



Österreichisches Institut für Familienforschung  
*Austrian Institute for Family Studies*

Nr. 41 | 2004

*Sabine Buchebner-Ferstl*

## **Das Paar beim Übergang in den Ruhestand**

Ergebnisse einer qualitativen Studie

KONTAKT: [sabine.buchebner-ferstl@oif.ac.at](mailto:sabine.buchebner-ferstl@oif.ac.at) | +43-1-535 14 54-25

**PAPERS**



## Abstract

Ziel des Projektes war es, einen umfassenden Gesamteindruck der Situation von Paaren nach Übertritt in den Ruhestand zu gewinnen. Es sollten insbesondere Erkenntnisse darüber erlangt werden, wie die PartnerInnen die spezifischen Veränderungen, die im Zusammenhang mit der Pensionierung stehen, wahrnehmen und bewerten und welche individuellen und gemeinsamen Bewältigungsstrategien sie anwenden, um den Veränderungen zu begegnen. Insgesamt wurden acht Paare sowie eine Einzelperson im Rahmen sogenannter „problemzentrierter Interviews“ befragt. Gemäß der "Grounded Theory" nach Glaser und Strauss erfolgte sukzessive (während des gesamten Projektverlaufs) die Entwicklung eines datenbasierten theoretischen Modells. Das resultierende Modell beruht auf einem rollentheoretischen Konzept. Der Wegfall des „Bausteins“ „Rolle einer erwerbstätigen Person“ hat Auswirkungen auf das gesamte Rollengefüge des Paares, das sich aus individuellen Rollen, Partnerrollen sowie Paarrollen zusammensetzt. Die erforderliche „Neuorganisation des Rollengefüges“ ist mit bestimmten Aufgaben und Strategien verknüpft und von einer Reihe von Einflussfaktoren und deren Bewertung mitbestimmt.

# Inhalt

ABSTRACT.....	2
INHALT.....	3
<b>1 EINLEITUNG.....</b>	<b>4</b>
<b>2 PROBLEMSKIZZE.....</b>	<b>5</b>
<b>3 THEORETISCHE ÜBERLEGUNG.....</b>	<b>10</b>
3.1 „GESCHICHTE“ DER PENSIONIERUNG.....	10
3.2 DER ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND.....	11
3.2.1 Mögliche Konstellationen beim Übergang.....	11
3.2.2 Mögliche Probleme und Entwicklungsaufgaben beim Übergang.....	12
3.2.2.1 Die Veränderung der Zeitstruktur als zentrale Variable.....	12
3.2.3 Pensionierung im Gesamtkontext der betroffenen Personen.....	18
<b>4 PROJEKTDURCHFÜHRUNG.....</b>	<b>19</b>
4.1 SPEZIFISCHE HERANGEHENSWEISE UND FORSCHUNGSFRAGEN.....	19
4.2 ZIEL DES PROJEKTS.....	19
4.3 METHODISCHE VORGEHENSWEISE.....	20
4.3.1 Allgemeines.....	20
4.3.2 Kodieren und Kategoriebildung in der Grounded Theory.....	20
4.3.2.1 Offenes Kodieren.....	21
4.3.2.2 Axiales Kodieren.....	21
4.3.2.3 Selektives Kodieren.....	22
4.3.2.4 Memos.....	22
4.3.3 Das problemzentrierte Interview nach Witzel.....	22
4.3.4 Auswahl der InterviewpartnerInnen.....	25
4.3.5 Interviews: Erhebung und Auswertung.....	26
<b>5 INTERVIEWS UND ERGEBNISSE.....</b>	<b>28</b>
5.1 BESCHREIBUNG DER INTERVIEWPARTNERINNEN.....	28
5.2 ERGEBNISSE/ERKLÄRUNGSMODELL.....	31
5.2.1 Allgemeines zum Erklärungsmodell.....	31
5.2.2 Neuorganisation des Rollengefüges: Aufgaben und Strategien.....	39
5.2.2.1 Eigene (individuelle) Rollen.....	40
5.2.2.2 Partnerrollen.....	44
5.2.2.3 Paarrollen.....	45
5.2.3 Einflussfaktoren (Bedingungen bzw. Hindernisse der Bewältigung).....	60
5.2.3.1 Gesundheit.....	60
5.2.3.2 Finanzen.....	62
5.2.3.3 Umstände der Pensionierung.....	62
5.2.3.4 Die vorangegangene Erwerbstätigkeit.....	65
5.2.3.5 (Veränderungen im) Kontext der Pensionierung.....	66
5.2.3.6 Soziale Kontakte.....	67
5.2.3.7 Vorhandensein/Fehlen von Alternativrollen.....	67
5.2.3.8 Vorbereitung/Vorsorge.....	68
5.2.3.9 Persönlichkeit der Partner.....	69
5.2.3.10 (Vergleich mit) Referenzgruppe.....	71
5.2.3.11 Gesellschaftliche/soziale Zusammenhänge.....	71
5.2.3.12 Resümee des Übergangs.....	71
5.2.4 Die Bedeutung des/der PartnerIn.....	75
5.2.5 Aufgaben und primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen.....	77
5.2.6 Zusammenfassung und Kritik.....	83
<b>6 AUSBLICK.....</b>	<b>85</b>

## I Einleitung

Im Dezember 2000 bezogen 1.070.869 ÖsterreicherInnen 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. Die geplante Studie ist dazu geeignet, das Verständnis für und das Wissen über das Phänomen „Ruhestand“ um eine wesentliche Dimension zu erweitern.

Eine erste Auseinandersetzung mit dieser Thematik erfolgte bereits 2002 in Form des Working Papers Nr. 19 „Die Partnerschaft als Ressource bei kritischen Lebensereignissen am Beispiel der Pensionierung“. Im vorliegenden Working Paper werden nun die Ergebnisse einer qualitativen Studie präsentiert, die auf diesen ersten theoretischen Überlegungen aufgebaut wurde.

Kurz zum Aufbau des Working Papers:

Im Anschluss an eine wenige Seiten umfassende Problemskizze wird im (bewusst kurz gehaltenen) Abschnitt „Theoretische Überlegungen“ zunächst ein Überblick über die „Geschichte der Pensionierung“ gegeben und sodann auf die mit dem Übergang in den Ruhestand verbundenen spezifischen Aufgaben und Probleme unter Berücksichtigung der spezifischen Paarkonstellationen (hinsichtlich der Erwerbstätigkeit) eingegangen.

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 Unterabschnitt gewidmet.

Die Interviews und die daraus resultierenden Ergebnisse werden eingehend in Kapitel 5 behandelt. Nach einer Beschreibung der InterviewpartnerInnen folgt die ausführliche Schilderung des auf den Interviews basierenden theoretischen Erklärungsmodells sowie der sonstigen Ergebnisse.

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



## 2 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 1). 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 59jährigen in Betracht. Hier beträgt der Anteil der verheirateten Männer bzw. Frauen rund 83 versus rund 72% (Tabelle 1).

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
		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

Tabelle 1: Altersgruppen von Männern und Frauen differenziert nach Familienstand

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 wieder, der nicht nur in



Österreich, sondern in allen westlichen Industrienationen beobachtet werden kann (vgl. z.B. Kohli et. al. 1991)<sup>1</sup>.

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

Tabelle 2: Erwerbsquoten von Männern und Frauen differenziert nach Altersgruppen

Quelle: Mikrozensus 2000, S.65

Wenn auch die Relevanz der durch die Pensionierung ausgelösten Veränderungen für den/die Partnerin 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 indirekten Konfrontation kommen kann, sind andere Bereiche wiederum ausschließlich im Paar-kontext 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 3.2.2).

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 PartnerIn 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 ((Buchmüller et al. 1996); (Schwarzer & Leppin 1989); (Franke 1991); (Martin 2000)) Die Partnerschaft kann sich in diesem Lebensabschnitt für den/die Betroffene/n als wertvolle Ressource erweisen, um eben 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 (Martin 2000). In ähnlicher Weise kamen auch Buchmüller et.al. 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 (Buchmüller et al. 1996).

Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, dass spezifische Anpassungserfordernisse in analoger Weise vorwiegend für den/die PartnerIn 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 Obsoletwerden 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 ha-

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



ben, ergibt sich mit dem Wegfall der Arbeitsrolle eines Partners die Anforderung 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 PartnerIn 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 selbstverständlich 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 Anforderung 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 Obsoletwerden 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 PartnerIn findet allenfalls als Teil des sozialen Netzwerks als einer von vielen möglichen Einflussfaktoren auf die Bewältigung des Überganges, 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 PartnerIn bei der Bewältigung zu unterstützen.

Hier kann somit 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 eine gemeinsame oder individuelle Möglichkeiten, diesen Veränderungen zu begegnen, inwieweit stellt der/die PartnerIn einen Unterstützungs- oder Erschwernisfaktor für die Bewältigung dar, wie wird die Wirksamkeit der angewandten Strategien eingeschätzt, etc...

## 3 Theoretische Überlegung

### 3.1 „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<sup>2</sup>) 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 die 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 Sozialversicherung 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 für den Bezug Voraussetzung.

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; anstatt dessen wurden Übergangsbestimmungen geschaffen, um die größten Härten abzuschwächen. Zu diesen Übergangsbestimmungen zählte etwa die provisorische Altersfürsorge, die jedoch sehr knapp bemessen war (Feffer 1999:15/16).

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.

---

<sup>2</sup> Das Original ist jedoch bereits 1977 erschienen

Politische Veränderungen (Errichtung eines Ständestaates unter Dollfuß) und die Weltwirtschaftskrise, die in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts 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 wurde, was viele Menschen um ihren bereits erworbenen Rentenanspruch brachte (Feffer 1990: 23/24).

1938 wurden die österreichischen Sozialversicherungsgesetze an das geltende Deutsche Recht angepasst. 1939 trat in Österreich die deutsche Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeiter in Kraft, 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 Beiträge 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: die Rüstungsindustrie – einzubeziehen. Diese sogenannten „Sozialleistungen“ wurden vom NS-Regime vor allem in den letzten Kriegsjahren als Mobilisierungsinstrument für den Kriegseinsatz verwendet.

Wie bereits erwähnt blieb das vom NS-Regime eingeführten Prinzip des Umlageverfahrens 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<sup>3</sup>. 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 demographische und arbeitsmarktbezogene Entwicklung (Geburtenrückgang; höhere Lebenserwartung in Verbindung mit Frühpensionierung führt zu einer sehr langen Ruhestandsphase...) bedingt zunehmende Finanzierungsschwierigkeiten des bisherigen Systems. Seit Mitte der 80er 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.

## 3.2 Der Übergang in den Ruhestand

### 3.2.1 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.

---

<sup>3</sup> auf andere Berufsgruppen wie Beamte oder Selbständige wird an dieser Stelle nicht eingegangen



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:

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

### 3.2.2 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 Gesundheitszustandes, Auszug der Kinder...). 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.

#### 3.2.2.1 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):

- Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen (soweit durch berufsbezogene Zeitstruktur vorgegeben)
- Obsolet werden von Rollenschemata bzw. Erforderlichwerden einer neuen Aufgabenverteilung (Zeit ist nicht mehr durch Berufstätigkeit gebunden, Ungleichheiten im Zeitbudget – Arbeit/Freizeit entstehen)
- Beziehung muss neu definiert werden (verbringe ich die freigewordenen Zeit miteinander, Beruf ist keine „Ausrede“ mehr...)
- Verlust von Autonomie und „privacy“, weniger „eigenes Leben“ (da mehr gemeinsam verbrachte Zeit zuhause)



- Zurückgeworfensein auf sich selbst (viel Zeit zum Nachdenken, man muss seine Zeit selbst gestalten)
- Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts (die mir noch verbleibende Zeit kann/muss ich weitgehend selbst gestalten, „unendlich viel Zeit haben“ (für Hobbys etc..) vs. Begrenztheit der Lebenszeit...)
- Verlust des Lebensbereichs Arbeit als Quelle der Selbstbestätigung, als Ort, wo Sozialkontakte stattfinden etc.. (Befriedigung, die aus der Zeitverwendung am Arbeitsplatz resultierte)
- Veränderung der ökonomischen Situation (mehr Zeit, aber weniger Geld, Freizeit kostet...)

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.

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 freigeWORDENE Zeit sinnvoll zu nutzen	Sinnvolle Nutzung der frei gewordenen gemeinsamen Zeit; Abstimmen der eigenen Zeitverwendung mit der des/der PartnerIn	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“..	Erforderlichwerden einer neuen Aufgabenverteilung	Rollenkonflikte, Unzufriedenheit mit der Rolle u.ä.; Uneinigkeit bei der Aufgabenverteilung, Frau empfindet Mann als „Eindringling“ in den Haushaltsbereich...
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 individueller 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 Älterwerden „hadern“	Vorbereitung auf Verwitwung - Frage „wer stirbt zuerst“	Angst vor Verwitwung
„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
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

Tabelle 3: primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen im Zusammenhang mit dem Übergang vom Erwerbsleben in die Pension; eigene Darstellung, ÖIF

- 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 jahrzehntlang 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 freigewordenen 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: S.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. (Vinick & Ekerdt 1992)

- Obsoletwerden 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 (Dorfman 1992) zitiert mehrere Untersuchungen (z.B. (Brubaker & Kinsel 1985); (Szinovacz 1980); (Barbara H. 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)). (Barbara H. Vinick & Ekerdt 1991), (Mason 1987) und anderen ForscherInnen stellten fest, dass die Beteiligung des Mannes am Haushalt von den Frauen zum Teil gar nicht gewünscht bzw. stark kriti-



siert 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 Selbstbildes sowie die Abgrenzung gegenüber dem Ehemann heraus. Dierks findet auch Anzeichen, dass in künftigen – weniger traditionell orientierten - Ruhestandsjahrgänge 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 1999:5:106f).*

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...)

Nicht nur Zwänge, sondern auch positive Aspekte des Berufsalltages 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 (ArbeitskollegInnen) können sich auch negativen 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 im allgemeinen zu einem gewissen Ungleichgewicht – oder gar zu einem Verschieben von Machtverhältnissen – innerhalb der Partnerschaft. Sowohl der erwerbstätige Partner als auch die Hausfrau kann seinen Arbeitsbereich, seine 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... 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 Lebensabschnittes:

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 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 PartnerIn 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 (Hrsg.) 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, dass beide Partner gleichermaßen betrifft.

### 3.2.3 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 (Kolland 1988:58):

- (Altersbedingte) Gesundheitsprobleme; Verminderung der körperlichen Leistungsfähigkeit u.ä.
- Erkrankung und/oder Pflegebedürftigkeit des/der PartnerIn
- Auszug der Kinder/Veränderungen des familialen Umfeldes
- 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 die Bewertung der Veränderungen sowie auf das Verhalten der Personen nehmen können, erfassen zu können.

## 4 Projektdurchführung

### 4.1 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 3.2.2 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:

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

Darüber hinaus ergaben sich eine Anzahl an weitergehenden Fragestellungen:

- Wie nehmen die Partner spezifische Veränderungen wahr, die sich aus dem Wegfall der Berufstätigkeit eines bzw. beider Partners ergeben?
- wie bewerten sie diese Veränderungen?
- inwiefern werden bzw. wurden sie von den Partnern als belastend erlebt?
- betreffen die Veränderungen beide Partner gleichermaßen?
- welche Auswirkungen dieser Veränderungen auf individueller wie auf Paarebene lassen sich ermitteln – können sekundäre Pensionierungsfolgen identifiziert werden?
- wie gehen die Partner auf individueller und auf Paarebene damit um (Bewältigungsstrategien)?
- finden sie eher eine gemeinsame oder individuelle Möglichkeiten, diesen Veränderungen zu begegnen?
- inwieweit stellt der/die PartnerIn einen Unterstützungs- oder Erschwernisfaktor für die Bewältigung dar?
- wie wird die Wirksamkeit der angewandten Strategien eingeschätzt?
- wodurch ist eine nicht gelungene Bewältigung gekennzeichnet?
- welche Einstellung zur Pension/Pensionierung besteht bei den Partnern?
- welche Erwartungen haben in bezug auf die Zeit nach der Pensionierung bestanden?
- inwiefern wurden diese Erwartungen erfüllt bzw. enttäuscht?
- worauf führen die Partner dies zurück?
- Wie sind Veränderungen in der Pension vor dem Hintergrund des Gesamtkontextes der Personen zu interpretieren (z.B. familiäre Betreuungspflichten etc..)
- wie zufrieden sind die Partner mit dem Status quo (Partnerschaft, Zeitverwendung, Aufgabenverteilung etc..)?

### 4.2 Ziel des Projekts

Als Ziel des Projekts wurde festgelegt, einen umfassenden Gesamteindrucks 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 Bewälti-



gungsstrategien sie anwenden, um den Veränderungen zu begegnen. Dabei sollte der Gesamtkontext der Personen (Einfluss externer Faktoren wie das Hinzukommen von Betreuungspflichten) besondere Berücksichtigung finden.

## 4.3 Methodische Vorgehensweise

### 4.3.1 Allgemeines

Es wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt, der sich an der Grounded theory (datenbasierten 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.

Die Stichprobenerhebung erfolgt in der Grounded Theory gemäß des sogenannten *theoretical samplings*. Dies stellt 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 in Hinblick auf theoretisch bedeutsame Merkmale entweder große Ähnlichkeiten oder bedeutsame Unterschiede aufweisen.

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 (datenbasierten Theorie) von Glaser und Strauss anlehnt (vgl. Glaser & Strauss 1967).

### 4.3.2 Kodieren und Kategoriebildung in der Grounded Theory

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 und 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:

- das offene Kodieren
- das axiale Kodieren
- 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 keinesfalls als klar voneinander abgrenzbare Vorgehensweisen noch als zeitlich linear aufeinanderfolgende Phasen des Kodierprozesses verstanden werden dürfen. Sie bezeichnen vielmehr unterschiedliche Umgangsweisen, mit dem Textmaterial umzugehen,

zwischen denen der/die ForscherIn bei Bedarf hin und her wechselt und die auch in sinnvoller Weise miteinander kombiniert werden können (vgl. Flick 1995: 197).

#### 4.3.2.1 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 codierten 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: Ist die Benennung dieses Konzepts noch angemessen?

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

#### 4.3.2.2 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 mehrerer 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:

- (Kausal-) Bedingungen
- die Interaktion zwischen den Akteuren
- Strategien und Taktiken sowie
- 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 (1994) deutlich, der darauf hinweist, dass „ein Kodierverfahren, in dem die einzelnen Punkte des Paradigmas nicht berücksichtigt sind, kein echtes Kodieren ist.“ (Strauss 1994:57).

#### 4.3.2.3 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 codiert, 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 (1994) führt auf Seite 67 eine Reihe von Kriterien an, die erfüllt sein sollten, um die Identifikation einer Kategorie als Schlüsselkategorie zu rechtfertigen:

- die Schlüsselkategorie muss *zentral* sein, d.h. als Bezugspunkt für möglichst viele andere Kategorien dienen
- sie muss *häufig* im Datenmaterial vorkommen
- Die Schlüsselkategorie lässt sich *mühe*los zu anderen Kategorien setzen
- sie besitzt *klare Implikationen in Hinblick auf eine formale Theorie*
- sobald die Details der Schlüsselkategorie ausgearbeitet sind, *entwickelt sich die Theorie merklich weiter*
- 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 graphisch abbilden lässt), dann hat das Forschungsvorhaben zumeist wohl sein wesentlichstes Ziel erreicht.

#### 4.3.2.4 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 Phase des Forschungsprozesses eine herausragende Bedeutung zu, wobei sich die Form und Richtung der Memos im Verlauf der Untersuchung naturgemäß verändert und weiterentwickelt.

### 4.3.3 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, wo der/die ForscherIn 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)

- der/die ForscherIn geht mit einem theoretischen Konzept ins Feld, die Dominanz der Konzeptgenerierung durch den /die Befragte/n bleibt jedoch erhalten
- die theoretischen Konzepte des/der ForscherIn werden laufend durch das Interview überprüft und gegebenenfalls modifiziert
- Deduktion (theoretisch) und Induktion (empirisch) gehen Hand in Hand
- Das theoretische Konzept wird im Interview nicht mitgeteilt, es ist vorläufig und soll nicht „suggestiv“ beeinflussend wirken
- Da dem problemzentrierten Interview auch ein standardisierter Kurzfragebogen vorausgehen kann, „vermittelt“ es zwischen qualitativen und quantitativen Interviews
- 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 –verwendung eine zentrale Rolle.

Das problemzentrierte Interview ist durch drei Grundpositionen gekennzeichnet:

- 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: Absatz 4).*

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.

- Gegenstandsorientierung: Damit wird die Flexibilität der Methode gegenüber den unterschiedlichen Anforderungen des Untersuchungsgegenstandes 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)<sup>4</sup>. Daneben wurden vor allem Informationen aus anderen Studien und Publikationen in die Theoriebildung miteinbezogen (z.B. Studie zur Arbeitsaufteilung von Paaren<sup>5</sup>, biographische Aufzeichnungen älterer Menschen<sup>6</sup> etc.).

- Prozessorientierung: Diese bezieht sich auf den gesamten Forschungsablauf. Durch einfühlsames, auf Akzeptanz basierendes Kommunikationsverhalten des/der InterviewerIn soll eine Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens entstehen. Witzel nimmt, dass dadurch eine Förderung der Erinnerungsfähigkeit und eine erhöhte Motivation zur

<sup>4</sup> Vgl. den Abschnitt 4.3.5: Interviews: Erhebung und Auswertung

<sup>5</sup> „The glass partitioning wall“ - EU-Studie im Rahmen des Equal-Programms

<sup>6</sup> „Ich wurde es, ohne daran zu denken“; Hrsg. Vom Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte

Selbstreflexion bewirkt wird, wodurch das Thema immer wieder unter neuen Gesichtspunkten beleuchtet werden kann, Aussagen modifiziert werden oder Widersprüchlichkeiten zutage treten und interpretationserleichternde Neuformulierungen seitens der interviewten Person einfließen können.

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

- 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 ein ledigliches „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. - , usw.)

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.

- 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/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?“)

- Phase 2 (Phase der allgemeinen Sondierung): Der/die InterviewerIn greift das Erzählbeispiel des/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).
- Phase 3 (Phase der spezifischen Sondierung): In dieser Phase versucht der/die InterviewerIn verständnisgenerierend die „Erzählsequenzen und Darstellungsvarianten“ des/der Befragten nachzuvollziehen (Prinzip der Deduktion), wobei drei verschiedene Möglichkeiten der aktiven Verständnisgenerierung im Rahmen des Interviews offen stehen:
  - Spiegelung: Der/die Interviewer unterbreitet dem/der Befragten mit seinen eigenen Worten ein Interpretationsangebot der gemachten Äußerungen, so-





dass 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 InterviewpartnerIn mit eventuell aufgetretenen Widersprüchen und Ungereimtheiten zu konfrontieren, sollte sehr sensibel gehandhabt werden, um das Interviewklima nicht negativ zu beeinflussen.
- Phase 4: In dieser Phase sind nun „Ad-hoc-Fragen“ möglich. Es können seitens des/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 der problemzentrierten Interviews kommen nach Witzel (1989, 2000) vier Instrumente zur Anwendung:

- 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!)
- 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 InterviewerIn ausschließlich auf das Gespräch, die nonverbalen Äußerungen und die situativen Bedingungen einstellen kann. Die Aufzeichnungen werden anschließend für die Auswertung vollständig transkribiert.
- 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 4.1 (Spezifische Herangehensweise und Forschungsfragen) formulierten allgemeinen Fragestellungen abgedeckt werden. Auch sollten die in Abschnitt 3.2.2 angeführten möglichen Pensionierungsfolgen (sowie selbstverständlich weitere, von den Interviewpartnern selbst eingebrachte) angesprochen werden. Der Inhalt des Leitfadens ist dem Anhang zu entnehmen.
- Postskripte („Memos“): Diese sind als Ergänzung zu den Tonträgeraufzeichnungen gedacht und beinhalten im Allgemeinen subjektive Eindrücke und Anmerkungen zu verschiedenen Themen wie Schwerpunktsetzungen des/der InterviewpartnerIn, nonverbale Aspekte usw.

#### 4.3.4 Auswahl der InterviewpartnerInnen

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass in der qualitativen Forschung nicht Repräsentativität, sondern Repräsentanz im Vordergrund steht, was bedeutet, dass es nicht Ziel ist, dass 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 (siehe oben). Diese Methodik wird von Strauss (1994) folgendermaßen beschrieben:

*„...Die grundlegende Frage beim Theoretical Sampling lautet: **Welchen** Gruppen oder Untergruppen von Populationen, Ereignissen, Handlungen (um voneinander abweichende Dimensionen, Strategien usw. u 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.

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 InterviewpartnerInnen 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 vorneherein 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 InterviewpartnerInnen 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, ArbeitskollegInnen etc.. wurden über das Projekt (bzw. den jeweiligen Stand des Projektes) kurz aufgeklärt; in der Folge wurden sie gebeten, potentielle InterviewpartnerInnen 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.

#### 4.3.5 Interviews: Erhebung und Auswertung

##### Erhebung:

Ursprünglich war es geplant, die problemzentrierten Interviews als *Einzelinterviews* zu führen. Das heißt, die zwei Partnerteile sollten separat über dasselbe Ereignis (dieselben Ereignisse) und dessen (deren)

Konsequenzen - nämlich die Pensionierung von Mann und/oder Frau – befragt werden. Dadurch sollten 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), (Mangen 1982). Die Partner sollten auch Vermutungen über die Position des/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/der PartnerIn stärker zum Vorschein kommen sollten. Paarinterviews waren als Ergänzung – möglicherweise in Form sogenannter „Konfrontationsinterviews“<sup>7</sup> 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. 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. 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. Als problematisch sind auch Reihenfolgeeffekte zu bewerten: Die Befragung des zweiten Partners kann mit einem ganz anderen Hintergrundwissen erfolgen als jene des ersten. Aus den oben angesprochenen Gründen 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.

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

#### Auswertung:

Der Analyse ging eine vollständige Transkription der Tonträgeraufzeichnungen voraus. 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. Diese Vorgangsweise wurde in der vorliegenden Studie umgesetzt.

---

<sup>7</sup> diese im Rahmen einer EU-Studie zum Kinderwunsch (vgl. 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.

## 5 Interviews und Ergebnisse

### 5.1 Beschreibung der InterviewpartnerInnen

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 1:

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 gewöhnte 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 aufrechtzuerhalten 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) Vollzeit erwerbstätig ist. Das Paar bewohnt ein Haus am Stadtrand von Wien. Der gemeinsame Sohn (15 Jahre) lebt noch zu Hause.

Kennzeichnend für diese Paar ist die praktizierte völlige Umkehrung des traditionellen Rollenbildes 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...). 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...) 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 ebenso wie 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 geme 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 Ausgeschlossenensein 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 Hm. 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.

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

Hm. 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 Hm. 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 Zeiterressourcen die Hausarbeit zumindest zu einem Teil übernimmt.

Die Partnerin erwies sich für Hm. M. als Rettungsanker, die ihm bei der Bewältigung dieser schwierigen Lebenssituation hilfreich zur Seite stand. Dabei beschreibt er weniger die Aufarbeitung im Gespräch als vielmehr den Umstand, „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 besonders 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)

Hr. T., 57 Jahre, hatte bis zu seiner krankheitsbedingten Pensionierung vor vier Jahre 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 freigewordenen Zeit an?“ nicht prominent in Erscheinung traten.

Hr. 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 Gesundheitszustandes 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.

## 5.2 Ergebnisse/Erklärungsmodell

### 5.2.1 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 ArbeitnehmerIn 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 (1977) 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. Insofern ist jede einzelne Rolle ein Komplex oder eine Rolle 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/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 kann (und darf) es naturgemäß nicht darum gehen, sich möglichst perfekt an (häufig widersprüchliche) gesellschaftliche Erwartungen anzupassen („so muss eine Mutter, ein Vater, ein/e PensionistIn etc... sein“), sondern primär darum, diese Rolle so zu gestalten, dass sich die direkt (von dieser Rolle) Betroffenen wohl fühlen. Sanktionen für eine „falsche“ 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 Netzwerkes, 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 –positionen) 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 PartnerIn. Darüber hinaus ist auch die Gestaltung des eigenen „role-sets“ nur bis zu einem gewissen Grad partnerunabhängig gestaltbar, da die Erwartungen des/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/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:

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

In Abbildung 1 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 („Rolle als Radfahrer“, „Rolle als Joggerin“...), und jede dieser Rollen findet auch auf der Partnerseite ihre Entsprechung („Rolle als Frau eines Radfahrers“ 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 1).

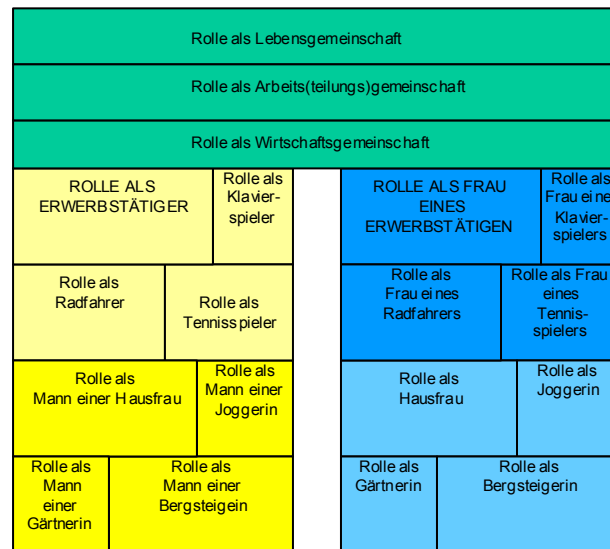


Abbildung 1: stabiles Rollengefüge vor der Pensionierung (vereinfacht dargestellt)

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 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“...). Zu berücksichtigen ist weiters, dass hier lediglich das Paar (i.S. einer Lebensgemeinschaft) als soziales Gefüge herausgegriffen wurde. Jeder der Partner kann jedoch ebenso mit einer Reihe von anderen Personen ein Muster aus individuelle, Paar- und Partnerrollen bilden (z.B. eine erwerbstätige Person mit ihren ArbeitskollegInnen, 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 Rollengefüge des Paares (auf individueller und/oder auf Paarebene) aus dem Gleichgewicht. Dies ist wiederum in der folgenden Skizze bildhaft (erneut stark vereinfacht) dargestellt: (Abbildung 2):

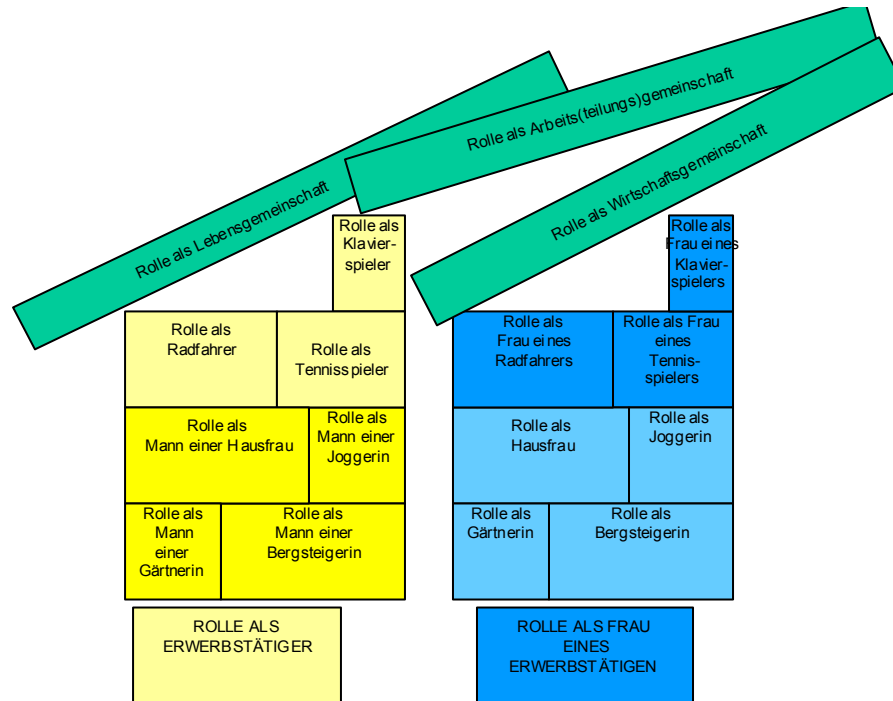


Abbildung 2: Rollengefüge nach Wegfall der Erwerbstätigkeit eines Partners (vereinfacht dargestellt)

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“ i. S. einer traditionellen Rollenverteilung weg, was, wenn nicht konkrete Änderungen, zumindest gewisse Anstrengungen auf der Deutungsebene verlangt, d.h. z.B. eine Rechtfertigung für das Weiterführung 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 PensionistInnenrolle 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 strikt und genau festgelegt und ermöglicht 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 erscheint auch der Übergang in den Ruhestand abzulaufen.

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. Bildhaft gesprochen: Das Entfernen eines sehr großen Zie-

gelsteins, auf dem noch dazu viele andere Steine ruhen, wird das Haus leichter zum Einsturz bringen als das Entfernen eines kleinen Steins ganz oben.

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, S.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. 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 und 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 sind mit der Pensionierung persönliche Verluste verbunden und wieweit ist die Person in der Lage, 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/der PartnerIn bedeutet immer auch einen Rollenwechsel zur Frau (zum Mann) eines/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/der PartnerIn, auf welche Weise soll er/sie die freigewordene 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 jedoch auch zahlreiche Einflussfaktoren maßgeblich am Gelingen oder Misslingen dieser Aufgabe beteiligt. In Abbildung 3 ist dieser (hier) durch den Wegfall der Erwerbsrolle in Gang gesetzte Prozess grafisch dargestellt:

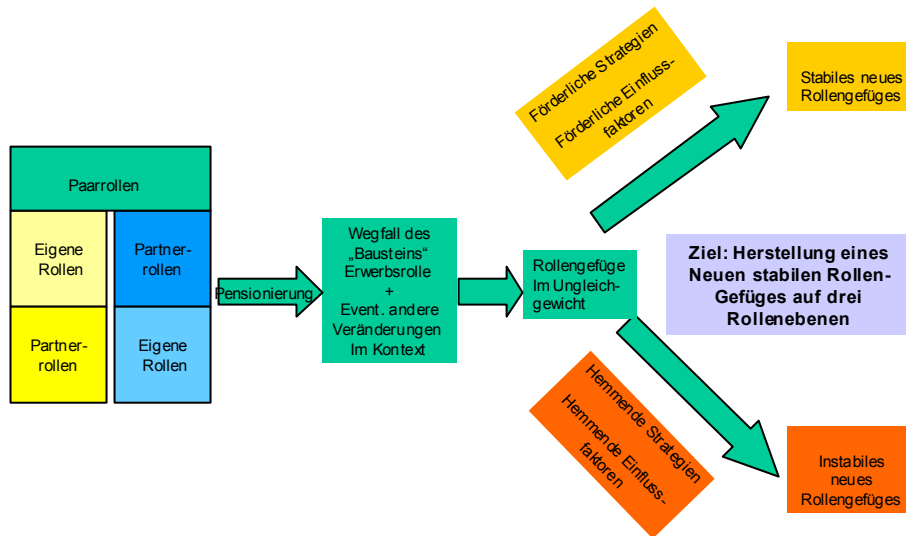


Abbildung 3: Prozess der Neustrukturierung des Rollengefüges

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 5.2.2 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:

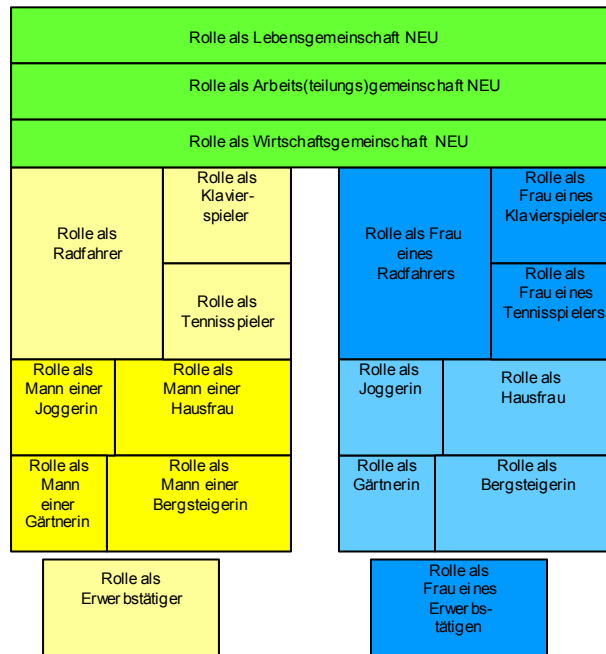


Abbildung 4: Beispiel für ein wiederhergestelltes, stabiles Rollengefüge (vereinfacht dargestellt)

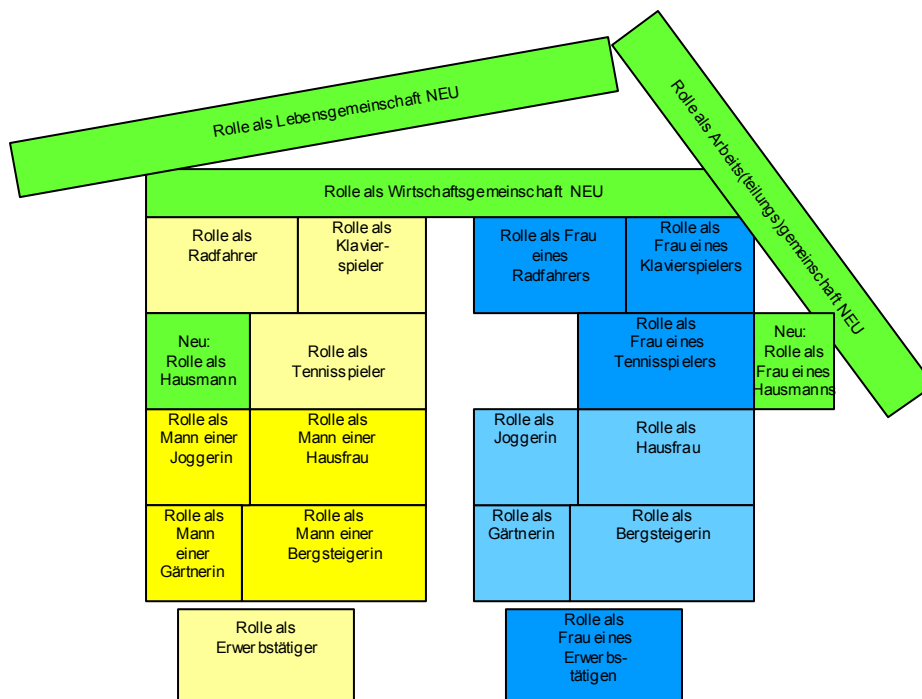


Abbildung 5: Beispiel für ein wiederhergestelltes, jedoch instabiles Rollengefüge (vereinfacht dargestellt)

Das stabile Rollengefüge in Abbildung 4 ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Die Person, die den Übergang in den Ruhestand vollzogen hat, hat andere, bereits bestehende Rollen ausgebaut (hier vor allem die „Rolle als Radfahrer“)
- Die Partnerin akzeptiert die Neustrukturierung des Rollengefüges ihres Partners und die damit verbundenen erweiterte 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
- Die Paarrollen wurden neu ausgehandelt und an die neuen Voraussetzungen in für beide zufrieden stellende Weise angepasst.

Abbildung 5 wiederum stellt ein Beispiel für ein wiederhergestelltes, jedoch instabiles Rollengefüge dar. Im konkreten Fall drückt sich diese Instabilität in folgenden Gegebenheiten aus:

- 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“.

## 5.2.2 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 Rollenkomplexe konnten auch sehr unterschiedliche Strategien identifiziert werden, die von den Betroffenen zur Anwendung gebracht werden. In Tabelle 4 sind die jeweiligen Ziele und Strategien, sowie relevante Einflussfaktoren im Überblick dargestellt. Während sich in bezug auf die „eigenen Rollen“ das „Nutzen der freigewordenen 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.

		Ziel	Strategie	Einflussfaktoren
Eigene Rolle		Nutzen der freige- wordenen Zeit auf subjektiv sinnvolle Weise	Erweiterung bestehender Rollen	Gesundheit Finanzen Umstände der Pensionierung Veränderungen im Kontext Vorhandensein/Fehlen von Alternativrollen Bewertung der Pensionierung Vorbereitung/Vorsorge Persönlichkeitseigenschaften (Optimismus etc.) Partnerschaftsqualität Gesellschaftliche/soziale Zu- sammenhänge (Akzeptanz älterer Menschen u.ä.)
			Übernahme (befriedigen- der) neuer Rollen	
			Aufrechterhalten der Erwerbsrolle bzw. bst. Merkmale derselben	
Partnerrolle		Integration in eige- nes Rollengefüge	Akzeptanz	
			Aushandeln mit PartnerIn, um Änderungen herbeizu- führen	
Paarrolle	Rolle als Arbeits(teilungs)- Gemeinschaft	Neue angepasste Arbeitsteilung	Abstimmung mit den jeweiligen individuellen Präferenzstrukturen	
	Rolle als Lebensgemeinschaft		Freiraum lassen/schaffen	
		Neuorganisation des Alltags	Häufigkeit gemeinsamer Aktivitäten aushandeln	
			Umstrukturierung	
	Rolle als Wirtschaftsgemein- schaft	Anpassung an ge- änderte finanzielle Voraussetzungen	Sparen o.ä.	
			Aushandeln mit Partner (wofür wird Geld ausge- geben u.ä.)	

Tabelle 4: Ziele, Strategien und Einflussfaktoren in Abhängigkeit von der Art des Rollengefüges

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

### 5.2.2.1 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,...).

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/-vaterrolle
- Aufrechterhalten der Erwerbsrolle bzw. bestimmter Merkmale derselben

#### - Erweiterung anderer bestehender Rollen

In diesem Fall kommt 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: „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 übernächsten Tag, nicht.“ (Interview 4; S.9)

Bei dieser von den meisten in irgendeiner Weise praktizierten Strategie wird die Bedeutung von Kontinuität sichtbar. 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.

- Übernahme (befriedigender!) neuer Rollen: z.B. Großmutter/-vaterrolle

Eine weitere Strategie stellt die Übernahme neuer, für die Person erfüllender 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 wie Aktivitäten wie z.B. Wanderungen nur schwer möglich:

*Mann: „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.“*

*Frau: „Ja aber das ist halt auch, weil wir für die Kinder viel tun, weil sonst ginge es. Weil, man muss sich denken, wenn vier Kinder jetzt mit, mit ah“*

*Mann: „Ist schon klar, ja.“*

*Frau: „könntest du viermal hurra sagen“ (Interview 5; S. 19)*

Auch bei Paar 4 wird die Zeitgestaltung maßgeblich von der Betreuung des Enkelkinds mitbestimmt, lässt dem Paar aber offenbar doch weitaus mehr Freiraum, wie z.B. das folgende Zitat belegt:

*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.17/18)*

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 Aufgabenbereiche schaffen zu müssen.

Bei Frau 1 würde die Möglichkeit der Enkelbetreuung eine sehr erwünschte Möglichkeit darstellen, um ihre „Pensionierung“ als Hausfrau und Mutter (i.S. 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 1 (Frau); S.12)*

Das Gefühl der Nutzlosigkeit und das Fehlen einer sinnvollen Aufgabe werden als zutiefst unbefriedigend empfunden. Gleichzeitig schreckt Frau 1 aber auch vor den möglichen Konsequenzen der Übernahme einer „Aufgabe“ zurück – sie ist sich sehr wohl bewusst, dass damit auch eine Einschränkung der persön-

lichen 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)*

#### - 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 Pfüsch“ 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 einen der beiden Tätigkeiten, die sie ausgeübt hat, nämlich jene, die rund 22 Wochenstunde 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 InterviewpartnerInnen:

In Tabelle 5 wird versucht, einen Überblick über die Strategien hinsichtlich der Neuorganisation des „eigenen Rollengefüges“ nach der (eigenen) Pensionierung zu bieten.

	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 „Häusbauer“ (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	-	(ev. Großvaterrolle)*	Weiterführung d. berufl. Tätigkeit im Rahmen d. Emeritierung
Frau 9	-	Großmutterrolle*	Weiterführung der beruflichen Tätigkeit in gewissem Rahmen

Tabelle 5: Strategien zur Bewältigung der eigenen Pensionierung

\* 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.

### 5.2.2.2 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:

- was bedeutet das für die Frau?

- 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.)?
- Inwieweit bringt es ihr persönliches Rollengefüge durcheinander?
- 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...
- Welche anderen Partnerrollen werden dadurch vielleicht gegen den Willen der Frau „hinausgedrängt“?
- Auf welche Weise beeinflusst das Verhalten des Mannes bestimmte Paarrollen wie 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. 10/11)*

Eine Unzufriedenheit mit der Partnerrolle legt die Notwendigkeit von Verhandlungen und Abstimmungen mit dem/der PartnerIn 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 sind.

Von den in dieser Studie befragten Paaren wurden keinerlei diesbezüglichen 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 3.2.2 bzgl. der Veränderung der Zeitstruktur). Wieweit 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 PartnerIn bzw. seine/ihre Zeitgestaltung gestellt werden.

### 5.2.2.3 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

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

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 3.2.2 eingegangen, und 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 Studie<sup>8</sup>, 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 wo ein Kompromiss möglich ist. Dieses Modell ist in Abbildung 6 grafisch dargestellt.

---

<sup>8</sup> „The glass partitioning wall“ (Beschreibung siehe weiter unten)

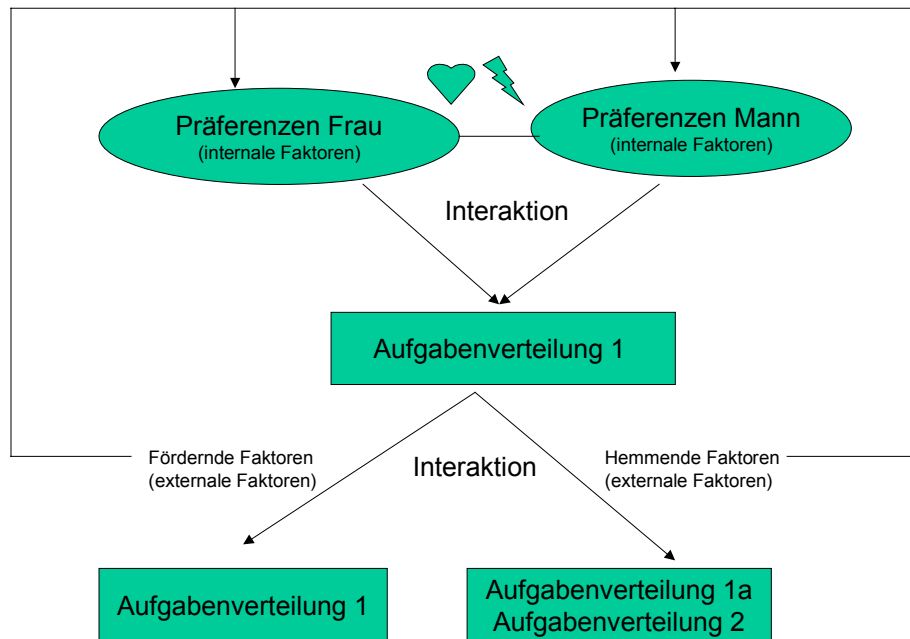


Abbildung 6: Entscheidungsprozessmodell bzgl. der Verteilung von Haushalt und Kinderbetreuung

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 stehen 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<sup>9</sup>.

Die im Entscheidungsprozessmodell angeführten „Präferenzen“, die den internalen Faktoren bei der Entscheidungsfindung entsprechen, bilden die Grundlage für die Identifizierung bestimmter „Paartypen“ in

<sup>9</sup> In diesem Fall ist die Rede von Verteilungspräferenzen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit

bezug auf den Haushalt. Wie Abbildung 7 dokumentiert, beziehen sich die Präferenzen auf drei zentrale Bereiche, nämlich **Gestaltungsprinzipien**, **Verteilungsüberzeugungen** sowie **Kompetenzüberzeugungen**.

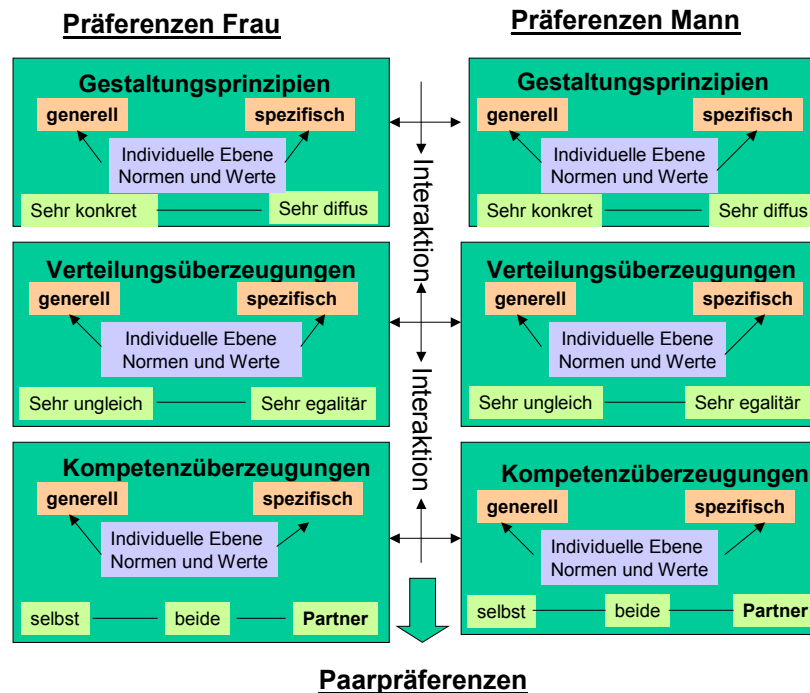


Abbildung 7: Präferenzstruktur hinsichtlich des Haushalts

Jeder dieser drei Bereiche kann einerseits auf den Haushalt **generell** und andererseits auf **spezifische** Einzelaufgaben (Bügeln, Kochen...) 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..) <sup>10</sup>.

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

- ich will, dass zwei zusammengehörende Socken nebeneinander aufgehängt werden (spezifisch, individuelle Ebene)
- helle und dunkle Wäsche muss getrennt gewaschen werden, sonst kann es Verfärbungen geben (spezifisch, Normen und Werte)
- 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 Variable akzeptiert werden. Als Beispiele können angeführt werden:

<sup>10</sup> 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, wieweit sie ihre eigenen Einstellungen als allgemeingültige Richtlinie oder lediglich als persönliche Vorliebe erachten.



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

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

- Frauen können einfach besser einen Haushalt führen (generell, Normen und Werte)
- 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:

		Gestaltungsprinzipien	Verteilungsüberzeugungen	Kompetenzüberzeugungen
Kontinuum	Traditionelles 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 der traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
	Egalitär orientiertes	Ähnliche konkrete (oder diffuse) Gestaltungsprinzipien; maximale Bereitschaft, Gestaltungsprinzipien des/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/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

Tabelle 6: Präferenzstrukturen unterschiedlicher Paartypen in bezug auf die Haushaltsführung

### I. Traditionelles Paar

Es zeigte sich, dass sehr konkrete Gestaltungsprinzipien sehr häufig mit hohen Kompetenzzuschreibungen an die eigene Person einher gehen. 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 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, der dem individuellen Zeitbudget zugestanden wird, einig. Da die Partner einander egalitäre Kompetenzen zubilligen, besteht auch eine vergleichsweise geringe Neigung, die eigenen Gestaltungsprinzipien dem/der PartnerIn 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/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.

#### Verteilung der Paartypen in der Stichprobe (40 Paare<sup>11</sup>)

- Traditionelles Paar: 2,5%
- 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)
- Egalitär orientiertes Paar: 27,5%
- Egalitäres Paar: 2,5%
- Nicht eindeutig zuordenbar: 2,5%

---

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 vorne herein 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 – nämlich Übernahme des Haushalts durch den Mann - zog (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

---

<sup>11</sup> Da ein Paar zu beim ersten Kind eine andere Verteilung praktizierte als beim ersten, verteilen sich die Prozentsätze jedoch auf 41 Paare

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 7 zeigt die vier in der Studie vertretenen Paartypen und ihre charakteristischen Merkmale im Überblick:

	<b>Gestaltungsprinzipien</b>	<b>Verteilungsüberzeugungen</b>	<b>Kompetenzüberzeugungen</b>
<b>Traditionelles Paar</b>	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
<b>Traditionelles Paar MIT Berücksichtigung des Zeitbudgets</b>	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 der traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
<b>Traditionell orientiertes Paar</b>	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 der traditionellen Geschlechtsrollen	Auf genereller Ebene höhere Kompetenz der Frau, hinsichtlich spezifischer Aufgaben gemäß den traditionellen Geschlechtsrollen
<b>Egalitär orientiertes Paar</b>	Ähnliche konkrete (oder diffuse) Gestaltungsprinzipien; maximale Bereitschaft, Gestaltungsprinzipien des/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

Tabelle 7: in der Studie vorgefundene Paartypen bzgl. der Aufgabenverteilung im Haushalt

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 Zeitrressourcen 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 Vollzeit erwerbstätig 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.10/11)

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 Umstandes 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 Kompetenzbereiches 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, ja, 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.15/16)*

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: 107/108)*

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.5/6)*

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, den 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, auch nur einfachste Aufgaben ausführen zu können, führen. 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 der Frau abgegrenzter 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.1/2)*

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 weiß nicht, du musst am Donnerstag Vormittag, ich weiß nicht, die Fensterbretter wischen mit einem grünen Tuch, ja. Wobei ich mir selber auch bewusst bin, dass ich da manchmal ein bisschen 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 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 Zeitbud-





get als zentrales Verteilungskriterium erachtet, während der Mann denkt, der Haushalt sei auf jeden Fall ausschließlich Sache der Frau, wird diese Inkongruenz hinsichtlich der Präferenzen größtenteils 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 zusammenhängenden Veränderungen, Konflikte, etc... sind dabei sicherlich von der individuellen Rolle der Frau als Hausfrau (Stellenwert, gibt es Alternativrollen...) beeinflusst bzw. von den individuellen Geschlechtsrollen generell.

Konkrete Konflikte werden in der vorliegenden Stichprobe jedoch nur in einem Fall berichtet (Paar 1), 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 Verlustes 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...) eher anderen Quellen wie etwa dem mehrfach angesprochenen Buch „Hausfrauen im Ruhestand“ zu entnehmen.

#### - 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:

*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 1 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.7/8)*

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 zuhause 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 herumgewerkelt 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 nun 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)*

#### - Rolle als Wirtschaftsgemeinschaft

Mit dem Eintritt in den Ruhestand verändert sich häufig auch die finanzielle Situation in dem Sinne, das auf einmal weniger Geld (für beide Partner) zur Verfügung steht (vgl. dazu auch Abschnitt 5.2.3, 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)*

Deutlich wird in den Aussagen vieler Paare auch, dass die Probleme im Zusammenhang mit eingeschränkten finanziellen Mittel 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 Einbusen 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 hat 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.“ (Int. 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.

### 5.2.3 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 Aspekte<sup>12</sup>:

- Gesundheit
- Finanzen
- Umstände der Pensionierung
- Bewertung der Pensionierung und der vorangegangenen Erwerbstätigkeit
- (Veränderungen im) Kontext der Pensionierung
- Soziale Kontakte
- Vorhandensein/Fehlen von Alternativrollen
- Vorbereitung/Vorsorge
- Persönlichkeit der Partner
- (Vergleich mit) Referenzgruppe
- 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.

#### 5.2.3.1 Gesundheit

Der Gesundheitszustand übt einen maßgeblichen Einfluss auf das Erleben und die Gestaltung des Ruhestandes 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.

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 packer 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)

---

<sup>12</sup> Der Partner bzw. die Partnerschaft als Einflussfaktor wird in einem gesonderten Abschnitt (5.2.4) behandelt

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 Gesundheitszustandes im Sinne einer Verschlechterung werden zumeist als gravierenderer Einschnitt erlebt als die Pensionierung (vielleicht auch deshalb, weil eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes 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: „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.4/5)*

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 körperlichen 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)*



### 5.2.3.2 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 bisserl 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 bisserl 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)*

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)*

### 5.2.3.3 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 bisserl 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 Einvernehmen. 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)*

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 bringt z.B. Mann 4 vor:

*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, 5. (Bei Mann 7 kam die Pensionierung ebenfalls überraschend, jedoch aus Krankheitsgründen.) Mann 5 zögerte die Entscheidung bis zum letzten Augenblick hinaus:

Mann: „Nur weis 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 Umfeldes 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 einer 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 Pensionierungszeitpunktes; 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 weis 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 Zeitpunktes 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)*

#### 5.2.3.4 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 stellt sich demgegenüber die Auswirkung der Bewertung der Erwerbstätigkeit weniger selbstverständlich dar.

Für das Erleben und die Bewältigung des Ruhestandes ist auch die Bewertung der vorangegangenen Erwerbstätigkeit von Bedeutung. Als zentrales Merkmal für ein positives Erleben des Ruhestandes 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 weis 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)*

### 5.2.3.5 (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 1 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 1 (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 1 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 das ich halt in der Richtung wieder was tue also das heißt einfach ja es ist ein Einspringen dort wo es notwendig ist“ (Interview 9; Seite 3)

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

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

#### 5.2.3.6 Soziale Kontakte

Von Bedeutung für das Erleben in der Pension ist weiters, in welcher Weise sich die sozialen Kontakte im Ruhestand verändern. Die befragten PensionistInnen bestätigen zumeist, dass sich die sozialen Kontakte mit ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verringert haben. Dies wird zumeist als negativer Aspekt des Ruhestandes empfunden, so z.B. von Frau 8:

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)

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)

#### 5.2.3.7 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)

Im Fall von Mann 6 konnte die Partnerin ihm jedoch zumindest für eine gewisse Zeit zu einer Alternativrolle (Mithilfe in ihrem Betrieb) verhelfen.

### 5.2.3.8 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 Umstandes 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 Pläne für die Gestaltung des Ruhestandes, 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 ausgerechnet 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 Ruhestandes 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 hat, 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 sich jedoch trotzdem relativ schnell auf die geänderten Lebensumstände einstellen (z.B. Mann 1):

*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)*

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 und mit dem/der PartnerIn 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.

### 5.2.3.9 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 erleben, 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, wieweit 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 I), führt das nicht zu einem Gefühl der Hilflosigkeit, sondern führt zu Aktivitäten, um wieder Kontrolle zu erlangen.

Die Frau I 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 Pensionierungszeitpunktes wahr, die außerhalb seines Einflussbereiches liegen („war eine Entscheidung von Wien aus, von Leuten, die uns nicht gekannt haben, Bewertung als alt und teuer“ etc..). Er ist sich auch im klaren 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 ist 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 dem gemäß 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.



### 5.2.3.10 (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)*

*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 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:

*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 in 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.

### 5.2.3.11 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)*

### 5.2.3.12 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

- „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.

- 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.

- 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.

- Mehr gemeinsame Zeit mit dem/der PartnerIn

Dieser Vorteil wird vor allem von Paar 4 angeführt, das auch vor der Pensionierung verhältnismäßig viel Zeit miteinander verbracht hat.

- 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.

- „Bewusster leben“

Ein Aspekt, der bisher nicht diskutiert wurde, jedoch überraschend häufig von den InterviewpartnerInnen 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. Mann 1 und Mann 7 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

- 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).

- 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“).

- Gefühl der Wertlosigkeit, verringertes Selbstvertrauen

Das Gefühl der Wertlosigkeit und ein verringertes Selbstvertrauen stellt für Mann 6 das Hauptproblem, den Hauptschwernisfaktor seiner Pensionierung dar. In ähnlicher Weise erlebte Frau 1 ihren Übergang in die „Pension als Mutter“.

- 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.

- „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 zumeist 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 mache, 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 bisschen 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 das 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 das es eine völlig andere Situation ist warum weis ich nicht, ich habe viel schon darüber nachgedacht, habe mit einigen darüber gesprochen die Situation ist einfach eine andere ah nicht so das 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, das 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)*

Die Pensionierung selbst wird jedoch wie gesagt nur höchst selten als Anlass erlebt, sich mit Altern und Tod auseinander zu setzen. Eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes (z.B. wie bei Mann 5 ein Schlaganfall) oder das Ereignis des „runden Geburtstages“ (sei es nun der 60er oder nur der 30er) scheinen eher dazu angetan zu sein, diesbezügliche Gedankenprozesse in Gang zu setzen.

- 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 die damit verbundenen Sozialkontakte 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 bereits 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 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, gem, 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 Durchfahrbetrieb nicht, und weist 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 nächteweise 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.

## 5.2.4 Die Bedeutung des/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/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 PartnerIn) 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 PartnerIn zumeist eine nicht zu unterschätzende Ressource darstellt. Deutlich wird dies z.B. im Fall von Mann 6. Die Frau verhilft Mann ihrem Mann zur Übernahme alternativer Rollen und bietet ihm die Gelegenheit (wieder) „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 PartnerInnen 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)*

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 Kat 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.“*

*M: „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 tiefere Analyse wäre hier wohl interessant, würde jedoch in eine etwas andere Thematik hineinführen.

Der/die PartnerIn 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 1 (Frau); S.2/3)*

Generell kann der/die PartnerIn den Übergang in den Ruhestand natürlich auch erschweren und einer konstruktiven Bewältigung entgegenstehen. Die Neuorganisation des eigenen Rollengefüges kann vom/von der PartnerIn 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 durch das Stärker aufeinander verwiesen sein 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.52/53)*

## 5.2.5 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 3.2.2, insbesondere Tabelle 3). 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:

- Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung
- Obsolet werden von Rollenschemata
- Verlust des Lebensbereichs Arbeit
- Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen
- Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts
- „Zurückgeworfen sein auf sich selbst“
- Verlust von Autonomie und „privacy“
- Veränderung der ökonomischen Situation

Auf jeden dieser Punkte wird nun gesondert eingegangen. Dabei wird jeweils Bezug auf Tabelle 3 aus dem theoretischen Teil genommen.

- Veränderung der Zeitstruktur

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/der PartnerIn	Probleme bei der Gestaltung der gemeinsamen Zeit, Unzufriedenheit bezüglich der Zeitverwendung seitens eines oder beider Partner

Tabelle 8: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung

In Abschnitt 3.2.2.1 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 freigewordenen Zeit auf subjektiv sinnvoller Weise“ stellt folgerichtig auch die zentrale Aufgabe dar, um das eigene Rollengefüge wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Dies entspricht auch der in Tabelle 8 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 I 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 *Paarebene* betrifft, werden von den Befragten kaum Konflikte berichtet. Der Fall, dass die Erwartung nach vermehrter gemein-

samer 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; S.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/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 weiternach machen 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“.

- 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“..	Erforderlichwerden einer neuen Aufgabenverteilung	Rollenkonflikte, Unzufriedenheit mit der Rolle u.ä.; Uneinigkeit bei der Aufgabenverteilung, Frau empfindet Mann als „Eindringling“ in den Haushaltsbereich...

Tabelle 9: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: Obsolet werden von Rollenschemata

Das Obsoletwerden 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) Vollzeit-Erwerbstätigkeit auch noch den Haushalt allein bewältigt, während der pensionierte Mann zu Hause keine Finger rührt, wie z.B. bei Paar 6. Nur ein Paar nimmt einen konsequenten Rollentausch vor – die Frau ist Vollzeit erwerbstätig, 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 5.2.2.3) 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 bestimm-

te, klar definierte Tätigkeiten ausführen etc...) ist der neuen Situation nicht mehr angepasst. Die Erwerbsrolle hat der zu Beginn noch konturlosen, vagen „PensionistInnenrolle“ Platz gemacht. Das in Tabelle 9 als individuelle Bewältigungsaufgabe definierte Erfordernis der „Selbstfindung“ bedeutet nichts anderes, als die Notwendigkeit, diese „PensionistInnenrolle“ (mittels bestimmter Strategie 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.

- 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

Tabelle 10: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: Verlust des Lebensbereichs Arbeit

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 bringen 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 Großeltemrolle 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 PartnerIn 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, dass den geringen gesellschaftlichen Status, den „die Alten“ – definiert als „die Pensionisten“ einnehmen.

- 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 individueller Gewohnheiten und Rituale	Orientierungsverlust	Ersatz durch neue dyadische Gewohnheiten und Rituale	Gemeinsamkeiten gehen verloren

Tabelle 11: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: Wegfall von Gewohnheiten und Ritualen



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, Viertelzehn.“ (Interview 4; S.8)*

*Frau: „Nur ist es heute das was wir mehr machen, dann Frühstück, also Frühstück 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 InterviewpartnerInnen 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 (oder beider) Partner(s) 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.

- 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 „haldern“	Vorbereitung auf Verwitwung - Frage „wer stirbt zuerst“	Angst vor Verwitwung

Tabelle 12: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: Pensionierung als Beginn des letzten Lebensabschnitts

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) auseinander zu setzen.

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 Geburtstages können die Betroffenen hingegen nicht so leicht entkommen – der Fünfziger oder der Sechziger gaben häufig zumindest „Anlass zum Nachdenken“.

- „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

Tabelle 13: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: „Zurückgeworfen sein auf sich selbst“

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“ das 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.

- Verlust von Autonomie und „privacy“, weniger „eigenes Leben“

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 eingeeengt und kontrolliert fühlen (Kontrollverlust)	neuer Aufbau von Vertrauen zum Partner	Distanzlosigkeit; beidseitige Kontrolle, Bevormundung u.ä.

Tabelle 14: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: Verlust von Autonomie und „privacy“

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.

- 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

Tabelle 15: Primäre und sekundäre Pensionierungsfolgen: Veränderung der ökonomischen Situation

Die Anpassung an die (mehr oder weniger zum negativen) veränderte ökonomische Situation gelingt den Betroffenen gemäß ihren Angaben sehr gut (vgl. Kapitel 5.2.3.2 Finanzen). Schulden oder partnerschaftliche Konflikte werden durchwegs vermeint. 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.

## 5.2.6 Zusammenfassung und Kritik

In der vorliegenden Studie wurde auf Basis der „Grounded Theory“ nach Glaser & Strauss (1967) die Situation von insgesamt acht Paaren sowie einer Einzelperson beleuchtet, wobei problemzentrierte Interviews nach Witzel zur Anwendung kamen.

Das 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 aufrechterhalten werden.

Mit „Partnerrollen“ werden jene Rollen bezeichnet, die zu den „eigenen Rollen“ des/der PartnerIn kongruent sind (z.B. die Rolle als „Frau eines Radfahrers“). Hier stellt sich die Aufgabe, diese Rollen in das eigene Rollengefüge zu integrieren oder gegebenenfalls mit dem/der PartnerIn 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/der PartnerIn anbelangt, so ist davon auszugehen, dass auf der einen Seite die Neukonstruktion des Rollengefüges komplexer ist (da ja die Ebene der Paar- 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 PartnerIn eine wesentliche Stütze darstellen kann. Sowohl jener Mann, der aufgrund einer schweren Erkrankung in den Ruhestand getreten ist als auch jener, 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.

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.

## 6 Ausblick

Die aus der Studie gewonnenen Erkenntnisse können zu einem besseren Verständnis der Situation von Paaren nach dem Übertritt eines oder beider Partner in den Ruhestand führen. Aus den Ergebnissen können Schlussfolgerungen gezogen werden, die in weiterer Folge für präventive Maßnahmen (Pensionsvorbereitungskurse, Beratungen..) 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 PartnerIn 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 Ruhestandes 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 Gesundheitszustandes 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“).

Obgleich 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%<sup>13</sup>). 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. 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.

---

<sup>13</sup> (Schipfer, 2003)

## Literatur

- Amann, A. & Költringer (1992): Ältere Arbeitnehmer und Pension. In: Amann, Anton u.a.: Ältere Arbeitnehmer in Österreich. Wien (Forschungsbericht, vielfältiges Manuskript). S. 175-196.
- 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.
- Attias-Donfut, C. (1988): Die neuen Freizeitgenerationen. In: L. Rosenmayr & F. Kolland (Hrsg.): Arbeit-Freizeit-Lebenszeit. Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 57-73.
- Brubaker, T.H. & Kinsel, B.I. (1985): Who is responsible for household tasks in long term marriages of the "young-old" elderly? In: Lifestyles: A Journal of Changing Patterns, (7). S. 238-247.
- Buchmüller, R. u. a. (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.
- Dahrendorf, R. (1977): Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Dierks, S. (1997): Hausfrauen im Ruhestand!? Identitätsprobleme in biographischen Übergangsphasen. Hamburg: LIT.
- Dorfman, L. T. (1992): Couples in Retirement. Division of Household Work. In: Maximiliane Szinovacz, David J. Ekerdt & Barbara H. Vinick (Hrsg.): Families and Retirement. Newbury Park - London - New Delhi: Sage. S. 159-173.
- Feffer, S. (1990): Das österreichische Pensionssystem in der Zweiten Republik. Eine sozialpolitische Analyse. Diplomarbeit. Wien.
- Flick (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. S. 311-322.
- Glaser, B.G./Strauss A.L. (1967): The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Chicago: Aldine.
- Glamser, F.D. (1981a): Predictors of retirement attitudes. Aging and work 4, 23-29.
- Glamser, F.D. (1981b): The impact of preretirement programs on the retirement experience. Journal of Gerontology, 31, 104-107.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1998) (Original erschienen 1967): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.
- Höpflinger, F. (1986): Die Wahrnehmung familialen Verhaltens im Paarvergleich. In: Zeitschrift für Soziologie, 15, S.68-74.
- Hörl, J. (1988): Bürokratische Dienstleistungen und Familienbeziehungen - Alternative oder Ergänzung in der Altenhilfe? Forschungsbericht für die Stiftung Volkswagenwerk (Hannover).
- 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".
- Kalle, P. (Hrsg.) (2000). Partner Interaction. Demography and Equal Opportunity as Future Labour Supply Factors.
- 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. In: 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.
- 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.
- 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: Pasqualina Perrig-Chiello (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.
- Mitterauer, M. & Sieder, R. (1991). Vom Patriarchat zur Partnerschaft. Zum Strukturwandel der Familie. München: Beck.
- Niederfranke, A. (1988): Die "Altersgrenze": Erleben und Formen der Auseinandersetzung. In: Kruse, A. u.a. (Hrsg.): Gerontologie. München: Bayrischer Monatsspiegel Verl. S. 172-196.
- Pensionistenverband Österreichs, (Hrsg.) (2001): Zahlen, Daten, Fakten 2001. Wien: Pensionistenverband Österreichs.
- Pratscher, K. (1998): Ausgewählte Daten zur Einkommensentwicklung 1997/98. In: Statistische Nachrichten, (10). S. 804-815.
- Pronovost, G. (1980): Structure et signification du temps de loisir chez les personnes agees. In: Gerontologie et Societe, (15).
- 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. (2003): Familie in Zahlen. Informationen zu Familien in Österreich und der EU auf einen Blick. Wien: ÖIF.
- Schneider, H.D. (1993): Wie könnte die Altersvorbereitung zu einem Werkzeug der Prävention werden? Zeitschrift für Gerontologie, 26, 419-428.
- 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.
- Szinovacz, Maximiliane (1980): Female retirement: Effects of spousal roles and marital adjustment. In: Journal of Family Issues, (3). S. 423-438.
- Szinovacz, M. u. a. (1992): Families and Retirement. Newbury Park u.a.: Sage.
- Teppe, K. (1977): Zur Sozialpolitik des Dritten Reiches am Beispiel der Sozialversicherung. In: Archiv für Sozialgeschichte, 17.Band, S.195-250. Wien.
- Vinick, B. H. & Ekerdt, D. J. (1992): Couples view retirement activities. In: Maximiliane Szinovacz, David J. Ekerdt & Barbara H. Vinick (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 Edition). New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- 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://qualitative-research.net/fqs> (Zugriff: 1.8.2002).



Anhang:

Erwerbskonstellationen der InterviewpartnerInnen

		Alter <sup>14</sup>	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	?	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 Langzeitarbeitslose, 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 <sup>15</sup>	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

Tabelle 16: Überblick Erwerbskonstellationen der InterviewpartnerInnen

<sup>14</sup> zum Befragungszeitpunkt

<sup>15</sup> nicht persönlich befragt

### Zuletzt erschienene *WORKING PAPERS*

- Martin Spielauer: **The Potential of Dynamic Microsimulation in Family Studies: A Review and Some Lessons for FAMSIM+.** Nr. 18/2002
- Sabine Buchebner-Ferstl: **Die Partnerschaft als Ressource bei kritischen Lebensereignissen am Beispiel der Pensionierung.** Nr. 19/2002
- Sonja Dörfler, Karin Städtner: **European Family Policy Database – Draft Manual.** Nr. 20/2002
- Johannes Pflegerl: **Family and Migration. Research Developments in Europe: A General Overview.** Nr. 21/2002
- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Maßnahmen zum Leistungsausgleich für Kinderbetreuung – ein Europavergleich.** Nr. 22/2002
- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner: **Gender, Regional and Social Differences at the Transition from Lower to Upper Secondary Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 23/2002
- Veronika Pfeiffer-Gössweiner, Johannes Pflegerl: **Migration in the European Union: An Overview of EU Documents and Organisations Focusing on Migration.** Nr. 24/2002/E
- Karin Städtner: **Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz.** Nr. 25/2002
- Franz Schwarz, Martin Spielauer: **The Composition of Couples According to Education and Age. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 26/2002
- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner: **University Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 27/2002
- Sabine Buchebner-Ferstl: **Partnerverlust durch Tod. Eine Analyse der Situation nach der Verwitwung mit besonderer Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden.** Nr. 28/2002
- Karin Städtner, Martin Spielauer: **The Influence of Education on Quantum, Timing and Spacing of Births in Austria.** Nr. 29/2002
- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Leistungen in ausgewählten europäischen Staaten außerhalb der Europäischen Union.** Nr. 30/2002
- Sonja Dörfler: **Nutzung und Auswirkungen von Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.** Nr. 31/2003
- Franz Schwarz: **Sozio-ökonomische Ungleichheiten im Gesundheitsverhalten in Österreich / Socioeconomic Inequalities in Health Behavior in Austria.** Nr. 32/2003
- Karin Städtner: **Female Employment Patterns around First Childbirth in Austria.** Nr. 33/2003
- Olaf Kapella: **Stahlhart – Männer und erektile Dysfunktion.** Nr. 34/2003
- Olaf Kapella, Christiane Rille-Pfeiffer: **Über den Wunsch, ein Kind zu bekommen. Kinderwunsch hetero- und homosexueller Paare.** Nr. 35/2004
- Sonja Dörfler: **Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Teil 1: Arbeitszeit und Arbeitsort.** Nr. 36/2004
- Josef Meichenitsch: **Kinder + Studium = Gesundheitsvorsorge? Eine empirische Analyse des primären Gesundheitsverhaltens in Österreich.** Nr. 37/2004
- Sonja Dörfler, Josef Meichenitsch: **Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop?** Nr. 38/2004
- Guido Heineck: **Religion, Attitudes towards Working Mothers and Wives' Full-time Employment. Evidence for Austria, Germany, Italy, the UK, and the USA.** Nr. 39/2004
- Guido Heineck, Astrid Haider und Norbert Neuwirth: **Determinanten abhängiger Selbstständigkeit in Österreich.** Nr. 40/2004

Alle zu beziehen bei: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
A-1010 Wien, Gonzagagasse 19/8  
Tel: +43-1-5351454-19, Fax: +43-1-535 14 55  
E-Mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at

*Das Österreichische Institut für Familienforschung ist ein wissenschaftliches, überparteiliches Institut zur anwendungsorientierten, disziplinenübergreifenden Erforschung und Darstellung der Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften.*

Gedruckt mit Unterstützung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz sowie der Länder Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien.



Österreichisches Institut für Familienforschung  
*Austrian Institute for Family Studies*

A-1010 Wien | Gonzagagasse 19/8 | Tel +43-1-53514 54 | Fax +43-1-535 14 55 | [team@oif.ac.at](mailto:team@oif.ac.at) | [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

