



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Sabine Buchebner-Ferstl

Das Paar beim Übergang in den Ruhestand

*Eine qualitative Studie auf der Grundlage
der Grounded Theory*

Band 14 | 2005

SCHRIFTEN



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Sabine Buchebner-Ferstl

Das Paar beim Übergang in den Ruhestand

*Eine qualitative Studie auf der Grundlage
der Grounded Theory*

Sabine Buchebner-Ferstl
Das Paar beim Übergang in den Ruhestand
Eine qualitative Studie auf der Grundlage der Grounded Theory
Zugl.: Diss. Univ. Wien, 2005

Schriftenreihe des ÖIF Nr. 14 | Wien 2005
ISBN 3-901668-42-X

Eigentümer:
Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Medieninhaber und Verleger:
Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Geschäftsführerin: Dr. Brigitte Cizek
Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien
Gestaltung, Layout und Grafik: mp vienna, 1030 Wien
Druck: Rötzerdruck, 7000 Eisenstadt

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) ist ein unabhängiges, gemeinnütziges Institut zur interdisziplinären wissenschaftlichen und anwendungsbezogenen Erforschung und Darstellung der Vielfalt und Veränderungen familialer Lebenswelten aus Sicht von Kindern, Frauen und Männern.

Zu beziehen bei:
Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF),
Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien, Tel.: +43-1-535 14 54-19, Fax: +43-1-535 14 55
e-mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at

Diese Publikation wurde im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Konsumentenschutz und Generationen erstellt. Weitere Sponsoren waren die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien.



BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT
GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ

Danksagung

Die vorliegende Studie entstand im Rahmen einer am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) entwickelten Projektidee in den Jahren 2001 bis 2004.

Danken möchte ich vor allem Frau Dr. Brigitte Cizek, Geschäftsführerin des ÖIF, die es mir ermöglicht hat, die Arbeit an der Dissertation und meine Tätigkeit am ÖIF in sinnvoller und effizienter Weise miteinander zu verknüpfen. Mein Dank gilt auch besonders meinem Kollegen Herrn Mag. Johannes Pflegerl, Soziologe am ÖIF, dessen kritisches und fundiertes Feedback wiederholt den Anstoß zur entscheidenden Weiterentwicklung des Projekts gab.

Weiters möchte ich Herrn Univ.-Prof. Dr. Josef Hörl vom Institut für Soziologie der Universität Wien für seine wertvolle Unterstützung in der Konzeptionsphase des Projekts danken. Bei meinem Betreuer, Herrn Univ.-Prof. Dr. Thomas Slunecko von der Fakultät für Psychologie der Universität Wien, möchte ich mich schließlich vor allem dafür bedanken, dass er wesentlich dazu beigetragen hat, mein Verständnis für die Perspektiven und Möglichkeiten qualitativer Forschung maßgeblich zu erweitern.

Sabine Buchebner-Ferstl

Abstract

In der Studie wurde der Frage nachgegangen, welche Veränderungen Paare beim Übergang in den Ruhestand (eines Partners oder beider Partner) erleben, wie sie diese wahrnehmen und bewerten und welche Bewältigungsstrategien und Bewältigungsmuster sie zur Anwendung bringen, um den Veränderungen zu begegnen.

Auf der Basis der Grounded Theory nach Glaser und Strauss (1967) wurde die Situation von insgesamt acht Paaren sowie einer Einzelperson beleuchtet, wobei problemzentrierte Interviews zur Anwendung kamen. Das aus der Studie abgeleitete theoretische Erklärungsmodell basiert auf einem rollentheoretischen Konzept. Die Neuorganisation des Rollengefüges (auf individueller wie auf Paarebene) stellt demnach die wesentliche Aufgabe zur Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand dar.

Inhalt

Einleitung	8
1. PROBLEMSKIZZE	9
2. THEORETISCHE ÜBERLEGUNG	13
2.1. „GESCHICHTE“ DER PENSIONIERUNG	13
2.2. BETRACHTUNGSWEISEN DER PENSIONIERUNG	15
2.2.1. Der „critical life event“- Ansatz	16
2.2.1.1. Allgemeines	16
2.2.1.2. Die Hill'sche Entwicklungslinie	17
2.2.1.3. Europäische Entwicklungen: Struktur-prozess-orientierte Ansätze	18
2.2.1.4. Mikroereignis-orientierter Zugang	19
2.2.2. Prozessorientierte Ansätze	19
2.2.3. Die Pensionierung als “normative Entwicklungsaufgabe”	21
2.2.4. Die Pensionierung als Verlusterlebnis	22
2.2.5. Die Pensionierung als Rollenübergang	22
2.3. BEWÄLTIGUNG VON UND ANPASSUNG AN VERÄNDERUNGEN	24
2.3.1. Definition von Bewältigung	25
2.3.2. Definition von Anpassung	26
2.3.3. Bewältigung und Anpassung im Pensionierungsprozess	26
2.3.4. Ressourcen beim Umgang mit Veränderungen im Familien- und Paarkontext	27
2.4. DER ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND	30
2.4.1. Mögliche Konstellationen beim Übergang	30
2.4.2. Mögliche Probleme und Entwicklungsaufgaben beim Übergang	30
2.4.2.1. Die Veränderung der Zeitstruktur als zentrale Variable	31
2.4.3. Pensionierung im Gesamtkontext der betroffenen Personen	37
2.4.4. Bewältigung der möglichen Veränderungen und Entwicklungs- aufgaben, die sich durch den Übergang in den Ruhestand ergeben	37
3. PROJEKTDURCHFÜHRUNG	40
3.1. SPEZIFISCHE HERANGEHENSWEISE UND FORSCHUNGSFRAGEN	40
3.2. ZIEL DES PROJEKTS	41
3.3. METHODISCHE VORGEHENSWEISE	41
3.3.1. Allgemeines	41
3.3.2. Grounded Theory	42
3.3.2.1. Intention der Grounded Theory	42
3.3.2.2. Spezifika der Grounded Theory	42
3.3.2.3. Stichprobengewinnung/Theoretical Sampling	46

3.3.2.4. Prozess der Grounded Theory: Arbeitsschritte und Forschungsphasen	47
3.3.2.5. Grundlegende Verfahren	50
3.3.2.6. Offene Fragen, Missverständnisse und Kritik an der Grounded Theory	54
3.3.3. Das problemzentrierte Interview nach Witzel	62
3.3.4. Auswahl der Interviewpartner/innen	67
3.3.5. Interviews: Erhebung und Auswertung	68
4. INTERVIEWS UND ERGEBNISSE	72
4.1. BESCHREIBUNG DER INTERVIEWPARTNER/INNEN	72
4.2. BESCHREIBUNG DER VORGANGSWEISE AUF BASIS DER GROUNDED THEORY	77
4.2.1. Inhaltliche Ebene	77
4.2.2. „Technische“ Ebene	82
4.3. ERGEBNISSE/ERKLÄRUNGSMODELL	86
4.3.1. Allgemeines zum Erklärungsmodell	86
4.3.2. Neuorganisation des Rollengefüges: Aufgaben und Strategien	94
4.3.2.1. Eigene (individuelle) Rollen	96
4.3.2.2. Partnerrollen	102
4.3.2.3. Paarrollen	104
4.3.3. Einflussfaktoren (Bedingungen bzw. Hindernisse der Bewältigung)	126
4.3.3.1. Gesundheit	126
4.3.3.2. Finanzen	129
4.3.3.3. Umstände der Pensionierung	130
4.3.3.4. Die vorangegangene Erwerbstätigkeit	136
4.3.3.5. (Veränderungen im) Kontext der Pensionierung	137
4.3.3.6. Soziale Kontakte	138
4.3.3.7. Vorhandensein/Fehlen von Alternativrollen	139
4.3.3.8. Vorbereitung/Vorsorge	140
4.3.3.9. Persönlichkeit der Partner	143
4.3.3.10. (Vergleich mit) Referenzgruppe	145
4.3.3.11. Gesellschaftliche/soziale Zusammenhänge	146
4.3.3.12. Resümee des Übergangs	146
4.3.4. Die Bedeutung der Kontinuität	153
4.3.5. Die Bedeutung des Partners/der Partnerin	156
4.3.6. Aufgaben und primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen	160
5. ZUSAMMENFASSUNG UND KRITIK	170
6. AUSBLICK	172
Literatur	174
Anhang	178
Leitfaden	179

Einleitung

Im Dezember 2000 bezogen 1,070.869 Österreicher/innen eine Alterspension (Pensionistenverband 2002:12). Ein großer Teil dieser Menschen lebt in einer Partnerschaft – eine Tatsache, die meist vernachlässigt wird, wenn von der Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand die Rede ist. Die Pensionierung eines Partners bringt jedoch für beide Partner Veränderungen mit sich, die weitreichende Anpassungsleistungen erforderlich machen. Um diesem Faktum Rechnung zu tragen, setzt sich das vorliegende Anbot mit der Situation beider Partner im Ruhestand auseinander. Insofern, als dies einen bisher kaum fokussierten Forschungsgegenstand darstellt, ist die vorgelegte Studie dazu geeignet, das Verständnis für und das Wissen über das Phänomen „Ruhestand“ um eine wesentliche Dimension zu erweitern.

Im Anschluss an eine wenige Seiten umfassende Problemskizze wird im Abschnitt „Theoretische Überlegungen“ zu Beginn ein kurzer Überblick über die „Geschichte der Pensionierung“ gegeben. Unter „Betrachtungsweisen der Pensionierung“ werden sodann die verschiedenen theoretischen Ansätze der Pensionierungsforschung („critical-life-event-Ansatz“, etc.) diskutiert. Ein weiteres Kapitel widmet sich den Bewältigungen von Veränderungen generell, das letzte Kapitel des theoretischen Teils fokussiert dann wiederum auf den Übergang in den Ruhestand und die damit verbundenen spezifischen Aufgaben und Probleme unter Berücksichtigung der spezifischen Paarkonstellationen (hinsichtlich der Erwerbstätigkeit).

In Kapitel 3 („Projektdurchführung“) werden zuerst die Herangehensweise und die Forschungsfragen sowie das Ziel des Projekts expliziert. Der Beschreibung der konkreten methodischen Vorgangsweise ist der daran anschließende (umfangreichere) Unterabschnitt gewidmet.

Die Interviews und die daraus resultierenden Ergebnisse werden eingehend in Kapitel 4 behandelt. Nach einer Beschreibung der Interviewpartner/innen und der praktischen Vorgangsweise bei der Durchführung der Interviews folgt die ausführliche Schilderung der Ergebnisse sowie des auf den Interviews basierenden theoretischen Erklärungsmodells.

Die Arbeit schließt mit einem „Ausblick“ hinsichtlich der Verwertbarkeit der Ergebnisse und darauf aufbauenden Forschungsfragen.

I. Problemskizze

Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand stellt ein (normatives) Ereignis dar, mit dem in unserer Gesellschaft nahezu jede/r direkt oder indirekt konfrontiert wird (vgl. z.B. Kohli 1985). Wie jeder Übergang bringt auch die Pensionierung Veränderungen mit sich, die Anpassungsleistungen erforderlich machen. In der Literatur (z.B. Kolland 1988) werden zahlreiche Faktoren genannt, die als kennzeichnend für den Übergang in den Ruhestand gelten können. Dazu zählen beispielsweise die Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung, die Veränderung der ökonomischen Situation oder das Bewusstsein der Tatsache, dass mit der Pensionierung in der Regel der letzte Lebensabschnitt seinen Anfang genommen hat.

Es darf dabei nicht außer Acht gelassen werden, dass auch das Leben eines Partners oder einer Partnerin in beträchtlichem Ausmaß von diesen Veränderungen tangiert wird. So erscheint möglicherweise die permanente Anwesenheit des Partners im gemeinsamen Haushalt ungewohnt, jahrzehntelang praktizierte Rituale werden mit einem Mal obsolet, vielleicht steht nun auch weniger Geld zur Verfügung. Die Relevanz dieses Sachverhalts wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass ein Großteil der Menschen, die in den Ruhestand treten, in einer Partnerschaft lebt. So waren im Jahr 2000 in Österreich rund 84% der Männer und 71% der Frauen im Alter von 60 bis 64 Jahren verheiratet (siehe Tabelle I). Da das faktische Pensionsantrittsalter unter 60 Jahren liegt – im Jahr 2000 lag es für Männer bei durchschnittlich 58,4 Jahren, für Frauen bei 56,7 Jahren (Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger/Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, zitiert in Pensionistenverband 2002) – kommt für den Zeitpunkt des Übergangs in die Pension vor allem auch die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen in Betracht. Hier beträgt der Anteil der verheirateten Männer bzw. Frauen rund 83% versus rund 72% (Tabelle Ia+Ib).

Tabelle Ia: Altersgruppen von Männern, differenziert nach Familienstand

Altersgruppe	n	Familienstand			
		Ledig	Verheiratet	Verwitwet	Geschieden
Anteil der Männer in %					
15-19	2004	99,7	0,2	0,0	0,0
20-24	1754	95,5	4,3	0,1	0,1
25-29	1672	76,1	22,9	0,1	1,0
30-34	1990	45,6	51,0	0,2	3,3
35-39	2407	26,3	68,1	0,5	5,2
40-44	2315	17,1	74,5	0,5	7,9
45-49	1987	12,1	78,8	1,0	8,1
50-54	1980	8,0	82,3	1,6	8,1
55-59	1757	7,1	82,8	2,3	7,9
60-64	1738	6,4	84,3	3,3	5,9
65-69	1269	4,1	85,9	6,5	3,5
70-74	1103	4,6	82,6	10,1	2,7
75-79	840	4,0	78,5	15,1	2,4
80-84	362	3,3	75,7	18,2	2,8
85+	206	3,9	62,6	31,6	1,9
Total	23384	32,8	60,0	2,7	4,5

Quelle: Mikrozensus 2001, eigene Berechnungen (ÖIF)

Tabelle 1b: Altersgruppen von Frauen, differenziert nach Familienstand

Altersgruppe	n	Familienstand			
		Ledig	Verheiratet	Verwitwet	Geschieden
Anteil der Frauen in %					
15-19	1907	99,3	0,6	0,1	0,1
20-24	1578	88,2	10,6	0,9	0,3
25-29	1633	54,3	41,3	0,9	3,5
30-34	2155	28,0	64,2	0,6	7,1
35-39	2507	16,8	72,6	1,3	9,4
40-44	2472	11,5	75,1	2,5	10,9
45-49	2039	9,7	75,7	3,9	10,7
50-54	2076	6,0	75,0	6,6	12,4
55-59	1911	6,6	71,6	10,3	11,5
60-64	1937	4,7	71,0	16,4	7,9
65-69	1520	7,2	60,3	27,5	5,0
70-74	1497	7,1	48,0	40,1	4,9
75-79	1402	9,3	31,5	54,5	4,7
80-84	720	9,7	19,6	66,9	3,8
85+	594	7,1	8,2	82,5	2,2
Total	25948	25,0	54,1	14,0	7,0

Quelle: Mikrozensus 2001, eigene Berechnungen (ÖIF)

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Erwerbsquoten der für die geplante Untersuchung relevanten Altersgruppen. Während noch nahezu ein Drittel der 55-59jährigen Männer erwerbstätig ist, gilt dies nur mehr für 17,3 % der 60-64jährigen Männer. Bei den Frauen verringert sich der Anteil von 25,6 % auf lediglich 8%. Die Tabelle spiegelt eindrucksvoll den Trend zum frühen Ruhestand wider; der nicht nur in Österreich, sondern in allen westlichen Industrienationen beobachtet werden kann (vgl. z.B. Kohli et al. 1991)¹.

Tabelle 2: Erwerbsquoten von Männern und Frauen, differenziert nach Altersgruppen

Altersgruppen	Erwerbsquoten in Prozent	
	Anteil der Männer	Anteil der Frauen
50-54	87,9	65,1
55-59	63,5	25,6
60-64	17,3	8

Quelle: Mikrozensus 2000:65

Wenn auch die Relevanz der durch die Pensionierung ausgelösten Veränderungen für den/die Partner/in nicht unterschätzt werden darf, so erscheint es doch plausibel, dass nicht alle Veränderungen, die im Zusammenhang mit der Pensionierung maßgeblich sind, beide Partner in gleicher Weise betreffen. Während einige Faktoren vorwiegend oder nahezu ausschließlich der Lebenssituation des in den Ruhestand tretenden Partners selbst zuzuordnen sind und es in Bezug auf den/die nicht Betroffene/n höchstens zu einer in-

¹ Bei den Frauen ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich beispielsweise bei den 92% der nicht-erwerbstätigen Frauen im Alter von 60-64 Jahren zu einem beträchtlichen Teil um Hausfrauen handelt, die im Laufe ihres Lebens keiner oder nur einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit nachgegangen sind.

direkten Konfrontation kommen kann, sind andere Bereiche wiederum ausschließlich im Paarkontext denkbar und für alleinstehende Personen nicht relevant. Man kann demnach Anpassungserfordernisse auf individueller Ebene von jenen auf Paarebene unterscheiden; darüber hinaus existieren auch solche, die auf beiden Ebenen möglich sind (eine ausführliche Diskussion findet sich im Kapitel 2.4.2).

a. individuelle Ebene

Der Verlust des Lebensbereichs Arbeit (als soziales Umfeld, als Quelle der Selbstbestätigung, etc.) ist eines jener Ereignisse, die nur die in den Ruhestand übertretende Person selbst unmittelbar betrifft. Hier kann der/die Partner/in als Unterstützung wirken, um diesen Verlust – so er als solcher empfunden wird – zu kompensieren.

Die Bedeutung der Ehe (bzw. Lebensgemeinschaft) als soziales Stützsystem ist heute aufgrund zahlreicher Forschungsergebnisse unbestritten (z.B. Schwarzer & Leppin 1989; Franke 1991). Die Partnerschaft kann sich in diesem Lebensabschnitt für den/die Betroffene/n als wertvolle Ressource erweisen, um solchen Veränderungen in konstruktiver Weise zu begegnen. Dabei erscheint die Zufriedenheit mit der Partnerschaft ein maßgeblicher Faktor zu sein. Martin und Schmitt (2000) konnten (für Paare verschiedener Altersstufen) nachweisen, dass günstige Effekte einer Ehe oder Partnerschaft nur in einer als zufriedenstellend erlebten Partnerschaft als Puffer zwischen Stress und einer negativen psychischen und psychischen Gesundheit fungieren können. In ähnlicher Weise kamen auch Buchmüller et al. (1996) in bezug auf soziale Beziehungen im Allgemeinen zu dem Schluss, dass nicht in erster Linie die Größe des sozialen Netzes einen positiven Einfluss auf die Bewältigung des Übergangs ausübt, sondern vielmehr die Qualität desselben.

Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, dass spezifische Anpassungserfordernisse in analoger Weise vorwiegend für den/die Partner/in der in den Ruhestand tretenden Person relevant sein könnten.

b. Paarebene

Es gibt nun aber – wie erwähnt – auch Faktoren, die sich nur auf Paarebene bzw. nur im Zusammenhang mit einem Gegenüber manifestieren können. Dazu gehört etwa das Erforderlichwerden einer neuen Aufgabenverteilung oder das Obsolet werden von Rollenschemata. Hier handelt es sich um Aufgaben, die das Paar gemeinsam bewältigen muss, wo ein Aushandeln erforderlich ist. Nicht nur in traditionellen Partnerschaften, die bislang eine klassische Rollenverteilung – Mann erwerbstätig, Frau Hausfrau – praktiziert haben, ergibt sich mit dem Wegfall der Arbeitsrolle eines Partners die Erfordernis einer gewissen Neuorientierung. Misslingt diese Anpassungsleistung, können Partnerschaftskonflikte die naheliegende Folge sein.

Während also auf individueller Ebene die unterstützende Bewältigung der Veränderungen durch den/die Partner/in sinnvoll erscheint, ist auf Paarebene eine gemeinsame Bewältigung durch beide Partner erforderlich.

c. sowohl individuelle als auch Paarebene

Von den (möglichen) Veränderungen der ökonomischen Situation aufgrund der Pensionierung können alleinstehende Personen ebenso wie Paare betroffen sein. Treten sie im Paarkontext auf, werden sie jedoch in den meisten Fällen beide Partner betreffen und eine gemeinsame Bewältigung erforderlich machen.

Erfolgt die Bewältigung dieser auf den verschiedenen Ebenen zu Tage tretenden Aufgaben – die wir in der Folge als primäre Pensionierungsfolgen (d.h. ursächlich mit der Pensionierung in Zusammenhang stehende Faktoren) bezeichnen möchten – unzureichend, so können sich daraus weitere Probleme (hier als sekundäre Pensionierungsfolgen definiert) ergeben. Sinkt etwa aufgrund der Pensionierung das Nettohaushaltseinkommen (primäre Pensionierungsfolge), so können Schulden oder Streitigkeiten ums Geld die Folge sein (sekundäre Pensionierungsfolge).

Es ist wichtig zu betonen, dass der Begriff „Bewältigung“ in diesem Zusammenhang lediglich auf die Erfordernis einer Anpassungsleistung hinweist. Zudem müssen die primären Pensionierungsfolgen nicht per se eine negative Färbung aufweisen, sondern können durchaus auch als (positive) Herausforderungen betrachtet werden, während bei den sekundären Pensionierungsfolgen ein konflikthafter Umgang evident ist. So ist das Obsolete werden von Rollenschemata keinesfalls grundsätzlich belastender Natur; mit hoher Wahrscheinlichkeit aber daraus resultierende Partnerschaftskonflikte.

Bei der Erforschung anderer Übergänge im Leben wie etwa dem Übergang zur Elternschaft werden im Allgemeinen beide Partner berücksichtigt. Untersuchungen zum Übertritt in die Pension beschränken sich hingegen, von wenigen Ausnahmen, die vorwiegend dem amerikanischen Forschungsraum zuzuordnen sind (z.B. Szinovacz et al. 1992), abgesehen, bisher vorwiegend auf die unmittelbar betroffene Person selbst, und der/die Partner/in findet allenfalls als Teil des sozialen Netzwerks als einer von vielen möglichen Einflussfaktoren auf die Bewältigung des Übergangs Berücksichtigung (z.B. Buchmüller et al. 1996, Attias-Donfut 1988). Auch werden – zumindest in der europäischen – Literatur die veränderten Berufsbiografien der Partner meist nicht ausreichend berücksichtigt, sondern es findet eine einseitige Konzentration auf das traditionelle Muster der klassischen „Hausfrauenehe“ statt (z.B. Willi 1999; Dierks 1997; Koch 1989). Es ist jedoch zu vermuten, dass sich aufgrund der vorangegangenen weiblichen Erwerbstätigkeit Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewältigung der pensionsbedingten Veränderungen ergeben.

Weiters fällt auf, dass die im Zusammenhang mit der Pensionierung auftretenden Veränderungen (die primären Pensionierungsfolgen) verhältnismäßig gut dokumentiert sind (z.B. Attias-Donfut 1988; Pronovost 1980), es jedoch nur wenige Hinweise darauf gibt, in welcher Weise die Partner diese Veränderungen wahrnehmen, wie sie sie bewerten und welche Strategien sie anwenden, um sie zu bewältigen bzw. den/die Partner/in bei der Bewältigung zu unterstützen.

Hier kann mit Recht in mehrerlei Hinsicht von einem ausgesprochenen Forschungsdefizit betreffend Partnerschaft und Übergang in den Ruhestand gesprochen werden.

Die geplante Untersuchung stellt nun das Paar und seine Interaktion in den Mittelpunkt. Ziel ist es, die Wahrnehmung, die Bewertung und die (individuellen und gemeinsamen) Bewältigungsstrategien beider Partner in Bezug auf die primären Pensionierungsfolgen zu erheben und zu analysieren. Einen zentralen Faktor stellt dabei die Veränderung der Zeitstruktur durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit eines oder beider Partner dar.

In diesem Zusammenhang interessieren Fragen wie: Wie nehmen die Partner die spezifischen Veränderungen wahr; betreffen sie beide Partner gleichermaßen; wie bewerten sie diese Veränderungen; finden sie eher gemeinsame oder individuelle Möglichkeiten, diesen Veränderungen zu begegnen; inwieweit stellt der/die Partner/in einen Unterstützungs- oder Erschwernisfaktor für die Bewältigung dar; wie wird die Wirksamkeit der angewandten Strategien eingeschätzt, etc.

2. Theoretische Überlegung

2.1. „Geschichte“ der Pensionierung

Der Übergang in den Ruhestand als unvermittelter, umfassender Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit und Einstieg in einen gesonderten Lebensabschnitt ist ein historisch verhältnismäßig junges Phänomen, das sich erst im Zuge der Industrialisierung und in Verbindung mit der generellen Verbreitung der Lohnarbeit gegen Ende des 19. Jahrhunderts entwickelt hat.

Sieder (in Mitterauer & Sieder 1991) macht zwei Faktoren für die Entstehung einer gesonderten „Ruhestandsphase“ in Abgrenzung zur Phase der Erwerbstätigkeit verantwortlich: Zum einen nennt er die Steigerung der Lebenserwartung, die dazu geführt hat, dass ein erheblicher Anteil an Personen ein Alter erreicht, in dem eine altersbedingte Minderung der (vor allem körperlichen) Leistungsfähigkeit die Weiterführung einer Erwerbstätigkeit verhindert oder zumindest stark erschwert:

„Das Problem der Freistellung von Personen, die aus Altersgründen nicht mehr in der Lage sind, ihrer Erwerbstätigkeit weiter nachzugehen, hat mit der enormen Zunahme des betroffenen Personenkreises eine neue Dimension gewonnen, die generelle gesellschaftliche Lösungen notwendig machte“ (Mitterauer & Sieder 1991:188).

Zum anderen führt er den Umstand ins Treffen, dass es im Zuge der Industrialisierung zu einer radikalen Umschichtung der Erwerbsstruktur gekommen ist, die zu einer überwältigenden quantitativen Dominanz der unselbständig erwerbstätigen Bevölkerung geführt hat.

„Mit der rapiden Zunahme der unselbständig Erwerbstätigen versagen die traditionellen Formen häuslicher oder genossenschaftlicher Altersversorgung. Eine staatlich geregelte allgemeine Sozial-

versicherung wird notwendig. Durch die gesetzliche Regelung kommt es zur Einführung einer generell geltenden Altersgrenze. Das Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess ist jetzt nicht mehr von individuellen Bedingungen der Arbeitsfähigkeit abhängig, sondern von der Erreichung eines bestimmten Lebensalters“ (Mitterauer & Sieder 1991:189)

Eine gesetzlich geregelte Altersversicherung für Arbeiter in Form eines Gesetzes zur Alters- und Invalidenversicherung wurde erstmalig 1889 im Rahmen der von Bismarck eingeleiteten Sozialversicherungsgesetzgebung im Deutschen Reich geschaffen. Dieses Gesetz, das 1891 in Kraft trat, beruhte auf dem Prinzip der Versicherungspflicht und sah eine Altersgrenze von 70 Jahren vor. Diese wurde 1916 auf 65 Jahre herabgesetzt (Mitterauer & Sieder 1991). Eine ähnliche Absicherung für Arbeiter wurde in Österreich erst 1939 erreicht (vgl. Feffer 1990:13)..

Für Angestellte wurde erst 1906 erstmalig eine Pensionsversicherung eingeführt, und zwar von der Österreichisch-Ungarischen Monarchie. Das Deutsche Reich folgte fünf Jahre später. Bei den Angestellten war von vornherein eine Altersgrenze von 65 Jahren festgesetzt. 40 Versicherungsjahre waren Voraussetzung für den Bezug.

Nach dem I. Weltkrieg wurde in Österreich eine Fülle von Sozialgesetzen geschaffen, die etwa die finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit betrafen. 1927 wurde schließlich ein Arbeiterversicherungsgesetz erlassen, das neben Unfall- und Krankenversicherung auch die Altersvorsorge umfasste. Das Inkrafttreten dieses Gesetzes wurde jedoch aus wirtschaftlichen Gründen auf unbestimmte Zeit verschoben; stattdessen wurden Übergangsbestimmungen geschaffen, um die größten Härten abzuschwächen. Zu diesen Übergangsbestimmungen zählte etwa die provisorische Altersfürsorge, die jedoch sehr knapp bemessen war (Feffer 1999:15f.).

Für die Angestellten kam es 1926 zu einer grundlegenden Neufassung des Angestelltenversicherungsgesetzes, in dem auch eine Pensionsversicherung inkludiert war. Dieses Gesetz trat im Gegensatz zum Arbeiterversicherungsgesetz auch in Kraft.

Politische Veränderungen (Errichtung eines Ständestaates unter Dollfuß) und die Weltwirtschaftskrise, die in den 1930er Jahren auch auf Österreich übergriff, führte zum Abbau vieler Sozialgesetze. Gravierend fielen die Kürzungen in der Pensionsversicherung der Angestellten aus. So wurde etwa die Zahl der erforderlichen Beitragsmonate von 120 auf 180 erhöht, was viele Menschen um ihren bereits erworbenen Rentenanspruch brachte (Feffer 1990: 23f.).

1938 wurden die österreichischen Sozialversicherungsgesetze an das geltende Deutsche Recht angepasst. 1939 wurde in Österreich die deutsche Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeiter eingeführt, die im Gegensatz zu dem 1927 erlassenen Gesetz auch in Kraft trat.

Unser heutiges Umlageverfahren, das auf dem sogenannten „Generationenvertrag“ beruht (die erwerbstätige Bevölkerung kommt für die Pensionen der nicht mehr erwerbstätigen Bevölkerung auf), wurde damals von den Nationalsozialisten eingeführt und löste das bisherige Sozialversicherungssystem ab, das Pensionsansprüche aus den eigenen,

während der Erwerbstätigkeit abgezweigten Beiträgen ableitete. Diese neue Form der Altersvorsorge wird eindeutig als politisch motiviert gesehen:

„Die Furcht vor gesellschaftspolitischen Konflikten erzwang sozialpolitische Konzessionen, die in Friedenszeiten für finanziell nicht tragbar und politisch inopportun erklärt worden wären. Insofern besaßen die Vergünstigungen durchaus Züge einer „Bestechungspolitik“ und erscheinen als der Versuch einer staatlichen Stabilisierung im Sinne einer staatlichen Sozialpolitik“ (Teppe 1977:236; zitiert in Feffer 1977:25).

Nach Feffer (1990) hatte das neue System zum Ziel, die Arbeiterschaft verstärkt in den Arbeitsprozess – genauer: in die Rüstungsindustrie – einzubeziehen. Diese sogenannten „Sozialleistungen“ wurden vom NS-Regime vor allem in den letzten Kriegsjahren als Mobilisierungsinstrument für den Kriegseinsatz verwendet.

Das vom NS-Regime eingeführte Prinzip des Umlageverfahrens blieb in Österreich bis heute bestehen. Ein weiterer wesentlicher Schritt erfolgte 1955 mit dem Erlass des allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes für Arbeiter und Angestellte (ASVG), das die Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung für diese Berufsgruppen neu regelte.² Feffer (1990) weist darauf hin, dass mit 1. Juli 1990 dieses Gesetz bereits zum 49. Mal reformiert wurde. (Die einschneidendsten Reformen erfolgten jedoch in den letzten zehn Jahren mit den Pensionsreformen 1997, 2000 und 2003.)

Die demografische und arbeitsmarktbezogene Entwicklung (Geburtenrückgang; höhere Lebenserwartung in Verbindung mit Frühpensionierung führt zu einer sehr langen Ruhestandsphase, etc.) bedingt zunehmende Finanzierungsschwierigkeiten des bisherigen Systems. Seit Mitte der 1980er Jahre wird versucht, mittels Pensionsreformen die Finanzierbarkeit des Pensionssystems aufrecht zu erhalten. Die bislang letzte große Reform (2003) brachte unter anderem eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums von 15 auf 40 Jahre mit sich. Es ist zu erwarten, dass in den nächsten Jahren und Jahrzehnten eine Reihe weiterer Modifikationen und Reformen folgen werden.

2.2. Betrachtungsweisen der Pensionierung

Kiefer (1997) beschreibt in ihrer Publikation „Von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand“ eine Reihe von theoretischen Ansätzen, um das Phänomen der „Pensionierung“ zu erfassen. Diese fokussieren jeweils auf unterschiedliche Aspekte, die sich zum Teil widersprechen, zum Teil aber auch ergänzen. So kann der Übergang in den Ruhestand etwa als „kritisches Lebensereignis“, als „normative Entwicklungsaufgabe“ oder als Rollenübergang gesehen werden, wobei der Faktor „Entwicklung“ in allen drei Ansätzen von gewisser Bedeutung ist.

² Auf andere Berufsgruppen wie Beamte oder Selbständige wird an dieser Stelle nicht eingegangen.

Es werden nun einige Ansätze angeführt und im Anschluss vergleichend diskutiert, nämlich:

- 1) Derer "critical-life-event-Ansatz"
- 2) Prozessorientierte Ansätze
- 3) Die Pensionierung als "normative Entwicklungsaufgabe"
- 4) Die Pensionierung als Verlusterlebnis
- 5) Die Pensionierung als Rollenübergang

2.2.1. Der „critical life event“-Ansatz

2.2.1.1. Allgemeines

Die Pensionierung wird häufig als sogenanntes „normatives kritisches Lebensereignis“ beschrieben, d.h. als ein Ereignis, das einerseits gleichsam eine Norm im Lebenslauf darstellt und somit antizipierbar ist, andererseits ein gravierender Einschnitt im Leben, welcher einen Entwicklungsprozess auslöst. Ein kritisches Lebensereignis ist nach Fillip (1990) dann gegeben, wenn

„...die Kongruenz zwischen Person und Umwelt ein Mindestmaß unterschreitet und die Neuorganisation des Person-Umwelt-Gefüges erforderlich macht“ (Filipp 1990:24).

Bei diesem Ansatz geht es vor allem um die Frage, wie Menschen stressreiche Ereignisse bewältigen. Dabei muss jedoch betont werden, dass stressreiche Ereignisse keinesfalls per se negativer Natur sein müssen, ebenso wenig, wie der Terminus „kritisches Lebensereignis“ eine negative Entwicklung impliziert. Der „critical life event“-Ansatz wird vor allem auch beim Übergang zur Elternschaft als Referenzmodell herangezogen – einem Ereignis, das wohl im Allgemeinen primär als positiv und erfreulich aufgefasst wird (vgl. z.B. El-Giamal 1996). Nichtsdestotrotz ist jedoch der Veränderungscharakter, d.h. die Erfordernis von Anpassungsleistungen seitens der Betroffenen, in beiden Fällen immanent. Wesentlich ist, dass die wiederholte Konfrontation mit kritischen Lebensereignissen im Lebensverlauf dabei eine *„notwendige Voraussetzung für entwicklungsmäßigen Wandel darstellen und somit im Erwachsenenalter potentiell zu persönlichem Wachstum beitragen können“* (Kiefer 1997:56). Das Modell kritischer Lebensereignisse von Filipp (1990) begreift die Pensionierung als Prozess, berücksichtigt Kontext- wie Personenmerkmale, betont die Bedeutung der Merkmale des Ereignisses und beschreibt die Auseinandersetzung mit dem Ereignis sowie die Folgeeffekte (Kiefer 1997)

Folgende Hauptbestandteile lassen sich beschreiben:

- **Antezedenzmerkmale:** Vorauslaufende Bedingungen, wie etwa frühere Erfahrungen mit Lebensereignissen und ihrer Bewältigung oder auch die Vorbereitung auf den Ruhestand.
- **Konkurrenente Bedingungen:** Personenmerkmale (z.B. Geschlecht, Gesundheit, etc.) und Kontextmerkmale (z.B. sozioökonomischer Status der Person oder Charakteristika der Partnerschaft).
- **Ereignismerkmale:** Objektive Merkmale (z.B. Frühpension) und subjektive Bewertung (z.B. Erleben der persönlichen Kontrolle über den Zeitpunkt der Pension).
- **Merkmale der unmittelbaren Auseinandersetzung:** Instrumenteller oder kognitiver Natur, auf die Person selbst oder auf das Ereignis bezogen (z.B. Verwirklichung der eigenen Bedürfnisse, Aufnahme von Kontakten, positive Deutung der Situation, Zurückstellung eigener Bedürfnisse zugunsten anderer, etc.).
- **Effektmerkmale:** Effekte auf der Personenseite (z.B. Verschlechterung des Gesundheitszustands) und auf der Kontextseite (z.B. Veränderungen im sozialen Umfeld) sowie interaktionale Effekte, die die Reorganisation des Person-Umwelt-Gefüges beeinflussen.

Die sogenannte Familienstressforschung hat sich intensiv mit kritischen Lebensereignissen und ihren Auswirkungen auf die Familien- und Paarbeziehung auseinandergesetzt. Es lassen sich hierbei verschiedene Entwicklungslinien unterscheiden, nämlich:

- 1) die Hill'sche Entwicklungslinie
- 2) Europäische Entwicklungen: Struktur-prozessorientierte Ansätze
- 3) Mikroereignis-orientierter Zugang

2.2.1.2. Die Hill'sche Entwicklungslinie

Hill (1949), einer der ersten, der sich mit dieser Thematik befasst hat, bezeichnet solche Lebensereignisse als Familienstressoren, die das Familiensystem verändern. Eine Veränderung des Familiensystems erfolgt durch die Pensionierung insofern, als es zu einem Aufbrechen von Strukturen (Zeitstruktur, Rollenverteilung) kommt, das eine Neuorientierung erforderlich macht.

Patterson (1989) definiert „*Stressor [als] ein Lebensereignis, das entweder eine Veränderung im sozialen System der Familie produziert oder das Potential für eine solche Veränderung in sich trägt*“. „*Strain*“ dagegen versteht er als „*eine Bedingung einer erlebten Spannung, die mit dem Bedürfnis nach einer Veränderung*“ verbunden ist (Patterson 1989, zitiert nach Perrez 2000:71). Stressoren und Strains haben nach Patterson ihre Wurzeln in (a) individuellen Entwicklungsaufgaben, (b) familiären Entwicklungsaufgaben und (c) Veränderungen sozialer Bedingungen. Die individuelle Entwicklungsaufgabe kann für den in Ruhestand Tretenden

etwa im Finden von neuen Zielen und Aufgaben bestehen; die familiäre Entwicklungsaufgabe betrifft den Umgang des Paares mit den veränderten Bedingungen im Ruhestand. Darüber hinaus verliert der Arbeitsplatz durch die Pensionierung seine Bedeutung als soziales Forum. Huang (1991) stellt fest, dass das sehr einflussreiche Krisenmodell von Hill, das ein Set von Variablen und deren Beziehungen beschreibt, im Wesentlichen über 30 Jahre unverändert geblieben ist. Huang fasst die wichtigsten Forschungsergebnisse von 1930 bis 1990 zusammen. Eines dieser Ergebnisse lautet:

„Übergänge von einer Lebensphase in eine andere können als Familienkrisen betrachtet werden, die Symptome bei einzelnen Familienmitgliedern auslösen können“ (Huang 1991, zitiert nach Perrez 2000:73).

Symptome, die auf eine schlecht geglückte Bewältigung des Übergangs schließen lassen, können in vielerlei Weise in Erscheinung treten und sich sowohl auf Paarebene als auch auf individueller Ebene manifestieren. Auf Paarebene könnte zum Beispiel ein Ansteigen der Konflikthäufigkeit in bezug auf die Aufgabenverteilung im Haushalt beobachtet werden. Auf individueller Ebene wäre es etwa denkbar, dass die im Ruhestand befindliche Person ihren Tag nicht mit subjektiv sinngebenden Aktivitäten zu füllen vermag und aufgrund dessen in einen Zustand der Unausgeglichenheit und Unzufriedenheit gerät.

Perrez (2000:71f.) kritisiert am Hill'schen Modell, dass hier von einer übergroßen Homogenität des Systems Familie ausgegangen und die Tatsache vernachlässigt wird, dass die einzelnen Mitglieder einer Familie einen Stressor in unterschiedlicher Weise wahrnehmen und interpretieren können.

2.2.1.3. Europäische Entwicklungen: Struktur-prozess-orientierte Ansätze

Von Schneewind (1991, 1999) wurde ein Prozessmodell für die Verarbeitung von kritischen Familienergebnissen entworfen, das Differenzierungen einführt, die in den Hill'schen Modellvorstellungen nicht berücksichtigt wurden. Verschiedene Ebenen (z.B. Persönlichkeitsebene, Paar-/Familienebene) werden in Schneewinds „integrativem Familiensystemmodell“ miteinander vernetzt und als Ensemble von „vertikalen“ Stressoren und Ressourcen betrachtet, das durch die gemeinsame Geschichte der Familienmitglieder entstanden ist. Je nach Phase des Familienzyklus sind phasentypische Entwicklungsaufgaben gleichsam als familienendogene Stressoren zu bewältigen, die zusammen mit familienextern bedingten Herausforderungen die „horizontalen Stressoren“ bilden (Schneewind 1995, zitiert nach Perrez 2000:75). Bei der Pensionierung handelt es sich offenbar um einen familienextern bedingten Stressor, der gleichzeitig eine Entwicklungsaufgabe darstellt, die einer familienendogenen – bzw. paarendogenen – Auseinandersetzung und Bewältigung bedarf. Der „horizontale Stressor“ Pensionierung kann nun von den „vertikalen“ Komponenten (frühere Erfahrungen mit Belastungen, gemeinsames Bewältigungsverhalten, etc.) je nach Beschaffenheit entweder relativiert oder auch verstärkt werden: für ein Paar bedeutet die Pensionierung eines Partners mehr Zeit füreinander; bei einem anderem wird

vielleicht die Partnerschaft selbst in Frage gestellt, wenn jahrzehntelang eingeübte Rituale plötzlich nicht mehr als Kohäsionsfaktoren wirksam sind.

2.2.1.4. Mikroereignis-orientierter Zugang.

Diese von Perrez et al. entwickelte Sichtweise interpretiert „kritische Familienereignisse“ als bedeutungsvolle Ereignisse mit mittlerer Readaptionszeit, die sich im Verhaltens- und Erlebensstrom der betroffenen Personen im Alltag als Sequenz von „diskreten Belastungsmikroepisoden“ manifestieren (Reichert & Perrez 1992).

Das Makroereignis „Übergang in den Ruhestand“ erzeugt gemäß dieser Theorie im Verhaltens- und Erlebensstrom der betroffenen Personen eine Vielzahl von Bewältigungsaufgaben, die sich in ihrer Aufgabenstruktur stark voneinander unterscheiden können (z.B. seine Zeit neu strukturieren, mit dem Gefühl der Langeweile umgehen, etc.).

Um Belastungen und deren Verarbeitung angemessen analysieren zu können, werden auf der einen Seite verschiedene Störungen von Gleichgewichten unterschieden (individuelles Gleichgewicht, Gleichgewicht von zwei oder mehreren Familienmitgliedern, Gleichgewicht der ganzen Familie). Auf der anderen Seite wird festgehalten, ob ein Individuum, ein Subsystem oder die ganze Familie auf eine Gleichgewichtsstörung reagiert.

Perrez und Reicherts entwickelten in der Folge eine Methode der simultanen Selbstbeobachtung für Paare und Familien (FASEM). Die Versuchspersonen halten nach einem festgelegten Zeitstichprobenplan während eines gewissen Zeitraums ihre Stimmungen und Gefühle, situations- und handlungsbezogene Kognitionen, Ort, Tätigkeit sowie das eigene und fremde Verhalten (wenn auch andere Personen betroffen sind) mit Hilfe eines Taschencomputers fest.

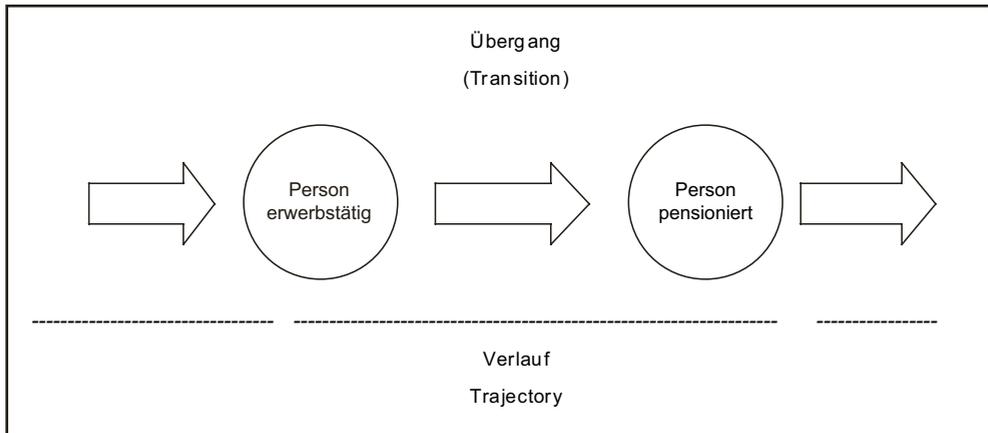
Unter anderem konnte mit Hilfe dieser Methode gezeigt werden, dass das Wohlbefinden der Familienmitglieder nicht so sehr mit der Konflikthäufigkeit, sondern mit dem Verhältnis von funktionalen und dysfunktionalen Regulationsmustern korreliert ist.

Für das dyadische Verarbeiten von Belastungen hat Bodenmann (1996) im Rahmen des Freiburger Stresspräventionstrainings ein Interventionsprogramm entwickelt. Bodenmanns Konzept des „dyadischen Copings“ wird weiter unten näher erläutert.

2.2.2. Prozessorientierte Ansätze

Prozessorientierte Ansätze verstehen die Pensionierung – anders als „critical life event“-Modelle – weniger als Bruch im bisherigen Lebensverlauf, sondern eher als Übergang, der sich lediglich durch eine veränderte Qualität auszeichnet. Der Ruhestand wird beschrieben als ein von gesellschaftlichen Strukturen beeinflusster Statuswechsel, der sozial normiert ist und „mit einem individuell zu bewältigendem Wechsel von Identitätssegmenten“ einhergeht (Kutscha 1991; in Kolland 2004). Elder (1985, 1995; nach Kolland) prägte für diese Sichtweise die Begriffe „Transition“ und „Trajectory“ (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung I: Transition und Trajectory nach Elder (1985);
Abbildung nach Kolland (2004)**



Der Wechsel von der Erwerbstätigkeit in die Pension selbst wird hierbei als „Transition“ (Übergang) bezeichnet; dieser Übergang ist jedoch nur Teil eines Verlaufs, der bereits vor dem eigentlichen Ereignis der Pensionierung seinen Anfang genommen hat und zudem über dieses hinausreicht. Die Art und Weise, wie der Übergang vonstatten geht, empfunden und bewältigt wird, ist untrennbar mit den persönlichen Erfahrungen und dem Lebenskontext der betreffenden Person verknüpft.

Übergänge wie die Pensionierung (aber auch Geburt, Eheschließung, etc.) sind durch (mehr oder weniger explizite) Übergangsriten gekennzeichnet, die den Übergang von einem (persönlichen oder sozialen) Zustand in den anderen markieren, deutlich machen, aber auch erleichtern sollen.

In dem klassischen – um die Jahrhundertwende (19./20. Jhd.) erschienenen – Werk „Les rites de passages“ (dt. 1986) beschreibt Van Gennep drei typische Phasen, die er als kennzeichnend für Übergangsriten ausmachen konnte, nämlich eine Trennungsphase, eine Übergangsphase und eine Phase der Wiedereingliederung.

- 1) **Trennungsphase:** Die Trennungsphase beinhaltet die Loslösung von der bisherigen (Lebens-)Situation, sozialen Position, etc., was von einer Reihe symbolischer Handlungen („Riten“) begleitet wird. Kolland (2004) nennt im Zusammenhang mit der Pensionierung z.B. Ehrungen.
- 2) **Übergangsphase:** In der Übergangsphase findet eine Auflösung der Identität statt; diese Phase ist von Unbestimmtheit in persönlicher und sozialer Hinsicht bestimmt, was die Voraussetzung für die Annahme einer neuen Identität oder sozialen Rolle darstellt.
- 3) **Phase der Wiedereingliederung:** Die dritte Phase schließlich führt den Menschen in seine neue Rolle bzw. seinen neuen Zustand ein und bewirkt so eine Reintegration in die Gesellschaft.

Kolland (2004) verweist jedoch auch auf Turner und seine auf den Grundlagen Van Genneps basierende, in den 1960er Jahren entwickelte Theorie des rituellen Prozesses. Turner geht davon aus, dass der rituelle Prozess durch eine Dialektik von Struktur und „Anti-Struktur“ gekennzeichnet ist. Zu Beginn des Prozesses befindet sich das Individuum in einem klar strukturierten Zustand der Ordnung, der in einer bestimmten persönlichen oder sozialen Identität bestehen kann (z.B. „Identität des/der Erwerbstätigen“). Dem Ritual kommt nun die Aufgabe zu, die alte Struktur aufzulösen und eine neue zu schaffen. In der Auflösungsphase befindet sich das Individuum in einem Zustand der „Anti-Struktur“, in dem die alten psychischen und sozialen Bindungen zerfallen. Am Ende des rituellen Prozesses stehen schließlich die neue Struktur, die neue Ordnung, die neue Identität (z.B. die Identität als Pensionist /in).

Die Phase der Anti-Struktur ist nach Turner durch einen Zustand der „Gleichheit aller“ bzw. einer Auflösung sozialer Unterschiede gekennzeichnet. Turner bezeichnete diese Erfahrung der unstrukturierten Gemeinschaft von „Gleichen“ als „Communitas“.

Auf den Übergang in den Ruhestand übertragen könnte man den Begriff der Communitas vielleicht so verstehen, dass alle, vom Generaldirektor bis zum Hilfsarbeiter, mit Eintritt in den Ruhestand zunächst einmal einfach „Pensionisten“ sind. Mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben übernehmen somit zunächst alle dieselbe Position, Unterschiede aus der Erwerbstätigkeit sind nicht mehr relevant. Erst die individuelle Gestaltung des Ruhestands, die Art und Weise, wie die Pensionistenrolle ausgefüllt wird, schafft eine neue Struktur und eine neue Identität.

2.2.3. Die Pensionierung als „normative Entwicklungsaufgabe“

Der Übergang in den Ruhestand kann auch als Eintreten in eine neue Entwicklungsstufe mit damit verbundenen spezifischen Aufgaben aufgefasst werden.

Dieser Ansatz wird z.B. von Antonovsky und Sagy (1990) vertreten (zitiert in Kiefer 1997) Die Autoren postulieren vier Entwicklungsaufgaben:

- **Aktives Involviertsein:** Während die Erwerbstätigkeit automatisch eine gewisse Aktivität und ein „Dazugehören“ impliziert, muss im Ruhestand die frei gewordene Zeit aktiv neu strukturiert werden.
- **Neubewertung der Lebenszufriedenheit:** den Autoren zufolge wird es erst nach der Pensionierung wichtig zu fragen, wie zufrieden man damit ist, wie man sein bisheriges Leben gestaltet hat.
- **Neubewertung der Weltanschauung:** nicht nur die Lebenszufriedenheit, sondern auch die „Sicht von der Welt“ ist nach Antonovsky und Sagy (1990) im Zuge der Pensionierung einer Evaluierung zu unterziehen.
- **Sinn für die Gesundheitsaussichten:** Als letzte, jedoch für das Alter generell gegebene Entwicklungsaufgabe wird noch die realistische Einschätzung des eigenen (aktuellen und vor allem künftigen) Gesundheitszustands genannt.

Das Ziel und Kriterium für eine erfolgreiche Entwicklung ist „Integration“ im Sinne einer Persönlichkeitsentwicklung.

2.2.4. Die Pensionierung als Verlusterlebnis

Der Verlustaspekt kann ebenfalls im Zentrum des Interesses stehen, wobei in der Forschung vor allem eine Analogie zur Arbeitslosigkeit hergestellt wird. Dabei lassen sich zwei Ansätze unterscheiden: Das Deprivationsmodell (Jahoda 1982) sowie das Agency restriction model (Fryer 1988).

Das **Deprivationsmodell** nach Jahoda (1982) geht davon aus, dass Erwerbstätigkeit – auch wenn sie als unbefriedigend erlebt wird – immer bestimmte vitale Funktionen erfüllt, die bei einem Wegfall der Erwerbstätigkeit (sei es aufgrund von Arbeitslosigkeit oder im Rahmen der Pensionierung) verloren gehen und eine Lücke hinterlassen. Demnach ist es spezifisches Charakteristikum der Arbeit,

- 1) Quelle von Aktivität zu sein,
- 2) eine Zeitstruktur aufzuerlegen,
- 3) für die Teilnahme am sozialen Leben außerhalb der Kernfamilie zu sorgen,
- 4) Quelle von Zielen und Lebenssinn zu sein,
- 5) soziale Anerkennung zu ermöglichen sowie
- 6) die persönliche Identität zu fördern.

Ein Wegfall der Erwerbstätigkeit müsste aufgrund der oben genannten Funktionen, die sie erfüllt, somit primär negativ erlebt werden, wofür jedoch verhältnismäßig wenige empirische Belege existieren. Da postuliert wird, dass die genannten Funktionen ausschließlich an die Erwerbstätigkeit geknüpft sind, ist der Handlungsspielraum bei dieser Sichtweise weitgehend eingeschränkt.

Das Agency restriction model (Fryer 1988) sieht den Wegfall der Erwerbstätigkeit eher in Verbindung mit bestimmten Einschränkungen und Zwängen, die aber durchaus auch einer aktiven Bewältigung zugänglich sind. Das Fehlen der Erwerbstätigkeit erschwert das Planen und die Strukturierung von (Lebens-)Zeit und damit einer Ordnung, die dem Leben Orientierung und eine Richtung gibt. Die wesentlichen Funktionen der Erwerbstätigkeit können gemäß dieser Theorie aber durchaus auch auf andere Aktivitäten übertragen werden.

2.2.5. Die Pensionierung als Rollenübergang³

Eine weitere Möglichkeit, sich dem Phänomen der Pensionierung anzunähern, besteht in deren Definition als Rollenübergang. Der Wegfall der Erwerbsrolle und die damit verbundene Notwendigkeit, neue Rollen zu übernehmen, wird in der Literatur recht häufig angesprochen (z.B. Atchley 1976; Schneider 1993; Adelman 1994).

Das sogenannte „Regenbogenmodell“ von Super (1980) stellt den gesamten Lebensverlauf als Konglomerat verschiedener Rollen dar, die im Laufe des Lebens parallel oder in zeitlicher Abfolge auftreten. So treten z.B. ab einem bestimmten Alter einer Person die Rolle als Ehepartner oder die Elternrolle erstmals in Erscheinung, die dann über viele Lebensjahrzehnte (bzw. die gesamte verbleibende Lebenszeit) bestehen bleiben. An die Erwerbstätigenrolle schließt in diesem Modell nahtlos die Rolle als Pensionist/in an. Diese Rollen werden zum einen von situativen, zum anderen von persönlichen Determinanten beeinflusst.

Kiefer (1997) weist zu Recht darauf hin, dass der Übergang in den Ruhestand, wie das Modell suggeriert, natürlich nicht lediglich einen eindimensionalen Wechsel von der Erwerbsrolle in die Pensionistenrolle bedingt, sondern dass sich die Situation weitaus komplexer darstellt. Es handelt sich streng genommen nicht um den Verlust EINER spezifischen Rolle, sondern um den Wegfall eines ganzen Sets von Rollen, eines Rollenkomplexes mit vielen unterschiedlichen Facetten. Auf der anderen Seite wird selbstverständlich auch gleichsam nach dem letzten Arbeitstag keineswegs eine klar definierte, eindimensionale Pensionistenrolle übernommen.

Nicholson (1984) unterscheidet zwei grundsätzliche Dimensionen der Anpassung an neue, veränderte Rollen, die dem Gegensatzpaar von Assimilation und Adaption entsprechen, nämlich einerseits die Entwicklung der Persönlichkeit und andererseits die Entwicklung der Rolle. Während sich bei der Persönlichkeitsentwicklung die Person an die Rolle anpasst, versucht sie bei der Entwicklung der Rolle die Anforderungen der Rolle so zu verändern, dass sie ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten entsprechen. Obgleich der Autor sich nicht auf den Übergang in den Ruhestand, sondern auf die Übernahme neuer Arbeitsrollen bezieht, macht eine Diskussion des Modells durchaus auch im Zusammenhang mit der Pensionierung Sinn. Nach Nicholson (1984) sind vier Ausprägungen von Anpassung an neue Rollen möglich, die in Tabelle 3 dargestellt sind und in der Folge näher definiert werden:

Tabelle 3: Modell der Anpassung an Rollenübergänge (nach Nicholson 1984)

		Entwicklung der Persönlichkeit (Adaption)	
		Gering	Hoch
Entwicklung der Rolle (Assimilation)	Gering	Replikation	Absorption
	Hoch	Determination	Exploration

³ Interessanterweise betrachtet Kiefer (1997) den „Rollenübergang“ an und für sich nicht als theoretisches Konzept zur Pensionierung, sondern handelt ihn zum einen im Zusammenhang mit den oben beschriebenen Modellen zur Pensionierung als Verlusterlebnis („Pensionierung als Verlust der Arbeitsrolle“) ab. Darüber hinaus wird der Rollenübergang jedoch vorwiegend als eines der Modelle von Anpassung an die Pensionierung angeführt.

- 1) **Replikation:** Bei der Replikation finden sowohl auf Rollen- als auch auf Personenebene nur geringfügige Veränderungen und Anpassungen statt. Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn die Person nach der Pensionierung Aktivitäten aus der früheren Erwerbstätigkeit – womöglich auch am früheren Arbeitsplatz – in der Pension fortsetzt.
- 2) **Absorption:** Hier steht die Anpassungsbemühung der Person an die neue Rolle im Mittelpunkt, die weitgehend als vorgegeben und unveränderlich wahrgenommen wird. Die „Pensionistenrolle“ wird dabei wenig an individuelle Präferenzen angepasst, sondern die Person verhält sich so, „wie die Rolle es vorschreibt“. Da jedoch „die Pensionistenrolle“ keineswegs klar definiert ist, und lediglich sehr weit gefasste oder eher als fragwürdig einzustufende Verhaltensweisen vorgibt („aktiv sein“ versus „Tauben füttern“), erscheint die Wahl der „Absorption“ als Anpassungsstrategie wenig zielführend zu sein. Es ist anzunehmen, dass das Fehlen klarer bzw. das Vorhandensein widersprüchlicher Rollenvorgaben bei manchen Menschen durchaus eine Verunsicherung und das Bedürfnis nach „Verhaltensregeln“ hervorzurufen vermag.
- 3) **Determination:** Im Fall der Determination findet auf der Persönlichkeitsebene nur geringe Anpassung statt, d.h. die Person passt sich nicht wie auch immer gearteten Vorgaben einer bestimmten Rolle an, sondern gestaltet die Rolle gemäß ihrer Persönlichkeit, wodurch die Rolle selbst (d.h., die Erwartungen, die an die Person bzgl. der Gestaltung dieser Rolle herangetragen werden), eine starke Veränderung erfährt. Die Person drückt der Rolle gleichsam ihren eigenen, unkonventionellen Stempel auf. Da wie gesagt heute doch ein recht großer Freiraum hinsichtlich der individuellen Gestaltung des Ruhestands gegeben ist und z.B. die Vorgabe „aktiv sein“ durchaus auch sehr unkonventionelle Ruhestandsmuster zulässt, muss eine eigenwillige Umsetzung eigener Ideen nicht unbedingt mit Rollenerwartungen kollidieren. Zu berücksichtigen ist hier aber wohl vor allem das engere soziale Umfeld der Person (wie die eigene Familie), die möglicherweise andere Vorstellungen vom Ruhestand vertritt als die Person selbst und hinsichtlich bestimmter Erwartungen enttäuscht wird.
- 4) **Exploration:** Bei der vierten Kategorie der Exploration finden schließlich sowohl auf Rollen- als auch auf Persönlichkeitsebene bedeutsame Veränderungen statt. Das kann bedeuten, dass sich der/die Pensionist/in auf etwas (für sie) gänzlich Neues einlässt, für das es auch keine Rollenvorbilder gibt.

2.3. Bewältigung von und Anpassung an Veränderungen

Im Zusammenhang mit dem Übergang in den Ruhestand ist häufig von „Bewältigung“ die Rede. Dieser Begriff ist konnotativ mit „Anstrengung“ assoziiert, er ruft das Bild eines Berges hervor, der mühsam bestiegen werden muss und erweckt generell den Anschein

einer problembehafteten Situation. Auf der anderen Seite rufen viele Veränderungen, auch wenn sie grundsätzlich als sehr positiv empfunden werden, Stress hervor; und z.B. der Umgang mit der neuen Situation nach der Geburt eines Kindes ist durchaus auch von erheblicher Mühe und Anstrengung begleitet. Aber trifft dies auch auf den Übergang in den Ruhestand zu?

Um der Frage nachzugehen, inwieweit es gerechtfertigt erscheint, im Zusammenhang mit der Pensionierung von „Bewältigung“ zu sprechen, werden zunächst der Bewältigungsbegriff und im Anschluss daran der – neutralere – Begriff der Anpassung definiert und anschließend im Zusammenhang mit der Pensionierung diskutiert.

2.3.1. Definition von Bewältigung

Lazarus (1984) definiert „Bewältigung“ als „sich ständig verändernde kognitive und verhaltensmäßige Bemühungen bzw. Anstrengungen (efforts), mit spezifischen externen und/oder internen Anforderungen, die die Ressourcen einer Person beanspruchen oder übersteigen, fertigzuwerden (to manage)“ (Lazarus & Folkman 1984:141, zitiert nach Schuhmacher & Reschke 1994:5).

Schuhmacher (1994) ergänzt und erweitert diese sehr allgemein gehaltene Definition und nennt folgende Punkte (Schuhmacher & Reschke 1994:43ff.):

- In Abgrenzung gegenüber automatisiertem Verhalten oder der breiter definierten Anpassung bzw. Adaption wird von Bewältigung nur in Zusammenhang mit stresshaftem Geschehen gesprochen, also dann, wenn ein Ungleichgewicht zwischen Anforderung und individuellen Handlungsmöglichkeiten besteht. Je nach dem Verhältnis von Anforderung und Kapazität ist eine baldige Problemlösung mehr oder weniger wahrscheinlich.
- Bewältigungsverhalten lässt sich nicht aufgrund seiner Erscheinungsweisen von anderen Verhaltensweisen unterscheiden, sondern lediglich anhand des Anlasses und der spezifischen Zielgerichtetheit.
- Bewältigung als prozesshaft-dynamisches Geschehen darf nicht gleichgesetzt werden mit Konzepten wie Bewältigungsstil oder Bewältigungsdisposition. Bewältigung bezieht sich auf das Bemühen, mit dem widersprüchlichen Verhältnis von Anforderungen und individuellen Handlungsmöglichkeiten fertig zu werden, wird damit also – im Gegensatz zur Alltagssprache – vom Gelingen dieser Bemühungen unterschieden.
- Bewältigung ist dadurch charakterisiert, dass Anstrengungen (efforts) und ein erhöhter (Regulations-) Aufwand erforderlich sind, um das Gleichgewicht zwischen Person und Umwelt wiederherzustellen. Es existieren jedoch auch Reaktionsformen, die nicht mit einem erhöhten Regulationsaufwand verbunden sind (z.B. Ertragen einer Situation, wie sie ist).

- Bewältigung umfasst kognitive, erlebens- und verhaltensmäßige, sowie physiologisch-endokrinologische und neuer psychoimmunologische Vorgänge und steht mit dem sozialen Umfeld der jeweiligen Person in aktiver Wechselbeziehung.

2.3.2. Definition von Anpassung

Anpassung wird – vor allem in der Ruhestandsforschung – häufig mit Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit gleichgesetzt (nach Kiefer 1997 z.B. von Theriault 1994 oder Grace et al. 1994). Kiefer (1997) kritisiert diese Sichtweise und weist darauf hin, dass Anpassung nicht einfach eine Variable darstellt, sondern als psychologisches Konstrukt mit unterschiedlichen Aspekten verstanden werden muss. Unterschieden werden könne etwa zwischen dem Auslöser des Anpassungsprozesses, den mit der Anpassung verbundenen Zielen und den damit verknüpften Aufgaben.

Antonovsky und Sage (1990) beschreiben Anpassung als Folge der Beschäftigung mit den mit einem Übergang verbundenen Entwicklungsaufgaben. Erfolgreiche Anpassung tritt als Reintegration in Erscheinung und wird als Persönlichkeitsentwicklung bezeichnet.

Kiefer (1997) definiert die Anpassung als eine Phase der aktiven und prozesshaften Auseinandersetzung mit der veränderten Lebenssituation. Anpassung kann nach Kiefer nur bei jenen Personen stattfinden, die irgendeine Art von Veränderungen in einem Lebensbereich antizipieren oder erleben. Ausgelöst wird Anpassung durch ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen der Ist-Wahrnehmung und dem subjektiven Soll-Wert. Um dieses Ungleichgewicht in ein Gleichgewicht überzuführen, können verschiedene Strategien eingesetzt werden, die unterschiedlich erfolgsversprechend sein können.

2.3.3. Bewältigung und Anpassung im Pensionierungsprozess

Wie oben beschrieben, ist nach Schuhmacher Bewältigung nicht mit Anpassung gleichzusetzen, sondern steht zwingend in Zusammenhang mit stresshaftem Geschehen, das durch ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und individuellen Handlungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist. Darüber hinaus sind für die Bewältigung Anstrengungen (efforts) und ein erhöhter (Regulations-)Aufwand erforderlich (oder die Situation wird einfach ertragen). Schuhmacher gebraucht auch den Begriff „Problemlösung“ für den Bewältigungsprozess, was auf die Existenz eines manifesten *Problems* und nicht bloß auf eine Veränderung hinweist, auf die eine angemessene Reaktion erfolgen soll.

Auch in der Definition von Kiefer wird auf ein Ungleichgewicht hingewiesen, das aber mehr auf der psychischen Ebene liegt als in der obigen Definition von *Bewältigung*, wo konkret von Anforderungen der Umwelt die Rede ist.

Während der Bewältigungsbegriff eher auf die Herstellung eines Gleichgewichts von *Person und Umwelt* abzielen scheint, ist hinsichtlich des Anpassungsbegriffs (zumindest in der Definition von Kiefer) offenbar eher das *intrapersonelle* Gleichgewicht angesprochen. In eine ähnliche Richtung weist auch die obige Definition des Begriffs der Anpassung von

Antonovsky und Sage (1990), wo die Persönlichkeitsentwicklung angesprochen ist.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit kann aber davon ausgegangen werden, dass in der Literatur die Begriffe „Anpassung“ und „Bewältigung“ zum Teil synonym verwendet werden. Nach Kiefer (1997), die dem Begriff der Anpassung (nicht jenem der Bewältigung!) mehr als 30 Seiten widmet, wird Anpassung in der Pensionierungsforschung häufig mit positiver Bewältigung gleichgesetzt.

Ob in der Literatur eher die Rede von Bewältigung oder eher von Anpassung ist, scheint auch sehr stark mit der theoretischen Betrachtungsweise der Pensionierung zusammen zu hängen. So ist es auffallend, dass in der Literatur in Zusammenhang mit dem Konzept des „kritischen Lebensereignisses“ vor allem der Begriff der Bewältigung (und kaum der Begriff der Anpassung) auftaucht. Im nächsten Kapitel, das sich generell mit Veränderungen im Familien- und Paarkontext befasst, werden in erster Linie Ergebnisse aus der Familienstressforschung beschrieben, die stark von der Theorie der „critical-life-events“ beeinflusst ist. So wird in den folgenden Ausführungen auch vorwiegend der Begriff der „Bewältigung“ gebraucht.

2.3.4. Ressourcen beim Umgang mit Veränderungen im Familien- und Paarkontext

Die Bewältigung von Veränderungen ist von vielen Faktoren abhängig, insbesondere wird die Art und Weise der Bewältigung je nach sozio-ökonomischer Schicht bzw. Bildungsstatus sehr verschieden sein.

Im Familienzusammenhang identifizierten Holohan und Moos (Holohan & Moos 1986) drei Stressresistenzfaktoren, die sie als grundlegend für die positive Bewältigung von veränderten Lebenssituationen erachteten (Laux & Schütz 1996:107):

- **Bewältigungsstil:** Tendenz, vermeidende Bewältigungsformen (z.B. Gefühle für sich behalten) nicht zu verwenden.
- **Personale Ressourcen:** Hierunter werden Persönlichkeitsmerkmale verstanden, die bei der Bewältigung von Belastungen hilfreich sind (z.B. Selbstvertrauen und Optimismus).
- **Familiale Ressourcen:** Diese bilden einen Index der Beziehungsqualität in der Familie, der aus drei Subskalen besteht: *Kohäsion* (Ausmaß, in dem die Familienmitglieder sich helfen und einander unterstützen), *Expressivität* (Ausmaß, in dem die Familienmitglieder sich gegenseitig ermutigen, ihre Gefühle offen zu zeigen) und – negativ gepolt – *Konflikt* (Ausmaß konflikthafter Beziehungen in der Familie).

Holohan und Moos (1986) wiesen in ihrer Studie nach, dass diese drei Faktoren zusammenwirken und gemeinsam einen Schutz gegen die negativen Auswirkungen von Life Stress darstellen.

Hinsichtlich der familialen Ressourcen gehen die Ergebnisse dieser Untersuchung konform mit jenen von Buchmüller et al. (1996), die feststellten, dass nur als positiv erlebte Sozialbeziehungen die Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand erleichtern.

Verschiedene Autoren sind der Frage nachgegangen, auf welche Weise Familien und Paare mit Veränderungen umgehen und welche Strategien besonders erfolgsversprechend sind, um eine für alle Beteiligten befriedigende Lösung zu ermöglichen. Da keine Studien existieren, die speziell Paar- oder Familienstrategien thematisieren, die sich konkret auf den Übergang in den Ruhestand beziehen, werden im folgenden zwei Ansätze kurz beispielhaft vorgestellt, die sich auf allgemeiner Ebene mit dem Umgang mit Belastungen bzw. Veränderungen in Familien und Partnerschaften auseinandergesetzt haben. Während Laux et al. vorwiegend auf den Familienkontext fokussieren, steht bei Bodenmann ausschließlich das Paar im Mittelpunkt.

Es ist jedoch wichtig, darauf hinzuweisen, dass familiäre Herausforderungen und Ressourcen auf der einen Seite und paarbezogene Herausforderungen und Ressourcen auf der anderen Seite sich nur in manchen Bereichen überschneiden. So treten etwa typische Familienereignisse im Zusammenhang mit den Kindern (z.B. Schuleintritt) im Alter nicht mehr so häufig auf und bestimmte Bewältigungsstrategien können je nach Alter der Interaktionspartner und ihrer Beziehung zueinander (Ehepartner, Kleinkind, etc.) unterschiedlich sinnvoll sein.

Der Ansatz von Laux

Laux et al. verglichen effizientes und wenig effizientes Bewältigungsverhalten in Familien und konnten anhand einer Studie eine Vielzahl wirkungsvoller Strategien identifizieren (Laux & Schütz 1996):

So weisen die Ergebnisse der Untersuchung etwa darauf hin, dass interaktives und gemeinsames Bewältigen mehr Erfolg verspricht als individuelles, alleiniges Handeln. Als förderlich für Effizienz und Wohlbefinden hat sich eine partnerbezogene Grundhaltung erwiesen. Kontraproduktiv sind hingegen der Abbruch der Interaktion (vor allem durch Streit, gegenseitiges Anschweigen oder „Auf-stur-Schalten“), ohne diese später wieder aufzunehmen. Die Kommunikation nimmt einen zentralen Stellenwert in der (gemeinsamen) Bewältigung von Belastungen ein. Als hilfreich wird es erlebt, anstehende Probleme möglichst frühzeitig zu besprechen, wobei einerseits die eigenen Wünsche und Vorstellungen expliziert werden sollten, andererseits das Bemühen gegeben sein sollte, den Standpunkt des anderen zu verstehen.

Der Ansatz von Bodenmann

Guy Bodenmann hat sich intensiv mit der Bewältigung von Stress in Partnerschaften auseinandergesetzt und das Konzept des dyadischen Copings entwickelt. Darunter versteht man:

„...die Bemühungen eines oder beider Partner, bei (individuellen) Belastungen des anderen Partners bzw. bei dyadischem Stress bei der Stressbewältigung mitzuwirken und durch gezielte Bewältigungshandlungen bzw. -versuche eine erneute Homöostase des vom Stress primär Betroffenen, des Gesamtsystems bzw. der Beziehung zwischen dem Paar und der Außenwelt herbeizuführen“ (Bodenmann 1995:4).

Neben dem dyadischen Coping kommen auch das individuelle Coping und die soziale Unterstützung als Copingformen in der Partnerschaft in Betracht.

Es lassen sich drei Formen des (positiven) dyadischen Copings unterscheiden

- **gemeinsames dyadisches Coping:** gemeinsame Bewältigung von emotionalem Stress oder sachlichen Problemen, die in der Regel beide Partner betreffen, extern verursacht sind und eine Einflussmöglichkeit beider Partner beinhalten.
- **supportives gemeinsames Coping:** Unterstützungshandlungen des einen Partners zugunsten des anderen, ohne dass letztlich die Bewältigungsarbeit ganz abgenommen wird. Es kann sich hierbei um sachbezogene Unterstützungsformen (z.B. konkrete Hilfeleistung) oder um emotionsbezogene (z.B. Trost spenden) handeln. Situative oder generelle Asymmetrien bezüglich der Copingressourcen machen diese Art des Copings wahrscheinlich.
- **delegiertes dyadisches Coping:** hierunter wird die Möglichkeit des einen Partners verstanden, in Stresssituationen dem anderen Partner Tätigkeiten oder Aufgaben zur Bewältigung abzutreten. Auch hier ist eine Asymmetrie bezüglich der Copingressourcen vorausgesetzt, der Partner wird hier jedoch explizit um Unterstützung ersucht.

Es fanden sich durchwegs hohe positive Korrelationen zwischen dyadischem Coping und der Partnerschaftsqualität bzw. -stabilität sowie dem Gesundheitszustand (Bodenmann 1995:6).

Es existieren jedoch auch negative Formen des dyadischen Copings (ambivalente, hostiles dyadisches und floskelhaft dyadisches Coping).

Mit dem sogenannten Stress- und Coping-Interview (SCI) werden Paare direkt nach ihrem Umgang mit spezifischen Stresssituationen gefragt. Dabei wird nach Bodenmann der Umgang mit täglichen Mikrostressoren ebenso erfasst wie derjenige mit kritischen Lebensereignissen (denen Bodenmann auch den Übergang in den Ruhestand zurechnet).

Eine Längsschnittuntersuchung von Schwarzer und Busch (2004) befasste sich konkret mit dem Copingverhalten von Ehepaaren auf dem Weg in den Ruhestand. Dabei zeigte sich, dass dyadisches Coping eine zentrale Rolle bei der Stressregulation des Lebensereignisses „Übergang in den Ruhestand“ darstellte. Positives dyadisches Coping führte zu weniger Angst und einer höheren Zufriedenheit der im Ruhestand befindlichen Person mit der Partnerschaft, wohingegen negatives dyadisches Coping mit einer höheren Ausprägung von Ärger verbunden war.

2.4. Der Übergang in den Ruhestand

2.4.1. Mögliche Konstellationen beim Übergang

Es fällt auf, dass man – zumindest in der europäischen – Literatur vorwiegend der „klassischen“ Konstellation der „Hausfrauenehe“ begegnet (z.B. Willi 1999; Dierks 1997) und auf die unterschiedlichen Paarkonstellationen in bezug auf den Berufsstatus der Partner kaum eingegangen wird. Dies ist angesichts der gesellschaftlichen Realität – die (durchgängige Voll-)Erwerbstätigkeit der Frau war bei den in den letzten dreißig Jahren in den Ruhestand getretenen Personen eher die Ausnahme als die Regel – nicht verwunderlich.

Durch die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist allerdings zu erwarten, dass neben der klassischen Konstellation „Frau ist Hausfrau – Mann geht in Pension“ mehr und mehr alternative Konstellationen in den Vordergrund treten, die möglicherweise mit ganz spezifischen Problemlagen verknüpft sind. Bleibt beispielsweise die Frau erwerbstätig, während der Mann in den Ruhestand tritt, könnte sich die Problematik der Rollen- bzw. Aufgabenverteilung möglicherweise in verschärfterer Form präsentieren als in traditionellen „Hausfrauenehen“, da es zu einem massiveren Ungleichgewicht kommt, wenn der Mann nicht verstärkt häusliche Aufgaben übernimmt.

Es sind fünf Kombinationen möglich:

- 1) beide Partner gehen gemeinsam in Pension
- 2) Mann geht in Pension, Frau bleibt erwerbstätig
- 3) Mann geht in Pension, Frau ist nicht erwerbstätig (Hausfrau oder arbeitslos oder bereits in Pension)
- 4) Frau geht in Pension, Mann bleibt erwerbstätig
- 5) Frau geht in Pension, Mann ist nicht erwerbstätig (Hausmann, arbeitslos oder bereits in Pension)

2.4.2. Mögliche Probleme und Entwicklungsaufgaben beim Übergang

Stellt die Pensionierung zwar für die meisten Betroffenen – wie bereits weiter oben angedeutet – keinesfalls ein negatives Ereignis dar (vgl. z.B. Amann & Költringer 1992; Kohli et al. 1989, Niederfranke 1988), so ist doch zu erwarten, dass der Übergang eine Entwicklungsaufgabe für beide Partner darstellt, die je nach Konstellation eine unterschiedliche Färbung aufweisen kann. Die damit verbundenen Veränderungen bringen mit hoher Wahrscheinlichkeit gewisse Belastungen mit sich, die einer effizienten Bewältigung bedürfen.

Es scheint dabei wichtig, zwischen primären und sekundären Pensionierungsfolgen zu unterscheiden. Unter primären Pensionierungsfolgen sind jene zu verstehen, die

ursächlich mit der Pensionierung in Zusammenhang stehen (Veränderung der Zeitstruktur, ökonomische Veränderungen, etc.). Sekundäre Pensionierungsfolgen hingegen ergeben sich erst im Anschluss als Reaktion auf die veränderte Situation. Sekundäre Pensionierungsfolgen sind gleichsam als Folge einer nicht erfolgreichen Bewältigung der primären (weitgehend situationsbedingten und kaum vermeidbaren) Pensionierungsfolgen zu interpretieren. Daneben können auch Veränderungen auftreten, die mehr oder wenig zufällig mit der Pensionierung zusammenfallen (z.B. Verschlechterung des Gesundheitszustands, Auszug der Kinder, etc.). Wie bereits im Abschnitt „Problemskizze“ diskutiert, treten manche Pensionierungsfolgen vorwiegend auf individueller Ebene in Erscheinung, andere setzen den Paarkontext voraus. Wieder andere können sich sowohl auf individueller als auch auf Paarebene auswirken.

2.4.2.1. Die Veränderung der Zeitstruktur als zentrale Variable

Die mit dem Übergang in den Ruhestand verknüpfte Veränderung der Zeitstruktur lässt sich als Kernvariable definieren, die mit den übrigen Faktoren in engem Zusammenhang steht. Jene lassen sich entweder als Folgen der veränderten Zeitstruktur interpretieren, oder sie können zumindest in Wechselwirkung mit dieser gesehen werden (wie zum Beispiel etwaige ökonomische Veränderungen):

- 1) Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen (soweit durch berufsbezogene Zeitstruktur vorgegeben)
- 2) Obsolet werden von Rollenschemata bzw. Erforderlichwerden einer neuen Aufgabenverteilung (Zeit ist nicht mehr durch Berufstätigkeit gebunden, Ungleichheiten im Zeitbudget – Arbeit/Freizeit – entstehen)
- 3) Beziehung muss neu definiert werden (verbringe ich die frei gewordene Zeit miteinander, Beruf ist keine „Ausrede“ mehr, etc.)
- 4) Verlust von Autonomie und „privacy“, weniger „eigenes Leben“ (da mehr gemeinsam verbrachte Zeit daheim)
- 5) Zurückgeworfensein auf sich selbst (viel Zeit zum Nachdenken, man muss seine Zeit selbst gestalten)
- 6) Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts (die mir noch verbleibende Zeit kann/muss ich weitgehend selbst gestalten, „unendlich viel Zeit haben“ für Hobbys, etc., versus Begrenztheit der Lebenszeit)
- 7) Verlust des Lebensbereichs Arbeit als Quelle der Selbstbestätigung, als Ort, wo Sozialkontakte stattfinden, etc. (Befriedigung, die aus der Zeitverwendung am Arbeitsplatz resultierte)
- 8) Veränderung der ökonomischen Situation (mehr Zeit, aber weniger Geld, Freizeit kostet, etc.)

In der nachfolgenden Tabelle sind mögliche primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen, die in Zusammenhang mit der Pensionierung stehen, überblicksmäßig dargestellt, wobei zwischen der individuellen und der Paarebene unterschieden wird.

Tabelle 4: primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen im Zusammenhang mit dem Übergang vom Erwerbsleben in die Pension (eigene Darstellung)

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung	Sinnvolle Nutzung der frei gewordenen Zeit	Langeweile; Probleme, die frei gewordene Zeit sinnvoll zu nutzen	Sinnvolle Nutzung der frei gewordenen gemeinsamen Zeit; Abstimmen der eigenen Zeitverwendung mit dem/der Partner/in	Probleme bei der Gestaltung der gemeinsamen Zeit, Unzufriedenheit bezüglich der Zeitverwendung seitens eines oder beider Partner
Obsolet werden von Rollenschemata	Selbstfindung	Intrapersonale Rollenkonflikte, „mit der neuen Rolle hadern“	Erforderlich werden einer neuen Aufgabenverteilung	Rollenkonflikte, Unzufriedenheit mit der Rolle, u.ä.; Uneinigkeit bei der Aufgabenverteilung, Frau empfindet Mann als „Eindringling“ in den Haushaltsbereich, etc.
Verlust des Lebensbereichs Arbeit (soziales Umfeld, Quelle der Selbstbestätigung)	Einen Ausgleich finden (andere Bereiche, neue soziale Kontakte, etc.)	Geringe Selbstachtung, Einschränkung von sozialen Kontakten	Statusverlust kompensieren	abgeleiteter Statusverlust auch für den Partner/die Partnerin
Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen	Ersatz durch neue individuelle Gewohnheiten und Rituale	Orientierungsverlust	Ersatz durch neue dyadische Gewohnheiten und Rituale	Gemeinsamkeiten gehen verloren
Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts	Akzeptieren der Endlichkeit des Lebens	Mit dem Alterwerden „hadern“	Vorbereitung auf Verwitwung – Frage: „wer stirbt zuerst“	Angst vor Verwitwung
„Zurückgeworfensein auf sich selbst“	Selbstfindung, Klärung: was will ich (noch) vom Leben, etc.	Sinnkrise	Beziehung muss neu definiert werden	keine Anknüpfungspunkte, Partner haben sich nichts mehr zu sagen
Verlust von Autonomie und „privacy“, weniger „eigenes Leben“	sich abgrenzen, ein erträgliches Maß zwischen Nähe und Distanz finden	Sich eingeengt und kontrolliert fühlen (Kontrollverlust)	neuer Aufbau von Vertrauen zum Partner	Distanzlosigkeit, beidseitige Kontrolle, Bevormundung, u.ä.
Veränderung der ökonomischen Situation	Anpassung an veränderte ökonomische Situation	Schulden, Geldprobleme	Anpassung an veränderte ökonomische Situation	Streit ums Geld, Schulden, Geldprobleme

■ **Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung**

Sowohl die eigene als auch die gemeinsame Zeit bedarf aufgrund der Veränderungen durch die Pensionierung zumeist einer Neustrukturierung. Bei den meisten erwerbstätigen Paaren war die Tages- und Wochenstruktur jahrzehntelang von der Erwerbstätigkeit eines oder beider Partner geprägt. Durch die Pensionierung fallen diese Zwänge im Allgemeinen weg. Aber:

„...haben diese Arbeitszwänge, die als so belastend empfunden werden, nicht auch wichtige Funktionen erfüllt? [...] Die dadurch auferliegenden zeitlichen Rahmenbedingungen sind es ja auch, innerhalb derer sich tagtäglich die Einzelexistenz, ja, die Identität selber definiert, präzisiert und ihre Bestätigung findet“ (Attias-Donfut 1988)

Wie etwa aus Daten des Mikrozensus (2000) ersichtlich wird, ist die Zeitverwendung älterer Menschen stark durch das Haushaltsleben geprägt. Der Haushalt liefert gleichsam neue „Zeitmarken“ für den Alltag und strukturiert den Tagesablauf. Es handelt sich dabei offenbar um einen allmählichen Veränderungsprozess. .

Die eigene und die gemeinsame Zeit bedarf auf jeden Fall im Allgemeinen einer Neustrukturierung. Probleme können sich beispielsweise ergeben, wenn der pensionierte Partner eine starke Fixierung auf die Arbeit aufgewiesen hat und nun mit der plötzlich frei gewordenen Zeit nicht viel anzufangen weiß. In bezug auf die Partnerschaft können Enttäuschungen die Folge sein, wenn die Erwartungen des einen Partners oder beider Partner nicht mit der Realität konform gehen, z.B. was das Ausmaß der gemeinsam verbrachten Zeit betrifft. Kolland (1988) spricht in seiner Publikation, in der ältere Arbeitnehmer kurz vor der (Früh-)Pensionierung befragt wurden, in diesem Zusammenhang das Problem der unterschiedlichen Freizeitstile an:

„Während die Männer zum Beispiel gerne spazieren gehen, fischen oder ins Gasthaus gehen – auch als Gegenpol zur „künstlichen“ Arbeitswelt – wollen es sich die Frauen zu Hause eher gemütlich machen, im Garten sitzen oder Verwandte besuchen. Diese Unterschiede führen dazu, dass ein Drittel der Befragten Teile der freien Zeit eher unfreiwillig alleine bestreitet. Während die Frauen durch die Frühpensionierung ein Mehr an gemeinsamen Freizeitaktivitäten erwarten, können sich die Männer eher eine Fortsetzung der eingeübten Freizeitstile vorstellen“ (Kolland 1988:85).

Vinick & Ekerdt (1992) setzen sich mit der Frage auseinander, ob die gemeinsamen Aktivitäten der Ehepartner aufgrund der Pensionierung (und der frei werdenden gemeinsamen Zeit) eine Zunahme erfahren, bzw. ob die Veränderungen den Erwartungen der Ehepartner vor dem Übergang entsprechen. 80% der Ehepartner rechneten mit einer Zunahme, jedoch nur etwa die Hälfte berichtete nach der Pensionierung des Mannes (Frau nicht erwerbstätig) von zusätzlichen gemeinsamen Aktivitäten. Eine fortgesetzte Erwerbstätigkeit der Frau ließ diesen Prozentsatz weiter sinken.

■ **Obsolet werden von Rollenschemata**

Die Rollenverteilung in Partnerschaften steht in engem Zusammenhang damit, wie die anfallenden Aufgaben in der Partnerschaft verteilt werden. In traditionellen Partnerschaften, die es gewohnt waren, eine Verteilung nach Geschlechtsrollen vorzunehmen, ergibt sich – wie erwähnt – mit dem Wegfall der Arbeitsrolle des Mannes die Erfordernis einer gewissen Neuorientierung, um wieder ein Gleichgewicht herzustellen.

Mit der Aufgabenverteilung im Haushalt hat sich eine Vielzahl von Untersuchungen befasst. Dorfman (1992) zitiert mehrere Untersuchungen (z.B. Brubaker & Kinsel 1985; Szinovacz 1980; Vinick & Ekerdt 1991), die darauf hinweisen, dass die Verteilung der Haushaltsaufgaben nach der Pensionierung (des Mannes) grundsätzlich nahezu unverändert bleibt. Männer verstärkten ihre Aktivitäten hinsichtlich „maskuliner“ Tätigkeiten (Reparaturen, u.ä.), beteiligten sich jedoch kaum an „femininen“ Tätigkeiten wie Kochen oder Bügeln. Es existieren jedoch auch Studien, die eher eine Angleichung der Geschlechtsrollen nach der Pensionierung des Mannes konstatieren (z.B. Atchley & Miller 1983; Mason 1987). Vinick & Ekerdt (1991), Mason (1987) und andere Forscher/innen stellten fest, dass die Beteiligung des Mannes am Haushalt von den Frauen zum Teil gar nicht gewünscht bzw. stark kritisiert

wurde. Ähnliche Aussagen können aufgrund einer neueren Untersuchung (Dierks 1997) getroffen werden, in der 14 Hausfrauen zwischen 47 und 76 Jahren befragt wurden. Als zentral stellten sich die Bewahrung des Selbstbilds sowie die Abgrenzung gegenüber dem Ehemann heraus. Dierks findet auch Anzeichen, dass in künftigen – weniger traditionell orientierten – Ruhestandsjahrgängen die Konfliktpotentiale steigen werden.

Das folgende Zitat illustriert die typische Problematik der Rollen- und Aufgabenverteilung in traditionellen Partnerschaften:

„Für die Frau, die in der Altersgruppe der jetzt Pensionierten meist als Hausfrauen tätig war, ist die Dauerpräsenz des Gatten eine mindestens ebenso große Umstellung wie für ihn. Besonders dann, wenn der Mann keine neue Aufgabe hat, weiß er nun nicht recht, was er mit der vielen Zeit anfangen soll. [...] Die Frau beansprucht zwar die Hilfe des Mannes, untersagt ihm dabei jedoch jede Mitgestaltung des Haushaltes. [...] Die Folge ist ein Dauergezänk um den Haushalt“ (Willi 1999:106f.)

Auch Kolland (1988) beschreibt die Problematik, die sich aus dem Obsolet werden traditioneller Rollenstrukturen ergeben:

„Während des Erwerbslebens konnte die Hausarbeit auf die Frau geschoben werden, wurden Konflikte, die aus der Berufstätigkeit der Ehefrau und der damit verbundenen Doppelbelastung entstanden waren, verdrängt oder mit Sachzwängen wegargumentiert. [...] Nach der Pensionierung fehlt die Legitimation für die durch die Berufstätigkeit des Mannes entstandene Geschlechtsrollen - Differenzierung“ (Kolland 1988:79f.).

■ Verlust des Lebensbereichs Arbeit (soziales Umfeld, Quelle der Selbstbestätigung, etc.)

Nicht nur Zwänge, sondern auch positive Aspekte des Berufsalltags fallen zumeist mit der Pensionierung weg. War die Arbeit eine wichtige Quelle der Selbstbestätigung, müssen nun andere Aufgaben diese Funktion erfüllen (z.B. Ehrenamt, Hilfe bei der Betreuung der Enkelkinder, u.ä.). Neben dem Verlust sozialer Kontakte (Arbeitskolleg/innen) können sich auch negative Selbstbeurteilungen („ich leiste nichts mehr“) belastend auswirken.

Wenn nun ein Partner im Erwerb bleibt oder auch wenn es sich um eine traditionelle Beziehung (Mann erwerbstätig, Frau Hausfrau) handelt, kommt es nun allgemein zu einem gewissen Ungleichgewicht – oder gar zu einer Verschiebung von Machtverhältnissen – innerhalb der Partnerschaft. Sowohl der erwerbstätige Partner als auch die Hausfrau können ihren Arbeitsbereich, ihre Quelle der Selbstbestätigung bewahren. Sein oder ihr finanzieller bzw. tätigkeitsbezogener Input in das gemeinsame Leben bleibt bestehen, es steht nach wie vor fest, welchen Beitrag dieser Partner leistet. Obgleich der pensionierte Partner in den allermeisten Fällen seinen finanziellen Beitrag in Form der Pensionszahlung erbringt, fällt nun jedoch die aktionale Komponente weg (früher wurde die Person für die am Arbeitsplatz erbrachte Leistung bezahlt).

Diese Konstellation kann nun wiederum zu Konflikten mit der Rollen- bzw. Aufgabenverteilung in der Partnerschaft führen und somit zu einem Problembereich auf Paarebene überleiten.

■ Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen

Der tägliche Gang zum Bus morgens um die gleiche Zeit, der Anruf um die Mittagszeit, der Begrüßungs- und der Abschiedskuss, das Bügeln der Arbeitshemden, das frühe Aufstehen unter der Woche und das Ausschlafen am Wochenende, etc. – eine Vielzahl von Gewohnheiten und Ritualen prägt in vielen Familien den Tages- und Wochenablauf, und nicht selten sind diese Rituale nicht vom Arbeitsalltag (meist des Mannes) zu trennen. Nicht nur die zeitliche Strukturierung (siehe oben) wird nun durch den Wandel der Lebensumstände durchbrochen, sondern bestimmte gewohnte Handlungen, die mit der Erwerbstätigkeit in Verbindung standen, fallen nun weg.

Die Bedeutung von Ritualen in der Partnerschaft, die kohäsive Kraft von Gewohnheiten ist unumstritten – es existiert zahlreiche Literatur zu diesem Thema (z.B. Mack 1997; Schindler et al. 1998; Schindler et al. 2001). Die Beibehaltung gewisser Rituale mag für Außenstehende mitunter zwar etwas absurd anmuten (z.B. das Ausschlafen nur am Wochenende), kann aber für das betroffene Paar durchaus subjektiv sinnvoll sein. Kolland weist auch darauf hin, *dass die alltäglichen Gewohnheiten aus der Zeit der Berufstätigkeit nicht von einem Tag auf den anderen verloren gehen* (Kolland 1988). Die Entwicklung neuer, angepasster Rituale kann durchaus ebenfalls ein Weg sein, diese Herausforderung zu bewältigen. Partnerschaften, die vorwiegend von Gewohnheiten zusammengehalten wurden, werden durch die Veränderungen aufgrund der Pensionierung mit großer Wahrscheinlichkeit vor eine schwierige Aufgabe gestellt.

Darüber hinaus können bestimmte Gewohnheiten auch unabhängig vom Partner bzw. der Partnerin und daher auf individueller Ebene existent sein. Dabei kann es sich etwa um bestimmte liebgewordene Rituale am Arbeitsplatz handeln, die außerhalb des Arbeitszusammenhangs nicht denkbar sind, wie zum Beispiel der „gemeinsame Kaffee“ mit dem Bürokollegen in der Mittagspause.

■ Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts

Auseinandersetzung mit der Pensionierung beinhaltet – für beide Partner – auch Auseinandersetzung mit dem Alter, mit dem Altwerden und der eigenen Sterblichkeit.

■ „Zurückgeworfensein auf sich selbst“

Hier ist die Sinnfrage angesprochen: Welche Ziele habe ich noch in meinem Leben, wie will ich diesen Lebensabschnitt gestalten? Während der Zeit der Erwerbstätigkeit wurden vielleicht Dinge „auf später“ verschoben, wurden die (zeitlichen) Zwänge, die das Berufsleben auferlegte, möglicherweise als Vorwand genutzt, bestimmte Vorhaben nicht auszuführen, bestimmte Ziele nicht ernsthaft anzustreben. Wenn die äußeren Zwänge, die zuvor den Lebensablauf weitgehend bestimmt haben – vor allem die Notwendigkeit, einer

Erwerbstätigkeit nachzugehen – nun nicht mehr in dieser Art und Weise vorhanden sind, stellt sich nun nicht mehr so sehr die Frage: was muss ich tun, sondern vielmehr: was will ich tun.

Selbstverständlich können in der Pensionierung aber auch andere äußere Zwänge abgesehen von der Erwerbstätigkeit entstehen oder weiterbestehen, wie z.B. Betreuungspflichten.

■ Verlust von Autonomie und „privacy“; weniger „eigenes Leben“

Die Erwerbstätigkeit kann durchaus auch gleichsam als „Ausgleich“ zum Familienleben gesehen werden, als ein Stück „eigenes Leben“, als eigener Bereich, zu dem der/die Partner/in keinen (direkten) Zutritt hat und in dem zumindest bis zu einem gewissen Grad eigenverantwortliche Entscheidungen getroffen werden und Ziele verfolgt werden können. Aber auch für nicht-erwerbstätige Hausfrauen kann sich die Pensionierung des Partners als Verlust von Autonomie und „privacy“ erweisen. Im Extremfall wird der Partner selbst als Belastung erlebt, wie es etwa in Sven Dierks Publikation „Hausfrauen im Ruhestand“ beschrieben wird (Dierks 1997:137).

Kolland (1988) weist darauf hin, dass der Ehepartner durch den Wegfall des Berufs eine stärkere Bedeutung bzw. auch einen anderen Stellenwert erhält, da die berufsbezogene Instrumentalisierung des Ehelebens wegfalle. Die auftauchenden Konflikte seien ein Resultat des stärkeren Aufeinanderverwiesenseins der Ehepartner (Kolland 1988:84).

Die Notwendigkeit der Neudefinition der Beziehung steht mit anderen angesprochenen Aspekten in enger Wechselbeziehung: Verbringen die Partner jetzt, wo sie die Zeit haben, diese Zeit auch vermehrt miteinander? Wie gestalten sie diese gemeinsame Zeit? Findet eine Anpassung der Rollen- und/oder Aufgabenverteilung statt? Was bleibt von einer Beziehung, die zum Großteil von Ritualen und Gewohnheiten im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben zusammengehalten wurde?

■ Ökonomische Veränderungen

In sehr vielen Fällen bringt die Pensionierung auch ökonomische Veränderung – zumeist im Sinne einer Verschlechterung – mit sich. Nach Pratscher (1998, zitiert in Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen 2000:172) beträgt die Pension für Männer durchschnittlich 81 % des letzten Nettoeinkommens, für Frauen 74%.

Es erscheint logisch, dass ökonomische Probleme nicht des Paarkontextes bedürfen, sondern dass natürlich auch Personen ohne Partner davon tangiert werden können. In einer bestehenden Partnerschaft wird es sich aber in den allermeisten Fällen um ein Thema handeln, das beide Partner gleichermaßen betrifft.

2.4.3. Pensionierung im Gesamtkontext der betroffenen Personen

Kolland (1988) weist darauf hin, dass die Pensionierung auch zu anderen Transitionen, die sich in dieser Zeit ereignen können, in Beziehung gesetzt werden muss. Nicht selten fällt diese Phase etwa mit dem Auszug der Kinder zusammen. Je kumulierter derartige Ereignisse auftreten, desto schwieriger ist es, sie in positiver Art und Weise zu bewältigen:

- (Altersbedingte) Gesundheitsprobleme; Verminderung der körperlichen Leistungsfähigkeit, u.ä.
- Erkrankung und/oder Pflegebedürftigkeit des Partners/der Partnerin
- Auszug der Kinder/Veränderungen des familialen Umfelds
- Kinderbetreuungspflichten (Großelternrolle)
- Pflege betreuungsbedürftiger Eltern

Nicht nur das individuelle und paarbezogene Bewältigungsverhalten, sondern auch andere Faktoren sind bestimmend für das Wahrnehmen und Erleben von pensionsbedingten Veränderungen. So ist nicht per se durch den Wegfall der Berufstätigkeit eine unbeschränkte Verfügung über die frei gewordene Zeit garantiert. Verpflichtungen, die Zeitressourcen binden, können nach der Pensionierung verstärkt in den Vordergrund treten (z.B. die Sorge für das Enkelkind, weil die Kindesmutter gerade wieder ins Erwerbsleben einsteigt), ökonomische Zwänge können die Gestaltung der Freizeit (z.B. teure Reisen) empfindlich einschränken, mangelnde Infrastruktur in Verbindung mit eingeschränkter Mobilität kann die Durchführung von Aktivitäten ebenso erschweren.

Das Ereignis der Pensionierung muss daher immer im Gesamtkontext der Betroffenen betrachtet werden, um die unterschiedlichen Faktoren, die Einfluss auf die Wahrnehmung und Bewertung der Veränderungen sowie auf das Verhalten der Personen nehmen können, erfassen zu können.

2.4.4. Bewältigung der möglichen Veränderungen und Entwicklungsaufgaben, die sich durch den Übergang in den Ruhestand ergeben

Als förderlich für die positive Bewältigung des Übergangs werden von Schneider (1996) folgende Aspekte angeführt:

„Objektive“ Voraussetzungen:

- 1) Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- 2) Emotionale Stabilität
- 3) Optimismus (möglichst funktional)
- 4) Zukunftsperspektive (vor allem individuell und nahe)
- 5) Höherer sozioökonomischer Status
- 6) Höherer Bildungsstatus
- 7) Mindestens mittleres Einkommen

Wahrnehmung:

- 1) Zufriedenheit mit der Gesundheit
- 2) Bewertung von Arbeit und Freizeit als wichtig und befriedigend
- 3) Als stützend erlebtes Sozialsystem
- 4) Zufriedenheit mit dem Einkommen

Verhalten:

- 1) Aktive Information über den Ruhestand
- 2) Konkrete Vorbereitung auf den Ruhestand
- 3) Freiwilligkeit, zumindest Vorhersehbarkeit der Pensionierung
- 4) Beeinflussbare Bedingungen der Pensionierung

Die genannten Aspekte fokussieren auf die individuelle Bewältigung durch die Person, die in den Ruhestand tritt. In bezug auf konkrete Maßnahmen auf Paarebene, die speziell auf die Bewältigung des Übergangs abzielen, konnten nur sehr vereinzelt Daten gefunden werden, woraus sich die dringende Notwendigkeit von weiterer Forschung ergibt.

Rich (2000) nennt als wesentliche Faktoren, um mit den aus dem Übergang erwachsenden Veränderungen umzugehen, Ehrlichkeit und Einfühlungsvermögen seitens beider Partner; früh ansetzende Antizipation (Planung) sowie Kommunikation (Rich et al. 2000).

Die von Laux und Bodenmann angeführten Strategien (vgl. Kapitel 2.3.4) können darüber hinaus wahrscheinlich zu einem gewissen Teil auch auf die speziellen Probleme des Übergangs angewandt werden – eine konkrete Überprüfung steht jedoch noch aus.

Die Bewältigung von Veränderungen auf individueller Ebene ist einerseits von individuumsbezogenen, andererseits von paarbezogenen Faktoren beeinflusst. Daneben spielen wie gesagt auch andere Faktoren eine Rolle.

Individuumsbezogene Faktoren sind beispielsweise:

- 1) soziodemografische Merkmale (Bildungsstatus, Wohnort, etc.)
- 2) individuelle Copingstrategien
- 3) Einstellungen (zu Arbeit, Freizeit, zur Pensionierung, etc.)
- 4) Selbstbild
- 5) Wahrnehmung der externen Faktoren
- 6) etc.

Den paarinternen Faktoren sind zuzurechnen:

- 1) gemeinsame Copingstrategien (Kommunikation, etc.)
- 2) die Zufriedenheit mit der Partnerschaft
- 3) das Bild, das die Partner voneinander haben
- 4) etc.

Weitere Faktoren:

- 1) Betreuungspflichten
- 2) soziales Netzwerk
- 3) ökonomische Faktoren
- 4) etc.

Zwischen den einzelnen Faktoren wird eine Wechselwirkung angenommen. So können etwa Einstellungen einen Einfluss darauf haben, wie bestimmte sonstige Faktoren in den Bewältigungsprozess integriert werden. Betreuungspflichten für Enkelkinder können als Einschränkung empfunden oder auch abgelehnt werden, andererseits kann aber gerade die Übernahme von Verantwortung für ein Enkelkind eine Strategie darstellen, um die frei gewordene Zeit subjektiv sinnvoll zu nutzen. Die Bewältigungsstrategien des einen Partners haben hier immer auch einen Einfluss auf den anderen Partner: Reagiert etwa der Mann auf das Erforderlichwerden einer neuen Aufgabenverteilung mit verstärktem Engagement im Haushalt, so bringt dies unmittelbare Konsequenzen für die Frau mit sich. Unterschiedliche Einstellungen der Partner (individuumsbezogen) bezüglich eines sonstigen Faktors (z.B. Betreuungspflichten für Enkelkinder) können zu Konflikten führen, die z.B. durch „miteinander reden“ als gemeinsame Copingstrategie (paarinterner Faktor) beigelegt werden können.

3. Projektdurchführung

3.1. Spezifische Herangehensweise und Forschungsfragen

Untersucht wurden die Veränderungen in den *Paarbeziehungen*, die mit dem Übergang in die Pension eines oder beider Partner im Zusammenhang stehen, insbesondere die Wahrnehmung, die Bewertung und die Bewältigung derselben durch die Partner sowie der Einfluss sonstiger Faktoren (z.B. Betreuungspflichten). Dabei muss zwischen *individuellen Wirkungen* und solchen auf der *Paarebene (dyadischen Wirkungen)* unterschieden werden. Es ist davon auszugehen, dass ein Spannungsfeld von einerseits *befreienden*, andererseits *belastenden* Folgewirkungen existiert.

Es wurde angenommen, dass die Veränderung der Zeitstruktur bzw. die Zeitverwendung der Partner vor und nach der Pensionierung (wie in Abschnitt 2.4.2 diskutiert) eine zentrale Variable darstellt, die einen maßgeblichen Einfluss auf das Erleben und Verhalten in der Pension ausübt.

Aus diesem Grund interessierten besonders Fragen wie:

- 1) In welcher Weise hat sich die Zeitverwendung (Zeitbudget) der Partner aufgrund der Pensionierung verändert?
- 2) Wie sind Veränderungen der Zeitstruktur im Gesamtkontext der Personen (nicht nur im Pensionierungskontext) zu interpretieren?
- 3) Inwieweit wird die Zeitstruktur selbst- oder fremdbestimmt (durch den/die Partner/in oder Faktoren wie etwa Betreuungspflichten).

Darüber hinaus ergaben sich eine Anzahl an weitergehenden Fragestellungen:

- 1) Wie nehmen die Partner spezifische Veränderungen wahr, die sich aus dem Wegfall der Berufstätigkeit eines bzw. beider Partner ergeben?
- 2) Wie bewerten sie diese Veränderungen?
- 3) Inwiefern werden bzw. wurden sie von den Partnern als belastend erlebt?
- 4) Betreffen die Veränderungen beide Partner gleichermaßen?
- 5) Welche Auswirkungen dieser Veränderungen auf individueller wie auf Paarebene lassen sich ermitteln – können sekundäre Pensionierungsfolgen identifiziert werden?
- 6) Wie gehen die verschiedenen Partner auf individueller und auf Paarebene damit um (Bewältigungsstrategien)?
- 7) Finden sie eher gemeinsame oder individuelle Möglichkeiten, diesen Veränderungen zu begegnen und was bedeutet das eine oder andere für die Paarsituation?
- 8) Inwieweit stellt der/die Partner/in einen Unterstützungs- oder Erschwernisfaktor für die Bewältigung dar?

- 9) Wie wird die Wirksamkeit der angewandten Strategien eingeschätzt?
- 10) Wodurch ist eine nicht gelungene Bewältigung gekennzeichnet?
- 11) Welche Einstellung zur Pension/Pensionierung besteht bei den Partnern?
- 12) Welche Erwartungen haben in bezug auf die Zeit nach der Pensionierung bestanden?
- 13) Inwiefern wurden diese Erwartungen erfüllt bzw. enttäuscht?
- 14) Worauf führen die Partner dies zurück?
- 15) Wie sind Veränderungen in der Pension vor dem Hintergrund des Gesamtkontextes der Personen zu interpretieren (z.B. familiäre Betreuungspflichten, etc.).
- 16) Wie zufrieden sind die Partner mit dem Status quo (Partnerschaft, Zeitverwendung, Aufgabenverteilung, etc.)?

3.2. Ziel des Projekts

Als Ziel des Projekts wurde festgelegt, einen umfassenden Gesamteindruck der Situation von Paaren nach Übertritt in den Ruhestand zu gewinnen. Es sollten insbesondere Erkenntnisse darüber erlangt werden, wie die Partner die spezifischen Veränderungen, die im Zusammenhang mit der Pensionierung stehen, wahrnehmen und bewerten und welche individuellen und gemeinsamen Bewältigungsstrategien bzw. Bewältigungsmuster sie anwenden, um den Veränderungen zu begegnen. Dabei sollte der Gesamtkontext der Personen (Einfluss externer Faktoren, wie das Hinzukommen von Betreuungspflichten) besondere Berücksichtigung finden.

3.3. Methodische Vorgehensweise

3.3.1. Allgemeines

Es wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt, der sich an der Grounded Theory (datenbasierter/gegenstandsorientierter Theorie) von Glaser und Strauss orientiert (vgl. Glaser & Strauss 1967). Diese Herangehensweise ist dadurch gekennzeichnet, dass eine laufende Angleichung und Modifizierung der Theorie anhand des im Forschungsverlauf gesammelten Datenmaterials erfolgt. Das heißt, die verschiedenen Stufen der Datenanalyse (Datensammlung, Kodierung, Kategorienbildung, Hypothesen- und Theorieentwicklung) laufen parallel und unterstützen sich gegenseitig.

Bei der Erhebung nahm die Durchführung qualitativer Interviews einen zentralen Stellenwert ein. In der vorliegenden Untersuchung kam die Methode des problemzentrierten Interviews nach Witzel zur Anwendung (vgl. Witzel 1989), die sich weitgehend an die Grounded Theory von Glaser und Strauss anlehnt (vgl. Glaser & Strauss 1967).

3.3.2. Grounded Theory

In diesem Abschnitt soll der theoretische Hintergrund der Grounded Theory ausführlich dargestellt werden.

3.3.2.1. Intention der Grounded Theory

Die Grounded Theory wurde von den Soziologen Anselm L. Strauss und Barney G. Glaser in den 1960er Jahren aus einer gewissen Unzufriedenheit mit den „klassischen“ Methoden der Theoriegenese heraus entwickelt. Diese Unzufriedenheit gründete sich auf den Umstand, dass nach Ansicht von Glaser und Strauss der Verifizierung von Theorien in der Erforschung sozialer Gegebenheiten ein zentraler Stellenwert eingeräumt wird, während demgegenüber der vorhergehende Schritt, nämlich zu untersuchen, welche Konzepte und Hypothesen für den interessierenden Bereich überhaupt relevant sind – sprich: die Entwicklung von Theorien – vergleichsweise unterbewertet wird (Glaser & Strauss 1998; Original: 1967).

Speziell bei logisch-deduktiven Theorien bestehe oft eine Kluft zwischen Theorie und empirischer Forschung, die auf mangelhafter Anwendbarkeit und Angemessenheit der Theorie auf den untersuchten Forschungsgegenstand basiere und durch eine Verfeinerung der Methoden der Verifikation nicht überbrückt werden könne. Als Alternative schlagen sie vor, Theorien auf der Grundlage der vorliegenden Daten während des Forschungsprozesses zu entwickeln, da nur auf diese Weise sichergestellt werden kann, dass die so generierte Theorie dem interessierenden Gegenstandsbereich angemessen ist.

3.3.2.2. Spezifika der Grounded Theory

Hildenbrand nennt im Vorwort zu „Grundlagen qualitativer Sozialforschung“ (Strauss 1994, 11-17) folgende Spezifika der Grounded Theory, die im Anschluss näher erläutert werden:

- 1) der Fall als eigenständige Untersuchungseinheit
- 2) soziologische Interpretation als Kunstlehre
- 3) Kontinuität von alltagswissenschaftlichem und wissenschaftlichem Denken
- 4) Offenheit sozialwissenschaftlicher Begriffsbildung

Der Fall als eigenständige Untersuchungseinheit

Der „Fall“ wird dabei als autonome Handlungseinheit begriffen, die eine Geschichte hat. Bei dieser Handlungseinheit kann es sich um eine Person handeln, aber auch um Personengruppen oder Institutionen oder „soziale Welten“ wie z.B. die soziale Welt Drogenabhängiger. Der Fall nimmt eine zentrale Rolle im Prozess der Theoriegenerierung ein, bleibt aber dennoch als Fall an sich von Bedeutung, was sich darin äußert, dass die theoretischen Überlegungen immer auf den Fall bezogen bleiben. Der Fall mit seinen Eigenheiten steht dabei für den/die Forscher/in immer für etwas, das in der sich entwickelnden Theorie seine Entsprechung findet.

Eine wesentliche Rolle spielen das Rekonstruieren und das Kontrastieren der Fälle. Dabei ist nach Lamnek (1995a) besonderes Augenmerk auf die Verwendung geeigneter Vergleichsgruppen zu legen:

„Ähnlichkeiten und Unterschiede verschiedener Vergleichsgruppen tragen dazu bei, die sozialstrukturellen Bedingungen der Anwendbarkeit der Theorie zu erkennen und fördern die Datenanalyse, da sich so verschiedene theoretische Kategorien ergeben, deren Bedeutung anhand der Gruppenvergleiche festgelegt werden“ (Lamnek 1995a:126).

Die Auswahl der Fälle bzw. Vergleichsgruppen erfolgt gemäß des Prinzips des „Theoretical Sampling“, das in Abschnitt 3.3.2.3 eingehend beschrieben wird.

Sozialwissenschaftliche Interpretation als Kunstlehre

Nach Hildenbrand (in Strauss 1994) stellt es sowohl für das künstlerische Schaffen als auch für die sozialwissenschaftliche Theoriebildung eine wichtige Voraussetzung dar, sich in unvereinigbarer Weise mit der Wirklichkeit auseinanderzusetzen und auf Basis dieser Unvereinbarkeit eine Form der „Neukonstruktion“ der Wirklichkeit aus der Perspektive des Künstlers oder des Forschers vorzunehmen. Dies wird – im Bereich der Sozialforschung – durch die Methodik und die „Werkzeuge“ der Grounded Theory ermöglicht.

Kontinuität von alltagsweltlichem und wissenschaftlichem Denken

Häufig als „unwissenschaftlich“ abqualifiziert, stellt das Alltagswissen eine zentrale Quelle für den Erkenntnisgewinn im wissenschaftlichen Prozess dar. Zum einen ist hier das Alltags- und Erfahrungswissen der Personen der zu erforschenden Lebenswelt angesprochen, wie etwa jenes der Lehrerin, des Krankenpflegers oder der Extremsportlerin. Es können dabei, wie Hildenbrand es (in Strauss 1994) ausdrückt, *„soziologisch bedeutsame wie auch für den Arbeitszusammenhang dieser Berufsgruppe wichtige theoretische Überlegungen zutage gefördert werden“ (Strauss 1994:13f).*

Alltagswissen ist jedoch auch von Forscherseite relevant. Strauss (1994) betont, dass der/die Forscher/in die unterschiedlichsten Arten von Erfahrungen (eigene Erlebnisse, Fachwissen, etc.) in den Analyseprozess einbringt, was auch zu begrüßen und zu fördern sei:

„Das Kontextwissen ist ein wesentlicher Datenfundus, weil es nicht nur die Sensitivität bei der Theoriebildung erhöht, sondern eine Fülle von Möglichkeiten liefert, um Vergleiche anzustellen, Variationen zu entdecken und das Verfahren des Theoretical Sampling anzuwenden“ (Strauss 1995:36f).

Diese Einbindung des Kontextwissens stellt nur scheinbar einen Widerspruch zur geforderten Unvereinbarkeit und Offenheit dar, mit der der Einstieg in den Forschungsprozess erfolgen soll. In Kapitel 3.3.2.6, mit dem Titel *„Offene Fragen, Missverständnisse*

und Kritik an der Grounded Theory“, wird auf diese Problematik des „streng induktivistischen Zugangs“ gesondert eingegangen.

Offenheit sozialwissenschaftlicher Begriffsbildung:

Als letztes Merkmal der Grounded Theory führt Hildenbrand noch die Offenheit sozialwissenschaftlicher Begriffsbildung ein, womit gemeint ist, dass die Grounded Theory nicht den Anspruch erhebt, unumstößliche, für alle Zeit gültige Theorien zu schaffen. Hildenbrand erklärt dazu:

„So wie die Wirklichkeit im wesentlichen prozesshaft ist, d.h., eine dauernde Auseinandersetzung zwischen Determination und Emergenz, vergleichbar dem Goetheschen „Stirb und werde“, so ist auch das wissenschaftliche Wissen dem Wandel unterworfen: Es reagiert auf die Prozesshaftigkeit von Sozialität. Die im Forschungsstil der Grounded Theory entwickelten Begriffe, Konzepte und Kategorien müssen ihre Tauglichkeit zum wissenschaftlichen Erschließen alltäglicher Wirklichkeit in jeder Untersuchung neu erweisen“ (Hildenbrand in Strauss 1994:12).

Neben den von Hildenbrand genannten Besonderheiten lassen sich noch eine Reihe weiterer Merkmale der Grounded Theory beschreiben:

- 1) die Gleichzeitigkeit von Datensammlung und Datenanalyse
- 2) Leitlinien statt Vorschriften
- 3) das in der Grounded Theory verwendete „Material“
- 4) die theoretische Sensibilität

Die Gleichzeitigkeit von Datensammlung und Datenanalyse

Grundlegendes Merkmal und Eigenheit der Grounded Theory ist es, dass die Sammlung und die Analyse von Daten während des ganzen Forschungsprozesses parallel laufen und sich gegenseitig ergänzen soll. Schon die ersten Daten werden kodiert und in mögliche Zusammenhänge gebracht, diese zumeist noch vagen Zusammenhänge werden sogleich in das Forschungsfeld zurückgetragen und an diesem überprüft, was wiederum zu einer Veränderung oder Erweiterung der bisherigen Ergebnisse führen kann. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass ein beständiger enger Kontakt zur Realität und der Lebenswelt der Forschungssubjekte gegeben ist und sich die Theorie nicht in Inhalten verliert, die weniger mit der Wirklichkeit als vielmehr mit dem Weltbild des Forschers/der Forscherin einhergehen. Der Ablauf des Forschungsprozesses wird in den Abschnitten 3.3.2.3 bis 3.3.2.5 noch näher erläutert.

Leitlinien statt Vorschriften

Strauss (1994) betont, dass die Grounded Theory nicht als „Rezept“, das keinerlei Abweichungen erlaubt, verstanden werden darf. Obgleich gewisse Arbeitsschritte wie etwa das Kodieren oder das Verfassen von Memos als notwendig erachtet werden, so können doch keine strikten Regeln für die konkrete Vorgangsweise bei einem Forschungsprojekt

aufgestellt werden. Strauss regt an, die in den Büchern zur Grounded Theory angeführten Faustregeln anzuwenden, sie jedoch für den eigenen Gebrauch und gemäß der eigenen Arbeitsweise zu modifizieren.

Die Anwendung der Grounded Theory setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Reflexionsfähigkeit voraus. Nicht nur die Theorie, auch der/die Forscher/in macht eine Entwicklung durch, bis er/sie die Daten letztendlich zu einem theoretischen Modell umgestaltet hat. Ein Vorgehen nach „Schema F“ würde diesen kreativen Prozess möglicherweise schon in seinen Anfängen unterbinden oder zumindest empfindlich einschränken.

Das in der Grounded Theory verwendete „Material“

Festzuhalten ist, dass eine Vorgangsweise gemäß der Grounded Theory grundsätzlich keine Beschränkung auf eine bestimmte Vorgangsweise bzw. ein bestimmtes Datenmaterial (z.B. Interviews) vorsieht, sondern dass im Gegenteil die Informationen aus einer Vielfalt von Quellen in den Forschungsprozess einfließen können bzw. sollen. So stellt, wie bereits weiter oben erläutert, auch das Alltagswissen eine wichtige Quelle für die Theorieentwicklung dar. Ebenso können sich z.B. Ergebnisse aus anderen Studien oder selbst Theorien aus völlig anderen Forschungsgebieten für das zu bearbeitende Projekt als fruchtbar erweisen.

Auch hier ist wiederum die Eigenverantwortung des Forschers/der Forscherin und auch eine gewisse Sensibilität gefordert, relevante Informationen überhaupt als solche zu erkennen und für die betreffende Untersuchung nutzbar zu machen.

Theoretische Sensibilität

In einem Artikel vom Mai 2004 (abrufbar unter www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04glaser-d.htm) beschreibt Barney Glaser (im Rahmen einer kritischen Reaktion auf verschiedene Umformungen der Grounded Theory) das Wesen der theoretischen Sensibilität in sehr präziser Weise:

“The ability to generate concepts from data and to relate them according to normal models of theory in general and theory development in sociology in particular is the essence of Theoretical sensitivity. Generating a theory from data means that most hypotheses and concepts not only come from the data, but are systematically worked out in relation to the data during the course of the research. A researcher requires two essential characteristics for the development of Theoretical sensitivity. First, he or she must have the personal and temperamental bent to maintain analytic distance, tolerate confusion and regression while remaining open, trusting to preconscious processing and to conceptual emergence. Second, he/she must have the ability to develop Theoretical insight into the area of research combined with the ability to make something of these insights. He/she must have the ability to conceptualize and organize, make abstract connections, visualize and think multivariately. The first step in gaining Theoretical sensitivity is to enter the research setting with as few predetermined ideas as possible – especially logically deduced a prior hypothesis. The research problem and its delimitation are discovered”
(Glaser 2004:13).

Theoretische Sensibilität bezeichnet also eine Fähigkeit, die eine/n Forscher/in dadurch auszeichnet, dass er/sie in der Lage ist, die Daten aus einer analytischen Distanz heraus und mit größtmöglicher Unvoreingenommenheit zu betrachten und in sinnvolle, systematische Zusammenhänge zu bringen, die über die reinen Daten hinausgehen. Dabei werden hohe Anforderungen an die Persönlichkeit des Forschers/der Forscherin gestellt: Neben der Eigenschaft, den Analyseprozess auf einer sehr hohen Ebene beständig weiterführen zu können, ist auch eine gewisse Frustrationstoleranz vonnöten, ebenso wie Intuition und das Vertrauen, dass sich das „Stimmen- und Ideengewirr“ im Kopf im Zuge der Auseinandersetzung nach und nach zu einer logischen Struktur formt.

3.3.2.3. Stichprobengewinnung/Theoretical Sampling

In der qualitativen Forschung sind nach Kelle & Kluge (1999) grundsätzlich drei Zugangsmöglichkeiten denkbar:

- 1) die Suche nach Gegenbeispielen
- 2) Theoretical Sampling (Glaser und Strauss)
- 2) qualitative Stichprobenpläne („selective sample“)

Bei der *Suche nach Gegenbeispielen* wird vorab eine Hypothese formuliert, die einen hohen Grad an Falsifizierbarkeit besitzt. Anschließend werden entscheidende Fälle gesucht, bei denen eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie die Ausgangshypothese widerlegen.

Das *Theoretical Sampling* stellt hingegen einen Zugang dar, der auf Vorab-Hypothesen verzichtet. Es handelt sich um eine systematische Suche nach Vergleichsgruppen, die erst durch den Forschungsverlauf induziert wird. Es werden Untersuchungseinheiten miteinander verglichen, die eine oder mehrere interessierende Kategorien gemeinsam haben und im Hinblick auf theoretisch bedeutsame Merkmale entweder große Ähnlichkeiten oder bedeutsame Unterschiede aufweisen. Nach Wiedemann (1991) ist das Theoretical Sampling durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- 1) Umfang der Grundgesamtheit ist vorab unbekannt
- 2) Merkmale der Grundgesamtheit sind nicht vorab bekannt
- 3) Mehrmalige Ziehung von Stichprobenelementen nach jeweils neu festzulegenden Kriterien
- 4) Stichprobengröße vorab nicht definiert
- 5) Sampling beendet, wenn theoretische Sättigung erreicht ist

Das Kriterium der „theoretischen Sättigung“ wird von Glaser und Strauss folgendermaßen beschrieben:

„Das Kriterium für die Entscheidung, wann man mit dem Sampling von verschiedenen Gruppen, die für eine Kategorie relevant sind, aufhört, ist die theoretische Sättigung der Kategorie. Sättigung meint, dass keine zusätzlichen Daten mehr gefunden werden, durch die der Soziologe die Eigenschaften und Aussagekraft der Kategorie weiter entwickeln kann“ (Glaser & Strauss 1967:61).

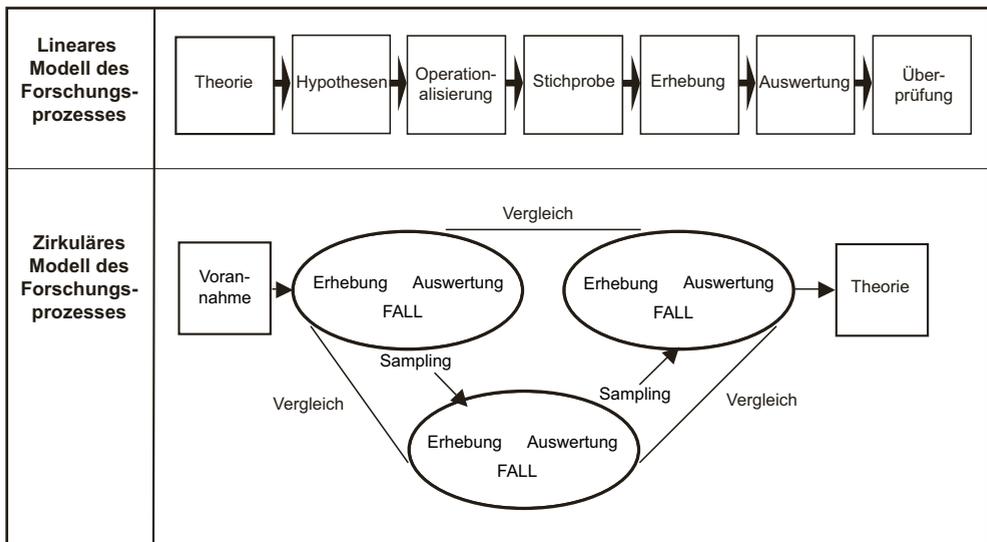
Die dritte Methode, die sich auf qualitative Stichprobenpläne bezieht und auch als „selective Sampling“ bezeichnet wird, zeichnet sich durch eine größere Nähe zur quantitativen Forschungslogik aus. Stichprobenumfang und Ziehungskriterien werden dabei bereits vor der Erhebung festgelegt. Bei diesen Kriterien kann es sich beispielsweise um soziodemografische Merkmale (Bildungsabschluss, Schichtzugehörigkeit, etc.) handeln. Um eine nach auswertungspragmatischen Überlegungen nicht zu umfangreiche Stichprobe zu erhalten, empfiehlt es sich, sich auf einige wenige Merkmalsausprägungen zu beschränken. In der Grounded Theory kommt die Methode des Theoretical Samplings zur Anwendung.

3.3.2.4. Prozess der Grounded Theory: Arbeitsschritte und Forschungsphasen

Es existiert eine Reihe von Quellen, die alle auf die „Entdecker“ der Grounded Theory, Anselm Strauss bzw. Barney Glaser, zurückgehen und allesamt auf die Strukturierung des Forschungsprozesses Bezug nehmen und dabei zum Teil unterschiedliche Aspekte herausgreifen. Auf einige dieser Anleitungen hinsichtlich relevanter Arbeitsschritte soll im folgenden näher eingegangen werden.

Flick (1995) stellt das zirkuläre Modell des Forschungsprozesses, wie es bei der Grounded Theory (aber auch in der qualitativen Forschung generell) zum Einsatz kommt, dem linearen Modell des „klassischen“ quantitativen Ansatzes gegenüber:

Abbildung 2: Prozessmodell und Theorie (in Flick 1995:61)



Im zirkulären Modell wird gemäß Kleinig (1982, zitiert in Flick 1995:61) ein gegebenes Vorverständnis als vorläufig angesehen, das mit neuen, nicht-kongruenten Informationen überwunden werden soll.

Konkrete Arbeitsschritte werden von Glaser und Strauss (1967) im Zusammenhang mit der Diskussion der sogenannten „vergleichenden Analyse“ angeführt, die die zentrale Methodik der Grounded Theory zur Entwicklung von Theorien darstellt. Glaser und Strauss (1967) beschreiben vier Phasen der Methode des ständigen Vergleichens:

- 1) **Vorkommnisse für jede Kategorie vergleichen:** Alle Vorkommnisse für eine Kategorie werden kodiert und gleichzeitig mit anderen Vorkommnissen in derselben Kategorie verglichen. Dadurch werden neue Überlegungen ausgelöst und Zusammenhänge sichtbar, die in Form von Memos reflektiert werden sollen.
- 2) **Kategorien und ihre Eigenschaften integrieren:** „Aus dem Vergleich von Vorkommnis mit Vorkommnis wird der Vergleich von Vorkommnis mit den Eigenschaften der Kategorie, die dem anfänglichen Vergleich von Vorkommnissen entstammen“ (Glaser & Strauss 1998: 114).⁴ D.h., nicht mehr die Vorkommnisse an sich, sondern die aus den Vorkommnissen abgeleiteten Konzepte stellen die Referenz für die Einordnung weiterer Vorkommnisse dar.
- 3) **Begrenzung der Theorie:** In dieser Phase ist es erforderlich, dass eine Begrenzung einerseits auf der Ebene der Theorie und andererseits auf der Ebene der Kategorien erfolgt. Mittels der Methode der Reduktion sollen die wesentlichen Elemente extrahiert und zu einer Theorie verdichtet werden.
- 4) **Abfassen der Theorie:** Zuletzt werden die gewonnenen Erkenntnisse, die in einer Grounded Theory gipfeln, in eine auf die Zielgruppe abgestimmte Form gebracht, wobei das „Material“ der Untersuchung (z.B. Zitate aus Interviews, Memos, etc.) in geeigneter Weise Eingang in den Bericht finden sollen.

Wesentlich ist dabei nach Glaser und Strauss (1967), dass für die Theorieentwicklung nicht die Fakten an und für sich, sondern die daraus abgeleiteten *konzeptuellen Kategorien*⁵ maßgeblich sind. Neben der Theoriegenerierung kann die Methode der „vergleichenden Analyse“ noch für weitere Zwecke zum Einsatz kommen (z.B. für die Überprüfung und Validierung von Daten und Fakten oder zur Spezifizierung eines Einzelfalls). Bei der Grounded Theory steht jedoch die Funktion der Theoriegenerierung im Vordergrund.

Weitere Hinweise zur Gestaltung des Forschungsprozesses finden sich in Strauss (1994). Der Autor beschreibt in den „Grundlagen qualitativer Sozialforschung“ die im Rahmen einer Grounded Theory erforderlichen Arbeitsschritte und nennt hierbei acht wesentliche Punkte:

⁴ Deutsche Übersetzung des Originals von 1967.

⁵ Zum Kategoriebegriff vgl. Kapitel 3.3.2.5.

- 1) **Das Stellen generativer Fragen:** die Untersuchung des Datenmaterials in Verbindung mit dem Kontextwissen des Forschers/der Forscherin soll generative Fragen hervorbringen, die den Forschungsprozess vorantreiben und zu Einsichten führen.
- 2) **Herstellen von Zusammenhängen:** der/die Forscher/in stellt beständig (vorläufige) Zusammenhänge innerhalb der entwickelten Konzepte her; die sich im Laufe des Forschungsprozesses zu einer stimmigen Theorie verdichten.
- 3) **Verifizierung der Theorie:** die entdeckten Zusammenhänge werden in den nachfolgenden Untersuchungsphasen an neuen Daten überprüft und modifiziert.
- 4) **Die Bedeutung des Kodierens hinsichtlich konkreter Daten:** der gedankliche Prozess der Entdeckung von Zusammenhängen und der Ausarbeitung von Dimensionen muss mit der Untersuchung und Erhebung neuer Daten verknüpft sein.
- 5) **Integration:** die Integration der Kategorien, Zusammenhänge, etc. in eine sich entwickelnde Theorie und das Herausarbeiten einer Schlüsselkategorie wird nach Strauss im Verlauf des Forschungsprozesses „zunehmend sicherer und kompakter“ (Strauss 1994:45), stellt jedoch insgesamt hohe Anforderungen an den/die Forscher/in.
- 6) **Memos:** theoretische Gedanken werden weiterverfolgt und in Form von sogenannten „Memos“ dokumentiert. (Memos werden am Ende dieses Abschnitts gesondert diskutiert.)
- 7) **Triade Daten erheben, Kodieren und Memos schreiben:** diese drei Elemente unterstützen und bedingen sich gegenseitig, stehen also in enger Beziehung zueinander.
- 8) **Schließen von Lücken:** beim Verfassen des Forschungsberichts kann es erforderlich werden, noch einmal zu den Daten zurückzukehren oder sogar neue Daten zu erheben, erneut Memos zu verfassen, etc.

An anderer Stelle geht Strauss (1994) erneut, diesmal unter einem anderen Gesichtspunkt, auf den Forschungsprozess ein. Der Prozess selbst kann demnach in eine Eröffnungsphase, eine Hauptphase und eine Endphase gegliedert werden. Die Eröffnungsphase, die sich durchaus über viele Monate erstrecken kann, ist gekennzeichnet durch das Generieren und Verwerfen erster Kategorien und Zusammenhänge und einer ersten Annäherung an eine mögliche Schlüsselkategorie. Mit der Festlegung der Schlüsselkategorie tritt der/die Forscher/in in die Hauptphase ein: es wird versucht, die übrigen Kategorien auf die Schlüsselkategorie zu beziehen und durch gezieltes Theoretical Sampling⁶ zusätzliche relevante Kategorien und Eigenschaften zu generieren. Die Memos werden komplexer, die Theorie dichter und kompakter; Lücken werden nach und nach geschlossen. In der Endphase schließlich wird der Schwerpunkt auf die Integration der Theorie gelegt, sowie auf die Art und Weise, wie die Theorie einem Publikum plausibel gemacht werden soll.

⁶ Das Theoretical Sampling findet selbstverständlich auch in der Eröffnungsphase statt.

3.3.2.5. Grundlegende Verfahren

Das Prozess-Indikator-Modell

Konkrete empirische Daten (eine bestimmte Aussage oder Verhaltensweise, etc.) bilden Indikatoren für ein übergeordnetes Konzept, das durch ein Zueinander-in-Beziehung-Setzen dieser Indikatoren herausgearbeitet und konkretisiert wird. In der Realität bedeutet dies, dass ein spezifisches „Thema“ z.B. im Rahmen von Befragungen wiederholt, oft aus verschiedenen Blickwinkeln, in Erscheinung tritt. Die Zusammenschau dieser Einzelaussagen, die um ein bestimmtes Thema kreisen, ermöglicht die Entwicklung eines datenbasierten, aber gleichzeitig davon bis zu einem gewissen Grad abstrahierten Konzeptes, das sozusagen den latenten Inhalt als „gemeinsamen Nenner“ hinter den manifesten Aussagen darstellt.

Kodieren und Kategoriebildung

Das Analyseverfahren, das im Rahmen der Grounded Theory eingesetzt wird, wird als „theoretisches Kodieren“ bezeichnet. Kodierung wird dabei definiert als:

„die Operation, mit denen Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Weise wieder zusammengesetzt werden. Dies ist der zentrale Prozess, durch den Theorien aus Daten aufgebaut werden“ (Strauss & Corbin 1990:57).

Nach Flick (1995) beinhaltet der Kodiervorgang den ständigen Vergleich zwischen Phänomenen, Fällen, Begriffen, o.ä. sowie die Formulierung von Fragen an den Text, was in einem Prozess der Abstraktion letztendlich in der Entwicklung von Theorien münden soll. Dem empirischen Material (z.B. einem Interviewprotokoll) werden Begriffe (Kodes) zugeordnet, die in der Folge zu Oberbegriffen zusammengefasst werden sollen. Diese Zusammenfassung zu Oberbegriffen sowie das Herausarbeiten von Beziehungen zwischen den einzelnen Begriffen und Oberbegriffen wird als Kategorisierung bezeichnet (vgl. Flick 1995:197).

Der Kodiervorgang erfolgt bei der Grounded Theory auf drei verschiedenen Ebenen. Man unterscheidet:

- 1) das offene Kodieren
- 2) das axiale Kodieren
- 3) das selektive Kodieren

Diese drei Formen des Kodierens werden im Anschluss beschrieben. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, wie auch Flick (1995) betont, dass diese drei Formen weder als klar voneinander abgrenzbare Vorgehensweisen noch als zeitlich linear aufeinanderfolgende Phasen des Kodiervorganges verstanden werden dürfen. Sie bezeichnen vielmehr unterschiedliche Umgangsweisen, mit dem Textmaterial umzugehen, zwischen denen der/die Forscher/in bei Bedarf hin und her wechselt und die auch in sinnvoller Weise miteinander kombiniert werden können (vgl. Flick 1995:197).

Offenes Kodieren

Mit dem Begriff „offenes Kodieren“ wird der erste, noch ungerichtete Prozess einer vorläufigen Benennung von Konzepten beschrieben, die im Datenmaterial auftauchen. Dass hier bereits von Konzepten die Rede ist, weist bereits darauf hin, dass im Zuge dieser ersten Zuordnungen nicht nur eine bloße Benennung von Themen stattfindet, sondern bereits ein auf dem oben beschriebenen Konzept-Indikator-Modell basierender, intensiver Analyseprozess. Dies bedeutet, dass beim offenen Kodieren keineswegs auf der Stufe der „Indikatorensammlung“ stehen geblieben wird, sondern bereits eine Integration der vorgefundenen Aussagen in einen übergeordneten Zusammenhang angestrebt wird. Als Ziel des offenen Kodierens wird von Strauss (1994:58) folgerichtig die Entwicklung erster provisorischer Konzepte und ihrer Dimensionen definiert.

Für den konkreten Forschungsprozess kann dies nur bedeuten, dass eine ständige Überprüfung und Modifizierung (Umbenennung) einmal vergebenen Codes – die Konzepte und nicht lediglich Indikatoren bezeichnen sollen – unerlässlich ist. Aus dem Thema und ursprünglich auch so kodierten Indikator „Freiraum für beide Partner“ (Aussage z.B.: „Es ist auch in der Pension wichtig, dass jeder seinen persönlichen Freiraum hat“) entstand etwa in der vorliegenden Studie das als „Neudefinition von Nähe und Distanz“ kodierte Konzept. Ein Indikator verweist auf ein mögliches dahinterliegendes Konzept – ein weiterer Indikator bestätigt oder widerlegt diese Vermutung und wirft die Frage auf, ob die Benennung dieses Konzepts noch angemessen ist.

Nach Strauss (1994) ist es in der Phase des offenen Kodierens von großer Bedeutung, dass die Daten sehr genau analysiert werden, um ein möglichst detailliertes Bild zu erhalten.

Axiales Kodieren

Das axiale Kodieren bezeichnet gleichsam das analytische „Kreisen“ um die Achse einer bestimmten Kategorie, was nichts anderes bedeutet, als dass eine Kategorie, die sich im Forschungsprozess als (möglicherweise) relevant herausgestellt hat, im Rahmen des Kodierparadigmas (s.o.) tiefgehend betrachtet wird. Zu diesem Zeitpunkt findet noch keine Festlegung auf eine bestimmte Kategorie (Schlüsselkategorie) statt, sondern es stehen üblicherweise mehrere Kategorien, die analytisch „umkreist“ werden, im Zentrum des Interesses.

Strauss und Corbin (1990) definieren den Vorgang des axialen Kodierens folgendermaßen:

„Axiales Kodieren ist der Prozess, durch den Unterkategorien zu Kategorien in Beziehung gesetzt werden. Es handelt sich um einen komplexen Prozess aus induktivem und deduktivem Denken, der mehrere Schritte umfasst. Diese werden – wie beim offenen Kodieren – durch Vergleiche und Fragen erreicht. Jedoch sind diese Prozeduren beim axialen Kodieren stärker fokussiert und darauf gerichtet, Kategorien im Sinne des Kodierparadigmas zu entdecken und miteinander in Beziehung zu setzen“ (Strauss & Corbin 1990:114).

Das von Strauss und Corbin (1990) angesprochene Kodierparadigma verweist auf einige zentrale Aspekte, die in Beziehung zu dem im Mittelpunkt stehenden Phänomen gesetzt werden sollen. Es handelt sich dabei um:

- 1) (Kausal-)Bedingungen
- 2) die Interaktion zwischen den Akteuren
- 3) Strategien und Taktiken sowie
- 4) Konsequenzen

Mit Hilfe dieses Kodierparadigmas soll es gelingen, die verschiedenen Phänomene, Konzepte, Kategorien, etc. in eine logische Ordnung zu bringen. Dabei ist es hilfreich, auf bestimmte Schlüsselwörter zu achten (z.B. hinsichtlich der Bedingungen: „weil“, „wegen“, „da“) bzw. entsprechende Fragen zu formulieren („was ist die Folge, wenn...“). Welche Bedeutung diesem Kodierparadigma beizumessen ist, wird zum Beispiel in einer Aussage von Strauss (1995) deutlich, der darauf hinweist, dass *„ein Kodierverfahren, in dem die einzelnen Punkte des Paradigmas nicht berücksichtigt sind, kein echtes Kodieren ist“* (Strauss 1995:57).

Selektives Kodieren

Diese Form des Kodierens setzt voraus, dass der analytische Prozess bereits bis zu der Identifikation einer möglichen – bzw. wahrscheinlichen – Schlüsselkategorie gediehen ist. Nach dieser zentralen Kategorie wird nun systematisch kodiert, d.h., dass die übrigen Kategorien in eine Struktur gebracht werden, die sich an der Schlüsselkategorie orientiert und sich ihr unterordnet. Wesentlich dabei ist, dass es sich um ein zentrales Phänomen, um eine einzelne Kategorie handelt, um die sich alle übrigen Kategorien gruppieren.

Strauss (1995) führt auf Seite 67 eine Reihe von Kriterien an, die erfüllt sein sollten, um die Identifikation einer Kategorie als Schlüsselkategorie zu rechtfertigen:

- 1) Die Schlüsselkategorie muss zentral sein, d.h. als Bezugspunkt für möglichst viele andere Kategorien dienen
- 2) Sie muss häufig im Datenmaterial vorkommen
- 3) Die Schlüsselkategorie lässt sich mühelos zu anderen Kategorien setzen
- 4) Sie besitzt klare Implikationen in Hinblick auf eine formale Theorie
- 5) Sobald die Details der Schlüsselkategorie ausgearbeitet sind, entwickelt sich die Theorie merklich weiter
- 6) Mit Hilfe der Schlüsselkategorie kann der Forscher die maximale Variation in die Analyse aufnehmen

Wenn also die übrigen relevanten Kategorien als Bedingungen, Strategien, Konsequenzen, etc. in harmonischer Beziehung zur Schlüsselkategorie stehen und gemeinsam mit dieser ein sinnvolles Ganzes bilden (das sich günstigerweise auch grafisch abbilden lässt), dann hat das Forschungsvorhaben zumeist wohl sein wesentlichstes Ziel erreicht.

Memos

Von den „Entdeckern“ der Grounded Theory, Barney Glaser und Anselm Strauss, wird immer wieder auf die zentrale Bedeutung sogenannter „Memos“ hingewiesen. Strauss (1994) widmet den Memos in den „Grundlagen qualitativer Sozialforschung“ sogar ein ganzes Kapitel.

Grundsätzlich ist das Verfassen eines Memos als schriftliches Reflektieren über Daten, Zusammenhänge, Kategorien, etc. zu verstehen. Memos kommt in jeder einzelnen Phase des Forschungsprozesses eine herausragende Bedeutung zu, wobei sich die Form und Richtung der Memos im Verlauf der Untersuchung naturgemäß verändert und weiterentwickelt. Strauss beschreibt acht verschiedene (mögliche) Typen von Memos. Tabelle 5 gibt einen Überblick über Definition und Zielsetzung der angeführten Memotypen:

Tabelle 5: Memotypen nach Strauss (1994:153ff.)

Bezeichnung ¹	Definition	Zielsetzung
Erstes Orientierungsmemo	Memo zu Beginn eines Projekts zur ersten Orientierung	Erste Auseinandersetzung mit der Fragestellung
Vorbereitendes Memo	Einige Analyseteile des Orientierungsmemos werden auf möglicherweise wichtige Kategorien hin ausgelegt	Aufmerksamkeit auf diese Punkte lenken und so weitere Analyse und Datenerhebung entlang dieser Linien anzuregen
Themenfokussiertes Memo	Memo, das auf ein bestimmtes Thema (eine Kategorie) fokussiert	Eine Reihe von Fragen zu einem bestimmten Thema stellen und generell über das Thema nachdenken
„Inspiriertes“ Memo	Memo, das von einem früheren Memo „inspiriert“ ist	z.B. Aspekte einer Kategorie herausarbeiten
Einleitendes Memo	Memo am Anfang einer Auseinandersetzung mit einem neuen Phänomen	Festhalten erster Gedanken über ein neu entdecktes Phänomen
Abgrenzendes Memo	Memo über eine neue Kategorie in Abgrenzung zu einer anderen Kategorie	Eine neue Kategorie wird angekündigt und diskutiert; die Unterschiede zu einer anderen Kategorie werden herausgearbeitet
Reflektierendes Memo	Nachdenken über eine „Entdeckung“	Die Aufmerksamkeit wird auf ein neu entdecktes, möglicherweise relevantes Phänomen gelenkt
„Implizierendes“ Memo	Memo, das die Implikationen eines geliehenen Konzepts im Rahmen der eigenen Forschungsergebnisse erweitert	Weitere Datenerhebung anregen; Integration eines geliehenen Konzepts in die eigene Forschungsarbeit

¹ Zum Teil selbst gewählte Bezeichnungen.

Diese Liste erhebt sicherlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit. In der Praxis steht hinter dem Verfassen eines Memos wohl auch selten die Intention, einen bestimmten Memotyp „abzuhaken“, sondern Art und Auswahl des Memos orientiert sich selbstverständlich am jeweiligen Forschungsstand und kann sich möglicherweise auch erst während des Schreibens entwickeln. Der/die Forscher/in beginnt wohl nur selten mit klaren Vorgaben, welche Art von Memo er/sie zu verfassen zu gedenkt, mit der schriftlichen

Auseinandersetzung. Die genannten Memotypen müssen sicherlich auch nicht zwangsläufig klar voneinander getrennt sein. So kann zum Beispiel, was als „reflektierendes Memo“ begonnen wurde, durchaus in einem „abgrenzenden Memo“ münden.

Von großer Bedeutung und Nutzen für den Forschungsprozess ist es sicherlich, „alte“ Memos immer wieder zur Hand zu nehmen und auf der Basis des aktuellen Erkenntnisstands immer wieder neu zu reflektieren.

Flick (1995) empfiehlt, bei der Verfassung von Memos (oder auch anderer Forschungsnotizen) gemäß der „Sparsamkeitsregel“ vorzugehen, die besagt, dass nur so viel aufgezeichnet werden soll, wie der/die Forscher/in zur Beantwortung seiner/ihrer Fragestellung unbedingt braucht (Flick 1995:191). Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass eine Vorab-Beschränkung und Selbstzensur hinsichtlich der Relevanz der eigenen Gedankengänge eher dazu angetan sein kann, den Gedankenfluss zu unterbrechen bzw. in negativer Weise zu beeinflussen. Als effektiver erweist sich erfahrungsgemäß im Gegenteil häufig ein eher assoziatives Vorgehen, das zumeist eine wichtige Voraussetzung für die Entstehung eines kreativen Prozesses darstellt. Das bedeutet nun keinesfalls, dass die Reflexion ungesteuert und völlig planlos erfolgt, sondern diese Vorgangsweise vermag im Idealfall den/die Forscher/in auf scheinbaren Umwegen wesentlich einfacher und schneller zum Ziel zu führen als dies über den direkten, reglementierten Weg der Fall sein kann. Zuweilen kann sich eine auf den ersten Blick vom Thema wegführende Assoziation als wichtiger Schlüssel zu einem tieferen Verständnis des Phänomens erweisen.

3.3.2.6. Offene Fragen, Missverständnisse und Kritik an der Grounded Theory

In diesem Abschnitt soll nun zunächst auf drei zentrale Problembereiche eingegangen werden, die in Zusammenhang mit der Grounded Theory stehen, nämlich das „Vorwissen“, die Frage des Zeitpunkts, wann eine Studie gemäß der Grounded Theory als abgeschlossen angesehen werden kann sowie die Definition des Kategoriebegriffs. Während die Problematik des Vorwissens in der Literatur des öfteren diskutiert wird, ist das, was ich als Furcht vor der „Ende-nie-Lawine“ bezeichnen möchte, primär im Rahmen (bzw. zu Beginn) dieses konkreten Forschungsprojekts zum Übergang in den Ruhestand im Parkkontext aufgetaucht (wird jedoch auch z.B. von Lamnek 1995a in einigen Sätzen angesprochen). Dennoch dürfte es sich auch dabei um ein grundsätzliches Problem der Grounded Theory handeln, auch wenn es nicht so häufig explizit gemacht wird. Der Grund, warum die Definition des Kategoriebegriffs in dieses Kapitel aufgenommen wurde, ist der, dass es im Verlauf dieser Studie wiederholt zu Diskussionen kam, wann von einer Kategorie gesprochen werden kann (und beispielsweise nicht bloß von einem „Thema“) und ob beispielsweise ein Konzept auch aus „Themen“ hervorgehen kann. Da es wahrscheinlich ist, dass diese drei Probleme bzw. offenen Fragen bei einer Vorgangsweise gemäß der Grounded Theory immer in irgendeiner Weise von Relevanz sind, erscheint es sinnvoll, sie an dieser Stelle zur Sprache zu bringen.

Im Anschluss daran werden noch einige Kritikpunkte an der Grounded Theory kurz angesprochen, die in Lamnek (1995a) erwähnt werden.

Offenheit und Vorwissen in der Grounded Theory

Bei Glaser und Strauss finden sich zwei Ansätze, die sich genau genommen widersprechen:

Einerseits ist im Rahmen der Grounded Theory häufig von einem „streng induktivistischen Zugang“ die Rede, d.h. von einem Zugang, der jegliche Vorannahmen als hinderlich für den Forschungsprozess ansieht. Theorien sollen allein aus den Daten und nicht etwa aus explizit oder auch implizit (!) vorhandenen Hypothesen „emergieren“.

Auf der anderen Seite betonen Glaser und Strauss die Notwendigkeit der „theoretischen Sensibilität“, die stark auf die Persönlichkeit des Forschers/der Forscherin setzt und Vorannahmen und Hypothesen ebenso wie das Alltagswissen als notwendige Voraussetzung für das Voranschreiten des Forschungsprozesses erscheinen lässt.

Strauss (1998) betont selbst, dass die Grounded Theory häufig als „rein induktive“ Theorie missverstanden wird, dass neben der Induktion auch Deduktion und Verifikation von Hypothesen im Forschungsprozess relevant sind. Diese drei Elemente definiert er folgendermaßen:

„Mit Induktion sind Handlungen gemeint, die zur Entwicklung einer Hypothese führen – d.h., der Forscher hat eine Vermutung oder Idee, die er dann in eine Hypothese umwandelt und schaut, ob diese, zumindest vorläufig, als Teilbedingung für einen Typus von Ereignis, Handlung, Beziehung, Strategie usw. brauchbar ist. Hypothesen sind sowohl vorläufig als auch konditional. Deduktion heißt, dass der Forscher Implikationen aus Hypothesen oder Hypothesensystemen ableitet, um die Verifikation vorzubereiten. Die Verifikation bezieht sich auf Verfahren, mit denen Hypothesen auf ihre Richtigkeit überprüft werden, d.h., ob sie ganz oder teilweise bestätigen oder verworfen werden müssen“ (Strauss 1998:37).

Das „induktivistische Missverständnis“ (Kelle & Kluge 1999) beruht offensichtlich darauf, dass die Theorie als datenbasiert definiert ist und ein wie auch immer geartetes Vorwissen nicht zu den gleichsam „erlaubten“ Daten gerechnet wird. Die von Strauss angesprochene „Vermutung oder Idee“, die in eine Hypothese umgewandelt wird, sollte sich angeblich rein aus den im Forschungsprozess erst erhobenen Daten ergeben und nicht etwa (auch) auf möglichem Vorwissen (oder Vorurteilen) des Forschers/der Forscherin beruhen. Diese Interpretation entspricht jedoch offenbar nicht der Intention von Glaser und Strauss. Dem Vorwissen wird im Gegenteil durchaus eine wichtige Rolle als Datenbasis zugeordnet, zumindest in späteren Publikationen (z.B. Strauss 1998; Original: 1994). In „The discovery of Grounded Theory“ (1967) entstand aufgrund der ausdrücklichen Betonung der Bedeutung der Theoriegenerierung im Gegensatz zur Hypothesentestung möglicherweise der Eindruck, Hypothesen und jegliche Art des Vorwissens seien mit – zumindest impliziten – Annahmen und Hypothesen über die Wirklichkeit verbunden und würden das Entstehen einer Theorie aus den Daten von vornherein erschweren oder gar verhindern.

Das Problem des Vorwissens wird von Kelle und Kluge (1999) ausführlich diskutiert. Die Autoren weisen darauf hin, dass es praktisch unmöglich ist, dass ein/e Forscher/in quasi als „tabula rasa“ in den Forschungsprozess einsteigt, dass also immer theoretisches Vorwissen in irgendeiner Form vorhanden ist. Die Autoren weisen eben auch auf die angesprochene theoretische Sensibilität hin. Es kommt nicht darauf an, ob Vorwissen vorhanden ist oder nicht – denn das ist in irgendeiner Weise immer vorhanden – sondern wie dieses Vorwissen strukturiert ist und wie es für die Theoriebildung genutzt wird.

Im Gegensatz zur quantitativen Forschung, wo empirisch gehaltvolle, d.h. falsifizierbare Hypothesen relevant sind, arbeitet die qualitative Forschung mit empirisch nicht gehaltvollen allgemeinen theoretischen Konzepten, sogenannten Heuristiken. Das sind z.B. Konzepte wie Handlungsziele oder Rollenerwartungen. Es ist seitens des Forschers/der Forscherin aber durchaus auch empirisch gehaltvolles Alltagswissen relevant (z.B. gesetzliche Rahmenbedingungen im interessierenden Bereich). Ähnliches trifft auch auf die Akteure zu. Forschungsziel ist es, zu einem empirisch gehaltvollen Theoriewissen zu kommen, d.h., im Idealfall eine Theorie über die Prozesse, die beim untersuchten Forschungsgegenstand ablaufen (z.B. was führt zur Übernahme von Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen).

Auf diese Weise kommt es also zu einer Integration von Vorwissen, und es kann keine Rede davon sein, jegliches Vorwissen aus dem Forschungsprozess auszublenden. Der einzige Unterschied besteht eben im Umgang mit dem Vorwissen, d.h., welches Vorwissen ich zu welchem Zeitpunkt heranziehe.

Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik mündet in der Erkenntnis, dass die Anforderung, jegliches Vorwissen auszublenden und jede Form der Hypothesentestung anhand der Daten zu vermeiden, zu einer paradoxen Situation führt. Es lässt sich nicht völlig vermeiden, Vorannahmen, die immer vorhanden sind, auch wenn sie nicht explizit gemacht werden, in irgendeiner Weise mit den in der Untersuchung ermittelten Daten abzugleichen. Dies macht auch Sinn, denn erst dieser Vergleich ermöglicht es, Erfahrungen einordnen zu können und möglichen Ungereimtheiten auf die Spur zu kommen. Eine – wenn auch implizite, quasi „heimliche“ Form der Hypothesentestung – lässt sich erfahrungsgemäß nicht vermeiden, wenn man Hypothesentestung als Vorgang versteht, neue Informationen (Daten) in Bezug zu Vorannahmen (Hypothesen) zu setzen. Diese Form der „Hypothesentestung“ ist sozusagen ständig „handlungsimmanent“: Wir handeln (oder vermeiden Handlungen) ständig aufgrund impliziter Vorannahmen, die aus den unterschiedlichsten (nicht immer nachvollziehbaren) Quellen stammen (wenn ich aus dem Fenster springe, werde ich mich verletzen; wenn ich eine freundliche Frage stelle, werde ich auch eine freundliche Antwort bekommen, wenn man in Pension geht, dann..., etc.). Gerade, wenn (z.B. in einer Studie) Vorannahmen nicht erfüllt werden, kann dies den Weg für neue Sichtweisen und Verständnisebenen freimachen. Dazu ist es aber vonnöten, in selbstreflektierender Weise mit den eigenen Annahmen und (Vor-)Urteilen in Kontakt zu sein, anstatt sie, in der Angst, „ertappt“ zu werden, so schnell wie möglich zu verdrängen und mögliche Diskrepanzen so gar nicht wahrzunehmen. Es erscheint wesentlich, auch

das Vorwissen und sogar die Vorurteile des Forschers/der Forscherin als „Datenfundus“ zu behandeln. Da diese Dinge ohnehin in irgendeiner Weise in den Forschungsprozess einfließen, ist es sicher sinnvoll, wenn dies in reflektierter Art und Weise geschieht.

Ende-nie-Lawine

Diese „Furcht vor einer Ende-nie-Lawine“ bezieht sich generell auf die Frage, wann bei einer Vorgangsweise entsprechend der Grounded Theory die Datenerhebung als abgeschlossen angesehen werden kann. Anders formuliert: wann kann tatsächlich von einer „Sättigung einer Kategorie“ gesprochen werden, d.h. wann kann ich wirklich sicher sein, dass keine zusätzlichen Daten mehr gefunden werden können, durch die Eigenschaften und Aussagekraft der Kategorie weiterentwickelt werden können?

Dazu ein einfaches Beispiel: Ich interviewe zuerst ein „Hausfrauenehepaar“. Nun stelle ich fest, dass es in Hinblick auf eine bestimmte Kategorie einen Unterschied machen könnte, wenn die Frau berufstätig war oder noch ist. Also suche ich Paare, die dem entsprechen. Nun stelle ich fest: ich habe nur Leute in der Stadt interviewt, es zeigt sich aber, dass es am Land anders sein könnte. Also suche ich Leute am Land. Dann stelle ich fest, dass das Einkommen eine Rolle spielen könnte, dass die Schulbildung eine Bedeutung hat, etc. Wieviele Paare muss ich jetzt interviewen, damit wirklich in jeder Beziehung eine Sättigung eintritt, dass ich also sagen kann, jetzt weiß ich diesbezüglich genug? Beachte ich dies nicht, kann immer jemand sagen, ja, aber das hast du nicht berücksichtigt, darum stimmen deine Ergebnisse nicht.

Die Antwort liegt zum Teil schon in der von Hildenbrand angeführten Offenheit sozialwissenschaftlicher Begriffsbildung. Qualitative Forschung oder Forschung generell darf sicher nicht so verstanden werden, dass das Ergebnis ein vollständiges Abbild der Realität sein soll. Es ist einfach immer nur möglich, einen kleinen Ausschnitt der Realität zu erfassen, und folglich kann es in dem Sinne keine „Sättigung in jeder Beziehung“ geben. Der qualitative Forschungsprozess beruht darauf, dass immer neue Entscheidungen getroffen werden und dass diese Entscheidungen bestimmen, welcher Aspekt der Wirklichkeit erfasst wird. Das heißt aber auch, dass der qualitative Forschungsprozess in Wirklichkeit nie abgeschlossen sein kann, dass ich auch nie sagen werde können, jetzt weiß ich wirklich vollständig Bescheid über Paare nach dem Übergang in den Ruhestand mit Berücksichtigung aller insgesamt möglichen Varianten von Kontextfaktoren. Wenn ich 10000 Paare befrage, kann das 10001. Paar vielleicht genauso neue Aspekte einbringen.

Die Antwort liegt einerseits im Kriterium der weiter oben bereits definierten „theoretischen Sättigung“ (vgl. Abschnitt 3.3.2.3) und andererseits in der Einsicht, dass Forschung immer nur einen Teilaspekt der Wirklichkeit erfassen kann. In diesem Sinne könnte man sagen, dass zwar Kategorien, niemals aber gleichsam „die gesamte Realität“ des Forschungsgegenstands gesättigt sein kann.

Die qualitative Vorgangsweise räumt dem/der Forscher/in eine Autonomie ein, mit der man erst einmal zurechtkommen muss. Quantitativ haben die Entscheidungsprozesse ein Ende, sobald ich ins Feld gehe, im Gegenteil, da darf vom vorgegebenen Schema

nicht mehr abgewichen und z.B. neue Fragen in einen Fragebogen eingefügt werden. Das schränkt einerseits natürlich ein, andererseits gibt es auch eine gewisse Sicherheit – oder Scheinsicherheit – sich in einem wissenschaftlichen Rahmen zu bewegen. Qualitative Forschung erfordert bzw. ermöglicht in dieser Hinsicht weitaus mehr Freiheit und Eigenverantwortung, und auf den ersten Blick macht das den/die Forscher/in viel anfälliger für Kritik und setzt ihn/sie stärker dem Vorwurf der „Unwissenschaftlichkeit“ aus.

Es ist ein gewisser Lernprozess zu akzeptieren, dass es nicht unwissenschaftlich ist, Entscheidungen zu treffen, solange sie begründet werden können und dass Wissenschaftlichkeit nicht darin besteht, (vor allem statistische) Methoden anzuwenden bzw. dass die Anwendung dieser Methoden nicht gleichzeitig wissenschaftliches Vorgehen sicherstellt.

Definition des Kategorienbegriffs

Bei der Suche nach einer klaren Definition des Konstrukts „Kategorie“ stößt man auf eine Vielzahl an unterschiedlichen Quellen. Einige davon werden im folgenden angeführt und im Anschluss daran diskutiert.

Der Kategoriebegriff wird von Strauss (1994:48f.) in seinem „Glossar wichtiger Begriffe“ folgendermaßen festgelegt:

„Da sich jede Unterscheidung aus dem Dimensionalisieren ergibt, werden solche Unterscheidungen zu Kategorien führen. (In diesem Sinn ist „Apparat-Körper-Anschluss“ eine Kategorie.)“

Das angesprochene Dimensionalisieren definiert er als *„grundlegendes Verfahren, um Unterscheidungen zu treffen, dessen Ergebnisse Dimensionen und Subdimensionen sind“*.

Petra Muckel beschreibt in ihrem Aufsatz „Entdeckung und Entwicklung von Kategorien in der qualitativen Forschung“ (nachzulesen auf www.qualitative-sozialforschung.de/entdeckung%20und%20entwicklung.htm) die unterschiedlichen Sichtweisen, die mit dem Kategoriebegriff verknüpft sind. Dabei bringt sie auch Definitionsversuche dreier Autoren (P. Muckel, G. Kuss, M. Kaspar), die den Begriff der Kategorie jeweils auf eigene Weise interpretieren (Muckel, o.g. Homepage; S.41f.):

„Definitionsversuch 1 (Muckel): Eine Kategorie ist eine Verdichtung einer komplexen sozialen Dynamik, die ein oder mehrere Phänomene lebendig werden lässt und es/sie aus verschiedenen Perspektiven rekonstruiert.“

„Definitionsversuch 2 (Kuss): Eine [...] Kategorie kann beschrieben werden als ein vergleichsweise abstrakter thematischer Schwerpunkt oder eine Metapher, die aufgrund ihrer Bildhaftigkeit auf weitere Zusammenhänge und Inhalte des übergeordneten thematischen Gebildes verweist. Beziehungen und Charakteristika dieses Gebildes strukturieren sich über Ähnlichkeiten, Kontrastierungen, Gegensätzlichkeiten auf bipolar angelegten Kontinua und Assoziationsketten. Eine Kategorie im Sinne der Grounded Theory vermittelt eine Systematik,

die viele Perspektiven zulässt und erhellt; sie propagiert nicht die Möglichkeit eindeutiger kategorischer Abgrenzungen.“

„Definitionsversuch 3 (Kaspar): Eine Kategorie ist ein Baustein einer Theorie, der ein lebendiges Phänomen auf einer strukturellen Ebene beschreibt. Bedeutsam ist dabei, dass die Kategorie das zu untersuchende Phänomen erhellt und möglichst viele der bisher getroffenen Überlegungen und festgelegten Theoriebausteine integriert und vernetzt.“

Die genannten Definitionen vermitteln durchaus eine Ahnung davon, was unter einer Kategorie zu verstehen ist, werfen aber dennoch weitere Fragen auf.

Geht man etwa zu Strauss' anfänglich zitierter Definition zurück, so gilt es zunächst, den Unterschied zwischen Kategorien und Dimensionen klarzulegen. Der Logik entsprechend sollten Dimensionen der jeweiligen Kategorie untergeordnet sein. D.h., die einzelnen Dimensionen bilden jeweils Aspekte einer Kategorie ab. So führt z.B. ein Nachdenken über die von Strauss (1994) angeführte Kategorie „Apparat-Körper-Anschlüsse“⁸ zu der Erkenntnis, dass es äußere und innere Anschlüsse gibt. Diese Unterscheidung kam auf der Basis des Prozesses des Dimensionalisierens zustande. Während Strauss (1994) im oben angeführten Zitat davon ausgeht, dass die einzelnen Dimensionen zusammen in der Generierung eines Theoriebegriffs münden (dies würde am ehesten auf das Konzept-Indikator-Modell hinauslaufen), legt das eben genannte Beispiel der „Apparat-Körper-Anschlüsse“ eher die umgekehrte – ebenso plausible – Vorgangsweise nahe.

Die logische Schlussfolgerung wird lauten, dass natürlich beide Vorgehensweisen ihre Berechtigung haben und zum Ziel führen können. Zuweilen springt das Übergeordnete, Verbindende, eben das, was eine Kategorie ausmacht, rasch ins Auge – dann bietet sich natürlich eine „Top-Down“-Vorgehensweise an. Ebenso häufig stehen „Indizien“, die offenbar demselben Themenkomplex angehören, zu Beginn noch in scheinbar unverbundener Weise nebeneinander – in diesem Fall ist es vonnöten, sich zur Kategorie gleichsam „hochzuarbeiten“. Beide Ansätze sind sinnvollerweise flexibel zu handhaben und je nach Bedarf einzusetzen, was wohl zumeist eher intuitiv als in bewusster Absicht geschieht.

Was noch unklar bleibt – auch wenn es wohl von wenig praktischer Relevanz ist – ist, was Dimensionen von Subkategorien unterscheidet.

Aus den drei von Muckel angeführten Definitionen wird deutlich, dass eine Kategorie auf jeden Fall etwas Verbindendes, bis zu einem gewissen Grad Abstrahiertes darstellt. Hier sollte sich eine Kategorie von einem bloßen „Thema“ abgrenzen. Ist aber beispielsweise die „finanzielle Situation“ nun aber schon eine Kategorie oder bloß ein „Thema“? Fraglos können bezüglich der finanziellen Situation zahlreiche Aspekte angesprochen werden: Sie kann allgemein als gut oder schlecht bewertet werden, in Beziehung zur früheren Situation

⁸ In der von Strauss erwähnten Studie ging es darum, ob und wie sich der Gebrauch von Apparaten in Krankenhäusern auf die Interaktion zwischen Klinikpersonal und Patienten auswirkt; konkret ist hier die Rede von Apparaten, die an Menschen angeschlossen sind (z.B. Beatmungsgeräte).

vor der Pension gesetzt werden oder in Zusammenhang mit Bedürfnissen in der Pension diskutiert werden. Konkret bedeutet dies, dass hier durchaus ein Phänomen benannt wird, das aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet (d.h. dimensionalisiert) werden kann und somit die Voraussetzung für eine Kategorie gegeben ist. Ist aber jedes „Thema“ gleichzeitig schon eine Kategorie oder stellt es womöglich lediglich einen Indikator für eine erst zu entdeckende Kategorie dar (vgl. das Konzept-Indikator-Modell in Kapitel 3.3.2.5)?

Ein pragmatischer Weg kann sein, sich nicht zu sehr durch die unterschiedlichen Begrifflichkeiten von Themen, Indikatoren, Kategorien und Dimensionen selbst zu verwirren. Wenn man sich darauf konzentriert, auf der Basis weitreichender, beständiger Reflexion ein „Netz von Zusammenhängen“ zu stricken, wird deutlich, dass immer wieder dieselben Phänomene – ob man sie nun als Kategorien, Themen oder Ähnliches bezeichnet – auftauchen. Es hemmt wohl eher die Entwicklung von Ideen, wenn man gewählte Begriffe zu sehr danach hinterfragt, ob sie den Begriff einer Kategorie überhaupt verdienen.

(Weitere) Einwände gegen die Grounded Theory

In Lamnek (1995a) werden einige weitere Punkte genannt, die sich im Grunde alle auf den Umstand beziehen, dass der/die Forscher/in eigenverantwortlich, auf seine/ihre ganz persönliche Art und Weise, eine Theorie „schafft“ (bzw. „emergieren lässt“).

Zum einen wird die Frage gestellt, wie sich die Intersubjektivität der so entdeckten Theorien sichern lässt. Es wird zu bedenken gegeben, dass verschiedene Forscher schon aufgrund ihrer unterschiedlichen Erfahrungen, Einstellungen, Erwartungen, etc. zu unterschiedlichen Theorien gelangen werden. Hier lässt sich vielleicht erneut mit dem Argument kontern, dass eine Theorie nie den Anspruch erheben kann, ein vollständiges Abbild der Wirklichkeit zu liefern, sondern dass immer nur ein Ausschnitt der Wirklichkeit dargestellt werden kann. Die Grounded Theory ist darüber hinaus dadurch gekennzeichnet, dass im Verlauf des Forschungsprozesses (vor allem im Rahmen des Theoretical Samplings) unablässig Entscheidungen getroffen werden, die dem Forschungsverlauf eine neue Richtung geben.

In diesem Sinne wäre es sogar zu begrüßen, wenn zwei (oder mehrere) Forscher parallel zu unterschiedlichen Theorien kommen (was in der Tat sehr wahrscheinlich ist), da damit nicht nur ein, sondern zwei (oder mehrere) Aspekte der Wirklichkeit erfasst werden können. Diese unterschiedlichen Aspekte in Beziehung zu setzen, könnte ein spannendes Unterfangen sein, das in einer Integration zu einer übergeordneten Theorie führen könnte, die noch ein wenig mehr von der Wirklichkeit preisgibt als jede Theorie für sich.

Ein weiterer Kritikpunkt wird am Verfahren der Datensammlung geübt. Diese „*erscheint weitgehend unkontrolliert und relativ willkürlich*“ (Lamnek 1995a:128). Auch hier ist die Frage der Intersubjektivität angesprochen, und es klingt die Angst durch, dass „der/die Forscher/in macht, was er/sie will“, ohne für alle einheitlichen Richtlinien zu folgen.

Eine Entscheidung zu treffen, ist immer mit einer gewissen Willkür verbunden (warum wurde so entschieden und nicht anders). Gerade im qualitativen Forschungsprozess kann

es möglich sein, dass sich viele Richtungen anbieten, in die zu forschen es sich lohnen könnte. Eine Entscheidung für oder gegen eine Richtung muss immer subjektiv und bis zu einem gewissen Grad willkürlich bleiben, auch wenn der/die Forscher/in diese Entscheidung selbstverständlich begründen können sollte. Dennoch bleiben auch diese Begründungen subjektiv – ein/e andere/r Forscher/in kann sicherlich ebenso fundierte Begründungen für das Einschlagen einer gänzlich anderen Richtung vorbringen.

Dieselbe Kritik kann jedoch in abgewandelter Weise und eben zu einem früheren Zeitpunkt auch z.B. an einer quantitativen Studie mittels Fragebogen geübt werden: Warum werden gerade diese Fragen gestellt und nicht jene? Warum wird diese Population befragt und nicht eine andere? Warum wurde gerade diese Fragestellung gewählt, wenn eine andere doch mindestens ebenso interessant wäre? Die Sammlung der Daten mittels eines Fragebogens mag vielleicht systematisch bzw. schematisch, an allgemeinen Regeln orientiert, erfolgen, aber wieviel Willkür ist schon im Vorfeld der Untersuchung immanent?

Eng mit dieser Frage hängt auch die Überprüfung der Validität der Daten zusammen, die sich laut Lamnek (1995a) bei der Grounded Theory als schwierig gestaltet. Während die Validität bei der Datenerhebung bei qualitativen Verfahren (und insbesondere der Grounded Theory) als valider eingeschätzt werden als in quantitativen Forschungszusammenhängen, da z.B. die Daten näher am sozialen Feld entstehen und das Relevanzsystem der Untersuchten berücksichtigt wird, ist die Validität von Interpretation und Auswertung bei der qualitativen Forschung nicht so gut abgesichert wie bei der quantitativen, wo es klare Richtlinien und Techniken gibt. (vgl. dazu Lamnek 1995a:171).

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass für qualitative Forschung eigene Validierungsmethoden geschaffen wurden (vgl. dazu Lamnek 1995a:165-167). Dabei handelt es sich um:

- 1) die ökologische Validierung (Gültigkeit durch maximale Nähe zum natürlichen Lebensraum der Untersuchten);
- 2) die argumentative Validierung (präsentierte Sichtweisen/Interpretationen der Forschenden werden von den Informant/innen kommentiert; diese Kommentare werden wiederum als Daten einbezogen);
- 3) die kommunikative Validierung (Nachweis der Gültigkeit durch erneutes Befragen der Interviewten);
- 4) die kumulative Validierung (sukzessiver Prozess, bei dem eine Verbindung von mehreren, als richtig anerkannten Ergebnissen anderer Untersuchungen hergestellt wird);
- 5) und die Validierung an der Praxis (Bemühungen des Forschers/der Forscherin, dass seine/ihre Forschungsergebnisse auch praxisbezogen sind, also unter Umständen handlungsleitend, oder dass dadurch z.B. Interventionen nahegelegt werden).

Es wird darauf hingewiesen, dass die speziell für die qualitative Forschung entwickelten Methoden der Validitätsfeststellung „nicht besser und nicht schlechter (sind) als die des quantitativen Paradigmas“ (Lamnek 1995a:171).

Przyborski (2005) bezeichnet qualitative Methoden insofern als valide, als sie an die Common-Sense-Konstruktionen der Befragten anknüpfen und auf den alltäglichen, geläufigen Strukturen der Verständigung aufbauen. Dies bedeutet, dass es weitgehend ausreichend ist, sich bei der Rekonstruktion des Sinngehalts des Gesagten auf die (impliziten) Grundlagen und Regeln der Kommunikation zu stützen und Aussagen so zu interpretieren, wie es dem „common sense“ entspricht. So wird etwa ein Gruß, verknüpft mit der Frage nach dem Befinden, gemeinhin als vorwiegend höfliche Geste und nicht als Aufforderung, die gesamte Krankengeschichte der letzten zwölf Monate zu rekapitulieren, verstanden.

Ein weiterer von Lamnek (1995a) angeführter Kritikpunkt bezieht sich auf die Tatsache, dass die Methode der Theoriekonstruktion nur wenig präzise ist. Es wird folgende Vermutung geäußert:

„Das Anliegen der Autoren besteht möglicherweise weniger in der Entwicklung eines expliziten Alternativkonzepts zur quantitativen Methodologie als in der Äußerung von Unmut über die relative Erfolglosigkeit der gegenwärtigen Soziologie und Sozialforschung. Ihr Plädoyer zielt auf eine Verminderung der Reglementierung zugunsten einer breit gefächerten Exploration ab“ (Lamnek 1995a:128f).

De facto sprechen Glaser und Strauss, wie weiter oben angemerkt, explizit davon, dass es sich bei den Methodiken der Grounded Theorie lediglich um Leitlinien und Faustregeln handelt, die kein fixes Regelwerk ala „Schema F“ darstellen. Obgleich bestimmte Elemente (z.B. das Bilden von Kategorien oder das Schreiben von Memos) als unverzichtbar angesehen werden, bleibt die Ausgestaltung und Umsetzung der angesprochenen Leitlinien bewusst dem/der Forscher/in überlassen. Provokant ausgedrückt: Nicht nur – wie im quantitativen Paradigma – im Vorfeld, bei der Entwicklung, sondern auch bei der Durchführung der Untersuchung ist besonders ein „Werkzeug“ von besonderer Bedeutung: nämlich die Reflexionsfähigkeit und die Kreativität des Forschers/der Forscherin. Eine starre Reglementierung hinsichtlich der ganz konkreten Vorgangsweise würde hier kontraproduktiv wirken und dieses in der Grounded Theory wohl wichtigste Werkzeug weitgehend ungenutzt lassen.

3.3.3. Das problemzentrierte Interview nach Witzel

Beim problemzentrierten Interview ist der Erkenntnisgewinn sowohl im Erhebungs- als auch im Auswertungsprozess als induktiv-deduktives Wechselverhältnis organisiert (Witzel 2000). Damit drängt es sich für Untersuchungen, die auf dem Prinzip der Grounded Theory beruhen, regelrecht auf.

Im Gegensatz zum narrativen Interview, bei dem der/die Forscher/in ohne Prädeterminationen, d.h. weitgehend ohne theoretische Vorannahmen in die Erhebungsphase eintritt, besteht hier bereits ein wissenschaftliches (Grund-)Konzept, das jedoch durch die Äußerungen der interviewten Personen modifiziert werden kann.

Lamnek nennt folgende wichtige Differenzierungskriterien für das problemzentrierte Interview (Lamnek 1995b:78):

- 1) der/die Forscher/in geht mit einem theoretischen Konzept ins Feld, die Dominanz der Konzeptgenerierung durch den/die Befragte/n bleibt jedoch erhalten;
- 2) die theoretischen Konzepte des Forschers/der Forscherin werden laufend durch das Interview überprüft und gegebenenfalls modifiziert;
- 3) Deduktion (theoretisch) und Induktion (empirisch) gehen Hand in Hand;
- 4) das theoretische Konzept wird im Interview nicht mitgeteilt, es ist vorläufig und soll nicht „suggestiv“ beeinflussend wirken;
- 5) da dem problemzentrierten Interview auch ein standardisierter Kurzfragebogen vorausgehen kann, „vermittelt“ es zwischen qualitativen und quantitativen Interviews;
- 6) ein Interview-Leitfaden ist zulässig, um alle wichtigen Themenbereiche abzudecken und fehlende nachtragen zu können.

Das theoretische Konzept bezieht sich in dieser Studie in erster Linie auf die Ergebnisse aus der Literatur und daraus abgeleitete Annahmen bezüglich primärer und sekundärer Pensionierungsfolgen. Diese wurden im theoretischen Teil bereits ausführlich dargestellt. In diesem Konzept spielt vor allem die Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung eine zentrale Rolle.

Das problemzentrierte Interview ist durch drei Grundpositionen gekennzeichnet:

- 1) **Problemzentrierung:** Es wird eine gesellschaftlich relevante Problemstellung untersucht, wobei der Erkenntnisprozess bestimmten Regeln folgt:

„Der Interviewer nutzt die vorgängige Kenntnisnahme von objektiven Rahmenbedingungen der untersuchten Orientierungen und Handlungen, um die Explikationen der Interviewten verstehend nachzuvollziehen und am Problem orientierte Fragen bzw. Nachfragen zu stellen. Parallel zur Produktion von breitem und differenziertem Datenmaterial arbeitet der Interviewer schon an der Interpretation der subjektiven Sichtweise der befragten Individuen und spitzt die Kommunikation immer präziser auf das Forschungsproblem zu“ (Witzel 2000:2).

Als objektive Rahmenbedingungen sind etwa die Umstände der Pensionierung zu werten, aber auch zum Beispiel das Vorhandensein von Betreuungspflichten oder die finanzielle Situation – Faktoren, die das Verhalten in der Pension durchaus zu modifizieren vermögen. Das bedeutet, dass Einstellungen, Wahrnehmung und Verhalten vor dem Hintergrund der aktuellen Lebensumstände zu betrachten sind, ebenso wie früheres Verhalten, Einstellungen und Wahrnehmungen als starke

Einflussfaktoren auf die Gestaltung der aktuellen Situation zu berücksichtigen sind. Es erscheint daher wichtig, den Gesamtkontext der befragten Personen zu erfassen, um Handlungen und Aussagen folgerichtig interpretieren zu können.

- 2) **Gegenstandsorientierung:** Damit wird die Flexibilität der Methode gegenüber den unterschiedlichen Anforderungen des Untersuchungsgegenstands betont. Es wird von einer (je nach Gegenstand unterschiedlich strukturierten) Methodenkombination ausgegangen, innerhalb derer das Interview das wichtigste Instrument bildet. In der vorliegenden Untersuchung bestand die Methodenkombination primär in der Variation von Interviewformen (Einzelinterviews, Paarinterviews).⁹ Daneben wurden vor allem Informationen aus anderen Studien und Publikationen in die Theoriebildung miteinbezogen (z.B. Studie zur Arbeitsaufteilung von Paaren¹⁰, biografische Aufzeichnungen älterer Menschen¹¹, etc.).
- 3) **Prozessorientierung:** Diese bezieht sich auf den gesamten Forschungsablauf. Durch einfühlsames, auf Akzeptanz basierendes Kommunikationsverhalten des Interviewers/der Interviewerin soll eine Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens entstehen. Witzel nimmt an, dass dadurch eine Förderung der Erinnerungsfähigkeit und eine erhöhte Motivation zur Selbstreflexion bewirkt wird, wodurch das Thema immer wieder unter neuen Gesichtspunkten beleuchtet werden kann, Aussagen modifiziert werden oder Widersprüchlichkeiten zutage treten und interpretations erleichternde Neuformulierungen seitens der interviewten Person einfließen können.

Nach Lamnek (1995b:75f.) lassen sich folgende Phasen des problemzentrierten Interviews beschreiben:

- 1) **Phase 0:** Vor Beginn des eigentlichen Interviews kann der zu befragenden Person ein standardisierter Kurzfragebogen vorgelegt werden. Dies bietet einerseits den Vorteil, dass bereits eine erste inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgt und sich eventuell bereits ein günstiger Einstieg in die Phase I ergibt. Andererseits würde es sich anbieten, mit Hilfe dieses Fragebogens (vor allem soziodemografische) Daten zu erfassen, die lediglich ein „Abfragen“ erfordern. Das nachfolgende Interview würde von jenen Fragen entlastet, die nicht unmittelbar auf das spezifische Forschungsthema fokussieren. Im konkreten Fall würden hier neben Angaben zum Alter; zur Schulbildung, u.ä. vor allem auch jene Daten erfasst werden, die sich auf die konkreten Umstände der Pensionierung beziehen (z.B. Zeitpunkt der Pensionierung, Art der Pension – Frühpension, Invaliditätspension, etc.)

⁹ Vgl. den Abschnitt 3.3.5: Interviews: Erhebung und Auswertung

¹⁰ „The glass partitioning wall“ - EU-Studie im Rahmen des Equal-Programms (Cuyvers 2004).

¹¹ „Ich wurde es, ohne daran zu denken“; hrsg. vom Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte.

Die Sinnhaftigkeit und vor allem auch die Nachteile eines vorgeschalteten Fragebogens – ob er sich nun primär auf die Erhebung soziodemografischer Daten bezieht oder als inhaltlicher Einstieg in das Gespräch dienen soll – sind jedoch kritisch zu beleuchten (vgl. dazu auch Flick 1995:107). Vor allem der Einwand, damit bereits im Vorfeld eine Atmosphäre des „Abgefragt werdens“ zu schaffen, verdient dabei besondere Beachtung. Es wurde hier vermutet, dass dies einen Einstieg in die Thematik möglicherweise eher erschweren als erleichtern würde, zumal mit der einleitenden Frage „Was hat sich für Sie seit der Pensionierung alles verändert?“ bereits ein vielversprechender Gesprächseinstieg gegeben war. Für die Interviewführung wesentliche Informationen (welcher der Partner befindet sich überhaupt in Pension, o.ä.) wurden ohnehin bereits in Vorgesprächen ermittelt. Aus diesen (kritischen) Überlegungen heraus wurde der angesprochene Kurzfragebogen in dieser Studie den Befragten jeweils erst nach Ende des Interviews mit der Bitte vorgelegt, zum Abschluss noch ein paar statistische Fragen zu beantworten.

- 2) **Phase 1:** Zu Beginn des Gesprächs werden die erzählende Gesprächsstruktur sowie das Thema des Interviews festgelegt. Es wird eine möglichst offene Einleitungsfrage gestellt, die das zentrale Thema der Untersuchung erfasst.
In der hier dargestellten Untersuchung wurden die befragten Personen gebeten, darüber zu berichten, was sich seit der Pensionierung (der eigenen und/oder der des Partners/der Partnerin) verändert hat, wobei das Paar im Mittelpunkt stand (mögliche Formulierung: „Was hat sich für Sie und Ihren Partner/Sie beide seit der Pensionierung verändert?“).
- 3) **Phase 2 (Phase der allgemeinen Sondierung):** Der/die Interviewer/in greift das Erzählbeispiel des Interviewpartners/der Interviewpartnerin auf und regt diese/n durch entsprechendes Nachfragen zu einer möglichst detaillierten Schilderung seiner/ihrer Situation an. Diese Phase dient der sukzessiven Offenlegung der subjektiven Problemsicht (Prinzip der Offenheit oder Induktion).
- 4) **Phase 3 (Phase der spezifischen Sondierung):** In dieser Phase versucht der/die Interviewer/in verständnisgenerierend die „Erzählsequenzen und Darstellungsvarianten“ des Befragten/der Befragten nachzuvollziehen (Prinzip der Deduktion), wobei drei verschiedene Möglichkeiten der aktiven Verständnisgenerierung im Rahmen des Interviews offen stehen:
 - Spiegelung: Der/die Interviewer/in unterbreitet dem/der Befragten mit seinen eigenen Worten ein Interpretationsangebot der gemachten Äußerungen, sodass für die befragte Person die Möglichkeit gegeben ist, die Deutungen zu kontrollieren, zu bestätigen bzw. zu korrigieren.
 - Verständnisfrage: Sie dient dazu, unklare oder ausweichende Äußerungen zu thematisieren, um zu einer präziseren Interpretation zu gelangen.

- **Konfrontation:** Die Möglichkeit, den/die Interviewpartner/in mit eventuell aufgetretenen Widersprüchen und Ungereimtheiten zu konfrontieren, sollte sehr sensibel gehandhabt werden, um das Interviewklima nicht negativ zu beeinflussen.

5) Phase 4: In dieser Phase sind nun „Ad-hoc-Fragen“ möglich. Es können seitens des Interviewers/der Interviewerin direkte Fragen zu als wesentlich erachteten Themenbereichen gestellt werden, die der/die Befragte noch nicht von sich aus genannt hat.

Der für die konkrete Untersuchung entwickelte Leitfaden dient hierbei als Anhaltspunkt.

Zur Ermöglichung und Unterstützung des problemzentrierten Interviews kommen nach Witzel (1989, 2000) vier Instrumente zur Anwendung:

- 1) Kurzfragebogen:** Dieser wird in der „Phase 0“, d.h. vor Beginn des Interviews vorgelegt und kann den Einstieg in die Interviewsituation ermöglichen. Darüber hinaus ist mit Hilfe eines Kurzfragebogens auch die Erfassung von soziodemografischen Daten möglich (vgl. oben).
- 2) Tonträgeraufzeichnungen:** Mit Hilfe von Tonträgeraufzeichnungen, die selbstverständlich nur mit dem Einverständnis der interviewten Personen vorgenommen werden, wird die präzise Erfassung des Kommunikationsprozesses ermöglicht. Wesentlich erscheint darüber hinaus, dass sich der/die Interviewer/in ausschließlich auf das Gespräch, die nonverbalen Äußerungen und die situativen Bedingungen einstellen kann. Die Aufzeichnungen werden anschließend für die Auswertung vollständig transkribiert.
- 3) Leitfaden:** Grundsätzlich soll der/die Befragte die Möglichkeit haben, das Interview gemäß seines eigenen Relevanzsystems zu gestalten. Der Leitfaden stellt primär eine Hilfe dar, einen ins Stocken geratenen Erzählfluss oder ein allzu extensives Abschweifen von der Thematik in positiver Weise zu beeinflussen. In der vorliegenden Untersuchung sollten durch den Leitfaden vor allem die unter Abschnitt 3.1 (Spezifische Herangehensweise und Forschungsfragen) formulierten allgemeinen Fragestellungen abgedeckt werden. Auch sollten die in Abschnitt 2.4.2 angeführten möglichen Pensionierungsfolgen (sowie selbstverständlich weitere, von den Interviewpartnern selbst eingebrachte) angesprochen werden. Der Inhalt des Leitfadens ist dem Anhang zu entnehmen.
- 4) Postskripte („Memos“):** Diese sind als Ergänzung zu den Tonträgeraufzeichnungen gedacht und beinhalten im Allgemeinen subjektive Eindrücke und Anmerkungen zu verschiedenen Themen wie Schwerpunktsetzungen des Interviewpartners/der Interviewpartnerin, nonverbale Aspekte, etc.

3.3.4. Auswahl der Interviewpartner/innen

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass in der qualitativen Forschung nicht Repräsentativität, sondern Repräsentanz im Vordergrund steht, was bedeutet, dass es nicht Ziel ist, dass die zahlenmäßige Verteilung bestimmter Merkmale jener in der Gesamtbevölkerung entspricht, sondern vielmehr, dass wesentliche und typische Zusammenhänge aufgezeigt werden, die sich an einigen wenigen Fällen dokumentieren lassen (vgl. Lamnek 1995a:189)

Um größtmögliche Offenheit zu gewährleisten, wurde für die vorliegende Untersuchung die Zugangsweise des Theoretical Sampling gewählt. Dies bezeichnet einen Zugang, der auf Vorab-Hypothesen verzichtet. Es handelt sich um eine systematische Suche nach Vergleichsgruppen, die erst durch den Forschungsverlauf induziert wird. Es werden Untersuchungseinheiten miteinander verglichen, die eine oder mehrere interessierende Kategorien gemeinsam haben und in Hinblick auf theoretisch bedeutsame Merkmale entweder große Ähnlichkeiten oder bedeutsame Unterschiede aufweisen.

*„Die grundlegende Frage beim Theoretical Sampling lautet: **Welchen** Gruppen oder Untergruppen von Populationen, Ereignissen, Handlungen (um voneinander abweichende Dimensionen, Strategien usw. zu finden) wendet man sich bei der Datenerhebung **als nächstes zu**? Und **welche** theoretische Absicht steckt dahinter? Demzufolge wird dieser Prozess der Datenerhebung durch die sich entwickelnde Theorie **kontrolliert**“ (Strauss 1994:70)..*

Nach der Durchführung der ersten Befragungen werden beim Theoretical Sampling die Fallauswahl – und falls erforderlich auch die Schwerpunktsetzungen in den Fragestellungen – an den jeweiligen Stand der Untersuchung und die daraus entstandenen Ideen oder Fragestellungen angepasst. Das Wechselspiel zwischen Erhebung und Auswertung wird fortgesetzt, bis zu den als zentral erachteten Fragestellungen keine neuen Informationen mehr gewonnen werden. Wie sich dieser Prozess im konkreten Fall gestaltete, wird in Kapitel 4.2 im Detail beschrieben und erläutert.

Nach diesem Vorgehen kann im Gegensatz zu quantitativen Untersuchungen keine definitive Zahl genannt werden, wann der Erhebungsprozess beendet sein wird. In dieser Studie war es nach der Befragung von acht Paaren sowie einer Einzelperson möglich, zu einem (vorläufigen) Abschluss der Theorieentwicklung zu gelangen und ein Modell des Pensionierungsprozesses bei Paaren zu entwerfen.

Die Rekrutierung geeigneter Interviewpartner/innen ist bei qualitativen Untersuchungen wie der vorliegenden mit spezifischen Schwierigkeiten und Besonderheiten behaftet, die bei quantitativen Studien nicht gegeben sind.

Zum einen besteht die Problematik, dass die Auswahl des nächsten Paares (bzw. maximal der nächsten 2-3 Paare) jeweils auf der Basis des/der vorangegangenen Interviews erfolgt und so eine Vorab-Rekrutierung aufgrund bereits von vornherein festgelegter Merkmale definitionsgemäß entfällt. Rekrutierungsmethoden wie Aufrufe in Zeitungen oder Plakataushänge erscheinen hier wenig sinnvoll, da die Anforderungen an die Paare sich im

Laufe der Untersuchung ändern, es jedoch nicht vorab bekannt sein kann, in welcher Weise dies geschieht. Bei der aufgrund dessen notwendigen offenen Formulierung ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Paare, die sich melden, zu einem großen Teil nicht in das Untersuchungsschema passen, was jedoch erst durch gezielte Fragen abzuklären wäre.

Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich aus der Tatsache, dass nach den aktuell interessierenden Merkmalen von pensionierten Paaren nicht immer direkt gefragt werden kann. Ein Aufruf wie „suche Paare im Ruhestand, von denen mindestens ein Partner massive Probleme mit dem Übergang gehabt hat“, wird möglicherweise eher einen abschreckenden Effekt auf potentielle Interviewpartner/innen ausüben und bei Zustandekommen eines Interviews den Interviewfokus zu gezielt auf diesen Aspekt lenken.

Aufgrund dieser Gegebenheiten wurde primär versucht, über andere Personen an die in Frage kommenden Paare heranzukommen. Verwandte, Bekannte, Arbeitskolleg/innen, etc. wurden über das Projekt (bzw. den jeweiligen Stand des Projekts) kurz aufgeklärt; in der Folge wurden sie gebeten, potentielle Interviewpartner/innen mit aktuell interessierenden Merkmalskombinationen (z.B. hinsichtlich der Erwerbstätigkeit) zu nennen. Wurde ein Paar genannt, wurde darum ersucht, das Paar und seine Besonderheiten hinsichtlich des Übergangs in den Ruhestand kurz zu charakterisieren. Aufgrund dieser Beschreibungen wurde schließlich entschieden, ob das jeweilige Paar zum aktuellen Zeitpunkt für die Studie in Betracht kam. War dies der Fall, wurde die Person entweder um eine erste Kontaktaufnahme gebeten, ob eine grundsätzliche Bereitschaft des Paares für ein Interview gegeben wäre oder es erfolgte eine direkte Kontaktaufnahme.

3.3.5. Interviews: Erhebung und Auswertung

Erhebung:

Ursprünglich war es geplant, die problemzentrierten Interviews als Einzelinterviews zu führen. Das heißt, die zwei Partner/innen sollten separat über dasselbe Ereignis (dieselben Ereignisse) und dessen (deren) Konsequenzen – nämlich die Pensionierung von Mann und/oder Frau – befragt werden. Dadurch sollten im Sinn einer Triangulierung die unterschiedlichen Sichtweisen und Einschätzungen beider Partner deutlich werden, denn die bisherige empirische Forschung mit Paarinterviews kommt einhellig zum Ergebnis, dass es in den subjektiven Wahrnehmungen der Partner zu identischen Themenkreisen große Unterschiede gibt (Höpflinger 1986; Hörl 1988; Mangan 1982). Die Partner sollten auch Vermutungen über die Position des Partners/der Partnerin bezüglich unterschiedlicher Problembereiche, Verhaltensweisen, Einstellungen, etc. formulieren. Der Vorteil von Einzelinterviews wurde darin gesehen, dass es jedem der Partner ermöglicht wird, relativ unbeeinflusst seine Sichtweise der Situation zu schildern, wodurch auch Diskrepanzen z.B. in Hinblick auf die vermutete und tatsächliche Position des Partners/der Partnerin stärker zum Vorschein kommen sollten. Paarinterviews waren als Ergänzung – möglicherweise in Form sogenannter „Konfrontationsinterviews“¹² vorgesehen.

Das erste Paar wurde wie im ursprünglichen Konzept vorgesehen getrennt befragt. Dabei zeigte sich, dass aufgrund der Einzelinterviews jeder der Partner primär auf seine individuelle Situation fokussierte, der Paaraspekt hingegen leicht verloren ging. Dies kann jedoch auch als Hinweis gewertet werden, dass die Veränderungen auf Paarebene als weitaus weniger gravierend erlebt werden können als die Veränderungen auf individueller Ebene, was zumindest für dieses Paar als zutreffend angenommen werden kann.

Die Gefahr des Abschweifens erwies sich bei dieser Form der Befragung relativ als hoch, was sich auch in der Länge der Interviews widerspiegelte. Es bedurfte wiederholter Bemühungen der Interviewerin, die Interviewpartner wieder zum eigentlichen Thema zurückzuführen. Zu berücksichtigen ist auch das bei der getrennten Vorgehensweise gegebene Auftreten von Reihenfolgeeffekte: Die Befragung des zweiten Partners kann mit einem ganz anderen Hintergrundwissen erfolgen als jene des ersten.

Der Vorteil dieser Vorgangsweise ist, dass die individuelle Situation sehr ausführlich geschildert werden kann, was von den beiden Interviewpartnern auch stark genutzt wurde. Da der Hauptfokus der Untersuchung allerdings auf dem Paaraspekt und der Interaktion zwischen den Partnern gelegt wurde, schien die getrennte Befragung nicht die optimale Herangehensweise darzustellen. Daher wurden die folgenden Befragungen in Form von Paarinterviews durchgeführt.

Es zeigte sich, dass in jenen Fällen der Paaraspekt und die Interaktion bei dieser Vorgangsweise weitaus mehr im Mittelpunkt standen. Es ergaben sich Diskussionen zwischen den Partnern, die im Großen und Ganzen von keinem der beiden dominiert wurde. Die Interviews waren kürzer und effizienter, d.h. es entstand weniger oft die Situation, dass bestimmte Themen immer wieder von neuem aufgegriffen wurden, ohne inhaltlich etwas Neues zu bieten. Das persönliche Relevanzsystem der Befragten wird hier allerdings (möglicherweise) nicht so deutlich wie bei den Einzelinterviews.

Augrund dieser Erfahrungen wurde das Konzept des gemeinsamen Interviews beibehalten. Weiterführende Überlegungen führten darüber hinaus zu dem Schluss, dass Einzelinterviews im Bedarfsfalle eine Ergänzung darstellen könnten. Für den Fall, dass sich herausstellen sollte, dass im Paarinterview ein Partner nicht ausreichend die Möglichkeit hätte bzw. daran gehindert würde, seine persönliche Sichtweise in bestimmten Bereichen deutlich zu machen (z.B. aufgrund der Dominanz des anderen Partners), könnten sich gezielte, auf bestimmte Themen und Inhalte fokussierte Einzelinterviews als gute Ergänzung herausstellen. Es erwies sich jedoch nicht als nötig, auf diese Möglichkeit zurückzugreifen.

Das Paarinterview unterscheidet sich in einem wichtigen Punkt vom Einzelinterview, nämlich insofern, als hier der Interaktionsaspekt eine wesentliche Erweiterung erfährt.

<-----

¹² Diese im Rahmen einer EU-Studie zum Kinderwunsch („Family impact monitoring“; Kalle 2000) erstmals angewandte Methodik erlaubt es, die zuvor getrennt erhobenen Sichtweisen der Partner gegenüberzustellen und die Befragten mit offensichtlichen Diskrepanzen zu konfrontieren. Dieses Instrument muss jedoch mit größtmöglicher Sensibilität gehandhabt werden, da es ja nicht Ziel sein kann, Konflikte zwischen den Partnern heraufzubeschwören.

Interaktion und (Kommunikation) findet nicht wie beim Einzelinterview lediglich zwischen dem/der Interviewer/in und der befragten Person statt, sondern auch zwischen den befragten Personen. Aspekte, die in Gruppeninterviews (im Sinne von Gruppendiskussionen)¹³ relevant sind, kommen auch bei Paarinterviews zum Tragen – man denke nur an Fragen wie: „Dominiert einer der Partner das Gespräch?“, „Vertreten die Partner unterschiedliche Ansichten?“, „Wie verhandeln sie diese?“, „Welche Themen werden von wem angesprochen?“, etc. Dennoch unterscheiden sich Paarinterviews insofern von Gruppendiskussionen, als die Einzelperson doch mehr im Vordergrund steht und z.B. ein „Untergehen“ in der Gruppe weitaus weniger leicht erfolgen kann. Es ist bei Paarinterviews – schon allein aus zeitlichen Gründen – weitaus wahrscheinlicher, dass die Sichtweisen aller (d.h. beider) Befragten in umfassendem Ausmaß dargelegt werden (können) als beispielsweise bei einer Gruppe von acht oder zehn Personen.

Dass die Sichtweisen aller Beteiligten entsprechend berücksichtigt werden können, stellt jedoch möglicherweise bei der Gruppendiskussion, wo es vor allem um die gemeinsame Diskussion eines Themas untereinander geht, ein weitaus weniger zentrales Ziel dar. Das Paarinterview – das nicht von ungefähr als *Paarinterview* und nicht als *Paardiskussion* bezeichnet wird – hat in vielen Fällen mehr den Charakter einer Befragung, dem der Interaktionsaspekt eher nachgeordnet ist, während dies in Gruppendiskussionen gerade *nicht* angestrebt wird. Insofern ist hier eine größere Nähe der Paarinterviews zu Einzelbefragungen auszumachen. Während die Rolle des Forschers/der Forscherin bei Gruppendiskussionen zumeist eher als die eines Moderators/einer Moderatorin angelegt ist, steht bei Paarinterviews der Befragungscharakter häufig mehr im Vordergrund.

Bei der Durchführung der Interviews zeigte sich, dass hier die Paare selbst maßgeblichen Einfluss auf die Stellung der Forscherin im Diskussionsverlauf ausübten. Während sich zwischen manchen Paaren von Beginn an eine Diskussion entspann, die der Forscherin eher eine moderierende Funktion zuwies (oder gestattete), schienen andere Personen mehr auf ein Frage- und Antwort-Spiel eingestellt, was zum Teil eine etwas aktivere Rolle der Forscherin erforderte.

Neben den Tonbandprotokollen¹⁴ wurde im Anschluss an die Befragung(en) ein ausführliches Memo verfasst, in dem die gesamte Erhebungssituation noch einmal ausführlich reflektiert wurde.

¹³ Zur Begriffsbildung vgl. Loos & Schäffer (2001) – das Gruppeninterview wird von den Autoren als „zeitökonomische Variante der Einzelbefragung“ (S. 12) von der als selbstläufig angelegten Gruppendiskussion abgegrenzt.

¹⁴ Die Gespräche wurden mittels eines Kassetten-Aufnahmegeräts („Walkman“) aufgezeichnet.

Auswertung:

Der Analyse ging eine vollständige Transkription der Tonträgeraufzeichnungen voraus. Da sich die Befragung auf zwei Personen beschränkte, kamen die bei Gruppendiskussionsverfahren üblichen Erschwernisse nicht in einem sehr ausgeprägten Ausmaß zum Tragen. Die Zuordnung der Gesprächsbeiträge zu den entsprechenden Personen stellte kein Problem dar; und es ergab sich auch nur selten die Situation, dass eine Person der anderen ins Wort fiel und es zu einer Überschneidung von Gesprächsbeiträgen bzw. einzelner Worte kam. In diesen Ausnahmefällen wurden die entsprechenden Worte in der Weise gekennzeichnet, dass sie in Klammer gesetzt wurden.

Mann: „zwischen halb und dreiviertelfünf bin ich (immer aufgestanden)“

Frau: „(und da ist er) munter worden“ (Interview 4; S. 23)

Die Transkription war generell weniger von linguistischen Gesichtspunkten bestimmt, sondern vorwiegend vom Prinzip der Ökonomie getragen, was bedeutet, dass sprachliche Variationen (z.B. Dialekt; Betonungen, sofern nicht auffallend und bewusst gesetzt, etc.) großteils unberücksichtigt blieben. Auch nicht-sprachliche Äußerungen (Blickwechsel, Gestik) wurde nicht im Transkript berücksichtigt, jedoch wurde nach jedem Interview ein ausführliches Memo verfasst, in dem der Gesamteindruck (inklusive Körpersprache, Interaktion, u.ä.) thematisiert wurde. (Längere) Pausen im Gesprächsverlauf wurden durch in Klammer gesetzte Punkte – (...) – gekennzeichnet.

Die Auswertung der Interviews wurde nicht erst nach Durchführung aller Befragungen vorgenommen, sondern bereits parallel dazu. Dem Paradigma der „Grounded Theory“ (vgl. Glaser & Strauss 1967) folgend, soll eine laufende Angleichung und Modifizierung der Theorien und Hypothesen anhand des im Forschungsverlauf gesammelten Datenmaterials erfolgen. Das heißt, die verschiedenen Stufen der Datenanalyse (Datensammlung, Kodierung, Kategorienbildung, Hypothesen- und Theorieentwicklung) laufen parallel und unterstützen sich gegenseitig. In Kapitel 4.2 wird der in dieser Untersuchung durchlaufene Prozess genauer beschrieben.

4. Interviews und Ergebnisse

4.1. Beschreibung der Interviewpartner/innen

Es wurden insgesamt acht Paare und eine alleinstehende Person befragt, wobei die Auswahl der Interviews den Prinzipien der Grounded Theory entsprechend prozesshaft auf der Basis des/der vorangegangenen Interviews und der daraus resultierenden Fragen und Hypothesen vorgenommen wurde. Die interviewten Personen sollen nun zum besseren Verständnis kurz beschrieben werden, wobei spezifische Charakteristika herausgearbeitet werden:

Paar I:

Herr A., 60 Jahre, war Angestellter, seine Frau, 53 Jahre alt, durchgehend Hausfrau. Beide leben in einer Stadt mittlerer Größe in der Steiermark. Der Mann befindet sich bereits seit acht Jahren in Pension. Das Paar hat zwei erwachsene Töchter, die beide rund eine Autostunde entfernt leben.

Beide Partner berichten übereinstimmend, dass der Mann mit seiner Pensionierung wenig Probleme hatte und sich innerhalb einiger Monate an die Zeit zu Hause gewöhnt hat. Er baute seine bereits vor der Pension bestehenden zahlreichen Hobbys in der Pension aus und bezeichnet seine (mehr oder minder) selbst gewählte (Früh-)Pension als „gewonnene Jahre“. Eine Erkrankung, die rund zwei Jahre nach der Pensionierung zum Ausbruch kam und ihn am Ausüben bestimmter Sportarten hindert, stellte für ihn eine wesentlich schwerwiegendere und schwieriger zu bewältigende Veränderung dar als der Übergang in den Ruhestand.

Die Frau hingegen berichtet von massiven Problemen, mit den Veränderungen der letzten Jahre – von denen die Pensionierung des Mannes eine war – umzugehen. Dabei wird vor allem der Auszug der jüngsten Tochter, der kurz nach der Pensionierung des Mannes erfolgte, als belastend erlebt. Insgesamt wird jedoch die Kumulation von Lebensereignissen innerhalb eines kurzen Zeitraums als das eigentliche Problem empfunden.

Auf Paarebene wird vor allem die perfekte Organisation des Alltags (Finanzen, Einkäufe erledigen, etc.) als Ressource für die gemeinsame Bewältigung der mit der Pensionierung verbundenen Veränderungen gesehen. Die Bedeutung von (gemeinsamen) Strukturen und Ritualen wird von beiden Partnern hervorgehoben. Die gemeinsame Freizeitgestaltung hat aufgrund der frei gewordenen Zeitressourcen des Mannes nicht maßgeblich zugenommen; er nutzt diese Zeit größtenteils individuell für seine Hobbys und die verstärkte Wahrnehmung auch vor der Pensionierung bestehender Aufgaben (Bankgeschäfte, u.ä.).

Paar 2:

Der Mann (55 Jahre alt, Akademiker: Physik) befindet sich bei diesem Paar seit nunmehr zwei Jahren im Ruhestand, die Frau (53) war nie erwerbstätig. Im Zuge der Pensionierung des Mannes ist das Paar von der Großstadt auf das Land (Heimatgemeinde der Frau) gezogen, wo die Frau ein Grundstück geerbt hat. Der Bau des Hauses wurde vor einigen Monaten abgeschlossen. Auch dieses Paar hat zwei erwachsene Töchter, die beide (im Zeitraum der Pensionierung bzw. des damit verbundenen Wohnortwechsels) bereits von zu Hause ausgezogen sind.

Der Umzug wird von den Partnern unterschiedlich bewertet: Während der Mann hier für sich weitaus bessere Möglichkeiten vorfindet, das Leben in der Pension nach seinen Vorlieben zu gestalten, vermisst die Frau das soziale und kulturelle Umfeld der Großstadt. Sie versucht jedoch aktiv, die Kontakte aufrecht zu erhalten und fährt regelmäßig zum alten Wohnort.

Da der Mann bereits während seiner Erwerbstätigkeit aufgrund unregelmäßiger Dienstzeiten des öfteren drei oder vier Tage durchgehend zu Hause war, spricht das Paar von einer verhältnismäßig einfachen Umstellung hinsichtlich der Zeitstruktur. D.h., das Paar hat schon vor der Pension Strategien entwickelt, mit einer Folge arbeitsfreier Tage unter der Woche umzugehen (gemeinsames Frühstück, dabei Besprechung der jeweiligen Pläne für den Tag). Die frei gewordene Zeit des Mannes ist nach der Pension einerseits in den Ausbau seiner Hobbys, andererseits in den Hausbau geflossen. Die gemeinsamen (Freizeit-)Aktivitäten haben hingegen nicht maßgeblich zugenommen. Der Mann gibt an, bestimmte Tätigkeiten im Haushalt (z.B. Kachelofen einheizen) übernommen zu haben.

Primär für die Frau, zu einem gewissen Teil auch für den Mann, ergaben sich bis vor einiger Zeit weitere Aufgaben, da die pflegebedürftige Großmutter der Frau für einige Zeit ebenfalls in das neu errichtete Haus einzog. Vor kurzem ist diese jedoch auf eigenen Wunsch hin in ein Pensionistenheim übersiedelt.

Paar 3:

Paar 3 (beide Akademiker) weist eine anders geartete Erwerbskonstellation auf als die beiden zuvor befragten Paare. Der Mann (62) befindet sich bereits seit einem Jahr im Ruhestand, während die Frau (49) weiterhin vollzeiterwerbstätig ist. Das Paar bewohnt ein Haus am Stadtrand von Wien. Der gemeinsame Sohn (15 Jahre) lebt noch zu Hause.

Kennzeichnend für dieses Paar ist die praktizierte völlige Umkehrung des traditionellen Rollenbilds im Zusammenhang mit der Pensionierung des Mannes. Während die Frau früher neben ihrer Erwerbstätigkeit auch großteils für den Haushalt verantwortlich war und der Mann primär aufgrund hohen beruflichen Engagements nur wenig Hausarbeit verrichtete, hat der Mann nun den überwiegenden Teil der Hausarbeit übernommen. Die Frau hat parallel dazu ihre Erwerbstätigkeit intensiviert. Letzteres wird zwar nicht direkt auf die Pensionierung des Mannes zurückgeführt, die Übernahme der Haushaltstätigkeiten durch den Mann kommt der Frau in diesem Zusammenhang jedoch sehr entgegen. Eine Veränderung ergibt sich auch daraus, dass der Sohn, der während der Zeit, als noch beide

erwerbstätig waren, zu einem großen Teil von den Großeltern betreut wurde, nun fast ausschließlich vom Vater betreut wird (d.h. Bereitstellen des Mittagessens, u.ä.).

Auffallend ist die Selbstverständlichkeit, mit der die Rollenübernahme durch den Mann erfolgt ist, die doch eine erhebliche Veränderung zum früheren Lebensstil darstellt.

Paar 4:

Beim vierten befragten Paar befindet sich der Mann (63, Arbeiter) seit acht, die Frau (63, Angestellte) seit drei Jahren im Ruhestand. Die Frau war rund 15 Jahre lang (bis zu ihrem 60. Lebensjahr) für 20 Wochenstunden (jeweils am Nachmittag) erwerbstätig und davor auch mehrere Jahre als Tagesmutter tätig. Beide leben in einer Ortschaft in Niederösterreich. Das Paar hat drei erwachsene Töchter, zu denen ein reger Kontakt besteht (oftmalige gemeinsame Unternehmungen, gemeinsame Urlaube, etc.). Seit zwei Jahren beaufsichtigt das Paar rund 1-2 Tage in der Woche das Enkelkind.

Der Mann hatte vor seiner Pensionierung – auch aufgrund hoher Überstundenleistungen – im Haushalt keinerlei Aufgaben inne, was sich durch seine Pensionierung etwas verändert hat. Im Großen und Ganzen war und ist jedoch die Frau für den Haushalt verantwortlich. Die Betreuung des Enkelkinds erfolgt gemeinsam.

Das Paar hat die bereits vor der Pensionierung bestehenden zahlreichen gemeinsamen Aktivitäten (Ausflüge, Reisen, etc.) weiter ausgebaut und betrachtet dabei den Wegfall der zeitlichen Beschränkungen als großen Vorteil. Das Paar berichtet jedoch kaum individuelle Hobbys und Interessen.

Paar 5:

Herr E., 65 Jahre, Arbeiter, befindet sich seit vier Jahren in Pension. Seine Frau, 63 Jahre, war im selben Betrieb wie ihr Mann beschäftigt und ist seit 10 Jahren im Ruhestand.

Der Mann war sehr engagiert in seinem Beruf, hat regelmäßig zahlreiche Überstunden geleistet und sich noch wenige Jahre vor der Pensionierung umfangreiche neue Kenntnisse im Computerbereich (Datenverarbeitung sowie Programmierung) erworben. Den Wegfall des Verantwortungsdrucks und der ständigen Verfügbarkeit für die Firma („ich bin immer oft nächteweise reingeholt worden“) empfindet er jedoch als große Erleichterung. Er führt verschiedene Tätigkeiten aus seiner Erwerbstätigkeit im Rahmen von „Nachbarschaftshilfe“ fort. Mit ihrer Pensionierung wechselte die Frau fast übergangslos von der Erwerbstätigenrolle in die Großmutterrolle, die mit ähnlichen zeitlichen Beschränkungen und einem nicht minder großem physischen und psychischen Aufwand verbunden war wie die Erwerbsrolle. Dementsprechend ambivalent beurteilt sie auch ihre Betreuungsaufgabe. Obgleich sie „es gerne tut“, weist sie auch auf die Belastungen und Beschränkungen hin, die damit verbunden sind.

In diesem Interview wird auch das Thema der sozialen Integration wiederholt aufgegriffen. Beide beklagen mangelnde Akzeptanz der „Alten“ und ihrer Leistungen (vor allem für die jüngere Generation) und ein gewisses Ausgeschlossensein aus sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhängen.

Paar 6:

Herr M., 63 Jahre, war Abteilungsleiter in einem Produktionsbetrieb, Frau M., 56 Jahre, hat einen Kleinbetrieb (Einzelhandel) geführt. Beide sind zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr erwerbstätig; der Mann seit acht Jahren, die Frau seit zwei Jahren.

Die Pensionierung war für Herrn M. ein großer Schock, da er sie als gezielten „Hinauswurf“ erlebt hat. Die Umstände der Pensionierung stellten für ihn einen gravierenden Angriff auf sein Selbstwertgefühl dar, von dem er sich bis heute noch nicht wirklich erholt hat. Er litt lange Zeit an schweren Depressionen und Schlafstörungen.

Herr M. beschreibt, dass er „von heute auf morgen“ aus einer angesehenen Position herausgerissen und plötzlich als wertlos eingestuft wurde.

Herrn M. wäre (aufgrund des altersbedingten Kündigungsschutzes) die Möglichkeit offengestanden, zu beträchtlich schlechteren Bedingungen weiter arbeiten zu können, was er aber nach reiflicher Überlegung ablehnte. Er beschreibt seine Pensionierung als „gezieltes Mobbing“ gegen ihn persönlich.

Erschwerend kam bei Herrn M. der Mangel an alternativen Zeitgestaltungsmöglichkeiten hinzu, da er außerhalb seiner Erwerbstätigkeit kaum Interessen gepflegt hatte. Obwohl seine Frau noch mehrere Jahre nach seiner eigenen Pensionierung weiterhin (oft mehr als 40 Wochenstunden) erwerbstätig blieb, wurde es (von beiden Partnern) nicht in Betracht gezogen, dass er aufgrund seiner bei weitem höheren Zeitressourcen die Hausarbeit zumindest zu einem Teil übernimmt.

Die Partnerin erwies sich für Herrn M. als Rettungsanker, ihm bei der Bewältigung dieser schwierigen Lebenssituation hilfreich zur Seite stehend. Dabei führt er weniger die Aufarbeitung im Gespräch als vielmehr den Umstand an, „dass sie einfach da war“ und vor allem die Tatsache, dass sie ihm im eigenen Betrieb Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stellte.

Die Frau hat ihre Pensionierung, die selbstbestimmt stattfand, hingegen sehr schnell bewältigt. Einerseits konzentrierte sie sich in der ersten Zeit besonders auf den Haushalt, andererseits ging sie verstärkt schon vorher ausgeübten Hobbys nach bzw. fand ein neues (Nordic Walking).

Paar 7 (nur Mann):

Herr T., 57 Jahre, hatte bis zu seiner krankheitsbedingten Pensionierung vor vier Jahren eine leitende Position in einem Produktionsbetrieb inne. Seine um sieben Jahre jüngere Frau ist seit der Geburt des ersten Kindes keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen.

Die Pensionierung lag in einer physischen und vor allem einer in der Folge auftretenden schweren psychischen Erkrankung begründet. Die „Bewältigung der Pensionierung“ trat in diesem Fall naturgemäß gegenüber einer „Bewältigung der Erkrankung“ in den Hintergrund, weshalb auch „typische“ Pensionierungsthemen wie „was fange ich mit der frei gewordenen Zeit an?“ nicht prominent in Erscheinung traten.

Herr T. empfindet seine Familie und besonders seine Frau als wesentliche Stütze, weist aber auch darauf hin, dass die Situation auch eine besondere Belastung für die Frau darstelle, mit der sie jedoch, seiner Aussage nach, umzugehen gelernt habe.

Dieses Interview stellt in zweierlei Hinsicht einen Sonderfall dar: Zum einen wurde dieses Interview als Einzelinterview geführt, da die Frau ihre Zustimmung zu einer Befragung verweigerte. Zum anderen tritt die Pensionierung des Mannes hier eher als (untergeordneter) Kontextfaktor einer als wesentlich gravierender erlebten Veränderung des physischen und psychischen Gesundheitszustands in Erscheinung. Dennoch und auch gerade aus diesem Grund können Inhalte und Aspekte dieser spezifischen Lebenssituation für die vorliegende Studie durchaus nutzbringend verwertet werden.

Frau 8 (alleinstehend):

Frau R., 62 Jahre, ist alleinstehend (geschieden) und hat vor zweieinhalb Jahren ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben.

Sie führte bis zu ihrer Pensionierung als selbständige Unternehmerin einen kleinen Dienstleistungsbetrieb. Die Aufgabe der Erwerbstätigkeit empfand sie vorwiegend als Erleichterung, da sie dadurch von körperlichen und psychischen Belastungen (hoher Arbeitsdruck, hohe Verantwortung, etc.) frei wurde. Ihren bereits auch vor der Pension bestehenden Freizeitaktivitäten, die auch Vereinstätigkeiten einschließen, kann sie nun mehr Zeit widmen. Dem Gefühl, „keine Aufgabe mehr zu haben“ begegnete sie mit der Übernahme von Betreuungsaufgaben für einen betagten, pflegebedürftigen Mann in ihrer Wohnumgebung.

Paar 9:

Der Mann (67) ist emeritierter Hochschulprofessor (die Emeritierung erfolgte im Jahr 2003), seine Frau (64) befindet sich seit vier Jahren im Ruhestand, ist jedoch nach wie vor freiberuflich tätig. Das Paar lebt in Wien. Einer der vier Söhne sowie die Mutter der Frau leben im selben Haushalt.

Die Veränderungen, die das Paar erlebt hat, sind mehr auf einer emotionalen als auf einer faktischen Ebene angesiedelt. Während sich von der Zeitstruktur her wenig verändert hat, berichtet vor allem der Mann von einer anderen Qualität des (beruflichen) Erlebens.

Beide Partner befinden sich gleichsam „in Pension und doch nicht in Pension“, da keiner von beiden die berufliche Tätigkeit bisher vollständig aufgegeben hat. Im Rahmen der Emeritierung führt der Mann nach wie vor zahlreiche Tätigkeiten weiter, die auch sein Leben davor maßgeblich bestimmten. Die Frau ging zwar bei einem Arbeitgeber in Pension (was ihr nicht leicht fiel), behielt jedoch ihr zweites berufliches Standbein, was sie aber nicht als ausreichend empfand. Die Suche nach einer zusätzlichen Aufgabe wurde durch hinzukommende Betreuungsaufgaben (Enkelkinder, Mutter) vorläufig weitgehend beendet.

4.2. Beschreibung der Vorgangsweise auf Basis der Grounded Theory

Der folgende Abschnitt widmet sich der Beschreibung der konkreten Vorgangsweise bei der Erhebung. Dabei ist die inhaltliche Ebene von der „technischen“ (methodischen) zu differenzieren.

4.2.1. Inhaltliche Ebene

In der konkreten Untersuchung wurde das erste Paar direkt aus dem Bekanntenkreis rekrutiert; diese Befragung war mehr oder weniger als Probeinterview vorgesehen. Da es sich um das erste Interview handelte, bestanden noch keine spezifischen Vorgaben (z.B. hinsichtlich der Erwerbskonstellation). **Obleich im Vorfeld eher ein kürzeres Zurückliegen des Pensionierungszeitpunkts (bis zu maximal drei Jahren)** wurde das längere Zurückliegen des Ruhestandseintritts als Chance gesehen, die Sinnhaftigkeit diesbezüglicher Beschränkungen zu überprüfen. Dabei zeigte sich, dass ein längeres Zurückliegen desselben nicht unbedingt von Nachteil zu sein scheint. Dies ermöglicht vielmehr das Überblicken eines längeren Entwicklungszyklus, was das Verorten bzw. die Bedeutung des Ereignisses „Pensionierung“ möglicherweise eher erleichtert. Diese Annahme bestätigte sich im Verlauf der Untersuchung.

Obleich das erste Interview, wie erwähnt, eher als Probeinterview konzipiert war, das in erster Linie den Einstieg in die Thematik vorbereiten sollte, bot gerade diese Befragung eine Vielzahl an Inhalten und Aspekten, die sich gleichsam als „Fährten“ auf dem Weg zum Verständnis des Pensionierungsprozesses darstellten. Bereits in diesem ersten Interview wurde deutlich, dass die Pensionierung keinesfalls als isoliertes Ereignis betrachtet werden darf, sondern dass der Kontext – d.h. das, was in diesem Zeitrahmen von mehreren Monaten oder auch Jahren, die der Prozess des Übergangs in den Ruhestand ausfüllt, sonst noch geschieht, sich verändert, etc. – mit zu berücksichtigen ist. Eine Kumulation von Veränderungen in dieser Lebensphase kann sich offenbar als Erschwernis erweisen, wobei dies in diesem Fall auf die Frau in höherem Ausmaß zuzutreffen schien als für den in den Ruhestand tretenden Mann.

Besondere Beachtung verdient bei diesem Interviewpaar die spezifische Situation der Frau: Was in der Literatur mehrfach als sogenanntes „Empty-nest-Syndrom“ beschrieben wird, erschien in den Erzählungen der Frau durchaus wie ein nicht bewältigter Übergang, gleichsam als „Pensionsschock“ aufgrund des Verlusts der gewohnten Mutterrolle. Obleich bestimmte Aktivitäten aus dem häuslichen Tätigkeitsfeld – eventuell mit Einschränkungen – bestehen blieben, berichtete die Frau von einem starken Gefühl eines Funktionsverlusts im Sinne eines „Nicht-Mehr-Gebraucht-Werdens“, das durch die Pensionierung des Mannes zusätzlich verstärkt wurde.

Deutlich wurde in diesem ersten Interview auch ein gewisses Streben nach Kontinuität, nach einer Weiterführung von Gewohntem auch nach der Pensionierung (z.B. hinsichtlich der Freizeitaktivitäten). Ein Bedürfnis nach „Struktur“ und einem „Rhythmus“ trat bei diesem Paar recht klar in Erscheinung.

Ein weiteres „Thema“, das in diesem Interview zur Sprache kam, kann mit dem Begriff „Nähe und Distanz“ umschrieben werden. Das Schlagwort des „persönlichen Freiraums“ fiel erstmals.

Es klangen auch erstmals typische, in der Literatur mehrfach diskutierte Konflikte hinsichtlich der Haushaltsführung an, die durch den anwesenden Ehemann und dessen zu einem gewissen Grad als Kompetenzbeschneidung empfundenen Aktivitäten im Haushalt hervorgerufen werden.

Der Grundstein für eine zu diesem Zeitpunkt noch recht diffuse Vorstellung von der Bedeutung von Rollen (Erwerbsrolle, Hausfrauenrolle, Paarrollen) wurde bereits in diesem ersten Interview gelegt. Während etwa manche Paarrollen offenbar von der Pensionierung relativ unangetastet bleiben (z.B. das Paar als „Wirtschaftsgemeinschaft“), werden andere, wie es scheint, weitaus mehr in Mitleidenschaft gezogen (z.B. das Paar als „Arbeitsteilungsgemeinschaft“). Während der Mann bereits vor der Pensionierung bestehende (Freizeit-)Rollen ausbaute, erlebte die Frau Rollen- und Funktionsverluste, die mangels Alternativrollen nicht in ähnlicher Weise wie beim Mann kompensiert werden konnten. Die Bedeutung von Persönlichkeitseigenschaften und individuellen Bewertungen (von Situationen und Möglichkeiten) für den Einsatz von Bewältigungsstrategien und Bewältigungsmustern kam in diesem Interview ebenfalls sehr deutlich zum Ausdruck. Als wichtiger Hinweis erwies sich in späterer Folge auch die tatsächliche und die wahrgenommene Kontrolle von Veränderungen, da diese die Art und die Wirksamkeit der eingesetzten Strategien, um mit Veränderungen umzugehen, maßgeblich beeinflusst.

Auf der Basis dieser ersten Erkenntnisse erschien es im folgenden interessant, ein weiteres „Hausfrauenehepaar“ zu befragen, um auf der Basis bestehender Gemeinsamkeiten und Unterschiede weiterführende Erkenntnisse gewinnen zu können. Bei der Rekrutierung wurde in der oben beschriebenen Weise vorgegangen. Gesucht wurde lediglich nach einem pensionierten „Hausfrauenehepaar“, jedoch mit dem Hintergedanken, ein Paar zu finden, das wie das erste parallel zur Pensionierung auch mit einem oder mehreren weiteren gravierenden Veränderungen konfrontiert worden war (Prinzip der Minimierung). Ausschlaggebend für die Wahl des zweiten Paares war die Tatsache, dass dieses den Wohnort gewechselt hatte (Umzug von der Stadt auf das Land) und ebenfalls der Auszug der Kinder mit der Pensionierung zusammengefallen war.

In bezug auf die Thematik des Kontextes bestätigte sich aufgrund dieses Interviews die Vermutung hinsichtlich eines Bezugs zum Konzept der „Kontrolle“. Offensichtlich spielt nicht so sehr das Ausmaß der Veränderungen (hier: im Umfeld der Pensionierung) eine Rolle, sondern vielmehr deren Kontrollierbarkeit. Während die Frau aus dem ersten Interview primär von Veränderungen sprach, die außerhalb ihres Einflussbereichs liegen und ihr quasi „zugestoßen“ sind, spielten beim zweiten Paar bewusst herbeigeführte Veränderungen,

die naturgemäß auch anders bewertet wurden, eine größere Rolle. Damit verbundenen, nicht gewollten Veränderungen (Verlust von Sozialkontakten aufgrund des Umzugs) wurde mit aktiven Bewältigungsstrategien begegnet. Auch in bezug auf die konkreten Umstände der Pensionierung und inwieweit die Pensionierung als „freie“ (und somit kontrollierbare) Entscheidung gewertet wird, konnten auf der Basis der beiden durchgeführten Interviews erste (empirisch begründete) Überlegungen angestellt werden.

Interessant ist, dass sich die Situation der beiden Paare (Erwerbskonstellation, gravierende Veränderungen im Zuge der Pensionierung, Auszug der Kinder gleichzeitig mit der Pensionierung) objektiv sehr ähnlich ist. Für die beiden Frauen stellte sich die Situation jedoch gänzlich unterschiedlich dar, was die Bedeutung von individuellen Persönlichkeitsfaktoren und die Rolle von Bewertungen (positiv/negativ, kontrollierbar/unkontrollierbar) unterstreicht. Die beiden Männer wiesen sowohl hinsichtlich der Bewertung ihrer Pensionierung als auch ihrer „Bewältigungsstrategien“ (v.a. Ausbau von bereits bestehenden Freizeitinteressen) ähnliche Charakteristika auf.

Auch bei diesem (zweiten) Paar spielte unabhängig von den sonstigen Veränderungen das Streben nach Kontinuität eine große Rolle, was vor allem in der Freizeitgestaltung deutlich wird. Ebenso klang das Thema „Nähe und Distanz“ besonders in den Aussagen der Frau mehrfach an. In weiterer Folge bot es sich nun an, auch andere Erwerbskonstellationen anzusehen, die möglicherweise hinsichtlich der relevanten Inhalte anders strukturiert sind bzw. eine andere Schwerpunktsetzung aufweisen. So bestehen etwa bei „double-earner-couples“ andere Voraussetzungen hinsichtlich der Arbeitsteilung. Es sollten daher in den nächsten Interviews Paare befragt werden, bei denen auch die Frau erwerbstätig war oder noch ist. Für das dritte, vierte sowie das fünfte Paar war somit bei der Rekrutierung grundsätzlich eine von den ersten beiden Interviews abweichende Erwerbskonstellation maßgeblich. Dabei wurde jedoch auf bisher nicht in den Interviews aufgetauchte Besonderheiten geachtet, die potentiell als geeignet erschienen, die bisher erlangten Kenntnisse über Paare im Ruhestand zu erweitern. Die (von den Kontaktpersonen) berichtete Umkehrung der Rollen (Übernahme des Haushalts durch den Mann) war ausschlaggebend für die Wahl von Paar Nr. 3. Beim vierten Paar war die Aussage „unternehmen sehr viel gemeinsam“ entscheidend. Für Paar 5 schließlich sprach der Umstand, dass die Betreuung der Enkelkinder einen wesentlichen Teil des Zeitbudgets in Anspruch zu nehmen schien.

Die Befragung jenes Paar, das nach der Pensionierung des Mannes einen Rollentausch hinsichtlich der Haushaltsführung durchführte, konnte in Verbindung mit den vorangegangenen Interviews und einer im selben Zeitraum durchgeführten Studie zur Aufgabenteilung im Haushalt einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis dieser Rollen- und Verteilungsproblematik leisten (was im übrigen durch die nachfolgenden Interviews maßgeblich ergänzt werden konnte). Der Wegfall der Erwerbsrolle des Mannes führte zu einer Neuverteilung der innerhäuslichen Rollenverteilung, was zu einem neuen (und stabilen) Gleichgewicht führte. Das aus dieser Studie abgeleitete theoretische Modell (die „Grounded Theory“) des Übergangs, das in Kapitel 4.3 umfassend vorgestellt wird, wurde hier bereits in Ansätzen vorweggenommen.

Beim vierten Paar stellte sich nicht nur die aufgrund der Pensionierung beider Partner nun verstärkt mögliche gemeinsame Freizeitgestaltung als zentrales Thema heraus, das dem Aspekt von „Nähe und Distanz“ eine neue Färbung verlieh, sondern es stand auch die Übernahme einer Großelternrolle im Mittelpunkt. Dabei wurden u.a. Überlegungen angestellt, dass die Übernahme der Großelternrolle einerseits Strategie, andererseits auch Kontext sein kann. Während der Begriff „Strategie“ einen bewussten Umgang auf der Basis von Kontrolle impliziert, tritt das Moment der Kontrolle zurück, sobald die Betreuung der Enkelkinder als bloßer Kontextfaktor begriffen wird.

In bezug auf die Großelternrolle konnte erwartungsgemäß auch das fünfte Interview wichtige Hinweise zum Verständnis liefern, vor allem in Verbindung mit Interview 1 und 4. Eine berichtete schwere Erkrankung des Mannes (Schlaganfall) kurz nach der Pensionierung war darüber hinaus dazu angetan, die Aufmerksamkeit (wieder) vermehrt auf die Bedeutung von Gesundheit und Krankheit zu richten, was bereits im ersten Interview als bedeutsamer Kontextfaktor in Erscheinung getreten war (chronische Erkrankung des Mannes).

Da in den bisherigen Befragungen mit Ausnahme des ersten Interviews, das in gewisser Weise jedoch einen Spezialfall darstellt (nämlich insofern, als hier die Frau Probleme mit ihrer Quasi-Pensionierung als Mutter hat), nur wenig Hinweise auf gravierende Konflikte oder gar einen „Pensionsschock“ gefunden werden konnten, erschien es in weiterer Folge interessant, Paare zu befragen, bei denen (zumindest) ein Partner massive Probleme mit dem Übergang hat(te). Dass eine hohe Jobzufriedenheit und auch eine hohe Arbeitsorientierung (zumindest, solange neben der Arbeit noch andere Interessen bestehen) keineswegs mit einer erschwerten individuellen Bewältigung einhergehen müssen, hatten bereits die bisherigen Interviews recht deutlich belegt. Von deutlichen Umstellungsschwierigkeiten oder gar einem „Pensionsschock“ konnte in keinem der Fälle gesprochen werden, obgleich mit einer Ausnahme alle der pensionierten (d.h. zuvor erwerbstätigen) Personen von sich aus betonten, die Erwerbstätigkeit habe ihnen durchaus Freude bereitet (ein Mann sprach sogar von der Arbeit als „einem seiner Hobbys“). Als Ziel wurde es demnach (auch) gesehen, aus Befragungen von Paaren mit einem gewissen „Problempotential“ weiterführende Erkenntnisse über das individuelle und sowie das gemeinsame Copingverhalten und der damit verbundenen Paardynamik abzuleiten (inwieweit stellt der/die Partner/in eine Unterstützung oder einen Erschwernisfaktor dar, etc.). Der Fokus war daher bei den nachfolgenden Interviews nicht auf die Erwerbskonstellation, sondern auf konkrete Probleme mit dem Übergang (bzw. auch im Kontext des Übergangs) gerichtet.

Interview Nr. 6 kann als klassisches Beispiel für das Vorliegen eines „Pensionsschocks“ bezeichnet werden. Der fast ausschließlich auf seine Erwerbstätigkeit fixierte Mann war auch acht Jahre nach seinem unfreiwilligen Ausscheiden aus einer führenden Position in einem Produktionsbetrieb nicht in der Lage, sich vollends auf den neuen Lebensabschnitt einzulassen. Da sich hier (neben fehlenden alternativen Rollen und Freizeitinteressen) die „Umstände der Pensionierung“ als wesentliches Kriterium für die offensichtliche Nichtbewältigung dieses Lebensereignisses erwiesen, folgte eine vertiefende Auseinandersetzung mit diesem Aspekt, die naturgemäß auch die vorangegangenen Befragungen mit

einbezog und zum Teil in neuem Licht erscheinen ließ. An dieser Stelle tauchte auch der Aspekt der „Kontrolle“ – hier in Zusammenhang mit den Umständen der Pensionierung – wieder auf, der in die Analyse integriert wurde. Die Rolle der Partnerin in dieser Krisensituation rückte den Paaraspekt bei der Analyse wieder mehr in den Mittelpunkt.

In Interview 7 war die Pensionierung des Mannes aufgrund einer schweren (physischen und psychischen) Erkrankung erfolgt, was mit dramatischen Umständen der Pensionierung einhergegangen war: Erkenntnisse konnten in diesem Interview besonders hinsichtlich der Bedeutung von Gesundheit und Krankheit gewonnen werden. Auch hier war die Rolle der Partnerin interessant. Obgleich sie leider persönlich nicht befragt werden wollte, kann ihrer strikten Weigerung, am Interview teilzunehmen durchaus auch per se ein gewisser Erklärungscharakter zugeschrieben werden (vgl. dazu die Diskussion der Rolle der Partnerin hinsichtlich des Paares 7 in Kapitel 4.3.5.).

Nach Durchführung des siebenten Interviews war die Entwicklung des theoretischen Modells bereits sehr weit gediehen. Bereits in einer früheren Projektphase war im Zusammenhang mit einer anderen Datenquelle die Frage aufgetaucht, was Paare von Einzelpersonen hinsichtlich des Erlebens und der Bewältigung des Übergangs unterscheidet. Beim Studium der Publikation „Ich wurde es, ohne daran zu denken“¹⁵, die (kurze) Erzählungen einer Reihe von Einzelpersonen über das Erleben des eigenen Übergangs in den Ruhestand enthält, fiel auf, dass die Mehrzahl der Personen ohne Partner lebten und zumeist auch bereits vor Eintritt in den Ruhestand gelebt hatten (z.B. aufgrund von Scheidung oder Verwitwung). Ausbau und Entwicklung von Freizeitinteressen und/oder ehrenamtliches Engagement spielen dabei in den meisten Erzählungen eine zentrale Rolle und bildeten offenbar die Grundlage für einen als befriedigend erlebten Ruhestand. Um die Unterschiede zwischen Paaren und Einzelpersonen stärker herausarbeiten zu können, wurde daher die Entscheidung getroffen, als Ergänzung zu den Paarinterviews auch eine alleinstehende Person zu befragen. Dies wurde in Interview 8 realisiert.

Nach Durchführung des achten Interviews wurde der Prozess der Theorieentwicklung grundsätzlich als (vorläufig) abgeschlossen betrachtet. Da sich jedoch in dieser Phase die Möglichkeit der Befragung eines weiteren Paares ergab, das sich von den bisherigen Paaren hinsichtlich der Gestaltung des Ruhestands maßgeblich unterschied, wurde diese Gelegenheit in der Hoffnung auf weiteren Erkenntnisgewinn wahrgenommen. Die Besonderheit bestand darin, dass beide Partner sich aufgrund der fortgesetzten beruflichen Tätigkeiten gleichsam in einer Art Schwebezustand zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand befanden. Die Fortführung von Elementen aus der früheren Berufstätigkeit in der Pension (z.B. in Form von „Nachbarschaftshilfe“) hatte sich bereits bei einigen der Befragten als nützliche Strategie zur Bewältigung des Ruhestands erwiesen, war jedoch in keinem Fall in diesem Ausmaß gegeben wie bei Paar 9. Es erschien daher interessant zu erfahren, inwieweit überhaupt Veränderungen stattgefunden hatten bzw. wie diese wahrgenommen wurden oder ob die weitergeführte berufliche Tätigkeit gar eine Art von „Nicht-Kennntnisnahme“ des Ruhestands darstellte.

¹⁵ Hrsg. vom Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte Wien, vgl. Literaturverzeichnis.

4.2.2. „Technische“ Ebene

Obgleich mit dem Programm „Atlas ti“ ein ausgezeichnetes Instrument zur Kodierung und Theorieentwicklung zur Verfügung stand, erwies es sich im Verlauf der Untersuchung als günstiger und zielführender, (zusätzlich) eigene Strategien zur Anwendung zu bringen und persönlich zweckmäßigere Formen der Strukturierung zu finden. Dabei kam dem Schreiben und Überarbeiten zahlreicher Memos und dem Anfertigen von Skizzen große Bedeutung zu.

Kelle und Kluge (1999) beschreiben in ihrem Werk „Vom Einzelfall zum Typus“ die Möglichkeit einer Vorgehensweise bei der Kodierung, die als praktische Umsetzung des Konzept-Indikator-Modells der Grounded Theory verstanden werden kann. In der vorliegenden Untersuchung wurde in ähnlicher Weise vorgegangen:

Um das – aller Voraussicht nach umfangreiche – Datenmaterial in den Griff zu bekommen, schlugen die Autoren das Verfahren der thematischen Indizierung mit anschließender synoptischer Analyse vor. Dabei wird das Interviewmaterial zunächst nach „Einzelereignissen“ durchforstet, die mittels Nummernvergabe verkodet werden (z.B. „finanzielle Situation in der Pension“). Anschließend werden alle Ereignisse, die sich auf dasselbe Thema beziehen (d.h., die dieselbe Nummer aufweisen), miteinander verglichen. Ziel ist es, zu jedem Themengebiet unterschiedliche „Varianten“ zu identifizieren. Mit Hilfe dieser Vorgangsweise soll sichergestellt werden, dass alle relevanten Daten zu einem bestimmten Sachverhalt erfasst werden können. Die Analyse des Datenmaterials erfolgt schließlich durch eine synoptische, interpretative Analyse der verkodeten Texte. Auf der Grundlage dieses Vergleichs sollte es möglich sein, Strukturen und Muster im Datenmaterial zu identifizieren, auf deren Grundlage wiederum neue Kategorien bzw. Subkategorien generiert werden können, die schließlich die Basis für die Bildung von Typologien darstellen können. Sowohl bei der Kategorienbildung wie auch bei der Synopse findet eine Integration von Konzepten statt, die nicht textimmanent sind (d.h. theoretisches Vorwissen, „Alltagswissen“, etc.).

Zunächst wurde versucht, die Kodierung mittels des Programms „Atlas ti“ vorzunehmen. Als Gefahr bei der Benutzung dieses Programms erwies sich jedoch die zu rasche Aufsplitterung von Themen in Subcodes und unterschiedliche Aspekte ein und desselben Themas. Das „Durchhalten“ dieser Vorgangsweise versprach andererseits die rasche Generierung von „Kodestrukturen“, was Zusammenhänge zwischen einzelnen Aspekten eines Themas (z.B. Thema „Umstände der Pensionierung“: faktische Umstände, Bewertung derselben, etc.) rasch verfügbar gemacht hätte. Auf Basis dieser „Indikatorenstruktur“ wäre es dann denkbar gewesen, Konzepte zu generieren. Diese Vorgangsweise erwies sich jedoch als nicht praktikabel und führte rasch zu einer Verzettlung und Verstrickung in zahlreichen Subcodes. Es wurde daher eine technisch zwar weniger ausgefeilte, jedoch zielführendere Methodik zur Strukturierung des Textes gewählt.

Bei dieser Vorgangsweise wurde das erste Interview einer akribischen Analyse nach „Themen“¹⁶ unterzogen. In einem ersten Schritt wurde eine Tabelle mit den gefundenen

„Themen“ und den jeweiligen dazugehörigen Zitaten erstellt. Da sich jedoch eine einzige Tabelle zur Analyse einer Reihe von Interviews rasch als ungeeignet herausstellte, wurde für jedes „Thema“ ein Word-File mit dem entsprechenden Titel angelegt, in dem die dazugehörigen Zitate nach Personen bzw. Paaren (Interviews) sortiert mittels eines einfachen Kopiervorgangs aus den Transkripten übertragen wurden. Dabei wurde versucht, die Textpassagen keinesfalls zu sehr aus ihrem Kontext zu reißen. Dies erwies sich jedoch als überraschend wenig problematisch. Dies lässt sich vielleicht so erklären, dass z.B. ein enger Bezug zwischen zwei Themen ohnehin als eine Sinneinheit in Erscheinung tritt, die dann eben als Zitat in beiden Themen-Files aufscheint. Zu berücksichtigen ist sicherlich auch, dass die geringe Anzahl an Interviews und die intensive Auseinandersetzung mit denselben es ermöglichte, das Paar und seine spezifische Problematik auch bei Betrachtung einzelner Aussagen jederzeit gleichsam „im Hinterkopf“ zu haben.

Während darüber hinaus manche Aussagen eines Partners ohne weiteres für sich stehen konnten, ohne dass inhaltlich ein Verlust entstand, erwies es sich in anderen Fällen als wichtig, den Gesprächsfluss zu dokumentieren. Dabei konnten auch interessante Beobachtungen gemacht werden: So zeigte sich etwa bei Paar 4, welches sich weitaus mehr als alle andere Paare durch eine (in der Pensionierung noch verstärkte) gemeinsame Zeitgestaltung, auszeichnete, dass sich auch der Redefluss deutlich von den übrigen Paaren unterschied. Es erwies sich bei diesem Paar als unmöglich, die Aussagen von Mann und Frau getrennt aufzulisten, ohne gravierende Sinneinbußen hinnehmen zu müssen. Das Paar erschien nicht nur zeitlich und emotional, sondern auch sprachlich sehr aufeinander verwiesen.

Alle Interviews wurden auf diese Weise durchforstet; Zitate wurden bestehenden Themen zugeordnet, oder es wurden neue Themenfiles generiert. Bei neu auftauchenden Themen wurden auch die bereits analysierten Interviews nochmals unter diesem neuen Blickwinkel durchgesehen.

Diese Vorgangsweise bot eine Reihe von Vorteilen: Zum einen hat man die verschiedenen Facetten (Indizien, Dimensionen) eines Themas in kompakter Weise vorliegen, was sich für das Verfassen von Memos (und somit für die weitere Entwicklung von Konzepten) als äußerst hilfreich erwies. Auch der Quervergleich von Themen und/oder Konzepten (z.B. Zusammenhänge zwischen dem Konzept der Kontrolle und dem Thema „Umstände der Pensionierung“) erwies sich so als praktikabel für die Entwicklung und Integration von Konzepten und letztlich für die Entwicklung eines Erklärungsmodells. Bei dieser Vorgangsweise trat auch die zu Anfang stark empfundene Unsicherheit, „was ist nur ein Thema und was ist schon ein Konzept bzw. eine Kategorie?“, weitgehend in den Hintergrund. Eine weitere Konsequenz dieser Vorgangsweise war zudem, dass auch der Umfang der entstandenen Dateien (d.h. die schlichte Quantität der Aussagen) dazu angetan war, gewisse Rückschlüsse auf die Relevanz der Thematik zu ermöglichen.

¹⁶ Vgl. dazu die Überlegungen zur Definition des Kategorienbegriffs bzw. zur Unterscheidung zwischen Kategorien und Themen (Abschnitt 3.3.2.6).

Überträgt man nun die gewählte Vorgangsweise in die Begrifflichkeiten der „Grounded Theory“, so lässt sich der Prozess mit Hilfe der dort beschriebenen Kodierungsformen (offenes, axiales, selektives Kodieren) abbilden, auch wenn keinesfalls jederzeit bewusst und zielgerichtet eine der Formen nach dem Motto „und jetzt wird axial kodiert“ angewandt wurde. Besonders in bezug auf das offene Kodieren wurde dieser Anspruch rasch verworfen, da der Versuch einer klaren Unterscheidung zwischen Themen und Konzepten bzw. Kategorien sich eher hinderlich auf die Auseinandersetzung mit den eigentlichen Inhalten auswirkte. Fragen wie „ist das jetzt schon offenes Kodieren oder noch lediglich das Sammeln von Themen?“ waren wenig dazu angetan, den Forschungsprozess voranzutreiben. Ebenso erschien auch eine Unterscheidung zwischen offenem und axialem Kodieren nicht durchwegs so eindeutig, wie es von Glaser und Strauss beabsichtigt zu sein scheint. So stellte sich gerade in frühen Phasen der Analyse zuweilen die Frage, ob es sich bei der Auseinandersetzung mit einem offensichtlich wesentlichen Thema (oder Konzept?) wie z.B. „Nähe und Distanz“ lediglich um Konzeptentwicklung gemäß des Konzept-Indikator-Modells (d.h. um offenes Kodieren) oder bereits um axiales Kodieren handelt, was der Fall sein müsste, sobald ich dem Thema/Konzept den Stellenwert einer (möglichen) Schlüsselkategorie zuweise. Als sich jedoch das Konzept der „Rolle“ in all ihren Dimensionen (siehe Erklärungsmodell) mehr und mehr als zentral herausstellte, erschien die Betrachtung und Neuorganisation des gesamten Materials unter dem Blickwinkel dieser Kategorie wiederum recht klar der Vorgangsweise des selektiven Kodierens zu entsprechen.

Die in Tabelle 6 angeführten Kodierformen sind daher im Hinblick auf diese Überlegungen und Einschränkungen zu beurteilen. Von größerer Bedeutung sind hingegen die Stufen der Theorieentwicklung, die mit dieser Tabelle veranschaulicht werden sollen.

Tabelle 6: Prozess der Theorieentwicklung

	Interviews	Sonstige Aktivitäten/Einflüsse (parallel dazu)
	Durchführung Interview 1 Offenes Kodieren Theorieentwicklung (erste Reflexionen – individuell und gemeinsam ¹) Festlegung der weiteren Vorgehensweise	* Literaturstudium allgemein, insbesondere:
	Durchführung Interview 2 Offenes Kodieren Beginnendes axiales Kodieren Theorieentwicklung (erste Reflexionen) Festlegung der weiteren Vorgangsweise	- „Hausfrauen im Ruhestand“ (Dierks 1997) - „Ich wurde es, ohne daran zu denken“ (Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte 1999)
	Durchführung Interview 3 Interview 4 Interview 5	- „Grundlagen qualitativer Sozialforschung“ (Strauss 1995) - „Vom Einzelfall zum Typus“ (Kelle & Kluge 1999)
	Offenes Kodieren Axiales Kodieren Theorieentwicklung (Reflexionen individuell und gemeinsam, erste Konkretisierungen) Festlegung der weiteren Vorgangsweise	* Equal-Projekt zur Arbeitsteilung * Beobachtungen und Erfahrungen aus dem sozialen Umfeld
	Durchführung Interview 6 Interview 7	
	(Offenes Kodieren) Axiales Kodieren Selektives Kodieren Theorieentwicklung (wesentliche Modifikationen) Festlegung der weiteren Vorgangsweise	
	Durchführung Interview 8	
	(Offenes Kodieren) (Axiales Kodieren) Selektives Kodieren Theorieentwicklung (Ergänzungen)	
	Durchführung Interview 9	
	(Offenes Kodieren) (Axiales Kodieren) Selektives Kodieren Theorieentwicklung (Ergänzungen)	
	Berichtslegung	

¹ Mein Dank gilt hier Mag. Johannes Pflgerl (Soziologe am Österreichischen Institut für Familienforschung).

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, wurden bereits nach Durchführung des ersten Interviews erste Schritte in Richtung einer „Theorieentwicklung“ unternommen, die jedoch naturgemäß nur den Charakter erster Reflexionen haben konnten. Neben dem Verfassen erster Memos wurde dabei auch die Möglichkeit in Anspruch genommen, die ersten Ergebnisse (bzw. Inhalte) mit einem Kollegen¹⁷, der in der qualitativen Forschung sehr bewandert ist, zu diskutieren. Dies erwies sich als äußerst fruchtbringend und mündete

¹⁷ Die Tatsache, dass er auf eine soziologische (und nicht psychologische) Ausbildung verweisen kann, erwies sich eher als günstig (im Sinne einer Erweiterung des Horizonts).

in einer Fülle weiterer Überlegungen, die selbstverständlich in einem Memo festgehalten wurden, sowie in der Festlegung der weiteren Vorgangsweise.

Nach Durchführung und Kodierung des zweiten Interviews wurden wiederum Memos verfasst und die Form der Fortführung der Studie geplant. Dabei erfolgte lediglich eine kurze Rücksprache hinsichtlich der Sinnhaftigkeit der Vorgangsweise.

Eine tiefergehende Auseinandersetzung auf der Basis von Memos und der Weiterentwicklung einer möglichen Theorie wurde dann erst nach der Durchführung (und Kodierung) weiterer drei Interviews in Angriff genommen. Wieder wurde die Möglichkeit der gemeinsamen Bearbeitung der Inhalte (auf Grundlage von zuvor verfassten Memos und daraus abgeleiteten ersten „Theorieentwürfen“) genutzt.

Die folgenden beiden Interviews und die parallel dazu intensive Auseinandersetzung mit bereits verfassten Memos ermöglichten wesentliche Modifikationen der sich entwickelnden Theorie vorzunehmen. Mehr oder weniger in Form eines „Aha-Erlebnisses“ wurde in dieser Phase sichtbar, dass sich die bisher angestellten Überlegungen in auffallender Weise um „Rollen“ drehten – um den Verlust von Rollen, den Umgang mit Rollen, die Neuorganisation von Rollen, die Übernahme neuer Rollen und die Schwierigkeit, in eine neue Rolle zu finden.

Das Konzept der „Rolle“ (bzw. des „Rollengefüges“), das sich zuvor als eines von vielen Themen präsentiert hatte, erwies sich als Rahmen, der die übrigen Kategorien und das Gewirr von Strategien“, „Aufgaben“, „hemmenden Faktoren“, etc. mit einem Male in eine logische natürliche Ordnung zu bringen vermochte. Es wurde deutlich, dass die Aktivitäten, die die Betroffenen setzen, mehr oder weniger darauf hinauslaufen, das Rollengefüge, das durch den Wegfall der Erwerbsrolle mehr oder weniger ins Ungleichgewicht geraten ist, neu zu organisieren und zu stabilisieren.

4.3. Ergebnisse/Erklärungsmodell

4.3.1. Allgemeines zum Erklärungsmodell

Das hier vorgestellte Erklärungsmodell, das sich in dieser Studie als maßgeblicher Schlüssel zum Verständnis des Prozesses der Pensionierung im Paarkontext erwiesen hat, basiert auf einem rollentheoretischen Konzept.

Der Rollentheorie hat in die Alltagssprache in einem Ausmaß Einzug gehalten, dass ein Gutteil ihrer Terminologie – ähnlich wie es auch bei der Psychoanalyse der Fall ist – zu einem gewissen Grad Allgemeingut geworden ist. Menschen „spielen“ Rollen, die sich je nach Kontext wandeln, anpassen. Wir vereinen eine Vielzahl an Rollen in uns, die wir zum Teil sequentiell, zum Teil auch gleichzeitig ausfüllen müssen. In der Rolle als Arbeitnehmer/in werden andere Erwartungen und Forderungen an mich herangetragen als in der Rolle als Mutter oder Vater, und ein Verhalten, das von den – häufig impliziten – Erwartungen abweicht, hat Folgen. Wir sprechen von der Hausfrauenrolle oder der Mutterrolle und haben dabei unmittelbar ein bestimmtes Bild vor Augen, dem wir durchaus auch ablehnend

oder ambivalent gegenüber stehen können, je nachdem, auf welche Weise wir uns mit der entsprechenden Rolle auseinandergesetzt haben.

Dahrendorf (1959) definierte in seinem bekannten Standardwerk der Soziologie, „Homo sociologicus“, die Rolle als „ein Bündel von Erwartungen, die sich in einer gegebenen Gesellschaft an das Verhalten der Träger von Positionen knüpfen“ (Dahrendorf 1959:33). Insofern ist jede einzelne Rolle ein Komplex von Verhaltenserwartungen.

Hier wird auch ein weiterer Begriff aus der Rollentheorie verwendet und von jenem der „Rolle“ unterschieden, der wohl weniger geläufig ist, nämlich der Begriff der „Position“. Eine Position beschreibt lediglich eine bestimmte Stelle, an der sich eine Person in einem Netz sozialer Beziehungen befindet. An die Position selbst sind dabei noch nicht per se Erwartungen geknüpft, die Position ist einfach real gegeben, unabhängig von Bewertungen. So bin und bleibe ich z.B. Großmutter, unabhängig davon, wie ich mich verhalte. Manche Positionen kann ich (freiwillig oder unfreiwillig) verlassen (z.B. die Position einer Studentin, Position einer erwerbstätigen Person), andere nicht (wie die Position der Mutter oder der Tochter).

Es stellt selbstverständlich keine neue Erkenntnis dar, dass es sich beim Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand um einen Rollenübergang (und gleichzeitig Positionswechsel) handelt, um den Wechsel von der Position und Rolle einer erwerbstätigen Person in jene eines Pensionisten/einer Pensionistin. Ähnliches gilt natürlich auch für andere Übergänge wie z.B. den Übergang zur Elternschaft.

Zentrale Aufgabe ist es immer, in diese neue Position – und damit auch Rolle – hineinzuwachsen. Dabei geht es nicht darum, sich möglichst perfekt an (häufig widersprüchliche) gesellschaftliche Erwartungen anzupassen („so muss eine Mutter, ein Vater, ein/e Pensionist/in, etc. sein“), sondern primär darum, diese Rolle so zu gestalten, dass sich die direkt (von dieser Rolle) Betroffenen wohl fühlen. Sanktionen für eine „falsche“, d.h. von anderen nicht akzeptierte Ausgestaltung einer Rolle sind ohnehin weniger von einer abstrakten gesellschaftlichen Ebene her relevant – obgleich dies für viele Menschen durchaus einen verhaltensbestimmenden Einfluss ausübt („was werden DIE LEUTE sagen“) – sondern vielmehr innerhalb des unmittelbaren sozialen Netzwerks, in dem man sich bewegt. Es ist durchaus möglich – und sicherlich eher als Zeichen der persönlichen Reife zu werten – der Meinung „der Leute“ darüber, wie ich mich z.B. als „perfekte Hausfrau“ zu verhalten habe, nur untergeordnete Bedeutung beizumessen. Wenn sich jedoch z.B. mein Partner durch permanentes Chaos im gemeinsamen Wohnbereich sehr gestört fühlt (d.h. Erwartungen des Partners an mich nicht erfüllt werden), so hat dies unmittelbare – wohl eher negative – Folgen.

Wesentlicher Gedanke des auf dieser Studie basierenden theoretischen Modells ist die Vorstellung, dass in einer Partnerschaft sowohl in bezug auf das Individuum als auch in bezug auf das Paar ein (im Idealfall) ausbalanciertes Rollengefüge existiert, das sich aus vielen Einzelrollen (und Einzelpositionen) zusammensetzt. Dieses Rollengefüge wird in der Rollentheorie als „role set“ oder „Rollensatz“ bezeichnet und beschreibt nichts anderes als die Tatsache, dass jeder Mensch unterschiedliche Positionen innehat, mit denen

unterschiedliche Rollen (und Verhaltenserwartungen) verknüpft sind. Nicht jede Position ist in jedem sozialen Umfeld gleich relevant. So wird etwa die Position des Arbeitskollegen nur im Kontext des Arbeitsplatzes und kaum im familiären Kontext von Bedeutung sein.

Fokussiere ich nun auf das Paar und nicht allein auf das Individuum, so erhöht sich natürlich die Komplexität des Gesamtgefüges. Nicht nur die Einzelpersonen weisen ein „role-set“ auf, sondern es existiert auch ein „Paar-Rollensatz“, d.h. ein Rollensatz, der nur im Paarkontext Sinn macht und z.B. eine „Rolle als Lebensgemeinschaft“ beinhaltet. Ein gemeinsames „role-set“ erfordert dabei selbstverständlich eine Abstimmung mit dem/der Partner/in. Darüber hinaus ist auch die Gestaltung des eigenen „role-sets“ nur bis zu einem gewissen Grad partnerunabhängig gestaltbar, da die Erwartungen des Partners/der Partnerin häufig die Grundlage für Elemente des gemeinsamen „role-sets“ bilden. Um ein Beispiel zu nennen: Meine individuelle Gestaltung der „Hausfrauenrolle“ kann im Konflikt liegen mit den Erwartungen des Partners in bezug auf die gemeinsame Rolle als „Haushaltsgemeinschaft“ (d.h., wie wir unseren gemeinsamen Haushalt gestalten).

Neben den individuellen Rollen und den Partnerrollen kann im Paarkontext auch ein weiterer Rollensatz angenommen werden, nämlich jener der „Partnerrollen“. Dabei handelt es sich gleichsam um „automatische Zuweisungen“ von Positionen und damit verknüpften Rollen, die allein aus den Positionen (und Rollen) des Partners/der Partnerin resultieren. Die Position und Rolle des Erwerbstätigen impliziert automatisch die Rolle der „Frau eines Erwerbstätigen“, die Leistungssportlerin weist ihrem Mann automatisch die Rolle des „Mannes einer Leistungssportlerin“ zu. Auch hier kann durchaus von einem Rollengefüge gesprochen werden, das ausbalanciert sein kann oder nicht. Eine Frau, die es ablehnt, dass ihr Mann als Jäger „in den Wald geht und Tiere tötet“, hat etwa die Rolle als „Frau eines Jägers“ nicht in ihr „Partnerrollengefüge“ integriert. Auch wenn argumentiert werden kann, dass es hier lediglich um Erwartungen und (eventuelle) Sanktionen geht oder dass diese Partnerrollen auch weitgehend auf die Ebene von Paarrollen gehoben werden können, hat sich eine Identifikation von „Partnerrollen“ für die vorliegende Untersuchung als sinnvoll und zweckmäßig erwiesen.

Zusammenfassend können also drei verschiedene „Rollenebenen“ unterschieden werden:

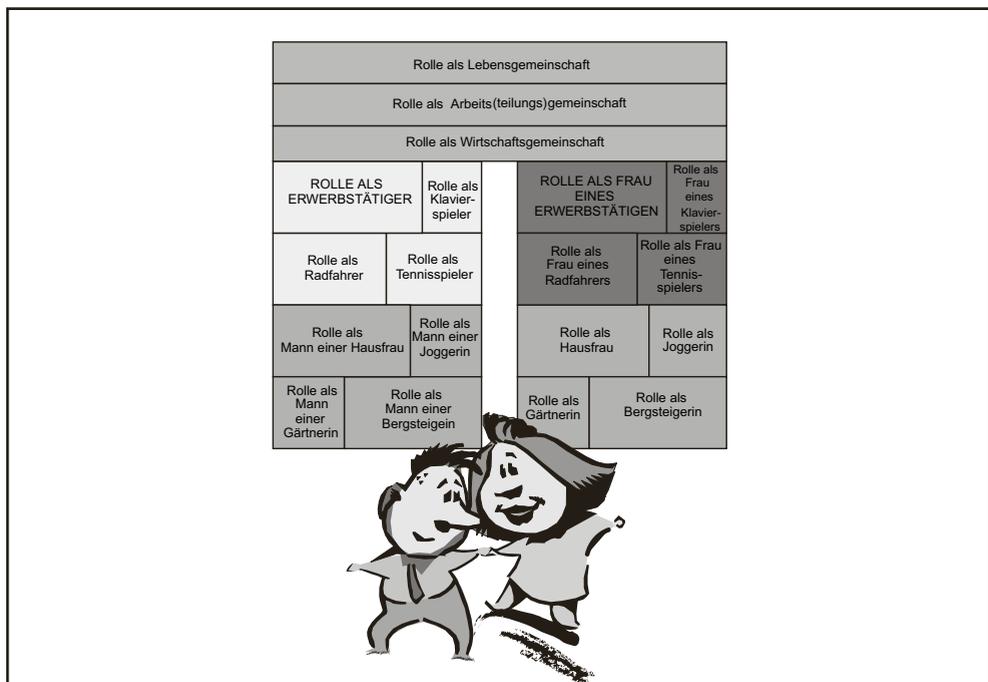
- 1) **eigene Rollen** (Rolle als Erwerbstätiger; Rolle als Hausfrau, Rolle als Musikerin, Rolle als Radfahrer; Rolle als Großmutter/Großvater)
- 2) **Partnerrollen**, d.s. Rollen, die sich aus Rollen des Partners/der Partnerin ergeben (Rolle als Frau einer Erwerbstätigen, als Mann einer Hausfrau, als Mann einer Musikerin)
- 3) **Paarrollen** (das Paar als Wirtschaftsgemeinschaft, als Freizeitgemeinschaft, als Arbeits(teilungs)gemeinschaft)

In Abbildung 3 ist ein (hypothetisches) Beispiel für ein stabiles Rollengefüge dargestellt. Selbstverständlich handelt es sich dabei um eine stark vereinfachte Darstellung, die lediglich der Veranschaulichung dient.

Auf den beiden „Säulen“, die sich jeweils auf die individuellen Rollen der beiden Partner beziehen, ruht ein Komplex von „Paarrollen“, wie die „Rolle als Lebensgemeinschaft“, die „Rolle als Arbeits(teilungs)gemeinschaft“ und die „Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft“.

Anhand der individuellen Rollen kann festgestellt werden, dass es sich bei diesem hypothetischen Paar um ein typisches „Hausfrauenpaar“ handelt (der Rolle des Erwerbstätigen in der einen Säule entspricht die Rolle der Hausfrau in der anderen Säule). Jeder der Partner füllt darüber hinaus auch weitere Rollen aus. Im Modell sind hier exemplarisch etwa die – im Gegensatz z.B. zur Rolle des Erwerbstätigen allerdings vergleichsweise um vieles weniger differenzierten – Rollen „als Radfahrer“, oder „als Joggerin“ angeführt. Jede dieser Rollen findet auch auf der Partnerseite ihre Entsprechung („Rolle als Frau eines erwerbstätigen Mannes“, etc.). Aus dieser Skizze lässt sich auch ablesen, dass die „Rolle als Erwerbstätiger“ (bzw. als Frau eines solchen) einen relativ großen Raum im Rollengefüge in Anspruch nimmt und z.B. bedeutsamer ist als etwa die „Rolle als Klavierspieler“ (Abbildung 3).

Abbildung 3: Stabiles Rollengefüge vor der Pensionierung (vereinfacht dargestellt)



Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass es sich hier um eine stark vereinfachte Darstellung eines Rollengefüges handelt. Zum einen ist natürlich eine weitaus größere Anzahl unterschiedlicher Rollen anzunehmen, zum anderen sind selbstverständlich auch die Einzelrollen weitaus komplexer. So sind z.B. mit der „Rolle als Erwerbstätiger“ eine Vielzahl weiterer Rollen verknüpft („Rolle als Untergebener“, „Rolle als Arbeitskollege“, etc.).

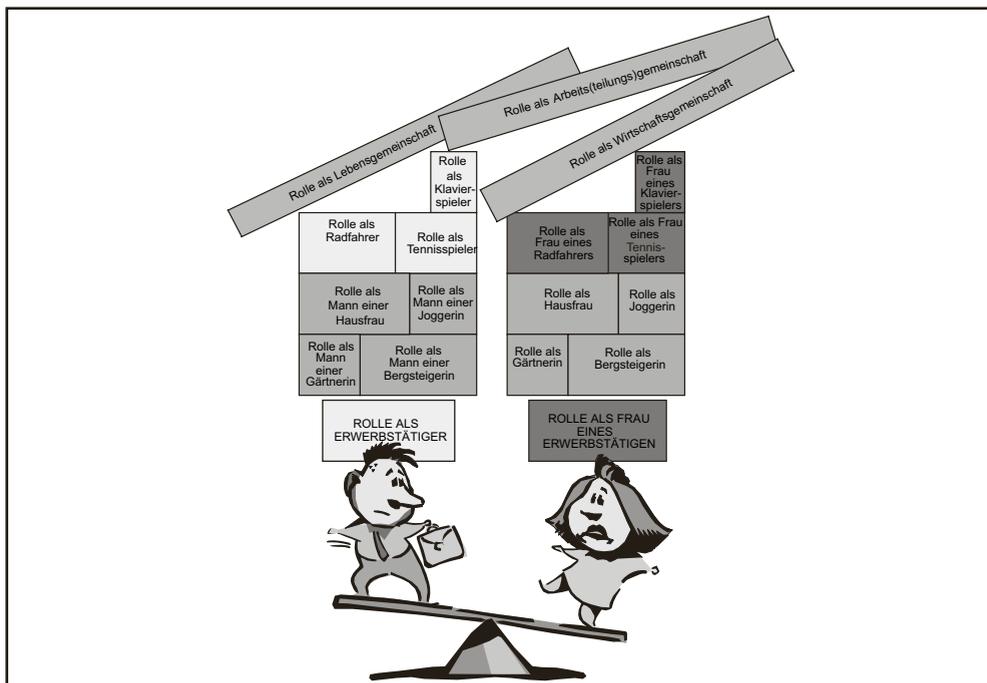
Die Einzelrollen „Jogger“ oder „Tennispieler“ können ohne weiteres zur differenzierteren „Rolle des Sportlers“ zusammengefasst werden. Zu berücksichtigen ist weiters, dass hier lediglich das Paar (im Sinne einer Lebensgemeinschaft) als soziales Gefüge herausgegriffen wurde. Jeder der Partner kann jedoch ebenso mit einer Reihe von anderen Personen ein Muster aus individuellen, Paar- und Partnerrollen bilden (z.B. eine erwerbstätige Person mit ihren Arbeitskolleg/innen, eine Mutter mit ihrer Tochter, etc.). Da in dieser Untersuchung jedoch das (Ehe-)Paar im Mittelpunkt des Interesses steht, wird auf diese ebenso existenten Konstellationen nur sehr am Rande Bezug genommen.

Die oben dargestellte Abbildung bezieht sich auf ein Paar, das den Übergang in den Ruhestand noch nicht vollzogen hat. Was verändert sich aber, sobald dieses Ereignis eintritt?

Wesentlich ist nun, dass durch die Pensionierung gleichsam der „Baustein“ „(individuelle) Rolle als erwerbstätige Person“ entfernt wird, was Auswirkungen auf andere Rollen (eigene und die des Partners) bzw. auf das gesamte Rollengefüge hat.

Dadurch gerät das Rollengefüge des Paares (auf individueller und/oder auf Paarebene) aus dem Gleichgewicht. Dies ist wiederum in der folgenden Skizze (Abbildung 4) bildhaft (erneut stark vereinfacht) dargestellt:

Abbildung 4: Rollengefüge nach Wegfall der Erwerbstätigkeit eines Partners (vereinfacht dargestellt)



Aufgrund des Wegfalls einer (bedeutsamen) Rolle ruht nun das „Paarrollengefüge“ nicht länger auf einer stabilen Basis und gerät aus dem Gleichgewicht. Das Paar als solches steht nun vor der Aufgabe, die Paarrollen an die geänderten Bedingungen anzupassen. So fällt mit der Erwerbstätigkeit des Mannes auch die Grundlage für die „Rolle als Arbeitsteilungsgemeinschaft“ im Sinne einer traditionellen Rollenverteilung weg, was, wenn nicht konkrete Änderungen, zumindest gewisse Anstrengungen auf der Deutungsebene verlangt, d.h. z.B. eine Rechtfertigung für das Weiterführen einer traditionellen Verteilung.

Nun könnte argumentiert werden, dass die „Rolle als Erwerbstätiger“ einfach durch die „Rolle als Pensionist“ ersetzt wird und damit kein „Loch“ entsteht. Dem kann entgegengehalten werden, dass die Erwerbstätigkeit einen weitaus engeren Rahmen vorgibt als der Ruhestand. Die Erwerbstätigkeit ist einerseits durch eine bestimmte zeitliche Strukturierung bestimmt und andererseits auf bestimmte Tätigkeiten bezogen. Die Pensionist/innenrolle hingegen besteht per se einmal im Wesentlichen aus verfügbarer Zeit, die z.B. auf andere bestehende Rollen aufgeteilt werden kann, aber auch die Schaffung (Übernahme) einer komplett neuen Rolle ermöglicht. Die Erwartungen an die Rolle eines Erwerbstätigen sind relativ strikt festgelegt und ermöglichen nur geringen individuellen Spielraum (z.B. kann ich meine Arbeitszeit nicht willkürlich mit Radfahren oder Schachspielen ausfüllen). Es bestehen zwar auch gewisse, mehr oder weniger explizite Erwartungen hinsichtlich der Pensionistenrolle („aktiv sein“, „Enkelkinder betreuen“, „Tauben füttern“ o.ä.), der individuelle Spielraum ist jedoch groß. Mit der Pensionierung übernehme ich eine Position (und Rolle), deren Ausgestaltung mir weitgehend selbst obliegt. Die Notwendigkeit dieser individuellen Ausgestaltung bildet die Basis für die Schaffung eines neuen, stabilen Rollengefüges.

Finden zum selben Zeitraum auch bedeutsame Veränderungen im Kontext (der Pensionierung) statt, so wird dies naturgemäß zu einer weiteren Fragmentarisierung des ursprünglichen Rollengefüges beitragen. Je mehr von der Struktur des ursprünglichen Rollengefüges erhalten bleibt, desto leichter scheint auch der Übergang in den Ruhestand abzulaufen. An dieser Stelle sei der Begriff der „Kontinuität“ vorweggenommen, der in Kapitel 4.3.4 noch ausführlicher behandelt wird.

Wenn die Erwerbsrolle nun einen Großteil des (individuellen) Rollengefüges einnahm und vielleicht zusätzlich auch die Paarrollen größtenteils auf der Erwerbstätigkeit basierten (z.B. Rolle als Arbeits(teilungs)gemeinschaft), so wird eine bei weitem größere Instabilität die Folge sein, als in jenen Fällen, wo die Erwerbsrolle weniger zentral war.

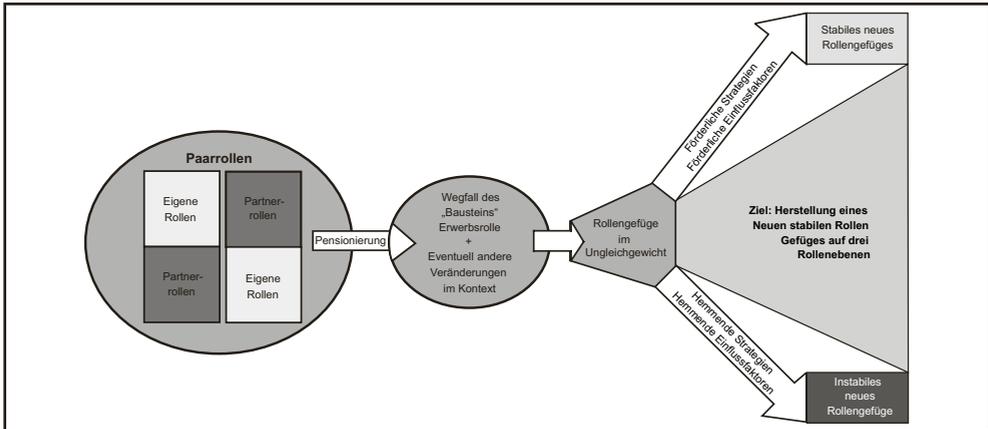
Eine starke Fixierung auf die Erwerbsrolle konnte bereits in zahlreichen Studien als Risikofaktor für eine problematische Bewältigung des Übergangs identifiziert werden (z.B. Glamser 1981a, 1981b; zitiert in Buchmüller 1996:99f.), wobei sich in der vorliegenden Untersuchung weniger die „Verbundenheit“ mit dem Beruf als problematisch herausstellte, sondern vielmehr das Fehlen befriedigender Alternativrollen. (Um wiederum das Bild des Hauses zu gebrauchen: Es macht natürlich einen Unterschied, ob ich nur einen einzelnen Stein entferne oder die ganze Mauer.) Jene Personen in dieser Studie, die betonten, sehr gerne in ihrem Beruf tätig gewesen zu sein, bewerteten ihre Pensionierung und die daraus erwachsenden (z.B. Freizeit-)Möglichkeiten zumeist als sehr positiv. Dies liegt wohl

darin begründet, dass in der Zeit der Erwerbstätigkeit neben der Freude am Beruf auch Freude und Interesse an anderen Dingen (Sport, Musik, familiäre Aktivitäten, etc.) gegeben waren und somit nicht von einer Fixierung auf den Beruf gesprochen werden kann. Für die Bewältigung der Pensionierung scheint es primär von Bedeutung zu sein, wie gut es gelingt, das entstandene „Rollenvakuum“ zu füllen. Einerseits ist hier natürlich der zeitliche Aspekt angesprochen – durch den Wegfall der Erwerbsrolle wird gleichsam „Rollenzeit“ frei, also Zeit, die mit anderen Rollen schon allein zeitlich aufgefüllt werden muss. Mit der Erwerbsrolle ist jedoch mehr verbunden und mit ihrem Wegfall geht somit mehr verloren als die bloße Durchführung von Tätigkeiten, die im Rahmen des Berufs erforderlich waren. Die Erwerbstätigkeit ist zumeist mit einer Vielzahl von Bedeutungen und weiteren Rollen verknüpft. Als erwerbstätige Person kann ich beispielsweise die Rollen des Arbeitskollegen, der Chefin, des Computerexperten oder der Mentorin ausfüllen; die Erwerbstätigkeit kann eine Hauptquelle für das individuelle Gefühl des „Gebrauchtwerdens“ darstellen oder als zentraler Schauplatz der Sozialkontakte außerhalb des familiären Rahmens fungieren. Als essentiell für die (Wieder-)Herstellung eines stabilen Rollengefüges hat es sich erwiesen, inwieweit es der betroffenen Person gelingt, andere Ressourcen für den mit der Pensionierung verlorengegangenen persönlichen Profit zu nutzen und positive Funktionen der Erwerbstätigkeit – z.B. Quelle für das Selbstwertgefühl, sozialen Austausch, geistige Anregung, etc. – auf andere Bereiche zu übertragen. Es stellt sich also die Frage, inwiefern mit der Pensionierung persönliche Verluste verbunden sind und wieweit die Person in der Lage ist, diese Verluste (primär durch andere Tätigkeiten) zu kompensieren.

Für den Partner bzw. die Partnerin bleibt der Wegfall der Erwerbsrolle ebenfalls nicht ohne Auswirkungen. Auch mit der Rolle der „Frau (dem Mann) einer erwerbstätigen Person“ können weitere Rollen und Ressourcen (z.B. für das Selbstwertgefühl) verknüpft sein, und die Pensionierung des Partners/der Partnerin bedeutet immer auch einen Rollenwechsel zur Frau (zum Mann) eines Pensionisten/einer Pensionistin bzw. – wenn beide Partner nicht mehr im Erwerbsleben stehen – zum Pensionistenpaar. Damit verknüpft sind nun (zumindest implizit) unweigerlich Verhaltenserwartungen an den pensionierten Partner bzw. die pensionierte Partnerin hinsichtlich der Neukonstruktion seines (ihres) individuellen Rollengefüges, die sich primär auf einer zeitlichen Ebene bewegen. Die Frage lautet: Welche Vorstellungen bestehen hinsichtlich der Zeitverwendung des Partners/der Partnerin, auf welche Weise soll er/sie die frei gewordene Zeit nutzen (für eigene Interessen, für gemeinsame Unternehmungen, für vermehrtes Engagement im Haushalt, o.ä.).

Aus dem Verlust (oder, neutraler ausgedrückt, dem Wegfall) der Erwerbsrolle resultiert nun, wie bereits angedeutet, die Notwendigkeit, auf allen drei Ebenen (eigene Rollen, Partnerrollen, Paarrollen) ein neues, stabiles Rollengefüge zu schaffen. Inwieweit dies gelingt, hängt nun einerseits von den eingesetzten Strategien, um dies zu erreichen, ab, andererseits sind auch zahlreiche Einflussfaktoren maßgeblich am Gelingen oder Misslingen dieser Aufgabe beteiligt. In Abbildung 5 ist dieser (hier) durch den Wegfall der Erwerbsrolle in Gang gesetzte Prozess grafisch dargestellt:

Abbildung 5: Prozess der Neustrukturierung des Rollengefüges



Ob die Schaffung eines neuen, stabilen Rollengefüges gelingt, ist einerseits von den jeweiligen Strategien abhängig, die seitens der Beteiligten zum Einsatz kommen. Naturgemäß sind hier einerseits förderliche, andererseits weniger förderliche bzw. hemmende Strategien denkbar. Auf der anderen Seite konnten auch verschiedene, zumeist von den Beteiligten nicht (direkt) steuerbare „Hintergrundfaktoren“ identifiziert werden, die maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Bewältigung zu nehmen scheinen. Auf diese Aufgaben und Strategien wird in Kapitel 4.3.2 ausführlich Bezug genommen.

Die folgenden beiden Abbildungen illustrieren jeweils ein (hypothetisches) Beispiel für eine gelungene und eines für eine misslungene (Wieder-)Herstellung eines stabilen Rollengefüges:

Abbildung 6: Beispiel für ein wiederhergestelltes, stabiles Rollengefüge (vereinfacht dargestellt)

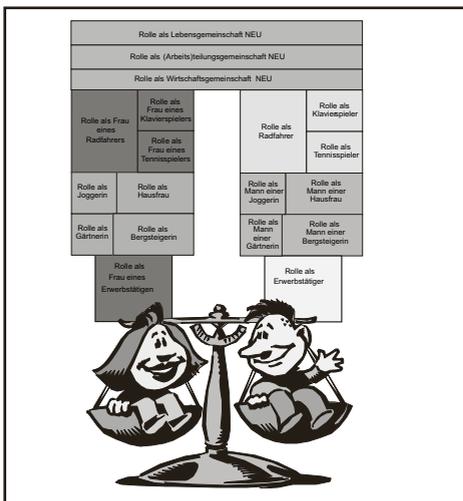
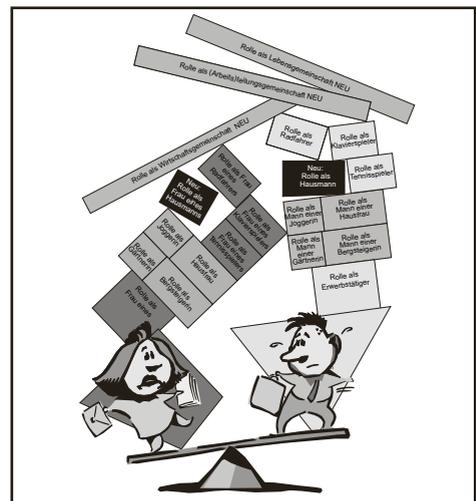


Abbildung 7: Beispiel für ein wiederhergestelltes, jedoch instabiles Rollengefüge (vereinfacht dargestellt)



Das stabile Rollengefüge in Abbildung 6 ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- 1) Die Person, die den Übergang in den Ruhestand vollzogen hat, hat andere, bereits bestehende Rollen ausgebaut (hier vor allem die „Rolle als Radfahrer“);
- 2) die Partnerin akzeptiert die Neustrukturierung des Rollengefüges ihres Partners und die damit verbundenen erweiterten Partnerrollen; d.h., dass der Mann seine freie Zeit nun verstärkt mit Radfahren verbringt, wird von ihr gutgeheißen oder ist für sie von geringer Relevanz; es ist also eine Integration der neuen Partnerrolle(n) erfolgt;
- 3) die Paarrollen wurden neu ausgehandelt und an die neuen Voraussetzungen in für beide zufrieden stellende Weise angepasst.

Abbildung 7 wiederum stellt ein Beispiel für ein wiederhergestelltes, jedoch instabiles Rollengefüge dar: Im konkreten Fall drückt sich diese Instabilität in folgenden Gegebenheiten aus:

- 1) Der Mann engagiert sich gegen den Willen der Frau nach seiner Pensionierung im Haushalt. Er hat also für sich durch Übernahme einer neuen Rolle ein stabiles individuelles Rollengefüge geschaffen, sein Verhalten bedingt jedoch ein instabiles Rollengefüge auf der Ebene der Partnerrolle der Frau (sie hat ihre Rolle als „Frau eines Hausmannes“ nicht in ihr Rollengefüge integriert) sowie ein instabiles Rollengefüge auf Paarebene hinsichtlich der „Rolle als Arbeits(teilungs)gemeinschaft“ und der „Rolle als Lebensgemeinschaft“. Die Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft wird in diesem Fall nicht berührt

Anzumerken ist vielleicht noch, dass natürlich keineswegs vorausgesetzt werden kann, dass bis zum Zeitpunkt der Pensionierung ein stabiles Rollengefüge vorhanden war (es gab vielleicht auch schon vor der Pensionierung Konflikte wegen der Verteilung der Hausarbeit, etc.). Dennoch bleibt in jedem Fall das Ziel bestehen, ein solches zu schaffen, da angenommen wird, dass dieses die Grundlage für Zufriedenheit und innere Stabilität bildet.

Im Folgenden werden nun die mit den drei genannten Rollenebenen verbundenen spezifischen Aufgaben und Strategien, die für die Schaffung eines neuen, stabilen Rollengefüges relevant sind, näher beschrieben. Daran anschließend erfolgt eine Auseinandersetzung mit den erwähnten „Hintergrundfaktoren“.

4.3.2. Neuorganisation des Rollengefüges: Aufgaben und Strategien.

Wie bereits erwähnt, muss eine Neuorganisation des Rollengefüges sowohl auf individueller als auch auf Partner- sowie auf Paarebene stattfinden. Mit jedem dieser drei Rollenkomplexe sind ganz spezifische Aufgaben und Ziele verknüpft, für jede dieser drei Rollen-

komplexe konnten auch sehr unterschiedliche Strategien identifiziert werden, die von den Betroffenen zur Anwendung gebracht werden. In Tabelle 7 sind die jeweiligen Ziele und Strategien, sowie relevante Einflussfaktoren im Überblick dargestellt. Während sich in bezug auf die „eigenen Rollen“ das „Nutzen der frei gewordenen Zeit auf subjektiv sinnvolle Weise“ als wesentliches Ziel, um den Übergang positiv zu bewältigen, herausstellte, besteht hinsichtlich der Partnerrolle die Hauptaufgabe in der Integration der veränderten Partnerrolle(n) in das eigene Rollengefüge. Hinsichtlich der Paarrollen sind wiederum Kategorisierungen möglich (Rolle als Lebensgemeinschaft, als Wirtschaftsgemeinschaft, etc.), die auch mit ganz unterschiedlichen Zielen verbunden sind und ebenso unterschiedliche Strategien erforderlich machen.

Tabelle 7: Ziele, Strategien und Einflussfaktoren in Abhängigkeit von der Art des Rollengefüges

		Ziel	Strategie	Einflussfaktoren
	Eigene Rolle	Nutzen der frei gewordenen Zeit auf subjektiv sinnvolle Weise	Erweiterung bestehender Rollen	Gesundheit Finanzen Umstände der Pensionierung Veränderungen im Kontext
			Übernahme (befriedigender) neuer Rollen	
			Aufrechterhalten der Erwerbsrolle bzw. bst. Merkmale derselben	
	Partnerrolle	Integration in eigenes Rollengefüge	Akzeptanz	Vorhandensein/Fehlen von Alternativrollen Bewertung der Pensionierung
			Aushandeln mit Partner/in, um Änderungen herbeizuführen	
Paarrolle	Rolle als Arbeits(teilungs)-Gemeinschaft	Neue angepasste Arbeitsteilung	Abstimmung mit den jeweiligen individuellen Präferenzstrukturen	Vorbereitung/Vorsorge Persönlichkeitseigenschaften (Optimismus, etc.)
	Rolle als Lebensgemeinschaft	Neudefinition von Nähe und Distanz	Freiraum lassen/schaffen	
			Häufigkeit gemeinsamer Aktivitäten aushandeln	
		Neuorganisation des Alltags	Umstrukturierung	Gesellschaftliche/soziale Zusammenhänge (Akzeptanz älterer Menschen, u.ä.)
			Aushandeln mit Partner/in	
Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft	Anpassung an geänderte finanzielle Voraussetzungen	Sparen, o.ä.		
		Aushandeln mit Partner (wofür wird Geld ausgegeben, u.ä.)		

Auf die drei Rollenebenen (individuelle, Partner- und Paarrollen) wird nun im einzelnen genauer eingegangen.

4.3.2.1. Eigene (individuelle) Rollen

Die Neukonstruktion eines stabilen Rollengefüges auf individueller Ebene wird allem Anschein nach primär von dem Bestreben geleitet, die durch die Pensionierung frei gewordene Zeit auf subjektiv sinnvolle und erfüllende Weise zu nutzen. Dabei liegen wesentliche Unterschiede in der Zielgerichtetheit dieser Zeitgestaltung: Während manche die eigene Person und ihr Wohlbefinden in den Mittelpunkt stellen und die Möglichkeit, den individuellen Interessen aufgrund des Wegfalls zeitlicher und struktureller Einschränkungen durch die Erwerbstätigkeit vermehrt nachgehen zu können, eifrig nutzen, scheinen andere eher Erfüllung darin zu finden, (auch) etwas „für andere“ zu tun (Ehrenamt, Großelternrolle, etc.).

Um das durch den Wegfall der Erwerbsrolle entstandene „Loch“ aufzufüllen, gibt es offenbar verschiedene Strategien, die eng mit diesen unterschiedlichen Fokussen verknüpft sind (und die natürlich auch parallel auftauchen können):

- Erweiterung anderer bestehender Rollen
- Übernahme (befriedigender!) neuer Rollen: z.B. Großmutter-/Großvaterrolle
- Aufrechterhalten der Erwerbsrolle bzw. bestimmter Merkmale derselben

1) Erweiterung anderer bestehender Rollen

In diesem Fall kommt es mehr oder weniger zu einer Verschiebung der Prioritäten: Der Wegfall der Erwerbstätigkeit setzt Zeitressourcen frei, die es ermöglichen, bestehende erwerbsunabhängige Aktivitäten und Interessen zeitlich und auch inhaltlich auszubauen. Während die „Rolle als erwerbstätige Person“ mit dem Eintritt in den Ruhestand obsolet wird, kann etwa die „Rolle als Tennisspieler“, die „Rolle als Musiker“, etc. eine Aufwertung erfahren und sowohl zeitlich als auch hinsichtlich der individuellen Bedeutsamkeit (Quelle für Selbstbestätigung, etc.) an die Stelle der Erwerbstätigkeit treten. Die eigene Person und die Weiterführung bzw. der Ausbau von individuellen Interessen und Hobbys stehen hier im Vordergrund.

Mann: „Ich hab keine Probleme gehabt. Weil ich eben andere Interessen gehabt habe, viel, hab ich da, in der Beziehung ist mir dann die Arbeit nicht so abgegangen, nicht. Da hab ich dann mit anderen Sachen kompensiert, nicht.“ (Interview 1 (Mann); S. 8)

Mann: „Nein, ich mache das Gleiche, was ich vorher gemacht habe in der Freizeit, das ist ganz genau das Gleiche, wir gehen im Winter genauso Schifahren wie im Sommer baden und Rad fahren, also da hat sich, es ist nur eines, das Zeitangebot ist ein besseres, ein größeres. Jetzt suchst du dir natürlich schon die schönen Tage auch aus, das ist ja ganz logisch, weil wenn es nicht schön ist, dann muss ich ja nicht fahren, dann fahre ich halt nächsten Tag oder über-nächsten Tag, nicht.“ (Interview 4; S. 9)

Bei dieser von den meisten in irgendeiner Weise praktizierten Strategie wird die Bedeutung von Kontinuität sichtbar, der ein eigener Abschnitt (4.3.4) gewidmet ist. Dieser

Kontinuitätsaspekt kommt auch in umgekehrter Weise zum Tragen, wie es Frau 1 beschreibt:

Frau: „Wenn man das nicht von frühester Zeit irgendwie pflegt, dann macht man es auch nicht. Das ist nicht so, dass man sagt, na ja, das mach ich halt dann in der Pension. Wenn man es früher nicht gemacht hat, dann macht man es in der Pension auch nicht. Aber wenn ich sag, mein Gott, ich wäre immer schon gerne dort hingefahren oder gereist oder täte gern reisen, aber ich kann nicht, weil ich berufstätig bin oder sonst, na dann mach ich's vielleicht. Weil da hab ich's halt nicht können, und jetzt kann ich's. Aber wenn ich es früher nie gemacht hab, dann mach ich's auch dann nicht. Das stimmt nicht, dass man das dann“
Interviewerin: „dass man was Neues anfängt“

Frau: „Nein, nicht leicht.“ (Interview 1 (Frau); S. 5)

Die obige Aussage weist auch auf den banalen, jedoch durchaus sehr bedeutsamen Umstand hin, dass eine Weiterführung anderer bestehender Rollen selbstverständlich ein Vorhandensein dieser Rollen vor der Pensionierung voraussetzt. Eben dieses Fehlen von Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit stellt die Betroffenen bei Eintritt in die Pension vor erhebliche Schwierigkeiten. Vor diesen stand auch Mann 6, wie sich anhand des folgenden Zitats erkennen lässt:

Mann: „Na ja, und dann auf einmal hat das nichts, nicht, da stehst du auf, eine Zeit ist es noch gegangen, da stehst du auf und weißt nicht, was tue ich heute, nicht. (...) Ja, was tue ich heute, was mache ich heute. Dass du schon froh bist, wenn ein Begräbnis ist, dass du sagst, heute gehe ich auf ein Begräbnis, nicht. Beim Verein bin ich nicht mehr, und so habe ich nichts, nicht, was ich tun könnte.“ (Interview 6; S. 6)

Je weniger Alternativen zur Erwerbstätigkeit hinsichtlich der Zeitgestaltung bestehen, desto weniger kann naturgemäß auch die Strategie der „Erweiterung bestehender Rollen“ zum Einsatz kommen.

2) Übernahme (befriedigender) neuer Rollen: z.B. Großmutter-/Großvaterrolle

Eine weitere Strategie stellt die Übernahme neuer, die Person erfüllende Rollen dar. Diese kann zwar auch im Zusammenhang mit der Entwicklung neuer Freizeitinteressen (selbstzentriert) auftreten, in der vorliegenden Untersuchung besteht jedoch ein deutlicherer Zusammenhang mit dem Wunsch, (wieder) „eine Aufgabe zu haben“, der mehr eine gebende, anderen Menschen zugewandte Komponente enthält. Von besonderer Bedeutung ist dies etwa für Frau 8, wie das folgende Zitat illustriert:

Frau: „Ich habe schon eine Beschäftigung, ich betreue einen Mann, der wird heuer 99 Jahre, der wohnt bei uns im Haus (...).“ Also, ich habe schon etwas.

Interviewerin: „Da sind Sie eh ganz schön ausgefüllt, eigentlich.“

Frau: „Ja, wissen Sie, gar keine Aufgabe zu haben, das ist mir zu wenig, weil ich war das immer gewohnt und ich kann nicht jeden Tag auf irgendeinen Berg kraxeln, also Beschäftigung brauche ich schon, seitdem ich die Beschäftigung habe, das ist eigentlich ganz unvorbereitet gekommen, die haben mich gefragt, ob ich Lust dazu habe, sage ich ja.“ (Interview 8; S. 2)

Wichtig für die Entwicklung eines stabilen Rollengefüges ist sicherlich, dass diese Rollen auch im Einklang mit den individuellen Wünschen und Vorstellungen sind. Wenn diese Rollen nicht als befriedigend und erfüllend erlebt werden, werden sie als belastend wahrgenommen und nicht in das Rollengefüge integriert. D.h., sie bewirken keine Stabilisierung des Rollengefüges, sondern bringen es im Gegenteil noch mehr aus dem Gleichgewicht. In den Aussagen der Frau aus Interview 5 ist etwa durchaus eine gewisse Ambivalenz spürbar, wenn sie von ihrer Rolle als Großmutter berichtet, die sie mit ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben übernommen hat. Deutlich wird dies z.B. in folgender Passage:

Frau: „Ja jetzt haben wir mit den Enkelkindern genug Aufgabe also ich koche für alle, es sind zwei Enkelkinder die täglich herkommen, die sind bis drei, halb vier da, und dann bin ich eh geschafft, nicht, aber das hört sich einmal auf, hoffen wir es, dass es dann einmal lockerer wird und, na ja, werden wir sehen. Also, ich habe das halt empfunden.“ (Interview 5; S. 2)

Diese Ambivalenz liefert einen wichtigen Hinweis auf die Bedeutung von Faktoren wie Bewertung und Kontrolle. Was in dem einen Fall als bewusste Strategie, um seine Zeit sinnvoll zu nutzen, eingesetzt wird, kann in dem anderen Fall als mehr oder weniger belastender Kontextfaktor zum Ausdruck kommen, der nur einer eingeschränkten Kontrollierbarkeit unterliegt. In vielen Fällen ist eine klare Abgrenzung nicht uneingeschränkt möglich (z.B. im Falle von Frau 5). Es ist auch zu beachten, dass gerade die Übernahme von Betreuungspflichten gegenüber Enkelkindern natürlich bestimmte Kontextbedingungen (wie das Vorhandensein von Enkelkindern) voraussetzt. In diesem Sinne kann die bewusst gewählte Strategie der „Übernahme einer Großmutterrolle“ generell als Nutzung von Kontextbedingungen für die eigene Bewältigung des Übergangs verstanden werden. Diese Übernahme kann aber ebenso unerwünscht sein und eigenen Vorstellungen und Plänen über die Zeitgestaltung in der Pension entgegenstehen. Sowohl die individuelle als auch die gemeinsame Zeitgestaltung des Paares kann durch Betreuungsaufgaben stark bestimmt und strukturiert werden, was natürlich durchaus mit Nachteilen und Einschränkungen verbunden sein kann. Die Notwendigkeit der Verfügbarkeit für die Enkelkinder für einige Stunden täglich mitten im Tagesverlauf (zumeist zwischen Schulschluss und Arbeitsende der Mutter der Kinder um 15 Uhr) macht für Paar 5 bestimmte Aktivitäten wie z.B. Wanderungen nur schwer möglich:

Frau: „Und ich teile mir sowieso alles ein, weil die R. (Anmerkung: die Tochter) gibt mir einen Monat vorher den Dienstplan, und das schreibe ich ein, und wenn wir was zum erledigen haben, irgendwas“

Mann: „dann fahren wir halt dann, wenn sie (Anmerkung: das Enkelkind) nicht da ist.“ (Interview 4; S. 17f)

Bei beiden Paaren, die kurz nach der Pensionierung (der Frau) die Betreuung von Enkelkindern übernommen haben (Paar 4 und Paar 5), kann man sicherlich nicht uneingeschränkt von einer „Strategie“ sprechen, um in der Pension eine sinnvolle Aufgabe zu haben. Möglicherweise aber hat die Übernahme von Betreuungspflichten das Paar (oder zumindest einen der Partner) auch zu einem Teil davor bewahrt, ein Gefühl des „Nicht mehr gebraucht Werdens“ zu entwickeln und sich neue als wertvoll erlebte Aufgabebereiche schaffen zu müssen.

Bei Frau I würde die Möglichkeit der Enkelbetreuung eine sehr erwünschte Möglichkeit darstellen, um ihre „Pensionierung“ als Hausfrau und Mutter (im Sinne der „empty nest“-Problematik) zu bewältigen. Die Lebensumstände der Frau schließen jedoch diese Möglichkeit weitgehend aus (das Enkelkind lebt zu weit entfernt vom Wohnort des Paares). Diese „Strategie“ kann also in diesem Fall nicht zum Einsatz kommen. Das Thema des Fehlens einer erfüllenden Aufgabe durchzieht das gesamte Interview und kommt in zahlreichen Zitaten zum Ausdruck, wie etwa den folgenden beiden:

Frau: „Ja es ist, was mir oft vorkommt, dass ich, dadurch auch, dass die Kinder auch aus dem Haus sind und so, komm ich mir oft ein bisschen nutzlos vor. Weil Haushalt machen ist ja nicht unbedingt eine Aufgabe, die einen weiß Gott wie, also, sie ist anstrengend manchmal, aber nicht so fordert, dass man sagt, (...) na, manchmal sagt man, ah klass, jetzt hab ich wieder das geschafft. Schon. Aber nicht irgendwie, dass man sagt, das ist irgendwie was Erfüllendes oder was Gescheites.“ (Interview I (Frau); S. 12)

Frau: „Ich fühl mich irgendwie, ich hab keine richtige Aufgabe, und ich weiß nicht, was ich tun soll, dass ich denke, ich tu lesen, tu ich viel, ja schon, aber das ist ja kein Ding, von dem man irgendwie zehren kann, wo man sagt, ich tu was Nützliches. Die Kinder sind draußen, so jetzt fühlt man sich eigentlich, na ja, was tu ich jetzt, jetzt bin ich nutzlos. So kommt man sich manchmal vor.“ (Interview I (Frau); S. 13)

Das Gefühl der Nutzlosigkeit und das Fehlen einer sinnvollen Aufgabe werden als zutiefst unbefriedigend empfunden. Gleichzeitig schreckt Frau I aber auch vor den möglichen Konsequenzen der Übernahme einer „Aufgabe“ zurück – sie ist sich sehr wohl bewusst, dass damit auch eine Einschränkung der persönlichen Freiheit und zeitlichen Ungebundenheit verbunden ist, die durch die Pensionierung des Mannes und den Auszug der Kinder erst möglich wurde. Z.B. in einem Verein karitativ tätig zu werden, stellt für sie daher keine Option dar: Das Schwanken zwischen dem Bedürfnis, eine Aufgabe zu haben, „nützlich“ zu sein und dem Wunsch, gleichzeitig endlich über die eigene Zeit verfügen zu können, ohne immer verfügbar sein zu müssen, mündet in einer gewissen Ratlosigkeit, worin denn eine erfüllende Aufgabe bestehen könnte:

Frau: „Und zu einem Verein oder irgendwo dazugehen, das will ich eigentlich nicht, weil man ist dann gebunden und so, und wenn man dann sagt, jetzt könnte ich dort hinfahren, dann kann ich nicht, weil ich da festgesetzt bin. Und das ist eigentlich ein bisschen als wie, wenn man ein bisschen in ein Loch fällt. Ich müsste mir was suchen und weiß aber nicht was.“ (Interview 1; S. 13)

Auch Frau 9 sucht nach neuen, befriedigenden Aufgaben in der Pension. In Gegensatz zu Frau 1 nimmt sie dies jedoch aktiv in Angriff und setzt etwa ihr berufliches soziales Engagement auch in der Pension fort. Ihre Ambitionen, gänzlich neue Aktivitäten aufzunehmen, wurden jedoch – zumindest vorläufig – durch bestimmte Umstände vereitelt. Auch hier kommt wiederum die Großelternrolle zum Tragen:

Frau: „Dann habe ich mir gedacht nein eigentlich dein ganzes Leben hast du nur Soziales gemacht das ist es eigentlich nicht, du musst ganz was anderes machen und ah also Sachen die mich interessieren etwas Künstlerisches da, aber ich möchte gerne irgendwas anderes machen. Und kaum habe ich gesagt ich mache jetzt was anderes irgendwie in der Richtung ah haben wir unser Enkelkind dreimal in der Woche unser kleines Enkelkind bekommen den ganzen Tag und das Gros unserer Freizeit haben sowieso unsere Enkelkinder also damit war es ausgefüllt, es war nur die Beratung dreimal Enkelkind und Freitag auch noch Enkelkind.“ (Interview 9, S. 3)

Dass sich die Übernahme neuer befriedigender Aufgaben nicht unbedingt im Dasein für andere **Menschen** äußern muss, belegt Interview 5. Besonders der Mann nimmt sich seit seiner Pensionierung herrenloser Katzen an. Beide Partner berichten sehr ausführlich und engagiert über ihre diesbezüglichen Aktivitäten. Ein kleiner Ausschnitt ist hier wiedergegeben:

Frau: „Und dadurch sind wir ja draufgekommen, dass da so viele herrenlose Katzen sind, und die haben uns halt leid getan.“

Mann: „Und dann haben wir eine, nach der Operation haben wir sie dagehabt gell, eh schon zwei oder drei, und die eine, da war es gerade so schiach, jetzt haben wir gesagt, na lassen wir sie noch da, und die wäre dann auch gleich zutraulich geworden.“

Frau: „Jeden zweiten Tag fährt er halt mit fünf Katzendosen rauf und Trockenfutter und einer Milch.“ (Interview 5; S. 14)

3) Aufrechterhalten der Erwerbsrolle bzw. bestimmter Merkmale derselben

Eine weitere Strategie, um mit dem Wegfall der Erwerbstätigkeit umzugehen, die weniger in Verbindung mit einer Zielgerichtetheit steht als die beiden vorher diskutierten, besteht im Aufrechterhalten von bestimmten Elementen, die kennzeichnend für die Erwerbsrolle waren.

Dabei kann es sich ganz konkret um die Fortführung von berufsbezogenen Tätigkeiten handeln, die in der Pension, oft „im Pfusch“ weitergeführt werden. Mann 4 sowie Mann 5 stellen ein Beispiel für diesen Typ dar. Mann 5 sei an dieser Stelle zitiert:

Mann: „Ich habe zum Glück, ah von meinem Beruf her, ich gehe halt einmal dem was helfen und einmal dem was helfen, oder wenn einer ein kleines Problem hat oder er will eine Heizung installiert haben oder das oder das, nicht, also da tue ich mich schon noch eigentlich gern noch ein bisserl engagieren und, dass man halt ein bisserl am Laufenden bleibt. Ich beschäftige mich halt auch mit Computer, Internet, usw. das, und bin auch für manche Leute ein bisserl eine Hilfe nicht, die was sich da nicht so auskennen, was reine Bediener sind, nicht“ (Interview 5; S. 4)

Dieses Fortbestehen von Elementen der Erwerbstätigkeit kann jedoch auch auf rein kognitiver Ebene zum Vorschein kommen. So gibt etwa Mann 1 an, es habe sich durch die Pensionierung nicht viel geändert, denn:

Mann: „Na ja, der Geldgeber bin nach wie vor ich. Da hat sich ja nichts geändert. Da hat sich in dem Sinn überhaupt nichts geändert. Ob das jetzt Pensionskonto heißt oder Gehaltskonto heißt, ist wurscht. Das Geld kommt über mich herein.“ (Interview 1 (Mann); S. 11)

Bei Paar 9 werden von beiden Partnern nicht nur einzelne Elemente der Erwerbstätigkeit in die Pension getragen, sondern die Erwerbstätigkeit selbst nimmt auch nach der „offiziellen“ Pensionierung noch einen hohen (auch zeitlichen) Stellenwert ein. Während der Mann im Rahmen seiner Emeritierung nach wie vor beruflich sehr engagiert ist, bezieht sich der Ruhestand der Frau nur auf eine der beiden Tätigkeiten, die sie ausgeübt hat, nämlich jene, die rund 22 Wochenstunden umfasste. Ihre zweite berufliche Tätigkeit von 12 Wochenstunden führt sie jedoch nach wie vor weiter. Kurz nach ihrer Pensionierung übernahm sie darüber hinaus vorübergehend eine (geringfügige) Beschäftigung in einer sozialen Einrichtung. Es entsteht der Eindruck, dass bei diesem Paar der Übergang in den Ruhestand eigentlich noch nicht wirklich stattgefunden hat, sondern zu einem Gutteil noch bevorsteht.

Überblick über Strategien der Interviewpartner/innen:

In Tabelle 8 wird versucht, einen Überblick über die Strategien hinsichtlich der Neuorganisation des „eigenen Rollengefüges“ nach der (eigenen) Pensionierung zu bieten.

Tabelle 8: Strategien zur Bewältigung der eigenen Pensionierung

	Erweiterung anderer, bestehender Rollen	Übernahme neuer Rollen	Weiterführung von Aspekten der Erwerbsrolle
Mann 1	Freizeitinteressen; bst. Aufgabenbereiche (z.B. Bankgeschäfte)	-	Indirekt (Bewertung: „bin noch der, der Geld bringt“)
Mann 2	Freizeitinteressen	Rolle als „Häuslbauer“ (begrenzt)	-
Mann 3	Vaterrolle, Freizeitinteressen	Hausmannrolle	-
Mann 4	Freizeitinteressen	Großvaterrolle*	Ja („Nachbarschaftshilfe“)
Frau 4	Freizeitinteressen	Großmutterrolle*	-
Mann 5	Freizeitinteressen	Großvaterrolle* „Katzenbetreuung“	Ja („Nachbarschaftshilfe“)
Frau 5	Hausfrauenrolle (+?)	Großmutterrolle*	-
Mann 6	-	Mitarbeit im Betrieb der Frau (begrenzt)	-
Frau 6	Freizeitinteressen	Neue Freizeitinteressen	-
Mann 7	?	?	-
Frau 8	Freizeitinteressen, Unterstützung eines Vereins	Pflegeaufgabe	-
Mann 9	-	(evtl. Großvaterrolle)*	Weiterführung d. berufl. Tätigkeit im Rahmen d. Emeritierung
Frau 9	-	Großmutterrolle*	Weiterführung der beruflichen Tätigkeit in gewissem Rahmen

* nur eingeschränkt als (bewusste) Strategie zu werten, z.T. eher Kontextfaktor (der wiederum unterschiedlich bewertet werden kann)

Mann 7 lässt sich in dieses Schema nur sehr schwer einordnen, da, wie bereits gesagt, in seinem Fall eher ein Übergang „vom Gesunden zum Kranken“ als „vom Erwerbstätigen zum Pensionisten“ stattgefunden hat. Ein Ausbau bestehender Interessen (z.B. Freizeitinteressen) war im speziellen Fall nur sehr schwer möglich – im Gegenteil, bestehende Interessen wurden durch die Erkrankung erst recht empfindlich eingeschränkt. Die „Übernahme einer neuen Rolle“ erfolgte unfreiwillig, dafür um so umfassender – die Rolle des Kranken bestimmt nun weitgehend sein Leben. Jeglicher Kontakt mit der früheren Erwerbstätigkeit würde sich wohl nur als kontraproduktiv erweisen, da die Erwerbstätigkeit zumindest bis zu einem gewissen Grad die Erkrankung mitbedingte (oder zumindest negativ beeinflusste).

Bei Mann 6 fällt hingegen auf, dass er (abgesehen von Mann 7) als einziger lediglich eine Strategie zur Anwendung bringt, nämlich die – allerdings zeitbegrenzte – Übernahme einer neuen Rolle, die ohne seine Partnerin nicht möglich gewesen wäre.

4.3.2.2. Partnerrollen

Wie bereits ausgeführt, kann für jede Rolle eine Entsprechung auf der Partnerseite angenommen werden: z.B. Rolle als Radfahrer – Rolle der Partnerin eines Radfahrers, etc. Jede Rollenveränderung des einen Partners beeinflusst auch Rollengefüge des anderen. D.h. z.B., die Rolle als „Frau eines Radfahrers“ nimmt plötzlich an Bedeutung zu.

Nimmt man nun beispielhaft den Fall an, dass bei einem „Hausfrauenehepaar“ der Mann in den Ruhestand tritt und sein Hobby – das Radfahren – nun sehr stark an Bedeutung gewinnt. In bezug auf die Partnerin stellt sich nun eine Reihe von Fragen wie etwa:

- 1) Was bedeutet das für die Frau?
- 2) Geht das mit ihren Wünschen/Erwartungen konform oder hätte sie sich die Zeitgestaltung des Mannes in der Pension anders vorgestellt (z.B. Zeit für gemeinsame Unternehmungen, o.ä.)?
- 3) Inwieweit bringt es ihr persönliches Rollengefüge durcheinander?
- 4 Was ist/war z.B. mit der Rolle als „Frau eines Radfahrers“ verbunden? – z.B. Ärger, dass der Mann seine Zeit nicht mit ihr verbringt, Angst, dass er mit dem Rad verunfallen könnte, Stolz, dass der Mann so sportlich ist, etc.
- 5) Welche anderen Partnerrollen werden dadurch vielleicht gegen den Willen der Frau „hinausgedrängt“?
- 6) Auf welche Weise beeinflusst das Verhalten des Mannes bestimmte Paarrollen, wie z.B. die „Rolle als Lebensgemeinschaft“?

Auch auf der Ebene der Partnerrollen stellt sich die Aufgabe, ein stabiles Rollengefüge zu schaffen und die veränderten und/oder gänzlich neuen „Partnerrollen“ in das persönliche Rollengefüge zu integrieren.

Offensichtlich bieten sich primär zwei Strategien an, um eine Stabilisierung des „Partnerrollengefüges“ zu erreichen: Zum einen Akzeptanz, zum anderen der Versuch, den Partner zu einer Verhaltensänderung zu bewegen.

Bei Paar 2 hat im Zuge der Pensionierung die Rolle des Mannes „als Musiker“ und damit die Rolle der Frau als „Partnerin eines Musikers“ stark an Bedeutung gewonnen. Die Frau kommt mit dieser Gegebenheit ihren Angaben zufolge gut zurecht. Sie begrüßt das diesbezügliche Engagement ihres Mannes und findet auch für sich selbst positive Aspekte, wie es im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt:

Mann: *„Ja ich habe auch trotz dem Hausbauen zum Musikspielen angefangen, das war schon so ein bisserl eine kleinere Gruppe, dann sind noch zwei dazugekommen, also ich und dann hat es der H. organisiert.“*

Frau: *„Ja, das finde ich auch gut, erstens einmal muss ich ehrlich sagen, das taugt mir, und zweitens profitiere ich auch dabei, weil wenn es dann so irgendwelche gemeinsamen Auftritte gibt, da können die Frauen auch dabei sein (...) ja, das ist immer ein gesellschaftliches Ereignis, und das muss ich ehrlich sagen, gefällt mir auch.“ (Interview 2; S. 10f)*

Eine Unzufriedenheit mit der Partnerrolle legt die Notwendigkeit von Verhandlungen und Abstimmungen mit dem/der Partner/in nahe. So kann die Frau ihren übermäßig mit Radfahren beschäftigten Mann bitten, mehr Zeit mit ihr zu verbringen, ihm Alternativen vorschlagen, o.ä.

Diese Strategie macht jedoch nur in jenen Fällen Sinn, bei denen überhaupt Handlungsspielraum besteht und das Problem (nur) auf Verhaltensebene liegt. Betrachtet man aber etwa den Fall des Mannes 7, dessen Übergang in den Ruhestand durch eine schwere Erkrankung geprägt war, so wird deutlich, dass hier eine Rollenzuweisung stattgefunden hat, die außerhalb der Einflussmöglichkeiten beider Partner gelegen ist.

Von den in dieser Studie befragten Paaren wurden keinerlei diesbezügliche Unstimmigkeiten berichtet. Verweise auf diese Problematik finden sich aber z.B. bei Kolland (1988) hinsichtlich der unterschiedlichen Freizeitstile der Männer, die dazu führen können, dass die Frauen unfreiwillig viel Zeit alleine verbringen (vgl. dazu Kapitel 2.4.2 bzgl. der Veränderung der Zeitstruktur). Inwieweit die Frauen jedoch ihre Unzufriedenheit den Männern gegenüber zum Ausdruck bringen, bleibt offen. Die sprichwörtliche „keifende Alte“, die sich darüber beschwert, dass der Mann „schon wieder (so lange) im Wirtshaus war“, legt nahe, dass die Integration der Partnerrolle vor allem für die Frau nicht unbedingt eine Selbstverständlichkeit darstellt. Natürlich wird dies nicht erst in der bzw. durch die Pensionierung ein Thema, sondern ist auch in früheren Phasen der Partnerschaft mehr oder weniger präsent. Anlässlich der Pensionierung kann diese Problematik jedoch (wieder) aktuell werden, weil – bewusst oder unbewusst – Erwartungen an den/die Partner/in bzw. seine/ihre Zeitgestaltung gestellt werden.

4.3.2.3. Paarrollen

Auch Paarrollen werden durch Verlust der Erwerbsrolle eines Partners verändert. Das Paar ist gefordert, (manche) Paarrollen neu zu definieren und an die neuen Gegebenheiten anzupassen. In der vorliegenden Untersuchung kristallisierten sich drei Paarrollen als zentral heraus, nämlich:

- 1) die „Rolle als Arbeits(teilungs)gemeinschaft“ (z.B. Mann erfüllt aufgrund seiner Pensionierung „seinen Teil nicht mehr“)
- 2) die „Rolle als Lebensgemeinschaft“ im Sinne einer Wohngemeinschaft (mehr gemeinsame Zeit zu Hause, sich vermehrt „gegenseitig auf die Füße treten“, etc.) sowie
- 3) die „Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft“ (weniger Geld, etc.)

Auf jede dieser Paarrollen wird nun ausführlich eingegangen:

Rolle als Arbeits(teilungs)gemeinschaft

Die Rolle als Arbeits(teilungs)gemeinschaft muss grundsätzlich neu definiert werden, vor allem die Verteilung der Hausarbeit. Auf die Problematik der Hausarbeit im Zusammenhang mit der Pensionierung wurde bereits im theoretischen Teil im Abschnitt 2.4.2 eingegangen; an dieser Stelle wurde auch darauf hingewiesen, dass dieses Thema Gegenstand zahlreicher Untersuchungen ist. Der überwiegende Teil dieser Studien befasste sich dabei mit sogenannten „Hausfrauenehepaaren“, also mit Paaren, die durch eine klassische

Rollenverteilung (Mann erwerbstätig, Frau im Haushalt tätig) gekennzeichnet sind. Häufig wird konstatiert, dass eine Beteiligung des Mannes oft an der Bereitschaft der Frau scheitert, den Mann in „ihren“ Kompetenzbereich eindringen zu lassen, der sich häufig als zentral für ihr Selbstbild darstellt (z.B. Dierks 1997) und dass diesbezügliche Bemühungen des Mannes meist zu Konflikten in der Partnerschaft führen.

Insgesamt sind die Ergebnisse hinsichtlich der Haushaltsbeteiligung der Männer nach ihrer Pensionierung eher widersprüchlich: während z.B. Vinick & Ekerdt (1991) kaum Veränderungen im Vergleich zur Zeit vor dem Ruhestand feststellen können, berichten andere Studien (z.B. Mason 1987) von einer Angleichung der Geschlechtsrollen und einer verstärkten Mithilfe des Mannes. Abgesehen von der oben genannten Erklärung, die (Haus) Frau wolle „ihren“ Kompetenzbereich schützen als Begründung für die Aufrechterhaltung der traditionellen Rollenverteilung, existieren jedoch kaum Hinweise darauf, warum Paare zu welchen Arrangements kommen, wenn sich das Zeitbudget eines Partners aufgrund dessen Pensionierung maßgeblich ändert.

Hier konnten Erkenntnisse aus einer anderen Studie¹⁸, die (von der Autorin) im Erhebungszeitraum der vorliegenden Pensionsstudie durchgeführt wurde, einen wesentlichen Input liefern, um bei den Pensionistenpaaren vorgefundene Muster einordnen zu können. Die Neudefinition der Rollen hinsichtlich der Hausarbeit hängt dabei von den sogenannten „Präferenzstrukturen“ der Partner ab. Im folgenden Exkurs sollen die hier relevanten Ergebnisse dieser Studie in den wesentlichen Grundzügen wiedergegeben werden:

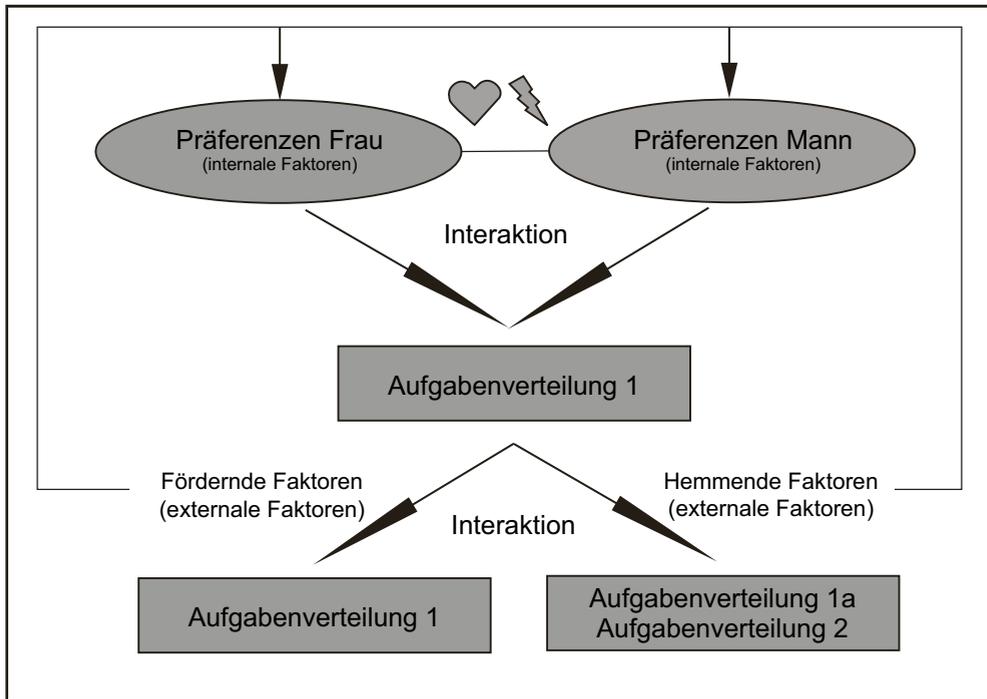
EXKURS: Die Verteilung und Interaktion bzgl. der Hausarbeit vor dem Hintergrund der individuellen Präferenzstrukturen der Partner – Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Aufgabenverteilung von Paaren

Die hier vorgestellten Ergebnisse sind das Resultat einer (zum aktuellen Zeitpunkt noch unveröffentlichten) qualitativen Studie zur Arbeitsteilung in Partnerschaften mit Kindern, die von der Europäischen Union im Rahmen des so genannten Equal-Programms teilfinanziert wurde. An diesem internationalen Forschungsprojekt nahmen neben Österreich die Länder Belgien sowie die Niederlande teil. Befragt wurden in Österreich insgesamt 40 Paare mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren. Das Ziel bestand in der Ausweitung der Wissensbasis zum Thema Arbeitsaufteilung von Paaren sowie der Förderung des politischen und öffentlichen Diskurses.

Im Verlauf der Studie kristallisierte sich ein Entscheidungsprozessmodell heraus, das sich im Grunde auch auf andere Entscheidungen übertragen lässt, insbesondere auf jene, die jederzeit zurückgenommen oder verändert werden können und bei denen ein Kompromiss möglich ist. Dieses Modell ist in Abbildung 8 grafisch dargestellt.

¹⁸ „The glass partitioning wall“ (Beschreibung siehe weiter unten).

Abbildung 8: Entscheidungsprozessmodell bzgl. der Verteilung von Haushalt und Kinderbetreuung



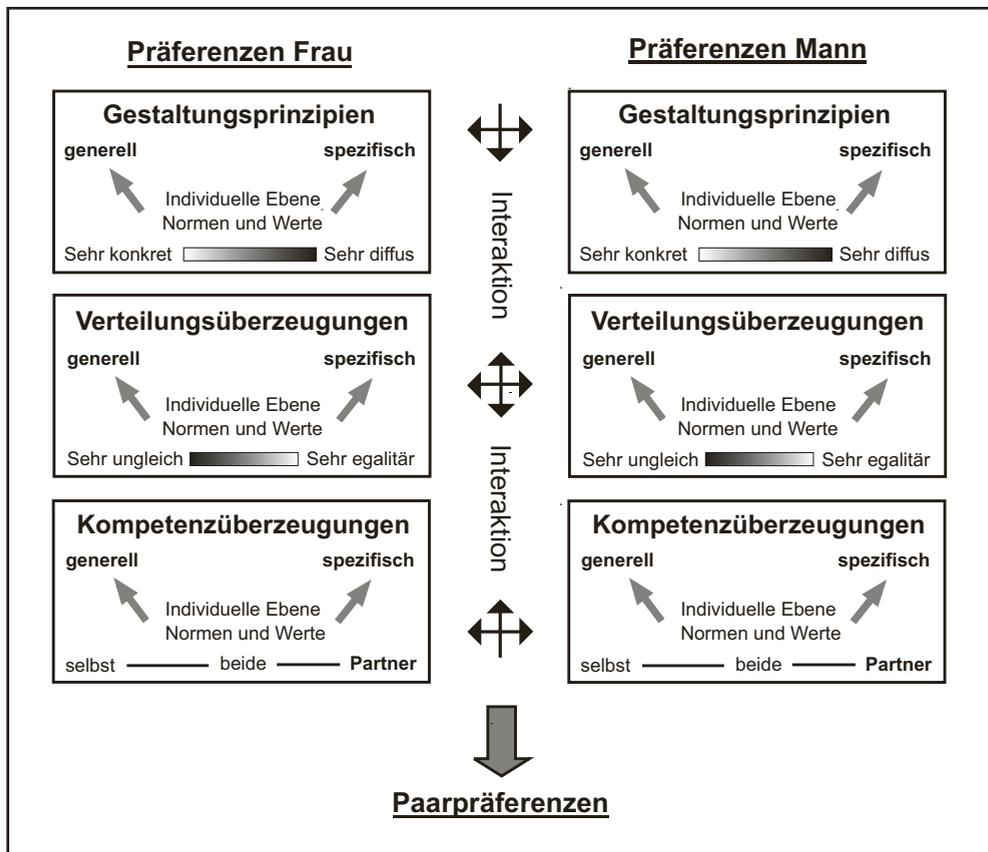
Den Ausgangspunkt des Modells – und gleichzeitig die Basis für die Identifizierung von „Typen“ (siehe weiter unten) – bilden internale Faktoren. Wünsche, Meinungen, Rollenbilder, Kompetenzzuschreibungen, etc. manifestieren sich als individuelle Präferenzen, in welcher Weise die Verteilung sowie die konkrete Durchführung gestaltet sein soll, und wer in welchem Ausmaß für welche Aufgaben Verantwortung trägt.

Da die Verteilung beide Partner betrifft, ist es vonnöten, zu einer gemeinsamen Entscheidung zu gelangen. Die unterschiedlichen Präferenzen der Partner können dabei zueinander in Konflikt stehen oder nicht. So stellen etwa die Präferenzen „Hausarbeit soll völlig gleich zwischen den Partnern aufgeteilt werden“ und „Ich will nicht die Wäsche waschen, das soll die Frau tun“ einen Widerspruch dar; während zum Beispiel die Aussagen „Ich übernehme gerne das Kochen, weil es mir Spaß macht“ und „Aufgaben sollen nach Vorlieben und Fähigkeiten verteilt werden“ nicht konfliktbehaftet sind. Naturgemäß erschweren widersprüchliche Präferenzen den notwendigen Entscheidungsprozess und erhöhen die Wahrscheinlichkeit von Auseinandersetzungen. Bei im Konflikt stehenden Präferenzen ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass der (die Interaktion) dominierende Partner „gewinnt“, wobei es sich zumeist um den Partner mit den traditionelleren Vorstellungen handelt.

Entscheidungen sind weiters naturgemäß von den Umständen (d.h. von externalen Ursachen) reglementiert. Diese Umstände können die gewünschte Verteilung unterstützen, aber auch behindern. Wenn die behindernden Umstände zu großes Gewicht erlangen, wird eine andere Verteilung als die ursprünglich gewünschte die Folge sein. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass die Umstände auch Einfluss auf die ursprünglichen Präferenzen ausüben können, indem sie z.B. die Prioritäten einzelner Präferenzen verändern. So kann die Präferenz „Es ist sehr wichtig für mich, einen Job zu haben“ aufgrund der Geburt eines Kindes für eine gewisse Zeit in den Hintergrund treten.¹⁹

Die im Entscheidungsprozessmodell angeführten „Präferenzen“, die den internalen Faktoren bei der Entscheidungsfindung entsprechen, bilden die Grundlage für die Identifizierung bestimmter „Paartypen“ in bezug auf den Haushalt. Wie Abbildung 9 dokumentiert, beziehen sich die Präferenzen auf drei zentrale Bereiche, nämlich **Gestaltungsprinzipien**, **Verteilungsüberzeugungen** sowie **Kompetenzüberzeugungen**.

Abbildung 9: Präferenzstruktur hinsichtlich des Haushalts



¹⁹ In diesem Fall ist die Rede von Verteilungspräferenzen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit.

Jeder dieser drei Bereiche kann einerseits auf den Haushalt **generell** und andererseits auf **spezifische** Einzelaufgaben (Bügeln, Kochen, etc.) bezogen werden. Zwischen generellen und spezifischen Einstellungen können beträchtliche Unterschiede bestehen – wird zum Beispiel generell bzw. rein quantitativ eine egalitäre Verteilung angestrebt, so können die einzelnen „Tasks“ durchaus sehr geschlechtsspezifisch (d.h. nicht-egalitär) verteilt sein.

Bestimmt werden diese (generellen und spezifischen) Überzeugungen vorwiegend durch **Normen und Werte** („so muss es gemacht werden; das ist Sache der Frau, Männer sind dafür besser geeignet“, etc.) sowie **individuelle Faktoren** wie persönliche Vorlieben („mir ist es wichtig, dass es so gemacht wird; diese Aufgabe mache ich gerne; ich bin im Haushalt kompetenter als mein Mann“, etc.).²⁰

Gestaltungsprinzipien bezeichnen konkrete Vorstellungen über Art und Weise der Durchführung. Beispiele wären etwa:

- 1) ich will, dass zwei zusammengehörende Socken nebeneinander aufgehängt werden (spezifisch, individuelle Ebene);
- 2) helle und dunkle Wäsche muss getrennt gewaschen werden, sonst kann es Verfärbungen geben (spezifisch, Normen und Werte);
- 3) ein Haushalt muss ordentlich sein (generell, Normen und Werte).

Unter **Verteilungsüberzeugungen** fallen Meinungen und Einstellungen, wie die Aufteilung gestaltet werden soll und welche Einflussfaktoren (z.B. unterschiedliches Zeitbudget, Krankheit, etc.) als modifizierende Variablen akzeptiert werden. Als Beispiele können angeführt werden:

- 1) Männer und Frauen sollen sich im gleichen Ausmaß am Haushalt beteiligen (generell, Normen und Werte);
- 2) es ist gerecht, dass die Person, die mehr Zeit hat, auch mehr im Haushalt tut (generell, Normen und Werte);
- 3) Reparieren ist Männersache (spezifisch, Normen und Werte);
- 4) ich bügle, weil ich es besser kann und lieber tue als mein Mann (spezifisch, individuelle Ebene).

²⁰ Naturgemäß ist eine eindeutige Zuordnung, ob übergeordnete Normen und Werte oder lediglich individuelle Eigenheiten als Kriterium für eine bestimmte Überzeugung ausschlaggebend sind, in vielen Fällen nicht möglich. Es lässt sich aus den Aussagen der interviewten Personen nicht immer ablesen, inwieweit sie ihre eigenen Einstellungen als allgemeingültige Richtlinie oder lediglich als persönliche Vorliebe erachten.

Kompetenzüberzeugungen bestimmen das Ausmaß der Kompetenz, das man sich selbst bzw. dem/der Partner/in zuschreibt. Maßgeblich ist vor allem das eingeschätzte Verhältnis von eigener und Partner/in-Kompetenz. Beispiele für Aussagen, die Kompetenzüberzeugungen offenbaren:

- 1) Frauen können einfach besser einen Haushalt führen (generell, Normen und Werte);
- 2) Ich bin geschickter beim Reparieren (spezifisch, individuelle Ebene).

Auf Individuumsebene ist es nun von besonderem Interesse, in welchem Verhältnis die drei Überzeugungsebenen zueinander stehen. Es lassen sich sowohl auf der Ebene des Individuums (Frau bzw. Mann) als auch auf Paarebene typische Muster und Tendenzen, sozusagen „psychologische Strukturen“, identifizieren. Wie bereits einleitend erwähnt, konnten in der Studie **vier Paartypen** identifiziert werden, die in der untenstehenden Tabelle zusammengefasst sind und in der Folge genauer beschrieben werden:

Tabelle 9: Präferenzstrukturen unterschiedlicher Paartypen in bezug auf die Haushaltsführung

		Gestaltungsprinzipien	Verteilungsüberzeugungen	Kompetenzüberzeugungen
---- Kontinuum ----	Traditionells Paar	Auf genereller wie spezifischer Ebene zumeist konkretere Gestaltungsprinzipien der Frau; häufig höhere Ansprüche der Frau	Auf genereller wie spezifischer Ebene gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen; auf genereller Ebene wenig Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
	Traditionell orientiertes Paar	Auf genereller wie spezifischer Ebene zumeist konkretere Gestaltungsprinzipien der Frau; häufig höhere Ansprüche der Frau	Auf genereller Ebene egalitäre Verteilungsüberzeugung unter Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets, auf spezifischer Ebene gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
	Egalitär orientiertes Paar	Ähnliche konkrete (oder diffuse) Gestaltungsprinzipien; maximale Bereitschaft, Gestaltungsprinzipien des Partners/der Partnerin zu akzeptieren	Auf genereller Ebene egalitär, aber unter Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets; auf spezifischer Ebene häufig Tendenz zu traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene egalitäre Kompetenzüberzeugungen, auf spezifischer Ebene häufig Tendenz zu traditionellen Geschlechtsrollen
	Egalitäres Paar	Ähnliche konkrete (oder diffuse) Gestaltungsprinzipien; maximale Bereitschaft, Gestaltungsprinzipien des Partners/der Partnerin zu akzeptieren	Auf genereller wie spezifischer Ebene egalitär; auf genereller Ebene wenig Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets	Auf genereller wie auf spezifischer Ebene egalitäre Kompetenzüberzeugungen

Verteilung der Paartypen in der Stichprobe (40 Paare²¹):

- 1) Traditionelles Paar: 2,5%
- 2) Traditionell orientiertes Paar: 62,5%
 - > davon 35% Typ A (Hinweis auf Konflikte mit unterschiedlichen Gestaltungsprinzipien)
 - > 27,5% Typ B (kein Hinweis auf Konflikte mit unterschiedlichen Gestaltungsprinzipien)
- 3) Egalitär orientiertes Paar: 27,5%
- 4) Egalitäres Paar: 2,5%
- 5) Nicht eindeutig zuordenbar: 2,5%

I. Traditionelles Paar

Es zeigte sich, dass sehr konkrete Gestaltungsprinzipien sehr häufig mit hohen Kompetenzzuschreibungen an die eigene Person einhergehen. Konkret bedeutet dies, dass ein Partner (in der Regel die Frau) sehr präzise Vorstellungen davon hat, wie die Haushaltsführung aussehen soll und diese Vorstellungen als bindende Norm für alle Beteiligten erachtet. Die Ansprüche an die Haushaltsführung sind zumeist sehr hoch, in den meisten Fällen höher als die des Partners (in den Interviews wird hier gerne der Ausdruck „niedrigere Schmutztoleranz“ gebraucht). Ist darüber hinaus bei der Frau eine traditionelle Verteilungsüberzeugung gegeben, so besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie eine traditionelle Verteilung anstrebt und den Mann eher als Eindringling in ihren Kompetenzbereich erachtet, wenn dieser sich beteiligen will. Typisch ist auch, dass der Einfluss des Zeitbudgets negiert wird, was bedeutet, dass auch bei gleichem Zeitbudget oder sogar bei größerem Zeitbudget des Mannes die Frau den überwiegenden Teil des Haushalts übernehmen will. Diese Konstellation wird häufig bei „Hausfrauenehepaaren“ beschrieben (vgl. z.B. Dierks 1997).

Der diesem Frauentyp entsprechende Mann weist demgegenüber eine komplementäre Präferenzstruktur auf, die durch diffuse Gestaltungsprinzipien und hohe Kompetenzzuschreibungen an die Partnerin gekennzeichnet ist. Bezüglich der Verteilungspräferenzen liegt entweder ebenfalls eine traditionelle Sichtweise vor, oder es wird auch hier die Verantwortung an die Frau delegiert, was impliziert, dass sich die betroffenen Männer offenbar wenig Gedanken über die Verteilung gemacht haben und eher eine passive, reagierende Position einnehmen.

Kennzeichnend ist auch die geschlechtsspezifische Aufteilung einzelner „Tasks“ – bei Aufgaben wie Reparaturarbeiten wird dem Mann sehr wohl die (alleinige) Kompetenz zugestanden. Die „klassischen“ Haushaltsaufgaben sind jedoch fast ausschließlich Domäne der Frau. Es ist anzunehmen, dass mangelnde Übereinstimmung zwischen den Partnern in einem oder mehreren der drei Präferenzbereiche zu Konflikten führen muss. Dies ist etwa der Fall, wenn sich der Mann ebenso kompetent wie die Frau fühlt oder er die höhere

²¹ Da ein Paar beim ersten Kind eine andere Verteilung praktizierte als beim ersten, verteilen sich die Prozentsätze jedoch auf 41 Paare.

Kompetenz der Frau in Frage stellt. Ebenso problematisch erscheinen auch nicht miteinander in Einklang stehende Verteilungsüberzeugungen. Bei den (wenigen) betroffenen Paaren der Stichprobe gehen die (sehr traditionellen) Einstellungen der Partner jedoch weitgehend konform. Dementsprechend gering wird auch das Konfliktpotential eingeschätzt.

2. Traditionell orientiertes Paar

In der untersuchten Stichprobe weitaus häufiger anzutreffen waren jedoch Paare, die zwar eine traditionelle Orientierung aufweisen, sich aber bezüglich der Verteilungsüberzeugung ganz wesentlich von „rein“ traditionellen Paaren unterscheiden, nämlich jene, die auf genereller Ebene eine egalitäre Verteilung anstreben. Zentral ist hierbei im Gegensatz zu den „rein“ traditionellen Paaren, dass das individuelle Zeitbudget der Partner als wichtiges Verteilungskriterium betrachtet wird. In diesen Fällen, für die kennzeichnend ist, dass die Beteiligung des Mannes in Abhängigkeit von den jeweiligen Zeitbudgets der Partner gewünscht oder gar gefordert wird, besteht jedoch seitens der Frau die Tendenz, den Mann vorwiegend als Hilfskraft ohne Eigenverantwortung zu betrachten, der Anweisungen zu befolgen hat. Hier zeigt sich deutlich, dass eine nach außen hin egalitäre Verteilung nicht zwingend auf eine partnerschaftliche Einstellung bei der Aufgabenverteilung verweist.

Auch hier liegen beim Mann mit komplementärer Präferenzstruktur zumeist diffuse (oder zumindest weniger konkrete) Gestaltungsprinzipien und häufig auch geringere Ansprüche an die Haushaltsführung vor; die generell höhere Kompetenz der Frau wird nicht in Frage gestellt. Häufig ist er ebenfalls hinsichtlich der Verteilungspräferenzen an der Frau orientiert. Der Anspruch einer egalitären Verteilung besteht jedoch nur auf einer generellen, quantitativen Ebene. Bezüglich spezifischer „Tasks“ ist eine geschlechtsspezifische Aufteilung hingegen wahrscheinlich.

3. Das egalitär orientierte Paar

Der Typus des „egalitär orientierten Paares“ stellt ebenfalls ein recht häufig vorkommendes Phänomen dar. Wie bei den traditionell orientierten Paaren findet das individuelle Zeitbudget verstärkt Berücksichtigung, was mitunter auch – zumeist vorübergehend, vor allem auf Grund der Geburt eines Kindes – zu einer sehr traditionellen Aufgabenverteilung führen kann (Mann ist erwerbstätig – Frau führt den Haushalt). Bei umgekehrter Verteilung des Zeitbudgets (z.B. Frau ist erwerbstätig und Mann in Karenz) ist jedoch ebenso eine weitgehende Umkehrung der Rollen möglich, die bedingt, dass vorwiegend der Mann für den Haushalt zuständig ist. Bei egalitär orientierten Paaren können spezifische Tasks durchaus eine Tendenz zu einer geschlechtsspezifischen Aufteilung aufweisen, die durch eine Aufteilung nach „Vorlieben und Fähigkeiten“ bedingt ist. Die „ideale“ Paarkonstellation weist identische individuelle Muster beider Partner auf; Mann und Frau fühlen sich gleichermaßen kompetent und verantwortlich, streben beide eine egalitäre Verteilung an und sind sich über den Einfluss auf die praktizierte Verteilung einig, der dem individuellen Zeitbudget zugestanden wird. Da die Partner einander egalitäre Kompetenzen zubilligen, besteht auch eine vergleichsweise geringe Neigung, die eigenen Gestaltungsprinzipien dem/der Partner/in aufzwingen zu wollen.

4. Das egalitäre Paar

Den Gegenpol zum traditionellen Paar bildet das idealtypische „egalitäre Paar“, das durch egalitäre Kompetenzüberzeugungen („jeder kann alles gleich gut“) und Verteilungsüberzeugungen auf genereller wie auf spezifischer Ebene gekennzeichnet ist. Ein unterschiedliches Zeitbudget spielt für die Verteilung nur eine untergeordnete Rolle. Hier liegen entweder ähnlich konkrete (oder diffuse) Gestaltungsprinzipien vor, oder es besteht zumindest die maximale Bereitschaft, die Gestaltungsprinzipien des Partners/der Partnerin zu akzeptieren. Im Gegensatz zum traditionellen Pol dürfte das egalitäre Ende des Kontinuums in der Praxis nur höchst selten anzutreffen sein, da im Allgemeinen neben dem Zeitbudget auch auf individuelle Vorlieben und Fähigkeiten Rücksicht genommen wird, was fast immer automatisch eine Inkongruenz in irgendeiner Form (zumeist zu Lasten der Frau) bewirkt.

Durch die Pensionierung wird im Allgemeinen ein in diesem Konzept wesentliches Element verändert, nämlich das individuelle Zeitbudget eines Partners bzw. das Verhältnis der individuellen Zeitbudgets der Partner zueinander. Eine Neudefinition des Rollengefüges dürfte sich somit lediglich bei den „rein“ traditionellen Paaren (bzw. bei den eher hypothetischen „rein“ egalitären Paaren) von vornherein erübrigen, da nur diese Gruppen das Zeitbudget der Partner außer Acht lassen. Es ist aber zu erwarten, dass dieses Erfordernis der Neuorientierung bei Paaren, die das Zeitbudget berücksichtigen, vorwiegend dann gegeben ist, wenn *der Mann* in Pension geht und somit das Zeitbudget *des Mannes* einen Zuwachs erfährt, da damit die streng traditionelle Rollenverteilung (Verantwortlichkeit der Frau für den Haushalt) in Frage gestellt wird.

Die Paare der vorliegenden Untersuchung unterscheiden sich in ihrer Zusammensetzung recht deutlich von jenen aus der „Equal-Studie“, was angesichts der unterschiedlichen Charakteristika der Paare (Paare mit kleinen Kindern versus Pensionistenpaare) wenig verwundert. In dieser Studie konnte nur ein einziges Paar gefunden, das als „egalitär orientiert“ zu bezeichnen ist und auch die entsprechenden Konsequenzen zog – nämlich Übernahme des Haushalts durch den Mann (Paar 3). Andererseits zeigte sich aber auch, dass ein völliges Ignorieren der individuellen Zeitbudgets der Partner eher die Ausnahme darstellt. Wichtiges Unterscheidungsmerkmal ist auch, dass die Paare mit Kindern eine egalitäre Verteilung der Hausarbeit generell befürworten und zum Teil auch einfordern, wenn auch häufig der Mann lediglich einen „Untergebenenstatus“ im Haushalt innehat (bei den „traditionell orientierten“ Paaren), während die Pensionistenpaare den Haushalt als Domäne der Frau weitaus weniger in Frage stellen.

Ein wesentlicher grundsätzlicher Unterschied zwischen den Stichproben der beiden Studien besteht darin, dass in der „jungen“ Stichprobe die Umstände (mindestens ein Kind unter sechs Jahren) eher eine traditionelle Rollenverteilung forcieren, wohingegen in der „alten“ Stichprobe im Falle der Pensionierung des Mannes das Gegenteil der Fall ist. Während in dem einen Fall eine traditionelle Verteilung der Hausarbeit bei geringerer Erwerbsbeteiligung der Frau aufgrund der Kinderbetreuung leicht gerechtfertigt werden kann und auch als gerecht empfunden wird, lässt im anderen Fall das neu strukturierte

Zeitbudget der Partner die alleinige Übernahme des Haushalts durch die Frau unweigerlich als unausgewogen erscheinen. Die meisten Paare reagieren auf diese Unausgewogenheit mit bestimmten Strategien, die es ihnen erlauben, den Status quo beizubehalten, ohne dass die Frau offensichtlich benachteiligt ist. Diese Paare gehören einer weiteren Gruppe an, die in der Eltern-Stichprobe nicht aufgetreten ist und die zwischen den traditionellen und den traditionell orientierten Paaren liegt. Im Gegensatz zu den traditionell orientierten Paaren sind sie – wie die „rein“ traditionellen Paare – von geschlechtsspezifischen generellen Verteilungsüberzeugungen getragen und stellen den Haushalt als „Sache der Frau“ wenig in Frage. Auf der anderen Seite berücksichtigen sie aber auch – anders als die „rein“ traditionellen Paare zumindest bis zu einem gewissen Grad das Zeitbudget der Partner:

In der Stichprobe konnten vier Paartypen aufgefunden werden, nämlich „rein“ traditionelle Paare ohne Berücksichtigung des Zeitbudgets, traditionelle Paare MIT Berücksichtigung des Zeitbudgets sowie jeweils ein traditionell orientiertes und ein egalitär orientiertes Paar. „Rein“ egalitäre Paare (gemäß der oben angeführten Definitionen aus der Equal-Studie) waren nicht vertreten. Tabelle 10 zeigt die vier in der Studie vertretenen Paartypen und ihre charakteristischen Merkmale im Überblick:

Tabelle 10: In der Studie vorgefundene Paartypen bzgl. der Aufgabenverteilung im Haushalt

	Gestaltungsprinzipien	Verteilungsüberzeugungen	Kompetenzüberzeugungen
Traditionelles Paar	Auf genereller wie spezifischer Ebene zumeist konkretere Gestaltungsprinzipien der Frau; höhere Ansprüche der Frau	Auf genereller wie spezifischer Ebene gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen; auf genereller Ebene wenig Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
Traditionelles Paar MIT Berücksichtigung des Zeitbudgets	Auf genereller wie spezifischer Ebene zumeist konkretere Gestaltungsprinzipien der Frau; höhere Ansprüche der Frau	Auf genereller wie spezifischer Ebene gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen; Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets; auf spezifischer Ebene gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
Traditionell orientiertes Paar	Auf genereller wie spezifischer Ebene zumeist konkretere Gestaltungsprinzipien der Frau; häufig höhere Ansprüche der Frau	Auf genereller Ebene egalitäre Verteilungsüberzeugung unter Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets; auf spezifischer Ebene gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
Egalitär orientiertes Paar	Ähnliche konkrete (oder diffuse) Gestaltungsprinzipien; maximale Bereitschaft, Gestaltungsprinzipien des Partners/der Partnerin zu akzeptieren	Auf genereller Ebene egalitär, aber unter Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets; auf spezifischer Ebene häufig Tendenz zu traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene egalitäre Kompetenzüberzeugungen, auf spezifischer Ebene häufig Tendenz zu traditionellen Geschlechtsrollen

Die drei aufgefundenen Paartypen werden nun näher charakterisiert:

Traditionelle Paare ohne Berücksichtigung des Zeitbudgets

Bei „rein“ traditionellen Paaren spielt das individuelle Zeitbudget, wie bereits beschrieben, keine Rolle, daher wird sich auch an der Arbeitsteilung nichts bzw. wenig ändern, wenn seitens des Mannes Zeitressourcen frei werden. Hausarbeit wird vom Mann nicht als Alternative zum Verlust der Erwerbsrolle genutzt, auch wenn kaum Alternativrollen zur Verfügung stehen. Die Frau empfindet die bestehende Verteilung nicht als ungerecht, auch wenn sie vollzeiterwerbstätig ist und der Mann „nichts zu tun hat“. Ein klares Beispiel stellt das Paar 6 dar: Obgleich die Frau auch nach der Pensionierung des Mannes noch mehrere Jahre – an sechs Tagen in der Woche und in der Regel für mehr als 40 Wochenstunden – erwerbstätig blieb, war eine (zumindest partielle) Übernahme der Hausarbeit durch den Mann kein Thema. Dies erscheint umso mehr verwunderlich, als der Mann aufgrund mangelnder Alternativrollen zur Erwerbsrolle über ein Übermaß an „unbelegter“ Zeit verfügte. Weder die Frau noch der Mann stellten jedoch die Alleinzuständigkeit der Frau in Frage bzw. empfanden sie angesichts der veränderten Umstände als ungerecht.

Interviewerin: *„Und zum Beispiel, dass Sie jetzt sagen, jetzt mache ich total viel im Haushalt oder so was, das haben Sie nicht in Betracht gezogen; zum Beispiel, ich kenne ein Paar, da hat der Mann, der war auch zeitlich sehr in seiner Arbeit engagiert und ist heimgekommen und ist jetzt in der Pension ausschließlich Hausmann, die Frau arbeitet noch, also das es hat ja bei Ihnen überhaupt nicht gegeben.“*

Mann: *„Nein das war bei mir nicht, nein.“*

Frau: *„Nein, wenn ich den Staubsauger nehme, geht er schon.“*

Interviewerin: *„Ja, das war immer Ihres und ist Ihnen geblieben einfach.“*

Frau: *„Ja, ohne Kinder ist das auch ja relativ einfach, nicht.“ (Interview 6; S. 7)*

Beide Partner schienen in der Interviewsituation eher überrascht, dass diese Möglichkeit überhaupt in den Raum gestellt wurde, was darauf schließen lässt, dass die Verteilung des Haushalts schlichtweg kein Thema war. Es kann vermutet werden, dass eine Neuaushandlung der Paarrolle als „Aufgaben(teilungs)gemeinschaft“ nicht vonnöten war. Das durch die Pensionierung veränderte Zeitbudget war für dieses Paar offenbar von keinerlei Relevanz.

Auch Paar 9 ist am ehesten diesem Paartyp zuzuordnen, wobei hier aber durchaus – weitaus mehr als bei Paar 6 – Entwicklungsmöglichkeiten gegeben zu sein scheinen. Bisher war es auf jeden Fall selbstverständlich, dass der Haushalt ausschließlich Sache der Frau ist, was die Frau folgendermaßen begründet:

Frau: *„Nein, also es ist einfach so also die Arbeitsteilung gewesen bei uns nicht, ich denke mir das ist also sicherlich bei Wissenschaftlerhaushalten, wenn nicht beide auch Wissenschaftler sind, da ist das sicherlich besonders extrem ja, also bei uns war das einfach so, ja, und ahm, ich*

meine, ich bin einerseits so erzogen, das hat mit dem Alter nichts zu tun, aber eben einfach, dass dem Mann, ja, und dass du freigestellt wirst, das habe ich von deiner Familie gehört, und ich bin so erzogen worden, und dann ist es halt, es gibt zwei Dinge, es gibt ja auch etwas Positives darüber, ah, wenn man alles dirigiert, ist auch etwas Positives also man ... bestimmen darüber, aber wenn ich, ich meine, das ist der eine Aspekt aber der andere Aspekt, das Teilung auch etwas sehr Nettos sein kann, miteinander es zu tun, und das ist etwas, wozu ich meinen Mann, also zu dieser Nettigkeit des Miteinanders, da können wir noch wachsen und das können wir tun.“ (Interview 9, S. 10f)

Unüberhörbar ist hier eine gewisse Ambivalenz hinsichtlich der Aufgabenverteilung im Haushalt. Die Umstände (zeitintensiver Beruf des Mannes) und die Art und Weise, wie die Frau erzogen worden ist, spielen eine wesentliche Rolle für die bisherige Verteilung. Die Frau spielt zwar mit dem Gedanken, dass eine Teilung „etwas ganz Nettos sein könnte“, fordert sie aber keinesfalls ein. Das Zeitbudget des Mannes scheint für sie nicht zwingend die Notwendigkeit zu bedingen, seine Beteiligung an der Hausarbeit entsprechend anzupassen. Im Gegenteil steht sie Hilfsangeboten des Mannes eher ablehnend gegenüber, nicht zuletzt deshalb, weil die alleinige Verantwortung für den Haushalt auch mit gewissen Vorteilen verbunden ist, wie schon im vorigen Zitat erwähnt:

Frau: „Es gibt ja auch etwas Positives darüber, ah, wenn man alles dirigiert, ist auch etwas Positives also man ... bestimmen darüber.“ (Interview 9, S. 10)

Wiederum erweisen sich die klaren Gestaltungsprinzipien der Frau als ein gewisses Hindernis für eine egalitäre Verteilung der Hausarbeit:

Frau: „Das ist einfach unterschiedlich, aber ah, ich möchte es in einer gewissen Art und Weise, und es muss eine gewisse Geschwindigkeit sein und ja so ist es halt.“ (Interview 9; S. 11)

Der Mann indessen verspürt durchaus ein gewisses Unbehagen angesichts der Ungleichverteilung und dokumentiert seine Bereitschaft, sich vermehrt zu beteiligen:

Mann: „Ich habe schon gesagt, ich frage vermehrt, kann ich helfen, nicht immer aus der Überzeugung, ich möchte gerne helfen, aber schon aus der Überzeugung, ich muss mehr helfen, aber auch wissend, dass ich, dass meine Hilfe oft gar nicht gefragt ist.“ (Interview 9; S. 11)

Diese Voraussetzungen lassen es eher unwahrscheinlich und für dieses Paar eher unpassend erscheinen, dass in späteren Jahren, wenn die Zeit der Emeritierung vorbei ist, plötzlich umfassende haushaltliche Aktivitäten des Mannes das Zusammenleben prägen werden. Da sich die äußeren Umstände (v.a. die Arbeitszeit des Mannes) bisher noch nicht allzu sehr verändert haben, kann aber angenommen werden, dass diese Entwicklungsaufgabe noch zu einem Gutteil bevorsteht.

Traditionelle Paare mit Berücksichtigung des Zeitbudgets

Wie bereits weiter oben diskutiert, führt die Pensionierung des Mannes bei Paaren mit traditioneller Aufgabenverteilung zumeist zu einer gewissen Unausgewogenheit, auch wenn die Frau keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Frau 2 bringt dies sehr klar auf den Punkt und stimmt darin auch mit ihrem Mann überein:

Frau: *„Und wenn mein Mann in Pension geht und er nur Freizeit hat und für mich die Arbeit gleich weitergeht, ich meine, dann wäre ich ja die Dumme in der Situation.“*

Interviewerin: *„Das wäre unfair.“*

Mann: *„Ja.“*

Frau: *„Das wäre unfair, weil ich habe dann zum Putzen, Waschen, Kochen und bin gleich eingeteilt wie vorher, und mein Mann geht nur dem Vergnügen nach.“ (Interview 2; S. 3)*

Das unterschiedliche Zeitbudget wird hier sehr wohl als Anlass und Aufforderung gesehen, dass auch der Mann Pflichten zu übernehmen hat. Die traditionellen „Gender role attitudes“, die Hausarbeit als „Sache der Frau“ definieren, lassen jedoch offenbar eine Gleichverteilung der Hausarbeit nicht zu.

Obleich objektiv betrachtet die Frau zumeist weiterhin den überwiegenden Teil der Hausarbeit übernimmt und von Gerechtigkeit hinsichtlich der Verteilung von Arbeit und Freizeit zumeist nicht einmal annähernd die Rede sein kann, scheinen die von den Partnern angewandten Strategien, um ein Gleichgewicht wieder herzustellen, eine überraschend hohe Wirkung zu entfalten und zur Überzeugung zu führen, jetzt sei es „wieder fair aufgeteilt“. Dies ist wohl nur vor dem Hintergrund des Umstands verständlich, dass nicht nur Fairness eine Rolle spielt, sondern es gleichzeitig besonders von der Frau als höchst erstrebenswert erachtet wird, ein „Eindringen“ des Mannes in „ihren“ Kompetenzbereich zu vermeiden.

Die Hauptstrategie, um wieder Gerechtigkeit herzustellen, ohne dass die Frau gleichsam zu einem „Teilen“ ihres Kompetenzbereichs gezwungen wird, besteht offenbar darin, dass „männerspezifische“ Hausarbeiten ausgebaut werden, bzw. solche, die der Mann schon vorher innehatte.

Bei vier Paaren konnten starke Hinweise auf diese Art der Neuorientierung gefunden werden (Paar 1, Paar 2, Paar 4 und Paar 5). Von Mann 1 wird dies beispielsweise so dargestellt:

Mann: *„Das ist, wie gesagt, ich hab immer gesagt, du, ich mach Außendienst, du machst Innendienst. So hat es sich eigentlich eingespielt. Immer schon, ja. Das ist jetzt genauso geblieben, nicht. Natürlich hab ich jetzt viel mehr Zeit für diese Sachen, nicht. Jetzt kann ich mich mehr dahinterklemmen, wenn irgendwas ist, da gib ich auch nicht mehr nach, und wenn ich fünfmal (Ergänzung: in die Stadt) hineinfahre, ist mir das wurscht.“ (Interview 1 (Mann), S. 48)*

Auch Mann 5 hat nun in der Pension mehr Zeit für bestimmte Aufgaben im und um das Haus (Renovierungsarbeiten, u.ä.) und nimmt diese auch wahr. Die Frau grenzt „ihren“ Aufgabenbereich jedoch sehr entschieden ab, was vom Mann auch akzeptiert wird. Haushaltstätigkeiten übernimmt der Mann (fast) nur, wenn die Frau abwesend ist (z.B. auf Kur). Die folgenden Aussagen machen dies deutlich:

Frau: „Dass du halt ein paar Handgriffe machst, was in den Geschirrspüler einräumen, nein, nur deinen Teller, sage ich, den brauchst du auch nicht einräumen, nein, nein, mach dich nicht wichtig in meiner Küche.“

Mann: „Ich habe eh kein Bedürfnis, nicht, ich meine, wenn sie nicht daheim ist oder wenn sie fort ist oder“

Frau: „da räumt er ihn aus auch“

Mann: „da halte ich die Wohnung sauber und betreue die (Anmerkung: Enkel-)Kinder.“

Frau: „Aber wenn ich da bin, also bitte, dann ist das mein Reich, da soll er lieber was anderes machen, Autowaschen.“

Interviewerin: „Also ist das abgegrenzt.“

Mann: „Also verlangt wird es sicher nicht von mir.“

Interviewer: „Aha, also sind Sie sich da einig.“

Frau: „Ja, kochen mag er eh nicht, also da habe ich überhaupt kein Problem, weil meistens die Frauen, haben ja Probleme, wenn die Männer kochen tun, die tun viel anpatzen und dann tun sie nichts mehr wegräumen, habe ich auch schon gehört, und das habe ich eigentlich nicht, da lasst er mich schon.“ (Interview 5; S. 15f)

Eine häufig beobachtbare Strategie, die z.B. auch von Paar 2 und Paar 5 angewandt wird, ist jene, die „Außenarbeiten“ (v.a. Gartenarbeit, „Holz holen, o.ä.) an den Mann zu übertragen, sodass sich parallele, örtlich getrennte Kompetenzbereiche entwickeln können. Naturgemäß erleichtert das Vorhandensein von Haus und Garten (und günstigstenfalls eines Waldstücks) die Inanspruchnahme dieser Strategie beträchtlich. Diese Strategie und die dahinterstehende Dynamik wird z.B. auch von Jürg Willi (1999) beschrieben:

„Für die Frau, die in der Altersgruppe der Pensionierten meist als Hausfrau tätig war, ist die Dauerpräsenz des Gatten eine mindestens ebenso große Umstellung wie für ihn. Besonders dann, wenn der Mann keine neue Aufgabe hat, weiß er nun nicht recht, was er mit der vielen Zeit anfangen soll. (...) Andere möchten etwas Sinnvolles tun und kommen auf die Idee, ihrer Frau tatkräftig im Haushalt zu helfen (...) Die Frau empfindet den Mann als Eindringling in ihr Territorium. (...) Die Folge ist ein Dauergezänk um den Haushalt. Also empfiehlt es sich für den Mann, eine Außenbeschäftigung zu suchen. Mit Begeisterung besucht er einen Kurs für Datenverarbeitung und sitzt zu Hause stundenlang vor seinem PC, aber jetzt klagt die Frau wiederum, er habe keine Zeit für sie. Schließlich erweist sich die Gartenarbeit als ideal: Der Mann bleibt unter den Augen der Frau, ist jedoch mit etwas beschäftigt, das ihren Bereich nicht tangiert.“ (Willi 1999:107f).

Anders als beim „mithelfenden Mann“, der typisch für die Konstellation des „traditionell orientierten Paares“ ist, bleiben die Kompetenzbereiche der Partner hier weitgehend getrennt. Der Mann bewegt sich nicht gleichsam als „Untergebener“ im Kompetenzbereich der Frau, sondern seine Tätigkeiten liegen in einem Kompetenzbereich, der von jenem der Frau abgegrenzt ist. Man könnte fast sagen: Traditionelle Paare leben hinsichtlich ihrer Aufgabenverteilung in zwei verschiedenen Welten – und notfalls wird für den Mann eben eine „eigene“ Welt geschaffen, wenn die Erwerbsarbeit als „Männerwelt“ wegfällt (z.B. „der Garten“).

Beobachtungen aus der Wohnumgebung der Autorin (ländliche Gemeinde) legen den Schluss nahe, dass dies eine sehr häufig angewandte Strategie – zumindest am Land – darzustellen scheint.

Traditionell orientierte Paare

Hier wird – wie bereits weiter oben ausgeführt – das individuelle Zeitbudget bei der Verteilung mitberücksichtigt und der Mann in die Hausarbeit einbezogen, ohne dass jedoch die Hauptkompetenz der Frau in Frage gestellt wird. Tritt nun der Mann in die Pension, so „hilft er (mehr) mit“, dabei werden auf Anweisung der Frau auch nicht rollenkonforme Aufgaben ausgeführt (z.B. bestimmte Reinigungsarbeiten). Grundsätzlich werden aber eher geschlechtsspezifische oder zumindest geschlechtsneutrale(re) Aufgaben bevorzugt (Mann hilft z.B. nicht beim Bügeln, sondern eher beim Einkaufen oder bei der Gartenarbeit). Zentral ist die Rolle des Mannes als „Helfer“. Mann 7 hat nach seiner krankheitsbedingten Pensionierung zum Beispiel das Geschirrspülen und zum Teil das Staubsaugen übernommen.

Mann: „Ja, ich helfe der Frau Staub saugen, die Sachen die mache ich im Haushalt, und wir haben keinen Geschirrspüler, weil die Frau mag auch keinen, und ich sage, ich bin der Geschirrautomat, das mache ich, das mache ich auch gern, eben aber wie gesagt Vormittag, so die Hausarbeit, Staubsaugen. Das andere Aufwaschen und das ist nicht meine Sache nämlich eben, aber wenn sie krank wäre oder was, wäre es kein Problem auch, dann würde ich es genauso machen, weil wir haben auch keinen Hausmeister, nicht, wir machen uns das selber, nicht, aber da wäre die Tochter auch da, aber da hätte ich kein Problem damit nicht.“ (Interview 7; S. 5f.)

Diese Rolle des Mannes als „Helfer“, also das Muster von traditionell orientierten Paaren, wird hinreichend in der Publikation „Hausfrauen im Ruhestand“ (Dierks 1997) beschrieben. Diese Konstellation bietet sicher tendenziell mehr Konfliktstoff als jene Arrangements, bei denen sich die Aufgabenbereiche der Partner wenig bis gar nicht berühren. Dies belegen nicht nur die zahlreichen Zitate aus der erwähnten Publikation von Sven Dierks, sondern auch die Erfahrungen aus der vorgestellten „Equal“-Studie. Vor allem unterschiedliche Gestaltungsprinzipien, aber auch kollidierende Kompetenzüberzeugungen, kommen als potentielle „Streithemen“ in Frage.

Konflikte sind bei dieser Gruppe sicher dann zu vermuten, wenn beim Mann ebenfalls sehr konkrete Gestaltungsprinzipien vorliegen, die nicht mit denen der Frau

übereinstimmen bzw. der Mann nicht willig oder imstande ist, sich an die häufig sehr rigiden Gestaltungsvorstellungen der Frau anzupassen. So berichtete etwa ein Paar aus der Equal-Studie von Streitgesprächen aufgrund der „falschen“ Vorgangsweise des Mannes beim Geschirrabwaschen, die er jedoch mit seiner Linkshändigkeit rechtfertigt. Zündstoff bot auch mehrfach die Art und Weise, nach welchem System die gewaschene Wäsche aufzuhängen ist. Liegen bei der Frau sehr konkrete Gestaltungsprinzipien in Kombination mit hohen eigenen Kompetenzüberzeugungen vor, fällt es ihr naturgemäß schwer, dem Partner die Freiheit zu geben, die Aufgaben auf seine Weise zu erledigen. Die Verteidigung ihres „Kompetenzbereichs Haushalt“ kann, wie Zitate aus „Hausfrauen im Ruhestand“ belegen, zu einer massiven Abwertung der männlichen Fähigkeiten durch die Frau führen, auch nur einfachste Aufgaben ausführen zu können. Jede eigenständige, von den Vorstellungen der Frau auch nur geringfügig abweichende Gestaltungsvariante des Mannes wird gleichsam als Beweis seiner Inkompetenz interpretiert. In der vorliegenden Pensionsstudie traten diese Muster jedoch nicht so offen zutage. Anzumerken ist darüber hinaus vielleicht noch, dass das „Mithelfen“ auch bei den vorhin als „traditionell“ beschriebenen Paaren, die das Zeitbudget berücksichtigen, zumindest in Ansätzen vorhanden ist. Dies steht jedoch in jenen Fällen gegenüber dem Ausbau von von der Frau abgegrenzten Tätigkeiten im Hintergrund.

Egalitär orientierte Paare

Bei egalitär orientierten Paaren ist, wie oben beschrieben, das individuelle Zeitbudget ausschlaggebend für die Verteilung. Ein bedeutend höheres Zeitbudget des Mannes bedingt somit ein hohes Engagement des Mannes im Haushalt bzw. zumindest eines, das jenes der Frau übersteigt. Folgerichtig kann es in jenen Fällen, in denen der Mann bereits im Ruhestand und die Frau noch erwerbstätig ist, auch zu einer Umkehrung der traditionellen Geschlechtsrollen kommen (Mann führt den Haushalt). Dieser Fall konnte in der untersuchten Stichprobe tatsächlich einmal, nämlich bei Paar 3, beobachtet werden. Aus den Aussagen wird deutlich, dass es keineswegs lediglich um die Verteilung an sich geht, sondern dass auch der Aspekt der Kompetenz und Verantwortlichkeit eine Rolle spielt. In gewisser Weise hat die Frau durch den Rollentausch nicht lediglich Aufgaben, sondern bis zu einem gewissen Grad auch Kompetenzen abgegeben; d.h. ihre Möglichkeit der Einflussnahme hat sich ebenfalls verringert, jene des Mannes hingegen vergrößert.

Mann: „Das Revier ist zwar gleich geblieben, aber der Revierinhaber ist ein anderer. Das war bis jetzt ihr Revier, sie hat entschieden, wo ein bestimmtes Bild zu hängen hat. ...also immerhin habe ich einfach Aufgaben begonnen zu übernehmen, die sie vorher wahrgenommen hat. Also das heißt, ich habe sehr wohl gewusst, dass ich mich nicht gleich verhalten darf wie im Büro, ja, weil das halt ihre Welt ist, nicht, aber immerhin wir haben schrittweise, hat sich mein Revier, für das ich zuständig bin, vergrößert. Ich rede jetzt da von diesem Haus, und natürlich ihr Revier verkleinert. Ihre Aufgaben verkleinert.“ (Interview 3; S. 1 f.)

Im Gegensatz zu vielen Frauen aus der Gruppe der „traditionell Orientierten“ war sich diese Frau offenbar auch sehr wohl bewusst, dass sie mit dem Abgeben von Aufgaben dem Mann auch Gestaltungsfreiheit geben und Kompetenz zugestehen muss. Sie gibt aber zu, dass dies für sie kein selbstverständliches, problemloses Unterfangen war.

Frau: „Aber ich glaube, du hast befürchtet, dass ich mehr eingreifen werde oder dreinreden werde, und das musst du dann selber sagen, ob das der Fall ist, ah, wenn ich dann manchmal ganz strikte Vorstellungen habe, ich weiß nicht, wie irgendwas was zu geschehen hat im Haushalt, und ich glaube, die Ängste hast du, bevor du in Pension warst schon geäußert, dass ich, dass ich also genau vorgeben werde, ich weis nicht, du musst am Donnerstag Vormittag, ich weis nicht, die Fensterbretter wischen mit einem grünen Tuch, ja. Wobei ich mir selber auch bewusst bin, dass ich da manchmal ein bisserl strikt bin, und ich glaube, ich habe dann schon auch versucht, das nicht zu tun, und mittlerweile ist es kein Problem mehr.“ (Interview 3; S. 6)

Es ist anzunehmen, dass die Reflektiertheit der Partner die Voraussetzungen dafür geschaffen hat, dass auch diese weniger geläufige Form der Neuordnung von Rollen offensichtlich von Erfolg gekrönt war.

Potentielle Konfliktherde im Bereich der Aufgabenverteilung im Haushalt

Probleme ergeben sich grundsätzlich, wenn die individuellen Präferenzstrukturen plötzlich kollidieren. Wenn z.B. eine Neuverteilung des Zeitbudgets für den einen eine Neuverteilung der Aufgaben bedingt, für den anderen jedoch nicht (Verteilungsüberzeugungen), z.B., wenn sich der Mann auf einmal gegen den Willen der Frau am Haushalt beteiligen will oder die Frau Beteiligung erwartet, der Mann sich jedoch weigert. Unstimmigkeiten hinsichtlich der individuellen Verteilungsprinzipien können möglicherweise erst aufgrund der veränderten Umstände ans Tageslicht treten. Wenn die Frau etwa das individuelle Zeitbudget als zentrales Verteilungskriterium erachtet, während der Mann denkt, der Haushalt sei auf jeden Fall ausschließlich Sache der Frau, wird diese Inkongruenz hinsichtlich der Präferenzen großteils irrelevant sein, solange die Frau de facto über das (weitaus) größere Zeitbudget verfügt (z.B. Konstellation: Mann erwerbstätig, Frau Hausfrau). Die Pensionierung des Mannes kann jedoch in diesem Fall neue Voraussetzungen schaffen.

Konflikte können, wie oben beschrieben, auch entstehen, wenn zwar Einigkeit hinsichtlich der Verteilungsüberzeugungen herrscht (z.B. Mann soll sich jetzt beteiligen), aber auf einmal die Alleinkompetenz der Frau vom Mann in Frage gestellt wird (Kompetenzüberzeugungen) oder der Mann Dinge „auf seine Weise“ erledigen will (Gestaltungsprinzipien).

Die Verteilung und damit zusammenhängende Veränderungen, Konflikte, etc. sind dabei sicherlich von der individuellen Rolle der Frau als Hausfrau (Stellenwert, gibt es Alternativrollen, etc.) beeinflusst bzw. von den individuellen Geschlechtsrollen generell.

Konkrete Konflikte werden in der vorliegenden Stichprobe jedoch nur in einem Fall berichtet (Paar I), bei dem die „Mithilfe“ des Mannes von der Frau eher als Eindringen in ihren Kompetenzbereich, als Schwächung ihrer Position als Hausfrau und als Verstärkung

der negativen Auswirkungen des Verlusts anderer Rollen beschrieben wird (durch Übernahme von Aufgaben durch den Mann kommt die Frau „noch weniger hinaus“). Bei dieser Frau fällt eine starke Identifikation mit der Hausfrauenrolle und ein Fehlen von Alternativrollen auf. Parallel ist auch Verlust anderer Rollen erfolgt.

Sonst sind typische Konflikte (Kompetenzstreitigkeiten, Probleme wegen Gestaltungsprinzipien, etc.) eher anderen Quellen wie etwa dem mehrfach angesprochenen Buch „Hausfrauen im Ruhestand“ zu entnehmen.

1) Rolle als Lebensgemeinschaft

Mit einer Neuorganisation der „Rolle als Lebensgemeinschaft“ scheinen vor allem zwei grundlegende Aufgaben verbunden zu sein, nämlich einerseits die Schaffung bzw. Wiederherstellung eines für beide Partner stimmigen Verhältnisses von „Nähe und Distanz“, andererseits die Anpassung der „Organisation des Alltags“.

■ Verhältnis von Nähe und Distanz

Die Aussage „wichtig ist, dass jeder seinen Freiraum hat“, ist nicht von ungefähr in den Interviews überzufällig häufig anzutreffen. Die meisten Paare, bei denen auf einmal beide Partner „zu Hause“ waren, beschreiben es durchaus als Umstellung, nun ungewohnt viel Zeit im selben Umfeld zu verbringen. Die folgenden Aussagen mögen dies verdeutlichen:

Mann: *„Na ja, dass man, dass man sich dann arrangiert. Du musst dich umstellen, nicht. Weil, da bist du dann ja immer beieinander. Und da kann es sein, dass du dich auch leicht aufreibst gegenseitig. Wenn du immer beieinander pickst, da gibt's mehr Reibungspunkte. (...) Es ist trotzdem nicht so leicht, dass du rund um die Uhr beieinander pickst, was wir den Großteil des Jahres tun. Rund um die Uhr, nicht. Und trotzdem muss jeder seinen Freiraum haben. Trotzdem. Dass du deinen Hobbys auch nachgehen kannst, dass du nicht nur. Wir machen miteinander was, und jeder macht alleine auch ein bisschen was.“* (Interview 1 (Mann); S. 7)

Frau: *„Und er hat ein eigenes Zimmer, wo er einen Computer und alles hat und wir auch einen zweiten Fernseher haben, weil wenn ich was schauen will, das schaue ich herunter, und er geht rauf und schaut dort.“*

Mann: *„Weil die Rosamunde muss ich nicht immer sehen, nicht.“*

Frau: *„Ja, aber ist ja wurscht, ich sehe sie gern, und wir haben ja eine Ausweiche. Es ist Gott sei dank nicht, dass wir nur einen Raum haben, dass wir jetzt beieinander picken, das mag ich sowieso nicht, ich bin kein Picker, gell. Na ja, weil das sind so Sachen, also da haben wir eigentlich keine Probleme, nicht.“*

Mann: *„Nein.“*

Frau: *„Momentan, wie du daheim immer warst, war es schon.“* (Interview 5; S. 16)

Frau: „Und dadurch, dass wir uns gegenseitig nicht einengen, muss ich sagen, das ist ein großer Vorteil (...) Wenn ich immer da sein müsste, würde ich es nicht ertragen, aber dadurch, dass wir uns gegenseitig nicht einengen, er geht seinen Hobbys nach, und er hat mir nie Vorschriften gemacht, ich gehe nicht so gern Bergsteigen, also geht er halt alleine Bergsteigen, und ich gehe nicht Tennisspielen, weil es mir keinen Spaß macht, also macht er es alleine, und da sage ich ihm nichts drein, umgekehrt, wenn ich meine Sachen mache, hat er nichts dagegen, und somit, muss ich ehrlich sagen, geht das am besten.“ (Interview 2; S. 2)

Für diesen Umstand der Notwendigkeit einer Neudefinition von Nähe und Distanz lassen sich auch in der Literatur zahlreiche Belege finden. So konnte etwa Koch (1989) in ihrer Untersuchung feststellen, dass die Anwesenheit des (frühpensionierten) Mannes für die meisten (nicht-erwerbstätigen) Frauen eine Einschränkung in der Verfügung über ihre freie Zeit bedeutete (Koch 1989:95).

Frau I wiederum weist – obgleich auch sie die Wichtigkeit des persönlichen Freiraums betont – darauf hin, dass ebenso darauf geachtet werden muss, dass im Bestreben der Partner; den persönlichen Freiraum zu wahren, nicht die Gemeinsamkeit auf der Strecke bleibt.

Frau: „Ja, schon schauen, dass man was Gemeinsames hat. Also, dass nicht jeder seinen Steig nur geht. Weil wenn es einmal anfängt, sie macht das und er macht das, und gemeinsam macht man nichts mehr, das ist nicht gut. Und reden miteinander, also reden. Das ist auch etwas, das ganz wichtig ist.“ (Interview 1 (Frau); S. 40)

Die veränderte Situation in der Pension wird auch keineswegs von allen Paaren als potentielle Einschränkung des persönlichen Freiraums erlebt, sondern wird zum Teil als Chance gesehen, noch mehr miteinander unternehmen zu können, wenn man schon vorher viel unternommen hat (Paar 4) oder zwar wollte, aber nicht in dem Ausmaß konnte (Paar 3; die Frau ist in diesem Fall jedoch nach wie vor erwerbstätig). Paar 4 sei hier stellvertretend zitiert:

Interviewerin: „Also war es nicht so, dass sich der eine vom anderen ein bisschen eingeschränkt gefühlt hat.“

Frau: „Nein, nein.“

Interviewerin: „Das nicht.“

Mann: „Na eigentlich.“

Frau: „Wir sind beide nicht der Typ, und Fortgehen tun wir beide gern, also haben wir da keine Schwierigkeiten.“

Interviewerin: „Und hat eigentlich jeder von Ihnen so Sachen, wo er sagt, das mache ich wirklich allein, das ist meins. Also ein Hobby oder irgendwas.“

Frau: „Nein eigentlich nicht.“

Mann: „Nein.“

Frau: „Wir haben auch immer eigentlich alles miteinander gemacht.“ (Interview 4; S. 7f)

Das Erfordernis der Neudefinition von Nähe und Distanz ist naturgemäß vor allem in jenen Fällen gegeben, in denen es aufgrund der Pensionierung zu einer bedeutsamen Zunahme an „räumlicher Nähe“ kommt. Geht nur ein Partner in Pension, während der andere erwerbstätig bleibt, kommt es hier nur in viel geringerem Ausmaß zu Veränderungen, wie etwa bei Paar 3:

Mann: „Na es ist der Freiraum bei uns nicht in dem Maß eingeschränkt, weil wir ja nicht zugleich zu Hause sind. Also wir sehen uns ja, das habe ich ja glaube ich schon gesagt, wir sehen uns nicht mehr (...) also wir sind nicht länger und nicht öfter zusammen wie vorher, daher gibt es gar keine Möglichkeit wirklich einen Freiraum einzuschränken.“ (Interview 3; S. 9)

■ Organisation des Alltags

Es ist sicherlich nicht als Zufall zu werten, dass in der vorliegenden Studie offenbar vor allem der Alltag von Hausfrauen durch die Pensionierung des Mannes durcheinander gebracht wird. Dieses Phänomen wurde auch im Rahmen anderer Untersuchungen berichtet (z.B. Dierks 1997; Koch 1989). Ähnlich wie bei der Neudefinition von Nähe und Distanz tritt auch das Thema der „Organisation des Alltags“ also vorwiegend im Zusammenhang mit der Hausfrauenrolle in Erscheinung. Durch seine Pensionierung bricht der Mann gleichsam in den Alltag der Hausfrau ein und beeinflusst zumeist den gewohnten Ablauf der häuslichen Tätigkeiten. Dies wird z.B. von Frau 1 anschaulich beschrieben:

Frau: „Es hat sich natürlich auch der Rhythmus im Haushalt und das verändert, was ein bisschen schwierig für mich gewesen ist, weil ich gewohnt bin, einen gewissen Plan, einen gewissen Rhythmus zu haben, und jetzt halt manches durcheinanderkommt (...) dann fällt es dem F. ein, da hab ich meinen Plan, dass ich waschen tue oder dies oder jenes, so, da fällt es ihm ein, er will sich baden gehen, sag ich, das geht jetzt nicht, ich sag, kann ich jetzt was einweichen, weil ich will mit der Hand was auswaschen, er sagt, nein, ich bin noch nicht gewaschen oder so. Also, ich bleibe ein bisschen hinten mit Sachen.“ (Interview 1 (Frau); S. 1)

Ähnliches berichtet auch Frau 5, die bereits einige Jahre vor dem Mann in den Ruhestand getreten ist und in diesen sechs Jahren daheim ebenfalls Gewohnheiten herausgebildet hat, die durch die Anwesenheit des Mannes verändert wurden:

Frau: „Am Anfang war es eine Umstellung, sicher, weil am Vormittag war ich alleine daheim, nicht. Also ich habe mir mein Frühstück und meine Zeitung und jetzt hat dann er, jetzt haben wir uns die Zeitung schon gut geteilt. Der Kurier hat eh mehr Blätter, dann

geht es. Und das ist es halt, weil momentan, weil sonst habe ich immer gewartet, aha jetzt geht er, und dann bin ich aufgestanden und dann habe ich halt herumgewerkt da, und durch ihn bin ich halt dann auch ein bisschen fauler worden in der Früh.“ (Interview 5; S. 17)

Aber auch die Neuverteilung der Haushaltsaufgaben bei Paar 3 kann durchaus als Neuorganisation des Alltags betrachtet werden. Während, solange beide Partner erwerbstätig waren, in erster Linie die Frau den Haushalt neben ihrer Erwerbstätigkeit bewältigte und der Samstag häufig gemeinsam mit Hausarbeit verbracht wurde, erledigt der Mann den Haushalt unter der Woche, wodurch der Samstag für die gemeinsame Freizeitgestaltung freigehalten werden kann. In diesem Fall stellt die Neuorganisation des Alltags somit weniger eine Belastung, sondern vielmehr eine positive „Nebenwirkung“ der Pensionierung des Mannes dar:

Mann: „Also die gemeinsame Freizeit hat zugenommen, die Zeit, die wir gemeinsam verbringen, das ist richtig, wir haben früher, da war der Samstag mit Sicherheit immer ein Tag, wo halt vom Rasen bis zum Dachboden irgendwas an Arbeiten angefallen ist zu erledigen, und wir heute manchmal den Samstag Nachmittag dazu verwenden, um etwas gemeinsam zu unternehmen, weil ich diese Dinge unter der Woche einmal mache.“ (Interview 3; S. 2)

2) Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft

Mit dem Eintritt in den Ruhestand verändert sich häufig auch die finanzielle Situation in dem Sinne, dass auf einmal weniger Geld (für beide Partner) zur Verfügung steht (vgl. dazu auch Abschnitt 4.3.3, Überschrift „Finanzen“).

Diese veränderten Umstände stellen Anforderungen an das Paar als „Wirtschaftsgemeinschaft“ und erfordern Entscheidungen darüber, wie und wo, wenn nötig, Einsparungen vorgenommen werden sollen. Vor allem Paar 1 nimmt in seinen Aussagen mehrmals Bezug auf diese gemeinsame Rolle als „Wirtschaftsgemeinschaft“ und das gute Zusammenspiel der Partner in finanziellen Belangen:

Mann: „Wir sind im Prinzip, was das anbelangt, was wirtschaftlich und das, ein gutes Team. Wirklich. Was die M. nicht an eigenem Einkommen hat, wirtschaftet sie wieder so zu. Weil sie weniger braucht, nicht, und so profitieren wir auch wieder, nicht. Also, wir führen unsere „Firma“ sehr gut.“ (Interview 1; S. 13)

Frau: „Das Finanzielle war für uns überhaupt nie ein Problem. Auch wenn wir mit Nichts angefangen haben. Weil ich hab mit Geld immer gut umgehen können und hab auch kein Problem gehabt, auf was zu verzichten, sich was zu schaffen. Nein, da hab ich gerne verzichtet, dass man sich was geschaffen hat und so. Also finanziell haben wir nie Probleme gehabt. Ich hab dem F. immer gesagt, das teilen wir uns so ein, das haben wir an Wirtschaftsgeld, haben wir so extra geteilt, und das haben wir so, das haben wir alles wie in so kleine Kasterl eingeteilt. Und mit dem haben wir gearbeitet. Und nicht mehr. Und es war eigentlich kein Problem.“ (Interview 1; S. 30)

Deutlich wird in den Aussagen vieler Paare auch, dass die Probleme im Zusammenhang mit eingeschränkten finanziellen Mitteln in der Pension gering gehalten werden konnten, weil das Paar – oder häufig die Frau – „immer schon“ sparsam gewirtschaftet hat und das gemeinsame Geld sinnvoll verwaltet und investiert hat. So auch bei Paar 2:

Mann: „Und ja finanziell ist es so, dass das passen muss, weil wenn du natürlich ins Schleudern kommst, dann wird es natürlich blöd, nicht. Aber das war nicht der Fall (...) das Hausbauen, ich meine man kriegt bei uns eine gute Abfertigung, aber wir haben uns auch was erspart gehabt, das ist bei uns gegangen, obwohl wir nicht schlecht gelebt haben, aber ich meine die Frau ist sehr sparsam wirtschaftlich, aber trotzdem haben wir uns nicht kasteit.“ (Interview 2; S. 5)

Deutlich wird auch, dass zumeist eine gewisse Vorbereitung auf die Zeit des Ruhestands und die damit verbundenen eingeschränkten finanziellen Mittel stattgefunden hat. Wichtige Investitionen wurden rechtzeitig getätigt (z.B. Renovierungsarbeiten, Paar 5), Schulden vor der Pension abbezahlt und Geld für die Zeit des Ruhestands angespart (z.B. Paar 7).

Frau: „Aber wir waren eh nicht so... also wir haben immer mehr gekriegt, als das wir das immer gleich anbringen haben müssen nicht, wir haben immer einen Polster gehabt. (...) und so auch, bevor wir in die Pension gehen, habe ich gesagt da will ich alles haben beim Haus, da haben wir die neue Heizung gemacht, wir haben den Verputz, den Wärmeverputz gemacht und alles, also die Fenster haben wir dann gemacht. Das Dach haben wir gemacht, also dass, dass wir dann, dass ich dann, wenn wir in der Pension, und jetzt haben wir nur das, was wir haben, dann will ich. (...) aber ich habe es ja gewusst, dass dann irgendwo Einbußen sind, und dann willst du das ja haben und du willst ja nicht immer denken, jetzt muss ich noch ein Jahr sparen, dass man das macht.“ (Interview 5; S. 8)

Mann: Dann mit 40 Jahren habe ich gesagt, so und jetzt müssen wir schauen, jetzt haben wir uns soweit das geschaffen gehabt, jetzt schauen wir, dass wir mit den anderen Sachen auch zusammenkommen, weil ich habe nie nämlich irgendwo auf drei Sachen, dass ich was zum Wegzahlen gehabt habe, immer nur eines nach dem anderen, so dass es immer überschaubar war, und dann haben wir gesagt, und jetzt werden wir, weil die Frau ist wirklich haushaltlich und die kann mit dem Geld nämlich eben umgehen auch, und dann haben wir gesagt, und jetzt müssen wir halt schauen wie die Altersvorsorge ... dass wir sagen, jetzt geben wir uns einen Polster auf die Seite, da habe ich noch nicht gewusst, dass ich krank werde oder sonst was, sage ich, was ist, wenn es von heute auf morgen einmal einen Knaller macht und es ist irgendwas, und dann schauen wir nämlich drein, nicht.“ (Interview 7; S. 12)

Konflikte zwischen den Partnern hinsichtlich der Finanzen konnten bei der vorliegenden Stichprobe nicht ausgemacht werden. Keines der Paare berichtete von Schwierigkeiten, die „Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft“ unter geänderten finanziellen Voraussetzungen wahrnehmen zu können.

4.3.3. Einflussfaktoren (Bedingungen bzw. Hindernisse der Bewältigung)

Von den aktiv (ob nun bewusst oder unbewusst) angewandten Strategien, um die Organisation eines stabilen Rollengefüges zu erlangen, sind andere, mehr im Hintergrund wirkende Faktoren, zu unterscheiden, die die Neustrukturierung des Rollengefüges behindern (oder erleichtern) können. Jene Einflussfaktoren, die sich in der Studie als relevant erwiesen, sind nun Gegenstand weiterer Erörterungen.

Dabei handelt es sich um folgende Aspekte²²:

- 1) Gesundheit
- 2) Finanzen
- 3) Umstände der Pensionierung
- 4) Bewertung der Pensionierung und der vorangegangenen Erwerbstätigkeit
- 5) (Veränderungen im) Kontext der Pensionierung
- 6) Soziale Kontakte
- 7) Vorhandensein/Fehlen von Alternativrollen
- 8) Vorbereitung/Vorsorge
- 9) Persönlichkeit der Partner
- 10) (Vergleich mit) Referenzgruppe
- 11) Gesellschaftliche/soziale Zusammenhänge

Es sollen in der Folge nicht (nur) die objektiven Umstände als solche Gegenstand der Erörterungen sein, sondern als zentral werden vielmehr die **Wahrnehmung und Bewertung** dieser (möglichen) Einflussfaktoren sowie der Umgang mit denselben erachtet.

4.3.3.1. Gesundheit

Der Gesundheitszustand übt einen maßgeblichen Einfluss auf das Erleben und die Gestaltung des Ruhestands aus. So spricht etwa Koch (1989) von „aus den Arbeitsbelastungen entstandenen Gesundheitsproblemen, die den Traum vom erfüllten Leben im Ruhestand platzen lassen“ (Koch 1989:47). Auch in den Interviews der vorliegenden Studie erwies sich das Thema „Gesundheit“ als wesentlicher Faktor; wenn auch nicht in allen Fällen in so grundlegender Weise wie bei Mann 7, dessen Leben im Ruhestand fast gänzlich von seiner gesundheitlichen Situation bestimmt wird.

²² Der Partner bzw. die Partnerschaft als Einflussfaktor wird in einem gesonderten Abschnitt (4.3.5) behandelt.

Grundsätzlich können Einschränkungen der Gesundheit die Übernahme bzw. Weiterführung von Rollen unmöglich machen (z.B. Rolle als Sportler) und somit mögliche Pläne für die Zeit im Ruhestand empfindlich vereiteln. So etwa bei Mann 5:

Mann: „Ich gehe eh gern auch auf den Berg, jetzt aber mit dem Knie kann ich nicht soviel mehr, es ... und wie gesagt ich packerd mich zusammen, wenn es schön ist, ich könnte ja, aber das Knie tut nicht mit, na ja was sollst da machen.“ (Interview 5; S. 21)

Auf der anderen Seite wird die Ausübung von Rollen durch einen guten Gesundheitszustand überhaupt erst möglich gemacht. Der Faktor Gesundheit tritt somit nicht nur als förderlicher Umstand, sondern vielmehr als Bedingung für die Gestaltung des Rollengefüges in Erscheinung. Mann 2 formuliert dies folgendermaßen:

Frau: „Und somit muss ich ehrlich sagen, war das schon ein Vorteil für uns, weil wir haben Gott sei dank keine Krankheiten und sind diesbezüglich nicht eingeschränkt und können wirklich das machen, was wir eigentlich machen wollen. Wir können auf die Berge gehen, wir sind alle zwei gut bei Fuß, ja, eben und das könnte man nicht, wenn man schon irgendwelche Leiden hätte.“ (Interview 2; S. 14)

Der Gesundheit wird (daher?) ein hoher Stellenwert eingeräumt. Veränderungen des Gesundheitszustands im Sinne einer Verschlechterung werden zumeist als gravierenderer Einschnitt erlebt als die Pensionierung (vielleicht auch deshalb, weil eine Verschlechterung des Gesundheitszustands im Gegensatz zur Pensionierung per se ein negatives Ereignis ist). Bei Mann 7 tritt das Ereignis der Pensionierung gegenüber seiner schweren Erkrankung nahezu völlig in den Hintergrund. Aber auch bei Mann 1 und Mann 5 wurden gesundheitliche Veränderungen als weitaus gravierendere Einschnitte erlebt als der Übergang in den Ruhestand:

Mann: „Also mach ich, schau ich, dass ich das Positive daraus mache. So wie ich es bei meiner Krankheit gemacht habe. Das hab ich irgendwann auch mal verarbeitet, nicht. Obwohl ich geschockt war unheimlich am Anfang. Ist eh klar. Das war ja ein gewaltiger Einschnitt, nicht. Wenn du immer gejoggt bist, und auf einmal kannst du nicht mehr, weil sie sagen, du bist behindert.“

Interviewerin: „War ein größerer Einschnitt als die Pension?“

Mann: „Ja. Das hat mich schwerer getroffen momentan. Da hab ich schon ein halbes Jahr gebraucht oder ein Jahr, bis ich das richtig einmal gecheckt habe. Und sobald ich damit leben hab können, ist das besser geworden.“ (Interview 1 (Mann); S. 57)

Mann: „Ja, ich war ein Jahr in der Pension und auf einmal habe ich einen Schlaganfall, ja, und eigentlich für alle war es im Großen und Ganzen ein bisserl unerklärlich, warum das kommt (...). Ja, drei Jahre ist es her. Na und das hat mir vielleicht auch ein bisserl zum Denken gegeben, nicht.“

Frau: „Das hat ihm einen Knacks gegeben.“

Mann: „Weil da denkst du dir, fix noch einmal, du bist eigentlich nicht unantastbar, nicht.“ (Interview 5; S. 4f.)

Aus dem Umstand dieser maßgeblichen Bedeutung der Gesundheit für die Ausübung von Rollen heraus erscheint auch die Tatsache plausibel, dass das Thema „Gesundheit“ in der Regel von den Interviewpartnern selbst ins Gespräch gebracht wird. Frau 1 beschreibt, dass die Bedeutung der eigenen Gesundheit nun in der Pension präsenter ist:

Frau: „Früher war man beschäftigt, da hat man nicht so gedacht, jetzt denkt man, was erwartet einen noch. Man denkt viel nach, hoffentlich bleibt man gesund, das ist ein Faktor. Gesundheit ist ein Faktor, der natürlich eine große Rolle spielt, der im Vordergrund steht. Dass man..., äh, was einen noch erwartet und so“. (Interview 1 (Frau); S. 31)

Mehrfach wird als positiver Aspekt der Pensionierung sowohl die gesündere als auch die gesundheitsbewusstere Lebensweise im Ruhestand genannt. Die gesündere Lebensweise wird vor allem auf den Wegfall berufsbedingter Stressfaktoren oder auch körperlicher Belastungen zurückgeführt, z.B. von Mann 2 und Frau 8:

Interviewerin: „Also, es ist für Sie eher schon eine Erleichterung gewesen.“

Mann: „Ja, es war auf jeden Fall eine unheimliche Erleichterung, weil ich war relativ gestresst, das hat sich gesundheitlich auch nicht gut ausgewirkt, mir geht es sehr gut, wie es mir noch nie gegangen ist in den letzten 20 Jahren. Auch psychisch, also ich bin voll am Damm.“ (Interview 2; S. 3)

Frau: „Also, das Geschäft selber geht mir überhaupt nicht ab, (...) wirklich nicht, und natürlich ist das eine körperliche Erleichterung, weil das war ja eine (...) das war natürlich eine körperliche Anstrengung so, am Mittwoch waren 1000 kg viermal hin und her zu heben, und vor allem, ich lebe wesentlich ruhiger, weil ich die Sorgen nicht mehr habe, die finanziellen und die Einteilungssachen.“ (Interview 8; S. 1)

Aber auch ein größeres Gesundheitsbewusstsein im Ruhestand wird häufig angeführt, z.B. von Mann 1 und Frau 6:

Mann: „Und dass wir heute gesundheitsbewusster sind, abgesehen davon, dass ich ein bisschen rauche, okay, aber sonst könnt ich sagen, lebe ich, leben wir extrem gesund.“ (Interview 1 (Mann); S. 29)

Frau: „Nein, gesünder essen halt auch, ich koche jetzt bewusster.“ (Interview 6; S. 10)

4.3.3.2. Finanzen

Die finanziellen Gegebenheiten in der Pension beeinflussen das Paar als Wirtschaftsgemeinschaft (siehe dort), aber möglicherweise auch andere Rollen (die man sich in der Pension z.B. nicht mehr leisten kann). Finanzen ermöglichen oder verhindern die Übernahme/Weiterführung bestimmter Rollen – eine „Rolle als Weltenbummler“ ist bei schlechter Finanzlage mit hoher Wahrscheinlichkeit eher schwierig zu realisieren.

Obleich die Paare durchwegs davon sprechen, sich auf die veränderte Finanzlage gut eingestellt zu haben, werden doch auch gewisse Einschränkungen zu Protokoll gegeben, wie z.B. von Mann 5:

Mann: *„Ich habe es mir eigentlich ein bisschen anders vorgestellt, ja. Ich habe mir so gedacht, nein, ich habe mir so gedacht, oft, wie wir in der Arbeit waren, mein Gott ein schönes Wetter, siehst habe ich mir gedacht, wenn ich in Pension gehe, wenn das Wetter besser ist, und ich bin schon irgendwie fort, Schifahren oder dort wohin, nicht, das ist eigentlich gar nicht so, weil erstens hängen wir mit den (Enkel-)Kindern ein bisschen dran, dann ist, dann habe ich das Geld nicht mehr so locker, da habe ich es gemerkt, siehst, da musst du schon wieder überlegen, fahre ich dort hin, soll ich mir das leisten. Ich habe immer geglaubt, wenn ich in Pension bin, hurra, wenn das Wetter schön ist, Geld habe ich ja, und dann bin ich schon fort.“* (Interview 5; S. 19)

Auch die Rolle als freigiebige Großeltern (bzw. Eltern) lässt sich nun weniger leicht realisieren, wie etwa Frau 5 und Frau 8 zu Protokoll geben. Daraus folgt, wie es Frau 5 (S. 6) formuliert: *„Wir müssen halt irgendwo mehr auf uns schauen, nicht.“*

Frau: *„Und eines ist jetzt, zuerst haben wir keine Zeit gehabt, vor lauter Arbeiten und jetzt hast wieder Zeit, da hättest du wieder Zeit, aber dann fehlt es dir, da weil alles so teuer geworden ist, man muss sich ein Auto erhalten, man muss das, nicht, also da kannst du schon wieder sagen, was du hast, kannst du wieder für die Heizung hinlegen. Das ist (...) ja wir haben das eh irgendwo, ich sage ja nur, wir müssen halt irgendwo mehr auf uns schauen, nicht. Das ist halt das. (Früher), wenn das Kind einmal was gemacht hat, hast ihnen was gegeben oder wie es halt ist bei den Eltern auch, nicht.“* (Interview 5; S. 6)

Frau: *„Ja, also ich für mich nicht, aber ich habe meine Enkelkinder sehr verwöhnt, aber jetzt brauchen sie mich eh nicht mehr, (...) Und früher habe ich halt, das habe ich gesehen und das habe ich natürlich gekauft, und jetzt tue ich überlegen, brauche ich das eigentlich, also das schon. Da, es ist schon finanziell, weil so habe ich halt, ja habe ich es mir halt genommen von der Kassa, als Privatentnahme und habe es mir halt gekauft, und denen Kindern tue ich ja keine Packerl mehr schicken, weil die L. gesagt hat, du hast jetzt nur noch deine Pension und damit passt es. Aber wenn ich höre, sie haben keine Zuckerl mehr oder keine Schokolade, na dann schicke ich es ihnen, da schimpft sie. Nein, aber finanziell ist es schon eine Umstellung, aber man denkt selber anders dann, nicht.“* (Interview 8; S. 8)

Häufig wird von den Befragten darauf hingewiesen, dass sie es gewohnt seien, (finanzielle) Einschränkungen in Kauf zu nehmen. Es wird erwartet, dass künftige Generationen diesbezüglich weitaus stärker mit Umstellungsschwierigkeiten zu kämpfen haben. Auf diesen Umstand weisen z.B. Frau 4 und Frau 5 hin:

Frau: *„Und wir sind beide in einer Zeit groß geworden, wo du es eh nicht so dick gehabt hast, ich meine, wir haben brauchen nie hungern, aber ich sage immer so wie eure Generation ist, wurscht, meine Töchter oder wie sie alle sind, wenn da eine schlechte Zeit kommt, die tun sich wesentlich härter wie unsere Generation.“* (Interview 4; S. 15)

Frau: *„Weil wir schon immer, weil wir sind in einer Generation aufgewachsen, wo Krieg war, nicht.“*

Interviewerin: *„Ja, da hat man das Sparen vielleicht auch gelernt mehr.“*

Frau: *„Na ja man hat ja das zehnte nicht gehabt, heute haben unsere Enkelkinder, wenn ich das sehe, sage ich, herst, ihr müsst einmal wissen, wir haben das alles nicht gehabt, und das ist das, wir können uns noch eher fügen wenn man weniger hat, weil ich kann auf was verzichten, weil ich muss ja das nicht haben.“* (Interview 5; S. 7)

Ähnliche Aussagen finden sich etwa auch bei Koch:

„Die Beschreibung der finanziellen Lage ist bei fast allen von einer ausgeprägten Neigung zur Anspruchslosigkeit und Genügsamkeit gekennzeichnet. Dabei artikulieren sie ihre Bescheidenheit explizit, mit Verweis auf Einschränkungen der frühen Jahre“ (Koch 1989:104).

4.3.3.3. Umstände der Pensionierung

Die Umstände der Pensionierung üben ebenfalls einen wesentlichen Einfluss auf das Erleben des Übergangs aus. Dabei sind jedoch nicht nur die objektiven Gegebenheiten von Bedeutung, sondern vor allem auch deren Bewertung. So können augenscheinlich ähnliche Umstände durchaus unterschiedliche Reaktionen hervorrufen. So war z.B. Mann 1 und Mann 5 gleichermaßen bewusst, dass die (Früh-)Pensionierung im Grunde nichts anderes war als ein „vornehmer Hinauswurf, weil alt und teuer“, wie es Mann 1 formuliert. Während Mann 5 seine Pensionierung jedoch als gegen ihn persönlich gerichtetes Mobbing erlebte, sah Mann 1 sich als einer von vielen (seiner Kollegen).

Als wesentliches Kriterium für die Bewertung der Umstände der Pensionierung erwies sich der Aspekt der Freiwilligkeit: Auffallend ist, dass der Übertritt in den Ruhestand vom Großteil der Befragten als freie Entscheidung wahrgenommen wurde. So zum Beispiel von Mann 2:

Mann: *„Es ist gerade F. so ein Zentrum (...) wo sehr viele mit 50 Jahren schon gehen müssen, im Gegensatz zu mir, ich bin freiwillig gegangen, ich war eigentlich unkündbar, und ich habe*

überhaupt eigentlich von der Firma her keinen Zwang gehabt, dass ich gehen muss. Wenn ich geblieben wäre, hätte ich zum Beispiel meine Lebensinteressen in der Nähe meiner Dienststelle gehabt, wäre ich vielleicht noch geblieben, weil es doch finanziell doch ein bisschen besser gewesen wäre, allerdings durch diese großen Unterschiede war es für mich ein leichtes, mich zu empfehlen. Es ist ein finanzielles Problem, man muss das durchrechnen, gut, man muss sagen, ich war in einem privilegierten Verein mit sehr hohen Gehältern, die es normalerweise im Staatsdienst nicht gibt, und dadurch kann man sich das eben erlauben.“ (Interview 2; S. 5)

Dabei werden jedoch durchaus gewisse Einschränkungen wahrgenommen, die die Freiwilligkeit bis zu einem gewissen Grad relativ erscheinen lassen:

Mann: „Ich hätte ja nicht müssen gehen um jeden Preis. Ich hätte ja auch sagen können ... Das war ein gegenseitiges Einverständnis. Das ist gegenseitig. Die Firma hat zwar als Begründung angegeben, wirtschaftliche Gründe, blabla, weil die müssen ja was angeben. Aber in Wirklichkeit war's ein gegenseitiges Einverständnis. Das war die Wahrheit. Es hätte keiner müssen von uns schon gehen. Nur, hätt es da können sein, dass sie dich da immer gemobbt hätten. Und dass du dich dann trotzdem irgendwann, und da wärst du vielleicht zu schlechteren Bedingungen gegangen.“ (Interview 1 (Mann); S. 60)

Während Mann 1 den sanften Druck zur Pensionierung als „einmalige Chance“ und „Angebot, das er nicht ausschlagen konnte“ sah, stand für Mann 5 (und auch für seine Partnerin) die Inakzeptabilität der Bedingungen einer Weiterbeschäftigung im Vordergrund:

Frau: „Na ja, das war manchmal schon sehr, wie er sagt.“

Mann: „Nervlich fertig gemacht, nicht.“

Frau: „Fertig gemacht, nicht, und dann habe ich gemeint, na ja er könnte eh wieder anfangen zum arbeiten, aber ums halbe Geld und in einer niedrigeren Position, nicht, also das heißt, wenn du dort Chef warst, und auf einmal sollst wieder unten dann zusammenkehren anfangen, dann habe ich gesagt, also das ist keine Alternative.“ (Interview 6; S. 1)

Für Mann 5 wäre ein Weiterarbeiten nicht nur mit finanziellen Einbußen, sondern auch mit einem gravierenden Statusverlust einhergegangen. Mann 1 hätte keine finanziellen Einbußen gehabt, wäre aber praktisch „gratis“ arbeiten gegangen.

Mann: „Weil du da keine Lohnsteuer gezahlt hast, weißt eh, du hast mehr, du hast mehr verdient, Geld herausgekriegt wie beim Arbeiten. Das musst du dir mal vorstellen. Da wärst du ja ein Depp, wenn du sagst, nein, da hör ich nicht auf, nicht. So war das bei uns. Nicht, das war ein Angebot, mit der Abfertigung (...), da kannst du gar nicht, da hast du gar nicht Nein sagen können in dem Sinn. Obwohl es ein vornehmer Hinausschmiss war im Prinzip.“ (Interview 1 (Mann); S. 2)

Wie „freiwillig“ sich die Pensionierung in manchen Fällen gestaltete, lässt sich an einer Aussage ablesen, mit denen Mann 1 seitens der Firmenleitung konfrontiert wurde: „Dann müssen wir für sie halt zwei Junge entlassen.“

In den meisten Fällen erfolgte die Pensionierung wie gesagt zumindest vordergründig „freiwillig“, jedoch mit mehr oder weniger sanftem Druck. Auch jene Männer, die unter gleich günstigen Bedingungen hätten weiterarbeiten können, wollten lieber gehen, solange „noch alles passt“. Dabei klang wiederholt die Befürchtung an, den Eindruck zu erwecken, „am Sessel zu kleben“:

Mann: „Also, was die Rückschau zur Arbeit betrifft, ich bin ja nicht gegangen worden oder man hat mir gesagt, ich soll gehen oder empfohlen, sondern ich hätte eigentlich länger bleiben sollen, ich habe das mit der Generaldirektion eigentlich anders vereinbart gehabt, aber ich bin aber trotzdem früher gegangen, erstens einmal wegen der Schwiegereltern und dem Sohn, weil die ja nicht mehr die Betreuung so übernehmen können, und dann vor allem habe ich mir gesagt, ich gehe zu einem Zeitpunkt, wo mich noch alle dort wollen und mögen, wo sie sagen, der leistet noch was, das ist gescheiter, als man geht zu einem Zeitpunkt, wo man sagt, um Gotteswillen der Alte, ja.“ (Interview 3; S. 3)

Mann: „Es wäre vielleicht nicht gut gewesen, wenn ich länger geblieben wäre, ich habe mir gedacht, gescheiter jetzt mit gutem Wind und mit guter Übereinstimmung mit allen anderen, als dann, wenn es dann irgendwann einmal ein bisserl so, dass du es merkst. Dass sie sagen, geh, wir wollen auch einmal was, wir wollen auch einmal zum Zuge kommen.“ (Interview 5; S. 3)

In manchen Fällen erleichterte auch die Befürchtung, die Bedingungen der Arbeit oder des Pensionsantritts könnten sich massiv verschlechtern, die Entscheidung für eine (vorzeitige) Pensionierung und gegen ein Verbleiben im Erwerb. Dieses Argument bringen z.B. Mann 5 und Mann 4 vor:

Mann: „Von der Firma her haben sie pro forma gefragt, oder willst du noch bleiben ein wenig, musst du schon gehen oder willst du, und auf der einen Seite habe ich gesagt, jetzt passt noch alles, auch pensionsmäßig, habe ich mir gedacht, ist es vielleicht günstiger, wenn ich gehe, nicht, wer weiß, wie es dann, weil es sind schon so Sachen angeklungen, nicht, was jetzt eben akut geworden sind dann, so habe ich mich halt entschlossen, ok, gehst halt, nicht.“ (Interview 5; S. 3f.)

Mann: „Aber wenn ich es so betrachte, war ich eigentlich ganz, ganz froh, dass ich dort aufgehört hab, weil das letzte Gespräch, dass ich mit unserem Doktor da gehabt habe, der hat gesagt nein, nein, ich muss das nicht in Anspruch nehmen, ich kann ohne weiteres in der Firma bleiben, aber er kann mir nicht garantieren, in welchen Betrieb ich komme und was für eine Tätigkeit ich habe. Da sage ich, Herr Doktor, muss ich vielleicht Nachtschicht auch machen oder was, sagt er, das kann ich nicht garantieren, das ist durchaus möglich. Da hab ich gesagt, ich werde doch nicht mit 53, 55 Jahren zum Nachtschichteln anfangen, habe ich gesagt, nein, das tue ich mir nicht an.“

Interviewerin: „Das heißt, Sie haben sich schon entscheiden können.“

Mann: „Ja das habe ich schon, aber ich weiß nicht, wie es mir zwei Jahre später gegangen wäre.“
(Interview 4; S. 11)

Auch Frau 3 betrachtet die Pensionierung ihres Mannes aus dieser Perspektive:

Frau: „Ja, ich nehm das, was ich jetzt habe, und wer weiß, was dann kommt, und ich würde sagen, da ist er nicht der Einzige sozusagen, das kenn ich aus meinem Bekanntenkreis und meinem Kollegenkreis, wo eine Reihe von Leuten, die gesagt haben, ich wäre sonst noch geblieben und ich hätte auch noch weiter gearbeitet, aber ah ich schau, dass ich da halt meine Schäfchen im Trockenen habe.“ (Interview 3; S. 4)

Interessant ist, dass sehr häufig die Pensionierung relativ plötzlich und unerwartet eingetreten ist, d.h., dass die betroffenen Männer (nicht die Frauen) in verhältnismäßig kurzer Zeit eine Entscheidung für oder gegen eine Pensionierung treffen mussten. Das war der Fall bei Mann 1, 2, 4 und 5 (bei Mann 7 kam die Pensionierung ebenfalls überraschend, jedoch aus Krankheitsgründen). Mann 5 zögerte die Entscheidung bis zum letzten Augenblick hinaus:

Mann: „Nur weiß ich eines, diese Aktion wäre aus gewesen, die war am 31. Juli aus und am 31. Juli bin ich vom Spital raufgefahren unterschreiben, am letzten Tag, am letzten Tag.“ (Interview 4; S. 11)

Die Unvermitteltheit, mit der die Betroffenen vor die Entscheidung für oder gegen die Pensionierung gestellt wurden, stellte für alle Betroffenen bis zu einem gewissen Grad eine Belastung dar, besonders aber für Mann 6:

Mann: „Wobei es aber am Anfang von der Pension eine arge Umstellung war, überhaupt bei mir, weil das so plötzlich gegangen ist.“

Interviewerin: „Das war schon schwierig, weil es so plötzlich war und unerwartet.“

Mann: „Ja, unerwartet.“

Interviewerin: „Und wie kurzfristig war das eigentlich?“

Mann: „Ja, binnen drei Monaten.“

Interviewerin: „Das ist schon kurz, ja.“

Mann: „Aus dem vollen Leben raus nicht. Binnen drei Monaten ja, Juli, August, September, Oktober.“ (Interview 6; S. 1)

Für Mann 6 gestalteten sich die Umstände der Pensionierung auch insofern als besonders belastend, als er die „Außenwirkung“ und die Reaktionen des Umfelds als besonders negativ und erniedrigend wahrnahm:

Mann: „Ja wie soll ich sagen, das Schlechte dabei ist ja das Psychische. Weil ja die Mitwelt, Umwelt, du merkst es direkt, die sagen, den haben sie ja auch rausgeschmissen, nicht, die sagen ja nicht, die sagen ja nicht, du bist rationalisiert worden, die sagen ja, den haben sie rausgeschmissen, nicht.“ (Interview 6; S. 5)

Im Falle von Mann 7 erfolgte die Pensionierung ebenfalls unerwartet, jedoch aufgrund einer schweren Erkrankung, die dem Mann die Entscheidung für oder gegen den Ruhestand aus der Hand nahm und mit dramatischen Umständen einherging:

Mann: „Und da haben eben dann die Probleme angefangen gehabt, nicht, sie haben eh gesagt nämlich es könnte sein, eben dass ich in den Rollstuhl komme, sie haben mir eh alles, also sie haben mich wirklich voll aufgeklärt, also das Risiko, so dass ich alles gewusst habe, was ist, sage ich nein, wenn, dann möchte ich was haben, nämlich was wirklich eben eine Chance ist, und es auch so soweit gut gegangen, aber nur es hat sich alles nämlich, ich habe dann Depressionen gekriegt extreme, habe sehr starke Schmerzmittel nehmen müssen, nicht, und bin drinnen nämlich dann in der Firma zusammengebrochen und habe mich seit dem eben dann nicht mehr erfangen gehabt. (...) Ich bin dann in den Krankenstand gegangen, nicht, musste dann eben nach Wien reinfahren auf die Pensionsversicherung und bin innerhalb von einem halben Jahr, haben sie mich in die Berufsunfähigkeitspension geschickt.“ (Interview 7; S. 2)

Nicht nur der Aspekt der Freiwilligkeit, sondern auch das Alter beim Pensionierungszeitpunkt vermag die Wahrnehmung und die Akzeptanz der Pensionierung zu beeinflussen. Bei einem Großteil der Befragten (sechs von acht Männern, jedoch nur eine von fünf Frauen) – erfolgte der Eintritt in den Ruhestand verfrüht, das heißt nicht zum Regelpensionsalter. Diese verfrühte Pensionierung wurde durchaus unterschiedlich wahrgenommen. Paar 2 betont ausschließlich die positiven Aspekte, wie z.B. in der folgenden Aussage von Frau 2 deutlich wird:

Frau: „Das glaube ich war schon ein Vorteil, er hat sich dann auf die Pensionierung gefreut, weil er gesagt hat, jetzt kann ich endlich das machen, was ich sonst nicht machen hätte können. Und wenn ich noch 10 Jahre bleibe, dann bin ich ausgebrannt. Wir haben einen Bekannten, der hat immer gesagt, wenn ich dann in Pension bin, dann will ich dies und jenes machen, der musste aber bis glaube ich über 60 bleiben, nicht (...) auf alle Fälle war er dann krank, konnte dies und jenes überhaupt nicht mehr machen und war todunglücklich, und hat dann gesagt, früher habe ich es nicht gemacht, weil ich mir gedacht habe, das kann ich dann eh alles in der Pension machen, und dann war er krank und konnte es erst nicht machen.“

Auch Mann 1 sieht seine Pensionierung, die mit 52 Jahren erfolgte, als „geschenkte Jahre“, die er noch bei guter Gesundheit nutzen kann. Auf der anderen Seite spürt er jedoch deutlich, dass der richtige Zeitpunkt eigentlich noch nicht gekommen war und übt Kritik an dieser Regelung:

Mann: „Auch wenn ich jetzt noch die geistige Kraft hätte und die körperliche und (...) könnte ich noch, ich könnte noch locker arbeiten gehen, so wie ich jetzt bin. Locker. Ich hätte überhaupt keine Probleme. Ich meine, eigentlich ist es ja sowieso ein volkswirtschaftlicher Wahnsinn, eigentlich, wenn ich darüber nachdenke, wie das damals bei uns war.“ (Interview 1 (Mann); S. 3)

Interessant ist auch, dass Mann 4 sich, obgleich er nach eigenen Angaben aufgrund der Arbeitsbedingungen, die sich in den letzten Jahren sehr verschlechtert hatten, seine Pensionierung als Erleichterung empfand, erst am letztmöglichen Tag entschloss, die Zustimmung zu seiner Pensionierung schriftlich zu dokumentieren. Auch er empfand offenbar ein gewisses Unbehagen aufgrund des verfrühten Pensionierungszeitpunkts; die Tatsache, dass es „eben diese Aktion im Bezirk“ war, die ihn mehr oder weniger zufällig betraf, half ihm offenbar, den Zeitpunkt leichter akzeptieren zu können:

Mann: „Nur weiß ich eines, diese Aktion wäre aus gewesen, die war am 31. Juli aus und am 31. Juli bin ich vom Spital raufgefahren unterschreiben (...) Nur, warum ich mich nicht früher entschieden habe, weil, na ja gut, jetzt bleibst mit 55 daheim und so, wissen's eh, aber das ist ja kein Pensionsantrittsalter gewesen, sondern das war eben diese Aktion, die im Bezirk eben in dem Industriegebiet stattgefunden hat, die habe ich in Anspruch genommen.“ (Interview 4; S. 11)

Während die Frühpensionierung manche recht unvermittelt traf, ist bei der normalen Alterspension in jedem Fall Vorhersehbarkeit bezüglich des Zeitpunkts gegeben. De facto besteht aber keinesfalls (bzw. im Grunde viel weniger als bei der Frühpension) eine freie Wahl für die Betroffenen, eventuell noch länger zu bleiben, was mitunter durchaus als negativ empfunden wird. So sind z.B. Frau 4 und Frau 9 nicht gerne in Pension gegangen und wollten die Tatsache ihrer bevorstehenden Pensionierung lange Zeit nicht wahrhaben.

Frau: „Also, erstens einmal wollte ich nicht in Pension ja, ich habe gedacht da kann man, er ist über sechzig, aber bei der Gemeinde muss man mit sechzig einfach gehen, ja, ein paar Monate haben sie vergessen mich zu pensionieren also bin ich später gegangen aber nur ein paar Monate.“ (Interview 9, S. 2)

Mann: „Sie ist nicht gern gegangen, nein.“

Frau: „Ich bin eh schon bis 60 geblieben, nicht, aber wenn es nach ihnen gegangen war, von da aus glaube ich wäre ich noch immer oben, und ich habe immer gesagt, na bis 60 bleibe ich, obwohl der Hansi gesagt hat na ja, gleich momentan, na ja dann kannst du dann ja auch nicht, gehst halt dann auch früher nicht, na ja und ich bin ja gern (arbeiten) gegangen, nicht, (...) und dafür habe ich es auch nicht geglaubt bis zum Schluss das ich gehe, ich habe immer geglaubt das geht so weiter. Ich bleibe ewig.“ (Interview 4; S. 12)

4.3.3.4. Die vorangegangene Erwerbstätigkeit

Als sehr zentral für die Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand erwies sich weiters die vorangegangene Erwerbstätigkeit bzw. die Bewertung derselben. Während es wenig überraschend erscheint, dass eine positive Bewertung der eigenen Pensionierung mit hoher Zufriedenheit im Ruhestand einhergeht, stellt sich demgegenüber die Auswirkung der Bewertung der Erwerbstätigkeit weniger selbstverständlich dar:

Für das Erleben und die Bewältigung des Ruhestands ist auch die Bewertung der vorangegangenen Erwerbstätigkeit von Bedeutung. Als zentrales Merkmal für ein positives Erleben des Ruhestands erwies sich dabei weniger das Engagement im früheren Beruf oder wie gerne die Person ihren Job gemacht hat, sondern die Fähigkeit, den Lebensabschnitt der Erwerbstätigkeit abschließen zu können. Diese Fähigkeit besitzt offenbar Mann 3, der während seiner Zeit der Erwerbstätigkeit ein (auch zeitlich) hohes berufliches Engagement aufwies:

Mann: *„Wirklich wahr, ja. Ich nehme alles als Herausforderung an, ja. Also, ich muss nicht den Irakkrieg erklären oder so, sondern ich kann auch zum Beispiel versuchen den Staub rauszukriegen, nicht. Und auch nicht weniger Wert, sondern ich weiß, das ist eine ganz andere Phase von meinem Leben und da musst du halt was draus machen, nicht. Von der Gesundheit, vom Sport, der Ernährung bis hin zu Interessen. Ja und dann, das wollte ich schon immer, ich kann einmal einen ganzen halben Tag faul daliegen.“* (Interview 3; S. 5)

In ähnlicher Weise begreift auch Mann 1 die Zeit in der Pension als neuen Lebensabschnitt. Darüber hinaus gibt er auch an, es sei ihm leichter gefallen, abzuschließen, da es für ihn beruflich nichts mehr zu erreichen gab:

Mann: *„Da war in der Beziehung keine Motivation, dass ich sage, ich muss unbedingt noch drei Jahre bleiben, damit ich das noch erreiche. Das war nicht.“* (Interview 1 (Mann); S. 61)

Wie gravierend sich die Unfähigkeit, mit dem „früheren Leben“ in der Erwerbstätigkeit abschließen zu können, auf das Wohlbefinden im Ruhestand auswirkt, beschreibt hingegen Mann 6:

Mann: *„Ja, wie wenn ich die Firma schon sehe, da wollen sie mir was erzählen von der Firma (...) höre ich gar nicht mehr zu, weil ich genau weiß, in der Nacht kommt's wieder daher, nicht.“*

Interviewerin: *„Weil es nicht abgeschlossen ist.“*

Mann: *„Ja, das ist ein ungeborenes Kind, das werde ich auch nicht wegbringen (...) so wird das sein, wenn du sagst, mei, in einem Jahr kann ich in Pension gehen, da schließt du ab, nicht, aber ich bin entrissen worden der ganzen Geschichte, ich habe nicht abgeschlossen, so stelle ich mir das vor.“* (Interview 6; S. 9)

4.3.3.5. (Veränderungen im) Kontext der Pensionierung

Wie bereits an früherer Stelle dargelegt, stellt der Übergang in den Ruhestand keinesfalls ein isoliertes Ereignis dar, sondern muss immer im Gesamtkontext der betroffenen Personen betrachtet werden. Dabei ist einerseits eine Verortung der Pensionierung im individuellen Lebensgefüge vorzunehmen, d.h. die Pensionierung in Hinblick auf den gesamten Lebenslauf zu interpretieren, andererseits sind aber vor allem auch die unmittelbaren Umstände und Veränderungen im Zuge der Pensionierung zu berücksichtigen.

Hinzuweisen ist hier auch auf den Umstand, dass das Herausgreifen des Ereignisses der Pensionierung und die Beschreibung anderer möglicher Veränderungen im Sinne des „Kontextes der Pensionierung“ keinesfalls impliziert, dass die Pensionierung per se die bedeutsamste aktuelle Veränderung im Leben der betroffenen Person(en) darstellen muss. So kann z.B. die Veränderung „vom Gesunden zum Kranken“ das bestimmende Ereignis sein, in dessen Kontext eben auch die Pensionierung stattfindet. Die Aufgaben, die aus diesen anderen Veränderungen erwachsen, sind jedoch sehr häufig von den mit der Pensionierung verknüpften Aufgaben verschieden und erfordern naturgemäß zumeist auch andere Strategien (vgl. z.B. Interview 7).

Am Beispiel von Frau I wird deutlich, dass eine Kumulation Veränderungen im Kontext, d.h. von Veränderungen, die zeitgleich mit der Pensionierung stattfinden, für die betroffenen Personen ein Problem darstellen kann.

Frau: „Ja, das war fast gleichzeitig. Im November ist der Hund gestorben, im Februar ist der F. in Pension, und die A. ist dann auch außer Haus, nach Wien gegangen. Das ist dann auch ziemlich, das ist fast alles zugleich gekommen. Für mich, ich hab mich in keiner Weise können schrittweise anpassen. Es ist einfach alles so plötzlich gekommen, obwohl ich gewusst habe, das kommt. Also, es sind alle Sachen sehr plötzlich gekommen. Ja, es ist alles auf einmal gekommen. Der F. in Pension, die A. aus dem Haus, also es ist nicht so gewesen, sagen wir, dass der F. noch arbeiten war und die A. war schon aus dem Haus.“

Interviewerin: „Also, glauben Sie, dass es einfacher gewesen wäre, wenn nach der Reihe alles gegangen wäre.“

Frau: „Ich glaub schon, ja.“ (Interview I (Frau); S. 17)

Veränderungen im Kontext sind jedoch natürlich keinesfalls per se als negativ zu werten. Einerseits können Veränderungen im Kontext das durch die Pensionierung aus dem Gleichgewicht geratene Rollengefüge noch mehr fragmentarisieren, wenn etwa wie im Fall von Frau I andere Rollen (z.B. die Mutterrolle durch den Auszug der Kinder) gleichzeitig beeinträchtigt werden. Andererseits kann der Kontext aber auch die Neuorganisation des Rollengefüges erleichtern, etwa durch Zur-Verfügung-Stellen von Rollen (z.B. Großmutterrolle). Veränderungen im Kontext können also zu Rollenverlusten oder auch zur Neuübernahme von Rollen führen, was wiederum die Bewältigung der

durch die Pensionierung hervorgerufenen Veränderungen positiv beeinflussen kann. Diese Neuübernahme muss jedoch, wie bereits diskutiert, nicht unbedingt als Strategie in Erscheinung treten, sondern kann auch etwas sein, das „passiert“. Veränderungen im Kontext können Pläne und Vorhaben stark beeinflussen oder gar verunmöglichen, wie es von Frau 9 beschrieben wird:

Frau: „Dann habe ich mir gedacht nein eigentlich dein ganzes Leben hast du nur Soziales gemacht das ist es eigentlich nicht, du musst ganz was anderes machen und ah also Sachen die mich interessieren etwas Künstlerisches da, aber ich möchte gerne irgendwas anderes machen. Und kaum habe ich gesagt, ich mache jetzt was anderes irgendwie in der Richtung ah haben wir unser Enkelkind dreimal in der Woche unser kleines Enkelkind bekommen den ganzen Tag und das Gros unserer Freizeit haben sowieso unsere Enkelkinder also damit war es ausgefüllt, es war nur die Beratung dreimal Enkelkind und Freitag auch noch Enkelkind, (...) dann ist halt auch also meine Mutter lebt im Haus hier bei uns und die ist halt im 89. jetzt und braucht auch meine Hilfe und infolgedessen hat sich das auch wieder so ergeben, dass ich halt in der Richtung wieder was tue also das heißt einfach ja es ist ein Einspringen dort wo es notwendig ist.“ (Interview 9; S. 3)

Zusammenfassend können bei den befragten Paaren (mindestens) folgende Veränderungen im Kontext der Pensionierung festgestellt werden:

- 1) Übernahme der Großelternrolle (Paar 4, Paar 5, Paar 9)
- 2) Auszug der Kinder (Paar 1, Paar 2)
- 3) Betreuungspflichten gegenüber älteren Verwandten (Paar 2, Paar 9)
- 4) Wohnortwechsel (Paar 2)
- 5) Krankheit (Paar 1, Paar 5, v.a. Paar 7)

4.3.3.6. Soziale Kontakte

Von Bedeutung für das Erleben in der Pension ist weiters, in welcher Weise sich die sozialen Kontakte im Ruhestand verändern. Die befragten Pensionist/innen bestätigen zumeist, dass sich die sozialen Kontakte mit ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verringert haben. Dies wird zumeist als negativer Aspekt des Ruhestands empfunden, so z.B. von Frau 8 und Frau 4:

Frau: „Was mir vielleicht ein bisschen fehlt, ich habe einen unheimlich guten Kundenstock gehabt und ein gutes Verhältnis mit meinen Kunden, also ich habe gehört oft viele Familiengeschichten und also, es war ein familiärer Kontakt da. Und das da vielleicht, das fehlt mir ein bisschen.“ (Interview 8; S. 1)

Frau: „Ich meine ich habe es ja schön gehabt, schauen Sie, ich war Nachmittag alleine, teilweise mit dem G., außerdem bin ich gern unter Leuten, ich rede gern, und irgendwie ich, das war das

einzig, was mich gestört hat, wenn ich nichts gewusst habe. Sie müssen sich vorstellen, jetzt war ich 16 Jahre dort, war immer unter Leuten, und wenn ich heimgekommen bin“

Mann: *„Da hat sie schon alles gewusst.“*

Frau: *„hat der B. nur gesagt, was gibt es Neues, ich habe geredet und geredet, und das ist momentan aus gewesen. (...) Also, irgendwie geht das dann dir schon ab. Das war momentan eigentlich das, gell, wo ich oft gesagt habe bitte, sag einmal, nichts weiß ich, ich weiß überhaupt nichts, wann wer gestorben ist, ich habe nicht gewusst, was da ist und was weiß ich.“ (Interview 4; S. 12)*

Die Verringerung sozialer Kontakte wird jedoch nicht von allen Personen als negativ wahrgenommen. Dies trifft z.B. auf Mann 1 zu:

Mann: *„Na ja, die Kommunikation war schon, war schon eine andere, nicht. Ich hab schon mehr Kontakt gehabt, mit den Leuten, nicht. Aber das geht mir auch nicht ab. Eigentlich bin ich heute mit mir, ich kann mit mir selber allein auch, komme ich auch gut aus. Ich brauch nicht dauernd Leute um mich und so Sachen, dass ich da irgendwie immer kommunizieren muss. Da bin ich eher, eher lebe ich da für mich, ich bin mir selber auch genug. Ich meine, abgesehen von der M. jetzt, aber so. Wenn ich wen sehe, ich rede mit jedem, nicht, das schon, aber ich suche den Kontakt nicht unbedingt um jeden Preis, dass ich das brauche. Überhaupt nicht.“ (Interview 1 (Mann); S. 9)*

Mann 3 wiederum berichtet von positiven Auswirkungen seiner Pensionierung auf seine sozialen Kontakte, konkret berichtet er von einer Intensivierung der Beziehung zu seinen Kindern, die nicht mehr im selben Haushalt wohnen:

Mann: *„Ja und der Kontakt zu meinen Kindern, der ist sicher auch intensiver geworden durch die Pensionierung. Die S. ist zwar nicht jeden Tag da, aber sie ist doch manchmal da, weil wir treffen uns fast einmal in der Woche irgendwo in der Stadt drinnen, mit ihrer älteren Schwester auch noch dazu, also das hat sich auch verändert.“ (Interview 3; S. 4)*

4.3.3.7. Vorhandensein/Fehlen von Alternativrollen

Ein weiterer wichtiger Umstand, der Einfluss auf die Bewältigung der Pensionierung nimmt, ist das Vorhandensein bzw. das Fehlen von Alternativrollen. Wie bereits dargelegt, stellt der Ausbau bestehender Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit (z.B. Freizeitinteressen) eine wesentliche Strategie dar, um den Wegfall der Erwerbsrolle auszugleichen und ein stabiles Rollengefüge (wieder) herzustellen. Diese Strategie wird etwa von Mann 1 genutzt:

Mann: *„Und das ist dann so übergangslos gegangen. Ich hab keine Probleme gehabt. Weil ich eben andere Interessen gehabt habe, viel, hab ich da, in der Beziehung ist mir dann die Arbeit nicht so abgegangen, nicht. Da hab ich dann mit anderen Sachen kompensiert, nicht.“ (Interview 1 (Mann); S. 8)*

Die negativen Auswirkungen des Fehlens von Alternativrollen werden in den Aussagen von Mann 6 deutlich:

Interviewerin: „Und Sie haben eigentlich relativ am Anfang praktisch verbracht in der Firma und sehr viel Energie rein gesteckt, und haben Sie außerhalb von der Firma auch irgendwelche“

Mann: „Da hätte ich keine Zeit gehabt.“

Interviewerin: „Sie haben wenig gemacht, war das auch irgendwie schwierig eben deshalb, weil Sie außerhalb wenig Sachen gehabt haben?“

Mann: „Ja klar, weil ich nur konzentriert war auf das (Anmerkung: den Beruf), das war mein alles, nicht.“ (Interview 6; S. 4)

Und an anderer Stelle:

Mann: „Na ja und dann auf einmal hat das nichts, nicht, da stehst du auf, eine Zeit ist es noch gegangen, da stehst du auf und weißt nicht, was tue ich heute, nicht. Ja, was tue ich heute, was mache ich heute. Dass du schon froh bist, wenn ein Begräbnis ist, dass du sagst, heute gehe ich auf ein Begräbnis, nicht. Beim Verein bin ich nicht mehr, und so habe ich nichts, nicht, was ich tun könnte.“ (Interview 6; S. 6)

Im Fall von Mann 6 konnte die Partnerin ihm jedoch zumindest für eine gewisse Zeit zu einer Alternativrolle (Mithilfe in ihrem Betrieb) verhelfen.

4.3.3.8. Vorbereitung/Vorsorge

Die Datenlage hinsichtlich des Nutzens einer Vorbereitung auf den Ruhestand ist uneinheitlich, zum Teil konnte die positive Auswirkung von Plänen für den bzw. Vorstellungen vom Ruhestand nachgewiesen werden, zum Teil zeigte sich, dass auch bei noch so gutgemeinten Vorbereitungsmaßnahmen keinerlei (positive) Wirkung festzustellen war (vgl. dazu Schneider 1993).

Diese Diskrepanz kommt vielleicht auch aufgrund des Umstands zustande, dass „Vorbereitungsmaßnahmen“ lediglich auf kurzfristige Veranstaltungen und Kurse kurz vor dem Ruhestand bezogen werden, anstatt den Begriff der Vorbereitung in einen umfassenderen Kontext zu stellen.

Von einem Befragten wird der Aufbau von Interessen unabhängig von der Erwerbstätigkeit als für eine positive Bewältigung der Pensionierung unabdingbare Form der „Vorsorge“ deklariert.

Mann: „Wenn du die Weichen nicht vorher stellst, dass du vorher auch schon ein Freizeitleben aufbaust, dann ist das abrupt, der Einschnitt. Und dann wird's kritisch. Da fangen manche zum Saufen an, Gasthaus und so Sachen. Das hab ich, im Gegenteil, bei mir war gerade das Gegenteil.“ (Interview 1 (Mann); S. 8)

Manche Paare berichten auch von konkreten Plänen für die Gestaltung des Ruhestands, die auch mit dem Partner abgesprochen sind. Dies ist z.B. bei Paar 2 der Fall. Diese Form der Vorbereitung scheint bei diesem Paar zur Zufriedenheit in der Pension maßgeblich beigetragen zu haben, zum Teil vielleicht auch aus dem Grund, weil sich jeder der Partner auch auf seine künftigen „Partnerrollen“ einstellen konnte, da er/sie über die Pläne des anderen informiert war:

Frau: *„Ja na gut, nachdem ich immer gesagt oder mein Mann immer gesagt hat, die Wohnung in Graz behalten wir, und ich kann meine Sachen weiter machen wie vorher, so gut es möglich ist, und er macht halt seine. Aber das war ausgedet von vornherein.“*

Interviewerin: *„Und ist das eigentlich jetzt so, wie Sie sich das vorgestellt habt, oder wie Sie es geplant gehabt haben?“*

Frau: *„ Na eigentlich schon, ja.“*

Mann: *„Ja, ja, weil ich wollte schon Musik mehr machen einmal.“*

Frau: *„Dadurch, dass er fünf Jahre Gitarre gelernt hat, hat er immer gesagt, irgendwann wird er das einmal“*

Mann: *„umsetzen.“ (Interview 2; S. 12)*

Darüber hinaus war bei Paar 2 auch ein konkretes (gemeinsames) Projekt für die Anfangszeit des Ruhestands geplant, was den Übergang offenbar ebenfalls erleichterte:

Frau: *„Also, für uns war das wie gesagt das Hausbauen, da haben wir uns vorbereitet und gesagt, na gut, wenn er dann mehr Zeit hat, wir haben uns natürlich schon gefreut, weil er endlich daheim ist, dass wir mehr Zeit haben, dass man das besser organisieren kann, weil sonst war das immer nur stundenweise.“ (Interview 2; S. 11)*

Auffällig ist, dass von mehreren Befragten darauf hingewiesen wurde, dass die Pensionierung zu überraschend erfolgt sei, um genügend Zeit für eine – vor allem gedankliche – Vorbereitung zu lassen. Manche stellen sich jedoch trotzdem relativ schnell auf die geänderten Lebensumstände ein (z.B. Mann 1 oder Paar 4):

Mann: *„Das ist so überraschend gekommen, dass ich mir überhaupt noch keine Gedanken gemacht hab drüber noch. Ich habe nur gewusst, dass ich nicht, dass ich längstens bis 58 in Pension gehen möchte, weil das war damals bei uns ja eh Standard in der Firma, nicht. Und dann ist's halt überraschend binnen, über Nacht gekommen. Ich hab da nicht viel Zeit gehabt zum Vorbereiten, dass ich, was werd' ich da machen, das hat sich, aber ich hab deshalb keine Probleme gehabt, weil ich vorher auch immer viel Hobbys gehabt habe.“ (Interview 1 (Mann); S. 15)*

Mann: *„Bei mir ist es überhaupt überraschend gekommen, also bei mir war das überhaupt komplett überraschend, dass ich daheim bleibe, bei dir haben wir es zwar gewusst.“*

Frau: „*Ich habe es gewusst.*“

Interviewerin: „*Oder haben Sie irgendwie geredet, wie wird das sein, wenn wir in Pension sind?*“

Mann: „*Klar habe ich spaßhalber gesagt, wie halte ich denn das aus mit dir.*“ (Interview 4; S. 25)

Für Mann 6 hingegen erwies sich die geringe Vorbereitungszeit als zusätzlicher Erschwernisfaktor:

Mann: „*Ja normal bist du vorbereitet seelisch drauf und denkst dir schon, was tue ich jetzt daheim, vielleicht schon ein Jahr vorher, was werde ich tun (...) da machst du dir Gedanken darüber, aber binnen drei Monaten, noch mit dem Dings vorn, dass du rausgeschmissen wirst so von der Öffentlichkeit gesehen, ah, bist du völlig weg vom Fenster. Aber wenn du jetzt weißt, halt, du freust dich vielleicht schon auf die Pension, nicht, jetzt brauche ich nur mehr ein Jahr arbeiten oder 47 Tage und sagst, du freust dich drauf und gehst in deinen wohlverdienten Ruhestand, nicht, ich glaube, das ist der Unterschied, als wenn du plötzlich weggerissen wirst nicht.*“ (Interview 6; S. 6)

Mann 3 wiederum steht einer konkreten Vorbereitung sowie mit dem/der Partner/in ausgearbeiteten Plänen für die Zeit im Ruhestand eher skeptisch gegenüber, wie in der folgenden Aussage zum Ausdruck kommt:

Mann: „*Also, ich halte nichts davon, von vornherein einen völlig ausformulierten Vertrag, eine Vereinbarung zu haben, weil ich muss sagen, man kann sich vorher die Situation, wie es dann in der Pension sein wird, schlichtweg nicht vorstellen. Man weiß es nicht, also was da sein wird. Man weiß, und deshalb bewundere ich manchmal so Fünfzigjährige, die schon sagen ganz genau wissen, was sie in der Pension tun werden. Viele von denen, die mir das erzählt haben sind übrigens schon tot, also ich würde meinen, da soll man einfach offen sein.*“ (Interview 3; S. 2)

Als Vorteil dieser Vorgangsweise sieht Mann 3 den Umstand, dass er mangels konkreter Pläne auch keine Enttäuschungen von Erwartungen erleben konnte:

Mann: „*Nachdem ich kein fertiges Konzept hatte, ja, und ich gesagt habe, das soll sich evolutionär entwickeln, das ist etwas, was einfach entstehen wird, ah, konnte ich natürlich auch nicht so viele Enttäuschungen erleben und Abweichungen von einem Plan.*“ (Interview 3; S. 3)

In einer anderen Aussage wird jedoch deutlich, dass sehr wohl Vorstellungen und Pläne bestanden haben, die im Grunde wesentlich konkreter waren als bei anderen Paaren:

Mann: „*Ich habe eigentlich keine Visionen in dem Sinn gehabt, ich habe einen großen Entwurf gehabt, ich habe gewusst, unser Sohn, der ja die meiste Zeit bei den Schwiegereltern war, wird jetzt also eher oder verstärkt halt bei uns sein, weil die Schwiegereltern einfach älter geworden sind, und das Kind jeden Tag einfach nicht mehr betreuen konnten. Also, ich habe gesehen, es*

gibt ein paar Aufgaben, es gibt diese Aufgabe, dem Buben so was wie ein Vater, nicht so was wie ein Vater, Vater bin ich sowieso, aber so was wie ein Freund zu sein, und ja für mich auch was zu tun, nicht. Und wie gesagt, die Arbeit oder die ganze Situation der ganzen Familie einfach zu erleichtern, nicht.“ (Interview 3; S. 2)

In diesem Sinne ist wohl immer zu hinterfragen, was unter „Vorbereitung“ im besonderen verstanden wird, um Aussagen darüber treffen zu können, welche Form der Vorbereitung sich in welcher Weise auswirkt.

4.3.3.9. Persönlichkeit der Partner

Von manchen Befragten wird auch die Relevanz von Persönlichkeitseigenschaften für die Bewältigung der Pensionierung und der mit ihr verknüpften Veränderungen gesehen. So führt etwa Mann 1 die Unterschiede in der Bewältigung auf die unterschiedlichen Persönlichkeitseigenschaften der Partner zurück:

Mann: „Es kommt natürlich auf die Denkweise auch drauf an, was du hast, positive Einstellung im Leben, weißt eh. Ich bin da mehr, ich bin da mehr Sanguiniker auf die Art, hab ich das Gefühl. Anderes Naturell als meine Frau.“ (Interview 1 (Mann); S. 1)

Der Einfluss der Persönlichkeit zeigt sich sehr deutlich beim Vergleich von Frau 1 und Frau 2, die beide in ähnlicher Weise im Zuge der Pensionierung ihrer Partner gravierende Veränderungen im Kontext erlebten, jedoch auf völlig unterschiedliche Weise damit umgehen. Während Frau 1 unter dem Auszug der Kinder leidet und ihre „Nutzlosigkeit“ beklagt, argumentiert Frau 2 in völlig anderer Weise:

Frau: „Für mich war das Abkoppeln und Abkapseln überhaupt nie ein Problem, überhaupt nie. Ich bin gerne alleine, muss ich ehrlich dazusagen, ich bin wirklich gern alleine, ich brauch oft meine Ruhe, ich möchte so gern lesen, zu vielen Sachen komm ich gar nicht, und meine Kinder, ich habe das Gefühl sie brauchen mich, und sie haben mich gern, und das reicht mir. Und wenn es Probleme gibt, dann kommen sie eh, oder sie kommen wieder und sie bleiben ein paar Tage bei mir, weil das brauchen sie einfach, dass sie wieder einmal bei mir sind, und dann fahren sie wieder. Und ich muss ehrlich sagen, das reicht mir völlig, (...) ja, aber ich war auch nie so ein Typ, der sich an seine Kinder so geklammert hat.“ (Interview 2; S. 16)

Eine wesentliche Rolle für die Bewältigung von Veränderungen generell scheinen dabei **Kontrollüberzeugungen** zu spielen, d.h. einerseits die Einschätzung, inwieweit Ereignisse kontrollierbar sind oder nicht, andererseits aber auch die Überzeugung, Kontrolle durch ein bestimmtes Verhalten (wieder) erlangen zu können.

Bei jenen Personen, die über geringe Probleme mit dem Übergang in den Ruhestand (bzw. mit Veränderungen im Kontext) berichten, sind die Veränderungen entweder selbst herbeigeführt („ich bin freiwillig gegangen, habe das Angebot angenommen, die Chance

genutzt“, etc.) oder sie werden aktiv bewältigt, indem z.B. Alternativen gefunden werden. Auch wenn die Veränderungen negativ und grundsätzlich unkontrollierbar sind (z.B. im Falle der Erkrankung des Mannes 1), führt das nicht zu einem Gefühl der Hilflosigkeit, sondern führt zu Aktivitäten, um wieder Kontrolle zu erlangen.

Die Frau 1 hingegen scheint wenig Kontrolle zu haben („die Kinder sind ausgezogen, die Leute sind weggezogen, er nimmt mir Dinge ab, ich habe es versäumt, die Wechseljahre sind schuld“) und unternimmt – z.B. im Gegensatz zu Frau 2 – kaum aktive Versuche, Kontrolle zu gewinnen. Hinsichtlich der Freizeit hat sie weniger Kontrolle über ihre Zeit – sie macht Aktivitäten oft von äußeren Umständen, anderen Personen, etc. abhängig. Kontrolle hinsichtlich des Alltags scheint hingegen in höherem Maße gegeben zu sein. Hier scheinen Rituale, Gewohnheiten, Regelmäßigkeiten, etc. eine Rolle zu spielen. Vorhersehbarkeit verschafft ihr das Gefühl von Kontrolle („darauf freue ich mich, weil da weiß ich, was mich erwartet“).

Das Konzept der Kontrolle umfasst selbstverständlich den gesamten Lebensbereich. Die Pensionierung ist einer davon. Das Thema der Kontrolle ist vor allem auch relevant hinsichtlich der Bewertung der Umstände der Pensionierung im Zusammenhang mit dem (bereits diskutierten) Aspekt der Freiwilligkeit. Dabei muss mangelnde Kontrolle nicht unbedingt grundsätzlich negative Konsequenzen nach sich ziehen, wie das Beispiel von Mann 1 belegt: Dieser nimmt sehr wohl auch übergeordnete bestimmende Faktoren hinsichtlich des Pensionierungszeitpunkts wahr, die außerhalb seines Einflussbereichs liegen („war eine Entscheidung von Wien aus, von Leuten, die uns nicht gekannt haben, Bewertung als alt und teuer“, etc.). Er ist sich auch klar darüber, dass die Entscheidung zu bleiben eher eine theoretische gewesen wäre – er vermutet Mobbing, schlechte Bedingungen, etc. als entsprechende Konsequenzen. Der Mann fokussiert jedoch auf andere Dinge als die durchaus gegebene Unkontrollierbarkeit: Er sieht die Pensionierung als eine Chance, die neue Möglichkeiten (z.B. der Freizeitgestaltung) eröffnet und zum richtigen Zeitpunkt (Finanzierung der Wohnung) kommt, d.h., er stellt die positiven Aspekte der Situation in den Mittelpunkt. Die Umstände erlauben es ihm auch, die Pensionierung nicht mit einem persönlichen Versagen in Zusammenhang zu bringen. Insofern beinhaltet die Unkontrollierbarkeit positive Aspekte. Kontrollierbarkeit wäre demgemäß gleichzusetzen mit „ich bin selbst schuld daran“. D.h., der Mann ist durch den Umstand der (weitgehenden) Unkontrollierbarkeit von einer persönlichen Verantwortung („Schuld“) freigesprochen.

Die Kontrollierbarkeit betrifft auch die Frage: Was fange ich mit der frei gewordenen Zeit an? Kontrollierbarkeit bedeutet hier das Vorhandensein klarer Vorstellungen und die aktive Umsetzung derselben. Die von Mann 1 und Mann 4 getätigte Aussage „mir wird fast nie fad“ kann gleichsam als „ich habe fast immer Kontrolle über meine Zeit“ interpretiert werden.

4.3.3.10. (Vergleich mit) Referenzgruppe

Ein Punkt, der sich ebenfalls als relevant erwiesen hat, ist die Bezugnahme auf eine Referenzgruppe. Dabei ist es für die Zufriedenheit mit der eigenen Person naturgemäß von Bedeutung, wie dieser Vergleich mit „den anderen“ ausfällt.

Auffallend häufig werden von den Befragten Vergleiche hinsichtlich der finanziellen Situation im Ruhestand angestellt. Interessanterweise fallen diese Vergleiche in den meisten Fällen positiv aus, wie die folgenden Aussagen belegen:

Mann: „Wir sind echt wie im Status von „Edelpensionisten“, aber keine normalen Pensionisten. Weil die meisten haben 15.000, 14.000 Schilling, nicht, wir haben das Doppelte. Ja. Und das, ohne dass ich einen Finger rühre, nicht.“ (Interview 1; (Mann); S. 4)

Frau: „Gut ich meine da sind wir wahrscheinlich sicher privilegiert, wir sind zwei Verdiener und zwei Beamte, also zwei Beamte, der eine im Dienst und der andere in Pension, also ich glaube, da können wir nicht, wollen wir nicht klagen und können auch nicht klagen.“ (Interview 3; S. 7)

Mann: „Hast halt jetzt 22 (Anmerkung: Tausend Schilling) dann, nicht. Ich meine, es ist nicht wenig, da haben manche weit weniger, das darf man nicht sagen (...) also im Großen und Ganzen sind wir keine armen Pensionisten, da sind wir eh eher reiche, gehobene eigentlich, muss man sagen, gegen den Durchschnitt, nicht. Sicher, meine Frau hat nicht viel, aber so dazu ist es nicht schlecht, nicht.“ (Interview 5; S. 8)

Die Referenzgruppe (die Gruppe gleichaltriger Personen) wird auch dann häufig in Spiel gebracht, wenn der (frühe) Zeitpunkt der Pensionierung angesprochen wird. Dass man im Gegensatz zu anderen die Möglichkeit hat, „die Zeit nutzen zu können“ erscheint als Privileg:

Frau: „Das glaube ich war schon ein Vorteil, er hat sich dann auf die Pensionierung gefreut, weil er gesagt hat, jetzt kann ich endlich das machen, was ich sonst nicht machen hätte können. Und wenn ich noch 10 Jahre bleibe, dann bin ich ausgebrannt. Wir haben einen Bekannten, der hat immer gesagt, wenn ich dann in Pension bin, dann will ich dies und jenes machen, der musste aber bis glaube ich über 60 bleiben, nicht (...) auf alle Fälle war er dann krank, konnte dies und jenes überhaupt nicht mehr machen und war todunglücklich, und hat dann gesagt, früher habe ich es nicht gemacht, weil ich mir gedacht habe, das kann ich dann eh alles in der Pension machen, und dann war er krank und konnte es erst nicht machen.“ (Interview 2; S. 13)

Mann: „Eine Chance, eine Chance war das, dass das praktisch im Prinzip geschenkte Jahre waren. Weil ja keiner weiß, wie alt er wird, nicht. Es gibt Leute, die gehen mit 65 in Pension und dann sterben sie mit 67 zum Beispiel. Haben in ihrem Leben außer gearbeitet nur gearbeitet. Und haben das nie richtig genießen können, nicht.“ (Interview 1 (Mann); S. 9)

Auch im Hinblick auf die Umstände der Pensionierung kann der Vergleich mit der Referenzgruppe von Bedeutung sein. Die Tatsache, „einer von vielen“ zu sein, kann es erleichtern, die augenscheinliche Tatsache, als „alt und teuer“ in die Pension abgeschoben zu werden, zu akzeptieren. Mann 6 hingegen nahm seine Pensionierung als „gezielten Angriff“ gegen ihn persönlich wahr und schnitt damit im Vergleich zu seiner Referenzgruppe aus seiner Sicht äußerst negativ ab.

4.3.3.11. Gesellschaftliche/soziale Zusammenhänge

Auch gesellschaftliche und soziale Zusammenhänge können es den Betroffenen erleichtern oder erschweren, ihren Ruhestand positiv wahrzunehmen. Besonders Paar 5 beklagt wiederholt die geringe Wertschätzung, die „den Alten“, zu denen sie aufgrund der Pensionierung gehören, entgegengebracht wird:

Frau: „*Na ja, was hat sich verändert, es hat sich eigentlich, wenn du einmal in der Pension bist, bist du schon einmal out von allem. Also, es ist halt, die Jugend akzeptiert dich nicht mehr voll.*“ (Interview 5; S. 2)

Frau: „*Du bist eigentlich nur mehr überflüssig.*“

Mann: „*Manche haben manchmal so Äußerungen, das habe ich auch in einem Interview gehört.*“

Frau: „*Die Alten sind nur mehr Schmarotzer auf die Art, weil sie die Pension nehmen.*“

Interviewerin: „*Das kann man wirklich nicht.*“

Mann: „*Ja, aber manchmal hörst es schon.*“ (Interview 5; S. 10)

4.3.3.12. Resümee des Übergangs

Die Zufriedenheit in der Pension hängt auch ganz wesentlich davon ab, welches Resümee die Betroffenen hinsichtlich des Übertritts in den Ruhestand ziehen, d.h., ob eher die positiven oder eher die negativen Aspekte überwiegen.

Insgesamt nennen die Befragten eine Reihe von einerseits positiven, andererseits negativen Aspekten im Zusammenhang mit der Pensionierung, die, von wenigen Ausnahmen abgesehen, bereits diskutiert wurden und nun nochmals zusammengefasst werden:

Die positiven Aspekte der Pensionierung

1) „Geschenkte Jahre“

Im Falle einer verfrühten Pensionierung ist häufig von „geschenkten Jahren“ die Rede. Dieser Begriff wird z.B. von Mann 1 ganz explizit gebraucht, aber auch – in eher impliziter Weise – z.B. von Frau 2 als positiver Aspekt der Pensionierung ihres Mannes genannt. Gemeint ist damit die Möglichkeit, noch in guter körperlicher Verfassung in den Ruhestand treten zu können und die Jahre bis zum Regelpensionsalter aktiv und selbstbestimmt gestalten zu können.

2) Positive Auswirkungen auf die Gesundheit

Der Gesundheitsaspekt bzw. der Umstand, dass das Leben in der Pension „gesünder“ ist, wird von den meisten Personen ins Treffen geführt. Auch Mann 6, der seiner Pensionierung sonst kaum etwas Positives abgewinnen kann, berichtet von gesundheitlichen Vorteilen. Dazu zählen gesteigerte Regenerationsmöglichkeiten in Form von Schlaf, aber auch der Wegfall berufsbedingter körperlicher und psychischer Belastungsfaktoren. Unter der Überschrift „Gesundheit“ (Abschnitt „Einflussfaktoren“) wurden bereits zahlreiche Belege und Zitate für die günstigen Auswirkungen auf die Gesundheit angeführt.

3) Höhere Lebensqualität

Als positiv werden natürlich das freie Verfügen über die Zeit, aber auch die Möglichkeit, „endlich ausschlafen zu können“ (das ja nicht ausschließlich unter einem gesundheitlichen Blickwinkel zu betrachten ist), ins Treffen geführt.

4) Mehr gemeinsame Zeit mit dem/der Partner/in

Dieser Vorteil wird vor allem von Paar 4 angeführt, das auch vor der Pensionierung verhältnismäßig viel Zeit miteinander verbracht hat.

5) Mehr Sozialkontakte/Kontakte mit der Familie

Entgegen der Annahme, dass Sozialkontakte im Zuge der Pensionierung generell abnehmen, berichtet Mann 3 von verstärktem Kontakt mit seiner Familie, vor allem auch mit seinen Kindern, die nicht mehr zu Hause leben.

6) „Bewusster leben“

Ein Aspekt, der bisher nicht diskutiert wurde, jedoch überraschend häufig von den Interviewpartner/innen ins Gespräch gebracht wurde, ist der Aspekt des „Bewusster Lebens“. Der Ruhestand offeriert den Betroffenen offenbar die Gelegenheit, Dinge in ihrem Umfeld wahrzunehmen, die früher im (Berufs-)Alltag mehr oder weniger untergegangen sind. So berichtet etwa Paar 5 von seinem Engagement (bzw. vor allem dem Engagement des Mannes) für herrenlose Katzen, das erst im Zuge der Pensionierung des Mannes zustande kam:

Interviewerin: *„Aber das war früher, wie Sie gearbeitet haben, auch nicht so leicht möglich, oder?“*

Frau: *„Nein, das haben wir ja gar nicht gewusst.“*

Mann: *„Das haben wir ja gar nicht gesehen, nicht, da habe ich mich gar nicht auf das konzentrieren können.“*

Interviewerin: *„Also, solche Sachen sind auch dann erst jetzt so eher in der Pension so.“*

Mann: *„Ja, weil in der Arbeit habe ich mich auf das gar nicht, das gar nicht annehmen können, nicht.“*

Frau: „Ja, und du wärst auch gar nicht dort hingekommen.“

Mann: „Ich wäre gar nicht dort hingekommen, also und“

Interviewerin: „Also ist man doch, wenn man arbeitet, schon irgendwie mehr so engstirnig auch, also gezwungenermaßen ein bisschen!“

Mann: „Gezwungenermaßen, weil du musst dich auf das konzentrieren.“

Interviewerin: „Weil man doch sehr eingesetzt ist.“

Mann: „Ja, und außerdem zeitmäßig bist du ja von in der Früh bis fast auf'd Nacht drinnen, nicht, und auch zum Wochenende hast du teilweise zu tun, und wenn du dann einmal Zeit hast, nicht, dann gehst halt auch ein bisschen am Berg und so.“

Frau: „Er wandert viel, ja. Mit der M. hat es eigentlich angefangen, wenn er nicht raufgekommen wäre die Marlene hinführen, wären die heute, wir würden nichts sehen.“

Mann: „Und es wären wahrscheinlich schon 50 Katzen, nicht.“ (Interview 5; S. 14f.)

Mann 1 und Mann 7 wiederum schwärmen regelrecht davon, dass sie in der Pension nun die Schönheit der Natur bewusster erleben können:

Mann: „Wir gehen gern spazieren miteinander und schauen uns die Natur an, das haben wir auch viel mehr jetzt. Heute seh ich viel mehr, Natur, nehm ich viel mehr auf, bewusster, als ich es früher gemacht habe. Viel mehr. Da sehen wir erst, was für eine schöne Heimat wir haben. Was es da für Tiere gibt und so Sachen, wenn du die Augen aufmachst. Was wir da schon alles erlebt haben, ist ganz super. Das ist natürlich auch ein gewisses, äh, Lebensalter, kriegst du es, wird das besser, normalerweise, nicht. Das nehmen wir viel bewusster auf, nicht.“ (Interview 1 (Mann); S. 26)

Mann: „Richtig, wissen Sie was, ich genieße die Natur, die was ich vorher nie genossen habe, ich habe nie einen Baum so genau angeschaut gehabt, als was es jetzt ist. Also, ich genieße das, ich nehme das auf, als wie wenn ich es, wie wenn halt einer was fotografiert, und von dem zehre ich, nicht. (...) Das hast du vorher nicht gesehen, und das nehme ich wahnsinnig stark auf, (...) das nehme ich so auf als wie, ich sage wie wenn es mein letzter Tag wär, und den nehme ich in guter Erinnerung mit (...). Also, ich muss sagen ich genieße das Leben jetzt. Ich genieße es wirklich, ich genieße die Natur, ich genieße jeden Tag, also das ist das Positive nämlich eben, was du vorher alles nicht gesehen hast.“ (Interview 7; S. 9)

Die negativen Aspekte der Pensionierung

1) Weniger Geld

Der Umstand, dass mit der Pensionierung weniger Geld zur Verfügung steht, wird überraschend selten als Problem oder gravierender Nachteil wahrgenommen. Obgleich zum Teil schon eingestanden wird, dass manche Ausgaben nicht mehr so leicht möglich seien, wird dies zwar nicht positiv erlebt, aber dennoch nicht extrem negativ bewertet (vgl. dazu den Abschnitt „Finanzen“, der unter „Einflussfaktoren“ abgehandelt wurde).

2) Verlust von Sozialkontakten

Der Wegfall von Sozialkontakten, die mit der Erwerbstätigkeit verbunden waren, wird in der Stichprobe besonders von den pensionierten Frauen als Verlust erlebt. Besonders Frau 4 und Frau 8 äußern sich diesbezüglich (vgl. „Sozialkontakte“ im Abschnitt „Einflussfaktoren“).

3) Gefühl der Wertlosigkeit, verringertes Selbstvertrauen

Das Gefühl der Wertlosigkeit und ein verringertes Selbstvertrauen stellt für Mann 6 das Hauptproblem, den Haupterschwerenismfaktor seiner Pensionierung dar. In ähnlicher Weise erlebte Frau 1 ihren Übergang in die „Pension als Mutter“.

4) Verringerte gesellschaftliche Akzeptanz

Als negativer Punkt des Übertritts in den Ruhestand wird von Paar 5 die geringere gesellschaftliche Wertschätzung angeführt. Wie bereits unter „Gesellschaftliche/soziale Zusammenhänge“ (Kapitel „Einflussfaktoren“) beschrieben, empfindet dieses Paar die Missachtung, die älteren Menschen seiner Meinung nach generell entgegengebracht wird, als belastend.

5) „Alt werden“

Grundsätzlich wird die Pensionierung kaum als Schwelle zum Alter aufgefasst, was möglicherweise auch mit dem häufigen Auftreten des Phänomens der Frühpensionierung zusammenhängt. Wer mit Mitte 50 oder noch früher in den Ruhestand tritt, tut dies zumeist in Erwartung weiterer 20 bis 30 Jahre Lebenszeit und fühlt sich in der Regel der erwerbstätigen Generation gesundheitlich und emotional weitaus näher als den „Alten“, denen sie häufig noch die eigene Elterngeneration zurechnen können. So argumentiert etwa Frau 2:

Frau: „Ich glaube, das war insofern bei uns nicht so schlimm, weil er ja nicht so alt war. Und weil er gesagt hat, wenn ich jetzt in Pension gehe, dann kann ich noch soviel machen, was ich sonst nicht mehr machen könnte. Und dadurch glaube ich war das ein großer Vorteil, weil er gesagt hat, jetzt bin ich noch jung genug, jetzt kann

ich noch dies und jenes alles machen, was ich eigentlich dann, wenn ich ausgebrannt bin, vielleicht in 10 Jahren nicht mehr machen kann. Und dadurch war das überhaupt nicht so.“ (Interview 2; S. 13)

Für Frau 9 stand das Thema „Altwerden“ zum Zeitpunkt der Pensionierung aus dem Grund nicht zur Debatte, weil sie sich eindeutig als zu jung empfand, um bereits in den Ruhestand zu treten:

Interviewerin: *„Haben sie das Gefühl auch gehabt, so der letzte Abschnitt beginnt.“*
Frau: *„Eigentlich nicht, ich habe mir gedacht, das und das und das mache ich, eigentlich nicht, für mich war es wirklich echt zu früh, also deswegen habe ich nicht an den letzten Abschnitt gedacht, das ist für mich anders gewesen. Bei mir ist es eher so, jetzt sage ich, nein, ich will nicht, jetzt muss ich es abgeben.“ (Interview 9; S. 4)*

Mann 5 wiederum beschreibt, dass der Gedanke an das Altern durchaus präsent sei, im Allgemeinen aber mehr oder weniger verdrängt werde:

Mann: *„Vielleicht ist das alleine schon ein bisserl das, die Kleine im Hintergrund des Alterns nicht, das man das jetzt ganz bewusst jetzt hat. Weil jetzt ist man ja am letzten Abschnitt, (...) na ja fallweise habe ich schon dann jetzt zum Nachdenken angefangen ja. Also, man macht sich, es kann mir keiner erzählen, dass er sich nicht irgendwo manchmal im Hintergrund, auch wenn es in seinem eigenen Stübchen ist, Gedanken macht, nicht. Ich meine, ich schreie es ja nicht raus.“ (Interview 5; S. 4)*

Auch Mann 9 sieht sich nun stärker mit diesem Thema konfrontiert:

Mann: *„Trotzdem habe ich das Gefühl, dass es eine völlig andere Situation ist, warum weiß ich nicht, ich habe viel schon darüber nachgedacht, habe mit einigen darüber gesprochen die Situation ist einfach eine andere ah nicht so, dass man jetzt zum Beispiel nichts mehr Wert wäre, ganz im Gegenteil, ich habe nach der Emeritierung Ehrungen noch und noch bekommen, mehr als je in meinem ganzen Leben und trotzdem ist es ein sehr starkes Gefühl ah ja direkt angesprochen, es ist der letzte Abschnitt, der letzte Abschnitt hat begonnen, ah kann auch durch äußere Umstände bedingt sein, dass man halt mit Alter und Sterben rundherum sehr stark konfrontiert wird, ah, noch einmal, ich bin im Beruf eigentlich fast genauso drin wie früher, ah, und äußerlich ist kein Anlass, einen Schock zu erleben, Schock ist auch übertrieben, aber sehr starke Zäsur“ (Interview 9; S. 4)*

Mann: *„Nein, es ist nicht ständig im Hinterkopf aber es prägt diesen Abschnitt, ich denke viel mehr daran als früher ah wobei ich bin im Prinzip gesund, habe ein paar kleine Wehwehchen wie man es halt mit 67 hat, aber ah ich fühle mich stärker als*

früher damit konfrontiert, dass es zu Ende geht, wobei ich auch sagen muss das, ah ja, ich würde den Satz, den ich irgendwo gelesen habe oder den mir irgendwer gesagt hat, in Pension gehen ist so etwas wie sterben, da ist viel dran, wie auch immer, ich kann heute recht gut damit umgehen, aber es ist etwas total anderes, obwohl die Arbeit kontinuierlich weitergeht.“ (Interview 9; S. 4)

Die Pensionierung selbst wird jedoch, wie gesagt, nur höchst selten als Anlass erlebt, sich mit Altern und Tod auseinanderzusetzen. Eine Verschlechterung des Gesundheitszustands (z.B. wie bei Mann 5 ein Schlaganfall) oder das Ereignis des „runden Geburtstags“ (sei es nun der 60er oder nur der 30er) scheinen eher dazu angetan zu sein, diesbezügliche Gedankenprozesse in Gang zu setzen.

6) Zu früh „den Schreibtisch räumen müssen“

Für manche kam die Pensionierung zu einem Zeitpunkt, als sie selbst noch nicht bereit dazu waren. „Zu früh“ war es z.B. für Frau 4, die ihrer Halbtagsbeschäftigung im Handel und den damit verbundenen Sozialkontakten sehr gerne nachging. Zu früh war es auch für Mann 6, der sich „unvermittelt aus dem vollen Leben gerissen“ sieht.

Von manchen Befragten wurde vor allem die symbolhafte Geste des „Schreibtisch Räumens“ als belastend erlebt, vor allem, wenn sie seelisch noch nicht zum Übergang in den Ruhestand bereit waren. So schildert etwa Frau 9:

Frau: „Ich sage nur, bei mir ist es wirklich anders, den Schreibtisch räumen ja, einfach den Platz hergeben, und da war ich eigentlich überhaupt noch nicht bereit, aus dem Gefühl her, aus meinem Wirken, aus diesem einen Lebensbereich, ah, wo man doch in einem, ja, das ist ein ganz spezielles Gefühl, (...) ich bin einfach aus dem wirklich herausgefallen, ich habe wirklich, also drei Jahre habe ich gebraucht, also ich bin einfach dann vollgeschüttet gewesen mit Arbeit, deswegen hat es mir dann, ich habe ziemlich geschlupft, also Luft schnappen können, aber im Prinzip, das ist schwer, den Schreibtisch räumen.“ (Interview 9; S. 4)

Resümee

In manchen Fällen wie z.B. bei Frau 8 oder Mann 4 stellte die Pensionierung in erster Linie eine Erleichterung dar. Besonders in den letzten Jahren wurde die Erwerbstätigkeit zunehmend als Belastung wahrgenommen, was die positiven Aspekte zunehmend in den Hintergrund gedrängt hatte. Dies betrifft Frau 8 bzw. Mann 4:

Frau: „Ich habe mir eigentlich keine Vorstellungen gemacht, ich habe mir gedacht, ich lasse es herankommen, aber ich habe auch gewusst, dass ich keinen Schock kriege, das habe ich genau gewusst, weil mir war alles schon so zuwider.“

Interviewerin: „Da waren Sie schon froh, dass Sie haben gehen können.“

Frau: „Ja, Sie müssen denken, 30 Jahre, 30 Jahre, ich habe oft gearbeitet bis 10, 11.“ (Interview 8; S. 7)

Mann: „Ich habe keine Sekunde bereut, keine Sekunde, keine Sekunde bereut (...) das ganze Betriebsklima hat sich, es hat sich so verschlechtert innerhalb von zwei Jahren, dass ich eigentlich wirklich glücklich war, dass sich die Möglichkeit geboten hat.“ (Interview 4; S. 11)

Auch Mann 1 bewertet seine Pensionierung in erster Linie positiv, war andererseits aber auch nicht „froh, endlich in Pension gehen zu können“, d.h. die günstigen Auswirkungen bestanden für ihn nicht in erster Linie in einem Freiwerden von Belastungen. Obgleich er nach eigenen Angaben gerne erwerbstätig war, überwiegen die positiven Aspekte für ihn bei weitem. Er sieht die Möglichkeit, überraschend früh in den Ruhestand treten zu können in erster Linie als Chance, eine Reihe von Jahren noch bei guter Gesundheit und ohne finanzielle Sorgen frei gestalten zu können:

Mann: „Eine Chance, eine Chance war das, dass das praktisch im Prinzip geschenkte Jahre waren. Weil ja keiner weiß, wie alt er wird, nicht. Es gibt Leute, die gehen mit 65 in Pension und dann sterben sie mit 67 zum Beispiel. Haben in ihrem Leben außer gearbeitet nur gearbeitet. Und haben das nie richtig genießen können, nicht. Ich hab das eigentlich positiv gesehen in dem Sinn, obwohl ich gewusst hab, was die Ursachen sind, und dass wir alt und teuer waren (...) Aber ich hab das dann wieder positiv gesehen, hab gesagt, na selten ein Schaden, wo kein Nutzen ist. Man muss das eben so sehen, nicht. Und da hab ich immer gesagt, Einkommen, finanziell waren keine Probleme. Das kommt da, das ist einmal ganz wichtig.“ (Interview 1 (Mann); S. 9)

Bei Mann 5 ist hingegen eine deutliche Ambivalenz spürbar. Obgleich er in seiner Arbeit erheblichen Belastungen ausgesetzt war, die sich auch auf seine Gesundheit auswirkten, wäre er „eigentlich“ gerne länger erwerbstätig geblieben:

Mann: „Na ja es ist so, gern, auf der einen Seite war es ganz angenehm, wenn du den Verantwortungsdruck weg hast, ich habe doch einen Job gehabt, wo ich eigentlich viel Verantwortung gehabt habe und irgendwo immer wieder die letzte Instanz war, rein technisch, wenn es Probleme gegeben hat oder was, musst du eine Entscheidung treffen, musst irgendwas, weil der Betrieb, der hat müssen durchlaufen immer, der Durchfahrtbetrieb nicht, und weißt eh, wenn es da irgendwo einen Stau gibt, dann gibt es Zoff, nicht. Das kostet gleich was, nicht, und da kommt der Druck dann, nicht. Und dass auf der einen Seite, und es ist auch so, ich bin immer oft nächtweise reingeholt worden, wenn es Probleme gegeben hat, also das war dann irgendwo ein bisserl angenehm, dass das, das hat mich schon ein bisserl belastet, nicht, also, weil ich habe ein bisserl auf dem Magen Probleme gehabt, die habe ich jetzt eigentlich nicht, und auf der anderen Seite habe ich eigentlich meinen Job gern gemacht.“ (Interview 5; S. 3)

Ein eindeutig negatives Resümee zieht Mann 6. Er litt besonders unter dem Gefühl der Wertlosigkeit, das in ihm aufgrund seiner Pensionierung ausgelöst wurde.

Mann: „*Na ja, das Selbstwertgefühl, nicht, weil du aus dem Leben gerissen wirst, wenn du 42 Jahre arbeitest und eine Spitzenposition hast und dann auf einmal bist du wertlos, nicht.*“

Interviewerin: „*Also, eher das Seelische war mehr, als dass Sie jetzt sagen, was mach ich jetzt eigentlich.*“

Mann: „*Ja, das Seelische war mehr.*“ (Interview 6; S. 1)

Es fällt ihm schwer, überhaupt positive Aspekte zu nennen, die im Zusammenhang mit dem Ruhestand stehen. Schließlich nennt er einen Umstand, der auch von den übrigen Personen häufig als positive Auswirkung der Pensionierung genannt wird: mehr Schlaf.

4.3.4. Die Bedeutung der Kontinuität

Ähnlich wie der Rollenbegriff zieht sich auch der Aspekt der Kontinuität durch alle Interviews und tritt in zahlreichen Ausprägungen und Facetten in Erscheinung. Dies steht im Einklang mit Ergebnissen aus der Literatur: Z.B. auch Atchley (1993) betont, dass die Anpassung an die veränderte Situation im Ruhestand von dem Bestreben nach möglichst viel externer und interner Kontinuität geleitet wird. Unter externer Kontinuität wird dabei die Aufrechterhaltung der äußeren Struktur der physischen und sozialen Umwelten, Beziehungen und Aktivitäten verstanden. Innere Kontinuität wiederum bezeichnet die Beibehaltung von psychischen Mustern wie Einstellungen und Werten (vgl. dazu Kiefer 1997:94-99).

Kontinuität wird durch die Pensionierung grundsätzlich einmal in vielen Bereichen unterbrochen, vor allem hinsichtlich der Zeitgestaltung. Veränderungen aufgrund der Pensionierung sind gleichsam als Bruch der Kontinuität zu interpretieren. Aus den Interviews ergeben sich mehrere Hinweise auf die Bedeutung der Kontinuität, d.h., das Bestreben, Gewohntes inmitten der Veränderungen aufrecht zu erhalten. So haben etwa die Strategien, bestehende Rollen auszubauen bzw. Elemente der früheren Erwerbstätigkeit weiterzuführen, eindeutig einen Bezug zum Konstrukt der Kontinuität.

Auf Basis der Interviews lässt sich die Vermutung ableiten, dass die Bewältigung von Veränderungen offenbar erleichtert wird, wenn genug Kontinuität bestehen bleibt bzw. es den betreffenden Personen gelingt, genügend Kontinuität – oder zumindest ein subjektives Gefühl von Kontinuität – zu schaffen. Dies verwundert jedoch wenig, wenn man das Modell des Rollengefüges als Referenz heranzieht. Vereinfacht ausgedrückt: Je mehr Veränderungen, desto mehr wird auch das Rollengefüge aus dem Gleichgewicht geraten.

Interessant erscheint es in diesem Zusammenhang, die erlebte Kontinuität der Partnerin von Mann 7 zu hinterfragen. Obgleich dieses Paar augenscheinlich aufgrund der schweren Erkrankung des Mannes mit den gravierendsten Veränderungen konfrontiert war, wird betont, dass sich für die Frau ganz viele Dinge NICHT geändert haben.

Interviewerin: „Vielleicht noch ihr subjektiver Eindruck, was glauben Sie, was sich eigentlich für sie, also für ihre Frau, am meisten geändert hat, seit sie in Pension sind. Gibt es da gravierende Sachen?“

Mann: „Eigentlich nicht, weil es ist, der Tagesablauf hat sich für die Frau quasi nicht geändert. Das ist nur nämlich eben, dass wir halt sehr viel beieinander sind, nicht, aber so der Tagesablauf, dass sie auf mich irgendwo Rücksicht nehmen muss oder dass sie sich umstellen hat müssen direkt, also das ist ganz sicher nicht der Fall gewesen.“ (Interview 7; S. 14f.)

Erwähnenswert ist hierbei noch, dass die Frau gegen Ende des Interviews den Raum betrat und sich auf Ermunterung ihres Mannes hin bereit erklärte, selbst kurz zu sagen, ob bzw. was sich im Zuge seiner Pensionierung für sie geändert habe. Sie reagierte mit einem sehr strikten „Für mich hat sich nichts verändert“ und bezog sich dabei – ähnlich wie zuvor ihr Mann – vorwiegend auf den Tagesablauf und ihre Tätigkeiten im Haushalt. Obgleich diese Aussage natürlich auch vorwiegend als Weigerung verstanden werden kann, die emotionalen Auswirkungen der Erkrankung (und der damit verbundenen Pensionierung) des Mannes vor einer fremden Person auszubreiten, so kann dennoch – vor allem auch angesichts der Aussagen ihres Partners – die Vermutung geäußert werden, dass das Beibehalten äußerer Strukturen als hilfreiches Mittel zur Bewältigung des „inneren Chaos“ aufgrund der seelischen Belastungen im Zusammenhang mit der Krankheit fungiert(e).

Kontinuität zeigt sich vor allem in der Strategie hinsichtlich der eigenen Rollen: bestehende Aktivitäten und Hobbys werden weitergeführt und ausgebaut. Etwas gänzlich Neues kommt eher nicht dazu. In ähnlicher Weise ist auch die „Weiterführung von Aspekten der Erwerbstätigkeit“ zu interpretieren.

Was den Paaraspekt betrifft, so ist Kontinuität darüber hinaus meist nicht nur Sache des Einzelnen. Z.B.: Die Frau ist in ihrer Kontinuität (in ihrer Alltagsroutine) durch die bloße Anwesenheit des Partners „automatisch“ gestört. Kontinuität ist sehr oft etwas Gemeinsames (z.B. gemeinsam zu einer bestimmten Zeit essen, etc.). Individuelle Vorstellungen von Kontinuität müssen ausgehandelt werden bzw. es muss ein Konsens gegeben sein. Dies betrifft nicht nur die Dinge, die gemeinsam durchgeführt werden. Der/die Partner/in kann hinsichtlich der individuellen Kontinuität des Partners/der Partnerin durchaus förderlich oder hemmend wirken, z.B.: Frau will weiterhin am Freitagvormittag das Bad putzen, Mann will zu dieser Zeit jetzt immer baden, o.ä. Konflikte sind dann denkbar, wenn der eine Partner die Kontinuität des anderen Partners (die dieser aufrecht zu erhalten trachtet), stört – hier ist die Aufgabe der „(Neu-)Organisation des Alltags“ angesprochen.

Dass von den Paaren sehr häufig die Wichtigkeit betont wird, sich gegenseitig Freiraum zu lassen, sich gegenseitig nicht einzuschränken, kann auch als Anspruch interpretiert werden, jedem der Partner die Möglichkeit zur Kontinuität lassen.

Betrachtet man nun jedes Interview für sich, so zeigt sich, dass „Kontinuität“ in allen Fällen in irgendeiner Weise eine bedeutsame Rolle spielt.

Paar I spricht übereinstimmend von einem „Rhythmus, den man braucht“. Kontinuität manifestiert sich in der Strukturierung der Zeit: Paar I frühstückt nur sonntags gemeinsam,

nur sonntags gibt es ein weiches Ei, nur am Freitag fährt der Mann in die Stadt, um Bankangelegenheiten zu erledigen, etc. Sowohl hinsichtlich der Freizeitgestaltung als auch hinsichtlich der Übernahme von Aufgaben im Haushalt praktiziert der Mann eine Fortführung von Gewohntem – zum Teil in erweiterter Form. Durch die Anwesenheit des Mannes ist es Frau 1 erschwert, die Kontinuität in ihrem Haushalt aufrecht zu erhalten – die Frau muss im Gegensatz zu früher vermehrte Anstrengungen unternehmen, ihre Pläne durchzuziehen.

Frau 1 demonstriert auch, dass viele Veränderungen im Kontext (der Pensionierung) es erheblich erschweren, Kontinuität zu bewahren, was als belastend empfunden wird (vgl. dazu Abschnitt 4.3.3.5 bzgl. Veränderungen im Kontext).

Bei Paar 2 wird nun an sieben Tagen in der Woche praktiziert, was während der Erwerbstätigkeit des Mannes oft an drei Tagen in der Woche praktiziert werden konnte (da der Mann aufgrund eines Schichtdienstes des öfteren drei Tage hintereinander zu Hause war). Auch die Freizeitgestaltung dieses Paares ist von Kontinuität geprägt.

Paar 3 scheint hier auf den ersten Blick eine Ausnahme darzustellen. Der „Rollenwechsel“ des Mannes (vom stark erwerbsorientierten Manager zum engagierten Hausmann) widerspricht scheinbar der postulierten Tendenz zur Kontinuität. Genauer betrachtet erscheint jedoch der Übergang in den Ruhestand ein bisschen wie ein „Arbeitsplatzwechsel“ mit neuem Aufgabenfeld. Der „Hausmannalltag“ wird in ähnlicher Weise wie früher der Arbeitsalltag genau strukturiert und geplant. Auch finden sich in diesem Interview zahlreiche weitere Hinweise, die auf ein Bestreben hindeuten, Kontinuität aufrecht zu erhalten. Dennoch liefert gerade dieses Paar einen Hinweis, dass Kontinuität durchaus unterschiedliche Qualitäten besitzen kann und auch ein bewusster Kontinuitätsbruch („das, was ich fachlich in meinem Leben gemacht habe, das ist kein Thema mehr für mich“) eine Form der Bewältigung darstellen kann.

Bei Paar 4 ist der Kontinuitätsaspekt wiederum viel klarer im Vordergrund. Es fällt dem Paar sogar recht schwer, konkrete Veränderungen zu identifizieren, obgleich sich vor allem das Zeitbudget des Mannes durch seine Pensionierung vervielfacht hat. Es „bleibt einfach mehr Zeit für das, was man auch vorher schon gern getan hat“. Im konkreten Fall handelt es sich vor allem um gemeinsame Unternehmungen in Form von Ausflügen und Reisen.

Bei Paar 5, d.h. bei Mann 5 äußert sich der Kontinuitätsaspekt beispielsweise in der Fortführung von Aspekten der Erwerbsrolle in Form von „Nachbarschaftshilfe“ (wie auch bei Mann 4). Auch die Freizeitgestaltung (v.a. Wandern und Schifahren) wird vom Mann weitergeführt, wenn auch gesundheitliche Einschränkungen dies zuweilen sehr erschweren. Die Frau findet Kontinuität vorwiegend in der Hausfrauenrolle, die sie nur äußert ungern – in Notfällen – mit dem Mann zu teilen bereit ist.

Bei Mann 6 wird deutlich, wie sehr ein Mangel an Kontinuität in negativer Weise zum Tragen kommen kann. Der Betroffene findet kaum Anknüpfungspunkte, weder hinsichtlich seiner (schon zu Zeiten seiner Erwerbstätigkeit sehr spärlichen) Freizeittätigkeiten, noch hinsichtlich seiner früheren Erwerbstätigkeit. Kontinuität wird vor allem durch seine Frau verkörpert. Bezeichnenderweise gibt er an, am meisten habe ihm bei der Bewältigung

des (für ihn sehr schmerzhaften) Übergangs geholfen, „dass sie da war“ und nicht primär „therapeutische Gespräche“ mit ihr oder dergleichen. Die Frau selbst findet Kontinuität wiederum in ihrer Rolle als Hausfrau, aber auch in der Freizeitgestaltung (Handarbeiten, Wandern, etc.).

Bei Paar 7 hat sich objektiv betrachtet durch die schwere Erkrankung des Mannes sehr viel verändert. Der Kontinuitätsaspekt kommt hier auf diese Art zum Vorschein, dass vor allem von der Frau jene Dinge, die sich nicht geändert haben, besonders betont werden. Gewisse äußere Strukturen, die sich nicht oder nur wenig verändert haben, geben Halt.

Bei Frau 8 kann die Übernahme neuer Rollen (Betreuung eines pflegebedürftigen Mannes) ebenfalls unter dem Aspekt der Kontinuität betrachtet werden. Kontinuität bewegt sich hier mehr auf emotionaler Ebene und ist weniger an konkrete Tätigkeiten gebunden. Die Tätigkeit steht vielmehr für etwas, nämlich für das für sie wesentliche Gefühl, „gebraucht zu werden“. Dieses Gefühl kann sie durch die Übernahme der Pflegerinnenrolle aufrecht erhalten. Mit der Unterstützung eines Vereins führt sie jedoch auch Dinge aus der Zeit der Erwerbstätigkeit weiter. Auch ihre Freizeitgestaltung (v.a. das Wandern) ist von Kontinuität geprägt.

Weitgehende Kontinuität hinsichtlich der Zeitgestaltung liegt schließlich bei Paar 9 vor. Wesentliche Elemente der Erwerbstätigkeit prägen nach wie vor das Alltagsleben, die „eigentliche Pensionierung“ scheint noch nicht vollzogen – weder seitens des Mannes, noch seitens der Frau. Manche mit dem Übergang verbundenen Entwicklungsaufgaben werden/wurden bereits zu einem Teil vorweggenommen – so etwa die Auseinandersetzung mit dem Altwerden und damit, wie die Jahre der Pension subjektiv am sinnvollsten verbracht werden sollen. In vielen Bereichen scheint sich das Paar mehr in einer (eher emotionalen) Vorbereitungsphase auf die Pension zu befinden. Hier findet faktisch nicht ein so krasser „Kontinuitätsbruch“ statt, wie beispielsweise bei jenen Personen, die sich binnen kürzester Zeit mit der unerwarteten Tatsache ihrer Frühpensionierung konfrontiert sehen. In welcher Weise, wie leicht und ob überhaupt aber eine endgültige Trennung vom Erwerbsleben stattfindet, kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht entschieden werden.

4.3.5. Die Bedeutung des Partners/der Partnerin

Da bei dieser Studie das Paar im Mittelpunkt des Interesses steht, soll die Rolle des Partners bzw. der Partnerin nun eingehender beleuchtet werden:

Aus dem vorliegenden Modell kann abgeleitet werden, dass das Vorhandensein eines Partners/einer Partnerin dazu angetan ist, die Neukonstruktion des Rollengefüges eher schwieriger und aufwendiger zu gestalten. Für eine alleinstehende Person stellen sich bestimmte Aufgaben nicht: Sie ist weder mit veränderten Paarrollen (z.B. der Frage der Aufgabenverteilung im Haushalt) konfrontiert, noch muss sie sich mit den Erwartungen des Partners/der Partnerin hinsichtlich der individuellen Zeitgestaltung auseinandersetzen. Dies wird von Frau 8 durchaus als Vorteil empfunden:

Frau: „Also zusammenziehen in eine Lebensgemeinschaft möchte ich nie mehr, (...) ich könnte mich gar nicht mehr, ich könnte mir gar nicht mehr vorstellen, dass ich mit jemandem (...) Wenn meine Tochter sagt, geh Mama, komm, ich brauche auf niemand Rücksicht nehmen, ich sehe das bei Bekannten, die muss fünfmal fragen, bis sie einmal was machen darf, und ich bin doch schon so viele Jahre selbstständig, ich glaube, ich glaube der Mann wäre arm.“ (Interview 8; S. 6)

Die Notwendigkeit der Neuorganisation des Rollengefüges beschränkt sich auf den Bereich der „eigenen Rollen“. Gerade diese Beschränkung auf die „eigenen Rollen“ macht aber auch eine Auseinandersetzung mit denselben umso dringlicher; vor allem, wenn der Arbeitsplatz die „Hauptquelle“ für soziale Kontakte gebildet hat. Fragen wie „was fange ich mit meiner Zeit an“, „wie gestalte ich mein weiteres Leben“ und „wie finde ich eine sinnvolle Aufgabe“ stehen bei alleinstehenden Personen offenbar mehr im Mittelpunkt als bei Paaren. Es sind offenbar zu einem großen Teil alleinstehende, häufig geschiedene oder verwitwete Personen, die z.B. in ihrer Pension einer Schreibgruppe beitreten oder sich einem Verein anschließen, wie die Berichte aus der Sammlung „Ich wurde es, ohne daran zu denken“ suggerieren.

Man kann vielleicht von der paradoxen Situation sprechen, dass sich bei Paaren zwar mehr (im Rollengefüge) ändert als bei Alleinstehenden, gleichzeitig aber weitaus mehr Kontinuität bestehen bleibt, da die Familie (bzw. der/die Partner/in) als Sozialstruktur (oder als „Lebenswelt“) mit all ihren Aufgaben und Rollen ja erhalten bleibt.

Es zeigte sich, dass in Krisensituationen, bei ungünstigen Pensionierungsumständen oder ähnlichem der/die Partner/in zumeist eine nicht zu unterschätzende Ressource darstellt. Deutlich wird dies z.B. im Fall von Mann 6. Die Frau verhilft ihrem Mann zur Übernahme alternativer Rollen und bietet ihm (wieder) die Gelegenheit, „eine Aufgabe zu haben“, indem sie ihm die Mithilfe in ihrem Betrieb ermöglicht. Sie hilft ihm auf der anderen Seite auch, positive Rollen(aspekte) zu stabilisieren bzw. trägt maßgeblich zur (Sicherheit vermittelnden) Kontinuität in manchen Bereichen bei. Von welcher Bedeutung die Unterstützung seiner Frau für ihn war, beschreibt Mann 6 in eindrücklicher Weise:

Mann: „In der Nähe meiner Frau, nicht, denn in der Nähe meiner Frau, da bin ich nicht eingegangen, nicht, wissen Sie, was ich meine. Wenn ich alleine wäre gewesen, hätte ich mich vielleicht dasoffen oder so was ähnliches, alleine hätte ich das nicht geschafft. Schon nur mit der Partnerin, so kann man das sagen.“

Interviewerin: „Und einfach, dass sie da war, hat Ihnen geholfen.“

Mann: „Ja, hat mir geholfen.“

Interviewerin: „Oder auch noch das reden oder primär, dass sie überhaupt da war.“

Mann: „Primär, das sie überhaupt da war, nicht. Irgendwo war sie mein Fluchthafen fast, wie du sagst, nicht, weil ich kann da auch irgendwie zuhören oder was.“ (Interview 6; S. 5)

In den Interviews wird auch deutlich, dass die Partner/innen die Entscheidung für oder gegen die Pensionierung stark mitbestimmen und im Zweifelsfall die Entscheidungsfindung maßgeblich erleichtern.

Interviewerin: „Also, Sie haben das schon mehr oder weniger gemeinsam eigentlich die Phase bewältigt oder entschieden.“

Mann: „Ja, schon gemeinsam, ja. Hauptdings war sie, also ich hätte eventuell eh noch weiter gearbeitet, aber sie hat gesagt, das ist mir dann auch bewusst geworden, dass das nicht gut gegangen wäre.“ (Interview 6; S. 3)

Auch für Mann 7 (hier zentral: Übergang vom Gesunden zum Kranken) stellt die Partnerin bzw. die Familie generell eine Stütze und Ressource dar, indem sie Stabilität und Rückhalt inmitten von Veränderungen bietet. Im Interview betont er mehrmals die Bedeutung von Frau und Familie und erwähnt auch wiederholt die positive, von wenigen Konflikten geprägte Beziehung zu Frau und Kindern:

Mann: „Aber nur, ich habe mich damit (Anmerkung: mit der Krankheit) abgefunden, und bei mir ist immer der Lichtblick die Familie, die voll hinter mir steht, nicht.“ (Interview 7; S. 2)

Und an anderer Stelle:

Mann: „Es gibt bei uns kein Streiten oder was, also in den 36 Jahren, die wir verheiratet sind, es gibt immer irgendwo Probleme, das ist klar, aber nie nämlich irgendwo nämlich eben, dass du sagst, nämlich eben, aus, jetzt rede ich mit dir ein paar Tage nichts oder was, überhaupt nicht. Dass ein jeder einmal ein bisschen schärfer einmal redet, das ist eine ganz logische Sache, aber nie, dass es in den 36 Jahren irgend so was gegeben hat. Also, von daher her, wie gesagt, das ist halt der große Halt, und die Kinder halt dazu.“ (Interview 7; S. 5)

Es steht jedoch außer Frage und ist dem Mann auch bewusst, dass seine Frau aufgrund seiner Krankheit schweren Belastungen ausgesetzt war und nach wie vor ist, was er folgendermaßen beschreibt:

Mann: „Man darf eines nicht vergessen, nicht, für sie ist es ein irrsinniger Schock gewesen, in bin in der Nacht aufgestanden, aufs Klo, und auf einmal bin ich am Gang heraußen gelegen und habe mir ein Cut gehauen, für sie ist es eine irrsinnige Belastung gewesen, das ist ganz klar, aber nur, sie ist halt wirklich Tag und Nacht eben da gestanden neben dem Bett für mich, dass sie nämlich eben, nervlich nämlich eben, dadurch nämlich eben auch oft am Ende war. Sie zeigt es nicht, sie ist auch so ein Typ, der es nicht zeigt, aber nur das ist ganz klar.“ (Interview 7; S. 4)

Die schwere Erkrankung des Mannes, die das Leben des Paares von einem Tag auf den anderen völlig bestimmte, war begleitet von einem langen und intensiven Bewältigungsprozess, der beide Partner betraf. Nach Meinung des Mannes ist dieser Bewältigungsprozess nun weitgehend abgeschlossen:

Mann: „Wie gesagt, meine Frau versteht, hat es zu verstehen gelernt wegen dem auch, weil es ist ja nicht so einfach als Außenstehender, und wenn du mit so was nichts zu tun hast, dass du nicht glaubst, du bist ein Simulant oder du bist einer, ein Wehleidiger nämlich eben und alles, aber nur das ist es halt, und sie hat dadurch zum Umgehen gelernt dadurch, und sie hat eine Zeit gebraucht auch, nicht. Als erstes die seelische Belastung durch die Schmerzen, die ich immer gehabt habe, na ja und dann auf einmal sind die Schmerzen besser geworden und auf einmal jammert er umeinander, er geht weiter, er sitzt da, wie wenn er nicht daher gehört, nicht, und alles aber nur, das ist alles dann gekommen, und sie kann jetzt voll damit umgehen, nicht.“

Interviewerin: „Und Sie haben da ja auch viel darüber geredet.“

Mann: „Ja schon, ja. Das war schon wichtig auch.“ (Interview 7; S. 11)

Insgesamt entstand bei diesem Paar jedoch der Eindruck – der jedoch lediglich den Charakter einer Vermutung hat – dass der Mann seine Erkrankung und die damit verbundenen Veränderungen leichter akzeptieren konnte und möglicherweise besser bewältigt hat als seine Frau. Wie bereits bei der Beschreibung des Paares erwähnt, verweigerte die Frau ihre Teilnahme am Interview; es wurde also nur der Mann befragt. Während der Mann eine hohe Bereitschaft kundtat, über seine Erkrankung und die im Zuge der Krankheit erfolgte Pensionierung zu sprechen, wollte die Frau sich nicht im Rahmen eines Interviews damit auseinandersetzen. Auf die eher nach innen gerichtete Art und Weise des Umgangs mit den (belastenden) Veränderungen weist der Mann auch hin, wenn er sagt, „sie zeigt es nicht, sie ist auch so ein Typ“ (Interview 9; S. 11). Der Mann kann Halt und Sicherheit bei seiner Frau finden – dass auch sie in dieser Situation Halt und Sicherheit benötigt, wird von ihr selbst wohl bis zu einem gewissen Grad negiert, da die Rollen ja offenbar klar verteilt sind (der Mann ist derjenige, der krank ist und Unterstützung braucht, sie ist diejenige, die diese gewährt). Eine tiefergehende Analyse wäre hier wohl interessant, würde jedoch in eine etwas andere Thematik hineinführen.

Der/die Partner/in kann aber gerade auch Rollen des anderen in Frage stellen bzw. negativ beeinflussen. Frau I beschreibt z.B. eine Schwächung ihrer Hausfrauenrolle und ein Verstärken von Rollenverlusten („ich komme noch weniger hinaus“).

Frau: „Wie die Kinder noch klein waren, sind wir halt eher in die Stadt gegangen und so ein bisschen nach außen, wo jetzt mir der F. viel abnimmt, sagt, er fährt in die Stadt, er macht das, soll ich was mitbringen, okay, ja, und dadurch eigentlich mich ein bisschen abhängig mache.“

Interviewerin: „Kann er Ihnen jetzt deshalb mehr abnehmen, weil er mehr Zeit hat und mehr daheim ist?“

Frau: „Sicher, sicher. Er sagt, ich geh schnell einkaufen, ich mach das und so, und manchmal,

aus Bequemlichkeit, dass man dann sagt, ja, ich muss mich dann erst anziehen, weiß Gott was erst machen und so, mach es du schnell. Dadurch isoliert man sich mehr.“ (Interview I (Frau); S. 2f.)

Frau: „Na ja, es hat sich insofern verschlechtert, weil früher, wie der F. (arbeiten gegangen) ist, hab ich viel selber gemacht. Da bin ich in die Stadt, gut, die Finanzen hat der F. in dem Sinn gemacht, nicht, weil ich es nicht kann, sondern weil er halt (...) er in die Stadt gefahren ist und das gemacht hat und ich hab eben andere gemacht. Ich bin dann eben eher so in die Stadt gegangen, oder ich bin dann was einkaufen gegangen.“ (Interview I (Frau); S. 6)

Frau: „Er geht mit dem Mistkübel hinaus, trägt die Zeitung und das Papier alles hinaus, ich brauch es nicht. Jetzt ist es oft so, dass ich am Tag oft nicht einmal vor die Haustüre komme, wenn ich nicht einfach hinausgehe. Und das ist natürlich schlecht, nicht.“ (Interview I (Frau); S. 6)

Generell kann der/die Partner/in den Übergang in den Ruhestand natürlich auch erschweren und einer konstruktiven Bewältigung entgegenstehen. Die Neuorganisation des eigenen Rollengefüges kann vom/von der Partner/in boykottiert werden, wenn er/sie mit der spezifischen Zeitgestaltung nicht einverstanden ist, negative Gefühle („nichts mehr wert sein“, etc.) können durch unsensible Bemerkungen des/der Anderen verstärkt werden. Probleme, die während der Erwerbstätigkeit noch im „Alltagstrott“ untergehen konnten, können dadurch, dass man stärker aufeinander angewiesen ist, nun akut werden.

Mann I bringt die Paar-Situation im Ruhestand folgendermaßen auf den Punkt:

Mann: „Weil das ist dann ein Prüfstein, das verschärft sich. Wenn da Gegensätze sind, die verschärfen sich. (...) Und wie gesagt, wenn du rund um die Uhr beieinander bist, da kommen dann die Schwachpunkte noch mehr heraus. Was vorher nicht gepasst hat, das verschärft sich noch. Und das was vorher schon gut war, wird dann noch besser.“ (S. 52f.)

4.3.6. Aufgaben und primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen

In diesem Abschnitt wird versucht, einen Bezug zwischen den theoretischen Ausführungen zu Bewältigungsaufgaben und (sekundären) Pensionierungsfolgen einerseits und den Ergebnissen der Untersuchung andererseits herzustellen (vgl. Kapitel 2.4.2, insbesondere Tabelle 4). Dies ist vor allem auch insofern von Bedeutung, als diese Aspekte Elemente des Leitfadens darstellten.

Im theoretischen Teil wurden acht „mögliche primäre Pensionierungsfolgen“ (vereinfacht gesagt: Veränderungen) diskutiert, nämlich:

- 1) Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung
- 2) Obsolet werden von Rollenschemata
- 3) Verlust des Lebensbereichs Arbeit

- 4) Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen
- 5) Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts
- 6) „Zurückgeworfen sein auf sich selbst“
- 7) Verlust von Autonomie und „privacy“
- 8) Veränderung der ökonomischen Situation

Auf jeden dieser Punkte wird nun gesondert eingegangen. Dabei wird jeweils Bezug auf Tabelle 4 aus dem theoretischen Teil genommen.

1) Veränderung der Zeitstruktur

**Tabelle 11: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung	Sinnvolle Nutzung der frei gewordenen Zeit	Langeweile; Probleme, die frei gewordene Zeit sinnvoll zu nutzen	Sinnvolle Nutzung der frei gewordenen gemeinsamen Zeit; Abstimmen der eigenen Zeitverwendung mit der des Partners/der Partnerin	Probleme bei der Gestaltung der gemeinsamen Zeit, Unzufriedenheit bezüglich der Zeitverwendung seitens eines Partners oder beider Partner

In Abschnitt 2.4.2.1 wurde die Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung als Kernvariable definiert, auf die alle übrigen Veränderungen mehr oder weniger basieren.

Diese Variable hat sich in der Tat – was aber nicht unbedingt ein überraschendes Ergebnis darstellt – als wesentlich erwiesen. Die Fragmentarisierung des Rollengefüges aufgrund des Wegfalls der Erwerbsrolle findet zunächst einmal primär auf einer zeitlichen Ebene statt. Das „Nutzen der frei gewordenen Zeit auf subjektiv sinnvolle Weise“ stellt folgerichtig auch die zentrale Aufgabe dar, um das eigene Rollengefüge wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Dies entspricht auch der in Tabelle 11 angeführten „individuellen Bewältigungsaufgabe“. „Sekundäre individuelle Pensionierungsfolgen“ zeigen sich recht klar bei Mann 6: er berichtet definitiv von Problemen, seine Zeit auf befriedigende Weise zu nutzen. Sogar ein Begräbnis stellt für ihn eine willkommene Abwechslung dar.

Auch Frau 1 berichtet von gewissen Schwierigkeiten mit der Zeitverwendung, vor allem aber vor dem zu wenig erfüllten Bedürfnis danach, „eine Aufgabe zu haben“. Auslöser war dafür jedoch nicht der Austritt aus der Erwerbstätigkeit, sondern die „Pensionierung als Mutter“, die hier in Analogie zum Übergang in den Ruhestand gesehen werden kann.

Weder Langeweile noch die grundsätzlich sinnvolle Nutzung der Zeit generell treten hier als sekundäre „Pensionierungsfolgen“ in Erscheinung, sondern es ist vielmehr ein Gefühl der Nutzlosigkeit, ein Leiden am „Nicht gebraucht werden“, was sie auch sehr deutlich ausspricht. Offenbar ist hier ein enger Zusammenhang zu einer anderen „primären Pensionierungsfolge“ gegeben, nämlich „Zurückgeworfensein auf sich selbst“ (siehe dort).

Was die sinnvolle Nutzung der *gemeinsamen* Zeit, also die Zeitverwendung auf *Paar-*ebene betrifft, werden von den Befragten kaum Konflikte berichtet. Der Fall, dass die Erwartung nach vermehrter gemeinsamer Zeit nicht erfüllt wurde, ist in der Studie nicht in expliziter Form aufgetreten. Entweder konnte die Möglichkeit, (noch) mehr miteinander unternehmen zu können, in die Tat umgesetzt werden, was durchwegs positiv beurteilt wurde (z.B. von Paar 3 und Paar 4), oder es steht eher der Aspekt der Abgrenzung im Vordergrund und die vermehrte gemeinsame Zeit wird eher latent als Bedrohung erlebt (Stichwort „Freiraum“). Dass, wie etwa in der Studie von Kolland, die Frauen nach der Pensionierung ihrer Männer aufgrund der unterschiedlichen Freizeitstile „Teile der freien Zeit eher unfreiwillig alleine bestreiten“ und enttäuscht darüber sind, dass die Männer weiterhin ihren Hobbys nachgehen, anstatt mit ihnen z.B. „gemütlich im Garten zu sitzen“ (vgl. Kolland 1988:85), trifft für die hier Befragten nicht zu. Diesen gelingt es durchwegs sehr gut, die jeweiligen „Partnerrollen“ in ihr eigenes Rollengefüge zu integrieren und die Zeitnutzung des Partners/der Partnerin zu akzeptieren. Die – zum Teil durchaus gegebenen – unterschiedlichen Freizeitstile werden nicht als trennend im negativen Sinn empfunden, sondern eher als Möglichkeit der Wahrung des individuellen Lebensbereichs, der eine „Insel“ des persönlichen Freiraums inmitten doch zumeist verstärkter räumlicher Nähe ermöglicht. So ist es etwa Frau 2 sehr wichtig, dass „jeder seine eigenen Sachen weitermachen kann“. Gleichzeitig wird zwar auch zumeist die Bedeutung gemeinsamer Zeitgestaltung betont, aber doch unter dem Aspekt, dass eine Ausgewogenheit zwischen Gemeinsamkeit und Individualität wichtig ist. Über ein Zuwenig an gemeinsamer Zeit beklagt sich keine der Personen. Damit ist direkt die Aufgabe der „Neudefinition von Nähe und Distanz“ (betrifft die Rolle als Lebensgemeinschaft) angesprochen. Gleichzeitig verweist dies auch auf eine weitere „primäre Pensionierungsfolge“, die im theoretischen Teil angesprochen wurde, nämlich auf den „Verlust von Autonomie und privacy“.

2) Obsolet werden von Rollenschemata

**Tabelle 12: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
Obsolet werden von Rollenschemata**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Obsolet werden von Rollenschemata	Selbstfindung	Intrapersonale Rollenkonflikte, „mit der neuen Rolle hadern“, etc.	Erforderlich werden einer neuen Aufgabenverteilung	Rollenkonflikte, Unzufriedenheit mit der Rolle, u.ä.; Uneinigkeit bei der Aufgabenverteilung, Frau empfindet Mann als „Eindringling“ in den Haushaltsbereich, etc.

Das Obsolet werden von Rollenschemata betrifft einerseits die Geschlechtsrollen – vor allem hinsichtlich der Arbeitsaufteilung (Paarebene), andererseits aber auch, in einem allgemeineren Sinn, die Erwerbsrolle (individuelle Ebene).

Was die Arbeitsaufteilung betrifft, so scheint es, dass viele der Befragten keineswegs der Meinung sind, dass (in erster Linie traditionelle) Rollenschemata obsolet werden. Eine – objektiv logisch erscheinende – Gleichverteilung der Hausarbeit, wenn beide Partner zu Hause (d.h. nicht erwerbstätig sind) stellt nur höchst selten eine Option dar – weder für die Männer noch für die Frauen. Mittels verschiedener Strategien (wie den Ausbau „männlicher“ Haushaltstätigkeiten) gelingt es zumeist, ein zumindest symbolisches Gleichgewicht wiederherzustellen (z.B. Paar 2). In anderen Paaren wiederum ist das Prinzip der „Hausarbeit als Frauensache“ so tief verankert, dass es nicht einmal als unfair empfunden wird, wenn die Frau neben einer (mehr als) Vollzeitberufstätigkeit auch noch den Haushalt allein bewältigt, während der pensionierte Mann zu Hause keinen Finger rührt, wie z.B. bei Paar 6. Nur ein Paar nimmt einen konsequenten Rollentausch vor – die Frau ist vollzeiterwerbstätig, während der Mann im Großen und Ganzen die Hauptverantwortung für den Haushalt übernimmt. Das aus einer anderen Studie entlehnte Präferenzstruktur-Modell (vgl. Exkurs in Abschnitt 4.3.2.3) vermag hier ein tieferes Verständnis für die Ursachen und Widersprüche hinsichtlich der Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Aufteilung der Hausarbeit zu vermitteln.

Wie bereits angesprochen, ist mit der Pensionierung jedoch definitionsgemäß auch die Erwerbsrolle obsolet geworden. Das der Erwerbsrolle entsprechende Verhalten (zum Arbeitsplatz fahren, dort bestimmte, klar definierte Tätigkeiten ausführen, etc.) ist der neuen Situation nicht mehr angepasst. Die Erwerbsrolle hat der zu Beginn noch konturlosen, vagen „Pensionist/innenrolle“ Platz gemacht. Das in Tabelle 12 als individuelle Bewältigungsaufgabe definierte Erfordernis der „Selbstfindung“ bedeutet nichts anderes als

die Notwendigkeit, diese „Pensionist/innenrolle“ (mittels bestimmter Strategien wie der Erweiterung bestehender Rollen) so in das individuelle Rollengefüge bzw. die eigene Persönlichkeit zu integrieren, dass eine neue Stabilität geschaffen wird. In dieser Studie gelingt Mann 6 diese Aufgabe bei weitem weniger gut als den übrigen Betroffenen.

3) Verlust des Lebensbereichs Arbeit

**Tabelle 13: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
Verlust des Lebensbereichs Arbeit**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Verlust des Lebensbereichs Arbeit (soziales Umfeld, Quelle der Selbstbestätigung)	Einen Ausgleich finden (andere Bereiche, neue soziale Kontakte, etc.)	Geringe Selbstachtung, Einschränkung von sozialen Kontakten	Statusverlust kompensieren	abgeleiteter Statusverlust auch für den Partner/die Partnerin

Hier sind zwei unterschiedliche Bereiche angesprochen, für die die Erwerbstätigkeit eine Quelle darstellen kann: einerseits Sozialkontakte, einerseits der Faktor Selbstbestätigung.

Was Sozialkontakte betrifft, so bringen zwei Personen, nämlich Frau 4 und die alleinstehende Frau 8, ihr Bedauern über den Verlust sozialer Kontakte offen zum Ausdruck. Es gelingt ihnen jedoch, diesen Verlust durch aktive Kontaktaufnahme wieder bis zu einem gewissen Grad wettzumachen. So schloss sich etwa Frau 8 (verstärkt) einer Wandergruppe an. Von anderen wird die Verringerung der Sozialkontakte angesprochen, aber nicht als gravierender Verlust erlebt (z.B. Mann 1). Mann 3 berichtet sogar, dass dafür andere (genauer gesagt: familiäre) Kontakte an Intensität gewonnen hätten.

Was die Arbeit als Quelle der Selbstbestätigung betrifft, können die meisten durchaus auf „alternative“ Quellen zurückgreifen und auf andere Bereiche verweisen, die sie als befriedigend empfinden bzw. die sie mit Stolz erfüllen. Bei Mann 1 und Mann 2 betrifft dies zum Beispiel ihre Hobbys, andere, wie z.B. Mann 4 oder Mann 5 engagieren sich in Form von Nachbarschaftshilfe, Frau 8 ist sozial aktiv. Auch die Großelternrolle wird als wichtige Aufgabe wahrgenommen, aus der Selbstbestätigung erwächst. Einen Mangel an Selbstbestätigung, verbunden mit einem erheblichen Statusverlust, erlebt hingegen Mann 6, wobei er diesen zumindest teilweise für eine gewisse Zeit durch seine Mithilfe im Betrieb seiner Frau ausgleichen konnte.

Ein „abgeleiteter Statusverlust“ für den/die Partner/in konnte in dieser Stichprobe nicht ausgemacht werden. Dennoch wird von einem Paar, nämlich Paar 5, das Thema „Statusverlust“ ins Gespräch gebracht. Dabei wird jedoch weniger der Status aufgrund einer bestimmten beruflichen Position angesprochen, sondern es geht vielmehr um einen Statusverlust aufgrund der Pensionierung generell. Nicht der Wechsel vom Abteilungsleiter o.ä. zum „einfachen Pensionisten“ wird als Statusverlust erlebt, sondern vielmehr der

Sprung vom Erwerbstätigen zum Nicht-Erwerbstätigen. Paar 5 beklagt den geringen gesellschaftlichen Status, den „die Alten“ – definiert als „die Pensionisten“ – einnehmen.

4) Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen

**Tabelle 14: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen	Ersatz durch neue individuelle Gewohnheiten und Rituale	Orientierungsverlust	Ersatz durch neue dyadische Gewohnheiten und Rituale	Gemeinsamkeiten gehen verloren

Der Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen wird nur selten thematisiert; es scheint, als seien diese nicht als solche im Bewusstsein präsent. Es wird dementsprechend auch keinesfalls bewusst nach „Ersatzritualen“ gesucht. Während es eher schwer fällt, Rituale im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit (bzw. Zeit vor der Pensionierung) zu benennen, wird doch von einigen der Befragten darauf hingewiesen, dass sich bestimmte neue Gewohnheiten herausgebildet haben, die in engem Zusammenhang mit der veränderten Zeitstruktur in der Pension stehen und vorwiegend dann zum Tragen kommen, wenn beide Partner zu Hause sind. Dabei handelt es sich in erster Linie um „Frühstücksrituale“, d.h. um Gewohnheiten, die gleichsam den Tagesbeginn strukturieren. Diese werden etwa von Paar 4 und Paar 5 in folgender Weise beschrieben:

Mann: „*Na ja was soll ich sagen, ich stehe auf, ich gehe einmal zum Bäcker in der Früh, das ist einmal mein erster Gang. Einstweilen tut die L. ihre Turnübungen machen, und dann wird das Frühstück gerichtet und dann wird eine Stunde gefrühstückt. (...) Und dann ist es neun, Viertel-zehn.*“ (Interview 4; S. 8)

Frau: „*Nur ist es heute das was wir mehr machen, dann Frühstücken, also Frühstücken tun wir nicht viel, aber die Zeitung lesen, weil wir kriegen ja zugestellt um sechs schon. Also, da wird halt Zeitung gelesen und dann bleiben wir halt sitzen bis acht (...) also das ist das, was wir jetzt machen, was wir zuerst nicht gemacht haben.*“ (Interview 5; S. 9)

Generell berichten die meisten der in den Ruhestand getretenen Interviewpartner/innen davon, dass sie nun in der Früh länger schlafen, was in der Regel als positive neue Gewohnheit wahrgenommen wird. Eine Ausnahme bildet Frau 8, die dies eher als Laster empfindet:

Frau: „Eine Untugend habe ich mir angewöhnt, lange schlafen, (...), da werde ich zornig auf mich selber, weil ich mir denke, um neun schlafe ich noch immer, und das schaffe ich mir jetzt ab, also wenn ich den Herrn (Anmerkung: zur Betreuung) habe, da muss ich eh um halb acht schon bei ihm sein, das ist recht gut so.“ (Interview 8; S. 3)

Im Zusammenhang mit der Organisation des Alltags (als Thema bei der Neuorganisation der Rolle als Lebensgemeinschaft angeführt) wird in manchen Fällen deutlich, dass die Anwesenheit des pensionierten Partners bestimmte Gewohnheiten des anderen Partners gleichsam „über den Haufen wirft“, wofür Paar 1 ein exemplarisches Beispiel darstellt. Dieser Verlust an Gewohntem und die Veränderung des gewohnten Ablaufs wird zumindest bis zu einem gewissen Grad als Belastung erlebt (vgl. dazu „Organisation des Alltags“).

Ein Wegfall gemeinsamer Gewohnheiten und Rituale aufgrund der Pensionierung eines Partners oder beider Partner wurde von keinem Paar in negativer Weise erwähnt; kam es zu einem „Verlust“, dann wurde dieser eher als Gewinn erlebt. D.h., die „Gewohnheit“ beruhte eher auf Zwängen des Arbeitslebens und war vorwiegend von einschränkender Natur. Dies betraf wiederum bestimmte „Morgenrituale“, die durch die Erwerbstätigkeit bedingt waren.

5) Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts

**Tabelle 15: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts	Akzeptieren der Endlichkeit des Lebens	Mit dem Älterwerden „hadern“	Vorbereitung auf Verwitung – Frage „wer stirbt zuerst“	Angst vor Verwitung

Wie bereits unter „negative Aspekte der Pensionierung“ diskutiert, wird der Übergang in den Ruhestand von wenigen Ausnahmen abgesehen offenbar nicht so bewusst als „Beginn des letzten Lebensabschnitts“ erlebt.

So berichtet Mann 6, der seine Pensionierung insgesamt als gravierenden negativen Einschnitt erlebte, dass das Altwerden für ihn noch während seiner Erwerbstätigkeit rund um seinen 50. Geburtstag für ihn ein bedeutsames Problem dargestellt habe, dem er mit Hilfe exzessiver sportlicher Betätigung (Radfahren) zu entkommen suchte. Als er in Pension trat, sei diese Phase jedoch schon wieder vorbei gewesen. Frau 2 wiederum weist auf den frühen Pensionierungszeitpunkt ihres Mannes hin. Mit 53 Jahren sei Altwerden und Sterben einfach noch kein Thema.

Anlass für eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik scheint einerseits ein schon höheres Lebensalter (nahe 70) zu sein, andererseits jedoch Beeinträchtigungen der Gesundheit. So fühlte sich Mann 5 durch seinen Schlaganfall auf unmissverständliche Weise an die Endlichkeit seines Lebens erinnert. Auch Mann 7 hatte aufgrund seiner Erkrankung schon genug Gelegenheit, sich mit dem Tod (jedoch weniger mit dem Altwerden) auseinanderzusetzen.

Die Pensionierung an und für sich wird eher als Beginn eines neuen Lebensabschnitts definiert. Dass es gleichzeitig auch der letzte ist, wird aufgrund der erwarteten langen Dauer dieses Abschnitts offensichtlich eher in den Hintergrund geschoben. Der symbolhaften Wirkung eines runden Geburtstags können die Betroffenen hingegen nicht so leicht entkommen – der Fünfziger oder der Sechziger gaben häufig zumindest „Anlass zum Nachdenken“.

6) „Zurückgeworfen sein auf sich selbst“

**Tabelle 16: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
„Zurückgeworfen sein auf sich selbst“**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
„Zurückgeworfensein auf sich selbst“	Selbstfindung, Klärung: was will ich (noch) vom Leben...	Sinnkrise	Beziehung muss neu definiert werden	keine Anknüpfungspunkte, Partner haben sich nichts mehr zu sagen

Die Sinnfrage wird lediglich von Mann 9 explizit angesprochen:

Mann: „Aber es stellt sich die Sinnfrage ganz radikal, habe ich meines getan, was habe ich noch zu tun, ah und eigentlich das Gefühl, sehr viel neu anfangen kann ich gar nicht mehr, ah mit der wissenschaftlichen Arbeit bin ich recht zufrieden und es ist ein gewisser Abschluss erreicht, aber das relativiert sich auch, also ich bin nicht ohne Erfolg, aber ich frage mich, ist das ist das alles.“ (Interview 9; S. 5)

Indirekt drückt sich die Sinnfrage wohl in dem drängenden Bedürfnis aus, „etwas Sinnvolles und Nützliches zu tun“, welches vor allem von Frau 8 und Frau 1 geäußert wird. Während Frau 8 in der Betreuung pflegebedürftiger Menschen und der Unterstützung eines Vereins eine sinnerfüllte Tätigkeit für sich gefunden hat, ist Frau 1 nach wie vor auf der Suche nach „einer Aufgabe“.

Grundsätzlich stellt sich natürlich für alle Betroffenen die Frage, wie sie die Zeit auf für sie sinnvolle und befriedigende Weise nutzen wollen. Eine Antwort auf diese Frage zu finden, stellt auch gleichsam die Voraussetzung für die Schaffung eines stabilen Rollengefüges auf individueller Ebene („eigene Rollen“) dar.

Für die Beziehung stellt sich diese Sinnfrage in den untersuchten Partnerschaften offenbar nicht in dieser Schärfe, was sicherlich zu einem Gutteil auf die Auswahl der (relativ konfliktarmen) Paare zurückzuführen ist.

7) Verlust von Autonomie und „privacy“, weniger „eigenes Leben“

**Tabelle 17: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
Verlust von Autonomie und „privacy“**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Verlust von Autonomie und „privacy“, weniger „eigenes Leben“	Sich abgrenzen, ein erträgliches Maß zwischen Nähe und Distanz finden	Sich eingeeignet und kontrolliert fühlen (Kontrollverlust)	Neuer Aufbau von Vertrauen zum Partner	Distanzlosigkeit; beidseitige Kontrolle, Bevormundung, u.ä.

Dass dem individuellen Freiraum in der Partnerschaft ein hoher Stellenwert beigemessen wird und eine Neudefinition von Nähe und Distanz eine grundlegende Aufgabe zur Neudefinition der Paarrolle „Das Paar als Lebensgemeinschaft“ darstellt, ist bereits deutlich geworden.

Ihren eigenen Angaben zufolge gelingt den Personen eine Abgrenzung im Großen und Ganzen recht gut. Von Schwierigkeiten berichtet am ehesten Frau I, die sich durch manche Aktivitäten des Partners in ihrer Selbständigkeit beschnitten sieht und zudem zuweilen Einschränkungen in der Organisation ihres „Haushaltsalltags“ erlebt.

8) Veränderung der ökonomischen Situation

**Tabelle 18: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen:
Veränderung der ökonomischen Situation**

Mögliche primäre Pensionierungsfolgen	Eher individuelle Bewältigungsaufgaben	Eher individuelle sekundäre Pensionierungsfolgen	Eher dyadische Bewältigungsaufgaben	Eher dyadische sekundäre Pensionierungsfolgen
Veränderung der ökonomischen Situation	Anpassung an veränderte ökonomische Situation	Schulden, Geldprobleme	Anpassung an veränderte ökonomische Situation	Streit ums Geld Schulden, Geldprobleme

Die Anpassung an die (mehr oder weniger zum negativen) veränderte ökonomische Situation gelingt den Betroffenen gemäß ihren Angaben sehr gut (vgl. Kapitel 4.3.3.2 Finanzen). Schulden oder partnerschaftliche Konflikte werden durchwegs verneint. Nicht selten wird jedoch die Befürchtung geäußert, dass es die künftigen Generationen schwerer haben würden, mit den finanziellen Einschränkungen in der Pension klarzukommen.

Dies wird einerseits auf die mangelnde Bereitschaft und Fähigkeit, „zu sparen und sich einzuschränken“ zurückgeführt, andererseits werden auch größere Einbußen in finanzieller Hinsicht erwartet. Die Kombination „gewohnt zu sparen“ und „geringe Pensionsverluste“ ermöglicht eine angemessene Bewältigung dieser Veränderung im Zusammenhang mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben. Das künftige Konfliktpotential für später in den Ruhestand tretende Personen wird von den Befragten als sehr hoch bewertet.

5. Zusammenfassung und Kritik

In der vorliegenden Studie wurde untersucht, welche Veränderungen Paare beim Übergang in den Ruhestand (eines Partners oder beider Partner) erleben, wie sie diese wahrnehmen und bewerten und welche Bewältigungsstrategien und Bewältigungsmuster sie zur Anwendung bringen, um den Veränderungen zu begegnen.

Auf Basis der „Grounded Theory“ nach Glaser & Strauss (1967) wurde die Situation von insgesamt acht Paaren sowie einer Einzelperson beleuchtet, wobei problemzentrierte Interviews nach Witzel zur Anwendung kamen. Die Erhebung selbst erfolgte (gemäß der Grounded Theory) auf der Basis des sogenannten „Theoretical Samplings“, was bedeutet, dass die Entscheidung über die Auswahl der Stichprobe (bzw. der zu befragenden Paare) im Forschungsverlauf immer wieder neu getroffen werden musste.

Das aus der Studie abgeleitete theoretische Erklärungsmodell basiert auf einem rollentheoretischen Konzept. Der Wegfall des „Bausteins“ „Rolle als erwerbstätige Person“ bedingt ein Ungleichgewicht im Rollengefüge des Paares. Dies betrifft sowohl die individuellen Rollen als auch die Partnerrollen und vor allem auch die Paarrollen.

Die Neuorganisation des Rollengefüges stellt somit die wesentliche Aufgabe zur Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand dar.

Hinsichtlich der „eigenen Rollen“ geht es für den/die Einzelne/n in erster Linie darum, eine für ihn/sie subjektiv befriedigende Art und Weise der Zeitgestaltung zu finden. Diesbezügliche Strategien sind nun einerseits die Erweiterung anderer, bestehender Rollen, andererseits die Übernahme neuer Rollen. Darüber hinaus können auch Aspekte der Erwerbstätigkeit in mehr oder weniger ausgeprägtem Ausmaß aufrecht erhalten werden.

Mit „Partnerrollen“ werden jene Rollen bezeichnet, die zu den „eigenen Rollen“ des Partners/der Partnerin kongruent sind (z.B. die Rolle als „Frau eines Sportlers“). Hier stellt sich die Aufgabe, diese Rollen in das eigene Rollengefüge zu integrieren oder gegebenenfalls mit dem/der Partner/in auszuverhandeln (z.B. den Partner dazu zu bewegen, mehr Zeit mit der Frau, anstatt mit dem Radfahren zu verbringen).

Paarrollen schließlich existieren (zumindest) auf drei Ebenen. So kann von einer „Rolle als Arbeits(teilungs)gemeinschaft“, von einer „Rolle als Lebensgemeinschaft“ und einer „Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft“ gesprochen werden. Während die „Rolle als Arbeits (teilungs)gemeinschaft“ vor allem auf den Aspekt der innerhäuslichen Aufgabenverteilung (insbesondere der Hausarbeit) fokussiert, sind bei der „Rolle als Lebensgemeinschaft“ primär die Themen „Verhältnis von Nähe und Distanz“ und „Organisation des Alltags“ virulent. Die „Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft“ schließlich trägt dem Umstand der veränderten finanziellen Situation Rechnung.

Zahlreiche Einflussfaktoren und vor allem deren Bewertung vermögen das Erleben und Verhalten in der Pension maßgeblich zu modifizieren. Dazu zählen z.B. der Faktor Gesundheit, die vorangegangene Erwerbstätigkeit oder die Umstände der Pensionierung.

Was die Bedeutung des Partners/der Partnerin anbelangt, so ist davon auszugehen, dass auf der einen Seite die Neukonstruktion des Rollengefüges komplexer ist (da ja die Ebene der Paarrollen sowie der Partnerrollen hinzukommt), auf der anderen Seite aber gleichzeitig in vielen Bereichen eine größere Stabilität und Kontinuität gegeben ist als bei alleinstehenden Personen (die Familie als separater Lebensbereich neben dem Lebensbereich Arbeit). Es scheint, dass bei alleinstehenden Personen, die „nur“ vor der Aufgabe einer Neudefinition des eigenen Rollengefüges stehen und sich nicht mit veränderten Paarrollen auseinandersetzen müssen, sich diese Aufgabe („wie nutze ich meine Zeit auf sinnvolle Weise“) dafür umso dringlicher stellt. Darüber hinaus zeigt es sich sehr deutlich, dass bei krisenhaftem Übergang der/die Partner/in eine wesentliche Stütze darstellen kann. Sowohl jener Mann, der aufgrund einer schweren Erkrankung in den Ruhestand getreten ist als auch derjenige, der seine Pensionierung als traumatische Erfahrung erlebte, geben an, dass sie es wohl ohne die Partnerin „nicht geschafft hätten“.

Kritisch ist anzumerken, dass die Fokussierung auf den Paaraspekt noch stärker hätte ausfallen können und dass über weite Strecken eher die individuelle Situation im Vordergrund steht. Weitere Vertiefungen hinsichtlich der Paarebene wären sicherlich sinnvoll. Auf der anderen Seite hat sich aber deutlich gezeigt, dass eine konsequente Beschränkung auf die Paarebene der Forschungsthematik nicht hätte gerecht werden können, da individuelle Übergangsprobleme im Allgemeinen auch Einfluss auf die Paarebene ausüben – sei es, dass sie dem/der Partner/in eine Reaktion (Unterstützung geben, etc.) abverlangen, sei es, dass bestimmte Themen wie die Neuverteilung der Hausarbeit vielleicht aufgrund individueller Probleme des Ruheständlers/der Ruheständlerin in den Hintergrund treten oder von dem/der Partner/in weniger stark forciert werden. Gerade diese Verschränkung von individueller und Paarebene hätte jedoch stellenweise eventuell durchaus klarer herausgearbeitet werden können.

Darüber hinaus wäre es auch günstig gewesen, noch eine Reihe weiterer Paare mit problematischen Erfahrungen im Zusammenhang mit der Pensionierung zu befragen, um diesbezüglich noch ein klareres Bild zu gewinnen. Vor allem paarbezogene Konflikte, die aus dem Übergang resultieren – wie Kompetenzstreitigkeiten hinsichtlich der Hausarbeit oder Auseinandersetzungen aufgrund der unterschiedlichen Präferenzen hinsichtlich der Zeitgestaltung in der Pension – wären geeignet, interaktionsspezifische Aspekte noch stärker in den Mittelpunkt zu rücken, als es in der vorliegenden Studie geschehen ist. Die Rekrutierung geeigneter Paare hat sich in dieser Hinsicht als recht schwierig erwiesen, einerseits deshalb, weil eine Suche nach Paaren mit Übergangsproblemen schwer auf direktem Wege (z.B. mittels eines Aushangs) erfolgen kann und andererseits nicht zu erwarten ist, dass Paare ihre Streitigkeiten gerne vor einer fremden Person ausbreiten. Eventuell wäre zum Auffinden geeigneter Personen ein Weg über (Ehe-)Beratungsstellen denkbar.

Insgesamt darf der explorative Charakter der Studie nicht übersehen werden. Vertiefungen, Erweiterungen und Ergänzungen sind in verschiedene Richtungen denkbar und können als Grundlage für die Durchführung einer Folgestudie dienen.

6. Ausblick

Die aus der Studie gewonnenen Erkenntnisse sind dazu geeignet, zu einem besseren Verständnis der Situation von Paaren nach dem Übertritt eines oder beider Partner in den Ruhestand beizutragen. Aus den Ergebnissen können Schlussfolgerungen gezogen werden, die in weiterer Folge für präventive Maßnahmen (Pensionsvorbereitungskurse, Beratungen, etc.) genutzt werden können. Diese Prävention betrifft sowohl die individuelle als auch die Paarebene und vermag Antworten auf Fragen zu geben wie: Welche Veränderungen kommen auf mich als in den Ruhestand tretende Person, auf mich als Partner/in einer in den Ruhestand tretenden Person und auf uns als Paar zu? Wie kann ich und wie können wir gemeinsam diesen Veränderungen auf konstruktive Weise begegnen?

Wagt man einen Blick in die Zukunft, so kann davon ausgegangen werden, dass tiefgreifende Veränderungen, wie sie etwa 2003 mit der jüngsten Pensionsreform vorgenommen wurden (z.B. Ausdehnung des Durchrechnungszeitraums von 15 auf 40 Jahre, etc.), auf Dauer einer anderen Antizipation des Ruhestands bedürfen als dies bei den jetzigen Ruhestandsgenerationen der Fall war. Eine Auseinandersetzung mit der – noch in weiter Ferne liegenden – Pensionierung ist heutzutage schon in jungen Jahren unerlässlich, da sonst eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, wenn schon keinen psychischen, dann in jedem Fall zumindest einen finanziellen „Pensionsschock“ zu erleiden, der die bis dahin praktizierte Lebensgestaltung bis zu einem gewissen Grad schwer beeinträchtigen dürfte. Die Einschätzung und der Umgang mit der finanziellen Situation im Ruhestand ist von großer Bedeutung für die Neuorganisation des Rollengefüges. Ähnlich wie eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustands kann es auch eine prekäre finanzielle Situation unmöglich machen oder zumindest beträchtlich erschweren, die Zeit im Ruhestand den individuellen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Fast durchgehend wird von den Befragten darauf hingewiesen, dass sie entweder in finanzieller Hinsicht privilegiert seien oder aber von jeher gewohnt seien, sparsam zu wirtschaften. Für künftige Generationen wird hier ein hohes Konfliktpotential vermutet, das sich auch auf Paarebene im Rahmen der „(Paar-)Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft“ auswirken dürfte („Streit ums Geld“).

Ogleich das Scheidungsrisiko grundsätzlich mit der Dauer der Ehe sinkt, ist es doch auffällig, dass die sich die Wahrscheinlichkeit einer Scheidung für Paare mit langer Ehedauer im Vergleich zu vergangenen Jahrzehnten überproportional stark erhöht hat (von 1971 bis 1999 von etwa 4% auf 9%²³). Einerseits dürfte hier die vermehrte finanzielle Unabhängigkeit der Frauen, die zu einem immer größeren Teil ebenfalls einen (wenn auch bis dato noch weitaus geringeren) Pensionsanspruch aufweisen, eine Rolle spielen. Andererseits sind wohl auch die Ansprüche an die Partnerschaft im Allgemeinen und auch an die gemeinsame Zeit in der Pension gestiegen. Die mit dem Ruhestand verbundenen Veränderungen können eine nicht unerhebliche Belastungsprobe für die Partnerschaft darstellen.

²³ Schipfer.

Die Zeit des Ruhestands kann für die Partnerschaft aber auch neue Möglichkeiten eröffnen, wenn es dem Paar gelingt, die Veränderungen als Herausforderungen und Chancen und nicht als Bedrohung zu begreifen.

Literatur

- Adelmann P. K. (1994): Multiple roles and physical health among older adults. *Research on Aging*, 16 (2); 142-166.
- Amann, A. & Költringer, R. (1992): Ältere Arbeitnehmer und Pension. In: Amann, A., Bohmann, G., Herrmann, W., Költringer, R., Wieser, G.: Ältere Arbeitnehmer in Österreich. Forschungsbericht gefördert aus den Mitteln des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung. Wien: Wisdom (Forschungsbericht, ver-vielfältigtes Manuskript); 175-196.
- Antonovsky, A. & Sagy S. (1990): Confronting developmental task in the retirement transition. *The Gerontologist*, 30; 362-368.
- Atchley, R. C. (1976): *The sociology of retirement*. New York: Wiley.
- Atchley, R. C. & Miller, S. J. (1983): Types of elderly couples. In: T. H. Brubaker (Hrsg.): *Family relationships in later life*. Beverly Hills, CA: Sage; 77-90.
- Attias-Donfut, C. (1988): Die neuen Freizeitgenerationen. In: L. Rosenmayr & F. Kolland (Hrsg.): *Arbeit-Freizeit-Lebenszeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag; 57-73.
- Bodenmann, G. (1995): Die Erfassung von dyadischem Coping: Der FDCT-2 Fragebogen. *Zeitschrift für Familienforschung*, 7; 119-148.
- Brubaker, T. H. & Kinsel, B. I. (1985): Who is responsible for household tasks in long term marriages of the „young-old“ elderly? *Lifestyles: A Journal of Changing Patterns*, (7); 238-247.
- 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: Universitätsverlag Freiburg Schweiz.
- Bundesanstalt Statistik Austria (Hrsg.) (2001): *Mikrozensus Jahresergebnisse 2000*. Wien: Verlag Österreich.
- Bundesanstalt Statistik Austria (Hrsg.) (2002): *Mikrozensus Jahresergebnisse 2001*. Wien: Verlag Österreich.
- Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (Hrsg.) (2000): *Ältere Menschen - Neue Perspektiven. Seniorenbericht 2000: Zur Lebenssituation älterer Menschen in Österreich*. Wien.
- Cuyvers, P. (Hrsg.) (2004): *The glass partitioning wall. The difference between equity and equality in partner interaction on work, household and care*. Unveröffentlichter Forschungsbericht. Netherlands Family Council: Den Haag.
- Dahrendorf, R. (1977) (Original erschienen 1959): *Homo sociologicus*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Dierks, S. (1997): *Hausfrauen im Ruhestand!? Identitätsprobleme in biographischen Übergangsphasen*. Hamburg: LIT.
- Dittmann-Kohli, F., Kohli, M. & Künemund, H. (1995): *Lebenszusammenhänge, Selbstkonzepte und Lebensentwürfe. Die Konzeption des Deutschen Alters-Surveys*. Forschungsbericht 47. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Dorfman, L.T. (1992): Couples in Retirement. Division of Household Work. In: Szinovacz, M., Ekerdt, D. & Vinick, B. (Hrsg.): *Families and Retirement*. Newbury Park - London - New Delhi: Sage; 159-173.
- Elder, G. (1985): Perspectives of the Life Course. *Annual Review of Gerontology*, 1; 165-190.
- Elder, G. (1995): The Life Course Paradigm. In: Moen, P.H.; Elder, G., Lüscher, K. (Hrsg.): *Examining Lives in Context*. Washington: APA; 101-139.
- El-Giamal, M. (1996): Die Analyse von Übergängen im Lebenslauf. Methodische Aspekte der Untersuchung von Stress und Coping bei Erstelternschaft. In: E. Brähler & U. Unger (Hrsg.): *Schwangerschaft, Geburt und der Übergang zur Elternschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag; 192-212.
- Endruweit, G. & Trommersdorff G. (1989): *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: DTV/Enke.

- Feffer, S. (1990): Das österreichische Pensionssystem in der Zweiten Republik. Eine sozialpolitische Analyse. Diplomarbeit. Wien.
- Filipp, S. H. (1990): Kritische Lebensereignisse. München: Urban & Schwarzenberg.
- Flick, U. (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Rowohlt's Enzyklopädie 546. Reinbeck: Rowohlt.
- Franke, H. (1991): Langlebigkeit. In: W. D. Oswald, W. M. Hermann, S. Kanowski, U. M. Lehr & H. Thomae (Hrsg.): Gerontologie (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer; 311-322.
- Fryer D. M. (1988): Agency and poverty: models of unemployment II. *Changes*, 6, 57-60.
- Glaser, B. G. & Strauss A. L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Grace, G., Joshi, P., Pelletier, R. & Beaupré, C. (1994): Consequénces psychologiques de la retraite en fonction du sexe et du niveau occupationnel antérieur: *Canadian Journal on Aging*, 23 (2); 149-168.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1998) (Original erschienen 1967): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.
- Glaser, B. & Holton, J. (2004): Umformungen der Grounded Theory. *Forum qualitative Sozialforschung*, Volume 5, Nr.2, Art.4 - Mai 2004. Abrufbar unter www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04_glaser-d.htm.
Letzter Zugriff am 15.12.2004.
- Hill, R. (1949): *Families under stress: Adjustment to the crisis of war separation and reunion*. New York: Harper & Row.
- Holohan, C. J. & Moos, R. H. (1986): Personality, coping and family resources in stress resistance: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51; 389-295.
- Höpflinger, F. (1986): Die Wahrnehmung familialen Verhaltens im Paarvergleich. *Zeitschrift für Soziologie*, 15; 68-74.
- Hörl, J. (1988): Bürokratische Dienstleistungen und Familienbeziehungen - Alternative oder Ergänzung in der Altenhilfe? Forschungsbericht für die Stiftung Volkswagenwerk (Hannover).
- Huang, I. (1991): Family Stress and Coping. In: S. J. Bahr (Hrsg.): *Family research. A sixty year review, 1930-1990*. Toronto/New York: Lexington Books. S. 289-334.
- Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte (Hrsg.) (1999): „Ich wurde es, ohne daran zu denken...“ Erzählungen vom Älterwerden und Altsein heute. Eine Textsammlung von Langreiter, N. & Schulz-Ulm, M. unter Mitarbeit von Müller, G. Wien: Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte „Dokumentation lebensgeschichtlicher Aufzeichnungen“.
- Jahoda, M. (1982): *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalle, P. (Hrsg.) (2000). *Partner Interaction. Demography and Equal Opportunity as Future Labour Supply Factors*. Netherlands Family Council: Den Haag.
- Kaspar, M. (1997): Umriss einer Leerstelle. Eine Interviewstudie über Gefühle und Kommunikation zum Thema „Nationalsozialismus“. Unveröffentlichte Diplomarbeit im Fachbereich Psychologie. Universität Oldenburg.
- Kiefer, T. (1997): *Von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. Theoretische und empirische Ansätze zur Bedeutung von Aktivitäten*. Freiburg: Universitätsverlag Freiburg Schweiz.
- Koch, D. (1989): „Hilfe, mein Mann geht in Rente!“ Zur Lebenssituation älterer Frauen nach der beruflichen Frühausgliederung ihrer Männer. Eine Problemstudie. *Werkstattberichte des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Bildung“*, Band 7. Bremen: Universität Bremen.
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37; 1-29.
- Kohli, M., Gather, C., Kühnemund, 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: Edition Sigma.

- Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A.-M. & van Gunsteren, H. (Hrsg.) (1991): *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Kolland, F. (1988): Nach dem Arbeitsleben Konzentration auf die Familie? In: Leopold Rosenmayr & Franz Kolland (Hrsg.): *Arbeit - Freizeit - Lebenszeit: Neue Übergänge im Lebenszyklus.* Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 75-92.
- Kolland, F. (2004): *Übergänge und Verläufe in der mittleren Lebensphase.* Vortrag gehalten bei der Tagung: *Vom Erwerbsleben in den „Ruhestand“? Der Umgang mit dem Übergang.* Wien, 29.4.2004.
- Kuss, G. (2000): *Rekonstruktion von Betrachtungs-, Erlebens- und Verwendungsweisen des eigenen Körpers im Kontext von Essstörungen.* Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Oldenburg.
- Kutscha, G. (1991): *Übergangsforschung.* In: Beck, K., Kell, A. (Hrsg.): *Bilanz der Bildungsforschung.* Weinheim: Deutscher Studien Verlag: 113-155.
- Lamnek, S. (1995a): *Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie.* 3., korrigierte Auflage. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Lamnek, S. (1995b): *Qualitative Sozialforschung. Band 2: Methoden und Techniken.* 3., korrigierte Auflage. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Laux, L. & Schütz, A. (1996): *Stressbewältigung und Wohlbefinden in der Familie. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit.* Stuttgart u.a.: Kohlhammer.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984): *Stress, appraisal and coping.* New York: Springer.
- Mack, B. (1997): *Rituale alltäglichen Glücks. Wege zu erfüllenden Liebesbeziehungen.* Paderborn: Junfermann.
- Mangen, D. J. (1982): *Dyadic relations.* In: D. J. Mangen (Hrsg.): *Research instruments in social gerontology.* Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Martin, M. & Schmitt, M. (2000): *Partnerschaftliche Interaktion im mittleren Erwachsenenalter als Prädiktor von Zufriedenheit bei Frauen und Männern in langjährigen Beziehungen.* In: Perrig-Chiello, P. (Hrsg.): *Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte.* Bern u.a.: Haupt. S. 77-98.
- Mason, J. (1987): *A bed of roses? Women, marriage, and inequality in later life.* In: T. Allat, T. Keil, A. Bryman & B. Bytheways (Hrsg.): *Women and the life cycle: Transitions and turning points.* New York: St. Martin's Press; o.S.
- Mayring, P. (1988): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken.* Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Muckel, P. (1997): *Der Alltag mit Akten - psychologische Rekonstruktion bürokratischer Phänomene. Eine empirische Untersuchung in verschiedenen Institutionen auf der Grundlage der Grounded Theory.* Aachen: Shaker.
- Muckel, P. (o.J.): *Entdeckung und Entwicklung von Kategorien in der qualitativen Forschung - methodologische Überlegungen und empirische Beispiele.* Abrufbar über: www.qualitative-sozialforschung.de/entdeckung%20und%20entwicklung.htm (Zugriff am 18.12.2003).
- Nicholson, N. (1984): *A theory of work role transitions.* *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Niederfranke, A. (1988): *Die „Altersgrenze“: Erleben und Formen der Auseinandersetzung.* In: Kruse, A. (Hrsg.): *Gerontologie.* München: Bayrischer Monatsspiegel Verl. S. 172-196.
- Patterson, J. M. (1989): *The family stress model: The family adjustment and adaption re-sponse.* In: C. N. Ramsey (Hrsg.): *Family systems in medicine.* New York: Guilford Press. S. 95-118.
- Pensionistenverband Österreichs, (Hrsg.) (2001): *Zahlen, Daten, Fakten 2001.* Wien: Pensionistenverband Österreichs.
- Perrez, M. & Reicherts, M., (Hrsg.) (1992): *Stress, coping and health.* Seattle: Hogrefe & Huber Publishers.
- Perrez, M. (2000): *Psychologie des Familien- und Paarstress.* In: Klaus A. (Hrsg.) Schneewind (Hrsg.): *Familienpsychologie im Aufwind.* Göttingen u.a.: Hogrefe; 69-88.
- Pratscher, K. (1998): *Ausgewählte Daten zur Einkommensentwicklung 1997/98.* *Statistische Nachrichten*, 10; 804-815.

- Pronovost, G. (1980): Structure et signification du temps de loisir chez les personnes agees. *Gerontologie et Societe*, 15; 65-73.
- Przyborski, A. (2004): Methodologie und Standards (qualitativer Sozialforschung). Unveröffentlichtes Manuskript. Geplante Veröffentlichung in: Wohlrab-Sahr, M. & Przy-borski, A. (2005): Zur Praxis qualitativer Methoden. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg.
- Rich, P. u.a. (2000): *The Healing Journey through retirement*. Your Journal of Transition and Transformation. New York: Wiley.
- Schindler, L. u.a. (1998): Partnerschaftsprobleme. Diagnose und Therapie. Therapiemanual. Heidelberg: Springer.
- Schindler, L. u.a. (2001): Partnerschaftsprobleme. Möglichkeiten zur Bewältigung. ein Handbuch für Paare. Heidelberg: Springer.
- Schipfer, R. (2001): Familie in Zahlen. Informationen zu Familien in Österreich und der EU auf einen Blick. Wien: ÖIF.
- Schneewind, K.A. & Ruppert, S. (1995): Familien gestern und heute: Ein Generationenvergleich über 16 Jahre. München: Quintessenz.
- Schneider, H. D. (1993): Wie könnte die Altersvorbereitung zu einem Werkzeug der Prävention werden? *Zeitschrift für Gerontologie*, 26; 419-428.
- Schneider, H.-D. (1996): Menschen vor dem Ruhestand: Was wissen wir nun? 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: Hans Huber. S. 257-265.
- Schuhmacher, J. & Reschke, K. (1994): Theoretische Konzepte und empirische Methoden der Bewältigungsforschung. In: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Die Norm des Gesundseins - Lebensqualität und Kranksein (Band 6: Klinische Psychologie in der Rehabilitationsklinik). Frankfurt am Main: VdR. S. 41-73.
- Schwarzer, C. & Busch, B. (2004): Gemeinsame Stressbewältigung von Ehepaaren auf dem Weg zum Ruhestand. In: Buchwald, P., Schwarzer, C. & Hobfoll, S. (Hrsg.): Stress gemeinsam bewältigen - Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping. Göttingen: Hogrefe; 151-163.
- Schwarzer, R. & Leppin, A. (1989): Sozialer Rückhalt und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe.
- Strauss (1994): Grundlagen qualitativer Feldforschung. München: Fink.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990): *Basics of Qualitative Research*. London: Sage.
- Super, D. E. (1980): A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16; 282-298.
- Szinovacz, M. (1980): Female retirement: Effects of spousal roles and marital adjustment. *Journal of Family Issues*, 3; 423-438.
- Szinovacz, M., Eckerdt, D. & Vinick, B. (1992): Families and Retirement. Newbury Park u.a.: Sage.
- Teppe, K. (1977): Zur Sozialpolitik des Dritten Reiches am Beispiel der Sozialversicherung. *Archiv für Sozialgeschichte*, 17; 195-250.
- Thériault, J. (1994): Retirement as a psychosocial transition: process of adaption to change. *International Journal of Aging and human Development*, 38; 153-170.
- Turner, V. (2000; Original: 1969): *Das Ritual. Struktur und Anti-Struktur*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Van Gennep, A. (1981; Original um 1900): *Übergangsriten*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Vinick, B. H. & Ekerdt, D. J. (1992): Couples view retirement activities. In: Szinovacz, M., Ekerdt, D. & Vinick, B. (Hrsg.): Families and Retirement. Newbury Park - London - New Delhi: Sage. S. 129-144.
- Vinick, B. H. & Ekerdt, D. J. (1991): The transition to retirement: Responses of husbands and wives. In: B. B. Hess & E. Markson (Hrsg.): *Growing old in America* (4th Edi-tion). New Brunswick, NJ: Transaction Books; 308-317.
- Wiedemann, P.M. (1991): Gegenstandsnahe Theoriebildung. In: Flick, U. et al. (Hrsg.) (1991), S. 440-445.
- Willi, J. (1999): Was hält Paare zusammen? Der Prozess des Zusammenlebens in psycho-ökologischer Sicht. Reinbek: Rowohlt.

Witzel, A. (1989): Das problemzentrierte Interview. In: Gerd Jüttemann (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Heidelberg: Asanger. S. 227-256

Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview (26 Absätze). Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (Online-Journal), 1 (1). Abrufbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm> (letzter Zugriff: 15.12.2004).

Anhang:

- 1) Erwerbskonstellationen der Interviewpartner/innen
- 2) Leitfaden
- 3) Fragebogen

Erwerbskonstellationen der Interviewpartner/innen

Tabelle 19: Überblick Erwerbskonstellationen der Interviewpartner/innen

		Alter ¹	Höchste abgeschlossene Ausbildung	Erwerbsstatus	Art der Pensionierung	Dauer der Pensionierung
Paar 1	Mann 1	61	Lehre	Pension	Frühpension aufgrund Sonderregelung, dann Invaliditätspension	8 Jahre
	Frau 1	54	Lehre	Hausfrau	-	-
Paar 2	Mann 2	56	Universität	Pension	Frühpension aufgrund Sonderregelung	3 Jahre
	Frau 2	52	Lehre	Hausfrau	-	-
Paar 3	Mann 3	62	Universität	Pension	Normale Alterspension (d. Beamten)	1 Jahr
	Frau 3	49	Universität	Erwerbstätig	-	-
Paar 4	Mann 4	63	Lehre	Pension	Frühpension aufgrund Sonderregelung, dann Langzeit-arbeitslose, dann einige Monate Notstand	8 Jahre
	Frau 4	63	Lehre	Pension	Normale Alterspension	3 Jahre
Paar 5	Mann 5	65	Lehre	Pension	Frühpension bei langer Versicherungsdauer	4 Jahre
	Frau 5	63	Pflichtschule	Pension	Frühpension und ein Jahr Überbrückung	10 Jahre
Paar 6	Mann 6	63	Lehre	Pension	Frühpension aus Gesundheitsgründen	8 Jahre
	Frau 6	56	Lehre	Geringfügig beschäftigt	-	-
Paar 7	Mann 7	58	Lehre	Pension	Frühpension aus Gesundheitsgründen	4 Jahre
	Frau 7 ²	65	Pflichtschule	Hausfrau	-	-
Frau 8	Frau 8	62	Lehre	Pension	Normale Alterspension	-
Paar 9	Mann 9	67	Universität	Pension (Emeritierung)	Emeritierung	1 Jahr
	Frau 9	64	Universität	Pension + Teilzeiterwerb	Normale Alterspension	4 Jahre

¹ Zum Befragungszeitpunkt.
² Nicht persönlich befragt.

Leitfaden

Die Antworten auf die folgenden Fragen sollten am Ende des Interviews klar sein:

1. Einstiegsfrage:

„Was hat sich für Sie und Ihren Partner (Ihre Partnerin) seit der Pensionierung verändert?“

2. Erfragen von Veränderungen

(in welcher Weise können Veränderungen erfasst werden):

■ Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung:

- 1) Hinweise bzgl. Veränderungen aufgreifen – immanentes Nachfragen
- 2) exmanentes Nachfragen
> Zusatzfragen (s.u.) explizit stellen, falls Themen von Interviewpartner/in nicht selbst eingebracht
- 3) Möglichkeit: nicht quantitative, jedoch qualitative Änderungen
z.B. Mann verbringt die Zeit, die er vorher in der Arbeit verbracht hat, nun woanders, für Frau ergeben sich subjektiv keine Änderungen, o.ä.

■ Obsolet werden von Rollenschemata:

- 1) über Aufgabenverteilung
> Hinweise bzgl. Veränderungen aufgreifen – immanentes Nachfragen
- 2) falls von Interviewpartner/in nicht selbst eingebracht:
exmanentes Nachfragen hinsichtlich der Aufgabenverteilung („Wenn man in Pension geht, werden oft auch die Aufgaben z.B. im Haushalt anders verteilt“, o.ä.)

■ Verlust des Lebensbereichs Arbeit

- 1) Indirekt über Zeitverwendung/Freizeitverhalten
- 2) Indirekt über Zufriedenheit mit der Zeitverwendung
- 3) Indirekt über Einstellungen zur Pensionierung
- 4) Explizit über Zusatzfragen
(„Was geht Ihnen aus der Zeit Ihrer Berufstätigkeit am meisten ab?“, o.ä.)
- 5) Über Sozialkontakte (bzw. Veränderungen derselben)

■ Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen

- 1) Indirekt über Zeitverwendung
- 2) Indirekt über Veränderungen in der Partnerschaft
- 3) ?

■ Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts

- 1) Formulierung z.B.
„Anlässe wie runde Geburtstage oder auch die Pensionierung werden oft als Anlass genommen, sich mit dem Alter und dem Alt werden auseinanderzusetzen“, etc.
- 2) indirekt über Einstellung zur Pensionierung

■ „Zurückgeworfensein auf sich selbst“

- 1) indirekt über Erwartungen (erfüllt, nicht erfüllt) und Pläne
- 2) indirekt über Veränderungen in der Partnerschaft

■ Verlust von Autonomie und „privacy“, weniger „eigenes Leben“

- 1) indirekt über Veränderungen in der Partnerschaft
- 2) indirekt über Zeitverwendung

■ Veränderung der ökonomischen Situation

- 1) Hinweise bzgl. Veränderungen aufgreifen – immanentes Nachfragen
- 2) Falls von Interviewpartner/in nicht selbst eingebracht: exmanentes Nachfragen
(„Wenn man in Pension geht, ändert sich oft auch die ökonomische/finanzielle Situation“, etc.)

■ weitere Veränderungen

- 1) die nicht im theoretischen Modell aufscheinen, vom/von der Interviewpartner/ in jedoch eingebracht werden
- 2) immanentes Nachfragen
Wahrnehmung, Bewertung, Bewältigung, Folgen (siehe Punkt 3)
eventuell Zusatzfragen

3. genannte Veränderungen aufgreifen (immanentes Nachfragen):

■ Wahrnehmung:

> mögliche Formulierungen:

- „Sie merken also, dass sich XY verändert hat.“
- „Worauf führen Sie diese Veränderungen zurück?“
(bzw.: „Hat dies direkt mit der Pensionierung zu tun?“)
- „Glauben Sie, dass Ihr Partner (Ihre Partnerin) diese Veränderungen auch sieht?“
- „Worauf glauben Sie, dass Ihr Partner (Ihre Partnerin) diese Veränderungen zurückführt?“

■ Bewertung:

> mögliche Formulierungen:

- „Wie ist das für Sie, wie geht es Ihnen damit?“
- „Wie ist das für Ihren Partner (Ihre Partnerin), wie glauben Sie, dass es ihm (ihr) damit geht?“
- „Warum glauben Sie, geht es Ihnen damit in der beschriebenen Weise (warum glauben Sie, haben Sie damit Probleme, etc.)?“
- „Warum glauben Sie, geht es Ihrem Partner (Ihrer Partnerin) damit in der beschriebenen Weise (warum glauben Sie, hat Ihr/e Partner/in damit Probleme, etc.)?“

■ Bewältigungsstrategien (und Einschätzung derselben):

> mögliche Formulierungen:

- „Wie gehen Sie mit diesen Veränderungen um?“
- „Hilft Ihnen Ihr Partner (Ihre Partnerin) dabei/empfinden Sie Ihren Partner (Ihre Partnerin) da als Unterstützung?“
- „Inwiefern (nicht)?“
- „Was, glauben Sie, sind seine (ihre) Gründe dafür?“
(vor allem bei Nicht-Unterstützung)
- „Wie geht Ihr Partner (Ihre Partnerin) mit diesen Veränderungen um?“
- „Unterstützen Sie Ihren Partner (Ihre Partnerin) dabei? „Inwiefern?“
- Was sind Ihre Gründe dafür?“ (vor allem bei Nicht-Unterstützung)
- „Wie gehen Sie beide gemeinsam mit diesen Veränderungen um, wie einigen Sie sich da?“
- „Wie zufrieden sind Sie damit, wie Sie persönlich mit diesen Veränderungen umgehen?“
- „Wie zufrieden sind Sie damit, wie Ihr Partner (Ihre Partnerin) mit diesen Veränderungen umgeht?“
- „Wie zufrieden sind Sie damit, wie Sie gemeinsam mit diesen Veränderungen umgehen?“
- „Wie zufrieden, glauben Sie, ist Ihr Partner (Ihre Partnerin) damit, wie Sie mit diesen Veränderungen umgehen?“
- „Wie zufrieden, glauben Sie, ist Ihr Partner (Ihre Partnerin) damit, wie er (sie) selbst mit diesen Veränderungen umgeht?“
- „Wie zufrieden, glauben Sie, ist Ihr Partner (Ihre Partnerin) damit, wie Sie gemeinsam mit diesen Veränderungen umgehen?“

■ Folgen/Auswirkungen:

> mögliche Formulierungen:

- „Was bedeutet das für Sie, dass sich XY verändert hat?“
- „Was bedeutet das für Ihre/n Partner/in, dass sich XY verändert hat?“
- „Welche Folgen/Auswirkungen haben diese Veränderungen für Sie?“
- „Welche Folgen/Auswirkungen haben diese Veränderungen für Ihren Partner (Ihre Partnerin)?“
- „Welche Folgen/Auswirkungen haben diese Veränderungen für Sie als Paar?“

4. Hauptvariable:Veränderungen in der Zeitverwendung (Zusatzfragen)

(Hinweise auf Veränderungen in der Zeitverwendung vorrangig behandeln, wenn möglich gleich zu Beginn darauf eingehen)

> mögliche Formulierungen:

- „Mit welchen Aktivitäten verbringen Sie Ihre Zeit?“
- „Mit welchen Aktivitäten verbringt Ihr Partner seine Zeit?“
- „Mit welchen Aktivitäten verbringen Sie gemeinsam Zeit?“
- „Aus welchem Grund verwenden Sie Ihre Zeit auf diese Weise?“
- „Aus welchem Grund verbringt Ihr Partner (Ihre Partnerin) seine (ihre) Zeit auf diese Weise?“
- „Schildern Sie mir einen typischen Tagesablauf!“
- „Sind Sie zufrieden mit Ihrer eigenen Zeitgestaltung?“
- „Sind Sie zufrieden mit der Zeitgestaltung Ihres Partners (Ihrer Partnerin)?“
- „Sind Sie zufrieden mit der gemeinsamen Zeitgestaltung?“

5. Erwartungen:

(Erwartungen und Realität sind grundsätzlich bei allen Veränderungen in Beziehung zu setzen)

> mögliche Formulierungen:

- „Haben Sie sich das Leben in der Pension so vorgestellt, wie es jetzt ist?“
- „Was ist anders gekommen, als Sie erwartet haben?“
- „Worauf führen Sie das zurück?“
- „Wie geht es Ihnen damit, dass diese Erwartungen in bezug auf XY nicht eingetroffen sind?“
- „Hat sich Ihr Partner (Ihre Partnerin) das Leben in der Pension so vorgestellt, wie es jetzt ist?“
- „Was ist anders gekommen, als er (sie) erwartet hat?“

- „Worauf glauben Sie, dass Ihr Partner (Ihre Partnerin) das zurück-führt?“
- „Wie geht es Ihrem Partner/Ihrer Partnerin damit, dass seine/ihre Erwartungen in bezug auf XY nicht eingetroffen sind?“

6. Exmanentes Nachfragen (falls noch unklar):

■ **Umstände der Pensionierung:**

> mögliche Formulierungen:

- „Wie alt waren Sie beim Pensionseintritt?“
- „War das eine Frühpension, Gleitpension, etc.?“
- „Wie alt war Ihr Partner (Ihre Partnerin) beim Pensionseintritt?“
- „War das eine Frühpension, Gleitpension, etc.?“
- „Warum sind Sie gerade zu diesem Zeitpunkt in Pension gegangen?“
- „Warum ist Ihr Partner (Ihre Partnerin) gerade zu diesem Zeitpunkt in Pension gegangen?“

■ **Einstellungen zur Pension:**

> mögliche Formulierungen:

- „Sind Sie gerne in Pension gegangen oder hätten Sie gerne noch weitergearbeitet?“
- „Ist Ihr Partner (Ihre Partnerin) gerne in Pension gegangen, oder hätte er (sie) gerne noch weitergearbeitet?“

■ **Pläne:**

> mögliche Formulierungen:

- „Welche Pläne hatten Sie/hatte Ihr/e Partner/in für die Zeit der Pension?“
- „Inwiefern wurden diese verwirklicht?“
- „Was planen Sie noch für die Zukunft?“

■ **Beziehung zum/zur Partner/in:**

> mögliche Formulierungen:

- „Inwiefern hat sich die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem/Ihrer Partner/in seit der Pensionierung verändert?“
- „Worauf führen Sie das zurück?“

■ **Sozialkontakte (Infos auch über Variable Zeitverwendung möglich):**

> mögliche Formulierungen:

- „Inwiefern hat sich Ihre Beziehung zu Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten seit der Pensionierung verändert?“
- „Haben Sie noch Kontakt zu Ihren früheren Arbeitskolleg/innen?“
- „Gibt es Familienmitglieder, etc., die Sie betreuen?“

■ **Vorbereitung auf die Pension:**

> mögliche Formulierungen:

- „In welcher Weise haben Sie sich/hat sich Ihr/e Partner/in auf die Zeit der Pension vorbereitet?“

■ **Bewertung der Veränderungen insgesamt:**

> mögliche Formulierungen

- „Über welche Veränderungen sind Sie am meisten froh?“
- „Über welche Veränderungen ist Ihr/e Partner/in ihrer Meinung nach am meisten froh?“
- „Welche Veränderungen bereiten Ihnen die größten Probleme?“
- „Welche Veränderungen, glauben Sie, bereiten Ihrem Partner (Ihrer Partner/in) die größten Probleme?“
- „Was vermissen Sie am meisten aus der Zeit Ihrer Berufstätigkeit?“
- „Was, glauben Sie, vermisst Ihr/e Partner/in am meisten aus der Zeit seiner/ihrer Berufstätigkeit?“

■ **Nicht genannte Veränderungen (siehe auch Punkt 2):**

> mögliche Formulierungen:

- „Wenn man in Pension geht, ändert sich meistens auch XY... Wie ist das bei Ihnen und Ihrem Partner (Ihrer Partnerin)?“
> Fragen analog zu „Veränderungen aufgreifen“ Punkt 3 (was relevant ist).

Fragebogen (Hintergrunddaten)

Interview Nr.:

Geschlecht: männlich weiblich

Geburtsjahr:

Familienstand:

Wohnort:

Kinder (Anzahl und Alter):

Wer wohnt mit Ihnen im selben Haushalt?

- Partner/in
- unterhaltspflichtige Kinder; Anzahl:
- andere Personen, Anzahl:

Welches Nettoeinkommen steht Ihrem Haushalt in etwa zur Verfügung?

- bis 1000 Euro
- 1000 bis 1500 Euro
- 1500 bis 2500 Euro
- mehr als 2500 Euro

Höchste abgeschlossene Berufsausbildung:

Erwerbsstatus:

Wenn in Pension – Jahr der Pensionierung:

Wenn in Pension – Art der Pensionierung:

- normale Alterspension
- Frühpension bei langer Versicherungsdauer
- Frühpension in Form einer Gleitpension
- Frühpension bei Arbeitslosigkeit
- Frühpension aus Gesundheitsgründen
- anderes, nämlich:

VIELEN DANK!

Publikationen des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF)

Im Rahmen der Schriftenreihe sind zuletzt erschienen:

- Günter Denk, Helmuth Schattovits: Teilzeitbetreuung von Kindern in Österreich. Wien 1995. Bd. 1. ISBN 3-901668-00-4 (vergriffen)
- Johannes Pfliegerl: Familienverhältnisse und Familienkonflikte von Zuwanderern. Wien 1996. Bd. 2. ISBN 3-901668-02-0
- Max Haller: Kinder und getrennte Eltern. Wien 1996. Bd. 3. ISBN 3-901668-03-9 (vergriffen)
- Christoph Badelt et al.: Beziehungen zwischen Generationen. Wien 1997. Bd. 4. ISBN 3-901668-04-7 (vergriffen)
- Wolfgang Lutz (editor): FAMSIM-Austria. Wien 1997. Bd. 5. ISBN 3-901668-12-8 (vergriffen)
- Christoph Badelt (editor): Familienbarometer. Wien 1997. Bd. 6. ISBN 3-901668-13-6
- Wolfgang Lutz (editor): Kompendium der Familienforschung in Österreich. Wien 1998. Bd. 7. ISBN 3-901668-17-9
- Reiner Buchegger: Migranten und Flüchtlinge: eine familienwissenschaftliche Annäherung. Wien 1999. Bd. 8. ISBN 3-901668-18-7
- Helmuth Schattovits: Kinderbetreuungsscheck: Modellentwicklung und Analysen (Machbarkeitsstudie Kinderbetreuungsscheck). Wien 2000. Bd. 9. ISBN 3-901668-19-5
- Paloma Fernández de la Hoz: Migrantenfamilien und Integration in den EU-Mitgliedstaaten. Bericht der europäischen Beobachtungsstelle zur sozialen Situation, Demographie und Familie. Wien 2002. Bd. 10. ISBN 3-901668-30-6
- Martin Spielauer; Franz Schwarz; Karin Städtner; Kurt Schmid: Family and Education Intergenerational educational transmission within families and the influence of education on partner choice and fertility. Analysis and micro-simulation projection for Austria. Wien 2003. Bd. 11. ISBN 3-901668-33-1
- Brigitte Cizek (Hrsg.): Familienforschung in Österreich. Markierungen – Ergebnisse – Perspektiven. Wien 2004. Bd. 12. ISBN 3-901668-36-5
- Johannes Pfliegerl, Sylvia Trnka (eds.): Immigration and Family. Wien 2004. Bd. 13. ISBN 3-901668-41-1

Zu beziehen bei:

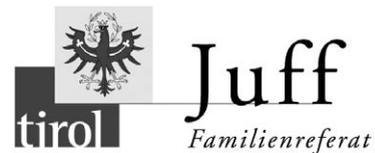
Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF),
Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien,
Tel.: +43-1-535 14 54-19, Fax: +43-1-535 14 55
E-Mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at

Weitere Publikationen des ÖIF finden Sie im Internet unter: www.oif.ac.at

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) wird gefördert von:



BUNDEMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT
GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ



Der Übergang in den Ruhestand bedeutet den Beginn einer neuen Lebensphase. Wie die Veränderungen, die mit dem Wegfall der Erwerbstätigkeit einhergehen, individuell und als Paar wahrgenommen und bewertet werden und welche Bewältigungsstrategien zur Anwendung kommen, wird in dieser Publikation untersucht. Für die Studie, die auf einem rollentheoretischen Konzept basiert, wurden acht Paare sowie eine allein-stehende Person befragt.