen Alter festzumachen, da es keinen universellen Verrentungszeitpunkt gibt und die Phasen für jeden unterschiedlich lang sein können. Der Vorteil dieses Modells ist, dass der Übergang als Prozess mit verschiedenen Phasen gesehen wird und sich somit für die Analyse meiner Daten zum Übergang als Hintergrundfolie eignet und Interpretationsmöglichkeiten bietet. Zu betonen ist allerdings, dass es nicht um eine empirische Überprüfung des Modells und der Phasen geht.

Im Gegensatz zu Achtley unterscheidet Opaschowski (1988) nur zwei Verhaltensphasen nach dem Übergang in den Ruhestand. Bei beiden Phasen steht der Umgang mit dem Plus an Zeit und die Konsequenzen im Mittelpunkt. Die erste Phase ist das ‚Urlaubsmodell', d.h. der Ruhestand wird als Urlaub gesehen. Diese Phase besteht laut Opaschowski (1994) aus einigen Tagen, in denen sich die Ruheständler an den ihnen aus dem Urlaub vertrauten Handlungsformen orientieren. Dieses Modell ist als ‚Normalmodell' längerfristig nicht tauglich. Die RentnerInnen merken, dass sie sich nicht im Urlaub befinden, sondern in ihrem neuen Alltag und dieser verlangt nach einer neuen Alltagsstruktur. Es folgt die zweite Phase, die Tageslaufreglementierung. Im Verlauf dieser Phase wird ein relativ stabiler Tagesablauf installiert, der vorwiegend dazu dient eine ‚Kontrastzeit' zur Freizeit zu schaffen. In dieser Kontrastzeit sieht Opaschowski (1988) einen psychologischen Berufsersatz, da diese Zeit subjektiv als Nicht-Freizeit definiert wird.

Lebensformen im Ruhestand

Auch wenn zahlreiche Studien in die Richtung weisen, dass für viele Personen der Übergang in den Ruhestand kein Problem darstellt, zeigt u.a. Atchleys Phasenmodell (1976), dass der Übergang nicht von jedem als unproblematisch eingeschätzt wird. Denn „das Leben ohne Berufstätigkeit im Ruhestand stellt eine besondere Herausforderung dar. Es gilt, den gesamten Lebensrhythmus umzustellen, den Alltag neu zu gestalten" (von Kondratowitz/Schmitz-Scherzer 1999: 499). Lalive d'Epinay (nach Höpfliner 1997) fasst fünf Formen des Lebens im Ruhestand zusammen. Im *Freizeit-Ruhestand* wird der Ruhestand als Chance der persönlichen Entfaltung erlebt (vgl. auch Kohli et al. 1989). Personen, die eine eher gespaltene Haltung zum Ruhestand haben, empfinden durch die Neuaufnahme oder Intensivierung von sportlichen, kulturellen oder sozialen Aktivitäten, die teilweise fast wie zuvor der Beruf ausgeübt werden, Zufriedenheit. Der *gesellige Ruhestand* ist besonders von Kontakten zu Freunden, Bekannten und Familienmitgliedern geprägt. Der Ruhestand wird genutzt, um mehr sozialen Aktivitäten, wie z.B. Kegeln oder gemeinsames Wandern, nachzugehen. Diese Personen haben eine sehr positive Hal-

tung zum Ruhestand. Im *häuslichen Ruhestand* werden viele Tätigkeiten im Haushalt ausgeübt, dazu gehören Hausarbeit, Basteln, Gartenarbeit. Diese Personen sind im Allgemeinen mit ihrem Ruhestand zufrieden. Im Gegensatz dazu bewerten Menschen, die in einem *zurückgezogenen Ruhestand* leben, ihre Situation eher negativ und langweilen sich häufig. Sie verlassen selten das Haus und unternehmen selten körperliche oder neue Aktivitäten, sondern bevorzugen Tätigkeiten, die sie alleine ausüben können, wie z.B. Lesen, Kreuzworträtsel lösen, Fernsehen. Der *resignative Ruhestand* ist durch Untätigkeit und fehlende soziale Kontakte geprägt. Bereits vor dem Ruhestand mangelt es an Kontakten und die Aktivitäten nehmen weiter ab. Häufig führen schlechte Gesundheit und geringe finanzielle Mittel zu Unzufriedenheit. Diese Typisierung kann nur als eine Möglichkeit zur Orientierung (von Kondratowitz/Schmitz-Scherzer 1999) gesehen werden, da nicht alle (neueren) Aspekte der nachberuflichen Lebensphase beachtet worden sind (z.B. das Bundesmodellprogramm Seniorenbüro und das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) vom BMFSFJ 2004). Abschließend lässt sich anhand des Rück- und Überblicks über die Entwicklung des Ruhestands und die Entwicklung der Forschungs- und Theorieansätze, dass es nicht reicht „nur nach den Belastungen durch Pensionierung zu fragen; es müssen verschiedene Aspekte des Wohlbefindens global und bereichspezifisch erfasst werden“ (Mayring 1998: 5). Zu den Bereichen, die unterschieden werden müssen gehören finanzielle und gesundheitliche Auswirkungen, Beeinflussung der Sozialkontakte und Veränderungen von allgemeinen Aktivitäten und Freizeitbeschäftigungen (siehe auch Kapitel 3).

Die zentrale Frage für die heutige Forschung zum Ruhestand ist also nicht (mehr), ob der Übergang generell krisenhaft und belastend ist, sondern es wird vielmehr von einem generellen Wohlbefinden im Ruhestand ausgegangen. Die relevante Frage ist nun, unter welchen Umständen und in welchen Lebensbereichen das Wohlbefinden beeinträchtigt oder begünstigt wird.

2.4 Der Strukturwandel des Alters im Lebenslauf

Im Folgenden soll durch die Beschreibung des Strukturwandels des Alters die aktuelle Lebenssituation von älteren Menschen dargestellt werden.

Das Alter als Lebensphase hebt sich durch besondere Ereignisse, Probleme und Anforderungen von früheren Lebensphasen ab, steht aber zugleich mit ihnen in Beziehung. Ihre Abgrenzung als eine homogene Lebensphase wirft heute Probleme auf, da sich ihre zeitlichen Markierungen nach oben (erhöhte Lebenserwartung) wie nach unten (vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben) bedeutsam verschoben haben. Das Ende der Lebensphase ist klar begrenzt – durch den Tod, doch der An-

fang, d.h. der Eintritt und somit der Übergang vom mittleren Erwachsenenalter in das Alter ist schwer zu bestimmen. Der Eintritt in den Ruhestand, der lange Zeit das Alter 'eingeläutet' hat, hat an seiner determinierenden Wirkung eingebüßt. Des Weiteren spielen Pluralisierungstendenzen eine Rolle. Damit verbunden ist die Ausdehnung der nachberuflichen und nachelterlichen Phase, die bis zu 49 Jahre dauern kann. Das heißt es kommt zu einer Ausdifferenzierung des Alters. Es werden deshalb weitere zeitliche Differenzierungen (z.B. junge Alte, alte Alte, sehr alte oder hochbetagte Menschen) vorgenommen, die deshalb wichtig sind, weil die Lebenssituationen, die Bedürfnisse, die vorhandenen Kompetenzen und Lebensansprüche in den verschiedenen Altersgruppen sehr unterschiedlich sind (Erlemeier 1998).
Neben der Kindheit und dem Erwachsenenalter wird nun von einem dritten und teilweise vierten Lebensabschnitt gesprochen. Rosenmayer unterscheidet „zwischen einem chancenreichen dritten, einem eingeschränkten vierten und einem häufig schon abhängigen fünften Lebensabschnitt" (zit. n. Backes/ Clemens 1998:24).
Bei der demografischen Entwicklung unserer Gesellschaft zu einer 'alternden Gesellschaft' ist nicht nur der zunehmende quantitative Anteil der Älteren an der Bevölkerung zu bedenken, sondern auch die „damit verbundenen qualitativen und strukturellen Veränderungen" (Kohli 2000: 10). Diese werden als Strukturwandel des Alters (vgl. Backes/Clemens 1998) bezeichnet.

Der Strukturwandel des Alters

Die demografischen Veränderungen wirken auf Lebensbereiche, die das Alter und die Lebensphase Alter betreffen und rufen Gemeinsamkeiten hervor, die die Phase auszeichnen und prägen. Betroffen werden Lebensbereiche wie Familie, Beruf, Freizeit, Wohnen sowie Lebensumstände (Krankheit, Hilfe- und Pflegebedürftigkeit) als auch die Lebensführung, das Ansehen und den Einfluss Älterer, Generationsbeziehungen etc. Tews (1993) beschreibt diesen Strukturwandel im Alter mit fünf Konzepten – Verjüngung des Alters, Entberuflichung, Feminisierung, Singularisierung und Hochaltrigkeit. Er geht dabei von der These aus, dass „Alterswandel im Lebenslauf sich hier am deutlichsten ausdrückt und damit auch zur Beschreibung eines großen Teils der Alterssituation taugt" (Tews 1993: 23).

a) Verjüngung des Alters

Tews (1993) stellt drei Effekte fest: positive Verjüngungseffekte wie z.B. die Selbsteinschätzung der Älteren jünger zu sein, negative Verjüngungseffekte, wie z.B. wenn ältere Arbeitslose aus Altersgründen nicht mehr eingestellt werden und diese Altersgrenze ist deutlich nach unten gerückt und neutrale Verjüngungseffekte, z.B.

wenn familienspezifische Entwicklungen zum früheren Abschluss der Erziehungsphase der Kinder führen.

Schon lange lässt sich feststellen, dass das chronologische Alter nicht allein für die Selbsteinschätzung als alt ausschlaggebend ist. Andere Faktoren wie Krankheit oder auch das Erreichen des Rentenalters und das Empfangen von Rente definieren bzw. definierten das 'alt sein'.

Auch sind ältere Menschen hinsichtlich ihres Gesundheitszustandes, ihrer Kompetenz und Leistungsfähigkeit 'jünger' als ihre Vorgänger-Generationen. „80jährige leben heute überwiegend in einem Zustand, der dem der 60jährigen im letzten Jahrhundert entsprach. Heute 60jährige leben in der Mehrheit noch weitgehend beschwerdefrei, was von einer Vergleichsgruppe vor hundert Jahren nicht behauptet werden konnte" (Prahl/Schroeter 1996: 104 f).

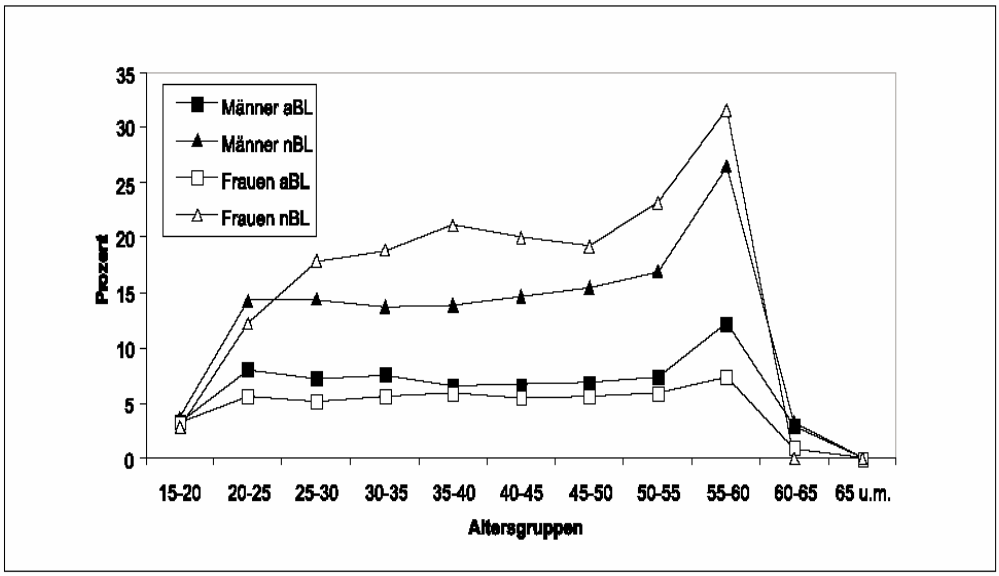
Ein weiterer Beleg für die Verjüngung ist die wachsende Spanne zwischen Abschluss der Erziehungsphase und dem Lebensende. „Eine Längsschnittbetrachtung zeigt, dass die Familienphase, d.h. die Zeit der Pflege und Versorgung von Kindern vor 100 Jahren die Hälfte des gesamten Lebens umfasste. Durch die heutige geringere Geburten- und Kinderzahl in der Ehe und durch die gestiegene Lebenserwartung macht sie dagegen gegenwärtig nur noch ein Viertel der gesamten Lebenszeit aus. (…) Den längsten Zeitabschnitt im Familienzyklusmodell bildet nunmehr die nachelterliche Phase" (5. Familienbericht 1995: 72).

Hier lässt sich eindeutig eine Verbindung zwischen demografischem Wandel und einem strukturellen Wandel im Alter erkennen. Laut Tews (1993) werden Alterserfahrungen heute früher gemacht. Seiner Einschätzung nach ist dies weder positiv noch negativ, da es sich nicht genau bestimmen lässt, was dies für den Einzelnen bedeutet.

Zu den für Tews eindeutig negativen Verjüngungseffekten zählt, wenn ältere Arbeitslose aufgrund ihres Alters nicht mehr eingestellt werden. Zu den ältern Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gehören heute bereits die über 45jährigen (Bundesagentur für Arbeit 2005). Der Anteil der Arbeitslosen im Alter von 45-55 Jahren ist im Zeitraum von 1992 bis 2003 von 22% auf 26% gestiegen.

Die folgende Abbildung zeigt eine Aufteilung der Erwerbslosenquote nach Altersgruppen, Geschlecht und Region (West- und Ostdeutschland).

Abb. 2.3 Altersspezifische Erwerbslosenquoten der Männer und Frauen in den alten und neuen Bundesländern, November 1998 (in %)



aBL = alte Bundesländer und Berlin-West; nBL = neue Bundesländer und Berlin-Ost

Quelle: 3. Altenbericht (2001: 169) Bezug nehmend auf Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, versch. Jahrgänge

Trotz der erheblichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Regionen lässt sich ein Alterseffekt erkennen. In der Altersgruppe 55-59 Jahre steigt die Erwerbslosenquote in allen vier Gruppen an. Ab dem 60. Lebensjahr sinkt sie dann wieder in allen vier Gruppen, wofür Frühverrentungsformen verantwortlich sind (vgl. 3. Altenbericht des BMFSFJ 2001).

„Das Risiko arbeitslos zu werden, vor allem aber in der Arbeitslosigkeit zu bleiben, nimmt mit dem Alter, dem Grad gesundheitlicher Einschränkungen und der Entwertung des Qualifikationsniveaus zu. Dabei wird der Faktor Alter als das größte Vermittlungshindernis gesehen“ (Behrend 2001: 72).

Das besondere Risiko älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeitslos zu werden wird deutlich, wenn man zusätzlich zu der Erwerbslosenquote die bereits bestehende Dauer von Arbeitslosigkeit betrachtet. Im September 1999 waren von den knapp 290 Tsd. als arbeitslos registrierten Männer im Alter von 55-unter 60 Jahre weit mehr als ein Drittel (42,8%) bereits zwei Jahre und länger arbeitslos. Bei der Altersgruppe der 25-unter 30jährigen waren es zum Vergleich nur 5,9%. Allerdings zeigt sich hier ein deutlicher Unterschied zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Bei den 55-unter 60jährigen Männern waren es in den alten Bundesländern ’nur’ 19,6% die zwei Jahre oder länger arbeitslos gewesen sind. Die meisten Arbeitslosen in dieser Altersgruppe waren die, die bis zu einem Jahr arbeitslos waren (24,3%). Bei den Frauen in den alten Bundesländern findet man in der Al-

tersgruppe 55-unter 60 Jahre einen ähnlich hohen Anteil derjenigen, die schon zwei Jahre oder länger arbeitslos sind wie bei den Männern (42,1%). Bei den arbeitslosen Frauen in Ostdeutschland zeigt sich ein geringerer Anteil. Im September 1997 waren 34,6% der ostdeutschen Frauen 55-unter 60jährigen zwei Jahre oder länger arbeitslos (vgl. Behrend 2001).
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt, „dass das Verbleibsrisiko mit dem Alter gegenüber den Jüngeren deutlich zunimmt“ (Behrend 2001: 73).

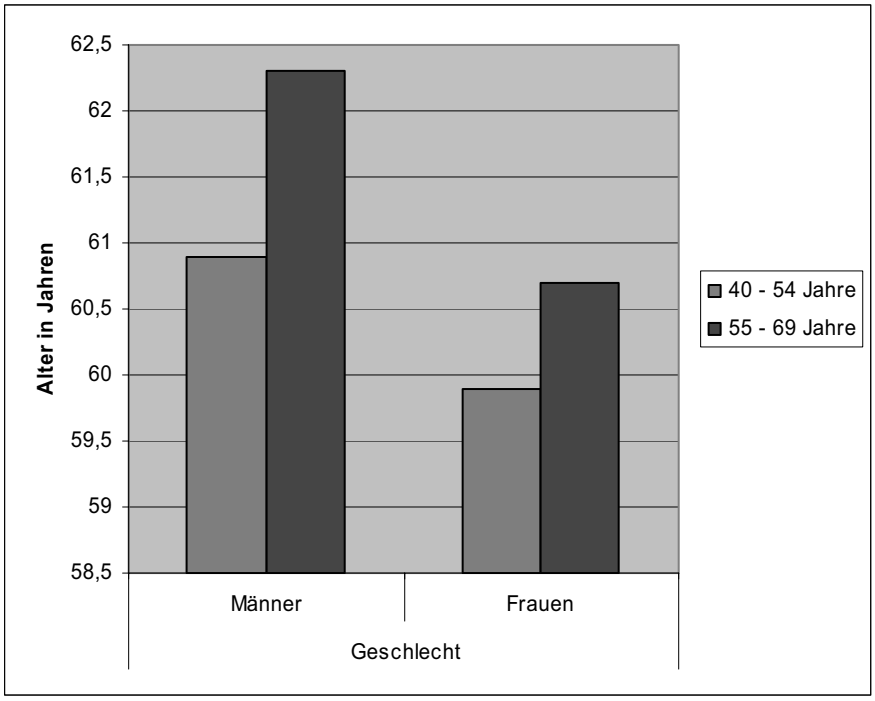
b) Entberuflichung

Nach Tews (1993) umfasst dieses Konzept zwei Gesichtspunkte. Zum einen die Entberuflichung des Alters als Alterszeit ohne Berufstätigkeit und zum anderen den Prozess der Berufsaufgabe selbst, d.h. der Übergang vom Beruf in die Rente.
„Die Erwerbsbeteiligung ältere Arbeitnehmer hat laufend abgenommen, lediglich durch die Frauenerwerbsquote abgebremst“ (Tews 1993: 26). Daten des Mikrozensus von 1991 bis 2001 zeigen, dass in den letzten 10 Jahren die Erwerbsquoten für Männer gesunken ist und bei Frauen nimmt der Anteil Erwerbstätiger kontinuierlich zu (Hoffmann: 2002). Im Jahr 2001 war die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung bis zum 55. Lebensjahr recht hoch. 82,8% der 50-54jährigen Männer und 65,8% der gleichaltrigen Frauen waren erwerbstätig.[8] „Danach beginnt sehr deutlich die Ausgliederung aus dem Arbeitsprozess, die etwa bis zum 60. Lebensjahr bereits für mehr als drei Viertel der Bevölkerung realisiert ist“ (Hoffmann 2002: 1). Wenn also der Übergang in den Ruhestand mit 60 Jahren stattfindet, dann heißt das für die gegenwärtig betroffene Generation, dass ihre Lebensphase ohne Erwerbsarbeit bei einer momentanen Lebenserwartung von weitern 19 Jahren für Männer und 23 Jahren für Frauen ca. 24% bzw. 28% der gesamten Lebenszeit ausmacht. Hoffmann (2002) warnt allerdings davor, die Angaben ohne die Berücksichtigung von geschlechts- und regionalspezifischen Besonderheiten zu betrachten.
Naegele (2001) bezeichnet es als paradox, dass obwohl die Gesamtgesellschaft altert, ein zentrales Element, nämlich die Arbeitswelt, immer jünger wird. Arbeitsmarktexperten erwarten allerdings, dass sich dies ab 2015 auflösen wird, da (so die These von Naegele) sich die Betriebe in ihrer Personalpolitik und -planung auf ältere Beschäftigte einstellen. Diese These setzt allerdings einen Anstieg des Bedarfs an Arbeit voraus. Des Weiteren beinhaltet diese These auch die Bereitschaft der Älteren über das 60. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Nach Tews (1993) zeichnet sich dies aber nicht ab. „Die Berufsaufgabe-Erwartungen haben sich eindeutig nach un-

[8] Mit Erwerbstätigen sind Personen gemeint, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben (Statistisches Bundesamt 2003:18)

ten verschoben, auch bei den nachfolgenden Generationen. (…) Rentenbegründete Erhöhungen der Berufsaufgabegrenze werden zu häufigerer Nutzung der sonst noch offen stehenden Wege (z.B. Berufs- und Erwerbsunfähigkeit). Und die Betroffenen arrangieren sich wahrscheinlich noch eher mit Rentenabschlägen als wieder länger zu arbeiten, falls sie sich dies irgendwie leisten können“ (Tews 1993: 27). Empirische Befunde dazu hat auch Kohli (2000) gefunden (siehe in Kapitel 2.3). In die gleiche Richtung weisen auch die Daten des Alters-Survey 1996. Bei der Frage nach dem gewünschten Zeitpunkt für die Beendigung der Erwerbstätigkeit zeigt sich, dass keiner der Befragten in der Altersgruppe 40-54 Jahre über das 61. Lebensjahr und keiner in der Altersgruppe 55-69 Jahre über das 63. Lebensjahr hinaus arbeiten möchte.

Abb. 2.4 Gewünschter Zeitpunkt für Beendigung des Erwerbslebens



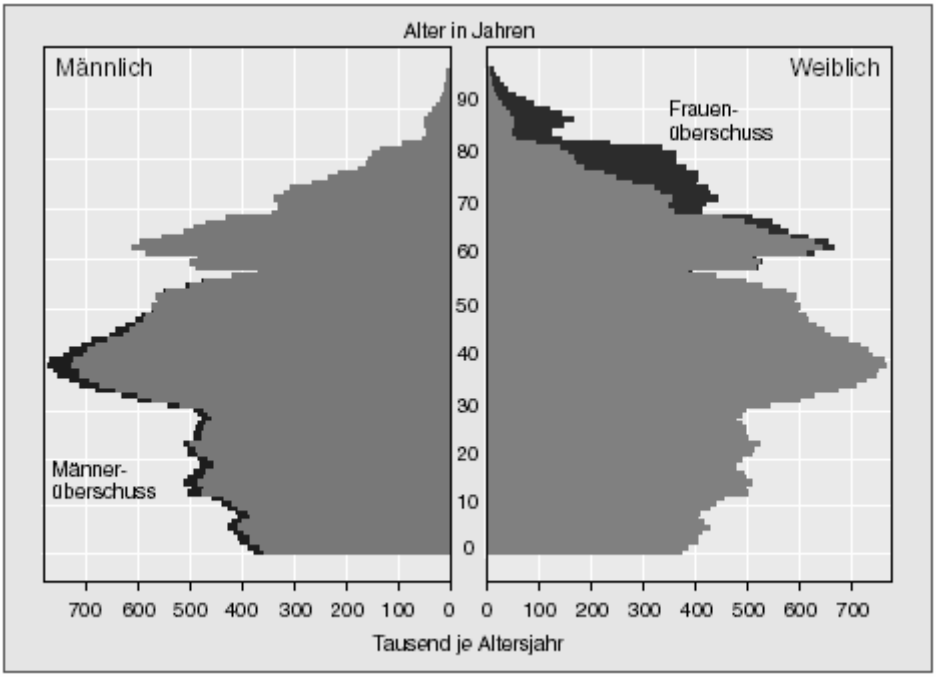
Quelle: GeroStat - Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin: Alters-Survey 1996, eigene Berechnungen

Die Orientierungswirksamkeit der Altersgrenze bei 60 bei den Männern und im geringen Maße auch bei 65 ist nach wie vor sehr hoch. Bei den Frauen plant die Mehrheit ihren Ausstieg mit 60 Jahren. Insgesamt fällt in den Plänen eine starke Übereinstimmung auf. Auch die Unterschiede zwischen den Kohorten sind erstaunlich gering.

c) Feminisierung des Alters

Altwerden heute ist mit einem enormen Anstieg des weiblichen Bevölkerungsanteils verbunden. Je höher das Lebensalter ist, desto größer wird der Anteil der Frauen in der jeweiligen Altersgruppe. Ursachen hierfür sind die höhere Lebenserwartung von Frauen und die Folgen von zwei Weltkriegen (Statistisches Bundesamt, Datenreport 2004).

Abb. 2.5 Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands am 31. 12. 2002



Quelle: Datenreport 2004:36

Bis zum Alter von 60 Jahren überwiegt zwar in der heutigen Gesellschaft der Männeranteil, dann folgt in der Altersgruppe der 60- bis unter 70jährigen bei Geschlechterverteilung ein ungefähres Gleichgewicht und in den obersten Altersgruppen überwiegt dann der Frauenanteil.

d) Singularisierung

Mit steigendem Lebensalter erhöht sich die Wahrscheinlichkeit als Single zu leben. Im Jahr 2000 betrug der Anteil allein lebender Männer 16,6% der Altersgruppe von 65 bis 79 Jahre und 33,8% der Altersgruppe von 80 und mehr Jahre. Bei den Frauen lebten 2000 44% der Altersgruppe von 65 – 79 Jahre und 65,6% der Gruppe 80 Jahre und mehr in einem Einpersonenhaushalt. Ein wichtiger Faktor bei dieser Singularisierung ist dabei die Verwitwung, von der besonders Frauen betroffen sind.

Im dritten Altenbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001) wird für die nächsten vier Jahrzehnte ein Anstieg allein lebender älterer Männer prognostiziert. Die Hauptursache hierfür sieht das BMFSFJ (2001, 3. Altenbericht) in der Zunahme lediger und geschiedener allein lebender Männer und nicht in der Zunahme von allein lebenden Witwern.
Die Lebensformen älterer Frauen unterscheiden sich deutlich von denen der Männer. Zu unterscheiden ist die Singularisierung im Alter von der 'selbst gewählten' Singularisierung als Lebensstil, die mit Individualisierung zusammenhängt (vgl. Tews 1993; Prahl/Schroeter 1996). „Während bei den jüngeren Generationen Alleinleben und –wohnen als zumindest zeitweise erwünschte Lebensform anzutreffen ist, ist Vereinzelung bei Älteren eher durch Verwitwung und bei Alleinstehenden erzwungen" (Tews 1993: 31).

e) Hochaltrigkeit und Langlebigkeit
„Mit der Zunahme alter Menschen an der Gesamtgesellschaft ist insbesondere eine Zunahme des Anteils der Hochaltrigen verbunden" (BMFSFJ 4. Altenbericht 2002). 2002 waren 4% der Bevölkerung hochbetagt, d.h. laut der Definition von Tews über 80 Jahre alt. Wurden früher Menschen nur in ganz seltenen Fällen 100 Jahre oder älter - zu Beginn des 20. Jahrhunderts lebten nicht einmal 10 und zu Beginn des zweiten Weltkriegs knapp 20 Menschen, die 100 oder älter waren - so steigt seit einigen Jahren die Zahl erheblich. Heute gibt es nach Angaben der Vereinten Nationen (2002 siehe in Heidelberger Hundertjährigen Studie, Deutsches Zentrum für Altersforschung 2005) in Deutschland im Jahr 2000 7200 Personen, die 100 Jahre und älter waren. Im Jahr 2025 wird diese Zahl 44200 betragen. Weitere 25 Jahre später (2050) wird sie auf 114700 geschätzt.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der Altersstrukturwandel mit den hier aufgeführten Konzepten sicherlich noch nicht umfassend beschrieben ist. Dennoch wird durch Darstellung die Altersentwicklung im Lebenslauf, die heutige Alterssituation und die Gemeinsamkeiten, die die Lebensphase Alter auszeichnen und prägen, beschrieben. (vgl. Tews 1993).
Die Lebensphase Alter ist historisch gesehen noch nicht „alt" (Einführung des Rentengesetzes in Deutschland war 1889) und heute lässt sich schon nicht mehr von nur einer Lebensphase ausgehen, sondern es muss im Grunde von (mehreren) Lebensphasen im Alter ausgegangen werden, da Alter als eine einzelne Lebensphase zu heterogen ist. Alter und vor allem altern muss als „mehrdimensionale Veränderungsstruktur" (Erlemeier 1998:54) verstanden werden. Wenn von „altern gesprochen wird, liegt der Schwerpunkt auf der Untersuchung von Prozessen und Mecha-

nismen, die zum Alter führen und die dem Altwerden zugrunde liegen“ (Baltes/Baltes 1992:9). Altern meint in der Biologie einen lebenslangen Vorgang, der mit der Geburt beginnt und mit dem Tod endet. In der Soziologie meint altern auf unterschiedlichen Ebenen verschiedenes. Auf der Individualebene beinhaltet altern permanente Sozialisationsprozesse und Erfahrungen, die Handlungen und Deutungsmuster in einem bestimmten Lebensalter beeinflussen. Auf der gesellschaftlichen Ebene verändert sich die Wertschätzung von Altwerden und Altsein, Altersbilder wandeln sich und neue gesellschaftliche Muster bilden sich heraus. Auf der demografischen Ebene ändert sich die Struktur der Bevölkerung. Die Relationen zwischen den Altersgruppen verschieben sich, wobei der Anteil der Älteren deutlich zunimmt und der der Jüngeren abnimmt – der Prozess des demografischen Alterns. Auch wenn Altern auf den einzelnen Ebenen etwas Verschiedenes meint, ist es auf allen Ebenen als Prozess zu betrachten (Prahl/Schroeter 1996).
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Übergang in den Ruhestand als ein Teil des Lebenslaufs zu sehen ist, der:

- nicht unabhängig von vorhergegangen Ereignissen und Erfahrungen ist,
- ein Prozess ist, nicht mehr ‚alt sein’ markiert,
- von Individuen geplant und getimt wird,
- für die meisten Personen keine gravierende Probleme verursacht
- … aber dennoch bedeutet, dass man in eine komplett neue Lebensphase und in einen neuen Lebensrhythmus eintritt.

Obwohl der Übergang in den Ruhestand institutionalisiert und standardisiert ist (Kohli 2000), spielen viele Faktoren eine Rolle, die ihn doch wiederum sehr individuell machen. Die Bewältigung und der Umgang mit diesem Eintritt in einen neuen Lebensabschnitt hängen von den Ressourcen und Kompetenzen des Individuums ab. Zu diesen Ressourcen z.B. gehören der gesundheitliche, finanzielle und familiäre Status. Kompetenzen zur Bewältigung des Übergangs werden u.a. während des Berufslebens am Arbeitsplatz, aber auch in sozialen Netzwerken erworben. Da weder Ressourcen noch Kompetenzen für alle Individuen gleich sind (selbst wenn im selben Beruf gearbeitet wurde), kann der Übergang in den Ruhestand zu unterschiedlichen Zeitpunkten geschehen und unterschiedliche Phasen können erlebt werden (Atchley 1976). Neben Kompetenzen und Ressourcen bestimmt der Verlauf der bisherigen Biografie mit den dort gemachten Erfahrungen die Entscheidungen und Handlungsweisen (‚agency’) der Individuen an diesem Übergang. Auf Kompetenzen und Ressourcen wird im nächsten Abschnitt im Rahmen der Auseinandersetzung mit der beruflichen Sozialisationstheorie eingegangen.

2.5 Berufliche Sozialisation als lebenslanger Prozess?!

Neben den Konzepten der Lebenslaufforschung und ‚agency' ist die Theorie der beruflichen Sozialisation das dritte zentrale theoretische Standbein der vorliegenden Arbeit. Die Frage nach dem Einfluss der Erwerbsbiografie und den dort gemachten Erfahrungen (auch mit Zeit) auf den Lebensbereich außerhalb der Erwerbswelt wird in dieser Theorie nachgegangen. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die berufliche Sozialisation gegeben, um anschließend die Frage zu diskutieren, ob diese Form der Sozialisation ein lebenslanger Prozess ist. Diese Frage ist insbesondere im Hinblick auf die Bedeutung der Erwerbsbiografie für das Leben im Ruhestand relevant. Berufliche Sozialisation beschreibt die Aneignung von arbeitsbezogenen Strukturen und Werteorientierungen. Sie ist heute ein eigenständiger Forschungsbereich, der sich aus der allgemeinen Sozialisationsforschung herausgebildet hat. „Die Sozialisation durch den Beruf meint die im betrieblichen Arbeitsprozess vermittelten Erfahrungen, die das Verhältnis der Erwerbstätigkeit gegenüber Arbeitsinhalten, betrieblichen Bedingungen und Arbeitsresultaten konkretisiert und im gesamten aktuellen und biografischen Lebenszusammenhang bewusstseinsbildende, persönlichkeitsförderliche, aber auch deformierende Auswirkungen besitzen" (Heinz 1995: 42). Dazu gehören auch die Erfahrungen von Berufswechsel, Weiterbildung und Arbeitslosigkeit. Wichtig ist, dass von einer Wechselwirkung von Arbeit und Beruf und Handlungs- und Erlebnisweisen außerhalb ausgegangen wird (vgl. auch Bammé/Holling/Lempert 1983), wobei in der vorliegenden Arbeit die Wirkung des Berufs bzw. der Erwerbstätigkeit auf das außerbetriebliche Leben von Bedeutung ist.

Hier stellt sich jetzt die Frage, was für generelle Funktionen Arbeit hat bzw. ihr zukommen, d.h. welche sozialisatorischen Einflüsse sie hat. Der Arbeit kommt nicht nur die Aufgabe zu, das finanzielle Auskommen zu sichern, sondern sie hat noch weitere Funktionen. Diese Funktionen werden nicht nur für die Zufriedenheit mit der Arbeit verantwortlich gemacht, sondern sollen darüber hinaus zum allgemeinen Wohlbefinden beitragen. Es lassen sich (nach Jahoda/Kieselbach/Leithäuser 1983; Furnham 1991; Semmer/Udris 1993) folgende individuelle und soziale Funktionen beschreiben:

- Aktivität und Zielgerichtetheit
- Kompetenz (Aneignung von Qualifikationen für die Bewältigung von Aufgaben, subjektive Handlungskompetenz)
- Zeitstruktur (zum Teil aufgezwungen)
- Kontakte und Kooperationsanforderungen (Zusammenarbeit als Grundlage für die Entwicklung von Kooperationsfähigkeiten)
- Soziale Anerkennung

- Persönliche Identität (Berufsrolle, Kompetenzen liefern eine Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl)

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass über die Funktionen der Arbeit vor allem im Themenbereich Arbeitslosigkeit geforscht und geschrieben wurde und es keine Auskunft darüber gibt, welche Bedeutung die einzelnen Funktionen für die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden haben. Auch die interessante Frage, wie sich diese Funktionen auf das Ruhestandsleben auswirken und was für eine sozialisierende Wirkung sie haben, bleibt in diesem Zusammenhang zunächst ungeklärt, ist aber einer der zentralen Aspekte der eigenen Analyse. Die Ergebnisse hierzu finden sich in Kapitel 6.

Lange Zeit wurden Sozialisationsprozesse im Erwachsenenalter außer Acht gelassen, man hat sich dagegen hauptsächlich auf die frühen Lebensphasen konzentriert. Dies bezieht sich sowohl auf die Soziologie, die Erziehungswissenschaften und Psychologie. „Der Bezug zum gesamten Lebenslauf von der Geburt bis zum Tod wurde zwar hergestellt, bis vor ca. 15 Jahren jedoch kaum ausgearbeitet“ (Radebold 1992: 66). Grund dafür ist zum einen, dass lange Zeit Sozialisationsmodelle verankert waren, in denen die Sozialisation mit dem Eintritt in das Erwachsenenalter als abgeschlossen gilt, da davon ausgegangen wurde, dass mit der Gründung eines eigenen Haushalts und einer eigener Familie, finanzieller Unabhängigkeit, beruflicher Karriere etc. die Persönlichkeitsentwicklung beendet ist. Zum anderen gibt es wenige Sozialisationsmodelle oder Theorien für das höhere Erwachsenenalter da die lange (und gesicherte) Altersphase nach Austritt aus dem Erwerbsleben eine relativ neue Erscheinung ist (vgl. auch Kapitel 2.3 und 2.4).

Generell wird zwischen primärer (in der Kindheit), sekundärer (in der Jugend) und tertiärer (im Erwachsenenalter) Sozialisation unterschieden. Durch die (gesellschaftlichen) Veränderungen, die gestiegene Lebenserwartung, die Verschiebung von Altersgrenzen, bessere Gesundheit und Mobilität im Alter entstanden theoretische Überlegungen und Ansätze zur Ausdehnung der Sozialisation über das Erwachsenenalter hinaus. Trotz dieser Ansätze wurde davon ausgegangen, dass sich vom Erwachsenenalter an die Persönlichkeit nicht mehr aufbaut, bildet und entwickelt, sondern dass sich die Persönlichkeit „in einem Prozess der Modifikation bereits bestehender Strukturen und innerer Weiterentwicklung [befindet]“ (Hurrrelmann 1986: 152). Es wird also auch hier hinsichtlich Persönlichkeitsentwicklung eine imaginäre Grenze gezogen, obwohl es keinerlei erkennbares Muster gibt, nach dem die Bildung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit abgeschlossen ist (Schäuble 1995). Aus der Lebenslaufforschung ist bekannt, dass biografische Wendepunkte, Ereignisse, Brüche und Neuanfänge nicht nur den Lebenslauf, sondern auch die persön-

liche Entwicklung lebenslang beeinflussen und verändern (vgl. z.B. Elder 1994, Elder/Kirkpatrick Johnson 2003)[9]. Und auch neuere Studien aus anderen Fachrichtungen (Siebert (2003) für die Erziehungswissenschaften; Filipp/Staudinger (2005) für die Entwicklungspsychologie) zeigen, dass sowohl die kognitive als auch die soziale Entwicklung der Persönlichkeit und/oder deren Wandlungsfähigkeit ein lebenslanger Prozess ist.

Durch die steigende Lebenserwartung und eine längere Phase im Ruhestand wird inzwischen auch von einer Altersozialisation ausgegangen, die als quartäre Sozialisationsphase bezeichnet wird[10] (Schäuble 1995). Das Zentrum der Altersozialisation ist auf der individuellen Ebene der zufriedenstellende Umgang mit (körperlichen, seelischen, sozialen) Veränderungen im Bewusstsein der immer kürzer werdenden Lebenszeit und die meisten älteren Menschen neigen laut von Kondratowitz/ Schmitz-Scherzer (1998) dazu, ihre in ihrer Biografie entwickelten und aufgebauten Verhaltens- und Erlebnisstile möglichst auch im Alter beizubehalten.

Es besteht demnach (inzwischen) Einigkeit, dass Sozialisation ein lebenslanger Prozess ist und an dieser Stelle wird die Frage gestellt, ob auch die berufliche Sozialisation ein lebenslanger Prozess ist, der vor der Erwerbstätigkeit beginnt und mit ihr nicht endet. Dazu werden zunächst die zentralen Gesichtspunkte der beruflichen Sozialisation zusammengefasst. Nach Kohli (1992) gibt es drei Aspekte der Erwerbsarbeit, die sozialisierend wirken. Erstens besteht Arbeit aus einzelnen Tätigkeiten, die sich im Alltag ständig wiederholen. Dabei ist die sozialisierende Wirkung der einzelnen Tätigkeit verschwindend gering, aber die Kumulation der immer gleichen Tätigkeiten besitzt Sozialisationswirkung, was bedeutet, dass erst nach einer längeren Dauer des Erwerbslebens mit relevanten Effekten zu rechnen ist. „Zweitens treten technisch-organisatorische oder auch wirtschaftliche Veränderungen auf, die sich für den einzelnen als Veränderung seiner Arbeitsbedingungen und -anforderungen, der sozialen Geltung seiner Arbeit und des mit ihr erzielbaren Einkommens auswirken können, im Extremfall auch Arbeitslosigkeit“ (Kohli 1992: 36). Diese Ereignisse treten während des gesamten Erwerbslebens immer wieder auf, sind aber stark altersspezifisch. Beim dritten Aspekt geht es um die subjektive Verarbeitung der beruflichen Laufbahn zum Beispiel in Form der „subjektiven Zeitökonomie des Lebenslaufs“ (Kohli 1992: 36). Kohli geht davon aus, dass gerade bei jungen Männern aus der Mittelschicht, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, eine Aspiration auf beruflichen Aufstieg besteht. Daher wird im frühen Erwachsenenalter investiert, so dass diese Erwartungen realisierbar werden. Ungefähr in der Lebensmitte wird dann oft Bilanz gezogen und dafür kommen zwei Momente zu-

9 Das erste Prinzip der Lebenslaufforschung ist nach Elder (1994) “the principle of lifelong development and aging as lifelong processes” (siehe Kapitel 2.1)

10 Die Bezeichnung quartäre Sozialisation ist eher unüblich und häufig wird die Altersozialisation als tertiäre Sozialisation bezeichnet (Schäuble 1995).

sammen. „Zum einen ist genügend Zeit verflossen, dass der Erfolg der Investition beurteilt werden können müsste; diese sollte jetzt ihre Früchte getragen haben. Zum anderen erweist sich, dass die Zukunft nicht mehr unbeschränkt offen ist; die noch verfügbare Zeit wird knapp. Wer seine Aspirationen noch nicht realisiert hat, wird sich deshalb der Endgültigkeit seiner Situation bewusst und muss mit der entsprechenden Enttäuschung fertig werden“ (Kohli 1992: 37).

Zurück zur Frage, ob auch die berufliche Sozialisation ein lebenslanger Prozess ist. Dass die berufliche Sozialisation schon vor der Erwerbstätigkeit stattfindet, zeigt sich bei der Sozialisation für den Beruf[11] (Kohli 1992, Heinz 1995, Weymann 2004), aber wann hört sie auf, wenn sie aufhört? Nach Heinz (1995) sind Zeitpunkt und Verarbeitungsweisen des Ruhestandes von der gesamten Berufsbiografie (Arbeitserfahrungen, Arbeitsbelastungen) nicht zu trennen. Die Dominanz und die Gewöhnung an die in der Regel begrenzten Handlungsspielräume machen es für Pensionäre oft nicht leicht, die eingefahrenen Gleise zu verlassen und neue Interessen und Aktivitäten zu entwickeln. „Die Identitätswahrung im Ruhestand trägt also deutlich die Konturen der beruflichen Sozialisationsprozesse, die den Lebenslauf in der Arbeitsgesellschaft begleitet haben“ (Heinz 1995: 183).

Wie problemlos die Anpassung an die neue Lebenssituation (im Ruhestand) verläuft, hängt unter anderem von den zur Bewältigung stehenden Ressourcen ab. Ressourcen umfassen (neben Gesundheit und Finanzen) durch Arbeitssozialisation und Funktionen der Arbeit erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen.

Hoff (1985) weist darauf hin, dass die Sozialisation nach der Arbeit weiterhin durch diese Ressourcen aus der früheren beruflichen Tätigkeit mitbestimmt wird. „Interindividuelle Unterschiede können gerade dann zutage treten, wenn es gilt, den weniger stark vorstrukturierten Alltag im Ruhestand selbst zu strukturieren. Die Gestaltung der fast völlig ’freien’ Zeit wird unter anderem von unterschiedlichen Planungskompetenzen bestimmt, wie sie zuvor im Beruf in entsprechend unterschiedlicher Weise gefördert wurden“ (Hoff 1985: 12). Daher gehe ich davon aus, dass berufliche Sozialisation ebenfalls ein lebenslanger Prozess der Auseinandersetzung des Individuums mit seiner Arbeit und seinem Beruf ist, der nicht nur vor der Erwerbstätigkeit beginnt, sondern auch nach der Erwerbstätigkeit nicht endet.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Verlauf des Erwerbslebens sozialisierend wirkt (Kohli 1992). Da ich berufliche Sozialisation als lebenslangen Prozess verstehe, vermute ich, dass der Verlauf des Erwerbslebens auch auf das Leben im Ruhestand eine sozialisierende Wirkung hat. Diese Vermutung wird anhand des empirischen Materials analysiert und in Kapitel 6.3 abschließend diskutiert.

[11] Sozialisation für den Beruf meint die vorberufliche, geschlechts- und schichtsspezifische Sozialisation in Familie und Schule, die Interessen, Werte und Fähigkeiten für bestimmte Berufsfelder fördert oder begrenzt. Sozialisation durch den Beruf umfasst die durch die Arbeitstätigkeit vermittelten Erfahrungen, die für den gesamten aktuellen und biografischen Lebenszusammenhang Auswirkungen besitzen (Heinz 1995).

2.6 Erwerbsbiografie und Ruhestand als zusammenhängende Teile des Lebenslaufs

Ausgehend von der eben erläuterten Theorie der beruflichen Sozialisation werden in diesem Abschnitt die Erwerbsbiografie und die damit verbundenen Erfahrungen beschrieben. Zum einen ist der Verlauf des Erwerbslebens dabei von Bedeutung und zum anderen der Handlungsspielraum während der Erwerbstätigkeit.

Da die Erfahrungen und Strukturierungen der Erwerbstätigkeit und vor allem der Verlauf des Erwerbslebens das Leben im Ruhestand beeinflussen, stellt sich die Frage, wie die Erwerbsbiografien heute aussehen. Der über lange Jahre als standardisiert geltende Erwerbsverlauf war in drei Abschnitte aufgeteilt: die Ausbildungsphase, die Erwerbsphase und die Ruhestandphase (Kohli 1985)[12]. Im Zeitverlauf der letzten drei Jahrzehnte, lässt sich allerdings eine deutliche Verschiebung des zeitlichen Umfangs der einzelnen Phasen nachweisen (Behrend 2001). „Beim Übergang vom Erwachsenen- ins höhere Lebensalter zeigen sich ähnliche Aufweichungen, wie wir dies für den Übergang von der Jugendphase ins Erwachsenenalter schon aufgezeigt haben“ (Heinz 2001: 162). Die Ausbildungsphase in der Jugend hat sich verlängert und gleichzeitig hat sich die Ruhestandsphase durch frühere Berufsaustritte und durch eine durchschnittlich verlängerte Lebensdauer ausgeweitet. Heute kann man davon ausgehen, dass der vorzeitige Renteneintritt zu einem regelhaften Übergang in der Lebensphase des Alters geworden ist (Heinz 2001). Sowohl die verlängerte Ausbildungsphase als auch der frühere Eintritt in den Ruhestand hat zu einer deutlichen Verkürzung und somit Veränderung der Erwerbsphase beigetragen. „Zudem tragen Zeiten z.B. der Umschulung, der Weiterbildung, der Besuch von Lehrgängen, des Familienurlaubs ... zur Auflösung des ‘Kontinuitätsparadigmas‘ im Erwerbsbereich bei“ (Behrend 2001: 28).

Diskontinuitäten treten in Erwerbsbiografien in vielfältiger Form auf z.B. Arbeitslosigkeit, Weiterbildung, Krankheit, Elternzeit oder Berufswechsel. Bei den ersten beiden Formen der Unterbrechung stellt sich die Frage, ob sie freiwillig oder unfreiwillig geschehen. Beim freiwilligen Berufwechsel z.B. spielen individuelle Entscheidungen und individuelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Behringer (2004) geht dabei von einem rationalen Verhalten aus, so dass eine Person dann den Beruf wechseln will, wenn sich für sie aus subjektiver Sicht mehr Vorteile als Nachteile durch den Berufswechsel ergeben. „Die Vorteile können – den individuellen Präferenzen entsprechend – in besseren Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit), beruflichem Aufstieg, besserer Verwertung der beruflichen Qualifikationen oder höherer Entlohnung liegen, aber auch in geringerer beruflicher Belastung und Beanspruchung, in regionaler Mobilität oder deren Vermeidung (Versetzung) liegen“

[12] Bezieht sich auf die Normalbiografie von Männern siehe dazu Krügers kritische Betrachtung (2001)

(Behringer 2004: 74). Bedacht werden muss hier allerdings, dass Individuen unter Berücksichtigung von Einschränkungen und Optionen solche Entscheidungen treffen (vgl. hierzu das in Kapitel 2.2 beschriebene Konzept ‚agency'). Unfreiwillige Berufswechsel treten z.B. dann auf, wenn der Betrieb Entlassungen vornimmt oder der Betrieb geschlossen wird. Des Weiteren kann es auch innerbetriebliche Berufswechsel geben, wenn die Weiterbeschäftigung im ursprünglichen Beruf aus betrieblichen oder individuellen Gründen nicht mehr möglich ist (bspw. gesundheitliche Beeinträchtigungen des Arbeitsnehmers oder Reduzierung von Tätigkeitsfeldern im Betrieb) (Behringer 2004).

Bei der Weiterbildung ist zu bedenken, dass die berufliche Weiterbildung viele Gesichter hat: Das kann der betriebliche SAP-Kurs, der Englisch-Bildungsurlaub, ein Lehrgang, ein Fernstudium, die Meisterprüfung oder die Umschulung in einen neuen Beruf – nur acht Wochen lang oder auch drei Jahre - sein. Berufliche Weiterbildung führt nicht zwangsläufig zu Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie. Allerdings sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oft mit vorheriger Arbeitslosigkeit (oder drohender) verbunden (vgl. Vorraussetzungen zur Förderung beruflicher Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit 2005), so dass im Fall von vorheriger Arbeitslosigkeit schon eine Diskontinuität im Lebenslauf gegeben ist. Eine Umschulung in einen neuen Beruf kommt einem Berufswechsel gleich. Wie oben bereits erwähnt, prägen gerade biografische Ereignisse wie Brüche oder Neuanfänge die Kompetenzen und auch Ressourcen eines Individuums (und somit auch die ‚agency' des Individuums).

‚Timing' des Übergangs

Es gibt nicht nur eine große Diskrepanz zwischen Altersnormen und dem tatsächlichen Verhalten, sondern wie Settersten/Hagestadt (1996) in ihrer Studie gezeigt haben auch eine große Variation in der Vorstellung und Wahrnehmung von Altersgrenzen. Wie oben beschriebenen, muss das gegenwärtige Leben im Alter im Zusammenhang mit den bisherigen Erfahrungen im Leben vor dem Ruhestand gesehen werden und diese können ebenfalls Auswirkungen auf das ‚timing' der Verrentung haben.

Han/Moen (1999) untersuchten in ihrer Studie den Zusammenhang zwischen dem Timing der Verrentung, d.h. wann Arbeiter und Arbeiterinnen (in den USA) beginnen, ihren Ruhestand zu planen und wann sie tatsächlich in die Rente gehen und ihren vorherigen Berufserfahrungen und Berufsverläufen (Han/Moen nennen dies „biographical pacing"). „We consider the retirement transition to be a matter of contingent timing. Three major dimensions – historical context, social heterogenity and biographical pacing – are put forth, on which, we argue, retirement is timed. (…)

Among the three temporal dimensions in our model, biographical pacing has been the most neglected in previous research. The concept is based on a central tenet of the life course perspective: to understand behavior at any one life stage requires knowledge of prior transitions and trajectories" (Han/Moen 1999: 192ff.).
In ihrer Studie fanden Han/Moen fünf Verlaufstypen von Erwerbsbiografie („delayed entry pathway", „orderly pathway", „high-geared pathway", „steady part-time pathway", „intermittent pathway"), die das „biographical pacing" widerspiegeln. Ein Ergebnis ist, dass der Berufsverlaufstyp „shows the strongest effect on the actual timing of retirement" (Han/Moen 1999: 224).
Im Durchschnitt gingen die Personen zuerst in Rente, die zum Typ „orderly career pathway" gehörten. Die Typen „high-geared" und „intermittent" gingen relativ spät in Rente. Bei dem Typ „steady part-time" spielt das Geschlecht eine entscheidende und interessante Rolle. Die Frauen, die diesem Typ angehörten, gingen früher in Rente als alle anderen, die Männer dieses Typs dagegen am spätesten.
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Verlauf der Erwerbsbiografie (und das Geschlecht) Einfluss auf den Zeitpunkt der Verrentung hat.

Einfluss von Berufserfahrungen auf das Engagement im Ruhestand

„Angesichts der kürzer werdenden Lebensarbeitszeiten, der kontinuierlich steigenden Zahl Älterer und der damit verbundenen zunehmenden Belastung der sozialen Sicherungssysteme wird in den letzten Jahren jedoch verstärkt die Frage aufgeworfen, ob es sich eine Gesellschaft überhaupt noch leisten kann, die vorhandenen Kompetenzressourcen Älterer ungenutzt zu lassen" (vgl. Bröscher/Naegle/Rohleder 2000: 31).
In Anlehnung und als Erweiterung der Aktivitätstheorie wird nicht nur die Frage nach Aktivität aufgeworfen, sondern die nach Produktivität. Produktive Tätigkeiten in soziologischer Perspektive sind nach Künemund (2000) solche, die Werte für andere Personen schaffen. In dieser Perspektive fällt unter produktive Tätigkeiten Erwerbstätigkeit, ehrenamtliches Engagement, instrumentelle Unterstützungsleistungen im Rahmen nachbarschaftlicher oder familialer Netzwerke, Hausarbeit und Tätigkeiten am Haus oder Garten. „Zusammenfassend handelt es sich somit um Tätigkeiten, bei denen nicht der Konsumaspekt im Vordergrund steht, sondern der Aspekt der Produktivität" (Künemund 2000: 282). Die Frage ist, wie die Älteren ihre Zeit nach der Verrentung selber sehen und ob die „Alten" ihre Arbeits- und Zeitressourcen überhaupt einbringen wollen und 'produktiv' sein wollen? „gerade weil die Mehrheit zukünftiger Älterer über ausreichende Finanz-, Bildungs- und soziale Ressourcen verfügt, ist davon auszugehen, dass sie das 'Alter' erfolgreich bewältigen und zuneh-

mend in der Lage sein werden, eigene Interessen zu organisieren“ (Bröscher/ Naegele/ Rohleder 2000: 36).

Von diesem Punkt aus gesehen scheint der Übergang für heutige Rentner und Rentnerinnen kaum ein Problem zu sein. Wenn man allerdings davon ausgeht, dass immer mehr Personen, die heute in Rente gehen, eine eher unterbrochene, diskontinuierliche Erwerbsbiografie haben (insbesondere Frauen, vgl. Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996), dann müssten heute (laut den Ergebnissen von Allmendinger et al. 1991 siehe unten) immer mehr Personen unzufrieden in ihrem Ruhestand sein.

Hinzu kommt, dass sich ebenfalls die Arbeitsbedingungen verändert haben und die Belastungen laut Opaschowski (1998) im Vergleich zu den 80er Jahren größer geworden sind. Dies verweist darauf, dass während der Erwerbstätigkeit vielleicht nicht mehr so viel Zeit in außerberufliche Aktivitäten investiert wird (werden kann).

Hier sehen auch Bäcker/Naegele (1993) ein Problem. Sie weisen darauf hin, dass der Wunsch nach einem frühen Berufsaustritt und die auf Nachholbedarf gerichteten Erwartungen die als belastend bis unzumutbar empfundenen Bedingungen des Arbeitslebens widerspiegeln. Die Strukturierung von Arbeitszeit und Lebenszeit lässt zentrale Bedürfnisse, wie Pflege der Kinder oder außerberufliche Aktivitäten, während der Erwerbsphase kaum zu. Dabei lassen sich Lebensbedürfnisse, Familienleben, kulturelle, politische und soziale Interessen nicht einfach verschieben und somit auf die Zeit im Ruhestand vertagen. Es gibt ein „Leben vor der Rente“, das das Ausüben von Interessen und Aktivitäten beinhalten sollte, auf die dann im Ruhestand zurückgegriffen werden kann.

Die Studie von Kohli et al. (1993) untersucht Männer, die sich im Ruhestand befinden, bzw. die das Ruhestandsalter erreicht haben, aber noch in institutionalisierten Tätigkeitsfeldern außerhalb des privaten Bereichs von Familie und Nachbarschaft aktiv sind. Diese Männer sind weiter erwerbstätig, entweder als Teilzeitkräfte oder als Selbständige, in Ehrenämtern oder in selbstorganisierten politischen Interessenvertretungen engagiert oder sind Aktivisten spezifischer Hobbykulturen. Es geht dabei um Arbeit nach der Erwerbsarbeit, wie die Handlungsfelder, in denen sie stattfindet organisiert sind, welches die charakteristischen Handlungsanforderungen und –anreize sind. Von Interesse ist weiterhin der Zusammenhang zwischen der Normalbiografie und dem Ruhestand, wobei sich die Studie ausschließlich auf diejenigen Älteren konzentriert, die kontinuierlich erwerbstätig waren. Wichtig ist dabei der Gesichtspunkt der biografischen Kontinuität.

Kohli et al. stellen fest, dass der Bruch, der durch den Übergang in den Ruhestand gesetzt wird, durch seine Institutionalisierung als Teil der Normalbiografie die Möglichkeit zu einem Neubeginn schafft, zu einer späten Freiheit, die in anderer Form an das Bisherige anknüpft und damit biografische Kontinuität stiftet. Bei den Teil-

zeitarbeitern im Ruhestand spielt z.B. ein relativ erfolgreiches Erwerbsleben eine Rolle. Auf der einen Seite ist die Aufrechterhaltung einer lebenslangen Kontinuität von Aktivität wichtig und auf der andern Seite hat man in der Vergangenheit, in der abgeschlossenen aktiven Phase, genug geleistet, so dass jetzt Aktivitäten mit andern Ansprüchen ausgeübt werden. „Die Berufsbiografie wird als Sinnressource benutzt“ (Kohli et al. 1993: 285). Auch die Aktivitäten im Hobbybereich und in politischen Selbstorganisationen bieten die Möglichkeit zur Kontinuität. Die Berufsarbeit war dabei eher eine Belastung, die nur zur Sicherung des Lebensunterhaltes diente; das richtige Leben fand in der freien Zeit statt. Der Ruhestand bildet den Freiraum und die Möglichkeit den wahren Interessen nachzugehen.

Einfluss der Erwerbserfahrungen auf Zufriedenheit im Ruhestand

Allmendinger et al. (1991) haben in ihrer quantitativen Studie die Frage nach dem Zusammenhang zwischen der Berufsbiografie und der Zufriedenheit im Ruhestand gestellt und als ein zentrales Ergebnis erhalten, dass bei Männern „die Anzahl früherer Arbeitsmarktunterbrechungen die Zufriedenheit im Ruhestand beeinflusst. Zwischen 1919 und 1921 geborene Männer mussten oft kriegsbedingt ihr Erwerbsleben zu einem frühen Zeitpunkt unterbrechen beziehungsweise nach dem Krieg in andere Berufe umsteigen. Obwohl diesen Männern finanzielle Entschädigungen zugesprochen wurden [...], entsteht langfristig Unzufriedenheit“ (Allmendinger et al. 1991: 470). Es lassen sich durch die Analysen von Allmendinger et al. keine langfristigen Effekte familien- und gesundheitsbezogener Variablen auf Zufriedenheit aufzeigen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass folgende Faktoren die Zufriedenheit im Alter positiv beeinflussen: ein aktiv geführtes Leben, ein höheres Einkommen als das der Ehefrau und gute Gesundheit. Negativ beeinflusst wird die Zufriedenheit durch frühe Unterbrechungen im Erwerbsleben.

Für die Zufriedenheit von Frauen im Ruhestand spielt das allgemeine Aktivitätsniveau und die Höhe des Renteneinkommens eine Rolle. Bei Frauen zeigt sich, dass diejenigen, die eine berufliche Ausbildung haben, unzufriedener sind als die Frauen, die keine haben (Allmendinger et al. 1991). Weiterhin beeinflussen Veränderungen im familiären Bereich die Zufriedenheit im Ruhestand. Am wenigsten zufrieden sind Frauen, die Familien- und Erwerbstätigkeiten miteinander kombinierten. Allmendinger et al. erklären dies folgendermaßen: „Offensichtlich spielt also das Verhältnis zwischen eigenen Ressourcen und Einsatz dieser Ressourcen für die Zufriedenheit im Alter eine entscheidende Rolle“ (Allmendinger et al. 1991: 475; zu Erwerbsbiografien von Frauen vgl. auch Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996; Clemens 1992).

Die Studien zeigen, dass die vorangegangene Erwerbsbiografie eine nicht unbedeutende Rolle für die Zufriedenheit, das Befinden und das Verhalten im Ruhestand

spielt und dass insbesondere Unterbrechungen und Diskontinuitäten von Bedeutung sind. Daher emergiert hier die zweite forschungsleitende Frage: Wie wirkt sich eine durch Unterbrechungen und Diskontinuitäten gekennzeichnete Erwerbsbiografie auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand aus?

Schwierig ist allerdings exakt festzulegen, was kontinuierliche und diskontinuierliche Erwerbsbiografien sind. In der Literatur und der bisherigen Forschung scheint es keine eindeutige Definition von kontinuierlichen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen zu geben. Ebenso verschiedenen wie die Bestimmung von Kontinuität und Diskontinuität sind die Ergebnisse zu der Frage, ob die Anzahl der diskontinuierlichen Erwerbsverläufe zunimmt. Dies wird anhand der These der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses diskutiert (Hall/Jansen/Ulrich 2004; Becker 2004; Reutter 2003). Becker (2004) zählt bei seiner Definition von Diskontinuität im Erwerbsverlauf Berufs- und Arbeitgeberwechsel, Unterbrechungen von Erwerbstätigkeit, Veränderungen beim Einkommen durch Wechsel dazu. Bei seiner empirischen Untersuchung steht bei der Frage nach Diskontinuität allerdings der Wechsel zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit im Mittelpunkt. Anhand seiner Analyse von Paneldaten sagt Becker (2004), dass von einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses keine Rede sein kann. „Im Längsschnitt gesehen, wechselt die große Mehrzahl der Männer in eine Vollzeitbeschäftigung über und die Dauer im ‚Normalarbeitsverhältnis' dominiert im gesamten Erwerbsverlauf die Dauer der anderen Erwerbsstatus" (Becker 2004: 62). Bei Frauen beschreibt Becker eine zunehmende und kontinuierlicher werdende Erwerbsbeteiligung. Bei westdeutschen Frauen ist die Teilzeitbeschäftigung zu einem integralen Bestandteil der Erwerbsverläufe geworden. Auch bei den ostdeutschen Frauen gibt es mehr Anzeichen für eine Kontinuität der Erwerbsverläufe als für ihren Wandel zu Diskontinuität. Hall/Jansen/Ulrich (2004) dagegen sagen, dass das Ausmaß diskontinuierlicher Erwerbsverläufe seit Mitte der achtziger Jahre zunimmt. „Insgesamt sind seit Mitte der achtziger Jahre Tendenzen im Sinne einer Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsverläufe durchaus feststellbar: Der Anteil der Personen, die im Rahmen ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit nur bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, verringerte sich von 37 Prozent im Jahr 1985/86 auf 31 Prozent im Jahr 1998/99. Waren 1985/86 noch 72 Prozent niemals von einem Berufswechsel betroffen, ging diese Quote bis Ende der neunziger Jahre auf 69 Prozent zurück" (Hall/Jansen/Ulrich 2004: 97). Auch wenn die Frage nach der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist, zeigt die Diskussion wie unterschiedlich und undifferenziert mit den Begriffen Kontinuität und Diskontinuität umgegangen wird. Folgende Tabelle will dennoch einen Überblick über die allgemeinen und relevanten Merkmale geben.

Tab. 2.1 Verlauf der Erwerbsbiografie

Kontinuierliche Erwerbsbiografie	Diskontinuierliche Erwerbsbiografie
• Keine langen Phasen von Arbeitslosigkeit und/oder keine häufigen Phasen von Arbeitslosigkeit, • keine einschneidenden beruflichen Wechsel (z.B. neuen Beruf erlernen, Umschulung), • keine längere oder häufige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (z.B. durch Krankheit oder Familientätigkeit), • relativ schneller Einstieg ins Berufsleben (ohne lange und wechselhafte Berufsorientierungs- bzw. Findungsphase)	• Lange und/oder häufige Phasen von Arbeitslosigkeit, • einschneidende berufliche Wechsel (z.B. Umschulung), • lange und/oder häufige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (z.B. durch Krankheiten oder Familientätigkeit), • verzögerter Einstieg ins Berufsleben (z.B. mehrere Ausbildungen oder Maßnahmen angefangen)

Quelle: Hall/Jansen/Ulrich (2004); Becker (2004); Reutter (2003); Behrend (2001); Allmendinger et al. (1991)

Beruflicher Handlungsspielraum

Jedoch nicht nur der Verlauf der Erwerbsbiografie spielt eine entscheidende Rolle. Die sozialisierende Wirkung von Erwerbsarbeit wird oft an persönlichkeitsentwicklungsfördernden oder –hemmenden Arbeitsplatz- und Tätigkeitsmerkmalen hinsichtlich der Handlungsspielräume oder Restrikitvitätsgrade in der Erwerbsarbeit festgestellt (Hatzelmann 1988, Hoff 1985).

Die Handlungsregulationstheorie (Quaas 1986, Hacker 1998) unterschiedet zwischen objektivem und subjektivem Handlungsspielraum[13]. Nach Kiefer (1996) bezeichnet der Handlungsspielraum die Anzahl der Freiheitsgrade, die einer Person für eine Handlung zur Verfügung stehen (objektiver Handlungsspielraum) oder die eine Person wahrnimmt (subjektiver Handlungsspielraum) und der objektive und subjektive Handlungsspielraum müssen nicht übereinstimmen, da es laut Hacker (1998) verschiedene Formen denkbarer Diskrepanzen zwischen ihnen gibt. Beispielsweise können objektiver und subjektiver Handlungsspielraum teilweise identisch sein, wenn nicht der gesamte objektive Handlungsspielraum wahrgenommen wird, hingegen subjektiv ein Teil wahrgenommen wird, der objektiv nicht besteht. Auch kann der objektive Handlungsspielraum größer sein, aber nur ein Teil wird subjektiv erkannt. Der subjektive Handlungsspielraum ist größer als der objektive, da dieser vollständig erkannt wird und darüber hinaus mehr Handlungsspielraum wahrgenommen wird, der objektiv nicht da ist. Des Weiteren unterscheiden Abraham/Hoefelmayr-Fischer (1982) zwischen engem und weitem bzw. kleinem und

[13] Hacker (1998) verwendet die Begriffe Handlungsspielraum, Tätigkeitsspielraum, Kontrolle und Freiheitsgrade synonym, während Ulich (1991) den Tätigkeitsspielraum in Handlungsspielraum, Gestaltungsspielraum und Entscheidungsspielraum unterscheidet.

großem Handlungsspielraum. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Dimensionen von großem und kleinem Handlungsspielraum.

Tab. 2.2 Größe des Handlungsspielraums

kleiner Handlungsspielraum:	großer Handlungsspielraum
• Arbeitstätigkeit umfasst nur wenige Tätigkeitselemente; • diese Elemente sind sich in ihrer Struktur sehr ähnlich und kurzzyklisch aufeinander folgend, • das Produkt wird nicht von der ausführenden Person selbst kontrolliert (typisches Beispiel: Fließbandarbeit), • behindert tendenziell den Erwerb und die Weiterentwicklung von Handlungskompetenzen	• strukturell unterschiedliche Tätigkeitselemente; • lässt Selbstkontrolle zu und ermöglicht Entscheidungsprozesse (typische Arbeitstätigkeit könnte Feinmechaniker bei Kleinserienfertigung sein), • lässt tendenziell den Erwerb und die Weiterentwicklung von Handlungskompetenzen zu

Quelle: Darstellung nach Abraham/Hoefelmayr-Fischer (1982)

Im Fall der Studie von Abraham/Hoefelmayr-Fischer (1982) handelt es sich um industrielle Tätigkeiten, so dass der Begriff des Handlungsspielraums innerhalb der untersuchten Arbeitstätigkeiten verstanden werden muss. Die zentrale Annahme der Untersuchung war, dass Arbeitstätigkeiten mit unterschiedlichem Handlungsspielraum in unterschiedlicher Weise zur Generierung von Plänen für den Ruhestand und zu unterschiedlichen Plänen für den Ruhestand führen. Dazu wurden 180 deutschsprachige Männer aus der Schweiz, die zumeist in der metallbe- und verarbeitenden Industrie tätig waren, qualitativ in einer Längsschnittstudie (drei Befragungszeitpunkte: 1. ca. ein Jahr vor der Verrentung, 2. möglichst nahe am individuellen Verrentungszeitpunkt, 3. ein Jahr nach der Verrentung) befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Personen, die in ihren Arbeitstätigkeiten großen Handlungsspielraum erleben, im Ruhestand häufiger kognitive Tätigkeiten ausüben und eher den Wunsch haben, weiterhin etwas zu lernen. Bei einem großen Handlungsspielraum lassen sich vermehrt kognitive Planungstätigkeiten feststellen, die einhergehen mit einer stärkeren Strukturierung der Zeit und vermehrten Aktivitäten im Ruhestand. Bei Hatzelmann (1988) zeigt sich hingegen keine klare Beziehung zwischen objektivem Handlungsspielraum und Freizeitverhalten im Ruhestand. In seiner Studie, in der er von einem Zusammenhang zwischen einer erfolgreichen Bewältigung des Ausscheidens aus dem Beruf und dem Verlauf der beruflichen Sozialisation sowie der aktuellen Lebenssituation ausgeht, befragt er 21 männliche Facharbeiter. Auch diese Studie ist eine qualitative Längsschnittstudie mit drei Befragungszeitpunkten (1. 1-2 Monate vor der Verrentung, 2. ca. 3 Monate nach dem

Ausscheiden aus dem Beruf, 3. ca. ein Jahr nach dem Übergang in den Ruhestand). Anstatt eines klaren Zusammenhangs zwischen früherem Handlungsspielraum und Freizeitverhalten im Ruhestand zeigt sich, dass frühere Freizeitaktivitäten und Persönlichkeitseigenschaften eine größere Bedeutung haben.

Buchmüller et al. (1996) haben in ihrer quantitativen Längsschnittuntersuchung, bei der 677 männliche und weibliche Normal- und Frühpensionierte in der Schweiz zu drei verschiedenen Zeitpunkten befragt wurden (1. ca. sechs Monate vor der Pensionierung, ca. sechs Monate nach der Pensionierung, 3. ein Jahr nach der Pensionierung) die allgemeine Frage, wie der Übergang in den Ruhestand erlebt wird, gestellt. „Ausgehend von einem differentiellen Ansatz soll untersucht werden, ob sich Faktoren finden lassen, die den Anpassungsprozess an die nachberufliche Zeit erschweren oder erleichtern (Stressoren-Ressourcen-Ansatz). Im Zentrum stehen die möglichen Belastungen und Formen der Bewältigung“ (Mayring/Buchmüller 1996: 14). In diesem Zusammenhang wurde auch die Bedeutung des Handlungsspielraums für die Bewertung des Ruhestandes untersucht. Personen, die eine negative Einstellung zur Pensionierung haben, erleben signifikant weniger Handlungsspielraum in ihrer Arbeit, was u.a. dran liegt, dass sie tendenziell mehr Arbeitsbelastung erleben. Viel Handlungsspielraum in der Arbeit dagegen erfordert sowohl ein häufiges und flexibles Anpassen an neue Situationen als auch Strukturiertheit und Entscheidungsfreudigkeit. „Wenig Handlungsspielraum in der Arbeit kann also bedeuten, dass die Fähigkeit, neue Situationen zu strukturieren und anzugehen, nicht eingeübt ist. Demnach erscheint die Pensionierung als eine große Anforderung, der man sich nicht gewachsen fühlt“ (Kiefer 1996: 124)[14]. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Größe des Handlungsspielraums eine entscheidende Rolle für das Leben im Ruhestand und vor allem für die Zufriedenheit im Ruhestand spielt und zwar insbesondere die darin enthaltenen und erlernten Strukturierungsleistungen. Daher stellen und präzisieren sich hier die forschungsleitenden Fragen Nummer drei und vier. (3) Wie beeinflussen die Größe des beruflichen Handlungsspielraums und die dadurch geprägten Strukturierungsleistungen die Kompetenzen zur eigenen Zeitstrukturierung im Ruhestand? (4) Von welcher Bedeutung sind die Eigenstrukturierungsleistungen für die subjektive Lebensqualität nach Beendigung der Erwerbstätigkeit? Ausgehend von Giddens (1988) und der Dualität von Handlung und Struktur, ist Strukturierung der Prozess des Verfolgens von Handlungszielen im Rahmen gesellschaftlicher und institutioneller Regeln und Ressourcen (z.B. in der Arbeitsorganisation). Als Strukturierungsleistungen sind dann die Eigenanteile z.B. der Zeitorganisation im Arbeits- und Privatleben vor und nach dem Übergang in den Ruhestand zu verstehen.

[14] Auf Geschlechtsbedingte Unterschiede wird nicht hingewiesen.

2.7 Zusammenfassung

Geleitet wird die vorliegende Untersuchung durch drei zentrale theoretische Ansätze, die miteinander verbunden sind: Lebenslaufforschung, ‚agency' und berufliche Sozialisationstheorie. Die Lebenslaufperspektive macht es erst möglich, Lebensläufe als dynamische und gestaltbare Verläufe zu untersuchen. Daher rührt auch die wichtige Unterscheidung zwischen Lebenslauf (von außen nachvollziehbarer Verlauf des Lebens) und Biografie (subjektive Verarbeitung von Lebensereignissen). Diese Konzeption von Lebenslauf verlangt ‚agency' als biografische Gestaltungspraxis- und kompetenz einzubeziehen. Auch die Differenzen individueller Biografien lässt sich ohne das Konzept ‚agency' bedeutend schlechter erklären. Des Weiteren wäre auch die These einer lebenslangen beruflichen Sozialisation ohne den Lebenslaufansatz nicht zu untersuchen. Die Annahme der beruflichen Sozialisationsforschung, dass die Erwerbsarbeit auch andere Lebensbereiche beeinflusst, würde dann auf das Erwerbsleben beschränkt bleiben. Durch die Lebenslaufperspektive wurde es möglich, die Frage nach einer lebenslangen beruflichen Sozialisation zu stellen, die so vorher nicht in der Literatur gestellt wurde.

Auch die Bedeutung von Erwerbsbiografien – ihren Verläufen und den enthaltenen Handlungsspielräumen – für die Lebensqualität im Ruhestand ist bisher so nicht behandelt worden. Folgende Annahmen können dabei gemacht werden, die in entsprechende forschungsleitende Fragen münden:

1. Eine diskontinuierliche Erwerbsbiografie mit Erfahrungen von Unterbrechungen (durch z.B. Arbeitslosigkeit, Familientätigkeit, Umschulung) wird als negativ empfunden und beeinträchtigt die subjektive Lebensqualität auch in der Nacherwerbsphase.
2. Ein großer Handlungsspielraum während des Erwerbslebens verlangt ein häufiges und flexibles Anpassen an neue Situationen und ebenfalls Strukturiertheit und Entscheidungsfreudigkeit. Daher wird Personen mit viel Handlungsspielraum während der Erwerbstätigkeit die Fähigkeit zugesprochen, sich auch an den Ruhestand als neue Situation schnell anpassen zu können und den neuen Alltag zu strukturieren.
3. Demnach kann der Ruhestand für Personen mit wenig Handlungsspielraum im Erwerbsleben eine große Anforderung sein, da sie die Kompetenz sich an neue Situationen anzupassen nicht entwickelt haben.

Die Erwerbsarbeit ist allerdings nicht nur eine Quelle von Kompetenzentwicklung, sondern hat weitere Funktionen. Für meine Untersuchung ist sie auch als Zeitstrukturgeber relevant. Auf diesen Aspekt wird im nächsten Kapitel (3) näher eingegangen.

Entscheidende Markierung einer Veränderung im Leben, einem Wechsel zwischen Lebensphasen, der Kompetenzanforderungen stellt und Zeitstrukturen verändert, ist der Übergang in den Ruhestand. Dieser ist aufgrund seiner Institutionalisierung inzwischen ein fester Bestandteil in den Lebensläufen von Individuen geworden. Auch wenn dieser Übergang für die meisten Personen keine gravierenden Probleme hervorruft, bedeutet er doch das Einstellen auf eine andere Lebensführung. Wie gut die Anpassung daran verläuft, wie schnell ein neuer Rhythmus im Alltag gefunden werden kann, hängt von verschiedenen Ressourcen ab, zu denen auch die Erwerbsbiografie an sich gehört.

3 Lebenszeit und Lebensqualität im Ruhestand

„Das Leben ist kurz, weniger wegen der kurzen Zeit, die es dauert, sondern weil uns von dieser kurzen Zeit fast keine bleibt, es zu genießen“
(Jean-Jacques Rousseau 1712-1778).

In diesem Kapitel geht es um die Bedeutung von Zeit - im Erwerbsleben und in der Nacherwerbsphase - für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand. Zunächst wird ein Überblick über Zeit als ein soziales Konstrukt und die Bedeutung für den Lebenslauf gegeben. Anschließend wird auf die Zeitverwendung und Zeitperspektiven in unterschiedlichen Lebenssituationen eingegangen. Danach folgt ein Überblick über die Unterschiede verschiedener Begrifflichkeiten wie Zeitempfinden, Zeitwahrnehmung und Zeitbewusstsein. Dem folgt eine Beschreibung der Zeitperspektiven und der Zeitverwendung im Alter. Dann wird der zweite zentrale Aspekt – die subjektive Lebensqualität im Alter- behandelt und anschließend werden Zukunftsperspektiven im Ruhestand beschrieben.

3.1 Zeit als soziales Konstrukt

Die Zeitsoziologie ist mit ihrer Entstehung Anfang des 20. Jahrhunderts (vgl. Maurer 1992) im Vergleich eine relative junge Forschungsrichtung. Zu den „Klassikern“ der soziologischen Zeitbetrachtung gehört vor allem E. Durkheim, der mit seinem Werk „Die elementaren Formen des religiösen Lebens“ (1912/1981) die ersten theoretischen Grundlagen einer Soziologie der Zeit gelegt hat: 1. die Kategorie Zeit wird als ein Produkt des kollektiven Denkens verstanden, 2. die Zeit wird als eine soziale Tatsache beschrieben, die nicht nur das individuelle Leben prägt, 3. das Zeitmessgerät Kalender wird auch als Ausdruck sozialer Aktivitäten und Rhythmen aufgefasst.
Laut Maurer (1992) dominieren zwei große Forschungsschwerpunkte die neueren zeittheoretischen Bemühungen der Soziologie. „Die nicht immer klar zu ziehende Grenze verläuft zwischen der Konzentration auf eine ‚subjektive Zeit’ und auf eine ‚soziale Zeit’“ (Maurer 1992: 592).
Zeit ist bei Luhmann eine primäre Orientierungskategorie im modernen Leben. Die Gesellschaft differenziert sich in Teilsysteme, die eigene Zeitstrukturen und Zeitgrenzen entwickeln, aber auch Zeit benötigen, um sich gegenseitig abzustimmen. Daraus geht eine „Zeitknappheit“ hervor und dies ist die Ursache für die Ordnungskraft der Zeit (Luhmann 1971).

Auch für Bergmann (1983) hat Zeit einen Ordnungscharakter. „Der Ordnungscharakter der Zeit für das soziale Leben ergibt sich nicht schon aus dem Verfließen der Zeit oder der zeitlichen Dauer sozialer Systeme, sondern aus ihrer normativen Wirkung auf die Strukturierung und Abstimmung von Handlungen“ (Bergmann 1983: 476). Bei Schöps hat Zeit einen normativen Gehalt, der sich in der Aufstellung sozialer Zeitnormen äußert und der Einfluss auf die Gestaltung sozialer Strukturen nimmt (Schöps 1980).

Für Elias ist Zeit ein soziales Phänomen, insbesondere weil sie ein Mittel der Orientierung in der sozialen Welt ist, das das Zusammenleben der Menschen reguliert (Elias 1988). Zusammenfassend stellt Maurer (1997) fest, dass „die Zeit ein gesellschaftliches Orientierungssystem ist, das sich in unterschiedlichen kulturellen Formen und Ausprägungen (Sprache, Symbole, Rituale, Architektur, Normen, Regeln usw.) manifestiert, was es den Menschen ermöglicht, die Zeit zu erfahren, sie zu ganz bestimmten Zwecken einzusetzen und sie auch ihren Bedürfnissen entsprechend zu gestalten“ (Maurer 1997: 30).

Auch bei der Betrachtung der subjektiven Zeit ist die soziale Zeit von Bedeutung. Unter subjektiven Zeitstrukturen versteht Brose (1986) individuell- und milieuspezifische Formen der Aneignung und Überformung vorgegebener, insbesondere sozialer Zeitstrukturen. „Ein wichtiger Anknüpfungspunkt für die subjektive Aneignung von sozialen Zeitstrukturen ist die Einzigartigkeit biographischer Situationen“ (Brose 1986: 180).

In Schaltenbrands (1988) Definition von Zeit spielt der von Luhmann (1971) und Bergmann (1983) beschriebene Ordnungscharakter eine Rolle. „Insofern ist die Zeit eine Schöpfung unserer Interpretation, aus unserem Bedürfnis heraus Ordnung zu schaffen. Wir entscheiden welche Handlungen wir ausführen wollen und wann sie sich ereignen sollen und in welcher Ordnung“ (Schaltenbrand 1988: 51). Eines der zentralen Elemente von Zeit ist ihre strukturierende Wirkung.

Nach Mongardini (1986) muss aber in Betracht gezogen werden, dass sich der Einzelne seine individuelle Zeit schafft und dass diese durch eine Vielzahl von sozialen Zeiten absorbiert wird. Herrmann-Stojanov/Stojanov (1986) betonen, dass das Zusammenwirken der zeitlichen Organisation des individuellen und gesellschaftlichen Lebens immer als ein gegenseitiger Anpassungsprozess betrachtet werden muss. Da der Mensch nach Durkheim (1981) keinen angeborenen Sinn für Zeit hat und ihm damit eine ’eigene innere Zeit’ fehlt, muss er sich durch das Konstrukt soziale Zeit Ereignisabläufe erklärbar machen. Auch für Küster (1998) ist die Zeit ein soziales Phänomen und lässt sich mithilfe von zwei Merkmalen beschreiben: Zeit als Erfahrungsdimension meint den persönlichen, individuellen Umgang mit Zeit, und Zeit als Orientierungsgröße, die als institutionelle Größe zu verstehen ist, dient der Ko-

ordinierung gesellschaftlicher Abläufe. Küster (1998) unterscheidet weiterhin drei Blöcke von Zeit: die öffentliche, die familiale und die persönliche Zeit.

Die *öffentliche Zeit* umfasst die Zeitverwendungen, die sich durch die Eingebundenheit ins Erwerbsleben ergeben. Dazu zählen die Erwerbszeit, berufliche Verpflichtungen, Sozialkontakte, Schule, Studium. Weiterhin werden die Zeiten hinzugerechnet, die einen ähnlichen verpflichtenden Charakter haben wie die Erwerbszeiten: Ehrenämter, Vereine, die mit öffentlichen Institutionen verbunden sind.

Die *familiale Zeit* beinhaltet die Zeiten für die haushalts- und personenbezogene Versorgung. Haushalte, Familien und die sozialen Netzwerke bilden hier den institutionellen und personenbezogenen Bezug der Zeitverwendung.

In der *persönlichen Zeit* werden die Zeiten für die persönlichen Tätigkeiten zur aktiven oder passiven Regeneration erfasst, d.h. persönliche Freizeitgestaltung und physiologische Regeneration.

Durch den Eintritt in den Ruhestand verändern sich die durch die jahrelange Erwerbstätigkeit geprägten Zeitstrukturen. Die ehemals öffentliche Zeit reduziert sich erheblich. Dagegen nimmt die persönliche Zeit stark zu. Der Mensch wird zu diesem Zeitpunkt – häufig zum ersten Mal – dazu gezwungen, seinen Alltag ohne die Vorgaben der Erwerbsarbeit zu strukturieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zeit in der Soziologie immer mehr Beachtung gefunden hat, aber dennoch empirisch wenig untersucht ist. „Die Zeitsoziologie scheint eine viel versprechende Forschungsrichtung zu sein, deren Potential bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist“ (Maurer 1992: 599).

In der Lebenslaufforschung sind langfristige Perspektiven mit Interdependenzen zur Alltagszeit ein immanenter Bestandteil. Zeitliche Aspekte sind hier mit Verläufen, Übergängen, Phasen, dem Verhältnis von Lebenszeit und Alltagszeit und der Beziehung zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, Erinnerungen und Perspektiven, Kontinuitäten und Diskontinuitäten verbunden und drücken sich darin aus. Auch zeigt die Unterscheidung zwischen Lebenslauf und Biografie (Biografie als subjektiver Entwurf, Realisierung und/oder erlebte Gestaltung, aber auch Rekonstruktion der Lebensgeschichte), dass Individuen Zeit immer wieder konstruieren können. Die Lebenslaufforschung bietet demnach einen guten Hintergrund Zeit zu untersuchen, da sie sie als Dimension immanent enthält was laut Kohli (1985) Vor- und Nachteil sein kann: „Die Anregung oder die Last, die eine Soziologie des Lebenslaufs für die Sozialforschung bedeutet, lässt sich leicht benennen: Sie weist nach, dass das Leben eine zusätzliche Dimension aufweist, nämlich die zeitliche“ (Kohli 1985: 1).

3.2 Zeitverwendung und Zeitperspektiven

Die 24 Stunden eines Tages laufen für jeden Menschen ab, egal ob jung oder alt, Frau oder Mann. Aber sie laufen für jeden unterschiedlich ab. Es hängt stark von der Lebenssituation ab. Es ist ziemlich leicht vorstellbar, dass es einen Unterschied macht, wie man die eigene Zeit verbringt und einteilt, ob man z.B. erwerbstätig ist, Kinder hat oder arbeitslos ist. Weiterhin ist es ein Unterschied, ob man gesund oder krank ist, zur Schule geht, alleine oder mit andern lebt … oder ob man verrentet ist und genau auf diesem letzten Punkt liegt der Fokus dieses Unterkapitels. Einige Lebenssituationen aus dem Leben vor dem Ruhestand und ihre spezifische Zeitverwendung und Zeitperspektiven werden im Folgenden aufgegriffen und kurz dargestellt. Denn vor dem Übergang in den Ruhestand haben die heutigen Rentner und Rentnerinnen sich auch in den jeweiligen Situationen befunden und die Zeitspezifika erfahren. Weiterhin bietet dies die Möglichkeit des Vergleichs und der Kontrastierung der Zeitverwendung vor und nach dem Ruhestand. Anschließend folgt die begriffliche und inhaltliche Bestimmung von Zeitempfinden, Zeitbewusstsein und Zeitwahrnehmung.

3.2.1 Zeit und verschiedene Lebenssituationen

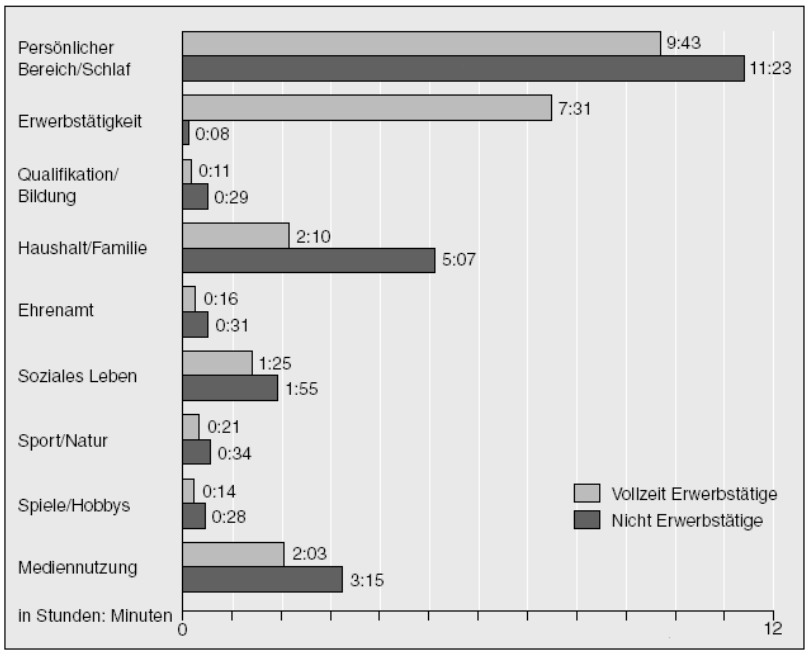
Erwerbstätigkeit und Zeit

Da die Erwerbsarbeit (sofern sie ausgeübt wird) das strukturierende Merkmal der alltäglichen Zeitverwendung ist und für sie in der Regel eine hohe Form der Verpflichtung besteht (und sie ein entscheidender Bestanteil der öffentlichen Zeit ist), ist es wichtig in den Analysen zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen[15] zu unterscheiden.

Im Vergleich verbringen nichterwerbstätige Erwachsene mehr Zeit mit Schlafen und Regeneration (über 11 Stunden) als erwerbstätige (knapp 10 Stunden) und beschäftigen sich in der restlichen Zeit überwiegend mit Tätigkeiten im Bereich Haushalt und Familie. Ein weiterer Unterschied ist der Zeitaufwand für Mediennutzung - Nichterwerbstätige verbringen ca. 1 ¼ Stunden mehr Zeit mit Mediennutzung.

[15] Definition zu erwerbstätig siehe Kap. 2; Personen die keine – auch keine geringfügige - auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Statistisches Bundesamt 2003)

Abb. 3.1 Zeitaufwand für verschiedene Tätigkeiten an einem Werktag – Erwachsene[16] 2001/02



Quelle: Datenreport 2004: 547, Datenbasis: Zeitbudgeterhebung des statistischen Bundesamtes 2001/02

Zu den Personen, die nicht erwerbstätig sind gehören Kinder und Jugendliche, Arbeitslose, Hausfrauen und Hausmänner und Ruheständler. Tabelle 3.1 zeigt den Unterschied zwischen der Zeitverwendung von RentnerInnen und vollzeiterwerbstätigen Personen.

Tab. 3.1 Zeitverwendung von RentnerInnen und vollzeiterwerbstätigen Personen, Angaben in Stunden: Minuten (Montag – Sonntag) 2001/2002

	Rentner und Rentnerinnen 60 Jahre und älter	Vollzeiterwerbstätige Personen
Schlafen/Essen/Körperpflege	11:53	10:31
Erwerbstätigkeit/Bildung/Weiterbildung	0:11	5:40
Unbezahlte Arbeit	4:46	2:36
Kontakte/Unterhaltung/Veranstaltung	2:14	1:56
Sport/Hobbys/Spiele/Mediennutzung	4:57	3:17

Quelle: Cirkel/Hilbert/Schalk 2004: 41 (Datengrundlage: Zeitbudgeterhebung Statistisches Bundesamt)

[16] Erwachsene sind Personen ab 18 Jahren

Aufgrund des beschränkten Zeitkontingents von Erwerbstätigen – sie arbeiten durchschnittlich ca. fünf Stunden am Tag und zehneinhalb Stunden werden für Regeneration aufgebracht- erfolgt in der verbleibenden (und auch kürzeren) Restzeit eine andere zeitliche Verteilung von Aktivitäten als bei Rentnern und Rentnerinnen. Erwerbstätige verwenden weniger Zeit für die Bereiche unbezahlte Arbeit und Sport/ Hobbys/ Spiele/ Mediennutzung.

„Einstweilen wird es Mittag …"[17] – Zeit und Arbeitslosigkeit

Das Thema Zeit und Zeitverwendung taucht im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit in verschiedensten Facetten (Burzan 2002) auf. Bekannt wurde dieser Zusammenhang insbesondere durch die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal" (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975), in der der Zeitzerfall aufgrund von Arbeitslosigkeit beschrieben wird. Ausgehend von der These, dass die unbegrenzt freie Zeit (verursacht durch die Arbeitslosigkeit) für die Individuen ein Gewinn sei, stellen Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel fest, dass die Arbeitslosen nichts mit der freien Zeit anfangen können und die Freizeit sich daher als ein „tragisches Geschenk" (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975: 83) erweist.

Auch neuere Untersuchungen zu Arbeitslosigkeit greifen immer wieder den Aspekt der Arbeitslosigkeit als Zeitproblem auf. Laut Novotny (1990) leben Erwerbslose in einer anderen Zeitordnung und müssen ihre neue Eigenzeit – die eigene Form der Geschwindigkeit, Zeitverwendung und Zeitorganisation – finden. Der Argumentation in Kapitel 2.2 folgend, würde das Individuum an dieser Stelle ‚agency' verstärkt wahrnehmen und einsetzen, da die biografische Gestaltungskompetenz und Eigenleistungen für die Strukturierung der Zeit von hoher Bedeutung sind.

Hess/Hartenstein/Smid (1991) zufolge macht ca. sechs Zehnteln der Arbeitslosen die freie Zeit insofern zu schaffen, dass sie Schwierigkeiten bei der Tagesgestaltung haben. Es treten Langeweile und das Gefühl unausgelastet zu sein auf. Probleme hinsichtlich des Zeitbudgets und Zeitstrukturen lassen sich auch bei Vorruheständlern feststellen. Lehmann (1997) stellte bei einer Untersuchung ostdeutscher Vorruheständler fest, dass in der nachberuflichen Phase das „Zeitregime der Erwerbsarbeit" zerbricht, neue Aktivitäten werden an der Struktur des Normalarbeitstages ausgerichtet und ausgedehnt, um den Tagen ihre „bedrohliche Länge" zu nehmen (Lehmann 1997: 297). Allgemein bemühen sich Arbeitslose (nicht nur Vorruheständler), den Tagesablauf an den Ablauf des Arbeitsalltags anzugleichen (Luedtke 2001, Mutz et al. 1995). Die Zeitperspektiven verschieben sich, nach der anfänglichen Freude über die selbständige Zeitnutzung kommt das Gefühl auf, die Zeit für den

[17] „Einstweilen wird es Mittag oder die Arbeitslosen von Marienthal" ist der Titel eines Films von K. Brandauer (1988),der auf der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal" von Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel (1933) basiert

Wiedereintritt läuft davon und das Gefühl des nicht mehr Zurückkehren-Könnens folgt (Kronauer/Vogel/Gerlauch 1993).

Die Studie von Luedtke (2001) zeigt, dass Zeitprobleme während der Arbeitslosigkeit von der Lebensführung abhängig sind. Luedtke unterscheidet vier Lebensführungstypen: bei dem *Hauptschultyp* haben vier Fünftel der Personen den Hauptschulabschluss, sind durchschnittlich 50 Jahre alt, leben mit Partnern oder Familie zusammen. Alle Arbeitslosen des *Familientyps* leben familial, gut die Hälfte ist höher qualifiziert, Durchschnittsalter ist 41 Jahre. Beim *Verrentungstyp* werden sechs Zehntel der Befragten bald verrentet. Im *Postadolenszententyp* sind drei viertel der Befragten unter 35 Jahren und das Bildungsniveau ist heterogen. Die meisten Zeitprobleme hat der *Hauptschultyp*, vor allem aber auch weil dieser Typ der klassische Typ für Langzeitarbeitslosigkeit ist, da hier niedriges Bildungsniveau und höheres Alter zusammenfallen. Personen dieses Typs meinen häufiger als andere Arbeitslose, dass der gewohnte Tagesablauf zerbricht, haben häufiger Langeweile und ihnen fällt die Decke auf den Kopf. Am wenigsten Schwierigkeiten mit der Situation hat der Verrentungstyp, da er es am besten schafft den bisherigen Tagesablauf zu erhalten. Ein wesentlicher Grund dafür ist vermutlich, dass die Personen dieses Typs die Perspektive des Übergangs in den Ruhestand haben und nicht mehr auf einen Arbeitsplatz warten (müssen).

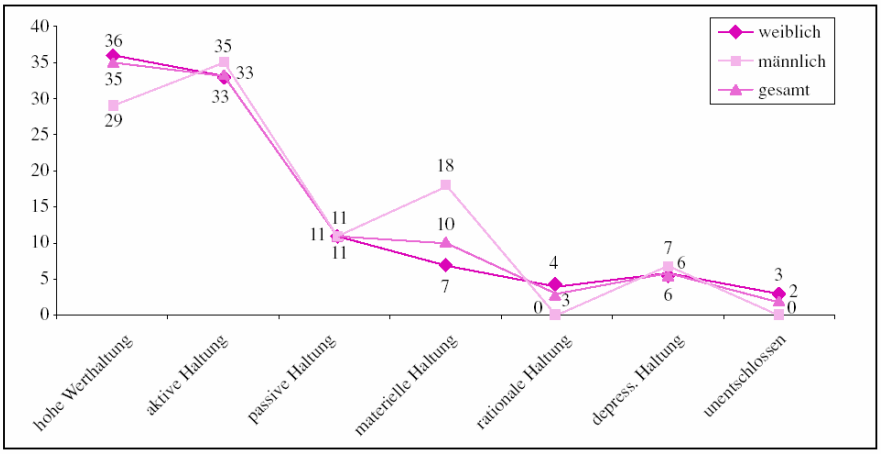
Die Frage, die sich hier stellt, ist, ob die freie Zeit im Ruhestand ein Gewinn oder auch ein ‚tragisches Geschenk' ist.

Zeit und Geschlecht

Sowohl die Bedeutung von Zeit als auch die Verwendung von Zeit unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern. Die Bedeutung von Zeit wurde bisher selten untersucht. In einer Bevölkerungsbefragung des Gesundheitsamtes Saarbrücken (vgl. Hewener 2004) wurde zwischen sechs verschiedenen Haltungen differenziert: Hohe Wertschätzung der Zeit, aktive Einstellung, passive, materielle, rationale und depressive Haltungen. Mehr als ein Drittel aller Befragten (n= 150) gab an, eine hohe Wertschätzung von Zeit zu haben, wobei der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht sonderlich groß war. Beinahe jede dritte Frau (2,8) und mehr als jeder dritte Mann (3,4) maßen der Zeit eine solche Bedeutung zu. Ein weiteres Drittel der Befragten gab an, eine aktive Einstellung zur Zeit zu haben, d.h. dass Zeit mit etwas Lebendigem und Gestaltbaren assoziiert wurde und hier war der geschlechtsspezifsche Unterschied nur sehr gering, so dass Hewener (2004) daraus schließt, dass der Umgang mit Zeit für Männer und Frauen eine gleichwertige Bedeutung zu haben scheint. 11% der Frauen und auch der Männer nahmen eine eher passive Haltung ein, was meint, dass Zeitabläufe als etwas Schicksalhaftes im Lebenslauf gesehen

werden. Bei der materiellen Einstellung zu Zeit (Einstellungen, die einen materiellen Gegenwert zum Bezugspunkt Zeit haben wie z. B. Geld oder Vermögenswert) lässt sich allerdings ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen feststellen. „Nur jede vierzehnte Frau, aber jeder sechste Mann gewann der Zeit eine materielle Bedeutung ab“ (Hewener 2004: 3). Laut Hewener zeigt dieser Unterschied, dass Frauen Zeit weniger mit einem Nutzeffekt in Verbindung bringen und Männer eher die Einstellung ‚Zeit ist Geld’ haben. Die Wichtigkeit und der Umgang mit Uhrzeit und Pünktlichkeit, was unter die rationale Haltung zu Zeit fällt, ließ sich nur bei Frauen finden. Da 76% der befragten Frauen berufstätig waren und Kinder versorgten, überrascht es nicht, dass ein hohes Maß an Organisation erforderlich ist und die Zeiteinteilung stark durch die Uhr strukturiert wird. 6% der Befragten nahmen eine depressive Haltung ein, was Langeweile, das Gefühl mehr Zeit zu haben als man braucht und Vergänglichkeit beinhaltet.

Abb. 3.2 Wertschätzung der Zeit (in Prozent)



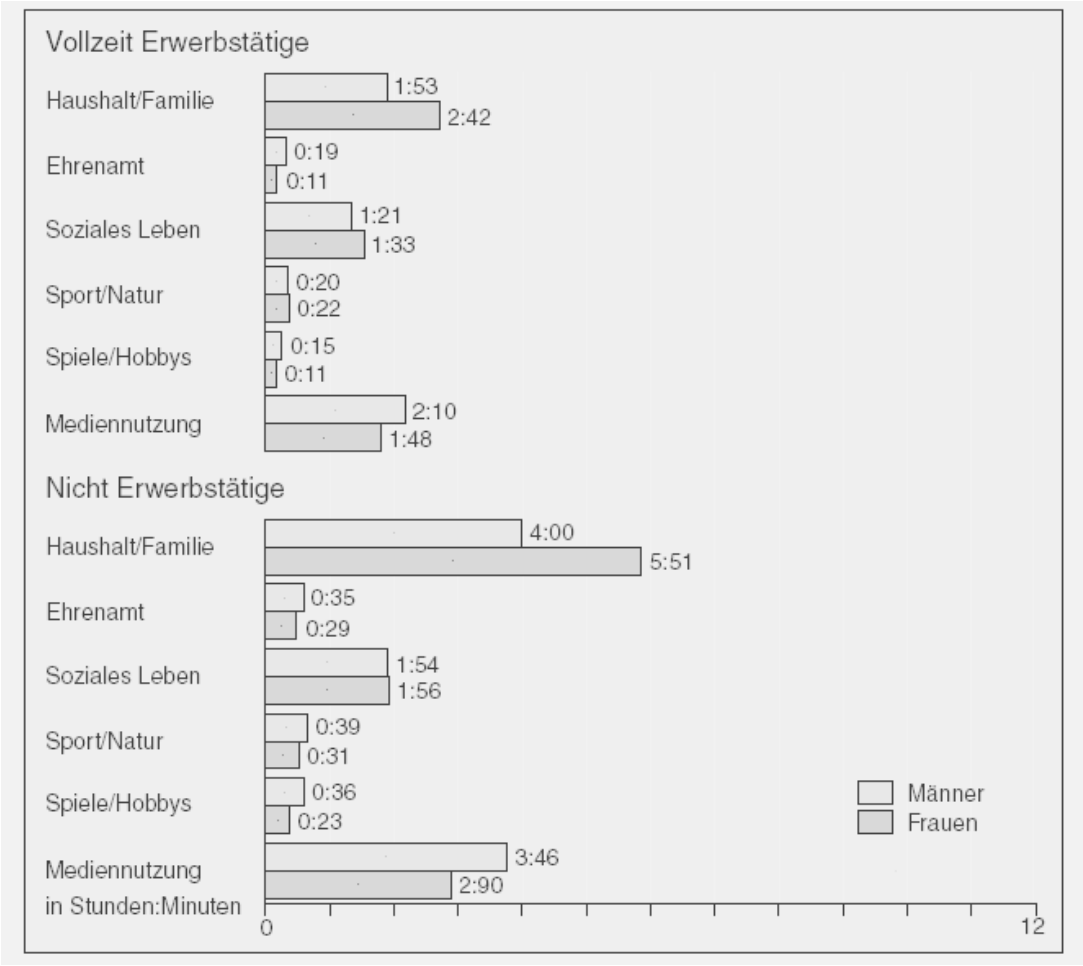
Quelle: Hewener 2004: 27, Datenbasis: Bevölkerungsbefragung des Gesundheitsamtes Saarbrücken

Zusammenfassend zeigt die Grafik, dass zwei Drittel der Befragten eine positive Einstellung zu Zeit haben und der größte Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der rationalen und materiellen Haltung besteht. „Danach nehmen Frauen die Zeit intensiver wahr und gestalten sie bewusster. Männer entgegen werten Zeit eher als Produktionsgröße“ (Hewener 2004: 27).

Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, sowohl bei den Nichterwerbstätigen als auch den Erwerbstätigen, zeigen sich in der Zeitaufwendung für den Haushalt und die Familie. Erwerbstätige Frauen verbringen 2:42 Stunden an den Werktagen mit Haushaltsführung und Betreuung der Familie und erwerbstätige Männer 1:53 Stunden. Bei Nicht-Erwerbstätigen erhöht sich allgemein der Zeitauf-

wand für diesen Bereich, aber der Unterschied ist zwischen nicht erwerbstätigen Frauen und Männern bleibt deutlich (Frauen: 5:51 Stunden, Männer: 4:00 Stunden).

Abb. 3.3 Zeitaufwand für verschiedene Aktivitäten nach Geschlecht und Erwerbsarbeit Werktage



Quelle: Datenreport 2004: 549, Datenbasis: Zeitbudgeterhebung 2001/02 Statistisches Bundesamt

Es zeigt sich ebenfalls, dass Frauen mehr unbezahlte Arbeit[18] (31 Stunden) als Männer (19 ½ Stunden) leisten. Bei der Erwerbsarbeit ist das Verhältnis umgekehrt. Männer verbringen mehr Stunden mit bezahlter Arbeit[19] (22 ½) als Frauen (12). Insgesamt betrachtet ist die Zeitbindung durch unbezahlte und bezahlte Arbeit bei Frauen mit 43 Stunden um eine Stunde höher als bei den Männern (42 Stunden).

[18] Unbezahlte Arbeit: Haus- und Gartenarbeit, handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen, Haushaltsplanung, Pflege und Betreuung, Ehrenamt/Hilfen (Statisches Bundesamt 2003: Wo bleibt die Zeit?: 44)

[19] Bezahlte Arbeit (Erwerbstätigkeit): Haupterwerbstätigkeit, Nebenerwerbstätigkeit, Weiterbildung während der Arbeitszeit, Arbeitsuche, Weg zur Arbeit (Statisches Bundesamt 2003: Wo bleibt die Zeit?: 44)

3.2.2 Zeitempfinden, Zeitbewusstsein und Zeitwahrnehmung

Nicht nur die 24 Stunden eines Tages vergehen für Personen unterschiedlich, sondern auch die Art und Weise, wie Menschen vergangene Ereignisse interpretieren, über ihre Gegenwart denken und ihre Zukunft sehen, ist individuell verschieden. Man findet eine Vielfalt von Zeitbegriffen mit unterschiedlicher Verwendung. Begriffe wie z.B. Zeitbewusstsein, Zeitwahrnehmung, Zeiterleben, Zeiterfahrung, Zeitempfinden, Zeitgestaltung, Zeitperspektive etc. und ihre teilweise synonyme Verwendung (obwohl sie inhaltlich unterschiedliche Bedeutungen haben können) verursachen ein „begriffliches Wirrwarr“ (Plattner 1990: 13). Rammstedt (1975) unterscheidet vier grundsätzliche Formen von Zeitverständnis und Zeitbewusstsein, das occasiale, das zyklische, das linear offene und das linear geschlossene Zeitbewusstsein. Erweitert und operationalisiert wurden diese von Häder (1996) in seiner Studie über das Zeitbewusstsein in Ostdeutschland. Beim *occasionellen* Zeitverständnis werden Vergangenheit und Zukunft als Zeitformen ausgeblendet und nur die Gegenwart in Form von ‚Hier und Jetzt’ sind von Interesse. Das Handeln wird so strukturiert, dass lediglich dessen aktuelle Bedeutung beachtet wird. Beim *zyklischen* Zeitbewusstsein wird die Gegenwart als eine „ständige, kreisförmige Wiederholung bereits erlebter Prozesse interpretiert“ (Häder 1996: 19). 19). Auch hier sind für die Gestaltung der Gegenwart Vergangenheit und Zukunft nicht relevant, obwohl ein Vorher und Nachher unterschieden wird. Allerdings wird keine Möglichkeit gesehen, das zukünftige Leben durch Handlungen in der Gegenwart zu gestalten. Anders ist es beim *linear geschlossenen* Zeitbewusstsein. Hier wird die Vergangenheit als eine Determinante der Gegenwart gesehen und die Zukunft wird durch Handlungen in der Gegenwart als gestaltbar verstanden. Die Zukunft beinhaltet einen gewissen Endpunkt der Entwicklung (wie z.B. ein Karriereziel). Wie auch beim linear geschlossenen werden beim *linear offenen* Zeitbewusstsein Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft als linear betrachtet. „Da ein bestimmtes Zielkriterium, auf welches sich dieser Verlauf hin bewegt, bei einem linear offenen Zeitbewusstsein jedoch nicht existiert, wird der Gestaltungsaspekt in der Gegenwart besonders zentral, er prägt wesentlich diese Form des Zeitbewusstseins“ (Häder 1996: 19f) und daher kann die Zukunft durch Handeln in der Gegenwart beeinflusst werden.

Die Untersuchung von Häder (1996) zeigt, dass ältere Menschen (in diesem Fall 60 Jahre und älter) in Ostdeutschland zu einem zyklischen Zeitbewusstsein neigen. Häder weist allerdings daraufhin, dass davon auszugehen ist, dass die Personen in dieser Altersgruppe ihr Zeitbewusstsein in früheren Lebensphasen entwickelt haben. Während der Formung des Zeitbewusstseins lebten diese Menschen unter den spezifischen Bedingungen der Deutschen Demokratischen Republik, die zu dem Erwerb eines zyklischen Zeitbewusstseins geführt haben könnten. Huinink/Häder

(1998) dagegen vermuten generell, dass mit zunehmendem Alter aufgrund weitgehend abgeschlossener Entwicklungsprozesse (z.B. in beruflicher und familiärer Hinsicht) das zyklische Zeitbewusstsein an Bedeutung gewinnt.

Kasten (2001) unterscheidet drei Komponenten des Zeitbewusstseins, „die bei unseren inneren Beschäftigungen und äußeren Auseinandersetzungsformen mit Zeit und auf Zeit bezogene Dinge immer wieder eine Rolle spielen“ (Kasten 2001: 45). Der Idee von Plattner (1990) folgend unterscheidet Kasten (2001) Zeitperspektive, Zeitempfinden und Umgang mit Zeit. Die Komponente *Zeitperspektive* bezieht sich auf geistige Aktivitäten, die eine zeitliche Relevanz besitzen. Dies sind hauptsächlich kognitive Prozesse, die sich auf zeitliche Abläufe erstrecken, also z.B. im Gegenwartshorizont ablaufen, die sich in der Vergangenheit ereignet haben, oder in der Zukunft stattfinden werden. Das sind beispielsweise die Erinnerung an den Abend von gestern, die Planung des nächsten Urlaubs oder die Rekonstruktion des eben gesagten. Die Komponente *Zeitempfinden* beschreibt gefühlsmäßige innerseelische Aktivitäten, die auf zeitrelevante Abläufe und Ereignisse Bezug nehmen. Damit ist das Gefühl verbunden, ob die Zeit langsam oder schnell vergeht und somit auch das Gefühl von Langeweile. Das aktuelle, emotionale Zeitempfinden wird durch die gegenwärtige Lebenssituation bestimmt (Stress, Gesundheit, Veränderung im Leben sind z.B. Einflussfaktoren). Des Weiteren geht Kasten (2001) davon aus, dass sich das Zeitempfinden über die Lebensabschnitte hinweg verändert. Die ersten Lebensphasen sind eher von Unruhe, Abwechslung und schneller Veränderung geprägt, die späteren eher durch Geruhsamkeit, Gelassenheit und Beschaulichkeit.

Die Komponente *Umgang mit Zeit* umfasst psychische Aktivitäten und konkrete Handlungen bei denen die Verwendung von Zeit im Fokus ist. Es geht um den persönlichen Umgang mit Zeit, wie z.B. die eigene Zeiteinteilung im Studium, Umgang mit vorgegebenen Zeitstrukturen wie in der Schule oder im Beruf. Dieser Umgang basiert auf vorangegangenen zeitbezogenen Kognitionen und Emotionen und wird ebenfalls von gesellschaftlichen Bedingungen mitgeprägt.

Zeitgestaltung (Burzan 2002) ist die Frage nach welchen Regeln und welchem Strukturierungsprinzip Zeit verwendet wird. Es geht dabei in erster Linie nicht um die Zeitverwendung oder das Zeitbudget selbst, sondern um die Formeln und Regeln der Zeitstrukturierung. Der Begriff Zeitgestaltung beinhaltet weiterhin, dass Individuen Handlungsspielräume bei der Zeitgestaltung haben. Diese haben sie vor dem Hintergrund bestimmter Strukturen (Zeitnormen und Zeitstrukturen). Zeitgestaltung bedeutet nicht, dass allein solche Handlungen bedeutsam sind, die in einem reflektierten oder aktiven Prozess entstehen. Auch nicht reflektierte Handlungen (sich treiben lassen, Passivität) tragen zu einem spezifischen Muster von Zeitgestaltung

bei und es geht dabei in erster Linie um die eher kurzfristige Alltagszeit (Burzan 2002). „Der Begriff Zeitgestaltung wurde andererseits aber auch deshalb gewählt, um gerade nicht den Eindruck hervorzurufen, dass die Individuen bestimmten Zeitnormen und –strukturen … vergleichsweise hilflos ausgesetzt seien, sondern um ihre Handlungsspielräume, die sie potentiell bei der Zeitgestaltung haben, vor dem Hintergrund dieser Strukturen systematisch in die Untersuchung aufzunehmen“ (Burzan 2002: 65).
In der vorliegenden Untersuchung verwende ich die Zeitbegriffe: Zeitempfinden und Umgang mit Zeit in Anlehnung an Kasten (2001) und den Begriff Zeitgestaltung in Anlehnung an Burzan (2002).

Das Zeitempfinden im Alter

In der bisher existierenden Literatur finden sich unterschiedliche Ergebnisse und Erklärungen zum Zeitempfinden im Alter. Häder/Huinink (1998) gehen wie beschrieben davon aus, dass mit zunehmenden Alter infolge weitgehend abgeschlossener Entwicklungsprozesse (wie z.B. in beruflicher und familiärer Hinsicht) das zyklische Zeitbewusstsein an Bedeutung gewinnt. Matuschek (1998) ergänzt, dass bei einem zyklischen Zeitverständnis die Geschwindigkeit der Zeit konstant erlebt wird. Bei der Analyse des Zusammenhangs mit Langeweile geht Matuschek (1998) allerdings davon aus, dass die Zeit im Alter langsamer vergeht. „Dass im Alter das Gefühl einsetzt, dass die Zeit langsam vergeht, führt allein noch nicht zur Wahrnehmung von Langeweile“ (Matuschek 1998: 131). Auch Schaffer (1993) spricht von einer Verlangsamung. „Wie auch innerhalb anderer von der Erwerbsarbeitssphäre abgekoppelten Lebensbereiche beobachtbar, verlangsamt sich im Alter das subjektive Zeiterleben (vgl. Calkins 1970; Heinemann 1982). Damit korrespondierend werden viele Alltagsaktivitäten zeitlich gedehnt oder eigentümlich ‚zelebriert‘“ (Schaffer 1993: 83). Schaffer geht davon aus, dass es aufgrund der fehlenden Verbindung zur Erwerbsarbeit in jedem Lebensbereich oder in jeder Lebensphase zu einer Verlangsamung des Zeiterlebens kommt – so auch im Ruhestand. Es hat demnach weniger mit dem zunehmenden Lebensalter, sondern mit dem Wegfall der Erwerbsarbeit zu tun (vgl. auch Kapitel 3.2.2).
Differenzierter beschreibt Burzan (2002) das Zeitempfinden im Alter. „Für die Zeitwahrnehmung (oder das Zeiterleben) gilt im Alter wie in anderen Lebensphasen, dass Menschen ereignisreiche, von Veränderungen begleitete Phasen im Augenblick des Erlebens als kurz, in der Erinnerung aber als lang empfinden. Umgekehrt erscheinen gleichförmige, ‚langweilige’ Phasen lang, die Erinnerung drängt sie jedoch zusammen. Für ältere Menschen trifft gerade letzteres oft eher zu: Ein gleichförmiger Alltag kann lang werden, aber die Jahre, die Lebenszeit scheinen schnell

vorbeizugehen“ (Burzan 2002: 83). Sie weist damit auf die Wichtigkeit der Unterscheidung zwischen Lebenszeit und Alltagszeit hin. Auch Held (2005) hält diese Unterscheidung für relevant. Wenn Menschen älter werden, denken viele über die Zeit nach, die ihnen nach der durchschnittlichen Lebenserwartung vermutlich noch bleibt. „Sie sitzen dann wie vor einer Sanduhr und sehen, wie die verbleibende Zeit abnimmt“ (Held 2005). Die Zeit ‚verrinnt’ unaufhaltsam und scheinbar zu schnell, um sie mit den Dingen zu füllen, die man noch vorhat. Weiterhin sagt Held, dass im Alter vieles zur Routine wird und es einem daher vorkommt, als würde die Zeit schneller vergehen. Auch Ritov/Avni-Babad (2005) kommen in ihren Studien zur Zeitwahrnehmung an der Universität von Jerusalem zu dem Ergebnis, dass die Routine des Alltags das Zeitempfinden beschleunigt. Durch die Gleichförmigkeit des Alltags wird vieles automatisch erledigt, so dass man sich anschließend kaum noch daran erinnert. „Wenn wir unsere Zeit dehnen wollen, müssen wir die Alltagsroutine unterbrechen, uns neuen Erfahrungen aussetzen und unser Leben ständig auf den Kopf stellen“ (Avni-Babad 2005). Laut Staudinger (2005) beeinflusst die Menge der Pläne und Ziele das subjektive Zeitempfinden. „Je mehr Pläne und Ziele wir haben, desto schneller vergeht nach unserem subjektiven Empfinden die Zeit“ (Staudinger 2005). Im höheren Alter entsteht laut Staudinger et al. (1996) allerdings das Gefühl, dass die Zeit langsamer vergeht, da nicht mehr so viele Pläne gemacht werden, die Menschen stärker von ihrem Körper beeinträchtigt werden und sich mit dem Lebensende intensiver auseinandersetzen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass es bei den Untersuchungen zum Zeitempfinden im Alter keine einheitlichen Ergebnisse gibt: das Zeitempfinden im Alter bleibt konstant (Häder/Hunink 1998; Matuschek 1998), verlangsamt sich (Schaffer 1993, Staudinger et al.1996) oder wird schneller (Burzan 2002; Held 2005). Auch die Erklärungen für das Gefühl, dass die Zeit im Alter schneller vergeht sind nicht einheitlich. Während Burzan (2002) davon ausgeht, dass ein gleichförmiger und somit von Routine geprägter Alltag als lang empfunden wird, sagen sowohl Held (2005) als auch Ritov/Avni-Babad (2005), dass die Routine im Alltag die Zeit schneller vergehen lässt. Für Held (2005) ist dies eindeutig der Grund für das beschleunigte Zeitempfinden im Alter. Staudinger (2005) dagegen sieht in den Plänen und Zielen, die erreicht werden wollen, den Grund für das Gefühl, dass die Zeit schnell vergeht.

Eine weitere Erklärung gibt Doehlemann (1991) in Anlehnung an Luhmann (1971) und Ekeredt (1986) wonach gerade die Ruheständler das Bild entwerfen wollen, dass sie immer beschäftigt sind. Grund hierfür ist die Leistungsgesellschaft, in der erwartet wird immer etwas zu tun zu haben. Der immer beschäftigte Ruheständler folgt nach Ekeredt (1986) einer Beschäftigungsmoral (‚busy ethic’), die vier soziale Funktionen erfüllt. Sie legitimiert eine Lebensform ohne Erwerbsarbeit, schirmt ge-

gen die Typisierung zu den Altern zu gehören, ab, ermöglicht Freizeit im Ruhestand und bewirkt eine Domestizierung des Ruhestandes. Auch Atchley (1976) beschreibt das Phänomen, dass Rentner und Rentnerinnen nie Zeit haben. Personen, die diese Zeitknappheit empfinden, befinden sich laut Atchley in der ‚honeymoon' Phase (siehe Kapitel 2.3).

3.3 Zeitperspektiven und Zeitverwendung im Alter

Alltagszeit, Lebenszeit, Weltzeit älterer Menschen

Generell wird zwischen Alltagszeit und Lebenszeit unterschieden. Brockmann (1998) unterscheidet in ihrer Untersuchung Alltagszeit, Lebenszeit und Weltzeit. „Alltagszeitliche Strukturen kennzeichnen die Zeiterfahrungen der Lebenswelt, einen Realitätsausschnitt, an dem Menschen unausweichlich und ständig teilhaben" (Brockmann 1998: 106). Es sind hauptsächlich körperliche Bedürfnisse wie z.B. Schlaf, Essen, Körperpflege – also was bei der Zeitbudgeterhebung unter Aktivitäten der Regeneration fällt – die einen wiederkehrenden Rhythmus im Tagesablauf hervorrufen. Dieser beinhaltet Routinen und tagtägliche Verrichtungen in überschaubaren, privaten Alltagsräumen. Die Alltagszeit hat demzufolge eine zyklische und unendliche Zeitstruktur. Lebenszeit dagegen verläuft linear und beschreibt die eigene Lebensgeschichte, die in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft eingebettet ist. Da diese (immer) mit dem Tod endet ist die Lebenszeit endlich und gleichzeitig ist dieser Zeitablauf irreversibel, denn weder Kalenderjahre noch Lebensphasen sind wiederholbar oder umkehrbar (Burkart 1992). Insbesondere wird die Irreversibilität bei gesundheitlichen Problemen (vgl. Fischers Studie (1982) zu Zeitstrukturen von chronisch Kranken) deutlich. Die Alltagszeit ist der Lebenszeit untergeordnet, da die Struktur des Alltags durch biografische Entscheidungen und Ereignisse, „die die Struktur der Lebenszeit regeln" (Burkart 1992: 142) vorbestimmt wird. Die Weltzeit dagegen ist unendlich, da der weitere Verlauf und Ausgang der Weltgeschichte offen ist, denn „in der Zukunft der Moderne scheint alles möglich" (Brockmann 1998: 107). Allerdings verläuft sie wie die Lebenszeit ebenfalls chronologisch linear.

In ihrer Analyse der Daten aus der 1993 erhobenen „Typologie der Wünsche"[20] stellt Brockmann (1998) durch einen Vergleich von Stundenplänen jüngerer (unter 65 Jahre) und älterer Befragter (65 Jahre und älter) fest, dass der Alltag im späteren Leben eine größere Bedeutung gewinnt. Ältere verbringen die meiste Zeit (an einem Werktag) in den eigenen vier Wänden. Wie auch die Zeitbudgeterhebung 1991/92 (Holz 2000; Blauke/Ehling/Scharz 1996) und 2001/02 (BMFSFJ 2003) zeigen die

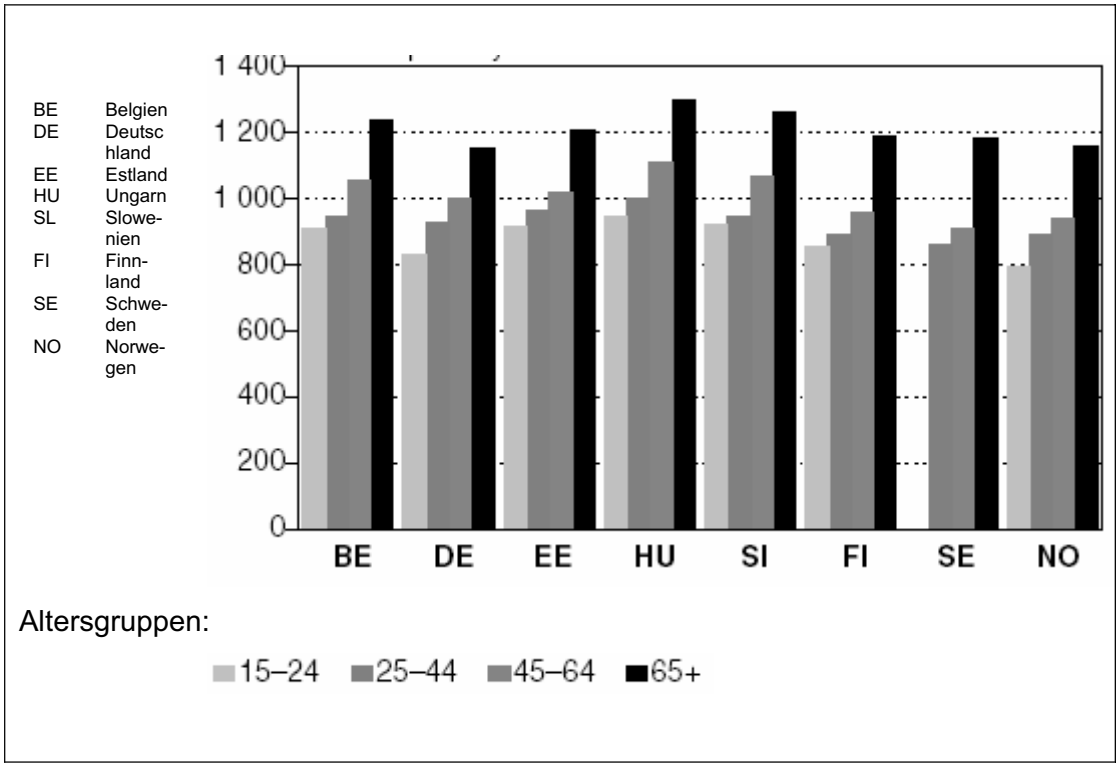
[20] basiert auf einem Stichprobensystem, das aus der Grundgesamtheit der bundesdeutschen, in Privathaushalten lebenden Bevölkerung ab 14 Jahren besteht (Brockmann 1998)

Ergebnisse von Brockmann, dass mit steigendem Alter ein Rückzug ins private Leben stattfindet. Die Lebenszeit drückt sich laut Brockmann in der Freizeit, beim Umgang mit Kleidermode und im Urlaub aus. Im Vergleich wird ersichtlich, dass Ältere ein kleineres Spektrum an Freizeitaktivitäten als Jüngere nutzen und daher „beschränkt sich der Handlungsradius Älterer auf wenige Unternehmungen, oft die eigenen vier Wände oder die nähere, eher private Umgebung“ (Brockmann 1998: 141). Aktivitäten, die am häufigsten in der Freizeit ausgeübt werden, sind spazieren gehen, häkeln und stricken, Rätsel lösen und Bücher lesen. Nur kurz erwähnt sei hier, dass sich ältere Menschen wenig für Mode und Modethemen interessieren, wenig darüber informiert sind und nicht viel Geld für modische Kleidung ausgeben. Auch bei Reisen lassen sich Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren feststellen und auch hier kann zusammenfassend gesagt werden, dass mit steigendem Alter die Aktivitäten in diesem Bereich zurückgehen.

Die Teilnahme an „weltzeitlichen Handlungsarenen“ (Brockmann 1998: 146) geschieht hauptsächlich über massenmediale Kommunikation. Ältere sind gegenüber Jüngeren offener gegenüber Politik und haben besonderes Interesse an der jeweiligen Lokalpolitik. Bei der Frage, was sie sich im Fernsehen ansehen, geben die Ältern öfter Politik, Nachrichten und Kultur an. Die politischen Interessen setzen die Ältern allerdings seltener um als die Jüngeren.

Die oben beschriebene Situation, dass je älter Personen werden, sie mehr Zeit zu Hause verbringen, gilt in mehreren europäischen Ländern sowohl für Männer als auch für Frauen.

Abb. 3.4 Anzahl der Minuten, die zu Hause verbracht werden (europäischer Vergleich)



Quelle: Office for Official Publications of the European Communities 2004: 111

Diese meist zu Hause verbrachte Zeit wird in den seltensten Fällen unstrukturiert oder ohne Pläne verbracht. „Deutlich wird in den Untersuchungen der Altersforschung zur Zeitverwendung älterer Menschen (Zeiterleben, Tagesverlauf, Zeitperspektiven etc.), dass der Alltag älterer Menschen gegliedert bzw. strukturiert wird und nicht planlos oder spontan abläuft“ (Küster 1998: 64). Durch die Verlängerung des Ruhestands und die gleichzeitig zunehmend besseren Ressourcen, mit denen er begonnen wird – Gesundheit, Einkommen, Bildung – gewinnt er eine andere Färbung. „Er entwickelt sich immer mehr von einer bloßen ‚Restzeit’, die es irgendwie zu durchleben gilt, zu einer eigenständigen Lebensphase“ (Kohli 1992: 255). Die institutionellen Vorgaben dafür sind gering und er muss daher stärker durch eigenes Handeln gestaltet werden. Die Strukturierung der Zeit innerhalb der in Kapitel 3.1 beschriebenen drei Zeitblöcke verschiebt sich bei älteren Menschen mit Beginn des Ruhestandes. Das zeigen die Ergebnisse der vom Statistischen Bundesamt 1995 durchgeführten Zeitbudgeterhebung (vgl. Küster 1998). Bei Menschen ab 60 Jahren und älter reduziert sich die öffentliche Zeit im Vergleich zu Menschen zwischen 55 und 60 Jahren um mehr als die Hälfte auf anderthalb Stunden pro Tag.

Die weit verbreitete Annahme jüngerer Menschen, dass Ruheständler viel Zeit haben, wird von Rentnern und Rentnerinnen häufig vehement verneint. Dabei verfü-

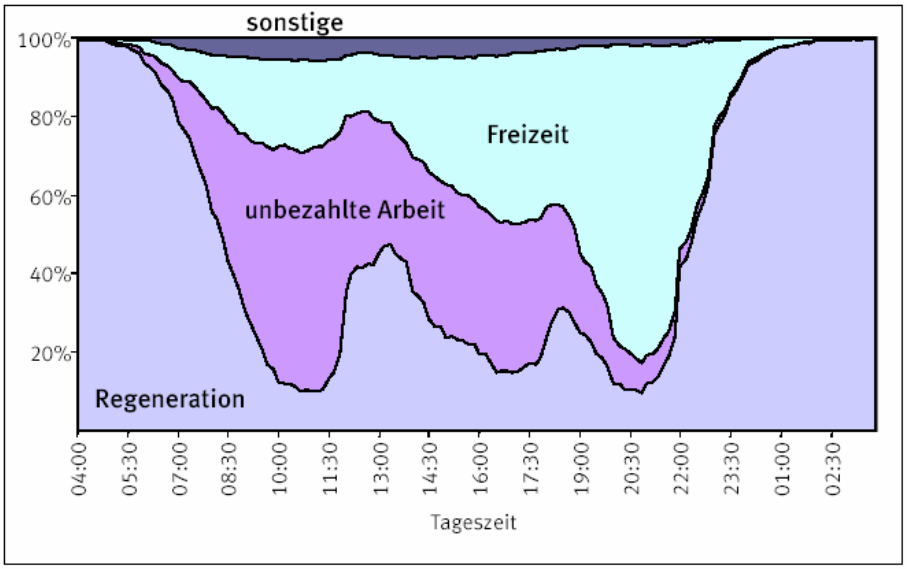
gen laut Cirkel/Hilbert/Schalk (2004) Rentner und Rentnerinnen über min. 1540 freie Stunden pro Jahr (200 Arbeitstage à 7,7 Stunden) mehr als zu ihrer Berufstätigkeit. Trotzdem geben ca. ein Drittel der 50 bis 70-Jährigen an, dass ihre Freizeit kaum ausreicht, um ihren Interessen und Hobbys nachzugehen. „Das subjektive Zeitempfinden deckt sich offensichtlich ebenso wenig mit der frei verfügbaren Menge Zeit, wie es das chronologische Alter mit dem subjektiv empfundenen Alter tut“ (Cirkel/Hilbert/Schalk 2004: 40). Die Gesellschaft für Konsumforschung (2002) wertet dies als einen Hinweis auf den gestiegenen Aktivitätsgrad älterer Menschen, allerdings muss m.E. an dieser Stelle daraufhin gewiesen werden, dass ein großer Teil der Älteren nach der Verrentung die Zeit, in der sie vorher ihrer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, für unbezahlte Arbeit – hauptsächlich Hausarbeit – verwenden. Es kann also sowohl mit einem gestiegenen Aktivitätsgrad als auch mit einer anhaltenden Wirkung der Zeitstrukturen der Erwerbsarbeit zusammenhängen (der Einfluss der Erwerbszeit auf die Gestaltung des Ruhestandes wird in Kap. 3.3.1 beschrieben). Inwiefern das subjektive Zeitempfinden und die Zeitperspektive mit dem subjektiv empfundenen Alter zusammenhängen lässt sich hier nicht klären.

3.3.1 Strukturierung des Alltags

Einen Überblick über die Zeitverwendung älterer Menschen ab 60 Jahren bietet die Zeitbudgeterhebung 2001/2002 des Statistischen Bundesamts. Hierbei werden drei Kategorien von Aktivitäten unterscheiden (vgl. Ehling 2001, Engstler et al. 2004): Aktivitäten, die der *Regeneration* dienen und überlebensnotwendig sind (Bsp. Schlafen, Essen, Trinken, Körperpflege), *produktive Tätigkeiten* innerhalb oder außerhalb des Hauses sind z.B. Erwerbstätigkeit, Hausarbeit, Ehrenamt und zu den *konsumtiven Aktivitäten* zählen Hobbies, Sport, Bildung, Mediennutzung, soziale Kontakte.
Menschen ab 60 Jahren verbringen mehr Zeit mit regenerierenden Aktivitäten als die unter 60-Jährigen, dagegen wird (erwartungsgemäß) kaum noch Zeit mit der Ausübung von Erwerbstätigkeit verbracht. Die Zeit für unbezahlte Arbeit, sprich die Zeit für Haushaltsführung, Pflege und Betreuung von Haushaltsmitgliedern, ehrenamtliche Tätigkeiten und informelle Hilfeleistungen, steigt bei ältern Menschen. Auch haben sie mehr Freizeit als jüngere. Sie verbringen besonders an den Werktagen deutlich mehr Zeit mit Medienkonsum, Hobbies und Sport, aber auch mit sozialen Kontakten als die im Erwerbsalter Stehenden. Diese Unterschiede zwischen den Altersgruppen beziehen sich auf die Zeitverwendung von Montag bis Freitag – an den erwerbsfreien Wochenenden sind nur geringfügige Unterschiede vorhanden. Am Wochenende verbringen die erwerbsfähigen Personen bis zu zwei Stunden mehr Zeit mit Regeneration und nehmen sich eine gute Stunde mehr Zeit sowohl für

kommunikative und unterhaltende Aktivitäten als auch für Tätigkeiten im Sport- und Freizeitbereich. Dies führt, aufgrund des reduzierten Zeitaufwands für Haushaltsaktivitäten bei den älteren Personen am Wochenende, dazu, dass sich die Zeitstrukturen im mittleren (40-59 Jahre) und höheren (ab 60 Jahre) Alter am Wochenende angleichen. „Es ist offensichtlich, dass auch im Altersruhestand der Wochenrhythmus mit seiner typischen Unterscheidung zwischen Werktagen und Wochenende beibehalten wird“ (Engstler et al. 2004: 222). Doch nicht nur der Wochenrhythmus bleibt bestehen, auch im Tagesablauf älterer Menschen werden feste Zeitstrukturen beibehalten (vgl. Burzan 2002). Ein Vergleich der Tagesprofile der unter 60-Jährigen mit denen der Personen ab 60 Jahren zeigt, dass „die Tagesstrukturen der im Ruhestand befindlichen Bevölkerung mit Ausnahme der wegfallenden Erwerbstätigkeit im Wesentlichen denen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ähneln“ (Engstler et al. 2004: 222).

Abb. 3.5 Tagesprofil der Zeitverwendung der Bevölkerung ab 60 Jahren nach Aktivitätsbereichen Montag – Freitag



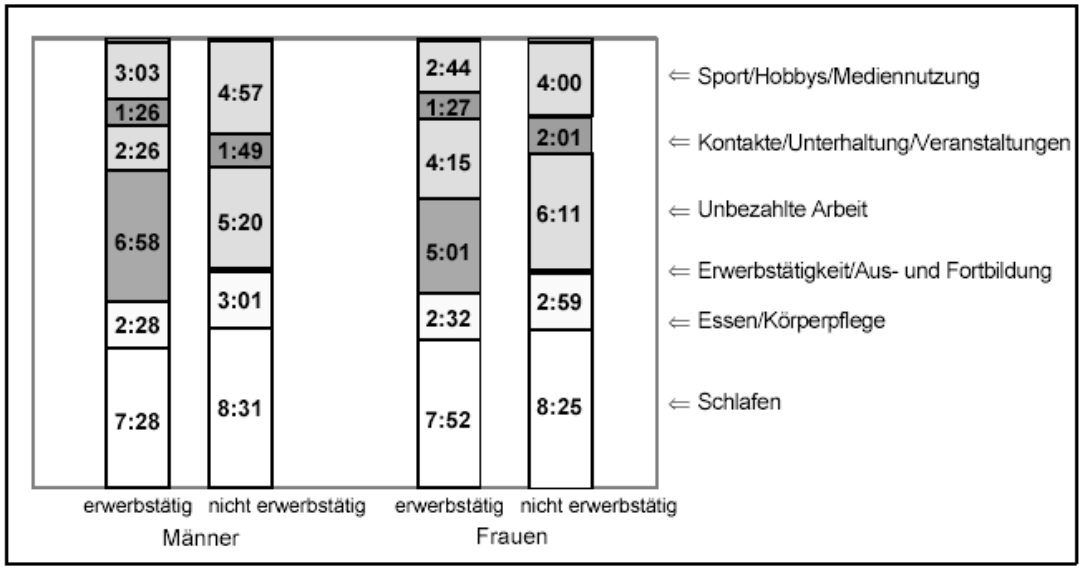
Quelle: Engstler et al. 2004: 223 (Datenbasis: Zeitbudgeterhebung 2001/02)

Die Grafik zeigt eine für die Älteren spezifische Zeitverwendung - den Mittagsschlaf zwischen 12.00 und 13.30 Uhr. Eine weitere altersstrukturell bedingte Besonderheit ist, dass für die einzelnen Aktivitätsbereiche mehr Zeit vorhanden ist.

Engstler et al. (2004) analysierten anhand der Daten der Zeitbudgeterhebung 2001/2002 die Frage, mit welchen Aktivitäten die durch den Wegfall der Erwerbsarbeit frei werdende Zeit im Ruhestand ausgefüllt wird. Da die Zeitbudgeterhebung Querschnittsdaten und keine Längsschnittdaten – die eigentlich zur Beantwortung dieser Frage erforderlich wären – beinhaltet, wurde die Zeitverwendung der 55-64-

Jährigen getrennt nach ihrem Erwerbsstatus als Erwerbstätige und Nichterwerbstätige betrachtet. Da das durchschnittliche Rentenzugangsalter in Deutschland ca. 60 Jahre beträgt (VDR 2002) wurde diese Altersgruppe ausgewählt.
Die Gegenüberstellung des Zeitvolumens für sechs Aktivitäten zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen (von denen 63,3% Rente, Pension oder sonstiges Altersruhegeld beziehen) gibt deutliche Hinweise auf die Veränderungen der Zeitverwendung nach dem Übergang in den Ruhestand. „Den größten zeitlich Zugewinn erfährt im Status der Nichterwerbstätigkeit die unbezahlte Arbeit, gefolgt von Aktivitäten im so genannten Freizeitbereich wie Sport, Ausübung von Hobbies und Mediennutzung“ (Engstler et al. 2004: 224).

Abb. 3.6 Zeitverwendung der 55-64-jährigen Männer und Frauen nach Aktivitätsbereichen und Erwerbsstatus Montag – Freitag (Stunden: Minuten je Tag)



Quelle: Engstler et al. 2004:224 (Datenbasis: Zeitbudgeterhebung 2001/02)

Nichterwerbstätige Männer in dieser Altersgruppe schlafen eine Stunde länger, nichterwerbstätige Frauen eine halbe Stunde länger als erwerbstätige. Auch verbringen die Nichterwerbstätigen (Männer und Frauen) eine halbe Stunde mehr am Tag mit Essen und Körperpflege. Die beschriebenen Unterschiede sind für die Werktage signifikant. „An den Wochenenden gibt es – abgesehen von der Erwerbsarbeit – lediglich beim zeitlichen Aufwand im Freizeitbereich einen statistisch bedeutsamen Unterschied: Nichterwerbstätige verbringen deutlich mehr Zeit mit Freizeitaktivitäten“ (Engstler et al. 2004:224). An dieser Stelle ist es wichtig zu erwähnen, dass sich ältere Menschen im Ruhestand mehr Zeit für nachbarschaftliche Kontakte nehmen (allerdings nur für Werktage nachweisbar). Ansonsten ändern

sich weder der zeitliche Aufwand für Aktivitäten wie Betreuung von zum Haushalt gehörenden Kindern oder Tätigkeiten im ehrenamtlichen Rahmen noch die Anzahl der Personen, die diese Aktivitäten ausüben, kaum. Dies weist für diesen Aktivitätsbereich auf eine Kontinuität vor und nach dem Ruhestand hin, von der auch die Kontinuitätsthese ausgeht (vgl. Kapitel 2.3). Insgesamt wird für die Pflege von sozialen Kontakten nach der Erwerbstätigkeit zwar durchschnittlich kaum mehr Zeit aufgebracht, aber der Anteil der ausübenden Personen ist deutlich höher. Dies lässt sich beim Vergleich von Männern und Frauen sehen – Frauen wenden mit der Pflege der sozialen Kontakte nicht mehr Zeit auf, sind jedoch zahlreicher damit befasst. Mehr Zeit wird bei den Nichterwerbstätigen für Mediennutzung und hier im Besonderen für Fernsehen aufgewandt. „Dieser erwerbsstatusspezifische Unterschied ist sowohl für Frauen und Männer als auch an Werktagen und am Wochenende statistisch signifikant, ebenso der höhere zeitliche Aufwand von Männern in beiden Bevölkerungsgruppen“ (Engstler et al. 2004: 227).

Der zeitliche Aufwand für sportliche Tätigkeiten zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen verändert sich nicht, wohl aber die Aktivitätsrate.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass auch im Ruhestand Zeitrhythmen wie z.B. die unterschiedliche Zeitgestaltung von Werk- und Wochenendtagen und Zeitstrukturen im Tagesablauf, beibehalten werden. Die in früheren Lebensphasen geschlechtsspezifische Aufgaben- und Zeiteinteilung schwächt sich im Ruhestand ab, gleicht sich allerdings nicht aus: Frauen leisten auch im Alter mehr unbezahlte Arbeit und gehen weniger häufig Freizeitaktivitäten nach. Die meiste Zeit der durch den Wegfall erworbenen ‚Mehrzeit’ fließt in den Bereich der unbezahlten Arbeit und hier vor allem in Tätigkeiten im Haushalt und in Mediennutzung (hauptsächlich Fernsehen). Ein Anstieg von ehrenamtlichen Tätigkeiten ließ sich nicht feststellen und im Bereich sportlicher und kultureller Aktivitäten, sowie bei der Pflege sozialer Kontakte, ist Kontinuität bzw. teilweise ein leichter Anstieg der Aktivitätsraten zu sehen.

3.3.2 Zeitgestaltung im Alltag

Kohli et al. (1989) haben in einer qualitativen Befragung u.a. die Zeitgestaltung von Vorruheständlern aus der chemischen Industrie untersucht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Vorruheständler sich in einem Status zwischen Arbeit und eigentlichem Ruhestand befinden, wobei die „Entscheidung zum Austritt aus dem Erwerbsleben definitiv und nicht revidierbar“ ist (Kohli et al. 1989: 181). Weiterhin hatte die befragte Personengruppe aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit und häufiger Schichtarbeit nur geringe verfügbare Zeit neben der Erwerbstätigkeit und daher wenig Erfahrung mit dem Umgang von freier Zeit. Die Frage von Kohli et al. (1989) war, ob Zeit unter

diesen Bedingungen eine andere Qualität annimmt – vielleicht sogar zur Belastung wird. Auch die von Kohli et al. entwickelte Typologie schließt die Berufsbiografie mit ein. Die Typologie berücksichtigt neben der Berufsbiografie und der Bewertung der ehemaligen Arbeit, Aspekte der Planung von Aktivitäten und die Bewertung der Aktivitäten, da davon ausgegangen wird, dass sich je nach Zeiterleben unterschiedliche Stile der Zeitgestaltung ergeben werden. Bei dem *ersten Typ* der insgesamt fünf werden Tätigkeiten gestreckt und gedehnt, um den Alltag zu gliedern. Die hier vorhandene Ruhe und Langsamkeit ist eine erzwungene und keine genussvolle. Es gibt zu viel freie Zeit, die nicht (sinnvoll) gefüllt werden kann, daher wird der Ruhestand nicht als Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten verstanden. Auch beim *zweiten Typ* zeigt sich eine Ausdehnung der Tätigkeiten, wobei sie hier jedoch freiwillig ist und genossen wird. Die Mehr-Zeit wird als positiv erlebt, da sie es ermöglicht, die geplanten Aktivitäten selbst zeitlich zu planen und auszuüben. Personen, die dem *dritten Typ* angehören, empfinden das Plus an Zeit im Ruhestand als Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten und haben eine klare und positive Zukunftsperspektive. Unter diesen Typ fallen auch die aktiven Rentner und Rentnerinnen, die immer einen vollen Terminkalender haben. Auf den *vierten Typ* trifft die (wie in Kapitel 3.2.2 bereits beschriebene) ‚busy ehtic' zu und es gibt eine eindeutige Bindung an Arbeit. Hier gilt das Motto, dass man sich nicht gehen lassen darf und der Mensch solange er arbeitet etwas wert ist. Die freie Zeit wird durch Tätigkeiten aufgefüllt, die einen Allgemeinwert haben (z.B. Engagement bei der freiwilligen Feuerwehr) und dabei werden teilweise auch zeitliche Strukturen der Berufsarbeit beibehalten (z.B. wird erst am Abend entspannt). Personen des *Typs fünf* haben ein extremes Ruhebedürfnis und aufgrund der Erschöpfung ist die Frage der Zeitgestaltung nicht relevant.

Insgesamt gibt es eine breite Palette von Tätigkeiten, die ausgeführt werden. Genannt werden in den 45 qualitativen Interviews Spazieren gehen, Wandern, Reisen, Ausflüge, Rad fahren, Lesen, Fernsehen, Computer, Freunde besuchen, Sport, ehrenamtlich Tätigkeiten und viele Tätigkeiten im Bereich der unbezahlten Arbeit wie zum Beispiel Hausarbeit, Kochen, Arbeiten am Haus und im Garten, Betreuung von Familienangehörigen. Allerdings sind viele Personen eher an ‚ausruhen' und ‚nichts Neues mehr anfangen' interessiert. Somit lässt sich insgesamt sagen, dass im Ruhestand nicht viele neue Tätigkeiten und Aktivitäten begonnen werden[21].

Ebenfalls eine Untersuchung zur Strukturierung des Alltags älterer Menschen (mit Berücksichtigung der Biografie) hat Burzan (2002) durchgeführt. Sie hat in ihrer Untersuchung die gegenwärtige Zeitgestaltung im Alltag älterer Menschen (Rentnern und Rentnerinnen) erforscht.

[21] findet man auch in neueren Untersuchungen z.B. Brockmann 1998

Dabei sind drei Zeitgestaltungstypen identifiziert worden. Der erste Typ (*starke Zeitstrukturiertheit*) zeichnet sich durch eine starke institutionelle Anbindung aus. Auch ist der Kontakt zu Personen anhand fester Termine recht stark, seltener sind dagegen spontane Bindungen. Die Alltagsorganisation ähnelt der Erwerbstätigkeit, Planung ist ein fester Bestandteil des Alltags und Abende und Wochenenden dienen eher der Erholung. Auf der subjektiven Einschätzungsebene haben die Personen eher das Gefühl zu wenig als zu viel Zeit zu haben, es gibt keine Langeweile, aber auch keinen negativen Zeitdruck. Die allgemeine Einschätzung lautet: Zufriedenheit durch zeitlich und sinnhaft ausfüllende Aktivität und durch die „späte Freiheit" in der Rentenphase (vgl. Burzan 2002).

Bei dem zweiten Typus (*schwache Zeitstrukturiertheit*) handelt es sich um einen schwach strukturierten Tagesablauf. Institutionelle Bindungen oder feste Termine mit andern gibt es nicht oder wenig. Planung des Alltags ist bei diesem Typ eher untypisch. Bei der subjektiven Einschätzung herrscht eher das Gefühl von zuviel Zeit, was jedoch nicht zwangsläufig mit ausgeprägter Langeweile einhergehen muss. Insgesamt beschreibt diesen Typ eine eher fatalistische Hinnahme des Lebens im Alter, wobei eine Verschlechterung erwartet wird. Dies kann zu einer mehr oder weniger starken Unzufriedenheit führen, aber auch zu einer fatalistischen Zufriedenheit.

Der dritte Typ (*mittlere Zeitstrukturiertheit*) wird als „Mitteltypus" bezeichnet, als Einbindungen mit Freiräumen beschrieben und zeichnet sich durch eine Mischung von geringem, mittlerem oder starkem Ausmaß an Strukturierung in verschiedenen Bereichen aus. Bei diesem Typus herrscht ein relativ ausgewogenes Verhältnis von Gewohnheit und Spontaneität. Je nach Strukturierungsart sind mehr oder weniger feste wöchentliche Termine vorhanden. Merkmale auf der subjektiven Seite sind, das Gefühl eher zu wenig oder gerade richtig viel Zeit zu haben. Die allgemeine Einschätzung beschreibt eine Freude am Leben in der Gegenwart bzw. eine Zufriedenheit.

Weiterhin untersuchte Burzan (2002), die Gründe für die Zeitgestaltung älterer Menschen. Dazu analysierte sie die bisherige Biografie und bildete sechs biografische Typen. Die Unterteilung erfolgt danach, ob ein oder mehrere Lebensbereiche vor dem Eintritt in die Rentenphase zentral waren und wie nach der Verrentung damit umgegangen wird.

Bei dem ersten biografischen Typus „Passivität" war bereits vor dem Renteneintritt ein zentraler Lebensbereich (für Männer der Beruf, für Frauen Familie) von Passivität, zum Teil auch von Erfolglosigkeit gekennzeichnet. Der Bereich war zeitlich ausfüllend und die Betreffenden entwickelten keine relevanten Ergänzungen oder Alternativen.

Es gibt innerhalb dieses Typs eine weitere Variante, wobei ebenfalls ein Lebensbereich zentral war, dieser aber von den jeweiligen Personen engagiert und vergleichsweise erfolgreich ausgeführt wurde.
In dem zweiten Typus „Erfolgreiche Bereichskompensation“ verwirklichten die Personen Interessen, die sie vorher nicht oder nicht in gleichem Ausmaß realisieren konnten. „Sie begriffen die Zäsur als Identitätschance, indem sie sich auf andere Dinge als den Beruf oder die Rolle als Mutter und auf die größere Gestaltungsfreiheit freuen“ (Burzan 2002: 151).
Bei dritten biografischen Typus „Problematische Bereichskompensation“ ist der Übergang zum Alter problematisch und stellt eine Gefährdung der Identität dar. Die Personen freuen sich nicht dezidiert auf die Rolle als Rentner oder Rentnerin und begegnen der Gefährdung aktiv. Dabei greifen sie teilweise auf Anknüpfungspunkte aus der Vergangenheit zurück oder probieren Neues aus, um einer Lücke oder Leere vorzubeugen oder zu begegnen.
Im vierten biografischen Typus „Bereichskontinuität“ bleiben bedeutsame Tätigkeitsbereiche und Bindungen erhalten, so dass kein Ersatz benötigt wird. Die Kontinuität bewerten die Personen dieses Typus positiv.
Bei den beiden folgenden Typen waren mehrere Lebensbereiche zentral, entweder gleichzeitig oder in zeitlicher Abfolge. Bei dem fünften biografischen Typus „Bereichverknüpfung“ spielt öffentliches Engagement über viele Jahre des Lebens eine wichtige Rolle. Ein Merkmal dieses Typs ist, dass Engagement und Beruf und/oder Familie vereinbart werden. In der Rentenphase setzen die Personen das Engagement fort oder intensivieren es nach dem Übergang. Der Übergang stellt daher keine Identitätsgefährdung dar.
Im Gegensatz zu der Gleichzeitigkeit des vorherigen Typus’, ist für den sechsten biografischen Typus „Bereichsphasierung“ der Wechsel von zentralen Bereichen im Zeitverlauf ausschlaggebend. Wichtig ist dabei, dass der Wechsel auch mit einer Änderung der subjektiven Prioritätensetzungen einhergeht.
Burzan analysierte anschließend die Zusammenhänge der biografischen Typen und der Zeitgestaltung bzw. Zeitstrukturierung. Im Folgenden gibt Tabelle 3.1 einen Überblick über den Zusammenhang zwischen den biografischen Typen und den Zeitgestaltungstypen.
Insgesamt lässt sich feststellen, dass es mehrere biografische Typen gibt, die ’positive’ Varianten der Zeitgestaltung nach sich ziehen. Negativere Verläufe gibt es besonders dann, wenn Passivität schon im Leben vor der Verrentung charakteristisch war. Gleichzeitig zeigt der Typus „problematische Bereichskomposition“, dass auch eine relativ stark strukturierte Zeitgestaltung und Aktivität in der Rentenphase keine Garantie für ein „gutes Gelingen“ sind.

Tab. 3.2 Zusammenhang von biografischen Typen und Zeitgestaltungstypen

Biografie vor der Rente: zentrale Lebensbereiche	Mit Beginn der Altersphase:	Zeitgestaltungstypus
Typus 1 ein Bereich zentral: Passivität kennzeichnend	Passivität setzt sich fort	Schwache Zeitstrukturiertheit
Typus 2 ein Bereich zentral: Aktivitäten/Interessen kennzeichnend	Erfolgreiche Bereichskompensation	Starke oder mittlere Zeitstrukturiertheit; Variante Zufriedenheit
Typus 3 ein Bereich zentral: Aktivitäten kennzeichnend	Problematische Bereichskompensation	Starke oder mittlere Zeitstrukturiertheit; Variante Unzufriedenheit
Typus 4 ein Bereich zentral: Aktivität kennzeichnend	Bereichskontinuität	Fortsetzung oder geringe Reduzierung der bisherigen Zeitstrukturiertheit
Typus 5 mehrere Bereiche zentral: Bereichsverknüpfung	Fortsetzung oder Intensivierung z.B. des Ehrenamtes	Starke oder mittlere Zeitstrukturiertheit; Variante Zufriedenheit
Typus 6 mehrere Bereich zentral: Bereichsphasierung	Offen: Kontinuität, Wegfall von Belastungen oder Möglichkeiten	Starke oder mittlere Zeitstrukturiertheit; Variante Zufriedenheit

Quelle: Burzan (2002)

Obwohl sich in den beiden letzten Typen („Bereichsverknüpfung“ und „Bereichsphasierung“) nur Frauen befinden, kommt Burzan überraschenderweise am Ende ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass es keine geschlechtsspezifische Zeitgestaltung gibt. „Beide Geschlechter können zu stärker und schwächer strukturierten, zu positiveren oder weniger günstigen Formen der Zeitgestaltung im Alter gelangen. Damit erklärt das Merkmal Geschlecht allein insgesamt nur relativ wenig in diesem Zusammenhang“ (Burzan 2002: 184).

3.4 Lebensqualität im Alter

Wie oben beschrieben, kann das Wegfallen der beruflichen Tätigkeit Probleme bereiten, insbesondere dann, wenn diese Tätigkeiten „als Strukturgeber des Tagesablaufes“ (Dallinger/Walter 1999: 35) fungierten. „Wenn dann diese externen Taktgeber entfallen, gewinnen Ersatzstrukturierungen, wie der familiäre Alltag, der Medienkonsum oder der Geburtstagskalender, enorm an Bedeutung, und die Flut der Timer

macht auch vor den alten Menschen nicht halt. Die Strukturierung der Zeit wird zu einem Hauptproblem bei der Bewältigung des Alltag“ (Prahl/Schroeter 1996: 249).
Die Betonung liegt hier darauf, dass es zu solchen Problemen kommen kann, aber natürlich nicht zwangsläufig kommen muss.
Laut Garhammer gibt es in westlichen Gesellschaften ein neues soziales Problem: Zeitnot. „Immer mehr Menschen definieren ihre Lebensqualität nicht mehr ausschließlich über wachsenden Güterwohlstand, sondern auch über Zeitwohlstand“ (Garhammer 2002: 165). Denn mehr Zeit und die Möglichkeit sie selber einzuteilen, zu gestalten und zu strukturieren bedeutet für die Mehrzahl der Menschen ein Plus an Lebensqualität. Und zu den heutigen ‚well-being-values’ in Europa gehört auch der Wohlstand an Zeit (vgl. Reisch 1998; Rinderspacher 2000; Reheis 2000).
Teilweise wird davon ausgegangen, dass allein die höhere Lebenserwartung und die mehr Jahre zu leben ein Gewinn an Lebensqualität ist. „Pauschal wird behauptet die Lebensqualität älterer Menschen habe sich in den letzten 50 Jahren um 15 Jahre verbessert: 75jährige von heute sind so agil wie ihre Großeltern es mit 60 Jahren waren. Betrug im Jahr 1871 die durchschnittliche Lebenserwartung 36,5 Jahre, so betrug sie 1990 für Männer 74 Jahre und für Frauen 80,08 Jahre“ (Kohler-Gehrig 2003: 2), aber bedeutet das Plus an Zeit (gemeint ist die Alltagszeit durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit) per se auch ein Plus an Lebensqualität?
Hier folgt die Frage, was Lebensqualität im Alter ist, was sie ausmacht und was sie beeinflusst. Daher soll im Folgenden ein kurzer Überblick über das Konzept Lebensqualität gegeben werden. Die Erfassung von Lebensqualität im Alter ist problematisch, da der Begriff in unterschiedlichen Disziplinen verankert ist, woraus eine Definitionsvielfalt entsteht. Aufgrund dessen fehlt es an einer einheitlichen Definition und Theorie von Lebensqualität im Alter (Weidekamp-Maicher 2005).
Lebensqualität ist ein multidimensionales Konzept, das sowohl materielle als auch immaterielle, objektive und subjektive, kollektive und individuelle Wohlfahrtskomponenten umfasst. Lebensqualität umfasst zwei Dimensionen: „Eine mithilfe ‚objektiver’ Indikatoren gewonnene Einschätzung der Lebenslage sowie eine individuelle Einschätzung bzw. Interpretation dieser Lage, die Ausdruck der wahrgenommenen Lebensqualität ist“ (Weidekamp-Maicher 2005: 5). Die wahrgenommene Lebensqualität wird mit Wohlbefinden gleichgesetzt, das emotionale, kognitive und evaluative Aspekte umfasst. Die Diskussion über Konzepte des qualitativen Wachstums und der Lebensqualität gibt es in Deutschland seit den 1970er Jahren[22] und seitdem suchen die Sozialwissenschaften nach Konzepten und sozialen Indikatoren, dies zu messen. Der soziologische Zugang versucht im Vergleich zum psychologischen durch einen Blick auf die spezifischen Werte der jeweiligen Kultur zu erschließen,

[22] Ausführlicher zum Entstehungskontext vgl. Noll 2000:4 ff

was die subjektiven Maßstäbe für Lebensqualität, Zufriedenheit und Glück sind. Trotz der Diskussion seit den 1970er Jahren ist laut Noll (2000) bis heute auf der theoretischen Ebene nie klar beantwortet worden, ob Lebensqualität einen objektiven Zustand oder eine subjektive Befindlichkeit darstellt. Ebenfalls ist nicht eindeutig, ob Lebensqualität die Wohlfahrt von Individuen oder einen Zustand bzw. die Qualität von Gesellschaft beschreibt. „Praktisch hat sich allerdings mehr und mehr die Sichtweise durchgesetzt, dass Lebensqualität in erster Linie Kriterien und Maßstäbe für das ‚gute Leben' von Individuen, d.h. der Bürger definiert, die innerhalb einer Gesellschaft leben und damit allenfalls indirekt auf die Gesellschaft als Ganzes bezogen ist" (Noll 2000: 8). Obwohl Begriffe wie Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit und Glück teilweise unterschiedlich verwendet werden, ist diesen Ansätzen gemeinsam, „dass sie das subjektive Urteil eines Befragten voraussetzen und nicht der wie der Begriff Wohlfahrt von objektiv beobachtbaren Verhältnissen, die von Außenstehenden nach wissenschaftlichen und/oder moralischen Standards bewertet werden ausgehen" (Minnemann 1994: 13).

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten der Erfassung von wahrgenommener Lebensqualität. Generell wird unterschieden zwischen positiven und negativen Aspekten des Wohlbefindens. Zu den positiven gehört u.a. das Messen von Zufriedenheit und soll die kognitive Einschätzung der allgemeinen Lebenssituation wiedergeben. Weiterhin wird die Bewertung spezifischer Lebensumstände erhoben, wie z.B. die Zufriedenheit mit der Wohnsituation, der beruflichen und finanziellen Situation etc. (Weidekamp-Maicher 2005). Des Weiteren gehört Glück oder Glücklichsein zu den Aspekten, die subjektive Lebensqualität wiedergeben. Zu den negativen Seiten gehören Sorgen und Anomiesymptome, die Aspekte wie Einsamkeit, Sinnlosigkeit und Entfremdung (Glatzer 1992) beinhalten. Darüber hinaus „bilden Zukunftsperspektiven eine eigenständige Dimension wahrgenommener Lebensqualität. Zukunftserwartungen beziehen sich auf den Fall der erwarteten Lebenszufriedenheit, auf Hoffnungen sowie Befürchtungen" (Weidekamp-Maicher 2005: 7)[23].

Allerdings muss bedacht werden, dass die subjektiv bewertete Lebensqualität ein Ergebnis vieler Anpassungsprozesse ist, auch an objektiv schlechte Bedingungen. Dieses Phänomen wird als das Zufriedenheitsparadoxon bezeichnet und Untersuchungen zeigen (z.B. Staudinger 2000), dass Differenzen zwischen objektiven und subjektiven Variablen erklärt werden müssen, d.h. dass beide auch erhoben werden müssen.

Ein entscheidender Teilbereich von Lebensqualität im Alter ist die Wohnqualität. Sie trägt erheblich zur Lebensqualität bei, d.h. bedarfgerechtes Wohnen hat eine große Bedeutung (BMFSFJ 2001; Wahl et al. 1999). Wie auch Zeitbudgetanalysen zeigen

[23] Ausführlicher zu Messung von Lebensqualität siehe Weidekamp-Maicher 2005

(siehe oben Abb. 3.4, vgl. auch Brockmann 1998) steigt im Alter der Anteil der Zeit, die in den eigenen vier Wänden verbracht wird. Dadurch haben der innerhäusliche Bereich, aber auch das unmittelbare Wohnumfeld direkten Einfluss auf die Lebensqualität im Alter[24]. Des Weiteren spielt die gesundheitliche Situation im Alter eine zentrale Rolle für die Lebensqualität. Beim Gesundheitsbegriff im Alter sind zwei Aspekte zu beachten. Zum einem kommt der Gesundheit im Vergleich zum jungen Alter im höheren Alter eine größere Bedeutung zu und zum andern beinhaltet Gesundheit ebenfalls einen adäquaten Umgang mit Einschränkungen, sowie die Kompetenz trotz Belastungen ein zufriedenstellendes Leben (er)leben zu können (Lehr 1991). Dies bedeutet, dass der subjektiven Gesundheit ein viel größerer Stellenwert im Alter beigemessen wird als dem objektiven Gesundheitsstand, gemessen an beobacht- und messbaren Funktionen anhand des gesamten Spektrums der medizinischen Diagnosen (Smith et al. 1996). Viele Studien aus den Sozialwissenschaften und der Psychologie haben zeigen können, dass subjektive Gesundheit, sowie die Zufriedenheit mit dem eigenen Gesundheitszustand, Lebensqualität im Alter maßgeblich mitbestimmt[25]. Weniger Erkenntnis gibt es dagegen über den Einfluss der Erwerbstätigkeit bzw. der ehemaligen Erwerbstätigkeit auf die Lebensqualität im Alter. Wie oben bereits gezeigt, ist Erwerbsarbeit mehr als nur eine zentrale Einnahmequelle, sondern trägt zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung, sozialen Partizipation und Positionierung sowie zur Gestaltung und Strukturierung des Alltags bei. Wie die Studien von Allmendinger et al. (1991) und Buchmüller et al. (1996) zeigen, hat die frühere Arbeitstätigkeit und –zufriedenheit Einfluss auf die Lebenszufriedenheit im Ruhestand, die als Teilbereich der Lebensqualität im Alter gesehen wird (Weidekamp-Maicher 2005). Dabei spielen Partizipationsmöglichkeiten, soziale Kontakte, die finanzielle Situation und die Gestaltung des Alltags eine Rolle. In Bezug auf das Einkommen müssen laut Maier (2000) Einbußen von ca. 25%-30% in Kauf genommen werden. Auch soziale Kontakte werden umgestaltet, obwohl laut Mayring (2000) die meisten Menschen im Ruhestand in der Lage sind, verloren gegangene soziale Beziehungen aus dem Berufsleben durch andere zu ersetzen (ausführlicher zu Veränderungen durch Übergang in den Ruhestand Kapitel 3.3; vgl. auch Buchmüller et al. 1996; Mayring 2000). Die vorliegenden Untersuchungen ergaben laut Künemund (2000), dass die Mehrzahl der Betroffenen keine gravierenden Probleme mit dem Übergang in den Ruhestand hat. Nur dort, wo die Erwerbstätigkeit einen individuellen relevanten Vergesellschaftungsbezug hat, der nicht anderweitig kompensiert werden kann, wird der Übergang zum Problem.

[24] für einen ausführlichen Überblick über die Wohnqualität im Alter vgl. Weidekamp-Maicher (2005)
[25] ausführlicher vgl. Weidekamp-Maicher (2005); Wurm (2003)

Nach Mayring (1998) bedeutet die Pensionierung für jede einzelne Person sowohl Gewinne als auch Verluste.

Im Alter sind persönliche, soziale Beziehungen von großer Wichtigkeit, da die Eingebundenheit in formale Institutionen wie das Erwerbsleben abnimmt. Eine gute soziale Einbettung wirkt sich positiv auf die Gesundheit und das Freizeitverhalten im Alter und somit auch auf das Wohlbefinden und die Lebensqualität im Alter aus (Lehr 1994; Tesch-Römer 1998). Allerdings erhöht sich wie in Kapitel 2.4 beschrieben mit steigendem Lebensalter die Wahrscheinlichkeit als Single zu leben (sog. Singularisierung). Die Frage, die sich stellt, ist, ob dies automatisch zu Einsamkeit und sozialer Isolation[26] führt. Hierzu gibt es keine eindeutigen Antworten und Ergebnisse. Die Berliner Altersstudie auf der einen Seite z.B. beschreibt einen deutlichen Zusammenhang bei über 70jährigen zwischen dem Alter und emotionaler Einsamkeit (Simth/Baltes 1996). Daten des Statistischen Bundesamtes (1997) zeigen, dass ca. ein Drittel der über 60jährigen angibt manchmal oder öfter Gefühle von Einsamkeit zu haben (Tesch-Römer 2000). Auf der andern Seite zeigen Untersuchungen, dass Alleinleben keine hinreichende Bedingung für Einsamkeit und soziale Isolation ist, sondern zu den Risikofaktoren gehört, zu denen außerdem Kinderlosigkeit, schlechter gesundheitlicher Zustand, schlechte finanzielle Situation oder schlechte Wohnsituation zählen. Die Annahme, dass die Mehrzahl der älteren allein lebenden Menschen einsam ist oder sozial isoliert lebt, ist also ein weit verbreiteter Mythos. Das Alters-Survey (1996) (Kohli/Künnemund 2000) zeigt, dass die meisten ältern Menschen Kontakte zu Familienmitgliedern haben: 67.8% der 70-85jährigen leben in derselben Stadt wie ihre Kinder und 90.4% bezeichnen die Beziehung zu ihren Kindern als eng oder sehr eng. Krimmer/Hoffmann (2000) gehen davon aus, dass, erst wenn die geografische Distanz zu den Familienmitgliedern oder engen Freunden zunimmt, auch soziale Isolation wahrscheinlicher ist. Allerdings schützen regelmäßige oder häufige Kontakte zu der Familie nicht automatisch vor dem Gefühl der Einsamkeit. Ein europäischer Vergleich (Lehr 2003) zeigt, dass ältere Menschen, die viel Kontakt zu Familienmitgliedern haben (wie in Griechenland, Spanien und Portugal) sich über Langeweile und das Gefühl ‚Nichts zu tun zu haben' beklagen und gerade die Älteren, die enge Kontakte zu ihrer Familie haben am häufigsten Einsamkeit angeben (Griechenland 36%, Portugal 20% und Spanien 14%). Dagegen fühlen sich ältere Menschen, die wenig Kontakt zur Familie haben selten einsam (in Deutschland und Dänemark 5%, in den Niederlanden und Großbritannien 5-9%). Es kommt also wenig auf die Quantität der sozialen Kontakte, sondern auf die Qualität (Bossé et al. 1993) an, denn nicht jede Person erreicht das Alter von 65

[26] Nach Krimmer/Hoffmann (2000) beschreibt Isolation objektives Nicht-integriert-sein bzw. Ausgeschlossensein von sozialen Netzwerken. Einsamkeit dagegen ist subjektiv und beschreibt ein negatives Gefühl bis hin zum Gefühl des Leidens.

Jahren mit denselben Bedürfnissen von sozialen Kontakten. Diese hängen u.a. ebenfalls von vergangenen Erfahrungen und der vorangegangenen Biografie ab.
Die Bedeutung sozialer Kontakte im Alter (vgl. auch Minnemann 1994) weist auch auf einen Zusammenhang zwischen sozialen Aktivitäten und Lebensqualität. Allerdings gilt für Freizeitaktivitäten „dass nicht Aktivität per se mit Lebenszufriedenheit korreliert, sondern das subjektive Gefühl sozialer Bestätigung bzw. sozialer Integration“ (Weidekamp-Maicher 2005: 34). Ein hohes Aktivitätsniveau führt demnach nicht zwangsläufig zu Lebenszufriedenheit und ein niedriges Aktivitätsniveau kann durchaus mit Lebenszufriedenheit einhergehen. Dabei ist zu beachten, dass es nicht allein um körperliche Aktivität geht, sondern dass auch soziale wie kognitive Aktivitäten zum Wohlbefinden älterer Menschen beitragen. Insgesamt können Freizeitaktivitäten der sozialen Integration dienen, aber auch der Gewinnung von individueller Autonomie.
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Lebensqualität im Alter von mehreren Faktoren abhängt, die allerdings individuell eine unterschiedliche Bedeutung für die persönliche Lebenszufriedenheit haben. Bei den meisten dieser Teilbereiche von Lebensqualität liegen umfassende empirische Ergebnisse zu den Auswirkungen und Bedeutungen vor. Weniger bekannt sind die Auswirkungen des Übergangs in den Ruhestand und die damit verbundenen Veränderungen in der Gestaltung der (zeitlichen) Alltagsstrukturen auf die subjektive Lebensqualität im Alter. Diese Fragestellung ist eine der zentralen meiner Untersuchung. Es geht um die subjektive Lebensqualität, wobei Glück, Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden synonym verwendet werden. Von Interesse in der vorliegenden Arbeit ist insbesondere die Bedeutung der durch den Ruhestand hervorgerufenen Strukturierungen, die die Ruheständler durch das Wegfallen der Erwerbsstrukturen jetzt selber leisten müssen.

3.5 Zeit, Zukunft und subjektive Lebensqualität im Ruhestand

Eng verbunden mit der Frage ob und wie eigene Zeitstrukturierungen des Alltags und des Ruhestandes zu Zufriedenheit und subjektiver Lebensqualität führen, ist die Frage, wie die Zukunftsperspektiven der Rentner und Rentnerinnen aussehen. Relativ wenige systematische Studien untersuchen die Veränderungen der Zukunftsperspektive im Leben. Insbesondere Forschungen über das mittlere und späte Erwachsenenalter sind selten[27]. Generell wird eher davon ausgegangen, dass sich mit steigendem Lebensalter, wenn die Lebensjahre weniger werden, die Zukunftsperspektive wandelt. Die Reichweite und Differenzierung der Zukunftsperspektive ver-

[27] Für frühere Lebensphasen siehe Kasten 2001; Piaget 1974

ringert sich allmählich. Dagegen spielt die Vergangenheit eine größere Rolle und die gesamte Zeitperspektive wird eher vergangenheitsbezogen (Kasten 2001).

Eine Untersuchung von Nuttin/Grommen (1975) ergab, dass ab ungefähr dem 45. Lebensjahr die entferntere Zukunft immer seltener mit Hoffnungen, Wünschen und Plänen versehen ist. Es wird dafür mehr Bezug auf die Gegenwart und die nahe Zukunft genommen: „Die Lebensspanne als Ganzes häufiger in den Blick zu nehmen, also z.B. Zusammenhänge zwischen (zeitlich voneinander entfernten) Ereignissen in der eigenen Biographie neu zu deuten und zu gewichten“ (Kasten 2001: 95). Lens/Gailly (1980) stellten in ihrer Studie fest, dass ab ungefähr dem 65. Lebensjahr die zeitliche Reichweite der Zukunftsplanungen deutlich abnimmt. Mit dieser Abnahme ist eine Zunahme von Planungen, die sich auf die nahe Zukunft und auf die Gegenwart beziehen, verbunden. Langfristige Planungen, die fünf Jahre oder länger in die Zukunft reichen, werden weniger vorgenommen, sondern es werden eher Pläne für die nächsten Wochen und Monate und die Gegenwart gemacht. Obwohl festgestellt wurde, dass viele ältere Personen sich mit ihrer Vergangenheit auseinandersetzen, trifft die Annahme, dass für ältere Menschen die Vergangenheit eine immer größere Bedeutung bekommt und somit keine Pläne mehr geschmiedet werden, nicht zu (Kasten 2001). Bei den Studien zur Veränderung der Zukunftsperspektive über die Lebensspanne ist zu beachten, dass es sich erstens um entwicklungspsychologische Untersuchungen handelt und somit soziale Einflussfaktoren kaum beachtet werden und es zweitens keine Längsschnittuntersuchungen gibt. Weiterhin muss darauf hingewiesen werden, dass Studien explizit zum Zeitbewusstsein älterer Menschen und die Veränderung des Zeitbewusstseins (immer noch) selten sind.

Was in den oben aufgeführten Studien nicht bedacht wurde, ist, dass sich durch die Verlängerung der Ruhestandsphase der Ruhestand immer mehr von einer bloßen „Restzeit“ zu einer eigenständigen Lebensphase entwickelt, die durch eigenes Handeln gestaltet werden muss. Dieses Handeln, das auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand wirkt, wird unter anderem stark durch die Zukunftsperspektive beeinflusst. Es macht einen entscheidenden Unterschied für die subjektive Lebensqualität, wie Rentner und Rentnerinnen ihre Zukunft sehen und bewerten.

Daher ist dies auch die fünfte und letzte forschungsleitende Frage: Sehen Ruheständler die Zukunft als Ressource (d.h. als Möglichkeit zur Verwirklichung von Handlungszielen), als Aufgabe (d.h. als Zeit, die zur sinnvollen Nutzung aufgegeben ist) oder als Dauer (d.h. als Zeit, die man irgendwie durchleben muss) (vgl. Kohli 1993)?

3.6 Zusammenfassung

Zeit im Lebenslauf ist ein mehrdimensionales Konstrukt. Sowohl die Alltagszeit und die damit verbundenen tagtäglichen Aktivitäten, als auch die Lebenszeit sind zentrale subjektive Richtgrößen und diese gehen über die Betrachtung und Beschreibung von Zeitbudgeterhebungen hinaus. Zudem sind an die Zeit auch kognitive und emotionale Bedeutungen geknüpft, die die subjektive Lebensqualität zentral beeinflussen.

Die tagtägliche Zeitnutzung und Zeitstrukturierung, die in Zeitbudgetuntersuchungen erhoben werden, zeigen, wie Personen in verschiedenen Lebenssituationen ihre Zeit verbringen, wobei zwischen Männern und Frauen differenziert werden muss. Der wesentliche Unterschied ist die materielle Einstellung zu Zeit. Frauen verbinden mit Zeit weniger einen Nutzwert als Männer. Frauen nehmen Zeit intensiver wahr und gestalten sie bewusster. Männer sehen Zeit dagegen eher als Positionsgröße. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch (unabhängig vom Erwerbsstatus) bei dem Zeitaufwand für den Haushalt. Frauen verwenden mehr Zeit auf den Haushalt als Männer.

Hinsichtlich verschiedener Lebenssituationen zeigen die Zeitbudgeterhebungen die starke Funktion der Erwerbsarbeit als Strukturgeber. Daher wird die Zeit für Erwerbslose schnell zu einem Problem, da gewohnte Strukturen wegfallen. Die viele freie Zeit wird dann zu einem „tragischen Geschenk“ wie es Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel (1975) in ihrer Untersuchung „Die Arbeitslosen von Marienthal“ festgestellt haben.

Dies hängt stark mit der individuellen Wahrnehmung und dem Zeitbewusstsein zusammen. Die vielen existierenden Begriffe zur Beschreibung kognitiver und emotionaler Zeitaspekte müssen differenziert werden. *Zeitempfinden* beschreibt gefühlsmäßige innerseelische Aktivitäten, die auf zeitrelevante Abläufe und Ereignisse Bezug nehmen. Damit ist das Gefühl verbunden, ob die Zeit langsam oder schnell vergeht und das langsame Vergehen der Zeit war ein großes Problem für die Arbeitslosen von Marienthal. *Umgang mit Zeit* umfasst psychische Aktivitäten und konkrete Handlungen, bei denen die Verwendung von Zeit im Fokus ist. Der Begriff *Zeitgestaltung* beinhaltet die Regeln und Strukturprinzipien nach denen Zeit verwendet wird.

Um erste Hinweise zu bekommen, ob die freie Zeit auch im Ruhestand zu einem tragischen Geschenk wird, wurde der Umgang mit Zeit, die Strukturierung des Alltags und die Zeitgestaltung von Personen im Ruhestand betrachtet. Auch hier wird die Wirkung der Erwerbsarbeit als Struktur- und Taktgeber eindeutig. Im Ruhestand wird der Wochenrhythmus mit der typischen Unterscheidung zwischen Werktagen und Wochenende bewahrt. Weiterhin werden im Tagesablauf feste Strukturen bei-

behalten, die stark an die des Erwerbslebens erinnern. Die Erfahrungen der Erwerbsbiografie sind demnach von großer Bedeutung für die Gestaltung des Ruhestandes. Wie stark oder schwach der Ruhestand strukturiert wird hängt von der Zentralität vorheriger Lebensbereich ab. Dies wiederum beeinflusst die Zufriedenheit im Ruhestand, wobei Burzan (2002) darauf hinweist, dass stark strukturierte Zeitgestaltung und Aktivität in der Rentenphase keine Garantie für ein „gutes Gelingen“ sind. Die Frage nach dem Zusammenhang von Zeiterfahrungen in der Erwerbsbiografie und der subjektiven Lebensqualität ist zentrales Erkenntnisinteresse meiner Untersuchung. Die Möglichkeit, die freie Zeit selbst zu strukturieren, kann ein Plus an Lebensqualität sein, aber Personen auch vor eine schwere Aufgabe stellen, gerade wenn ihnen die Kompetenzen zur Strukturierung fehlen. Wichtig ist hier auch zu klären, was subjektive Lebensqualität im Ruhestand bedeutet. In dieser Hinsicht geben die theoretische Literatur und die empirische Forschung aufgrund einer Vielfalt an Definitionen von Lebensqualität im Alter kein eindeutiges Bild. Daher wird in meiner Studie der Schwerpunkt auf die subjektive Lebensqualität gelegt. Subjektive Lebensqualität setzt immer das Urteil und die individuelle Einschätzung eines Befragten über seine persönliche Lebenslage voraus. Dabei geht es um eine persönliche Lebenszufriedenheit, um die Gefühle wie Glück, Zufriedenheit und Wohlbefinden. Die wohl wichtigsten sind Gesundheit, soziale Kontakte, Wohnsituation und Partizipationsmöglichkeiten (die wiederum von Finanzen und Mobilität abhängen). Da die Bedeutung der persönlichen Zeit nicht explizit untersucht worden ist, wird diesem Thema hier nachgegangen. Auch der Zusammenhang zwischen der Erwerbsbiografie und subjektiver Lebensqualität wurde bisher hauptsächlich in Bezug auf das Einkommen und die Anzahl der gearbeiteten Jahre als Voraussetzung für das Renteneinkommen untersucht, so dass auch hier Forschungsbedarf besteht. Verbunden mit der Frage nach der Zeitstrukturierung im Ruhestand und nach der Wirkung auf die subjektive Lebensqualität, ist die Frage nach den Zukunftsperspektiven. Personen, die positiv in die Zukunft blicken und Pläne haben, handeln auch in der Gegenwart dementsprechend und beeinflussen ihre persönliche Lebensqualität. Personen, die wenig Sinn in ihrer Zukunft sehen dagegen, werden auch in der Gegenwart unzufriedener sein. Zu der allgemeinen Fragestellung, ob ein Plus an Zeit aufgrund des Übergangs in den Ruhestand auch ein Plus an Lebensqualität bedeutet, kommen die in den Kapiteln zwei und drei ausgearbeiteten Fragen hinzu. Insgesamt können fünf forschungsleitende Fragen formuliert werden:

1. Bedeutet das Plus an Zeit (gemeint ist die Alltagszeit durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit) per se auch ein Plus an Lebensqualität und welche Rolle spielt die aktuelle Lebenssituation dabei?

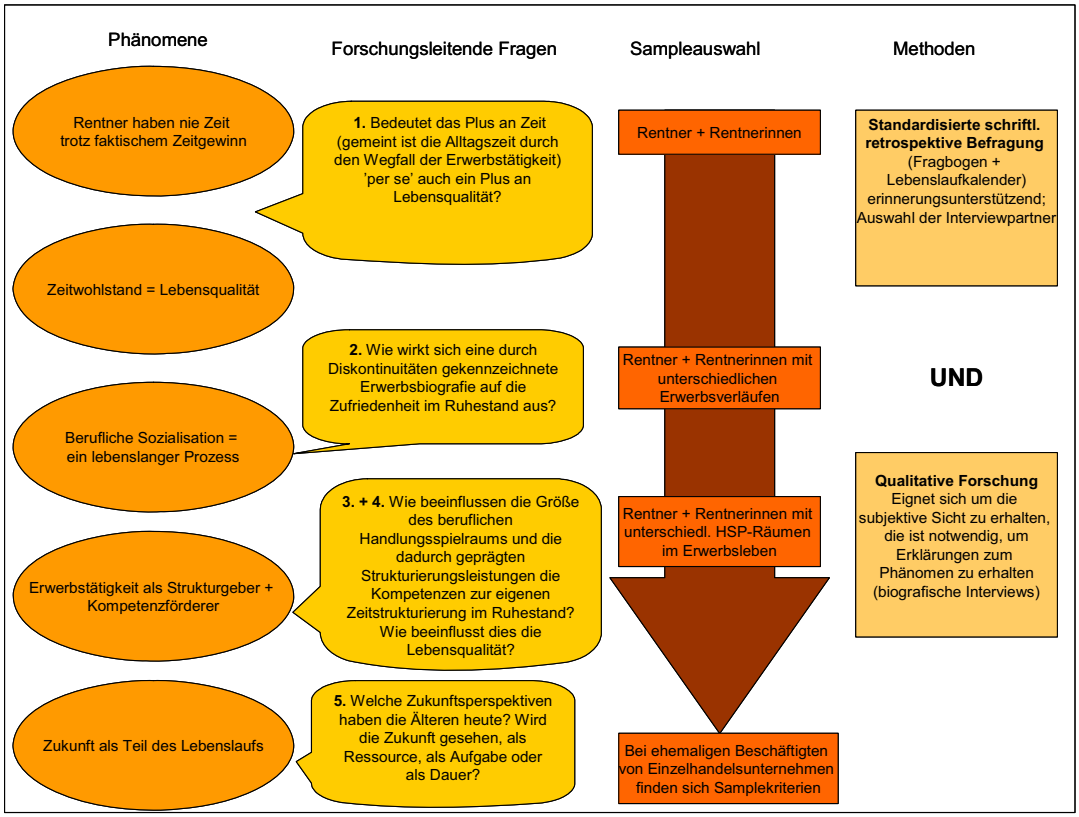
2. Wie wirkt sich eine durch Unterbrechungen und Diskontinuitäten gekennzeichnete Erwerbsbiografie auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand aus?
3. Wie beeinflussen die Größe des beruflichen Handlungsspielraums und die dadurch geprägten Strukturierungsleistungen die Kompetenzen zur eigenen Zeitstrukturierung im Ruhestand?
4. Von welcher Bedeutung sind die Eigenstrukturierungsleistungen für die subjektive Lebensqualität nach Beendigung der Erwerbstätigkeit?
5. Welche Zukunftsperspektiven entwickeln Ruheständler? Wird die Zukunft als Ressource (d.h. als Möglichkeit zur Verwirklichung von Handlungszielen) oder als Aufgabe (d.h. als Zeit, die zur sinnvollen Nutzung aufgegeben ist) oder als Dauer (d.h. als Zeit, die man irgendwie durchleben muss) gesehen?

Mit welchen Methoden die Fragen beantwortet werden und welcher Personenkreis befragt wurde, wird im anschließenden Kapitel 4 beschrieben.

4 Methodisches Vorgehen

Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit zielt nicht auf singuläre Ereignisse ab, sondern auf die Rekonstruktion von Zusammenhängen im Lebenslauf, auf Brüche, Verläufe und den Umgang mit ihnen und dessen Auswirkung auf die Gestaltung, Strukturierung der Lebenszeit im Ruhestand. Gerade aus diesen Gründen ist ein qualitatives Vorgehen für meine Studie angemessen. Abbildung 4.1 zeigt die Logik des Forschungsdesigns.

Abb. 4.1 Übersicht über das Forschungsdesign



Im folgenden Abschnitt werden zunächst die Grundannahmen der qualitativen Sozialforschung beschrieben. Anschließend werden die in der vorliegenden Arbeit verwendeten Erhebungsinstrumente dargestellt. Danach folgt eine Übersicht über die Stichprobe und als letztes wird der Auswertungsprozess beschrieben.

4.1 Qualitative Sozialforschung

Ziel dieses Forschungsvorhabens ist es, die Komplexität des Übergangs in den Ruhestand und die Auswirkungen der Erwerbsbiografie auf die Zufriedenheit und Le-

bensqualität, die Bewertung der Zeit, die Aktivitäten und die Zukunftsperspektive im Ruhestand aus der Perspektive von RentnerInnen zu analysieren. Für die Analyse komplexer Zusammenhänge ist qualitative Forschung im Vergleich zu anderen Methoden besonders gut geeignet (vgl. Hopf/Weingarten 1979). „So interessiert sich eine qualitative Methodologie primär für das ‚Wie' dieser Zusammenhänge und deren innerer Struktur vor allem aus der Sicht der jeweils Betroffenen" (Lamnek 1995: 4). Bei qualitativer Sozialforschung steuert das theoretische Vorverständnis die Erkenntnis- und Frageinteressen zunächst nur in eher allgemeiner Form. Die Präzisierung erfolgt in einem Prozess der schrittweisen Klärung und Auseinandersetzung mit der untersuchten sozialen Realität.

Weiterhin eignet sich ein qualitativer Ansatz, da das Forschungsvorhaben nicht hypothesentestend angelegt ist, sondern auf die Exploration von Zusammenhängen zwischen Erwerbsbiografie und Zeit und Lebensqualität im Ruhestand zielt. Theoretische Vor-Annahmen besitzen im Kontext qualitativer Sozialforschung nicht den Charakter von Hypothesen, die zu falsifizieren wären, vielmehr sollen erst im Verlauf des Forschungsprozesses unter Einbezug hinzugewonnener Daten theoretische Zusammenhänge formuliert werden. Qualitative Sozialforschung sucht nach Deutungs- und Handlungsmustern, die eine gewisse kollektive Verbindlichkeit haben, denn es wird davon ausgegangen, dass soziale Akteure ihre soziale Wirklichkeit mithilfe eben dieser Handlungs- und Deutungsmuster verstehen. „Diesen Konstitutionsprozess von Wirklichkeit zu dokumentieren, analytisch zu rekonstruieren, und schließlich durch das verstehende Nachvollziehen zu erklären, ist das zentrale Anliegen einer qualitativen Sozialforschung und der sie begründenden interpretativen Soziologie" (Lamnek 1995: 24 f.). Wichtig dabei ist, den Untersuchungspersonen, der Forschungssituation und den anzuwendenden Methoden so weit wie möglich offen zu begegnen, um dadurch auch unerwartete, aber um so instruktivere Informationen zu erhalten.

Ein solches Konzept von Offenheit (und der Exploration) bietet das Modell der Grounded Theory (Glaser/Strauss 1998, Strauss/Corbin 1996). Die Grounded Theory ist eine qualitative Methodologie, die eine systematische Reihe von Verfahren benutzt, um eine empirisch fundierte, gegenstandsverankerte (grounded) Theorie über ein Phänomen zu entwickeln. Am Anfang steht nicht eine Theorie, die anschließend bewiesen werden soll, sondern ein Untersuchungsbereich. Demnach stehen Datensammlung, Analyse und Theorie in einer wechselseitigen Beziehung zueinander.

Als grundlegende Orientierung der qualitativen Sozialforschung kann also ein zirkuläres Modell des Forschungsprozesses gelten, dessen konstitutive Zielsetzung die Generierung von Theorien ist. In diesem Sinne werden „theoretische Vor-Annahmen

als vorläufige Versionen des Verständnisses und der Sichtweise auf den untersuchten Gegenstand relevant, die im Laufe des Forschungsprozesses reformuliert und vor allem weiter ausformuliert werden sollen. Durch diese Revision von Versionen am empirischen Material wird die Konstruktion des untersuchten Gegenstandes vorangetrieben." (Flick 1998: 61).

Fokus meines Forschungsvorhabens ist die subjektiv-biografische Dimension der zeitlichen Gestaltung des Ruhestandes und somit ist es in der qualitativen Biografieforschung (Alheit/Hoerning 1989; Fischer-Rosenthal/Alheit 1995; Fischer-Rosenthal/Rosenthal 1997; Dausien 1996) zu verorten. „Die qualitative Biografieforschung setzt in ihren Untersuchungen an individuellen Lebensläufen an ... [und] bemüht sich um die Rekonstruktion der Lebensgeschichte aus der Sichtweise der Befragten. Die relevanten Daten hierfür sind nicht nur die biografisch relevanten Statuswechsel und deren Zeitpunkt, sondern Erzählungen über den individuellen Lebensverlauf... Die für diese Forschungstradition bedeutsamen qualitativen Interviews liefern in der Regel umfangreiches Material über die retrospektive Beurteilung und Einschätzung von Statusübergängen und andern biografisch relevanten Geschehnissen aus Sicht der Befragten" (Kelle/Kluge 2001: 13). Qualitative Interviews sind für die Biografieforschung die charakteristische Erhebungsmethode und werden daher auch in meinem Forschungsvorhaben eingesetzt. Allerdings bietet sich es sich hier im Vorfeld an, eine standardisierte Befragung durchzuführen, in der die Probanden retrospektiv Auskunft über ihre Erwerbsbiografie, ihre nebenberuflichen Tätigkeiten und ihre Zeiterfahrungen geben und um eine kleinere Zahl von InterviewpartnerInnen auszuwählen. Somit besteht das Forschungsdesign der vorliegenden Arbeit aus zwei methodischen Schritten. In den nächsten Abschnitten werden die beiden Erhebungsmethoden, standardisierte Fragebogen und problemzentriertes Interview, beschrieben.

4.2 Erhebungsmethoden

4.2.1 Der standardisierte Fragebogen und die Auswahl der InterviewpartnerInnen

Die Fragestellung dieser Untersuchung erfordert eine große Erinnerungsleistung der Probanden und daher ist nicht gesichert, dass die für die Biografieforschung bedeutsamen qualitativen Interviews ausreichendes Material liefern können. Denn „die Entscheidung über das in der Befragung einzusetzende Instrument kann nur aufgrund der Spezifika des Forschungsgegenstandes und der Forschungsbedingen getroffen werden" (Bird/Born/Erzberger 2000: 9). Auch wenn der Zeitpunkt der Befragung nicht länger als zehn Jahre nach dem Übergang in den Ruhestand zurück-

liegt, müssen sich die Probanden bis zu 50 Lebensjahre zurückerinnern[28], da die Befragung rückblickend mit dem Eintritt in das Berufsleben beginnt, d.h. mit dem Beginn einer Ausbildung oder Arbeit nach der Schule. Auch hier ist, wie in jeder Retrospektivbefragung, davon auszugehen, dass lange zurückliegende Ereignisse und Daten des Lebenslaufs nicht ohne weiteres präsent sind. Dabei ist zu bedenken, dass es vielen Menschen schwerer fällt, anhand eines bestimmten Datums das dazugehörige Ereignis spontan wiederzugeben oder umgekehrt, aufgrund bestimmter Erlebnisse den entsprechenden Zeitpunkt zu erinnern (Brückner 1990). Einfacher ist es, Daten zu erinnern, an denen besonders einschneidende Ereignisse vorgekommen sind. Laut Dex (1991) gehören Heirat, die Geburt von Kindern, aber auch die Erwerbsarbeitstätigkeiten in die Gruppe von Daten, die der Erinnerung sehr zuverlässig zugänglich sind.

Eine weitere Schwierigkeit bei der Erhebung von Lebensläufen ist neben dem Problem der Erinnerung die Mehrdimensionalität von Lebensläufen, insbesondere von weiblichen Lebensläufen (Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996; Bird/Born/Erzberger 2000). Bekannterweise gibt es zwei dominierende Dimensionen im Lebenslauf: die Erwerbssphäre und die Familiensphäre. Das Individuum ist in beide eingebunden (Frauen oft stärker in beide als Männer) und muss eine Interaktion und Balance zwischen beiden herstellen (Hochschild 2002). Bei Frauen führt die Eingebundenheit in die Familiensphäre oft zu Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie.

Ein Erhebungsinstrument, das retrospektiv Erwerbs- und Familienverläufe, aber auch darüber hinausgehend persönliche einschneidende Ereignisse (z.B. Krankheit) und Eingebundenheit in außerfamiliäre Netzwerke und/oder außerberufliche Institutionen mit dem Ziel zeitstrukturierende Merkmale identifizieren zu können erfassen soll, muss sowohl die oben geforderte Erinnerungsleistung als auch die beschriebene Mehrdimensionalität berücksichtigen. Dies führte im Fall meiner Untersuchung zu zwei Entscheidungen. Die erste bestand darin, methodisch in zwei Schritten vorzugehen, d.h. zuerst eine standardisierte, schriftliche Befragung vorzunehmen, damit die Probanden sich Zeit nehmen können, Ereignisse und Daten zu erinnern, evtl. in Dokumenten nachschlagen und sich mit anderen (z.B. Partner/in oder Kindern) ‚beratschlagen' können (Fragebogen in Anhang A). Die zweite Entscheidung war durchaus komplizierter zu treffen, da sie die Frage beinhaltete, wie die Erinnerung der Probanden gefördert werden kann und wie man die Multidimensionalität übersichtlich und kompakt abfragen und somit auch gleichzeitig die Rücklaufquote erhöhen kann. So lag es nahe, einen Lebenslaufkalender (in Anlehnung an Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996; Axinn/Pearce/Ghimire 1999) zu erstellen. Dieser ist a) mehrdimensional ist, d.h. Erwerbstätigkeit (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig beschäftigt) im

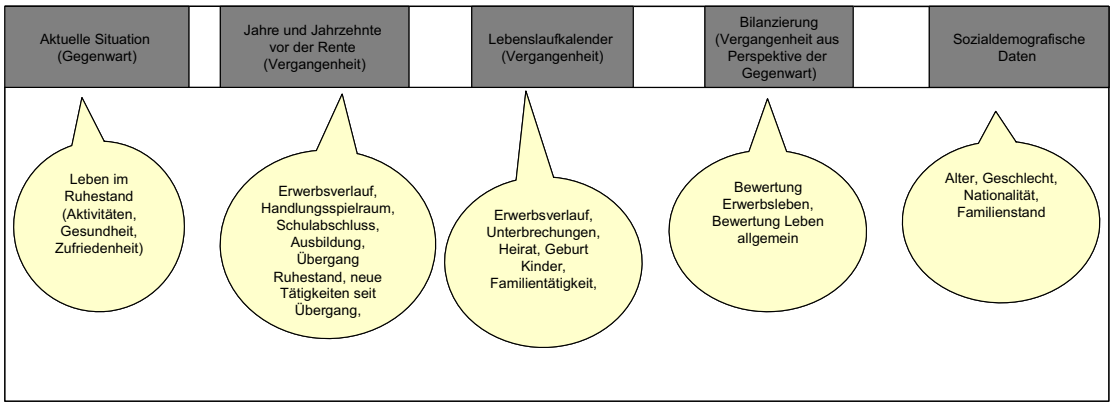
[28] Grund für diese Zeitspanne siehe später in diesem Kapitel S. 93

erlernten oder ‚fachfremden' Beruf, Arbeitslosigkeit, Weiterbildung/ Umschulung, Familientätigkeit, Krankheiten werden berücksichtigt, b) chronologisch und somit die zeitliche Abfolge von Ereignissen und Tätigkeiten sichtbar macht und c) ereignisgestützt, da die Befragten persönliche Schlüsselerlebnisse eintragen und weitere Erlebnisse, Erfahrungen und Situationen herum organisieren konnten (Lebenslaufkalender im Anhang A). Somit erfüllt der standardisierte Fragebogen die Funktion einer Erinnerungshilfe und ist ein Instrument, um möglichst viele retrospektive Informationen zu erhalten. Gleichzeitig dient er der Auswahl eines Samples für die Interviews. Durch diese Form der standardisierten, postalischen Befragung wird ein Überblick erhalten, der dann als „Aufhänger" und Grundlage für die nachfolgenden qualitativen Interviews verwendet wird. Vorteil dieses methodischen Vorgehens ist neben dem Nutzen für die Befragten, die Möglichkeit einer intensiven Vorbereitung auf die daran anschließenden Interviews, so dass der Forscher/die Forscherin gezielte Fragen stellen kann. Intention dieses Forschungsvorgehens ist, „qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung mit ihrer Realitätsnähe zur Akteursebene durch innovative methodische Designs mit quantitativen Daten zu verknüpfen" (Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996: 41).

Die standardisiert ermittelten Lebensläufe, insbesondere die Verläufe der Erwerbsbiografie, dienen als Grundlage für die qualitativ zu erhebende Biografien (Kluge/Kelle 2001), d.h. die Interviewpartner werden nach der Auswertung der Fragbögen anhand dieser ausgewählt. Die Verbindung von standardisierten und qualitativen Erhebungsmethoden und Daten besteht in meiner Untersuchung demnach durch die Auswahl des qualitativen Samples auf Grundlage der standardisiert ermittelten Daten. Dabei werden diese allerdings nicht – wie bei statistischen Auswertungen – aggregiert, sondern bleiben immer auf den jeweiligen Einzelfall bezogen. Im Folgenden wird der Aufbau, die Versendung und Auswertung des Fragebogens beschrieben.

Entgegen dem Prinzip des Lebenslaufs ist der Fragebogen nicht chronologisch aufgebaut, sondern beginnt mit der aktuellen Lebenssituation (Gegenwart) und fragt dann nach der Vergangenheit. Es wird davon ausgegangen, dass es für die Befragten leicht ist, Fragen über ihre momentane Situation zu beantworten und somit einen guten Einstieg in das Ausfüllen des Fragebogens haben. Abbildung 4.2 zeigt den Aufbau und die Themenschwerpunkte des hier verwendeten Fragebogens.

Abb. 4.2 Aufbau und zentrale Themen des Fragebogens



Bei der Entwicklung des Fragebogens wurde auf Fragen und Instrumente vorliegender Fragebögen (Tesch-Römer/ Wurm/Hoff/Engstler [Alters-Survey] 2002; Abraham 1992; Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996) zurückgegriffen. Dies spart nicht nur Zeit und Aufwand und vermeidet Fehler, sondern eröffnet Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Studien.

Der Zeitpunkt der Verrentung soll zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht zu lange zurückliegen, damit die Erinnerung an den Übergang leichter fällt. Auf der andern Seite soll, er auch nicht zu nah liegen, damit Bewertungen und Zusammenhänge zwischen Erwerbsbiografie und Rentnerdasein schon vorgenommen werden können. Gleichzeitig soll er nicht für alle Befragten gleich sein, um eine gewisse Varianz (wie von Atchley 1976 durch die verschiedenen Phasen beschrieben) zu erhalten. Daraus resultiert, dass der Verrentungszeitpunkt zum Befragungszeitpunkt nicht länger als zehn Jahre zurückliegen soll, damit die Erinnerung an den Übergang leichter fällt. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass im dritten Lebensabschnitt – etwa zwischen 55 und 75 Jahren –individuelle und soziale Weichen für das Leben im vierten Lebensalter gestellt werden. „Wer im Übergang von Beruf und Familienphase zum Ruhestand aktiv lebt und sich in soziale Gemeinschaften einbindet, wird auch als hochbetagter Mensch eher selbständig leben können“ (Kohler-Gehrig 2003: 11).

Um den Zusammenhang zwischen Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie, subjektiver Lebensqualität und Zeitstrukturierung im Ruhestand analysieren zu können, muss ein kontrastierender Vergleich zwischen RentnerInnen mit einer eher kontinuierlichen Erwerbsbiografie und RentnerInnen mit einer durch Unterbrechungen gekennzeichneten Erwerbsbiografie vorgenommen werden. Dasselbe gilt für den Einfluss der Größe des Handlungsspielraums während des Erwerbslebens auf die Strukturierungsleistungen nach Eintritt in den Ruhestand. Um dies analysieren zu

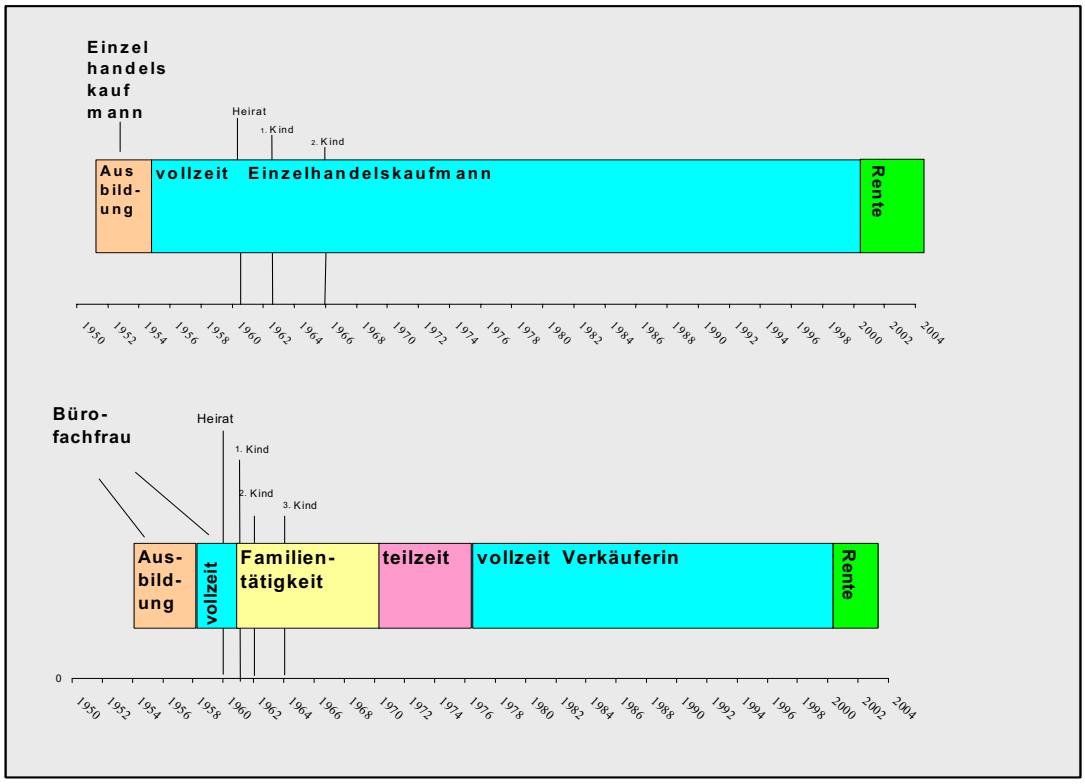
können, müssen Ruheständler, die einen großen Handlungsspielraum gehabt haben, mit denen, die einen kleinen gehabt haben verglichen werden. Das Sample wird demnach durch die Kriterien Männer/Frauen, unterschiedliche Größe der Handlungsspielräume, kontinuierliche/diskontinuierliche Erwerbsbiografie bestimmt und eingeteilt. Um ein solches Sample zu bilden, wurden ehemaligen Beschäftigten von großen Einzelhandelsunternehmen angesprochen. Gerade die Befragung von ehemaligen Beschäftigten im Einzelhandel ist besonders interessant, da der Wirtschaftsbereich Handel zum einen wenig erforscht ist (etwa im Vergleich z.B. zur Industrie vgl. Hatzelmanns Studie 1988 über Metallfacharbeiter; Kohli 1989 zum Vorruhestand in der chemischen Industrie; Abrahams Untersuchung in der metallverarbeitenden Industrie 1992) und zum andern die Verteilung von Männern und Frauen ausgewogener ist. Da die Zeitstrukturen der ehemaligen Arbeitstätigkeit relevant sind, ist es von besonderem Interesse ehemalige Erwerbstätige zu befragen, die in einem Unternehmen beschäftigt waren, in dem es flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung gibt, wie es in großen Kaufhäusern im Einzelhandel der Fall ist.

Nachdem der Fragebogen getestet wurde, wurden 250 Exemplare mit der Unterstützung der Personalleitung und des Betriebsrates von zwei großen Einzelhandelsunternehmen an deren ehemalige Beschäftigte versendet. Die Einzelhandelsunternehmen verschickten die Fragebögen nach dem Zufallsprinzip. Die relevanten Kriterien für Versendung waren allerdings eine gleiche Anzahl von Männern und Frauen und insgesamt nur Personen, die nicht länger als zehn Jahre verrentet waren, anzuschreiben[29]. Die Rücklaufquote betrug 33% (von 250 versendeten Fragebögen kamen 84 zurück). Die Auswertung der Fragebögen erfolgte hinsichtlich der zentralen Kategorien der Fragestellung: Verlauf der Erwerbsbiografie (kontinuierlich und diskontinuierlich) und Größe des Handlungsspielraum (klein und groß).

Als erster Schritt wurden dazu die Lebenslaufkalender ausgewertet und in Lebenslaufgrafiken transferiert und dargestellt. Abbildung 4.3 zeigt zwei solcher Lebenslaufgrafiken als Beispiel für eine kontinuierliche und einen diskontinuierliche Erwerbsbiografie (alle Lebenslaufgrafiken befinden sich in Anhang B).

[29] Da die Versendung den Unternehmen überlassen wurde liegen keine Informationen zur Grundgesamtheit vor.

Abb. 4.3 Lebenslaufgrafiken: kontinuierliche (oben) und diskontinuierliche (unten) Erwerbsbiografie



Anhand dieser Lebenslaufgrafiken und durch ihren Vergleich ließen sich die Erwerbsbiografien der Befragten in kontinuierlich und diskontinuierlich einteilen.
Die Größe des Handlungsspielraums während des Erwerbslebens wird anhand der geschlossenen Fragen aus dem Fragebogen (Fragebogen in Anhang A) bestimmt. Es handelt sich dabei um folgende Fragen mit fünf Antwortalternativen (triff voll zu, trifft zu, trifft teilweise zu, trifft kaum zu, trifft nicht zu):

- Im Beruf hatte ich unterschiedlichste Aufgaben zu erfüllen
- Ich konnte selbst bestimmen, wie ich meine Arbeit verrichte
- In meinem Beruf arbeitete ich mit vielen Menschen zusammen
- Ich konnte mein Arbeitstempo selbst bestimmen
- Ich fühlte mich zeitlich überlastet
- Ich hätte bei meiner Arbeit gerne mehr Verantwortung übernommen.
- Meine Arbeitszeiten waren flexibel (d.h. es gab z.B. Gleitzeit, Arbeitszeitkonten oder ähnliches)

Die Fragen basieren auf einer Studie von Abraham (1992), die quantitative mit qualitativen Methoden verbindet. Aus den Interviewleitfäden dieser Studie wurden die oben aufgeführten Fragen zum Handlungsspielraum abgeleitet. Zur Bestimmung der Größe des Handlungsspielraums wurden die Antwortmöglichkeiten der Fragen (trifft

zu etc. siehe oben) verkoded und mit Werten einer Skala von 1 bis 5 versehen. Mit welchem Wert die Antwort versehen wurde, hängt von der Art der Fragestellung ab. Generell lässt sich sagen, dass je kleiner der Wert, desto größer der Handlungsspielraum. Der Wert 35 bedeutet demnach den kleinstmöglichen Handlungsspielraum und der Wert 7 den größtmöglichen Handlungsspielraum. Für die Einteilung der Befragten in einen großen und kleinen Handlungsspielraum während des Erwerbslebens bedeutet dies, dass alle Personen die einen Wert von 21 (entspricht dem Mittelwert) oder mehr haben zur Gruppe ‚kleiner Handlungsspielraum' gehören und alle Personen, die einen Wert von 7-20 haben gehören, in die Gruppe ‚großer Handlungsspielraum'. Tabelle 4.1 Zeigt die Verteilung der Fälle hinsichtlich der zentralen Kategorie

Tab. 4.1 Einteilung der Befragten nach den Kategorien Handlungsspielraum (HSP) und Erwerbsverlauf

Handlungsspielraum				
Erwerbs-verlauf		groß	klein	keine Angabe
	kontinuierlich	26	12	
	diskontinuierlich	16	12	
	keine Angabe	1	4	13

Insgesamt waren 34 Personen zu einem Interview bereit und von diesen wurden 20 InterviewpartnerInnen ausgewählt (Tab. 4.2). Dieser Auswahlprozess wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

Tab. 4.2 Interviewbereite Befragte

		Geschlecht	
Erwerbsbiografie	**HSP**	männlich	weiblich
kontinuierlich	groß	8	2
	klein	2	2
diskontinuierlich	groß	4	6
	klein	2	3

Die qualitative Sozialforschung ist, weil die einzelnen Fälle einer intensiveren inhaltlichen Analyse unterzogen werden, stets auf die Ziehung kleiner Stichproben angewiesen (vgl. Erzberger/Kluge 2000). Für die Ziehung von qualitativen Stichproben haben Glaser und Strauss (1967/1998) das Konzept des ‘theoretical sampling‘ ent-

wickelt. Die Entscheidung, welche Daten von welchen Personen im Forschungsprozess berücksichtigt werden, fällt innerhalb des Prozesses der Datenerhebung und -auswertung. ‘Theoretisches sampling‘ bezeichnet den Prozess der Datensammlung zur Generierung von Theorien, wobei der Forscher/die Forscherin die Daten gleichzeitig sammelt, kodiert und analysiert und dabei entscheidet, welche Daten als nächste gesammelt werden sollten und wo sie zu finden sind.

Die Wahl der Interviewpartner wird am Anfang des Forschungsprozesses kaum eingeschränkt und kann sich aus der allgemeinen Fragestellung ergeben. Im Fall der vorliegenden Untersuchung ist ein Rahmen durch die Konstruktion des Samples aus den standardisiert erhobenen Daten vorgegeben. Das heißt aber auch, dass erst durch und nach der Analyse der Fragebögen (der standardisierten Daten) die weitere Auswahl der Interviewpartner stattgefunden hat. Es wurde gezielt nach Personen gesucht, deren Aussagen die Informationen, Konzepte und Kategorien liefern können. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen ist in erster Linie durch die theoretisch zentralen Kategorien ‚Verlauf der Erwerbsbiografie’ und ‚Größe des Handlungsspielraums’ angeleitet.

Hinsichtlich der theoretisch interessanten Merkmale der Kategorien kann das ‘sampling‘ dann von der Suche nach Unterschieden oder Ähnlichkeiten bestimmt werden. Das ‘theoretische sampling‘ ist ein ausgearbeitetes Verfahren, das die von der analytischen Induktion geforderte Suche nach entscheidenden Fällen anleiten kann. Die Logik dieses Erhebungsverfahrens entspricht im Prinzip einem experimentellen Vorgehen. „Bestimmte Eigenschaften eines sozialen Phänomens werden konstant gehalten, während andere nach bestimmten Kriterien systematisch variiert werden“ (Kelle 1994: 298).

‘Theoretisches sampling‘ besagt nicht, dass gar keine Vorauswahl getroffenen wird. Die Auswahl des Ortes oder der Gruppe wird von der Fragestellung geleitet (vgl. Strauss/Corbin 1996). Ebenso wird vorab über die Art der zu verwendenden Daten entschieden. Weiterhin hängen u.a. die Entscheidungen bezüglich der Anzahl der Interviewpartner auch von den verfügbaren Ressourcen und der verfügbaren Zeit ab (vgl. Strauss/Corbin 1996).

Um aussagekräftige Informationen über den Einfluss einer durch Unterbrechungen gekennzeichneten Erwerbsbiografie und die Größe des Handlungsspielraums während des Berufslebens auf die Zufriedenheit im und die Gestaltung des Ruhestandes zu erhalten, werden Rentner und Rentnerinnen nach ihrer Erwerbsbiografie, nach den Zusammenhängen, die sie subjektiv zwischen der Erwerbstätigkeit und ihrer aktuellen Situation im Ruhestand herstellen und nach ihrer Zukunftsperspektive befragt.

Um die Auswirkungen der (oft familienbedingten) Unterbrechungen von Frauen und die (eher arbeitsmarktbedingten) Unterbrechungen von Männern vergleichen zu können, sollen Männer und Frauen zu gleichen Anteilen vertreten sein. Wie oben beschrieben, ist die Größe der Stichprobe bei qualitativen Untersuchen klein und abhängig von der Fragstellung und von Ressourcen und Zeit. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte ist die Anzahl von 20 Probanden für das geplante Forschungsvorhaben im Rahmen einer Dissertation durchführbar (und auch ausreichend).

Tab. 4.3 InterviewpartnerInnen nach Handlungsspielraum, Erwerbsbiografie und Geschlecht

		Geschlecht	
Erwerbsbiografie	**HSP**	männlich	weiblich
kontinuierlich	groß	6	1
	klein	1	3
diskontinuierlich	groß	2	5
	klein	1	1

4.2.2 Das problemzentrierte Interview

Im Folgenden wird dargestellt, wie die ausgewählten Personen interviewt wurden. Anschließend erfolgt eine Beschreibung der InterviewpartnerInnen.

Für meine Untersuchung bietet das problemzentrierte Interview (Witzel 1985) unter anderem den Vorteil, dass der Forscher oder die Forscherin nicht ohne Vorannahmen ins Feld geht, sondern dass die Interviews vor dem Hintergrund thematischer Vorüberlegungen geführt werden. Mit dem problemzentrierten Interview kann ein Themenfeld, resultierend aus Problemrecherche und theoriegeleiteter Zusammenhangsvermutung, erarbeitet werden. Das gesamte Interview begleitet ein Leitfaden, der die Aufgabe hat, das Hintergrundwissen des Forschers/der Forscherin thematisch zu organisieren „um zu einer kontrollierten und vergleichbaren Herangehensweise an den Forschungsgegenstand zu kommen“ (Witzel 1985: 236). Neben diesem Leitfaden bildet auch die oben erwähnte Lebenslaufgrafik die Basis des Interviews. Diese Grafik soll das Problem des Erinnerungsvermögens minimieren. „Das visualisierte ‚Dokument‘ der eigenen Lebensführung erzielte bei den Interviewten in allen Fällen einen positiven Überraschungseffekt. Das Leben graphisch aufbereitet vor sich zu haben erwies sich durchgängig als ... sehr hilfreich zur Konzentration der

Gesprächsführung auf bestimmte Lebensabschnitte“ (Born/ Krüger/ Lorenz-Meyer 1996: 52).

Die Aufbereitung des Lebenslaufs als Grafik und deren Verwendung im qualitativen Interview verbindet standardisierte und qualitative Daten auf einem weiteren Weg. Sie ist damit eine Brücke zwischen objektiver Faktendeskription und der subjektiven Interpretation.

Das problemzentrierte Interview lehnt sich stark an das Verfahren der Grounded Theory (Glaser/Strauss 1998; Strauss/Corbin 1996) an und ist daher ebenfalls ein theoriegenerierendes Verfahren. Auch hier besteht der Erkenntnisgewinn in der Abwechslung von induktivem und deduktivem Vorgehen sowohl im Erhebungs- als auch im Auswertungsprozess. „Die Konstruktionsprinzipien des problemzentrierten Interviews zielen auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000: Absatz 1).

Das problemzentrierte Interview erlaubt eine elastische Vorgehensweise und hat trotzdem die Absicht eine gewisse Stringenz und Reproduzierbarkeit und Vermeidung von Willkür (bezieht sich vor allem auf die Auswertung) zu gewährleisten. Dies wird durch den Leitfaden erreicht. Dieser ist eine Art „Hintergrundfolie, die zur Kontrolle dient, inwieweit seine einzelnen Elemente im Laufe des Gesprächs behandelt worden sind“ (Witzel 2000: Absatz 3).

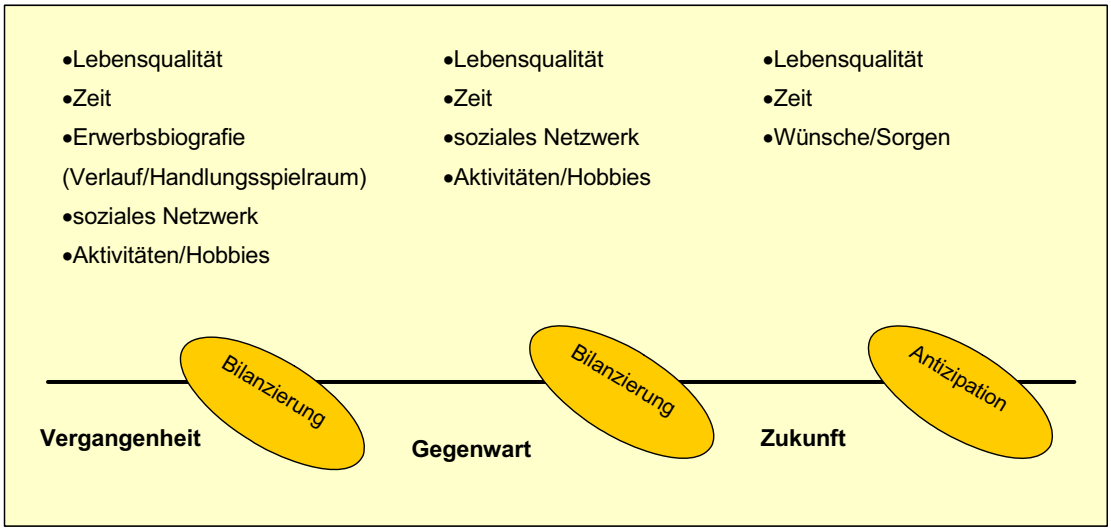
Es lassen sich drei Grundpositionen des problemzentrierten Interviews finden. Dabei ist die erste das zentrale Kriterium der Methode die Problemzentrierung (Witzel 1995). Die Orientierung an einer vom Forscher/in wahrgenommenen gesellschaftlichen Problemstellung oder einem interessierenden ‚Problem’, konkret in diesem Fall - der Übergang in den Ruhestand und die Bewältigung veränderter Zeitstrukturen - ist der Ausgangspunkt. Dazu erfolgt als erstes die Offenlegung und Systematisierung des Wissenshintergrundes (in der vorliegenden Arbeit in Kapitel 2 und 3 geschehen), weiterhin sind dann die Rahmenbedingungen und strukturellen Merkmale der Individuen - bzw. von denen sie abhängig sind - zu untersuchen. Diese Untersuchung ist hier durch die Fragebögen erfolgt. Die Kenntnis von theoretischen und empirischen Ergebnissen zum Thema und über die Rahmenbedingungen wird genutzt, um als Interviewer/Interviewerin „die Explikationen der Interviewten verstehend nachzuvollziehen und am Problem orientierte Fragen bzw. Nachfragen zu stellen“ (Witzel 2000: Absatz 2). Die zweite Grundposition ist die Gegenstandsorientierung, die die Flexibilität der Methode gegenüber den unterschiedlichen Anforderungen des untersuchten Gegenstandes gewährleistet. Die dritte Grundposition ist die Prozessorientierung, bei der es um eine flexible Analyse des wissenschaftlichen Problemfeldes geht. Dies erfolgt durch eine schrittweise Gewinnung und Prüfung

von Daten, bei der die Problemzentrierung im Vordergrund steht. Wichtig ist auf jeden Fall, dass die InterviewpartnerInnen die Gelegenheit haben, den Problemhorizont aus ihrer eigenen Sicht und mit biografischem Bezug zu entwickeln und darzustellen (Witzel 2000). Das (Vor-)Verständnis des Forschers/der Forscherin darf nicht ‚übergestülpt' werden, da gerade dadurch die Qualität und die Vorteile dieses qualitativen, an der Grounded Theory orientieren Verfahrens eine durch die für die Individuen relevanten Kriterien des Problems gegenstandsbezogene Theorie zu entwickeln, verloren gehen würden. Im Fall meiner Untersuchung bewährte sich das flexible Vorgehen der Erhebung. Insbesondere die Anpassung und Veränderung des Interviewleitfadens, die durch immer wieder kehrende Aussagen zu Themenbereichen der Interviewten entstanden, deren Relevanz vorher nicht absehbar und aus dem theoretischen Vorwissen nicht ableitbar war, zeigte sich als vorteilhaft (siehe auch Kapitel 5.3.4). Es wurde demnach stark auf einen sensiblen und akzeptierenden Kommunikationsprozess geachtet, bei dem der gesamte biografische Ansatz verhindert, dass der/die Befragte isolierte Antworten auf isolierte Fragen (Bahrdt 1975) geben muss.

Die Durchführung des problemzentrierten Interviews beruht auf dem Einsatz von folgenden vier Instrumenten (Witzel 1995, 2000): a) ein standardisierter Kurzfragebogen, der die Sozialdaten (Alter, Geschlecht etc.) ermittelt, b) der Interviewleitfaden, der eine Form der Gedächtnisstütze und ein Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews ist, c) die Tonbandaufzeichnung des Interviews, die eine authentische und genaue Erfassung des gesamten Kommunikationsverlaufs ermöglicht und anschließend vollständig transkribiert werden sollte und als Ergänzung dazu wird unmittelbar nach dem Gespräch d) ein Postskript erstellt, in dem situative oder nonverbale Aspekte festgehalten werden. In der vorliegenden Untersuchung wurden alle diese Instrumente verwendet, wobei der Fragebogen wie bereits erwähnt mehr als nur die Abfrage der Sozialdaten enthielt, sondern auch biografische und problemzentrierte Fragen und anschließend zur Samplekonstruktion diente.

Da der Leitfaden eines der zentralen Elemente des problemzentrierten Interviews ist und das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Untersuchung widerspiegelt, sowie die Umsetzung der forschungsleitenden Fragen und Annahmen zeigt, beinhaltet die folgende Grafik die Grundidee des Leitfadens (gesamter Leitfaden in Anhang A).

Abb. 4.4 Zusammenfassende Darstellung des Interviewleitfadens



Die Frage ist, wie die Rentner und Renterinnen selbst die ihnen zur Verfügung stehende Zeit bewerten und wie sie sie nutzen möchten. Von besonderem Interesse sind dabei die Erfahrungen der Erwerbstätigkeit und wie diese die Erwartungen, die Planung, die Zufriedenheit und die Lebensqualität im Ruhestand beeinflussen. Daher interessieren Fragen nach dem Zusammenhang zwischen dem vorherigen Erwerbsleben und der Zufriedenheit im Ruhestand, der Gestaltung des Ruhestandes bezüglich Aktivitäten und Zeitnutzung und den Zukunftsperspektiven von heutigen Rentnern und Renterinnen.

Von besonderer Wichtigkeit ist die Beachtung der zeitlichen Dimension (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft), da so der biografischen Dimension des Lebenslaufs Rechnung getragen wird. Des Weiteren ist die Berücksichtigung dieser Dimensionen von Bedeutung, weil Biografien retrospektiv geglättet sind, da die Vergangenheit umgedeutet wird, um die Gegenwart lesbar zu machen. Diese Rekonstruktionsform nennt Becker-Schmidt (1991) „Umschrift“ und „the influence of the present on the past“ (Becker-Schmidt 1991: 167). Daher ist es auch wichtig, die Bilanzierungen und die Antizipation der Zukunft explizit zu erfragen, da so die Möglichkeit besteht, Gegenwartsdeutungen zu erfassen.

Bei allen drei zeitlichen Dimensionen bzw. Abschnitten werden die Kategorien Zeit und Lebensqualität behandelt. Zusätzlich dazu werden spezifische Aspekte (wie z.B. die Erwerbsbiografie, die bei den Rentner und Rentnerinnen in der Vergangenheit liegt) berücksichtigt.

Das Interview hat nicht nur eine Beschreibung der Situationen und Erfahrungen der Individuen zum Ziel, sondern auch (gezielte) Bewertung und Bilanzierung. Weiterhin soll das Individuum den subjektiven Zusammenhang zwischen Vergangenheit, Ge-

genwart und Zukunft herstellen. Der Leitfaden hilft bei der Zentrierung auf das Problem, aber dennoch besteht die Möglichkeit für den Interviewten die individuell relevanten Themen zu beschreiben, denn Individuen sind Träger biografischer Handlungen, sie stellen einen Sinnzusammenhang zwischen strukturellen Chancen und Risiken, Normen, Entscheidungs- und Handlungsabläufen und persönlichen Orientierungen her (Witzel 1996).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich das problemzentrierte Interview für meine Untersuchung besonders aufgrund der Problemzentrierung eignet. Des Weiteren bietet sich das problemzentrierte Interview generell bei stärker theoriegenerierender Forschung an.

Als nächstes folgt eine kurze Beschreibung des Ablaufs der durchgeführten Interviews und anschließend werden die InterviewpartnerInnen vorgestellt.

Nachdem die Probanden im Fragebogen ihre Bereitschaft für ein Interview erklärt hatten und anhand der oben beschriebenen Kriterien ausgewählt wurden, wurde telefonisch ein Termin vereinbart. Bis auf drei Interviews fanden alle bei den InterviewpartnerInnen zu Hause statt. Zwei Interviews erfolgten in meinem Büro und eines in einem Café. Allen InterviewpartnerInnen war es recht die Gespräche auf Tonband aufzuzeichnen, so dass alle Interviews transkribiert werden konnten und in Textform vorliegen. Nach einer ‚Kennlernphase' in der den Probanden das Thema, die Fragestellung der Untersuchung und der Ablauf des Interviews noch mal erläutert wurde und Fragen seitens der Interviewpartner beantwortet wurden, begann das eigentliche Interview, das durchschnittlich eine bis eineinhalb Stunden dauerte.

Nach dem Interview gab es in der Regel noch ein ‚Nachgespräch', das oft Fragen zum weiteren Verlauf der Untersuchung und auch privatere Fragen beinhaltete. Anschließend wurden die Eindrücke vor, während und nach dem Interview in einem Postskript festgehalten. Somit liegen zur Analyse die Daten aus den Fragebögen, die transkribierten Interviews und das Postskript vor.

Tab. 4.4 Merkmale der interviewten Personen

Befragte	*geb.*	*Alter bei Renteneintritt (in Jahren)*	*Letzte berufliche Tätigkeit vorm Ruhestand*	*Erwerbsbiografie*	*HSP*	*Familie*
001w	1938	60	Verkäuferin	konti.	klein	Verh.
002w	1936	60	Verkäuferin	diskont.	groß	Verh.; 2 Kinder
003w	1935	58	Verkäuferin	kont.	Klein	Verw.; wieder verh.; 1 Kind
004w	1940	60	Verkäuferin	diskont.	Klein	Verh.; 3 Kinder
005w	1938	59	Betriebsrätin	diskont.	groß	Verw.; 1 Kind
006w	1933	60	Verkäuferin	diskont.	klein	Verh.; 2 Kinder
007w	1943	60	Verkäuferin	diskont.	groß	Verh.; 1Kind
008w	1934	60	Sachbearbeiterin	diskont.	groß	Verw.1 Kind
009w	1941	60	Speditionskauff.	kont.	klein	Led.; 1 Kind
010w	1935	60	Abteilungsleiterin	kont.	groß	ledig
011m	1940	62	Kaufm. Angestellter	kont.	groß	Verh.; 2 Kinder
012m	1937	62	Abteilungsleiter	kont.	groß	Verh.; 1 Kind
013m	1934	65	Abteilungsleiter	kont.	groß	Verh.; 2 Kinder
014m	1937	60	Personalpförtner	diskont.	groß	Verh.; 3 Kinder
015m	1933	63	Substitut	diskont.	groß	Verh.
016m	1933	64	Elektriker	diskont.	klein	Verh.; 1 Kind
017m	1940	62	Abteilungsleiter	kont.	groß	Verh.
018m	1939	63	Konditor	kont.	klein	Verh.; 2 Kinder
019m	1940	60	Hausinspektor	diskont..	groß	Verh.; 2 Kinder
020m	1942	61	Friseurmeister	kont.	groß	Verh., 1 Kind

W: weiblich M: männlich Verw.: verwitwet

Diskont.: diskontinuierlich Verh.: verheiratet Konti.: kontinuierlich

Gesch.: geschieden Led.: ledig

4.3 Datenverarbeitung und -auswertung

Wie auch bei der Auswahl der Erhebungsmethoden können im Rahmen der Grounded Theory verschiedene Verfahren der Auswertung qualitativer Forschung verwendet werden. Die Wahl der Methoden richtet sich ebenfalls nach dem „theoretical sampling“ und den vorab gewählten Erhebungsmethoden. „Dem Prinzip der Gegenstandsorientierung entsprechend gibt es für unterschiedliche Erkenntnisinteressen und thematischen Bezüge verschiedene Auswertungsmethoden“ (Witzel 2000: Paragraph 5). Die Verfahren, die bei der Auswertung der erhobenen Daten angewendet wurden, orientierten sich in weiten Teilen an den Auswertungsverfahren der Grounded Theory nach Strauss/Corbin (1996). Für die vorliegende Untersuchung bietet sich eine Einzelfallanalyse mit einer Typenbildung an, die auch in den Auswertungsmöglichkeiten des problemzentrierten Interviews (in Anlehnung an Witzel 1995, 1996, 2000) enthalten ist.

Mit der Analyse der Daten beginnt der Prozess des Verfeinerns und Spezifizierens der Fragestellung. Die Theorie wird dann durch systematisches Erheben und Analysieren von Daten, die sich auf das untersuchte Phänomen beziehen, entdeckt, ausgearbeitet und vorläufig bestätigt. Datensammlung, Analyse und die Theorie stehen in einer wechselseitigen Beziehung zueinander. Der wichtigste verfahrenstechnische Bestandteil der Grounded Theory ist das Kodieren. Es ist die Vorgehensweise, durch die Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengesetzt werden. Das Kodieren ist der zentrale Prozess, durch den aus den Daten Theorien entwickelt werden. Die drei Haupttypen des Kodierens sind das offene, das axiale und das selektive Kodieren.

Das offene Kodieren stellt den analytischen Prozess dar, durch den Konzepte, Vorfälle und Ereignisse identifiziert werden. Konzepte, die sich auf ein ähnliches Phänomen beziehen, werden kategorisiert. Die entstandenen Kategorien werden in Bezug auf ihre Eigenschaften und Dimensionen entwickelt. Eigenschaften sind Charakteristika oder Kennzeichen einer Kategorie. Dimensionen sind die Anordnung einer Eigenschaft auf einem Kontinuum (Strauss/Corbin 1996: 53). Das analytische Verfahren ist hier so wie bei den weiteren Kodiertypen das Stellen von Fragen an das Material und das Ziehen von Vergleichen.

Das axiale Kodieren ist „der Prozess des In-Beziehung-Setzens“ (Strauss/Corbin 1996: 92) von Subkategorien zu einer Kategorie. Dieser komplexe Prozess induktiven und deduktiven Denkens besteht aus mehreren Schritten. Das In-Beziehung-Setzen der Subkategorien mit einer Kategorie, dem jeweiligen Phänomen, erfolgt mithilfe des so genannten paradigmatischen Modells. Kategorien, die die Ursachen, die Bedingungen, den Kontext, die Handlungs- und interaktionalen Strategien oder die Konsequenzen eines Phänomens beschreiben, werden in Subkategorien umbenannt und dem Phänomen zugeordnet. Die Verwendung des Modells ermöglicht es, systematisch über Daten nachzudenken und sie in sehr komplexer Form miteinander in Beziehung zu setzen.

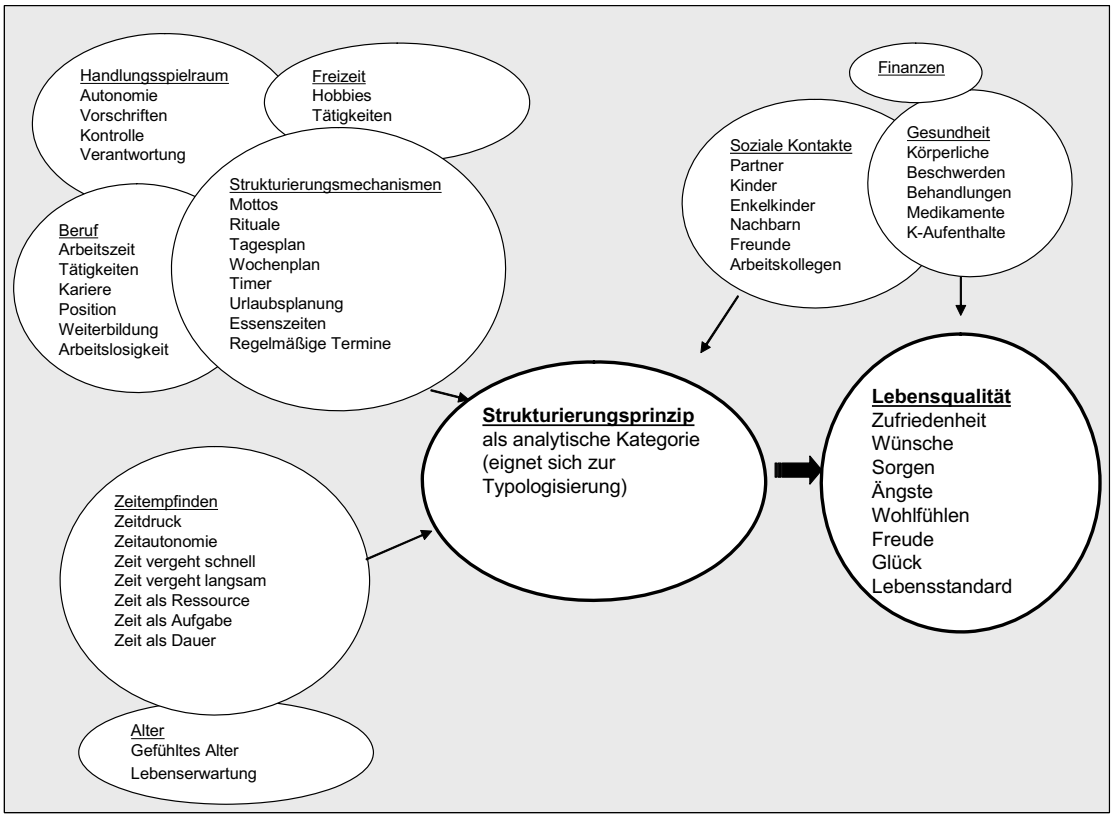
Beim selektiven Kodieren wird die gesamte interpretative Arbeit, die im Verlauf eines Forschungsvorhabens ausgeführt wurde, integriert. Zu diesem Zweck wird eine beschreibende Geschichte über das zentrale Phänomen der Untersuchung verfasst. In wenigen Sätzen wird das Wesentliche des Phänomens dargestellt. Im Weiteren muss von der Beschreibung zu einer Konzeptualisierung, zum roten Faden der Geschichte, übergegangen werden. Die Geschichte soll nun analytisch erzählt werden, wobei das zentrale Phänomen in Bezug auf seine Eigenschaften und dimensionalen Ausprägungen ausgearbeitet wird.

Während des axialen Kodierens werden meist schon bestimmte Muster (wiederholt auftauchende Beziehungen zwischen Eigenschaften und Dimensionen von Katego-

rien) bemerkt. Im Zuge des selektiven Kodierens müssen die Muster nun identifiziert, die Daten entsprechend gruppiert, und die daraus resultierenden Ergebnisse in die Geschichte mit aufgenommen werden. Die analytische Geschichte stellt eine erste Variante der entstehenden Theorie dar.

Um diese Auswertungsschritte für die vorliegenden Daten anzuwenden, wurden die Interviews transkribiert, so dass sie in Textform vorliegen. Als erstes wurden die (transkribierten) Interviews mit Stichworten aus dem Leitfaden (theoriegeleitet) markiert. Der Interviewleitfaden bekommt somit ebenfalls eine Bedeutung in der Auswertungsphase. Da dem Leitfaden die in der Forschungsfragstellung eingehenden theoretischen Vorannahmen zu Grunde liegen, demonstriert er das Vorwissen des Forschers/Forscherin und die für die Forschungsfrage bedeutsamen Themenfelder. Diese sind für die Auswertung wesentlich, da sie nicht nur die Vergleichbarkeit der einzelnen Interviews gewährleisten, sondern auch die Kategorien beinhalten, die zur Kodierung dienen. Die Abbildung 4.5 zeigt die zentralen Themen des Leitfadens, die für das Kode- und Kategoriensystem aufgegriffenen wurden.

Abb. 4.5 Aufbau des Kode- und Kategoriensystems



Bei der Kodierung wurde ein Computerprogramm (Atlas.ti) angewendet. Generell ist zu beachten, dass die Interpretation der Daten nicht vom Softwareprogramm und vom Computer übernommen werden kann, sondern Aufgabe des Forschers/der Forscherin ist (Kühn/Witzel 2000; Kelle 1995). Allerdings bieten Softwareprogramm und Computer viele Vorteile[30]. Eine große Erleichterung ist die in der qualitativen Sozialforschung notwenige Verwaltung, Ordnung und (Neu-) Strukturierung von Textmaterial. Dabei erfolgt eine Kodierung aller herausgearbeiteten Sinneinheiten durch eine Zuordnung der entsprechenden Textsegmente zu den verschiedenen Kategorien eines Kodesystems. Dieses System stützt sich auf die im Rahmen der Analyse bereits entwickelten Kategorien und wird fortlaufend präzisiert und neu entwickelt. Durch das Verfahren können fallübergreifende Auswertungen zu einzelnen Teilthemen vorgenommen werden. Eine Kategorie hat innerhalb des Softwareprogramms zunächst die Funktion eines ‚Containers', d.h. sie sammelt Textstellen. „Diese Sammlung in verschiedenen nach inhaltlichen Aspekten geordneten Containern hilft bei der Auswertung und Theoriebildung, da der Forscher schnell auf Textstellen aus einem Container zurückgreifen und diese darüber hinaus auch mit Textpassagen aus anderen Containern verbinden kann" (Kühn/Witzel 2000: Absatz 18). Diese Verknüpfungsmöglichkeiten sind ebenfalls ein großer Vorteil der Computergestützten Datenanalyse.

Die Suche zentraler Themen ist der erste theoriegenerierende Interpretationsschritt bei dem Auswertungsideen formuliert werden, die je nach Forschungsfrage eher themen- oder biografieorientiert sind. In der vorliegenden Untersuchung wurde sowohl eine themenorientierte als auch biografieorientierte Auswertung vorgenommen. Zentrale Themen sind im Unterschied zu (nur) Themen in den Interviews häufiger auftretende Themen und Begründungsmuster (Witzel 1996). Die Suche nach zentralen Themen entspricht dem offenen Kodieren der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996). Die zentralen Themen dokumentieren und betonen die individuellen Relevanzsetzungen der Befragten.

Im zweiten Schritt werden diese „subjektiven Relevanzsetzungen auf Zusammenhänge und Kontextbedingungen hin überprüft" (Witzel 1996: 65). Dieser Schritt entspricht dem Prozess des axialen Kodierens.

Die Zuordnung einzelner Textstellen zu zentralen Themen und ihre Benennung, sowie die Kontextualisierung dieser ist der erste Schritt einer theoretischen Begriffsbildung und der Weg zu einer Theoriebildung. Wichtig ist nicht nur eine detaillierte Einzelfallanalyse, sondern auch ein systematisch kontrastierender Fallvergleich. Durch die Einzelfallanalyse, wächst das theoretische Wissen, das überprüft und

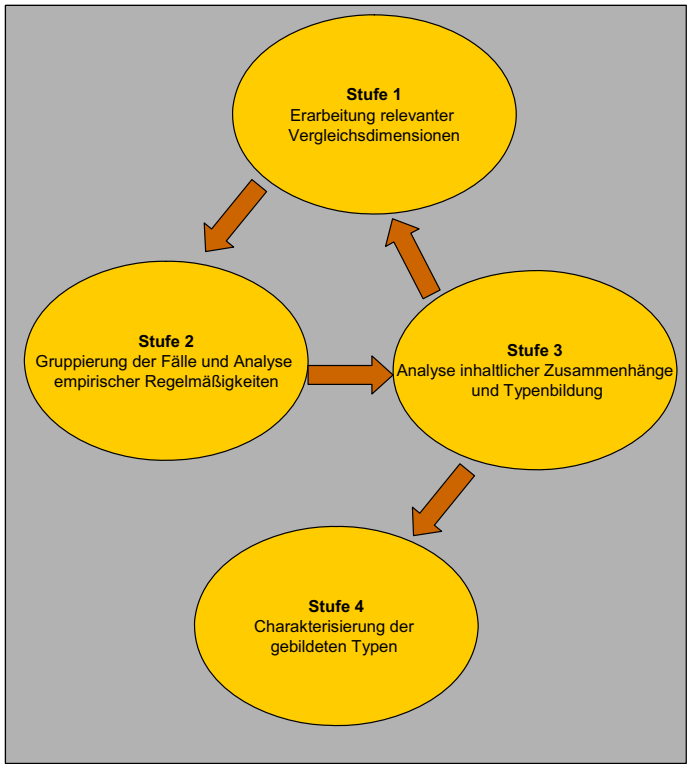
[30] Ausführlicher zur Computergestützten Datenanalyse und dem Verwenden einer Textbank siehe Kühn/Witzel 2000

abgeglichen werden muss. Es gilt, dabei dem Einzelfall gerecht werden, wobei zu bedenken ist, dass der Einzelfall eigentlich nur vor dem Hintergrund anderer Fälle interpretierbar und explizierbar ist. Weiterhin ermöglicht ein kontrastierender Fallvergleich auch immer die Entwicklung neuer Ideen und zielt auf die Erarbeitung fallübergreifender zentraler Themen. Die Fälle werden in ihren Ausprägungen zentraler Einzelfallthemen und in grundlegenden Kategorien wie Geschlecht, Alter, Beruf usw. nach dem Prinzip „maximaler und minimaler Kontrastierung“ (Gerhardt 1986: 69) miteinander verglichen. Im Sinne der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) ist das Ziel dieses Analyseschrittes das Entwickeln von Kernkategorien. Dazu werden Hauptthemen, interessante Problembereiche, Querverbindungen usw. herausgearbeitet und in Memos festgehalten. Aus den entstandenen Kernkategorien kann mithilfe des schematisch kontrastierenden Fallvergleichs eine Typologie entwickelt werden.

Im Folgenden wird die empirisch begründete Typenbildung näher beschrieben, da sie ein zentrales methodisches Vorgehen in der vorliegenden Untersuchung ist. Bei jeder Typologie handelt es sich grundsätzlich um das Ergebnis eines Gruppierungsprozesses „bei dem ein Objektbereich anhand eines oder mehrerer Merkmale in Gruppen bzw. Typen eingeteilt wird“ (Kluge 2000: Absatz 2). Jeder Typus kann inhaltlich durch die Kombination seiner Merkmalsausprägungen definiert werden, d.h. jeder Typus besteht aus einer Kombination von Merkmalen. Zwischen den Merkmalsausprägungen sollten allerdings nicht nur empirische Regelmäßigkeiten (Kausaladäquenz), sondern auch inhaltliche Sinnzusammenhänge (Sinnadäquenz) bestehen (Kluge 1999). Die Bildung von Typologien verfolgt zwei Hauptziele. Zum einen dienen sie rein deskriptiv der Strukturierung eines Untersuchungsbereiches, zum anderen können mit der Bildung von Typologien auch heuristische und theoriebildende Funktionen verbunden werden. Die zunächst formale Einteilung in Typen wird dazu genutzt, den Sinn der dahinter liegenden inhaltlichen Ordnung zu analysieren. „Wenn sich die Elemente eines Typus in vielen Merkmalen ähneln, kann davon ausgegangen werden, dass die ‚Korrelationen‘ zwischen den Merkmalen eines Typus nicht zufällig sind, sondern dass sich hinter diesem Zusammentreffen bestimmter Merkmale ‚innere‘ oder ‚Sinnzusammenhänge‘ verbergen, die für die weitere Datenanalyse – insbesondere für die Hypothesenbildung und eine spätere Theoriebildung – von großer Bedeutung sind“ (Kluge 1999: 46). Auf dieser Auswertungsebene lassen sich schon erste Ergebnisse formulieren. Die Auswertung des empirischen Materials ist damit allerdings noch nicht abgeschlossen. Es geht im nächsten Schritt, dem selektiven Kodieren darum, die Typologie trennscharf zu machen und die inhaltliche Ausgestaltung der Typologie empirisch zu sättigen. Im

Wechselprozess zwischen induktiver und deduktiver Vorgehensweise kann es somit zu einer Theorieentwicklung kommen.

Abb. 4.6 Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung nach Kelle/Kluge (1999)



1. Stufe: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen

Da der Typus aus einer Kombination von Merkmalen definiert ist, müssen zuerst Merkmale identifiziert werden, die der Typologie zu Grunde gelegt werden. Die erste Stufe besteht daher aus der Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen.

2. Stufe: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten

Die Fälle werden anhand der Vergleichsdimensionen gruppiert und die Gruppen hinsichtlich empirischer Regelmäßigkeiten untersucht.

3. Stufe: Analyse inhaltlicher Zusammenhänge und Typenbildung

Die inhaltlichen Sinnzusammenhänge müssen analysiert werden, um die untersuchten sozialen Phänomene, die den empirisch vorgefundenen Merkmalskombinationen zu Grunde liegen, nicht nur zu beschreiben, sondern auch zu verstehen und zu erklären.

4. Stufe: Charakterisierung der gebildeten Typen

Als letzter Schritt werden die Typen anhand ihrer Merkmalskombinationen sowie der inhaltlichen Sinnzusammenhänge charakterisiert.

Obwohl die einzelnen Stufen logisch aufeinander aufbauen, ist dieses Modell kein starres und lineares Auswertungsschema. Die Schritte können mehrfach durchlaufen werden. Beispielsweise werden bei der Analyse inhaltlicher Zusammenhänge (Stufe 3) weitere relevante Merkmale (Stufe 1) auftauchen (Pfeil von 3 zu 1 verdeutlicht dies), die zu einer neuer Gruppierung (Stufe 2) führen können.
Mithilfe des Stufenmodells können systematisch und nachvollziehbar Typen gebildet werden, allerdings muss dieser Prozess dokumentiert werden. Im Folgenden fünften Kapitel werden die Ergebnisse der Datenauswertung dargestellt, wobei ebenfalls der konkrete Analyseprozess beschrieben wird, so dass die hier geschilderten Auswertungsschritte nachvollziehbar sind.

5 Erwerbsbiografie, Zeit und subjektive Lebensqualität im Ruhestand

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse der Fragebögen und der Interviews dargestellt. Gleichzeitig werden damit die forschungsleitenden Fragen anhand des empirischen Materials beantwortet. Zunächst wird ein Überblick darüber gegeben, wie die Befragten des Samples den Übergang in den Ruhestand erlebt haben und bewerten. Anschließend wird analysiert, ob das Plus an Alltagszeit, das seit dem Übergang in den Ruhestand durch den Wegfall der Erwerbsarbeit besteht, subjektiv als ein Mehr an Lebensqualität empfunden wird. Hiermit wird die erste forschungsleitende Frage beantwortet. Der darauf folgende Teil beschreibt die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Erwerbsbiografie und insbesondere den darin enthaltenen Diskontinuitäten und der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand und beantwortet die zweite forschungsleitende Frage. Als nächstes wird der Einfluss des Handlungsspielraums, den die Befragten während ihres Erwerbslebens gehabt haben, auf die Gestaltung und ebenfalls auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand analysiert. Dies beinhaltet die Beantwortung der dritten und vierten forschungsleitenden Frage. Der letzte Teil gibt die Antwort auf die letzte forschungsleitende Frage, nämlich wie die Zukunftsperspektiven der Befragten aussehen.

5.1 Übergang in den Ruhestand: „Es ging reibungslos vom Berufsleben ins Rentnerleben, kein Problem“

Der Übergang in den Ruhestand bringt heutzutage für die Mehrzahl der Betroffenen keine gravierenden Probleme mit sich. Allerdings muss bedacht werden, dass verschiedene Aspekte beim Übergang eine Rolle spielen und dass dieser individuell sehr unterschiedlich sein kann, da die Variabilität unter gleichaltrigen Individuen je älter sie werden zunimmt. Dies liegt an den verschiedenen Erfahrungen, die Individuen in ihrem Lebenslauf machen, d.h. die gelebten Biografien führen zu großen und kleinen Unterschieden zwischen Personen. Im Folgenden werden daher die Übergänge der Befragten, d.h. Zeitpunkte, Gründe, Vorbereitungsstrategien und Bilanzierungen dargestellt, um ein möglichst detailliertes Bild wiederzugeben. Gleichzeitig wird allerdings auch, trotz aller vorhandener Individualität, versucht Gemeinsamkeiten zu finden und zusammenzufassen. Hierbei dient das Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung (Kelle/Kluge 1999) als Grundlage, wobei nicht immer alle (vier) Stufen angewendet werden, sondern die Analyse bestimmter Aspekte manchmal früher aufhört, d.h. dass noch keine Typologie entsteht, sondern z.B. Gruppen, Strategien oder Erklärungsan-

sätze. Im Folgenden werden zuerst die Gründe und Motive für den Übergang in den Ruhestand erläutert, dann ob und wie sich die Befragten auf den Übergang vorbereitet haben, als nächstes wird der Zeitpunkt der Verrentung näher betrachtet danach der erste Tag im Ruhestand, da er die neue Lebensphase einleitet.

Wie aus der Sampletabelle (Tab. 4.4 in Kapitel 4.2.2) hervorgeht, waren beim Übergang in den Ruhestand bei den Frauen bis auf zwei alle 60 Jahre alt und bei den Männern alle 60 Jahre oder älter, wobei nur einer bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet hat. Interessanterweise spielte das Alter bei der Entscheidung selten eine Rolle. Oft bestehen die Entscheidung in den Ruhestand zu gehen und die Festlegung des Zeitpunktes aus einer Kombination von Motiven und Gründen. Die Möglichkeit aufgrund des Alters in den Ruhestand zu gehen wird nur in zwei Fällen als Hauptgrund angegeben. Ein anderer Grund war der Wunsch gleichzeitig mit dem Partner aufzuhören und gemeinsam das ‚Rentnerleben' zu beginnen (004w, 017m).

> „I[31]: Das hatten Sie also geplant, dass Sie zusammen dann aufhören.
> B: Ja, ja, ja, ja. War alles geplant. An einem Tag aufgehört.
> I: Am selben Tag?
> B: Am selben Tag! (…) ja und denn, die erste Woche war vielleicht, vielleicht 14 Tage, wo denn erstmal so: wer macht was im Haushalt, oder wie arrangieren wir das und ´n bisschen nervös und hektisch auch. Und denn lief das wunderbar. Wir hatten keine Probleme" (004w).

Hier werden Anpassungsprozesse an den gemeinsamen Tag beschrieben, in denen es darum geht, Aufgaben neu zu verteilen. Die erfolgreiche Bewältigung dieses Anpassungsprozesses führt zu einer positiven Bewertung des Übergangs und zu Zufriedenheit. Der andere Befragte (017m) gibt an, dass man ‚einfach' mehr davon hat, wenn man gemeinsam aufhört und den Tag zusammen verbringt. Der Übergang in den Ruhestand ist allerdings nicht nur bei ‚Paarentscheidungen' keine spontane Entscheidung, sondern wird generell längerfristig geplant.

In zwei Fällen (012m, 016m) waren gesundheitliche Beeinträchtigungen der Grund das Arbeitsleben zu beenden. Hier fand der Übergang nicht vom Beruf sondern von der Krankheit in den Ruhestand stand.

Fast alle Befragten gaben ‚negative' Gründe oder Motive an, die zur Entscheidung in den Ruhestand zu gehen, beigetragen haben. Zu diesen Gründen gehören zum Beispiel eine gestiegene Arbeitsbelastung und der Wunsch nach beruflicher Entlastung. Diese Befragten waren froh den Druck und das Chaos im Beruf hinter sich lassen zu können.

> „Also, ich persönlich hab´s, hab´s, wenn ich so dran denke, auch als ´ne Befreiung empfunden, als ´ne ungeheure Befreiung von Last, von Druck. (…) Also, den ersten Tag, den hab´ ich irgendwo genossen, also ich hab´ immer nur dran gedacht, Du hast

[31] I steht für Interviewerin und B für Befragte/r; (…) bedeutet, dass ein Satz oder mehr ausgelassen wurde und bei … wurde weniger als ein Satz ausgelassen

> ja keine Verpflichtungen mehr, Du hast keinen Termin mehr, Du, da ist nicht irgendetwas … (lacht). Da ist, alles, was so in den letzten Jahren ja so der Hauptdruck ausgemacht hat, das waren ja nun mal diese Personalfragen, Personalprobleme - in den letzten Jahren. Die haben das arbeitsmäßig einem schwer gemacht, nich. Und wenn man dann dann daran gedacht hat, dann hatte man das Gefühl, jetzt bist Du frei. So, als wenn ich so von so ´ner Leine losgelassen worden wäre“ (012m).

Der Übergang in den Ruhestand wird als Entlastung und Befreiung empfunden, was nicht automatisch bedeutet, dass das gesamte Berufsleben als belastend empfunden wurde, sondern insbesondere die Zeit vor dem Ruhestand (in diesem Zitat die letzten Jahre ohne die Angabe um wie viele es sich dabei handelt) (zu Belastungen im Erwerbsleben siehe auch Kapitel 5.3.31).
Des Weiteren spielt der Gedanke für eine jüngere Kraft einen Arbeitsplatz zu schaffen bei einigen Befragten (001w, 006w, 017m) eine Rolle, wobei sie allerdings dann feststellen mussten, dass keine jüngere oder neue KollegIn eingestellt wurde, sondern die Arbeit unter den Verbleibenden aufgeteilt wurde. Dies wird auf die Personalpolitik der Unternehmen zurückgeführt und die Unzufriedenheit mit dieser ist ein weiterer Grund für die Befragten in den Ruhestand zu gehen.

> „Der Stress wurde immer größer, nich. Waren ja immer weniger Leute. Aber da können ja unsere Chefs nicht für, nich. Das kommt ja von oben. War schon anstrengend … im alten S. (Gebäude) war ´n bisschen mehr Zusammenhalt noch. Weil, das war ja alles enger, nich. Und jeder war für den andern da. Das war immer toll. Und heut´ sind die Abteilungen ja so auseinander gerissen. Ich meine, es ist sehr schön, das neue S. (Gebäude). Wir fanden das auch erst so toll, nich. Aber es ist schon, wenn die nicht selber so ´n bisschen, sich immer so ´n bisschen sich gegenseitig moralisch unterstützen, denn ist es schon hart. Aber ich denke immer, sie haben oben die ganze Einrichtung da mit dem schönen Aufenthaltsraum, aber keiner hat Zeit, nich“ (002w).

Die Arbeit wurde zunehmend anstrengender empfunden, da es immer weniger MitarbeiterInnen gab und die Arbeit unter wenigern aufgeteilt werden musste. Des Weiteren wird ein schwächer werdender Zusammenhalt unter den Kollegen und Kolleginnen beschrieben, der die Arbeit schwer macht. Hier wird die Bedeutung von Kollegen und Kolleginnen in Form von gegenseitiger Unterstützung und dem Gefühl von Zusammenhalt deutlich (zur Bedeutung der Kontakte zu KollegInnen siehe Kapitel 5.3.3.2).
Obwohl die Gründe für den Übergang in den Ruhestand unter den Befragten sehr unterschiedliche sind, beschreiben alle bilanzierend, dass der Zeitpunkt des Übergangs richtig gewesen ist. Dies lässt sich unter anderem auch auf die oben beschriebenen Veränderungen am Arbeitsplatz zurückführen, wobei auch an dieser Stelle noch mal darauf hingewiesen werden muss, dass die meisten Befragten ihr Berufsleben als positiv empfinden und sich ihre Unzufriedenheit auf die direkte Zeit vor der Verrentung bezieht.

> „… nur die letzten paar Jahre, die waren so, bringt die ganze Wirtschaft mit sich, das hat irgendwie nicht so mit dem, war die Wirtschaft, die das alles so fabriziert hat, nich.

> Und das wird ja nicht besser, nich. Insofern bin ich froh, dass ich da gar nicht mehr bin. Das ist alles nur ein stupides Arbeiten geworden, stupide arbeiten kann ich nicht, nich“ (007w)

Die Entscheidung in den Ruhestand zu gehen ist von den meisten Befragten (Ausnahme sind die beiden, die aufgrund ihrer Krankheit ausgeschieden sind) selbst getroffen worden. Sowohl der Wunsch mit dem Ehepartner gleichzeitig in Rente zu gehen, als auch die zu große Belastung am Arbeitsplatz oder die Bereitschaft, eine Arbeitsstelle für jüngere zu schaffen, sind Gründe und Auslöser.

Vorbereitungsstrategien für den Ruhestand: „Ich versteh´ auch nicht die Leute, die sagen, ich muss mich auf die Rente vorbereiten. Warum?“

Dieses Zitat zeigt, worum es im Folgenden geht, nämlich um die Frage, ob und wie sich die Befragten auf den Übergang in den Ruhestand vorbereiten.

Einige Befragte sind nach dem Eintritt in den Ruhestand in den Urlaub gefahren, auch mit dem Ziel den Übergang einfach zu machen. Bei dieser Vorbereitungsstrategie ‚Urlaub’ wird der neue Alltag als Rentner oder Rentnerin erst einmal verschoben u.a. in der Hoffnung, dass der Urlaub hilft, den Einstieg in den neuen Alltag zu erleichtern.

Eine weitere Form der Vorbereitung ist für sechs der Befragten (008w, 010w, 011m, 013m, 016m, 020m) ein langfristiges Planen des Verrentungszeitpunktes.

> „Also ich hab ja bis 65 gearbeitet und wusste immer, mein Vertrag geht bis 65. Mit Erreichen des 65. Lebensjahrs war dann meine Arbeitszeit beendet. Und wenn Sie darauf hin arbeiten, wenn Sie das wissen, dann fällt Ihnen das auch nicht so schwer, also wenigstens mir nicht. Ich konnte dann auch gut und gerne gehen“ (013m)

Das Wissen des Zeitpunkts gibt dem Befragten die Möglichkeit, sich auf die Verrentung einzustellen und sich vorzubereiten. Diese mentale Vorbereitung macht es einfacher, das Arbeitsleben hinter sich zu lassen.

Zu dem Wissen um den Zeitpunkt und das Vorbereiten auf den Übergang gehören auch Überlegungen, was man nach der Verrentung machen möchte, d.h. welchen Tätigkeiten nachgegangen wird.

> „Aber ich sagte ja schon von Anfang an, also ich hatte da überhaupt kein Problem. Da hab´ ich ja, da hab´ ich ja schon bisschen angefangen schon, rechtzeitig mit, mit Golf, hatte ich ja, glaub´ ich, angekreuzt. Was mir ja nach wie vor viel Spaß macht. Meine Frau macht das jetzt ja auch und somit können wir das gemeinsam auch machen. Denn man ist ja dann doch fast den ganzen Tag weg, nich, so. So, gestern war sie allerdings zu Hause, da konnte sie nicht mitmachen, weil sie doch ´n zu hohes Handicap hat. Ich bin ja schon bisschen runtergekommen. Na ja, also ich hab´ mich vorbereitet und ich hab´ keine Langeweile.
> I: Vorbereitet in dem Sinne, dass Sie wussten, wann und …
> B: Ja, genau, ja.
> I: Ja. Dass Sie sich darauf eingestellt haben.
> B: Ja.
> I: Und so Golf haben Sie schon vorher ´n bisschen angefangen.

B: Vorher schon geschnuppert, gemacht“ (011m)

In diesem Zitat hat der Befragte sich bewusst ein neues Hobby zugelegt, das er auch vorher ‚getestet’ hat, um zu wissen, ob ihm Golf als Freizeitbeschäftigung liegt. Dies ist der einzige Fall, bei dem sich ein Befragter konkret um neue Tätigkeiten im Ruhestand bemüht. Die meisten Befragten haben den vagen Plan bereits vorhandene Aktivitäten zu intensivieren oder ‚endlich mal’ lange liegen gebliebene Dinge zu erledigen.
Eine weitere Vorbereitungsstrategie, die ebenfalls mit dem längerfristigen Planen zusammenhängt, ist zusammen mit dem Partner in den Ruhestand zu gehen (siehe auch Zitat oben).

„Es war überhaupt nicht schlimm, mein Mann hat gleichzeitig aufgehört, nich. Und wir wussten das vorher ein Jahr, dass wir aufhören wollen, wir mussten nicht aufhören“ (004w)

Die Kombination des langfristigen Wissens und Planens und gemeinsame Verrentung mit dem Partner lässt den Übergang in den Ruhestand als positiv erleben.
Der soziale Kontext spielt beim Übergang in den Ruhestand eine wichtige Rolle. Dies gilt nicht nur für die Paarverrentung, sondern sich auch daran zeigt, dass einige Befragte (001w, 004w, 007w) ihren Ausstand aus dem Berufsleben entweder mit den Kollegen und Kolleginnen oder Familienmitgliedern feiern. Dieses Fest ist ebenfalls lange geplant und wird von den Befragten eigenständig initiiert, so dass hier auch von einer Vorbereitungsstrategie gesprochen werden kann. Eine solche Feier hat neben dem sozialen Aspekt auch die Funktion einen klaren ‚Strich’ unter das bisherige Leben zu ziehen und dies auszudrücken. Gleichzeitig wird demonstriert, dass der Übergang in den Ruhestand etwas Positives und ein Grund zum Feiern ist.
Die Personen (016m, 019m), die aufgrund von Krankheit aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, hatten nicht die Zeit das Ende ihres Beruflebens zu planen oder vorzubereiten.

„Ja, das war bei mir so ´n Übergang. Ich war krank. Insofern kann man nicht direkt sagen, dass man das bewusst dann erlebt hat. Nein, im Grunde nicht, nich. Denn ich hatte, vorher war ich, hatte ich im Krankenhaus gelegen … und dann bin ich gar nicht wieder angefangen zu arbeiten. Und dann wurde ich 60 … und dann konnte ich praktisch in Rente gehen und dann hab´ ich das auch genutzt“ (019m)

Der Übergang in den Ruhestand wird an dieser Stelle weder positiv noch negativ bewertet, da er als nicht als geplant erlebt wurde[32]. Auch Personen, bei denen private Ereignisse im Vordergrund stehen, erleben die Verrentung nicht als Übergang.

[32] Der Befragte fügt an anderer Stelle hinzu, dass er ohnehin mit 60 Jahren in den Ruhestand gegangen wäre, auch wenn er nicht krank geworden wäre.

Neun Befragte (001w, 002w, 004w, 006w, 007w, 009w, 012m, 014m, 015m) gaben an, sich nicht auf den Ruhestand vorbereitet zu haben. Sie haben es auf sich zukommen lassen, so wie auch die beiden Befragten:

> „I: Und hatten Sie denn besondere Pläne für, für Ihren Ruhestand, hatten Sie vorher schon irgendwie sich was ausgedacht oder ..
> B: Eigentlich gar nicht. Ich bin einfach so in Ruhestand gegangen. Und hab´ gedacht, jetzt machst Du Deine Sachen, die Du sonst so im Leben gemacht hast, einmal ganz in Ruhe, nich“ (006w)

> „I: Hatten Sie denn so Pläne gemacht vorher, wenn, wenn ich in Ruhestand gehe, dann mach´ ich das und das oder …
> B: Nee.
> I: Nee.
> B: Ich hab´ das einfach an mich rankommen lassen.
> I: Ja.
> B: Ja, ich hab´ gedacht, das klappt“ (002w)

Es hat auch bei den Befragten „geklappt“, die sich nicht auf den Ruhestand vorbereitet und Pläne gemacht haben, sondern „einfach so in Ruhestand“ gegangen sind.
Es lässt sich abschließend feststellen, dass sich neun Befragte auf den Übergang in den Ruhestand vorbereiteten. Neun ließen diesen Schritt lieber auf sich zukommen und zwei Befragte konnten den Übergang nicht planen oder vorbereiten, da sie aufgrund ihrer Krankheit aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Und auch unter denen, die sich vorbereiten, gibt es verschiedene Vorgehensweisen.

Der Zeitpunkt des Übergangs

Die Bestimmung des Verrentungszeitpunktes war für alle Befragten wichtig. Bei einem Befragten zeigt sich dies z.B. darin, dass er in Rente gegangen ist, bevor er ‚wegrationalisiert' wird. Ein anderer beschreibt seine Entscheidung folgendermaßen:

> „…man kriegt ja zum Jubiläum und zum Geburtstag seltsame Briefe von der Geschäftsleitung, von wegen Lebensplanung, lassen sie es uns wissen, wie sie ihre Lebensplanung gestalten wollen, lassen sie uns dies frühzeitig wissen. Ich bin einmal gefragt worden, da wurde ich 60, von einem Geschäftsführer, der den Auftrag hatte, alle Abteilungsleiter über 60 nach Hause zu schicken, geh ich mal von aus. Damals hatten wir so einen Stau, einen Beförderungsstau, es waren zu viele in der Warteschiene, was auch nicht gut ist, aber lässt sich manchmal nicht vermeiden. Und der hatte mich dann kurz gefragt, so anspielend auf 60, ob ich dann nicht auch aufhören wollte. Das war dann allerdings nur ein 2-Minutengespräch, da war die Sache vom Tisch dann. Ich habe gesagt, ich bestimme den Zeitpunkt, wann ich aufhöre und ich werde sie frühzeitig informieren. Noch verschwende ich an solche Lächerlichkeiten noch keine Gedanken“ (013m).

Der Befragte ist mit 65 Jahren in den Ruhestand gegangen und beschreibt den Zeitpunkt und den Übergang als richtig und positiv („Ich konnte dann auch gut und gerne gehen“).

Auch wenn Befragte von Kollegen oder Vorgesetzten gefragt wurden, ob sie sich nicht vorstellen könnten, in Rente zu gehen oder vielleicht sogar überzeugt wurden, wird es als eine eigene Entscheidung beschrieben.

> „I: War das ihre Entscheidung? Wollten sie?
> B: Ja, ja eigentlich schon. Die haben mich gar nicht angesprochen. Und eine Kollegin, wo wir gestern zum Frühstück waren, die sagte dann immer: Du bist ja dumm. Du musst ja .. geh doch auch, die ist so alt wie ich. Ich sag: I. (Name), du hast immer gut reden, ich sag: Du hast deinen Mann zu Hause, ich sag: Ich bin alleine.
> I: Ja.
> B: Ich sag: Und dann ist das schon noch etwas anderes. Ach, du bist ja dumm, wir haben so gebuckelt und unser Kreuz ist kaputt, und .. mach das doch. Na ja." (003w)

Für die hier zitierte Befragte war die Tatsache, dass sie keine Abzüge hatte für die Entscheidung, in den Vorruhestand zu gehen, ausschlaggebend. Sie hat diese Entscheidung nie bereut.

Wichtige Kontextaspekte oder Voraussetzungen beim Übergang waren für die meisten, dass sie keine Rentenabzüge hatten und den Verrentungszeitpunkt selber bestimmen konnten. Nur zwei Befragte nahmen Abzüge in Kauf. In dem einen Fall gab es so viele Probleme mit dem neuen Vorgesetzten, dass, obwohl die Arbeit Spaß gemacht hatte, der Zeitpunkt der Rente vorgezogen wurde. In dem anderen Fall wurde die Arbeit als zu stressig empfunden, sodass auch der Übergang in den Ruhestand früher als geplant stattfand.

Insgesamt lässt sich sagen, dass eine eigenständige Wahl des Zeitpunktes mit einer generellen positiven Bewertung des Übergangs zusammenhängt.

> „Man hört nur Negatives. Was die gesamtwirtschaftlichen Lage … das alles zusammen, aber ich bin heilfroh, dass ich da raus bin.
> I: Ja, sind Sie.
> B: Aber heilfroh.
> I: Ja, ja. Also haben Sie´s Gefühl, sind Sie zum richtigen Zeitpunkt …
> B: Ich bin zum letzten richtigen Zeitpunkt gegangen.
> I: Aber bis dahin hat´s Ihnen da noch Spaß gemacht.
> B: Ohne weiteres, von morgens bis abends" (017m)

In dem obigen Zitat wird betont, dass die Arbeit Spaß gemacht hat und dass es auch deswegen der richtige Zeitpunkt für den Übergang war, nämlich bevor es keinen Spaß mehr gemacht hätte.

Weiterhin trägt das Gefühl, lange genug gearbeitet zu haben und den Ruhestand zu verdienen, zu der positiven Bewertung des Übergangs und Zeitpunktes bei, so wie es der Befragte im folgenden Zitat beschreibt.

> „Jedenfalls mir ist das nicht schwer gefallen. Ich bereu es also nicht und außerdem man braucht ja auch mal Zeit für andere Dinge, also … ich habe 48 Jahre gearbeitet. Mit meinem 17. Lebensjahr bin ich in die Lehre gegangen und äh habe bis 65 gearbeitet. Das sollte dann reichen" (013m)

Die Entscheidung in den Ruhestand zu gehen ist bei keinem der Befragten eine spontane Entscheidung. Wichtig ist, dass die Gesamtsituation stimmen muss, d.h. die Befragten haben das Gefühl, dass ihre Lebenssituation so ist, dass der Übergang ein richtiger Schritt ist und gleichzeitig das Leben verbessert oder zumindest kein Nachteil entsteht. Dazu gehören die Planung des gemeinsamen Renteneintritts mit dem Partner, keine finanziellen Einbußen zu haben, das Gefühl, es sich verdient zu haben und das Gefühl, dass es besser für die eigene Gesundheit ist.

„Ersten Tag Ruhestand? ... Ja, muss ich sagen, das war also überhaupt kein Problem“
Keiner der Befragten beschrieb den Übergang in den Ruhestand als ein Problem und die meisten erinnern sich an das Datum und an den ersten Tag im Ruhestand. Dennoch wurde der erste Tag unterschiedlich erlebt und unterschiedlich vorbereitet. Wie oben beschrieben ist der Übergang in den Ruhestand in der Regel geplant, so dass Personen zum Beispiel nach dem Eintritt in den Ruhestand in den Urlaub gefahren sind (011m, 013m, 018m).

> „Weil ich gesagt habe, also wenn ich in Ruhestand gehe, dann werden wir als erstes drei vier Tage später Urlaub machen. Wir sind dann auch in Urlaub gefahren. Also dann fällt Ihnen das vermeintlich nicht so schwer, äh, zu gehen. Das ist dann schon Vorteil wenn Sie einen gewissen Schnitt machen und dann wissen, dass nicht aufhören, sondern Urlaub und wenn sie dann nach vier Wochen wiederkommen, dann sieht Gottes Welt anders aus. Dann haben Sie einen gewissen Abstand, den sie nach jedem Urlaub haben. Vor Urlaub ist immer alles hektisch und nach dem Urlaub ist immer alles ruhiger. Nach dem Urlaub möchte man lieber länger Urlaub machen, aber während der Arbeitszeit geht das ja nicht. Aber jetzt ging es nun mal“ (013m)

Der Urlaub wird hier als ‚Übergangshilfe’ geplant. Er ist etwas Konstantes und Gewohntes und bringt somit eine zeitliche Verzögerung des neuen ‚Rentneralltags’.
Andere Befragte fuhren nicht in den Urlaub, hatten aber in der ersten Zeit nach der Verrentung das Gefühl von Urlaub (001w, 009w, 020m).

> „Ich konnte es gar nicht glauben, ich musste gar nicht mehr weg. (lacht) Ich muss gar nicht mehr weg. Man kann morgens länger am Frühstückstisch sitzen, Zeitung lesen oder dies und jenes machen. Und so, ich hab´ mir auch nichts bestimmtes vorgenommen.
> I: Also, so bewusst nicht gemacht.
> B: Nein. Und lass´ es auf dich zukommen.
> I: O.k., ja.
> B: Erstmal ist es wie Urlaub … erstmal die ersten 4 Wochen … und denn sehen wir mal weiter.
> I: Ja.
> B: Denn kann man hier hinfahren und da mal machen. Ich hab´ weder Stress noch irgendwo, dass ich rumhänge, dass ich nicht weiß, was ich machen soll. Es ist immer irgendwo etwas“ (001w)

Die nächste Befragte empfand die erste Zeit im Ruhestand ebenfalls wie Urlaub, fand es aber schwer, nachdem das Gefühl von Urlaub abgeklungen war, einen neuen Rhythmus zu finden.

> „Ja, klar, hab ich mich auch drauf gefreut. Och, brauchste nicht mehr her. Na ja, zuerst ist das wie Urlaub. Und nun Gott sei dank ging es in das Frühjahr hinein Und …. Ja, aber irgendwann … fiel mir dann oder merkte ich dann ziemlich schnell, so dieser, weil ich das ja gar nicht gewohnt war ganzer Tag oder ganze Woche zu Hause. So als das denn, ist doch kein Urlaub, so dieses Gefühl dann abgeklungen war und äh, dass es schwierig war da einen Rhythmus rein zu kriegen. Das hat ziemlich lange gedauert. Aber Jahreszeit hat mir dann ja auch dabei geholfen, dass ich dann viel raus konnte“ (009w)

Hier wird der Unterschied zwischen Urlaub und Ruhestand beschrieben und dass es eine gewisse Umstellung erfordert. Zum einen hat die Jahreszeit dieser Frau geholfen sich auf einen neuen Alltag einzustellen und zum anderen schildert sie an anderer Stelle, dass sie wieder angefangen hat, einen Wecker morgens zu stellen, um einen neuen Rhythmus für die veränderte Lebenssituation zu schaffen. Andere haben den Ruhestand weder als Urlaub noch als Problem oder Veränderung empfunden, da sie zu der Zeit des Übergangs sehr beschäftigt waren (005w, 008w, 016m, 019m).

> „Eigentlich kann ich eigentlich von meiner Situation sagen, dass ich den Ruhestand gar nicht so als Ruhestand empfunden habe, weil ich, schon gleich von Anfang an hatte ich sehr viel Sachen, die ich gemacht hab´ und die mach´ ich weiter. Und denn kam das dazu, dass ich, ich hab´ erst in F. (Ort) gewohnt und dann ging eine Partnerschaft auseinander und dann hab´ ich mir ´ne neue Wohnung gesucht“ (008w)

Die Befragte beschreibt, dass Probleme im privaten Bereich sie so in Anspruch genommen haben, dass die neue Situation des Ruhestandes kaum ins Gewicht gefallen ist. Die veränderte Situation in der Partnerschaft und die neue Wohnsituation waren zu dem Zeitpunkt lebensbestimmender.
Der erste Tag im Ruhestand bleibt für alle Personen ein spezielles Datum: entweder war er bemerkenswert und erinnerungswürdig, da er den Anfang einer neuen Lebenssituation darstellte oder er wird erinnert, eben weil er nicht so besonders war, weil er keine neue Lebenssituation markierte, sondern andere Angelegenheiten zu dem Zeitpunkt das Leben mehr bestimmten.

Generell und zusammenfassend lässt sich bei der Betrachtung des Übergangs in den Ruhestand sagen, dass alle Befragten den Übergang als positiv beschreiben und selbst die Personen, die aufgrund von Krankheit, Stress oder Alter ‚gezwungen' waren in den Ruhestand zu gehen, empfanden den Übergang als problemlos und positiv. Des Weiteren bilanzieren alle den von ihnen gewählten Zeitpunkt als richtig. Vorbereitungsstrategien und die Möglichkeit den Zeitpunkt selber zu bestimmen tragen zu einer posi-

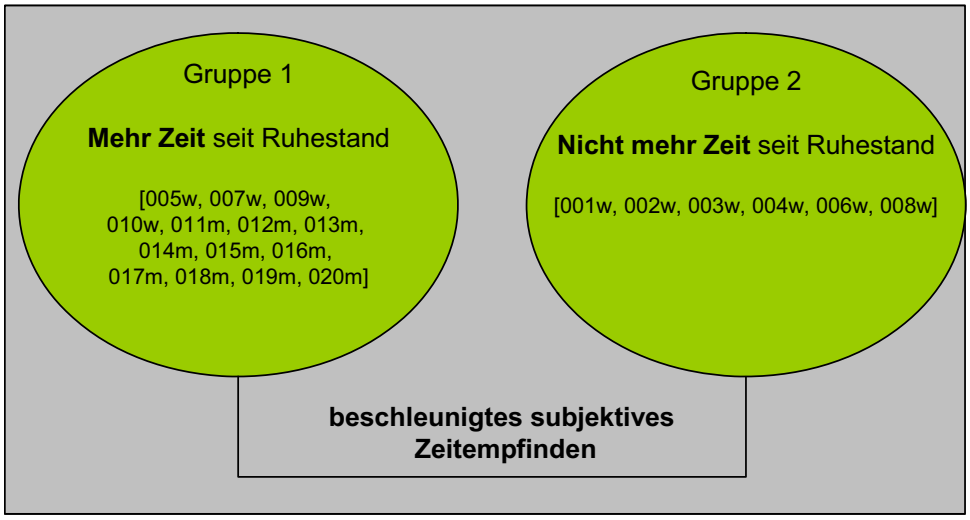
tiven Bewertung des Übergangs bei. Gleichzeitig zeigt die Beschreibung und Analyse des Übergangs in den Ruhestand, dass dieser ein fester Bestandteil im Lebenslauf ist, der von allen Befragen eingeplant wird und ein klarer Schnitt im Leben ist. Auch wenn die Ruheständler keine gravierenden Probleme mit diesem Schritt habe, erfordert es eine Umstellung und Anpassung an die neue Lebenssituation. Einigen gelingt diese Anpassung sehr schnell und sie können ihr verändertes Leben schnell genießen, anderen fällt es schwerer sich an den neuen Alltag mit den veränderten Zeitstrukturen zu gewöhnen. Aber auch sie bewältigen die Umstellung, doch dauert es für sie länger und sie entwickelten Strategien, um sich die Anpassung zu erleichtern.
An dieser Stelle ist auch noch mal darauf hinzuweisen, dass die oben beschriebenen Gründe der Befragten in den Ruhestand zu gehen, aus einer Kombination verschiedener Motive resultieren kann und ein klare Abgrenzung nicht möglich ist. Dasselbe gilt für die Vorbereitungsstrategien. Es lassen aus diesem Grund keine eindeutigen Typen oder Gruppen identifizieren und bilden.

5.2 Bedeutung von Zeitgewinn für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand: „Bei uns ist jeden Tag Sonntag“

Dieser Abschnitt enthält die Beantwortung der ersten forschungsleitenden Frage, ob das Plus an Zeit im Ruhestand (gemeint ist die Alltagszeit durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit) per se auch ein Plus an subjektiver Lebensqualität bedeutet.
Mit dieser Frage ist die Vermutung verbunden, dass durch den Übergang in den Ruhestand mehr Alltagszeit zur Verfügung steht und ‚Zeit haben’ als ein Aspekt von Lebensqualität angesehen wird.

Mehr Zeit oder keine Zeit im Ruhestand?
Es lassen sich im Sample zwei große Unterschiede im Zeitempfinden nach dem Übergang in den Ruhestand feststellen. Die größere Gruppe (14 der Befragten) hat das Gefühl seit dem Übergang *mehr Zeit* zu haben und die zweite kleinere nur aus (sechs) Frauen bestehende Gruppe hat das Gefühl *nicht mehr (aber auch nicht weniger) Zeit* seit dem Ruhestand zu haben. Gleich in beiden Gruppen ist das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht je älter man wird.

Abb. 5.1 Zeitgefühl im Ruhestand



Gruppe 1: mehr Zeit

Das Gefühl, im Ruhestand mehr Zeit zu haben als im Erwerbsleben, basiert bei den Befragten vor allem auf einer zeitlichen Entzerrung des Alltags, einer flexibleren Zeiteinteilung und einem größerem zeitlichen Handlungsspiel – und Freiraum. Es wird ein persönlicher Zeitgewinn empfunden. Dieser äußert sich darin, dass die Befragten mehr Zeit für sich erleben, in den Tag hinein leben und alles ruhiger und gelassener machen können.

> „Also, man muss ja ehrlich sein, man hat mehr Zeit, man fühlt es anders, man hat viel mehr Zeit. Man, ich sag´ immer, man lebt mehr in den Tag hinein. Ist angenehmer, ist viel angenehmer. Schauen Sie, morgens, morgens mussten wir um ½ 9, ½ 9 waren wir da, zuerst noch seine Schäflein zählen, wer fehlt alles von den Hundert, die ich hatte, oder 80, was weiß ich. Und, ja, die Einteilung neu, wenn da nur drei fehlen irgendwo, und da fehlten, ach … das war so die erste Stunde. Und das ist alles - vorbei“ (017m)

Der Wegfall von wiederkehrenden (beruflichen) Verpflichtungen ist sowohl eine zeitliche als auch eine allgemeine Entlastung. Die erste Stunde in dem Berufsalltag dieses Befragten war mit einer verantwortungsvollen Tätigkeit– Anwesenheit der Mitarbeiter feststellen – verbunden und diese Aufgabe war für ihn dann besonders anstrengend wenn Mitarbeiter fehlten. Der Fortfall dieser Verantwortung und Anstrengung macht den Zeitgewinn umso deutlicher und positiver.

Gruppe 2: nicht mehr Zeit

Laut einer Studie von Cirkel/Hilbert/Schalk (2004) verfügen Rentner und Rentnerinnen über min. 1540 freie Stunden pro Jahr (200 Arbeitstage à 7,7 Stunden) mehr als zu ihrer Berufstätigkeit. Trotzdem haben die Befragten dieser Gruppe das Gefühl nicht

mehr Zeit seit ihrer Verrentung zu haben. Das subjektive Zeitempfinden deckt sich demnach offensichtlich nicht mit der Menge der verfügbaren Zeit. Das Gefühl nicht mehr Zeit im Ruhestand zu haben basiert auf zwei Aspekten. Zum einen empfinden die Befragten den Tag nicht als länger im Vergleich zu vor dem Leben im Ruhestand. Sie schaffen es nicht mehr Tätigkeiten an einem Tag zu erledigen als vorher und der Tag geht genauso schnell rum. Zum andern haben sie sich sehr viele Aktivitäten vorgenommen, so dass die Woche zu kurz erscheint, um alles machen können, was man sich vorgenommen hat. Es ist zu bedenken, dass diese Frauen (bis auf 008w) Teilzeit gearbeitet haben. Sie verfügen seit ihrer Verrentung nicht über 1540 freie Stunden mehr pro Jahr, sondern nur über die Hälfte der Stunden (770 Stunden). Außerdem kümmern sich die Frauen auch weiterhin um den Haushalt und die Hausarbeitstätigkeiten sind mit dem Übergang in den Ruhestand nicht weggefallen.

> „B: … ach, ich wollt´ ja noch dies machen, noch das, noch mal eben telefonieren. Ja, und denn geht ja auch viel Zeit mit hin. Nich, denn ist ja ruck-zuck ´ne halbe Stunde oder ´ne Stunde, oder man hat drei Telefonate, noch mal, wenn das abends geht, denn denk´ ich, wo ist der ganze Abend geblieben. Jetzt hängst du nur an dem Telefon … das ist das so mit der Zeit.
> I: Ja, ja. Es gibt ja Leute, die sagen, dass man als Rentner keine Zeit hat, oder dass Rentner nie Zeit haben.
> B: Ja, das sagt man meistens. Aber man muss auch schon so, wenn ich jetzt da, da, da zur Lymphdrainage will, muss ich so 10 nach 10 da sein, dann denk´ ich manchmal, ach, denn fährst du vorher noch eben da hinten, das ist V. Straße, denn kannst du ja noch mal eben da bei Lidl rein. Und dann guckt man und dann geht man und ruck-zuck ist die halbe Stunde rum. Ich denk´, ach, jetzt musst du dich aber beeilen, du musst ja um 10 mindestens da schon wieder weg fahren, sonst kommst du da zu spät. Und da kommt man schon in Zeitnot, nich. Und dann denk´ ich wieder, ach, wenn du´s hinterher machst, dann wird das EIN Uhr, halb eins, wenn du alles hast. Das ist auch schon wieder zu schade, also dann seh´ ich schon zu, dass ich das morgens das noch so erledige“. (008w)

Obwohl diese Personen das Gefühl haben, nicht mehr Zeit zu haben, erwähnen sie alle, dass sich der Alltag und seine zeitliche Organisation zum positiven verändert haben. Auch sie berichten über eine größere Zeitflexibilität und weniger Hektik im Alltag.

> I: Ja, ja. Haben Sie denn das Gefühl, dass Sie jetzt mehr Zeit haben?
> B: Ruhiger ist das und wir können auch unser Mittagschläfchen machen. Aber nicht mehr Zeit. Der Tag geht genauso schnell rum. Es war alles, ja, damals war alles geplant. Also, wenn da, heut kommen viele Nachbarn mal zwei oder ein, und immer mal morgens dann, mal eben zum Schnack, oder dies oder jenes. Das ging damals nicht … also von mir aus nicht. Da war jede Minute quasi geplant. Es war nicht grad´ ungemütlich, will ich nicht sagen, aber es war, da wäscht du Wäsche und da machst du das und da musst du bügeln, wie oft habe ich sonntags gebügelt, weil ich montags wieder hin musste, nich. Und das sind so Dinge, DER Ablauf war total anders. Und heut´ ist eben diese Ruhe da, ich hab´s auch ja, alles gerne immer sauber und ordentlich und was weiß ich. Und damals eben auch. Und das war ´ne reine Zeiteinteilung, ja. Und das muss ich heute nicht mehr, nich“ (004w)

Trotz dieses grundlegenden Unterschieds im Zeitempfinden zwischen den beiden Gruppen hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Zeit, gibt es zwei verbindende As-

pekte des Zeitempfindens: zum einen das Gefühl einer zeitlichen Entlastung, mehr Ruhe und Gelassenheit im Alltag zu haben und zum andern das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht, je älter man wird.

Alle Befragten berichten über die Beschleunigung des Zeitempfindens, das nicht mit dem Ruhestand einsetzt, sondern mit dem zunehmenden Alter zusammen hängt. Für dieses veränderte Zeitempfinden haben sieben Befragte keine Erklärung, dreizehn Befragte formulieren verschiedene Vermutungen und Erklärungsansätze. Insgesamt lassen sich im Sample fünf Erklärungsansätze finden.

0. keine Erklärung (001w, 004w, 005w, 011m, 013m, 016m, 019m)

Sieben Befragte haben keine Erklärung für ihr beschleunigtes Zeitempfinden. Sie beschreiben das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht, können es aber nicht erklären.

> „I: Ja. Und seitdem Sie jetzt zu Hause sind, haben Sie das Gefühl, dass sie mehr Zeit haben, um, um sich um Ihre Sachen zu kümmern?
> B: Ja, obwohl man als Rentner ja sagt, die Rentner haben keine Zeit.
> I: Ja.
> B: Ich muss mich manchmal heute wundern, was ich früher alles hier auch geschafft habe, obwohl ich gearbeitet habe. Heute geht man da ganz anders ran, erstmal schläft man bisschen länger und, und denn, ja, wenn ich das heute nicht klappt, kann ich´s ja morgen machen. Und früher ist man da eben beigeblieben.
> I: Und haben Sie das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht?
> B: Hm (zustimmend).
> I: Können Sie sich vorstellen woran … also gibt es eine Erklärung oder haben Sie irgendeine für sich?
> B: Ich hab´ keine Erklärung
> I: Ja.
> B: Vor allen Dingen nicht, nicht die Zeit am Tage. Ich finde, das Jahr geht so schnell vorbei. Nich, wenn ich überlege, dass wir jetzt schon ´n halbes Jahr wieder rum haben, nich, mehr als ´n halbes Jahr.
> I: Ja.
> B: Das war früher anders“ (019m).

Auch wenn der Befragte hier keine Erklärung für das Gefühl formulieren kann, lässt sich dennoch eindeutig erkennen, dass zwischen der Zeit im Alltag und der Lebenszeit unterschieden wird. Nicht der Tag geht schnell um, sondern die Jahre.

1. Erklärungsansatz: kürzer werdende Lebenszeit beschleunigt das Zeitempfinden (006w, 009w, 010w, 012m, 014m, 017m, 018m)

Sieben Befragte haben über eine Erklärung für dieses Gefühl nachgedacht. Für sie ruft das Näherrücken des Lebensendes das Gefühl, die Zeit vergehe schneller, hervor. Die biografische Zeitperspektive (die Lebenszeit) und das zeitbezogene Erleben im Alltag (Alltagszeit) stehen hier eindeutig in Zusammenhang.

> „Vielleicht ist das einfach so im Alter, ja weil man weiß, gut, nehmen Sie ´n Zollstock, nich, so viel haben Sie weg und was bleibt noch. Vielleicht ist das das irgendwo im

Hinterkopf, dass beim Menschen irgendwo drin ist, dass er deswegen das Gefühl hat, die Zeit geht schneller um. Könnte ich mir vorstellen“(012m).

„Die innere Uhr. Ja. Mhm. Ja das soll so sein … dass sich mit zunehmendem Alter, also die innere Uhr wird immer schneller. Da siehste, die älteren Menschen und man selber empfindet man das ja auch. Oder wenn man dann so zurück denkt als Kind oder Jugendliche, eine Woche oder einen Monat, och war der lang“ (009w).

Interessant ist, dass mehrere Befragte metaphorische Beispiele nutzten, um dieses Phänomen des Zeitempfindens zu erklären. Die Vermutung ist, dass dieses Empfinden an sich schwer greifbar und noch schwerer zu erklären ist und somit das Erleben plastischer gemacht wird.

2. Erklärungsansatz: Verlangsamung der Ausführung von Tätigkeiten (020m)

Dieser Befragte hat selbst beobachtet, dass er sich mehr Zeit nimmt um Dinge zu erledigen.

„… ich sag mal ein Stück, wo ich früher drei Stunden für gebraucht habe, das kann jetzt auch schon mal ein Tag oder auch zwei dauern. Dasselbe gilt für das Fensterstreichen“ (020m)

Dies gilt auch bei Tätigkeiten, die über mehrere Tage verteilt werden, wie z.B. Wäsche waschen. Dies wird im Ruhestand nicht mehr an einem (Wasch)Tag erledigt, sondern auf mehrere Tage verteilt. Für dieselbe Tätigkeit nimmt man sich mehr Zeit. So entsteht das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht.

3. Erklärungsansatz: man nimmt sich zuviel vor (002w, 003w, 008w)

Wie oben in Gruppe 2 beschrieben, kann das Vornehmen und Planen von (zu) vielen Tätigkeiten das Gefühl hervorrufen, nicht mehr Zeit im Ruhestand zu haben. Ebenfalls ist die Absicht eine bestimmte Anzahl von Tätigkeiten zu erledigen ein Grund für das Gefühl, dass im Alter die Zeit schneller vergehe. Verbunden mit diesem Empfinden ist auch das Gefühl keine Zeit zu haben.

„Man sagt immer so im Scherz: Rentner haben nie Zeit. Es ist aber auch wirklich so, also es ist schlimm. Wahrscheinlich, denke ich, nimmt man sich zu viel vor. Und wenn jetzt jemand so aus dem Bekanntenkreis sagt, so wie gestern morgen warn wir bei 'ner ehemaligen Kollegin zum Frühstück. Ihr müsst unbedingt zum Frühstück kommen. Ja, dann sind wir dahin gefahren ... vorgestern war ... Dienstag. Was ha'm sie Dienstag gemacht? War'n wir bei meiner Freundin, da hab ich Gardinen aufgesteckt, sie wohnt da bei W. (Ort) da in der Ecke. Ja. Davor den Tag war'n wir bei meiner Tochter. Mein Mann ist schon am mosern, ich kann den Garten nicht machen, wir ha'm keine Zeit, sind immer weg. Das ist das Rentnerleben. Hi, hi, hi (lachen)“ (003w)

Die Tätigkeiten betreffen hauptsächlich den Bereich Haushalt und soziale Kontakte und sind in der Regel keine neuen Tätigkeiten, sondern wurden auch schon vor dem Eintritt in den Ruhestand ausgeübt.

4. Erklärungsansatz: bei der Arbeit hat man immer auf den Feierabend gewartet (007w, [009w, 003w])

Diese Befragten haben sich auf den Feierabend gefreut und darauf gewartet und diese ‚Wartezeit' verging für sie langsam.

> I: Ja, ja. Haben Sie das Gefühl, dass die Zeit jetzt schneller vergeht?
> B: Ja, viel schneller.
> I: Ja.
> B: Geht viel schneller. Früher bei der Arbeit da hat man gestanden, ohh, hoffentlich bald 16 Uhr, oder hoffentlich bald 20 Uhr, weil das immer so abwechselnd ging, mal bis 16, mal bis 20 Uhr, nich. Man hat da schon drauf gewartet irgendwie.
> I: Ja.
> B: Und bis man dann zu Hause war, ja, der Abend war dann auch gelaufen, nich. Und nun gefällt mir das schon" (007w).

Weiterhin beschreiben sie, dass jeder Tag während der Erwerbstätigkeit einem ähnlichen Rhythmus unterlag und dieser monotone Ablauf die Zeit langsamer vergehen ließ.

5. Erklärungsansatz: verändertes Zeitgefühl aufgrund physischer Veränderungen (015m)

Das veränderte Zeitgefühl wird von einem Befragten auf eine veränderte bzw. verlangsamte Arbeits- und Wahrnehmungsweise des Gehirns zurückgeführt. Körperliche, altersbedingte Einschränkungen spielen dabei keine Rolle.

> „I: .. haben Sie das Gefühl, dass, dass die Zeit jetzt schneller oder langsamer vergeht, seit Sie im Ruhestand sind?
> B: Geht schneller.
> I: Ja?
> B: Ja, ja. Die Zeit vergeht schneller, irgendwie ist der Tag immer zu Ende, bevor ich alles das, was ich machen will, gemacht habe. Ich bin ja, ich hab´ ja Zeit, ich kann das ja den nächsten Tag weitermachen, nich. Aber so hab´ ich das Gefühl, die Tage sind kürzer.
> I: Ja. Wissen, wissen Sie, woher das kommt z.B.?
> B: Weiß ich nicht. Ich vermute, ich vermute, weiß ich aber nicht, dass das menschliche Gehirn anders arbeitet, langsamer arbeitet oder was. Dass das Zeitgefühl nicht so da ist. Aber ist nur so ´ne Vermutung" (015m)

Auch hier entsteht das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht dadurch, dass nicht alle geplanten Tätigkeiten in der dafür vorgesehenen Zeit (hier an einem Tag) ausgeübt werden können. Dies wird allerdings nicht als negativ empfunden, da die Möglichkeit besteht die Tätigkeiten am nächsten Tag fortzusetzen und zu erledigen.

Alle Befragten kennen und äußern das Gefühl, dass die Zeit mit zunehmendem Alter schneller vergeht und haben für dieses Phänomen unterschiedliche subjektive Erklärungsansätze dafür.

Um die erste Frage zu beantworten, ob die Befragten mehr Zeit nach dem Eintritt in den Ruhestand empfinden, lässt sich sagen, dass die meisten Befragten ein Plus an Zeit empfinden, es allerdings eine Gruppe von sechs Frauen gibt, die nicht das Gefühl haben, mehr Zeit seit dem Ruhestand zu haben. Sie haben allerdings auch nicht das Gefühl weniger Zeit zu haben. Auch sie erleben durch den Übergang in das Rentnerinnenleben eine zeitliche Entlastung und Flexibilisierung des Alltags und eine größere zeitliche Freiheit. Diese Erfahrung teilen sie mit den Mitgliedern der Gruppe ‚mehr Zeit', deuten sie subjektiv aber anders.

Gemeinsam ist allen Befragten ein beschleunigtes Zeitempfinden im Alter. Zur Erklärung dieses sich verändernden Zeitempfindens gibt es verschiedene Ansätze von Seiten der Befragten.

Abschließend ist zu sagen, dass keiner der Befragten trotz mehr Zeit Phasen von Langeweile oder ‚nicht wissen was zu tun' äußert. Dies zeigt, dass es sich bei der hinzugewonnenen Zeit hauptsächlich um Zeit handelt, die in den Alltag integriert wird, so dass das Plus an Zeit nicht besonders stark auffällt. Weiterhin kann vermutet werden, dass das Gefühl, die Zeit vergehe schneller dazu beiträgt, dass keine Langeweile aufkommt.

Von Zeitzwängen zu Zeitautonomie

Es schließt sich die Frage an, wie sich das beschriebene Zeitempfinden auf die subjektive Lebensqualität auswirkt. Dies beinhaltet auch die Frage, was mit dem Mehr an Zeit gemacht wird und wie dies bewertet wird.

Die Tätigkeiten, für die die Befragten seit dem Eintritt in den Ruhestand entweder (endlich) Zeit oder (nun) mehr Zeit haben, lassen sich in drei große Kategorien einteilen: *ausschließlich regenerative*, *individuell aktive* und *sozial aktive* Tätigkeiten.

Zu den ‚ausschließlich regenerativen' Tätigkeiten, die seit dem Übergang in den Ruhestand regelmäßig ausgeübt werden, gehören der Mittagsschlaf und das längere Schlafen morgens. Zu den ‚individuell aktiven' zählen Gartenarbeit, Theaterbesuche, morgens lange Zeitung lesen, und zu Hause sein. ‚Sozial aktive' Tätigkeiten beinhalten das Zusammensein mit der Familie, gemeinsames Einnehmen von Mahlzeiten und Treffen mit Freunden und Nachbarn.

Die Möglichkeit, diese Tätigkeiten auszuüben, wird von den Befragten als durch den Ruhestand entstandene Lebensqualität empfunden und zwar hauptsächlich aufgrund des wegfallenden Zeitaufwands für die Erwerbstätigkeit.

> „B: Muss ich ganz ehrlich sagen, das wollte ich nicht mehr. Ich wollt´ eigentlich, weil mein persönliches Leben hab´ ich immer hinten angestellt. Und dann hab´ ich gesagt, nein, das machst du jetzt nicht mehr, jetzt bist du mal wichtig. Und das ist, ich lese sehr viel, ich hab´ hier meinen Garten. Ich hab´ gern Freunde da. Ich koch´ gern. Nich, alles so Dinge, wo ich, ja, dass, dass ich eigentlich, was man, wenn man berufstätig war, nicht machen konnte. Und dann was anderes, also außer dem Beruf noch ziemlich ak-

tiv war, sind solche Dinge eigentlich nicht, nicht möglich gewesen, oder ganz wenig, sagen wir mal.
I: Hm, hm. Dafür haben Sie jetzt sozusagen mehr Zeit.
B: Da hab´ ich jetzt Zeit, jetzt kann ich mich da rausstellen, kann da mal kurz schnacken, oder wenn man auf der Straße war, schnackt man mit dem einen. War ja bisher alles nicht möglich. Reinkommen, raus, Tür zu, Ende. Aber so die sozialen Kontakte oder so, im, im familiären Bereich oder, die, die sind einfach damals nicht (…) keine Zeit gehabt und - gut, das ist nur befruchtend die, die Gespräche oder so." (005w).

Die Befragte beschreibt, dass ihr persönliches Leben während der Berufstätigkeit auch durch ihr soziales und politisches Engagement immer hinten angestellt war. Der Übergang in den Ruhestand war für sie der Zeitpunkt für sich selber Zeit zu nehmen. Jetzt unternimmt sie Tätigkeiten, die zum Alltagsbereich gehören wie lesen, kochen oder im Garten sein und genießt es, dafür Zeit zu haben. Ein großes Plus für sie ist es, jetzt Freunde zu treffen oder sich einfach mal auf der Straße unterhalten zu können. Es sind demnach nicht vollkommen neue Aktivitäten, die im Ruhestand ausgeübt werden, sondern hauptsächlich Tätigkeiten, für die während des Erwerbslebens weniger oder kaum Zeit da war.
Auch ein verändertes Zeitempfinden erzeugt das Gefühl von mehr oder neuer Lebensqualität: Die Befragten empfanden während der Erwerbstätigkeit Zeitzwänge, die mit dem Eintritt in den Ruhestand weggefallen sind. Dies führt im Ruhestand zu einer größeren Zeitautonomie und dies ist ein Zugewinn an Lebensqualität.

„I: Ja. Ja. ja. Ist das generell so, dass Sie die Zeit jetzt, also seit Sie nicht mehr arbeiten, mehr genießen, also die Sachen, die Sie tun können jetzt?
B: Ja, absolut.
I: Ja.
B: Ja, klar.
I: Ist das so ´n Plus an Lebensqualität für Sie?
B: Mit Sicherheit, mit Sicherheit. Das geht schon los morgens so mit Frühstück, denn lässt man, also dass wir da stundenlang frühstücken, das machen wir nicht, sondern wir frühstücken - zack, fertig, abräumen. So, dann les´ ich die Zeitung, dann macht meine Frau dies oder jenes. Ja, ( ) komm´, die nächsten 20 Minuten, nich. Also, es ist nicht so von wegen jetzt hier abgehakte Zeiten ..
I: Ja.
B: Man macht schon wirklich alles mit ( )
I: Ja.
B: Und ist schon dann doch Lebensqualität. Das wär´ auch verkehrt, wenn man das jetzt nicht machen würde" (019m)

Wie auch in anderen Zitaten (017m S. 123) wird hier die positive Veränderung des Tagesanfangs seit dem Eintritt in den Ruhestand beschrieben. Das Plus an Lebensqualität besteht nicht nur darin lange zu frühstücken, sondern danach Zeit zu haben, um die Zeitung in Ruhe zu lesen und diese Tätigkeit nicht zwangsläufig unterbrechen zu müssen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Mehr an Zeit nicht zwangsläufig zu mehr Lebensqualität führt, sondern die Zeit autonom und flexibel einteilen zu können, bein-

haltetet Lebensqualität. Dies zeigt sich insbesondere bei der Gruppe von Frauen, die nicht das Gefühl von mehr Zeit im Ruhestand haben, aber dennoch die Möglichkeit z.B. einen Mittagsschlaf zu machen oder die Hausarbeit am nächsten Tag zu erledigen als ein Plus an Lebensqualität sehen. Trotz des Gefühls, dass die Zeit mit zunehmendem Alter schneller vergeht, empfinden alle Befragten in ihrem Alltag weniger Hektik und mehr Ruhe und Gelassenheit.

Um das Plus an Zeit und die autonome und flexible Zeiteinteilung auch genießen zu können, und als Plus an Lebensqualität zu sehen, bedurfte in manchen Fällen (005w, 009w, 017m) einer Anpassungsphase. Zwar ist es den Befragten nicht schwer gefallen, sich an den Ruhestand zu gewöhnen, aber sie beschreiben eine Phase (die individuell unterschiedlich lang sein kann, von ein paar Tagen bis zu einem halben Jahr), in der sie einen neuen Rhythmus entwickelt haben und dies als Alltag empfinden.

> „I: Können Sie sich noch erinnern an Ihren ersten Tag im Ruhestand? Wie das war?
> B: An den ersten Tag nicht, weil wahrscheinlich es bei mir, ja, ´n ½ Jahr gedauert hat. Da bin ich, erstens Mal den Luxus, mich nach Mittag hinzulegen, das sind Luxus. Das hatte ich mir eigentlich nicht gegönnt, weil am helllichten Tag mich hinlegen, das war ´n Unding. Ja, und, und dann habe ich meinen Haushalt Vormittag gemacht und nachmittags bin ich los. Ich bin jeden Tag zwei Stunden raus, ich musste raus, also ich hab´ gedacht, die Decke fällt auf den Kopf. Und vor allen Dingen, wenn man immer Verantwortung hatte, auf einmal keine Verantwortung mehr zu haben, ist gar nicht so einfach. Da fehlte mir schon was (…)Aber ich weiß, ich bin `n ½ Jahr rumgerannt und hab´ mich nicht gewagt, nachmittags hinzusetzen. Da hatte ich ´n schlechtes Gewissen, ´n Buch zu lesen. Da hatte ich ´n schlechtes Gewissen, bis ich mich mit jemand anders mal unterhalten, unterhalten hab´ und gesagt hab´, na E. (Name), bist du eigentlich noch normal, du bist jetzt Rentnerin und dir steht das zu, dass du Nachmittag hinlegen kannst, dich auf die Couch legen und ´n schönes Buch lesen, gell? Das hab´ ich, also irgendwie, du musst ja was tun. Ich war, also erstes Halbjahr war ich immer, also ich glaub´, ich hab´ 5 x die Fenster geputzt, oder - Blödsinn also. Aber ich muss ja was tun, was ich so noch aus erster Zeit. Aber mittlerweile hab´ ich mich dran gewöhnt, ich genieße es (lacht)“ (005w)

Obwohl diese Befragte an anderer Stelle (siehe S. 128f) den Wegfall der Berufstätigkeit als große Entlastung beschreibt, weist sie hier daraufhin, dass es ihr nicht leicht gefallen ist, gar keine Verantwortung mehr zu haben. Die Gewöhnungsphase bestand bei ihr hauptsächlich darin, sich selber zu erlauben, die Zeit eigennützig zu verwenden.

Sicherlich besteht Lebensqualität nicht allein aus Zeit und autonomer Zeiteinteilung. Die aktuelle Lebenssituation spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle. Bei allen Befragten tragen die Zufriedenheit mit der eigenen finanziellen Situation, soziale Kontakte (siehe mehr zu sozialen Kontakten in Kapitel 5.3.3.1) und Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit zur Lebensqualität bei. Die Probanden, die gesundheitlich angeschlagen sind, fühlen sich subjektiv nicht stark eingeschränkt und bezeichneten ihren Gesundheitszustand nicht schlechter als zufriedenstellend. Zu Lebensqualität gehören für die Befragten weiterhin, dass man gesund bleibt, dass es der Familie gut geht und dass man alles so weitermachen kann wie bisher.

Zur Beantwortung der ersten forschungsleitenden Frage, ob das Plus an Zeit nach dem Übergang in den Ruhestand auch als Plus an Lebensqualität empfunden wird, muss als erstes gesagt werden, dass der Wegfall der Arbeitszeit nicht von allen als ein Zeitgewinn gesehen wird. Dies liegt m.E. an unterschiedlichen Definition von ‚mehr Zeit'. Die Frauen, die nicht das Gefühl haben, im Ruhestand mehr Zeit zu haben, sagen dass der Tag genauso lang ist und sie immer etwas zu tun haben. Aber auch wenn nicht das Gefühl von mehr Zeit existiert, empfinden diese Frauen den Ruhestand als Entlastung und erfahren einen Zuwachs an Zeitautonomie und größere Zeitflexibilität. Die Gefühle von Zeitautonomie und Zeitflexibilität tragen in beiden Gruppen, d.h. bei allen Befragten zu einem Gewinn an subjektiver Lebensqualität. Eine freie und selbstbestimmte Zeitgestaltung beeinflusst die Lebensqualität positiv.
Im nächsten Abschnitt wird analysiert und dargestellt welche Bedeutung die Erwerbsbiografie für den Ruhestand und hierbei insbesondere die subjektive Lebensqualität hat.

5.3 Erwerbsbiografie und Lebensqualität

In diesem Unterkapitel geht es um die Beantwortung der zweiten forschungsleitenden Frage, wie sich eine durch Unterbrechungen und Diskontinuitäten gekennzeichnete Erwerbsbiografie auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand auswirkt. Diskontinuitäten sind von besonderer Bedeutung, da sie das Individuum in neue (Lebens)Situationen bringen mit denen es umgehen (lernen) muss. Dies kann bei Nichtgelingen zu Unzufriedenheit führen. Bei einer erfolgreichen Bewältigung der neuen Situation entsteht Zufriedenheit und es werden Kompetenzen gewonnen. Es ist davon auszugehen, dass sich die erworbenen Kompetenzen und die erfahrene Zufrieden- oder Unzufriedenheit auf die Gestaltung und Zufriedenheit des Ruhestandes auswirken. Für die Analyse dieses Zusammenhangs bildet die Rekonstruktion der Erwerbsverläufe die empirische Grundlage. Das Rekonstruieren der Erwerbsverläufe wurde mithilfe des BARB-Modells (Witzel/Kühn 1999) vorgenommen.

Das BARB-Modell

Ausgangspunkt des Modells ist, dass sich der Selbstsozialisationsprozess eines Individuums durch unterschiedliche Lebenslaufstationen (berufsbezogene sind z.B. Ausbildung, Arbeitsplatz, Arbeitslosigkeit, Weiterbildung, Umschulung) vollzieht. Das Konzept der Selbstsozialisation (Heinz 1988; Heinz/Witzel 1995; Heinz 2000) betont den Eigenanteil des Individuums an der Gestaltung der Biografie. Dafür stehen dem Individuum sozialstrukturelle Handlungsspielräume (Weymann 1989) zur Verfügung, diese muss es allerdings entdecken, sich mit ihnen auseinandersetzen und nutzen. Dies beinhaltet

einen Prozess der Selbstreflexion, sowie Orientierungs- und Entscheidungsprozesse (Kühn 2004). Um zu untersuchen, wie Individuen Handlungsspielräume wahrnehmen und nutzen und um zu rekonstruieren, wie individuelle berufsbezogene Orientierungen und Handlungen entstehen, haben Witzel/Kühn (1999) in Anlehnung an die phänomenologische Handlungstheorie (Schütz 1974) ein heuristisches Handlungsmodell konstruiert (vgl. auch Witzel 1999; Witzel 2001). Dieses Analysemodell „BARB" dient der Rekonstruktion berufsbezogener Handlungen und deren individuellen Sinnzuschreibungen. Der Name des Modells setzt sich aus den Abkürzungen der Bezeichnungen der drei Elemente des Modells zusammen – *Aspirationen* (A), *Realisationen* (R) und *Bilanzierungen* (B). Mithilfe dieser drei Elemente werden Aussagen, die in den qualitativen Interviews vorzufinden sind, zugeordnet.

Unter *Aspirationen* werden die in den qualitativen Interviewtexten identifizierten Handlungsbegründungen (bezogen auf eine biografische Station) erfasst. Hieraus können Motive, Gründe, Interessen oder Planungen rekonstruiert werden. Aspirationen enthalten Aussagen darüber, wie Individuen ihre Ziele zu institutionellen Anforderungen in Verbindung setzen und wie berufliche Gelegenheitsstrukturen zur „Sondierung von Handlungsalternativen" (Witzel/Kühn 1999: 16) gesehen und genutzt werden.

Unter *Realisationen* werden Aussagen über konkrete Handlungsschritte zur Umsetzung der Aspirationen gesammelt. Hier lässt sich erkennen, wie Individuen Statuspassagen und Karriereanforderungen bewältigen und wie sie mit Chancen und Restriktionen umgehen.

Unter *Bilanzierungen* werden individuelle Bewertungen von „Entscheidungs-, Handlungsfolgen und Kontexterfahrungen in Bezug auf biografische Situationen" (Witzel/Kühn 1999: 16) gefasst. Diese individuellen Resümees schreiben erfolgten Handlungen einen Sinn zu und verweisen auf die Aufrechterhaltung einer biografischen Identität. Bilanzierungen beeinflussen auch neue Ziele, Erwartungen und künftige Handlungspläne, d.h. sie sind zur gleichen Zeit retrospektiv und prospektiv und verbinden aufgrund dieser doppelten Zeitperspektive die auf die einzelnen biografischen Stationen bezogenen ARB-Schrittelemente. Sie stellen damit „das dynamische Scharnier des berufsbiografischen Analysemodells" (Witzel/Kühn 1999: 16) dar und bezeichnen es als „BARB-Modell" (Bilanzierungen-Aspirationen-Realisationen-Bilanzierungen). Jeder neue Schritt basiert immer auch auf einer vorangegangenen Bilanzierung des vorherigen Schritts.

Dieses Modell wurde von Witzel/Kühn (1999) zur Analyse von Erwartungen und Handlungen junger Fachkräfte an dem Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben in

einer prospektiven Studie entwickelt, wobei der Beobachtungszeitraum eine Dauer von sieben bis acht Jahre umfasste[33].

In meiner Studie blicken Rentner und Rentnerinnen bis auf 40 Jahre Berufsleben zurück und auch wenn sich das methodische Design damit von dem oben beschriebenen unterscheidet, eignet sich das „BARB"-Modell sehr gut, um das umfangreiche retrospektive, qualitative Material in Bezug auf den Zusammenhang von Berufsverlauf und Lebensqualität im Ruhestand zu analysieren. Die Einordnung und das Sammeln von Aussagen anhand der Kategorien Aspirationen, Realisationen und Bilanzierungen werden allerdings nicht immer eindeutig nachvollziehbar sein, da entweder die Daten diese Informationen nicht enthalten oder da es für die Befragten selber nicht eindeutig fassbar ist. Gerade bei retrospektiv ermittelten Daten (über zeitlich so weit zurückliegende Ereignisse) muss die Möglichkeit des Auftretens von Erinnerungslücken bei den Probanden, unrichtiges Erinnern oder sich im Zeitverlauf ändernde Interpretationen und Deutungen bewusst sein. Allerdings muss auch beachtet werden, dass bei der Frage nach den Auswirkungen der erwerbsbiografischen Erfahrungen auf die jetzige Lebenssituation die subjektive Deutung und das subjektive Erleben der vergangenen Ereignisse eine größere Rolle spielt als objektiv betrachtete Abläufe von Ereignissen.

Das Sammeln und Einordnen von Aussagen anhand des „BARB-Modells" wurde in dieser Arbeit für jeden einzelnen Fall in Form einer Tabelle vorgenommen. Die folgende Abbildung zeigt eine solche tabellarische Fallübersicht als Beispiel (alle Fälle in Anhang B). Diese Fallübersichten sind die Basis für die Interpretation der Erwerbverläufe (Kapitel 5.3.1) und dienen der Beantwortung der Frage nach der Bedeutung von Diskontinuität im Erwerbsleben für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand (Kapitel 5.3.3).

[33] Siehe ausführlicher hierzu Mönch/Witzel (1994); Witzel/Mönch (1995); Witzel/Kühn (2000); Witzel/Mowitz-Lambert/Heinz (2001)

Tab. 5.1 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie[34] (001w) [35]

Erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station
	Einzelhandelskauff.	Verkäuferin (Schmuck) Be. (Ort)	Verkäuferin KA. (EZHU) (Schmuck)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ unfreiwillig)	Keine Lehrstellen, musste nehmen was da war, Schmuck verkaufen ist nicht das schlechteste; wollte aber gerne Säuglingsschwester werden (uf)	Wollte erst nicht von zu hause weg, aber „Einmal muss man sich ja frei machen und flügge werden“	Mit Ehemann nach B.(Ort) immer mitgefahren (Reisen), aber auch oft alleine, dann gemerkt, dass etwas fehlt	Lange stehen wurde zur Belastung, Stelle frei machen für Lehrling
Realisation		Chef eröffnete Filiale in Be (Ort) und sie ging mit	Anzeige gesehen, erst als Aushilfe zum testen, dann nach längerem Überlegen sich entschlossen fest halbtags zu arbeiten	Mit 60 ausgeschieden
Bilanzierung (einzelne Situation)		Denkt gerne an die Zeit zurück	Sehr, sehr schöne Zeit, sehr nette Menschen kennen gelernt	„Ich bin eigentlich sehr gut ausgeschieden“
Bilanzierung (insgesamt)	Zufrieden, hätte gerne noch mal umgeschult, aber hat sich dann doch entschieden da zu bleiben (auch weil nicht ganz klar war, ob ihr Mann länger in B. (Ort) bleibt), immer nette Kollegen und Chefs gehabt)			

5.3.1 Erwerbsverläufe zwischen Ausbildung und Rente

Nach der Erstellung tabellarischer Falldarstellungen bzgl. Erwerbsbiografien für alle Befragten wird deutlich, dass es *die* kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht gibt. Alle Befragten haben mindestens zwei berufsbezogene biografische Stationen (nach Ausbildung und vor der Verrentung) erlebt.

Es ist demnach notwendig anhand des empirischen Materials eine kontinuierliche und eine diskontinuierliche Erwerbsbiografie zu definieren, da die (wenigen) in der Literatur vorhandenen Beschreibungen und Definitionen zu ungenau und zu stark an Arbeitslosigkeit orientiert sind. Reutter (2003) z.B. beschreibt Diskontinuität in der Erwerbsbiografie zum einen als Erfahrung „strukturelle[r] Gewalt, die zu wiederholten Ausschlüssen aus Erwerbsarbeit führt“ (Reutter 2003: 2), die als Massenerfahrung die Veränderung des klassischen (männlichen) Modells der Erwerbsbiografie - Ausbildung, Beruf (oft in nur einem Betrieb), Rente – ausläuft. Zum anderen stellt er sie als inneren Wandel innerhalb der Erwerbsarbeit dar, der permanent neue Anpassungsleistungen von den Arbeitnehmern verlangt. Diese Definition von Diskontinuität trifft für das vorliegende Sample nicht zu.

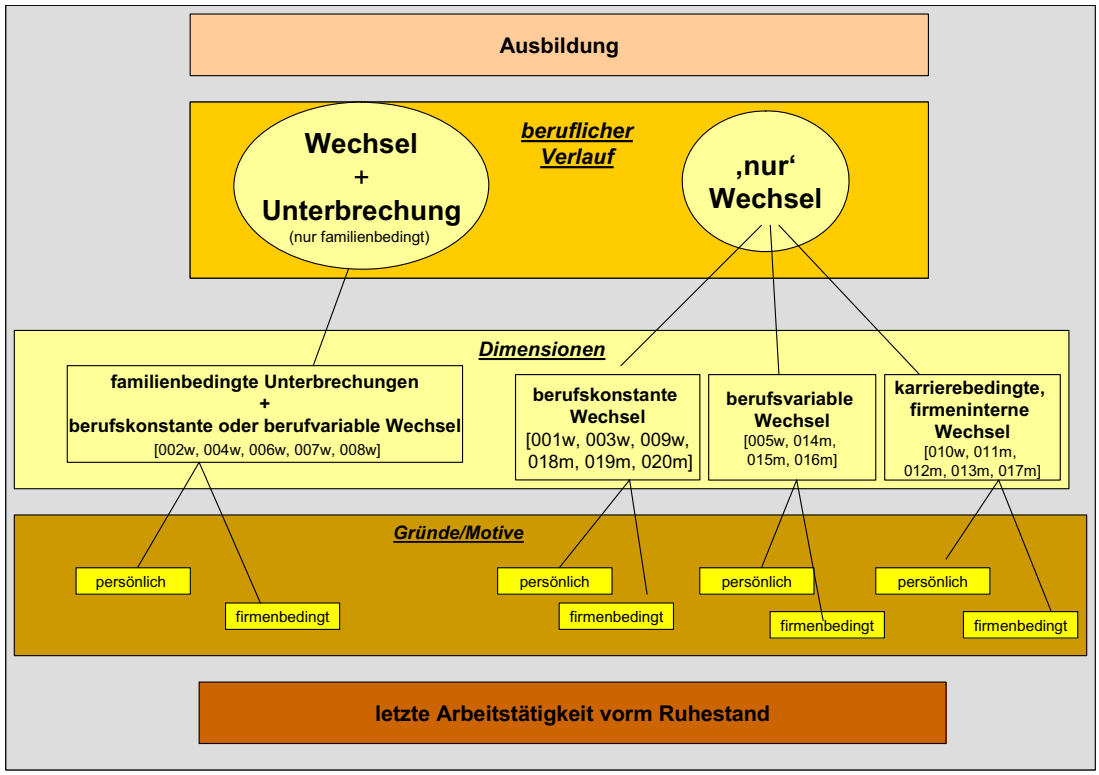
[34] Abkürzungen gelten für alle Interviews und Tabellen (auch im Anhang): EZHU: Einzelhandelsunternehmen; f: freiwillig; uf: unfreiwillig

[35] Fall ist gleichzeitig ein Beispiel für einen beruflichen Verlauf mit, wenigen berufskonstanten Wechsel', der im Folgenden expliziter ausgeführt wird

Aus dem empirischen Material geht hervor, dass zwischen Wechseln und Unterbrechungen unterschieden werden muss.

Diese Unterscheidung bezieht sich auf das Erwerbsleben nach der Ausbildung und vor der Verrentung. Die Ausbildung (bis auf eine Befragte haben alle im Sample eine Ausbildung) ist in diesem Modell der Startpunkt des beruflichen Verlaufs mit dem auch der Beruf festgelegt wird, so dass bei späteren Wechseln zwischen berufskonstant und berufsvariabel unterschieden werden kann. Eine Besonderheit im Sample ist, dass die letzte Arbeitstätigkeit vor dem Ruhestand von allen Befragten mindestens dreizehn Jahre im gleichen Betrieb ausgeübt wurde, so dass eine lange Phase vor der Verrentung durch Kontinuität und Konstanz geprägt ist. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die zwei Kategorien von beruflichen Verläufen und die dazugehörigen Dimensionen.

Abb. 5.2 Erwerbsverläufe zwischen Ausbildung und dem Ruhestand



Die zwei Hauptkategorien beschreiben unterschiedliche berufliche Verläufe. Zum einen gibt es berufliche Verläufe, die mindestens eine Unterbrechung der Arbeitstätigkeit beinhalten. Diese Unterbrechungen sind im Sample alle familienbedingt, d.h. die Erwerbstätigkeit wurde unterbrochen, um Kinder zu betreuen und großzuziehen. Daher ist es hier auch keine große Überraschung, dass sich in dieser Kategorie nur weibliche Befragte befinden. Dennoch entsteht die Diskontinuität in ihren beruflichen Verläufen

nicht allein durch familienbedingte Unterbrechungen, sondern besteht auch aus Wechseln von Arbeitstätigkeiten. Aus Wechseln – nur aus diesen – bestehen die Erwerbsverläufe, die zur zweiten Kategorie gehören. In der Literatur werden sie oft als Berufswechsel (vgl. Behringer 2004) bezeichnet. In meiner Untersuchung wird allerdings spezifiziert und zwischen Beruf und Arbeitstätigkeit unterschieden. Der Begriff Beruf ist spezifischer als der Begriff Arbeit und bezeichnet nicht nur die jeweilige Form der Arbeit, sondern auch die Ausbildung bzw. Qualifizierung spielt eine Rolle (Kurtz 2002).

In Anlehnung an Voß (1994) ist ein Beruf durch sechs Merkmale gekennzeichnet:

1. Beruf bezeichnet eine Spezialisierung im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung, 2. ein Beruf beinhaltet bestimmte Kompetenzen, die in der Ausbildung erworben werden (erlernter Beruf), 3. ein Beruf beschreibt bestimmte Tätigkeiten (ausgeübter Beruf), 4. Beruf bezeichnet die Verknüpfung von praktischen und theoretischen Kompetenzen, die Prozesse des Tätigkeits- und Fähigkeitswandels innerhalb eines Berufes bewältigbar machen, 5. in Berufen werden gesellschaftliche Aufgaben bearbeitet (soziale Zuweisung), 6. oft besteht eine persönliche Bindung zum Beruf.

Die sechs Merkmale sind zwar wechselseitig aufeinander bezogen, spiegeln aber gleichzeitig auch verschiedene mögliche Thematisierungen von Berufen wider (Stooß 1982), wo je nach Zugang und Fragestellung eine der sechs Komponenten hervorgehoben wird. Im Fall der oben beschriebenen Fragestellung und Analyse von Erwerbsverläufen ist insbesondere die Komponente „erlernter Beruf“ von Bedeutung um zwischen Berufswechseln und Betriebs- bzw. Tätigkeitswechseln zu unterscheiden. Diese Unterscheidung wird an jene von Sackmann/Rasztar (1998) angelehnt. Diese differenzieren zwischen Betriebs- und Berufswechseln, wobei die Institution Beruf idealtypischerweise eine hohe Bedeutung aufweist „da das Berufskonzept dafür sorgt, dass entweder eine hohe Kongruenz zwischen den beruflichen Tätigkeiten in zwei Betrieben vorliegt, oder dass Unterschiede zwischen den beiden Tätigkeiten durch den Rückgriff auf die Lern- und Fertigkeitskompetenzen der beruflichen Ausbildung zügig überbrückt werden“ (Sackmann/Rasztar 1998: 32). Berufswechsel beinhalten nach Sackmann/Rasztar (1998) das Ersetzen eines bestehenden beruflichen Kompetenzprofils durch ein neues bevor ein Neueinstieg erfolgt. Typischerweise finden Berufwechsel in Deutschland nach Umschulungen oder Weiterbildungen statt, d.h. durch einen zertifizierten Neuerwerb von Wissen. Die tabellarischen Berufsverläufe und ihre Analyse anhand des „BARB-Modells“ legen in meiner Analyse nicht nur die Wichtigkeit einer Differenzierung zwischen Betriebswechsel und Berufswechsel dar, sondern auch die Notwendigkeit einer weiteren, detaillierteren Differenzierung. Im Sample lassen sich nicht nur Berufs- oder Betriebswechsel finden, sondern auch Wechsel der Arbeitstätigkeiten innerhalb eines Betriebs, die entweder einem Berufswechsel im Sinne der von Sackmann/Rasztar (1998) beschriebenen ‚Quereinsteiger’ nahe kommen oder einen

Positionswechsel im Sinne von Karriereaufstieg beinhalten. Aus diesem Grund wird in der Grafik zu den Erwerbsverläufen zwischen den bereits oben erwähnten zwei Hauptkategorien von Verläufen unterschieden: Wechsel und Wechsel plus familienbedingte Unterbrechungen. Innerhalb dieser sind folgende Eigenschaften/Dimensionen zu unterscheiden: *berufskonstant*(e) und *berufsvariabel*(e) (Wechsel).

Berufskonstante Wechsel beinhalten:
Arbeitsplatzwechsel (auch betriebsintern), Betriebswechsel, Wechsel des Berufsstatus (teilzeit, vollzeit, geringfügig beschäftigt, angestellt, selbständig), wo die gleichen oder ähnliche (verwandte) Tätigkeiten, Aufgaben und Fähigkeiten wie im erlernten Beruf (Ausbildung) ausgeübt und benötigt werden.
Berufsvariable Wechsel beinhalten:
Das Ausüben von neuen (berufsfremden) Tätigkeiten, Neuerwerb von Fähigkeiten und Wissen, die nicht aus dem Feld des erlernten Berufs kommen, ist erforderlich; Einarbeitung und Eingewöhnung sind nötig; Arbeitsplatzwechsel (auch betriebsintern), Betriebswechsel oder Berufswechsel können einhergehen mit einer Veränderung des Berufsstatus.
Weitere Begriffe und Konzepte, die sich aus dem empirischen Material ergeben und an dieser Stelle beschrieben werden müssen sind *familienbedingte Unterbrechungen*, *persönlich* und *firmenbedingt*.
Familienbedingte Unterbrechung beinhaltet:
Keine Ausübung von Erwerbsarbeit für einen bestimmten Zeitraum aufgrund von Familienarbeit (bspw. Elternzeit, Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen, Haushalt)
Persönlich beinhaltet:
geplant, freiwillig, liegt im eigenen Entscheidungsbereich
Firmenbedingt beinhaltet:
ungeplant, unfreiwillig, liegt außerhalb des eigenen Entscheidungsbereichs
Die Dimensionen *persönlich* und *firmenbedingt* beziehen sich auf die jeweilige erwerbsbezogene biografische Situation, z.B. ob ein Arbeitsplatzwechsel freiwillig oder unfreiwillig stattgefunden hat oder ob eine familienbedingte Unterbrechung geplant oder ungeplant war. Sie beziehen sich also in der Regel nicht auf den gesamten Erwerbsverlauf.
Um die oben beschriebenen Kategorien und Dimensionen des Modells zu verdeutlichen, wird im Folgenden auf einige Beispiele im Sample eingegangen. Ein Beispiel für den Verlauf ‚berufskonstante Wechsel' ist der oben bereits in Tab. 5.1 dargestellte Fall 001w. Ein Verlaufstyp auf den bisher noch nicht weiter eingegangen wurde, ist der durch ‚Karriere – und firmeninterne Wechsel' bestimmte Verlauf.

Tab. 5.2 Beispiel für den karrierebedingten Verlauf (013m)

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station
	Einzelhandelskaufm. K. (EZHU) Rh.(Ort)	K. (EZHU) E. (Ort)	K. (EZHU) Hr. (Ort)	K. (EZHU) Bh. (Ort)	K. (EZHU) Cu.(Ort)	K. (EZHU) Bh. (Ort)	K. (EZHU) B. (Ort) (Abteilungsleiter	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ unfreiwillig)	War froh eine Lehrstelle zu bekommen, wollte aber lieber Verwaltung							Der Vertrag lief mit 65 Jahren aus
Realisation	Vater wollte, dass er sich bei K. (EHZU) bewirbt, beworben + Tests bestanden							Mit erreichen des 65. war Arbeitszeit zu Ende; „Ja, wenn mein Vertrag bis 66 gegangen wär, hätt ich bis 66 gearbeitet, oder bis 67. Aber der Vertrag ging aber eben nur bis 65 und damit war für mich immer klar: mit 65 hörst du auf."
Bilanzierung (einzelne Situation)	Ausbilder waren despotenhaft							Konnte gut und gerne gehen
Bilanzierung (insgesamt)	Hat die Wechsel und Umzüge in Kauf genommen um immer bessere Positionen zu bekommen; Karriere war von Anfang an angestrebt; dann in B. (Ort) wegen der Kinder geblieben und gegen weitern Aufstieg entschieden; insgesamt zufrieden mit Berufsleben, Arbeit nie als Last empfunden							

Die leeren Felder dieser Fallübersicht zeigen die vorhin schon erwähnte Möglichkeit, dass die Befragten nicht immer alles erinnern, aber auch dass es für sie nicht wichtig ist, alle biografischen Situationen zu rekapitulieren um über ihren Verlauf zu berichten. Bei den Befragten, die karrierebezogene Wechsel gemacht haben, kommt zusätzlich hinzu, dass diese Wechsel als selbstverständlich gesehen wurden (siehe auch später in Kapitel 5.3.3) und vermutlich nicht immer mit Aspirationen und Bilanzierungen verbunden waren. Die Tabelle zeigt, dass der Befragte schon seine Ausbildung in dem Einzelhandelsunternehmen begonnen hat und dann sechs verschiedene erwerbsbezogene biografische Stationen in verschiedenen Städten, allerdings im selben Unternehmen, vollzogen hat. Diese Wechsel innerhalb des Unternehmens waren karriereorientiert.

„I: Ja, und gewechselt haben sie aus beruflichen Gründen?
B: Ja, ja.
I: Also, sie haben dann immer bessere Positionen bekommen?
B: Ja, genauso war es. Darum war der Wechsel ja auch erforderlich.
I: Also ein Wechsel bedeutete auch die nächsthöhere Position. Und was haben sie dann ganz am Ende gemacht?
B: Abteilungsleiter und Einkäufer für Herrenoberbekleidung“ (013m).

Um im Unternehmen die Position eines Abteilungsleiters zu erreichen, sind mehrere Positionen und Stufen des ‚Hocharbeitens' vorgesehen, d.h. von dem Angestellten wird eine hohe Flexibilität und Mobilität erwartet, die dieser Befragte in Kauf genommen hat um sein Ziel – die Position des Abteilungsleiters – zu erreichen.

Die folgende Tabelle zeigt ein Beispiel eines durch Unterbrechungen gekennzeichneten Verlaufs.

Tab. 5.3 Beispiel für einen Verlauf mit Unterbrechungen (004w)

Erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station
	Einzelhandelskauff. (Konzern)	Hausfrau (16 Jahre)	Verkäuferin in Boutique	Verkäuferin bei K. (EZHU)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ unfreiwillig)		Schwangerschaft	"nur mal raus zu kommen, nicht nur Kinder und Haushalt, ne"	Ölkrise auffangen (wollte eigentlich nur 1 Jahr, sind 24 geworden)	War seit 1 Jahr geplant zusammen mit Ehemann aufzuhören
Realisation	Hat Aufnahmeprüfung bestanden; konnte sich Abteilung aussuchen. Nach der Prüfung noch ein 1/2 Jahr Betrieb geblieben		Auf Abruf, ohne Steuerkarte	Bewerbung hat geklappt, gutes Zeugnis + Erfahrung, konnte aussuchen in welche Abteilung	Möglichkeit mit 60 Jahren aufzuhören
Bilanzierung (einzelne Situation)	Wäre gerne Dekorateurin geworden; war aber schöne Lehrzeit		War schön, nette Leute kennen gelernt, aber Bezahlung war schlecht, Grund warum sie gegangen ist	War toll	Vermisste am Anfang Kunden, hat Entscheidung aber nie bereut
Bilanzierung (insgesamt)	Insgesamt ganz zufrieden mit Berufsleben, hat zu 90% Spaß gemacht				

Diese Befragte ist nach ihrer Ausbildung und einem halben Jahr Arbeit schwanger geworden und hat anschließend 16 Jahre Familienarbeit geleistet. Die erste Arbeit, die sie danach wieder aufnahm, hat sie aus dem Grund angefangen „mal raus zu kommen“ und mehr zu tun als sich „nur“ um den Haushalt und die Kinder zu kümmern. Diese Arbeit hat sie dann aufgegeben, da sie nicht genug Geld für ihre Leistung bekam. Da sie aber auch zum Haushaltseinkommen beitragen wollte („Ölkrise auffangen“), hat sie sich eine neue Tätigkeit gesucht. Diese (als Verkäuferin bei einem Einzelhandelsunternehmen) war eigentlich nicht als längerfristige Beschäftigung geplant, doch letztendlich ist sie bis zur Verrentung (insgesamt 24 Jahre) in der Firma und bei der Tätigkeit geblieben.

Als nächstes soll auf einen besonderen Fall des Samples hinsichtlich der Ausbildung, aufmerksam gemacht werden. Gleichzeitig dient dieser Fall als Beispiel für einen Erwerbsverlauf mit ‚berufsvariablen Wechseln’.
Die Befragte (005w) stellt eine Ausnahme dar, da sie als einzige Person im Sample keine Ausbildung gemacht hat.

> „Das hab´ ich dann meiner Pflegemutter damals eigentlich später sehr vorgeworfen, ich wollte so gern, wollte ich eigentlich, ja, Sekretärin werden. Und da hätte es damals `n Kurs gegeben, werde ich nie vergessen, der hat 90 Mark gekostet (…) und das war

1952 viel Geld, und dann war damals die Antwort: Du brauchst keinen Beruf. Sie selber ging auch nur in die Fabrik. Heiratest eh bald, und damit war das und die 90 Mark waren nicht da, um mir diesen Kurs zu geben“

Der Grund für die ausführlichere Beschreibung ihrer Erwerbsbiografie ist, dass sie streng genommen, nicht in das oben entwickelte Modell der Erwerbsverläufe einzuordnen ist, da aufgrund der fehlenden Ausbildung eine Einordnung in berufskonstante oder berufsvariable Wechsel schwer ist. Dennoch lässt sich dieser Fall bzw. der Erwerbsverlauf dieser Befragten als Verlauf mit berufsvariablen Wechseln verorten, da sie bei den (vielen) erwerbsbezogenen biografischen Stationen in ihrem Erwerbsleben immer sehr verschiedenen Arbeitstätigkeiten nachgegangen ist, die einen Neuerwerb von Fähigkeiten und Wissen erforderten. Die folgende tabellarische Fallübersicht der Befragten verdeutlicht die Einordnung in die Verlaufsbeschreibung ‚berufsvariable Wechsel'.

Tab. 5.4 Beispiel für einen Verlauf mit berufsvariablen Wechseln (005w)

Erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station	8. Station	9. Station
	Keine	Laufmädchen in Schuhfabrik (uf)	Metallfabrik (uf)	Strickerei	Hausfrau + geringfügig beschäftigt (uf)	Autohers. (erst Band, dann Büro) (f)	Feuerlöscherve rtrieb	K. (EZHU) (Verkäuferin Süßwaren)	K. (EZHU) (vollzeit und Betriebsrätin) (26 Jahre)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ unfreiwillig)	Wollte gerne Sekretärin werden (uf)				Schwangerscha ft, Betreuung Tochter; Geld reichte nicht, daher Putzhilfe	Geld hat nicht gereicht		Eigentlich wollte sie zu Autohers. ins Büro, die brauchten niemanden;	Wollte eigentlich nicht bleiben	Mann gepflegt
Realisation	Kein Geld für Kurs; Mutter war der Meinung sie braucht keinen Beruf				Hat geheiratet um von zu hause wegzukommen, Schwiegermutte r hat Kind betreut während sie putzen ging		Durch 2. Heirat Umzug nach B. (Ort)	K. (EZHU) ergab sich so; 3 volle Tage	Angebot fest übernommen zu werden angenommen; gefragt ob sie Betriebsrätin werden will, dafür freigestellt worden	Vorruhestand mit 1 ½ jähriger Arbeitslosigkeit vorher
Bilanzierung (einzelne Situation)	Für sie war es wichtig, dass ihre eigene Tochter eine gut Ausbildung bekommt	ist gekündigt worden in Schuhf. da Flugblätter verteilt	Hat Schlägerei mit Kollg. gehabt; musste gehen	Gut verdient		War interessant und habe gut verdient		sehr wenig verdient, da ungelernt		
Bilanzierung (insgesamt)	Und das ist ( ). Und wenn man eigentlich überlegt, und drum meine ich ja auch, dass eine tolle Grundausbildung also, ist unbezahlbar. Also, da hab´ ich immer Wert drauf gelegt. Und wenn ich mir dann überleg´, also sagen wir mal so, überlegt hab´, also weder Realschule noch Gymnasium gemacht. ( ) Und das, was ich eigentlich dann erreicht hab´, oder was ich dann geworden bin und wo ich überall Anerkennung und wo ich eigentlich schon jemand war, also nicht nur bei K. (EZHU), sondern auch in der Gewerkschaft oder so									

Dieser Fall ist einerseits aufgrund der fehlenden Ausbildung eine Ausnahme aber gleichzeitig andererseits ein Beispiel für einen Erwerbsverlauf mit , berufsvariablen Wechseln', der im Sample insgesamt viermal zu finden ist.

5.3.2 Die Bedeutung der Ausbildung in der Erwerbsbiografie

Dieser Fall (005w) weist auf eine weitere Besonderheit hin: die Bedeutung der Ausbildung in der Erwerbsbiografie. Wie oben bereits erwähnt, wird die Ausbildung von Befragten in die Bilanzierung des gesamten Erwerbslebens eingeschlossen. Auch in dem in der obigen Tabelle 5.4 aufgeführten Zitat wird in der Gesamtbilanzierung die Ausbildung (in diesem Fall die nicht vorhandene) angeführt und biografisch eingeordnet. Die Erfahrung einer fehlenden Ausbildung wird als negativ geschildert, allerdings nicht als Hinderungsgrund für beruflichen Erfolg. Im Gegenteil - der berufliche Erfolg wird da-

durch noch höher bewertet. Gleichzeitig werden aus dieser eigenen biografischen Erfahrung Vorstellungen über das Leben der eigenen Kinder entwickelt und Handlungsweisen im Umgang mit ihnen abgeleitet.

> „da war ich später dann sehr scharf, dass unsere Tochter ´n gute Ausbildung bekommt …weil ich gesagt hab´, mein Kind, tut mir leid, aber was du gelernt hast und was du an Ausbildung, was du an Schule hast, das kannst du dir, ich sag´, du weißt in deinem Leben nie, was noch kommt. Und da muss man ´ne gute, fundierte und in der heutigen Zeit schon sowieso, ´ne gute, fundierte Grundausbildung haben. Ich wär´ manchmal froh gewesen, wenn ich Betriebswirtschaft gekonnt hätte. Da hätte ich mit den Herren vom Vorstand dort besser argumentieren können oder so, oder mit solchen Dingen" (005).

Somit gehen biografische Erfahrungen über das eigene Leben hinaus und beeinflussen die Biografiegestaltung von Kindern.

Die Ausbildung spielte für die Analyse insofern eine wichtige Rolle, da sie zum einen den erlernten Beruf definiert und somit bei den Übergängen bzw. Wechseln von einer berufsbiografischen Situation in eine andere diese als ‚berufskonstant' oder ‚berufsvariabel' definierbar macht. Zum anderen ist sie insbesondere bei den Befragten, (001w, 003w, 004w, 005w, 006w, 013m, 014m, 016m, 017m), die nicht ihre „Wunschausbildung" machen und sich dadurch ihren ‚Traumberuf' nicht erfüllen konnten, nach fast 40 Jahren immer noch präsent und fließt in die generelle Bilanzierung des Erwerbslebens mit ein.

Die Ausbildung hat für die Bilanzierung des Erwerbslebens demnach eine wichtige Bedeutung, obwohl sie im Lebenslauf der Befragten schon lange zurückliegt. Die Frage, wie sich die Ausbildung auf die Lebensqualität im Ruhestand auswirkt, kann erst nach der Analyse des Zusammengangs zwischen Lebensqualität im Ruhestand und der Vergangenheit beantwortet werden (siehe Kapitel 6.2).

Im Folgenden erfolgt eine genauere Beschreibung der RentnerInnen, die nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten.

Viele Befragte berichten, dass es schwierig war eine Lehrstelle zu bekommen, was bei einigen dazu führte, dass sie nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten.

> „Ich war 17 Jahre, als ich damals die Schule verließ, da waren wir erstmal froh, im Jahr 51, das wir eine Lehrstelle bekamen" (013m)

So wie dieser Befragte berichten auch andere, dass es keine Auswahl gab und man dass nehmen musste, was angeboten wurde, wenn man eine Ausbildung machen wollte. Die Möglichkeit überhaupt eine Lehrstelle zu bekommen - egal was für eine – wurde positiv bewertet. Im Sample berichten neun Befragte, dass sie gerne einen anderen Beruf erlernt hätten.

> „1954, als ich aus der Schule kam, war es so, es gab keine Lehrstellen. Und Sie durften nicht das werden, was Sie wollten, Sie mussten das nehmen, was frei war. Ob ich wollte oder nicht. Schmuck verkaufen, ist ja nicht schlecht. Aber das wollte ich eigentlich nicht werden. Ich wollte mehr so in das Medizinische, ich wollte gern so, am liebsten Säuglingsschwester werden" (001w).

Diese Rentnerin machte eine Ausbildung zur Verkäuferin in einem Schmuckgeschäft, hätte aber gerne Säuglingsschwester werden wollen. Obwohl der Beruf Schmuckverkäuferin keine Gemeinsamkeiten mit dem der Säuglingsschwester hat und auch nicht zum selben Berufsfeld gehört, bezeichnet sie ihre berufliche Tätigkeit – Schmuck verkaufen – als nicht schlecht. Trotz dieser Bewertung ist die Ausbildung und die fehlende Möglichkeit, den Wunschberuf zu erlernen, ein zentrales Thema bei der Gesamtbilanzierung ihres Erwerbslebens.

> I: Ah, ja. Und wenn Sie jetzt auch so erzählen und so zurückblicken auf Ihr Berufsleben, sind Sie so ganz zufrieden, wie´s so verlaufen ist?
> B: Ja, ich will mich nicht beklagen, es war gut so. Aber ich muss ganz ehrlich sagen, ich wollte den Beruf nicht erlernen. (…) Ja. Aber das, aber ich bin nicht insofern undankbar, dass es so gekommen ist, kann ich nicht sagen. Das war trotzdem eine schöne Zeit. Vor allem, ich hatte nette Chefs gehabt. (…) War wirklich wunder, wunderschöne Zeit. Auch heute meine Kollegen noch, wenn ich zusammen bin (…) Und so das, trotzdem, man soll nicht undankbar sein. Ich bin gesund geblieben und alles gut verlaufen bis jetzt, kann ich zufrieden sein“ (001w).

Die Befragte beginnt bei der Frage nach der Bewertung ihres Berufslebens am chronologischen Anfang, d.h. bei der Ausbildung an. Dies kann entweder den Grund haben, dass sie in ihrem Bilanzierungsprozess chronologisch vorgeht oder dass der nicht erfüllte Ausbildungswunsch immer noch als negative Erfahrung erlebt wird und das Erlernen eines anderen Berufes den Erwerbsverlauf stark geprägt hat. Da auch andere Befragte, die nicht die Ausbildung machen konnten, die sie wollten, dieses berichten, ist zu vermuten, dass das Nichterlernen des Wunschberufes eine große Bedeutung hat.

Gleichzeitig entnimmt man diesem Zitat, dass das Nichterlernen des gewünschten Berufs relativiert wird und keine Unzufriedenheit im Ruhestand hervorruft. Es werden Aspekte wie gute soziale Kontakte zu den Vorgesetzten („nette Chefs gehabt“) und den Arbeitskollegen („auch heute meine Kollegen noch“), die dazu beigetragen haben, dass der Erwerbsverlauf als zufrieden stellend und gut („wunderschöne Zeit“) bilanziert wird, hervorgehoben. Diese Aspekte und eine gute Gesundheit sind Gründe aus denen man nicht „undankbar“ sein sollte.

In diesem Zitat zeigt sich die Ambivalenz zwischen der noch immer bestehenden Enttäuschung über den nicht ausgeübten Wunschberuf und der Integration des erlernten Berufes, der in diesem Fall das ganze Erwerbsleben ausgeübt wurde.

Diese Ambivalenz und die Integration in die Biografie zeigen sich auch in dem oben beschriebenen Fall, in dem die Befragte (005) entgegen ihrem Wunsch keine Ausbildung gemacht hatte. Das Relativieren der negativen Erfahrung, nicht die Ausbildung zum Wunschberuf machen zu können und das ‚Einbauen’ dieser in die eigene Biografie, findet sich bei allen neun Befragten, die davon berichten. Es ist ein klarer Einfluss subjektiver Bewertungen und Neustrukturierung von Ereignissen in der Biografie er-

kennbar. Diese sind ihrerseits wesentliche Aspekte der Identität der Befragten (von Heinz/Krüger et al. 1987 als biografische Konstruktion bezeichnet, siehe auch Kapitel 6.2). Die Befragten erklären sich und anderen ihre eigene Biografie und machen sie verständlich. Hier ist auch das Konzept ‚agency' (siehe Kapitel 2.2) von Bedeutung, da Individuen vergangene Lebensereignisse, gegenwärtige Situationen und zukünftige Möglichkeiten aus einer biografischen Perspektive bewerten (vgl. auch Heinz 2002; Heinz/Krüger 2001). Dabei gibt es bei den Ruheständlern dieses Samples eine eindeutige Tendenz ein negatives irreversibles Erlebnis positiv einzubetten, wie es sich auch im folgenden Zitat darstellt.

> „Ja, und das, weiß nicht. Meine Lehre, gut, ich hab´ sie aus, ich hab´s machen müssen. Was ich machen wollte, das war Glasbläserei. Also das gab´s damals in V. (Ort), eine kleine Werkstatt. Eine Firma, aber die hat dann nachher nach ´m halben Jahr, als ich in der Lehre war, haben die dicht gemacht. Man gut, dass es, ich hätte auf der Straße gestanden. Aber dieser Beruf als Tischler - der hat mir insofern im späteren Leben geholfen, nich, dass ich also einiges oder vieles selber machen konnte … also wenn ich da, glaube ich, nicht, nicht Tischler gewesen wäre, wär´ ich auch nicht als Verkäufer reingegangen oder reingekommen. Hatte ich das Fachwissen und weil ich ja nicht nur Bautischlerei gelernt habe, sondern auch Möbeltischlerei und daher konnte ich also mit den Kunden, ich meine, manchen Kunden kannst du dann ja auch mit Fachleut.., Fachausdrücken kommen" (014m)

Für diesen Befragten haben sich berufliche Möglichkeiten eröffnet, die ohne die eigentlich nicht gewollte Ausbildung nicht da gewesen wären. Wenn man den Wunschberuf erlernt hätte, wäre man ein hohes Risiko der Arbeitslosigkeit eingegangen.

5.3.3 Subjektive Lebensqualität im Ruhestand

Die Betrachtung und Berücksichtigung, wie die Befragten ihren Lebenslauf subjektiv rekonstruieren, ist auch bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen dem Erwerbsverlauf und der subjektiven Lebensqualität wichtig. Gerade da hat sich die Untersuchung schwierig gestaltet und zwar aus folgenden Gründen: „Eine der Ursachen ist die Verankerung des Begriffs in unterschiedlichen Disziplinen und die daraus resultierende Definitionsvielfalt, die für eine einheitliche Operationalisierung objektiver und subjektiver Lebensqualität hinderlich ist. Ein zweiter wesentlicher Grund ist ein Theoriedefizit: Innerhalb der Gerontologie fehlt es an einer verbindlichen Definition sowie einer Theorie von *Lebensqualität im Alter*" (Weidekamp-Maicher 2005: 54; vgl. auch Kapitel 3.4).
Demnach muss auch hier, wie oben bei den Erwerbsverläufen, anhand des empirischen Materials subjektive Lebensqualität im Ruhestand definiert werden. Hierbei hilft der Ansatz der Lebenslaufforschung: Es wird hier davon ausgegangen, dass die subjektive Lebensqualität von vergangenen Ereignissen und Erfahrungen, sowie von der gegenwärtigen, aktuellen Lebenssituation und von der Zukunftsperspektive beeinflusst wird. Es wird hier kaum möglich sein, eine verbindliche Definition und eine Theorie von

Lebensqualität im Alter zu entwickeln, sondern in der vorliegenden Arbeit geht es vornehmlich um die Beschreibung von subjektiver Lebensqualität im *Ruhestand*, die Teil der subjektiven Lebensqualität im *Alter* ist. Die Frage ist ob und ‚welche' Lebensqualität mit dem Übergang in den Ruhestand entsteht. Ausgehend von der in Kapitel 2.5 beschriebenen lebenslangen beruflichen Sozialisation wird hier davon ausgegangen, dass nicht nur der Wegfall der Erwerbsarbeit, sondern auch die im Erwerbsleben gemachten Erfahrungen die subjektive Lebensqualität im Ruhestand beeinflussen. Dabei spielen verschiedene Aspekte eine Rolle. Zwei werden in der vorliegenden Arbeit untersucht: der Verlauf der Erwerbsbiografie und der Handlungsspielraum während des Erwerbslebens. Bevor genauer analysiert und herausgefiltert wird, welche Rolle der Erwerbsverlauf und welche der Handlungsspielraum spielen, wird zunächst auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand im Allgemeinen eingegangen.
Der Übergang in den Ruhestand ist (wie in Kapitel 2.3 und 2.4 beschrieben) ein Eintritt in eine neue Lebensphase und einen neuen Lebensrhythmus und bringt entscheidende Veränderungen mit sich. Diese werden von den Befragten sowohl als positiv wie auch als negativ bewertet, wobei die meisten Veränderungen und damit auch der Übergang generell als positiv eingestuft werden.

Tab. 5.5 Positive und negative Veränderungen durch den Eintritt in den Ruhestand

	Wegfall	**Gewinn**
+ (positiv)	•Belastung (auch Doppelbelastung) •Stress •Zeitzwänge •Termine •Druck •Körperliche Belastung	•persönliche Zeit •Zeitautonomie •Flexibilität
- (negativ)	•Kontakt zu Kollegen •Kontakt zu Kunden	

Die positiven und negativen Veränderungen werden in einer Vierfeldertabelle dargestellt, auch wenn es auf den ersten Blick eine Zweifeldertabelle ausreichen könnte. Wichtig ist es hier aber, die Veränderungen so abzubilden, wie die Befragten sie erzählt haben, also die subjektive Bedeutung für die Befragten zu beachten, d.h. wenn der Wegfall von Stress als solcher beschrieben wird und nicht als Gewinn von Ruhe oder Entspannung, wird er auch als Wegfall und nicht als Gewinn abgebildet. Damit

wird eine negative Seite des Erwerbslebens betont, deren Wegfall eine wichtige Rolle für die subjektive Lebensqualität spielt. Natürlich bedeutet der Wegfall von Stress mehr Ruhe oder Entspannung, genauso wie der Wegfall von Terminen zum Gewinn persönlicher Zeit beiträgt, dennoch geht es hier auch um die subjektive Sicht der Befragten, die zum Verstehen und Beschreiben der subjektiven Lebensqualität mitspielt. Das Feld Gewinn/negativ ist nicht belegt, da in den Interviews keine Aussagen über einen negativen Gewinn seit dem Ruhestand zu finden waren. Ein vorstellbarer negativer Gewinn wäre z.B. das Plus an Zeit, mit man dem nichts anzufangen wüsste, dies ist im Sample allerdings bei keinem Befragten der Fall.
Die oben dargestellte Tabelle beschreibt gleichzeitig den Übergang als ein eher positives Erlebnis, wie es auch schon unter Kapitel 5.1 beschrieben wurde. Der Wegfall der Erwerbstätigkeit ist aus unterschiedlichen Gründen ein Gewinn an Lebensqualität. Generell und für alle bedeutet das Ende der Erwerbsarbeit einen Wegfall von Zeitzwängen, der zu einer größeren Zeitautonomie der Befragten führt und dies zu einem Zugewinn von Lebensqualität.
Im Folgenden geht es um die Betrachtung der beruflichen Verläufe im Zusammenhang mit der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand. Dabei werden die vier identifizierten Verläufe – ‚Verlauf mit berufskonstanten Wechseln', ‚Verlauf mit firmeninternen Karrierewechseln', ‚Verlauf mit berufsvariablen Wechseln' und ‚Verlauf mit familienbedingten Unterbrechungen' – unterschieden und analysiert.
Die Bewertung und Zufriedenheit mit dem Erwerbsverlauf und welche Rolle dies für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand spielt stehen im Mittelpunkt.

Verlauf ‚berufskonstante Wechsel' (001w, 009w, 018m, 019m, 020m):
Die Personen, die während ihres Erwerbsverlaufs den Arbeitsplatz und/oder Arbeitsort innerhalb ihres Berufsfeldes gewechselt haben, bezeichnen diese Wechsel bilanzierend als nicht einfach aber lohneswert.
So berichtet auch die Befragte im folgenden Zitat zuerst allgemein über ihr Erwerbsleben und geht dann noch einmal spezifisch auf den Unterschied zwischen zwei ihrer Arbeitsstellen ein.

> „Kollegen sind nett, Abteilungsleiter ist nett, wirklich - es war wunderschön. Ich hab´ nichts auszustehen gehabt. Und wenn ich ´ne Bitte hatte, denn ich mal 4 Wochen unbezahlten Urlaub bekommen, im Januar konnten wir dann zum Skilaufen fahren. Also das, das geht heute alles nicht mehr. Sowas alles, wirklich. Und das war eben wirklich schön, wenn man ´n Wunsch hatte und heute hatte man was vor, ( ) hab´ ich Überstunden gehabt, ja, kein Problem. Denn durfte ich. Ich hab´s wirklich herrlich gehabt, hab´s nicht bereut. Ja, und am kleinen Fachgeschäft, wo ich hergekommen bin, kann man das nicht. Den andern Kollegen gegenüber nicht und immer ´ne Extrawurst kriegen mag man auch nicht. Und da fiel das nicht so auf. Sind gut besetzt, wieviel sind da, ja, passt. Das war sehr schön." (001w)

Insgesamt bewertet sie ihr Erwerbsleben als positiv und beschreibt den Wechsel (bei ihr war es der zweite Wechsel der Stadt als Schmuckverkäuferin) von einem kleinen Fachgeschäft zu einem großen Einzelhandelsunternehmen als günstig, da er einige Vorteile vor allem in Hinblick auf flexiblere Arbeitszeiten mit sich brachte.
Auch die anderen Befragten mit diesem Verlauf beschreiben die Wechsel als positiv. Der folgende Befragte bewertet seinen Wechsel als positiv, obwohl er aufgrund seines Arbeitsplatzwechsels längere Strecken fahren musste.

> „Das war für mich auch ´ne Umstellung denn nach D. (Ort) zu fahren, aber das hat sich bezahlt gemacht“ (019m).

Der Wechsel hat sich für ihn trotz des längeren Anfahrtswegs bezahlt gemacht, da er sich mit seinem Chef nicht mehr verstanden hatte, was ihn sehr belastete und er „zu dem ganzen Mist keine Lust mehr“ hatte. Auch war seine Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern in seiner Abteilung immer größer geworden und als er von Seiten des Chefs aufgefordert wurde zu entscheiden, welchen fünf Mitarbeitern ais seiner Abteilung gekündigt werden soll, hat er die Initiative ergriffen und ist gegangen.

> „das hat sich bezahlt gemacht. (…) Wahrscheinlich nervlich und, und, und, und .. Nee, das hat dann schon mitgespielt, also das muss ich schon sagen, dieses entscheiden sollen soundso“ (019m).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Wechsel bei diesem Verlaufstyp insofern freiwillig waren, als dass die Befragten selber entschieden haben und ihnen z.B. nicht gekündigt wurde. Allerdings ist diese Entscheidung oft aufgrund von äußeren Umständen getroffen worden und die Befragten hätten ohne diese Umstände keinen Wechsel vollzogen (im Beispiel oben waren es die Probleme mit dem Vorgesetzten, die Schmuckverkäuferin hat die Stadt und den Arbeitsplatz wegen ihres Ehemanns gewechselt). Insgesamt sind die Befragten mit ihren Entscheidungen und den damit verbundenen Wechseln zufrieden. Des Weiteren trägt zur Zufriedenheit ein gewisser Stolz bei sich „hochgearbeitet“ zu haben.

> „Ja. Wenn ich mir so angucke äh, ich habe ja auch nur Volksschulabschluss mehr war ja damals nicht möglich oder es war nicht so einfach. Da muss ich sagen für diesen rein bildungstechnischen Werdegang habe ich eine Menge geleistet“ (020m)

Dieses Gefühl etwas aus eigener Kraft geleistet zu haben, beeinflusst auch das Leben im Ruhestand in einer positiven Art und Weise.

Verlauf ‚Karrierebedingte Wechsel’ (010w, 011m, 012m, 013m, 017m)
Die Personen, die zu diesem Verlaufstyp gehören, haben in der Regel viele Arbeitsplatz- und Ortwechsel in ihrem Erwerbsleben erlebt. Dabei ging es in diesen Fällen

immer um den Karriereaufstieg, da das Firmenkonzept das Absolvieren verschiedener Stationen und Filialen zum Erfahrungsgewinn vorsah, um schließlich eine Position als Abteilungsleiter/in zu erhalten. Die Vorraussetzung hierfür war die Bereitschaft und Flexibilität umzuziehen. Dies war für alle Befragten dieser Gruppe kein Problem, sondern Teil des Berufes bzw. wie zwei Befragte sich äußerten Teil des „Spiels".

> „Sie müssen die Versetzungen mitmachen. Ich bin auch mal im Haus angefangen das war von 140 Häusern an 70. Stelle. Ja, und B. (Ort), jetzt haben wir hier ´n Haus, das an 6. Stelle stand, oder 5. Stelle. Ganz gut. (…) Sie müssen flexibel sein, ansonsten, da sind Sie gebunden und kommen nicht weiter. Also, Sie können jetzt nicht sagen, ich bleibe in R.(Ort), wo ich geboren bin, wo ich bei K. (EZHU) anfing als Verkäufer und hör´ als Geschäftsführer hier auf.
> I: Das geht nicht.
> B: Das funktioniert nicht, das Spiel. Sie müssen, sie müssen flexibel sein. Hat mir aber nie Sorgen bereitet, im Gegenteil, hat Spaß gemacht. Wir haben auch so was von Deutschland kennen gelernt" (017m).

Für diesen Befragten war die Bereitschaft zur Flexibilität nie ein Problem, sondern er sieht es eher als einen Vorteil, oft umgezogen zu sein, da er auf diese Art viele Städte (der Befragte war aufgrund seiner Karriere in sieben verschiedenen Städten) und somit viel von Deutschland kennen gelernt hat.
Auch das folgende Zitat eines anderen Befragten zeigt, dass die Arbeit als Spiel betrachtet wurde.

> „I: Also ihnen hat ihr Berufsleben, so auf's gesamte betrachtet Spaß gemacht?
> B: Ja, würd ich sagen.
> I: Und sind auch zufrieden?
> B: Da hab ich mal zu meinem Chef gesagt ... dass, der hat dann auch die Runde gemacht der Spruch, ich sag, wissen sie, ich betrachte meine Arbeit - da waren wir mal abends ein Bier trinken - als Spieler und ich bin ein verdammt guter Spieler. Das hat natürlich dann gefallen, ne. Ich habe Arbeit nun nicht als Last empfunden. Ich bin morgens immer gerne in die Firma gegangen, mal weniger gerne, mal mehr gerne, das ist immer so, je nach körperlicher Verfassung, aber ich bin gerne arbeiten gegangen. Damit hatte ich auch immer das Gefühl, dass ich gut zurechtkomme" (013m).

In den beiden Zitaten wird deutlich, dass dadurch, dass Arbeit und Karriere als Spiel betrachtet wurden, es nicht als Belastung empfunden wurde. Insbesondere dann nicht, wenn man ein guter Spieler ist und somit das Spiel gut beherrscht. Das bedeutet gleichzeitig, dass man die Regeln des Spiels befolgt, wie in den folgenden beiden Zitatausschnitten deutlich wird.

> „I: Haben Sie viele so Seminare und Weiterbildung gemacht?
> B: Ja
> I: Ist das dann auf freiwilliger Basis?
> B: Nein. Ja, Sie hätten nein sagen können, dann hätten Sie sich aber auch gleich verabschieden können. Da ging man auch gerne hin. Das war immer sehr schön. (…) Außerdem man lernte ja auch eine ganze Menge. (…)
>
> *[im späteren Verlauf des Interviews Anm.d.Verf.]*

> Ich sollte mal Zentraleinkäufer werden und das ist eigentlich nur daran gescheitert, dass ich gesagt habe aber nur unter den Bedingungen, da hab ich aber ein Großunternehmen unterschätzt. Aber so stolz war ich damals halt, ne. Ja, da habe ich gesagt, nur zu diesen Bedingungen, ja und da hat man zu mir gesagt, sie wissen doch, sie kennen doch die Philosophie des Unternehmens“ (013m)

Zum einen gehört zu den Regeln die bereits erwähnte Bereitschaft zur Flexibilität, aber auch die Bereitschaft sich weiterzubilden und Bedingungen bzw. die Philosophie des Unternehmens zu akzeptieren.
Diese ‚Regeln' waren für die Befragten kein Problem und werden nicht als negativ bewertet. Auch in dieser Gruppe fällt die Bilanzierung des Erwerbslebens insgesamt positiv aus. Der Befragte im folgenden Zitat versucht zu beschreiben, warum man allerdings dazu neigt, das Erwerbsleben positiver zu sehen, als es manchmal war.

> „I: Ja. Ja. Ja. Und vermissen Sie jetzt denn Ihre Arbeit manchmal, wenn Sie so ..
> B: Doch, sagen wir mal, vermissen in - ja, vermissen ist vielleicht nicht der richtige Ausdruck, aber man hat schon mal Stunden, wo man gerne dran zurückdenkt.
> I: Ja. Aha.
> B: Wo man sich dann immer wieder sagen muss, halt, Moment mal, es ist ja so, der Mensch ist ja so, das, das nicht so Angenehme verdrängt er schnell und das Angenehme bleibt in Erinnerung. Und es waren ja, sagen wir mal in den ( ), man muss ja auch fair bleiben, es waren ja, 80 % war ja, mindestens 80 % war ja auch angenehm, nich. Und diese, diese 20 %, die hat man vergessen da nachher, nachher. So hat man jetzt im Laufe der Zeit, im ersten, in der ersten Zeit nicht, hab´ ich die immer wieder vor Augen gehabt, weil es ja auch sich geballt hat, die 20 %, die nicht so angenehm waren, die waren ja in den letzten Jahren, nich? Aber wie gesagt, und wenn, dann sind´s aber angenehme Erinnerungen. Wenn ich heute diesen Erinnerungen fröne und wenn die mal kommen, dann, dann sind sie angenehm. Ja.“ (012m)

Auch wenn hier die Neigung besteht, negative Phasen oder Seiten des Erwerbslebens zu verdrängen, wird doch deutlich, dass eben dieses Erinnern an das Schöne, an das Positive, das Leben und vor allem das Wohlbefinden im Ruhestand beeinflusst und der Befragte in den Erinnerungen ‚frönt', sich ihnen also (gerne) hingibt und gerne zurückdenkt. Erinnerung wird als etwas Aktives, Gewolltes hier beschrieben, das schön bzw. angenehm ist.

Verlauf ‚berufsvariable Wechsel' (005w, 014m, 015m, 016m)
Personen dieses Verlaufstyps haben in ihrem Erwerbsleben mehrere bis hin zu viele Wechsel der Arbeitstätigkeit (und auch des Arbeitsortes) erlebt, wobei die Wechsel berufsvariabel waren, d.h. die Tätigkeiten gehörten einem anderen Berufsfeld als dem erlernten Beruf (Ausbildung) an und erforderten den Neuerwerb von Wissen und Fähigkeiten. Oft waren diese Wechsel von den Befragten nicht gewünscht, d.h. sie wurden unfreiwillig vollzogen, z.B. weil der Arbeitgeber Insolvenz angemeldet hatte und es betriebsbedingte Kündigungen gab.
Insgesamt lässt sich dieser Verlaufstyp als ‚durchwachsen' bezeichnen und so wird er auch im Rückblick von den Befragten beschrieben.

„Also, es war schon Verantwortung, aber ich möchte diese Arbeit nicht, nie in meinem Leben vermissen, nie, weder die guten Seiten, noch die negativen Seiten. Selbst Fehler, die ich gemacht hab´, haben, daraus hat man eigentlich gelernt, dass man´s so nicht macht. Ja. Und das, die Zeit möchte ich nicht vermissen“ (005w).

Auch in diesem Zitat wird von positiven und negativen Erfahrungen berichtet, allerdings werden die negativen Seiten nicht in den Hintergrund gerückt und die positiven betont oder erinnert wie in dem oben aufgeführten Zitat (012m). Hier wird betont, dass gerade beide Seiten, sowohl die negativen als auch die positiven dazuführen, dass die Befragte die Zeit und die Arbeit nicht missen möchte, d.h. froh ist, dass sie diese Erfahrungen gemacht hat.

Ähnlich verhält es sich auch bei dem nächsten Befragten, wobei hier die Bedeutung und die Konsequenzen von negativen Erfahrungen im Erwerbsleben stark hervorgehoben werden.

„B: Na ja, so war das Berufsleben
B: Mal hoch, mal unten. Die Tiefen war ja immer, wenn die Firmen pleite gingen. Man hatte sich dort hochgearbeitet, was ja nicht nur Image-Sache war, sondern es war ja ´ne finanzielle Sache.
I: Ja. Ja.
B: Nich, nich, ob ich bei, in der Werft in Lohngruppe VII entlohnt werde oder in Lohngruppe IX. Das machte im Monat, ja, 2 - 300 Mark aus, nich. Das musste man haben. Umsonst hat man da ja nicht so malocht, nich.
I: Ja.
B: Vor allen Dingen, man hat ja auch seine Kenntnisse eingebracht, nich. Was viele nicht kannten, konnte ich, nich. Also, ich konnte alles ( ) und es wurde dann ja auch honoriert, das ist klar. Ja. Das ist die Vergangenheit.
I: Sind Sie so ganz zufrieden, wenn Sie so auf Ihr Berufsleben zurückgucken?
B: Im Prinzip, ja. Ja, ja, ja. Ich bin soweit zufrieden, bis auf einige Unzulänglichkeiten, die einem ab und zu mal wieder einfallen. Aber so bin ich ganz zufrieden. Die Jahre bei K. (EZHU) haben mir ja auch viel gebracht, allein an Wissen und Erfahrung, mehr als die Handwerker.., im Handwerk arbeitet man mehr isoliert. Und das ist ja hier bei K. (EZHU) mehr oder weniger in der Öffentlichkeit … das Verkaufen“ (015m)

Die Wechsel werden hier als negativ beschrieben, zum einen weil sie nicht freiwillig waren und nicht vom Befragten ausgingen und zum anderen weil sie sich negativ auf das Gehalt und somit auch auf die finanzielle Situation des Befragten auswirkten. Insgesamt werden diese berufsvariablen und in der Regel unfreiwilligen Wechsel von den Befragten negativer beschrieben, als die berufskonstanten Wechsel von den Befragten des andern Typs (siehe oben). Allerdings wird die Bewertung des gesamten Erwerbslebens nicht ausschließlich an den „negativen Seiten“ oder „Tiefen“ vorgenommen, sondern auch die „guten Seiten“ und die „Höhen“ werden miteinbezogen und insgesamt fällt die Bilanzierung positiv aus. Die Erfahrung und das Erlernte und die gesamte Arbeitszeit möchten die Befragten nicht missen und gerade diese Erfahrungen, Kenntnisse und das Wissen können aus der Vergangenheit in die Gegenwart transferiert werden. Es ist etwas Bleibendes, Immanentes und beeinflusst daher auch das Leben im Ruhestand.

Verlauf ‚familienbedingte Unterbrechungen' (002w, 004w, 006w, 007w, 008w)

Alle Frauen dieses Verlaufstyps haben ihr Erwerbsleben aufgrund der Geburt und der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unterbrochen. Vier von den fünf Frauen dieser Gruppe hatten die Unterbrechung durch Kinderbetreuung verbunden mit Hausarbeit nicht so geplant, wie es letztendlich für sie verlaufen ist.

> „Und dann hab´ ich gearbeitet, bis mein Sohn kam, der ist 62 geboren. Und dann bin ich praktisch wieder, 72 wieder angefangen. Ich war, 10 Jahre war ich zu Hause, gar nicht gearbeitet, mein Mann wollte das nicht. Und dann, dann bin ich wieder angefangen und da bin ich aber ins Büro gekommen.
> I: Hm, hm, Und Sie hätten gerne gearbeitet, weil Sie grad´ so gesagt haben, mein Mann wollte das nicht, also wär´s für Sie ..
> B: Ja, ich, ja, ja. Ich hätte ganz gerne, aber er sagt nein, das muss reichen, der eine Verdienst, das wollen wir nicht und so, war so ganz konservativ. Mein Gott, zum Kindergarten können wir ihn auch nicht schicken, den Jungen, das hätte ich auch gerne gemacht. Und hätte denn dafür ´n paar Stunden gearbeitet. Denn das war damals auch schon, ich glaub´, 300 Mark wollten die haben. Und das kann man gar nicht, wenn einer nur alleine verdient.
> I: Ja.
> B: Und dann, ja, dann war meine Nachbarin, die hatte auch nur ein Mädchen und noch eine im Haus. Und da haben wir uns auch schon wieder so gut verstanden. Und da haben wir denn zu Dritt ganz viel gemacht und die Kinder waren immer zusammen. So haben wir das denn gemacht (…) wie die Kinder praktisch 10 Jahre alt waren und regelmäßig hier zur Schule gegangen, dass ich wusste, von acht bis eins ist er nicht da. Und so bin ich denn eigentlich mit halbtags wieder angefangen" (008w).

Wie in dem oben beschriebenen Fall hätte die Unterbrechung nicht so lange sein sollen. Die Unzufriedenheit mit dem Zeitpunkt, dem Timing und der Länge der Unterbrechung fließt in die Bilanzierung des Erwerbslebens mit ein, führt allerdings nicht zu einer negativen Bewertung oder Unzufriedenheit mit dem gesamten beruflichen Verlauf oder der heutigen Situation.

> I: Haben Sie das Gefühl, wenn Sie jetzt so mal zurückgucken, seit Sie in Rente gegangen sind, dass sich Ihr Leben verbessert hat oder verschönert hat oder, ja, Sie, wenn es sich verändert hat, schöner geworden, oder nicht, nicht mehr so schön, fehlt Ihnen was.
> B: Nein. Es ist eigentlich das Leben, dass man älter wird, schöner geworden, nich.
> I: Also, schöner geworden?
> B: Ja. Es ist doch schön, man braucht nicht zu arbeiten und kriegt trotzdem sein Geld überwiesen. Wir können eigentlich davon gut leben, nich. Wir können uns alles leisten.
> I: Sind Sie zufrieden, fühlen sich gar nicht eingeschränkt.
> B: Nein, eingeschränkt nicht. Nich, mit den Kindern ist alles in Ordnung, kann ich nicht sagen, dass es schlechter geworden ist.
>
> *[im weiteren Verlauf des Interviews Anm.d.Verf.]*
> I: Aber insgesamt sind Sie zufrieden mit dem, was Sie so erlebt haben. So im Arbeitsleben?
> B: Nee. Also, ich hätte nicht so ohne Arbeit sein können (…)
> I: Also, nicht ohne Arbeit sein möchten. Was, was war Ihnen so wichtig, der Kontakt zu anderen Kollegen oder …?
> B: Nein, auch was machen, nich, dass man ..
> I: `ne Aufgabe hat, oder ..
> B: Ja. Etwas produzieren.
> I: Ja.
> B: Also, irgendwas, nich. Ja.

I: Aber das ging dann, als Sie in Ruhestand gegangen sind, … weil Sie das Gefühl hatten, Sie haben etwas …
B: … geleistet!
I: Ja?
B: Ja“ (006w).

Dieses Zitat zeigt, dass das Arbeitsleben wichtig für die eigene Biografie war und ist. Das Gefühl, etwas geleistet zu haben, spielt eine entscheidende Rolle für den Übergang zum Ruhestand, da man so ‚ruhigen Gewissens' in den Ruhestand gehen kann. Zu vermuten wäre hier, dass es den Frauen, die aufgrund von Familienarbeit ihr Erwerbsleben unterbrochen haben (und in den meisten Fällen auch ungewollt oder ungewollt lange) wichtig ist, auch außerhalb der Familie ‚etwas geleistet' zu haben.
Es ist allerdings auffällig, dass die Personen in dieser Gruppe bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben auch immer die Familie erwähnen, d.h. die Zufriedenheit mit der Vergangenheit ist stärker von beiden Bereichen, sprich Familie und Arbeit, abhängig.

„I: Oder sind da so Sachen, wo Sie gesagt haben, ach, das hätte ich gerne anders gemacht?
B: Nee, eigentlich nicht. Meine Lehre hat mir gut gefallen, alles, der ganze Werdegang mit den Kindern, mit meinem Mann, war eigentlich alles in Ordnung.
I: Ja.
B: Ich muss nicht da jetzt mich scheiden lassen und ´ne neue Liebe haben. (beide lachen) Das verpufft auch alles wieder“ (002w).

Auch für die anderen Frauen in dieser Gruppe ist es wichtig, eine gute Ehe zu haben und dass es den Kindern gut geht.

Vergleich zwischen den vier Verlaufstypen

Es gibt im Sample keine(n) Befragte(n), der/die unzufrieden mit dem beruflichen Verlauf und/oder dem Leben im Ruhestand ist. Es ist schwer Differenzierungen bezüglich des Zusammenhangs zwischen Erwerbsbiografie und subjektiver Lebensqualität im Ruhestand zu machen.
Im Folgenden werden zuerst die Unterschiede zwischen den vier Typen in der Bewertung der eigenen Erwerbsbiografie und wie dies in die jetzige Lebenssituation mit reinspielt beschrieben und dann die Unterschiede, was Lebensqualität im Zusammenhang mit der Aufgabe der Erwerbsarbeit ausmacht.
‚Berufskonstante Wechsel' sind in der Regel freiwillig bzw. aus eigenem Antrieb vorgenommen worden, d.h. dass es keine Kündigungen von Seiten des Arbeitgebers oder ähnliches gegeben hat. Der oder die Wechsel wurden nicht als negativ empfunden, sondern als Herausforderung und Umstellung. Die Befragten beurteilen die Wechsel als nicht einfach, aber (aus verschiedenen Gründen) lohnenswert. Insgesamt sind die Befragten dieses Typs stolz auf das, was sie in ihrem beruflichen Leben geleistet und erreicht haben und dies führt dazu, dass sie ihr gesamtes Erwerbsleben positiv bilan-

zieren. Diese Zufriedenheit trägt auch zur Zufriedenheit im Ruhestand und somit zur subjektiven Lebensqualität bei.

Die Wechsel der Befragten mit dem Verlauf ‚berufsvariable Wechsel' dagegen sind in der Regel unfreiwillig, d.h. Firmen sind z.B. Pleite gegangen oder die Situation in der Firma war nicht mehr tragbar für die Befragten. Diese Wechsel wurden als negativ empfunden und auch im nachhinein so beschrieben. Da das Erwerbsleben für diese Befragten ebenfalls positive Seiten hatte, fällt auch die Gesamtbilanzierung nicht negativ aus, sondern eher positiv unter anderem aus dem Grund, dass die Befragten die Erfahrungen, die sie aufgrund ihrer Wechsel gemacht haben, als Plus sehen. Gerade dieses Wissen, das Erlebte und die Erfahrungen führen zu Zufriedenheit und beeinflussen die subjektive Lebensqualität im Ruhestand.

Die Befragten, die in ihrem Erwerbsleben ‚firmen- und karrierebedingte Wechsel' erlebt haben, sehen diese Wechsel eher neutral. Sie haben positive und negative Seiten, dienten aber in erste Linie dazu, das Ziel einen hohen Posten in der Firma zu haben, zu erreichen, daher wurde es auch von zwei der fünf Mitglieder dieses Typs als „Spiel" bezeichnet, dessen Regeln man befolgen musste und wenn man dies tat, gelangte man ohne größere Probleme zum Ziel. Dieses erreicht zu haben, lässt die Befragten ihr Erwerbsleben als positiv beurteilen. Die meisten Erfahrungen, die sie gemacht haben, werden auch im Ruhestand gerne erinnert und tragen somit zur subjektiven Lebensqualität bei.

Die Frauen, die ihr Erwerbsleben ‚familienbedingt unterbrochen' haben, um sich um Kinder und Haushalt zu kümmern, sind in der Regel nicht mit dem Timing und der Dauer ihrer Unterbrechung zufrieden. Auf der einen Seite sehen sie durch die Unterbrechung verpasste Chancen in ihrem Erwerbsleben, auf der andern Seite war es ihnen auch wichtig, die Familie zu versorgen und die Kinder groß zu ziehen. Dies spiegelt sich auch in den Bilanzierungen der gesamten Erwerbsbiografie wieder. Für sie ist es wichtig, dass es der Familie gut geht und sie sehen darin Erfolg, der sie zufrieden macht. Allerdings ist das Gefühl, etwas im beruflichen Sinne geleistet zu haben, ebenfalls von wichtiger Bedeutung. Beide Aspekte fließen in die Gesamtbilanzierung ein, die positiv ausfällt und zufrieden macht und somit auch zur subjektiven Lebensqualität im Ruhestand beiträgt.

Auch wenn alle Befragten des Samples mit ihrem Erwerbsleben zufrieden sind, lässt sich zusammenfassend zu den Unterschieden zwischen den Verlaufstypen sagen, dass es einen Unterschied macht, ob Wechsel oder Unterbrechungen freiwillig oder unfreiwillig erfolgt sind. Dies äußert sich darin, dass die Befragten klar die Wechsel und die damit verbundenen Umstände und Konsequenzen als negativ bezeichnen. Besonders eindeutig zeigt sich das bei dem Vergleich der Personen, die berufskonstante Wechsel vorgenommen haben, die in diesen Fällen freiwillig waren und Befragten, die

berufsvariable Wechsel erlebten, die unfreiwillig waren. Auch wenn sich die Dimensionen freiwillig und unfreiwillig grundsätzlich immer auf den jeweiligen Wechsel und die erwerbsbezogene biografische Station beziehen, lässt sich feststellen, dass die Verläufe beim Typ berufskonstant alle freiwillig im Sinne von ‚nicht erzwungen' waren und die Verläufe beim Typ berufsvariabel oft unfreiwillig waren. Schwerer in diese beiden Dimensionen einzuordnen ist der Verlauf mit familienbedingten Unterbrechungen, da der Grund für die Unterbrechungen in diesem Sample immer die Geburt und Betreuung von Kindern war, wobei hier erstmal davon ausgegangen wird, dass dies freiwillig war, solange im Interview nichts Gegenteiliges erwähnt wird. Unfreiwillig war in zwei von den fünf Fällen die Dauer der Unterbrechung. In diesen Fällen hatte der jeweilige Ehemann nicht gewollt, dass die Befragte nach der Geburt der Kinder wieder arbeiten geht. In einem anderen Fall war die Befragte mit dem Timing der Geburt ihres ersten Kindes nicht zufrieden und fühlte sich aufgrund der Schwangerschaft gezwungen zu heiraten („und denn musste ich heiraten, weil mein Sohn geboren wurde" (006w)). Eine weitere Befragte fand, dass sie sehr früh Kinder bekommen hat, was sie so nicht geplant hatte. Sie hätte sich beruflich gerne weiterentwickelt, bevor sie Kinder bekommt. Für ihre berufliche Laufbahn hatte sie auch schon Pläne. In diesem Fall der Übergang zur Elternschaft und die damit verbundene Unterbrechung des Erwerbslebens unfreiwillig.

Die Befragten, die aufgrund der Karriere mehrmals die Filiale des Unternehmens wechselten, sahen es als eine notwendige Selbstverständlichkeit, so dass hier von freiwilligen Wechseln gesprochen werden kann.

Die Differenzierung zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Wechseln und Unterbrechungen zeigt, dass die Befragten, die unfreiwillige Wechsel oder Unterbrechungen erlebt haben ihre Erwerbsbiografie kritischer betrachten und bilanzieren. An dieser Stelle lässt sich jedoch nicht sagen, wie sich dies auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand auswirkt.

Die Gemeinsamkeit bei allen Bilanzierungen ist, dass alle Befragten zufrieden sind mit den Erfahrungen, die sie gemacht haben, dem Wissen, das sie angesammelt haben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Befragten zufrieden sind mit dem was sie in ihrem Erwerbsleben erreicht haben und dieses wirkt sich eindeutig positiv auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand aus.

5.3.3.1 Erwerbsbezogene Belastungen

Da alle Befragten über erwerbsbezogene Belastungen berichteten, werden diese im Folgenden kurz erläutert und ihre Bedeutung für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand analysiert. Die Belastungen, die die Befragten während ihrer Erwerbsarbeit

und insbesondere zum Ende ihres Erwerbslebens erfahren haben, lassen sich in drei verschiedenen Kategorien unterscheiden.

1. Körperliche Belastungen: Sie werden durch körperliche Anforderungen der Arbeitstätigkeit wie z.B. Schmerzen in den Füßen oder Beinen aufgrund langen Stehens hervorgerufen. Dies betrifft insbesondere das Verkaufspersonal. Weiterhin gehören Rückenbeschwerden und Gelenkschmerzen dazu, die durch das Tragen schwerer Gegenstände aus dem Lager in den Verkaufsraum oder viel Stehen oder viel Sitzen (an der Kasse) entstehen [001w, 002w, 003w, 006 w, 015m, 016m].
2. Zeitliche Belastungen: Diese entstehen aufgrund von Zeitknappheit. Die Angestellten müssen viele Termine und Aufgaben in einer bestimmten vorgegebenen Zeit erledigen. Dies führt zu dem Gefühl von Stress und Zeitdruck [005w, 008w, 010w, 011m, 012m, 013m, 015m, 017m, 019m, 020m].
3. Soziale/psychische Belastungen: Diese entstehen durch eine nicht optimal verlaufende Interaktion mit den KollegInnen und/oder Vorgesetzten. Hier wird insbesondere der Personalabbau und die daraus resultierende Verschlechterung des Zusammenhalts zwischen KollegInnen als belastend empfunden, dergleichen das Gefühl zu viel Verantwortung tragen zu müssen [002 , 004w, 007w, 009w, 012m, 014m, 015m,016m, 018m, 019m, 020m].

Die Fälle 002 w, 012 m, 015 m, 016 m, 019 m, 020 m (und somit ein Drittel der Befragten) weisen mehr als eine erwerbsbezogene Belastung auf. Der Befragte 015 berichtet von allen drei Belastungsformen während seines Erwerbslebens. Die Frage, die sich hier stellt, ist ob (und wie) das Auftreten von Belastungen mit dem Verlauf der Erwerbsbiografie in Zusammenhang steht. Die folgende Tabelle gibt hierzu einen Überblick.

Tab. 5.6 Zusammenhang erwerbsbezogene Belastungen und Erwerbsverläufe

		Erwerbsverlauf			
Belastungen		berufskonstante Wechsel	berufsvariable Wechsel	familienbedingte Unterbrechungen	karrierebedingte Wechsel
	Körperl.	001w, 003w,	015m, 016m	002w, 006w,	
	Zeitl.	020m,019m,	005w, 015m,	008w	010w, 011m, 013m, 017m, 012m,
	Soz.	018 m, 009 m, 019 m, 020 m	014m, 015m, 016m	002w, 004w, 007w,	012m

Es zeigt sich, dass bei Personen mit den Verlaufstypen ‚berufskonstante Wechsel', ‚berufsvariable Wechsel' und ‚familienbedingte Unterbrechungen' alle Formen der identifizierten erwerbsbezogenen Belastungen vorkommen.

Personen des Verlaufstyps ‚karrierebedingte Wechsel' dagegen erlebten in ihrer Erwerbsbiografie keine körperlichen Belastungen und nur einer berichtet von sozialen/psychischen Belastungen. Alle Personen dieses Verlaufstyps hatten zeitliche Belastungen. Sie hatten viele Termine wahrzunehmen und mussten nicht ihre eigenen Arbeitsschritte und -tätigkeiten eigenständig planen, sondern oft auch die ihrer MitarbeiterInnen. Die Frage ist hier, warum sie nur diese zeitlichen Belastungen erlebten und nur einer eine der beiden andern Formen. Ein Vergleich mit Tabelle 4.4 (siehe Kapitel 4.2.2) zeigt, dass alle Personen dieses Verlaufstyps auch einen großen Handlungsspielraum während ihres Erwerbslebens hatten. Es ist daher zu vermuten, dass die Form der erwerbsbezogenen Belastungen mit dem Handlungsspielraum zusammenhängt. Aber auch die Art der ausgeübten Tätigkeiten während des Erwerbslebens lassen einen Zusammenhang mit verschiedenen Belastungen vermuten. Alle Befragten sind Angestellte im Einzelhandel. Es lassen sich im Sample vier Gruppen von Angestellten unterscheiden. Diese Gruppierung ist gleichzeitig eine Einteilung des Samples nach der beruflichen Stellung[36]. Folgende Unterscheidung findet sich im Sample meiner Arbeit:

- Angestellte mit einfacher Tätigkeit: Verkäuferin, Kassiererin, Schreibkraft, Pförtner [001w, 002w, 003w, 004w, 006w, 007w, 014m]
- Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit: Sachbearbeiterin, Speditionskauffrau, Konditor [008w, 009w, 018m]
- Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Leitungsfunktion: Abteilungsleiter(in), Betriebsrätin [005w, 010w, 011m, 012m, 013m, 017m]
- Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis: Elektriker, Fernsehtechniker, Maler, Friseur [015m, 016m, 019m, 020m]

Die nachstehende Tabelle 5.7 zeigt die Verbindung zwischen erwerbsbezogenen Belastungen und der beruflichen Stellung.

[36] Diese Einteilung wurde anhand des Erhebungsbogens des Alters-Surveys (Tesch-Römer/Wurm/Hoff/Engstler 2002) vorgenommen.

Tab. 5.7 Zusammenhang erwerbsbezogene Belastungen und berufliche Stellung

		berufliche Stellung			
Belastungen		Angestellte mit einfacher Tätigkeit	Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Leitungsfunktion	Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis
	körperl.	001w, 002w, 003w, 006w			015m, 016m
	zeitl.		008w	005w, 010w, 011m, 012m, 013m, 017m	015m, 019m, 020m
	soz./psych.	002w, 004w, 007w, 014m	009w, 018m	012m	015m, 019m, 016m, 020m

Nicht alle Angestellten im Einkauf erfahren die gleichen Belastungen während ihres Erwerbslebens. Die Tabelle 5.7 zeigt, dass die Art der Belastung mit der beruflichen Stellung und den damit verbundenen Formen von Tätigkeiten zusammenhängt.
Angestellte mit qualifizierter und Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit berichten nicht über körperliche Belastungen. Körperliche Belastungen im Erwerbsleben hatten die Angestellten mit einfacher Tätigkeit und die Handwerksmeister. Die Angestellten mit einfacher Tätigkeit erlebten allerdings keine zeitlichen Belastungen. Dies lässt sich durch Inhalte der Tätigkeiten erklären. Bei den Angestellten mit einfacher Tätigkeit war ein Zeitrahmen hinsichtlich der Arbeitsabläufe vorgegeben so wie es der Befragte 014m im folgenden Zitat beschreibt.

> „I: Ja. Ja. Und im Beruf, mussten Sie da drauf achten, dass Sie da planen, oder ...
> B: Im Büro planen in, im gewissen Sinne nicht, denn geplant wird ja von der Personal- oder Geschäftsleitung. Wir mussten nur immer auf der Matte stehen. Das heißt also, so wenig wie möglich krank machen, immer da sein und im Geschäft immer freundlich, nett und höflich sein. Und Dein Fach verstehen, dass Du da gut was verkaufst“ (014m).

Allerdings ergaben sich anstatt von zeitlichen Belastungen körperliche und sozial/psychische. Die sozialen/psychischen entstanden hauptsächlich durch den Verlust von KollegInnen, der Personalabbau führte zu weniger Zusammenhalt untereinander (siehe hierzu auch Zitat von 002 in Kapitel 5.1, S. 115). Die körperlichen Belastungen entwickelten sich durch das oben bereits beschriebene viele Sitzen an der Kasse, das viele Stehen beim Verkauf und bei der Kundenberatung oder das viele Transportieren schwerer Gegenstände (siehe dazu auch Abb. 5.1 in Kapitel 5.3, S. 134). Diese körperlichen Arbeiten mussten die Angestellten mit qualifizierten Tätigkeiten und hochqualifizierten Tätigkeiten und/oder Leitungsfunktionen nicht ausüben. Sie waren vielmehr für

die zeitliche Koordination und Planung von Arbeitsabläufen und das Einhalten von Terminen verantwortlich (Liefertermine, Besprechungsterminen, Urlaubsplanung) zuständig (siehe auch Kapitel 5.4.1).

Im Vergleich zu den anderen Befragten im Sample hatten die Handwerksmeister die meisten Belastungen. Alle geben eine Doppelbelastung, einer sogar eine Dreifachbelastung (015), an. Über die Ursachen lassen sich an dieser Stelle nur Vermutungen äußern, die allerdings im Rahmen dieser Arbeit nicht alle überprüft werden können. Es ist zu vermuten, dass Belastungen durch den Wechsel des Berufsfeldes (vom Handwerker zum Angestellten) entstehen, da sie eine Umstellung und Anpassung erfordern. Hinweise zur Bestätigung der Vermutung finden sich z.B. im Fall 016m (siehe Zitat S. 170) aber auch im folgenden Zitat von 015m.

> „B: Andererseits, ich muss ja sagen, ich bin so Seiteneinsteiger, ich hab´ einen Handwerksberuf gelernt.
> I: Ja.
> B: Und alles, was ich von K.(EZHU) wissen musste oder über die Arbeitsweise, hab´ ich mir selbst beigebracht, hab´ aber auch natürlich JEDEN Lehrgang und alles, was es gab, mitgemacht, so dass ich dann sogar das Erfolgserlebnis hatte, dass man unserer Abteilung Auszubildende gab, die in anderen Abteilungen nicht ganz komplett ausgebildet werden konnten. Oder Studenten, die ihr Praktikum machten, sind grundsätzlich in meine Abteilung geschickt worden, nich. (…) Hat aber, hat aber jede Menge Arbeit gemacht, nich“ (015m)

Dass alle ehemaligen Handwerker den Verlust des sozialen Zusammenhalts unter den KollegInnen vermissen, führt zu der Vermutung, dass die Gemeinschaft unter Handerkern stärker ausgeprägt ist (körperlich schwere Arbeit erfordert oft Teamarbeit, da die Kraft eines Arbeiters manchmal nicht ausreicht) als im Einzelhandel, in dem viele Tätigkeiten keine Teamarbeit erfordern.

Da die Handwerksmeister (bis auf 016) auch immer eine leitende Funktion hatten (als Substitut oder Abteilungsleiter), entstanden für sie aus denselben Gründen wie für die Angestellten mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten zeitliche Belastungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Wegfall der Belastungen aufgrund des Übergangs in den Ruhestand für alle Befragten ein Gewinn an subjektiver Lebensqualität ist. Es lässt sich anhand der Interviews nicht feststellen, welche Form der Belastung am größten war und daher kann auch keine Aussage über die Bedeutung des Wegfalls der jeweiligen Belastungen für die subjektive Lebensqualität gemacht werden.

5.3.3.2 Kontakte zu den ehemaligen Kollegen und Kolleginnen

Ein Aspekt des Erwerbslebens, der auch für die subjektive Lebensqualität eine Rolle spielt ist der Kontakt zu Kollegen und Kolleginnen. Das Ende des täglichen Kontakts zu den Kollegen und Kolleginnen sowie zu den Kunden und Kundinnen wird als negativ

und ein Verlust beschrieben und gleichzeitig die Bedeutung der sozialen Beziehungen zu den KollegInnen deutlich macht.

Während der Erhebungsphase der Interviews war es auffällig, dass Befragte immer wieder, ohne explizit danach gefragt worden zu sein, von Kontakten zu ehemaligen Kollegen und Kolleginnen und zur ehemaligen Firma (Arbeitgeber), wo sie zuletzt gearbeitet haben, berichteten. Daher wurden für den weiteren Verlauf der Interviewerhebung Fragen zu diesem Thema in den Interviewleitfaden aufgenommen. Dies ist im Sinne des problemzentrierten Interviews und der Grounded Theory nicht nur möglich, sondern auch wichtig (ausführlicher siehe Kapitel 4.2).

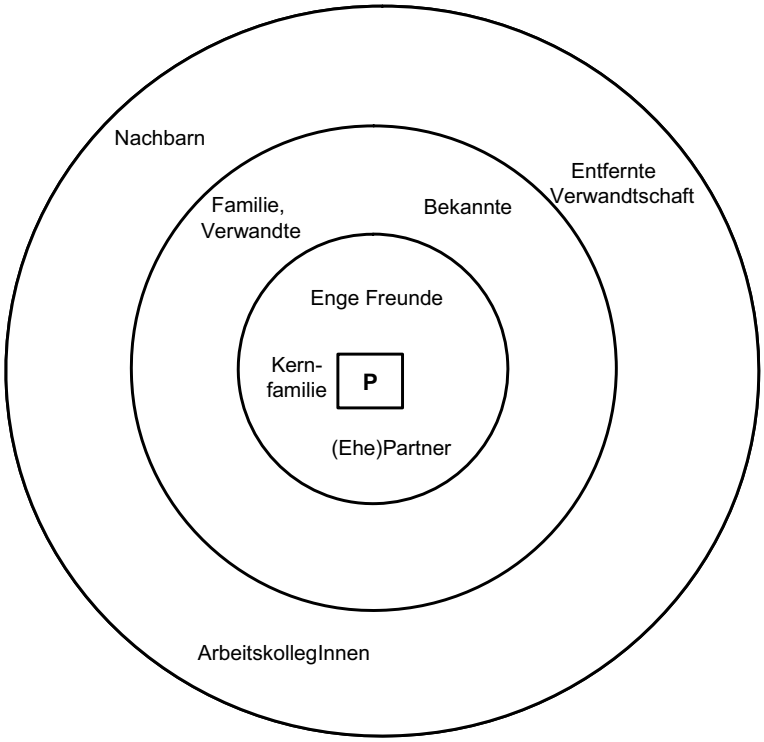
Um die Kontakte zu den ehemaligen KollegInnen zu analysieren musste ein Analysemodell gefunden werden, das soziale Beziehungen über einen längeren Verlauf betrachtet, sprich einen Lebenslaufansatz hat. Diese Aspekte beinhaltet das Modell des ‚Social Convoy'[37] von Kahn/Antonucci (1981) und ist daher kompatibel mit dem gesamten konzeptuellen Ansatz der vorliegenden Arbeit - der Lebenslaufforschung.

Der Begriff Convoy impliziert laut Kahn/Antonucci (1981), dass ein Individuum in seinem Lebenslauf von einer Gruppe von anderen Individuen umgeben ist mit dem es durch den Austausch von sozialer Unterstützung verbunden ist. Der ‚convoy' eines einzelnen Individuums besteht demnach jederzeit aus Individuen auf die es sich verlässt und die sich auf es verlassen. Weiterhin soll der Begriff ‚convoy' die Idee einer schützenden Schicht, die das Individuum umgibt und die bei der erfolgreichen Bewältigung von Aufgaben im Leben hilft, vermitteln. ‚Convoys' werden von Kahn/Antonucci (1981) als dynamisch und lebenslang gesehen.

Das Konzept des ‚convoy' besteht aus der Kombination und Interaktion von situationsbezogenen Faktoren und Personenmerkmalen (Alter, Geschlecht usw.). Durch den ‚social convoy' werden das Wohlbefinden eines Individuums und seine Fähigkeit Rollen im Lebenslauf zu erfüllen mitbestimmt. Das Modell des ‚social convoy' basiert auf dem Konzept von Rollen. Individuen nehmen während ihres Lebenslaufs eine Vielzahl von Rollen ein und verlassen diese wieder (wie bspw. Lebenspartner, Eltern, Freund usw.) und diese Rollen sind die Grundlage für Kontakt und Interaktion mit anderen. Genauer betrachtet besteht der ‚social convoy' aus drei konzentrischen Kreisen, die jeweils verschiedene Level von Nähe zum Individuum (in der folgenden Grafik symbolisiert durch P) repräsentieren.

[37] Im Deutschen würde man mit Sozialer Konvoy übersetzen, da das Modell aber nur in der englischsprachigen Literatur existiert und dort seine Wurzeln hat, wird hier die Originalbezeichnung ‚social convoy' beibehalten

Abb. 5.3 Modell des ‚social convoy' nach Kahn/Antonucci (1981)



Der innerste Kreis schließt die wichtigsten ‚Unterstützungslieferanten'/ 'Unterstützungsgeber' und ‚Unterstützungsempfänger' ein. Diese Beziehungen gehen über Rollenverspflichtungen hinaus, sind über den Lebenslauf hinweg relativ stabil und beinhalten den Austausch vieler verschiedener Formen von Unterstützung.

Der zweite Kreis beschreibt einen Grad der Nähe der ebenfalls mehr als ein bloßes Erfüllen von Rollenerwartungen ist und im dritten Kreis befinden sich Personen, die eine gewisse Nähe zum Individuum haben, die aber in der Regel stark rollenabhängig ist. Man kann laut Kahn/Antonucci (1981) zwar eine enge Freundschaft/Beziehung zu einem Arbeitskollegen/Arbeitskollegin haben, diese geht aber nicht über die Arbeit hinaus und bleibt nach der Verrentung nicht bestehen. Laut Antonucci/Akiyama (1987) variieren die Beziehungen zwischen den Mitgliedern des ‚convoy' nach Lebenssituation (Alter) und Grad der Nähe (Verortung innerhalb der Kreise).

Kritik an dem Konzept des ‚social convoy' ließe sich insofern äußern, dass der Fokus auf der Funktion und Rolle der Person als Unterstützungsgeber und Unterstützungsempfänger liegt. Somit hätte dieses Konzept eine eher funktionalistische Schattierung, die sich nicht mit dem in der vorliegenden Arbeit vertretenen Ansatz ‚agency' verträgt. Es ist allerdings zu beachten, dass es an dieser Stelle in meiner Arbeit um die Einbetung des Individuums in sein soziales Netzwerk geht und hier ist darauf hinzuweisen, dass das Modell des ‚social convoy' einen explizit auf das Individuum bezogenen Ansatz hat, der mit der biografisch orientierten Fragestellung der vorliegenden Arbeit sehr

gut vereinbar ist. Ein weiterer Vorteil des Modells des ‚social convoy' ist nicht nur der oben bereits erwähnte Lebenslaufansatz, sondern auch, dass hiermit Fragen nach der Entstehung und Entwicklung von sozialen Beziehungen beantwortet können. Die Bedeutung von ‚agency' im Lebenslauf und bei der Entstehung sozialer Beziehungen soll mit dem Gebrauch des Modells des ‚social convoy' nicht abgesprochen werden. Gerade der Ansatz, dass sich soziale Beziehungen aufgrund sich ändernden Rollen wandeln macht das Modell des ‚social convoy' auf den Übergang in den Ruhestand als ‚transition' anwendbar. Denn ein Übergang (transition) ist nach Elder (1998) immer mit einem Rollenaus- und Eintritt verbunden und dieser erfordert auch immer ‚agency' von Seiten des Individuums.

Im Folgenden wird die Analyse der Beziehungen zu den ehemaligen KollegInnen, über die die Befragten berichten, in zwei Schritten beschrieben. Als erstes geht es um die Frage, wie Beziehungen zu KollegInnen entstehen. Anschließend wird ein Überblick gegeben wie diese Beziehungen nach der Verrentung aussehen.

Die Entstehung eines ‚social convoy'

Die Wurzeln einer Mitgliedschaft in einem social convoy sind das Eintreten und Verlassen von formellen Rollen (Kollege, Kollegin, Nachbar, Nachbarin) und obwohl informelle Wurzeln ebenfalls möglich sind, ist es laut Kahn/Antonucci (1981) am wahrscheinlichsten und am häufigsten, dass Individuen sich aufgrund formeller Rollen begegnen und mit einander interagieren. ArbeitskollegInnen finden in der Regel auf der Basis der Rolle als Kollege oder Kollegin eine Beziehung. Die Beziehung zu einer ArbeitskollegIn kann während der Arbeitstätigkeit sehr wichtig werden, über die formalen Verpflichtungen der Arbeitssituation hinausgehen und einen starken unterstützenden Charakter haben und dennoch den Lebensbereich der Arbeit nicht verlassen und in den privaten Bereich reichen.

Bei der Analyse der in den Interviews beschriebenen sozialen Beziehungen zu ArbeitskollegInnen[38] stellte sich heraus, dass die Beziehungen in vielen Fällen über eine formale Erfüllung von Rollenanforderungen hinausgingen. Viele Interviewpartner fühlten sich während ihres Erwerbslebens mit ihren KollegInnen verbunden. Die Beziehung zu KollegInnen steht für die Erfahrung gemeinsame Dinge zu teilen: Zeit teilen, Verständnis teilen, Interessen teilen und Wissen teilen.

Das Teilen von Zeit meint das gemeinsame Verbringen von Zeit und schafft ein Gefühl von Zusammengehörigkeit/Verbundenheit, wie das folgende Zitat veranschaulicht.

[38] Hier ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass sich die Analyse in erster Linie auf die Beziehungen zu KollegInnen bezieht, die im Zusammenhang mit der letzten Arbeitstätigkeit vor dem Ruhestand entstanden sind. Wie bereits erwähnt haben alle Befragten min. die letzten 13 Jahre vor der Verrentung am selben Arbeitsplatz verbracht (in vielen Fällen auch erheblich länger).

„Wir haben uns so gut verstanden, habe ich gerne zusammen gearbeitet. Klar, wenn man so lange dabei ist“ (004w).

Das nächste Zitat zeigt, dass durch das gemeinsame Verbringen der Pausen und des Feierabends dasselbe Verständnis oder dieselbe Auffassung von einer harmonischen Arbeitsatmosphäre geteilt wird.

„Die ganzen Jahre zusammen, viel Spaß gehabt. Wir kommen ja nur wegen der Pause, nich. Es war so schön, die Pause … Mit einer, was war das, konnte man auch mal 5 Minuten überziehen. Kommt der eine aus´m Urlaub, so ´n kleinen Aufgesetzen mitgebracht, nich.
I Ja.
B: Also, Kasse wurde erst gemacht: ½ 7, Durchsage, Kasse gemacht, ja. Aber 10 Minuten hatten wir noch alle Zeit … einen getrunken und noch einen und dann noch was erzählt, dann haben wir gelacht, dann war das ¼ vor 7, dann sind wir rausgegangen. Aber das war so schön“ (001w)

“„Aber ich hab´ mich in der Abteilung sehr wohl gefühlt.
I: Sie waren auch die ganze Zeit in derselben Abteilung dann? Hm, Hm.
B: Ja. Hätte ich auch nicht rauswollen. (lacht) Und wir waren am Anfang immer neben dem Herrenausstatter. Da waren viele Fans und von W. (Fußballverein), mit denen haben wir immer zusammen harmoniert. Und mit denen habe ich eben heute auch noch Kontakt, nich. Oder es wurde mal was ausgegeben nach Feierabend, hat man mal Geburtstag und das haben wir immer mit dem Herrenausstatter zusammen gemacht“ (004w)

Die Tatsache, dass besondere Ereignisse (wie zum Beispiel Geburtstage) gemeinsam verbracht werden, weist auf das Teilen gleicher Interessen hin.

„Wir sind ja da so ´ne ganz tolle Gruppe gewesen. Und das war aber alles schon, während ich noch gearbeitet hab´, haben wir unsere Geburtstage, immer derjenige hat ´n Frühstück ausgegeben. Und das haben wir denn auch immer im Geschäft gemacht. Immer, wenn grade, haben wir so ´n Tag ausgeguckt, wenn, eben von unserer Gruppe - wir sind sieben Frauen, dass die alle da waren. Da haben wir immer auf, drauf geachtet“ (008w).

Das Teilen von Wissen verbindet besonders dann wenn es nicht nur zur Erledigung der Arbeit genutzt wird, sondern um sich gegenseitig zu unterstützen oder miteinander zu scherzen. Dies ist nur möglich, da gemeinsame Situationen erlebt worden sind und diese nicht erst erklärt werden müssen, sondern selbstverstehend sind.

„Ich mein´, der Stress wurde immer größer, nich. Waren ja immer mehr, weniger Leute. Aber da können ja unsere Chefs nicht für, nich. Das kommt ja von oben. War schon anstrengend, und heute auch, also die, und im alten S. (Abteilung) war ´n bisschen mehr Zusammenhalt noch. Und jeder war für den andern da. Das war immer toll. Aber es ist schon, wenn die nicht selber so ´n bisschen, sich immer so ´n bisschen sich gegenseitig moralisch unterstützen, denn ist es schon hart“ (002w).

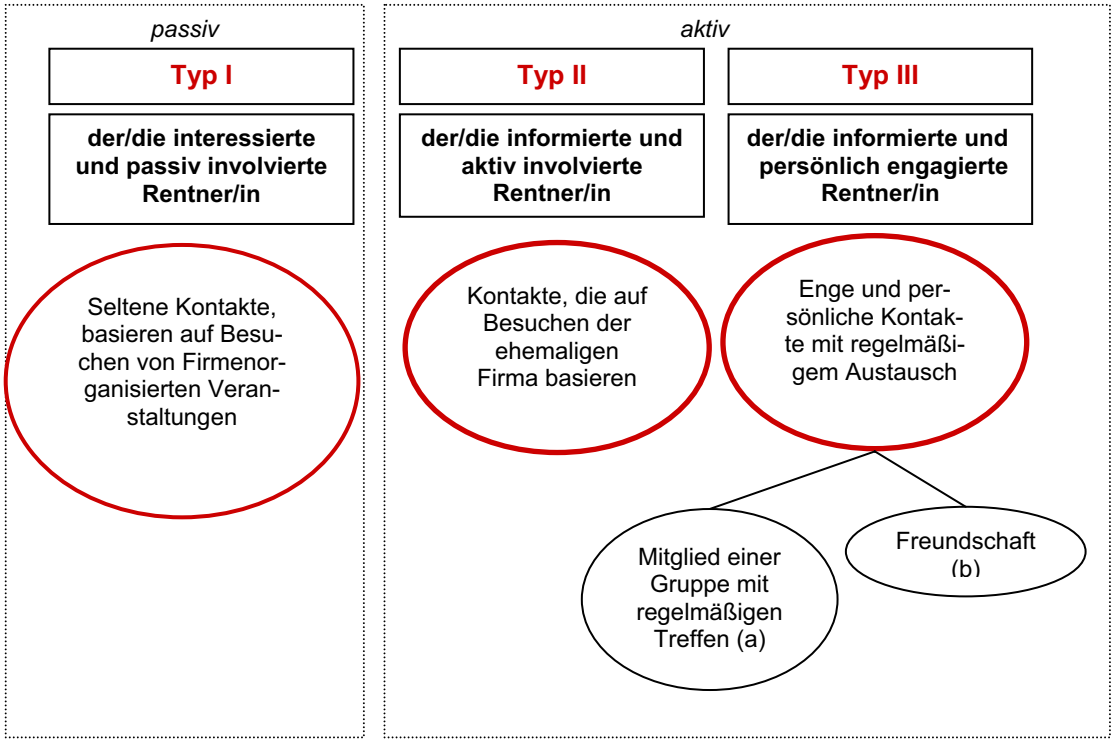
„Das ist das einzige was mir fehlt, dieser Kollegenflachs. War eine sehr lustige Gruppe immer, wo nicht jedes Wort auf die Goldwaage gelegt wurde. Wo man auch mal ernsthaft was sagen konnte, was man lächelnd verpacken musste. Wenn dann 5 unterschiedliche Typen aus 5 unterschiedlichen Regionen zusammenkommen, dann war ja

auch noch 5 eigene Typen, dann kommt man schon dazu, dass man flachst mit ernstem Hintergrund. Das ist das einzige was mir fehlt. Das fehlt mir echt. Diese dumme Sprüche kloppen, ne. Wenn man morgens die Tür aufmachte in der Hauptverwaltung, dann musste man schon vorsichtig sein, dass dann keiner da hinter stand und einen Spruch auf den Lippen hatte. Ich sag, dass ist das einzige, was mir fehlt. Mit dem anderem komm ich gut zurecht.
I: Also diese spezielle Form von Humor?
B: Ja, untereinander dieses Anfrotzeln und und und. Ich sag, das fehlt mir. Ich sag denn, im Bekanntenkreis kann man ja nicht solche dummen Sprüche kloppen, das versteht ja auch nicht jeder. Und jeder nimmt es ja auch nicht so gelassen hin. Aber da wurde jeder ja zu gezwungenes gelassen hinzunehmen und sich zu wehren, massiv zu wehren. Und ich sag, das war immer sehr schön und das hab ich auch genossen. Und das war's dann eben, fehlt mir nun mal eben. Kann man nicht nachvollziehen, kann man auch nicht wiederholen, ne" (013m).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Teilen von Zeit, Interessen und Erfahrungen KollegInnen miteinander verbindet, Beziehungen entstehen lässt und somit einen ‚social convoy' formiert. Die Frage die sich hier stellt ist was mit diesen Beziehungen nach dem Übergang in den Ruhestand passiert?

Wie bereits beschrieben haben alle Befragten den Übergang in den Ruhestand als positive erlebt, auch wenn die Gründe für die Verrentung unterschiedlich sind (siehe Kapitel 5.1). Dennoch bringt der Übergang einige Veränderungen mit sich und ist im Sinne von Kahn/Antonucci (1981) rollenauflösend. Durch den Übergang werden die Beziehungen zu den ArbeitsKollegInnen beendet und/oder modifiziert. Die folgende Abbildung stellt dar, welche Formen von Beziehungen sich nach der Verrentung bei den Befragten finden lassen.

Abb. 5.4 Kontakttypen im Ruhestand



‚Social convoy': Kontinuität oder Wandel?

Die Befragten können aufgrund der unterschiedlichen Formen von Beziehungen, die sie nach der Verrentung zu ehemaligen ArbeitskollegInnen haben zu drei Haupttypen zusammengefasst werden.

Typ I – der/die interessierte und passiv involvierte Rentner/in (010w, 014m, 015m, 016m)

Personen dieses Typs sind noch immer daran interessiert, was in der ehemaligen Firma passiert und verfolgen (zum Beispiel durch die Zeitung) die Geschehnisse[39].

> "Ich war jetzt diese Woche beim Hals-Nasen-Ohren-Arzt in Bremen, denn hab´ ich auch überlegt, gehst da noch mal hin - nee, triffste keinen, was willst du da, nich. Es müsste reiner Zufall sein, wenn man da einen trifft.
> I: Weil die irgendwo überall unterwegs sind oder verteilt werden.
> B: Ja, die sind irgendwo unterwegs, wenn sie überhaupt da sind. Das heißt, die Abteilung besteht auch nicht mehr.
> I: Gehen Sie denn, ich glaube, K. (EZHU) organisiert ja auch noch so wie Weihnachtsfeiern oder so auch für ehemalige Mitarbeiter, gehen Sie da hin, oder ...
> B: Ja, da bin ich letztes Jahr auch nicht hin gewesen.
> I: Hm, hm. Und die letzten Jahre, sind Sie da noch hingegangen oder ...
> B: Doch, da bin ich, Weihnachtsfeier bin ich immer hingewesen.
> I: Ja.

[39] Zur Zeit der Befragung berichteten die Zeitungen über die Situation und Umorganisierung der Einzelhandelsunternehmen

B: Die machten noch immer ´ne Kohltour[40], da hab´ ich auch mitgemacht, in den letzten Jahren auch nicht mehr. Gibt´s keine Kontakte mehr“ (016m).

Obwohl die Personen dieses Typs an ihrer ehemaligen Firma und den ehemaligen ArbeitskollegInnen interessiert sind unternehmen sie keine Bemühungen um die Verbindungen aufrecht zu erhalten. Wie im Zitat beschrieben werden von der Firma organisierte Veranstaltungen ab und zu besucht. Im Sinne des ‚social convoy' lässt sich sagen, dass die Personen ihre Rolle als ArbeitskollegInnen verloren haben. Kahn/Antonucci (1981) schlagen in ihrer Version des ‚social convoy' keine alternative Rolle (wie z.B. die des Ex-Arbeitskollegen/in) vor, d.h. danach würden die Personen dieses Typs sich nicht mehr im ‚social convoy' befinden. Das Zitat zeigt allerdings, dass dennoch eine Verbindung – wenn auch eine lockere- besteht.
Der Blick auf den bisherigen Lebenslauf dieser Personen hilft zu verstehen und erklärt, warum keine enge Bindung zur Firma und den KollegInnen besteht. Ein Grund spielt das Alter, d.h. dass ehemalige (ältere) KollegInnen nicht mehr leben und ein weiterer entscheidender Grund ist ein beruflicher Verlauf mit mehreren Arbeitsplatzwechseln.

„Aber die Burschen, da sind zwei Jungs, die sind also damals auch gestorben. Und die waren ´n paar Takte älter als ich … T. (Name) ist auch nicht, lebt auch nicht mehr. Das sind schon drei, die nicht mehr leben. Ja, die waren ´n bisschen älter als ich“ (014m).

„Aber leider reißen dann auch sehr schnell alle Verbindungen zur Firma ab. In meinem Job - ich war ja ´ne Ausnahme, ich bin ja Seiteneinsteiger gewesen.
I: Ja.
B: Ich hab´ ja nicht Substitut gelernt und die Kollegen werden ja dauernd versetzt, das wollte ich für mich nicht, darum bin ich auch hier immer geblieben. Ich hab´ nur zweimal Fremdeinsätze gehabt, als die dortigen Abteilungsleiter krank waren, einmal in Bremerhaven und einmal in Delmenhorst, kommissarischer Abteilungsleiter. Und wollte aber immer nach Bremen wieder zurück. Und bin ich auch hier geblieben. Na ja, und die, meine Vorgesetzten von damals sind auch schon alle nicht mehr hier. Ich war letztens in der Filiale wieder. Es ist kaum noch ein Mensch zu sehen, den ich kenne“ (015m).

Der zweite Befragte entschied sich solange wie möglich am selben Ort zu bleiben und so wenig wie möglich zu wechseln, da aber viele seiner Kollegen gingen war es schwer stabile Kontakte aufzubauen. Die beiden Male die er den Arbeitsplatz gewechselt hat minimierten weiterhin die Chance Beziehungen zu pflegen. Viele Abteilungsleiter mussten um ihr Ziel zu erreichen oft die Stadt und die Filialen wechseln (siehe auch Beschreibung der beruflichen Verläufe).

Typ II- der/die informierte und aktiv involvierte Rentner/in (001w, 006w, 006w, 011m, 018m, 019m)

Personen dieses Typs haben mehr und engere Verbindungen zur ehemaligen Firma und zu ehemaligen KollgeInnen als Personen des Typ I. Sie besuchen von Zeit zu Zeit

[40] Norddeutsche Tradition im Winter einen Gruppenausflug zu machen, der spielen, trinken und Kohlessen beinhaltet

ihren alten Arbeitsplatz in Hoffnung ehemalige KollegInnen zu finden um sich mit ihnen zu unterhalten. Sie sind weitaus aktiver in den Bemühungen die Verbindungen aufrecht zu erhalten. Der Befragte berichtet im folgenden Zitat, dass er regelmäßig bei der alten Firma vorbeigeht und noch guten Kontakt zu den ehemaligen MitarbeiterInnen hat

> „Viele haben ja geglaubt, also wenn ich jetzt hier aufhöre, der steht jetzt jeden Tag hinter der Säule und guckt und macht und überhaupt nicht, nein ... Sicherlich, wenn ich einen Kollegen, oder sagen wir mal Mitarbeiter in meiner Abteilung treffe, man hat guten Kontakt, dann unterhält man sich paar Minuten, denn die müssen ja auch wieder ihre Pflicht tun. Und das hab´ ich ja selber ja auch immer so gesehen. Wenn man in Verantwortung stand und dann kommen natürlich Verwandtschaft und, und, und, und unterhalten sich da ´ne halbe Stunde lang, nich. Also, das hab´ ich so gerne ja nicht gesehen, weil ja nun andere Dinge auch gemacht werden müssen.
> I: Ja.
> B: Das ist keine Frage. Darum kurz hin, büschen schnacken, erzählen, aber dann auch wieder weg“ (011m).

Aus der Zeit weiß er, dass es nicht gut ist, wenn die MitarbeiterInnen während der Arbeitszeit abgelenkt werden und deshalb bleibt er immer nur ein paar Minuten. Er übernimmt so gesehen immer noch Verantwortung dafür, dass die Arbeit reibungslos läuft, indem er darauf achtet nicht zu lange zu stören. Es besteht noch eine Verbindung zwischen ihm und dem ehemaligen Arbeitsplatz. Eine solche oder ähnliche Form eines Zugehörigkeitsgefühls auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist des Öfteren im Sample vorzufinden.
Das Zugehörigkeitsgefühl zur Firma basiert auch auf der Anerkennung durch den ehemaligen Chef.

> „Und ich war einmal da, weil ich auch guten Kontakt zu meinem Abteilungsleiter hatte, und mal besucht, hat er sich sehr gefreut. Ist auch 60 geworden“ (001w).

Das Erwähnen der langen Zeit, die man zusammen gearbeitet hat, zeigt hier auch die oben beschriebene Bedeutung der gemeinsam als KollegInnen geteilten Zeit.

> „I: Und reden Sie da noch viel über die Arbeit?
> B: Ja, man kommt denn immer noch mal denn auf, auf die alten Zeiten, was man so gemacht hat und, und, und, da spricht man schon mal drüber, nich. Denn man hat ja in der ganzen Zeit auch viel erlebt und, und, und viel Leute kennen gelernt. Da spricht man denn auch noch mal drüber, nicht, wie die denn hier angefangen haben und was sie alles ändern wollten und was denn im nachhinein da draus geworden ist“ (019).

Die Zitate zeigen den Einfluss der vielen zusammen verbrachten Jahre auf die Beziehung zwischen Arbeitsleben und Leben im Ruhestand.

Typ III – der/die informierte und persönlich engagierte Rentner/in (002w, 003w, 004w, 005w, 007w, 008w, 012m, 013m, 017m, 020m)

Personen, die zu diesem Typ gehören haben persönliche Kontakte zu ehemaligen ArbeitskollegInnen und planen aus diesem Grund Treffen. Allerdings muss hier noch mal eine Differenzierung innerhalb des Typus gemacht werden, da die Gründe für die Zusammenkünfte, die Inhalte und die Formen der Beziehungen zwischen den Mitgliedern variieren. Gemeinsam ist allen Personen dieses Typs allerdings, dass sie generell stärker involviert und aktiver im Aufrechterhalten und Pflegen von Beziehungen als Typ I und II sind. Es lassen sich hier zwei Untertypen (a und b) finden, die im Folgenden nacheinander beschrieben werden. Die Befragten dieses Typs treffen

a) Es gibt Gruppen, die sich treffen und sich über die gemeinsamen Erfahrungen austauschen. Eine dieser Gruppen besteht nur aus RentnerInnen und eine weitere aus RentnerInnen und Beschäftigten.

> „Es wird sehr viel immer noch über K. (EZHU) gesprochen. So viel, dass ich, dass es mir manchmal zu viel - sag´ ich: Mensch, Kinder, also wir kommen doch hier zusammen, um uns zu unterhalten. Wir können doch nicht immer nur an diesen alten, über diese alten Zöpfe reden. Gut, oder was sich neu verändert hat in der Firma, gut, man spricht, sollte man, kann man mal drüber sprechen, aber ich finde, es ist ´n bisschen viel, also ich, da muss man schon häufig bremsen, sonst, sonst haben wir nur noch das Thema. Ist, ist wirklich so. Und ich finde, es gibt auch andere Dinge, über die man sich unterhalten kann.
> I: Ja, ja.
> B: Mal, gut, ist ´ne Firma, da hat man ´n Leben verbracht, das ist ja, und ´n Hauptteil unseres Lebens haben wir ja in dieser Firma verbracht, dass das immer wieder Gespräch ist, ist auch klar“ (012m).

Der Hauptteil dieser Treffen besteht aus Gesprächen über die vergangene Zeit in der Firma und dem Austausch von gemeinsamen Erfahrungen. Eine plausible Erklärung für das häufige Reden (und in den Augen dieses Befragten manchmal zu häufigen Redens) ist die lange Zeit, die zusammen gearbeitet wurde. Der Status es ehemaligen Mitarbeiters ist in diesem Fall eine Art Vorraussetzung um an den Treffen teilnehmen zu können. Denn dieser Status sichert/beinhaltet ein gewisses ‚Insiderwissen’ und spezifische Erfahrungen. Des Weitern ist die Bereitschaft diese Erfahrungen zu teilen und sich darüber auszutauschen vorausgesetzt. Die Personen dieses Untertyps sind (exklusive) Mitglieder einer Gruppe, die als ‚Erfahrungsgemeinschaft’ charakterisiert werden kann.

Auch die Personen, die wie oben beschrieben besondere Ereignisse wie z.B. Geburtstage zusammen verbracht haben, treffen sich auch weiterhin nach dem Ruhestand in einer Gruppe.

„Wir machen die Geburtstage jetzt allerdings nicht mehr in der Woche, sondern auf ´m Sonntag, weil ja auch die Arbeitszeit sich derart geändert hat und weil jeder ja ´ne andere Freizeit hat. Es geht gar nicht mehr. Und jetzt ist das so schön. Das wird natürlich immer nachgefeiert, aber wir freuen uns SO auf den Tag. Treffen uns schon um 11 Uhr. Ja, wer dran ist, um 11 Uhr stehen wir denn, ½ 11 heißt Treffen am Bahnhof. (…) Und das ist so toll. Und das ist wieder eine Freude, wenn wir da zusammen waren. Und das geht denn meistens bis abends 18 Uhr. Und nachmittags so stoßen denn die Männer zum Kaffee oft zu - wer einen hat.
I: Ja, ja, ja (beide lachen)
B: Ja, und das ist alles so familiär, das ist dann ja zu Hause ...
I: Ja.
B: .. bei demjenigen immer. Und dann machen wir, das hatte ich letzt Jahr vorgeschlagen, och, lass´ uns doch auch mal was anderes machen, so spontan. Da sind wir nach Bad Zwischenahn mit Wochenendticket und mit Männer und dann hat jeder so ´n bisschen so Picknick gemacht, … das war so schön. (…) Und Weihnachten machen wir so, da machen wir auch so unsere Weihnachtsfeier und da gehen wir meistens in den Ratskeller und dann sind wir so, so 13 Personen.
I: Auch von der, von ..
B: Von, ja, von K. (EZHU), ja.
I: Und reden Sie denn eher noch so noch über die Arbeit und früher, oder ist das gar nicht so?
B: Doch, es wird noch mal der Vergleich gemacht, früher und eben die jetzt da noch drin sind.
I: Die noch da sind, ja.
B: Da, da, da wird schon gesprochen, nich. Und für mich ist es ja auch interessant. Ich bin da immer noch mit drin. (…) also ist immer ein Kontakt da, weiß ich auch schon immer, was los ist, wenn ´ne Veränderung ist. Ja, ich bin da eigentlich noch, ja, kann man sagen, eigentlich noch mit einem Viertel Fuß noch mit drin. Aber ohne Verantwortung, nich“ (008w)

Die Treffen dieser Gruppe haben sich allerdings aufgrund des Übergangs in den Ruhestand etwas modifiziert, doch das charakteristische Element ist nach wie vor das gemeinsame Teilen von besonderen Ereignissen. Des Weiteren zeigt dieses Ziatat, dass die alte Beziehung zur Firma umdefiniert wurde und eine neue etabliert wurde. Hierbei bestehen immer noch die Verbindung und das Zugehörigkeitsgefühl zum ehemaligen Arbeitsumfeld, aber die bisherige Verantwortlichkeit existiert nicht mehr.

b) Eine weitere Gruppe besteht aus Personen, bei denen sich Kontakte und Beziehungen zu den KollegInnen zu Freundschaften entwickelt haben und auch von den Befragten explizit so bezeichnet werden. Diese Form der Beziehung zu KollegInnen ist die engste und emotional tiefste, die im Sample gefunden wurde.

„I: Hm. So von Ihren Freunden und Bekannten, sind denn da noch welche dabei, die von Karstadt kommen. Haben Sie da noch Kontakt zu ehemaligen Kolleginnen und Kollegen?
B: Ja, freilich. Aber nicht alle, mit denen ich zusammengearbeitet, die eine das ist ´ne sehr gute Bekannte, da geh´ ich auch hin, ja, oder die fahren hin und holen mich ab, ja. Die andere, wo ich auch jahrelang zusammengearbeitet hab´, die denn vor mir gegangen ist, da habe ich auch noch Kontakt und so. Also, was da abläuft, bin ich immer auf dem Neuesten, egal, was es ist, gell. (lacht). Von der Gewerkschaft treff´ ich auch ab und zu noch welche, aber nicht immer regelmäßig. Und das andere, das sind wirklich Freunde, ja. Und das, da bin ich auch bescheiden, was nutzen mir so viel Freundschaften, wenn´s drauf ankommt. Und umgekehrt mach´ ich natürlich für die auch, das ist ´n Geben und Nehmen, ja“ (005w).

> „Also, mein Nachfolger ist ´n guter Freund von mir seit Jahren, alle Tage da, wir treffen uns alle vier Wochen einmal zum Bier trinken und denn wird geredet über alles“ (017m).

Die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Formen von sozialen Beziehungen wird hier deutlich gemacht um Freundschaft klar abzusetzen. Freundschaft wird dabei als gegenseitiges Investieren gesehen, bei dem es eher auf Qualität als auf Quantität ankommt. Dass die Freundschaft aus einer KollegInnenbeziehung entstanden ist spielt dabei keine Rolle mehr.
Die Beziehungen beider Gruppen dieses Typs beinhalten unter anderem auch eine besondere Form des Zuhörens. Die verrenteten Personen haben auch die Rolle eines qualifizierten und kompetenten Zuhörers für die noch arbeitenden ArbeitskollegInnen.

> „Und eben wie gesagt, mit dieser Abteilungsleiterin, die da jetzt ist, mal auf´n Kaffee und dann schnacken wir ´n bisschen, schüttet sie auch noch so´n bisschen ihre Sorgen aus“ (004w).

> „Die wollen natürlich was loswerden zu Anfang. Das ist immer so. Das können sie dann ja auch. Ich kann mir das ja anhören. Ich bin ja unbelastet in dem Moment dann. Und dann nimmt man dazu Stellung und dann ist das aber auch schnell abgetan“ (013m).

In beiden Zitaten wird die Rolle des Zuhörers beschrieben, aber gerade im letzteren wird deutlich, das es wichtig und von Vorteil ist, dass der/die Zuhörer/in auf der einen Seite im selben Bereich gearbeitet hat, also die Gegebenheiten und Probleme kennt und auf der anderen Seite nicht mehr involviert ist und somit keine Interessenskonflikte entstehen können.
Die Analyse zeigt, dass die Beziehungen zu KollegInnen auch nach dem Übergang in den Ruhestand weiter bestehen, allerdings in verschiedener Form und Intensität wie die drei Typen zeigen. Die Mehrzahl der Befragten (16m) hat immer noch eine Verbindung zur ehemaligen Firma und Kontakte zu ehemaligen Kollegen. Diese Beziehungen haben eine wichtige Bedeutung im Alltag der Befragten und wirken sich auch auf die subjektive Lebensqualität aus. Im Folgenden wird genau dieser Zusammenhang zwischen den Typen und der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand analysiert.
Bei Typ I – der/die interessierte und passiv involvierte Rentner/in – ist es schwierig herauszuarbeiten ob und wie die subjektive Lebensqualität im Alter beeinflusst wird. Die Tatsache, dass diese Befragten teilweise noch an von der Firma organisierten Veranstaltungen teilnehmen (wie z.B. Weihnachtsfeier) deutet auf eine lockere Verbindung zur ehemaligen Firma hin. Weiterhin ist davon auszugehen, dass bei diesen Gelegenheiten Kommunikation und Interaktion mit ehemaligen ArbeitskollegInnen stattfindet und die Tatsache, dass die Personen des Typ I zu diesen Veranstaltungen gehen

deutet darauf hin, dass sie die Teilnahme interessant oder auch wohltuend finden. In diesem Fall würde dies zur subjektiven Lebensqualität im Ruhestand beitragen.

Es verhält sich anders bei Typ II - der/die informierte und aktiv involvierte Rentner/in -, der Verbindungen und Beziehungen zur ehemaligen Firma und ArbeitskollegInnen aufrecht erhält, indem er relativ häufig beim ehemaligen Arbeitsplatz vorbeigeht und sich mit KollegInnen trifft. Hier spielt der Anschluss zur Firma eine große Rolle, es besteht immer noch ein Zugehörigkeitsgefühl und dies beeinflusst die subjektive Lebensqualität im Ruhestand. Denn Arbeit hat hier nicht nur die (soziale) Funktion als Quelle für Kontakte und Beziehungen sondern wirkt auch als Quelle für Identität (vgl. Kapitel 2.5), die Personen durch Arbeit miteinander verbindet und somit das Gefühl einer Zugehörigkeit zu einer Gruppe schafft. Besuche in der ehemaligen Firma, das Erhalten von Informationen, das Treffen mit ehemaligen ArbeitskollegInnen, der Austausch von Neuigkeiten trägt zu einer hohen subjektiven Lebensqualität im Ruhestand bei.

Das gleiche gilt für Typ III - der/die informierte und persönlich engagierte Rentner/in – und hier insbesondere für die Untertypen Zuhörer und Mitglied in einer Gruppe. Personen, die kompetente Zuhörer für ihre ehemaligen KollegInnen sind haben außerdem das Gefühl gebraucht zu werden und als Mitglied in so einer Gruppe ist das Gefühl der Zugehörigkeit von zentraler Bedeutung. Hinzu kommt dabei, dass der Austausch mit anderen und das gemeinsame Spaß haben zu einer positiven subjektiven Lebensqualität im Ruhestand beiträgt. Im Vergleich zu den bisher beschriebenen Kennzeichen und Einflüssen von Beziehungen zu ehemaligen KollegInnen auf die subjektive Lebensqualität, geht Freundschaft darüber hinaus. Freundschaft bietet nicht nur alle möglichen Formen der Unterstützung, sondern gibt weiterhin das Gefühl von Sicherheit, dass die Formen der Unterstützung jederzeit und bedingungslos verfügbar sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Lebensqualität im Ruhestand u. a. aus sozialen Kontakten besteht. Dies ist keine neue Erkenntnis (vgl. Kapitel 3.4), aber dass die Beziehungen zu Kollegen und die Verbindung zur Firma dabei eine so wichtige Rolle spielen war bisher nicht bekannt. Für viele sind die Kontakte fester Bestandteil des sozialen Netzwerkes mit wichtigen Unterstützungsfunktionen.

Eine Abnahme der Kontakte je länger die Verrentung zurückliegt kann nicht beobachtet werden. Die Personen, die kaum oder nur sehr sporadisch Kontakt haben, hatten von Anfang an keine intensiven Beziehungen zu KollegInnen, die über das Arbeitsumfeld hinausgingen. Hier trifft die Vermutung von Kahn/Antonucci (1981) zu, dass Beziehungen zu ArbeitskollegInnen in der Regel rollenbasiert sind und Kontakte, die während des Erwerbslebens vorhanden waren nach dem Übergang in den Ruhestand nicht mehr aufrecht erhalten werden. Interessant ist es nun an dieser Stelle zu untersuchen, ob ein Zusammenhang zwischen den Verlaufstypen und den Kontakttypen besteht,

d.h. ob der Verlauf der Erwerbsbiografie die Beziehungen zu ehemaligen KollegInnen im Ruhestand beeinflusst und somit auch die subjektive Lebensqualität.

Tab. 5.8 Kreuztabelle Verlaufstypen und Kontakttypen

		Kontakttypen		
Verlaufstypen		I der/die interessierte und passiv involvierte Rentner/in	II der/die informierte und aktiv involvierte Rentner/in	III der/die informierte und persönlich engagierte Rentner/in
	berufskonstant		001w, 009w, 018m, 019m	020w, 003w
	berufsvariabel	014m, 015m, 016m		005w
	karrierebedingt	010w	011m	012m, 013m, 017m
	familienbedingt		006w	002w, 004w, 008w, 007w

Zu Typ I dem/der interessierten und passiv involvierten Rentner/in gehören drei Männer mit einem berufsvariablen Erwerbsverlauf und eine Frau mit einem karrierebedingten wechselhaften Verlauf. Die Befragte ist nach der Verrentung umgezogen und daher keinen intensiven Kontakt mehr zu ehemaligen KollegInnen und der Firma. Die drei Männer sind ‚Seiteneinsteiger. Alle drei waren, bevor sie angefangen haben in dem Einzelhandelsunternehmen zu arbeiten, Handwerker. Alle drei empfanden die Umstellung von der Arbeit im Handwerk zur Arbeit in einem Einzelhandelsunternehmen nicht leicht. Gründe waren die veränderten Arbeitszeiten, immer in geschlossenen Räumen zu arbeiten und viel zu stehen. Die Anpassungsschwierigkeiten bezogen sich allerdings nur auf die erste Zeit und danach haben sich die Befragten auch im neuen Beruf und am neuen Arbeitsplatz wohl gefühlt. Für den folgenden Befragten war die Umstellung noch größer, da er vorher selbständiger Handwerker war.

„I: Ja, was hat Ihnen eigentlich so mehr gefallen, selbständig zu sein oder dann ...
B: Doch.
I: Also, hätten Sie gerne weit..., oder hätten Sie´s weitergemacht, wenn Sie gekonnt hätten.
B: Ja. Wenn die Ärzte nicht gesagt hätten - aufhören, hätte ich.
I: Fiel Ihnen das dann schwer, sich so wieder an...
B: Ja.
I: ... den großen Betrieb …
B: Einordnen, nich.
I: Ja.
B: Unter Kollegen, das ist mir sehr schwer gefallen.

I: Ja.
B: Sehr schwer gefallen. Vor allen Dingen, weil die auch diese Arbeitsmoral hatten: och, lass man, Morgen ist auch noch ´n Tag, nich. Und ich hab´ denn immer gesagt: Mensch, die Arbeit, die da ist, die muss gemacht werden, so oder so, nich.
I: Ja.
B: Und das war mein Fehler. Dadurch wurde ich auch von den Kollegen nicht so anerkannt.
I: Ja.
B: Nich.
I: Ja.
B: Weil ich dann auch immer wieder wegging, wenn die da gesessen haben und sich was erzählt haben und denn meinten die immer, ich ginge zum Chef hin und erzählte dem das. Das war aber nicht der Fall.
I: Haben Sie sich dann unwohl dort gefühlt zeitweise oder...
B: Och, das kann man auch nicht sagen“ (016m).

Dieses Zitat macht auch deutlich, wieso der Befragte nach dem Übergang in den Ruhestand kaum Kontakte zu den ehemaligen KollegInnen hat. Es fiel ihm am Anfang schwer sich einzuordnen und sich mit den KollegInnen zu verständigen. Trotz der Schwierigkeiten mit den KollegInnen fühlte er sich dort nicht unwohl.

Bei den drei Befragten lassen sich die kaum vorhandenen Kontakte durch ihren Wechsel vom Handwerkerberuf und den damit verbundenen Anpassungsleistungen erklären. Des Weiteren muss bedacht werden, dass dieser Wechsel zwar der letzte vor dem Übergang in den Ruhestand war, aber für zwei der Befragten (014m, 016m) der siebte Arbeitsplatz und für den dritten (015m) der vierte. Entgegen der Annahme, dass sie durch diese Wechsel immer mehr Anpassungskompetenzen erhalten haben, kann hier festgestellt werden, dass die Anpassung und Einordnung nicht leicht, aber dennoch zu bewältigen war. Zu vermuten ist hier, dass die Wechsel es gerade schwer für die Männer gemacht hat Kontakte zu knüpfen und Beziehungen aufzubauen, da sie immer wieder die Erfahrung gemacht hatten ‚der Neue’ zu sein und sie sich erst einmal in die neue Arbeit und das neue Arbeitsklima einfinden mussten.

Bei den anderen Befragten lässt sich sagen, dass vor allem durch die lange Tätigkeit vor dem Übergang in derselben Firma sozialen Kontakt geprägt hat, da es sich bei den hier beschriebenen Kontaktformen um Kontakte zu ehemaligen KollegInnen der letzten Arbeitsstelle handelt. Zwischen den ‚Kontakttypen’ und den ‚Verlaufstypen’ lassen sich kaum weitere Differenzierungen machen. An dieser Stelle soll kurz auf den Fall 005w eingegangen werden, da die Befragte auch zum Verlaufstyp berufsvariabel gehört, aber nicht wie die eben beschriebenen Befragten 014m, 015m, 016m keine oder wenig Kontakte hat, sondern sehr enge Beziehungen zu ehemaligen KollegInnen pflegt. Auch für sie ist die letzte Tätigkeit vor dem Übergang in den Ruhestand die siebte Station in ihrem Erwerbsleben. Dass sie im Gegensatz zu den anderen drei enge Kontakte hat liegt vermutlich an ihrer Tätigkeit als Betriebsrätin, durch die sie viele Personen kennen gelernt hat. Des Weiteren ist anzunehmen, dass sie ebenfalls aufgrund dieser Tätigkeit

gewisse Kommunikationsfähigkeiten hatte, die ihr auch den privaten Kontaktaufbau erleichterten.

Schon des Öfteren ist darauf verwiesen worden, dass alle Befragten min. dreizehn Jahre an demselben Arbeitsplatz gearbeitet haben, bevor sie in den Ruhestand gegangen sind. Genau genommen waren acht der Befragten 20 Jahre oder länger in derselben Firma (fünf davon sogar 30 Jahre oder mehr) und zwei Befragte 13 und 15 Jahre. Dies ist auch eine Erklärung dafür, warum zwei Drittel der Befragten gute Kontakte haben.

Abschließend lässt sich sagen, dass sich keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen den Verlaufstypen und den Beziehungstypen herstellen lassen.

Um die anfangs gestellte Frage zum Zusammenhang zwischen der Erwerbsverlauf und der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand zu beantworten muss als erstes gesagt werden, dass bei der Differenzierung von Erwerbsverläufen nicht nur die Unterscheidung zwischen kontinuierlich und diskontinuierlich gibt. Insgesamt haben sich aus dem vorliegenden empirischen Material vier verschiedene Verlaufstypen identifizieren lassen. Die subjektive Lebensqualität unterscheidet sich nicht zwischen diesen Typen, wohl aber die Betrachtung und Bewertung des Erwerbsverlaufs. So bewerten Personen mit einem von berufsvariablen Wechseln geprägten Verlauf ihre Erwerbsbiografie kritischer und weisen auch auf negative Seiten hin. Die Wechsel bei diesem Verlaufstyp waren in der Regel unfreiwillig, d.h. nicht vom Individuum gewählt und entschieden, sondern durch Dritte oder äußere Umstände (Arbeitgeber, Konkurs der Firma). Auch die Frauen, die zum Verlaufstyp ‚familienbedingte Unterbrechungen' gehören und den Zeitpunkt oder die Dauer der Unterbrechung nicht vollkommen selbst bestimmt haben (demnach unfreiwillig) bilanzieren ihre Erwerbsbiografie durchwachsender als die Personen, die die Wechsel in ihrer Erwerbsbiografie selbstbestimmt (freiwillig) entscheiden konnten. Dazu gehören alle Personen der Verlaufstypen ‚berufskonstante Wechsel' und ‚karrierebedingte firmeninterne Wechsel' und die eine Befragte aus dem Typ ‚Familienbedingte Unterbrechungen', die weder mit Zeitpunkt noch mit Dauer ihrer Unterbrechung unzufrieden war.

Eine besondere Bedeutung in der Erwerbsbiografie hat die Ausbildung. Dies macht sich insbesondere dann bemerkbar wenn Befragte nicht ihre ‚Wunschausbildung' machen konnten und somit auch nicht ihren Traumberuf erlernen konnten. Da keiner im Verlauf seines/ihres Erwerbslebens den ursprünglichen Traumberuf ergriffen hat (in Form einer zweiten Ausbildung, Umschulung etc.) gibt es bei den betroffenen Befragten auch nach Beendigung des Erwerbslebens immer noch eine Enttäuschung darüber. Dies führt allerdings nicht zu einer Unzufriedenheit mit dem Erwerbsleben oder einer Unzufriedenheit im Ruhestand. Im Gegenteil – die Enttäuschung über die gemachte Ausbildung wird in eine positive Perspektive umgewandelt. Die Vorteile des

letztendlich gelernten Berufs werden hervorgehoben und die Nachteile des eigentlich gewünschten Berufs betont. Gerade bei der Frage was subjektive Lebensqualität im Ruhestand ist, war die Analyse anhand der subjektiven Sicht der Befragten von großer Wichtigkeit, da es in der vorherrschenden Literatur und Forschung zu subjektiver Lebensqualität im Alter zwar viele verschiedene Ansätze, aber keine allgemeingültige Definition und Theorie gibt. Genau dies machte es schwer die Frage theoriegeleitet zu untersuchen und zu beantworten, so dass dies vollkommen aus dem empirischen Material geschehen ist. Subjektive Lebensqualität im Ruhestand ist eng verbunden mit dem Wegfall der Erwerbsarbeit, da dieser sowohl Gewinn als auch Verlust bedeutet. Dabei ist der Gewinn größer und der Verlust bezieht sich hauptsächlich auf die Kontakte zu den KundInnen und KollegInnen. Wie oben gezeigt finde viele Befragte aber einen Weg die Kontakte und Beziehungen zu den ehemaligen ArbeitskollegInnen aufrecht zu halten und somit zu ihrer eigenen subjektiven Lebensqualität im Ruhestand beizutragen, da diese Kontakte teilweise wichtige Funktionen erfüllen und Bestandteil sozialer Netzwerke sind.

Diese Kontakte entstanden in den letzten Arbeitsjahre bzw. Arbeitsjahrzehnte vor dem Ruhestand und diese Zeit hat im Erwerbsverlauf neben der Ausbildung ebenfalls eine besondere Bedeutung. Alle Befragten arbeiteten vor dem Übergang in den Ruhestand sehr lange in derselben Firma, d.h. dass die letzte Phase ihres Erwerbslebens sehr kontinuierlich verlief. Zu subjektiver Lebensqualität gehören neben sozialen Netzwerken weiterhin Zufriedenheit mit der eigenen Biografie, Gesundheit, Mobilität und finanzielle Zufriedenheit. Subjektive Lebensqualität drückt sich auch darin aus, dass die Befragten sich für die Zukunft keine Veränderungen wünschen, sondern gerne ihr Leben so weiterleben möchten. Dazu ist Gesundheit sehr wichtig, da sonst eventuelle Einschränkungen genau diesen ‚way of life' verhindern würden. Diesen ‚way of life' haben die Befragten während ihrer gesamten Biografie aufgebaut und mit dem Übergang in den Ruhestand angepasst und sich so ein zufrieden stellendes Leben im Ruhestand eingerichtet. Dazu gehören in der eigenen Wohnung oder Haus leben, ein eigenes Gartengrundstück bewirtschaften, Reisen, Sport treiben und Zeit mit den Enkelkindern verbringen. Genau diesen Dingen können die Befragen seit dem Übergang in den Ruhestand aufgrund der wegfallenden Erwerbsarbeit intensiver nachgehen und sich mit ihnen beschäftigen. Dies trägt zur Lebensqualität bei, da diese Tätigkeiten diejenigen sind, die die Befragten gerne ausüben. Die Rentner und Rentnerinnen sehen die Zeit des Ruhestands und auch die Zukunft als Ressource, d.h. als Möglichkeit ihre Interessen zu verfolgen und das zu tun ‚wozu sie Lust haben'.

Insgesamt ist zu sagen, dass der Erwerbsverlauf und die dort gemachten Erfahrungen zum einen für die Entscheidung in den Ruhestand zu gehen eine Rolle spielen und zum anderen auch nach der Verrentung wichtig sind, da sie ein Bestandteil der eige-

nen Biografie ist. Zufriedenheit mit dem eigenen Erwerbsverlauf, mit dem was erreicht wurde schafft Zufriedenheit mit der eigenen Biografie und trägt somit zur subjektiven Lebensqualität im Ruhestand bei.

5.4 Handlungsspielraum und Strukturierungsleistungen

5.4.1 Bedeutung des subjektiven Handlungsspielraums

Als nächster Schritt wird der zweite wichtige Aspekt der beruflichen Sozialisation und der Gesamtfragestellung nach dem Zusammenhang von Erfahrungen aus dem Erwerbsleben und Gestaltung des Ruhestandes bearbeitet. Es handelt sich um den Handlungsspielraum während des Erwerbslebens. Dabei geht es um die Vervollständigung des Bildes, wie das Erwerbsleben die subjektive Lebensqualität im Ruhestand beeinflusst. Die Frage ist, wie die Größe des beruflichen Handlungsspielraums und die dadurch geprägten Strukturierungsleistungen die Kompetenzen zur eigenen Zeitstrukturierung im Ruhestand beeinflussen. Es handelt sich hierbei um die dritte forschungsleitende Frage. Um diese zu beantworten wird im Folgenden zunächst auf die Größe des Handlungsspielraums aus der subjektiven Sicht der Befragten eingegangen. Dem folgt die Analyse der Strukturierungsleistungen während des Erwerbslebens um anschließend den Zusammenhang dieser mit der Zeitstrukturierung im Ruhestand zu untersuchen.

Die Definition des Handlungsspielraums wurde in Kapitel 2.6 vorgenommen und die Einteilung der Befragten in einen großen oder kleinen Handlungsspielraums während des Erwerbslebens erfolgte anhand der Auswertung des Fragebogens (siehe Kapitel 4. 2). Ebenfalls wurden in Kapitel 2.6 die Begriffe Strukturierung und Strukturierungsleistung definiert.

Durch die Interviews wurde die durch den Fragebogen erfolgte Einteilung überprüft und hier in allen Fällen bestätigt. Des Weiteren erfolgte in den Interviews eine Bewertung bzw. Beschreibung, wie der jeweilige Handlungsspielraum empfunden wurde.

Tab. 5.9 Bewertung des Handlungsspielraums aus Sicht der Befragten

Handlungsspielraum	Bewertung	
	positiv	negativ
klein		Einschränkungen, Vorgaben
groß	Verantwortung, Entscheidungsmöglichkeiten	Verantwortung (als Belastung), Einschränkungen

Die Befragten, die einen großen Handlungsspielraum während ihres Erwerbslebens hatten empfanden dies auf der einen Seite als positiv, da sie viel Verantwortung übernehmen konnten, eigene Entscheidungen treffen konnten und selber gestalten konnten. Auf der anderen Seite wurde ein großer Handlungsspielraum auch als negativ empfunden, da die Arbeit oft eine große Belastung mit vielen Termine, viel Planung und Stressphasen war. Ebenfalls wurde eine zu große Verantwortung auch als Belastung empfunden.
Personen, die einen kleinen Handlungsspielraum während des Erwerbslebens hatten, berichten von Einschränkungen und Vorgaben. In den Interviews lassen sich keine Äußerungen zu positiven Aspekten eines kleinen Handlungsspielraums finden. Zu vermuten ist, dass es schwer ist, die Vorteile eines kleineren Handlungsspielraums zu erkennen bzw. zu beschreiben. Diese positiven Seiten könnten wenig Belastung und wenig Verantwortung sein. Im Folgenden werden einige Beispiele zur Veranschaulichung beschrieben.

Ein Beispiel für einen großen Handlungsspielraum mit einer positiven Bewertung ist das folgende Zitat.

> „Und ich hatte ja nun das Glück, dass ich auch bei den Einkaufsreisen dabei sein konnte, dass ich bei der Vormusterung dabei sein konnte. Und war natürlich dann schon mit eingebunden und man trägt dann schon natürlich ´ne gewisse Verantwortung, noch dazu, wenn man auch noch gefragt wird, und es werden auch Dinge umgesetzt, die Sie vorgeschlagen haben, geht mir nicht anders. Dann macht es natürlich doppelt Spaß, wenn man ... da mit beitragen kann, wenn man, sagen wir mal, so ´n Unternehmen oder so ´ne Abteilung, sagen wir mal, schon gest… mitgestalten kann. Und was dann womöglich dann auch in anderen Filialen übertragen wird. Und das hat unheimlich viel Spaß gemacht“ (011m)

Derselbe Befragte berichtet auch davon, dass ein großer Handlungsspielraum auch eine große Verantwortung hat, die nicht immer leicht zu tragen ist.

> „Es gab gewisse Zeiten, wo´s gewisse, sagen wir mal, Veranstaltungen gegeben hat, nich. Sicherlich war´s da natürlich dann schon spannend, nich, das ist richtig. Klar, logisch, man muss sich ja mit den Mitarbeitern auseinander setzen dann, es war ja nicht immer alles eitel Sonnenschein, das ist keine Frage. Also, da gab´s sicherlich oft, sagen wir mal, manchmal Dinge, die waren sicherlich unangenehm, weil Sie sich ja damit auseinandersetzen müssen, nich. Und Sie hatten dann ja immer noch einen drüber und das muss man ja alles erstmal wieder auf die Reihe bringen. Und Sie müssen sich da schon oft, sagen wir mal, ja, rechtfertigen oder auch verteidigen, nich.
> I: Für die Entscheidungen, die man trifft ..
> B: Da für die, natürlich, klar“ (011m).

Hier wird auch deutlich, dass auch ein großer Handlungsspielraum begrenzt ist, in diesem Fall durch den Vorgesetzten („einer drüber“). Auch Personen mit einem großen Handlungsspielraum fühlen sich eingeschränkt. Der Befragte berichtet im Verlauf des

Interviews, dass Einschränkungen seines Handlungs- und Entscheidungsspielraums auch mit ein Grund gewesen sind um in den Ruhestand zu gehen.

> „So, und wie´s dann eben halt, wo ich also aufhörte, die letzten zwei, drei Jahre merkte man das schon ganz, ganz deutlich, dass immer mehr und mehr eingeengt worden ist. (…) Und daraus ist eben dann der Schritt, es war dann nicht mehr so schwierig nun zu sagen, so, ich leg´ das jetzt ab, weil man einfach gesehen hat, es wird immer mehr und mehr weggenommen. Es wird also nur noch hier zugeteilt
> oder eben, so, und darum war das auch ´n Grund mit, wo ich gesagt habe, mein Gott, muss ich mir das jetzt noch antun, da bis 65, wenn doch alle Möglichkeiten da sind, du kannst aufhören. Und somit war also der Schritt, sind wir wieder am Anfang, war also ganz, ganz leicht. Und ich hab´ das bis heute nicht bereut“ (011m).

Wie bereits Tabelle 4.4 in Kapitel 4.2.2 zur Übersicht über das Sample gezeigt hat, ist bei der Frage der Größe des Handlungsspielraums und den damit verbundenen Strukturierungsleistungen das Geschlecht ein wesentlicher Faktor. Auch bei der Untersuchung der Erwerbsverläufe zeigt sich, dass die Unterschiede eng mit dem Geschlecht zusammenhängen (familienbedingte Unterbrechungen waren nur bei Frauen vorzufinden). Allerdings bedeutete dies nicht, dass nur Frauen eine diskontinuierliche Erwerbsbiografie haben (wie zuvor vermutet), sondern es zeigte sich, dass alle Befragten Wechsel in ihrem Erwerbsverlauf haben.
Beim Handlungsspielraum war es schon bei der Auswahl der Interviewpartner schwierig Variation herzustellen, da es wenig Frauen mit großem beruflichem Handlungsspielraum gibt. Die größere Schwierigkeit war allerdings, dass fast alle Männer angaben einen großen Handlungsspielraum gehabt zu haben, so dass sich kaum männliche Interviewpartner mit einem kleinen Handlungsspielraum fanden.
Tabelle 5.3 zeigt das Verhältnis von Geschlecht und der Größe des Handlungsspielraums während des Erwerbslebens.

Tab. 5.10 Geschlecht und Größe des Handlungsspielraums während des Erwerbslebens

Handlungsspielraum	Geschlecht	
	Männlich	Weiblich
Groß	011m, 012m, 013m, 014m, 015m, 018m, 019m, 020m	002w, 005w, 007w, 008w, 010w
klein	018m 016m	001w, 003w, 004w, 006w, 009w

Es lassen sich hier zwei Vermutungen für die Verteilung in Tabelle 5.10 formulieren. Erstens haben Männer oft einen Beruf, der einen größerem Handlungsspielraum mit sich bringt und zweitens ist zu bedenken, das es um den subjektiven Handlungsspielraum geht und Frauen die Größe ihres Handlungsspielraums als nicht so wichtig emp-

finden und es ihnen daher auch nicht wichtig ist, einen großen Handlungsspielraum zu heben. Es ist demnach eine Verzerrung drin, die allerdings die Realität widerspiegelt und nicht zufällig entstanden ist. Trotzdem oder grade deshalb ist es hier immer wieder zu beobachten und zu beachten.

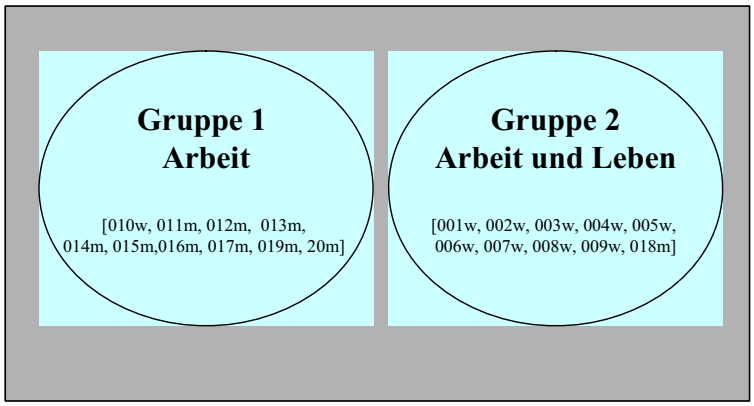
5.4.2 Arbeit und Leben – unterschiedliche Lebensbereiche erfordern unterschiedliche zeitliche Strukturierungsleistungen

Im Folgenden geht es um die Analyse des Zusammenhangs zwischen der Größe des Handlungsspielraums und den zeitlichen Strukturierungsleistungen. Strukturierungsleistungen sind die Eigenanteile der Zeitorganisation im Arbeits- und Privatleben.

Hier war es besonders auffällig, was und wie die Befragten über zeitliche Strukturen und den damit verbundenen Strukturierungsleistungen berichteten und was zum zentralen Gegenstand - diese Thematik betreffend - geäußert wurde. Es stellte sich heraus, dass im Wesentlichen zwei Formen von Strukturierungsleistungen unterschieden werden können.

Es gibt eine Gruppe von Befragten, die fast ausschließlich über die Struktur ihrer Arbeit, die Anforderungen, ihre eigenen Strukturierungsleistungen - wie sie während der Erwerbsarbeit organisiert waren und ihre Zeit strukturierten - und (damit zusammenhängenden) Belastungen berichteten. Eine zweite Gruppe erzählte kaum oder wenig über die Struktur der Arbeit und die damit verbundenen Aspekte. Sie berichtete hauptsächlich von den zwei unterschiedlichen Strukturen und damit verbundenen Anforderungen von Arbeit und Familie. Die Strukturierungsleistungen dieser Personen bestanden darin, zwei verschiedene Lebensbereiche im Leben zu vereinbaren. Im Folgenden werden zunächst beide Gruppen beschrieben und in einem nächsten Schritt der Zusammenhang zwischen den Strukturierungsleistungen und der Größe des beruflichen Handlungsspielraums analysiert.

Abb. 5.5 Bereiche von Strukturierungsleistungen während des Erwerbslebens



Bevor im Folgenden die beiden Gruppen näher beschrieben werden, gibt Tabelle 5.11 einen Überblick über die Verteilung der Fälle bezüglich des Handlungsspielraums (HSP), des Geschlechts und der Strukturierungsleistungen während des Erwerbslebens.

Tab. 5.11 Zusammenhang Handlungsspielraum, Geschlecht, Strukturierungsgruppe

		Geschlecht	Gruppe	
			Arbeit (1)	Arbeit und Leben (2)
HSP	Groß	weiblich	1(010w)	4 (002w, 005w, 007w, 008w)
	klein			5 (001w, 003w, 004w, 006w, 009w)
	groß	männlich	8 (011m, 012m, 013m, 014m, 015m, 017m, 019m, 020m)	
	Klein		1(016m)	1(018m)

An dieser Stelle ist es kaum noch möglich, zwischen Größe des Handlungsspielraums und des Geschlechts zu unterscheiden. Wie sich zeigt, haben acht von zehn Männern einen großen Handlungsspielraum und neun gehören der Strukturierungsgruppe ‚Arbeit' an. Bei den Frauen findet sich dasselbe Bild für die die Strukturierungsgruppe ‚Arbeit und Leben'. Von den zehn Frauen befinden sich neun in dieser Gruppe und eine in der Gruppe ‚Arbeit'.

Alle Frauen - bis auf eine - haben in den Interviews über Vereinbarung von Arbeit und Leben berichtet, d.h. die hauptsächlichen Strukturierungsleistungen dieser Frauen waren Erwerbsarbeit und Familienarbeit zeitlich und inhaltlich zu organisieren und zu vereinbaren. Die Interviews zeigen, dass diese Strukturierungsleistungen der Gruppe 2 Folgendes beinhalten:

- Exakte, minutiöse Zeitplanung
- Wochenpläne
- Putztag
- Waschtag
- Freier Tag Arbeit = Haushaltstag

- Haushalt genau im Griff
- Man muss jeden Tag am Ball bleiben
- Kein Leerlauf in der Organisation

Das nächste Zitat ist ein typisches Beispiel für diese Gruppe und die Strukturierungsleistungen.

> „Es war alles, ja, damals war alles geplant. Also, wenn da, heut kommen viele Nachbarn mal zwei oder ein, und immer mal morgens dann, mal eben zum Schnack, oder dies oder jenes. Das ging damals nicht.
> I: Ja.
> B: Also von mir aus nicht.
> I: Ja.
> B: Da war jede Minute quasi geplant. Es war nicht grad´ ungemütlich, will ich nicht sagen, aber es war, da wäscht du Wäsche und da machst du das und da musst du bügeln, wie oft habe ich sonntags gebügelt, weil ich montags wieder hin musste, nich.“ (004w).

Diese Form von Strukturierungsleistung betrifft nicht nur Frauen, die Kinder haben, sondern auch solche, die keine haben.
Bei den Männern bedeutet das oben beschriebene Verhältnis, dass alle bis auf einen hauptsächlich im Erwerbsleben Strukturierungsleistungen vorweisen mussten und nicht bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit, obwohl alle mit ihrer Frau und in acht Fällen auch mit Kindern zusammengelebt haben. Die Strukturierungsleistungen in der Erwerbsarbeit (Gruppe 1) beinhalteten Folgendes:

- Ganzes Berufsleben bestand aus Terminen
- Permanente Planung und Koordination von Arbeitsabläufen
- Zeitstress
- alles war durchdacht und geplant, lief wie ein eingespieltes Uhrwerk, langjährige Erfahrung hilft

Ein Zitat, das typisch für diese Gruppe und für die Konzentration auf die Arbeit ist, ist das folgende:

> „I: Ja. Und mussten sie das denn auch so organisieren mit ihrem Berufsleben und ihrem Familienleben, also kam das manchmal auch-
> B: Nein, das braucht ich nicht. Denn das was hier zu Hause geschah hat meine Frau überwiegend übernommen. Und ich hatte auch eine sehr schlechte Arbeitszeit, familienfeindliche Arbeitszeit. Heute … äh, also die Läden früher ja von 8.30 Uhr bis abends 18:30 Uhr geöffnet waren, d.h. um 8 Uhr waren Sie weg, wenn Sie frimennah wohnten, nech, und vor 19 Uhr waren Sie nie zu haus. So und dann muss mir mal einer erzählen, was ich dann noch zu hause machen soll. Dann waren Sie froh, wenn der Tag gelaufen war“ (013m)

Das Zitat zeigt, dass die Ehefrauen den Männern in dieser Gruppe die Strukturierung des Bereiches ‚Leben', d.h. die Familienarbeit abgenommen haben.

Wie bereits erwähnt, gab es in der Gruppe 1 ‚Arbeit' eine Frau und in der Gruppe 2 ‚Arbeit und Leben' einen Mann und auf diese beiden Ausnahmen soll hier kurz eingegangen werden. Die Frau in Gruppe 1 lebte alleine und hatte keine Kinder, so dass die Vereinbarung von Arbeit und Leben daher nur ihre Person betraf, was in diesem Fall anscheinend keine Vereinbarkeitsleistung von ihr verlangte. Die Erwerbsarbeit stand bei ihr im Vordergrund und wird als Zeit mit viel Planen, vielen Terminen und stressigen Phasen beschrieben.

Der Mann in Gruppe 2 war Konditor und seine Arbeitszeit begann früh morgens und endete am Nachmittag. Er kümmerte sich nachmittags um seine Kinder und seine Frau ging arbeiten. Doch nicht nur die Arbeitszeit ermöglichte dies, wie er im folgenden Zitat berichtet.

> „I: Ja. Und, und während die Kinder klein waren, war Ihre Frau da zu Hause, oder hat sie gearbeitet?
> B: Gearbeitet, oft ja, am Anfang im Lager abends, dann war ich zu Hause.
> I: Haben sich auch um sie kümmern können. Haben Sie denn auch hier im Haushalt ..
> B: Doch, das ..
> I: .. auch gemacht.
> B: .. machen die Bäcker meistens (lacht)" (018m)

Im weiteren Verlauf des Interviews erzählte er, dass ihm Backen und Kochen Spaß machen und für ihn auch im Haushalt dazugehören.

Als nächstes wird im Folgenden der Lebensbereich Arbeit differenzierter betrachtet, da die Bedeutung der Erfahrungen aus dem Erwerbsleben für die Zeitstrukturierung im Ruhestand zentrales Erkenntnisinteresse meiner Arbeit ist. Dazu wird die in Kapitel 5.3.3.1 vorgenommene Gruppierung der Befragten hinsichtlich der beruflichen Stellung verwendet. Zunächst zeigt Tabelle 5.12 den Zusammenhang der beruflichen Stellung mit der Größe des Handlungsspielraums.

Tab. 5.12 Berufliche Stellung und Größe des Handlungsspielraums

		berufliche Stellung			
Handlungsspielraum		Angestellte mit einfacher Tätigkeit	Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Leitungsfunktion	Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis
	groß	014m, 002w, 007w	008w	005w, 010w, 011m, 012m, 013m, 017m	015m, 019m, 020m
	klein	001w, 003w, 004w, 006w	009w, 018m		016m

Auf den ersten Blick scheint es überraschend und contraintuitiv, dass Angestellte mit einfachen Tätigkeiten genauso wie die Angestellten mit Leitungsfunktion einen großen Handlungsspielraum haben. Auffallend ist ebenfalls, dass einer der Handwerksmeister einen kleinen Handlungsspielraum angibt, während die anderen Handwerksmeister alle von einem großen Handlungsspielraum berichten. Die Tabelle 5.12 macht noch einmal deutlich, dass es sich bei der Größe des Handlungsspielraums um den subjektiven Handlungsspielraum handelt. Es geht um die Anzahl der Freiheitsgrade, die die Befragten subjektiv wahrnehmen. Der Befragte 016m zum Beispiel war, bevor er im Einzelhandelsunternehmen als Elektriker angestellt wurde, selbständig und hatte seinen eigenen Betrieb. Dort hatte er viel Freiraum und Entscheidungsfreiheit, da er sein ‚eigener Chef' war. Bei seiner Tätigkeit im Einzelhandelsunternehmen wurden ihm viele Vorgaben gemacht (Arbeitzeiten, Pausen, Arbeitsabläufe) und er fühlte sich im Vergleich zu früher in seinem Handlungsspielraum eingeschränkt. Durch den Vergleich mit der Zeit als Selbstständiger beurteilt er den Handlungsspielraum als Angestellter als klein. Der subjektive Handlungsspielraum und die berufliche Stellung (die den objektiven Handlungsspielraum impliziert) stimmen also nicht überein.
Die Unterscheidung der beruflichen Stellung gibt im Gegensatz zum Handlungsspielraum Auskunft über die Form der Tätigkeiten, die die Befragten während ihrer Erwerbstätigkeit im Einzelhandelsunternehmen ausübten. Daher soll im Folgenden die berufliche Stellung und die Strukturierungsleistung während des Erwerbslebens genauer betrachtet werden.

Tab. 5.13 Berufliche Stellung und Strukturierungsleistungen während des Erwerbslebens

	Angestellte mit einfacher Tätigkeit	Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Leitungsfunktion	Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis
Arbeit	014m		010w, 011m, 012m, 013m, 017m	015m, 016m, 019m, 020m
Arbeit und Leben	001w, 002w, 003w, 004w, 006w, 007w	009w, 018m, 008w	005w	

A

B

Die Tabelle 5.13 zeigt, dass sich im Sample zwei Gruppen (A und B) befinden und zwei Fälle (014m und 005w), die sich keiner der beiden Gruppen zuordnen lassen.

Die Personen der Gruppe A waren Angestellte mit einfachen oder qualifizierten Tätigkeiten, die während ihres Erwerbslebens die Lebensbereiche Arbeit und Leben miteinander vereinbart haben. Bei der Größe ihres Handlungsspielraums unterscheiden sich die Befragten (die Personen 002w, 007w, 008w haben einen großen die anderen sechs Personen einen kleinen Handlungsspielraum). Ebenso gibt es Unterschiede bei den erwerbsbezogenen Belastungen, die sie in ihrem Erwerbsleben erfahren haben (siehe Kapitel 5.3.3.1). Die Befragten haben körperliche Belastungen (001w, 002w, 003w, 006w, 008w) und/oder soziale/psychische Belastungen (002w, 004w, 007w, 009w, 018m) erlebt. Dadurch ergibt sich für Personen dieser Gruppe A wiederum eine Gemeinsamkeit: Keiner der Befragten gibt an, zeitliche Belastungen gehabt zu haben. Hinsichtlich des Geschlechts unterscheidet sich die Person 018m als einziger Mann von den restlichen Frauen. Diese Betrachtung der Merkmalskombinationen der Gruppe A zeigt, dass die Gruppe eher eine interne Heterogenität als Homogenität hat. Dennoch lässt sich zusammenfassend sagen, dass diese Angestellten im Einzelhandel mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, d.h. mit einer niedrigen bis mittleren beruflichen Stellung während ihres Erwerbslebens keine zeitlichen Belastungen hatten und die Lebensbereiche Arbeit und Leben vereinbart und strukturiert haben.

Die Personen der Gruppe B waren Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen und Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis. Alle bis auf 016m haben einen großen Handlungsspielraum und zeitliche Belastungen während ihres Erwerbslebens als Angestellte gehabt. In dieser Gruppe sind außer der Befragten 010w nur Männer. Insgesamt ist die Gruppe B somit im Vergleich zur Gruppe A homogener und es lässt sich zusammenfassen, dass bei den Angestellten mit Leitungsfunktionen und den Handwerksmeistern, d.h. Personen mit einer hohen bis sehr hohen beruflichen Stellung der Lebensbereich Arbeit während des Erwerbslebens im Mittelpunkt stand und sie während ihrer Erwerbstätigkeit zeitliche Belastungen erfahren haben.

Der Befragte 014m fällt aus der Gruppe A raus, da er ein Angestellter mit einfacher Tätigkeit ist, bei dem der Lebensbereich Arbeit während des Erwerbslebens zentral war. Er hatte einen großen Handlungsspielraum und da die Größe des Handlungsspielraums in dieser Gruppe nicht einheitlich ist, würde er dennoch in diese Gruppe passen. Dies gilt ebenfalls für die erwerbsbezogenen Belastungen, da er ebenfalls keine zeitlichen Belastungen während seiner Erwerbstätigkeit hatte. Es ist zu vermuten, dass diese einzelne Merkmalskombination von niedriger beruflicher Stellung und der Zentralität des Lebensbereichs Arbeit anhand des Geschlechts und der beruflichen Tätigkeit zu erklären ist. Im gesamten Sample gibt es nur einen Mann (018 m), der die Lebensbereiche Arbeit und Leben während des Erwerbslebens vereinbart. Der Grund dafür liegt im Beruf des Befragten (Bäcker und Konditor). Nach seiner eigenen Aussage

(siehe Zitat S. 180) ist der Beruf des Bäckers mit Haushaltstätigkeiten verbunden, so dass auch er sich um den Haushalt kümmert. Des Weiteren konnte er aufgrund seiner Arbeitszeiten als Bäcker die Kinder betreuen während seine Ehefrau arbeitete. Es ist somit eine Ausnahme in diesem Sample (und vermutlich auch für diese Generation), dass ein Mann sich während seines Erwerbslebens auch um die Familienarbeit kümmert. Dass der Befragte 014 nicht zu der Gruppe der Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten gerechnet werden kann, erklärt sich aus seiner beruflichen Tätigkeit als Personalpförtner.

Die Befragte 005w fällt aus der Gruppe B heraus, da sie nicht nur den Lebensbereich Arbeit strukturiert hat (sowie die anderen Befragten dieser Gruppe), sondern auch den Lebensbereich Leben. Allerdings scheint es, als hätte die Strukturierung des Bereichs Arbeit mehr Anforderungen an sie gestellt, als die Vereinbarung der beiden Lebensbereiche. Der Bereich Arbeit nahm also ebenfalls eine zentrale Stelle in ihrem Leben ein. Hinsichtlich der Größe ihres Handlungsspielraums (groß) und den erwerbsbezogenen Belastungen (zeitliche) hat sie dennoch viele Gemeinsamkeiten mit den Personen der Gruppe B. Erklären lässt sich ihre seltene Kombination der Merkmale von hoher beruflicher Stellung und Vereinbarung beider Lebensbereiche mit dem Verlauf ihrer Erwerbsbiografie. Sie wurde bereits in Kapitel 5.3.1 als eine Ausnahme im Sample vorgestellt, da sie als einzige im Sample keine Berufsausbildung hat. Über verschiedene erwerbsbiografische Stationen ist sie Betriebsrätin in einem Einzelhandelsunternehmen geworden (siehe Tab.5.4, S. 140). Am Anfang ihres Erwerbslebens war demnach keine Orientierung hinsichtlich einer beruflichen Karriere abzusehen, wie das bei den anderen Angestellten mit Leitungsfunktion der Fall war (alle haben einen karrierebezogenen beruflichen Verlauf, siehe auch Tab.5.2, S. 138). Dies kann der Grund sein, warum bei ihr nicht nur ein, sondern zwei Lebensbereiche von Bedeutung sind.

5.4.3 Planen und Strukturieren im Ruhestand

Die forschungsleitende Frage, die sich anschließt, ist, wie sich die Strukturierungsleistungen nach dem Übergang in den Ruhestand ändern. Auf der einen Seite fällt mit der Aufgabe der Erwerbsarbeit ein wesentlicher Strukturgeber weg, auf der anderen Seite ist dies aber auch eine Strukturanforderung, die wegfällt.

Um dies zu untersuchen, wurde eine Übersichtstabelle erstellt, in der für alle Fälle der Handlungsspielraum, die Strukturen während des Erwerbslebens und die Struktur im Ruhestand aufgelistet wurden (siehe Anhang B). Diese Strukturierungsformen sind anhand von Fragen über die Organisation des Alltags, das Auftreten von Terminen, das Erstellen von Plänen analysiert und identifiziert worden. Im Sample lassen sich nach dem Übergang in den Ruhestand verschiedene Formen von Strukturierungen

finden. Insgesamt haben sich in einem ersten Schritt vier Formen abgezeichnet, die sich zwischen zwei Polen einordnen lassen.

Tab. 5.14 Zeitstrukturierung im Ruhestand

A keine Termine	**B Spontan**	**C Grobe Planung**	**D Terminkalender**
[005w; 012m; 013m; 014m]	[007w; 009w; 010w; 011m; 017m]	[006w;015m; 016m; 018m; 019m; 020m]	[001w; 002w; 003w; 004w;008w]

Das heißt, dass sich zwei von einander sehr unterschiedliche Formen herauskristallisiert haben. Dies sind zum einen die Befragten, die erzählen, dass sie seit dem Übergang in den Ruhestand absolut keine Termine mehr haben wollen und auch nichts planen möchten und zum anderen die Befragten, die Termine und Pläne machen und diese mithilfe eines Terminkalenders organisieren. Einer der Befragten, die keine Termine haben wollen, bezeichnet sich selber als „terminallergisch“ und beschreibt im folgenden Zitat, was dies bedeutet und woher die ‚Allergie’ rührt.

> „Gut, sagen wir mal im privaten Bereich, wir haben ja mit Bekannten mit denen Sie sich treffen, da gibt´s ja so gewisse Rituale, sagen wir mal, dies Mal treffen wir uns hier, nächste Mal treffen wir uns da. Das sind keine festen Termine in dem Sinne, dass man sagt, wir müssen an dem und dem Termin – und das muss ich ganz ehrlich sagen, das ist, ist mir auch ganz wichtig. Das war einer der Punkte, als ich in Pension, Pension ging, wo ich zu meiner Frau, wo ich auch ´n kleiner Schlur bin, wo ich mir alles jetzt, meine Frau sagt, Du musst jetzt mal, schreib´ dir das doch mal auf. Ich sag´, ich will, wenn ich hier raus, wenn ich raus bin aus der Firma, ich sag´, einmal terminlos leben, ohne bestimmte Termine. Heute muss der Voranschlag sein, morgen musst du zur Vormusterung fahren, übermorgen ist das und dann ist das. Und es war ja, das ganze Berufsleben bestand ja nur aus Terminen, nich. Und da, als ich aufhörte, hab´ ich gesagt: also ich möchte, also das einzige, was ich möchte, ich sag´, mach´ bloß keine festen Termine. Ich sag´, wir können über alles reden, machen, aber keine festen Termine. Also, bin ich in, selbst diese, diese, unsere Clubtreffen, die immer zur bestimmten Zeit sind, selbst diese zwei Termine, die stören mich einfach, weil´s Termine sind. Nicht, weil ich mich mit denen nicht treffen will, sondern weil´s Termine sind, weil also ich einfach so terminallergisch bin, muss ich ganz ehrlich sagen. Und hat meine Frau gesagt, Mensch, Du, Du hälst auch gar keinen Termin. Ich sag´, ich hab´ mir das abgeschminkt“ (012m)

Hier sind der Einfluss des Erwerbslebens und insbesondere die zeitlichen Anforderungen der Erwerbsarbeit auf die Strukturierung der Zeit im Ruhestand eindeutig zu erkennen. Dadurch, dass der Befragte während seines Berufslebens immer Termine hatte und einhalten musste („Das ganze Berufsleben bestand ja nur aus Terminen“) möchte er im Ruhestand „terminlos“ leben. Dabei geht es nicht darum, keine Aktivitäten zu machen oder Freunde oder Bekannte zu treffen und sich mit ihnen zu verabreden, sondern um die Tatsache Termine zu haben, die eingehalten werden müssen. Es

ist offensichtlich, dass der Befragte sich dadurch eingeschränkt fühlen würde und sich dies auch negativ auf seine subjektive Lebensqualität im Ruhestand auswirken würde. Die davon stark abweichende Strukturierungsform - das Planen anhand eines Terminkalenders - wird im folgenden Zitat beschrieben:

> „B: Ja. Wir haben auch unser'n Terminkalender. Wenn denn jemand anruft und sagt du, wir wollten euch wohl einladen. Ja ich muss erst mal eben gucken, ob da schon was anliegt an dem Tag. Ja, im Grunde ist das ja planen. Wenn wir das ...Ja, planen muss man schon. Ja, sonst käme man ja auch ganz durcheinander“ (003w).

Der Terminkalender dient dieser Befragten dazu für sich und ihren Mann zu planen und zu vermeiden, dass sie „durcheinander“ kommt.

Der Grad der Strukturierung ist bei den Personen, die keine Termine haben wollen und denen, die spontan planen, gleich. Der Unterschied besteht darin, dass die, die keine Termine haben möchten, eine Planung und Strukturierung ihrer Zeit im Ruhestand vehement und explizit ablehnen. Die, die spontan sind, strukturieren genauso wenig, äußeren allerdings keine Ablehnung gegenüber Terminen. Der wesentliche Unterschied ist, ihre Einstellung und Haltung zu Terminen, zum Planen und Strukturieren. Sie bezeichnen sich nicht als „terminallergisch“ (012m) und haben auch keinen „Horror vorm Planen“ (014m). Auch sie machen keine langfristigen Pläne, sondern reagieren spontan auf Ideen, Einfälle und Möglichkeiten.

Um die Frage des Zusammenhangs zwischen den Erfahrungen des Erwerbslebens und den Strukturen und Strukturierungen im Ruhestand zu beantworten, gibt es verschiedene denkbare Möglichkeiten, Kategorien und Dimensionen zu kombinieren. Wie bereits oben gezeigt, hat der Handlungsspielraum während des Erwerbslebens keine große Rolle gespielt, sondern die Strukturierungsformen in der Zeit. Daher wird zunächst die Analyse des Zusammenhangs zwischen den beiden Strukturierungsformen während des Erwerbslebens ‚Arbeit’ und ‚Arbeit und Leben’ und den oben identifizierten und beschriebenen vier Strukturierungsmustern im Ruhestand vorgenommen. Die Tabelle 5.15 zeigt die Verteilung der Fälle innerhalb der Kategorien.

Tab. 5.15 Zusammenhang Strukturierungsformen im Erwerbsleben und Zeitstrukturierung im Ruhestand

	Zeitstrukturierung im Ruhestand				
Strukturierungs-form im Erwerbsleben		A keine Termine	B Spontan	C Grobe Planung	B Terminka-lender
	Arbeit und Leben (A + 005w)	005w;	007w; 009w	006w; 018m	001w;003w; 002w;004w; 008w
	Arbeit (B + 014m)	012m;013m, 014m	010w; 011m; 017m	015m; 016m; 019m; 020;	

Es zeigt sich, dass die Hälfte der Personen, die während ihres Erwerbslebens die Lebensbereiche Arbeit und Leben mit einander verknüpft haben, ihr Leben im Ruhestand stark strukturieren und planen und zwar anhand eines Terminkalenders. Die anderen fünf Personen verteilen sich auf die Strukturierungsformen ‚Grobe Planung', ‚Spontan' und ‚Terminallergiker'. Die Befragte, die als einzige dieser Gruppe keine Termine und Pläne (005w) hat, gibt an, dass sie im Erwerbsleben immer sehr viele Termine hatte und auch nebenbei noch politisch engagiert war. So musste sie ihr privates Leben oft hinten anstellen und dies ist der Grund ist für ihren „Horror vorm Planen".

Mit Bezug auf die oben entwickelten und beschriebenen Gruppen A und B kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass Angestellte mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, die beide Lebensbereiche vereinbaren (Gruppe A), ihre Zeit im Ruhestand mittel bis stark strukturieren. Dabei ist zu beachten, dass das Geschlecht eine Rolle spielt. Diese Gruppe besteht bis auf einen Mann nur aus Frauen. Für die Gruppe B gilt, dass Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis, bei denen während des Erwerbslebens der Lebensbereich Arbeit zentral war, ihre Zeit im Ruhestand gar nicht bis mittelstark strukturieren. Dies gilt ebenfalls für den Fall 014m, der Angestellter mit einfachen Tätigkeiten war. Auch hier ist das Geschlecht zu beachten. Die Gruppe B besteht bis auf eine Frau nur aus Männern. Bei der differenzierteren Betrachtung der beruflichen Stellung und den damit verbundenen Tätigkeiten zeigen sich innerhalb der Gruppen Unterschiede hinsichtlich der Zeitstrukturierung im Ruhestand.

Tab. 5.16 Berufliche Stellung und Zeitstrukturierung im Ruhestand

	A keine Termine	B Spontan	C Grobe Planung	D Termin-kalender
Angestellte mit einfacher Tätigkeit	014m	007w	006w,	001w, 002w, 003w, 004w,
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit		009w,	018m	008w
Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Leitungsfunktion	005w, 012m, 013m,	010w, 011m, 017m		
Handwerksmeister im Angestellten-verhältnis			015m, 016m, 019m, 020m	

Tabelle 5.16 zeigt, dass die Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis alle dieselbe Zeitstrukturierung im Ruhestand ausüben. Sie planen ihren Tag oder ihre Woche grob vor, so dass sie ungefähr wissen, welche Termine sie einhalten müssen oder wollen. Dazu gehören auch Haushaltsplanung und die Einteilung der Hausarbeit (siehe später in diesem Kapitel).

Die Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktion dagegen strukturieren ihre Zeit im Ruhestand so wenig wie möglich. Warum?

Eine mögliche Erklärung lässt sich bei den erwerbsbezogenen Belastungen finden. In Kapitel 5.3.3.1 ist festgestellt worden, dass die Handwerksmeister die meisten Belastungen in ihrem Erwerbsleben hatten und die Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktion alle über zeitliche Belastungen berichten.

Tab. 5.17 Zusammenhang erwerbsbezogener Belastungen und Zeitstrukturierungsformen im Ruhestand

	A keine Termine	B Spontan	C Grobe Planung	D Termin-kalender
Körperl. Belastungen			006w, 016m, 015m	001w, 002w, 003w, 008w
Zeitl. Belastungen	013m, 005w, 012m	010w, 011m, 017m,	020m, 015m, 019m	
Soz. Belastungen	012m, 014m	009w, 007w	018m, 015m, 019m, 016m	002w, 004w,

Tabelle 5.17 zeigt, dass alle Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktion zeitliche Belastungen im Erwerbsleben hatten und im Ruhestand ihre Zeit gar nicht planen und strukturieren. Denn wie oben beschrieben ist der Grad der Zeitstrukturierung bei den ‚Terminlosen' und den ‚Spontanen' gleich. Es ist demnach festzustellen, dass Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktion, die in ihrem Erwerbsleben viel planen, zeitlich koordinieren und Termine einhalten mussten und dies als Belastung empfanden, es ablehnen ihre Zeit im Ruhestand nach festen Regeln und Rhythmen zu strukturieren. Sie lehnen es demnach ab, die zeitliche Logik aus dem Lebensbereich Arbeit auf ihren Ruhestand zu übertragen.
Die Angestellten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, die zwei Lebensbereiche miteinander vereinbarten, hatten keine zeitlichen Belastungen während des Erwerbslebens. Sie strukturieren ihre Zeit im Ruhestand mittelstark bis sehr stark. Es kann vermutet werden, dass sie ihre Zeit im Ruhestand stärker strukturieren, weil sie keine zeitlichen Belastungen im Erwerbsleben hatten und die zeitlichen Strukturen aus der Arbeitswelt daher nicht ablehnen. Hinzu kommt, dass sie aufgrund der Vereinbarung der beiden Lebensbereiche Arbeit und Leben während ihres Erwerbslebens viel strukturiert haben (siehe Beschreibung S. 178), dies zwar als anstrengend, aber nie als Belastung empfunden haben, so dass das Strukturierungsmuster im Ruhestand nicht abgelehnt, sondern fortgeführt wird. Alle Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis dieses Samples strukturieren ihre Zeit im Ruhestand grob. Für sie war der Lebensbereich Arbeit während des Erwerbslebens zentral und sie haben unterschiedliche erwerbsbezogene Belastungen erlebt. Der Unterschied zwischen den Handwerksmeistern und den Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten, die zeitliche Belastungen im Erwerbsleben hatten, ist, dass die Belastungen bei den Handwerksmeistern nur temporär bzw. phasenweise auftraten (z.B. Jahresplanung am Anfang des Geschäftsjahres), während bei den anderen die zeitlichen Belastungen als permanent beschrieben wurden. Das Strukturieren von Zeit ist für die Handwerksmeister demnach nicht negativ besetzt. Daher strukturieren sie ihre Zeit im Ruhestand in Form von Tages- und Wochenplänen.

Abb. 5.6 Übersicht über den Zusammenhang von Erwerbsleben und Zeitstrukturierung im Ruhestand

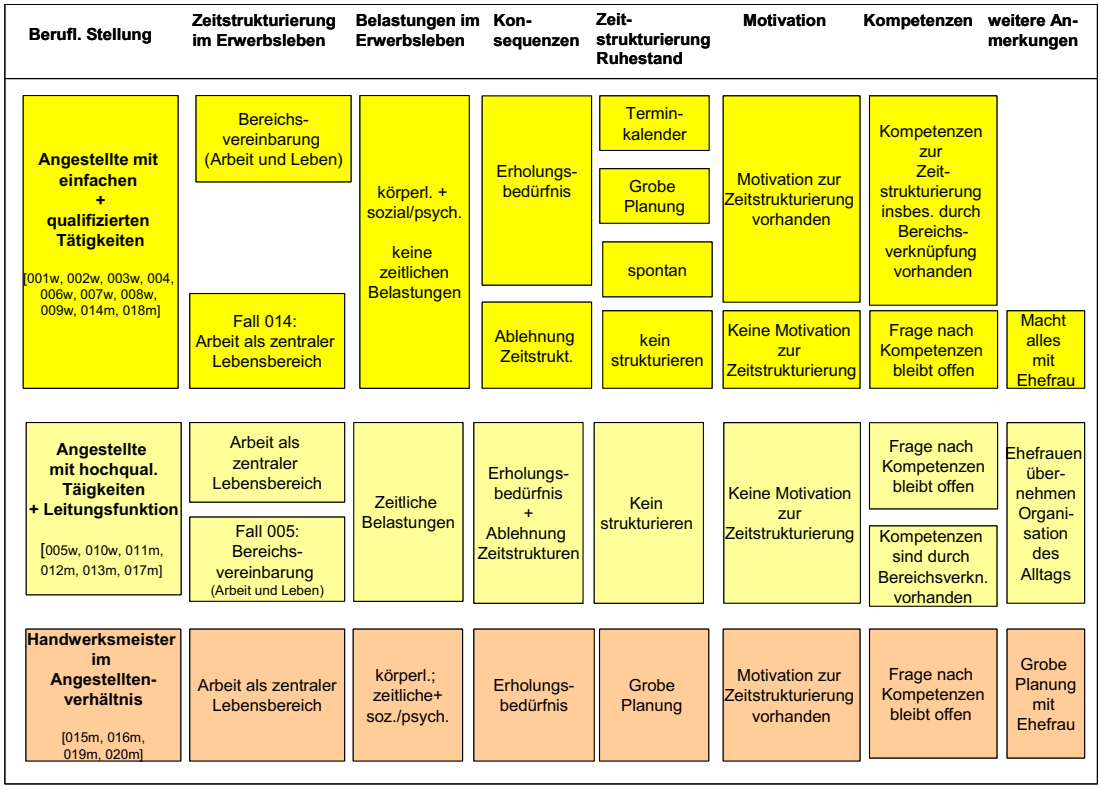


Abbildung 5.6 zeigt die Zusammenhänge zwischen der Erwerbsbiografie (berufliche Stellung, Zeitstrukturierung während des Erwerbslebens, Belastungen im Erwerbsleben) und der Zeitstrukturierung im Ruhestand. Zusätzlich wird hier die Betrachtung der Motivation und der Kompetenzen für die Zeitstrukturierung mit in Betracht gezogen. Somit soll die dritte forschungsleitende Frage nach der Bedeutung der im Erwerbsleben geprägten Strukturierungsleistungen für die Kompetenzen zur eigenen Zeitstrukturierung im Ruhestand beantwortet werden.

Bei den Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktion ist, aufgrund der Erfahrungen aus dem Erwerbsleben, keine Motivation für das Strukturieren ihrer Zeit im Ruhestand vorhanden. Während ihres Erwerbslebens haben sie Kompetenzen zur Zeitstrukturierung entwickelt, diese wenden sie aber aufgrund ihres Erholungsbedürfnisses und der Ablehnung von Terminen und Plänen im Ruhestand nicht an. Allerdings muss bedacht werden, dass keiner der Befragten länger als zehn Jahre verrentet ist, es kann daher vermutet werden, dass sie nach einer Erholungsphase und mehr Abstand zum Erwerbsleben nicht mehr eine so starke Ablehnung gegenüber der Zeitstrukturierung im Ruhestand haben. Ob sie dann ihre im Erwerbsleben gewonnen

Kompetenzen auf ihr Ruhestandsleben übertragen können, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Es wird deutlich, dass die Befragten sich auch wie zur Zeit ihres Erwerbslebens wenig um den Haushalt kümmern. Dies machen weiterhin die Ehefrauen, die somit auch einen großen Teil der Planung des Alltags und somit des Lebens im Ruhestand übernehmen.

> „Nee, meine Frau hat mehr feste Termine als ich. Das liegt aber auch einfach daran, dass sie hier den Haushalt planen muss. Den muss ich ja nicht planen, ich darf nur helfen. … Nein, hab ich nicht, tue ich auch nicht … ja dieses Treffen so ja, wenn ich mich mit aktiven Kollegen und Kolleginnen treffe, tue ich ja auch min. zweimal im Monat, der Pensionärskreis trifft sich nur einmal im Monat. Das sind alles schon Termine, das ist klar, das kann man nicht anders sagen. Aber dass ich jetzt so Termine am laufenden Band wahrnehme, ne, tue ich auch nicht. Habe ich kein Interesse dran“ (013m).

Es zeigt sich, dass dieser Befragte (siehe auch Zitat in Kapitel 4.2.2, S. 179) das Strukturierungsverhalten aus seinem Erwerbsleben in seinem Leben im Ruhestand fortführt[41]. Seine Frau kümmert sich um den Haushalt und um gemeinsame Aktivitäten. Er beschränkt die Planung seiner Aktivitäten auf zwei drei Termine im Monat, die sich regelmäßig wiederholen.

Das folgende Zitat zeigt, dass die Ablehnung von Terminen im Ruhestand die Fähigkeit sie einzuhalten, minimiert.

> „Und hat meine Frau gesagt, Mensch, Du, Du hältst auch gar keinen Termin. Ich sag´, ich hab´ mir das abgeschminkt. Genauso gut wie ich festgestellt habe, ich hatte früher ´n unheimlich gutes Gedächtnis für Namen. Also, nicht nur ich, das werden viele gehabt haben, wenn man im Berufsleben steht. Sie werden ja mit –zig Namen konfrontiert und, und mit neuen Leuten, früher noch als Vertreter kamen von Firmen usw. Also, ´n Namen, den ich einmal gehört hab´, der war drin, den wusste ich. Heute habe ich unheimliche Schwierigkeiten, Namen zu behalten (...) also ich wundere mich mal, ich sag´ zu meiner Frau, das kann doch nicht sein, dass ich den Namen nicht behalten habe jetzt. Ja, sagt sie, das ist ganz klar, Du, Du registrierst das nicht mehr. Genauso ist es wie, wie mit diesem Termin, vielleicht ist es doch so ´n Punkt, wo sich das total geändert hat“ (012m).

Dieser Befragte hat seit dem Übergang Schwierigkeiten Termine einzuhalten (zum Missfallen seiner Frau). Er berichtet, dass er sich das „abgeschminkt“ hat, d.h. er macht sich auch nicht mehr die Mühe Termine einzuhalten. Gleichzeitig erzählt er aber auch, dass das ihm Probleme bereitet, sowohl Namen als auch Termine zu erinnern, was während des Erwerbslebens kein Problem war. An dieser Stelle ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass der Lebensbereich ‚Arbeit’ für diese Befragten zentral war (siehe auch Zitat S. 166: „Hauptteil des Lebens in der Firma verbracht“(012m)) und der Übergang in den Ruhestand eine völlige Umstellung bedeutet.

[41] Zur Arbeitsteilung bei Paaren im Ruhestand vgl. Gather (1996)

Bei den Handwerksmeistern im Angestelltenverhältnis lässt sich kein so eindeutiger Zusammenhang zwischen den Erfahrungen aus dem Erwerbsleben und der Zeitstrukturierung im Ruhestand erkennen, wie bei den Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten. Sie strukturieren ihre Zeit im Ruhestand grob, indem sie Tages- und/oder Wochenpläne machen. Auch bei ihnen spielt die Ehefrau hinsichtlich der Strukturierung eine wichtige Rolle.

„I: Und was machen Sie jetzt so, Sie haben ja gesagt, Sie haben ja auch viel zu tun.
B: Ja, denn, was mach ich? Erstmal hier alles in Ordnung bringen. Dann hab´ ich mir noch so ´n neuen PC angeschafft, mach´ so Digital-Fotografie, so in allen Variationen. Ja, was mach´ ich noch? Ja, wenn so jetzt in der Nachbarschaft ´n Fernseher kaputt ist oder irgendwie so Technik, das reparier´ ich denn auch noch.
I: Ja, machen Sie ..
B: Nich, da bin ich immer noch drin.
I: Ja.
B: Und so hat man immer was zu tun, nich.
I: Ja.
B: Meiner Frau fällt auch immer was ein“ (019m).

[im weiteren Verlauf des Interviews Anm.d.Verf.
I: Planen Sie, planen Sie Ihren Tag morgens so, wenn Sie aufstehen?
B: Hm (bestätigend).
I: Für sich oder zusammen mit Ihrer Frau.
B: Mit meiner Frau.
I: Ja. Und auch so die Woche, dass Sie sozusagen grob die Wochenplanung machen, dass Sie sagen, dann und dann machen wir das, also z.B. Einkauf oder sowas?
B: Den Einkauf hab´ ich meist jetzt übernommen, meine Frau lässt das schon immer, die fährt nur spazieren, also mach´ ich das alleine. (...) Krieg ich meinen Zettel und denn geht´s ab, nich.
I: Aha. Also, Ihre Frau schreibt dann Ihnen auf, was Sie ..
B: Ja, ja.
I: Ja, ja. Also, so, sonst im Haushalt, das ist dann auch ihr Bereich geblieben, also der Bereich Ihrer Frau.
B: Sicher.
I: Ja.
B: Hm, hm.
I: Haben Sie jetzt nicht angefangen, da auch ..
B: Ja, ich mache, abwaschen und abtrocknen und, und ..
I: Ja.
B: Ja, dass ich unbedingt hier den Staubsauger, das mach´ ich eigentlich nicht. Da versuch´ ich mich vor zu drücken.
I: Ja. Und also, das, das plant dann sozusagen Ihre Frau, wann, wann und was und Sie gehen dann halt einkaufen.
B: Genau“ (019m).

Das Zitat zeigt, dass es nicht nur um die Planung des Haushalts geht, sondern auch um die Zeit des Befragten, in der er persönlichen Aktivitäten nachgehen kann. Seiner Frau fällt immer etwas ein, auch wenn ihm vielleicht nichts mehr einfällt. Bei der Hausarbeit ist der Befragte durchaus bereit bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen (einkaufen, abwaschen, abtrocknen), aber wann und was er z.B. einkauft wird von seiner Frau geplant. Dies verstärkt die Vermutung, dass den Befragten, die sich während ihres Erwerbslebens wenig um ihr privates oder persönliches Leben gekümmert haben, im

Ruhestand Kompetenzen zur Gestaltung und Strukturierung des Alltags in dieser Lebensphase fehlen.

Bei den Angestellten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, die während des Erwerbslebens die Lebensbereiche 'Arbeit' und ‚Leben' vereinbart haben, zeichnet sich Kontinuität bei der zeitlichen Strukturierung des Alltags und des Lebens ab. Diese Befragte erzählt im Folgenden erst über ihren Alltag während des Erwerbslebens und im weiteren Verlauf des Interviews über den im Ruhestand.

> „Ja, ist reine Organisation gewesen. Ich bin morgens aufgestanden, hab´ praktisch alles fertig gemacht, hab´ eine aufgeräumte Wohnung verlassen und hab´ mir denn schon so am Tag überlegt, was musst Du nachher noch unterwegs einkaufen, was willst du kochen. Ich muss sagen, zu der Zeit hab´ ich auch noch gekocht, weil ich ja da ´ne Partnerschaft hatte, und dann hab´ ich, abends hab´ ich da noch gekocht. War manchmal bis abends 20, 21.00 Uhr denn noch mal in der Küche. Aber ich hab´ das denn so gemacht, ich hab´ immer was für zwei Tage gekocht und dann immer abwechselnd was gemacht und dann mir auch ´ne Mikrowelle angeschafft.
>
> *[im späteren Verlauf des Interviews, Anm.d.Verf.]*
> I: Und wenn Sie dann hier morgens sitzen und Kaffee trinken, planen Sie so dann den Tag, also wissen Sie dann so, ach jetzt erstmal, also dann trinke ich meinen Kaffee aus, und dann gehe ich in den Garten, oder dann gehe ich in die Stadt, oder da und da ..
> B: Ja, das weiß ich schon.
> I: Das wissen Sie schon.
> B: Ja, ja, das weiß ich schon. Nich, jetzt weiß ich auch, ich muss auch noch, diese Woche muss ich noch einmal in die Stadt. Und weil donnerstags schon wieder die Wassergymnastik ist, mittwochs habe ich immer noch die L. (medizinische Behandlung), die krieg´ ich einmal die Woche. Und nachmittags kommt mein Sohn, ist der Mittwoch auch schon weg. Und alle 14 Tage montags Kegeln. Da muss ich um drei hier weg. Nich, das ist oben in, in O. (Stadtteil). Ja, dann, einen Tag muss ich denn noch einkaufen, ja, muss dann noch einkaufen. Und dann versuche ich auch schon, wenn ich denn Donnerstag denn nach, nach A. (Stadtteil) fahr´, denn fahr´ ich denn so auf einem Weg, versuch´ ich, viel auf einem Weg zu machen. A. (Stadtteil) Friedhof liegt mein Mann. Dann A. (Stadtteil) Center kauf´ ich dann so ´n bisschen was ein. Ja, und denn anschließend zum, zum A. (Stadtteil) Bad.
> I: Hm, hm. Da haben Sie Wassergymnastik dann.
> B: Ja, ja, ja. Und Sauna mach´ ich dann auch den Tag und Schwimmen und dann nehm´ ich mir auch Zeit und fahr´ ich schon so drei, drei Uhr hier weg ... und um ½ 7 fängt denn die Wassergymnastik an" (008w).

Der Tag und die Woche werden von ihr nach wie vor strukturiert und geplant und auch die Form der Organisation ist ähnlich geblieben. Sie erledigt z.B. das Einkaufen immer noch „auf dem Weg". Natürlich gibt es, was die zur Verfügung stehende Zeit angeht, einen Unterschied zwischen Erwerbsleben und Ruhestand, den die Befragte folgendermaßen beschreibt.

> „Ja, und dann mit der Berufstätigkeit, das hab´ ich ja auch so, wusste, was ich abends koche, was ich mache. Und man, man hat keinen Leerlauf gehabt. Manchmal jetzt ist es so, äh, ja, was mach´ ich denn jetzt so, nich. Da ist nicht dieser, dieser Druck so da hinter, nich. Denn lässt man das schon mal so ´n bisschen schleifen" (008w).

Sie kann alles entspannter und mit weniger Zeitdruck machen, aber die Organisations- und Zeitstrukturierungen hat sie dennoch vom Erwerbsleben auf ihr Leben im Ruhestand übertragen. Diese Kontinuität ist auch bei den Befragten, die weniger planen (‚Spontan': 007w, 009w und ‚Grobe Planung': 006w, 018m) zu finden. Sie hatten im Erwerbsleben zwar auch zwei Bereiche (Arbeit und Leben) strukturiert, organisiert und vereinbart, haben dies allerdings schon immer etwas spontaner und weniger straff organisiert gemacht als die Befragten mit dem Terminkalender. Diese Personen hatten mehr Unterstützung bei der Organisation des Haushalts – entweder durch den Ehepartner oder durch die Eltern.

> „I: War´s für Sie denn manchmal ´n bisschen anstrengend oder stressig dann, das alles zu organisieren, so Ihre Arbeit und die Familie, also dass Sie mittags ..
> B: Nee, anundfürsich nicht, nee. Also, kann ich mich so nicht entsinnen, wüsste ich nicht.
> I: Hatten Sie das so organisiert. Also, Sie waren ja auch wahrscheinlich dann für Einkauf und Kochen und so ..
> B: Ich muss aber auch dabei sagen, ich hab´ auch ´n Mann, der da mit angefasst hat.
> I: Ah, ja.
> B: Das haben wir uns geteilt, und was denn nicht geschafft wurde, haben wir denn eben mal zusammen gemacht, nich. Also, ich stand da nicht alleine vor. Och, wenn man da jeden Tag da am Ball bleibt und lässt da nicht schluren, dann geht das ja auch, nich" (007w).

Generell lässt sich sagen, dass im Vergleich zum Erwerbsleben nicht mehr soviel Zeit in die Planung des Alltags gesteckt wird, da mit der Erwerbsarbeit ein Bereich weggefallen ist und die Vereinbarung von diesem mit Familie und Haushalt somit entfällt. Diese Zeit wird nun als persönliche Zeit genutzt, um Interessen nachzugehen, sich auszuruhen oder alles gelassener zu machen.

Wie oben bereits beschrieben, bilden die Fälle 005w und 014m bezüglich der Zeitstrukturierung Ausnahmen im Sample. Die Befragte 005w ist die einzige Person, die die Lebensbereiche ‚Arbeit' und ‚Leben' während des Erwerbslebens vereinbart hat und im Ruhestand eine Strukturierung der Zeit ablehnt. Sie hat das Leben und ihren Alltag im Ruhestand komplett umgestellt, d.h. eine zeitliche Umstrukturierung vorgenommen. Dies ist bei ihr eindeutig durch die zeitlichen Belastungen während des Erwerbslebens zu erklären. Sie hatte nicht nur bei ihrer Erwerbstätigkeit viele Termine und große Verantwortung, sondern sie engagierte sich auch politisch und war für die Organisation des ihres Familienhaushalts zuständig.

> „Wissen Sie, es ist immer so gewesen, mein ganzes Leben war immer nach Terminen gerichtet. (…) Also, ich hab´ also immer noch Termine legen lassen, die andere vorgegeben haben oder, oder durch die vielen Organisationen, wo ich tätig war, hatte ich immer Termine gehabt. Und ich hab´ mir gesagt, ich geh´ erstensmal von der politischen Ansicht, da ist nichts mehr, was mir so einigermaßen zusagt, zweitens wollte ich eigentlich auch mich nicht mehr, ich hab´ irgendwie so´n Horror davor, mich so, so in so´n Schema reinbringen zu lassen, dass ich mich von Terminen. (…) Muss ich ganz ehrlich sagen, das wollte ich nicht mehr. Ich wollt´ eigentlich, weil mein persönliches

Leben hab´ ich immer hinten angestellt. Und dann hab´ ich gesagt, nein, das machst du jetzt nicht mehr, jetzt bist du mal wichtig. Und das ist, ich lese sehr viel, ich hab´ hier meinen Garten. Ich hab´ gern Freunde da. Ich koch´ gern. Nich, alles so Dinge, wo ich, ja, dass, dass ich eigentlich, was man, wenn man berufstätig war, nicht machen konnte. Und dann was anderes, also außer dem Beruf noch ziemlich aktiv war, sind solche Dinge eigentlich nicht, nicht möglich gewesen, oder ganz wenig, sagen wir mal.

[im weiteren Verlauf des Interviews, Anm.d.Verf.]
I: (lacht) Haben Sie denn das Gefühl, dass Sie jetzt mehr Zeit haben für, für sich persönlich?
B: JA. Unbedingt. Und das genieß ich auch - unbedingt. Ich kann mir meinen Tag einteilen, wie ich das möchte. Und ob ich das heute mache oder das morgen - als du da gearbeitet hast, wußtest genau, hast einen freien Tag gehabt, da musst du genau einplanen, da musst du das mache, das machen, das machen, weil du da wieder nit Zeit hast und da nit. Aber deinen Haushalt musstest du auch GENAU im Griff haben und einteilen. Und den Luxus hab´ ich jetzt, kann ich das tun und lassen, wie ich das will. Wobei ich immer ´ne gewisse Ordnung hab´, ich steh´ immer früh auf, bin Frühaufsteher, geh´ allerdings spät ins Bett, weil ich könnt´ ja was versäumen (lacht)“ (005w).

Seit dem Übergang in den Ruhestand hat sie die alten Strukturen verändert. Sie hat sich aus ihren politischen Aktivitäten zurückgezogen und genießt es den Tag, nach ihren Vorstellungen einzuteilen. Allerdings ist ihr diese Umstrukturierung nicht leicht gefallen und sie brauchte eine Anpassungsphase, die ca. ein halbes Jahr dauerte (siehe Zitat in Kaptitel 5.2, S. 129).

Der Befragte 014m ist der einzige Angestellte, der keine zeitlichen Belastungen während des Erwerbslebens hatte und während des Berufslebens nicht viel Planen und Organisieren musste und dennoch Termine und Pläne im Ruhestand ablehnt. Er musste sich während seines Erwerbslebens strikt an feste (Arbeits-)Zeiten und zeitliche Abläufe halten und von dieser Einteilung möchte er nicht mehr „beherrscht“ werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei allen Befragten im Ruhestand mehr Gelassenheit mit der Zeitstrukturierung als während des Erwerbslebens zu finden ist. Dies wird in den Interviews fast identisch mit „was ich heute nicht mach, mach ich morgen und wenn ich es morgen nicht mache, mache ich es übermorgen“ (003w) beschrieben.

Weiterhin ist festzuhalten, dass unterschiedliche Faktoren für die Zeitstrukturierung eine Rolle spielen. Die Größe des Handlungsspielraums innerhalb der Erwerbstätigkeit ist dabei nicht von großer Bedeutung. Mehr Einfluss haben die Lebensbereiche ‚Arbeit’ und die dort gemachten Erfahrungen (z.B. Belastungen) und ‚Leben’ (Familie und Haushalt), da sie die Strukturierungsleistungen während des Erwerbslebens prägten. Diese vor dem Ruhestand gemachten Erfahrungen und die entwickelten Eigenstrukturierungsleistungen beeinflussen die Motivation und die Kompetenzen zur Strukturierung des Alltags und Lebens im Ruhestand.

Die berufliche Stellung und die Form der Tätigkeiten beeinflussen die erwerbsbezogenen Belastungen und diese wirken sich auf die Zeitstrukturierung im Ruhestand aus. Auch die Strukturierung von einem oder zwei Lebensbereichen hängt mit der beruflichen Stellung zusammen und hat daher ebenfalls Folgen für die Zeitstrukturierung im

Ruhestand. Gleichzeitig spielt das Geschlecht eine bedeutende Rolle. Es lassen sich drei Aussagen zum Zusammenhang von Erwerbsleben und Zeitstrukturierung im Ruhestand zusammenfassen.

Die Angestellten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten im Sample hatten während des Erwerbslebens keine zeitlichen Belastungen (sondern körperliche und soziale/psychische), vereinbarten die Lebensbereiche ‚Arbeit' und ‚Leben', strukturieren ihre Zeit im Ruhestand kaum bis sehr stark. Die Hälfte strukturiert die Zeit sehr stark und zwar anhand eines Terminkalenders und die Mehrheit (bis auf eine Ausnahme) ist weiblich. Der Übergang in den Ruhestand ist kein starker Bruch bezüglich des Strukturierungsverhaltens. Bei diesen Personen findet sich eine Kontinuität bei der Zeitstrukturierung über das Erwerbsleben hinaus.

Für die Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten und mit Leitungsfunktion war während ihres Erwerbslebens der Lebensbereich ‚Arbeit' zentral und dort hatten sie permanente zeitliche Belastungen. Im Ruhestand lehnen sie es ab, ihre Zeit zu strukturieren. Hier ist die Mehrheit (bis auf zwei Frauen) männlich. Der Fall 005 (weiblich, Vereinbarung von ‚Arbeit' und ‚Leben') zeigt, dass die zeitlichen Belastungen im Erwerbsleben die Zeitstrukturierung im Ruhestand entscheidend prägen. Gemeinsam ist diesen Personen, dass bei ihnen durch den Übergang in den Ruhestand eine Diskontinuität der Strukturierungsleistungen entsteht.

Die Handwerksmeister im Angestelltenverhältnis, für die der Lebensbereich ‚Arbeit' zentral war, hatten während des Erwerbslebens viele Formen von Belastungen. Ihre zeitlichen Belastungen waren allerdings nur phasenweise (z.B. Jahresplanung am Anfang des Jahres). Im Ruhestand strukturieren sie ihre Zeit grob, d.h. hier, dass sie Tages- und/oder Wochenpläne machen. Somit setzt sich bei ihnen ebenfalls eine gewisse Kontinuität fort.

Weiterhin ist für die Zeitstrukturierung im Ruhestand das Zusammenspiel zwischen Motivation und Kompetenzen von Bedeutung. Die Personen mit permanenten zeitlichen Belastungen im Erwerbsleben lehnen es ab im Ruhestand zu strukturieren. Sie haben keine Motivation zur Strukturierung, da sie die zeitliche Arbeitslogik nicht auf den Ruhestand übertragen möchten. Ob sie die Kompetenzen hätten, den Ruhestand zu strukturieren, bleibt hier unklar. Auffällig ist, dass die notwenige Organisation und Strukturierung des Alltags (wie z.B. die Hausarbeit) von den Ehefrauen gemacht wird. Die Frage, ob z.B. eventuelle fehlende Kompetenzen die fehlende Motivation zur Strukturierung bedingen, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden. Auch die Frage, ob die im Erwerbsleben entwickelten Kompetenzen zur Zeitstrukturierung zu bereichs – bzw. arbeitsspezifisch sind und sich nicht auf den Bereich Leben und Alltag übertragen lassen, muss hier offen bleiben.

Den Befragten, die beide Lebensbereiche vereinbarten und ihre Zeit im Ruhestand grob bis stark strukturieren, besitzen sowohl die Motivation als auch die Kompetenzen zur Zeitstrukturierung. Sie entwickelten die Kompetenzen zur Strukturierung, Organisation und Planung ihres Lebens und Alltags schon vor dem Übergang in den Ruhestand – durch die Vereinbarung von zwei Lebensbereichen - und wenden diese weiterhin und in ähnlicher Form an.

Als Antwort auf die vierte forschungsleitende Frage ist zu sagen, dass die subjektive Lebensqualität durch die Kompetenzen zur Zeitstrukturierung nicht beeinflusst wird. Eventuell fehlende Kompetenzen bei den männlichen Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten und den Handwerksmeistern werden durch die Ehefrauen „kompensiert". Sie sind zunächst nicht darauf angewiesen, neue Strukturierungsformen für den Ruhestand zu entwickeln – zumindest nicht alleine. Daher wäre es hochinteressant zu analysieren, wie Personen dieser Gruppe ohne Unterstützung das Strukturieren des Lebens im Ruhestand bewältigen würden. Leider befinden sich im Sample keine Fälle dieser Art.

5.5 Zukunftsperspektiven im Ruhestand

Die Vergangenheit, d.h. die Erwerbsbiografie spielt nicht nur eine Rolle für die gegenwärtige Situation, sondern auch für die Zukunft insbesondere, wie in die Zukunft geblickt wird, d.h. die Zukunftsperspektive. Die letzte forschungsleitende Frage lautet welche Zukunftsperspektiven die Älteren heute haben. Sehen sie Zukunft als Ressource, als Aufgabe oder als Dauer?

Wenn es um die Zukunft geht, ist es für alle Befragten wichtig gesund zu bleiben. Mit der immer kürzer werdenden Lebenszeit spielt dies eine besondere Rolle, genauso wie die Beschäftigung mit dem Älterwerden.

Es zeichnen sich vier Formen subjektiver Beschäftigung mit dem Älterwerden ab:

1. Chronologisches Alter ist unwichtig da unveränderbar (013m, 014m, 017m, 012m, 007w, 018m)
2. Beschäftigung mit dem Alter nur bei körperlichen Veränderungen oder Einschränkungen (001w, 004w, 005w, 011m, 003w, 016m, 019m)
3. Jünger fühlen als chronologisches Alter (008w, 009w, 020m, 015m, 002w, 010w)
4. Altern als negativer Prozess (006w)

Für die Personen der Gruppe A spielt ihr chronologisches Alter keine Rolle. Sie beschäftigen sich nicht mit dem Alter und Älterwerden, d.h. sie denken nicht darüber nach, ob sie sich älter oder jünger fühlen. Der Hauptgrund ist für sie dabei, dass man

das chronologische Alter nicht ändern kann. Ein weiterer Grund ist, dass, wenn die eigenen Kinder groß werden, man nicht jung bleiben kann.

„I: Ja, ja. Und denken Sie denn manchmal über´s Älterwerden nach, ist das für Sie wichtig?
B: Ich muss sagen, bisher eigentlich nicht. Ich hab´ immer gedacht, ich hab´ auch nie dran, ob ich 50 wurde, oder 60 wurde, oder vielleicht jetzt 68. Wat soll´s. Also, ist nicht mein Thema (…)
I: Ja, ja. Und, und mit dem, sozusagen mit, mit Ihrem, also, aber sonst für Sie selber, also interessiert, also interessiert sie nicht sozusagen, ob Sie jetzt 68, 67 ..
B: Nein.
I: .. ob Sie 73 wären.
B: Nein, nein, nein, überhaupt nicht. Also ..
I: Spielt für Sie keine Rolle.
B: Nein, hat, hat für mich noch nie, ich war noch nie der Typ, es gibt ja Leute - mein Gott, jetzt werde ich 30, jetzt werde ich 40. Jedes Alter hat ..
I: Ja.
B: .. ja, gibt´s ja Leute (…) aber ich hab keine Probleme mit dem Alter. Ich, ich möchte´, ich muss auch ganz ehrlich sagen, man kann die Zeit ja auch nicht zurückdrehen, was, was soll das, ich kann ja nicht wieder jung werden.
I: Ja.
B: Und ich weiß auch gar nicht, ob ich das möchte. Man hat ja sein Leben gelebt“ (012m)

Interessant ist hier der Vergleich und die gleichzeitige Abgrenzung zu anderen Personen, die Probleme mit dem Älterwerden haben. Das Bezugnehmen auf andere wird nicht nur von diesem Befragten beschrieben, sondern lässt sich in vielen Interviews finden (siehe auch weiter unten). Es scheint daher doch eine, wenn auch eher implizite Beschäftigung mit dem eigenen Alter und Älterwerden stattzufinden.
Die Befragten in der Gruppe B haben grundsätzlich eine vergleichbare Einstellung zum Alter und Älterwerden. Sie empfinden es als unwichtig darüber nachzudenken, sich damit zu beschäftigen, solange bis sie an körperliche Grenzen kommen oder körperliche Veränderungen wahrnehmen, die sie auf das Alter zurückführen. Da setzt dann ein Prozess der Auseinandersetzung mit dem Alter ein. Diesem können Vorsorgemaßnahmen in finanzieller, familiärer oder gesundheitlicher Hinsicht folgen.

„I: Ja, ja, ja. Und beschäftigen Sie sich mit dem Älterwerden, ist das wichtig für Sie, wie alt Sie sind?
B: Nein, jein. Nein, jein, nein, eigentlich nicht, eigentlich, nur man merkt denn immer wieder von wegen jetzt, wie ich krank war, und so lange weg war. Und ich denke schon drüber nach, es könnte noch mal wiederkommen und denn ist man ganz weg. Nich, es muss schon irgendwo ´ne Vorsorge stattfinden. ( ) eigentlich das Haus meiner Tochter verschenkt, ich hab´ das verschenkt, aber so bin ich noch, Nutznießer bin ich und, also sie kann mit dem Haus nichts anfangen und ich kann da nichts mit anfangen.
I: O.k., ja, ja.
B: Sie kann nicht mal Kredite aufnehmen auf´s Haus, nich. Das könnte ich vielleicht noch. Es ist nur, dass es auf ihren Namen geht.
I: Ja.
B: Das war hauptsächlich wegen der Erbschaftssteuer, ja.
I: Ja. Ja.

B: Jetzt konnte ich noch dran drehen, wenn ich nicht mehr da bin, weiß man nie, was dann passiert. Nich, aber das, reine Vorsichtsmaßnahme, nich“ (016m)

Dieser Befragte traf für den Fall, dass der Rückkehr der Krankheit (Herzkrankheit), der auch den Tod zu Folge haben könnte, finanzielle Vorsorgemaßnahmen, die aber auch in den familiären Bereich fallen. Dieses vorausschauende Verhalten ist nicht bei jedem Befragten, der zu dieser Gruppe gehört, zu finden. Die Personen, die nicht so ernsthafte Krankheiten haben (oder hatten), sondern im Alltag oder beim Sport körperliche Einschränkungen bemerken (z.B. schneller aus der Puste, mehr Respekt vor schnellem Skifahren) oder äußerliche körperliche Veränderungen (Falten) ergreifen weniger vorausschauende Maßnahmen, sondern versuchen sich an die Einschränkungen und Veränderungen anzupassen (z.B. langsamer Fahrrad oder Ski fahren oder ‚mit den Falten leben’).

Auch die zu Gruppe C gehörenden Personen sagen, dass das chronologische Alter für sie nicht von Bedeutung ist, sondern ‚nur auf dem Papier’ existiert. Der Unterschied zu den beiden erst beschriebenen Gruppen ist, dass sie sich jünger fühlen als sie tatsächlich sind. Es findet demnach also sehr wohl eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Alter und Älterwerden statt.

„I: Denken Sie auch nicht so über Ihr Alter oder ..
B: Nee, überhaupt nicht.
I: .. gar nicht nach.
B: Nein. Für mich ist das Alter, das steht da auf ´m Papier, das ist für mich ganz unwichtig.
I: Fühlen sich auch jünger sozusagen als das, was auf´ m Papier steht?
B: Ja, wenn ich das eigentlich, wenn ich das denn so sehe ..
I: Ja.
B: .. ich denk´, das darf ja nicht wahr sein, nich. (beide lachen). Nich.
I: Spielt keine Rolle für Sie.
B: Nee. Würde vielleicht bei einem, der, der schon recht alt und der noch älter, da würde es vielleicht ´ne Rolle spielen, aber ich bin immer schon jünger eingeschätzt worden. Denn auch jetzt noch, wo der Arzt mich letztens, da sagt er auch, brauchen Sie ´ne Krankmeldung und, und, und. Schön, ja“ (008w)

In diesem Zitat wird darauf hingewiesen, dass das eigene Gefühl jünger zu sein auch von Außenstehenden bestätigt wird und dies wird als positiv empfunden. Auch andere Befragte dieser Gruppe weisen daraufhin, dass ihr Aussehen und/oder ihre körperliche Verfassung von anderen Personen jünger als das chronologische Alter geschätzt werden.

In der Gruppe D, in der Altern als negativ empfunden wird, befindet sich nur eine Frau, d.h. dass bis auf eine Befragte im Sample Älterwerden nicht als negativ empfunden wird.

„I: Denken Sie manchmal über´s Älterwerden nach?

B: Ja. Obwohl ich also sagen muss, verrückt, mir geht es doch gut, was willst Du. Guck Dir andere an, nich. Und Du siehst nicht aus wie 70, aber das hat nicht getröstet … Ja, wieder so ´n kleiner Abschnitt.
I: Ja.
B: Ich hatte auch so das Gefühl, als wenn man denn mit mal so Macken kriegt. (beide lachen) Ist ja Quatsch, nich.
I: Ja. Jetzt von einem Tag auf den andern?
B: Von einem Tag auf den andern dann.
I: Ja.
B: Ich bin, ich hab´ auch keine große Feier oder so. Bin über weggegangen. Ja.
I: War das ..
B: Ja, ich hab´ so das Gefühl, jetzt gehst Du dem Ende entgegen, nich. Obwohl wir uns mit Freundinnen vorgenommen haben, wir wollen alle 93 werden.
I: 93 (lacht)
B: Ja, das war aber so ´n Ulk, nich.
I: Ja, ja.
B: Und wenn jetzt irgendwas ist, hör´ auf, Du musst 93 werden, nich. Sterben … kann ich mir nicht so vorstellen.
I: Nee. Das beschäftigt Sie schon manchmal.
B: Ja, ja.
I: Ja.
B: Manchen Tag hab´ ich das Gefühl, denn bin ich froh, dass ich morgens wieder aufgewacht bin. Obwohl man das ja nicht merken würde, wenn man ganz einfach einschläft, nich.
I: Ja. Also, einfach, das Gefühl kommt dann einfach so, ohne dass es Ihnen ´n Tag vorher schlecht gegangen ist, oder ..
B: Ja
I: Wenn Sie morgens aufwachen, dass Sie froh sind, dass Sie …
B: Ja.
I: War das schon für immer, für Sie schon länger, oder war es auch schon so, als Sie 65 geworden sind oder so, dass Sie ..
B: Nee, da war das noch nicht.
I: Da war es noch nicht.
B: Da war noch kein Alter, 65.
I: Ja.
B: Ja, 70 hört sich doch schrecklich an, oder?
I: Nee, kann ich jetzt für mich, wahrscheinlich geht´s mir dann mit 30 so, wenn ich 30 werde, das kann natürlich sein.
B: Da hatte ich auch keine Probleme 50, 60 - das war alles o.k.
I: ( ) jetzt zum ersten Mal?
B: Hm.
I: Ja. Und bei 69 auch noch nicht.
B: Auch noch nicht.70, aber 70 ist schon ..
I: Und meinen Sie denn, wenn Sie beim nächsten Mal 71 werden, dass Sie noch mal, also dass Sie dann auch noch dieses Gefühl haben, oder ( )
B: Dann geht man da über weg. Je nachdem, wie man sich dann so fühlt, nich. ... Ja. Denn kriegt man auch schon manchmal ´n Platz angeboten in der Straßenbahn“ (006w).

Auch sie verweist wie in dem vorherigem Zitat daraufhin, dass Außenstehende ihr sagen, dass sie jünger als ihr tatsächliches Alter aussieht. In diesem Fall bewirkt dies jedoch keine positive Einstellung zum eigenen Alter. Für diese Befragte ist der 70. Geburtstag der Übergang zum Alt-Sein. Verstärkt oder hervorgerufen wird die negative Sichtweise auf das Älterwerden durch die Beschäftigung mit dem Sterben und dem Gefühl dem ‚Ende’ entgegen zu gehen. Die Absicht (zusammen mit Freundinnen) mindestens 93 Jahre alt zu werden, kann daher als eine Art Wegschiebens oder Ausklammern der Beschäftigung mit dem Tod in näherer Zeit sein. Warum diese Frau als

einzige das Älterwerden als negativ empfindet ist nicht ersichtlich, da sie verglichen mit de anderen Fällen keine Besonderheiten aufweist.

Nicht nur die subjektive Beurteilung des eigenen Alter(n)s ist für die Zukunftsperspektive von Bedeutung, sondern auch die Frage, ob und wie die Befragten sich, in Anbetracht der kürzer werdenden Lebenszeit, mit dem eigenen Lebensende auseinandersetzen. Alle Befragten im Sample beschäftigten sich mit dem Älterwerden und dem eigenen Lebensende. Auch muss wieder auf die die subjektive Bedeutung geachtet werden, diesmal in dem Sinne, dass die Aussagen zur Beschäftigung mit dem Lebensende durch Interviewfragen angeregt worden sind und die Befragten im Interview eher nicht über das eigene Lebensende erzählt hätten. Daher wurde bei der Analyse besonders auf Hinweise einer (alltäglichen) Beschäftigung (außerhalb des Interviews) mit dem eigenen Lebensende geachtet. Diese (alltägliche) Beschäftigung soll anhand der beiden folgenden Zitate verdeutlicht werden.

> „... lange leben, wenn ich mich so fühle wie jetzt, das wär´ natürlich hervorragend. Aber wenn ich an manche Leute denken, die eine Krankheit bekommen und müssen gepflegt werden, das gefällt mir nicht. Aber ich hab´ auch keine Pille, die ich denn schlucken kann, nich, wie Frau Meisel das angeblich getan haben sollte.
> I: Aha.
> B: Haben Sie gehört?
> I: Ich hab´ gehört, dass die gestorben ist, aber ich hab´ vorher jetzt nicht da ..
> B: Ja, ja. Ja, ich hab´ gestern noch im Fernsehen ihre Wort selbst gehört: wenn es man soweit ist, dass mein Kopf nicht mehr klar ist, dann habe ich eine Pille, die nehme ich dann. Ihr Betreuer da oder Freund, oder wer das ist, der hat ja gesagt, das hat sie bestimmt nicht getan. Aber so ´n Tod, der einen leise ereilt, ist ja auch nicht schlecht, nich. Aber Tod mit langem Siechtum vorher, das, na ja, will ja keiner haben, ist ja ganz klar“ (015m).

Der Tod einer bekannten Schauspielerin veranlasste diesen Befragten sich mit dem Tod im Allgemeinen und das eigene Lebensende auseinanderzusetzen. Bei der Befragten im folgenden Zitat ist der Tod einer Bekannten der Anlass sich mit dem eigenen Lebensende zu befassen und konkrete Vorstellungen und Wünsche bezüglich der Trauerfeier zu formulieren.

> „Wenn man auch so ´n lieben Menschen, wie wir jetzt ´ne Turnerin verloren haben und, und es ist dann mal, nich, die man –zig Jahre kennt und ..und immer mit zusammen war und so. Aber ich denke immer, es soll so sein. Sie hat nicht lange gelitten. Und dann ist man wieder drüber weg, nich. So muss man das einfach positiv dann sehen. Sie wollte auch nicht mehr. Und denn denk´ ich, dass der liebe Gott ´n Einsehen hatte und das schnell ging, nich.
> I: Ja. Ja.
> B: So muss man das sehen. (...) Und das war hier in der Kirche, die Trauerfeier. Möchte ich auch, super. Finde ich viel schöner. Das hab´ ich zu meinem Mann gesagt, also wenn das mal sein, dass Du das noch in der Hand hast und sonst will ich unsern Sohn

das mal einimpfen, ich möchte hier die Trauerfeier. Wir wohnen so lange hier, 45 Jahre jetzt. Und ich denke, man hat auch ´n bisschen Beziehung dazu, nich.
I: Ja, ja. Ja.
B: Und je älter man wird, hat man immer mehr Beziehung da hin. Ich geh´ auch gerne Heilig Abend in die Kirche. Ich mein´, ich renn´ nicht jeden Sonntag da hin. Die Zeit hätte ich auch gar nicht. Und muss ich auch nicht. Aber so hat man jetzt auch mit der Pastorin so ´n bisschen Kontakt und (...) Und ich möchte das gerne hier.
I: Also, das ist schon was, womit Sie sich beschäftigen auch, also ..
B: Ja, so, da denk´ ich mal dran.
I: Ja.
B: Ich, nicht dass ich jetzt sag´ , aber ich seh´ das auch realistisch, wenn´s nicht mehr ist, ist es nicht. Und wenn mir einer sagt, Du musst morgen sterben, denn muss ich morgen sterben. Da denk´ ich ganz realistisch drüber. Nicht dass ich: oh, Gott. Das ist so.
I: Ja.
B: Irgendwann gehen wir mal.
I: Ja.
B: Oder?
I: Ja, ja.
B: Nich.
I: Ja, ja. Also, Sie planen dann auch nicht so, dass Sie sich denken, ach, ich hab´ vielleicht noch 10 Jahre oder 12 Jahre..
B: Nee, überhaupt nicht.
I: .. und ich mach´ ..
B: Nee, weiß ich ja auch nicht. Ich lass´ das an mich rankommen“ (002w)

Die Auseinandersetzung mit dem Älterwerden und den möglichen Krankheiten oder Einschränkungen ist sehr individuell, daher lassen sich die Aussagen der Befragten nur sehr grob zusammenfassen, was im Folgenden gemacht wird.

a) „Wenn ich krank bin möchte ich keine 90 werden“ – der Wunsch bei guter Gesundheit lange zu leben (004w, 018m, 011m, 020m, 008w, 015m, 005w, 003w, 012m, 009w, 010w, 001w, 013m, 016m, 019m)

Die meisten der Befragten (15 Personen) haben den Wunsch bei guter Gesundheit lange zu leben. Einige (001w, 013m, 015m) halten sich deshalb auch mit Sport oder Spaziergängen an der frischen Luft fit. Keiner möchte krank werden und leiden, sondern dann würde ein nicht so langes Leben vorgezogen. Auch die Vorstellung nicht mehr alleine für sich sorgen zu können und evtl. in ein Altersheim zu gehen beschäftigt die Interviewpartner. Dabei wird oft an die eigenen Eltern oder andere Verwandte gedacht, z.B. wie alt die geworden sind, wie es ihnen gegangen ist, ob sie im Altersheim waren oder zu Hause gepflegt wurden. Einige können sich nicht vorstellen im Altersheim zu leben und zählen auf die Unterstützung der Familie, ein anderer Befragter wiederum möchte den eigenen Kindern nicht zur Last fallen. Auch hier sind die Vorstellungen sehr individuell und manche haben sich kaum Gedanken gemacht.

b) „Wann es soweit ist, das weiß man nicht“ (002w, 007w, 014m, 017m)

Bei diesen Befragten steht der Wunsch lange zu leben nicht im Vordergrund. Sie sagen zwar auch nicht, dass sie nicht lange leben möchten, sind aber der Meinung, dass man nicht weiß, wann man stirbt. Ihr Haltung ist, dass es kann sein, dass man schon morgen sterben kann oder einem vom Arzt eröffnet wird, dass man eine schlimme Krankheit hat. Das bedeutet nicht, dass sie sich nicht mit dem eigenen Tod beschäftigen. Die oben beschriebene Befragte, die konkrete Vorstellungen über ihre eigene Trauerfeier hat, befindet sich z.B. in dieser Gruppe.

c) „Sterben kann ich mir nicht so vorstellen“ (006w)
Die Befragte, die als einzige das Älterwerden und das eigene Alter als negativ empfindet ist auch die einzige, die Ängste vor dem eigenen Tod äußert (siehe auch das Zitat oben) und an manchen Tagen froh ist, wenn sie morgens aufwacht, dass sie noch lebt.

In diesem Fall sieht man eindeutig den Zusammenhang zwischen der Einstellung zum Älterwerden und der Beschäftigung mit dem eigenen Lebensende. Bei den anderen Fällen zeigt sich kein so eindeutiger Zusammenhang zwischen den beiden Merkmalen wie in der folgenden Tabelle zu sehen ist.

Tab. 5.18 Einstellungen zum Älterwerden und zum Lebensende

		Älterwerden			
Lebensende		Chronol. Alter ist unwichtig	Beschäftigung mit Alter bei Veränderungen	Jünger fühlen als chronol. Alter	Altern ist negativ
	Lange leben wollen	012m, 013m, 018m,	001w, 003w, 004w, 005w, 016m, 019m	008w, 009w, 010w, 015m, 020m	
	Neutrale Einstellung	007w, 014m, 017m		002w	
	Angst				006w

Die Personen, die gerne bei guter Gesundheit möglichst lange leben möchten finden das chronologische Alter entweder unwichtig, beschäftigen sich nur mit dem eigenen Alter, wenn sie Veränderungen bemerken oder fühlen sich jünger als sie sind. Die Befragten, die eine eher neutrale Einstellung zum Lebensende haben, beschäftigen sich auch nicht mit ihrem Alter, da sie es für unwichtig halten. Das gilt auch für den Fall 002w, wo die Befragte sich zwar jünger als ihr chronologisches Alter fühlt, aber im Gegensatz zu anderen Personen dieser Gruppe spielt es für sie keine Rolle, ob andere sie jünger einschätzen.

„I: Und, und denken Sie also, machen, denken Sie, oder ist Ihnen das immer so bewusst, dass Sie denken, ach, ich bin jetzt soundso alt, oder fühlen Sie sich ..
B: Nee.
I: .. jünger oder ..
B: Vergess´ ich manchmal.
I: Ist Ihnen nicht wichtig ..
B: Nee.
I: .. dass Sie sagen, ach, jetzt bin ich ..
Ich fühl´ mich nicht wie 68. Nee.
I: Jünger.
B: Ja. Eigentlich schon. Aber ich bin´s. (lacht)
I: Ja. Aber es ist nicht wichtig.
B: Nee, ist nicht wichtig, überhaupt nicht“ (002w).

Es lässt sich demnach sagen, dass die Personen, die eine gelassene Haltung dem eigenen Lebensende gegenüber haben, sich auch nicht mit ihrem eigenen Alter und Älterwerden auseinandersetzen.

Die Einstellung zum eigenen Alter und Lebensende hat allerdings keinen erkennbaren Einfluss auf andere Wünsche oder Pläne für die Zukunft, denn neben dem Wunsch gesund zu bleiben und/oder lange zu leben, haben die Befragten kleine Wünsche und Pläne, die alltags- und situationsbezogen sind. Auch die Befragte, die al einzige ihr Alter als negativ bewertet und Angst vor dem Tod hat, hat Wünsche und Pläne wie der Rest des Samples. Dabei ist zwischen Plänen und Wünschen zu unterscheiden. Viele Befragte haben nämlich keine Pläne, sondern bezeichnen ihre Vorhaben und Ideen als Wünsche. Diese sind im Folgenden aufgelistet.

- Reisen können (001w, 015m, 014m, 017m, 007w, 006w, 011m, 019m)
- Schöne, frohe Stunden verleben und das Leben genießen (z.B. mit Freunden) (001w)
- So weiterleben wie bisher (008w, 012m)
- Selber Auto fahren können (008w)
- Kleine Ferienwohnung an der Nordsee (005w)
- Den Garten genießen können (014m)
- Ein neues Auto (018m)
- Kinder sollen gesund bleiben und nicht arbeitslos werden(012m, 011m)
- Noch mal in die Berge fahren (016m)
- Nach Norwegen fahren (007w, 006w)
- ein paar Mal im Jahr in Urlaub fahren, hier wandern, mal was Neues kaufen (015m)

Die meisten Befragten sehen die Zukunft und ihre verbleibende Zeit als Ressource in dem Sinne, dass man machen kann was, man möchte. Was dies ist oder sein könnte, bleibt eher unkonkret und es werden keine Pläne gemacht. Wichtig ist, dass der Alltag so wie bisher und ohne Einschränkungen weitergelebt werden kann.

Zwei Befragte (017m, 020m) machen konkrete Pläne, nämlich wieder dorthin zu ziehen, wo sie gebürtig herkommen. Gründe hierfür sind zum einen die Familie und zum anderen eine gewisse Heimatverbundenheit. Für den einen Befragten ist es auch eine Art Altersvorsorge. Falls mal etwas passiert oder man Pflege und Unterstützung braucht, glaubt er ist es anders, wenn das Familienangehörige machen anstatt Freunde oder Nachbarn.

Die Antwort auf die letzte forschungsleitende Frage ist, dass alle Befragten ihre Zukunft als eine Ressource sehen. Für sie ist es kein Problem eigene Interessen zu entwickeln und zu organisieren. Sie haben sich eine Existenz aufgebaut und einen eigenen Lebensstil geschaffen, der sie zufrieden macht und an dem sie nichts ändern möchten. Dazu tragen sicherlich auch die ausreichenden finanziellen Ressourcen der RentnerInnen bei. Weiterhin lässt sich sagen, dass die Befragten die Zukunft keinesfalls als Dauer, also als eine Zeit, die es irgendwie zu durchleben gilt, sehen. Der vorherrschende Eindruck ist, dass sie froh über mehr Zeitautonomie und Zeitflexibilität sind, um ihrem ‚way of life' nachzugehen. Sie sehen die Zukunft demnach auch nicht vorrangig als Aufgabe. Allerdings spielt in der Hinsicht ein Aspekt eine große Rolle: das Großziehen und Unterstützen der Enkelkinder und dies wird als eine wichtige Aufgabe gesehen.

> I: Hm. Was sind den sonst noch ihre Pläne für die Zukunft?
> B: Ich plane gar nicht für die Zukunft. Ich lebe von heute auf morgen. Ich freu mich über jeden Tag … wenn ich normal wieder wach werde. Nee, Zukunftspläne habe ich nicht … Ja, Zukunftspläne schon, dass es einem noch lange gut geht, dass man dieses noch lange genießen kann, so wie es jetzt ist. Das wird sicherlich auch so bleiben, geh ich mal von aus, ne. Von Grund aus bin ich ein Optimist … von der Gesundheit denk ich auch mal dass es so bleibt wie es ist. … Ja, ansonsten, müssen wir sehen, dass wir die Enkelkinder groß kriegen, ne. Darum allein schon soll es möglichst solange noch weitergehen" (013m).

Dieser Befragte sieht es eindeutig als einer seiner Aufgaben, in der Zukunft für die Enkelkinder da zu sein und möchte auch deshalb lange so fit und gesund bleiben. Drei weitere Befragte (004w, 011m, 017m) äußern sich auch in den Interviews in dieser Form über ihre Verantwortung gegenüber den Enkelkindern. Insgesamt haben elf der Befragten Enkelkinder und bis auf einen Befragten (016m) dessen Enkelkind weit entfernt wohnt, sehen alle ihre Enkelkinder regelmäßig und unternehmen etwas mit ihnen. Dazu gehören auch Tätigkeiten wie Betreuung, zum Reitunterricht gehen, Schwimmkurs mitmachen. Das heißt auch sie übernehmen Verantwortung und Aufgaben.

Auch um die eigenen Kinder kümmern und sorgen sich die Befragten (siehe auch oben), d.h. wenn es nicht um die eigenen Wünsche geht, dann betrifft es die Kinder und Enkelkinder.

An ihrer eigenen Lebenssituation wollen, bis auf die zwei die langfristig umziehen möchten, die Befragen nichts ändern. Zu vermuten ist, dass die Zufriedenheit mit der

gegenwärtigen Situation keine Sorgen, aber auch keine Wünsche (nach Veränderungen) hervorruft.

5.6 Zusammenfassung

Um die in der Einleitung aufgeworfene Frage, ob Rentner und Rentnerinnen durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit und den Gewinn von frei verfügbarer Zeit mehr Lebensqualität erfahren, zu beantworten, wurde die Analyse und Ergebnisdarstellung anhand der dazu relevanten Forschungsfragen vorgenommen. Dabei kann festgestellt werden, dass Rentner und Rentnerinnen vielleicht objektiv mehr Zeit zur Verfügung haben, sich dies aber nicht mit ihrem subjektiven Empfinden deckt. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, nicht mehr Zeit seit dem Übergang in den Ruhestand zu haben und alle haben das Gefühl, dass die Zeit im Alter schneller vergeht.

Auch wenn sich der Übergang in den Ruhestand individuell unterschiedlich gestaltet, wurde er von allen Befragten als positiv erlebt. Die Individualität dieses Übergangs äußert sich z.B. in den unterschiedlichen Vorbereitungsstrategien der Befragten. Einige lassen es „auf sich zu kommen“, andere fahren in den Urlaub oder gehen gleichzeitig mit dem Partner/der Partnerin in den Ruhestand. Insgesamt lässt sich sagen, dass bei allen Befragten im Vorfeld des Übergangs eine Auseinandersetzung mit dem Leben im Ruhestand stattgefunden hat. Auch diejenigen, die keine explizite Vorbereitungsstrategie hatten, haben sich mit den möglichen Veränderungen in ihrem Leben beschäftigt und dann entschieden, es „an sich rankommen“ zu lassen.

Ein wichtiger Aspekt für die positive Bewertung des Übergangs in den Ruhestand ist die selbstbestimmte Wahl des Zeitpunktes. Dies weist auf die Bedeutung von ‚agency’ beim Übergang in den Ruhestand hin (siehe Kapitel 2.2). Den Zeitpunkt über das Ende des eigenen Erwerbslebens selber entscheiden zu können, ruft das Gefühl einer Unabhängigkeit von Vorgesetzten und dem Betrieb hervor. Zwei Befragte, die aufgrund ihres Gesundheitszustandes aus dem Erwerbsleben ausscheiden mussten und den Übergang von der Krankschreibung in den Ruhestand erlebt haben, sind weniger zufrieden mit dem Zeitpunkt. Sie beschreiben das Leben im Ruhestand als positiv, für sie war der Übergang aber nicht die Markierung für das Leben ohne Erwerbstätigkeit. Daher haben sie auch keine spezifischen Erinnerungen an den ersten Tag im Ruhestand. Generell wird der Übergang als Entlastung und Befreiung von Stress und Druck des Arbeitsalltags empfunden. Die Erwerbstätigkeit wurde zum Ende hin durch Personalabbau von vielen als zunehmend belastend bewertet. Dabei spielte nicht nur die Mehrarbeit aufgrund weniger Arbeitskräfte eine wichtige Rolle, sondern auch eine veränderte Arbeitsatmosphäre (weniger Zusammenhalt unter den KollegInnen).

Dass der Übergang generell als positiv bewertet wurde, hängt nicht nur mit dem Wegfall von erwerbsbezogener Belastung zusammen, sondern auch mit mehr zur Verfügung stehender Zeit. Nicht alle Befragten haben das Gefühl mehr Zeit zu haben. Eine Gruppe von sechs Frauen empfindet nicht mehr Zeit, da der Tag genauso lang ist wie vor dem Übergang und da sie es nicht schaffen, die für einen Tag oder für eine Woche geplanten Aktivitäten zu erledigen. Allerdings ist auch diesen Frauen das Gefühl von mehr Zeitautonomie und Zeitflexibilität gemeinsam. Durch das Wegfallen von der Erwerbsarbeit vorgeschriebener Zeitstrukturen findet bei den Befragten eine zeitliche Entlastung und Entzerrung des Alltags statt, was als positiv und ein Plus an subjektiver Lebensqualität erlebt wird. Auch ist allen Befragten ein beschleunigtes Zeitempfinden gemeinsam, d.h. das Gefühl zu haben, dass die Zeit im Alter schneller vergeht. Dies steht nicht im direkten Zusammenhang mit dem Wegfall der Erwerbstätigkeit, sondern mit dem zunehmenden Lebensalter. Im Sample lassen sich verschiedene Erklärungsansätze für dieses Phänomen finden. Während einige Befragte keine Erklärung haben, wird oft das die kürzer werdende Lebenszeit für das beschleunigte Zeitempfinden verantwortlich gemacht. Die biografische Zeitperspektive (Lebenszeit) wird mit dem zeitbezogenen Erleben im Alltag (Alltagszeit) in Verbindung gebracht. Weiterhin gibt es von jeweils einzelnen Befragten Erklärungsansätze. Dazu gehört die Vermutung, dass das menschliche Gehirn im Alter langsamer arbeitet (physische Veränderungen), man die Ausführung seiner Tätigkeiten verlangsamt oder sich zu viele Aktivitäten vornimmt, die man dann nicht schafft zu erledigen. Drei Befragte sehen außerdem einen direkten Zusammenhang zur Erwerbstätigkeit. Der monotone Ablauf des Arbeitsalltags hat ihnen zufolge das Zeitempfinden verlangsamt und durch den Wegfall dieser Monotonie entsteht das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht. Das Gefühl eines Plus an Lebensqualität hängt demnach nicht mit dem Gefühl mehr Zeit zu haben, sondern mit einer veränderten Zeiteinteilung im Alltag zusammen. So lässt sich erklären warum Personen trotz eines beschleunigten Zeitempfindens im Alter und dem Gefühl nicht mehr Zeit im Ruhestand zu haben, die durch den Wegfall der Erwerbsarbeit gewonnene Zeit als einen Gewinn von Lebensqualität bewerten. Nicht das Gefühl mehr Zeit zu haben, sondern über die Zeit frei und selbstbestimmt verfügen zu können ist entscheidend.

Die Ergebnisse geben ein differenziertes Bild über die biografische Zeitstrukturierung von Rentnern und Rentnerinnen. Der Zusammenhang zwischen der Zeitstrukturierung während des Erwerbslebens und der in der Nacherwerbsphase steht dabei im Mittelpunkt des Interesses. Dazu wurden die beiden Aspekte Verlauf der Erwerbsbiografie und Größe des Handlungsspielraums während der Erwerbstätigkeit analysiert. Eine Vermutung war, dass insbesondere durch Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie Individuen unterschiedliche Zeitstrukturen erfahren. Die andere Vermutung war, dass

ein großer Handlungsspielraum im Erwerbsleben mehr Anforderungen hinsichtlich Zeitstrukturierungen an die Individuen stellt. Diese gemachten Erfahrungen können im Ruhestand als Ressourcen zur Zeitstrukturierung genutzt werden. Der Übergang in den Ruhestand wird dabei als Markierung des Eintritts in eine neue Lebensphase gesehen, durch den ein bisher wichtiger und bestimmender Lebensbereich– die Erwerbsarbeit– wegfällt. Dieser Wegfall bedeutet gleichzeitig den Wegfall eines externen Zeitstrukturgebers, aber auch die Zunahme von frei verfügbarer Zeit.

Um von der Zeitstrukturierung im Ruhestand und ihrem Einfluss auf die subjektive Lebensqualität ein klareres und differenzierteres Bild zu bekommen, wird die Zeitstrukturierung während der Erwerbsbiografie zum Vergleich herangezogen. Die in der Erwerbsbiografie gemachten Erfahrungen beeinflussen nicht nur die Zeitstrukturierungskompetenzen im Ruhestand, sondern wirken auch direkt auf die Lebensqualität. Bei der Analyse der Erwerbsverläufe anhand des BARB-Modells (Witzel/Kühn 1999) wurde deutlich, dass Erwerbsbiografien sehr individuell sind und es einen allgemeingültigen kontinuierlichen Erwerbsverlauf nicht gibt. Auch Personen, die nicht die aus der bisherigen Forschung bekannten Unterbrechungen im Erwerbsverlauf haben (z.B. Arbeitslosigkeit, Elternzeit, Umschulung etc.), haben Wechsel und Unregelmäßigkeiten in der Erwerbsbiografie. Daher wurde eine Differenzierung zwischen vier Verlaufstypen vorgenommen. Das erste wichtige Kriterium zur Unterscheidung zwischen den Verlaufstypen ist, ob der Erwerbsverlauf aus Unterbrechungen und (Berufs-)Wechseln oder ‚nur' aus (Berufs-)Wechseln besteht. Die im Sample vorzufindenden Unterbrechungen sind aufgrund von Familientätigkeit (in diesen Fällen Geburt und Betreuung von Kindern und Hausarbeit) und betreffen fünf Frauen. Die restlichen Verläufe bestehen ‚nur' aus Wechseln und hier ist das zweite wichtige Unterscheidungskriterium von Bedeutung – das Konzept des Berufs. Da alle Befragten Wechsel in ihrem Erwerbsverlauf erlebt haben, wird zwischen berufskonstanten, d.h. dem Ausbildungsberuf nahen Wechseln und berufsvariablen Wechseln differenziert. Weiterhin gibt es einen Verlaufstyp, der aus karrierebedingten, firmeninternen (Positions-)Wechseln besteht. Auch die Unterscheidung zwischen einem freiwilligen oder unfreiwilligen Wechsel oder Unterbrechung ist zu machen. Allgemein zeigt sich, dass die berufsvariablen Wechsel eher auf Unfreiwilligkeit basierten. Auch der Zeitpunkt und/oder die Dauer der Unterbrechung waren bei vier der fünf Frauen eher unfreiwillig. Dies äußert sich schließlich in der Bilanzierung der Erwerbsbiografie, die wiederum Einfluss auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand hat. Personen mit mehreren berufsvariablen Wechseln und die vier Frauen bilanzieren ihre Erwerbsbiografie weitaus kritischer als Personen mit den Verlaufstypen ‚berufskonstante Wechsel' und ‚karrierebedingte firmeninterne' Wechsel. Allerdings führt eine kritische Bilanzierung nicht zu einer negativen Bewertung der Gesamterwerbsbiografie oder Unzufriedenheit. Dies liegt unter anderem daran, dass Indi-

viduen vergangene Lebensereignisse, gegenwärtige Situationen und zukünftige Möglichkeiten aus einer biografischen Perspektive bewerten, also negative Erlebnisse positiv in die Gesamtbiografie eingebettet werden. Dies zeigt sich besonders deutlich bei der Bedeutung der Ausbildung. Wenn der Wunschberuf nicht erlernt werden konnte, ist dies auch nach der Beendigung des Erwerbslebens von Bedeutung und wird auch im Ruhestand noch bedauert. Gleichzeitig werden diesem ‚Misserfolg' auch positive Aspekte zugeschrieben. Zum Beispiel, dass man ohne den ‚unfreiwillig' erlernten Beruf nicht so nette KollegInnen gehabt hätte oder ein größeres Risiko arbeitslos zu werden vorhanden gewesen wäre.

An dieser Stelle der Analyse wurde die Bedeutung der subjektiven Sicht der Befragten innerhalb der Interviews für die Analyse und Interpretation deutlich. Mithilfe dieser wurde anschließend erklärt, was subjektive Lebensqualität im Ruhestand bedeutet. Diese lässt sich anhand von Gewinn und Wegfall beschreiben. Durch die Beendigung der Erwerbsarbeit fallen Zeitzwänge, Termine, Belastung und Stress weg und dies trägt zu einem Zugewinn an subjektiver Lebensqualität im Ruhestand bei. Gewonnen wird persönliche Zeit, Zeitautonomie und Flexibilität und dies ist ebenfalls ein Bestandteil der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand. Der Wegfall der Kontakte zu KollegInnen und KundInnen dagegen wird als Verlust empfunden und beeinflusst die subjektive Lebensqualität negativ. Der Kontakt zu ehemaligen KollegInnen nach dem Übergang in den Ruhestand ist von sehr wichtiger Bedeutung und einer der zentralen ‚Nebeneffekte' dieser Analyse. Die Wichtigkeit der Beziehungen zu den KollegInnen war anhand der bisherigen Forschung nicht erkennbar und daher auch nicht in einer der forschungsleitenden Fragen enthalten. An dieser Stelle sind die Vorteile der Vorgehensweise der qualitativen Sozialforschung und dabei insbesondere dem Prinzip der Offenheit der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) ersichtlich, da der Einfluss der Kontakte zu ehemaligen KollegInnen auf die subjektive Lebensqualität bei einem geschlossenen und unflexiblen Analysemodell nicht offensichtlich geworden werden.

Mithilfe des Konzepts des ‚social convoy' (Kahn/Antonucci 1981) wurden drei Typen der Beziehung zu ehemaligen KollegInnen identifiziert. Dabei variiert die Intensität, Häufigkeit und Regelmäßigkeit der Kontakte. Der/die interessierte und passiv involvierte Rentner/in haben auch nach der Verrentung noch Interesse am Geschehen in ihrer ehemaligen Firma, unternehmen aber kaum eigene Bemühungen, um Kontakte aufrechtzuerhalten. Sie besuchen von Zeit zu Zeit firmenorganisierte Veranstaltungen. Der/die informierte und aktiv involvierte Rentner/in dagegen pflegen Kontakte indem sie regelmäßig die ehemalige Firma und die KollegInnen dort besuchen. Den intensivsten Kontakt haben Personen des Typs informierte und persönlich engagierte Rentner/in. Aus dem jahrelangen Zusammenarbeiten mit KollegInnen haben sich Freundschaften entwickelt, die auch nach dem Übergang in den Ruhestand bestehen bleiben.

Andere Personen dieses Kontakttyps treffen sich regelmäßig in einer Gruppe, die aus ehemaligen KollegInnen besteht und erzählen über die gemeinsam erlebte Zeit, feiern Geburtstage zusammen oder unternehmen gemeinsame Freizeitaktivitäten. Die subjektive Lebensqualität im Ruhestand wird durch diese Kontakte wesentlich positiv beeinflusst.

Bei der Analyse des zweiten wichtigen Aspekts der Erwerbsbiografie – der Größe des Handlungsspielraums während der Erwerbstätigkeit – wurde deutlich, dass die Strukturierungsanforderungen und zeitliche Belastungen während des Erwerbslebens die Zeitstrukturierung im Ruhestand beeinflussen. Personen, die sich zur Zeit der Erwerbstätigkeit hauptsächlich mit ihrer Arbeit und deren Strukturierung als zentralen Lebensbereich beschäftigt haben und permanent zeitliche Belastungen erlebt haben, lehnen es ab, ihr Leben im Ruhestand zu strukturieren. Die Planung und Strukturierung der Freizeit und des Haushalts machen sie mit ihrem Partner (in neun von zehn Fällen sind es Ehefrauen) zusammen. Den Personen, die während der Zeit ihres Erwerbslebens zwei Lebensbereiche – die Bereiche Arbeit und Leben – zu strukturieren und zu vereinbaren hatten, fällt die Strukturierung der Nacherwerbsphase leicht. Sie hatten keine zeitlichen Belastungen im Erwerbsleben. Oft behalten sie die Strukturierungsmechanismen bei und übertragen sie auf das Leben im Ruhestand. Die Größe des Handlungsspielraums während des Erwerbslebens spielt hier keine große Rolle, sondern hier ist es eine Frage des Geschlechts. Neun von zehn Frauen haben während des Erwerbslebens die Lebensbereiche Arbeit und Leben strukturiert und von den zehn Männern hat dies nur einer gemacht. Gemeinsam ist allen Befragten allerdings das ‚Strukturierungsmotto' „was ich heute nicht mache, mache ich eben morgen", d.h. eine gewisse Gelassenheit im Umgang mit ihrer Zeit und deren Strukturierung. Hier zeigt der Vergleich der Erwerbsbiografie mit der Nacherwerbsphase einen klaren Einfluss der Erfahrungen aus der Vergangenheit auf die Gestaltung der Gegenwart.

Nach der Beschäftigung mit Vergangenheit und Gegenwart wurde die Frage nach den Zukunftsperspektiven der Ruheständler gestellt. Alle Befragten sehen ihre Zukunft als Ressource, in der sie machen können, was sie möchten. Für die Befragten ist es kein Problem Interessen und Aktivitäten zu entwickeln. Sie haben sich einen Lebensstil geschaffen mit dem sie zufrieden sind und den sie nicht verändern möchten. Dazu tragen sicherlich auch ihre guten finanziellen Ressourcen bei. Eine Aufgabe für den Rest ihres Lebens ist für sie die Unterstützung der Enkelkinder. Abschließend läst sich sagen, dass die befragten Ruheständler zufrieden mit ihrem Erwerbsleben und mit ihrer gegenwärtigen Situation in der Nacherwerbsphase sind und der Zukunft positiv entgegen sehen.

6 Der lange Arm der Arbeit: der Einfluss der Erwerbsbiografie auf Zeit und Lebensqualität im Ruhestand

Im Folgenden werden die Ergebnisse im Spiegel des im zweiten und dritten Kapitel dargestellten Forschungsstands betrachtet. Gleichzeitig sollen Fragen, die sich aus der Diskussion des Forschungsstandes ergeben haben, anhand meiner Ergebnisse beantwortet werden. So wird versucht, Forschungslücken ein Stück weiter zu schließen. Weiterhin werden Themen, die sich erst aufgrund der Datenanalyse und angesichts meiner Ergebnisse als relevant erwiesen haben, aufgegriffen und etwas ausführlicher dargestellt.

6.1 Kontinuierlich oder diskontinuierlich? Groß oder klein? Der Verlauf der Erwerbsbiografie und die Größe des Handlungsspielraums

Kontinuierlich oder diskontinuierlich? Der Verlauf der Erwerbsbiografie

Die Ergebnisse zeigen, dass die Unterscheidung zwischen kontinuierlichen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, die in der bisherigen Literatur vorgenommen wurde, um die Auswirkungen von Veränderungen im Erwerbsleben auf die Zufriedenheit zu analysieren, nicht ausreicht. Dass die Unterscheidung bisher nicht sehr differenziert gemacht wurde, liegt insbesondere daran, dass die Analyse von Erwerbsverläufen hauptsächlich im Zusammenhang mit der Diskussion um die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses vorgenommen worden ist (Hall/Jansen/Ulrich 2004; Becker 2004; Reutter 2003).

Meine Studie zeigt, dass auch Erwerbsverläufe ohne Unterbrechungen nicht zwangsläufig kontinuierlich sind. Es ist eine differenziertere Unterscheidung notwendig, die mit der in Kapitel 5.3.1 entwickelten Typologie der Erwerbsverläufe gegeben wird. Die Differenzierung zwischen vier Verlaufstypen (a. berufskonstante Wechsel, b. karrierebedingte firmeninterne' Wechsel, c. berufsvariable Wechsel, d. familienbedingte Unterbrechungen) kann auch feinere Unterschiede in der Bilanzierung der Erwerbsbiografie und deren Bedeutung für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand aufzeigen, die mit der groben Unterscheidung zwischen kontinuierlich und diskontinuierlich nicht erkennbar sind. So ist z.B. feststellbar, dass Personen mit mehreren berufsvariablen Wechseln und mit familienbedingten Unterbrechungen ihre Erwerbsbiografie kritischer bilanzieren als Personen mit den Verlaufstypen ‚berufskonstante Wechsel' und ‚karrierebedingte firmeninterne' Wechsel. Allerdings

führt diese kritische Bilanzierung nicht zu einer negativen Bewertung der Gesamterwerbsbiografie oder zu Unzufriedenheit. Dies widerspricht den Ergebnissen von Allmendinger et al. (1991) (siehe auch Kapitel 2.6), die besagen, dass Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie zu Unzufriedenheit führen. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass es sich für die Männer bei diesen Unterbrechungen oft um kriegsbedingte handelt, die zu einem frühen Zeitpunkt in der Erwerbsbiografie geschehen sind. Bei den Frauen zeigt sich laut Allmendinger et al. (1991), dass diejenigen, die eine berufliche Ausbildung haben, unzufriedener sind als die Frauen, die keine haben. Im Sample meiner Untersuchung hat nur eine Frau keine Ausbildung und sie ist auch im Ruhestand immer noch unzufrieden, da sie gerne eine Ausbildung gemacht hätte. Allerdings führt dies nicht zu einer generellen Unzufriedenheit mit der Erwerbsbiografie. Im Gegenteil, diese Frau ist stolz auf das, was sie beruflich auch ohne eine Ausbildung erreicht hat. Laut Allmendinger et al. beeinflussen aber auch Veränderungen im familiären Bereich die Zufriedenheit im Ruhestand. Am wenigsten zufrieden sind danach Frauen, die Familien- und Erwerbstätigkeiten miteinander kombinierten. Auch in meinen Ergebnissen sind Frauen mit dem Zeitpunkt und/oder der Dauer ihrer familienbedingten Unterbrechungen in ihrem Erwerbslebens nicht zufrieden gewesen, aber auch wie im obigen Fall führt dies nicht zu einer Unzufriedenheit im Ruhestand. Zu beachten ist hier die Selektivität meines Samples. Die Analysen beziehen sich auf eine bestimmte Berufs- und Altersgruppe. Allerdings bietet das qualitative Vorgehen den Vorteil der Rekonstruktion subjektiver Sichtweisen und Deutungsmuster.

Zwei neue relevante Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit sind somit, dass erstens eine Unterscheidung von Erwerbsverläufen zwischen kontinuierlich und diskontinuierlich nicht ausreicht. Bei der Analyse muss differenzierter vorgegangen werden und die hier entwickelte Typologie bietet sich als Analysemodell an. Zweitens müssen sich Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie nicht zwangsläufig negativ auswirken, sondern können auch zu einer Zufriedenheit mit der Erwerbsbiografie führen.

Somit ist Kohli et al. (1993) zuzustimmen, dass die Erwerbsbiografie als Sinnressource genutzt wird. „Man hat in der Vergangenheit, in der abgeschlossenen aktiven Phase des Lebenslaufs genug geleistet und braucht seine Fähigkeiten jetzt nicht mehr unter Beweis zu stellen“ (Kohli et al. 1993: 285). Zu den Leistungen gehört auch der kompetente Umgang mit berufskonstanten oder berufsvariablen Wechseln, die Organisation einer familienbedingten Unterbrechung und der Wiedereinstieg, das strategische Handeln und die Bereitschaft zur Mobilität, um innerhalb des Unternehmens aufzusteigen und auch ‚das Beste’ aus einer Ausbildung zu machen, die nicht die Wunschausbildung war. Mit all diesen Aspekten und Erfahrungen ihres

Erwerbslebens sind die Ruheständler im Rückblick zufrieden und auch bis zu einem gewissen Grad stolz.

Großer oder kleiner Handlungsspielraum?

Obwohl der Handlungsspielraum der Erwerbsarbeit und seine Bedeutung für das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit m.E. zu den zentralen Aspekten der beruflichen Sozialisationstheorie (vgl. auch Heinz 1995) gehört, gibt es außer den in Kapitel 2.6 beschriebenen Studien von Buchmüller et al. (1996), Abraham/Hoefelmayr-Fischer (1982) und Hatzelmann (1988), keine empirischen Untersuchungen zu der Bedeutung der Größe des Handlungsspielraums während des Erwerbslebens für die Zeitstrukturierung im Ruhestand.

Die Ergebnisse meiner Arbeit zeigen, dass die Größe des Handlungsspielraums für die Strukturierungsleistungen im Ruhestand eine geringere Rolle spielt. Ein großer Handlungsspielraum während des Erwerbslebens erleichtert die Anpassung an einen neuen Alltag im Ruhestand und dessen Neustrukturierung nicht. Denn nicht nur im Erwerbsleben erworbene Kompetenzen spielen für die Zeitstrukturierung im Ruhestand eine Rolle. Auch die Motivation, die Zeit im Ruhestand zu strukturieren, ist von großer Bedeutung. Diese wird unter anderem von den Belastungen, die während des Erwerbslebens erfahren wurden, bestimmt. Permanente zeitliche Belastungen bei der Erwerbstätigkeit führen zur Ablehnung von Zeitstrukturen im Ruhestand. Die Frage, ob erwerbsspezifische Kompetenzen direkt auf das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit angewendet werden können, muss im Rahmen dieser Arbeit offen bleiben.

Zu den hier identifizierten Kompetenzen des Bereichs gehören das Einhalten von vielen Terminen, der Umgang mit Stress, das Einhalten von vorgegebenen Zeitstrukturen und viel Planung. Weiterhin gehörte eine gewisse Verantwortung dazu. Der zweite zentrale Bereich im Leben eines Menschen, das Leben (Freizeit, Familie), spielte bei diesen Personen, bei denen der Bereich Arbeit im Mittelpunkt stand, während des Arbeitslebens kaum eine Rolle – zumindest was die Organisation und Strukturierung des Bereichs angeht. Bei vielen der Befragten (8 von 10), bei denen der Lebensbereich der Arbeit im Mittelpunkt stand, war der Handlungsspielraum im Erwerbsleben groß. Daher war der Lebensbereich Arbeit oft auch sehr zentral im Leben. Im Sample befinden sich allerdings keine Personen, für die nur der andere Lebensbereich - Leben - im Mittelpunkt stand. Neun von zehn Frauen und einer von zehn Männern leisteten die Strukturierung und Vereinbarung beider Bereiche. Die Größe des Handlungsspielraums, die diese Personen während ihres Erwerbslebens hatten, ist unterschiedlich: Vier Frauen hatten einen großen Handkunglungsspielraum, fünf einen kleinen und der einzige Mann dieser Gruppe ebenfalls einen klei-

nen Handlungsspielraum. Die Strukturierung und Vereinbarung beider Lebensbereiche erfordert exakte Zeitplanung, eine permanente Planung und eine lückenlose Organisation. Damit gehen Kompetenzen wie Organisationsfähigkeit, Übernahme von Verantwortung, Planungsfähigkeit und Zuverlässigkeit einher. Diese Kompetenzen beziehen sich auf beide Bereiche und können auch im Ruhestand zur Strukturierung des neuen Alltags genutzt werden. Sie sind, da sie allgemeiner und bereichsübergreifend sind, übertragbar. Die beiden identifizierten Strukturierungsformen im Erwerbsleben - ‚Arbeit' und ‚Bereichsvereinbarung' - sind mit zwei Typen aus Burzans Typologie (2002) vergleichbar (siehe Kap. 3.3.2). Allerdings steht bei Burzans Typus ‚Bereichsverknüpfung' öffentliches Engagement im Mittelpunkt, da es hauptsächlich um die Gleichzeitigkeit von Beruf und Ehrenamt oder Familie und Ehrenamt geht. Die Verknüpfung der Bereiche Beruf und Familie wird dabei nur am Rande erwähnt und nicht weiter beschrieben. Diese zeigt sich in meiner Studie dagegen als zentral. Insbesondere Frauen leisten die Vereinbarung von zwei Lebensbereichen.

Die Gemeinsamkeiten zwischen den biografischen Typen von Burzan (2002) und den identifizierten Strukturierungsformen während des Erwerbslebens in meiner Studie sind Zufriedenheit im Ruhestand und Freude am „Leben in der Gegenwart" (Burzan 2002: 166). Unterschiede finden sich hinsichtlich der Intensität der Zeitstrukturierung im Ruhestand. Mit beiden von Burzan beschriebenen Typen geht eine mittlere bis starke Zeitstrukturiertheit im Ruhstand einher. Die Personen strukturieren ihren Alltag entweder stark durch institutionelle Bindungen und Termine oder mittelstark durch eine Mischung aus Bindungen und Freiräumen. Bei den Befragten in meiner Arbeit, bei denen der Lebensbereich ‚Arbeit' zentral war, lässt sich hinsichtlich des Grads der Strukturierung Gegenteiliges feststellen. Diese Personen strukturieren den Alltag gar nicht (‚keine Termine') oder nur spontan bis grob (‚spontan' und ‚grobe Planung') (vgl. Kapitel 5.4.1). Die Befragten, die während des Erwerbslebens eine Bereichsvereinbarung vornahmen, haben auch wie Burzans (2002) biografischer Typ „Bereichsverknüpfung" eine eher mittlere bis starke Zeitstrukturierung im Ruhestand (hier finden sich die Frauen mit den Terminkalendern vgl. Kapitel 5.4.1). Die Kompetenzen zur Strukturierung des Alltags im Ruhestand hängen auch hier weniger mit der Größe des Handlungsspielraums als mit der Vereinbarkeitsleistung von zwei Lebensbereichen zusammen.

Im Gegensatz zu Burzan (2002) halte ich das Merkmal Geschlecht bei der Zeitstrukturierung im Ruhestand für relevant. Es zeigt sich auch in meiner Studie eine doppelte Vergesellschaftung der Frauen (Becker-Schmidt 1987), die die Zeitstrukturierung im Ruhestand mitbestimmt (vgl. auch Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996; Gather 1996).

6.2 Der lange Arm der Ausbildung: Zur Bedeutung der Berufsausbildung

Wie in Kapitel 5.3.2 beschrieben, spielt die Ausbildung auch im Ruhestand bei der Bilanzierung der Erwerbsbiografie noch eine Rolle. Selbst nach vielen Jahren, in denen die Befragten auch im Erwerbsleben erfolgreich waren, kommt in der Bilanzierung Unzufriedenheit gerade mit Ausbildungen, die nicht den Wünschen entsprachen, auf. Retrospektiv wird eine positive Einbettung in die Biografie vorgenommen. Dies lässt vermuten, dass die Ausbildung eine besondere Bedeutung im Lebenslauf hat. Da es bisher keine Untersuchungen zu der Bedeutung der Ausbildung für die Zufriedenheit im Ruhestand gibt, wird im Folgenden auf die Forschung zum Übergang von der Schule in die Ausbildung eingegangen, um sich so der Wurzel der Bedeutung der Ausbildung im Ruhestand zu nähern. Dazu wird eine qualitative Längsschnittstudie von Heinz et al. (1987), die die Erfahrungen untersucht, die Hauptschüler auf dem Weg ins Arbeitsleben machen, herangezogen. Da es Heinz et al. nicht nur darum ging, den Übergang Schule-Beruf der Jugendlichen nachzuzeichnen, sondern auch die Interpretationsformen beruflicher Wirklichkeit aufzuzeigen, war es ihnen wichtig, die Deutungsmuster der Jugendlichen mit einzubeziehen. Dabei geht es um die gedankliche Verarbeitung der Erfahrungen bei der Berufssuche. Sie nahmen an, dass subjektive Deutungen für das Handeln der Jugendlichen im Prozess der Berufsfindung von besonderer Bedeutung sind, da sie zwischen den verfolgten Berufsoptionen und den Realitäten des Arbeitsmarktes vermitteln.

Heinz et al. (1987) identifizierten drei tragende Deutungsmuster, die die Jugendlichen anwenden, um bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz handlungsfähig bleiben zu können. Das Deutungsmuster „Personalisierung struktureller Effekte“ z.B. veranlasst die Jugendlichen dazu „... eine Eigenverantwortlichkeit für Fehler, Misserfolge aber auch Erfolge zu reklamieren, sich also auch als Agent der eigenen Handlungen zu sehen“ (Heinz et al. 1987: 236.) Die Jugendlichen wissen um die gesellschaftlichen Beschränkungen der Berufsmöglichkeiten, um die Auswirkungen von schulischen Selektionen und um den Anstieg von Jugendarbeitslosigkeit, suchen aber die Gründe für Misserfolg nicht dort, sondern bei sich selbst oder schreiben sie anderen Personen (z.B. Lehrern oder Mitschülern) zu. Weiterhin suchen sie auch die Möglichkeiten für die Überwindung dieser Hindernisse bei sich. Indem sie selbst oder andere für den bisherigen Verlauf der Berufsfindung und für die eingetretenen Situationen verantwortlich sind „... kann man hoffen, dies in der Zukunft dadurch vermeiden zu können, dass man sich selbst mehr anstrengt, mehr informiert, früh bewirbt“ (Heinz et al. 1987: 237), oder dass man nicht mehr auf Personen trifft, die die Berufsfindung behindern.

Ein weiteres Deutungsmuster, das verwendet worden ist, ist die „biographische Konstruktion“(vgl. Kapitel 5.3.2). Die Jugendlichen thematisieren dabei den bisherigen Verlauf ihrer Berufsfindung vom jeweils erreichten Stand der Berufssuche. Sie wissen, was für Anforderungen auf sie zukommen, wenn sie einen Beruf auswählen. Die eigenen Fähigkeiten und Interessen werden damit in Einklang gebracht und zu erwartende oder erfahrene Restriktionen werden bereits berechnet und miteingerechnet. Alles, was man macht und tut, wird damit gerechtfertigt, dass man damit zufrieden ist. Wenn man nämlich in seiner Biografie zurückblickt, stellt man entweder fest, dass man das schon immer machen wollte, oder dass man das noch nicht erreicht hat, was man wollte, weil die Kompetenzen schon immer fehlten.
Bei dem dritten Deutungsmuster, „Selektionsergebnisse als Chance“ wird jede sich bietende Möglichkeit als Chance gesehen (auch solche, die aufschiebend oder gar hinderlich sind). Damit wird die Bereitschaft verdeutlicht, die bis dato erreichten Etappen als Chance dafür zu sehen, doch noch das Wunschziel zu erreichen.
Dieser kurze Überblick zeigt, dass der Übergang in die Berufsausbildung ein komplexer und wichtiger biografischer Schritt ist, der wie alle Übergänge im Lebenslauf mit einem Zustandswechsel und mit einem Statuswechsel verbunden ist. Das Individuum ist dabei stark auf eigene Kompetenzen angewiesen und sieht sich, wie Heinz et al. (1987) beschreiben, als Agenten der eigenen Handlungen. Diese Handlungen sind innerhalb der vorgegebenen Strukturen (z.B. Ausbildungsmarktsituation) auszuführen. Hier spielt ‚agency’ (vgl. Kapitel 2.2) eine entscheidende Rolle. Individuen versuchen innerhalb der vorgegebenen Strukturen ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, um Ziele, die sie für ihre Biografie haben, zu verwirklichen. Wenn dies an diesem ersten wichtigen biografischen Schritt, der gleichzeitig den Beginn einer Statuspassage markiert, die von der abhängigen Position des jugendlichen Schülers hin zum unabhängigen Status des Erwachsenen führt (Wahler/Witzel 1996), nicht gelingt, kann die Erfahrung zu einer Belastung werden. Zu diesem Zeitpunkt wird eine bestimmte Lebensform entworfen (Raab et al. 1996) und einer der ersten Schritte in Richtung beruflicher Zukunft.
Die Ergebnisse meiner Arbeit zeigen, dass dieses auf die Zukunft gerichtete biografische Handeln auch das späte Erwachsenenalter berührt. Es gibt demnach eine gewisse Pfadabhängigkeit, die erst in der Retrospektive gesehen werden kann. An dieser Stelle muss daher die Wichtigkeit einer Betrachtung des gesamten Lebenslaufs betont werden, um Konsequenzen von Entscheidungen zu einem frühen Zeitpunkt im Lebenslauf beurteilen zu können (siehe auch Kapitel 2.2). Die befragten RentnerInnen haben das Gefühl, dass die Ausbildung und insbesondere eine, die sie nicht zum Traumberuf geführt hat, ihr Erwerbsleben stark geprägt hat und teilweise ihre Biografie belastet hat. Um dennoch den Entwurf der eigenen Biografie

verfolgen zu können, ist (biografisches) Handeln nach der Ausbildung notwendig. Am Ende des Erwerbslebens (nach dem Eintritt in den Ruhestand) wird bilanziert und überprüft, wie nah man der Idee vom eigenen Leben gekommen ist. Wenn eine zu große Distanz herrscht, wird die anfängliche Idee biografisch umgeschrieben (siehe auch Kapitel 5.3.2). Die vorliegende Arbeit zeigt somit, dass Pfadabhängigkeit bis in die Lebensphase Alter eine Rolle spielt.

6.3 Der lange Arm der Arbeit: berufliche Sozialisation als lebenslanger Prozess

In Kapitel 2. 5 wurde die berufliche Sozialisation als ein lebenslanger Prozess beschrieben, der nicht mit dem Übergang in den Ruhestand endet. Dabei wurden die sozialisatorischen Einflüsse von Arbeit anhand ihrer Funktionen dargestellt. Arbeit hat neben der Funktion, das finanzielle Auskommen zu sichern, weitere individuelle und soziale Funktionen. Diese wirken nicht nur auf die Zufriedenheit mit der Arbeit, sondern tragen auch darüber hinaus zum allgemeinen Wohlbefinden bei (Jahoda/Kieselbach/Leithäuser 1983; Furnham 1991; Semmer/Udris 1993; Semmer/Udirs 2004). Bisher wurde zu den Funktionen von Arbeit allerdings hauptsächlich im Bereich der Arbeitslosigkeit geforscht. Die Ergebnisse meiner Studie zeigen, was mit drei dieser Funktionen nach dem Übergang in den Ruhestand passiert. Es handelt sich dabei um folgende Funktionen: a) Arbeit als Zeitstrukturgeber b) Arbeit als Quelle von Kompetenzen and c) Arbeit als Quelle von Kontakten und Kooperation. Im Folgenden werden die Funktionen und ihre Wirkung auf Erwerbslosigkeit beschrieben. Danach wird anhand der meiner Ergebnisse die Frage beantwortet, welche Bedeutung die Funktionen für den Ruhestand haben.

Die Funktionen von Erwerbsarbeit (Zeitstrukturgeber, Kompetenzen, Kontakte) und die Effekte bei Wegfall der Erwerbsarbeit durch Arbeitslosigkeit werden von Semmer/Udirs (2004) folgendermaßen beschrieben:

(a) Zeitstrukturierung: Die Arbeit strukturiert nicht nur den Tages- und Wochenplan, sondern auch einen großen Teil der Lebensplanung. Sie gibt eine Ordnung vor, an der sich Individuen orientieren können. Viele zeitbezogene Begriffe wie Freizeit, Urlaub und auch Rente sind nur in Bezug zu Arbeit definierbar.

Auf Erwerbslosigkeit bezogen: Erwerbslosen zerrinnt die Zeit zwischen den Fingern (siehe ebenfalls die Ergebnisse der Arbeitslosen von Marienthal von Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975).

(b) Kompetenz: Bei der Bewältigung von Aufgaben eignen sich Erwerbstätige Kenntnisse und Fähigkeiten und zugleich auch das Wissen um diese Fähigkeiten als ein Gefühl von Handlungskompetenz an.

Auf Erwerbslosigkeit bezogen: Erwerbslosen fehlt die Grundlage, um sich Kenntnisse, Fähigkeiten und Wissen anzueignen, da sie keine Aufgaben bewältigen müssen. Sie sind daher stärker selbst in der Verantwortung, sich Aufgaben zu suchen und Kompetenzen zu entwickeln. Des Weiteren wird ihnen nicht das Gefühl, Handlungskompetenzen zu haben, vermittelt.

(c) Kooperation und Kontakt: Die Zusammenarbeit mit anderen Menschen liefert eine Grundlage für die Entwicklung von Kooperationsfähigkeiten. Außerdem werden Kontakte zu KollegInnen aufgebaut.

Auf Erwerbslosigkeit bezogen: Erwerbslose müssen sich andere Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten außerhalb der Arbeit suchen.

Was geschieht mit den Funktionen nach dem Übergang in den Ruhestand? Ergeht es den Ruheständlern ähnlich wie den Erwerbslosen? Verlieren die Funktionen im späteren Erwachsenenalter an Bedeutung oder werden die durch andere Lebensbereiche ersetzt?

(a) Zeitstrukturierung

Bei den Zeitstrukturen zeigen die Untersuchungen von Burzan (2002) und Engstler et al. (2004), dass die Tagesstrukturen der Ruheständler mit Ausnahme der wegfallenden Erwerbstätigkeit im Wesentlichen denen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ähneln. Die wegfallende Erwerbsarbeit wird dabei oft durch Hausarbeit ersetzt. Die Strukturen lösen sich demnach nicht wie bei den Arbeitslosen von Marienthal auf. Auch wird in der Regel die Unterscheidung zwischen Wochentagen und Wochenende beibehalten. Die Ergebnisse meiner Arbeit weisen in die gleiche Richtung. Allerdings zeigen sie auch, dass die Strukturen zwar beibehalten werden, aber nicht strikt verfolgt werden. Aktivitäten wie Besuche im Fitnissstudio, Besuch von Ausstellungen oder Golfsport werden zu Zeiten ausgeübt, die nicht in die Freizeitzeiten der Erwerbstätigen fallen. Insgesamt ist es nicht mehr so wichtig, Aktivitäten innerhalb der Strukturen eines Tages zu erledigen, sondern es werden mehrere Tage genutzt, um Tätigkeiten auszuführen. Das Plus an Zeit ist dabei nicht wie im Fall der Arbeitslosen von Marienthal ein tragisches Geschenk, sondern ein Gewinn an Gestaltungsfreiheit. Es ist auch keine unbegrenzte Zeit, da die Ruheständler zum einen um die Begrenztheit ihrer Lebenszeit wissen und sie zum anderen ihrer Zeit eigene Grenzen setzen (indem sie die Tages- und Wochenstrukturen beibehalten). Die Erwerbsarbeit mit der Funktion des Zeitstrukturgebers fällt zwar im Ruhestand weg, wirkt aber nachhaltig und ist somit ein Zeichen einer lebenslangen beruflichen Sozialisation und eines langen Arms der Arbeit. Der Unterschied zur Arbeitslosigkeit ist die Perspektive – Ruheständler warten nicht auf eine Veränderung ihrer Situation

- und die Legitimation der Lebenssituation. Es ist sozial vollkommen anerkannt, nach dem Erwerbsleben in den ‚wohlverdienten' Ruhestand zu gehen.

Eine Ähnlichkeit zwischen Erwerbslosen und Ruheständlern besteht allerdings. Diese äußert sich im Zeitempfinden. Wie bei den Arbeitslosen von Marienthal beschrieben, zerrinnt den Arbeitslosen die Zeit zwischen den Fingern, d.h. sie wissen nicht wo das Plus an Zeit bleibt (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975). Ein Ergebnis meiner Arbeit ist, dass die Ruheständler ein beschleunigtes Zeitempfinden haben (siehe Kapitel 5.2). Sie haben das Gefühl, dass die Zeit im Alter schneller vergeht. Dies trifft auf alle Befragten zu, auch wenn das Gefühl über die Zeitmenge seit dem Übergang in den Ruhestand bei den Befragten variiert (15 Befragte haben nach eigenen Aussagen mehr Zeit, fünf Frauen nicht mehr aber auch nicht weniger).

Zur Erklärung dieses sich verändernden Zeitempfindens lassen sich im Sample verschiedene Ansätze von Seiten der Befragten identifizieren. Eine stark vertretene Vermutung ist, dass das näher rückende Lebensende das Zeitempfinden beschleunigt. Einige der Personen, die keine Erklärung für ihr verändertes Zeitempfinden formulieren können, beschreiben, dass nicht die Tage, sondern eher die Jahre im Alter schneller vergehen. Dies weist ebenfalls auf einen Zusammenhang mit der kürzer werdenden Lebenszeit hin. Eine weitere Erklärung ist, dass sich die Personen im Ruhestand zu viel vornehmen, d.h. zu viele Aktivitäten innerhalb einer bestimmten Zeitspanne ausführen wollen. Auch die wegfallende Routine der Erwerbsarbeit wird in Verbindung mit dem Gefühl, dass die Zeit im Alter schneller vergeht, gebracht. Während im Erwerbsleben die Routine des Arbeitsalltags und das Warten auf den Feierabend die Tage lang machten, vergeht im Ruhestand die Zeit schneller. Es gibt zwei weitere Erklärungen, die von jeweils einem Befragten formuliert wurden. Zum einen kommt es im Alter zu einer Verlangsamung der Ausführung von Tätigkeiten, was zu dem Gefühl führt, dass die Zeit schneller vergeht und zum anderen wird vermutet, dass es physische Veränderungen im Alter gibt (das Gehirn arbeitet langsamer), die das Zeitempfinden beschleunigen.

Einige der in meiner Arbeit identifizierten Erklärungsansätze stimmen aber mit denen von vorherigen Untersuchungen überein. Wie bei Held (2005) wird auch in meiner Studie das näher rückende Lebensende als Grund für das beschleunigte Zeitempfinden gesehen. Und auch Achtleys Ansatz (1976), dass sich die Personen zu viele Tätigkeiten vornehmen und ausführen wollen und deshalb unter ‚Zeitdruck' geraten, lässt sich in meiner Studie wieder- finden. Auch hier ist die Unterscheidung zwischen der Alltagszeit und der Lebenszeit, wie sie auch Burzan (2002) macht, von Bedeutung und muss beachtet werden. Allerdings lassen sich in meinen Ergebnissen keine Hinweise drauf finden, dass die Beschleunigung des Zeitempfindens mit einem gleichförmigen, von Routine geprägten Alltag hervorgerufen wird. Im Gegen-

satz, viele Befragte haben das Gefühl, aus der bisherigen Routine auszusteigen und spontaner und flexibler zu sein. Es besteht natürlich Möglichkeit, dass sich eine neue Routine (wie Opaschowski 1988 mit Tagesreglementierung beschreibt) bereits entwickelt hat. Dies wird von den Befragten aber nicht als Routine wahrgenommen, da die Routine zur Zeit des Erwerbslebens für so viele Jahre bestimmend war. Befragte sprechen vom Trott und von der Routine während des Erwerbslebens, was den Arbeitsalltag lang erscheinen ließ. Vom Ruhestandstrott aber wird nicht gesprochen. Allerdings muss an dieser Stelle auf die Selektivität des Samples hingewiesen werden. Keiner der Befragten ist zum Zeitpunkt des Interviews länger als zehn Jahre im Ruhestand. Es könnte demnach möglich sein, dass sich noch keine Routine eingestellt hat. Achtley (1976) beschreibt in seinem Phasenmodell die zeitliche Dauer der einzelnen Phasen nicht, so dass dies nicht als Erklärungsansatz herangezogen werden kann. Laut Opaschowski (1988) allerdings dauert die erste Phase (Urlaubsmodell) nur wenige Tage. Danach beginnt die Routinisierung des Alltags. Demnach müssten sich auch bei den Befragten meines Samples schon Routinen im Alltag entwickelt haben, was laut Aussagen der Befragten nicht der Fall ist. Natürlich lassen sich im Alltag der Befragten gleichförmige Strukturen erkennen, aber die subjektive Wahrnehmung des eigenen Alltags geht in die Richtung von Spontaneität, Freiheit, Flexibilität und Autonomie. Auch wenn der Alltag eher zyklisch verläuft (Häder/Huinink 1998), muss beachtet werden, dass für die Befragten jeder Tag anders sein kann und dies ein Plus an Lebensqualität ist.

Auch die Erklärung von Doehlemann (1991), Luhmann (1971) und Ekeredt (1986) anhand von gesellschaftlichen Anforderungen und ‚busy ethic' lassen sich hier nicht wiederfinden. Denn auch Phasen von Muße und einer passiven Erholung (z.B. Mittagsschlaf) gehören zum Alltag der hier Befragten. Sie befinden sich in einer aktiven Lebensphase, in der sie viel unternehmen können. Sie haben keine genauen, detaillierten Pläne für die Zukunft. Dies zeigt, dass Staudingers (2005) Erklärung, dass das beschleunigte Zeitempfinden von vielen Plänen und Zielen rührt, hier nicht zutrifft. Dennoch haben die Befragten Vorstellungen und Wünsche für ihr weiteres Leben. Die Interviews zeigen, dass die Vergangenheit sehr wohl eine Rolle spielt und auch die Zukunft von Bedeutung ist. Es werden auch Möglichkeiten gesehen, die Zukunft selber zu gestalten, z.B. durch Pflege der Gesundheit oder durch Sparen für den nächsten Urlaub (im Gegensatz zu dem von Häder/Huinink dem Alter zugewiesenen zyklischen Zeitverständnis). Keiner der Befragten äußert trotz mehr Zeit Phasen von Langeweile oder ‚nicht wissen was zu tun'. Es zeigt, dass es sich bei der hinzugewonnenen Zeit hauptsächlich um Zeit handelt, die in den Alltag integriert wird, so dass ein Plus an Zeit nicht besonders stark auffällt. Weiterhin kann vermutet werden, dass das Gefühl, dass die Zeit schneller vergeht dazu beiträgt, dass

keine Phasen von Langeweile etc. aufkommen. Zusammenfassend ist zu sagen, dass sich die in meiner Arbeit gefundenen Erklärungsansätze für das Gefühl, dass die Zeit im Alter schneller vergeht, mit dem ‚Honeymoonphasenansatz' von Achtley (1976) und der Erkenntnis von Held (2005), dass die kürzer werdende Lebenszeit eine bedeutende Rolle spielt, decken. Erweitert werden muss der ‚Katalog' der Erklärungen für dieses Phänomen in Hinblick auf die Bedeutung des Arbeitsalltags aus dem Erwerbsleben. Die Routine des Alltags im Erwerbsleben und das Warten auf den Feierabend machten den Tag lang. Im Ruhestand gibt es (noch) keinen ‚Alltagstrott' und vor allem kein Warten auf den Feierabend. Daher vergeht die Zeit im Ruhestand im Vergleich zum Erwerbsleben schneller. Diese Erkenntnis ist ein weiterer Hinweis auf die Bedeutung der Erwerbsbiografie für das Zeiterleben im Ruhestand. Ebenfalls die Erklärung, dass Tätigkeiten im Ruhestand langsamer verrichtet werden, daher mehr Zeit brauchen und die Zeit aus diesem Grund schneller ‚verfliegt', muss beachtet werden. Auch wenn nur ein Befragter des Samples dies explizit formulierte, zeigt sich die Allgemeingültigkeit dieser Erklärung in dem im gesamten Sample vorzufindenden Mottos „was ich heute nicht mache, mache ich eben morgen". Es herrscht gewisse Gelassenheit im Umgang mit der Zeit und deren Strukturierung, die auch dazu führt, dass Tätigkeiten gedehnt und verlangsamt werden.

Welche Bedeutung der Erklärungsansatz hat, dass das Gehirn langsamer arbeitet, kann an dieser Stelle und im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden und ist daher eine Aufgabe für weitere Forschung (evtl. eher im neuropsychologischen Bereich).

Das veränderte Zeitempfinden wirkt sich nicht negativ auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand aus, da die Ruheständler insgesamt durch den Wegfall der Erwerbsarbeit eine größere Zeitautonomie und Gestaltungsfreiheit empfinden (vgl. Kapitel 5.2). Zeitstrukturierung als Funktion der Erwerbsarbeit spielt im Ruhestand insofern immer noch eine Rolle, weil nämlich erwerbsbezogene Zeitstrukturen im Ruhestand beibehalten werden.

(b) Kompetenzen

RenterInnen nutzen die während des Erwerbslebens gewonnenen Kompetenzen. Dies macht sich in meiner Arbeit insbesondere bei der Strukturierung der Alltagszeit im Ruhestand bemerkbar. Die Personen, die sich während des Erwerbslebens die Kompetenz angeeignet haben (oder aneignen mussten), sowohl den Lebensbereich Arbeit als auch den Lebensbereich Leben zu strukturieren und zu organisieren wie auch beide Bereiche zu vereinbaren, zeigen auch im Ruhestand eindeutig Kompetenzen in der Strukturierung des Bereichs Leben (siehe Kapitel 5.4.1; 5.4.2; 6.1).

Auch RentnerInnen müssen sich Aufgaben und Aktivitäten suchen, die sie nach dem Wegfall der Erwerbsarbeit ausüben können. In den seltensten Fällen sind dies neue Tätigkeiten, sondern oft werden bereits vorhandene intensiviert. Kontinuität spielt dabei eine wichtige Rolle, aber auch die Neugier oder der Wille, neue Aktivitäten auszuprobieren ist da. Natürlich erfordert die Lebensphase Alter auch neue Kompetenzen, die entwickelt werden. Das Älterwerden und insbesondere körperliche Veränderungen erfordern Anpassung genauso wie das Verarbeiten von Verlusterlebnissen durch Sterbefälle im Familien- oder Bekanntenkreis. Auch das Zusammenleben in einer Partnerschaft ändert sich mit dem Eintritt in den Ruhestand (vgl. auch Kapitel 6.6), insbesondere dann, wenn beide Partner vorher gearbeitet haben. Beim Erwerb dieser neuen Kompetenzen können die bereits vorhandenen Kompetenzen (auch aus dem Erwerbsleben) eine Ressource sein. Somit wirkt auch hier die Erwerbsarbeit als Quelle von Kompetenzen weiter, wobei auch deutlich wird, dass Erwerbsarbeit nicht die einzige ist. Sie wird durch andere ergänzt (z.B. Familie, soziale Kontakte, Beeinträchtigungen im Leben). Die subjektive Lebensqualität im Ruhestand wird durch das ‚Versiegen' der Quelle Erwerbsarbeit nicht geschmälert, sondern im Gegenteil – im Erwerbsleben gewonnene Kompetenzen können als Ressource für ein zufriedenes Leben im Ruhestand dienen.

(c) Kontakte

Durch den Übergang in den Ruhestand nimmt die Eingebundenheit in Organisationen ab, wie sie das Erwerbsleben fordert. Daher sind soziale Beziehungen im Alter von großer Bedeutung. Untersuchen zeigen, dass eine gute soziale Einbettung sich positiv auf Gesundheit und Wohlbefinden im Alter auswirkt (Lehr 1994; Tesch-Römer 1998). Gerade aufgrund der geringer werdenden Einbettung in soziale Institutionen spielt die Familie eine immer größere Rolle. Diese Kontakte werden in der Alter(n)sforschung bisher als zentral gesehen und untersucht (Künnemund/Hollstein 2000). Bislang vernachlässigt wurden die außerfamiliären Kontakte.

Meine Ergebnisse zeigen, dass auch die ehemaligen ArbeitskollegInnen hinsichtlich der sozialen Kontakte im Ruhestand von großer Bedeutung sind. Die entwickelte Typologie zeigt verschiedene Formen und Grade der Intensität von Beziehungen zu ehemaligen KollegInnen, die nach dem Übergang in den Ruhestand vorhanden sind. Vielen Befragten sind die Kontakte wichtig und sie investieren in deren Aufrechterhaltung. Dies ist übrigens auch eine neue Kompetenzanforderung, die nicht für alle einfach zu erfüllen ist. Durch den Lebenslaufansatz der gesamten Arbeit und das für die Analyse der Kontakte gewählte Modell des ‚social convoy' wird deutlich, dass die Entstehung der Beziehungen ein langfristiger Prozess ist und die Beziehungen vermutlich auch deshalb nach dem Übergang in den Ruhestand aufrecht

erhalten werden (können). Die Kontakte sind wie bei den Erwerbslosen außerhalb der Arbeit, aber haben ihre Wurzeln innerhalb dieser. Auch hier greift der lange Arm der Arbeit bis in den Ruhestand. Die Funktion der Arbeit - Quelle für Kooperation und Kontakte - verliert im Ruhestand nicht ihre Bedeutung und wird auch durch keine andere ersetzt.

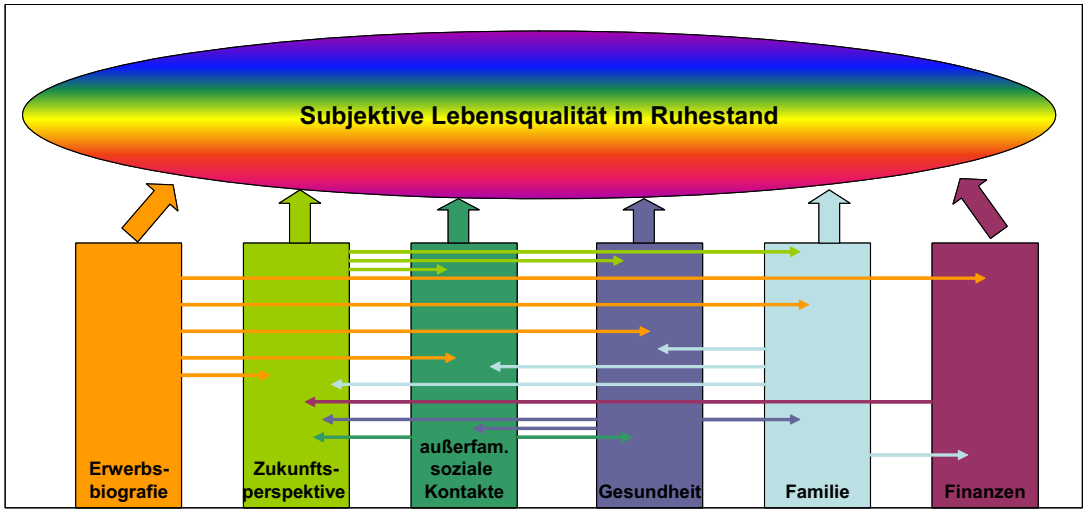
Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Funktionen von Arbeit im Ruhestand nicht ihre grundlegende soziale und individuelle Bedeutung verlieren. Ihre Bedeutung modifiziert sich allerdings leicht und die Funktionen werden von andern Lebensbereichen ersetzt. Die in Kapitel 2.5 theoretisch anhand von Literatur geführte Diskussion mit Ergebnis, dass die berufliche Sozialisation ein lebenslanger Prozess ist, der mit dem Eintritt in den Ruhestand nicht aufhört, wird durch die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit (auch empirisch) untermauert. Auch hier ist wieder auf die Selektivität des Samples meiner Untersuchung hinzuweisen. Die Frage, was mit den Funktionen von Arbeit nach dem Übergang in den Ruhestand geschieht, ist allerdings bisher nicht empirisch untersucht worden. Somit können meine Ergebnisse Basis für eine größer und repräsentativer angelegte Studie sein, die andere Berufsgruppen und eine höhere Fallzahl einbezieht.

6.4 Der lange Arm der Arbeit und subjektive Lebensqualität im Ruhestand

Eine Schwierigkeit bei der Analyse der Daten war in der vorliegenden Arbeit, dass es keine eindeutige, umfassende und griffige Definition von subjektiver Lebensqualität im Alter gibt. Die Frage nach der *subjektiven* Lebensqualität ergibt sich aus der Fragestellung und dem Ansatz der Arbeit. Es geht darum, dass der Ruhestand und ähnliche Lebensbedingungen subjektiv sehr unterschiedlich von den Betroffenen erlebt werden. Wie bei der Bearbeitung des Forschungsstandes (Kapitel 3.4) beschrieben, ist Lebensqualität im Alter ein multidimensionales Konzept, bei dem es allerdings keine einheitliche Definition darüber gibt, welche Dimensionen enthalten sind. Dadurch, dass die Definition von Lebensqualität im Alter aus vielen wissenschaftlichen Disziplinen (Soziologie, Psychologie, Erziehungswissenschaften, Gerontologie etc.) gespeist wird, entsteht eine Definitionsvielfalt, die es schwer macht, einheitliche Operationalisierungen für subjektive (und auch objektive) Lebensqualität zu finden (Weidekamp-Maicher 2005). Eine weitere Schwierigkeit bei der Bestimmung von Lebensqualität im Alter ist, dass einige Dimensionen des Konzepts umfassend empirisch untersucht worden sind (z.B. die Dimensionen Gesundheit und Wohnsituation), andere hingegen kaum oder gar nicht. Kaum erforscht sind die Bedeutung der Erfahrungen aus dem Erwerbsleben, die Auswirkungen des Wegfalls

der Erwerbsarbeit durch den Übergang in den Ruhestand und die damit verbundenen Veränderungen der zeitlichen Strukturen. Die nächste Abbildung zeigt - als ein Ergebnis der vorliegenden Arbeit - welche Dimensionen für die subjektive Lebensqualität relevant sind.

Abb. 6.1 Dimensionen subjektiver Lebensqualität im Ruhestand



Diese Abbildung stellt nicht nur die wichtigsten Dimensionen dar, sondern zeigt auch, wie diese sich gegenseitig beeinflussen. Wenn sich eine der Dimensionen ändert, ändert sich auch mindestens eine der anderen und folglich auch die Beurteilung der Lebensqualität im Ruhestand. Somit ist das Konzept nicht nur multidimensional, sondern auch flexibel und dynamisch.

Im Folgenden wird nicht auf alle Dimensionen eingegangen, sondern auf die drei Dimensionen Erwerbsbiografie, außerfamiliäre soziale Kontakte und Zukunftsperspektive, da diese im Zusammenhang mit subjektiver Lebensqualität im Ruhestand bisher kaum untersucht worden sind. Die Dimension Zukunftsperspektive ist eng verbunden mit den beiden andern Dimensionen (Erwerbsbiografie und außerfamiliäre Kontakte) und wird als eine zentrale Einflussgröße auf die subjektive Lebensqualität gesehen. Anhand dieser drei wird auch die Verzahnung der Dimensionen miteinander beispielhaft deutlich gemacht.

Dimension ‚Zukunftsperspektive'

Die Zukunftsperspektive ist schon in der relevanten Literatur als eigene Dimension für wahrgenommene Lebensqualität identifiziert worden und beinhaltet Lebenszufriedenheit, Hoffnungen und Befürchtungen (Weidekamp-Maicher 2005; Glatzer 1992). Allerdings wird die Zukunftsperspektive selten mit der Erwerbsbiografie in

Beziehung gesetzt und gerade das Zusammenspiel von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft steht im Fokus meiner Untersuchung.

Für die Beschreibung der Zukunftsperspektive ist das subjektive Alter von Bedeutung, da es für die Sicht auf die Zukunft einen Unterschied macht, ob man sich jung oder alt fühlt oder ob es keine Rolle spielt. Im Sample zeigen sich vier Formen des Umgang und des Empfindens des subjektiven Alters: a) keine Beschäftigung mit dem eigenen Alter, b) Beschäftigung mit dem eigenen Alter nur bei Einschränkungen, c) das gefühlte Alter ist jünger, d) Alter ist negativ. Das eigene Alter wird entweder neutral gesehen (a und b), positiv (c, da die Personen zufrieden sind, dass sie sich nicht nur jünger fühlen, sondern auch für jünger gehalten werden) oder negativ (d). Aufgrund meiner Analyse lässt sich sagen, dass die meisten Personen mit einer neutralen oder positiven Einstellung zum eigenen Alter (unerheblich ist hierbei ob zum chronologischen, psychologischen oder gefühltem Alter) wissen, dass sie (wie wohl die meisten Menschen) gerne lange bei guter Gesundheit leben möchten. Einige wenige, die eine neutrale Einstellung zum eigenen Alter haben, haben ebenso eine neutrale Einstellung gegenüber ihrem Lebensende. Die Person im Sample, für die Altern ein negativer Prozess ist, hat Angst vor dem eigenen Lebensende und rechnet auch öfter mit dem Tod als alle anderen Befragten. Dem eigenen Lebensende positiv oder gelassen entgegenzusehen, verursacht weniger Befürchtungen als die Angst vor dem Tod und trägt somit zu einer besseren subjektiven Lebensqualität bei. Die Einstellung zum eigenen Alter und zum Lebensende macht allerdings keinen Unterschied im Planungsverhalten für die Zukunft. Alle Befragten haben kleine Wünsche und Pläne, die alltags- und situationsbezogen sind. Auch die Befragte, die als einzige ihr Alter als negativ bewertet und Angst vor dem Tod hat, hat Wünsche und Pläne wie der Rest des Samples.

Die Zukunft wird bei allen als eine Ressource sehen. Es ist für die RentnerInnen kein Problem, eigene Interessen zu entwickeln und zu organisieren. Sie haben sich eine Existenz aufgebaut und einen eigenen Lebensstil geschaffen, der sie zufrieden macht und an dem sie nichts ändern möchten. Dazu tragen sicherlich auch die ausreichenden finanziellen Ressourcen bei. Weiterhin wird Zukunft als Aufgabe gesehen, nämlich die eigenen Enkelkinder und Kinder zu unterstützen. Insbesondere das Großziehen der Enkelkinder kann ein Motiv für den Wunsch sein, lange zu leben. Die aufgebaute Existenz, die Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben, der geschaffene Lebensstil, finanzielle Ressourcen und die Familie haben ihre Wurzeln in der Vergangenheit und sind von großer Bedeutung für die Sicht auf die Zukunft.

Dimension ‚außerfamiliäre soziale Kontakte'

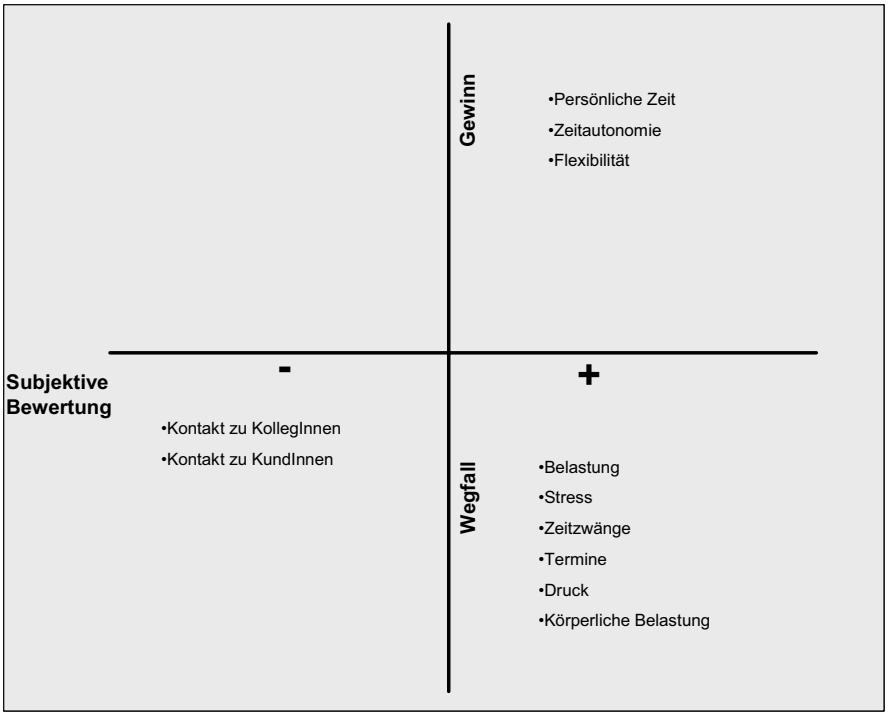
Ein wichtiger Bestandteil subjektiver Lebensqualität im Ruhestand sind soziale Kontakte und die Einbindung in ein soziales Unterstützungsnetzwerk. Dies ist keine neue Erkenntnis (vgl. Kap. 3), aber dass die Beziehungen zu Kollegen und die Verbindung zur Firma dabei eine so wichtige Rolle spielen, war bisher nicht bekannt. Für viele sind die Kontakte fester Bestandteil des sozialen Netzwerkes mit wichtigen Unterstützungsfunktionen.

In der bisherigen Forschung zu sozialen Kontakten im Alter sind Beziehungen zu KollegInnen nicht formuliert worden, da die Bedeutung der Familie hinsichtlich sozialer Netzwerke im Alter im Mittelpunkt steht (Kündemund/Hollstein 2000; Phillipson/Bernand/Phillips/Ogg 1998; Fischer/Oliker 1983; Lang 2001; Pillemer/Moen/Wethington/Glasgow 2000). Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen, dass im Ruhestand nicht nur familiäre sondern auch außerfamiliäre Kontakte eine große Rolle spielen. Die Bedeutung der Familie als Unterstützungsnetzwerk wird hier nicht in Frage gestellt, aber die Diskussion über soziale Kontakte im Alter muss um das Feld der außerfamiliären Kontakte und hier insbesondere zu ehemaligen KollegInnen erweitert werden. Auch bei der Dimension außerfamiliäre Kontakte zeigt sich deutlich die Verbindung zur Erwerbsbiografie. Die sozialen Kontakte im Ruhestand entstehen in der Regel vor dem Übergang in den Ruhestand.

Dimension ‚Erwerbsbiografie'

Es gibt wenige Untersuchungen über die Bedeutung der Erfahrungen aus der Erwerbsbiografie für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand (siehe Kapitel 2.5 und 2.6). Der Einfluss des Verlaufs der Erwerbsbiografie und der Größe des Handlungsspielraums auf die Gestaltung des Ruhestandes und die subjektive Lebensqualität ist in den obigen Abschnitten ausführlich behandelt worden, so dass es im Folgenden um die Bedeutung des Wegfalls der Erwerbsarbeit aufgrund des Übergangs in den Ruhestand geht. Für die meisten Personen verursacht der Übergang in den Ruhestand keine gravierenden Probleme (siehe Kapitel 2.3). Daher steht in meiner Arbeit auch die Frage nach einem Plus an subjektiver Lebensqualität und nicht nach einer Verschlechterung dieser im Mittelpunkt. Ich gehe von einem generellen Wohlbefinden im Ruhestand aus und die relevante Frage ist unter welchen Umständen und in welchen Lebensbereichen das Wohlbefinden begünstigt (oder beeinträchtigt) wird. Die differenzierte grafische Darstellung der Bedeutung des Übergangs in den Ruhestand für die subjektive Lebensqualität der hier Befragten verdeutlicht das (siehe Kapitel 5.3.3 Tab. 5.5). Diese Grafik ist im Folgenden in anderer Form aufgearbeitet und zeigt somit eindeutig, dass die positiven Aspekte des Übergangs überwiegen.

Abb. 6.2 Positive und negative Veränderungen durch den Eintritt in den Ruhestand



Das untere rechte Feld zeigt, dass das Ende der Erwerbsarbeit mit dem Wegfall von Belastungen, Stress, Zeitzwängen, Terminen und Druck verbunden ist und weist auf starke Arbeitsbelastungen (Formen der Belastungen siehe Kapitel 5.3.3.1) während des Erwerbslebens hin. Diese sind laut Opaschowski (1998) im Vergleich zu den 80er Jahren größer geworden und die Befragten in meiner Studie beschreiben oft die letzten Jahre als anstrengend, da sie mit Personalabbau und der Einschränkung des Handlungsspielraums (z.B. aufgrund zentralgesteuerter Prozesse im Einkauf durch Computer) verbunden waren. Daher lässt sich als zentrales Ergebnis meiner Untersuchung an dieser Stelle formulieren, dass der Übergang in den Ruhestand die subjektive Lebensqualität verbessert hat. Der Übergang ermöglicht den Personen, sich zu erholen und das Bedürfnis der Erholung ist ein zentrales alltagsbezogenes Bedürfnis im Alter (Schmitz-Scherzer 1998), welches jetzt nach eigenen Vorstellungen befriedigt werden kann, ebenso wie das nächste (von Schmitz-Scherzer 1998) formulierte Bedürfnis nach Kompensation von Belastungen.

Die Beurteilung des Wegfalls des täglichen Kontakts zu KollegInnen und KundInnen als Verlust unterstreicht noch einmal die Wichtigkeit außerfamiliärer Kontakte im Ruhestand und zeigt, dass das Bedürfnis im Alter nach sozialen Kontakten nicht nur über familiäre Kontakte befriedigt werden kann.

Die Aspekte der Biografie, die sich nicht auf das Erwerbsleben beziehen und ihre Bedeutung für die subjektive Lebensqualität im Ruhestand, werden in Kapitel 6.6

aufgegriffen. An dieser Stelle lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Ergebnisse meiner Studie den Charakter der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand beleuchten und somit zur Erhellung dieses komplexen Konzepts beitragen.

6.5 Der lange Arm der Arbeit und ‚agency'

In Kapitel 2.2 wurde das Konzept ‚agency' vorgestellt und im Verlauf der vorliegenden Arbeit wurde immer wieder auf die Bedeutung des Konzepts für Gestaltung und Erklärung von Biografien verwiesen. Es wurde (ebenfalls in Kapitel 2.2) die These aufgestellt, dass ‚agency' eine Kompetenz von Individuen ist und an Übergängen im Lebenslauf und krisenhaften oder belastenden Situationen im Leben stärker wahrnehmbar für das Individuum als Akteur ist. Als Arbeitsdefinition wurde formuliert, dass ‚agency' die Fähigkeit ist, Kompetenzen und Ressourcen einsetzen zu können. Im Folgenden soll anhand der Ergebnisse sowohl die These als auch die Arbeitsdefinition (erneut) betrachtet werden.

Heinz (2000) definiert agency als biografische Gestaltungspraxis und -kompetenz. Agency als *Kompetenz* zeigt sich bei der Analyse der Erwerbsverläufe anhand des BARB-Modells (Witzel/Kühn 1999). Man kann in den Erwerbsverläufen nicht nur die erwerbsbezogenen Handlungen rekonstruieren, sondern auch deren individuelle Sinnzuschreibungen. Handlungsbegründungen (bezogen auf eine biografische Station) werden erfasst, aus denen Motive, Gründe, Interessen oder Planungen identifiziert werden können. Die Existenz dieser Handlungsbegründungen weist auf biografisches Handeln, das innerhalb von Strukturen (z.B. Bildungsabschluss, Arbeitsmarktsituation, Berufserfahrung, Gehalt) verläuft. Dieses Handeln wird begründet, d.h. es geschieht nicht zufällig, sondern ist reflexiv und intentional. Dies bedeutet nicht, dass es auch immer rational oder planvoll war. Die hier vertretene Sicht von Handeln entspricht somit Giddens' (1988) Definition von Handeln. Es kann auch emotional entschieden werden, welches Handeln zur Erreichung eines (biografischen) Ziels vorgenommen wird.

Deutlicher zeigt sich ‚agency' (wie in Kapitel 2.2 vermutet) bei wichtigen biografischen Übergängen, wie z.B. dem *Übergang in die Ausbildung*. Dieser wurde in Kapitel 5.3.2 und 6.2 ausführlich beschrieben. Die Entscheidung für einen Beruf folgt einem biografischen Entwurf oder einer biografischen Idee (siehe oben Kapitel 6.2). Dieser Entwurf wird geändert, wenn er nicht erfüllt werden kann, z.B. wenn die entsprechende Ausbildung dazu fehlt. Diese (Um-)Gestaltungskompetenz zur Änderung biografischer Entwürfe fällt ebenfalls unter ‚agency'.

Beim *Übergang in den Ruhestand* kommt Lebenserfahrung ins Spiel, die das Individuum zum Zeitpunkt des Übergangs in den Beruf noch nicht hat. ‚Agency' als bio-

grafische Kompetenz bedeutet gleichzeitig, aus den eigenen biografischen Entscheidungen zu lernen. Mit zunehmendem Alter nehmen auch die Entscheidungen zu, die im Leben getroffen wurden. Diese Erfahrung zu nutzen und „aus ihr klug zu werden“ bedeutet, dass die biografische Vergangenheit hilft, die Zukunft zu gestalten. Für Kohli (1991) steht der Begriff Erfahrung für „den gleichzeitig Altes aufnehmenden und variierenden wie Neues schaffenden Umgang mit Wirklichkeit“ (Kohli 1991: 314). Erfahrung hat somit einen doppelten Zeithorizont von Vergangenheit und Gegenwart. Die aktuelle Orientierung und die biografische Vergangenheit stehen miteinander in Wechselwirkung. Dies beschreibt exakt den in meiner Untersuchung relevanten Zusammenhang zwischen der Biografie und der Zukunftsperspektive. „Die (Re-)Interpretation der Vergangenheit und die konkretisierende Ausfüllung der Zukunft sind somit beide wesentlich für die Konstituierung biografischer Perspektiven“ (Kohli 1991: 314). Die Erinnerung an die Ausbildung z.B. zeigt nicht nur die generelle Bedeutung dieses Übergangs innerhalb des Lebenslaufs, sondern auch die Bedeutung als Erfahrungswert, aus dem gelernt oder z.B. biografische individuelle Konsequenzen gezogen werden. Personen, die bei der Wahl ihrer Ausbildung und somit ihres Berufseinstiegs wenig Optionen und Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit hatten, möchten dies bei dem Ausstieg in den Ruhestand vermeiden. Daher ist die selbstständige Wahl des Zeitpunkts des Ruhestands von großer Bedeutung. Dies ist allerdings nicht nur bei Personen mit schlechten Erfahrungen hinsichtlich des Berufseinstiegs so, sondern bei allen. Jeder Mensch erfährt in seiner Biografie Situationen, in denen er in seiner Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit eingeschränkt ist (constraints) und da ‚agency’ eine Kompetenz ist, lernt er daraus. Im Gegensatz zur Ausbildung haben die Befragten bei diesem Übergang viele Wahl- und Handlungsmöglichkeiten. Keiner der Ruheständler berichtet von einem unfreiwilligen, zu frühen oder zu späten Übergang. Hier kann eigenständig und ohne starke Einschränkungen gehandelt werden.

Wie aus dem aufgearbeiteten Forschungsstand und meinen Ergebnissen hervorgeht, ist die Lebensphase des Übergangs im Allgemeinen keine prekäre Lebenssituation, in der sich die betroffenen Individuen befinden. Wie aber auch in Kapitel 5.3 beschrieben, kann eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder der Verlust eines Partners den Ruhestand (zumindest temporär) zu einer *prekären Lebensphase* machen. Die Einschränkung der Mobilität (aufgrund von Krankheit) kann als eine (von Heinz 1996) beschriebene ungleiche Verteilung von Ressourcen, die zur Bildung einer kontinuierlichen und kohärenten Biografie notwendig sind, angesehen werden. Dieser Einschränkung wird sich nicht zwangsläufig schicksalhaft ergeben, sondern kann anhand von eigenem Handeln und des Einbaus dieser Einschränkung in die Biografie entgegen getreten (überwunden) werden. Im Sample meiner Studie

zeigen zwei Betroffene dies anhand von Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen, dem Willen, sich so wenig wie möglich einschränken zu lassen und der Anpassung der biografischen Zukunftsperspektive. Hierbei werden Träume oder Wünsche nicht aufgegeben, aber realistisch eingeschätzt, was ein weiteres Zeichen für das kompetente Nutzen von biografischen Erfahrungen ist. Optimismus hilft, eine Verbesserung oder Wiederherstellung der Gesundheit zu erreichen und positiv in die Zukunft zu sehen.

‚Agency' als Kompetenz kann verschiedene Aspekte beinhalten. Wie in Kapitel 5.3.3 gezeigt, kann ‚agency' Planungskompetenz zur aktiven Gestaltung der Biografie sein. In anderen Fällen wird ‚agency' als ‚Flickzeug' genutzt, um Lücken in der Biografie auszubessern und negative Erlebnisse in den subjektiven biografischen Entwurf zu integrieren. ‚Agency' wird somit in zwei Formen zur Gestaltung von Biografien genutzt: zum einen proaktiv und prospektiv und zum andern reaktiv und retrospektiv.

Besonderer Aspekt von ‚agency': die kompetente Gestaltung von Zeit

In der vorliegenden Arbeit wurde der Aspekt der Zeitstrukturierung im Ruhestand und die biografische Verankerung dieser besonders beachtet. Im Folgenden soll daher auch das Konzept ‚agency' daraufhin betrachtet werden. Hierzu wird die Gestaltung der Zeit während der Erwerbsbiografie anhand der beiden Lebensbereiche Arbeit und Leben bei dem Prozess des Übergangs in den Ruhestand und im Ruhestand analysiert.

Während des Erwerbslebens konzentrierten sich die Befragten, bei denen der Lebensbereich ‚Arbeit' zentral war, auf die Zeitgestaltung und Strukturierung des Arbeitsalltag. Bei den Personen, die die Lebensbereiche ‚Arbeit' und ‚Leben' vereinbart haben, war die Zeitgestaltung gleichmäßiger auf zwei Lebensbereiche verteilt und somit eine Integration verschiedener Zeitstrukturen notwendig. Die Personen, die hauptsächlich die Strukturierung der Zeit innerhalb des Lebensbereichs Arbeit vornahmen, empfanden die Zeiteinteilung, das damit verbundene Einhalten von Terminen, das Einhalten von Fristen als Stress - Zeitstress. Obwohl die Personen, die beide Lebensbereiche vereinbart haben mehr Zeitstrukturierung und Organisation zu leisten hatten, empfanden sie im Vergleich weniger Zeitstress. Durch eine gute Organisation war die Vereinbarung der Lebensbereiche zwar eine energieerfordernde Aufgabe, aber nicht mit dem negativen Gefühl von Stress besetzt. Diese Personen (bis auf ein Mann nur Frauen) haben einen kompetenten Umgang mit Zeit und Strukturierungsfähigkeiten entwickelt und vermeiden somit Zeitstress. Dies kann eine Erklärung dafür sein, dass ein Teil dieser Personen durch den Wegfall der Erwerbsarbeit nicht das Gefühl mehr Zeit zu haben empfindet. Sie hatten aufgrund

ihres kompetenten Umgangs mit Zeit nicht das Gefühl zu wenig Zeit zu haben, auch wenn keine Zeit übrig bleib. Ein weiterer Grund, warum sich bei ihnen nicht das Gefühl von mehr Zeit nach der Verrentung einstellt, ist, dass sie auch im Ruhestand im Vergleich zu den anderen Personen mehr Strukturierungsleistungen übernehmen. Trotz der kompetenten Zeitstrukturierung während des Erwerbslebens empfinden sie eine größere Gestaltungsfreiheit und Zeitautonomie nach dem Übergang in den Ruhestand und dies trägt zur Verbesserung ihrer subjektiven Lebensqualität bei (siehe auch Kapitel 5.2). ‚Agency' drückt sich durch die kompetente Gestaltung von Zeit im Lebenslauf aus. Gerade beim Übergang in den Ruhestand und danach ist ‚agency' in Form von ‚Zeithandeln' von Bedeutung, da externe Strukturgeber weniger werden.

Wie in Kapitel 2.3 und 5.1 beschrieben, ist der Übergang in den Ruhestand ein Prozess, der bei vielen Befragten mit Vorbereitungsstrategien beginnt. Vorbereitungsstrategien zeigen, dass die Personen den Übergang in den Ruhestand als einen wichtigen Schritt in ihrem Leben sehen, der Veränderungen mit sich bringt, für die eine Vorbereitung notwendig ist. Die Antizipation des Übergangs und des Ruhestands ist nicht negativ besetzt. Keiner der Befragten hatte vorher die Befürchtung, dass der Übergang in den Ruhestand das Leben verschlechtern würde. Dennoch geht es um die Frage, was sich im Ruhestand ändert und wie man seine Zeit verbringt. Dies zeigt, dass biografische Erfahrungen genutzt werden, um mit dem Plus an Zeit umzugehen und Vorbereitungsstrategien in verschiedenen Formen entwickelt werden.

Der Prozess des Übergangs schließt eine Anpassungsphase ein (vgl. Kapitel 5.1). Es lassen sich hier ähnliche Phasen und Strukturen wie bei Achtley (1976) und Opaschowski (1988) finden. Befragte sind entweder kurz nach ihrem Übergang in den Ruhestand in den Urlaub gefahren oder hatten das Gefühl als wenn sie im Urlaub wären. Danach wurde der Alltag im Ruhestand entwickelt. Dieser ist bei vielen hinsichtlich der Struktur kaum anders als der Alltag im Erwerbsleben. Gerade bei den Männern, bei denen während des Erwerbslebens die Arbeit im Mittelpunkt stand und somit die Strukturierung des Arbeitsalltags im Fokus lag, spielte die Strukturierung des Familienalltags oder des ‚privaten' Alltags weniger eine Rolle. Dies übernahmen in der Regel die Ehefrauen und dies machen sie auch im Ruhestand. Zusammengefasst bedeutet das, dass die Frauen die (von Opaschowski bezeichnete) Installation des Ruhestandsalltags – die Tageslaufreglementierung – übernehmen. Dies zeigt sich auch bei den befragten Frauen, die zur Zeit ihres Erwerbslebens sowohl die Strukturierung ihres eigenen Arbeitsalltags übernommen haben als auch die Strukturierung des Familienalltages. Auch sie übernehmen, entweder für sich selbst oder für sich und ihren Ehemann, im Ruhestand die Regelung des Alltags.

Allerdings ist dies nicht immer eine so klare Trennung. Oft planen und strukturieren Ehepaare zusammen, aber nur in einem Fall plant und strukturiert der Mann auch für sich alleine, während Frauen dies durchaus machen. Die Tatsache, dass die Zeit im Ruhestand als Zeit gesehen wird, die sinnvoll und in Eigenverantwortung gestaltet werden muss, zeigt, dass der Ruhestand als ein biografisches ‚Projekt' - auch durch ‚agency' gestaltet - gesehen werden kann. Die Entscheidungen, die getroffen werden, werden vor dem Hintergrund des bisherigen Lebenslaufs und der antizipierten Zukunft getroffen, sind also selbstreflexiv. „Zeitperspektiven sind … daran gebunden, welche Handlungsanforderungen sich mir stellen und welche Erfahrungen ich im Umgang mit den Möglichkeiten und Restriktionen mache, die mit diesen Anforderungen einhergehen" (Wolf 1988: 209)

6.6 Der kurze Arm der Arbeit: Zur Bedeutung von Gesundheit und Familie im Ruhestand

Auch wenn meine Studie die Bedeutung der Erwerbsbiografie für die Zeitgestaltung und subjektive Lebensqualität im Ruhestand und somit den langen Arm der Arbeit aufzeigt, kann und soll nicht vernachlässigt werden, wie kurz der Arm der Arbeit sein kann. Es soll trotz des Fokus auf die Erwerbsbiografie erwähnt werden, welche anderen Lebensbereiche für die subjektive Lebensqualität und die Gestaltung im Ruhestand wichtig sind.

Es gibt insbesondere zwei weitere Bereiche, die einen sehr großen Einfluss auf die Lebensqualität im Alter haben: Gesundheit und Familie. Hierzu existieren umfassende empirische Untersuchungen (siehe Kapitel 3.4), was ebenfalls Grund ist, dass ich im Folgenden nur kurz auf diese Bereiche eingehe.

Heute ist aufgrund zahlreicher empirischer Untersuchungen bekannt, dass keine Verschlechterung des subjektiven Gesundheitszustandes infolge des Eintritts in den Ruhestand stattfindet. Im Gegenteil – heute lässt sich sagen, dass der Gesundheitszustand sich nach dem Übergang in den Ruhestand verbessert (Roloff 2004). Auch in meiner Untersuchung berichten die Ruheständler, dass stressbedingte Beschwerden nach dem Übergang weniger werden (ein Befragter z.B. berichtet über den Rückgang seines Bluthochdrucks). Auch haben die RentnerInnen mehr Zeit, sich um ihre Gesundheit zu kümmern. Gerade bei den Frauen sieht man Aktivitäten, die gesundheitsfördernd sind (Saunabesuche, Kieser Training[42], Ernährungsumstellung, Schwimmen) und auch mit dem Ziel unternommen werden, die eigene Gesundheit zu erhalten. Gesundheit ist natürlich nicht nur eine Frage des Alters, aber

[42] gesundheitsorientiertes Krafttraining

es zeigt sich, dass es für die Befragten ein wichtiges Thema ist sowohl in der Gegenwart (im Alltag) als auch für die Zukunft. Im Alltag machen sich körperliche Veränderungen bemerkbar wie z.B. schmerzende Knie beim Treppesteigen, Rückenschmerzen, Verspannungen in den Händen, so dass Handarbeit nicht mehr möglich ist, schmerzende Gelenke beim Sport, ein zwickender Ischiasnerv .... (von Tesch-Römer/Wurm (2005) als Funktions- und Mobilitätseinbußen bezeichnet). Dies wird von den Befragten als Zeichen für das Älterwerden interpretiert. Es wird aber in keiner Weise als einschränkend erfahren, sondern als etwas mit dem man leben kann und leben muss. Man kann sich dem anpassen, indem man langsamer geht, genau überlegt, wie oft man in den Keller geht und sich andere Beschäftigungen sucht, wenn so etwas wie Handarbeiten nicht mehr ausgeführt werden können.

In meiner Arbeit wird ersichtlich, dass die RentnerInen sich nicht einschränken lassen wollen, denn eine Beeinträchtigung der Gesundheit im Alter bedeutet sehr oft Einschränkungen in der Mobilität. Wenn die Mobilität eingeschränkt ist, kommt es schnell zum Ausschluss aus sozialen Kontakten, da die Partizipationsmöglichkeiten nicht mehr in aller Form gegeben sind. Auch wenn die eigene Gesundheit und die subjektive Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand für die Lebensqualität ausschlaggebend sind, ist vor dem Hintergrund, dass unsere Gesellschaft altert, die Frage der Gesundheit im Alter auch eine sozial und gesellschaftlich relevante.

Ein zweiter Bereich neben der Erwerbsarbeit, der im Alter insbesondere für die Lebensqualität eine bedeutende Rolle spielt, ist die Familie. In der bisher existierenden Literatur wurde die Bedeutung der Familie oft hinsichtlich des Unterstützungspotenzials betrachtet, insbesondere angesichts von Hilfs- und Pflegebedürftigkeit. Kinder werden dabei als eine bedeutsame soziale Ressource angesehen (Tesch-Römer/Motel-Klingebiel/von Kondratowitz 2002). Die Ergebnisse meiner Arbeit zeigen, dass der regelmäßige Kontakt zu den eigenen Kindern und vor allem den Enkelkindern ist im Ruhestandsalltag von großer Bedeutung ist. Insbesondere die Enkelkinder prägen die Zukunftsperspektiven der Ruheständler. Das Großziehen der Enkelkinder wird als eine Aufgabe gesehen, die den Rest des eigenen Lebens mitbestimmt und für die es sich lohnt, so lange wie möglich zu leben. Betreuungsaufgaben werden gerne übernommen, zum einen, da es als Spaß und eine Bereicherung des eigenen Lebens und Alltags gesehen wird, zum andern da diese Aufgabe zeigt, dass man auch im Ruhestand gebraucht wird. Großelternschaft hat auch somit einen gesellschaftlichen Stellenwert, denn die Rolle des Großvaters oder der Großmutter ist eine sozial akzeptierte Rolle älterer Menschen (vgl. auch Höpflinger 2004). Die Kontakte mit den Enkelkindern zeichnen sich bei den Befragten meiner Arbeit durch gemeinsame Urlaube, ‚klassische' Betreuungsaufgaben (z.B. wenn die Eltern der Enkelkinder arbeiten müssen), gemeinsame Freizeitaktivitäten wie

Schwimmen, Reiten oder Basteln aus. Es zeigt sich somit, dass Enkelkinder nicht nur die Zukunftsperspektive der Ruheständler mitbestimmen, sondern auch die Zeitstrukturierung im Alltag und somit die Gegenwart. Dies beeinflusst die subjektive Lebensqualität im Ruhestand positiv. Auch für Personen, die ihre Enkelkinder nicht regelmäßig oder selten sehen, ist deren Existenz von Bedeutung. Sie übernehmen ihre Großelternaufgabe, indem sie sie z.B. finanziell unterstützen.

Wenn Enkelkinder existieren, spielen die eigenen Kinder zumindest in den Interviews eine untergeordnete Rolle. Sie sind von größerer Bedeutung, wenn es keine Enkelkinder gibt. Bei den Befragten handelt es sich bei den Kontakten mit ihren Kindern in der Regel nicht um Pflegeleistungen, sondern die Interaktion, d.h. der Austausch von Neuigkeiten, das Genießen der gemeinsamen Zeit steht dabei im Vordergrund. Die Treffen weisen eine Regelmäßigkeit auf, die oft mit Ritualen verbunden ist, wie z.B. dass der Sohn jeden Samstag zum Mittagessen kommt. Auch Geburtstage sämtlicher Familienmitglieder werden oft zusammengefeiert. Bei dieser Form von Kontakten geht es weniger um den Schutz vor Einsamkeit und Isolation, sondern um Informationsaustausch und emotionale Nähe.

Die Beziehungen der Befragten in meiner Arbeit zu ihren erwachsenen Kindern gehören somit ebenfalls dem von Kohli et al. (2000) beschriebenen Beziehungstyp ‚eng-unabhängig' an. Dieser Beziehungstypus charakterisiert die Beziehung der Eltern zu ihren erwachsenen Kindern als eine große emotionale Enge bei gleichzeitiger Unabhängigkeit in Bezug auf Hilfeleistungen. Wenn wie oben die Enkelkinder ins Spiel kommen, können die Beziehungen auch zum Typus ‚eng-helfend' gezählt werden, da es hierbei auch um intergenerationelle Hilfeleistungen geht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Beziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern sich überwiegend durch eine große Verbundenheit auszeichnen. Von einem Abbrechen der Generationenbeziehungen nach dem Auszug der Kinder aus dem Elternhaus kann somit nicht die Rede sein. Dies hat Einfluss auf die Lebensqualität im Alter.

Doch auch die subjektive Lebensqualität der kinderlosen Befragten ist in meinem Sample nicht gering. Bei vielen Befragten und nicht nur bei den kinderlosen spielt der Partner/die Partnerin eine entscheidende Rolle. Wie in Kapitel 5.1 beschrieben, haben einige den Übergang in den Ruhestand zeitgleich mit dem Ehepartner/in vollzogen. Ziel war es dabei zum einen, den Schritt des Übergangs zu erleichtern und zum andern das Plus an Zeit, was man aufgrund des Wegfalls der Erwerbstätigkeit hat, zusammen zu verbringen. Der Übergang in den Ruhestand hat allerdings auch Konsequenzen für die Partnerschaft. Es muss nicht nur die eigene, individuelle Zeit ohne die Vorgaben der Erwerbsarbeit strukturiert werden, sondern auch die gemeinsame. Dies gilt für gemeinsame Freizeitaktivitäten, aber insbesondere hinsicht-

lich des Haushalts. Das Haushaltsleben prägt die Zeitverwendung älterer Menschen stark und liefert neue ‚Zeitmarken' für den Alltag (vgl. Kapitel 3.3.1). Oft wird die Aufgabenverteilung im Haushalt beim Übergang beider oder eines Partners verändert (siehe auch Kapitel 5.1). Insbesondere Frauen haben Bedenken, wenn ihre Ehemänner in den Ruhestand gehen und sich mehr in den Haushalt einbringen wollen. Ehepartner müssen sich bei der Aufgabenverteilung neu organisieren. Dies erfordert einen Anpassungsprozess, der von Paar zu Paar unterschiedlich lang sein kann und hängt natürlich davon ab, wie die Verteilung vorher aussah (war nur einer verantwortlich oder gab es schon immer eine klare Aufgabenverteilung). Bei allen Befragten führte eine Bewältigung dieses Anpassungsprozesses zu einer positiven Bewertung des Übergangs und zu Zufriedenheit.

Ein Fall im Sample zeigt, dass der Ruhestand, obwohl er für die meisten Personen heute keine Probleme bereitet, durchaus sozial ausschließend sein kann. Die Befragte war schon seit längerem Witwe und hatte sich mit dem Leben ohne ihren Mann arrangiert. Der Eintritt in den Ruhestand machte ihr das Alleinsein allerdings bewusster und ihr fiel auf, dass viele Kontakte mit Freunden oder Nachbarn auf einer ‚Paarbasis' bestehen. Sie wurde als Alleinstehende selten zu diesen Unternehmungen eingeladen. Dies führte zu dem Gefühl von Einsamkeit (zumal ihre Tochter nicht in derselben Stadt lebt) und von ‚überflüssig' sein. Ihre Konsequenz daraus war allerdings nicht Resignation, sondern Aktivität. Sie suchte über das Radio (in einer ‚Kennlernsendung' für ältere Menschen) einen neuen Lebenspartner. Sie bezeichnet dies als Verzweiflungstat, weil sie wusste, dass sie das nächste Weihnachtsfest nicht wieder alleine verbringen wollte. Sie fand einen Partner, mit dem sie zum Zeitpunkt des Interviews seit sechs Jahren verheiratet ist. Es gibt auch andere Befragte (nur Frauen), die keinen Partner haben. Auch für diese war der Ruhestand mit einer größeren Anpassung verbunden als für die Personen mit Partner. Wie in den Kapiteln 5.1, 5.4 und 6.1 beschrieben, ist das gemeinsame Planen und Strukturieren im Ruhestand von großer Bedeutung für die subjektive Lebensqualität. Es wurde hier die These aufgestellt, dass es für manche Ehemänner Schwierigkeiten bereiten würde, wenn sie ihren Alltag im Ruhestand ohne ihre Ehefrau strukturieren müssten, da sie es zur Zeit ihres Erwerbslebens nicht gelernt haben. Zumindest würde es für sie eine größere Anpassungsleistung bedeuten. Doch nicht nur das gemeinsame Planen, sondern auch das gemeinsame Verbringen von Zeit und das Gefühl mehr Zeit füreinander zu haben, ist ein Plus an Lebensqualität für die Befragten. So lässt sich zusammenfassend sagen, dass die (Ehe)-Partnerin bzw. der (Ehe)-Partner die wichtigste Bezugs- und Unterstützungsperson ist. Für beide Bereiche – Gesundheit und Familie – zeigt sich die Bedeutung für die Lebensqualität im Ruhestand. Die in meiner Studie befragten Ruheständler sind mit ihrem Gesund-

heitszustand und ihrer Familiensituation zufrieden. Dennoch muss beachtet werden, dass sich die Qualität eines Lebens nur schwer von außen beurteilen lässt, denn objektive Lebensbedingungen sind nicht das alleinige Kriterium für Lebensqualität. Menschen mit objektiv guten Lebensbedingungen haben nicht immer eine hohe Lebensqualität und umgekehrt sind Menschen mit ungünstigeren Lebensbedingungen nicht unbedingt unzufrieden mit ihrer Lebensqualität. Entscheidend ist das subjektive Erleben. Dies zeigt die Notwendigkeit, das individuelle Erleben mit qualitativen Methoden zu erhellen.

7 Fazit und Ausblick

In dieser Arbeit wurde der Zusammenhang von Erwerbsbiografie, Zeitgestaltung und subjektiver Lebensqualität im Ruhestand untersucht. Ausgangspunkt war, dass sich durch den Eintritt in den Ruhestand die durch die jahrelange Erwerbstätigkeit geprägten Zeitstrukturen verändern. Stand vormals knappe Alltagszeit langer Lebenszeit gegenüber, so verschiebt sich nun dies Verhältnis. Mehr Alltagszeit steht bei gleichzeitig immer kürzer werdender Lebenszeit zur Verfügung. Die ehemals öffentliche Zeit, erheblich geprägt durch die Erwerbszeit, berufliche Verpflichtungen und arbeitsbezogene Zeiten, reduziert sich stark. Dagegen nimmt die persönliche Zeit, in der die ganz persönliche Zeitgestaltung (wie z.B. Freizeitaktivitäten oder Regeneration) im Vordergrund steht, stark zu. Der Mensch muss ab diesem Zeitpunkt seinen Alltag ohne die Vorgaben der Erwerbsarbeit strukturieren. Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellte, war ob der Übergang in den Ruhestand somit eher krisenauslösendes Potenzial besitzt oder als Geschenk, als Ausgleich für erwerbsbedingte Belastungen gesehen wird. Die Frage, wie Ruheständler selber die ihnen zur Verfügung stehende Zeit bewerten und wie sie sie nutzen möchten, erhält im Zuge des demografischen Wandels, also einer Zunahme älterer Menschen in unserer Gesellschaft, immer mehr Relevanz. Bei der Suche nach Antworten sind insbesondere die Erfahrungen der Erwerbstätigkeit, die die Erwartungen, die Planung und die Zufriedenheit im Bezug auf die Zeit im Ruhestand beeinflussen, zu beachten.

Damit rückt die Lebenslaufperspektive als theoretisches und analytisches Konzept in den Mittelpunkt dieser Studie. Denn der Ruhestand als Lebensabschnitt steht nicht isoliert da, sondern hängt mit den bisherigen Lebensphasen zusammen. „Nicht die Anzahl der Lebensjahre, sondern ureigenste Erfahrungen und Erlebnisse während eines ganzen Lebens bestimmen sowohl den Alterszustand zu einem gegeben Zeitpunkt als auch die Art und Weise, wie der weitere Alternsprozess (...) verläuft“ (Lehr 1987: 21). Aus diesem Grund gehe ich am Anfang meiner Arbeit auf die Lebenslaufperspektive und die wichtigsten Konzepte in der Lebenslaufforschung ein (Kapitel 2). Ein theoretisches Konzept der Lebenslaufforschung das im Fokus der Arbeit steht, ist das Konzept ‚agency’. Hierbei wird von der biografischen Gestaltung des Lebenslaufs durch das Individuum unter einschränkenden wie ermöglichenden Bedingungen ausgegangen. Die Gestaltungskompetenz des Individuums spielt auch beim Übergang in den Ruhestand eine bedeutende Rolle. Dieser Übergang wird im Rahmen des Forschungsstandes als ein Prozess gesehen, der wie alle Übergänge und Statuswechsel im Leben Chancen, aber auch Risiken beinhaltet. Um diese Chancen und Risiken angemessen zu verstehen habe ich mich der beruflichen Sozialisationstheorie – die ich als einen lebenslangen Prozess verstehe - bedient. Dabei sollte der Einfluss des Verlaufs der Erwerbsbiografie und die Größe des Handlungsspielraums während des Er-

werbslebens auf die Zeitstrukturierung und die subjektive Lebensqualität im Ruhestand untersucht werden. Aufgrund bisheriger Studien, vermutete ich, dass Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie sich negativ auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand auswirken. Weiterhin erwartete ich, dass sich ein großer Handlungsspielraum während des Erwerbslebens positiv auf den Ruhestand auswirkt.

Bisherige theoretische und empirische Erkenntnisse zur Zeitverwendung, zu Zeitperspektiven und zur subjektiven Lebensqualität im Alter waren Gegenstand des darauf folgenden Kapitels 3. Von besonderem Interesse war hierbei die Wirkung der Zeitstrukturen aus dem Erwerbsleben auf den Alltag und dessen Strukturierung im Ruhestand. Die Literatur zur subjektiven Lebensqualität im Alter wurde anhand der Frage diskutiert, ob Zeitwohlstand zu mehr Lebensqualität führt oder wegfallende Zeitstrukturen zu Problemen im Ruhestand führen.

Am Ende der Aufarbeitung des Forschungsstandes wurden die fünf forschungsleitenden Fragen der Arbeit noch einmal präzisiert:

(1) Bedeutet das Plus an Zeit (gemeint ist die Alltagszeit durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit) 'per se' auch ein Plus an Lebensqualität und welche Rolle spielt die aktuelle Lebenssituation dabei?
(2) Wie wirkt sich eine durch Unterbrechungen und Diskontinuitäten gekennzeichnete Erwerbsbiografie auf die subjektive Lebensqualität im Ruhestand aus?
(3) Wie beeinflussen die Größe des beruflichen Handlungsspielraums und die dadurch geprägten Strukturierungsleistungen die Kompetenzen zur eigenen Zeitstrukturierung im Ruhestand?
(4) Von welcher Bedeutung sind die Eigenstrukturierungsleistungen für die subjektive Lebensqualität nach Beendigung der Erwerbstätigkeit?
(5) Welche Zukunftsperspektiven entwickeln Ruheständler? Wird die Zukunft gesehen, als Ressource (d.h. als Möglichkeit zur Verwirklichung von Handlungszielen) oder als Aufgabe (d.h. als Zeit, die zur sinnvollen Nutzung aufgegeben ist) oder als Dauer (d.h. als Zeit, die man irgendwie durchleben muss)?

Um diese Fragen zu beantworten wurden 20 ehemalige Beschäftigte zweier großer Einzelhandelsunternehmen, die sich nicht länger als zehn Jahre im Ruhestand befanden, mit einem standardisierten Fragebogen und einem problemzentrierten Interview befragt. Die Analyse stützt sich dabei primär auf die Interviews, so dass das methodische Design in der qualitativen Sozialforschung zu verorten ist (Kapitel 4). Dementsprechend wurden zur Auswertung der Daten Methoden der qualitativen Sozialforschung herangezogen. Die wichtigsten waren dabei die Methode der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) und die empirisch begründete Typenbildung (Kelle/Kluge 1999).

Die Ergebnisse in Kapitel 5 zeigen, dass Rentner und Rentnerinnen nicht per se den Wegfall der Erwerbszeit als ein Plus an Zeit empfinden. Der Tag hat natürlich immer

noch genauso viele Stunden wie vorher und es können auch nicht mehr Tätigkeiten als vorher an einem Tag erledigt werden. Im Gegenteil – es ist Konsens, dass die Zeit im Alter immer schneller vergeht, was hauptsächlich auf das näher rückende Lebensende zurückzuführen ist. Konsens ist unter Befragten aber auch, dass durch den Wegfall der Erwerbsarbeit ein Gewinn an Zeitautonomie, Zeitflexibilität und Gestaltungsfreiheit entstanden ist, der eindeutig zu einem Plus an Lebensqualität führt. Es zählt also auch hier, dass nicht Quantität sondern Qualität ausschlaggebend ist.

Bei der Frage, wie der Verlauf der Erwerbsbiografie die subjektive Lebensqualität beeinflusst, wurde die Unterscheidung zwischen kontinuierlichen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien differenzierter vorgenommen und erweitert. Die hier entwickelte Typologie von Verläufen bietet eine verfeinerte Unterscheidung von Erwerbsverläufen. Diese Differenzierung wurde in der bisherigen Forschung sehr wenig beachtet.

Tab. 7.1 Erwerbsverlaufstypen

	berufskonstante Wechsel	**berufsvariable Wechsel**	**karrierebedingte firmeninterne Wechsel**	**familienbedingte Unterbrechungen**
Dimensionen	Bei Wechseln werden die gleichen oder ähnliche (verwandte) Tätigkeiten, Aufgaben und Fähigkeiten wie im erlernten Beruf (Ausbildung) ausgeübt und benötigt	Ausüben von neuen (berufsfremden) Tätigkeiten, Neuerwerb von Fähigkeiten und Wissen, erforderlich, die nicht aus dem Feld des erlernten Berufs kommen, Einarbeitung und Eingewöhnung sind nötig	Wechsel innerhalb derselben Firma mit dem Zweck einer Verbesserung der Karriereposition	Keine Ausübung von Erwerbsarbeit für einen bestimmten Zeitraum aufgrund von Familienarbeit (bspw. Elternzeit, Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen, Haushalt)
Hintergrund	**persönlich**: geplant, freiwillig, liegt im eigenen Entscheidungsbereich **firmenbedingt**: ungeplant, unfreiwillig, liegt außerhalb des eigenen Entscheidungsbereichs			

Die Typologie unterscheidet in erster Linie nicht zwischen Diskontinuitäten und Kontinuitäten, sondern zwischen Wechseln und Unterbrechungen im Erwerbsverlauf. Denn auch Personen, die zwar keine Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie haben, können aufgrund von Wechseln einen diskontinuierlichen Erwerbsverlauf haben. So haben z.B. Personen, die aufgrund betriebsbedingter Kündigungen ihren Arbeitsplatz (unfreiwillig) wechseln und deshalb finanzielle Einbußen (geringerer Lohn) haben, ebenfalls eine Diskontinuität erlebt.

Die zweite wichtige Unterscheidung wird zwischen berufskonstant und berufsvariabel vorgenommen. Berufskonstante Wechsel erfordern gegenüber berufsvariablen weniger

Neuerwerb von Wissen und Fähigkeiten, da die Tätigkeiten nach dem Wechsel gleich oder ähnlich wie die des erlernten Berufs sind. Es wird also davon ausgegangen, dass ein berufsvariabler Wechsel dem Individuum eine größere Anpassungsleistung abverlangt. Bei jedem Wechsel oder jeder Unterbrechung gilt weiterhin zu überprüfen, ob sie auf persönlichen oder firmenbedingten Gründen basieren. Diese beinhalten auch die wichtige Frage nach der Freiwilligkeit. Denn dies ist einer der ausschlaggebenden Gründe ob Veränderungen im Erwerbsleben als positiv oder negativ erlebt werden. Anhand dieser Typologie lässt sich bei der Analyse der Erwerbsverläufe somit verfolgen, ob und wann Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie belastend sind und zu Unzufriedenheit führen.

Bei der Analyse der Erwerbsverläufe fiel auf, dass die Berufsausbildung bei der Bilanzierung des Erwerbslebens und auch im Ruhestand immer noch eine große Bedeutung hat. Gerade die Befragten, die nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten, setzen sich sehr kritisch mit diesem Übergang auseinander. Dieses Ergebnis zeigt, welche Bedeutung Übergänge und Statuswechsel im Lebenslauf für das Individuum haben und wie die dort gemachten Erfahrungen in die eigene Biografie integriert werden. Diese Kompetenz die eigene Biografie zu gestalten wird durch das Konzept ‚agency' beschrieben. Das Ergebnis der Bedeutung der Ausbildung weist auf einen weiteren wichtigen theoretischen Aspekt in der vorliegenden Arbeit hin. Es kann gezeigt werden, dass der hier entwickelte Ansatz einer lebenslangen beruflichen Sozialisation relevant ist und von den empirischen Ergebnissen unterstützt wird. Die berufliche Sozialisation fängt somit nicht nur vor dem Berufseinstieg an (Kohli 1992, Heinz 1995, Weymann 2004), sondern hört auch nach dem Berufsaustieg nicht auf.

Mit der Annahme einer lebenslangen beruflichen Sozialisation wurde auch die Größe des im Erwerbsleben vorhandenen Handlungsspielraums analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass wichtige soziale und individuelle Funktionen der Erwerbsarbeit auch nach dem Wegfall dieser immer noch Relevanz besitzen. Bisher gab es über die Wirkung der Funktionen von Arbeit im Ruhestand nur Vermutungen, die sich aus der Forschung zur Arbeitslosigkeit ergeben hatten. Für drei Funktionen von Arbeit (Arbeit als Zeitstrukturgeber, als Quelle von Kompetenzen und Quelle von sozialen Kontakten) kann hier gezeigt werden, dass sich ihre Bedeutung im Ruhestand leicht modifiziert. Teilweise werden die Funktionen von andern Lebensbereichen ersetzt, allerdings verlieren sie ihre grundlegende soziale und individuelle Bedeutung nicht.

Allerdings bestätigen meine Ergebnisse die bisherigen Annahmen und Untersuchungen zur Bedeutung der Größe des Handlungsspielraums nicht. Sie geben einen neuen Blickwinkel. Entgegen der bisherigen Erkenntnisse ein großer Handlungsspielraum erleichtere, aufgrund besser entwickelter Kompetenzen, den Übergang in den Ruhestand zeigt sich hier, dass auf die Übertragbarkeit der vermittelten Kompetenzen ankommt. Zu bereichsspezifische Kompetenzen, die sich nur auf die Erwerbsarbeit be-

ziehen (Lebensbereich Arbeit), lassen sich nicht ohne weiteres im Ruhestand anwenden. Während sich jedoch allgemeine Kompetenzen, die durch die Verknüpfung von mehreren Lebensbereichen, z.B. Arbeit und Leben, entstanden sind, besser verwenden lassen. An dieser Stelle ist auf die Differenz zwischen den Geschlechtern hinzuweisen. Bis auf eine Ausnahme leisteten alle Frauen Vereinbarkeitsleistungen. Bei den Männern tat dies bis auf eine Ausnahme keiner. Erklären lassen sich diese Ausnahmen zum einen durch die familiäre Situation und zum andern durch den Beruf. Die Frau, die keine Vereinbarkeitsleistungen erbrachte, war alleinstehend und hatte keine Kinder. Für sie fiel somit der Bereich Familie weg und der Lebensbereich Arbeit stand für sie im Vordergrund. Der Mann, der die beiden Bereiche Familie und Arbeit vereinbarte, begründet dies mit seinem Beruf als Bäcker. Zum einen erlaubten ihm die Arbeitszeiten z.B. nachmittags die Kinder zu betreuen und zum anderen ist es nach seinen Aussagen ‚üblich', dass Bäcker sich auch um den Haushalt kümmern.

Entscheidender für die Zeitstrukturierung im Ruhestand als die Größe des Handlungspielraums, war die Motivation der Ruheständler ihren Alltag im Ruhestand zu strukturieren. Diese Motivation hängt von den während des Erwerbslebens erfahrenen Belastungen ab. Personen, die in ihrer Erwerbsbiografie anhaltende zeitliche Belastungen (z.B. Termindruck) erlebt haben, sind nicht motiviert, deutlicher gesagt, lehnen es ab, die zeitliche Logik der Arbeitswelt auf ihr Leben im Ruhestand zu übertragen. Somit erklären sich die verschiedenen Formen der Zeitstrukturierung im Ruhestand. Ruheständler mit kontinuierlichen zeitlichen Belastungen im Erwerbsleben strukturieren ihre Zeit nicht und weigern sich Termine zu machen und/oder einzuhalten. Auch RentnerInnen, die spontan über ihre Aktivitäten im Ruhestand entscheiden, planen und strukturieren ihre Zeit nicht. Sie genießen die Zeitflexibilität, die sie während des Erwerbslebens nicht hatten. Personen, die ihre Zeit im Ruhestand grob planen, z.B. durch lockere Tages- und Wochenpläne und Personen, die nichts ohne ihren Terminkalender planen, übernehmen diese Strukturierungsmuster aus ihrem Erwerbsleben. Dass Rentner und Rentnerinnen ihre Zeit im Ruhestand unterschiedlich strukturieren, lässt sich durch die Erfahrungen des Erwerbslebens erklären. Weiterhin ist zur Bedeutung der Erwerbsbiografie zu sagen, dass sie selber und ihr Verlauf zur subjektiven Lebensqualität beitragen, da sie im Ruhestand als Sinnressource genutzt wird.

Ein wichtiges ‚Nebenprodukt' meiner Untersuchung, für das keine forschungsleitende Frage formuliert wurde und auch aus der bisherigen Literatur und Forschung nicht ersichtlich war, ist die Relevanz der sozialen Kontakte zu ehemaligen ArbeitskollegInnen und die Beziehung zum früheren Arbeitsplatz. Besonders in den letzten Jahren des Erwerbslebens entstanden bei den Befragten teilweise enge Beziehungen zu ihren KollegInnen, die auch nach dem Übergang in den Ruhestand aufrechterhalten wurden. Zwar ergaben sich nicht bei allen enge Kontakte, aber dennoch bleiben der ehemalige Arbeitsplatz und die KollegInnen von Bedeutung. Die Ruheständler besuchen ihre e-

hemalige Firma und nehmen auch an firmenorganisierten Veranstaltungen (z.B. Weihnachtsfeier) teil. Auch ein sporadischer und seltener Kontakt erzeugt das Gefühl von Verbundenheit und Zugehörigkeit und beeinflusst die subjektive Lebensqualität.
Über die Zukunftsperspektive der befragten Ruheständler lässt sich sagen, dass der Zukunft generell positiv entgegen geblickt wird. Sie wird als Ressource gesehen, die Vorstellungen über den eigenen ‚way of life' zu verwirklichen. Sie wird genutzt um das zu tun wozu man Lust hat. Allerdings handeln die Befragten nicht nur nach dem persönlichen Lustprinzip. Für sie sind die eigenen Kinder und insbesondere Enkelkinder von großer Wichtigkeit. Es wird als Aufgabe gesehen, diese zu unterstützen. Und auch der Wunsch lange zu leben, der bei vielen vorherrschend ist, basiert nicht nur auf Eigennutz, sondern wird als Notwenigkeit zur Unterstützung der nachfolgenden Generationen gesehen.

Zusammenfassend und zugespitzt ist anhand der Ergebnisse zu sagen:

- Die Zeit vergeht im Alter schneller, ist aber mit mehr Gestaltungsfreiheit verbunden und somit ein Plus an subjektiver Lebensqualität.
- Soziale Kontakte zu den ehemaligen ArbeitskollegInnen sind fester Bestandteil des sozialen Netzwerks im Ruhestand und von großer Bedeutung für die subjektive Lebensqualität.
- Erwerbsbiografien verlaufen nicht eindeutig kontinuierlich oder diskontinuierlich, sondern sie sind auf verschiedene Arten dynamisch. Außerdem müssen sich Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie nicht zwangsweise negativ auswirken. Sie können ebenfalls zu Zufriedenheit mit der Erwerbsbiografie führen.
- Die Größe des erwerbsbezogenen Handlungsspielraums ist für das Entwickeln von Strukturierungskompetenzen im Ruhestand nicht als einziger Aspekt ausschlaggebend. Entscheidender ist die Vereinbarkeitsleistung von zwei Lebensbereichen.
- Die Zeitstrukturierung im Ruhestand hängt von den Erfahrungen aus der Erwerbsbiografie ab. Zeitliche Belastungen im Erwerbsleben verringern die Motivation zur Zeitstrukturierung im Ruhestand.
- Die berufliche Sozialisation ist ein lebenslanger Prozess der mit dem Eintritt in den Ruhestand nicht endet. Erwerbsarbeit ist eine Quelle für erwerbsbezogene, bereichsspezifische Kompetenzen. In Verbindung mit der Organisation eines zweiten Lebensbereichs (z.B. Familie) ist sie ebenfalls Quelle von allgemeinen Kompetenzen.
- ‚Agency' ist eine Kompetenz, die bei Übergängen und in prekären Lebenssituationen besonders wahrnehmbar ist und verstärkt vom Individuum eingesetzt wird. Sie drückt sich durch die kompetente Gestaltung und Strukturierung der Zeit nicht nur im Ruhestand, sondern in der gesamten Biografie aus.

- Zukunft wird als Ressource zur Verwirklichung von Wünschen, aber auch als Verantwortung gegenüber den nachfolgenden Generation gesehen
- Subjektive Lebensqualität im Ruhestand steht auf mehreren Säulen – Erwerbsbiografie ist eine davon - die sich gegenseitig beeinflussen und ist somit ein dynamisches und flexibles ‚Gebilde'.
- Die Verrentung ist für Frauen und Männer eine grundlegend andere Erfahrung. Für Männer fällt der Bereich Arbeit als zentraler Lebensbereich weg. Für Frauen endet nicht nur die Erwerbstätigkeit, sondern auch die Anforderung die Lebensbereiche ‚Arbeit' und ‚Leben' zu vereinbaren.

Relevanz und Ertrag der vorliegenden Arbeit

Durch eine höhere Lebenserwartung erreichen heute immer mehr Menschen das Rentenalter und der Ruhestand hat sich zu einer eigenständigen Lebensphase entwickelt. Der Übergang in den Ruhestand ist daher ein fester Bestandteil des Lebenslaufes und ein selbstverständlicher Teil des Zukunftshorizonts. In der Lebenslaufforschung spielen Übergänge (transitions) eine entscheidende Rolle. Die Betrachtung von Verläufen (trajectories) findet in der Lebenslaufforschung allerdings wesentlich seltener Beachtung als Übergänge (vgl. auch George 1993). Der Übergang in den Ruhestand wird in meiner Arbeit als ein Übergang gesehen, der eingebettet ist in einen Verlauf (trajectory). Durch das Nachzeichnen der Erwerbsbiografien wird ein beträchtlicher Teil des Lebenslaufs mit einbezogen. Dadurch trägt meine Untersuchung zur Erweiterung der Erforschung von Verläufen im Lebenslauf bei. Weiterhin wirft sie Licht auf den Einfluss der Erwerbsbiografien auf den Ruhestand, der bislang nur sehr grob – meist operationalisiert anhand des beruflichen Status' und dem Einkommen der letzten Tätigkeit - untersucht wurde.

Ebenfalls trägt die hier entwickelte Typologie der Erwerbsverläufe zur Erforschung von Erwerbsverläufen bei und erweitert Forschungsperspektiven durch eine differenziertere Unterscheidung von Dynamiken in Erwerbsbiografien.

Auch die hier formulierten Erkenntnisse zur Theorie der beruflichen Sozialisation und zum Konzept ‚agency' lassen sich in der Lebenslaufforschung verankern und erweitern diese. In Kapitel 2 wurden die fünf elementaren Prinzipien der Lebenslaufperspektive- und forschung (Elder 1994, Elder/Johnson 2003) vorgestellt. Zwei dieser Prinzipien sollen anhand der hier gefundenen Ergebnisse erweitert werden: 1. Das Prinzip, dass Entwicklung und Altern lebenslange Prozesse sind und 2. das Prinzip ‚agency', das besagt, dass Individuen ihren Lebenslauf ihr Handeln und die Entscheidungen, die innerhalb von Möglichkeiten und Einschränkungen treffen, gestalten.

Das Prinzip der lebenslangen Entwicklung kann hier um die Erkenntnis, dass berufliche Sozialisation ein lebenslanger Prozess ist, der über die Erwerbsphase hinausgeht, erweitert werden. Das Prinzip ‚agency' kann um folgendes ergänzt werden: ‚agency' ist

eine Kompetenz von Individuen, die an Übergängen im Lebenslauf und in prekären Lebenssituationen verstärkt wahrnehmbar ist und vom Individuum eingesetzt wird. ‚Agency' drückt sich als das kompetente Gestalten der Zeit im Lebenslauf aus.

Weiterhin beinhalten meine Ergebnisse Auskunft auf die bisher unbeantwortete Frage, was mit den individuellen und sozialen Funktionen von Arbeit nach dem Übergang in den Ruhestand geschieht. Für der drei der Funktionen (a. Arbeit als Zeitstrukturgeber b. Arbeit als Quelle von Kompetenzen und c. Arbeit als Quelle von Kontakten und Kooperation) lässt sich festhalten, dass sie auch im Ruhestand ihre Bedeutung behalten, auch wenn diese sich etwas modifiziert.

Die Ergebnisse zum Aspekt der Zeit zeigen außerdem, dass Zeit nicht nur als ‚timing' in der Lebenslaufforschung relevant ist. Zeit ist auf der einen Seite eine individuelle Erfahrungsdimension des eigenen Lebens und auf der andern Seite ist sie eine soziale Größe. Zeit wird mit anderen geteilt, nicht nur über Zeitnormen oder Zeitstrukturen sondern, auch gemeinsame Zeitwahrnehmungen, die z.B. altersspezifisch sind (die Zeit vergeht im Alter schneller).

Es gab hier weder den Anspruch noch im Rahmen dieser Untersuchung die Möglichkeit eine verbindliche Definition und eine Theorie von Lebensqualität im Alter zu entwickeln. Allerdings liefern die Ergebnisse eine Beschreibung (und Definition) von subjektiver Lebensqualität im Ruhestand, die Teil der subjektiven Lebensqualität im Alter ist. Der bisher kaum erforschte Zusammenhang zwischen der Erwerbsbiografie und der subjektiven Lebensqualität im Ruhestand wird beschrieben und erhellt. Eine Theorie von Lebensqualität im Ruhestand muss die Erfahrungen aus dem Erwerbsleben als eine eigene Dimension einschließen.

Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass Betriebe, Firmen oder Arbeitsplätze soziale Treffpunkte sind. Es werden Kontakte geknüpft, die bis in höhere Alter bestehen bleiben und teilweise wichtige Elemente sozialer Unterstützungsnetzwerke werden. Dies schützt nicht nur vor Einsamkeit und sozialer Isolation im Alter sondern fördert die Lebensqualität im Erwerbsleben und Ruhestand. Somit sind bei der Definition und der Theorie von subjektiver Lebensqualität im Alter neben den familiären Kontakten, auch die Kontakte zu den ehemaligen ArbeitskollegInnen zu beachten.

Weiterer Forschungsbedarf

Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass die Analysen nicht ohne weiteres auf alle Bevölkerungsgruppen übertragen werden können. Zwar wird in den Analysen eine bedeutende Gruppe angesprochen, aber für z.B. andere Berufsgruppen (nicht aus dem Einzelhandel, sondern z.B. aus der Industrie etc.) müssen eigene Analysen getätigt werden. Die Befragten dieser Untersuchung waren beispielsweise in der Lage während der Arbeitszeit mit KollegInnen Kontakte zu knüpfen. In einer lauten Fabrikhalle am Fließband wäre dies z.B. weniger vorstellbar.

Aber gerade bei diesem Punkt – den sozialen Kontakten zu ArbeitskollegInnen – besteht Forschungsbedarf. Denn nicht nur bei der Erforschung des Einzelhandels als Arbeitsplatz wurde dieser Aspekt bisher nicht bedacht. Es wäre a) interessant verschiedene Berufsfelder hinsichtlich der Entstehung sozialer Kontakte unter KollegInnen zu vergleichen und b) festzustellen, ob sie auch in andern Berufen eine so wichtige Bedeutung für den Ruhestand haben. Ebenfalls wäre hier eine quantitative Verifikation dieser qualitativen Ergebnisse nötig und von Interesse.

Weiterhin müssen die vorliegenden Ergebnisse bezüglich ihrer zeitlichen Gültigkeit betrachtet werden. Die Analysen beziehen sich auf eine spezifische Kohorte von Ruheständlern (alle sind im Zeitraum von 1994-2004 in den Ruhestand gegangen). Es können daher keine Aussagen darüber gemacht werden inwiefern sich bestimmte Aspekte verändert haben. Auch ist davon auszugehen, dass sich aufgrund des demografischen Wandels und der seit längerem anhaltenden Arbeitsmarktsituation, die Erwerbsbiografien und die Übergänge in den Ruhestand (arbeiten bis zum 67. Lebensjahr?) wandeln. Lohneswert erscheint es daher auf der Basis der hier entwickelten Typologie von Erwerbsverläufen die Erwerbsbiografien und Verrentungsprozesse späterer Kohorten zu untersuchen. Weiterhin bleiben die Aussagen auf die Personen beschränkt, die sich maximal seit zehn Jahren im Ruhestand befinden und damit auf die Altersgruppe der so genannten ‚jungen Alten', beschränkt. Das Beobachtungsfenster muss vergrößert werden, so dass auch Angaben über das hohe und sehr hohe Alter gemacht werden können.

Auch wenn die Frage nach der Produktivität in meiner Studie nicht aufgeworfen wurde, möchte ich an dieser Stelle kurz darauf eingehen. Obwohl die Ruheständler ihre Zukunft als Ressource zur Verwirklichung ihrer persönlichen Interessen sehen, zeigt sich, dass sie familiäre Unterstützungsleistungen im Rahmen von Enkelkinderbetreuung leisten.

Wenn in zukünftigen Untersuchungen die Frage nach Produktivität (dies beinhaltet Tätigkeiten, die einen Wert für andere bringen) im Alter gestellt wird, dann sind die Erfahrungen aus dem Erwerbsleben zu beachten. Die Ergebnisse meiner Studie zeigen, dass Belastungen im Erwerbsleben zu einem hohen Erholungsbedürfnis im Ruhestand führen. Die Diskussion über die Produktivität von Ruheständlern muss daher auch um die individuelle Sicht der Älteren erweitert werden.

8 Literatur

Abraham, E. (1992): Arbeitstätigkeit, Arbeitslebenslauf und Pensionierung. Münster: Waxmann

Abraham, E.; Höfelmayer-Fischer, K.E. (1982): Auswirkungen der früheren Arbeitstätigkeit auf den Ruhestand, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), 2

Alheit, P.; Hoerning, E.M. (Hrsg.) (1989): Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrungen. Frankfurt/New York: Campus

Allmendinger, J.; Brückner, E.; Sandell, A. (1991): Zufriedenheit im Ruhestand, in: Mayer, K.-U.; Allmendinger, J.; Huinink, J. (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt a.M.: Campus Verlag

Antonucci, T.C.; Akiyama, H. (1987): Social Networks in Aldult Life and a Preliminary Examination of the 'Convoy' Model, in: Journal for Gerontology, 42(5):519-527

Atchley, R. (1976): The Sociology of Retirement. Cambridge, Massachusetts: Schenkmann Publishing Company

Attis-Donfut, C. (1988): Die neuen Freizeitgenerationen, in: Rosenmayr, L.; Kolland, F. (Hrsg.): Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Neue Übergänge im Lebenszyklus. Opladen: Westdeutscher Verlag

Avni-Babad, D. (2005), Vergeht die Zeit im Alter schneller?, in: *Apotheken Umschau*, 07.11.2005

Axinn, W.G.; Pearce, L.D.; Ghimire, D. (1999): Innovations in Life History Calendar Applications, in: Social Science Research, 28

Bäcker, G.; Naegele, G. (1993): Geht die Entberuflichung des Alters zu Ende? - Perspektiven einer Neuorganisation der Alterserwerbsarbeit, in: Naegele, G.; Tews, P. (Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen: Westdeutscher Verlag

Backes, G.; Clemens, W. (1998): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Alternsforschung. München: Juventa

Bahrdt, H.P. (1975): Erzählte Lebensgeschichten von Arbeitern, in: Osterland, M. (Hrsg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential, Frankfurt a.M.: EVA

Baltes, P.B.; Baltes, M.M. (1992): Gerontologie: Begriff, Herausforderung und Brennpunkte, in: Baltes, P.B.; Mittelstrass, J. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin: de Gruyter

Bammé, A.; Holling, E. ; Lempert, W. (1983): Berufliche Sozialisation : ein einführender Studientext. München: Hueber

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Becker, H.S. (1964): Personal Change in Adult Life, in: Sociometry, 27(1):40-52

Becker, R. (2004): Wandel der Sozialstruktur von Erwerbsverläufen oder: Warum diskontinuierliche Erwerbsbiographien eher Konstrukt als Realität sind, in: Behringer, F.; Bolder, A.; Klein, R.; Reutter, G.; Seiverth, A. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH

Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung - die dopplete Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Unterkirchner, L.; Wagner, I. (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien: Verl. d. Österr. Gewerkschaftsbundes

Becker-Schmidt, R. (1991): Continuity and Discontinuity in Women's Life Courses, in: Heinz, W. R. (Hrsg.): Theoretical Advances in the Life Course Research. 1, Status Passages and the Life Course, Weinheim: Deutscher Studien Verlag

Behrend, C. (2001): Erwerbsarbeit im Wandel, Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Übergänge in den Ruhestand, in: Deutsches Zentrum für Alterfragen (Hrsg.): Erwerbsbiographien und materielle Lebenssituation im Alter. Bd. Band 2, Opladen: Leske+Budrich

Behringer, F. (2004): Berufswechsel als eine Form diskontinuierlicher Erwerbsbiographien: Ursachen, Häufigkeiten und Folgen, in: Behringer, F.; Bolder, A.; Klein, R.; Reutter, G.; Seiverth, A. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH
Bergmann, W. (1983): Das Problem der Zeit in der Soziologie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 35. Jahrgang
Bird, K.; Born, C.; Erzberger, C. (2000): Ein Bild des eigenen Lebens zeichnen. Der Kalender als Visualisierungsinstrument zur Erfassung individueller Lebensverläufe. Arbeitspapier Nr. 59. Bremen: Sonderforschungsbereich 186
Birren, J.E.; Cunningham, W.R. (1985): Research on the psychology of aging: principles, concepts and theory, in: Birren, J.E.; Schaie (Hrsg.): Hanbook of Aging and Psychology, New York: Van Nostrand Reinhold
Blauke, K.; Ehling, M.; Schwarz, A. (1996): Zeit im Blickfeld - Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Bd. Bd. 121, Stuttgart, Berlin, Köln
Born, C.; Krüger, H.; Lorenz-Meyer, D. (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin: ed. Sigma
Borscheid, P. (1992): Der alte Mensch in der Vergangenheit, in: Baltes, P.; Mittelstraß, J. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin/New York: de Gruyter
Bossé, R.; Aldwin, C.M.;Levenson, M.R.; Spiro, A.; Mroczek, D.K. (1993): Change in social support after retirement: longitudinal findings from the Normative Aging Study, in: Journal for Gerontology, 48(4):210-217
Braun, S. (1996): Biographishes Lernen als Methode der Erwachsenenbildung, in: Report 37. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 37
Brim, O.G. (1966): Socialzation Through the Life Cycle, in: Brim, O.G.; Wheeler, S. (Hrsg.): Socialization after Childhood. Two Essays. New York: Wiley
Brockmann, H. (1998): Die Lebensorganisation älterer Menschen. Eine Trendanalyse. Wiesbaden: DUV
Bröscher, P.; Naegele, G.; Rohleder, C. (2000): Freie Zeit im Alter als gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 35-36
Brose, H.-G. (1986): Lebenszeit und biographische Zeitperspektiven im Kontext sozialer Zeitstrukturen, in: Fürstenberg, F.; Mörth, I. (Hrsg.): Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft. Linz: Rudolf Tauner Verlag
Brose, H.-G. (1986): Lebenszeit und biogrphische Zeitperspektiven im Kontext sozialer Zeitstrukturen, in: Fürstenberg, F.; Mörth, I. (Hrsg.): Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft. Linz: Rudolf Tauner Verlag
Brückner, E. (1990): Die Retrospektive Erhebung von Lebensläufen, in: Mayer, K.-U. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Bd. Sonderheft 31, Opladen: Westdeutscher Verlag
Brückner, E.; Mayer, K.-U. (1987): Lebensgeschichte und Austritt aus der Erwerbstätigkeit im Alter - am Beispiel der Geburtsjahrgänge 1919-1921, in: Zeitschrift für Sozialisationsfor-schung und Erziehungspsychologie, 7
Buchmüller, R.; Dobler, S.; Kiefer, T.; Margulies, F.; Mayring, P.; Melching, M.; Schneider, H.-D. (1996): Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg, Schweiz: Universitätsverlag Freiburg
Bundesagentur für Arbeit (2005), *Arbeitsmarktbilanz 2004 - V (Personengruppen),* http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent?docId=66794&rqc=6&ls=false&ut=0, 10.01.2006
Bundesangentur für Arbeit (2005): Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmer. Merkblatt 6. Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (1999): Menschen im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand – Eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung. Bonn
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003): Wo bleibt die Zeit? Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Erfahrungswissen für Initiativen (EFI).Series Edito http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24511-Broschure-Erfahrungswissen-EFI,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf, 03.02.2006
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2000): Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation. Alter und Gesellschaft.
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2002): Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation: Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger – unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen.
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1995): 5. Familienbericht: Familien und Familienpolitik im geeinten Deutschland - Zukunft des Humanvermögens. Bonn
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2001). "Forschungsvorhaben über Zeitbudgeterhebung." Bonn
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BFA). (2004). "Altersrenten. Rentenarten und Rentenbeginn." Berlin.
Burgess, E. (1960): Aging in Western societies, in: Burgess, E. (Hrsg.): Aging in Western societies, Chicago: Chicago University Press
Burkart, G. (1992): Lebenszeitperspektiven - Ergebnisse qualitativer Milieustudien, in: Gräbe, S. (Hrsg.): Alltagszeit - Lebenszeit. Zeitstrukturen im privaten Haushalt. Frankfurt a.M.: Campus-Verlag
Burzan, N. (2002): Zeitgestaltung im Alltag älterer Menschen. Opladen: Leske+Budrich
Calkins, K. (1970): Time: Perspectives, Marking and Styles of Usage, in: Social Problems, 4:487-501
Cirkel, M.; Hilbert, J.; Schalk, C. (2004): Produkte und Dienstleistungen für mehr Lebensqualität im Alter. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik
Clausen, J.A. (1968): Socialization and Society. Boston: Little, Brown
Clemens, W. (1992): Arbeit - Leben - Rente. Biografische Erfahrungen von Frauen bei der Deutschen Bundespost. Bielefeld: Kleine Verlag
Cumming, E.; Henry, W. (1961): Growing old. The process of disengagement. New York: Basic Books
Dallinger, U.; Walter, W. (1999): Bericht zur Lage der Generationen. Materialien zur Tagung "Erstes, zweites, dirttes Lebensalter. Perspektiven der Generartionenarbeit". Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg
Dausin, B. (1996): Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten. Bremen: Donat
Deutsches Zentrum für Alternsforschung (DZFA) (2005), *Die Heidelberger Hundertjährigen-Studie (HD100),* http://www.dzfa.uni-heidelberg.de /afe/ projekte HD100.html, 10.01.2006
Dex, S. (Hrsg.) (1991): Life and work history analyses: qualitative and quantitative developments, London: Routledge
Doehlemann, M. (1991): Langeweile? : Deutung eines verbreiteten Phänomens. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Duncan, O.D.; Featherman, D.L.; Duncan, B. (1972): Socioeconomic Background and Achievement. New York: Seminar
Durkheim, E. (1981): Die elementaren Formen des religiösen Lebens. Frankfurt a.M: Suhrkamp
Ehling, M (2001): Zeitverwendung 2001/2002 - Konzeption und Ablauf der Zeitbudgeterhebung der amtlichen Statistik, in: Ehling, M.; Merz, J. (Hrsg.): Zeitbudget in Deutschland - Erfahrungsberichte der Wissenschaft. Stuttgart: Metzler-Poeschel
Ekeredt, D.J. (1986): The busy ethic: Moral continuity between work and reitrement, in: The Gerontologist, 26:239-244
Ekeredt, D.J.; Baden, L.; Bosse, R.; Dibbs, E. (1983): The effect of retirement on physical helath, in: American Journal of Public Health, 73(7):799-783
Elder, G.H. (1985): Perspectives on the Life Course, in: Elder, G.H. (Hrsg.): Life Course Dynamics. Ithaca/London: Cornell University Press

Elder, G.H. (1992): The life course, in: Borgatta, E.F.; Borgatta, M.L. (Hrsg.): The encyclopedia of sociology, New York: Macmillan
Elder, G.H. (1994): Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course, in: Social Psychology Quarterly, 57(1):4-15
Elder, G.H. (1997): The Life Course and Human Development, in: Lerner, R.M. (Hrsg.): The Handbook of Child Psychology. New York: Wiley
Elder, G.H. (1998): Life Course Theory and Human Development, in: Sociological Analysis, 1(2):1-12
Elder, G.H.; Kirkpatrick Johnson, M. (2003): The Life Course and Aging: Challenges, Lessons, and New Directions, in: Settersten, R.A. (Hrsg.): Invitation to the Life Course: Towards New Understandings of Later Life. Amityville, New Yoork: Baywood Publishing Company
Elder, G.H.; O'Rand, A. (1995): Adult lives in a changing society, in: Cook, K.S.; Fine, G.A.; House, J.S. (Hrsg.): Sociological Perspectives on Social Psychology. Boston: Allyn&Bacon
Elias, N. (1988): Über die Zeit: Arbeiten zur Wissenssoziologie II. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Engstler, H. (2005): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand, in: Tesch-Römer, C.; Engstler, H.; Wurm, S. (Hrsg.): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften
Engstler, H.; Menning, S.; Hoffmann, E.; Tesch-Römer, C. (2004): Die Zeitverwendung älterer Menschen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Forum der Bundesstatistik, Bd. 43.
Erlemeier, N. (1998): Alternspsychologie. Grundlagen für Sozial- und Gesundheitsberufe. Münster: Waxmann
Erzberger, C.; Kelle, U. (2003): Making Inferences in Mixed Methods: The Rules of Integration, in: Tashakkori, A.; Teddlie, C. (Hrsg.): Handbook of Mixed Methods in Social&Behavioral Research. Thousand Oaks: Sage
Erzberger, C.; Kluge, S. (2000): Repräsentativität qualitativer Untersuchungen. Lebensverlaufsmuster als Basis für Auswahlentscheidungen, in: Heinz, W.R. (Hrsg.): Übergänge: Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. (ZSE), 3. Beiheft der Zeitschrift für Soziologie und Erziehung, Weinheim: Juventa
Filipp, S. H.;Staudinger, U. M. (Hrsg.) (2005): Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters, Bd. 6, Enzyklopädie für Psychologie. Göttingen: Hogrefe
Fischer, C.S.; Oliker, S.J. (1983): A Research Note on Friendship, Gender and the Life Cycle, in: Social Forces, 62(1)
Fischer, W. (1982): Alltagszeit und Lebenszeit in Lebensgeschichten von chronisch Kranken, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), 2:5-19
Fischer-Rosenthal, W.; Alheit, P. (Hrsg.) (1995): Biographien in Deutschland. Soziologische Rekonstruktionen gelebter Gesellschaftsgeschichte. Opladen: Westdeutscher Verlag
Fischer-Rosenthal, W.; Rosenthal, G. (1997): Warum Biographieanalyse und wie man sie macht, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), 17
Flick, U. (1998): Qualitative Forschung . Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt
Friedmann; P.; Weimer, S. (1982): Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Zu den Auswirkungen der flexiblen Altersgrenze auf die Arbeits- und Lebensbedingungen älterer Menschen. Frankfurt a.M.: Campus
Furnham, A. (1991): Work and leisure satisfaction, in: Strack, F.; Argyle, M.; Schwarz, N. (Hrsg.): Subjective well-being. An interdisciplinary perspective. Oxford: Pergamon
Garhammer, M. (2002): Pace of Life and Enjoyment of Life, in: Journal of Happiness Studies, 3:217-256

Gather, C. (1996): Konstruktionen von Geschlechterverhältnissen. Machtstrukturen und Arbeitsteilung bei Paaren im Übergang in den Ruhestand. Berlin: edition sigma
Gecas, V. (2003): Self-Agency and the Life Course, in: Mortimer, J.T; Shanahan, M.J. (Hrsg.): Handbook of the Life Course. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers
George, L.K. (1993): Sociological Perspectives on Life Transitions, in: Annual Review of Sociology, 19
Gerhardt, U. (1986): Patientenkarrieren: eine medizinsoziologische Studie. Frankfurt.a.M.: Suhrkamp
Gesellschaft für Konsumforschung (2002): Studie 50plus 2002. Band I+II. Nürnberg
Giddens, A. (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt/New York: Campus
Glaser, B.; Strauss, A. (1998[orig. 1967]): Grounded theory : Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber
Glaser, B.G.; Strauss, A.L. (1971): Status Passage. London: Routledge&Kegan Paul
Glatzer, W. (1992): Lebensqualität und subjektives Wohlbefinden, in: Bellebaum, A. (Hrsg.): Glück und Zufriedenheit. Opladen: Westdeutscher Verlag
Goudy, W.J. (1981): Changing work expectations: Findings from the retirement history, in: The Gerontologist, 21
Hacker, W. (1998): Allgemeine Arbeitspsychologie : psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber
Häder, M. (1996): Linear, Zyklisch oder Okkasional? Ein Indikator zur Ermittlung der individuell präferierten Form des Zeitbewusstseins, in: ZUMA-Nachrichten, 39 (20)
Hagestad, G. O.; Dannefer, D. (2001): Concepts and theories of aging. Beyond microfication in social scienc approaches, in: Binstock, R.H.; George, L.K. (Hrsg.): Handbook of aging and the social sciences. New York: Academic Press
Hagestad, G.O. (1990): Social perspectives on the life course, in: Binstock, L.G. (Hrsg.): Handbook of Aging and the Social Sciences. New York: Academic
Hagestad, G.O.; Neugarten, B.L. (1985): Age and the Life Course, in: Binstock, R.H.; Shanas, E. (Hrsg.): Handbook of Aging and the Social Sciences. 2. Auflg., New York: Van Nostrand Reinhold
Hall, A.; Jansen, R.; Ulrich, J.G. (2004): Berufliche Diskontinuitäten bei Erwerbstätigen. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen, in: Behringer, F.; Bolder, A.; Klein, R.; Reutter, G.; Seiverth, A. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH
Han, S.-K.; Moen, P. (1999): Clocking out: Temporal Patterning of Retirement, in: American journal of Sociology, 105(1):191-236
Harris, L. (1981): Aging in the eighties. America in transition. Washington: The National Council of Aging
Hatzelmann, E. (1988): Arbeitstätigkeit und Ruhestand. Eine qualitative Längsschnittuntersuchung an Metallfacharbeitern. Frankfurt a.M., New York, Bern, Paris: Peter Lang
Heinemann, K. (1982): Arbeitslosigkeit und Zeitbewusstsein, in: Soziale Welt, 33:87-101
Heinz, W. R. (1988): Selbstsozialisation und Arbeismarkt: Jugendliche zwischen Modernisierngsversprechen und Beschäftigungskrisen, in: Das Argument, 168:198-207
Heinz, W. R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim: Juventa
Heinz, W. R. (1996): Status Passages as Macro-Micro Linkages in Life Course Research, in: Weymann, A., Heinz, W.R. (Hrsg.): Society and Biography. Weinheim: Deutscher Studienverlag
Heinz, W. R. (1999): Job-Entry Patterns in a Life Course Perspective, in: Heinz, W.R. (Hrsg.): From Education to Work: Cross-National Perspectives. New York: Cambridge University Press
Heinz, W. R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umrisse einer Theorie biogrphischen Handelns, in: Hoerning, E.M. (Hrsg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius&Lucius

Heinz, W. R. (2001): Der Lebenslauf. Von der Kindheit bis zum Alter, in: Joas, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt a.M.: Campus-Verlag
Heinz, W. R. (2003): Combining Methods in Life-Course Research - A Mixed Blessing?, in: Heinz, W. R.; Marshall, V. (Hrsg.): Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions, and Interrealtions. New York: Aldine De Gruyter
Heinz, W. R.; Krüger, H. (2001): Life Course: Innovations and Challenges for Social Research, in: Current Sociology, 49(2):29-45
Heinz, W. R.; Witzel, A. (1995): Das Verantwortungsdilemma in der beruflichen Sozialisation, in: Hoff, E.-H.; Lappe, L. (Hrsg.): Verantwortung im Arbeitsleben. Weinheim: Beltz
Heinz, W.R. (2003): From Work Trajectories to Negotiated Careers - The Contingent Work Life Course, in: Mortimer, J. T.; Shanahan, M.J. (Hrsg.): Handbook of the Life Course, New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers
Heinz, W.R.; Krüger, H.; Rettke, U.; Wachtveitl, E.; Witzel, A. (1987): Hauptsache eine Lehrstelle. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarkts. Weinheim: Deutscher Studien Verlag
Held, M. (2005), Warum vergeht die Zeit im Alter schneller?, in: *Frankfurter Neue Presse*, 05.08.2005
Hermann-Stojanov, I.; Stojanov, C. (1986): Zeit als Ordnungsprinzip des individuellen und gesellschaftlichen Lebensprozesses, in: Fürstenberg, F.; Mörth, I. (Hrsg.): Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft. Linz: Rudolf Tauner Verlag
Hess, D.; Hartenstein, W.; Smid, M. (1991): Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Familie, in: MittAB, 1:178-192
Hewener, V. (2004): Geschlechtsspezifische Unterschiede im Umgang mit der Zeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 31-32
Hochschild, A.R. (2002): Keine Zeit: wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich
Hoerning, E.M. (1989): Erfahrungen als biographische Ressourcen, in: Alheit, P.; Hoerning, E.M. (Hrsg.): Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrungen. Frankfurt a.M./New York: Campus
Hoerning, E.M. (1991): Biografieforschung und Erwachsenenbildung. Heilbrunn
Hoff, E.-H. (1985): Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung, in: Hoff, E.-H.; Lappe, L.; Lempert, W. (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber
Hoff, E.-H.; Lappe, L.; Lempert, W. (Hrsg.) (1985): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber
Hoffmann, E. (2002): Erwerbsstatus der Bevölkerung zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr, in: Informationsdienst Altersfragen, 11/12
Hoffmann, E. (2005): Übergang in den Ruhestand, in: Informationsdienst Altersfragen, 32(1):6-27
Holz, E. (2000): Zeitverwendung in Deutschland Beruf-Familie-Freizeit. Bd. Band 13, in der Reihe Spektrum Bundesstatistik, Reihe hrsg. von Bundesamt, Statistisches, Stuttgart
Holz, E. (2000): Zeitverwendung in Deutschland Beruf-Familie-Freizeit. Bd. Band 13,Spektrum Bundesstatistik, Bundesamt, Statistisches, Stuttgart
Hopf, C.; Weingarten, E. (Hrsg.) (1979): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart: Klett-Cotta
Höpflinger, F. (1997): Fays que ce voudras. Freizeitgestaltung und Aktivitäten nach der Pensionierung, in: NZZ, 148
Höpflinger, F. (2004): Großelternschaft und Generationenbeziehungen.Series Edito http://mypage.bluewin.ch/hoepf/fhtop/fhgenerat1F.html, 02.01.2006
Huinink, J.; Häder, M. (1998): Der Einfluß des Alters und der Kohortenzugehörigkeit auf Kontrollverhalten, Zeitbewußtsein und Bedeutungszuweisung, in: Häder, M.; Häder, S. (Hrsg.): Sozialer Wandel in Ostdeutschland: theoretische und methodische Beiträge zur Analyse der Situation seit 1990. Opladen: Westdeutscher Verlag
Hurrelmann, K. (1986): Einführung in die Sozialisationstheorie. Weinheim: Beltz
Jahoda, M.; Kieselbach, T.; Leithäuser, T. (1983): Arbeit, Arbeitslosigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. Bremen: Universität Bremen

Jahoda, M.;Lazarsfeld, P.F.; Zeisel, H. (1975 [Orig. 1933]): Die Arbeitslosen von Marienthal. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Jores, A. (1969): Um eine Medizin von morgen. Bern: Huber
Kahn, R.L.; Antonucci, T.C. (1981): Convoys of Social Support, in: Kiesler, S.B.; Morgan, J.N.; Oppenheimer, V.K. (Hrsg.): Aging: Social Change. New York: Academic Press
Karl, F. (Hrsg.) (2002): Die "neuen Alten" - revisited : Kaffeefahrten - Freiwilliges Engagement - Neue Altenkultur - Intergenerative Projekte. Kassel: Kassel Univ. Press
Kasten, H. (2001): Wie die Zeit vergeht. Unser Zeitbewusstsein im Alltag und Lebenslauf. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
Kelle, U. (1994): Empirisch begründete Theoriebildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Theoriebildung. Weinheim: Deutscher Studien Verlag
Kelle, U. (1995): Introduction: An Overview of Computer-aided Methods in Qualitativ Research, in: Kelle, U. (Hrsg.): Computer-aided Qualitative Data Analysis. London: Sage
Kelle, U.; Kluge, S. (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske+Budrich
Kelle, U.; Kluge, S. (2001): Validitätskonzepte und Validierungsstrategien bei der Integration qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden, in: Kluge, S.; Kelle, U. (Hrsg.): Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung. Weinheim/München: Juventa
Kiefer, T. (1996): Der Einfluss der Arbeit auf das Erwerbsleben der Pensionierung, in: Buchmüller, R.; Dobler, S.; Kiefer, T.; Margulies, F.; Mayring, P.; Melching, M.; Schneider, H.-D. (Hrsg.): Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg, Schweiz: Universitätsverlag Freiburg
Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske+Budrich
Kluge, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung, in: Forum Qualitative Sozialforschung, 1(1)
Kluge, S.; Kelle, U. (2001): Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung. Statuspassagen und Lebenslauf, Heinz, W. R., Weinheim/München: Juventa
Kohler-Gehrig, E. (2003): Lebensqualität im Alter.Series Edito Fachhochschule Ludwigsburg http://www.fh-ludwigsburg.de/dms/dateien/sklebensqualitaet.pdf, 27.10.2005
Kohli, M. (1978): Instituionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie, in: Kohli, M. (Hrsg.): Soziologie des Lebenslaufs. Darmstadt und Neuwied: Luchterhand, S. 219-244
Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37:1-29
Kohli, M. (1991): Lebenslauftheoretische Ansätze in der Sozialisationsforschung, in: Hurrelmann, K.; Ulich, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim: Beltz Verlag
Kohli, M. (1992): Altern in soziologischer Perspektive, in: Baltes, P.; Mittelstraß, J. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin/New York: de Gruyter
Kohli, M. (1992): Erwachsenensozialisation, in: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (Hrsg.): Gesellschaftliche Vorrausetzungen der Erwachsenenbildung. 1, Studienbibliothek für Erwachsenenbildung, Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes
Kohli, M. (2000): Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: Ein Anachronismus?, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 33(Suppl. 1):15-23

Kohli, M. Freter, H.-J.; Langehennig, M.; Roth, S.; Simoneit, G.; Tregel, S. (1993): Engagement im Ruhestand. Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Opladen: Leske+ Budrich
Kohli, M., Künemund, H.; Motel, A.; Szydlik, M. (2000): Generationenbeziehungen, in: Kohli, M.; Künemund, H. (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte - Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen: Leske & Budrich
Kohli, M.; Gather, C.; Künemund, H.; Mücke, B.; Schürkmann, M.; Voges, W.; Wolf, J. (1989): Je früher - desto besser? : Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestands in der chemischen Industrie. Berlin: Ed. Sigma
Kohli, M.; Gather, C.; Künemund, H.; Mücke, B.; Schürkmann, M.; Voges, W.; Wolf, J. (1989): Je früher - desto besser? : Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestands in der chemischen Industrie. Berlin: Ed. Sigma
Kohli, M.; Künemund, H. (Hrsg.) (2000): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen: Leske+Budrich
Kondratowitz von, H.-J.; Schmitz-Scherzer, R. (1999): Über den Alltag im Alter, in: Jansen, B.; Karl, F.; Radebold, H.; Schmitz-Scherzer, R. (Hrsg.): Soziale Gerontologie. Ein Handbuch für Lehre und Praxis. Weinheim und Base: Beltz
Krimmer, H.; Hoffman, E. (2000): Einsamkeit im Alter, in: Informationsdienst Altersfragen, 27(7/8):9-12
Kronauer, M.; Vogel, B.; Gerlach, F. (1993): Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik der Ausgrenzung. Frankfurt a.M./New York: Campus-Verlag
Krüger, H. (2001): Ungleichheit und Lebenslauf: Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft Geschlechtersoziologie:514-535
Kruse, A. (1992): Alter im Lebenslauf, in: Baltes, P.; Mittelstraß, J. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin/New York: de Gruyter
Kruse, A.; Wahl, H.-W. (1999): Soziale Beziehungen, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 32:333-347
Kühn, T. (2004): Berufsbiografie und Familiengründung. Biografiegestaltung junger Erwachsener nach Abschluss der Berufsausbildung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
Kühn, T.; Witzel, A. (2000): Der Gebrauch einer Datenbank im Auswertungsprozess problemzentrierter Interviews, in: Forum Qualitative Sozialforschung, 1(3)
Künemund, H. (2000): "Produktive" Tätigkeiten, in: Kohli, M.; Künemund, H. (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen: Leske+Budrich
Künemund, H.; Hollstein, B. (2000): Soziale Beziehungen und Unterstützungsnetzwerke, in: Kohli, M.; Künemund, H. (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen: Leske+Budrich
Küster, C. (1998): Zeitverwendung und Wohnen im Alter, in: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Wohnbedürfnisse, Zeitverwendung und soziale Netzwerke älterer Menschen. Frankfurt a.M.: Campus Verlag
Kutscha, G. (1991): Übergangsforschung - zu einem neuen Forschungsbereich, in: Beck, K.; Kell, A. (Hrsg.): Bilanz der Bildungsforschung. Weinheim: Deutscher Studien Verlag
Lamnek, S. (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2 Mehtoden und Techniken. Weinheim: Beltz
Lang, F.R. (2001): Regulation of Social Relationships in Later Adulthood, in: Journal for Gerontology, 56B(6):321-326
Lehmann, Heiko (1997): Verordneter Ruhestand. Untersuchung zum Tranfer sozialstaatlicher Institutionen im deutschen Vereinigungsprozess am Beispiel des Vorruhestands. in der Reihe Fafultät Philosophie III, Berlin: Humboldt-Universität Berlin
Lehr, U. (1987): Zur Situation der älterwerdenden Frau: Bestandaufnahme und Perspektiven bis zum Jahre 2000. München: Beck
Lehr, U. (1991): Psychologie des Alterns. Heidelberg, Wiesbaden: Quelle&Meyer

Lehr, U. (1994): Die Bedeutung von Aktivität für die Lebensqualität im Alter, in: Braun, J.; Meisheit, B.; Trösch, S. (Hrsg.): Aktives Leben im Alter. Bonn: Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung
Lehr, U. 2003. "Der demografische Wandel und seine Konsequenzen für Individuen und Gesellschaft." in *Kongress des Deutschen Akademikerbundes*. Heidelberg.
Lens, W.; Gailly, A. (1980): Extension of future time perspective in motivational goals of different age groups, in: International journal of Behavioral Development, 3:1-17
Luedtke, J. (2001): Lebensführung in der Arbeitslosigkeit - Veränderungen und Probleme im Umgang mit der Zeit, in: Voß, G. ;Weihrich, M. (Hrsg.): Tagaus, tagein. Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung. München: R. Hampp Verlag
Luedtke, J. (2001): Lebensführung in der Arbeitslosigkeit - Veränderungen und Probleme im Umgang mit der Zeit, in: Voß, G. ; Weihrich, M. (Hrsg.): Tagaus, tagein. Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung. München: R. Hampp Verlag
Luhmann, N. (1971): Die Knappheit der Zeit und die Vordringlichkeit des Befristeten, in: Luhmann, N (Hrsg.): Politische Planung. Opladen: Westdeutscher Verlag
Maddox, G.L; Wiley, J. (1976): Scopes, Concepts, and Methods in the Study of Aging, in: Binstock, R.H.; Shanas, E. (Hrsg.): Handbook of Aging and the Social Sciences. New York: Van Nostrand Reinhold
Maier, G. (2000): Erwerbstätigkeit und Frauen in der zweiten Lebenshälfte, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 33
Marshall, V. (2000): Agency, Structure, and the Life Course in the Era of Relflexive Modernization.Series Edito Washington DC http://www.aging.unc.edu/infocenter/resources/2000/marshallv.pdf, 10.05.2005
Marshall, V.; Mueller, M.M. (2003): Theoretical Roots of the Life-Course Perspective, in: Heinz, W. R.; Marshall, V. (Hrsg.): Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions, and Interrealtions. New York: De Gruyter
Matuschek, I. (1998): Zeit und Devianz. Zeitorientierung, Langeweile und abweichendes Verhalten bei Jugendlichen. Philosophische Fakultät der Humboldt-Universität Berlin, Berlin: Humboldt-Universität Berlin
Maurer, A. (1992): Stand und Perspektiven der zeitsozilogischen Forschung, in: Meyer, H. (Hrsg.): Soziologie in Deutschland und die Transformation großer gesellschaftlicher Systeme. Berlin: Akademie Verlag
Maurer, A. (1997): Zeit im Widerspruch. Über Zeitmissverständnisse, Ungleichzeitigkeiten und Dominanz der Weltzeit, in: Reimann, H (Hrsg.): Weltkultur und Weltgesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag
Mayer, K.-U. (1998): Lebensverlauf, in: Schäfer, B.; Zapf, W. (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen: Leske+Budrich
Mayer, K.-U. (Hrsg.) (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel, Bd. Sonderheft 31, Sozialpsychologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und. Opladen: Westdeutscher Verlag
Mayer, K.-U.; Müller, W. (1989): Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat, in: Weymann, A. (Hrsg.): Handlungsspielräume: Untersuchung zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne. Stuttgart: Enke
Mayer, K.-U.; Schoepflin, U. (1989): The State and the Life Course, in: Annual Review of Sociology, 15:187-209
Mayring, P. (1998): Veränderungen des subjektiven Wohlbefindens im Übergang in den Ruhestand. Zürich: Schweizer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
Mayring, P.; Buchmüller, R. (1996): Die Fragestellung der Studie, in: Buchmüller, R.; Dobler, S.; Kiefer, T.; Margulies, F.; Mayring, P.; Melching, M.; Schneider, H.-D. (Hrsg.): Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg, Schweiz: Universitätsverlag Freiburg
Mayring, Ph. (2000): Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn? - Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 33:124-133

Mein, G; Martikainen, P.; Hemingway, H.; Stansfeld, S.; Marmot, M. (2003): Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants, in: Journal of Epidemiology and Community Health, 57:46-49
Minnemann, E. (1994): Die Bedeutung sozialer Beziehungen für Lebenszufriedenheit im Alter. Regensburg: S. Roderer Verlag
Moen, P.; Dempster-McClain, D.L.; Williams, R. M. Jr. (1992): Successful Aging: A Life Course Perspective on Women's Roles and Health, in: American Journal of Sociology, 97(6):1612-1638
Moen, P.; Fields, V. (1998): Retirement, Social Capital, and Well-Being: Does Community Participation Replace Paid Work?Working Paper Series. Bronfenbrenner Life Course Center, Cornell Univertsity, Cornell Applied Gerontology Research Institut
Mongardini, C. (1986): Dimensionen der Zeit in der Soziologie, in: Fürstenberg, F.; Mörth, I. (Hrsg.): Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft. Linz: Rudolf Tauner Verlag
Mönnich, I.; Witzel, A. (1994): Arbeitsmarkt und Berufsverläufe junger Erwachsener. Ein Zwischenergebnis, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), 14(3):263-278
Mörth, I. (1986): Einleitung: Umrisse und Perspektiven der Zeitsoziologie, in: Fürstenberg, F.; Mörth, I. (Hrsg.): Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft. Linz: Rudolf Tauner Verlag
Motel-Klingebiel, A.; und U. Kelle (2002): Perspektiven der empirischen Alter(n)ssoziologie. Opladen: Leske+Budrich
Motel-Klingebiel, A.; Tesch-Römer, C.; Kondratowitz, von J. (2003): Lebensqualität von Kinderlosen im Alter geringer, in: ISI, 30
Mutz, G.; Ludiwig-Mayerhofer, W.; Koenen, E.J.; Eder, K.; Bonß, W. (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske+Budrich
Myers, R.J. (1954): Facotrs in Interpreting Mortality after Retirement, in: Journal of the American Statistical Association, 49(267):499-509
Naegele, G. (2001): Demografischer Wandel und Erwerbsarbeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 3-4
Neugarten, B.L. (1970): Dynamic of Transition of Middle Age to Old Age, in: Journal of Geriatric Psychiatry, 4(1):71-87
Neugarten, B.L.; Hagestad, G.O. (1976): Age and the Life Course, in: Binstock, R.H.; Shanas, E. (Hrsg.): Handbook of Aging and the Social Sciences. New York: Van Nostrand Reinhold
Neugarten, B.L.; Moore, J.W.; Lowe, J.C. (1965): Age norms, age constraints, and adult socialization, in: American Journal of Sociology, 70
Noll, H.-H. (2000): Konzepte der Wohlfahrtsentwicklung: Lebensqualität und "neue" Wohlfahrtskonzepte. in der Reihe Working Paper 00-505, Reihe hrsg. von Sozialforschung, Wissenschaftszentrum Berlin für, Berlin
Novotny, H. (1990): Eigenzeit : Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Nowotny, H. (1990): Eigenzeit : Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Nuttin, J.; Grommen, R. (1975): Zukunftsperspektive bei Erwachsenen und älteren Menschen bei drei sozioökonomischen Gruppen, in: Lehr, U.; Weinert, F. (Hrsg.): Entwicklung und Persönlichkeit. Stuttgart: Kohlhammer
Office for Official Publications of the European Communities. 2004. "How Europeans spend their time. Everyday life of women and men." European Comission, Luxembourg.
Opaschowski, H. (1988): Psychologie und Soziologie der Freizeit. Opladen: Leske+Budrich
Opaschowski, H. (1994): Einführung in die Freizeitwissenschaft. Bd. 2. völlig neu überarbeitete Auflage, Opladen: Leske+Budrich
Opaschowski, H. (1998): Leben zwischen Muß und Mußе: Die ältere Generation: Gestern. Heute. Morgen. Hamburg: Germa Press

Opaschowski, H.; Neubauer, K. (1984): Freizeit im Ruhestand. Was Pensionäre erwarten und wie die Wirklichkeit aussieht. Hamburg: BAT
O'Rand, A. (2001): Stratification and the Life Course: The Forms of Life-Course Capital and Their Interrelationships, in: Binstock, R.H.; George, L.K. (Hrsg.): Handbook of Aging and the Social Sciences. 5. Auflg., San Diego: Academic Press
Parnes, H. (1981): Work and retirement. Cambridge: Massachusetts Institut of Technology Press
Phillipson, C.; Bernand, M.; Phillips, J.; Ogg, J. (1998): The family and community life of older people: household composition and social networks in three urban areas, in: Ageing and Society, 18:259-289
Piaget, J. (1974): Die Bildung des Zeitbegriffs beim Kinde. Frankfurt: Suhrkamp
Pillemer, K.; Moen, P.; Wethington, E.; Glasgow, N. (Hrsg.) (2000): Social Integration in the Second Half of Life. Baltimore&London: The Johns Hopkins University Press
Plattner, I. (1990): Zeitbewusstsein und Lebensgeschichte. Theoretische und methodische Überlegungen zur Erfassung des Zeitbewusstseins. Heidelberg: Asanger Verlag
Prahl, H.-W.; Schroeter, K.R. (1996): Soziologie des Alterns. Paderborn, München, Wien, Zürich: Schöningh
Priemer, W. (1982): Anpassung an den Ruhestand. Opladen: Westdeutscher Verlag
Quaas, W. (1986): Zu Aspekten der Analyse, Wirkung, Gestaltung und Nutzung von Handlungsspielräumen im Arbeitsprozeß, in: Raum, H.; Hacker, W. (Hrsg.): Optimierung geistiger Arbeitstätigkeiten. Referate des V. Dresdener Symposiums zur Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Dresden: Technische Universität, Sektion Arbeitswissenschaften, Wissenschaftsbereich Psychologie
Raab, E.; Preiß, C.; Pritzl, C.; Rademacker, H. (Hrsg.) (1996): Jugend sucht Arbeit: Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher. München: DJI Verlag
Radebold, H. (1992): Psychodynamik und Psychotherapie Älterer. Berlin, Heidelberg: Springer
Rammstedt, O. (1975): Alltagsbewußtsein von Zeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 27:47-63
Reheis, F. (2000): Die Zukunft der Freizeit, in: Kroker, E.J.M.; Dechamps, B. (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Definiert sich der Mensch durch seine Arbeit? Frankfurt a.M.: FAZ-Verlag
Reisch, L. (1998): Zeitwohlstand versus Güterwohlstand? Thesen zur Ökonomie und Ökologie der Zeit, in: Widerspruch, 18(36)
Reutter, G. (2003): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien: Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt - neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung.Series Edito Dortmund http://www.bbb-dortmund.de/PDF/Diskontinuierliche_Erwerbsbiographien.pdf, 01.12.2005
Riley, M.W. (1979): Introduction: Life Course Perspectives, in: Riley, M.W. (Hrsg.): Aging from Birth to Death. Boulder, Co: Westview
Rinderspacher, J.P. (2000), *Zeitwohlstand in der Moderne,* http://www.wz-berlin.de/aoe/, 10.03.2004
Ritov, I.; Avni-Babad, D. (2005), Vergeht die Zeit im Alter schneller?, in: *Apotheken Umschau*, 07.11.2005
Roloff, J. (2004): Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und Veränderungen des Gesundheitszustandes. Ergebnisse des Lebenserwartungssurveys des BiB, in: Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 102e
Rook, K.S.; Catalano, R.; Dooley, D. (1989): The timing of major life events: Effects of departing from the social clock, in: American Journal of Community Psychology, 17
Rosow, I. (1963): The aged, familiy and friends. New York: Free Press
Ryder, N.B. (1965): The cohort as a concept in the study of social change, in: American Sociological Review, 30
Sackmann, R.; Rasztar, M. (1998): Das Konzept 'Beruf' im lebenslaufsoziologischen Ansatz, in: Heinz, W. R.; Dressel, W.; Blaschke, D.; Engelbrech, G. (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Sackmann, R.; Wingens, M. (2001): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz, Verlauf, in: Sackmann, R.; Wingens, M (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. Übergang - Sequenz - Verlauf. Statuspassagen und Lebenslauf, Heinz, W. R., Weinheim und München: Juventa
Schaffer, H.I. (1993): Zeitwende im Alter. Individuelle Zeitstile im Alter. Frankfurt a.M./New York/Berlin: Peter Lang
Schaltenbrand, G. (1988): Bewusstsein und Zeit, in: Zoll, R. (Hrsg.): Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Schäuble, G. (1995): Sozialisation und Bildung der jungen Alten vor und nach der Berufsaufgabe. Stuttgart: Enke
Schelsky, H. (1965): Die Paradoxien des Alters in der modernen Gesellschaft, in: Schelsky, H. (Hrsg.): Auf der Suche nach Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze. Düsseldorf: Eugen Diedrichs Verlag
Schmitz-Scherzer, R. (1998): Der Alltag im Alter, in: Borscheid, P.; Bausinger, H.; Rosenmayr, L. (Hrsg.): Die Gesellschaft braucht die Alten. Band 2, Reihe: Der Bürger im Staat, Opladen: Leske+Budrich
Schöps, M. (1980): Zeit und Gesellschaft. Stuttgart: Enke
Schulz-Nieswandt, F. (2000): Personale Lebenslagen in der Statuspassage, in: Zeman, P. (Hrsg.): Selbsthilfe und Engagement im nachberuflichen Leben. Weichenstellungen, Strukturen und Bildungskonzepte. Regensburg: Transfer Verlag
Schütz, A. (1974): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie. Fankfurt a.M.: Suhrkamp
Semmer, N.; Udris, I. (1993): Bedeutung und Wirkung von Arbeit, in: Schuler, H. (Hrsg.): Organisationspsychologie. Bern: Huber
Semmer, N.; Udris, I. (2004): Bedeutung und Wirkung von Arbeit, in: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber
Settersten, R.A. (1997): The Salience of Age in the Life Course, in: Human Development, 40
Settersten, R.A.; Hagestad, G.O. (1996): What's the latest? II. Cultural Age Deadlines for Educational and Work Transitions, in: The Gerontologist, 36(5)
Siebert, H. (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruvistischer Sicht. München: Luchterhand
Smith, J.; Baltes, P. (1996): Altern aus psychologischer Perspektive: Trends und Profile im hohen Alter, in: Mayer, K.-U.; Baltes, P.B. (Hrsg.): Die Berliner Altersstudie. Berlin: Akademie-Verlag
Smith, J.; Fleeson, W.; Geiselmann, B.; Settersten, R.; Kunzmann, U. (1996): Wohlbefinden im hohen Alter: Vorhrsagen aufgrund objektiver Lebensbedingungen und subjektiver Bewertung, in: Mayer, K.-U.; Baltes, P.B. (Hrsg.): Die Berliner Altersstudie. Berlin: Akademie-Verlag
Smith, J.; Fleeson, W.; Geiselmann, B.; Settersten, R.; Kunzmann, U. (1996): Wohlbefinden im hohen Alter: Vorhersagen aufgrund objektiver Lebensbedingungen und subjektiver Bewertung, in: Mayer, K.-U.; Baltes, P.B. (Hrsg.): Die Berliner Altersstudie. Berlin: Akademie-Verlag
Sonderforschungsbereich 186 (SFB) (1990): Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. Institutionelle Steuerung und individuelle Handlungsstrategien (Forschungsprogramm). Bremen
Statistisches Bundesamt (2005): Generationen-Sterbetafeln für Deutschland. Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1871-2003. Wiesbaden
Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): Datenreport 2004. Bonn: Werbedruck GmbH Horst Schreckhase
Statistisches Bundesamt (2003): Begriffe und Definitionen im Mikrozensus. Bonn
Stauder, K.H. (1955): Über den Pensionierungsbankrott, in: Psyche, 9:481-497
Staudinger, U.M. (2000): Viele Gründe sprechen dagegen, und trotzdem geht es vielen Menschen gut: Das Paradox des subjektiven Wohlbefindens, in: Psychologische Rundschau, 51
Staudinger, U.M. (2005), Warum vergeht die Zeit im Alter schneller?, in: *Frankfurter Neue Presse*, 05.08.2005

Staudinger, U.M., Freund, A.; Linden,M.; Mass, I. (1996): Selbst, Persönlichkeit und Lebensgestaltung im Alter: Psychologische Widerstandsfähigkeit und Vulnerabilität, in: Mayer, K.-U.; Baltes, P.B. (Hrsg.): Die Berliner Alterssstudie. Berlin: Akademien-Verlag
Stooß, F. (1982): Instrumente zur Analyse und Beschreibung beruflicher Makrostrukruen unter besonderer Berücksichtigung des Tätikeitsschwerpunkt-Konzepts des IAB, in: Mertens, D. (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Institut für Arbeits- und Berufsforschung
Strauss, A.; Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz Verlag
Tartler, R. (1961): Das Alter in der modernen Gesellschaft. Stuttgart: Enke
Tesch-Römer, C. (1998): Alltagsaktivitäten und Tagesstimmungen im Alter, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 31:257-262
Tesch-Römer, C. (2000): Einsamkeit, in: Wahl, H.-W.; Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen. Stuttgart: Kohlhammer
Tesch-Römer, C.; Motel-Klingebiel, A.; von Kondratowitz, H.-J. (2002): Die Bedeutung der Familie für die Lebensqualität alter Menschen im Gesellschafts- und Kulturvergleich, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 35:335-342
Tesch-Römer, C.; Wurm, S. (2005): Veränderung von subjektivem Wohlbefinden und Lebensqualität in der zweiten Lebenshälfte, in: Tesch-Römer, C.; Engstler, H.; Wurm, S. (Hrsg.): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften
Tesch-Römer, C.;Wurm, S.; Hoffe, E.; Engstler, H.; (2002): Die zweite Welle des Alterssurveys. Instrumente und Design. Arbeitspapier Nr. 35, Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen
Tews, H.-P. (1993): Lebenslagen und Strukturwandel des Alters. Opladen: Leske+Budrich
Thornberry, T.P. (1997): Introduction: Some Advantages of Development and Life Course Perspectives for the Study of Crime and Delinquency, in: Thornberry, T.P. (Hrsg.): Developmental Theories of Crime and Delinquency. New Brunswick: Transaction Publishers
Tobin, S.; Neugarten, B.L. (1968): Zufriedenheit und soziale Interaktion im Alter, in: Thomae, H.; Lehr, U. (Hrsg.): Altern. Probleme und Tatsachen. Frankfurt: Akademische Verlagsanstalt
Tsai. S.P; Wendt, J.K.; Donnelly, R.P.; de Jong, G.; Ahmed, F.S. (2005): Age at retirement and long term survival of an industrial population: prospective cohort study, in: British Medical Journal, 331
Ulich, E. (1991): Arbeitspsychologie. Zürich: Verl. der Fachvereine
VDR (2002): Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften, Band 22
Voges, W. (1983): Alter und Lebenslauf. Ein systematisierender Überblick über Grundpositionen und Perspektiven, in: Voges, W. (Hrsg.): Soziologie der Lebensalter. Alter und Lebenslauf. München: Sozialforschungsinstitut
Voß, G. ; Weihrich, M. (1994): Berufssoziologie, in: Kerber, H.; Schmieder, A. (Hrsg.): Spezielle Soziologien. Reinbeck: Rowohlt
Wahl, H.-W.; Mollenkopf, H.; Oswald, F. (1999): Alte Menschen in ihrer Umwelt. Beiträge zur Ökologischen Gerontologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
Wahler, P.; Witzel, A. (1996): Berufswahl- ein Vermittlungsprozeß zwischen Biographie und Chancenstruktur, in: Schober, K.; Gaworek, M. (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. BeitrAB, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
Weidekamp-Maicher, M. (2005): Lebensqualität im Alter. Expertise.Institut für Gerontologie, Dortmund
Weymann, A. (1989): Handlungsspielräume. Stuttgart: Enke
Weymann, A. (2004): Individuum-Institution-Gesellschaft. Erwachsenensozialisation im Lebenslauf. Wiebaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview, in: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim und Basel: Asanger

Witzel, A. (1995): Das problemzentrierte Interview, in: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfehler, Weinheim/Basel: Asanger
Witzel, A. (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews. Grundlagen und Erfahrungen, in: Strobl, R.; Böttger, A. (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden Baden: Nomos
Witzel, A. (1999). "Modell zur Rekonstruktion berufsbiographischer Handlungen. Arbeitspapier Nr. 60." Sonderforschungsbereich 186 Universität Bremen.
Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview, in: Forum Qualitative Sozialforschung, 1(1)
Witzel, A. (2001): Prospektion und Retrospektion im Lebenslauf. Ein Konzept zur Rekonstruktion berufs- und bildungsbiographische Orientierungen und Handlungen, in: Zeitschrift der Erziehung und Sozialisation (ZSE), 21(4):339-355
Witzel, A.; Kühn, T. (1999). "Berufsbiographische Gestaltungsmodi - Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben. Arbeitspapier Nr. 61." Sonderforschungsbereich 186, Bremen.
Witzel, A.; Kühn, T. (2000): Orientierungs- und Handlungsmuster beim Übergang in das Erwerbsleben, in: Heinz, W. R. (Hrsg.): Übergänge - Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs, 3. Beiheft der Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE)
Witzel, A.; Mönnich, I. (1995): Die Bewältigung des Übergangs in das Erwerbssystem, in: Westhoff, G. (Hrsg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre. Bielefeld: Bertelsmann
Witzel, A.; Mowitz-Lambert, J.; Heinz, W.R. (2001): Nimmt die Bedeutung des Berufes für die Erwerbsbiographie ab? Diskontinuitätserfahrungen ind Berufsbiographien von jungen Fachkräften in den ersten Berufsjahren, in: Bildung und Erziehung, 54(4):423-438
Wolf, J. (1988): Langeweile und immer Termine. Zeitperspektiven beim Übergang in den Ruhestand, in: Göckenjan, G.; von Kondratowitz, H.-J. (Hrsg.): Alter und Alltag. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Wurm, S. (2003): Gesundheit in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse des Alters-Surveys, in: Informationsdienst Altersfragen, 20(6)

9 Anhang

A Liste der Erebnungsinstrumente

A1 Fragebogen

A2 Lebenslaufkalender

A3 Interviewleitfaden

B Liste der Fallbezogenen Charakteristika

B0 Übersichtstabelle

B1 Befragte 001

- B1.1 Lebenslaufgrafik
- B1.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B2 Befragte 002

B2.1 Lebenslaufgrafik

- B2.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B3 Befragte 003

- B3.1 Lebenslaufgrafik
- B3.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B4 Befragte 004

- B4.1 Lebenslaufgrafik
- B4.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B5 Befragte 005

- B5.1 Lebenslaufgrafik
- B5.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B6 Befragte 006

- B6.1 Lebenslaufgrafik
- B6.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B7 Befragte 007

- B7.1 Lebenslaufgrafik
- B7.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B8 Befragte 008

B8.1 Lebenslaufgrafik

B8.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B9 Befragte 009

B9.1 Lebenslaufgrafik

B9.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B10 Befragte 010

B10.1 Lebenslaufgrafik

B10.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B11 Befragter 011

B11.1 Lebenslaufgrafik

B11.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B12 Befragter 012

B12.1 Lebenslaufgrafik

B12.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B13 Befragter 013

B13.1 Lebenslaufgrafik

B13.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B14 Befragter 014

B14.1 Lebenslaufgrafik

B14.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B15 Befragter 015

B15.1 Lebenslaufgrafik

B15.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B16 Befragter 016

B16.1 Lebenslaufgrafik

B16.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B17 Befragter 017

B17.1 Lebenslaufgrafik

B17.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B18 Befragter 018

B18.1 Lebenslaufgrafik

B18.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B19 Befragter 019

B19.1 Lebenslaufgrafik

B19.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

B20 Befragter 020

B20.1 Lebenslaufgrafik

B20.2 Tabellarische Fallbeschreibung mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie

A1 standardisierter Fragebogen

Ich danke Ihnen für Ihre Teilnahme an meiner Forschungsarbeit.

Alle Informationen und Angaben werden völlig vertraulich und dem Datenschutz entsprechend behandelt.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, bitte beantworten Sie jede Frage so, wie es auf Sie persönlich zutrifft.
- Kreuzen Sie bitte die jeweils zutreffenden Antwortmöglichkeiten in den dafür vorgesehenen Kästchen an.
- Bitte beantworten Sie die Fragen nacheinander in der vorgegebenen Reihenfolge.
- Achten Sie bitte beim Ausfüllen jeweils auf die Hinweise bei den einzelnen Fragen.
- Stecken Sie den Fragebogen in den beigefügten Rückumschlag und senden ihn bitte an mich zurück. Über eine schnelle Antwort würde ich mich sehr freuen.

Falls Sie noch weitere Informationen wünschen oder Fragen haben, zögern Sie nicht sich bei mir zu melden.

Noch einmal herzlichen Dank für Ihre Mühe und Ihre Unterstützung!

I. Ihre Lebenssituation heute

Der Wechsel von der Arbeit in den Ruhstand ist für viele Menschen eine Umstellung. Was er jedoch für jeden einzelnen bedeutet kann sehr unterschiedlich sein. Das gleiche gilt für das Leben und die Situation im Ruhestand.

1. Wie bewerten Sie Ihr derzeitiges Leben im Ruhestand?

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

- Sehr gut ❑
- Gut ❑
- Zufrieden stellend ❑
- Weniger gut ❑
- Schlecht ❑

2. Wie bewerten Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand?

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

- Sehr gut ❑
- Gut ❑
- Zufrieden stellend ❑
- Weniger gut ❑
- Schlecht ❑

Ich möchte nun ein wenig über Ihren Alltag erfahren.

3. Wie verbringen Sie Ihre Zeit, seit Sie in Rente sind? Wenn Sie eine Tätigkeit täglich ausüben, dann geben Sie bitte auch die Stundenanzahl an, ansonsten ist dies nicht nötig.

	Täglich	Anzahl Stunden ca.	mehrmals in der Woche	einmal in der Woche	1-3mal im Monat	Seltener	Nie
Hausarbeit	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Sport treiben	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Hobby pflegen Und zwar: ……	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Freunde/Bekannte treffen	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Familienmitglieder betreuen (z.B. Angehörige pflegen/ Enkelkinder hüten)	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Ehrenamtlich tätig sein als: ……..……	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Lesen	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Ausstellungen besuchen	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Musik hören	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Musik machen	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐
Konzerte besuchen	☐	[_____]	☐	☐	☐		☐

Ins Theater gehen	❑ ☞ ..... [_____].....	❑	❑	❑	❑
Einkaufen	❑ ☞ ..... [_____].....	❑	❑	❑	❑
Gartenarbeit	❑ ☞ ..... [_____].....	❑	❑	❑	❑
Fernsehen	❑ ☞ ..... [_____].....	❑	❑	❑	❑
Reisen	❑ ☞ ..... [_____].....	❑	❑	❑	❑
Sonstiges: …….	❑ ☞ ..... [_____].....	❑	❑	❑	❑

4. Welche Tätigkeiten sind Ihnen am wichtigsten? Bitte drei eintragen?

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

1. ..... und zwar weil:

es mir Spaß macht ❑
um mich zu beschäftigen ❑
es gemacht werden muss ❑

2. ..... und zwar weil:

es mir Spaß macht ❑
um mich zu beschäftigen ❑
es gemacht werden muss ❑

3. ..... und zwar weil:

es mir Spaß macht ❑
um mich zu beschäftigen ❑
es gemacht werden muss ❑

II. Die Jahre vor der Rente

In diesem Teil des Fragebogens bitte ich Sie einige Jahre zurückzublicken, nämlich auf die Zeit, in der Sie in den Ruhestand gegangen sind.

5. Wann sind Sie in Rente gegangen?

Monat		Jahr			

6. Wie alt waren Sie da?

…… Jahre

7. Aus welchen Gründen sind Sie aus dem Erwerbsleben ausgeschieden?

- Berufsunfähigkeit	
- Erwerbsunfähigkeit	
- Vorruhestand	
- 59'er Regelung	
- Vollrente (d.h. ‚normale' Rente)	
- Altersteilzeit	
- Teilrente	

8. Welche berufliche Tätigkeit haben Sie als letzte vor Ihrer Rente ausgeübt? (Bitte auch Hausarbeit und Arbeitslosigkeit angeben)

.....

Hier bitte ich Sie Fragen zu Ihrer Verrentung und der Ihres Partners (Ehepartner/Lebensgefährten) zu beantworten. Bitte füllen Sie dies auch aus wenn Ihr Partner/in schon verstorben sein sollte, aber zum Zeitpunkt, als Sie in die Rente gegangen sind noch gelebt hat.

9. Wann ist Ihr Partner oder Ihre Partnerin in Rente gegangen?

Monat		Jahr			

☐ trifft nicht zu, d.h. ich lebe allein

☐ trifft nicht zu, da mein Partner/in noch erwerbstätig ist

☐ trifft nicht zu, da mein Partner/in in den letzten Jahren nicht erwerbstätig war

10.Was hat Ihr Partner/Partnerin zum Zeitpunkt Ihrer Verrentung beruflich gemacht? (Bitte auch Hausarbeit und Arbeitslosigkeit angeben)

..... ❑ trifft nicht zu

11. Welche Tätigkeiten und Hobbies haben Sie schon vor der Verrentung in Ihrer Freizeit ausgeübt?

.....

.....

.....

.....

12. Welche Tätigkeiten oder Hobbies haben Sie angefangen, seit Sie in Rente sind?

.....

.....

❑ ich habe keine neuen Tätigkeiten/Hobbies angefangen

III. Die Jahrzehnte vor der Rente

In diesem Abschnitt des Fragebogens bitte ich Sie Fragen zu beantworten, die noch weiter in Ihre Biografie zurückgehen und sich an Ereignisse zu erinnern, die teilweise schon Jahrzehnte zurückliegen.

Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Fragen zur Ausbildung und zum Beruf.

13. Was ist Ihr höchster Schulabschluss?

- ohne Schulabschluss	
- Sonderschulabschluss	
- Hauptschulabschluss bzw. Volksschulabschluss	
- Realschulabschluss	
- Fachabitur	
- Abitur	

14. Wann haben Sie den Schulabschluss erreicht?

Jahr			

15. Haben Sie noch weitere Bildungsabschlüsse? Wenn ja, welche?

---------- ❑ keine weiteren Abschlüsse

16. Haben Sie ein Studium abgeschlossen?

❑ Nein ☞ bitte weiter mit Frage Nr. 17

❑ JA ☞ geben Sie bitte an wo und was Sie studiert haben

	Studienfach
Fachhochschule	
Universität	

17. Haben Sie eine Lehre oder Berufsausbildung gemacht?

- ❑ NEIN ☞ bitte weiter mit dem Lebenslaufkalender
- ❑ JA ☞ geben Sie bitte an was für eine und wann Sie diese gemacht haben

1. Berufsausbildung als …….. von 19…… bis 19……
2. Berufsausbildung als …….. von 19…… bis 19……

Der Lebenslaufkalender

Ich möchte Sie bitten, sich nun dem Lebenslaufkalender zuzuwenden.

Bei dem Kalender geht es darum, Ihren Lebenslauf von der beruflichen Seite zu betrachten. Von Interesse ist, wie Sie Ihr Berufsleben verbracht haben und wann Sie evtl. nicht gearbeitet haben.

Diesen Kalender auszufüllen ist einfacher, als es auf den ersten Blick aussieht. Im Kalender sind die Jahre von 1952 bis heute (2004) aufgelistet. Es geht darum, auf dem Kalenderblatt Kreuze einzutragen, aus denen erkennbar ist, was Sie in den jeweiligen Jahren gemacht haben. Dazu wählen Sie bitte die jeweils passenden Zeilen aus.

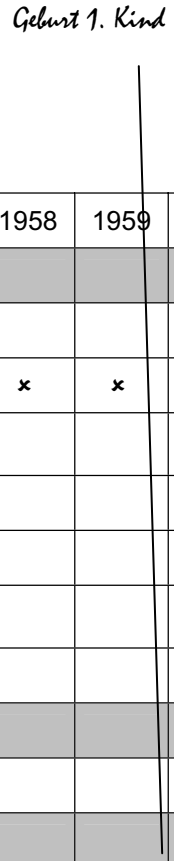
Die einzelnen Zeilen im Kalenderblatt bedeuten folgendes:

- **Erwerbsarbeit im Ausbildungsberuf**: gemeint ist der Beruf, in dem Sie Ihre erste Ausbildung gemacht haben
- **Erwerbsarbeit in anderen Berufsfeldern**: gemeint sind alle beruflichen Tätigkeiten, die nicht zum Ausbildungsberuf gehören
- **Geringfügig beschäftigt** bedeutet, dass Sie weniger als halbtags und in jedem Fall nicht mehr als 15 Stunden in der Woche gearbeitet haben
- **Familientätigkeit**: sind Zeiten, in denen Sie nach der Geburt eines Kindes zu Hause geblieben ist (weil es z.B. Erziehungsurlaub noch nicht gab) und auch Zeiten in denen Sie sich hauptsächlich um die Familie gekümmert haben und daher nicht gearbeitet haben
- **Weiterbildung/Umschulung**: meint alle weiteren Aus-, Fortbildungen und Umschulungen, die Sie nach Abschluss der ersten Ausbildung gemacht haben
- **Arbeitslosigkeit**: sind Zeiten, in denen Sie mindestens 3 Monate oder länger arbeitslos waren
- **Längere Krankheiten**: Erwerbs- und Berufsunfähigkeit (und deshalb z.B. Berufswechsel) und/oder Zeiten in denen Sie eine Krankheit hatten, die das Berufsleben stark beeinflusst hat

Wenn in einem Jahr mehrere Situationen wichtig waren (wie z.B. erst Arbeitslosigkeit und dann Teilzeitarbeit) dann machen Sie bitte bei beiden Zeilen ein Kreuz.

Hier finden Sie ein Beispiel um das Ausfüllen zu erleichtern.

Beispiel:



		1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
Erwerbstätigkeit														
im Ausbildungsberuf	Vollzeit			×	×	×	×	×	×					
	Teilzeit									×	×			
	Geringfügig beschäftigt													
in anderen Berufen	Vollzeit													
und zwar als:	Teilzeit													
	Geringfügig beschäftigt												×	×
Familientätigkeit												×		
Arbeitslosigkeit														
Weiterbildung / Umschulung														
längere Krankheiten														
sonstiges, und zwar:														

An diesem Beispiel sehen Sie noch etwas:

Hier wurde von zur Orientierung das Datum des Lehrabschlusses und der Geburt des 1. Kindes als senkrechte Striche eingetragen, weil diese Daten helfen, die andern Zeiten und Tätigkeiten genauer zu erinnern. Dies können Sie gerne ebenfalls so tun. Es kann sein, dass Sie bestimmte Daten oder Ereignisse als Anhaltspunkte zur Erinnerung an Ihren beruflichen Verlauf nützlich finden.

Jetzt geht es um das Arbeitsleben in den letzten Jahren vor Ihrer Verrentung. Denken Sie bitte an die letzte berufliche Tätigkeit, die Sie ausgeübt haben bevor Sie in die Rente gegangen sind.

Lesen Sie dann bitte die folgen Sätze durch und schätzen Sie ein, inwieweit die Aussagen auf Sie zutreffen.

18. Im Beruf hatte ich unterschiedlichste Aufgaben zu erfüllen

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

- trifft voll zu ❑
- trifft zu ❑
- trifft teilweise zu ❑
- trifft kaum zu ❑
- trifft nicht zu ❑

19. Ich konnte selbst bestimmen, wie ich meine Arbeit verrichte

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

- trifft voll zu ❑
- trifft zu ❑
- trifft teilweise zu ❑
- trifft kaum zu ❑
- trifft nicht zu ❑

20. In meinem Beruf arbeitete ich mit vielen Menschen zusammen

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

- trifft voll zu ❑
- trifft zu ❑
- trifft teilweise zu ❑
- trifft kaum zu ❑
- trifft nicht zu ❑

21. Ich konnte mein Arbeitstempo selbst bestimmen

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

- trifft voll zu ❑
- trifft zu ❑
- trifft teilweise zu ❑
- trifft kaum zu ❑
- trifft nicht zu ❑

22. Ich fühlte mich zeitlich überlastet

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

- trifft voll zu ❑
- trifft zu ❑

trifft teilweise zu ❑

trifft kaum zu ❑

trifft nicht zu ❑

23. Ich hätte bei meiner Arbeit gerne mehr Verantwortung übernommen.

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

trifft voll zu ❑

trifft zu ❑

trifft teilweise zu ❑

trifft kaum zu ❑

trifft nicht zu ❑

24. Meine Arbeitszeiten waren flexibel (d.h. es gab z.B. Gleitzeit, Arbeitszeitkonten oder ähnliches)

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

trifft voll zu ❑

trifft zu ❑

trifft teilweise zu ❑

trifft kaum zu ❑

trifft nicht zu ❑

25. Wie viele Stunden haben Sie durchschnittlich in der Woche gearbeitet (inklusive Überstunden)?

……..

Im Folgenden geht es darum, wie Sie rückblickend Ihr Leben insgesamt beurteilen.

26. Wie haben Sie Ihr Arbeitsleben empfunden?

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

Sehr belastend ❑

belastend ❑

weder positiv noch negativ ❑

hat Spaß gemacht ❑

hat sehr viel Spaß gemacht ❑

27. Wenn ich mein Leben noch einmal von vorne beginnen könnte, würde ich kaum etwas anders machen.

Kreuzen Sie bitte nur ein Kästchen an!

trifft voll zu ❑

trifft zu ❑

trifft teilweise zu ❑

trifft kaum zu ❑

trifft nicht zu ❑

IV. Zum Schluss

Im letzten Teil bitte ich Sie nach einige allgemeine Angaben über sich selber zu machen.

28. Wann sind Sie geboren?

Tag		Monat		Jahr			

29. Geschlecht

- männlich
- weiblich

30. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

- deutsche Staatsangehörigkeit
- andere Staatsangehörigkeit

31. Wenn Sie eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche haben, geben Sie bitte an wie lange Sie in Deutschland leben.

---

32. Haben Sie Kinder?

- ❑ NEIN ☞ bitte weiter mit Frage Nr. 34
- wenn Ja, wie viele Kinder haben Sie?

33. Wann sind die Kinder geboren?

	Jahr
1. Kind	
2. Kind	
3. Kind	
4. Kind	
5. Kind	
6. Kind	
7. Kind	

34. Sind Sie derzeit

- ledig	
- verheiratet	seit …….
- zusammen lebend	seit …….
- getrennt lebend	seit …….
- geschieden	seit …….
- verwitwet	seit …….

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Ich hoffe, dass es Ihnen auch ein bisschen Spaß gemacht hat.

Gibt es von Ihrer Seite aus Hinweise oder Anregungen, die Sie mir zu dem Fragebogen oder zu einzelnen Fragen geben möchten? Vielleicht habe ich ja eine für Sie persönlich wichtige Frage vergessen. Für Ihre Anregungen wäre ich Ihnen sehr dankbar.

Noch eine letzte Frage:

Wären Sie bereit zu einem späteren Zeitpunkt an einem Interview teilzunehmen, in dem wir uns über Ihre Erfahrungen aus dem Leben vor und im Ruhestand unterhalten können?

❑ Ja ❑ Nein

Wenn JA geben Sie bitte Ihre Adresse an, unter der ich Sie erreichen kann, um einen Termin zu vereinbaren.

Name:……

Vorname:……..

Straße & Haus-Nr. ……

Postleitzahl:…….. Ort:……

Telefonnummer: …… E-mail:……..……

A2 Lebenslaufkalender

		1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Erwerbstätigkeit																																																									
im **Ausbildungsberuf**	Vollzeit																																																							
	Teilzeit																																																								
	geringfügig beschäftigt																																																								
in **anderen Berufen**	Vollzeit																																																								
und zwar als:	Teilzeit																																																								
	geringfügig beschäftigt																																																								
Familientätigkeit																																																									
Arbeitslosigkeit																																																									
Weiterbildung / Umschulung																																																									
längere Krankheiten																																																									
sonstiges, und zwar:																																																									
		1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004

Platz für Anmerkungen:

A3 Leitfaden für problemzentrierte Interviews

Zeit		**Lebensqualität**
Zeitgestaltung *Fragen:* *Typischer Tagesablauf?* *Haben sie das Gefühl jetzt mehr Zeit zu haben?* *Vergeht die Zeit schneller oder langsamer oder gleich?* *Alles in allem: haben sie genügend Zeit für sich selbst?* *Was hat sich von der Zeiteinteilung her geändert, seit Sie im Ruhestand sind?* *Machen Sie sich Tages- oder Wochenpläne?*	**Gegenwart** - Alltag - Finanzielle Situation - Gesundheitliche Situation - Probleme des Lebens im Ruhstand - Schöne Seiten des Lebens im Ruhestand - Zeitliche Einteilung des Alltags, zeitliche Einteilung der Woche - Soziales Netzwerk: Partner/ Familie/ Freunde - Finanzielle Situation heute - Freizeit: Hobbies/ Aktivitäten - Einfluss Vergangenheit auf heutige Situation *Fragen:* *Sind sie zufrieden im Moment?* *Waren sie schon mal zufriedener? Wann war das?* *Haben sie etwas angefangen, was sie immer schon mal machen wollten?* *Wie alt fühlen Sie sich?*	Erreichter Lebensstandard, Glück, Sorgen *Fragen:* *Was macht für Sie Lebensqualität aus? Was wäre für Sie ein perfekter Tag?* *Wann fühlen Sie sich besonders wohl?* *Sind Sie froh im Ruhestand zu sein oder wünschen sie sich manchmal an Ihren alten Arbeitsplatz zurück?* *Wann bzw. in welchen Situationen denken Sie an Ihren Berufsalltag zurück?* *Gibt es Dinge, die Sie vermissen?*
Zeiterfahrungen	**Vergangenheit** - Erwerbsbiografie: Verlauf Handlungsspielraum - Verrentung - Soziales Netzwerk: Partner/ Familie/ Freunde	Zufriedenheit mit Vergangenheit

Fragen: *Wie haben Sie die Zeit über den Tag hinweg eingeteilt, als Sie noch berufstätig waren?* *Wozu hatten Sie zu wenig Zeit?*	- Freizeit: Hobbies/Aktivitäten - Finanzielle Situation damals *Fragen:* *Was war ihnen bei ihrer Arbeit wichtig?* *Denken Sie oft an Ihren Beruf/Arbeit zurück?* *Haben Sie das Gefühl zum „richtigen" Zeitpunkt in Rente gegangen zu sein?* *Hatten Sie sich schon vorher Gedanken gemacht, was sie nach ihrer Pensionierung tun werden?* *Haben Sie ihre Pläne mit jemandem besprochen?* *Wie war der erste Tag im Ruhestand?*	*Fragen:* *Wenn Sie auf Ihr gesamtes Berufs- und Arbeitsleben zurückschauen und es aus der heutigen Sicht betrachten, wie hat es sich entwickelt?* *Was würden Sie heute anders machen, wenn Sie noch mal von vorne anfangen könnten?*
	Bilanzierung: Bewertung der Vergangenheit *Fragen:* *Haben Sie das Gefühl Ihre frühere Arbeitstätigkeit hat noch irgendeinen Einfluss auf ihre jetzige Situation?* *Hatten oder haben Sie Lebensziele und haben Sie diese erreicht?* *Wissen Sie noch was für Wünsche Sie bzgl. Des Ruhestands hatten? Wie sehen Sie diese heute?*	
	Bilanzierung: Zusammenhang Vergangenheit und gegenwärtige Situation	
Zukünftige Zeitgestaltung (Orientierungen) *Fragen:* *Wie wichtig ist es für Sie Pläne zu haben?*	**Zukunft** - Pläne - Ziele - Einschätzung der Zukunft *Fragen:* *Was denken Sie, was werden Sie in einem Jahr in Ihrer Freizeit tun?* *Was denken Sie, wie wird Ihr Gesundheitszustand in einem Jahr sein?*	Hoffnungen Befürchtungen *Fragen:* *Was wünschen Sie sich für die Zukunft?* *Was bereitet Ihnen Sorgen, wenn Sie an die Zukunft denken?*

B0 Übersichtstabelle

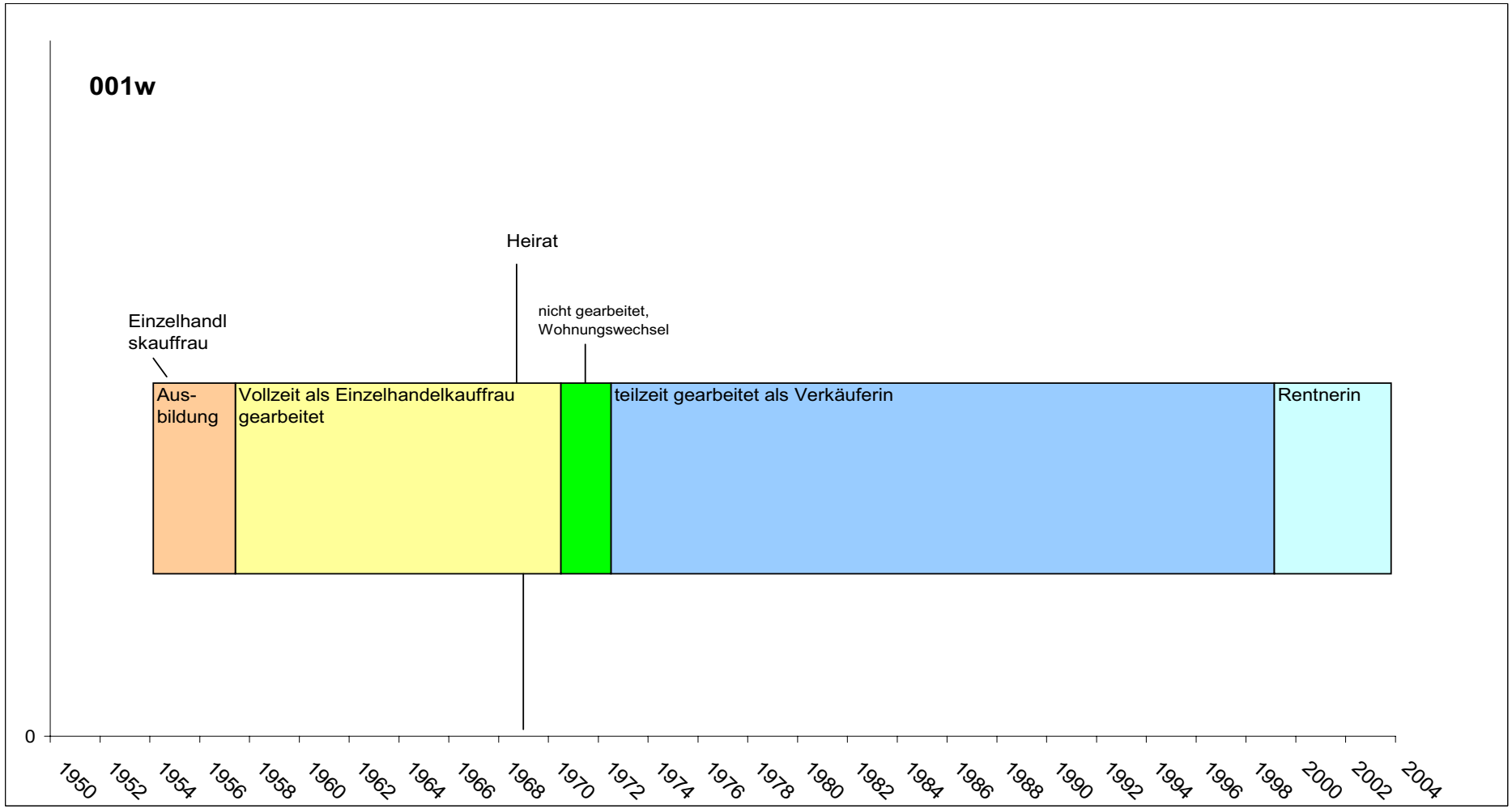
Befragte(r)	Geschlecht	HSP	Struktur nur Arbeit	Struktur Arbeit und Leben	Struktur Ruhestand	Motto Ruhestand	Verlauf	Sonstiges
001w	W	klein		Freier Tag Arbeit = Haushaltstag	Voller Terminkalender, Zeiteinteilung nach Bedürfnissen, flexiblen Rhythmus	Kann auch noch morgen gemacht werden	Berufskon. Wechsel	
002w	W	groß		Halbtags arbeiten kompliziert zu organisieren; 3 volle Tage besser; Dienstag Putztag, Freitag Waschtag	Keine festen Tage für Haushalt; viele feste Termine (Sport); Terminkalender ist immer voll; bezeichnet sich als spontan	Und wenn ich das nicht will, denn mach´ ich das eben nicht, nich. Muss ich doch nicht. Kann ich ja morgen machen.	Familienbed. Unterbrech.	
003w	W	Klein		Planung (‚Trott')	Morgens wird der Tag geplant, Termine werden in Kalender eingetragen, jeder Tag kann anders aussehen	Was ich heute nicht mach, mach ich morgen und wenn ich es morgen nich mach, mache ich es übermorgen	Berufskon. Wechsel	Mittagsschlaf
004w	W	Klein		Exakte, minutiöse Zeitplanung	Voller Terminkalender	Was heute nicht gemacht wird, wird morgen gemacht	Familienbed. Unterbrech.	
005w	W	groß	Viele Termine	Haushalt genau im Griff	Horror vorm Planen, privates Leben steht im Vordergrund	Früh aufstehen, spät ins Bett gehen, damit nichts verpasst wird	Berufsinkon. Wechsel	
006w	W	klein		Kein Problem da Unterstützung bei Kinderbetreuung	Tagesplan, Wochenplan, keine langfristigen Pläne		Familienbed. Unterbrech.	Keine längerfri. Pläne seit einmal was dazwischen kam

Befragte(r)	Geschlecht	HSP	Struktur nur Arbeit	Struktur Arbeit und Leben	Struktur Ruhestand	Motto Ruhestand	Verlauf	Sonstiges
007w	W	Groß		Betreuung klappte gut (Mutter), Arbeitszeiten nach Familie gerichtet, man muss jeden Tag am Ball bleiben, Ehemann hat geholfen	Keine Pläne da zuviel spontan gemacht wird	Keine Pläne machen, da sie schnell kaputt gehen	Familienbed. Unterbrech.	Im Sommer immer derselbe Tagesablauf
008w	W	Groß		Kein Leerlauf in der Organisation	Plant Tage, Woche und Urlaube	Morgenstund´ hat Gold im Mund. Und da ist was dran. Also, ich merk´ das, dass ich wirklich jetzt so um die Zeit, dass ich, ich kann gut aufstehen	Familienbed. Unterbrech.	Wetter
009w	W	klein		Eltern betreuten Sohn, Gefühl, das sie den Sohn manchmal wenig gesehen hat	Musste neuen Rhythmus lernen; kurzfristige spontane Pläne – eine Woche ist zu lang, macht es mehr in der Woche und weniger am Wochenende	Da sag ich immer, was du heute kannst besorgen, das verschiebe ruhig auf morgen.	Berufskon. Wechsel	Spontaner Typ, Wetter
010w	W	Groß	Viel Planen, stressige Phasen, immer vollzeit gearbeitet		Spontan, alles flexibler, Reisen ist großes Hobby	Man kann machen was und wann man es will	Karrierebed. Firmenintern. Wechsel	
011m	M	Groß	Stressige Phasen		Spontan, keine festen Pläne, Versuch Hobby regelmäßig zu machen	ich glaub´, ich hab´ heute keine Lust, dann mach´ ich´s eben halt dann morgen. Also, ich hab´ da keinen Druck.	Karrierebed. Firmenintern. Wechsel	Hobby ist vom Wetter abhängig

Befragte(r)	Geschlecht	HSP	Struktur nur Arbeit	Struktur Arbeit und Leben	Struktur Ruhestand	Motto Ruhestand	Verlauf	Sonstiges
012m	M	Groß	Ganzes Berufsleben bestand aus Terminen	Freier Tag = Gartenarbeitstag, Urlaubsplanung war abhängig von Firma	Keine Termine mehr, bestimmt selber welche Termine er macht, lässt sich nicht mehr von Terminen jagen, bezeichnet sich als ‚terminallergisch', flexible Urlaubsplanung	Du kannst ja jetzt machen, was Du willst	Karrierebed. Firmenintern. Wechsel	Jahreszeiten bestimmen sportliche Aktivitäten
013m	M	Groß	Permanente Planung	Urlaubsplanung (Schlussverkauf)	Kein Planen, will keine Termine, aber ein gewisser Rhythmus	Von heute auf morgen leben; heute nicht morgen	Karrierebed. Firmenintern. Wechsel	
014m	M	Groß	Musste nicht viel planen, Planung wurde vom Personalbüro übernommen, lange Arbeitszeiten		Horror vorm Planen	Das ist unser Leben	Berufsinkon. Wechsel	Wetter, keine langfristigen Pläne seit einem was dazwischen gekommen ist
015m	M	Groß	Zeitstress,	schwierige Urlaubsplanung	Tageseinteilung, stressfreie Urlaubsplanung	Heute mache ich dies, morgen mache ich jenes	Berufsinkon. Wechsel	
016m	M	klein	Schichtarbeit		Keine festen Termine		Berufsinkon. Wechsel	
017m	M	groß	Kein permanentes Planen, sondern alles war durchdacht und geplant, lief wie ein eingespieltes Uhrwerk, langjährige Erfahrung hilft		Keine festen Termine, viele Aktivitäten, längerer und flexibler Urlaub	Eher spontan als planen	Karrierebed. Firmenintern. Wechsel	Wetter

Befragte(r)	Geschlecht	HSP	Struktur nur Arbeit	Struktur Arbeit und Leben	Struktur Ruhestand	Motto Ruhestand	Verlauf	Sonstiges
018m	M	klein	Viel Stress, viel Arbeit	Nachmittags um Hauhalt + Kinder gekümmert; Frau hat abends gearbeitet	Grobe Tagesplanung, will nicht zu viele Termine, flexible Urlaubsplanung	Ja, ich weiß jetzt nicht, ob Sonntag mehr Alltag wird, oder der Alltag auch mehr Feiertag	Berufskon. Wechsel	Trennung zwischen Woche und WE verflacht
019m	M	groß	Viel Planen im Berufsleben		Gemeine Tagesplanung morgens mit Frau: Aufgabenverteilung, will keine festen Termine, Urlaub wird spontan 4 Wochen geplant	wenn ich das heute nicht klappt, kann ich´s ja morgen machen	Berufskon. Wechsel	Keine langfrisitgen Pläne seit einmal etwas dazwischengekommen ist
020m	M	groß	Teilweise Stress		Grobe Planung für mehrere Tage, Urlaub wird längerfristig geplant	Jedes Jahr ohne Arbeit ist geschenktes Leben	Berufskon. Wechsel	Mittagsschlaf, Wetter ist von Bedeutung

B1.1 Lebenslaufgrafik

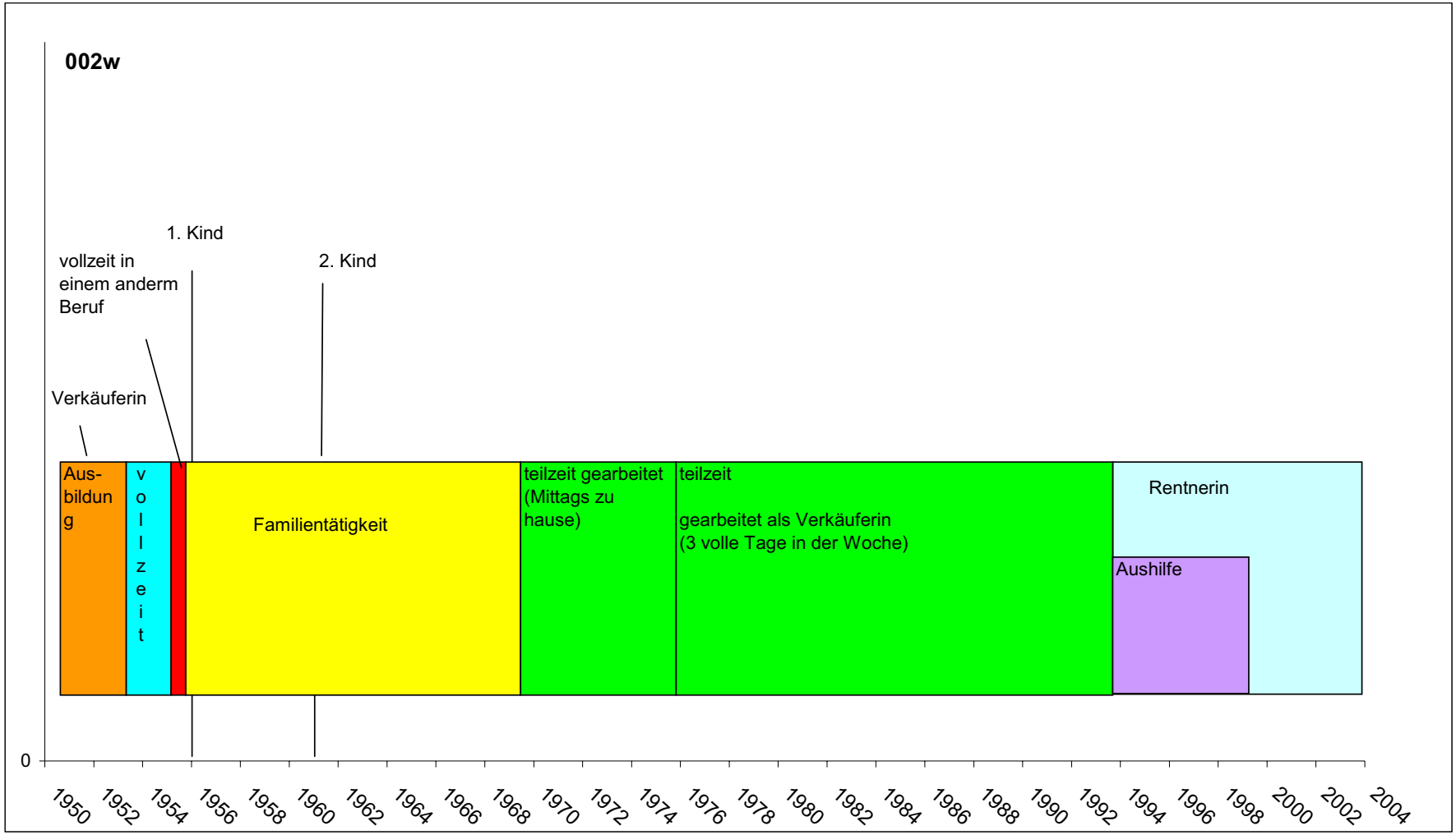


B1.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 001w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station
	Einzelhandelskauff.	Verkäuferin (Schmuck) Be. (Ort)	Verkäuferin KA. (EHZ) (Schmuck)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Keine Lehrstellen, musste nehmen was da war, Schmuck verkaufen ist nicht das schlechteste; wollte aber gerne Säuglingsschwester werden (uf)	Wollte erst nicht von zu hause weg, aber „Einmal muss man sich ja frei machen und flügge werden“	Mit Ehemann nach B. + immer mitgefahren (Reisen), aber auch oft alleine, dann gemerkt, dass etwas fehlt	Lange stehen wurde zur Belastung, Stelle frei machen für Lehrling
Realisation		Chef eröffnete Filiale in Berlin und sie ging mit	Anzeige gesehen, erst als Aushilfe zum testen, dann nach längerem Überlegen sich entschlossen fest halbtags zu arbeiten	Mit 60 ausgeschieden
Bilanzierung (einzelne Situation)		Denkt gerne an die Zeit zurück	Sehr, sehr schöne Zeit, sehr nette Menschen kennen gelernt	„Ich bin eigentlich sehr gut ausgeschieden“
Bilanzierung (insgesamt)	Zufrieden, hätte gerne noch mal umgeschult, aber hat sich dann doch entschieden da zu bleiben (auch weil nicht ganz klar war, ob ihr Mann länger in B. (Ort) bleibt), immer nette Kollegen und Chefs gehabt			

B2.1 Lebenslaufgrafik

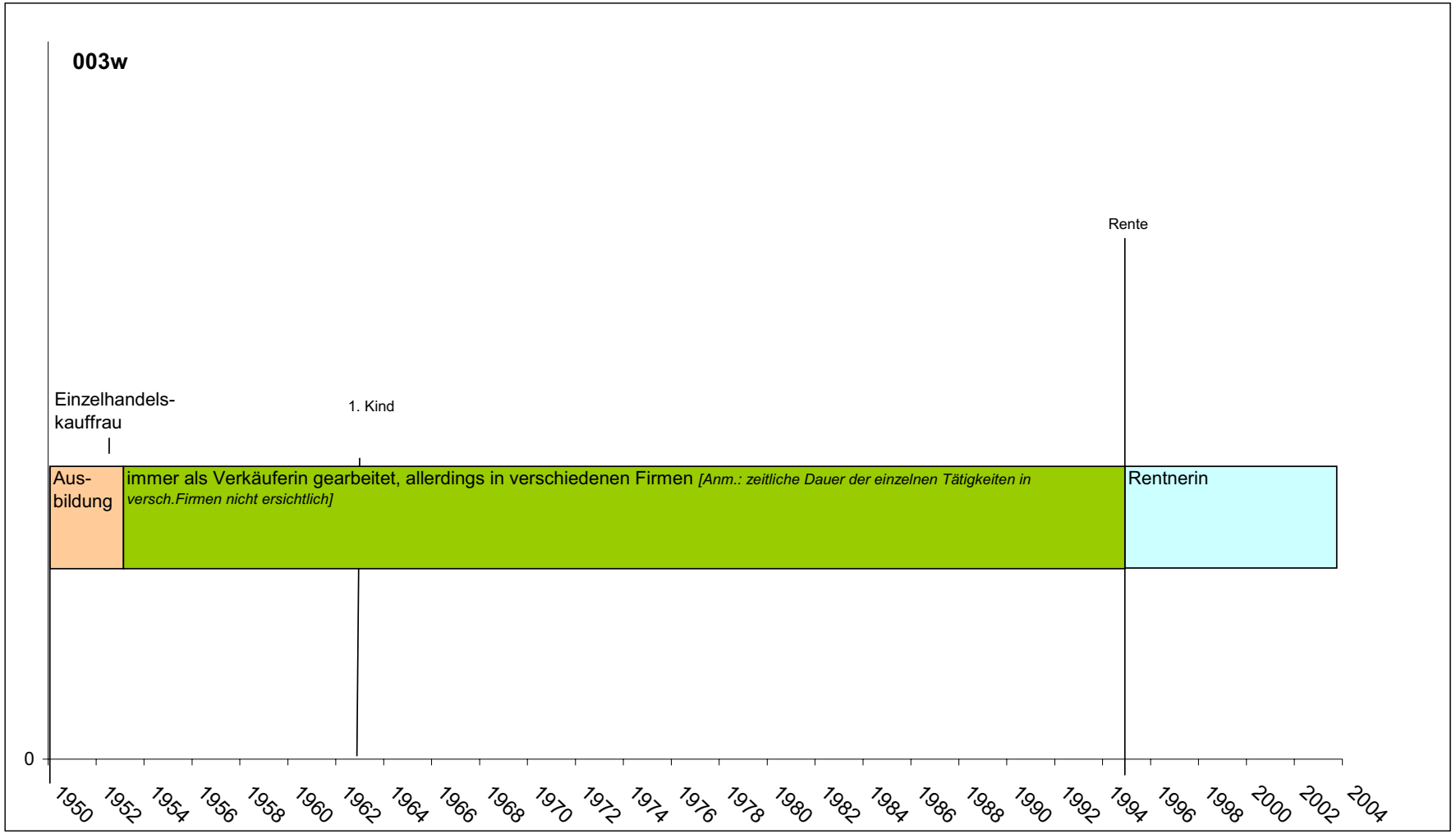


B2.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 002w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station	8. Station	9. Station	10. Station
	Versicherungskauffrau	Versicherungskauffrau im Ausbildungsbetrieb	Hausfrau	Druckerei (Rechnungen schreiben) (halbtags) (f)	Möbelspedition (halbtags) (f)	Überseespedition (halbtags) (f)	Spedition (Vollzeit) (f)	Hausfrau (f)	K. (EHZU) (Verkäuferin Lampenabteilung) (f)	K. (EHZU) (Kassiererin; Schreibwaren) (f)	Rentnerin (f)
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Wollte unbedingt irgendeine Lehre machen; nicht im Büro	Ein bisschen Geld verdienen	schwanger (uf)	Geld zu verdien, aber hauptsächlich wieder arbeiten, das gelernte anwenden	Keine Erinnerung mehr		Haus abbezahlen	2. Schwangerschaft	Zu verdienen um Haus abzubezahlen		Einfach in Ruhestand gegangen, evtl. rückt eine junge Kraft nach, hat nicht so viel Spaß gemacht
Realisation	Freundin hat Stelle abgelehnt + sie hat sie genommen	Nach Ausbildung dageblieben	Um Sohn gekümmert, wollte Eltern Betreuung nicht zumuten	Rechnung geschrieben und Ablage gemacht als der Sohn zur Schule ging	Keine Erinnerung mehr				Hat sich so ergeben; nur samstags da Mann+ Sohn Baby betreuten	Teilzeit (3 volle Tage)	Konnte mit 60 gehen
Bilanzierung (einzelne Situation)	Gute Ausbildung, prima Kollege, prima Chef			Toller Chef	Keine Erinnerung mehr	Viel dazugelernt	Neuen Mann kennen gelernt			Hat Spaß gemacht, nette Kollegen	
Bilanzierung (insgesamt)	„Ich hätte nicht ohne Arbeit können“, aber sie hätte gerne mehr gelernt (Sprachen) und Wunschtraum war Sekretärin zu werden.										

B3.1 Lebenslaufgrafik



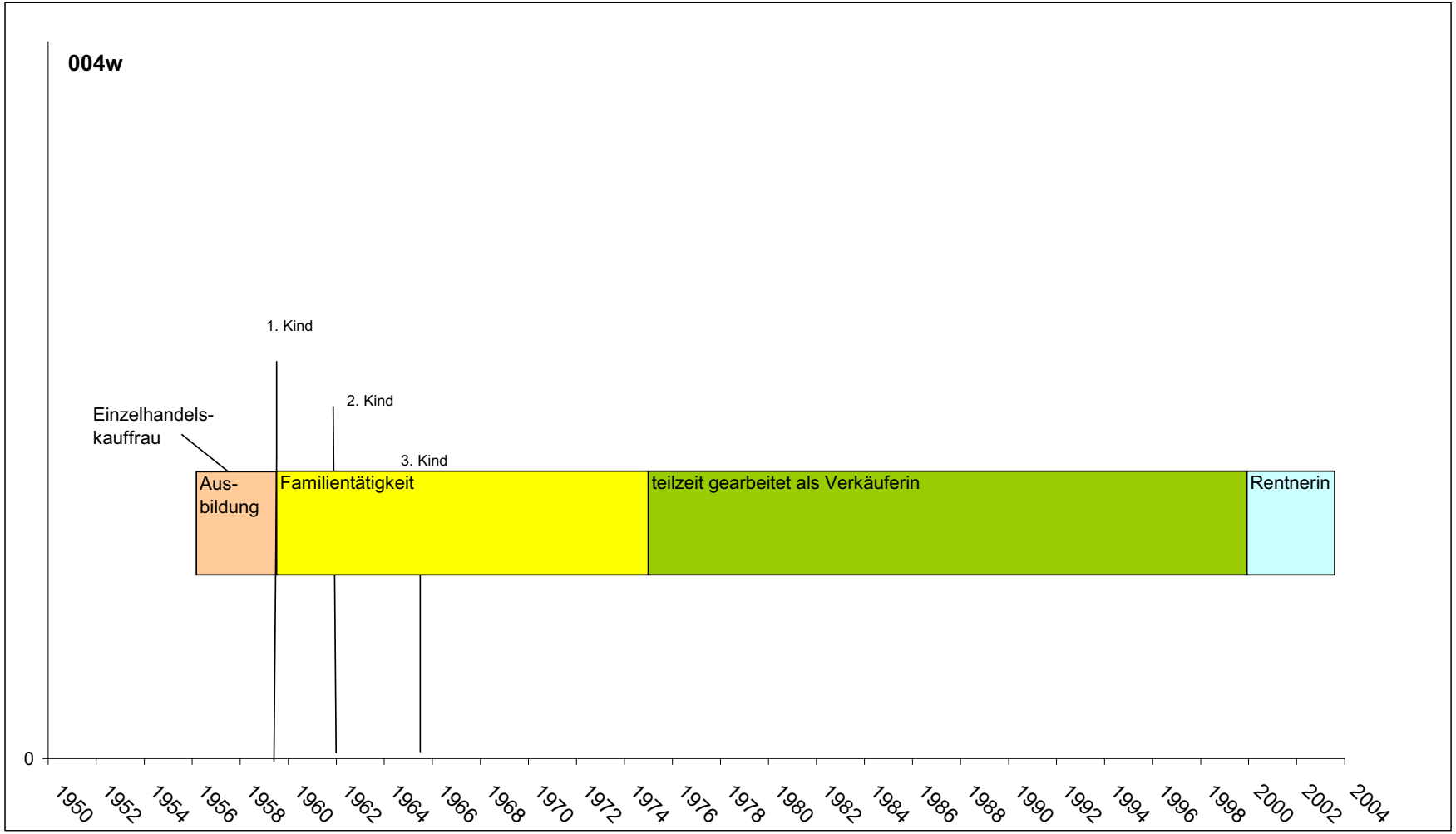
B3.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 003w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station
	Einzelhandelskauffrau	Gardinenverkäuferin in Gardinenfirma	K. (EZHU)	KA. (EZH) Gardinenverk. und im Büro	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)		Angebot erhalten (f)	Alte Firma hat zugemacht; Angebot von Horten nicht angenommen, da zu großes Haus	Wollte vom ehemaligen Arbeitsplatz weg	Anregung einer Kollegin
Realisation		Erst glaubt sie nicht, dass sie es kann; Personalchef hat sie überzeugt	Abteilungsleier hat Angebot gemacht		Vorruhestand
Bilanzierung (einzelne Situation)			Hat ihr überhaupt nicht gefallen; schlechtes Betriebsklima	Schönes, kreatives arbeiten	„Aber ich muss auch sagen, ich hab's nicht einen Tag bereut“

Bilanzierung (insgesamt)	Hat nie eine Auszeit wegen des Kindes genommen, Betreuung durch Mutter,

B4.1 Lebenslaufgrafik

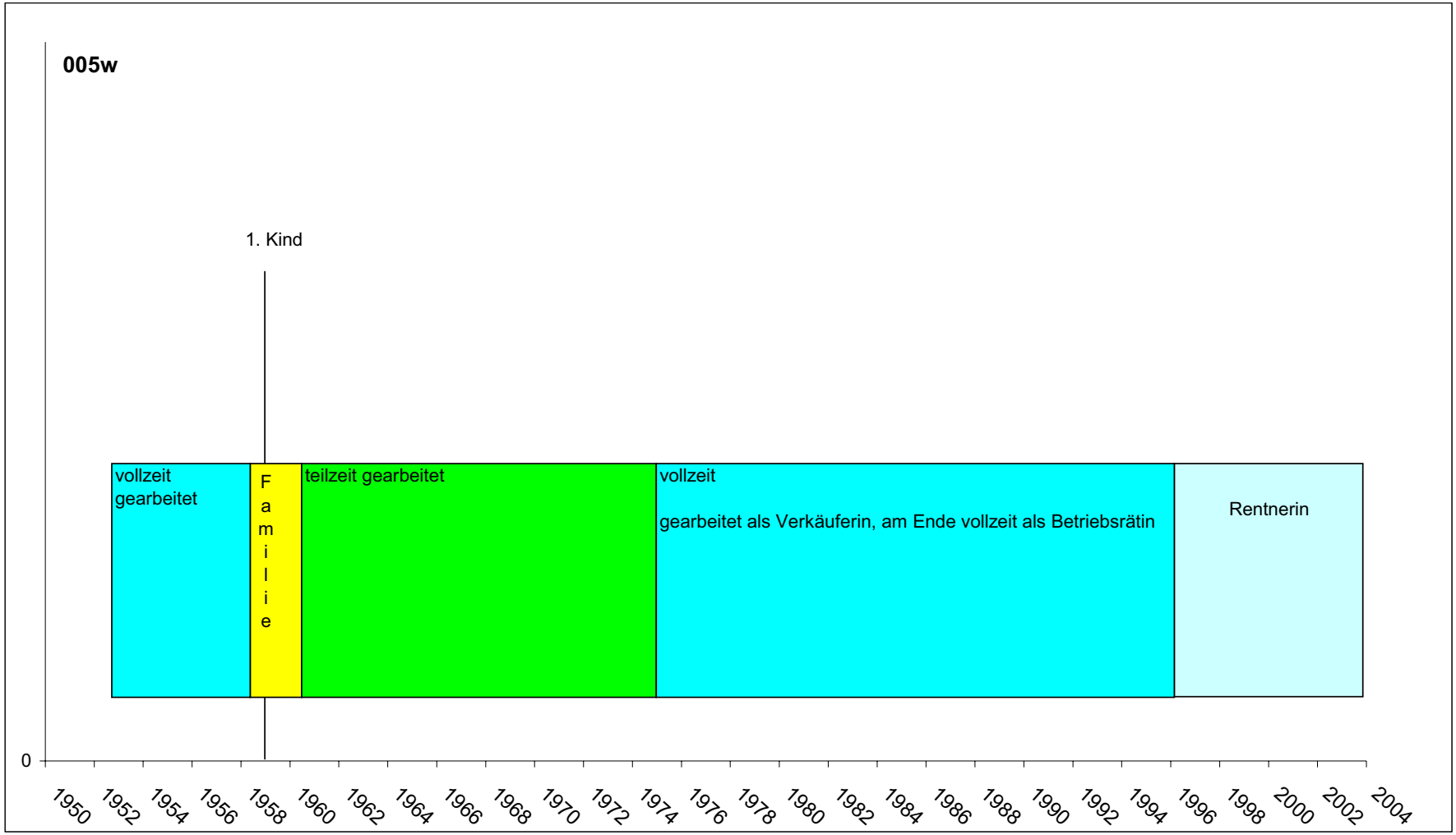


B4.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 004w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3. Station	4. Station
	Einzelhandelskauff. (Konzern)	Hausfrau (16 Jahre)	Verkäuferin in Boutique	Verkäuferin bei K. (EZHU)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)		Schwangerschaft	„nur um mal raus zu kommen, nicht nur Kinder und Haushalt, ne“	Ölkrise auffangen (wollte eigentlich nur 1 Jahr, sind 24 geworden)	War seit 1 Jahr geplant zusammen mit Ehemann aufzuhören
Realisation	Hat Aufnahmeprüfung bestanden; konnte sich Abteilung aussuchen Nach der Prüfung noch ½ Jahr geblieben		Auf Abruf, ohne Steuerkarte	Bewerbung hat geklappt, gutes Zeugnis + Erfahrung, konnte aussuchen in welcher Abteilung	Möglichkeit mit 60 Jahren aufzuhören
Bilanzierung (einzelne Situation)	Wäre gerne Dekorateurin geworden; war aber schöne Lehrzeit		War schön, nette Leute kennen gelernt, aber Bezahlung war schlecht, Grund warum sie gegangen ist	War toll	Vermisste am Anfang Kunden, hat aber Entscheidung nie bereut
Bilanzierung (insgesamt)	Insgesamt ganz zufrieden mit Berufsleben, hat zu 90% Spaß gemacht				

B5.1 Lebenslaufgrafik

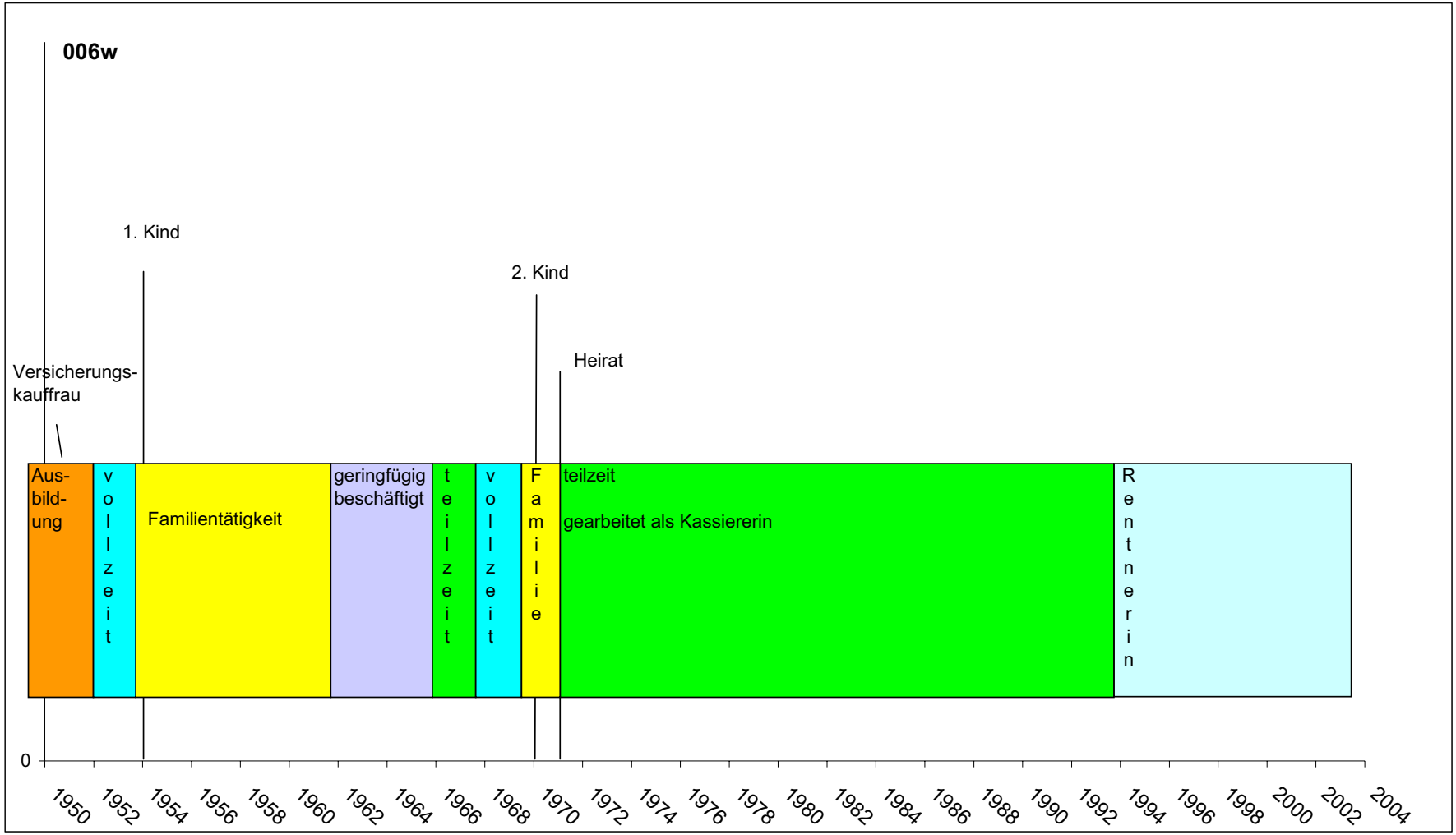


B5.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 005w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station	8. Station	9. Station
	Keine	Laufmädchen in Schuhfabrik (uf)	Metallfabrik (uf)	Strickerei	Hausfrau + geringfügig beschäftigt (uf)	Autohers. (erst Band, dann Büro) (f)	Feuerlöschervertrieb	K. (EHZU) (Verkäuferin Süßwaren)	K. (EHZU) (vollzeit und Betriebsrätin) (26 Jahre)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Wollte gerne Sekretärin werden (uf)				Schwangerschaft, Betreuung Tochter; Geld reichte nicht, daher Putzhilfe	Geld hat nicht gereicht		Eigentlich wollte sie zu Autohers. ins Büro, die brauchten niemanden;	Wollte eigentlich nicht bleiben	Mann gepflegt
Realisation	Kein Geld für Kurs; Mutter war der Meinung sie braucht keinen Beruf				Hat geheiratet um von zu hause wegzukommen, Schwiegermutter hat Kind betreut während sie putzen ging		Durch 2. Heirat Umzug nach Bremen	K. (EHZU) ergab sich so; 3 volle Tage	Angebot fest übernommen zu werden angenommen; gefragt ob sie Betriebsrätin werden will, dafür freigestellt worden	Vorruhestand mit 1 ½ jähriger Arbeitslosigkeit vorher
Bilanzierung (einzelne Situation)	Für sie war es wichtig, dass ihre eigene Tochter eine gut Ausbildung bekommt	ist gekündigt worden in Schuhf. Da Flugblätter verteilt	Hat Schlägerei mit Kollg. gehabt; musste gehen	Gut verdient		War interessant + gut verdient		sehr wenig verdient, da ungelernt		
Bilanzierung (insgesamt)	drum meine ich ja auch, dass eine tolle Grundausbildung also, ist unbezahlbar. Also, da hab´ ich immer Wert drauf gelegt. Und wenn ich mir dann überleg´, also sagen wir mal so, überlegt hab´, also weder Realschule noch Gymnasium gemacht. ( ) Und das, was ich eigentlich dann erreicht hab´, oder was ich dann geworden bin und wo ich überall Anerkennung und wo ich eigentlich schon jemand war, also nicht nur bei K. (EHZU), sondern auch in der Gewerkschaft oder so									

B6.1 Lebenslaufgrafik



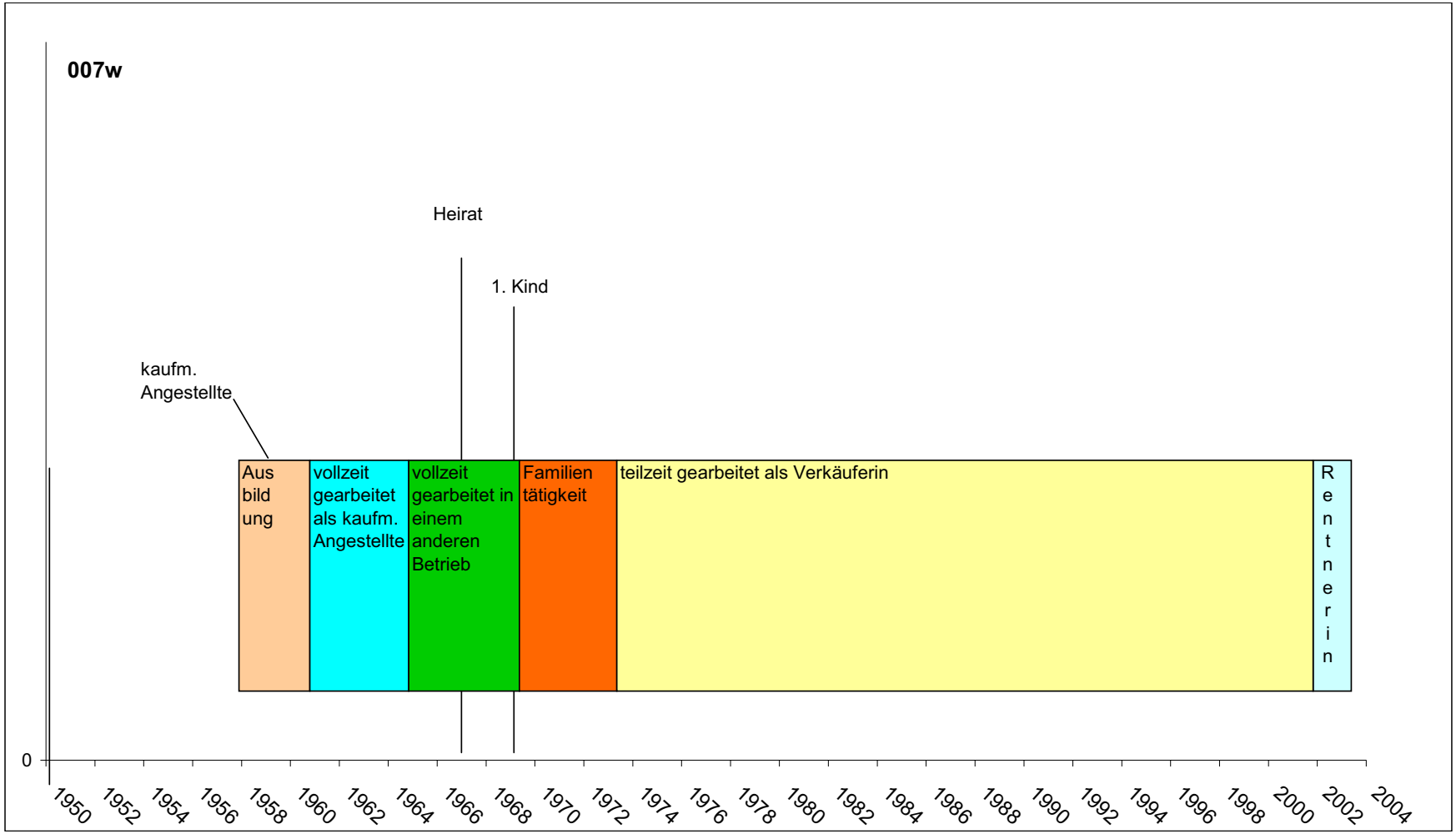
B6.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 006w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station	8. Station	9. Station	10. Station
	Versicherungskauffrau	Versicherungskauffrau im Ausbildungsbetrieb	Hausfrau	Druckerei (Rechnungen schreiben) (halbtags) (f)	Möbelspedition (halbtags) (f)	Überseespedition (halbtags) (f)	Spedition (Vollzeit) (f)	Hausfrau (f)	K. (EHZU) (Verkäuferin Lampenabteilung) (f)	K. (EHZU) (Kassiererin; Schreibwaren) (f)	Rentnerin (f)
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Wollte unbedingt irgendeine Lehre machen; nicht im Büro	Ein bisschen Geld verdienen	schwanger (uf)	Geld zu verdien, aber hauptsächlich wieder arbeiten, das gelernte anwenden	Keine Erinnerung		Haus abbezahlen	2. Schwangerschaft	Zu verdienen um Haus abzubezahlen		Einfach in Ruhestand gegangen, evtl. rückt eine junge Kraft nach, hat nicht so viel Spaß gemacht
Realisation	Freundin hat Stelle abgelehnt + sie hat sie genommen	Nach Ausbildung dageblieben	Sohnbetreut, wollte Eltern Betreuung nicht zumuten	Rechnungen geschrieben, Ablage gemacht als der Sohn in Schule	Keine Erinnerung				Hat sich so ergeben; nur samstags da Mann+ Sohn Baby betreuten	Teilzeit (3 volle Tage)	Konnte mit 60 gehen
Bilanzierung (einzelne Situation)	Gute Ausbildung, prima Kollege, prima Chef			Toller Chef	Keine Erinnerung	Viel dazugelernt	neuen Mann kennen gelernt			Hat Spaß gemacht, nette Kollegen	

Bilanzierung (insgesamt)	„Ich hätte nicht ohne Arbeit können“, aber sie hätte gerne mehr gelernt (Sprachen) und Wunschtraum war Sekretärin zu werden.

B7.1 Lebenslaufgrafik



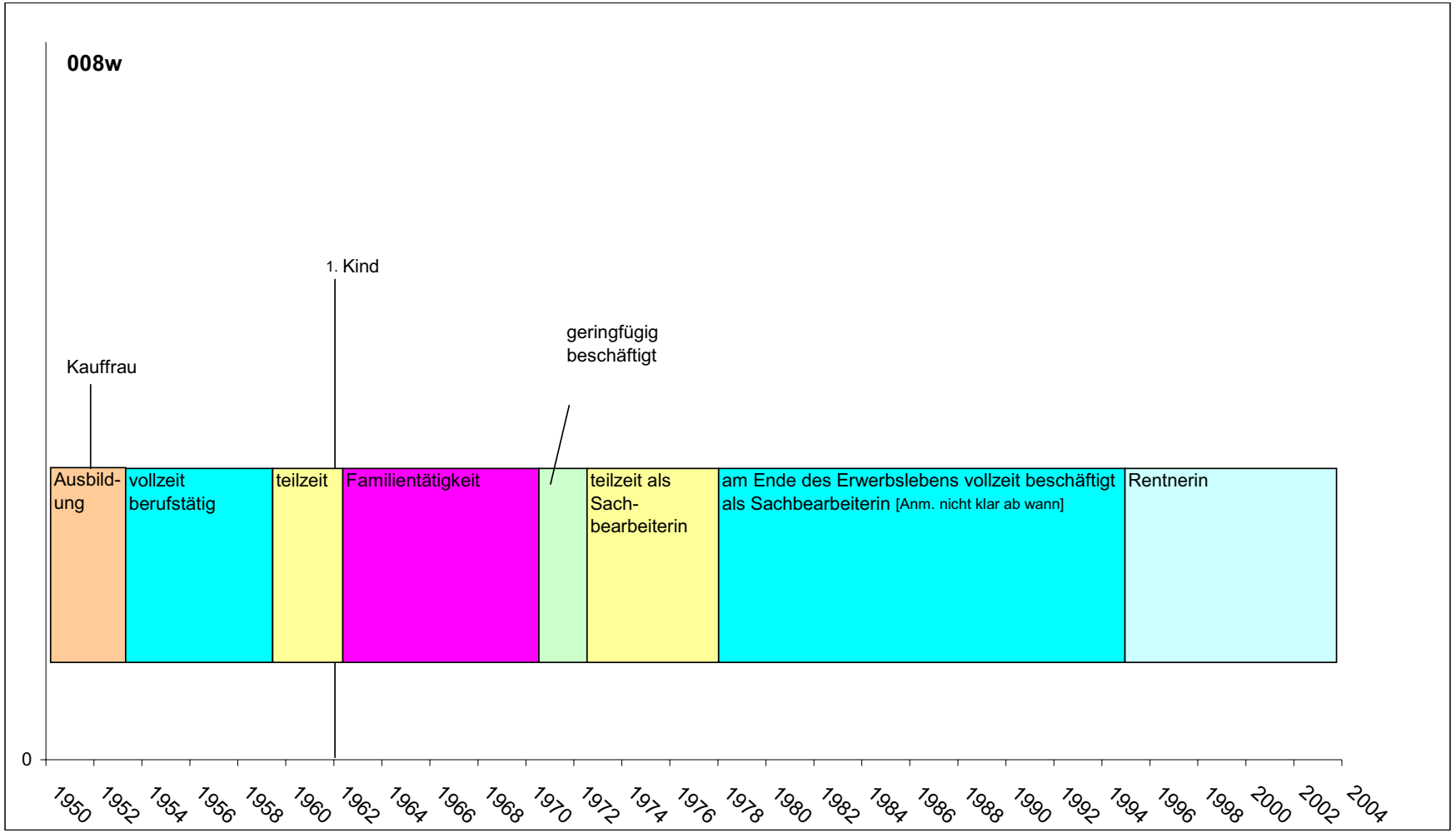
B7.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 007w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station
	Kaufm. Angestellte (Haushaltswaren)	Kaufm. Angestellte	Hausfrau + Mutter	Verkäuferin bei Ke. (EZHU)	Verkäuferin bei K. (EZHU)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)		Lehrbetrieb wurde geschlossen, beiden Meister waren befreundet, sie wurde übernommen (uf)	Schwangerschaft	Wollte wieder arbeiten, Mann wollte nicht, ging nur da Mutter Kinder betreut	Ke. (EZHU) + K. (EZHU) Schwesterfirma, konnte bei Ke. (EZHU) nicht bleiben	Wollte immer schon mit 60 in Rente, Beruf ist immer stressiger geworden
Realisation	Insgesamt 6 Jahre da gewesen		4 Jahre	Aushilfe machen, dann dort hängen geblieben	Wechsel zu K. (EZHU) (30 Jahre) (3 tage pro Woche)	Erst arbeitslos, dann Ruhestand
Bilanzierung (einzelne Situation)						Wollte eigentlich schon mit 58

Bilanzierung (insgesamt)	Im großen und ganzen Spaß gemacht, am Ende stupides arbeiten gewesen

B8.1 Lebenslaufgrafik

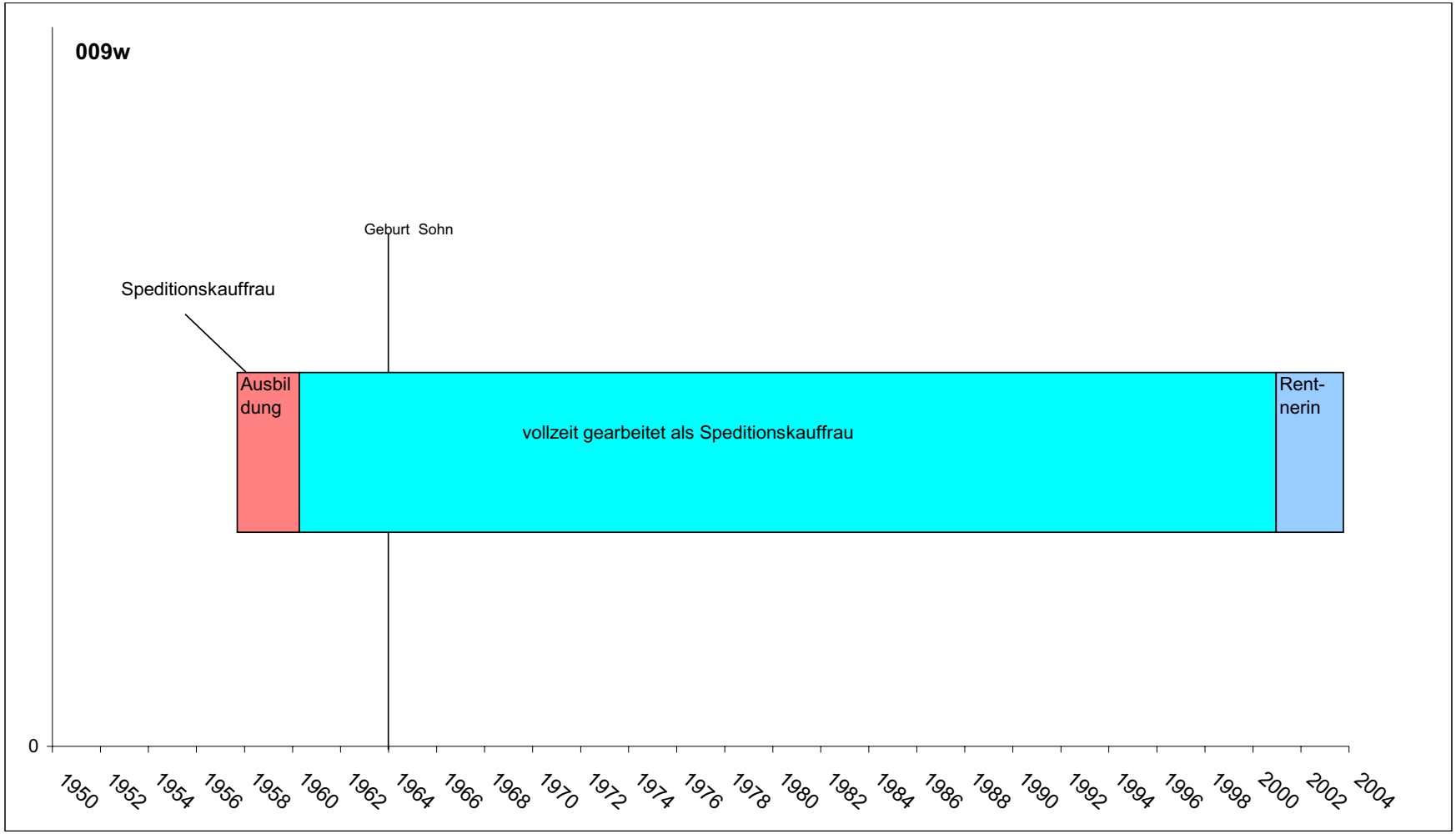


B8.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 008w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station
	Einzelhandelskauff. (Delikatessen)	Umschulung für Verkauf von Parfüm + Spielwaren	Verkäuferin bei K.(EZHU)	Hausfrau + Mutter	K.(EZHU) (im Büro)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	War Traumjob, wollte was kaufm. Aber auch mit Menschen; weiterer Grund: „wenn du im Lebensmittelgeschäft arbeitest, denn kriegt, da brauchst du nicht hungern, da gibt´s immer was zu essen“	Bewerbung bei K.(EZHU), hatten aber keine Lebensmittelabteil. damals		Geburt + Betreuung Sohn	Wollte gerne arbeiten	Hatte geplant mit 60 aufzuhören, wollte 25 Betriebszugehörigkeitsjubiläum nicht feiern
Realisation	Bei mehreren beworben + mehrere Möglichkeiten gehabt			10 Jahre, Mann wollte, dass sie zu Hause bleibt (uf)	Kind war in der schule; erst als Test als Aushilfe gearbeitet, dann halbtags gearbeitet; immer mehr Stunden bis zur Vollzeit als Sachbearbeiterin	Mit 60 in Rente gegangen, vor Start des Weihnachtsgeschäfts
Bilanzierung (einzelne Situation)	Wäre auch gerne weiter zur Schule gegangen, musste Geld verdienen			Hätte gerne gearbeitet, aber Mann sehr konservativ	Getestet ob es klappt denn „zu Hause es auch an nichts fehlen“	
Bilanzierung (insgesamt)	Zufrieden, nette Kollegen					

B9.1 Lebenslaufgrafik



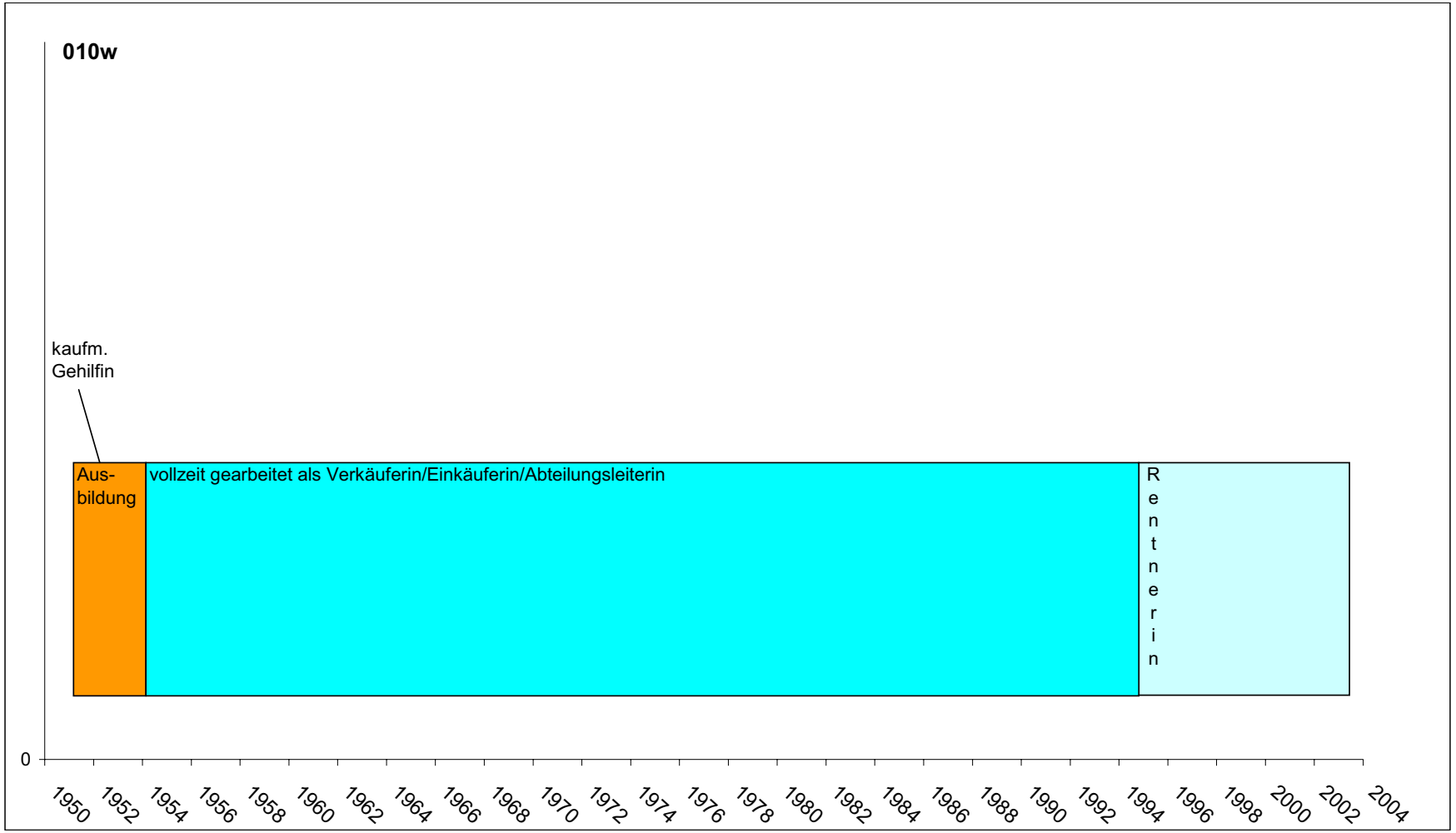
B9.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 009w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station
	Speditionskauff.	Spedition	Spedition	KA.(EZHU); Speditionskauffrau	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Gerne was kaufm.	Konnte nach Lehre nicht da bleiben	Nach Geburt Sohnes dort angefangen	Kein Wechsel, sondern Firma wurde übernommen	Hat keinen Spaß mehr gemacht, Probleme mit Abteilungsleiter
Realisation	War schwer Lehrstelle zu bekommen, beworben, Bewerbungsgespräch				Vorzeitiger Ruhestand „Und so Abstriche bei der staatlichen Rente, ich hatte mich dann ja auch vorher erkundigt, musst ich dann ja auch ein bisschen in Kauf nehmen und, aber ich krieg dann ja auch noch Betriebsrente und da hab ich mir gesagt, nee, wenn du das dann noch zusätzlich noch kriegst und diese Abstriche, dann gehst du da weg“
Bilanzierung (einzelne Situation)			Gut gefallen, wollte bis zur Rente bleiben		

Bilanzierung (insgesamt)	Immer Vollzeit gearbeitet, ganz zufrieden, hätte aber gerne mehr erlebt (Stadt wechseln), ging aber aufgrund ihres Sohnes nicht

B10.1 Lebenslaufgrafik



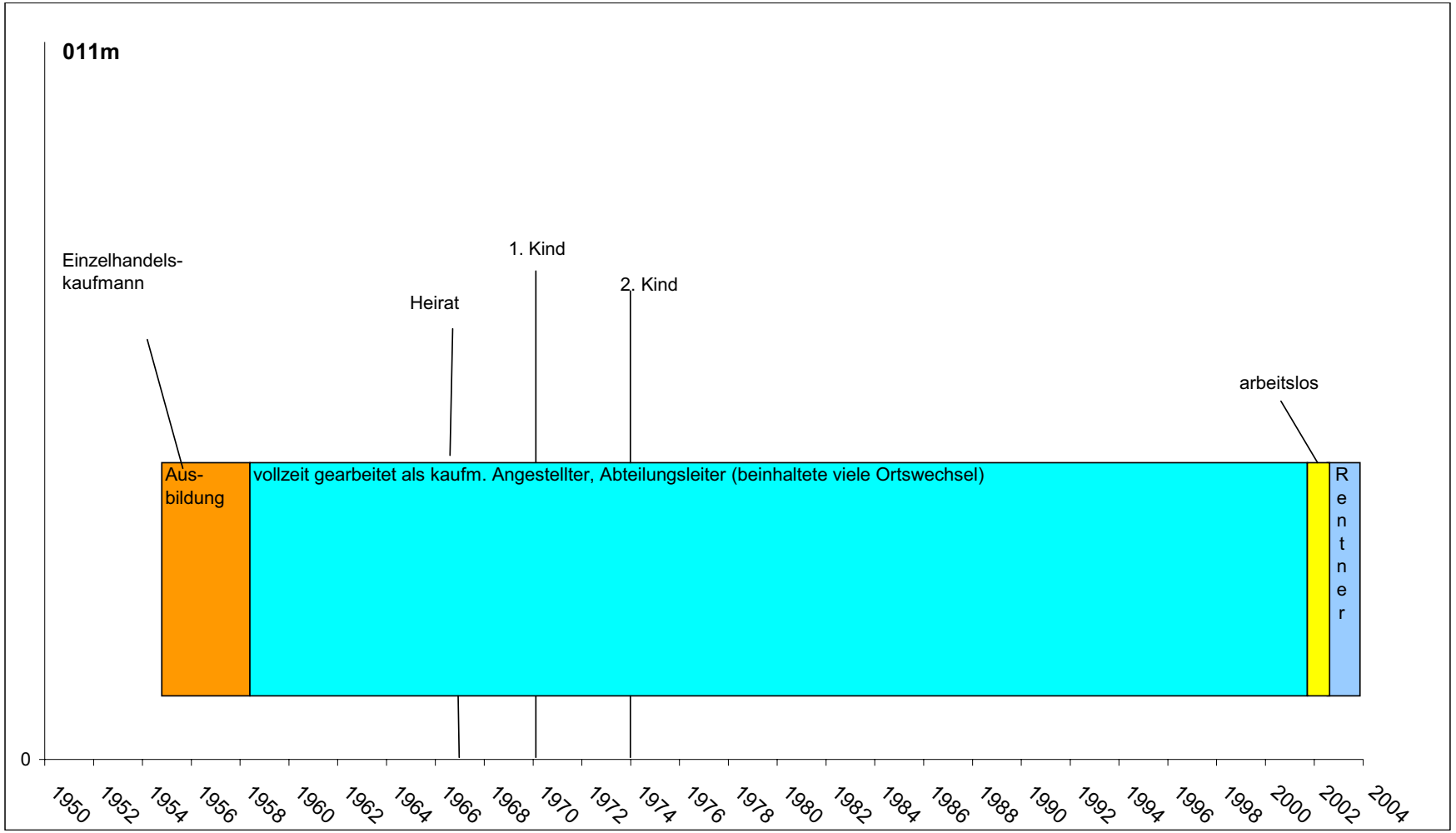
B10.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 010w

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	6. Station	7. Station
	Kaufm. Gesellenbrief	Ausbildung Verkäuferin	K. (EHZU) in R. (Ort)	K. (EHZU) in Bo. (Ort)	K. (EHZU) in Ki. (Ort)	K. (EHZU) in Bh. (Ort)	K. (EHZU) in H. (Ort)	Abteilungsleiterin K. (EHZU) in B. (Ort)	Rentnerin
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)									Zu stressig am Ende,
Realisation									konnte mit 60 gehen
Bilanzierung (einzelne Situation)									

Bilanzierung (insgesamt)	Insgesamt sehr zufriedenen

B11.1 Lebenslaufgrafik



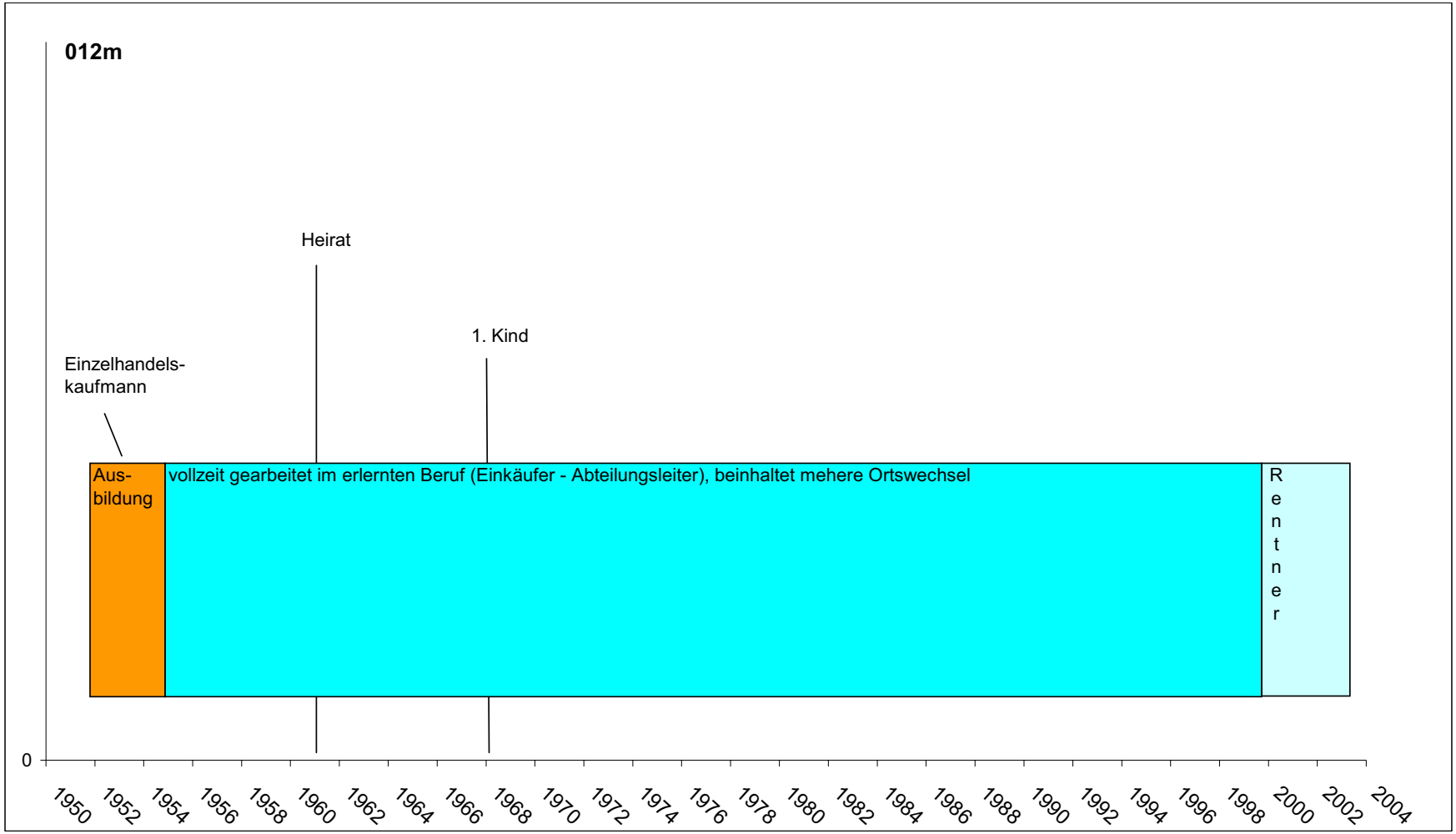
B11.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 011m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station
	Einzelhandelskaufm. Textilbereich	Textilfachschule	K. (EHZU) M. (Ort) (Verkäufer)	K. (EHZU) Ce. (Ort) (Substitut)	K. (EHZU) E. (Ort) (größere Filiale)	M. (Ort) (Neueröffnung Filiale) (2-3 Jahre)	K. (EHZU) B. (Ort)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)			Suche nach Job	Höhere Position, aufsteigen (f)	Aufstieg (f)	Aufstieg (f)	Reiz einer größeren Filiale (Aufstieg) (f)	Hat lange genug gearbeitet; Frau ist kurze Zeit später in Ruhestand
Realisation			Beworben bei verschiedenen Stelle, K. (EHZU) hat geklappt, Glück gehabt ohne Bewerbungsgespräch genommen	Engagiert; wurden viele Nachwuchskräfte gebraucht	Großer Konkurrenzkampf, musste Chancen nutzen, interne Bewerbung	Interne Bewerbung hat geklappt, auch weil er vorher schon in München war	Angebot angenommen, Glück gehabt, auch weil München erfolgreich war; war flexibel + ungebunden	Vorruhestandsregelung mit 1 Arbeitslosigkeit
Bilanzierung (einzelne Situation)						Eröffnung war schöne Phase, für alles verantwortlich	Riesensprung von kleiner zu sehr großer Filiale	nicht bereut

Bilanzierung (insgesamt)	Er hatte viel Ehrgeiz, hat es nie bereut, auch nie bereut aus dem Heimatland wegzugehen

B12.1 Lebenslaufgrafik



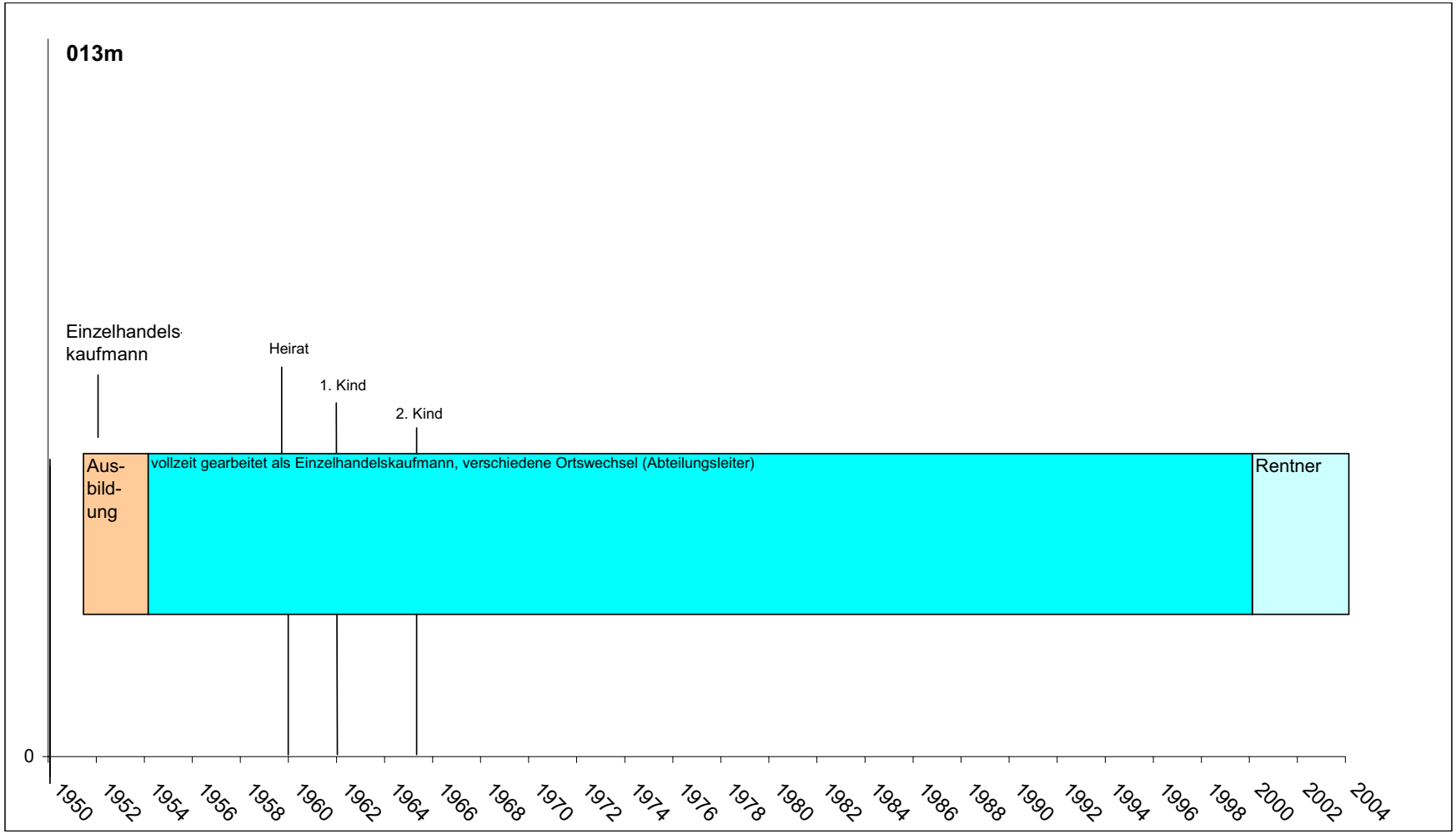
B12.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 012m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station
	Einzelhandelskaufm. (Eisenwaren/Haushalt)	Abteilungsleiter (Eisenwaren/Haushalt) G. (Ort)	Abteilungsleiter K. (EHZU) (Do-it-yourself-Abteilung) in Bl. (Ort)	Abteilungsleiter K. (EHZU) in B. (Ort)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)		Unangenehme Situation mit Ex-Chefin	Durch Schwager gehört, dass neue Abteilungen entstehen, wollte Position verbessern	Größere Filiale + Bielefeld konnte die Stelle nicht gehalten werden	1 ½ Jahre vor 65 gegangen, hatte das letzte Jahr als Druck empfunden, 45 Arbeitsjahre reichen, „Ich hatte einfach das Gefühl, das ist jetzt genug“
Realisation			Angerufen, Gespräche geführt, verhandelt + Glück gehabt	Interner Wechsel (35 Jahre)	Gut raus gekommen
Bilanzierung (einzelne Situation)	Viel gelernt, sehr wohl gefühlt		Sofortiger Einstieg bei K. (EHZU) als Abteilungsleiter ohne bei K. (EHZU) gelernt oder gearbeitet zu haben gab es noch nie zuvor	Wollte wegen Sohn nicht mehr wechseln, hatten Haus gebaut, hat sich für Sicherheit entschieden	Als Befreiung empfunden, war richtiger Zeitpunkt

Bilanzierung (insgesamt)	Berufsleben hatte viele schöne Phasen

B13.1 Lebenslaufgrafik



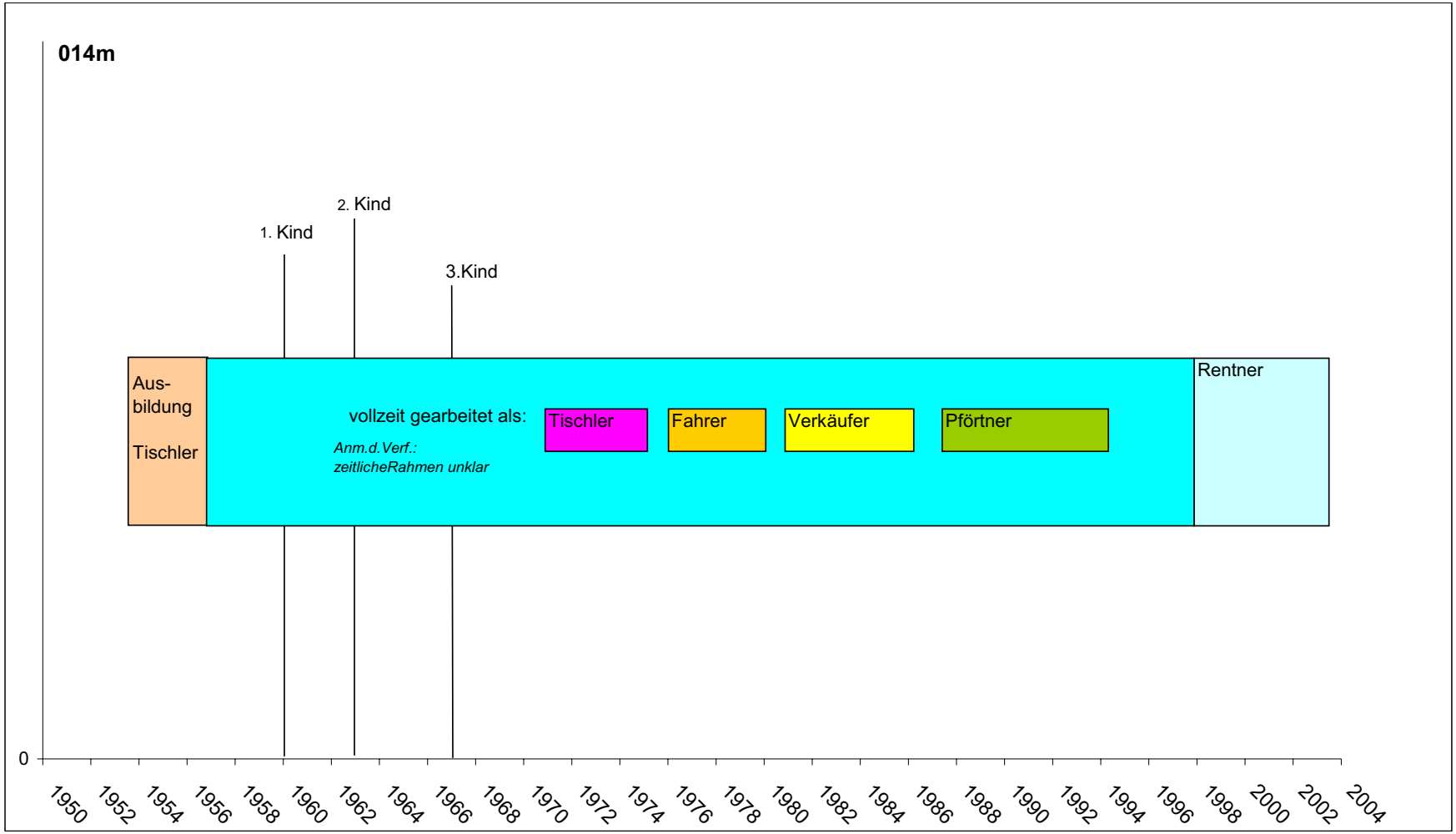
B13.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 013m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station
	Einzelhandelskaufm. K. (EHZU) Rh.(Ort)	K. (EHZU) E. (Ort)	K. (EHZU) Hr. (Ort)	K. (EHZU) Bh. (Ort)	K. (EHZU) Cu.(Ort)	K. (EHZU) Bh. (Ort)	K. (EHZU) B. (Ort) (Abteilungsleiter)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	War froh eine Lehrstelle zu bekommen, wollte aber lieber Verwaltung							Der Vertrag lief mit 65 Jahren aus
Realisation	Vater wollte, dass er sich bei K. (EHZU) bewirbt, beworben + Tests bestanden							Mit erreichen des 65. war Arbeitszeit zu Ende; „Ja, wenn mein Vertrag bis 66 gegangen wär, hätt ich bis 66 gearbeitet, oder bis 67. Aber der Vertrag ging aber eben nur bis 65 und damit war für mich immer klar: mit 65 hörst du auf.“
Bilanzierung(einzelne Situation)	Ausbilder waren despotenhaft							Konnte gut und gerne gehen

Bilanzierung (insgesamt)	Hat die Wechsel und Umzüge in Kauf genommen um immer bessere Positionen zu bekommen; Karriere war von Anfang an angestrebt; Dann in B. (Ort) wegen der Kinder geblieben und gegen weitern Aufstieg entschieden; insgesamt zufrieden mit Berufsleben, Arbeit nie als Last empfunden

B14.1 Lebenslaufgrafik

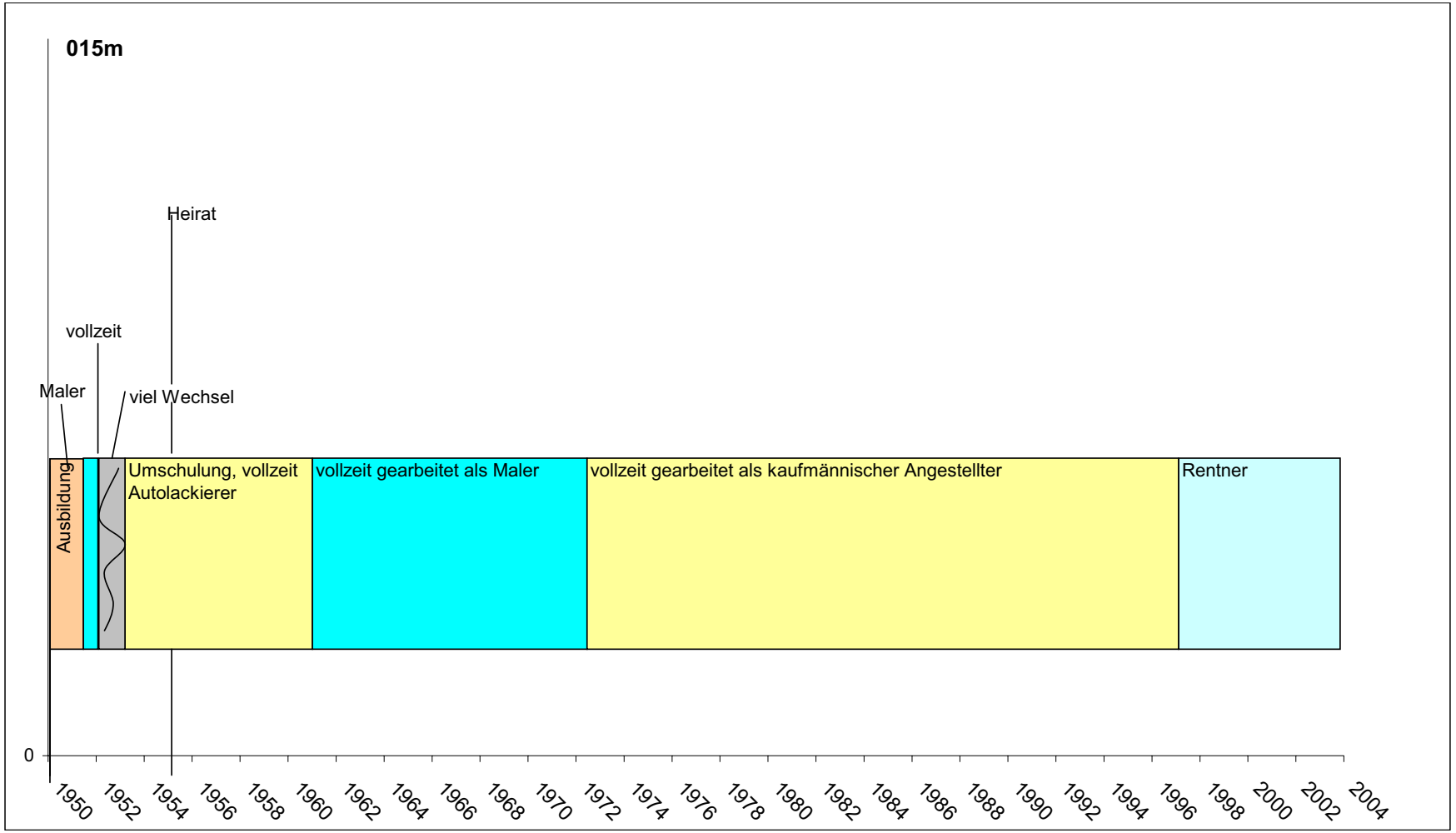


B14.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 014m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station	8. Station
	Tischler	Tischler B.(Ort)	Prothesen hergestellt	Möbelfirma (Möbel ausgeliefert)	Möbelgeschäft (Verkäufer	K. (EHZU) (Möbelverkäufer)	K. (EHZU) (Verkäufer Spielwaren)	K. (EHZU) (Personalpförtner)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Damals war keine andere Stelle frei (uf)	Umzug nach B.(Ort) während der Lehrzeit	Einfach hingegangen			Keine Bezahlung mehr; „da hab ich gesagt, so jetzt ist Schluss“ (uf) „Ich bin einfach so auf blauen Dunst in die Stadt gefahren, ausgestiegen, hab´ den Bau so angeguckt“	Möbelabteilung wurde aufgelöst	Konnte nicht mehr 8 St. stehen	Vorschlag von der BFA, kam überraschend, Plan war bis 63 weiterzuarbeiten
Realisation	Lehrer hat ihn vermittelt, Vorstellung, Lehre begonnen	1 Jahr, hatte keine Lust mehr	Konnte sofort anfangen (1 Jahr)	5 Jahre		Nachfrage bei K. (EHZU), hat schnell geklappt (11 Jahre Möbel)	Abteilungsleiter weiterempfohlen		Keine Abzüge, 45 Jahre gearbeitet, mit 60 in Rente
Bilanzierung (einzelne Situation)		War ein schwerer Beruf				Wollte 3-4 Jahre bei Karstadt bleiben, 27 sind es geworden	Hobby zum Beruf gemacht	War interessant	War schön, besser als bis 63 zu arbeiten, besonders weil seine Frau auch gerade in Rente
Bilanzierung (insgesamt)	Wäre gerne Glasbläser geworden, Lehre als Tischler hat geholfen, da er Sachen selber machen konnte; Tischlerlehre hat ihn auf den Weg des Verkäufers geführt, mit dem zweiten Teil seines Berufslebens bei K. (EHZU) ist er zufriedener als mit dem Anfang								

B15.1 Lebenslaufgrafik

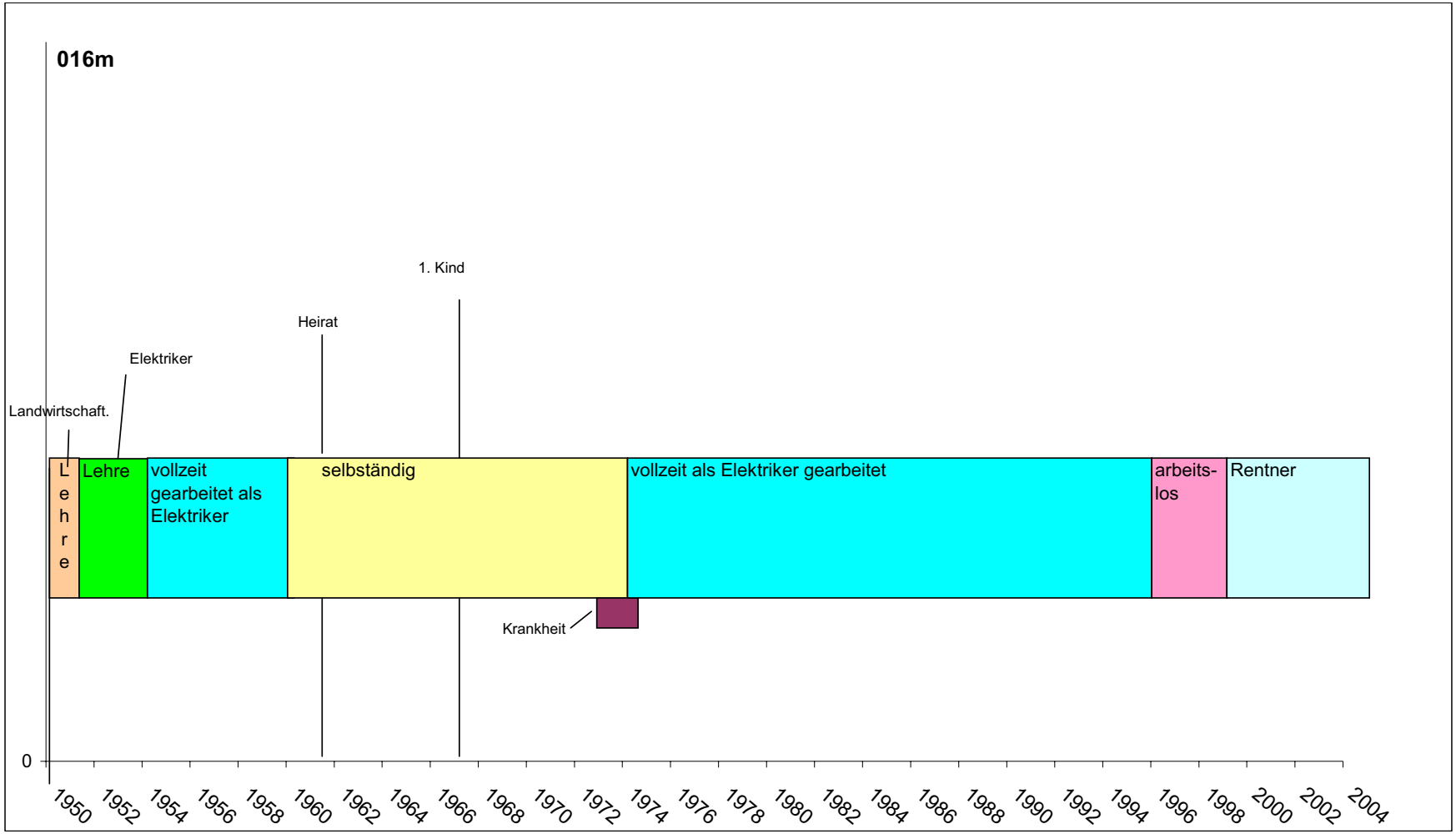


B15.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 015m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station
	Maler	B. (Autofabrik) (Maler+ Lackierer)	Werft (Gruppenleiter)	H. (Autohersteller)l (Lackierer)	K. (EHZU) (Fachverwalter für Farben und Lacke)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)		Unstetige Beschäftigung im Lehrbetrieb (immer wieder AL); wollte durchgängige Arbeit (f)	Vorherige Firma ist pleite gegangen (uf)	Vorherige Firma ist pleite gegangen (uf)	Vorherige Arbeit gefiel nicht (Bedingungen, Kollegen); zufällig Anzeige gesehen (f)	Konnte mit 63 oder 65 gehen, seine Entscheidung mit 63 zu gehen
Realisation		Als Maler eingestellt worden, zum 1. Lackierer qualifiziert	Auch qualifiziert zum Gruppenleiter, Betriebsrat geworden	Am Band gearbeitet	Nach kurzer Zeit Substitut geworden	„es ging reibungslos vom Berufsleben ins Renterleben, kein Problem“
Bilanzierung (einzelne Situation)				Soziale Bedingungen (z.B. Arbeitssicherheit) waren sehr schlecht; keine schöne Arbeitsatmosphäre	Schwere körperliche Umstellung , im Handwerk mehr Bewegung, im Kaufhaus nur stehen, schlechte Luft, Ärger mit Kunden + Vorgesetzten; Anfang hat nicht gefallen, wollte wieder kündigen, dann mehr Geld + er ist geblieben	Hätte nicht länger arbeiten wollen, zu viel Stress durch Personalabbau
Bilanzierung (insgesamt)	Berufsleben war auf und ab. „ Die Tiefen war ja immer, wenn die Firmen pleite gingen. Man hatte sich dort hochgearbeitet, was ja nicht nur Immage-Sache war, sondern es war ja ´ne finanzielle Sache“; insgesamt zufrieden mit Berufsleben „Die Jahre bei K. (EZHU) haben mir ja auch viel gebracht, allein an Wissen und Erfahrung, mehr als die Handwerker.., im Handwerk arbeitet man mehr isoliert. Und das ist ja hier bei Karstadt mehr oder weniger in der Öffentlichkeit ( ) das Verkaufen“					

B16.1 Lebenslaufgrafik

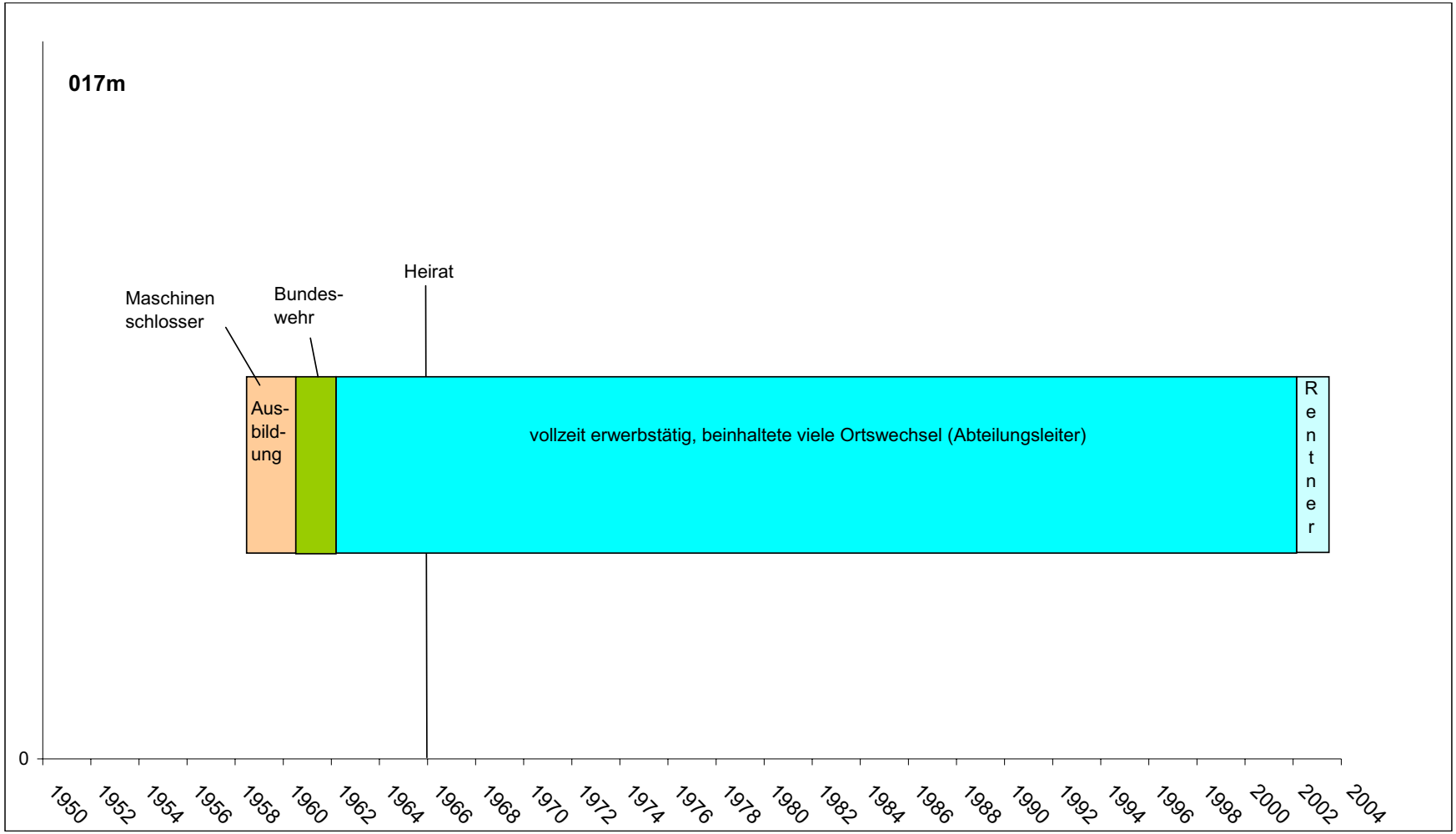


B16.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 016m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	6. Station	7. Station
	Landwirtschaftliche Berufsschule	Ausbildung Elektriker	Elektriker bei Instellationsfirma	Elektriker + Maschinenbauer	Meisterschule	Elektriker (als Geselle)	Selbständiger Elektriker	Elektriker bei K.(EZHU)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Gab keine Lehrstellen	Auf der Suche nach Lehrstelle	Alte Firma geschlossen	Vorherige Tätigkeit hat ihm nicht gefallen	Streitigkeiten mit Chef, Frust	Hörte von der Stelle	Streitigkeiten mit Chef über Geld	Herzinfarkt, musste Geschäft aufgeben (uf), wollte gerne als Meister arbeiten, aber keine Stellen	Mit 62 aufgehört, wurde ihm zuviel
Realisation	Gehilfenprüfung, Eltern hatten Bauernhof, bei den Eltern geblieben	Anruf Elektriker sucht Lehrling, sagte nicht zu; anderer Elektriker mache auch Maschinenbau, dort ist er hin		Bewerbung hat geklappt, 2 Jahre haupts. Heizungsbau gemacht	Angemeldet, Geld zusammengespart		Erstmal bei den Eltern, dann Heirat + zusammen selber gebaut Geschäftshaus	Anzeige von Karstadt in der Zeitung „Ich muss ja irgendwo wieder anfangen“	2 Jahre arbeitslos, dann Rente
Bilanzierung (einzelne Situation)	Wäre gerne Postbeamter geworden	Hat nicht so gut gefallen, ist aber geblieben, da Meister gestorben und Frau übernommen	Hat ihm nicht gefallen	Streitigkeiten mit dem Chef über Fahrtkosten + Arbeitsstunden					
Bilanzierung (insgesamt)	Selbständigkeit aufzugeben und sich in einen großen Betrieb einordnen ist ihm schwer gefallen, kein so gutes Verhältnis zu Kollegen, Arbeitsmoral gefiel ihm nicht (zu faul)								

B17.1 Lebenslaufgrafik

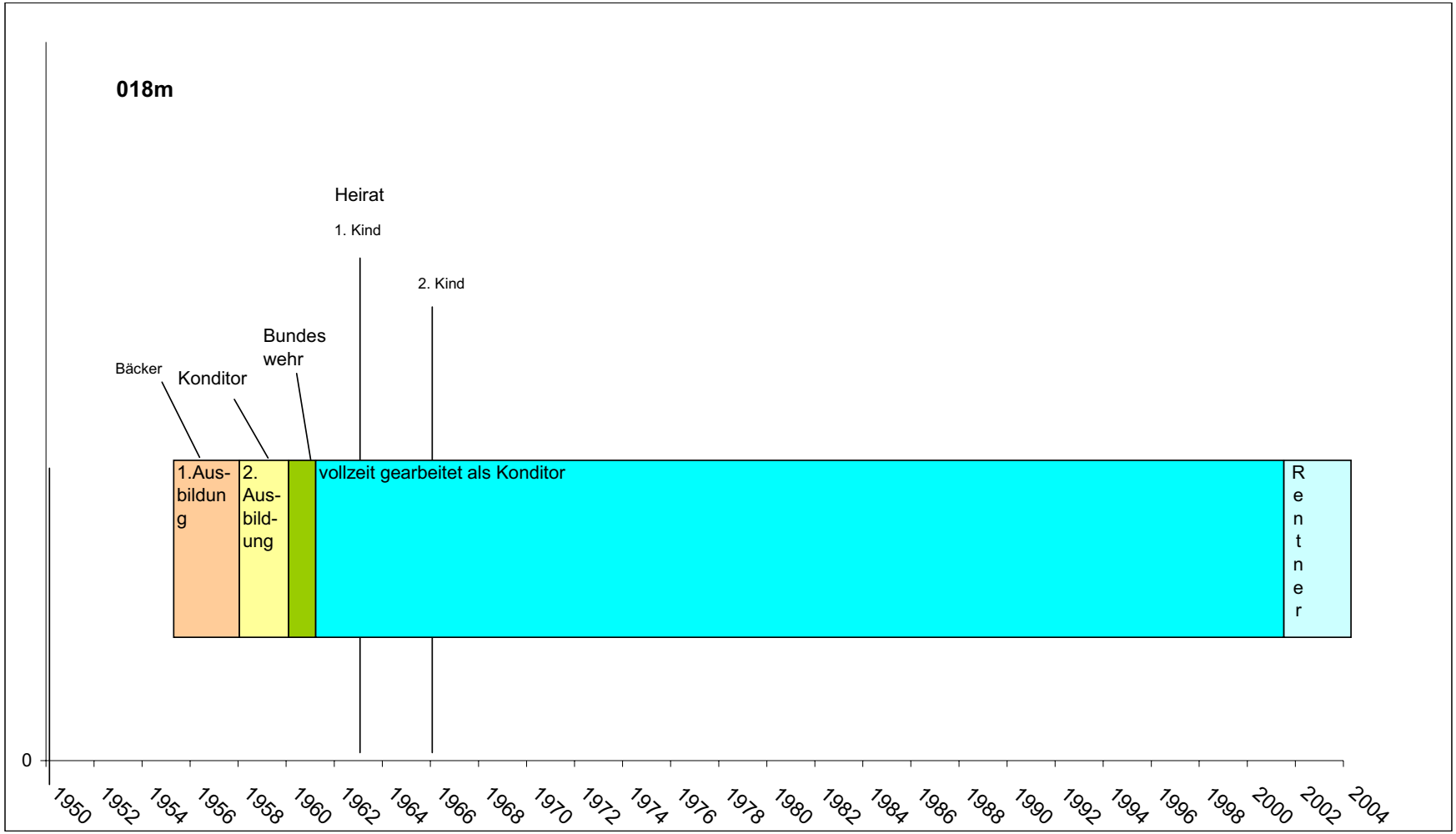


B17.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 017m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station	5. Station	6. Station	7. Station	8. Station	9. Station
	Maschinenschlosser	Bundeswehr	Verkäufer K. (EZHU) (Lebensmittelbereich) R. (Ort)	K. (EZHU) Bt. (Ort)	K. (EZHU) Sb. (Ort)	K. (EZHU) Bh. (Ort)	K. (EZHU) K. (Ort) (4 Jahre)	K. (EZHU) Bl. (Ort) (12 Jahre)	K. (EZHU) B. (Ort) (15 Jahre)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Berufswunsch. Ingenieur		Zur Überbrückung bis Ingenieurschule anfängt; Eltern waren auch Kaufleute, K. (EZHU) war im Ort							Jemand jüngeres konnte nachrücken
Realisation			Praktikum, dann ½ Jahr Verkäufer, dann Substitutenprüfung							Zusammen mit Frau aufgehört, „Das war von vornherein geplant, also genau am Stichtag, wann ich aufhöre. Wichtig war für mich, dass ich Null Abzüge habe bei der Rente“
Bilanzierung(einzelne Situation)			Hat von Anfang an Spaß gemacht							Arbeit hat bis zum letzten Tag Spaß gemacht
Bilanzierung (insgesamt)	Zu den häufigen Wechseln: „Man weiß ja von vornherein, wenn man zu so einer Firma geht, und wenn man weiterkommen will, muss man flexibel sein ( ) Sonst wären Sie jetzt noch in der ersten Filiale, in R. (Ort), wo ich mal angefangen bin, hätten da noch, was weiß ich, Fisch verkauft oder ( ) verkauft. Es war von vornherein klar, was ich wollte. Und, ja gut, ich wollte zwar etwas mehr, ich wollte die Geschäftsführerlaufbahn erklimmen, aber das hat damals nicht geklappt“									

B18.1 Lebenslaufgrafik



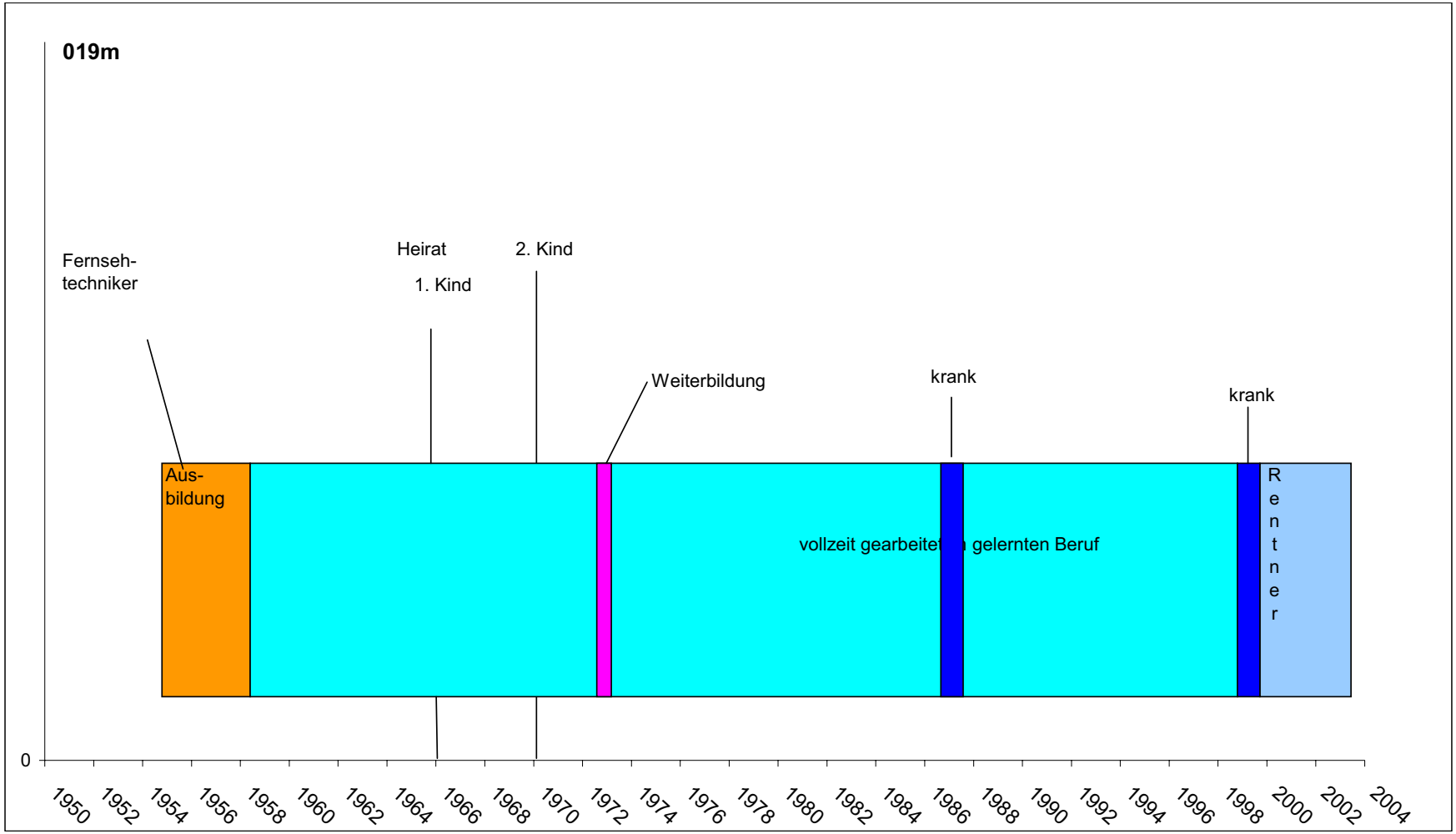
B18.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 018m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station	4. Station
	Bäcker	Konditor	Bundeswehr	Konditor bei K. (EZHU)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	„Weil meine Mutter gesagt hat, die haben immer was zu essen. Das war nach 45, war das schon ganz schön wichtig“	Konditorei hat mehr Spaß gemacht als Bäckerei			Die Möglichkeit war gegeben
Realisation					
Bilanzierung (einzelne Situation)		Guter Chef, gutes Team			Nicht bereut

Bilanzierung (insgesamt)	Hat größtenteils Spaß gemacht, am Ende ging der Zusammenhalt ein bisschen verloren

B19.1 Lebenslaufgrafik

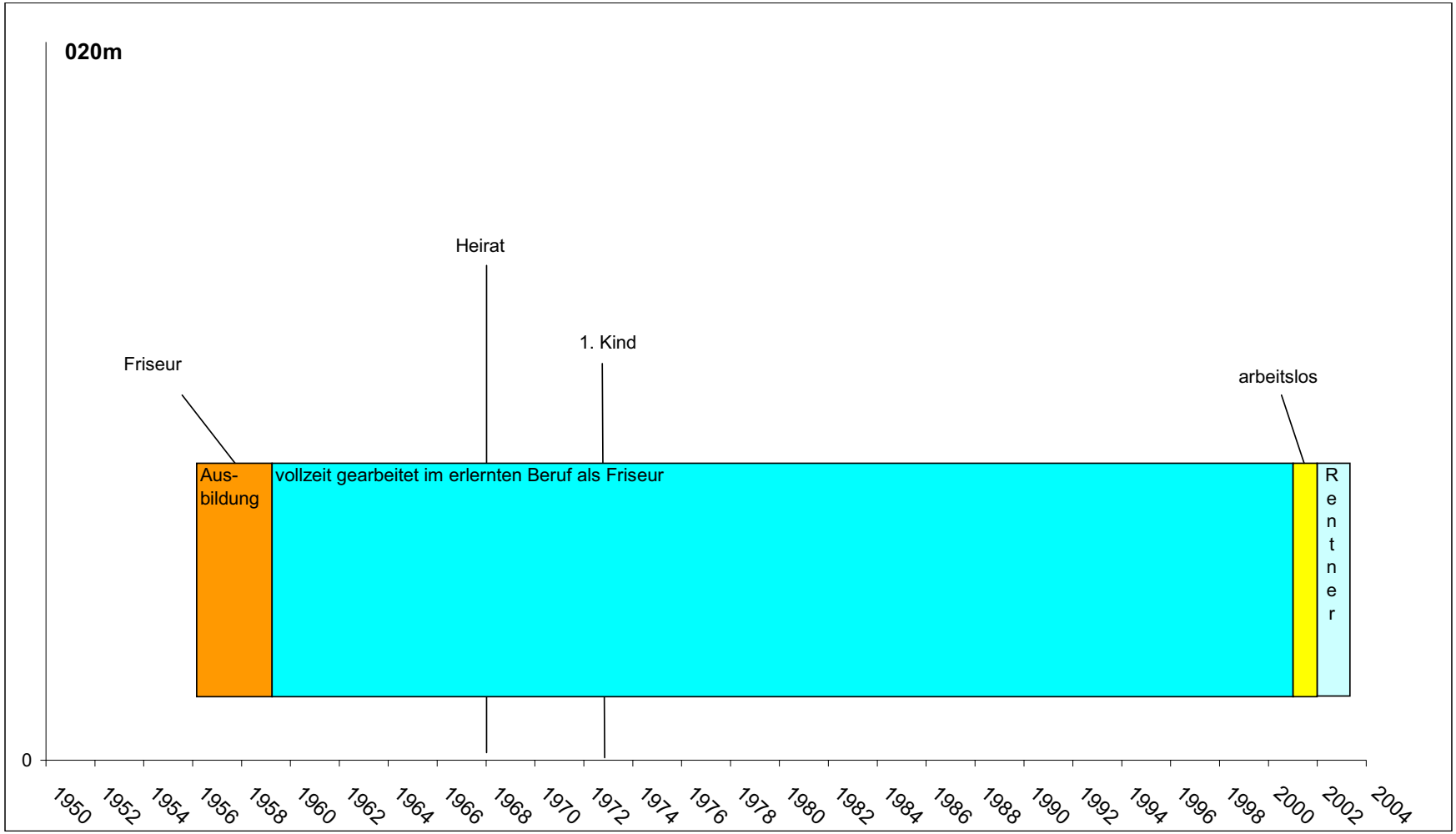


B19.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 019m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station
	Fernsehtechniker	K.(EHZU) (Elektriker)	K.(EHZU) in D. (Ort); Hausinspektor	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)		Ehemaliger Kollege hat gefragt	Zukunft dort war sicherer als bei alten Arbeitsplatz (f)	Krankheit
Realisation	Werkstatt geleitet (12 Jahre)	Ehemaliger Kollege vermittelte	Angebot wahrgenommen	Von Krankschreibung in die Rente
Bilanzierung (einzelne Situation)			Wechsel nach Delmenhorst hat sich bezahlt gemacht	Hätte auch ohne Krankheit mit 60 aufgehört, da kein Spaß mehr; hätte lieber selber entschieden wann er geht
Bilanzierung (insgesamt)	Insgesamt ganz zufrieden mit Berufsleben			

B20.1 Lebenslaufgrafik



B20.2 Tabellarische Fallbeschreibung/Fallübersicht mit Schwerpunkt Erwerbsbiografie 020m

erwerbsbezogene biografische Stationen

	Ausbildung	1. Station	2. Station	3.Station
	Friseur	Lehrer/Ausbilder bei Wella	Abteilungsleiter für Friseursalon bei K. (EHZU) (30 Jahre)	Rentner
Aspiration: Grund/Motiv/ Ziel (freiwillig/ Unfreiwillig)	Vater hatte Friseursalon	Musste entscheiden, was er wollte; in Familienbetrieb einzusteigen wäre nur gegangen wenn erweitert und das war schwierig	Von Eröffnungsplänen eines Salons bei K. (EHZU) gehört	Durch Umbau des Hauses wurde Salon geschlossen
Realisation	Lehre, Fachschule, Meisterprüfung		Mit Kollegen beratschlagt, beworben, Stelle bekommen	Gegenseitiges Einverständnis, dass er in Rente geht und der Salon geschlossen wird
Bilanzierung (einzelne Situation)				Er hatte die Abteilung 1972 eröffnet und 2002 geschlossen. Des Weiteren machte ihm die Arbeit nicht mehr ganz so viel Spaß, da er sich etwas eingeschränkter durch seine Vorgesetzten fühlte, hätte auf gar keinen Fall wegrationalisiert werden wollen

Bilanzierung (insgesamt)	Zufrieden mit dem was er erreicht hat