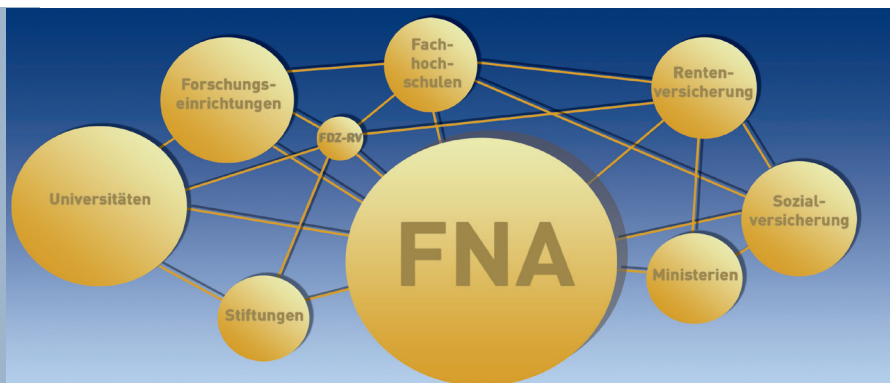


# Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA)

## FNA-Journal



## Heft 1/2011

Forschungsbericht zum FNA-Projekt „Norm, Wahl oder Kalkulation? Übergangsentscheidungen in den Ruhestand“

Prof. Dr. Gertrud M. Backes/Dr. Kai Brauer/

Prof. Dr. Wolfgang Clemens

*„Früher oder später  
wird man nicht mehr gebraucht“*

Biographische Perspektiven zum Übergang in den  
Ruhestand

Endbericht

erstellt am Zentrum Altern und Gesellschaft der Universität Vechta  
&

und am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin

durch

Prof. Dr. Gertrud M. Backes (Projektleitung, Direktorin des ZAG Vechta)

Dr. Kai Brauer (Wissenschaftlicher Mitarbeiter, ZAG Vechta)

Prof. Dr. Wolfgang Clemens (Projektleitung, Kooperationspartner, IfS der FU Berlin)

November 2010

*„Früher oder später  
wird man nicht mehr gebraucht“*

Biographische Perspektiven zum Übergang in den  
Ruhestand

Endbericht der Studie

*„Norm, Wahl oder Kalkulation? Pilotprojekt zur Abschätzung von  
Veränderungen bei Rentenübergangsentscheidungen“  
(Interner FNA-Kurztitel: „Transformationen“)*

für das Forschungsnetzwerk Alterssicherung der  
Deutschen Rentenversicherung Bund

Erstellt am Zentrum Altern und Gesellschaft der Universität Vechta  
&  
und am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin

durch

Prof. Dr. Gertrud M. Backes (Projektleitung, Direktorin des ZAG Vechta)  
Dr. Kai Brauer (Wissenschaftlicher Mitarbeiter, ZAG Vechta)  
Prof. Dr. Wolfgang Clemens (Projektleitung, Kooperationspartner, IfS der FU Berlin)

Projektanschrift:

Prof. Dr. Gertrud M. Backes (Direktorin)  
Zentrum Altern und Gesellschaft (ZAG)  
Universität Vechta  
Driverstr. 22, 49377 Vechta  
Tel. 04441 15 358



# Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung: Transformation der Übergangspfade?	7
2. Der Übergang in den Ruhestand als Forschungsthema	9
2.1. Einleitung	9
2.2. Ausgangsfragen: Wandel des Ruhestands	9
2.3. Bleibend junges Thema: Übergänge in der Alterssoziologie und Sozialgerontologie	10
2.4. Neue Fragen: Kontextbedingungen für ältere Arbeitssuchende	17
2.5. Annäherung an individuelle Perspektiven und ökonometrische Annahmen	18
2.6. Übergänge aus gesundheitlichen Notlagen	22
2.7. Theoretische Anbindung: (Un-)Sicherheiten biographischer Entscheidungen	23
3. Untersuchungsebenen	27
4. Methoden: <i>„Ich weiß gar nicht, was ich da erzählen soll“</i>	33
5. Die Fälle	39
Übersicht über alle Fälle (Tabelle)	133
6. Kategorisierende Fallvergleiche	135
6.1 Die Gruppe des „normalen“ Frühausstiegs: Gründe eine bestehende Erwerbstätigkeit nicht bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze fortzusetzen	135
6.2 Die Gruppe des „Frühausstiegs“ aus dem ALG II Bezug: „58er-Regel“	143
6.3 Die Gruppe der ALG II Bezieher, die die „58er-Regel“ ablehnen	148
6.4 Gruppe vier: Je später, desto besser?	152
7. Fazit Vom <i>„je-früher-desto-besser“</i> zum <i>„nicht-abschließen-wollen“</i> .	156
7.1 Allgemeine Aussagen	156
7.2 Trendumkehr individueller Übergangsbewertungen und –strukturen	157
7.3 Integrationsanstrengung: Arbeitssphäre ist Strukturgeber	160
7.4 Abschluss	162
Literatur	163



## Vorwort

Der folgende Endbericht gibt eine Übersicht zu den Ergebnissen des Pilotprojektes „*Norm, Wahl oder Kalkulation? Pilotprojekt zur Abschätzung von Veränderungen bei Rentenübergangentscheidungen*“. Es handelt sich um Analysen von biographischen Interviews mit Personen *vor* dem Übergang in den Ruhestand. Diese wurden vor dem Hintergrund der Veränderungen der Sozialgesetzgebung geführt und auf Fragen fokussiert, die im Zusammenhang mit individuellen Rentenübergangentscheidungen stehen. Das Projekt wurde im Jahr 2009 und 2010 für das Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Bund vom Zentrum Altern und Gesellschaft der Universität Vechta durchgeführt. An dieser Stelle sei der Förderung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund ausdrücklich gedankt.

Gedankt sei auch den Interviewpartnern, die sich dem Abenteuer ausgesetzt haben, sich unseren Fragen zu stellen und mit der Offenlegung ihrer eigenen Biographien an solch einer Studie mitzuwirken. Ihre Geschichten, zusammengefasst zu kurzen und vergleichenden Falldarstellungen, bilden (nach einer Darstellung des Forschungsstandes, der Frageherleitung und der Methodik) den Mittelpunkt des Abschlussberichtes. Die daraus ableitbaren Verallgemeinerungen sollen, bei aller Vorsicht und Vorläufigkeit der Befunde, einen Einblick in die Realität der Übergangsperspektiven erlauben, der sonst in dieser Form nur schwer möglich ist.

Der hier vorliegende Bericht wurde auf der Basis der abschließenden Projektpräsentation am 15.11.2010 in Berlin erweitert und überarbeitet.

## 1. Einleitung: Transformation der Übergangspfade?

Wer im Erwerbsleben steht, hat in den modernen Wohlfahrtsstaaten die Aussicht, zu einem Zeitpunkt diese Tätigkeit aufzugeben und eine Lebensphase des Ruhestands zu erleben. Dass diese Phase keine lange, sondern eine historisch sehr junge Geschichte hat, muss an dieser Stelle nicht betont werden. Für einige Generationen – und auch für die Wissenschaft – wurden die vergleichsweise scharfen Rentengrenzen als Quelle der Stabilität und Planbarkeit zu einem Fixpunkt biographischer Strukturierung. In jüngster Zeit werden Individuen und Wissenschaft vor neue Herausforderungen gestellt. Zum einen können viele Personen nicht aus Erwerbstätigkeit in den Ruhestand übergehen, weil sie für lange Zeit nicht erwerbstätig waren und auf absehbare Zeit auch nicht rentenversicherungspflichtig erwerbstätig sein werden. Auf diese Gruppe wurde in den zurückliegenden Jahren durch Veränderungen der Sozialgesetzgebung ein erhöhter Druck aufgebaut, Sozialleistungen für Arbeitssuchende durch Aktivierungsmaßnahmen zu „erarbeiten“, oder sie zugunsten eines eigenen altersbedingten Rückzuges als vorgezogene und verminderte Ruhestandsbezüge zu erhalten oder eben wieder in Erwerbstätigkeit zu kommen. Welche Rolle spielt für diese Personen das Ruhestandsalter? Für die Erwerbstätigen ergibt sich durch die Abkehr von der Vorruhestandspolitik, Abschlagsregelungen, Altersgrenzendeckungen etc. ebenfalls eine gewisse Dynamik, die mit der neuen Sozialgesetzgebung verknüpft ist. Daher lag es nahe, die Bilder und Annahmen, die zu Vorruhestandsentscheidungen vorliegen, zu aktualisieren. Diese Aktualisierung sollte noch nicht in Form einer groß angelegten quantitativen Studie vermessen, sondern zunächst die möglichen empirischen Erscheinungsformen in einem qualitativen Pilotprojekt exploriert werden. Dazu sollten vor allem möglichst unterschiedliche individuelle Zugangswege und Perspektiven auf die „Entscheidung“ zum Ruhestand gesammelt und analysiert werden. „Entscheidung“ steht hier in Anführungszeichen, weil der Entscheidungsbegriff in der Soziologie keineswegs trivial zu verwenden ist, sondern daran Implikationen und Modelle gebunden sind, die dessen Definition bedingen und daher keine umstandslose Nutzung zulassen. Diese Diskussion wird im Überblick über die Forschung aufgegriffen und für die Nutzbarkeit bei der Beschreibung und Erklärung von Übergangsprozessen ausgelotet.

Im Theoriekapitel wird versucht, nur die Hauptlinien der relevanten Fragen zum Thema „Übergangsentscheidung“ zusammenzufassen, da mit dem vorliegenden Bericht nicht das Ziel verbunden ist, eine oder mehrere dieser Theorien oder Ansätze zu korrigieren oder gar zu verwerfen. Dazu haben sich erstens in den letzten Jahren zu viele Rahmenbedingungen geändert, die einerseits eine Aussicht auf eine paradigmatische Wende nahezu zwangsläufig erscheinen lassen. Jedoch wäre es andererseits zu früh, an-



hand weniger Aspekte und einiger Indizien aus offenen Interviews einer Pilotstudie diese Veränderungen zur Revision bislang gültiger Sichtweisen und Ansätze nutzen zu wollen. Die Folgen der Dynamik in Bezug auf eine fundamentale und stabile Änderung von strukturierenden Prinzipien des Lebenslaufs sind noch nicht abzusehen, es sei denn, jemand hat prophetische Kräfte. Zweitens können die wenigen Falldarstellungen keine „Beweise“ darstellen, da deren Ausprägungen in der grauen Masse einer repräsentativen Fallgesamtheit unsichtbar werden würden, und evtl. ganz andere Tendenzen in der Grundgesamtheit statistisch relevant werden. Dies liegt auch am Zuschnitt der Pilotstudie, die einen Überblick über eine sehr große und sehr heterogene gesellschaftliche Gruppe erreichen will. Verallgemeinerungen für Subgruppen, bei denen ein Grad der empirischen Sättigung strukturell eher erreicht wird, sind hier nicht zu erwarten. Ziel ist es daher, aus individuellen Fallogiken, biographischen Pfaden und Abhängigkeiten, Handlungs- und Entscheidungsstrukturen aufzuspüren, die die Lebensrealität der zukünftigen Übergangsgenerationen ebenso stark strukturieren wie weitere Veränderungen äußerer Kontextbedingungen. Daher stehen diese Fallbeschreibungen, zur Übersichtlichkeit auf gegliederte Synopsen gekürzt, im Mittelpunkt der Studie. Im Fazit soll versucht werden, Hypothesen aufzustellen, die über die Einzelfälle hinaus das individuelle Übergangsgeschehen der kommenden Jahre moderieren könnten.

## 2. Der Übergang in den Ruhestand als Forschungsthema

### 2.1 Einleitung

Entscheidungsprozesse zum Übergang in den Ruhestand sind sicher kein neues Thema der Altersforschung (Kohli/Rein 1991; Riphahn/Schmidt 1995; Clemens 2001). Das liegt daran, weil der Austritt aus dem Erwerbsleben und der Übergang in den Ruhestand (als „dritte Lebensphase“) noch immer die stärkste gesellschaftliche Zuschreibung von „Alter“ symbolisiert. Der Ruhestand ist im vorigen Jahrhundert zu einem wesentlichen Charakteristikum der modernen Organisation des Lebens und zu einer stabilen, abschließenden und erwartbaren Phase der „Dreiteilung des Lebenslauf“ (Kohli) geworden. Damit wurde ein soziales Recht verbürgt, nach der Berufstätigkeit – frei von deren Belastungen – die Altersphase selbstbestimmt erleben zu können. Der Übergang in den Ruhestand stellt somit nicht nur eine, sondern die zentrale, von nahezu allen Mitgliedern der Gesellschaft erwartete, biographische Zäsur dar. Sie markiert das Leben jenseits der Erwerbsarbeit deshalb, weil sie sozialpolitisch organisierte, ökonomische Sicherheitsangebote gibt, wie sie für das Erwachsenenleben ansonsten beispiellos sind. Der Übergang in den Ruhestand als zentrale Statuspassage des Lebenslaufs bietet „die Grundorientierungen der Arbeitsgesellschaft, (die) mit biographischen Perspektiven verknüpft ... gesellschaftlich den Beginn des Alters markiert. Ruhestand ist in der Perspektive der Arbeitsgesellschaft die letzte Lebensphase, die sich bis zum Tod hinreckt.“ (Göckenjan/Hansen 1993: 725f.) Nicht alleine, dass ein soziales Sicherungssystem bereit steht oder die Erwerbsarbeit beendet wird, kennzeichnet das soziale, am Lebenslauf ausgerichtete Ordnungssystem der Moderne, sondern erst beides im Zusammenhang.

### 2.2 Ausgangsfragen: Wandel des Ruhestands

Der Ruhestand als eigenständige Lebensphase nach dem Erwerbsleben ist eine Errungenschaft des 20. Jahrhunderts, in dem sich die Lebenserwartung der Menschen stark erhöhte und eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren sozialrechtlich etabliert wurde. Durch die Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise seit Mitte der 1970er Jahre reduzierte sich die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter in (West-)Deutschland und anderen hoch industrialisierten Ländern deutlich. Eine für korporatistische Systeme typische Interessenkoalition aus Arbeitgebern, Gewerkschaften, der Politik und der interessierten Öffentlichkeit versuchte, für die älteren Arbeitnehmer Formen der staatlichen Sozialpolitik zu finden, die deren frühes Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt gestalten sollte. Verschiedene Pfade (59er-Regelung, Arbeits- und Berufsunfähigkeitsrenten,

Vorruhestandsregelungen etc.) wurden etabliert, um ältere Arbeitnehmer „sozialverträglich“ früher ausscheiden zu lassen. Es wurde somit eine Entlastung des Arbeitsmarktes gesucht und gefunden. Im Zuge der Krise der Umstellung der industriellen Strukturen in Ostdeutschland erreichten diese Regelungen eine breite Bedeutung. Generationen von Arbeitern wurden nahezu zu 100% „frühausgegliedert“. Die Phase des Vorruhestandes war keine demographisch bedingte, sondern sollte in schrumpfenden Arbeitsmärkten den nachfolgenden jüngeren Kohorten bessere Integrationschancen in den Arbeitsmarkt eröffnen.

Gleichzeitig wurde die Belastung der Staats- und Rentenfinanzen durch diese Prozesse deutlich. Jetzt wurden auch die (sicher länger bekannten) Auswirkungen des demographischen Wandels betont. Seit Beginn der 1990er Jahre wurde damit schon der aktuelle Trend- und Paradigmenwechsel zurück zu einer stärkeren Integration älterer Beschäftigter und zu längerer Lebensarbeitszeit eingeleitet. Mit den Rentenreformen seit 1992 ging eine Reduzierung vorzeitiger Verrentungsformen einher, und die Einführung von Abschlägen bei Rentenbeginn vor dem Ruhestandsalter von 65 Jahren wurde eingeführt. Druck auf die deutschen Gesetzgeber ging auch von der europäischen Beschäftigungsinitiative zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von 55- bis 64-Jährigen auf über 50% aus. Schließlich sollte das durchschnittliche Ruhestandsalter um fünf Jahre bis zum Jahr 2010 sowie die (stufenweise) Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre ab 2012 durchgesetzt werden.

Entsprechend ist die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter (55-64 Jahre) im letzten Jahrzehnt auch in Deutschland gestiegen: Die Erwerbsquote erhöhte sich auf über 50%, und das Durchschnittsalter, zu dem das Erwerbsleben verlassen wird, stieg auf über 63 Jahre (Naumann/Romeu Gordo 2010). Im Ost-West- wie auch im Geschlechtervergleich zeigen sich allerdings unterschiedliche Rentenübergangsmuster mit einem größeren Maß an Frühverrentungen und unterbrochenen Erwerbsverläufen. So verbleibt insgesamt nur die Hälfte der älteren Erwerbstätigen bis zum regulären Rentenalter im Arbeitsmarkt (Zähle et al. 2009). Aufgrund einer erweiterten Diversifizierung der beruflichen Austrittsmodi haben sich die Bedingungen des Umgangs mit Pensionierungen bzw. Verrentung und teilweise auch die Möglichkeiten zur Vorbereitung darauf verändert. Somit ergibt sich für die aktuellen Übergangskohorten ein historischer Kontext, der in relativ kurzer Zeit wesentliche Änderungen der Übergangsdoktrinen und praktischen Möglichkeiten der Übergangswege zeigt.

2.3 Bleibend junges Thema: Übergänge in der Alterssoziologie und Sozialgerontologie  
Vor dem Hintergrund der oben kurz umrissenen Entwicklungen bleibt der Übergang in

den Ruhestand seit Jahrzehnten ein immer junges Thema der Alter(n)ssoziologie und der Sozialen Gerontologie. Sozialwissenschaftliche Analysen haben sich vorwiegend mit den Bedingungen der Verrentung von Männern beschäftigt. Zunächst wurde in der sozialpsychologischen und sozialgerontologischen Forschung ab den 1950er Jahren die Anpassung von Männern an den Ruhestand als krisenhaft dargestellt („Pensionstod“, „Pensionierungsschock“, „Pensionierungsbankrott“ etc.; vgl. Naegele 1992: 224), während jüngere Studien allgemein geringere Probleme konstatieren und auf individuelle Unterschiede verweisen. Die wachsende berufliche Orientierung von Frauen, die Verstetigung weiblicher Erwerbsbiographien und eine wachsende Erwerbsbeteiligung älterer Frauen verweisen auf die (zumindest quantitativ) zunehmende Bedeutung des Verrentungsprozesses in weiblichen Biographien (vgl. Clemens 1997: 193).

Von allen Formen des Übergangs in den Ruhestand, stellen die vorzeitige Verrentung wegen Erwerbsminderung und Langzeitarbeitslosigkeit mit anschließendem Renteneintritt, bedeutsame und einschneidende kritische Lebensereignisse dar, die eine biographische Phase des Älterwerdens im Beruf und des Übergangs in den Ruhestand prägen. Nach Amann (1990: 181) wird diese Statuspassage durch das Verhältnis von drei Lebensbereichen zueinander bestimmt, aus denen Verpflichtungen und Erwartungen, aber auch Angebote und Dispositionsmöglichkeiten erwachsen: Berufs- und Arbeitswelt, Partnerschaft/Familie und „freie“ soziale Beziehungen. Wahrnehmungs- und Handlungsweisen sind untrennbar mit den Handlungsspielräumen und Optionen verbunden, die in den drei Bereichen institutionalisiert sind. Die Vermittlung zwischen diesen Bereichen, die Amann als „Balance-Arbeit“ bezeichnet, wird strukturell von erlernten Dispositionsspielräumen organisiert, die durch externe Bedingungen und innere Autonomie eröffnet werden. Der (vorzeitige) Übergang in den Ruhestand wird von den Betroffenen auf sehr unterschiedliche Weise erlebt und bewältigt. Er wird durch eine Reihe von Faktoren, wie berufsbiographischer Verlauf, gesundheitliche Disposition, finanzielle Bedingungen, Qualifikation und Berufsbezug, aber auch von familiären und sonstigen sozialen Faktoren bestimmt (Clemens 1997: 227ff.; Behrend/Frerichs 2004). Geschlechtsspezifisch zeigen sich keine gravierenden Unterschiede in der Anpassung an den Ruhestand: Bei Männern wie Frauen gibt es leichte und krisenhafte Verläufe – je nach individuellen Voraussetzungen (vgl. Clemens 1997: 244ff.).

Historisch betrachtet hatten sich bereits seit den 1950er Jahren eine Reihe unterschiedlicher „Pfade“ aus dem Erwerbsleben herausgebildet, die zu früherem Ausstieg aus dem Erwerbsleben und einer gesellschaftlichen „Verjüngung des Alters“ führten. Ein allgemeiner Trend zum vorzeitigen Ruhestand setzte Anfang der 1970er Jahre ein. Obwohl zu dieser Zeit noch immer das Alter von 65 Jahren als

Regelaltersgrenze für Männer und Frauen galt, fand seitdem faktisch eine kontinuierliche Vorverlegung des Übergangs in den (vorzeitigen) Ruhestand statt. Maßgeblich bewirkte diesen Trend die seit 1973/74 angespannte Arbeitsmarktlage mit steigender Arbeitslosigkeit (Naegele 1992: 242ff.). Unter diesen gesellschaftlichen Bedingungen etablierte sich auf der Grundlage des Rentenversicherungssystems eine Reihe von vorzeitigen Pfaden aus dem Erwerbsleben, die von arbeitsmarktpolitischen Regelungen flankiert wurden. Bereits existierende Rentenregelungen zum vorzeitigen Ausscheiden wurden extensiver genutzt und um weitere Möglichkeiten durch gesetzliche Modifizierungen erweitert.

Der Trend zum früheren Ruhestand zeigte sich in der seit über mehr als zwei Jahrzehnten sinkenden Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik ab den 1970er Jahren, während die Entwicklung bei älteren Arbeitnehmerinnen gegenläufig war. Generelle Trends zeigen sich in einer kontinuierlich mäßigen Abnahme der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 59-jährigen Männer und in einer starken Reduzierung der Erwerbsquote der 60- bis unter 65-jährigen Männer seit 1970 sowie in einer stetigen Zunahme bei den 50- bis 54- und 55- bis 59-jährigen Frauen, wie auch der Abnahme der Quote 60- bis unter 65-Jähriger auf dem Arbeitsmarkt in der (alten) Bundesrepublik. In den neuen Ländern hatte sich im Zuge der vereinigungsbedingten Restrukturierung der Wirtschaft eine extreme Ausdünnung der 1990 über 55-jährigen Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts vollzogen. Seit Mitte der 1990er Jahre steigen die Erwerbsquoten wieder und haben vor allem unter den bis zu 60-jährigen Frauen traditionell höhere Quoten als im Westen erreicht. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es sich beim Frühverrentungstrend gesellschaftlich um eine stillschweigende „große Koalition“ der Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Betriebsräte) gehandelt hat, hinter der sich ganz heterogene Interessenlagen und Begründungsmuster verbargen. Frührente wurde in diesem Sinne als Beschäftigungspolitik für Jüngere verstanden (vgl. Backes/Clemens 2008). Nachdem mit der Rentenreform 1992 verschiedene „Pfade“ in den vorzeitigen Ruhestand erschwert wurden, hat seit Mitte der 1990er Jahre die Vorruhestandsregelung diese Funktion übernommen.

Die Struktur des Rentenzugangs hat sich seit Mitte der 1990er Jahre deutlich verändert: Für Männer hat die Bedeutung der Regelaltersgrenze (2006: 33,7%) zugenommen, während Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit (22,8%) und Erwerbsminderung (19,4%) gegenüber 1995 an Bedeutung verloren haben, aber noch immer von wichtiger Größenordnung sind. Bei Frauen beträgt im Jahr 2006 der Anteil der Regelaltersgrenze 41,7%, der Altersrenten für Frauen 34% und der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 15,4%. Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit sind mit 2% fast

bedeutungslos. Zwischen den alten und neuen Bundesländern zeigen sich nach dem Zugang zu verschiedenen Rentenarten bedeutsame Unterschiede: So ist der Anteil von Erwerbsminderungsrenten im Jahr 2006 in den neuen Ländern bei Männern mit 24,8% und Frauen mit 22,2% merklich höher als in den alten Ländern (18,4% bzw. 14,3%). Außerdem überwiegen die Renten bei Arbeitslosigkeit für Männer im Osten (31,1%) die der im Westen um fast 10%, während Frauenaltersrenten im Osten mit 59,8% (Westen: 29,8%) das Verrentungsgeschehen der Frauen dominieren (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2007).

Allgemein lässt der bestehende Umfang von vorzeitigen Verrentungsformen oder von Vorruhestandsregelungen auch eine weitgehende Bereitschaft der älteren Beschäftigten feststellen, vor dem normalen gesetzlichen Verrentungsalter das Erwerbsleben zu verlassen (vgl. auch Engstler 2006). Die oben benannte Interessenkoalition beruht von Seiten der betroffenen Beschäftigten allerdings auf widersprüchlichen Prämissen: Einerseits fühlen sie sich aus unterschiedlichen Gründen gedrängt, möglichst früh ihre Stelle zu räumen, andererseits wird aber auch ein Leben ohne Berufstätigkeit gewünscht. Diese „Push-“ und „Pull-Faktoren“ bedingen sich in der konkreten Situation gegenseitig, so dass eine genaue Begründung für den vorzeitigen Berufsaustritt schwer zu geben ist. Die wichtigsten subjektiven Motive betreffen (Naegele 1992: 300ff.):

- gesundheitliche Gründe, vor allem bei stark belastenden Tätigkeiten, z.B. körperlicher Schwerarbeit, Schicht- und Nachtarbeit, Arbeitsumgebungsbelastungen im industriellen Bereich;
- steigende körperliche, geistige, psychische und qualifikatorische Leistungsanforderungen und Belastungen, die aus technischen und organisatorischen Veränderungen und der Einführung neuer Technologien resultieren;
- Gefahr von beruflichen Abstufungen, Dequalifizierungsprozessen, Statusverlusten und Einkommenseinbußen in den letzten Lebensjahren;
- Unzufriedenheit und Enttäuschung über betriebliche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten;
- Zukunftsängste, z.B. vor neuen Technologien oder Arbeitsplatzverlust.

In einer Untersuchung von Isforth (1997: 22) geben 51% der Befragten an, am Ende des Berufslebens körperliche Probleme gehabt zu haben, 43% berichteten über technische bzw. qualifikatorische Probleme. Unterschiede ergaben sich nach der beruflichen Position: Arbeitnehmer in ausführender Funktion hatten zu 59% körperliche und zu 48% technische Probleme, Arbeitnehmer in verantwortlicher Funktion zu 49% bzw. 43% und in leitender zu 37% bzw. 24%. Die betriebliche Position korreliert in hohem Maße mit

körperlichen und technischen Problemen vor dem Übergang in den Ruhestand: Arbeitnehmer in höheren Positionen fühlen sich allgemein leistungsfähiger als solche mit niedrigerem Status. Deshalb kann die Bereitschaft zur vorzeitigen Verrentung auch als Absage an die sich verschlechternden betrieblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verstanden werden. Der Übergang in die nachberufliche Phase erfolgte bisher überwiegend abrupt und wird von den Beschäftigten auch so gewünscht. Formen gleitenden Übergangs oder Teilrentenmodelle waren bisher wenig erfolgreich (Clemens 2011). Auch bei der Vorruhestandsregelung wird das sog. „Blockmodell“ (Weiterarbeit mit voller Stundenzahl bis zum vorzeitigen Ausstieg) dem „Teilzeitmodell“ vorgezogen. Mit der Rentenreform 1992 wurden die Altersgrenzen für vorzeitige Pfade aus dem Erwerbsleben erhöht und ein vorzeitiger beruflicher Ausstieg vor der Regelaltersgrenze von 65 Jahren nur bei deutlichen Abzügen (3,6% pro Jahr) von der Rente ermöglicht. Mit Hinweisen auf die demographische Entwicklung und die künftige Alterung des Erwerbspersonenpotenzials kann in der Arbeitsmarkt- und Verrentungspolitik – ausgehend von der Rentenreform 1992 – inzwischen von einem „Paradigmenwechsel“ gesprochen werden (vgl. Frerichs/Naegele 2001; Clemens 2001, 2004). Gegenwärtig findet ein Umdenken in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft hinsichtlich geeigneter Maßnahmen für den Verbleib älterer Arbeitnehmer im Beschäftigungssystem statt. Auswirkungen in Form eines deutlich steigenden Anteils Älterer unter den Arbeitnehmern – und eines späteren Renteneintritts – haben sich bisher aber nur bedingt gezeigt, da die meisten Betriebe weiterhin auf Externalisierungsstrategien setzen. Der Trend hin zu einer durchschnittlich späteren Berufsaufgabe hat allerdings inzwischen – wenn auch eher verhalten – eingesetzt. Ob sich damit die Alterszuschreibung im Lebensalter weiter nach hinten schieben lassen wird, ist allerdings fraglich.

Mit dem Trend zum vorzeitigen Übergang in den Ruhestand waren in Hinsicht auf Alterszuschreibung mehrere Effekte verbunden: Die Zuschreibung als „alt“ erfolgte für immer jüngere Kohorten, wobei die Altersphase – bei gleichzeitiger Ausdehnung nach hinten – insgesamt länger wurde. Damit verbunden war die Entwicklung zu einer stärkeren Unterteilung der Phase des Alters in jüngere, mittlere und alte Alte, und es entwickelte sich eine „Ausfransung“ der Statuspassage zum Alter hin, die zu einer Beschleunigung der De-Institutionalisierung des Lebenslaufs beigetragen hat (vgl. Kohli et al. 1991). Auch die zunehmende Bedeutung von nachberuflichen Tätigkeiten wird zu einer normativen Aufweichung der mit dem Ruhestand verbundenen Alterszuschreibung führen. Diese Entwicklungen verwässert zwar die früher klarere gesellschaftliche Bestimmung des Alters durch den Ruhestand, aber sie wird heute – wie vieles in Hinsicht auf die Lebensphase Alter – differenzierter angewendet, ohne obsolet geworden zu sein.

Mit dem Übergang in den „Ruhestand“ ergeben sich für die betreffenden Personen – ebenso wie für ihr persönliches Umfeld – Herausforderungen, die als „kritisches Lebensereignis“ (Stappen/Fooker 2006) verstanden werden können und sich je nach Qualifikation, Lebens- und Erwerbsbiographie, persönlichen und familiären Merkmalen sehr unterschiedlich darstellen. Entscheidende Bedeutung gewinnen dabei biografische Aspekte, die in prozessualer Perspektive aus zurückliegenden Erfahrungen die Wahrnehmung aktueller Veränderungen im sozialen Kontext steuern und daraus verlängerte Annahmen über die Zukunft treffen. Daher sind die Vorbereitung auf und der Umgang mit Pensionierung im biographischen Kontext vor allem durch die Erfahrungen der letzten Berufsjahre, der Art des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben und den sozialen wie auch gesundheitlichen Umständen der Betroffenen geprägt (Clemens 2002; Lehr 2007).

In der Gerontologie, Psychologie und Soziologie hat die sich verändernde Lebenssituation – mit anderen Werten, Orientierungen und erforderlichen individuellen Anpassungsleistungen – zu einer Vielzahl von Studien und Publikationen geführt. Dabei zeigt sich seit den 1960er Jahren – als noch von „Pensionierungstod bzw. -schock“ gesprochen wurde –, inzwischen eine differenziertere Bild der Auswirkungen des Berufsendes (Naegle 1992; Lehr 2007). Allgemein wird der Übergang in den Ruhestand von den Betroffenen auf sehr unterschiedliche Weise erlebt und bewältigt. Er wird durch eine Reihe von Faktoren, wie berufsbiographischer Verlauf, gesundheitliche Disposition, finanzielle Bedingungen, Qualifikation und Berufsbezug, aber auch von familiären und sonstigen sozialen Faktoren bestimmt. Geschlechtsspezifisch zeigen sich keine gravierenden Unterschiede in der Anpassung an den Ruhestand: Bei Männern wie Frauen gibt es leichte und krisenhafte Verläufe – je nach individuellen Voraussetzungen. Günstige Voraussetzungen sind eine höhere Qualifikation, keine oder nur geringe gesundheitliche Einbußen und ein antizipierbares Ende des Erwerbslebens, das gezielte Vorbereitung und Planung für den Ruhestand zulässt (Backes/Clemens 2008).

Zu den Auswirkungen der Berufsaufgabe sind eine Reihe einzelner Merkmale untersucht worden (vgl. zusammenfassend Maier 2000). Mit dem Eintritt in die Rente bzw. Pension ändert sich die finanzielle Situation. Bei durchschnittlichen Einkommenseinbußen von 25% bis 35% zeigen sich größere Unterschiede nach dem früheren beruflichen Status, zwischen Männern und Frauen, West- und Ostdeutschland. Ehepaare weisen höhere, ledige, geschiedene oder verwitwete Personen – insbesondere Frauen – z.T. deutlich niedrigere Alterseinkommen auf (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2008). Hinsichtlich des Gesundheitszustands wird nur von geringen Veränderungen berichtet. Die gesundheitliche Verfassung verbessert sich häufig bei Personen, die wegen



gesundheitlicher Einbußen (vorzeitig) mit einer Erwerbsminderungsrente in den Ruhestand gehen mussten. Das subjektive Wohlbefinden bleibt in der Regel hoch, wobei spezifische Gewinne im Freizeit- und familiären Bereich leichten Verlusten (finanzieller Bereich, Status) gegenüberstehen. Größere Verschlechterungen des Befindens im Übergang zum Ruhestand zeigen sich bei einer Minderheit, vor allem bei Frauen sowie Personen mit niedrigem sozioökonomischen Status und einem lückenhaften sozialen Netz (Mayring 2000). Mit Verlusten von sozialen Kontakten – v.a. zu den ehemaligen Arbeitskollegen – wird in Abhängigkeit vom Sozialstatus und partnerschaftlichen sowie familiären Konstellationen unterschiedlich umgegangen: Einer stärkeren Konzentration auf familiäre Bezüge in unteren Sozialschichten steht eine tendenziell stärkere Öffnung nach außen in höheren gegenüber. Allgemein bringt die Pensionierung häufig Änderung sozialer Beziehungen in Partnerschaft, Familien- und Freundeskreis mit sich. Hier zeigen sich oftmals positive Auswirkungen – durch mehr Zeit für Partner, Kinder und Enkel. Es können aber auch insbesondere partnerschaftliche Beziehungen „auf den Prüfstand“ kommen, die eine Bewältigung von eher krisenhafter Entwicklung erforderlich machen. Mit dem Übergang in den Ruhestand wird für viele Betroffene auch ein verändertes Zeitmanagement erforderlich. Dabei sind Zeitstrukturen zu modifizieren, vorhandene Interessen können ausgeweitet, früher nicht oder nur bedingt mögliche Vorhaben umgesetzt werden (Reisen, Bildung, ehrenamtliche Tätigkeiten etc.).

Für die *Anpassung an die Pensionierung und den Ruhestand* wird eine Reihe von persönlichen Merkmalen bedeutsam. Eine Antizipation des Ruhestandes mit Plänen für die Zukunft sowie eine positive Einstellung zur Verrentung bedeuten günstige Voraussetzungen. Merkmale der vorhergehenden Berufstätigkeit spielen eine bedeutende Rolle, weniger die grundsätzliche Berufsorientierung, sondern eher die konkreten Merkmale der Berufstätigkeit: Ein großer Handlungsspielraum sowie viele Kontroll- und Entscheidungsmöglichkeiten bieten gute Voraussetzungen für die Anpassung an die nachberufliche Phase. Schlechte Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsbelastungen und geringe Dispositionsspielräume führen zu eingeschränkter Gesundheit, vorzeitiger Verrentung und ungünstigen Bewältigungschancen (Naegele 1992). Dies gilt insbesondere bei Frühverrentung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder bei anderweitig erzwungener vorzeitiger Berufsaufgabe. Je früher, je unfreiwilliger und je unvermittelter das Ende des Erwerbslebens eintritt, umso negativer wird der Übergang in die nachberufliche Phase erlebt und umso schwieriger gestaltet sich die Anpassung an den Ruhestand (Maier 2000). Der Übergang kann so zum „kritischen Lebensereignis“ werden, da dieses Ereignis im Wertesystem einer Person eine größere Bedeutung einnimmt (Juchtern 2000). Außerdem werden in der Literatur soziodemographische und ökonomische Faktoren für das Erleben und die Bewältigung des Übergangs diskutiert. Als zentrale

Merkmale werden häufig die gesundheitlichen und materiellen Umstände genannt. Insgesamt gesehen verläuft die Anpassung an die Pensionierung für die überwiegende Zahl der Betroffenen eher positiv und ohne größere Probleme.

#### 2.4 Neue Fragen: Kontextbedingungen für ältere Arbeitssuchende

Die Lagen von älteren Arbeitssuchenden, die der Vermittlungspraxis in den Arbeitsagenturen und Jobcentern ausgesetzt sind, sind kaum vor dem Hintergrund ihrer „Übergänge in den Ruhestand“ untersucht worden. Dies ist umso drängender, da in den Altersübergangsreports des IAQ (Brussig, Büttner, Knuth) immer wieder deutlich wird, dass der Übergang aus regulärer Beschäftigung eine eher kleine Gruppe aller Übergangsfälle betrifft. Die Zahl derjenigen, die aus dem Bezug von Lohnersatzleistungen oder Sozialhilfeabhängigkeit in den Ruhestand übergeht, ist dagegen stetig gestiegen. Durch die Veränderungen der sozialpolitischen Rahmungen in den letzten Jahren, die nicht nur mit dem Ende der Vorruhestandspolitik und einer angestrebten Erhöhung des Übergangsalters in die GRV verbunden sind, sondern auch unter dem Zeichen der Wirkung der so genannten „Hartz-Reformen“ stehen, dürften sich die Kontexte für individuelle biographische Entscheidungen stärker verändert haben, als es in den oben beschriebenen Studien vorhergesehen werden konnte. Ältere Arbeitssuchende haben die „Fordernde Förderung“ im Wechselspiel der Einrichtung des so genannten „erleichterten Bezugs“ ab dem 58. Lebensjahr (nach § 428 SGB II und III, kurz: „58er-Reglung“) und deren Auslaufen ab dem 1.1.2008 erlebt<sup>1</sup>. Dies ist nur ein weiteres konkretes Beispiel der oben beschriebenen Wandlungsprozesse, die eine Revision zu bisherigen Annahmen zu den Übergangsprozessen über Entscheidungsprozesse zum Übergang in den Ruhestand nahe legen.

Ein weiterer Diskussionshintergrund ergibt sich aus den Anforderungen der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU und den Vereinbarungen zu einer Erhöhung der Erwerbsquoten 55plus in Deutschland. Einerseits steigen die Erwerbsquoten in diesem Alterssegment, gleichzeitig bleiben die über 55-Jährigen nach wie vor

---

<sup>1</sup> Die „58er-Reglung“ nach § 428 SGB III eröffnet den Bezug von Arbeitslosengeld von der Bundesagentur für Arbeit „unter erleichterten Voraussetzungen“ daher: ohne zu Aktivierungsmaßnahmen oder Vermittlungsanliegen bereit stehen zu müssen. Sie gilt für Arbeitslose und ALG II-Empfänger. Die Regelung war ursprünglich auf Ansprüche befristet, die vor dem 01.01.2006 entstanden sind und Personen, die das 58. Lebensjahr vor diesem Zeitpunkt vollendet haben. Sie wurde jedoch mit dem „5. Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze“ bis zum 31.12.2007 verlängert. Darüber hinaus haben die zuständigen Ämter interne Lösungen gefunden, die ähnliche Möglichkeiten auf für die nachfolgenden Kohorten zu eröffnen. Auch wenn diejenigen, die die Regelung nutzen also (per persönlicher Unterschrift) aus dem Bestand der Arbeitssuchenden ausscheiden, ist deren Vermittlung (Eigeninitiative) nicht ausgeschlossen.

„Problemgruppen“ auf dem Arbeitsmarkt. Im den meisten vergleichbaren Gesellschaften liegt die Arbeitslosigkeit Älterer unter der durchschnittlichen Arbeitslosenquote aller Beschäftigten. Interessanterweise gilt dies sowohl im Vergleich zu Ländern mit hohen Beschäftigungsquoten Älterer (wie etwa Schweden, Schweiz oder Großbritannien), als auch im Vergleich zu Ländern mit niedrigen Beschäftigungsquoten Älterer (wie etwa Belgien oder Frankreich). Warum in Deutschland die Arbeitslosenquoten Älterer signifikant höher sind, als in anderen Ländern, wird im Vergleich mit den Rechtssystemen und den Eingangsmöglichkeiten in das Rentensystem deutlich. Ältere sind in der Regel außerhalb Deutschlands weit besser vor Entlassungen geschützt, auch die Antidiskriminierungsanforderungen der EU schützen in der Regel besser in Einstellungsverfahren (bzw. sind die Strafen für die Unternehmen empfindlicher). Zudem sind die Leistungen an ältere Arbeitslose niedriger oder werden für eine kürzere Dauer gewährt. Meist werden mehrere Ausstiegsoptionen aus dem Erwerbsleben geboten, und ein Ausstieg wird nicht über eine Phase der Arbeitslosigkeit, sondern direkt in die Rentensysteme vollzogen. In Deutschland sind wiederum Ältere durch ihre lange Betriebszugehörigkeit besser als Jüngere gegen Entlassungen geschützt. Im Falle der Arbeitslosigkeit haben sie jedoch umso größere Hürden zu überwinden, einen Einstieg zu finden und bleiben daher häufiger lange arbeitslos. Folge ist nicht nur eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote (2006 12,4% der 55- bis 64-Jährigen), sondern auch sehr hohe Langzeitarbeitslosenanteile: knapp drei Viertel der Arbeitssuchenden dieser Altersgruppe sind *über* ein Jahr im Bestand (Menning/Hoffmann/Engstler 2007).

Es sind bislang kaum aktuelle wissenschaftliche Beobachtungen zu finden, inwiefern sich Erwerbstätige und arbeitssuchende Ältere als ausgeschlossen *empfinden*, ob sie überhaupt länger erwerbstätig sein können und wollen, inwiefern sie nach alternativen Übergangspfaden suchen etc. Das Gleiche gilt natürlich für die Diskussion um die Erhöhung des Übergangsalters, die Möglichkeit des Erhaltes alternativer Lohnersatzleistungen, freiwillige Tätigkeiten etc.

## 2.5 Annäherung an individuelle Perspektiven und ökonometrische Annahmen

Da das frühere Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in mehreren Dimensionen wissenschaftlich untersucht wurde, können die aktuellen Fragen, die sich aus den geänderten Kontexten ergeben, auf die Resultate der zurückliegenden Forschung zurückgreifen. Dabei wird in der Zusammenfassung der Studien deutlich, dass über die Entscheidungen zum Übergang in den Ruhestand auf der subjektiven Ebene, gleichermaßen, ob aus Erwerbstätig- oder -losigkeit, mehr modellartige Vorstellungen vorliegen, als Explorationen auf der Alltagsebene. Damit lassen sich ungefähre Annah-

men über die individuellen Abwägungsprozesse ableiten, die jedoch in der Regel durch die kontingenten und mittlerweile elaborierten Modellvorstellungen vorgeprägt sein dürften. Nimmt man die Perspektive der Wissenssoziologie ein, besteht hier die Gefahr, dass sich in wissenschaftlichen Studien das angehäuften Vorwissen vor jede Beobachtung schiebt und damit eine unverstellte Rekonstruktion von Übergangentscheidungen behindert. In der vorliegenden Studie wurden Analysewege beschritten, die diesen Bias so gut wie möglich mindern. Im Folgenden wird jedoch zunächst weiter aufgeschlüsselt, welche Entwicklungslinien der wissenschaftlichen Betrachtung der Übergangentscheidung bekannt sind.

So wird in den ersten Studien zum „Trend zum frühen Ruhestand“ dieser allgemein als gewollt und anstrebenswert beschrieben. Dieses Resultat war keineswegs ausgemacht. Es werden auch gewisse Tendenzen der Ablehnung und von Vorbehalten gegenüber dem „vorgezogenen“ Ruhestand deutlich (Backes/Clemens 1987; Wolf 1991). Schnell rückten diese Vorbehalte in den Hintergrund. Da die Arbeitswirklichkeit für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (siehe Wolfgang Clemens Studien zu Arbeitnehmerinnen: Clemens et al. 1991; Clemens 1991, 1997, 1999) nicht als besonders gut beschrieben werden konnten, ist dieser positivierende Trend nicht wirklich überraschend. Im Kontext des Arbeitsalltags und der Aussicht auf eine „Erlösung“ aus diesen belastenden Verhältnissen, in Aussicht auf Basis eines legitimen sozialen Status, wurde die Lösung *„Je früher - desto besser!“* zur Metapher des Vorruhestandes überhaupt. Diese Forderung wurde offenbar zu einer biographischen Leitformel, deren Wirkung durch wissenschaftliche Publikationen propagiert wurde. Insbesondere bei Kohli et al. (1989), dort noch mit Fragezeichen im Titel, in der Aussage jedoch klar positiv und die spätere Trendthese vorwegnehmend: „Der Trend zum frühen Ruhestand wird sich bis auf weiteres nicht umkehren lassen.“ (sic!: Erster Satz des Klappentextes).

Für eine trendartige Ausrichtung der biographischen Perspektiven gab es zu Beginn des Trends weniger Untersuchungen als triftige Motivlagen und handfeste Indizien. Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit erschien als (politisch und ökonomisch) besonders glückliche Lösung für alle beteiligten Parteien: Für Unternehmer, die Personal abbauen wollten, für Parteien, die die Exklusion der nachwachsenden Kohorten verhindern wollten, für Gewerkschaften, die ein Ausscheiden aus Altersgründen den betriebsbedingten Kündigungen vorzogen. Somit rückten weniger die Individuen selbst, als die betrieblichen Regelungen in den Fokus der Aufmerksamkeit.

Wegen des ungebrochenen „Rationalisierungsdrucks“ bei den Unternehmen bleibt der Bedarf an Formen der legitimen Externalisierung von Arbeitskräften hoch. Schlussfolgerichtig prognostiziert Wübbecke (1999) ein unverändert starkes Interesse an

der frühzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter seitens der Betriebe. Sie kommt nach der Analyse der IAB-Daten zum Schluss, dass der deutliche Trend zum frühzeitigen Erwerbsaustritt bei den Männern der Geburtsjahrgänge 1920 bis 1925 vor allem auf die Einflussnahme der Arbeitgeberseite zurückzuführen war. Dies drängt sich auch für die folgenden Kohorten auf. Ein Wegfall der Anreize würde dementsprechend zu einer Erhöhung der Übergangsalter führen. Allerdings blieben alternative Deutungen der Individuen, die Übergangsentscheidungen ebenso beeinflussen könnten, unbeachtet. Über die Annahmen der Fragestellung, ob sich im individuellen Ruhestandszeitpunkt vor allem die Reaktion ökonomisch kalkulierender Versicherter auf die von der Sozialpolitik gesetzten finanziellen Anreize für einen früheren oder späteren Rentenzugang *irgendwie* niederschlägt, können diese Studien nicht hinausgehen. Dies gilt auch für ökonometrische Ansätze.

Ökonometrische Modelle blenden von vornherein nichtökonomische Motive aus. Es ging hier um die Optimierung der Vorhersagekraft auf der Basis individueller Versicherungskalküle. Für Deutschland wurden die dafür entworfenen „*Optionswertmodelle*“, beispielsweise von Börsch-Supan (1992 und 1998b), auf Basis von Individualdaten aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) für die Jahre 1984 bis 1996 geschätzt. Das wenig überraschende Ergebnis ist, dass Arbeitnehmer sehr stark auf die vom Rentensystem ausgehenden Anreize zur Frühverrentung reagieren. Interessant ist, dass davon ausgegangen wird, die GRV sei „*versicherungsmathematisch unfair*“. Sie „*belohne*“ einen früheren Renteneintritt, weil die individuell in Kauf zu nehmenden Rentenabschläge geringer zu Buche schlagen würden, als die dadurch gesparten Beiträge. Damit scheint ein möglichst früher Renteneintritt eine rein ökonomische Reaktion auf „*Anreize*“ und damit auch über ökonomische Modelle erklärbar zu sein.

Die Erklärung über individuelle Entscheidungen zum Übergang wird aber nicht bei den Akteuren selbst gewonnen, sondern über die Interpretation der Aggregatdaten erreicht. Dazu wird die Entscheidung zum Renteneintritt aus der Perspektive der Ökonometrie auf der Basis „*dynamisch diskreter Entscheidungsmodelle*“ modelliert. In dieser Sichtweise ist der Renteneintritt eine (persönliche, individuelle) diskrete Entscheidung, die innerhalb eines bestimmten Zeitfensters nicht getroffen werden *kann, sondern getroffen werden muss*. Dieser Entscheidungsbegriff setzt also keine Entscheidungstätigkeit voraus, sondern interpretiert die Handlungsfolgen als Resultate von möglicherweise vorher stattgefundenen Kalkulationen. Letztere können zufällig getroffen worden sein, oder auch Resultat von (soziologisch gesehen) Nicht-Entscheidungen sein. Es wird nicht gemessen, welche Überlegungen tatsächlich zum gewählten Weg führen, sondern die Parameter, die einfließen *sollten*, werden gesetzt.

Zu den Parametern dieses Modells gehören nicht nur „reine“ ökonomische Nutzenfunktionen, sondern auch die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen, zum Beispiel die Rentenformel. Über diese würden die Akteure ihr Einkommen in Abhängigkeit vom gegenwärtigen Bruttolohn und der erwarteten Freizeitwerte, die günstigen Zeitpunkte des Renteneintritts kalkulieren. Die Akteure begriffen den *Übergangszeitpunkt als Funktion aus Arbeitsaufwand und Versicherungsrestnutzen*. Die Optimierung gelänge ihnen dann auf der Basis der Kenntnis der Rentenformel und ihrer Stellgrößen. Einbezogen werden müssen aber auch die eigene Lebenserwartung und die Vorteile, die eine längere Erwerbstätigkeit mit sich bringt. Die Einkommens- und Altersvorsorgefunktion der Erwerbstätigkeit und das geschätzte Einkommen während der erwarteten Gesamtdauer des Ruhestands werden als *reales* Kalkulationsmodell gedacht (so z.B.: Stock/Wise 1990). Voraussetzung ist, dass die Individuen den Wechsel in den Ruhestand freiwillig und jenseits von anderen nichtökonomischen Faktoren vollziehen können. Wenn dies gelte, würde für die Entscheidung ein Verhältnis des erwarteten weiteren Lebenseinkommens bei frühem Wechsel in den Ruhestand zu dem voraussichtlichen Einkommen bei einem Aufschub der Erwerbsbeendigung gebildet werden und dabei die Präferenzen für Freizeit und Einkommen (Konsummöglichkeiten) einbezogen werden. Damit könne bewiesen werden, dass die Übergangentscheidung durch die Anreizfunktionen des Ruhestands, also den finanziellen Anreizen aus Alterssicherungssystemen, moderiert werde (*„pension wealth“* Gruber/Wise 2004; Arnds/Bonin, 2002). Dabei wird von einem Wissen ausgegangen, mit dem die (ökonomisierbaren) Vorteile der Weiterarbeit, also die Zuwächse in der Leistungshöhe der Alterssicherung bei längerer Erwerbstätigkeit, mit den finanziellen Differenznutzen bei früherem Austritt gegenüber gestellt würden und zudem auch das *„Postulat der versicherungsmathematischen Neutralität“* als Maßstab gelte (Wise 2006; Börsch-Supan et al. 2004; Börsch-Supan 2000). Ein früher Ruhestand wird somit als eine rationale Entscheidung modelliert, der nicht nur die Erkenntnis und das Abwägen von Nutzenvorteilen im Hinblick auf Freizeit und Einkommen zugrunde liegen, sondern auch spezifische ökonomische Gleichgewichtsvorstellungen. Das dieser sehr abstrakten Modellvorstellung kein realer Entscheidungsvorgang zu Grunde liegt, ist offensichtlich. Ein soziologischer Entscheidungsbegriff würde bei den Menschen ansetzen, ihren Lebenspfaden, Sichtweisen, Milieueinflüssen und der Psychologie des Entscheidens. All dieses muss bei ökonometrischen Modellen ausgeschlossen bleiben. Optionswertmodelle konzentrieren sich somit allein auf ökonomische Parameter und setzen – jenseits der Relevanzhorizonte der Entscheider selbst – deren notwendige Kenntnisse für die Kalkulationen zur Renteneintrittsentscheidung voraus. Während diese monetären Konsequenzen durch den Optionswert mit hoher Präzision modellhaft abgebildet werden

können, werden weitere Aspekte in der Regel nur auf Basis von Ad-hoc-Annahmen durch so genannte „Kontrollvariablen“ in der Schätzung der reduzierten Formen berücksichtigt. Dementsprechend ist zu erwarten, dass ökonometrische Studien einen Aufschub des Übergangs voraussagen, sobald die entsprechenden monetären Anreize gesetzt werden, vollkommen unabhängig davon, welche intervenierenden Variablen dafür verantwortlich sein könnten. Auf welcher Basis von Überlegungen die Akteure tatsächlich entscheiden, ist für diese Modelle unerheblich. Ob Ruhestandsentscheidungen wertbezogen sind, ob sie Altersnormen folgen oder Resultat biographischer Strukturierung sind, muss ebenso offen bleiben. Auch Nachahm-Effekte, Trends, opportunistische oder widerständige Motive bleiben unbetrachtet. Ausgeblendet bleiben bei dieser Sicht ebenso Zwangslagen, die sich aus gesundheitlichen Aspekten ergeben.

## 2.6 Übergänge aus gesundheitlichen Notlagen

Eine freie Entscheidung zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben setzt die entsprechende körperliche Leistungsfähigkeit voraus. Eine „Entscheidung“ zu einem frühen Ruhestand kann jedoch auch durch eben diese Einschränkungen erzwungen werden. Dies ist eine grundlegende Unterscheidung der Wege in den Ruhestand. Wie stellt sich dies zahlenmäßig dar? Während insgesamt die Erwerbstätigenquoten Älterer und auch das allgemeine Rentenzugangsalter stieg, verlief die Entwicklung beim Zugangsalter in Erwerbsminderungsrenten (EMR) entgegengesetzt, es verringerte sich um mehr als ein Jahr (von 1996 an gesehen auf 50 Jahre im Jahre 2006). Eine Ursache wird im starken Rückgang der Gesamtzahl von EMR (1994: 294.000 – 2006: 160.000) nach der Reform dieser Rentenart im Jahr 2000 gesehen (Wurm et al. 2008). „Berufsunfähigkeitsrenten“ wurden abgeschafft und Zugangsvoraussetzungen zu EMR geändert. Rente „wegen teilweiser und voller Erwerbsminderung“ ist nun abhängig vom medizinisch festgestellten „Restleistungsvermögen“ auf dem allgemeinen – und nicht auf dem „berufsbezogenen“ Arbeitsmarkt. Damit verringerte sich die Anzahl der (späten) Neuanträge deutlich, gleichzeitig stieg die Ablehnungsquote (Haustein/Moll 2007). Immerhin waren 2006 noch 17% aller Neurentner/innen Beziehher/innen von EMR. Als Gründe für EMR werden klassischerweise chronischdegenerative Krankheiten (insbes. Verschleißerkrankungen von Stützapparat, Muskeln und Bindegewebe) angenommen. Hat deren Bedeutung über die Zeit abgenommen, stieg der Anteil psychischer Erkrankungen auf ein Drittel aller EMR dramatisch. Dies könne als Indikator für die gestiegenen psychosozialen Belastungen in der Arbeitswelt angesehen werden (Rehfeld 2006). In arbeitswissenschaftlichen Studien gelten krankheitsbedingte Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit sogar als zentrale Bestimmungsfaktoren des vorzeitigen Ausscheidens

aus dem Erwerbsleben (Bödeker et al. 2006; Hien 2006). Als Gründe für Erkrankungen älterer Arbeitnehmer/innen wird eine mögliche Diskrepanz zwischen den Arbeitsanforderungen und der (reduzierten) Leistungsfähigkeit erkannt. Dies berge ein hohes Risiko der Arbeitsaufgabe bzw. des Arbeitsplatzverlustes oder – bei hoher Arbeitsplatzsicherheit – des Risikos wiederholter längerer Arbeitsunfähigkeitsphasen (Wurm et al. 2008). Werden Indikatoren der subjektiven Gesundheit gebildet, ergeben die entsprechenden Messungen in der Regel einen strengen positiven Zusammenhang. Wurm et al. zeigen in einer Metaanalyse, dass schlechte subjektive Gesundheit das Frühausstiegsrisiko auf etwa das Zwei- bis Vierfache erhöht (Haardt 2006; Riphahn 1999; Lindeboom/Kerkhofs 2002; Balthasar et al. 2003; Engstler 2006; Roberts et al. 2006; McNamara/Williamson 2004; Kim/Devaney 2005; Mutchler et al. 1999). Da der Zusammenhang zwischen Krankheit und frühem Übergang als gut erforscht gelten kann, werden für die hier vorliegende Untersuchung jene Fälle ausgeschlossen, bei denen diese Motive schon im Vorgespräch evident sind. Zudem handelt es sich nicht um eine „freie Entscheidung“, so wie das im obigen Abschnitt umrissen wurde.

## 2.7 Theoretische Anbindung: (Un-)Sicherheiten biographischer Entscheidungen

Um individuelle Entscheidungen und Präferenzen zu deuten, kann der Schritt einer fallbezogenen Einzelbetrachtung kaum umgangen werden. Übergangentscheidungen sind dabei als biographische Entscheidung zu fassen, die sich von Alltagsentscheidungen systematisch unterscheiden und verschiedene Sphären der biographischen Orientierung getrennt zu betrachten. Sicherheit muss die Anforderungen struktureller (allgemeingesellschaftlicher) Optionsvielfalt und derer Mehrdeutigkeiten, individueller (personell wahrgenommener) Möglichkeitsspielräume und persönlicher Verunsicherungen bewältigen. Dieser Komplex wurde insgesamt unter dem Stichwort der *"Rückkehr der Unsicherheit"* als eine zentrale These innerhalb des Ansatzes der reflexiven Modernisierung (Beck/Bonß 2001) behandelt. Hier stehen jene gesellschaftlichen Rahmungen für individuelle Entscheidungen im Mittelpunkt, die aus versicherungs- und betriebsökonomischer Sicht ausgeklammert blieben. Dabei werden die normativen Hintergründe und Selbstverständlichkeiten der ersten Moderne, zu denen gerade die Inklusion über die Unterscheidung zwischen Erwerbsarbeit/Ruhestand (innerhalb der starken Institution Normallebenslauf und derer „Normalbiographien“) als in Auflösung begriffen. Zu der Pluralisierung von Optionen und daraus folgenden Zielkonflikten tragen auch die neuen sozialpolitischen Regelungen bei. Ulrich Beck beschreibt dies mit dem Übergang der Logik vom „entweder – oder“ zum „sowohl – als auch“.

Für die Gestaltung individueller Lebensläufe und die Erosion von Normalarbeits-



verhältnissen und -lebenslaufmustern sowie der Normalfamilie können die theoretischen Annahmen durch verschiedene Befunde stützen (Berger 1996, Berger/Sopp 1994, Brose/Hildenbrand 1988). Hierbei treten an die Stelle von Normen der Lebensführung differenzierte Entscheidungszwänge, also individuelle Verantwortung statt normativer Entscheidungsentlastung. Dies ist für die zu untersuchenden Übergangspfade von Bedeutung. In Weiterführung der Gedankenfigur von Beck könnten alternative Deutungsmöglichkeiten angeboten werden. Der Entscheidungskontext zum Übergangsverhalten wäre dann weder als normativ geleitet („entweder-oder“), noch als individuell verantwortet („sowohl-als-auch“), sondern vom Optionenwachstum entkoppelt: („weder-noch“). Damit wäre eine strukturelle Zunahme von Optionen bezeichnet, die für die Individuen keine relevanten Lösungsmöglichkeiten ihrer Entscheidungskrisen böten und diese somit strukturell auf Schicksalsabhängigkeiten, Zufälle oder Glück zurückgeworfen werden würden. Insofern wären Übergangentscheidungen nur zu einem abgeleiteten (bzw. ideologischen) und damit letztendlich geringen Teil ökonomischer Natur als *Entscheidung*. Zu hinterfragen wäre auf empirischer Ebene daher die Relevanz jeglicher kalkulatorischer Indizien, hinter denen sich typische *Rationalisierungen* der schicksalhaften „weder-noch“ Kontextualisierung verbergen könnte.

Zur Annäherung an diese Diskussion können auch verlaufsorientierte Sozialstrukturanalysen zu Rate gezogen werden. Hier wird über statistische Zusammenhänge zwischen institutionellen Rahmungen und individuellen Wahlhandlungen nach Erklärungen für Übergänge im Lebenslauf (Mayer 1995, Buchmann/Sacchi 1995, Blossfeld 1989) gesucht. Auch hier bleiben die überprüften Sicherheitskonstruktionen eine von außen an das Feld herangetragene Hypothese. Ob sie eine reale Verankerung im biographischen Relevanzhorizont haben, müsste erst nachgewiesen werden. Untersuchungen zur Bearbeitung von biographischen Krisen (Wohlrab-Sahr 1993) oder Übergängen im Lebenslauf (z.B. Buhr/Hagen 2001, Jakob 2001) geben Anlass zu einer gewissen Skepsis gegenüber monokausalen Erklärungen. Biographietheoretische Ansätze sind für die explorative Fragestellung angemessener, da die zu untersuchenden Entscheidungsfindungen nicht hypothetisch vorgegeben, sondern in ihrer sequenziellen Genese betrachtet werden.

„Biographisierung“ und „institutionalisierte Dauerreflexion“ der Biographie sind Stichworte eines Verständnisses von Entscheidungsprozessen, denen per definitionem eine präjudizierende Zieleingrenzung fehlt. Zukunft ist aus dieser Perspektive von den Individuen selbst auszugestalten (Brose/Hildenbrand 1988: 21). Biographische Entscheidungen müssen demnach situativ-kontextualistischen Sicherheitskonzepten (Bonß/Hohlfeld/Kollek 1993) entsprechen. Diese Sicherheitskonzepte definieren sich

nicht mehr über das Ideal der vollständigen Kontrollierbarkeit und sind von ökonomisch sichtbaren Bedingungen beeinflusst, jedoch nicht auf diese zu reduzieren. Universell gefasste Kontrollansätze sind demnach in kontext-abhängig unterschiedlichen, raumzeitlich begrenzten Sicherheitskonstruktionen eingebettet. Dabei wird das gesuchte Verhältnis von eigener Leistungseinschätzung und deren normativer Kraft von allgemeinen Altergrenzen zwangsläufig thematisiert. Eben jene Koordinierung wurde für den Bereich der Ruhestandsentscheidung vor dem Hintergrund der neuen Entwicklung noch nicht exploriert.

Vorstellungen vom Übergang in den Ruhestand entsprachen bislang der Entscheidungsrahmung des „entweder - oder“. Weiterarbeiten oder in den Vorruhestand wechseln bzw. den Vorruhestand als biographischen Fixpunkt zu nutzen, war auf das günstigste Datum bezogen. Dieses markierte idealtypisch einen irreversiblen Bruch, eine abschließende und finale Entscheidung am Ende des Erwerbslebens. Diese am männlichen Normallebenslauf ausgerichtete Vorstellung entsprach übrigens nie der Lebenswirklichkeit der Mehrheit, denn für die meisten Frauen und für nichterwerbstätige Männer stellte sich das Problem schon immer anders. Für die Untersuchungsgruppe der LZA stellt die Aussicht auf den vereinfachten Bezug über die 58er-Regel - aus der Perspektive des biographischen Entscheidungsansatzes - möglicherweise weder eine sicherheitsrelevante Option dar, noch eine Lösung aus biographierelevanten Entscheidungskrisen.

Die Deutung der Zunahme von Optionen die der „weder – noch“ Relevanz entsprechen, deutet sich bereits in jenen Studien an, in denen andere unterschiedliche krisenhafte Lebensereignisse behandelt wurden (Buhr/Hagen 2001 Wohlrab-Sahr 1993 Behringer 1998 Mutz et al. 1995). Dabei wurden Verschiebungen sozialisierter Strukturvorgaben als persönliche Verunsicherung in der Lebensführung und Biographiegestaltung herausgearbeitet (Behringer 1998).

Geringe finanzielle und materielle Absicherungen in Verbindung mit fehlenden oder nur geringen Rücklagen waren auch für ostdeutsche Vorruheständler typisch. Einige Autoren gingen davon aus, dass massive subjektive Existenzängste mit dem früheren Übergang in die Altersrente (Ernst 1993; Wolf 1991) sowie mit Kontrollverlust und sozialem Abstieg (Rosenow 1992) in Verbindung gebracht wurden. Typen der Bewältigung wurden von Kretzschmar et al. (1992) sowie Bansemir/Kuhlmey (1992) vorgestellt. Der dortige Befund der „strukturellen Ambivalenz“ wird für die Interpretation der Analyseergebnisse anschlussfähig sein. Ungeklärt bleibt bei der Beschreibung „strukturelle Ambivalenz“, ob die Altersgrenze weiterhin entscheidungsrelevant bleibt (aber nach vorne gelegt werden würde) oder neue Chancen nach Wiedereingliederung (die die Altersgrenze nach hinten

verschieben würden) neue Fixpunkte bilden, oder tatsächlich keine biographische Strukturierungswirkung erkennbar ist.

An den Bedarf der Arbeitssuchenden angepasste Lösungen werden seit einigen Jahren gefordert. Die Kritik an der „Politik der Aktivierung“ setzt zunächst auf negative Anreize wie Leistungsabbau und Sanktionen und sucht nach positiven Angeboten. Dabei wird davon ausgegangen, dass zunächst Druck auf die Individuen für deren Aktivierung ausreicht. Weiterhin wird anerkannt, dass die Ausübung von Druck nicht immer ausreicht, um ältere LZA auch zu einer Reintegration in sich schnell wandelnde Arbeitsmärkte zu befähigen. Wo aber „Strategien der Befähigung“ (Rabe/Schmitt 2000) ansetzen sollen, um positive Anreize in Form von Unterstützungsleistungen und fördernden Infrastrukturen auszugestalten, kann ohne tieferes Verständnis der aktuellen Entscheidungsrelevanzen kaum beantwortet werden.

Voraussetzungen und Wirkungen veränderter Bedingungen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand bedürfen in vielfacher Hinsicht noch der näheren Analyse. Gerade im Hinblick auf die künftige Entwicklung der Alterssicherungssysteme ist es erforderlich, vorausschauend und damit langfristig orientiert zu entscheiden. Veränderte Bedingungen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand können nicht kurzfristig geschaffen werden. Die Akteure auf dem Arbeitsmarkt müssen sich auf veränderte Bedingungen einstellen können. Dazu ist es notwendig, die im Wandel begriffenen Entscheidungshintergründe der zu Aktivierenden systematisch zu explorieren und somit mess- und einschätzbar zu machen.

### 3. Untersuchungsebenen

#### *a) Definitionen*

Hintergrund des hier vorgestellten Projektes waren die veränderten Rahmenbedingungen beim Rentenübertritt. Was im Arbeitstitel kurz als „neue Sozialgesetzgebung“ bezeichnet wurde, soll die Gesamtheit der rentenrechtlichen Regelungen (insbesondere die „Abschlagsregelung“), die eigentlichen Änderungen im SGB („Hartz IV“, insbesondere den „erleichterten Bezug“ ab dem 58. Lebensjahr) sowie die Förderungen älterer Erwerbstätiger und diesbezügliche Schutzrechte (AGG) zusammenfassen. Vor dem Hintergrund der vergleichsweise noch geringeren Beschäftigungsquoten ab dem 58. Lebensjahr und der wachsenden Gefahr der Altersarmut ist dieser Komplex im Moment im Wandel begriffen und steht auch perspektivisch unter besonderer politischer Aufmerksamkeit. „Neue Sozialgesetzgebung“ gilt hier als Zusammenfassung der oben erwähnten Gesetze und derer vielfältigen Durchführungsbestimmungen, Abwandlungen und Programme. Sie waren zum großen Teil auf eine „Aktivierung“ von Langzeitarbeitslosen und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeiten ausgerichtet. Ob und welche Auswirkungen diese unterschiedlichen Maßnahmen für die biographischen Perspektiven der zukünftigen Übergangskohorten haben, soll am Fallmaterial analysiert werden.

Im Fokus der Untersuchung stehen daher die „zukünftigen Übergangskohorten“. Hiermit bezeichnen wir Personen der Jahrgänge 1946-1958, die im Jahr 2009/10 (Erhebungszeitpunkt) also höchstens knapp unter dem gesetzlichen Rentenalter sind (63) und mindestens so alt sind, dass sie in der Nähe des vorruhestandsrelevanten Alters kommen (53+). Da die Übergänge in den Ruhestand verschiedene Formen und Altersgruppen betreffen, sollte hier zunächst eine größere Übersicht über die in Frage kommenden Jahrgänge erreicht werden. Daher sollte die Altersspanne in der Untersuchungsgruppe „zukünftigen Übergangskohorten“ nicht zu eng sein, sondern die nähere Zukunft (wenige Jahre oder Monate) wie die fernere Zukunft umfassen. Ob und wie Übergangspfade angestrebt werden, sollte bei der Kontaktaufnahme aus methodischen Gründen nicht zu ausführlich debattiert werden. Daher sind die „zukünftigen Übergangskohorten“ nicht eingeeengt auf konkrete individuelle Pläne, sondern sollen zunächst nur die Altergruppe eingrenzen.

In die Definition der „Übergangskohorte“ ist eingeschlossen, dass hier der Übergang in die GRV im Mittelpunkt steht. Personen, die ganz offensichtlich von der GRV unabhängig sind, Versorgungen aus Pensionskassen, privaten Versicherungen, Unternehmenseinkünften oder Immobilien anvisieren, wurden möglichst ausgeschlossen.

Der Übergang sollte weiterhin aus Erwerbsarbeit oder aus dem Status der Arbeitssuche vollzogen werden. Ausgeschlossen sollten alle nicht abhängig Beschäftigten werden, also Selbstständige oder Freiberufler sowie Nichterwerbsfähige. Hier wurden geringere oder andere Auswirkungen der „neuen Sozialgesetzgebung“ und ein anderer Entscheidungshintergrund erwartet. Ausnahmen von dieser Regel wurden nur gemacht, wenn es sich um so genannte „Scheinselbständige“ handelt, die Selbständigkeit auf Basis einer geförderten Maßnahme der Arbeitsagentur ausgeführt wird. Ebenso sind Selbständige in die Untersuchung gekommen, die erst vor kurzer Zeit aus einem Angestelltenverhältnis in die Selbständigkeit gewechselt sind und daher den Großteil ihrer Ruhestandsbezüge aus Rentenanwartschaften erhalten werden. Eingeschlossen sind unter der Bezeichnung „zukünftige Übergangskohorten“ Personen, die eher frühe Übergangspfade suchen oder eher länger arbeiten möchten. Das „früher“ oder „länger“ ist dabei an dem im Kontext der Individuen typischen Übergangsalter ausgerichtet.

#### *b) Ziele der Studie*

Es soll ein tieferes Verständnis über Entscheidungsprozesse und die Lebenspraxis der zukünftigen Übergangskohorten in dieser konkreten biographischen Phase erarbeitet werden. Dass deren Rahmenbedingungen sich im Sinne der oben umrissenen neuen Sozialgesetzgebung verändert haben, ist bereits beschrieben worden (Backes/Clemens 2008; Backes 2008, 1997). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sollen dazu dienen, durchaus auch jenseits der Konjunkturen der „Rentendebatte“ empirisch gesicherte Argumente zu sammeln, die über allgemeine Annahmen zum Übergangsverhalten dieser Personen hinausweisen. Dabei werden in der Studie sowohl Erwerbstätige als auch (Langzeit-) Arbeitslose untersucht und deren Biographien gegenüber gestellt.

Vor den Reformen war der Übergang in den Ruhestand für Personen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen ein attraktiver Sicherungsstatus. Auch im internationalen Vergleich zeigt sich, dass entsprechende Angebote auch zu einem Frühausstieg genutzt wurden. Nun müssen die Wirkungen der neuen Regelungen (Abschlagsregelung, 58er-Regelung) individuell neu evaluiert werden. Ältere LZA, die für versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse reaktiviert werden sollen, stehen dabei vor einem Dilemma. Einerseits können sie angesichts schlechter Beschäftigungschancen eine Befreiung von gewissen Zumutungen beim Leistungsbezug (im Sinne der 58er-Regelung) als Entlastung nutzen. Andererseits verringert sich jedoch das zukünftige Renteneinkommen bei Nichterwerbstätigkeit stetig weiter und die Verstetigung des Sozialhilfebezugs ist absehbar. Damit wird die entlastende Wirkung des Rentenstatus selbst unterminiert. Verschärfend kommt hinzu, dass weitergehende Erwerbsbemühungen weder

enttäuschungssicher noch in diesem Arbeitsmarktsegment versicherungsmathematisch spürbar wirksam sind. Weder die eine, noch die andere Lösung hat Auswirkungen auf die antizipierte Rentenhöhe und demzufolge möglicherweise keine Relevanz bei der Übergangsentscheidung. Ausgelotet werden soll also auch, ob für die Untersuchungsgruppe die Reformen der Rentenversicherung durch die der Sozialgesetzgebung und fehlende Mindestlöhne konterkariert wurden.

### *c) Gruppenbildung der Subjekte der Studie*

Mittel der Studie sind fallkontrastive Darstellungen einzelner Lebensläufe, deren Autoren somit die Subjekte der Studie sind. Inwiefern empfinden auf der einen Seite erwerbslose Personen, die die 58er-Regel wählen, die Entpflichtung, dem Arbeitsmarkt bereit stehen zu müssen, als Entlastung und inwiefern als problematischen Abbruch ihrer Bemühungen um Integration in den Arbeitsmarkt? Auf der anderen Seite stehen Personen, die aktiv eine Erwerbstätigkeit auch über die Rentengrenze hinaus planen oder bereits erleben. Hinzugezogen werden als Referenzgruppen daher Personen, die trotz guter Erwerbsintegration und drohenden finanziellen Einbußen aktiv einen Ausstieg angehen („Frühaussteiger“) und Personen, bei denen trotz geringer finanzieller Motivation und hoher Arbeitsbelastung der Ruhestand eher nach hinten verschoben wird („Spätausgliederer“).

Ziel ist somit ein Ausloten von Entscheidungsrelevanzen und Lebenswirklichkeiten, die das Verrentungsgeschehen der „alternden Gesellschaft“ im Hinblick auf die aktuelle Entwicklung beeinflussen. Dabei sollen für spätere quantitative Erhebungen Kategorien herausgearbeitet werden, die eine Operationalisierung der Transformation von Übergangsentscheidungen ermöglichen und somit für die Verbesserung statistischer Instrumente nutzbar sind.

Aus methodischer Sicht sind – da nicht wie bei repräsentativen Umfragen ein Querschnitt aller sozialen Gruppen dieser Jahrgänge gleichermaßen gut qualitativ analysiert werden kann – zunächst besondere Extreme und relevante Gruppen auszuwählen. Bei dem Hauptteil der Übergangsfälle (Beschäftigte und der Selbständige) stehen allgemeine andere Fragen zur Debatte, die nicht uninteressant sind, jedoch besser quantitativ zu fassen sind. Daher werden diese „normalen“ Gruppen zunächst bei der Exploration zurückgestellt. Im für die Fragestellung gewählten Wirklichkeitsausschnitt treten demgegenüber die Ränder des Arbeitsmarktes in den Mittelpunkt der Betrachtung. Es werden daher Übergänge in den Rentenbezug von Beziehern und Bezieherinnen sozialer Leistungen nach SGB II („Hartz IV“) gewählt. Dies scheint zunächst ungewöhnlich. Interessant ist, dass sich durch die neue Sozialgesetzgebung diese Gruppe in zwei Lager

aufspalten lässt, und zwar in diejenigen, die von der sogenannten 58er-Regelung Gebrauch machen und Personen, die trotz SGB II-Abhängigkeit nicht diesen „vereinfachten Leistungsbezug“ wählen. Dem werden Referenzfälle außerhalb des Sozialhilfebezugs gegenüber gestellt. Aus folgenden Gründen wurden zunächst Interviewpartner/innen aus dieser Gruppe gewählt: Auf der deskriptiven Ebene handelt es sich um sozialpolitisch relevante Personengruppen, deren Lebenswirklichkeit kaum erforscht ist. Eine Reintegration in die Gruppe der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigten ist sicher besser möglich, wenn tiefe Kenntnisse zu deren Lebenslage und Präferenzen vorliegen. Bei den Langzeitarbeitssuchenden stellt sich die Frage nach dem „Übergang“ bzw. „Ausstieg“ in wesentlich verschärfter Form. Ihre Marktchancen werden mit jedem Lebensjahr geringer. Die Forderungen nach verlängerter lebenszeitlicher Beschäftigung sprechen jedoch alle Individuen gleichermaßen an. Somit wird im Pilotprojekt davon ausgegangen, dass sich bei den Langzeitarbeitslosen die Problematik des Suchens nach lebenspraktischer Sicherheit zwischen Rentenversprechen und Arbeitsnorm besonders plastisch darstellen lässt. Ähnliches ließe sich für alle älteren Arbeitssuchenden sagen. Allerdings lässt sich außerhalb des SGB II Bezuges nicht die Unterscheidung in „58er-Regelung“ und „nicht-58er-Regelung“ treffen, eine derartige Kontrastierung anhand objektiver (daher: vorher bestimmbarer) Daten ist somit nicht möglich. Ältere Bezieher von Arbeitslosengeld werden aus diesem forschungspraktischen Grund daher nur in zweiter Linie einbezogen. Ein zusätzlicher systematischer Grund tritt hinzu. Während die längere Arbeitslosigkeit eine Neubestimmung biographischer Koordinaten erfordert, die auch den Rentenübergang einschließt, ist bei „frischerer“ Arbeitslosigkeit die Aufmerksamkeit eher auf den Wiedereinstieg gerichtet, Fragen des späteren Ausscheidens sind lebenspraktisch eher zweitrangig.

Auch bei den Nutzern der 58er-Regelung kann auch nicht von vornherein unterstellt werden, dass diese sich zwangsläufig selbst als „zu alt“ für den Arbeitsmarkt definieren und (quasi automatisch) dementsprechende Selbstbilder handlungsrelevant sind. Welche Konstruktionen und Deutungen hier wirken, ist die zentrale Aufgabe der Exploration im Projekt. Unter welchen Umständen tritt ein „endgültiger Rückzug“ ein, inwiefern ist dieser reversibel, welche Aktivitätspotentiale sind vorhanden? Das Gleiche gilt für den anderen Fall, denn es kann ebenso nicht bei dem Verzicht auf die 58er-Regelung von einem ungebrochenen Leistungswillen ausgegangen werden. Auch die Übergangspfade und Zukunftsvorstellungen dieser Personen sind zu hinterfragen. Werden konkrete Perspektiven an den gesetzlichen Rentengrenzen ausgerichtet, darüber hinaus geplant, oder ist trotz des Verzichts auf den erleichterten Bezug eine faktische Verabschiedung aus dem regulären Erwerbsleben eingetreten?

Bei der Exploration der individuellen Kontexte des Übergangsgeschehens dieser besonderen Gruppen bilden Personen den theoretisch konstruierten Gegenpol, die aus einer gesicherten Position heraus agieren können. Dabei sollen Personen unterschieden werden, die „deutlich früher“ aus dem Arbeitsleben ausscheiden oder „deutlich später“ in die eigentlich sichere Altersrente gehen. „Deutlich“ früher oder später ist nicht in Jahren, sondern an den Optionsstrukturen zu messen. In der Studie sollen nicht naheliegende Gründe und Möglichkeiten beschrieben werden (die sich quantitativ besser abbilden lassen: geförderter und gesundheitsbedingter Frühausstieg vs. längere Tätigkeit von Höchstqualifizierten und Selbständigen), sondern es sollen eher weniger plausible Übergangswege in den Blick kommen. Gesucht wird daher nach eher „freiwilligen“ Frühaussteigern, die auch finanzielle Einbußen für einen vorzeitigen Ruhestand in Kauf nehmen. Es sollen nicht die Fälle untersucht werden, bei denen z.B. durch eigene Krankheit ein früherer Ausstieg als logische und wenig entscheidungsoffene Konsequenz auf der Hand liegt. Ebenso sind Beschäftigte über 65 Jahre für das Projekt erst dann interessant, insofern Sie eigentlich eine gesicherte Altersversorgung nutzen könnten, aber sich für eine (ggf. ökonomisch kaum notwendige und wenig lukrative) Weiterbeschäftigung entscheiden. Für die Zukunft des Rentensystems sind gerade letztere Personen besonders interessant. Warum möchten einige Menschen länger arbeiten, obwohl sie es nicht „müssen“ oder der Nutzen recht gering erscheint? Welche Normen und Anreize gelten hier? Inwiefern könnten diese auch andere Personen zu einer längeren Beschäftigung (sofern gesundheitlich möglich) bewegen?

Untersuchungsgruppen waren Personen, die a) zu den ALG II Beziehern gehören und die 58er-Regel nutzen, b) ALG II Bezieher, die die 58er-Regel nicht nutzen. Zu den zu den beiden Untergruppen zählen keine älteren Arbeitssuchenden im Regelbezug der BA, weil sich aus der begrenzten Bezugszeit (entweder Wiedereingliederung oder ALG II) keine klar abgrenzbare biographische Perspektive ergibt. Als Referenzgruppen wurden Personen gewählt, die relativ c) früh aus einer gesicherten Erwerbstätigkeit ausgeschieden sind und dabei trotz des Wissens um einen Abschlagsmalus einen frühen Ausstiegspfad gesucht haben und schließlich d) Personen, die noch über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt sind oder sein wollen, ohne dass offensichtliche Zwangslagen vorliegen. Ziel war, pro Gruppe ungefähr 5-10 Personen zu interviewen. Dabei musste auch auf die interne Differenzierung der Untergruppen geachtet werden, dass also möglichst in der Gruppe a) nicht nur Frauen, in der Gruppe d) nicht nur Männer (gleiches: Ost/West) beobachtet werden. Angesichts der kleinen Stichprobe konnte keine „repräsentative“ Abbildung aller Subgruppen erreicht werden. Es wurde zunächst auf deutsche Staatsangehörige abgehoben und nicht versucht, in jeder der Untergruppen auch Ältere mit Migrationshintergrund einzubinden. Dafür sollte ein möglichst breites Spektrum an



Berufen und Branchen abgebildet werden. Da weder eine statistische Repräsentativität angestrebt werden konnte, noch von einem hohen regionalen Einfluss auf die Übergangspfade auszugehen ist, wurde die Untersuchung auf wenige Regionen Deutschlands reduziert, dabei jedoch wiederum auf eine Mischung aus Ost/West und Metropole/Provinz geachtet.

Bei der Fallarbeit (Analytik) wurde zum Vergleich auch Datenmaterial zurückliegender Projekte einbezogen. Dazu zählen die Evaluation von Instrumenten der Arbeitsförderung für Ältere („hiB“), in der vor allem mit der Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen gearbeitet wurde (Backes/Brauer/Lasch 2006-2007; Backes/Brauer/Lasch 2007, Brauer/Böhme/Höhre 2007; Clemens/Brauer/Brauer 2007; Brauer/Korge 2007). Diese Fälle aus anderen Projekthintergründen werden im Folgenden jedoch nicht vorgestellt.

## **4. Methoden: *Ich weiß gar nicht, was ich da erzählen soll***

### *a) Biographische Interviews*

Die Datenbasis der Studie sind biographische Interviews, die mit mehr als 40 Personen geführt wurden. Auswertbar waren davon 35, weil einige Aufnahmen nicht brauchbar waren oder sich der Sozialstatus der Interviewten erst später als eindeutig außerhalb der Untersuchungsgruppe herausstellte. Die 35 auswertbaren Fälle wurden zum Teil mehrfach interviewt (Nachfragen), analysiert und hier in Form von Synopsen dargestellt. Einzelne Ausschnitte der Interviews wurden Feinanalysen unterzogen, die in einer ausführlichen Darstellung offengelegt werden.

Für die methodische Fundierung der Exploration der Fragestellung per Interview bieten sich die Anwendungsformen der biographischen Forschung an. Theoretische Grundlagen und konkrete methodische Vorgehensweisen sind in der Soziologie mittlerweile etabliert und gut dokumentiert (Kohli 1981b, 1983, 1994; Rosenthal 1995, 2002a, 2000b; Fischer 1987, 2006; Fischer-Rosenthal 2000; Hildenbrand 1999).

Biographische Analysen boten von ihrer Anlage her genau jene Zugänge zur Realität, die für die Studie gesucht wurden. Das biographische Interview ist eine Ableitung des narrativen Interviews (Schütze 1977, 1984). Für die Untersuchung wird auf die Annahmen und Vorstellungen zum Übergang in den Ruhestand fokussiert. Es geht bei diesen Techniken darum, den Relevanzhorizont der Untersuchten möglichst nicht durch das bekannte Vorwissen einzuengen oder zu verfälschen. Einstiegsfragen sollen Erzählreize auslösen, die dann durch die Zugzwänge (Schütze 1984) der Strukturen von Erzählungen Entscheidungsstrukturen reproduzieren und somit entschlüsselbar machen. Zeitliche Restriktionen und eine Leitfadenbürokratie behindern eine solche Erhebung. Für die Interviews waren daher ein bis zwei Stunden (reine Aufnahmezeit) zu kalkulieren. Die Interviews wurden aufgezeichnet und für eine sequenzielle Analyse lautgetreu transkribiert. Die somit entstandenen Texte ermöglichten es, sie als „natürliche Protokolle“ einer sequenzanalytischen Auswertung im Sinne der Objektiven Hermeneutik (Oevermann et al. 1979; Wernet 2000, 2006) zuzuführen. Damit sollten am Einzelfall Strukturen deutlich werden, die sich weder durch eine Kategorisierung einzelner manifester Aussagen, noch durch eine Betrachtung vieler Fälle (hohes „n“) erschließen lassen. Während über die Erhebungstechnik biographischer Interviews weitgehend Einigkeit besteht, gilt dies nicht für die hier erwähnte Analyse der Transkripte. Ebenso gibt es unterschiedliche Auffassungen darüber, wie gefragt werden soll. Daher wird im Folgenden näher darauf eingegangen.

## *b) Erzählanreize, Kondensierung, immanente und exmanente Nachfragen*

Eine Exploration von Ruhestandsentscheidungen kann sich nicht auf *gesichertes* Wissen verlassen. Hätten wir Fragen gestellt, die sich eng an die oben dargestellten Ansätze schmiegen, wären Hypothesen prüfende (mit repräsentativen Stichproben) Verfahren der bessere Weg. In den Beobachtungen (bzw. Gesprächen und Analysen) hätten sie jedoch „Wissen“ an das Untersuchungsobjekt getragen, und somit unkontrollierte Redundanzen im Ergebnis reproduziert. Werden bekannte externe Bedingungen abgefragt, deren Bedeutung für die Entscheidung erst exploriert werden sollte, ist eine valide Auswertung nur noch sehr schwer möglich. Dies betrifft Fragen wie: „Haben bzw. hatten Sie einen finanziellen Vorteil durch die Entscheidung?“, oder „Welche Rolle spielte Ihre familiäre Situation, -die aktuellen gesetzlichen Regelungen... etc.?“. Solche Fragen können sicher in einer quantitativen Untersuchung abgefragt werden. Für die Exploration in der Pilotstudie selbst gelten sie als verzerrend, da sie die Relevanz (hier: ökonomischer und altruistischer Motive) schon vorwegnehmen. Erzählanreize für die gesuchten Übergangsgeschichten waren daher: „Können Sie beschreiben, wann und wie Sie auf die Idee gekommen sind, länger als üblich zu arbeiten?“; oder: „Können Sie Ihre damaligen Erwartungen und den jetzigen Zustand vergleichen?“.

Konkrete Hinweise in den Fragen auf die 58er-Regelung oder andere Programme sind bei einem solchen Vorgehen eigentlich nicht zulässig. Später im Gesprächsverlauf wurde jedoch immer eine Reihe von Kondensierungsfragen eingefügt, um eine Diskussion zu evozieren und um Dargestelltes evaluieren zu lassen. Solche immanenten Nachfragen müssen sich jedoch aus den von den Befragten geäußerten Fakten ergeben. Exmanente Nachfragen sollen zum Ende des Gesprächs Lücken in der Darstellung schließen, die sich aus den Vorannahmen ergeben (Biographische Daten, Kenntnis von betrieblichen oder sozialpolitischen Programmen), die nicht erwähnt wurden, aber im Forschungskontext als wichtig erkannt wurden. Für diese exmanenten Nachfragen galten die strengen Regeln, die für die ersten Gesprächsanreize wichtig waren, nicht. Hier werden die Interviewanweisungen des „Leitfadens“ abgebildet:

### Leitfadenanweisungen:

Dieser Leitfaden sollte nicht auf dem Tisch liegen, sondern die Gesprächsführung sollte „intus“ sein. Auf einem kleinen Notizblock werden nur wichtige Stichpunkte für die Nachfragen festgehalten, die die IP nicht sehen sollen. Es soll auch nicht gesehen werden wann Notizen gemacht werden. Bei den Notizen können auch Stichworte zu den exmanenten Nachfragen notiert sein, die abgehakt werden können.

#### **1. Die Einstiegsfrage**

*„Wie im Vorgespräch erwähnt, interessieren wir uns für individuelle Zukunftserwartungen und Planungen bezüglich des Übergangs in den Ruhestand.“*

*Nochmals herzlichen Dank, dass Sie sich zu einem längeren Gespräch bereit erklärt haben und sich die Zeit für unser Projekt nehmen.*

*Uns interessieren zunächst ganz individuelle (persönliche, subjektive, eigene) Lebenswege und Perspektiven. Daher würde ich mich freuen, wenn Sie zunächst etwas zu ihrer Vorgeschichte erzählen, also ruhig ausführlich und chronologisch, also welche Schule Sie besucht haben, welche Ausbildung und so, bis heute, dann schließen sich die Fragen, die aktuelle Entwicklung an. (// das kann ruhig ausführlich sein //).*

Ganz bewusst wird hier mit dem Ansprechen eines „Übergangs in den Ruhestand“ keine Spezifizierung („aus der Erwerbstätigkeit“, „frühere oder spätere“ etc.) vorgenommen und auf weitere Kondensierungen (Rente, neues SGB, etc.) verzichtet. Die Erzählaufforderung richtet sich auf den Lebenslauf im Allgemeinen und die „richtige“ zeitliche Einordnung. Die Aufforderung, seine Lebensgeschichte auszubereiten, wird dabei als Vorbereitung und als nützlich für etwas Anderes eingeführt. Ob und welchen Zusammenhang nun die Familie, private Versicherungen, der eigene Status etc. eingebracht werden, ist an keiner Stelle vorgeprägt, kann, aber muss nicht, von den Subjekten der Studie erwähnt werden.

## **2. Konkretisierung und Kondensierung**

von Details in einzelnen **Erzählungen**, nicht auf der Argumentationsebene, möglichst auch nicht auf der Berichtsebene anregen:

Nachfragen sollen auf Erzählungen gerichtet werden, die ggf. zu detaillieren sind.

*„Können Sie die Situation, die Sie eben erwähnt haben, noch mal genauer darstellen?“*

*Wie kann ich mir das vorstellen, Sie... (haben wann mit ihrem Chef über ... gesprochen? Was war das für eine Situation?/ grade an der Maschine gestanden und... / in Sessel gesessen und .. etc.).“*

Im Prinzip kann zu jeder abgebrochenen Episode die Frage gestellt werden:

*„Können Sie sich noch genau daran erinnern?“*

Es sollen NICHT Meinungen und Einstellungen zum Renteneintritt abgefragt werden, sondern über Erinnerungen an konkrete Situationen Handlungs- und Entscheidungsstränge angeknüpft werden. Also nie: *„Fanden Sie die Erhöhung der Rentengrenze richtig?“* auch nicht: *„Warum... haben Sie (so oder so) entschieden?“* Sondern eher: *Haben Sie das damals mit jemandem besprochen? oder „Was haben Sie dann (dagegen/dafür..) gemacht?“*

### **2a) immanente Nachfragen**

Immanente Nachfragen werden erst gestellt, wenn im Hauptgesprächsteil auch nach häufigen fragenden Aufmerksamkeitsanzeigern („Aha?“, „Ja?“, „Ach so?“) und geduldigem Warten keine entsprechende Kondensierung erfolgt. Typische Nachfragen:

*(offene Kondensierungsvorgabe): „Also, wenn ich es richtig verstanden habe, waren Sie bis 2001 selbständig, und ab da – mit Unterbrechungen – doch arbeitslos... äh (dies sollte als Anreiz ausreichen.)“*

*(enge Kondensierungsvorgabe): Können Sie mir (// möglichst chronologisch // aufzählen, an welchen Maßnahmen der Arbeitsförderung Sie teilgenommen haben?// sagen welche Stellen Ihnen damals durch das Jobcenter angeboten wurden? // Wie es genau dazu kam, dass Sie sich entschieden haben von der 58-Regelung Gebrauch zu machen// Wie sie mit dem neuen Arbeitgeber zusammengekommen sind..//)*

Am besten immer dort einhaken, wo eine kleine Begebenheit erwähnt wurde, und dort nochmals zum Erzählen auffordern: (erster Arbeitstag, letzter Arbeitstag, Geburtstagsfeier im Betrieb, Entlassung von anderen Älteren)

*Wie kann ich mir diese Situation vorstellen, wenn Sie sich noch erinnern können, können Sie das mal ganz genau darstellen?*

### **3. Weitere Stichpunkte zu den immanenten Nachfragen:**

*Wichtig ist während des Interviews schon auf die Brüche in der Erzählweise zu achten. Marker: auffällige Tempowechsel, Subjekterzählebene wechselt (Wir/Ich; man/ich; mein/unser), auffällige Pause, tiefes Einatmen, etc. ggf. dort noch mal ansetzen.*

*Inhaltlich: Wo macht der/die IP eine Geschichte auf, die nicht abgeschlossen wird bzw. offen bleibt, keine Gestaltschließung gelingt, oder diese offenbar im Erzählfluss wechselt. Dann an diesem Punkt einfach so ansetzen: „...wie ging ... das weiter?“*

*Strukturell: Sind ganze Passagen des Lebenslaufes verschwunden, sind Jahresangaben widersprüchlich. (Hatten Sie zum Berufswechsel/-einstieg/ gar keine Ausbildung gemacht?//)*

*Historisch (Sie hatten die Wende erwähnt. Aber war die Wende für Ihre berufliche Stellung damals entscheidend, sie haben ja von 1970 bis 1996 im VEB gearbeitet...) (sollte die Ausnahme bleiben)*

#### **exmanente Fragen einleiten:**

*Sie haben nun eine Menge berichtet. Was Sie noch nicht erwähnt haben ist, ob Sie jemals an eine private Vorsorge gedacht haben, oder es dazu konkrete Pläne gab. Können Sie...?*

*- Wenn Sie sich zurückerinnern, sagen wir mal bis (letzte Beschäftigung, vor 10 Jahren), haben Sie da schon an den Rentenübertritt / Ruhestand/ gedacht, bzw. das als festes Datum angenommen, oder wie war das damals?*

*- Hatten Sie (wann hatten Sie) an eine Zusatzrente / private Versicherung gedacht? Wie kann das genau zustande (nicht zustande).*

*- Wie (wann von wem) haben Sie von der 58er-Regelung erfahren?*

*- Können Sie sich daran erinnern, wie das eigentlich alles /formal/ bürokratisch/ der Papierkram/ abgewickelt wurde?*

*- Haben Sie eigentlich einen Rentenbescheid bekommen?*

*- Haben Sie irgendwelche anderen Rücklagen für den Ruhestand?*

*- Haben Sie - würden Ihnen im Falle des Falles Kinder (Verwandte) helfen können?*

### *c) Sequenzanalyse am Text*

Es geht bei einer Analyse nicht um eine Deskription der materiellen Oberfläche eines Falles (Einstiegs- und Ausstiegsdaten, Einkommensveränderungen und die Einstellungen dazu), sondern die Entschlüsselung von strukturellen Entscheidungsfindungen vor dem Hintergrund des jeweiligen Relevanzhorizontes, die – unabhängig von der (zufälligen) äußeren Gestalt der Darstellung – auch in anderen Fällen auftreten können, somit generalisierbar sind. Ziel der Textanalyse ist die Rekonstruktion der Krisensituation und deren mögliche Lösungswege, die die Befragten für sich gefunden haben. Somit soll die Analyse des Einzelfalls einen begrifflichen Rahmen liefern, der einer Messung oder Kategorisierung von manifesten Aussagen vorangestellt werden müsste. Auf welcher Basis eine solche Analyse funktioniert, wird im Folgenden erläutert.

Die Analyse von verschriftlichten natürlichen Protokollen (also den Interviewtranskripten) kann durch intensives Lesen, Kategorisieren und Zitieren der „richtigen Stellen“ nicht gelingen. Bei sequenziellen Analysen wird die Heterogenität des textlichen Materials nicht durch die Einführung von extern gebildeten Kategorien reduziert, da dadurch die in der Erhebung mühsam erhaltene Relevanzstruktur der Fälle missachtet wird. Die Bildung von Kategorien stellt eine unzulässige Verletzung des Materials dar, da sie extern an der Oberflächengestalt der Aussagen erfolgt. Soziologisch verwertbare (Struktur-)Kategorien lassen sich jedoch nicht aus der manifesten Gestalt von Aussagen erschließen.

Als primär bei der Analyse wird die Sequenzialität angesehen. Im Sinne der Objektiven Hermeneutik (OH) nach Ulrich Oevermann handelt es sich bei Sequenzialität nicht um einfaches zeitliches oder räumliches Nacheinander von Aussagen, sondern um eine konstitutive Bedingung sinnhaften Handelns. Sequenzialität wird in der OH dazu genutzt, sinnhaftes Handeln deutbar zu machen, in dem jede Einzelhandlung (als „Sequenzstelle“) als Schließung einer zuvor eröffneten Möglichkeit begriffen wird. Eine Zerlegung und Vermischung von Sequenzen durch kategorielle Zuordnungen würde dies verhindern.

Zur Erschließung der Sequenzen ist nur das heranzuziehen, was sich auch wörtlich an deren Ausdrucksgestalt festmachen lässt (Wörtlichkeitsprinzip). Die möglichen Deutungen dürfen nur an dieser Sequenz gebildet werden, nicht im Vorgriff auf das folgende Material oder andere Quellen. Kennzeichen und Hauptinhalt der Sequenzanalyse ist dann eine permanente Bildung von möglichen Hypothesen, die an jeder folgenden Sequenzstelle falsifiziert werden kann. Sinnhaftes Handeln wird somit als Ablauf von Entscheidungen, als aufeinanderfolgende Lösungen von „Krisen“ begriffen. In der Objektiven Hermeneutik werden alle routinisierten Handlungen als bewährte Lösungen

von vorangegangenen Krisen angesehen. Deutung im Sinne der Objektiven Hermeneutik richtet sich somit auf diesen Bewährungsprozess. Latente Bedeutungen eines Textes entschlüsseln sich daher nicht durch das Konstatieren der Normalität („so ist es meistens“ oder „das habe ich anderswo auch so gesehen“), sondern durch das konsequente Ausbreiten des Möglichkeitsraumes in der Erlebnisaufschichtung. Dies gelingt, indem in jeder Sequenz danach gefragt wird, was relevante Lösungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund des Wissens aus den vorhergehenden Sequenzen wären. Expliziert wird auf diese Weise der Möglichkeitsraum am Fall und Entscheidungswege. Somit geht es nicht um subjektive Neigungen und Einstellungen, sondern um objektive Fallstrukturgesetzmäßigkeiten.

Da weder subjektive Einstellungen noch kategorisierte manifeste Aussagen zur Deutung beitragen, richtet sich die Analyse auf Sinnstrukturen, genauer: latente Sinnstrukturen. Latenz ist sowohl eine psychoanalytische als auch eine soziologische Kategorie. In der strukturfunktionalistischen Theorie ist sie dafür zuständig, Strukturen vor der Zerstörung durch Aufdeckung zu bewahren. Der Prozess des Deutens muss diese Latenz aufbrechen. Ziel ist nicht die Paraphrasierung manifester Aussagen, sondern die Analyse dahinter liegender generativer Strukturen. Einfach gesagt, geht es nicht darum, was gesagt oder getan wurde, sondern warum. Daher richten sich die Deutungen auch immer auf das Wie und in welcher Stellung im Text.

Die Analysearbeit bestand vorrangig darin, Lesarten der Transkripte festzuhalten, in dem mögliche Kontextbedingungen konstruiert werden, die der jeweiligen Sequenz entsprechen. Im Gegensatz zur „Alltagsinterpretation“, die ohne Umschweife nur eine „logische“ (oder sehr wenige) Lesarten zulässt, muss hier auch das zunächst Unwahrscheinliche oder absurd Erscheinende zugelassen werden, um den Horizont der möglichen Restriktionen auszuloten. Einschränkungen sind nur auf der Basis des technisch Möglichen zulässig (Sparsamkeitsregel). Ziel ist aber nicht, die „eine“, „richtige“ Deutung der Sequenz zu finden (was schlechterdings unmöglich ist), sondern durch möglichst viele Deutungen die Entscheidungen (s.o.: Krisenlösungen) zu rekonstruieren. Die Auslegung von vielen Lesarten bewirkt dabei eine Verfremdung, weil Sequenz für Sequenz die Vorstellungen der Forschenden neben allen alternativen Sichtweisen relativiert werden. Dazu müssen allerdings auch (gerade) die Details des Protokolls einbezogen werden, die zunächst bedeutungslos erscheinen (Totalitätsprinzip). Dem Darstellungsprinzip folgend hat sich eine Hierarchie der Analyseschritte etabliert, die mit der Auslegung der Fragestellung beginnt. Danach werden die so genannten „objektiven Daten“ sequenziell analysiert. Hierbei von „objektiven“ Daten zu sprechen, ist verwirrend, weil es sich um nichts Anderes als manifeste Zeugnisse handelt, die zum Entstehungskontext des Falles

gehören. Bei der Biographieforschung gehören dazu z.B. alle Daten aus dem Lebenslauf, die relativ „deutungsfrei“ sind (eigene Geburts-, Ausbildungs-, Heirats-, Scheidungs-, Kindschafts-, Umzugs-, Arbeitslosigkeitsdaten). Danach folgt in der Regel die Interpretation des Fallmaterials mit der Auslegung der Eröffnungssequenz.

#### *d) Synopsen und Typen*

Die Resultate der Analyse werden zunächst in Form von Fall-Synopsen zusammengefasst. Aus diesen Synopsen gehen die objektiven Daten hervor und eine Kurzdarstellung der biographischen Basis und des Übergangsvorhabens sowie der Erhebungsgeschichte. Eingeschlossen werden hier nun systematisierende Kategorien, die in der Analyse der Fälle erarbeitet wurden. Auf dieser Basis wird auch eine Typologie angegangen, die sich von den Variablen der Auswahl (Frühaussteiger, Spätausgliederer) unterscheiden soll. Für die Typologie wird je ein beispielhafter Fall breiter dargestellt. In der Zusammenfassung wird jenseits der Fallgeschichten auf die verallgemeinerbaren Koordinaten in den Entscheidungshorizonten abgehoben, die für die Entschlüsselung von Übergangspfaden unter den aktuellen Bedingungen objektiv gültig sind. Über eine Verteilung der gefundenen Muster in der Grundgesamtheit zukünftiger Übergangskohorten können wegen der Auswahlverfahren und der geringen Stichprobengröße keine Aussagen gemacht werden. Als abgeschlossen gilt die Textanalyse der Transkripte, wenn aus den gewonnenen Strukturhypothesen typische Entscheidungshorizonte zusammengefasst werden können und sich daraus neue Untersuchungsfragen zur Verteilung in der Grundgesamtheit ableiten, die sich statistisch überprüfen lassen.



## 5. Die Fälle

Im Folgenden werden Kurzzusammenfassungen zu den Fallanalysen in Form von Synopsen vorgestellt. Die Synopsen dienen dazu, einen Überblick über den jeweiligen Fall zu erhalten. Dabei wird bei der Gliederung der Synopse die Reihenfolge der Analyseschritte eingehalten. Daher stehen die ersten, noch sehr beschränkten Informationen an erster Stelle. Offen gelegt wird (stichpunktartig), mit welchen Vorannahmen im Feld zu rechnen ist. Daran schließt sich eine Aufstellung der „objektiven“ Daten, also der biographischen Eckpunkte aus den Interviews, die unabhängig von den subjektiven Deutungen der Biographieträger festzuhalten sind. Hieraus wird eine grobe Übersicht über die Erwerbszeiten zusammengefasst (Bilanz). Die folgenden Unterpunkte geben einen Einblick in das hypothesenbildende Vorgehen, in dem von den Anschlussmöglichkeiten auf die sich aufdrängende jeweilige nächste Frage eingegangen wird. In Abweichung zur eigentlichen Fallarbeit wurden hier dann der Übersicht halber die Unterkapitel aller Fälle vereinheitlicht. Somit wird ein vereinheitlichendes und aspektvergleichendes Vorgehen suggeriert, das so bei der Analyse nicht angewendet wurde. Hier kann daher aus der vereinheitlichten Anordnung nicht auf die Fallgestalt zurückgeschlossen werden, deren Sequenzialität hier zugunsten der guten Übersicht im Statusbericht aufgelöst wurde. In den meisten, jedoch nicht allen Fällen, wurde eine Tabelle eingefügt, die die Entscheidungspositionen aus den unterschiedlichen möglichen Positionen der Selbstbeschreibung versinnbildlichen soll. Als Abschluss und vorläufiges Fazit zu jedem Fall sind die zu „Kurzformeln“ verdichteten Biographietypen und der Charakter des Übergangspfades festzuhalten.

Die Anordnung der Fälle entspricht der Reihenfolge der Durchführung und Interpretation der Interviews. Nach der Darstellung der (ausgewählten) Fälle in Form der Synopsen werden die Fälle in Form von Tabellen gegliedert und Fallvergleiche vorgenommen.

## **Johann Föb:** „Nachholen“ trotz „Irrelevanz des Ruhestandes“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- Seit vielen Jahren arbeitssuchend, knappe Ressourcen,
- ist in Maßnahmen der Arbeitsförderung eingebunden,
- viele Aktivitäten im Wohnumfeld,
- erscheint älter, Alternativmilieu,
- wesentlich jüngere Lebensgefährtin (43),
- zwei schulpflichtige Kinder, davon eines auf Privatschule,
- erzählt gerne und ist interessiert am Thema.

Ausgangshypothese: Suche nach Stabilität durch Erreichen eines „quasi Vorruhestands“?

Kontakt: Schneeballsystem, soziale Netzwerke. Nach einem kurzen Telefonat Zustimmung und Einladung.

Interviewsituation: Das Gespräch findet an einem Samstagabend in der Wohnung von Herrn Föb statt. Kinder und Frau sind nicht anwesend (Feier in der Nachbarschaft). Es wird, bevor das Interview aufgenommen wird, Kaffee bzw. Tee angeboten. Dabei beginnt schon ein erster Gedankenaustausch. Herr Föb bereitet Tee und beginnt sofort zu erzählen. Er stellt sich dabei durch viele Hinweise und Statements als jemand dar, „der andere Lösungen“ sucht. Seine „Lebens-Alternativen“ beziehen sich insbesondere auf die Erziehung von Kindern (seiner und im Allgemeinen), auf Kunst und Musik und auch auf den Umgang mit älteren Menschen. Er stellt diese Gedanken in einem dialogischen Monolog sehr schnell und umfassend dar. Eingefügt wird auch eine kurze Abgrenzung zur Grünen Partei: „damit Sie da nicht was Falsches denken“. Damit könnte sich Herr Föb auf seine äußere Erscheinung beziehen, die durchaus ungewöhnlich ist und dem Alternativmilieu der 1970er Jahre entspricht. Es könnte auch auf den Einrichtungsstil seiner Wohnung bezogen sein. Er bewohnt mit seiner Familie vier Zimmer, die sehr liebevoll eingerichtet und mit vielen Kunstobjekten ausgefüllt sind (viele - zum Teil selbstgefertigte - Instrumente, eigene Bilder und die befreundeter Künstler (alles Originale), auch Plastiken. Dazu gibt es Vieles zu erklären, wobei Herr Föb es immer wieder versteht, zum Thema meines „Besuches“ zurückzukommen und dabei schon Gedanken aufgreift und Sichtweisen formuliert, die ich eigentlich gerne „auf Band“ haben möchte. Ich muss daher das eigentlich gute und sehr interessante Gespräch unterbrechen. Auf mein Bitten wird die bislang leise laufende Musik (Ethno-Jazz) ausgeschaltet und das eigentliche (formale) Interview kann beginnen.

### Biographische Daten Johannes Föß

Jahr	Alter	Ereignis
1949	0	geboren in einer westdeutschen Großstadt
1956	7	Schule
1966	17	Lehre zum Installateur und Fliesenleger
1969	20	„Junggeselle“ im Lehrbetrieb
1972	22	Kündigung im Ausbildungsbetrieb, Wechsel zu Konkurrenzunternehmen
70er		Plan, Meisterbrief zu erlangen, wird aufgegeben, weitere Wechsel und längere Reisen, freies Theaterprojekt, Pianist/Rowdie auf Kreuzfahrtschiff, Fotojournalist, Hilfe/Geschäftsführung Kiezkneipe, regelmäßige viertel- und halbjährige Beschäftigungen (Bau)
1983	34	Alo, Mitaufbau altern. Projekt für straffällige Jugendliche; feste Partnerschaft
1986	37	Ende der Partnerschaft, div. Arbeitsverhältnisse, Eventmanager, Messebau, Angestellter/Polier in Bauunternehmen
1990	41	neue Partnerschaft, Umzug nach Nordostdeutschland
1990	41	angestellt als Installateur
1994	45	Selbständigkeit, priv. Baugeschäft
1994	45	Geburt Tochter
1995	46	geschäftliche Probleme, Schulden
1996	47	Geburt Sohn
1996	47	Aufgabe des Unternehmens
1996	47	Leitungsposition in einem größeren Bauunternehmen
1997	48	Kündigung wegen Lohnpfändung, ALO
1998	49	arbeitslos, Jobs auf 5 DM-Basis werden abgelehnt
2000	51	unterschiedliche Maßnahmen des „Arbeitsdingsbums“, zum Teil auf eigenes Betreiben
2007	58	Umschulungsmaßnahme zum „Kinder und Jugendbetreuer - Helfer“
bis 2009	59	„viele Maßnahmen mit unterschiedlichen Bezeichnungen“, im Kinder- und Jugendbereich
2015	65	<i>Verrentungsalter</i>

#### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (versicherungsrelevant): ca. 12 - 18 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): ca. 22 (10+12) Jahre mit Unterbrechungen

Umschulungen/Maßnahmen: ca. 4 - 5 Jahre

(Bilanz und biographische Daten wurden in einem zweiten Interview validiert)

#### Biographische Fallspezifik

##### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- aus „einfachen Verhältnissen“,
- „solide“ Schul/Lehrausbildung, Ambitionen, die Meisterschule zu besuchen,
- ab 21/22 „Ausstieg“, „das war ja so die Hippiezeit“, Reisen und Kunstprojekte und kürzere Erwerbsphasen („interessante Jobs“) wechseln sich ab,

- mit 34 Aufbau einer „alternativen“ Existenz im Jugendbereich, feste Partnerschaft,
- nach Ende des Jugendprojektes zweite Phase der schnell wechselnden Jobs, jedoch keine Reisen zur „Selbstverwirklichung“, sondern an die Arbeit gebunden,
- 40-50 (nach 1990) neue Partnerschaft und Elternschaft, Erwerbstätigkeit, Selbständigkeit und Arbeitslosigkeit folgen aufeinander,
- bis 60 „unzählige“ Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

#### b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Im Fall wird zuerst ein Nebeneinander unterschiedlicher Bemühungen um eine eigenverantwortliche Lösung aus „einfachen Verhältnissen“ deutlich (Karriere als Handwerker).

Später wechseln sich dann „etablierte“ und „alternative“ Lebensmodelle ab (Meisterschule vs. Leben als „Tramp“, Berufskarriere vs. Selbständigkeit, solide Arbeit vs. Künstlerdasein).

Hinzu treten endogene und externe Eingliederungsbemühungen, vermischt mit Resignation gegenüber den Angeboten des ersten AM und dem formalen Unternehmertum. Quellen der Kompensation sind zum einem das lokale Engagement und vor allem die verantwortliche Vaterschaft, pädagogische Ambitionen und weiterhin künstlerische Aktivitäten (Musik, Plastik, Malerei). All das wird zunächst in Phasen, später als zeitliches Nebeneinander, gelebt.

Die Gleichzeitigkeit ökonomischer und (berufs-)karrieretechnischer Deprivation und privater Kompensation durch hohes Engagement erfordert eine Sphärentrennung des ökonomischen Status (geringfügige Einkünfte) von der kulturellen Milieudefinition (anspruchsvolle und distinguierte Gestaltung des Äußeren) sowie des familiären Standes (hohes Engagement bei der Betreuung der eigenen Eltern und aufwendige private Förderung der eigenen Kinder). Die Widersprüche der Elemente werden reflektiert. Da sie im Alltag mit etablierten Selbst- und Fremdeinstufungen bürgerlicher, männlicher Normallebenslaufkonstruktionen kollidieren, sind immer wieder Begründungen, Erklärungen und Vergewisserungen notwendig (besonders auffällig im Interviewanfang).

Für den Übergang in den Ruhestand werden somit die divergierenden Selbstkonzepte bedeutsam, die je unterschiedliche Lösungen evozieren können.

Herr Föß begreift sich gleichzeitig:

- als „Erwerbstätiger“, der in den Maßnahmen der Arbeitsförderung (Ein-Euro-Job) als zuverlässiger und sehr pünktlicher Arbeiter gilt, der mit seiner Arbeit (und zum Teil mit den Kollegen, sogar mit der Entlohnung) sehr zufrieden ist,
- als „Sozialhilfeabhängiger“ – auf dem „Dingsbums-Amt“, der mit dem sozialen Ansehen und der allgemeinen Amtswillkür sehr unzufrieden ist, aber immer wieder pragmatische Lösungen und „freundliche Bearbeiter“ findet,
- als „Selbständiger“ – bei sporadischen Hilfstätigkeiten – in der erweiterten Nachbarschaft, mit hohem Produzentenstolz und besonderen Fähigkeiten,
- als „Lebenskünstler“ – im Alternativmilieu der Freunde – mit hoher Gestaltungskompetenz seiner Zeitressourcen,
- als „hauptamtlicher Vater“ – in der Kernfamilie – mit weit überdurchschnittlichem Engagement für die eigenen Kinder, ein Kind besucht eine Privatschule,
- als „pflegender Sohn“ – gegenüber seiner Mutter –, die er „zu sich nachholte“ als sie erkrankte,
- als „Bürgerbewegter“ – im lokalen Umfeld –, der sich für eine bessere Lebensqualität, Schule und Jugendbetreuung praktisch einsetzt,
- als „Künstler“ – in verschiedenen Kunstaktionen und gestaltender Tätigkeit –, die keineswegs als privater Rückzug, sondern als expressiver Ausdruck der Individualität (auch der Kleidung) genutzt wird,
- als „Pädagoge“ – in partiellen Projekten und der Tätigkeit –, der Kindern Werte (Zuverlässigkeit, Konsequenz, Stabilität, Friedfertigkeit) und Fähigkeiten (Musik, Plastik), vermitteln will,
- als mittelloser Pleitier – gegenüber Ämtern und Banken –, der aus der wirtschaftlichen Selbständigkeit hohe Schulden zu tragen hat.

### c) Kurzformel

Zur Sicherung des Selbstkonzeptes einer durch Widersprüche gespannten, differenzierten und fragmentierten Biographie gehört, dass hohe Kompetenz und Belastbarkeit (körperlich, beruflich, fachlich) repräsentiert und aufrechterhalten werden muss. Auf der latenten Sinnenebene können die Manifestationen des „Trotz - dem“ als Rationalisierungen der eigenen Entscheidungen als „Eben – drum“-Haltung gedeutet werden. Hierbei kann jede praktische und pragmatische Lösung bei der Suche nach sozialer (ökonomischer) Absicherung in das kulturell repräsentierte Alternativdasein eingebettet werden. Die verschiedenen, sich teilweise zu widersprechen scheinenden Handlungsanforderungen und Selbstdarstellungen (Strenge vs. Lockerheit, Flexibilität vs. Beharrlichkeit, Sicherheitsstreben vs. Spontanentscheidung, Karriere vs. Bruch, wenig finanzielle Ressourcen vs. „würdiger“ bis aufwendiger Lebensstil, älteres Aussehen vs. jugendlicher Elan etc.) der Lebenssphären werden dadurch sinnhaft zusammengebunden und ergeben ein konsistentes Ganzes.

Die Kurzformel der Übergansperspektive müsste ebenfalls dem oben dargestellten dialek-

tisch-pragmatischen Selbstkonzept entsprechen. Dieses könnte mit dem Slogan „Ich bin anders und schaffe es nicht *trotzdem*, sondern gerade deswegen!“ beschrieben werden. Vor diesem Hintergrund wären alle nicht-pragmatischen (also normativen) Perspektiven des Übergangs in den Ruhestand und alle nicht-dialektischen (also trivialen) Lösungen unwahrscheinlich. Objektive Rahmenbedingungen und individuelle Wahlpräferenzen werden im Sinne der Kurzformel den spezifischen Übergangsmodus bestimmen.

Mögliche Übergangsmodi (Thesen):

Ausgangsthese bei der Fallauswahl war, dass im Fall Föß ein möglichst früher Ruhestand angepeilt wird. Dies schien nach den Hinweisen aus dem Vorgespräch allgemein attraktiv. Demnach blieben frühe Übergänge weiterhin eine relevante Lösung, insofern dies erstens objektiv Freiräume für die vielfältigen Aktivitäten schafft, zweitens die „Gängelung“ der Jobcenter minimieren oder aufheben würde und drittens eine Möglichkeit darstellt, aus der prekären sozialen Stellung zu entfliehen (Status: Rentner statt „Hartz IV“). Andererseits werden in diesem Fall sehr viele biographische Elemente, familiäre Kontexte und ökonomische Lagen deutlich, die einen frühen Ausstieg eher unwahrscheinlich erscheinen lassen. Es sollten in diesem Fall daher zunächst die denkbaren Übergangsmodi differenziert nach den gezeigten Selbstkonzepten geordnet werden:

eher früher	Regelübergang	eher später
als Transfersabhängiger und MAE: beenden „aktivierender Betreuung“ wegen Gängelungserfahrungen	als Arbeitsloser: Regelübergang in den Ruhestand <i>nach</i> Wiedereingliederung in den ersten AM	als „Mitarbeiter“ (MAE): Verschieben des Ausstieges wegen des Zusatzeinkommen und quasi Erwerbstätigenstatus
als Familienarbeiter: früher Ruhestand um Ressourcen für die Familie freizusetzen		als (Lebens-)Künstler: Leugnung der Rentenabhängigkeit („ewig jung“)
Alter für Entscheidung irrelevant als Unternehmer: Finanzierung des Ruhestandes über private Eigenleistungen, als Schuldner: Irrelevanz bzw. Leugnung von Renteneinkommen		

Dem objektiven Status können, wie hier geschehen, unterschiedliche Präferenzen zugeordnet werden. Jedoch werden hiermit zunächst nur Möglichkeitsspielräume nach Selbstkonzepten differenziert, deren empirische Relevanzen an den vorliegenden Daten überprüft werden müssen. Tatsächlich ließen sich ja die Perspektiven in den Feldern Gedanken experimentell verschieben: Ein „Regelübergang“ könnte auch aus der Perspektive des „Unternehmerdaseins“ möglich sein, Familienarbeit ist prinzipiell auch weiterhin möglich, daher nicht zwingendes Motiv zum Frühausstieg etc. Es werden daher im Folgenden die Übergangspräferenzen für die repräsentierten Status differenziert betrachtet.

Manifestierte Perspektiven zum Übergang:

Herr Föß präsentiert sich als leistungsfähig und -willig. Er macht mehrfach ausdrücklich im Interview klar, dass er keineswegs einen möglichst frühen, sondern ein möglichst späten Übergang in den Ruhestand anstrebt. Er möchte möglichst noch viele Jahre eigenes Erwerbseinkommen

erzielen. Er setzt dazu viele argumentative Hinweise im Interview, die seine Leistungskraft plausibilisieren sollen. So meint er, jetzt und später jüngere Mitbewerber übertrumpfen zu können, und zwar nicht nur auf dem Gebiet der Erfahrung, sondern auch bezüglich der Gesundheit (ich bin nie krank, weil ich abgehärtet bin und mich richtig ernähre), der Leistungskraft (ich bin noch gut im Training) und der Ausdauer (ich arbeite bis heute bis zu 18 Stunden am Stück). Damit wird es im Interview diskursiv nahezu unmöglich, Entlastung durch einen früheren Ausstieg zu fordern.

Auf der manifesten Ebene passt zudem nicht nur die Leistungspräsentation zu dem präsentierten Aufschub des Übergangs, sondern auch seine spezifische Definition des Status als Sozialhilfeabhängiger. Da im Gegensatz zur Ausgangshypothese durch Föß die (geringe) Höhe seiner erwarteten Renteneinkommen in die Überlegung einbezogen werden, ergeben sich Präferenzen, bei denen eine frühere Aufgabe von Tätigkeiten wenig nützlich ist. Föß kalkuliert überhaupt nicht mit einer (geringen) Rente, sondern geht davon aus, praktisch keine Rente zu erhalten. Zumindest wird keine ökonomische Entlastung antizipiert, die Sozialhilfeabhängigkeit wird in die Zukunft – auf unbestimmte Zeit – verlängert. Der Übergang in einen Rentenstatus ist für Föß, egal wann er eintritt, ökonomisch irrelevant.

Gleiches gilt für den Sozialstatus an sich. Der Hartz IV-Bezug spielt hier die Rolle eines Masterstatus. Daher wird auf der Staturebene subjektiv keine Entlastung durch den Übergang in den Ruhestand angenommen. Herr Föß ist der Überzeugung, dass mit dem Bestehenbleiben der Sozialhilfeabhängigkeit auch im Rentenstatus, die entsprechenden amtsseitigen Zumutungen nicht beendet sein werden.

Der Ruhestand böte zwar theoretisch Zeitoptionen für Kunstprojekte und Erziehungsarbeit. Diese Ruhestandsrolle widerspricht jedoch auch dem Selbstbild des aktiven Künstlers und Pädagogen. Die möglichen Gewinne bei Zeitressourcen werden zudem als unrealistisch angesehen, weil weiterhin für (legale) Zusatzeinkommen gesorgt werden müsse, um den aufwendigen Lebensstil zu finanzieren (Privatschule für die Kinder trotz/wegen eigener Geldnot).

Die manifestierten Angaben, die auch auf der latenten Sinnebene objektiv für eine Irrelevanz des Ruhestandstatus sprechen, entsprechen den oben differenzierten biographischen Selbstbildern (des *eben-drum!*) und den individuellen Bemühungen, der ökonomischen Notlage zu entkommen, ohne den Sozialhilfestatus verlassen zu können. Herr Föß kann sich den Ruhestand in mittelfristiger Sicht sozusagen (noch) nicht leisten. Ein früher Übergang erscheint aus der Fallgeschichte daher kaum denkbar.

Eine weiterführende Frage ist, ob die hier präferierte längere Erwerbstätigkeit sich ökonomisch doch „auszahlt“ und die subjektive Deutung von Herrn Föß in dieser Beziehung zu pessimistisch ist. Da die Anwartschaften sich während der Hartz IV-Bezugszeiten jedoch kaum verbessern, könnte die resignative Haltung von Herr Föß, trotz hoher Leistungsbereitschaft, eine realistische Basis haben. Dies müsste sich dann allerdings auch bezüglich der Frage zur eigenen Altersvorsorge und des Wissens über Ruhestandsbezüge bestätigen.

#### Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Auf Nachfrage erläutert Herr Föß, dass er noch keine Rentenbescheide bekommen hätte und ihn das auch nicht interessiere, da er nicht davon ausgeht, durch die gezahlte Rente mehr als sein Hartz VI-Einkommen zu erzielen. Da Beträge unterhalb der Förderungshöchstgrenze verrechnet

werden, ist ihm die präzise Rentenhöhe egal. Kurzformel: „Es ist mir egal, wie viel ich aufgestockt werden muss, unterm Strich ist es für mich das Gleiche“. Im Interview äußert sich Föß folgendermaßen:

*I: ... Äh ja .. Uund äh, wissen Sie, also wissen was Sie für Rentenanwartschaften hätten, oder haben oder so oder wie sich das entwickelt hat? Haben Sie das verfolgt?*

*E: Nee, muss ich ehrlich sagen, habe ich nun gar nicht verfolgt. Das liegt an=und=für=sich auch auf meiner, aus meiner Einstellung von der ganzen Sache her. .. Weil man sich da eben kein Kopf drüber gemacht hat zu der Zeit. Und naachher letztendlich sowieso=nicht=mehr, weil man immer mit dem Gedanken weiterspielte: „Na ja, die letzten zehn Jahre hauste noch mal richtig rein!“ //Hmm,uund ..// Nich? (6).*

*I: Aber melden sich nicht die Rentenversicherungsträger bei Einem, und sagen: „hier Sie hätten hier so und so viel Anwartschaft“ und so weiter und so fort?*

*E: Bei mir hat sich bisher noch keiner gemeldet. .. Ich gehe mal einfach davon aus, dass ich darüber, über meine Sozialgeschichte, nicht rüber rauskomme.*

Aus den biographischen Daten könnte geschlossen werden, dass sich Herr Föß nie um seine Rentenvorsorge gekümmert hätte. Dies bestätigt er auch auf der manifesten Ebene. Allerdings gibt es auch andere Hinweise. Zum einen hatte Herr Föß die Faktoren der Rentenformel durchaus verstanden (Entgeldpunkte aus rentenversicherungspflichtigen Arbeitsjahren und Einkommen). Er meint auch zu wissen, dass wenn man in späteren Jahren höhere Einkommen erzielt, dies die Lücken in der Biographie ausgleichen würde. Aus der damaligen Arbeitsmarktlage hatte er geschlossen, immer wieder „einsteigen“ zu können, um die Anwartschaften nachträglich erarbeiten zu können. Dass irgendwann mal so wenige Arbeitsplätze bereit stehen würden, dass er trotz seiner Qualifikation und Arbeitsbereitschaft nichts findet, ist für ihn bis heute frappant und war für ihn damals unvorstellbar. Diese Annahmen waren für die Arbeitsmarktlage bis in die 1990er Jahre so absurd nicht. Die Angabe, sich nie um die Rente gekümmert zu haben, ist insofern eine partielle Rationalisierung, die sich mit den Fakten der Darstellung faktisch nicht deckt. Seine Überlegung war, in jungen Jahren Dinge zu tun, die „man“ im Alter nicht tut, und dafür später länger zu arbeiten. „Dafür“ ist hierbei klar auf die Ruhestandsbezüge gerichtet.

Aber dies ist nicht die einzige Vorsorgemaßnahme. Zudem hat Herr Föß eine private Rentenversicherung angespart. Überraschender Weise zahlt er trotz knappe Mittel auch weiterhin ein. Ob er dies an den zuständigen Sozialbehörden vorbei tut oder dies dort angegeben hat, kann und muss hier nicht geklärt werden. Viel interessanter ist, dass er weiter einzahlt, obwohl er weiß, dass eine Auszahlung dieser Rente von seinem Sozialhilfesatz abgezogen wird.

*E: ....Ich hab zwar jetzt so ne Zusatzversicherung .. ääh ne Zusatzrentenversicherung, dass ich seit zehn Jahren oder so /privat?/ ja, da monatlich so bisschen Knete einzahle. .. Aber, letztendlich .. ähh, war die eben auch darauf aufgebaut, dass ich noch nen paar zehn Jahre einigermaßen vernünftig verdienen kann. Und wie das jetzt aussieht, wenn ich dann bei dem Sozialdings da bin, wissen Sie, denn bringt mir das auch gar nichts. .. Letztendlich kassieren die das Geld wieder ein. Was die sagen ist: „ja schön, dass du was eingezahlt hast, aber das rechnen wir dir dann gleich wieder an!“ gell?*



Die Entscheidungen und Sichtweisen scheinen sich hier vollkommen zu widersprechen, bzw. irrational zu sein. Einerseits werden damit alternative Deutungen der biographischen Daten gestützt, die neben der immer wieder betonten Dauerhaftigkeit und Ausweglosigkeit der Transfersabhängigkeit eben doch die Option der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt noch nicht vollkommen ausgeschlossen hat. Eine Nutzung der privaten Vorsorge ist erst dann effektiv. Hypothesen aus dem Fallmaterial, die neben der Resignation doch noch auf stille Hoffnung auf „bessere Zeiten“ hinweisen, können mit den vorliegenden Daten nicht widerlegt werden.

Diese „Vorsorge im Stillen“ ist vor dem Hintergrund der Fallgeschichte durchaus folgerichtig. Ebenso entspricht sie der „eben–drum“ Formel, eben nicht trotz sehr knappen Ressourcen weiter in die private Versicherung einzuzahlen, sondern eben deswegen. Damit lässt sich die realistische Selbsteinschätzung der geringen Arbeitsmarktchancen und statusirrelevanter Ruhestandsbezüge mit der eben doch nicht ganz ausgeschlossenen Lösung aus dem Hilfebezug vereinbaren.

### Übergangsstruktur

Für die biographische Fallstruktur Föb ist eine dialektische Pragmatik kennzeichnend, die divergente Lösungen für das individuelle Selbstbild verbindet. Im Widerstreit stehen auf der Statusebene die Transfersabhängigkeit und der Aufstiegswille, der in der eigenen Biographie enttäuscht wurde und nun für die Kinder geebnet werden soll. Für die biographischen Zukunftsperspektiven ergeben sich daraus ökonomische Zwänge, die am besten durch einen Aufschub des Übergangs zu bewältigen sind.

Die biographische Übergangsstruktur, die an die biographische Strukturierung des Selbstbildes anknüpft, würde auf einen abstrakten – hier paradoxen – Typslogan hinauslaufen: „*Ich werde älter, deswegen arbeite ich länger*“. Der Slogan wäre typisch für jene männlichen Biographien, in denen eine Nichtwerbesphase (Leben als Tramp) vorgezogen wurde und sich eine Pflicht auferlegt wird, diese Erwerbszeit nun „nachzuholen“.

Die konkrete Übergangsstruktur bleibt jedoch an die aktuelle soziale Lage (Status) gebunden. Der Plan in der späteren Erwerbsphase (auf dem ersten Arbeitsmarkt) für Ruhestandseinkommen zu sorgen, ist ja praktisch gescheitert. Mit den sozialpolitischen Veränderungen scheint die Abhängigkeit von sozial geächteten Transferseinkommen („lebenslänglich“) auf Dauer gestellt zu sein. Damit wird in dieser Fallstruktur der Ruhestand als Status nahezu irrelevant.

Eine spezifische Lösung stellt der auf die Kinder übertragene Aufstiegswille dar, der mit dem aufwendigen und multiaktiven Lebensstil verbunden ist. Insofern scheint die familiäre Situation (noch schulpflichtige Kinder im Haus, jüngere Frau) die Irrelevanz des Ruhestandes auszulösen. Da jedoch ganz andere Lösungen denkbar wären (Rückzug, tatsächliche Resignation, hohes Renteneinkommen) sind für den Typ eher die oben aufgezeigten Strukturelemente prägend, als die objektive familiäre Aufgabenstellung.

Die Wirkung dieser Struktur ist umso frappanter, als dass das momentan erreichte Einkommen aus der MAE-Tätigkeit eigentlich eine „Aufwandsentschädigung“ („Ein-Euro-Job“) ist und Aussicht auf ein versicherungsrelevantes Arbeitsverhältnis doch recht vage bleibt. Trotzdem wird auf dieser Basis der ursprüngliche Plan des Nachholens von Leistung für die Gesellschaft umgesetzt und weitergeführt. Der ungebrochene Vermittlungswillen widerspricht Annahmen, die von einer quasi zwangsläufigen Arbeitsunwilligkeit bzw. einer resignativen Haltung von länger

Transfersabhängigen ausgehen. Widerstand gibt es jedoch gegen „sinnlose“ Maßnahmen und Disziplinierungsversuche durch Mitarbeiter/innen des „Job-Dingsbums“, die bislang jedoch erfolgreich abgewendet werden konnten. Eine – durchaus mögliche – Reintegration in GRV relevante Tätigkeiten scheint hier keinesfalls an der subjektiven Einstellung zu scheitern. Sie müsste auf der Angebotsseite gelöst werden, wobei wiederum Fragen der Altersdiskriminierung zu klären wären. Nach einer Erwerbsphase würde der Status des Ruheständlers ggf. wieder zu einer relevanten biographischen Perspektive werden. Die Formeln und Kennzeichen dieser Übergangsstruktur daher sind: „Nachholen“ trotz „Irrelevanz des Ruhestandes“.

## Hendrike Dorn: „Ich hätte da so Ideen“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- Hochschulabsolventin (Philosophin), die zur Jugendarbeiterin geworden ist,
- alleinstehend, geschieden, eine erwachsene Tochter, zwei Enkel,
- erscheint wesentlich jünger,
- Mix aus gepflegter Bürgerlichkeit und Jugendmilieu,
- erzählt gerne und ist interessiert am Thema,
- wenig Phasen der Arbeitslosigkeit.

Ausgangshypothese: Früherer Übergang wegen Arbeitsbelastung, guter Altersabsicherung und Freizeitbedarf (Enkel, Selbststudium).

Kontakt: Schneeballsystem, soziale Netzwerke. Nach einem kurzen Telefonat Zustimmung und Einladung.

Interviewsituation: Das Gespräch findet in der Wohnung von Frau Dorn statt, die in einem gutbürgerlichen Viertel liegt. Sie lebt dort alleine in einer Dachgeschosswohnung, die sehr aufgeräumt ist und dem Niveauschema gemäß eingerichtet ist. Sie hatte einen Schichtdienst hinter sich und ist dementsprechend müde. Trotzdem möchte sie für das Interview bereit stehen.

### Biographische Daten Hendrike Dorn

Jahr	Alter	Ereignis
1952	0	geboren in Magdeburg
1958	6	Schule (POS)
1967	16	Berufsausbildung mit Abitur „Agrotechnikerin“
1971	19	Studienbeginn an der HUB: Philosophie
1976	24	Abschluss als Diplomphilosophin
1976	24	Lehrerin an FH (für Marxismus-Leninismus)
1979	27	Geburt Tochter
1980	28	Wechsel an Akademieinstitut für berufl. Bildung (Forschung)
1985	33	Wechsel an HUB, wiss. Mitarb. in Forschungsprojekt
1990	38	Alo
1990	38	nach vier Monaten Alo „Verschiedenes versucht“: Zeitungszustellerin, Lohnsteuerhilfe, Versicherungsmaklerin, Bürogehilfe, übernimmt dann eine feste Stelle als Druckereiarbeiterin
1993	41	Postgraduale Umschulung zur Erzieherin/Sozialtherapeutin (nebenberuflich), kündigt in Druckerei
1994	42	Altenpflegerin (im ambulanten Bereich) bei privatem Pflegedienst
1995	43	Examen zur Erzieherin/Sozialtherapeutin
1995	43	Erzieherin bei einem freien Träger (Jugendarbeit)
1998	46	Projektleiterin beim gleichen Träger, offenes Wohnprojekt
2009	57	weiterhin als Leiterin/Erzieherin im gleichen Projekt beschäftigt
2017	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (GRVrelevante): ca. 40 Jahre (nahezu lückenlos)

Arbeitslosigkeit: ca. 2 Monate

Umschulungen/Maßnahmen: ca. 2 Jahre

Selbständigkeit: keine

(Bilanz und biographische Daten wurden in einem Nachgespräch validiert)

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- Aufstiegsorientierung, systemnahe Ausbildung und Tätigkeit,
- Karriere wird durch Mutterschaft nicht unterbrochen (eher beschleunigt),
- kann nach Schuldienst zurück in die Forschung (mit 28),
- Aufstieg im Wissenschaftsbereich und sichere Position mit geringen Ambitionen zur Habilitation,
- nach Abwicklung (Wende: 38) sehr kurze Arbeitslosigkeit, dafür relativ lange und sehr aktive und wechselvolle Umorientierungsphase mit nebenberuflichem Studium, parallel zur Erziehung der nun heranwachsenden Tochter,
- Beginn einer neuen Phase wird mit der Beschäftigung im sozialen Bereich mit 43 (1995) abgeschlossen, seitdem Beschäftigung dort.

#### b) biographische Übergänge / beruflicher Status

Zunächst steht eine starke Aufstiegsaspiration im Vordergrund. Die Berufsausbildung neben dem Abitur steht mit der angestrebten Beschäftigung in keinem Zusammenhang. Der staatlich geforderte Einsatz „an der Bildungsfront“ wird nicht zur Sackgasse, sondern führt wieder zurück an die führenden Forschungsinstitute. Dort kann, trotz gleichzeitiger Mutterschaft, eine gesicherte Position erarbeitet werden, die eigentlich auf Dauer angelegt ist. Die historische Zäsur der Vereinigung Deutschlands ist hier auch biographische Zäsur. Es folgt eine mehrjährige Phase der Umorientierung, in der wirklich jede Beschäftigungsmöglichkeit ergriffen wird, darunter auch Zeitungsaustragen und Druckereihilfsarbeiten. Sie lebt mit ihrer Tochter (1990: 11 Jahre) ab 1993 alleine, findet zu dieser Zeit langsam eine Alternative im sozialen Bereich. Ein Anknüpfen an die ehemalige Tätigkeit schließt sie vollkommen aus. Es muss ein neues Studium (nebenberuflich) absolviert werden. Dafür wird eine neue, besser passende Tätigkeit gesucht. Nach dem erfolgreichen Abschluss wird trotz sehr flexibler Verträge und Fördermittelabhängigkeit des Arbeitgebers, eine gewisse Dauerhaftigkeit in der neuen Position als Erzieherin erreicht. Die nun ausgeführte Tätigkeit mit Jugendlichen ist von der ursprünglichen Tätigkeit als Philosophin sehr weit entfernt. Das Konzept des Arbeitgebers (ein Verein als „freier Träger“) verlangt, dass in Schichten in der Art gearbeitet wird, dass drei Nächte vor Ort gewohnt werden muss. Dies ist für

Frau Dorn möglich, da ihre Tochter aus der gemeinsamen Wohnung auszieht und selbständig ist. Hat sich Frau Dorn bei ihrer ersten Karriere an Systemanforderungen angepasst, sind es nun Arbeitsanforderungen, denen sie sich unterordnet. Dabei steht die materielle Absicherung der Existenz im Vordergrund, die mit einem Sinn des eigenen Tuns im Einklang stehen soll. Zweitrangig sind Einkommenshöhe und Status der Tätigkeit, im Vordergrund steht eher die Sinnerfüllung. Sie ist in einer Leitungsposition, ist für die Projektabwicklung, Berichtswesen, Arbeitspläne etc. zuständig, stellt das aber als unwesentlich dar (wir sind doch nur vier Figuren da). Der Verdienst sei sehr gering. Da der Verein in Konkurrenz mit anderen steht, sei die stabile Vertragslage auf Kosten der Einkommen erkaufte worden.

c) Kurzformel

In der Fallstruktur steht Sinnerfüllung und Stabilität im Vordergrund, die durch die Vereinigung Deutschlands irritiert wurde. Erst nach einer intensiven Umorientierung wird eine neue Perspektive erarbeitet. Die neue Position fordert sie „vollständig“ und als „ganzer Mensch“. Hierbei stehen materielle und ideelle Aspekte in einem stabilisierenden Gleichgewicht. Familie und Partnerschaft treten dabei in den Hintergrund bzw. werden untergeordnet.

Mögliche Übergangsmodi (Thesen):

Ausgangsthese bei der Fallauswahl war, dass im Fall Dorn die Arbeit (Schichtdienst) zu schwer ist, um sie lange auszuführen und dass genügend Ruhestandseinkommen erarbeitet wurde, um so früh als möglich auszusteigen. Auch der Abstieg (von der Philosophin zur Erzieherin) spricht nicht dafür, länger als irgendetwas im Berufsleben zu verbleiben.

eher früher	Regelübergang	eher später
für eine im Schichtdienst eingebundene Beschäftigte mit prekären Zukunftsaussichten ist der Frühausstieg sehr attraktiv	nur sinnvoll, wenn es die Arbeitssituation zulässt	als „jung gebliebene“ Frau mit jüngerem Lebensgefährten anstrebenswert, sofern berufliche Anforderungen das zulassen würden
Alter für Entscheidung irrelevant beim Übergang in den Selbständigenstatus, der bislang irrelevant war Rentenhöhe wird altersabhängig wahrgenommen		

Manifestierte Perspektiven zum Übergang:

Die möglichen Optionen sind hier zum einen der Regelübergang 2017 aus der jetzigen Schichtarbeit oder ein „gleitender“ Übergang durch Reduktion der Arbeits(zeit)anforderungen. Ein irgend anders gearteter Vorruhestand ist für die Arbeitnehmer(innen!)gruppe nicht vorgesehen. Daher ist diese Option schwierig umzusetzen, sie wird jedoch von Frau Dorn überlegt. Kaum in Frage kommt eine Weiterbeschäftigung nach 2017, geht man von der aktuellen Arbeitssituation aus. Andererseits hat es Frau Dorn auch in der DDR geschafft, die Rahmenbedingungen so zu nutzen, dass sie „eigene“ und „notwendige“ Aspekte vereinbaren kann. Mit den Erfahrungen des Umlernens sind daher neue berufliche Orientierungen nicht

ausgeschlossen.

*Ja. Aber der Vorruhestand wäre ja für Sie auch ne Option, habe ich jetzt rausgehört, ja?*  
*V: Ja. Ja.*  
*I: Wenn es so ein Angebot geben würde, dass man /E: JaJaJa/ vorzeitig ausscheidet. Aha?*  
*V: Also das, ... da, da denke ich so inzwischen, lieber, sag=ich=mal, mit ein bisschen weniger Geld auskommen, aber doch noch mehr Zeit für sich zu haben, vielleicht noch mal was anderes anzuschieben.*  
*Ja. .. Also Sie können sich schon, sehen schon, dass die Arbeit, so wie sie jetzt gestaltet ist, nichts ist, was man so bis siebzig macht?*  
*E: Genau. Auf keinen Fall. Also ich glaub, da reichen dann die Kräfte nicht. Und ich find's auch für die Kinder vielleicht ne Zumutung, ja. //I: Ja? Aha.// Wobei, also so, es ist ja so: dass Eine ist die Arbeit und das Andere, was man eigentlich noch selber für sich will und, das ist ja ne andere Frage. Da will ich noch ganz viel. Aber ob man ((4 sek. unverst.)) Weiterbildung mitnehmen kann. Zum Beispiel es gibt ne Mediatorenausbildung. . Es gibt äh, also Sozialpädagogik bin ich leider inzwischen zu alt, hatte ich mich auch zweimal beworben. Berufsbegleitend. Schade, schade. (3) Ja, da, da denke ich halt oft so drüber nach, äh, allerdings weiß ich auch, dass es unrealistisch ist, mit 57 sich noch mal beruflich generell zu verändern, ja. Aber vielleicht kann man eben dreißig Stunden arbeiten und vielleicht seine Erfahrungen aufschreiben. Oder .. selbst in Weiterbildungsangebote gehen, ja. Da bin ich jetzt halt noch nicht so konkret. Aber da hätte ich halt so Ideen.*

In dem Interviewausschnitt bestätigt Sie, dass die Arbeitsbedingungen und -aufgaben (für die Kinder eine Zumutung) es nicht zulassen, länger zu arbeiten. Es wird eher an eine Reduktion des Arbeitsumfanges gedacht. Dass dies die aktuelle Arbeitsorganisation nicht zulässt, wird auch an anderen Stellen im Gespräch deutlich beklagt.

Mit den Nachfragen wird angeregt, ihre Überlegungen zu einer neuerlichen Umorientierung anzudeuten. Sie ist dort noch nicht konkret, entwickelt aber diesbezügliche Ideen. Die Frage war eigentlich auf die mögliche Lebensarbeitszeit ausgerichtet, der Erzählfluss entwickelt sich dann aber in die Richtung der möglichen Alternativen, das angebotene (hohe: so bis 70) Übergangsalter doch zu erreichen. Es ist auf der strukturellen Ebene relativ sicher, dass reale Pläne für eine neue Tätigkeitsperspektive angepeilt und umgesetzt werden, die eine längere Erwerbstätigkeit ermöglichen – sofern diese der Sinnerfüllung und dem Sicherheitsstreben nicht widersprechen. Diese Perspektiven sind eingebunden in das aktuelle Leiden an der beruflichen Belastung, die arbeitsorganisatorisch besser zu bewältigen wäre. Frau Dorn setzt somit eher „zwangsläufig“ (durch äußere Bedingungen) auf Rückzug und strebt zunächst einen Frühausstieg an.

Sie gibt im Nachfrageteil jedoch auch an, sich schon zweimal auf ein postgraduales Sozialpädagogikstudium beworben zu haben, aber (aus Altersgründen!) abgelehnt worden zu sein. Konkret versucht sie nun eine Mediatorenausbildung zu beginnen, um wieder in eine Art Berufsausbildung einzumünden. Gleichzeitig versucht sie mehr zu erfahren, welche Bedingungen sie erfüllen muss, um doch eine Vorruhestandsmöglichkeit für sich zu eröffnen.

Frau Dorn macht somit deutlich, dass sie sich nur aufgrund der Arbeitsorganisation für einen gleitenden Übergang interessiert. Wenn Sie von „Vorruhestand“ spricht, meint sie aber damit,

Zeitressourcen für Weiterbildung zu erhalten. Das Interesse an einer neuerlichen beruflichen Orientierung ist stark, und auf der latenten Ebene wird durchaus über eine Tätigkeit über das 65. Lebensjahr hinaus gedacht. Weiterarbeiten nach 65 ist somit nicht ausgeschlossen.

#### Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Frau Dorn war als Hochschulabsolventin in das Sonderrentenprogramm eingebunden („Intelligenzrente“). Sie hat sich damals (Sicherheit war geboten) keine Gedanken um die Altersvorsorge gemacht. Nach der Vereinigung hat sie in eine private Altersvorsorgeversicherung investiert. Ihre Rentenbescheide versteht sie so, dass sie überraschend wenig bekommt für so viele Jahre rentenversicherungspflichtiger Tätigkeit, sich jedoch mit geringen Einkünften in den letzten Jahren abgefunden hätte, weil der freie Träger nur deshalb noch existiert, weil die Beschäftigten „eigentlich weit unter Tarif“ entlohnt werden. Ein früherer Übergang sei für sie daher kein großer finanzieller Einbruch. Mit der privaten Zusatzversicherung sei sie weit über dem Sozialhilfeniveau.

Monetäre Aspekte werden für die Übergangentscheidung als weniger bedeutsam angegeben. Fallstrukturell ist jedoch die finanzielle Absicherung ein stabiles Hauptmotiv bei jeder Entscheidung. Sie kann es sich jetzt leisten, auch hedonistische Werte zu verkörpern – die Basis der finanziellen Absicherung sieht sie nämlich gesichert. Der Gewinn, der jetzt aus den „Extras“ gezogen werden kann, wird entweder in eine höhere Ausstattung mit verfügbarer Zeit, oder eine anspruchsvollere Tätigkeit investiert.

*E: Also das, da, da denke ich so inzwischen, lieber, sage ich mal, mit ein bisschen weniger Geld auskommen, aber doch noch mehr Zeit für sich zu haben, vielleicht noch mal was anderes anzuschauen*

#### Übergangsstruktur

In der biographischen Fallstruktur stehen die Muster des Wechsels zur Absicherung und eine hohe Flexibilität nebeneinander. Auf der Basis der biographischen/gesellschaftlichen Brüche ist sowohl die Umorientierung und der Absicherungsgedanke durchgängiges Motiv. Dies wird für den Übergang in den Ruhestand nicht anders sein. Die Zukunftsplanung ist durch den subjektiv erreichten Grad der Absicherung weniger auf ökonomische Faktoren, denn auf biographische Gestaltschließung gerichtet. Die Regelaltersgrenze bleibt ein relevanter Fixpunkt, jedoch werden andere Aspekte (Gesundheit/Leistungsfähigkeit/ Erfüllung) bewusst evaluiert. Sobald realistische Möglichkeiten zu einer dritten und vierten Karriere entdeckt und gewählt werden können, würden sie die Gedanken an einen frühen Austritt sowie die Regelaltersgrenze relativieren. Eine bezahlte Tätigkeit nach dem 65. Lebensjahr auszuführen ist daher nicht ausgeschlossen.

## Jens Schur

Fallhintergrund, äußere Lage:

- Seit einem Jahr arbeitssuchend, knappe Ressourcen,
- versucht, Förderung zur Selbständigkeit von der Arbeitsförderung zu erhalten,
- Sportler, bietet Lauf- und Ausdauertraining an,
- erscheint wesentlich jünger, Trivialschema,
- geschieden, vier (zum Teil erwachsene Kinder),
- er ist am Thema interessiert, weil er als Versicherungsvertreter tätig war.

Ausgangshypothese: Verschieben des Ruhestandes wegen physischer Leistungsfähigkeit?

Kontakt: Schneeballsystem, soziale Netzwerke. Nach einem kurzen Telefonat Zustimmung und Einladung.

Interviewsituation: Das Gespräch findet in der Wohnung von Herrn Schur statt, die in der Nähe eines nationalen Trainingszentrums liegt. Er lebt dort alleine. Die Wohnung ist klein und zweckmäßig eingerichtet. Da Herr Schur Termine hat, ist wenig Zeit (er möchte einer Bekannten beim Umzug helfen) und es wird ohne Umschweife mit dem Interview begonnen. Am Telefon wurde über den Inhalt und den Zweck des Projekts gesprochen.

### Biographische Daten Jens Schur

Jahr	Alter	Ereignis
1955	0	geboren in ostdeutscher Kleinstadt
1961	6	Einschulung
1971	16	Schulabschluss
1971	16	Berufsausbildung zum Maschinenbauer
1974	19	mit Abitur
1974	19	NVA 1,5 Jahre Grundwehrdienst
1976	21	Studium der Sportwissenschaft an einer der international führenden Institute
1980	25	Eisschnelllauftrainer
1982	27	Arbeit als Schwimmmeister
1992	37	Versicherungsvertreter (als selbstständiger Makler und Angestellter)
2007	52	arbeitslos
2008	53	Hartz IV
2009	54	Aufbau Reiseunternehmen (gefördert)

Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (GRV relevant): ca. 30 Jahre

Arbeitslosigkeit: ca. 2 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: keine



Selbständigkeit: 2-3 Jahre

(Bilanz und biographische Daten wurden mit dem Interviewpartner in einem Nachgespräch validiert)

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- Sportkarriere ist tragend, Kumulationspunkt ist die Trainertätigkeit
- höhere Schulbildung, Hochschulabschluss,
- Ausstieg aus der Trainerkarriere nach nur zwei Jahren,
- Kinder und Trennungen werden zunächst nicht erwähnt,
- Zweiter Berufswechsel wird mit den vereinigungsbedingten Umstellungen erklärt,
- in der Versicherungsbranche lassen sich zunächst gute, dann immer schlechtere Einkommen erzielen,
- die Arbeitslosigkeit wird kaum als solche wahrgenommen

#### b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Zunächst wird eine im damaligen Umfeld herausgehobene und geachtete Position angestrebt. Das Abitur wird über eine gleichzeitige Berufsausbildung erworben, die selbst kaum von Bedeutung, sondern nur als Hochschulzugangsberechtigung relevant ist. Die angestrebte Trainerlaufbahn ist im damaligen Kontext hoch angesehen. Sie verspricht allerlei Sondervergütungen, war jedoch vor allem Jugendtraum und anzustrebendes Ziel. Mit dem Ablehnen der Offizierslaufbahn (NVA drei Jahre) wird dieser Plan gefährdet, jedoch trotzdem umgesetzt. Bis heute bleibt der Status des Leistungssporttrainers prägend, obwohl diese Phase selbst recht kurz war. Familiäre Gründe werden als Grund für den Abbruch dieser Karriere genannt. Die neue Tätigkeit hat zwar ein wesentlich geringes Sozialprestige, zieht jedoch keine finanzielle Einbuße nach sich. Im Gegenteil, bei ruhigeren Arbeitsbedingungen und geringerem Zeitaufwand wird sogar ein besseres Einkommen erzielt. Eine gewisse Enttäuschung und (oder) Probleme bei der Ausführung des Traumberufes lassen sich nicht vollständig ausschließen. Es wird recht schnell eine Alternative gesucht und gefunden. Diese alternative Tätigkeit wird so lange ausgeübt, bis eine neuerliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eintritt. Zunächst wird die Wende ohne Arbeitslosigkeit, Betriebs- oder Berufswechsel erlebt. Dann wird jedoch die Tätigkeit in einer gänzlich anderen Branche aufgenommen. Diese neue Betätigung erfordert umfangreiche Umschulungen, die zum größten Teil privat organisiert werden. In unterschiedlichen Kontraktformen (Angestelltenverhältnis, Honorarbasis, Selbständigkeit) werden Versicherungen verkauft. Darunter auch welche zur Altersvorsorge. Diese Tätigkeit endet mit einem Umsatzeinbruch, durch den das eigene Einkommen nicht mehr gesichert werden kann.

Mit 52 wird Herr Schur zum ersten Mal in seinem Leben arbeitslos. Er sieht weder im Anknüpfen an seine erste (Trainer), noch an seine zweite (Schwimmeister) und dritte Karriere (Versicherungsvertreter) realistische Beschäftigungschancen. Er versucht, wieder ein neues

Betätigungsfeld zu finden. Dies erarbeitet er sich in der Reisebranche. Derweil geht er jedoch in den Hartz IV-Bezug über. Die Förderangebote des Jobcenters nutzt er für die Einrichtung eines privaten Reiseunternehmens.

Gleichzeitig betätigt er sich als nebenberuflicher Fitnesstrainer, ohne damit relevante Einkommen zu erzielen. Er kann im Vergleich mit Gleichaltrigen eine sehr gute körperliche Konstitution aufweisen und trainiert (Laufen, Schwimmen, Yoga) täglich mehrere Stunden alleine oder in kleinen privaten Gruppen. Wie im Fall Föß stehen auch bei Schur unterschiedliche Sozialstatus nebeneinander. Er war/ist die längste Zeit im Öffentlichen Dienst angestellt, „älterer“ Arbeitsloser und sozialhilfeabhängig, jetzt wieder Selbständiger, in der Selbständigkeit von Transferseinkommen anhängig und der Amtswillkür ausgesetzt, als Versicherungsvertreter tätig, gleichzeitig sportlicher „Trainer“, der gelernte Trainingskonzepte selbständig weiterentwickelt und sich damit „fit“ hält, alleinstehend, seitdem er sich von der Mutter seiner Kinder sowie weiteren Partnerinnen getrennt hat.

c) Kurzformel

Für den Fall sind rapide Veränderungen kennzeichnend, die keineswegs aufgezwungen sind, sondern zur Stabilisierung der eigenen Lage dienen. Als wichtige Motive konnten in der Feinanalyse „Harmonie“ und „Konsens“ herausgearbeitet werden. Wenn kein Konsens hergestellt werden kann, wird der Weg der Veränderung/Trennung gegangen. Dafür werden auch Nachteile und Unabwägbarkeiten in Kauf genommen. Insofern wäre das Anstreben eines finanziell gut abgesicherten Ruhestandes folgerichtig. Hinzu treten jedoch auch das Motiv der Fitness und die sich sukzessive verschlechternde ökonomische Basis.

Mögliche Übergangsmodi (Thesen):

Ausgangsthese bei der Fallauswahl war, dass im Fall Schur die körperliche Fitness derartig im Vordergrund steht, dass der Ruhestand weit außerhalb des Relevanzhorizontes liegt. Andererseits rückten nach der Analyse der biographischen Daten Absicherungsmotive in den Vordergrund, die als fallkonstitutiv erachtet werden müssen und für eine systematische Altersabsicherung sprechen. Der Übergang würde dann zu einem ökonomisch auskalkulierten Projekt, wobei die Wahl des rationalsten Zeitpunktes im Mittelpunkt stehen müsste. Die Abwägung kann auch hier auf den Sozialstatus bezogen werden.

eher früher	Regelübergang	eher später
kaum relevant, Krankheit	bei erfüllten Sicherheitsleistungen	als „fitter“ Sportler (Trainer) Rentenempfang eher unschicklich
Alter für Entscheidung irrelevant als Unternehmer: Finanzierung des Ruhestandes über private Eigenleistungen, als Schuldner: Irrelevanz bzw. Leugnung von Renteneinkommen		

Die objektiven Daten lassen hier einen früheren Ruhestand strukturell kaum zu. Es müssten massive Veränderungen eintreten: entweder eine Übernahme in ein Angestelltenverhältnis, das

durch eine (großzügige) Frühausstiegsregel bald beendet wird, oder eine Krankheit. Ersteres ist nahezu ausgeschlossen, Zweites nicht zu hoffen und dem Schicksal überlassen. Wird Krankheit in das Kalkül einbezogen, müsste dies auf der manifesten oder latenten Ebene irgendeinen Hinweis hinterlassen. Dies liegt nicht vor. Anstelle von Berichten über Verletzungen und Krankheit steht hier eine hohe Aufmerksamkeit gegenüber dem eigenen Körper im Vordergrund.

#### Manifestierte Perspektiven zum Übergang:

Herr Schur präsentiert sich als sehr fit und leistungsfähig. Er macht mehrfach deutlich, dass er nicht nur seine jetzige Tätigkeit, sondern auch fast jede andere bis weit über die 70 ausführen könne.

#### Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Ursprünglich hatte Herr Schnur mehrere Vorsorgewege getroffen. Er war seit Beginn Einzahler der „FZR“, hat diese durch private Versicherungen ergänzt. Die GRV wird jetzt aber als zu niedrig angegeben, um damit den jetzigen (!) Standard zu halten. Dies kann bezweifelt werden. Hier mögen Deutungsmuster und Rationalisierungen wirken, die in der Zeit des Arbeitens für die Versicherungsbranche eingeübt wurden. Herr Schur sieht das zum Teil auch selbst kritisch. Er argumentiert aber, dass er zwar viele Arbeitsjahre vorweisen kann, aber die Anrechnung der Einkommen ohne die damaligen Sondervergütungen (Schichtzuschläge, Prämien) zu sehr geringen Entgeldpunkten führen würden. Die Zeit bei der Versicherung hätte dazu geführt, dass er sich eher privat versorgen wollte. Leider hätten jedoch die Einkünfte kaum dazu gereicht, jetzt schon eine gute Zusatzversorgung erarbeitet zu haben. Daher müsse er sich eine Existenz aufbauen, die es ihm ermöglicht, noch 20 bis 25 Jahre eigene Einkünfte zu erzielen. Dabei sollten die Einkünfte so hoch sein, dass die Altersversorgung weit über den Horizont der Sozialtransfers hinausführt. Ob dieser Plan umgesetzt werden kann, bleibt fraglich. Momentan belaufen sich die monatlichen „Einnahmen“ noch im negativen Bereich. Das heißt, Herr Schur braucht momentan seine Ersparnisse auf. Die knappen Mittel schränken auch seine unternehmerische Aktivität stark ein. Er hat kein eigenes Fahrzeug, die Computerausstattung musste aus einem Programm der Arbeitsagentur gefördert werden. Materielle Vorsorge über die gesetzliche Rente wurde daher evaluiert und bis zu einem gewissen Grad auch angegangen, ist später jedoch irrelevant.

#### Übergangsstruktur

In der biographischen Fallstruktur stehen die Muster des Wechsels zur Absicherung und eine gewisse Selbstprekarisierung gegeneinander. Die Wechsel erscheinen zwingend und werden als folgerichtig rationalisiert. Dieser Zwang ist jedoch nicht mehr und nicht weniger der subjektive Ausdruck der den Wechseln zugrunde liegenden Strukturen. Die als zwangsläufige Lösungen dargestellten Wahlhandlungen hätten auch zu ganz anderen Entscheidungen führen können. Die Trainerkarriere hätte zuungunsten der (dann später selber aufgelösten) Ehe weiter geführt werden können. Viele Schwimmmeister wurden in den Öffentlichen Dienst übernommen, der Abschwung in der Versicherungsbranche muss nicht zu einer vollständigen Neuorientierung führen. Vor diesem Hintergrund kann die Angabe, dass weder eine ausreichende Rente, noch eine

andere Altersversorgung zur Verfügung stünde und daher wesentlich länger, als landläufig diskutiert, gearbeitet werden soll, als Folge und Entsprechung der paradoxen selbst prekarisierenden Sicherungsbemühungen gesehen werden. Die „Abkehr“ von der Rente als Sicherungsleistung ist so radikal wie die oben beschriebenen biographischen Brüche. Im Unterschied zu den biographischen Entscheidungen, deren Folgen sich nicht beliebig rückgängig machen lassen, wird die „Entscheidung“ gegen die Rente nur auf der diskursiven und kognitiven Ebene stabil sein, kann sich aber bei realistischer Einschätzung unter anderen (späteren) Umständen wandeln. Für ein stabiles Anstreben sehr langer eigener Lebensarbeitszeiten spricht erstens, dass die Fallstruktur bei Enttäuschung und Neuwahl eigentlich keinen Weg zurück mehr kennt. Zweitens müssen die mehreren radikalen Wechsel nicht bedeuten, dass diese immer wieder vorgenommen werden, sondern der Aspekt der Sicherung doch wieder in den Vordergrund der Entscheidungsperspektive gelangt. Daher ist der Übergangsmodus aus dieser Entfernung vollkommen offen.

Ebenso wenig steht fest, dass die Fallstruktur bei einer weiteren Enttäuschung wieder einen neuen Anknüpfungspunkt findet. Um diese Möglichkeit praktisch aufrecht zu erhalten, wird auf Wissen und Handlungsrountinen aus dem Sportstudium zurückgegriffen, die als Investition in die eigene Gesundheit gedeutet werden könnten. Die symbolisierte Fitness und Sportlichkeit ist daher hier nicht nur Gewohnheit und beliebiger Habitus, sondern Teil des Übergangsmodus. Dieser setzt ja voraus, dass man über die üblichen Maße hinaus leistungsfähig bleibt.

## **Maja Jastram:** „*Je länger, desto besser*“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- eine Tochter, zwei Enkel, in Teilzeit, will aber noch nicht aufhören

Ausgangshypothese: Frühausstieg gesucht, weil Mann auch schon im Ruhestand ist, und notwendig wegen Krankheit.

Kontakt: Vermittlung durch Altenberatungsstelle. Frau Jastram schlägt vor, Ihren Gatten mitzubringen.

Interviewsituation: Das Gespräch findet an einem Wochentag in einem Raum einer Altenberatungsstelle statt. Beide möchten beim Interview dabei sein, was eine andere I-Situation ergibt (Gruppe). Das Gespräch ist sehr freundlich, und jeder der beiden Partner kommt zu Wort. Jedoch bleibt der Partner ein Korrektiv, das bei der Interpretation berücksichtigt werden muss.

### Biographische Daten Maja Jastram

Jahr	Alter	Ereignis
1951	0	geboren in
1957	6	Volksschule
1964	13	Abschluss 8. Klasse
1964	13	Beginn Lehre zur Einzelhandelskauffrau
1967	16	Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb
1969	18	Kündigung
1970	19	Arbeit bei einer Versicherung
1973	22	Geburt Tochter, Aufgabe der Tätigkeit
1975	24	Wiederaufnahme der Tätigkeit in gleicher Position/Firma (Vollzeit)
2002	51	Teilzeit (50%), um dem Mann bei Übergang in die Selbständigkeit zu helfen
		Erkrankung
2016	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten: ca. 43 Jahre

Ausbildung: 3 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): ca. 1 Jahr

Umschulungen/Maßnahmen: 0 Jahre

Schwangerschaftsunterbrechung/Hausfrauenstatus: 2 Jahre

## Biographische Fallspezifik

### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- aus „einfachen Verhältnissen“, Besuch der „Volksschule“,
- „weibliche“ Ausbildung, aber eigene klare Ambitionen beruflicher Karriere,
- nur kurze Erziehungszeit,
- lange stabile Beschäftigung,
- „erkämpfen“ von Teilzeitleistung 2002 wegen Unterstützung der Selbständigkeit des Gatten (zwei „Stellen“),
- Schwerbehindertenstatus,
- lehnt Ausstieg mit 60 ab, der ihr jedoch nahegelegt wird.

### b) biographische Übergänge/ Selbstkonzepte

Frau Jastram stellt das Zustandekommen der Einbindung in die jetzige Tätigkeit so dar, dass Sie in die Tätigkeit „hineingerutscht“ sei. Sie arbeitet „jetzt“ wieder – seit 1975!

*Hatte mich dann mal kurzfristig beworben, so als Aushilfe. Und äh, da hatte ich dann, halt das Glück dass ich sofort wieder Festvertrag bekam und auch bleiben durfte. /Ahm/ Ich wollte eigentlich nur drei Wochen arbeiten, und bin jetzt schon seit, ja, seit 1 9 7 5 arbeite ich jetzt also letztendlich wieder, ne.*

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Frau Jastram eine planvolle Karriere anstrebte und deswegen viel in den Beruf investiert (Ausbildung, zusätzliches Engagement). Aus diesem „Zufall“ (bis heute: „arbeite ich jetzt also letztendlich wieder“) entwickelt sich eine hohe Einbindung in die Arbeitswelt, bzw. das konkrete Team. Das Selbstkonzept bleibt dabei interessanterweise das der Mutter, die sich für Haus, Garten und Kinder verantwortlich fühlt und „zusätzlich“ wieder arbeitet. Dabei rückt die Arbeit faktisch in den Mittelpunkt des Daseins. Mit einer beginnenden Krankheit wird zunächst das Haus verkauft, dann die Arbeitszeit reduziert, jedoch nicht aufgegeben. In diesem Fall wird das Renterdasein des Gatten als wenig attraktiv beschrieben und versucht, die eigene „drohende“ Verrichtung mit 60 aufzuschieben. Dies geschieht trotz hohem Engagement für einen zeitaufwendigen Verein und guter Beziehungen zu Tochter und Enkeln. Die Rente wird jetzt geradezu abgelehnt, obwohl sie zunächst angestrebt wurde.

*mein Wunsch war eigentlich immer, mit 60 in Rente, zu gehen. Ich hatte das, also das wollte ich auch, ich könnte es auch, weil ich einen Schwerbehindertenschein habe, somit könnte ich ja mit 10, 8 Prozent, in Rente gehen, im nächsten Jahr, /Ahm/ aber, ähm, ja seitdem ich ja so hautnah mitbekomme, wie das so mit einem Rentner ist,*

*E: ((lacht kurz)) Danke, (unverständlich) ((lacht))*

*F: Nein nein. Das ist*

*E: Wir wissen, wie das gemeint ist*

*F: Nein, äh .. steht das für mich jetzt also überhaupt nicht mehr an.*

*I: Ach ja.*

*F: Ich möchte nicht in Rente gehen.*

*I: Ach ja.*

*F: Ich find das ganz schrecklich.*

Dabei hat Frau Jastram ein ausgefülltes Programm in der Freizeit. Die Tätigkeiten dort werden als sehr positiv dargestellt, geben auch eine gewisse Befriedigung. Sie können jedoch nicht den Statusaspekt der Arbeit ersetzen, die als „Erfüllung“ gedeutet wird. Das „Ausfüllen“ des Tages ohne Arbeit als „Freizeitaktivität“ wird latent abgewertet. Ein voller Kalender und schöne Hobbys können die „Erfüllung in Arbeit“ nicht ersetzen, bei der man etwas „schaffen“ kann.

*Der Haushalt ist so gut wie fertig, bis auf das bisschen, was er mir so lässt, 00:16:03-6 aber ich sag mal, um ein Uhr ist, Schluss, ne. /Ahm/ Ja und , d- der Tag kann verdammt lang werden. Wir haben zwar, ne Menge Ho- Hobbys und wir sind, unser Kalender ist auch voll, wir sind jeden Tag unterwegs. Aber das ist nicht die Erfüllung, die man im Beruf gehabt hat. /Ahm/ Das darf man sich nämlich gar nicht so leicht vorstellen,*

.....

*Weil ich auch gerne, ich mache meinen Job gerne. Ich hab ganz nette Kolleginnen, ich hab ne sehr schöne Arbeit, ich kann mir das alles super einteilen, da hab ich gedacht, du hörst nie auf, nein, das geht überhaupt nicht. /Ahm/ Obwohl ich das eigentlich schon so verkündet hab, ich hör nächstes Jahr auf. Hab das zurückgezogen, ich will das nicht. 00:17:03-3*

*I: Ah ja.*

*F: Ich glaub, ich wäre ganz unglücklich, ja, denn wenn ich nämlich zu Hause bin, im nächsten Jahr, dann sind wir ja morgens um neun Uhr schon fertig.*

*E: Ja.*

*F: Und dann ist das ein ganz ganz langer Tag. Und man kann nicht sich nicht nur mit, Fahrradfahren, oder äh, nur mit Freizeitaktivitäten, Tag ein Tag aus beschäftigen, also das wäre für mich, persönlich , keine Erfüllung. /Ahm/ Also ich muss was haben wo ich für mich auch, abends sagen kann, oder, am Tag sagen kann, da hab ich irgendwas geschafft, da hab ich was gemacht, da, ja, /Ahm/ das war sinnvoll. /Ahm/ Ne. /Ahm, ahm/ Und nicht nur nen Kaffeekränzchen, und, äh, ja, dies, und jenes.*

...

*Genau so. Also Ehrenamt ist sehr schön, äh, man man man gibt ja auch was von sich und man kommt, bekommt aber auch ganz viel zurück, also diese türkische Familie, die ich betreue, wie gesagt,*

*Gutes Geld. Aber, ne, wenn man da was, Ehrenamtliches tut und man sieht, man hat da was Gutes gemacht und man, man weiß, die Familie freut sich und äh, man kann ihnen helfen, dann ist das natürlich schon was Schönes und insofern kriegt also ich persönlich krieg da, ganz viel zurück. 00:21:11-7 /Ahm/ Also ich, ich habe immer das Gefühl, ich krieg mehr zurück, als was ich jetzt geben kann, ne. Und das ist auch toll. Aber es ist, es ist einfach was Anderes wenn man eben sein, wenn man, den Job hat, und den auch noch gerne ausführt.*

Die hohe Präferenz für die Arbeit kann auch auf die hohe Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bezogen werden. Im Gegensatz zum eher zufälligen „Hereinkommen“ in die (vollzeitige) Tätigkeit, hat sich Frau Jastram die Teilzeit wohl erstreiten müssen. Dies wird als sehr glückliche Lösung empfunden. Eine Vollzeitlösung wird kategorisch ausgeschlossen. Dabei spielt auch die Stellung des Mannes eine Rolle. Der Übergang wird auf eine unbestimmte Zeit hinausgeschoben.

*Vollzeit arbeiten möchte' ich nicht mehr.*

*I: Aha.*

*F: Also das wäre mir, äh, schon zu stressig, weil äh, bei uns in der Firma, bin bei einer Versicherung tätig, geht, wird die Arbeit nur mit Überstunden geschafft und es werden, ich hab jeden Tag zehn elf Stunden gearbeitet, Jahre. Also ich bin, ich kannte nichts anderes als arbeiten im Grunde genommen, /Ja/ und das war mir auf die Dauer einfach, zu viel. Das möchte ich heute auch nicht mehr. Ich möchte schon, äh, dass die Waage ausgeglichen ist. Ich möchte, meine meinen Job machen. Ich möchte auch, möchte aber auch, äh hm hm, mich ein bisschen sozial engagieren und auch, n- natürlich, dass wir beide füreinander Zeit haben. So, und wenn wir mal das irgendwie hinkriegt, dann kann das natürlich schön sein, ne. 00:24:07-3 Aber den ganzen Tag möchte ich nicht mehr. Also das wäre ja auch für ihn jetzt, /Ja, ja/ nicht schön, ne. Wenn ich morgens, ich gehe um halb sechs aus dem Haus und käme abends vor halb sechs, sechs Uhr wäre ich nie zu Hause, da wäre ja, wäre er ja ganz alleine, ne.*

*E: Trotzdem sie einen Halbtagsjob hat, hat sie 100 Überstunden.*

*F: Ja. ((E lacht)) Aber das ist n- dann nicht das Problem wenn man dann mal, weil ich=hab halb elf Feierabend und wenn ich dann mal ne hal- ne Stunde länger mache, bin immer noch um viertel nach zwölf zu Hause. Man hat /Ja, ja/ den ganzen Tag noch, ne. /Ja, ja/ Das, das finde ich auch heute, das belastet mich jetzt nicht mehr, ne. /Ah/ Und äh, ähm, ich gehe da auch ganz locker dran, weil wenn ich keine Lust habe Überstunden zu machen, ich=m-, ich ich muss ja keine Überstunden machen, durch meinen Schwerbehindertenschein kann ich immer sagen oder vom Gesetzgeber, würde auch nie einer an mich herantreten und sagen, du musst auch Stunden machen. Also, ich mach's ganz freiwillig, und dann macht man und dann ist es anders, /Ahm/ wenn man aufs freiwilliger Basis macht, ne. /Ahm/ dann ist es anders. Nein, ich möchte jetzt auch nicht bis 67 arbeiten oder irgendwas. Wenn einer den Drang hat, soll er das machen. 00:25:06-1 Das, will ich auch nicht, ne. /Ja/ Aber, jetzt eben, zu dem jetzigen Zeitpunkt sage ich einfach, äh, nee. Fühle ich mich äh, was heißt zu jung, aber, ich /Ahm/ sag mal doch zu lebendig, um, um zu Hause zu bleiben. /Ja/ Das möchte ich einfach nicht.*

### c) Kurzformel

„Hohe Lebenszufriedenheit lange erhalten“ und „Wie es sich ergeben hat“.

### Alternative Übergangsmodi (Thesen):

Die Ausgangsthese bei der Fallauswahl war, dass hier ganz viele objektive Gründe für ein Ausscheiden „so früh als möglich“ aufscheinen, die entscheidungsrelevant sind. Jedoch hat sich gezeigt, dass die hohe Arbeitszufriedenheit ein viel stärkerer Treiber dafür ist, sich genau gegen den Ruhestand zu entscheiden. Es liegen eigentlich genug Gründe für ein früheres Ausscheiden



vor (Schwerbehinderung, aufwändiges Ehrenamt, Freizeitinteressen), eine längere Erwerbstätigkeit wird jedoch angestrebt. Der „Frühausstieg“ mit 60 wird nahe gelegt und scheint zwangsläufig zu sein. Sie versucht, das jedoch abzuwenden.

eher früher	Regelübergang	eher später
sich verstärkende Symptome ihrer Krankheit, wegen schlechten Arbeitsklimas	schwer zu erreichen, da Ausscheiden mit 60 eigentlich mit Arbeitgeber und Versicherung abgemacht	gesucht, wenn juristisch irgend möglich, weiterhin auf Teilzeitbasis.
Alter für Entscheidung irrelevant ja und nein: durch Altersteilzeitregelungen nahe gelegt aber durch Arbeitsklima moderiert		

#### Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Frau Jastram kann erläutern, dass sie mit ihrer Rente ab 60 gut auskommen würde, zumal sie über ein *kleines Vermögen* aus dem Verkauf des Hauses verfügen. Eine zusätzliche private Vorsorge (außer kleiner LV) war weder notwendig noch bezahlbar. Allerdings stellt das verkaufte Haus ein funktionales Äquivalent für eine private Rentenversicherung dar. Ein Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit wäre daher finanziell vergleichsweise gut abgesichert.

#### Übergangsstruktur

Frau Jastram hat am Fall ihres Mannes gesehen, wie wenig der Ruhestand ausfüllt. Sie kann eine Reihe „guter Gründe“ (ihre Gesundheit, Aktivität im zivilen Engagement/Verein, Enkel) für einen Ausstieg mit 60 aufführen, der auch von der Arbeitsstelle erwartet und nahe gelegt wird. Sie könnte sich das „auch gut leisten“. Sie will aber das Ausscheiden aus dem Job möglichst verhindern, da unter der Bedingung der Halbzeitstelle ihr Selbstbild und Rollenverständnis nun an diese Position gebunden ist. Aus der vorsichtigen Überlegung, eventuell länger machen zu können, entwickelt sich eine „Verrentungsangst“, -bzw. „-abwehr“, die mit der hohen Arbeitszufriedenheit korrespondiert.

## Wolfram Faber

Fallhintergrund, äußere Lage:

- Wissenschaftler, FH-Prof., pendelt,
- will früher aufhören,
- ist gut situiert, kirchlich engagiert,
- enge Familienbindung.

Ausgangshypothese: So früh als möglich aufhören, da finanziell abgesichert und hohe Belastung durch Pendeln.

Kontakt: Soziale Netzwerke, Schneeballsystem. Nach einem kurzen Telefonat Zustimmung und Einladung.

Interviewsituation: Das Gespräch findet in der Wohnung an einem Wochenende statt. In der Woche ist Prof. Faber am fünf Bahn-Stunden entfernten Arbeitsort. Die große Wohnung ist im Stile des traditionsbewussten Bürgertums eingerichtet. Es sind mehrere Instrumente zu sehen, Familienbilder und kirchliche Gegenstände.

Wir treffen uns in seinem Arbeitszimmer, in dem sich technische Geräte, Fachzeitschriften und Klausuren stapeln, die auf Korrektur warten. Er sitzt noch am PC, denn er muss erst noch eine Datei retten, da sich die Katze der Familie auf die Tastatur gelegt hat. Es ist der älteste Sohn (geschieden) mit seiner Tochter zugegen, die am Wochenende regelmäßig zu Besuch kommen. Nach einigem Koordinationsaufwand ist Faber zum Interview bereit. Seine Frau hat derweil Kaffee und Kekse bereitgestellt.

### Biographische Daten Faber

Jahr	Alter	Ereignis
1948	0	geboren in Berlin
1954	7	Einschulung
1966	16	EOS/Abitur
1968	20	Studium der Physik, sehr guter Abschluss, Forschungsassistent
1975	27	Hochschulassistentenstelle in führendem Forschungsinstitut. Weiterer Aufstieg durch Kirchnähe in Universität unmöglich.
1981	33	Laserforschung an der ADW
1985	37	Probleme mit Leitung häufen sich, Rüstungsnähe führt zur Kündigung
1986	38	Lektor/Redakteur einer kleinen wissenschaftlichen Zeitschrift
1989	41	stellvertretender Chefredakteur, Lektor im gleichen Haus
1990	42	Abwicklung des ehemaligen Verlagsträgers, beteiligt an erfolgreichen Verkaufsverhandlungen an Investor
1991	43	Verlagsvertreter und verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift, die nach kurzer Zeit zur führenden Fachzeitschrift dieses Segments in Deutschland wird

2000	52	neuerliche Umorganisation der Verlagsgruppe, Verlagerung der Redaktion und Umstrukturierung des Profils der (eigentlich erfolgreichen und profitablen) Zeitschrift und deren absehbarer Niedergang. Kündigung aus dem Angestelltenverhältnis.
2001	53	Professur an FH, die weit entfernt vom Wohnort liegt (Angestelltenverhältnis, in Aussicht gestellte Verbeamtung wird nicht umgesetzt).
2010	62	Altersteilzeit, zu Beginn der Reduzierungsphase arbeitet er aber 100% weiter
2011	63	Altersteilzeit 50% (vorgesehen)
2012	64	Altersteilzeit 0%
2013	65	Rente

#### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (versicherungsrelevant): ca. 41 Jahre (davon 5 Studium)

Arbeitslosigkeit (formeller Status): 0 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 0 Jahre

Pendeln: 9 Jahre

(Bilanz und biographischen Daten können in einem zweiten Interview validiert werden)

#### Absicherung:

Herr Faber hat durch lückenlose Tätigkeit eine gute Absicherung aus der GRV in Aussicht. Erst auf Nachfrage räumt er ein, dass sie sicher im Vergleich zum „DDR-Durchschnitt“ gut sei. Allerdings sieht er sich gegenüber seinen Westkollegen (die verbeamtet sind) mit ihren Pensionen benachteiligt. Eine private Zusatzversorgung hat er allerdings nur auf sehr niedrigem Niveau – „wenn man das überhaupt so bezeichnen kann“ (Risiko-LV zugunsten Gattin und Kindern), da alles andere nach einigem Überlegen keine wirkliche Absicherung bot, sondern nur (kanppes) Geld kosten würde, das besser in der Ausbildung der Söhne investiert sei.

#### Biographische Fallspezifik

##### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- Aufwachsen und Jugend in DDR, Ingenieurshaushalt, aufstiegsorientiert,
- starke kirchliche und familiäre Bindung, drei Söhne,
- ausgezeichnete Wissenschaftler, jedoch keine Aussicht auf Spitzenposition durch Kirchnähe, weder an der Universität noch in der Forschung (bis 38. Lebensjahr),
- Ausweichen in den Bereich der Publikation/Verlagswesen für knapp 15 Jahre und über die Wende hinweg,
- Abkehr von der (Spitzen-)Forschung, die eigentlicher Traum war, eher verlegerische Aufgaben wiederholt, nun zugunsten der Lehre an einer Fachschule.

## b) biographische Übergänge / Status

Herrn Faber geht der Ruf voraus, dass er es mit einer Parteimitgliedschaft und ohne seine Nähe zur Kirche zur Spitze der Forschung in internationalen Maßstab hätte bringen können. Sein Fable für die Physik hat er von seinem Vater übernommen, einem Ingenieur. Es gibt nach dem Studium und den Forschungspositionen keinen weiteren Karriereschritt. Negativ wirkte sich ein Plakat des Dresdner Domchors aus, stellte sich später heraus. Nachdem die Hochenergetik (Fabers Spezialgebiet) unter militärische Leitung gestellt wird, verlässt Faber die Forschung. In seinem neuen Beruf hat er nur noch sehr wenig mit der Spitzenforschung zu tun, wird jedoch zu einem geachteten Herausgeber, der das Niveau seiner Zeitschrift im Blick hat. Er kann zunächst diese Zeitschrift auch nach der Vereinigung und damit unter vollkommen veränderten Bedingungen weiterführen. Erst zehn Jahre später wird er erfolgreich aus seinem Posten gedrängt und die („seine“) Zeitschrift fusioniert. Er kann – ohne lange Phase der Neuorientierung – eine Dozentur an einer Fachschule annehmen. Für diese muss er jedoch pendeln, was ihn von der Familie trennt. Die Familie ist Herrn Faber wichtig, und sie stellt bei allen Veränderungen einen Faktor der Stabilität dar.

Beide Abbrüche – der in der Forschung und der im Verlagswesen – sind „höheren“ Umständen geschuldet, die sich seiner eigenen Macht entziehen. Er wird dabei aber nicht zum Opfer, sondern zieht seine Schlüsse unter der Bedingung, dass er seinen Prinzipien treu bleiben will. Dazu gehört, nicht seinen Glauben zu verraten: also gegenüber dem Unterdrückungssystem nicht die Kirchenbindung und gegenüber dem Markt nicht seinen Anspruch an wissenschaftliche Redlichkeit. Beim Übergang in den Ruhestand wird die Prinzipientreue sicher auch eine Rolle spielen. Hier stehen sich Familienwerte und Pflichterfüllung gegenüber.

Eigentlich will Faber früher aussteigen, da er ja Altersteilzeit als Blockmodell gewählt hat. Allerdings arbeitet er jetzt schon, über den eigentlichen Termin hinaus, zu 100% weiter.

## Ingeborg Friedmann-Will: *Ruhestand als Katastrophe*

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- feste Anstellung als Buchhalterin,
- viele Arbeitsjahre, keine Unterbrechungen,
- erscheint älter, starkes Übergewicht,
- geschieden, keinen Lebensgefährten,
- eine Tochter, die gerade fertig studiert hat,
- erzählt gerne und sagt spontan, dass sie länger arbeiten will.

Ausgangshypothese(n): Aus gesundheitlichen Gründen und durch gute Absicherung läge Vorruhestand nahe. Der Wunsch den Ruhestand aufzuschieben, müsste durch entsprechende Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

Kontakt: Schneeballsystem, soziale Netzwerke. Nach einem kurzen Telefonat Zustimmung und Einladung.

Interviewsituation: Das Gespräch findet an einem Sonntag in der Wohnung von Frau Friedmann statt. Sie hat eine kleine Wohnung mitten in Berlin. Ihre Tochter wohnt nicht weit entfernt, und sie sehen sich in der Regel mehrmals die Woche, berichtet sie im Vorgespräch. Auch zu den Eltern und den Geschwistern gibt es einen engen Kontakt, alle wohnen in der Nähe. Frau Friedmann kocht einen Kaffee und deckt den Tisch am Esstisch im Wohnzimmer und spricht dabei schon sehr viel. In der Woche nach der Arbeit sei es schlechter, heute passe es gut. Sie bewegt sich recht schnell, es fallen die Übergewichtigkeit und ein kurzer Atem auf, ihr fällt das Kaffeekochen schwer. Dabei fragt sie mich ein wenig aus und erzählt immerfort und lacht viel dabei. Während des Interviews bittet sie, rauchen zu dürfen.

### Biographische Daten

Jahr	Alter	Ereignis
1948	0	geboren
1955	7	Grundschule, später EOS, Abitur mit Berufsausbildung (Fernmeldemechanik) in Berlin, will zur See fahren, dann Kulturwissenschaft
1967	19	Studium der Philosophie (ML)
1971-75	23	Lehrerin für ML an einer Berufshochschule in Sonneberg (Pflichtjahre), will zurück nach Berlin
1972	24	Berufsschullehrerin (Staatsbürgerkunde, ML) in Berlin
1983	35	Geburt Tochter, nur kurze Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
1990	42	Abwicklung des Betriebes, Depressionen, weil keiner ihrer Abschlüsse anerkannt wird.
1991	43	Private, teilgeförderte Schulung in BWL, 6 Monate (mit Bruder)

1992	44	Computerkurs des Arbeitsamtes, 8 Monate
1993	45	ABMaßnahme Warenwirtschaft; Logistik 7 Monate
1993	45	(„durch Zufall“) Engagement in einem Handwerksbetrieb (gefördert) als Buchhalterin
1995	47	Schwangerschaftsvertretung (Buchhalterin) bei alternativem Stromanbieter, Weiterbildung nebenberuflich
1996	48	Übernahme einer Buchhaltungsstelle bei gleicher Firma, sehr gute Arbeitsbedingungen werden gelobt, Gleitzeitarbeit
2013	65	<i>Verrentungsalter</i>

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (versicherungsrelevant): ca. 35 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): ca. 3-4 Jahre mit Umschulungen/Maßnahmen (ca. 2 Jahre)

Geförderte Erwerbstätigkeit: 2 Jahre

(Bilanz und biographische Daten müssen in einem zweiten Interview validiert werden)

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- wollte zur See fahren oder KuWi studieren, hat ML studiert,
- erste und zweite Partnerschaft scheitern,
- hohe Familienbindung,
- Systemnähe,
- schwerfällige Neuorientierung,
- neue Karriere „mit Glück“,
- sehr gute Arbeitsbedingungen.

#### b) biographische Übergänge / Status

- Enttäuschungen (beruflich und in der Partnerschaft)
- Anpassung und Suche nach Stabilität

#### c) Kurzformel

Es ist alles anders gekommen, aber jetzt ist es gut (Rationalisierungstyp).

Mögliche Übergangsmodi (fallspezifisch):

eher früher	Regelübergang	eher später
nur im Krankheitsfall oder einer rapiden Verschlechterung des Arbeitsklimas denkbar	möglich	gewünscht
Alter für Entscheidung irrelevant abhängig von Gesundheit und Arbeitsmöglichkeit		

Perspektiven zum Übergang:

Frau Friedmann will unbedingt länger arbeiten, wenn das geht. Sie findet die Arbeit anstrengend und die Überstunden belastend, jedoch die Bedingungen (Gleitzeit, gutes Team und „Klima“, ergonomische Ausstattung etc.) sehr gut. Sie würde zuhause vereinsamen, hat Angst davor, nicht gebraucht zu werden und „dann nicht mehr hoch zu kommen“.

*I: Ja. Und für Sie kommt Vorruhestand nicht in Frage sagen Sie und äh wie sehen Sie so die Perspektive, wie lange wollen Sie da bleiben.*

*E: Ja, bis zum letzten Tag würde=ich /Ahm/ ha, weiß jetzt nicht mal genau äh, das=hab=ich=mir=noch=nicht= ausgerechnet (?) die=Gesundheit hab ich ja noch dafür. Also es liegt auch schon daran, dass das irgendwann in der letzten Zeit die Arbeit.. ist so. Sie=ist anstrengend und die schlaucht auch. Das ist ganz klar. Und wenn man älter wird, äh schlaucht sie einen natürlich noch mehr. Aber sie ist praktisch schon fast wie=der Lebensinhalt geworden, weil ja an fünf Tagen in der Woche, bin ich in der Firma und wenn ich nicht in der Firma bin bin ich zu Hause und da hab ich(unverständlich) 00:31:54-1 und dann schlaf ich,, also. Also wenn, wenn da nicht jetzt ne konkrete Verabredung ist oder so, ist das mein Leben letzten Endes, was=so- meine Tochter sagt, gehen wir ins Kino, aber dann müsste ich auch so lange arbeiten, d- bis das Kino anfängt. /Ahm/ Und selbst wenn=s zu Hause wäre würde ich wahrscheinlich gar nicht mehr hochkommen, und, ja, so dass auch äh, ja also, ich=hab=halt noch äh viele, Kontakte mit der Familie und so weiter. Hab aber, was=hab ich jetzt noch, kann ich mir gar nicht vorstellen wie es dann hier ist ohne diese Arbeit /Ahm/ zu=sein.*

*I: Das heißt, Sie könnten sich das aber vorstellen also länger zu arbeiten.*

*E: Ja. Auf jeden Fall. /Ahm/ Das könnte ich mir sehr gut vorstellen, äh, auch voll /Ahm/ also, gar nicht mal, ähm, bis jetzt noch, ich weiß=ja=nicht bis dahin ist ob ich dann noch so, scharf drauf bin ((lacht)). Das ist dann vielleicht=irgendwann=mal ist ja doch alles (unverständlich) 00:32:53-4 Denn bis jetzt kann ich mir das so vorstellen, ich würde dann auch gerne länger arbeiten, ja. /Ahm/ Ich hab auch Kollegen erlebt die, gar nicht überhaupt nicht glücklich darüber waren, dass es jetzt irgendwann da war, ihr letzter Arbeitstag. /Ahm/ Und, die sind richtig mit hängendem Kopf gegangen. /Ahm/ Einmal hab ich das so erlebt. Die wollten gar nicht. /Ahm, ahm/ gegangen.*

Das Ausscheiden wird hier eindeutig als Leiden beschrieben. Arbeit ist „sexy“ bzw. das Kollektiv der Lebensinhalt. Damit korrespondiert, dass Sie die gute Beziehung zur Tochter immer wieder einführt. Der Mangel einer eigenen Familie soll daher (latent) durch das Kollektiv ersetzt werden. Frau Friedmann erschrickt selbst, als ihr bewusst wird, was sie im Interview entfaltet. Denn trotz der von ihr als gut eingeschätzten Arbeitsbedingungen wählen auch andere Bürokräfte den

Vorruhestand – um für die Familie da zu sein bzw. Freizeit zu haben für „irgendwelche“ Aufgaben. Ein Horizont der sich ihr noch nicht wirklich geöffnet hat. Durch das Fehlen der Privatheit bzw. die Diskreditierung des Nichtstuns kurz nach der Wende wird am jetzigen Status festgehalten. Damit bindet sie ihr persönliches Wohlbefinden, wenn nicht ihre Existenz, an die konkrete Erwerbstätigkeit (Mensch=Arbeit).

#### Aussagen zur Vorsorge:

Der Ruhestand wird weggeschoben, das gilt auch für die Ruhestandsbezüge. Verantwortung wird versucht abzugeben. Es gibt eine Zusatzversicherung (30T Euro), die aber nicht als eigene Idee, sondern auf Anraten der Mutter gewählt wurde.

*I: Ahm, und haben Sie in letzter Zeit auch mal so einen Rentenbescheid gekriegt von der, von der Rentenversicherung was da rauskommen würde, was man jetzt bekommt. oder oder noch nicht?*

*E: Na klar. ((Haucht unverständlich)) 00:36:40-6*

*I: Ach so, ahm.*

*E: Ich muss mir das wirklich mal vornehmen richtig und mal durchgucken. Ich weiß ja gar nicht ob das alles richtig=ist hab das manchmal noch nicht mal aufgemacht weil=ich immer dachte , M e n s c h, jetzt fangen die schon mit Rentenbescheiden an, /Ahm/ Und du hast ja noch ein paar Jahre Zeit , /Ahm/ und , und hier hat man aber doch immer wieder von den einen oder anderen nee, du musst und nachher ist es zu spät dazu um Ver- Ansprüche durchzusetzen und so weiter=und , ja also /Hm/ das muss ich wirklich noch machen. Ich hab zwar alles meine Unterlagen und so /Ahm/ bin da mal hin hab /Hm/ da alles abgegeben und , diese Anträge da ausgefüllt und so weiter ..*

*(...) Ne. Damit hatte meine Mutter mir gesagt, dass muss man machen, äh das ist ähm , je früher man das macht um so mehr rechnet sich das dann , äh .. für die spätere Zeit aber=was , ich habe das, so=ne Kapitalrentenversicherung und /Ahm/ so was habe ich gemacht.*

Damit wird die Frage nach der Finanzierung verdrängt. Obwohl sie einen Beruf hat, der im Kern kalkulatorisches Denken voraussetzt, sehen wir hier extrem unökonomische Deutungsmuster und Handlungsentscheidungen. Ihre Mutter (Hausfrau) muss sie zum Abschluss einer Police drängen, deren Sinn und Nutzen nicht wirklich in die Kalkulation der eigenen Zukunft eingehen.

#### Übergangsstruktur

Sicher sind die Arbeitsbedingungen und die Passung zum gesundheitlichen Status entscheidend für die Überlegung, lieber länger arbeiten zu wollen. Allerdings wählen ihre Kolleginnen auch Vorruhestandangebote. Nicht vergessen werden darf daher in diesem Fall der tiefe Einschnitt durch die Vereinigung. Die Zeit ohne Arbeit hat nahezu traumatische Erinnerungen hinterlassen. Sie sind verbunden mit Depressionen und Hilflosigkeit. Frau Friedmann hat ihre Wünsche den Systembedingungen angepasst, damals wie heute. Sie hat sich in beiden Fällen „eingerichtet“. Dieses „Einrichten“ ist durchaus an Leistung gebunden, die sie gerne erbringt. Sie hat alle konkreten Wünsche nicht erfüllen können und hat ihre Bedürfnisse den Bedingungen soweit



angepasst, dass eine neuerliche Veränderung als Bedrohung wahrgenommen wird. Auch, dass sie genug Altersbezüge erhalten würde und sie ja von der Arbeit entlastet würde, auch ihre Familie ja da ist und sie durchaus auch fordern könnte und wohl auch wird, kann die Angst vor dem „Ausstieg“ nicht verdrängen. Kennzeichen dieser Übergangsstruktur sind „Festhalten“ an den Bedingungen wie sie sind. Daher soll so lange als möglich gearbeitet werden.

Angesichts hoher familiärer Werte und der eigenen Bindungslosigkeit erscheint die bevorstehende Verrentung als „drohende Katastrophe“.

## Gerd Phillipsen: „... da werde ich richtig gebraucht“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- Langzeitarbeitsloser,
- sehr wenige Arbeitsjahre, geringe Eingliederungschancen,
- erscheint jünger, durchtrainiert, braungebrannt,
- geschieden, keine Angaben zu Lebensgefährtin oder Kindern,
- es ist bekannt, dass er so früh wie möglich vom Amt „entlassen“ werden will, weil er krank ist.

Ausgangshypothese (n): Aus gesundheitlichen Gründen keine Arbeit möglich, aber zu geringe Versicherungsleistungen sich, um sich transfersfrei zur Ruhe zu setzen.

Kontakt: Vermittlung aus Partnerprojekt über ein Jobcenter.

Interviewsituation: Das Gespräch findet an einem Wochentag vormittags statt. Herr Phillipsen kommt in eine kirchliche Sozialstation, die uns einen Raum für Interviews zur Verfügung stellt. Er ist pünktlich und auskunftsbereit, hat aber wenig Zeit, wie er sagt.

### Biographische Daten Gerd Phillipsen

Jahr	Alter	Ereignis
1954	0	geboren
1970	16	Abitur
1971/ 72	17-18	Jobben
1973-74	19-20	Bundeswehr
1975	21	Ausbildung zum medizinisch-technischen Assistenten, im gleichen Jahr Abbruch der Ausbildung
1975	21	Jobben auf den Kanaren und auf Korsika
1984	30	feste Stelle in Deutschland bei Industriebau
1990	36	Arbeit bei Wach und Schließgesellschaft, hier beginnende gesundheitliche Probleme
1994	40	Erbe von 250T DM, Aufgabe der Arbeit
1996	42	Große Operation an Hüfte und Rücken, Arthrose
1996	42	Leben vom Erbe
1997	43	Versuch, durch Taxifahren Geld zu verdienen, wird nach 9 Monaten aufgegeben
1998	44	sich verstärkende Alkoholprobleme
1999	45	finanzielle Einbußen durch Fehlspekulationen
2005	51	Erbe ist aufgebraucht, Hartz IV-Bezug
2008	54	Entziehungsbehandlung wegen Alkoholkrankheit
2008	54	MAE bei karitativer Einrichtung, Hausaufgabenhilfe, Hausmeister
2019	65	<i>Verrentungsalter</i>

Bilanz: Erwerbstätigkeiten (versicherungrelevant): ca. 14 Jahre  
Arbeitslosigkeit/Sozialhilfebezug (formeller Status): 4-5 Jahre  
Umschulungen/Maßnahmen: ein Jahr MAE  
Selbständigkeit: ca. ein Jahr  
Leben im Ausland: 9 Jahre  
Krankheit/Leben von Ersparnissen: 11 Jahre

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- Nach Abitur: Phasen von ca. 10 Jahren: „jobben und unterwegs“, „sesshaft werden und arbeiten“, „vom Erbe leben“, „Hartz IV-Abhängigkeit“.
- Dazwischen kurze Versuche (ein Jahr): „Ausbildung“, „Selbständigkeit“, die abgebrochen werden.
- Überlagerung dieser Phasen mit Substanzenabhängigkeit und anderen Krankheiten des Bewegungsapparates.

#### b) biographische Übergänge / Status

- auf das „Jetzt“ bezogene Entscheidungen
- Krankheit als Schicksal und Entlastung (vor Verantwortung)
- Entscheidungsrelevanzen an situative Bedingungen gebunden.

*E: // a ne das hab ich eigentlich net gedacht // I: /mhm/ /mhm/ 00:05:46-2 E: ... jedenfalls, ich wollte schon davon erstmal leben ne 00:05:51-3 //I: /aha/ 00:05:53-2 E: Warum soll ich net äh das, auskosten dass ich da äh .. ohne Staat und ohne Arbeitgeber und so leben kann, ne das.. jaja ich wollt ich da genießen. 00:06:06-1*

*I: Ja ja. .. Und vielleicht auch mal wieder verreisen oder so? 00:06:12-8*

*E: Ja, ja, gut da .. hatt ich dann ne Katze an die hab ich mich so gewöhnt und äh die wollt ich nicht weggeben .. und da bin ich der Katze treu geblieben und bis sie gestorben ist. //I: /aha/ 00:06:21-7 E: Ja und da war dat schon, dann.. ziemlich 's Geld .. zu Ende ne da ging, konnt ich nichts mehr groß planen*

#### c) Kurzformel:

Suche von Stabilität am Vergänglichen (plus Suchtproblematik).

### Mögliche Übergangsmodi (fallspezifisch):

eher früher	Regelübergang	eher später
durch Krankheit	irrelevant bzw. erst aus längerer Erwerbstätigkeit denkbar	irrelevant bzw. erst denkbar bei erfolgreicher Reintegration
Alter für Entscheidung irrelevant abhängig von Gesundheit und Arbeitsmöglichkeit		

### Perspektiven zum Übergang:

In dieser Fallstruktur ist der Übergang aus der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand irrelevant, weil die Erwerbstätigkeit kein erfahrbarer Entscheidungshintergrund ist. Herr Phillipsen findet nach längerer Krankheit nun Freude an seiner Tätigkeit als MAE. Er würde dies auch ehrenamtlich weiter ausführen.

### Aussagen zur Vorsorge:

Es gab keine Überlegung zur Altersvorsorge.

Herr Phillipsen ist bewusst, dass er sehr geringe Rentenleistungen bekommen würde. Er hat keine Mittel aus dem Erbe übrig behalten, noch hat er irgendwelche Vorsorge getroffen.

*E: Also vorher hatt ich gar nichts bekommen, ne, weder Arbeitslosengeld noch Geld vom also äh gar nichts. Auch keine Sozialhilfe //I: ((hustet)) 00:06:51-4 E: hab ich immer selber bezahlt, Krankenkasse und so weiter=hab natürlich in die Rentenversicherung nicht, geht glaub auch gar nicht wenn man (da/gar). Ich hatte zwar mal, angefragt ob das ginge aber da hatten se mir au gesagt das geht nicht. 00:07:06-1*

*I: /mhmm mhmm/ .. und ham Sie auch keine, keine private äh äh 00:07:11-0*

*E: // nee. Gar nix. .. Also also rentenmäßig siehts natürlich ganz beschissen bei mir aus, ne jetzt hab ich .. so n Schreiben mal bekommen, also wenn .. wenn j e t z t sich nichts ändert bei mir würd ich dann im Rentenalter dreihundertvierzig Euro bekommen ne. 00:07:31-6*

### Übergangsstruktur

Herr Phillipsen sieht sich als nicht mehr leistungsfähig an. Dies sieht er durch seine Umwelt bestätigt, „das Amt“ hat keine Bemühungen zur Wiedereingliederung an ihn herangetragen. Die ihn jetzt interessierende Beschäftigung hat er im Rahmen seiner Entzugstherapie vermittelt bekommen. Für die Fallstruktur ist es kennzeichnend, dass Phillipsen sich praktisch jetzt schon als Rentner fühlt. Da die Rentenbezüge Hartz IV nicht übersteigen werden, wird sich für ihn diesbezüglich nicht viel ändern. Mit der Höhe der Leistungen hat er sich abgefunden, meint, nicht mehr zu brauchen. Er würde daher die jetzt gering entlohnte Tätigkeit auch ehrenamtlich ausführen, also ohne den Zuverdienst.

## Stephan Koslowski:

„So bin ich ja zu alt, aber Trainer muss ich noch machen“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- Seit einigen Jahren arbeitssuchend, knappe Ressourcen,
- ist in Maßnahmen der Arbeitsförderung eingebunden.

### Ausgangshypothese:

Suche nach Stabilität durch Erreichen eines „quasi Vorruhestandes“?

### Kontakt:

Vermittlung. Nach einem kurzen Telefonat Zustimmung und Einladung.

### Interviewsituation:

Das Gespräch findet in den Räumen eines Weiterbildungsträgers statt, wo Herr Koslowski zurzeit eine Maßnahme absolviert. Das Zimmer, in dem das Gespräch geführt wurde, ist von den anderen getrennt, ein Büro, das uns alleine zur Verfügung steht. Während der Zeit des Interviews ist Koslowski von den Tätigkeiten der Anderen freigestellt. Es ist sichergestellt, dass keiner dem Gespräch zuhören kann. Im Vorgespräch wird auch darauf verwiesen, dass das Interview nichts mit dem Träger zu tun hat und die Angaben vertraulich behandelt werden.

### Biographische Daten St. Koslowski

Jahr	Alter	Ereignis
1953	0	geboren in Polen
1960	7	Schule,
1970	17	Maurerlehre, Arbeit in einem Baubetrieb in Polen
1977	24	Vater übersiedelt in die BRD
1981	28	Familienzusammenführung, Übersiedlung nach (Berlin) Deutschland, Sprachkurs (vier Monate)
1982	29	Vater stirbt an Krebs, Arbeit auf Friedhof (!) in Berlin
1982	29	Verlobte kommt nach, Heirat, ein Kind
1984	31	Arbeit in einer Betonfirma
1985	32	Scheidung
1986	33	Umzug nach Wolfsburg, Einstellung bei VW am Fließband
2006	53	Entlassung wegen Verfehlung, Abfindung, Arbeitslosigkeit
2008	55	Hartz IV
2009	56	Interview
2018	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (versicherungsrelevante): ca. 36 Jahre (davon 11 in Polen)

Arbeitslosigkeit (formeller Status): ca. 1,5 Jahre, incl. Sperre wegen 65T Euro Abfindung

Umschulungen/Maßnahmen: ca. 0,5 Jahre

Hartz IV: ca. 2 Jahre

(Bilanz und biographische Daten wurden in einem zweiten Interview validiert)

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- mobile Migrationskarriere,
- Aufwachsen und Jugend in Polen, Handwerker Ausbildung,
- nach Orientierungsphase und persönlichen Schicksalsschlägen gute Integration in der neuen Heimat (28),
- lange stabile Phase in Großunternehmen,
- neben stabiler und gut bezahlter Beschäftigung auch starkes ehrenamtliches Engagement,
- durch Verfehlung Aufhebungsvertrag mit 53. (Ab-)Bruch der stabilen Phase ohne dramatische Folgen (Schicksalserben)
- Wiedereingliederungschancen werden als sehr schlecht eingeschätzt.

#### b) biographische Übergänge/Status

Der Fall ist durch eine Reihe von Brüchen gekennzeichnet, die allesamt keine Destabilisierung nach sich ziehen. Weder die Übersiedlung noch der schnelle Tod des Vaters nach der Familienzusammenführung oder die gescheiterte Ehe oder die Nichtanerkennung seiner Ausbildung führen zu nachhaltigen Folgen.

Herr Koslowski kompensiert die verlorene Familienbindung durch hohes Engagement im Verein. Dies steht in seinem Lebensmittelpunkt und ist eine relativ lange Phase in der Biographie (zwanzig Jahre, 33-53). Er erreicht ein gutes Einkommen und ist im Verein sehr erfolgreich. Als ehrenamtlicher Jugendtrainer gewinnt er Deutsche Meisterschaften.

Bruch:

Als er während einer Krankschreibung (an einem Sonntag, bis zum kommenden Montag lief die Krankschreibung) trotzdem mit seiner Mannschaft zum Endspiel um den Aufstieg mitreist, wird er von mehreren Kollegen bei der TV-Übertragung bei der Sportveranstaltung jubelnd erkannt. Die am nächsten Tag folgende Auflösung seines Arbeitsvertrages stellt er als „Überrumpelung“ dar. Er nimmt ein sofortiges Angebot zum Aufhebungsvertrag mit 65.000 Euro Abfindung an. Einen Teil des Geldes braucht er zur Abzahlung von Schulden, einen anderen Teil sendet er Angehörigen nach Polen, von dem Rest muss er durch die Sperre der Arbeitslosengeldzahlungen 18 Monate leben.

Seitdem ist er arbeitslos, seit einiger Zeit auch Hartz IV abhängig. Dieser Status erlaubt es ihm bisher auch noch nicht, wieder als Trainer zu arbeiten. Er möchte dies aber tun, hofft jedoch eigentlich, dies im (gering)entlohnten Bereich tun zu können.

*K: Ja, da war ich ziemlich schockiert, ich habe nie gedacht, dass so was passieren kann.*

*I: Aja, ahja. Ja, ja .. Und äh das heißt also als sie nach Deutschland gekommen sind 81, abgesehen von dem Sprachkurs drei Monate waren Sie praktisch pausenlos in Beschäftigung?*

*K: Ja. Ja in Beschäftigung. (unverständlich) also ich war zwei Wochen arbeitslos, die=ganze=Zeit.*

- der jetzige Sozialstatus wird nicht angenommen und versucht, zu verdrängen
- an den Status als geachteter Jugendtrainer wird versucht, anzuknüpfen
- die Arbeitschancen werden (realistisch) eingeschätzt und die Verdrängung durch Jüngere einerseits geduldet, andererseits als Rationalisierung für geringe Jobchancen angewandt.

Der Status des Transfersabhängigen ist Herrn Koslowski peinlich. Dessen Zustandekommen kann er mit seiner außergewöhnlichen Geschichte legitimieren. Aber eigentlich legt er viel Wert darauf, dass er als Eingebürgerter dem (deutschen) Steuerzahler nicht zur Last fallen möchte. Er sucht nach dem abrupten Ausstieg und dem sich daran schließenden Moratorium nun eine Möglichkeit der Reintegration, vor allem im Vereinswesen. Statusprägend ist die stetige Erwerbstätigkeit bis zum erwähnten Vorfall, die jetzige Situation ist mit Makeln behaftet. Jedoch führt sie nicht dazu, dass unbedingt eine Integration an Erwerbsarbeit gebunden bleibt.

*K: .. Schwachsinn: „Stellen sind genug!“ Aber die haben keine Stelle für ein. Und vor allem, von zweite Seite gesehen, dass sehen auch anders: Diese junge Leute die hier rumlaufen, und äh, haben keine Arbeit äh. Und wir sind schon alt. Also wir eventuell, ((I hustet)) leicht, aber was sollen die jungen Leute machen? Deswegen machen die ja Diebstähle, also so ne Dinge, die jungen Leute, die haben kein Geld. So was wie ich hier da muss organisiert werden für die jungen Leute, /Ahm, ahm/ dass die das kriegen. Wir alten Böcke kriegen ja sowieso nichts jedenfalls nicht hier in V-Stadt. Ich, ich hab zwar Hoffnung dass wir irgendwie Hausmeister oder, oder.. irgendwie bisschen im Garten rummachen oder so. /Ahm/ Aber große Betrieb - in die Firma - haben wir leider keine Chance.*

.....

*K: Also ich denke, ja, „nix mehr machen“. Ich habe jetzt umgedacht, weil ich sehe wie viele junge Leute sind arbeitslos. Und ich solle mit äh, über 65 noch die Jungs die Platz noch wegnehmen? Da sehe ich wahrscheinlich auch den Grund schon gesagt: N e i n! Das reicht. Also früher habe ich so=nie=gedacht. Jetzt sehe ich wie das ist wenn man keine Arbeit hat.*

*I: Ja, ja. Ja, ja. Ja ..*

*K: Schlimm!*

Koslowski definiert sich plötzlich als „Alter“ (Wir: die Alten), der mit Jüngeren um Arbeitsplätze konkurriert. Er will aber lieber zurücktreten. Insofern ist auch die Annahme der Abfindung als ein „Rücktritt“ zu verstehen. Der Rücktritt von der Stelle bei VW ist damit gleichzeitig auch als Abschied vom Erwerbsleben zu sehen, in das jetzt Jüngere einmünden sollen. Insofern wären (auch realistische) Stellenangebote jenseits seiner eigentlichen Intention, sich zurückzuziehen. Getragen wird dieses Konstrukt durch die aktuelle Arbeitsmarktlage und vor dem Hintergrund der eigenen langen Erwerbsbiographie.

### c) Kurzformel

Als Kurzformel der biographischen Struktur bietet sich hier „moralökonomisch fundierter Rücktritt zugunsten nachfolgender Generationen“ an.

Die Wiederherstellung (Rehabilitation) nach dem als Fehlleistung verstandenen Auslöser für den Rücktritt einer stabilen und anerkannten Position, wird nicht ohne Wiederanknüpfen an die Trainerposition möglich sein. Hier kann der „Alte“ den „Jungen“ dienlich sein. Diese Struktur würde auch ein Äquivalent für fehlende innerfamiliäre Austauschbeziehungen (durch den Abbruch der eigenen Familienbindung) darstellen.

Die Aufgabe, die jetzt gesucht wird, muss „altersgerecht“ (in doppeltem Wortsinne) sein und kann dann für eine lange (unbestimmte Zeit) ausgefüllt werden.

### Mögliche Übergangsmodi (Thesen):

Ausgangsthese bei der Fallauswahl war, dass der Status des Hartz IV-Bezugs durch einen besseren „Vorruhestands-Status“ ersetzt werden soll. Dies bestätigt sich zum Teil. Zunächst ist für das Selbstkonzept eher der Rücktritt prägend, als die „Wiedereingliederung“. Andererseits steht die Möglichkeit des Vorruhestands im eigentlichen Sinne nicht mehr offen. Ein Rückzug in weiterem Sinne ist denkbar.

### Manifestierte Perspektiven zum Übergang:

Herr Koslowski ist der Verlust der sozialen Position als VW-Angehöriger und dessen soziale und ökonomische Eingebundenheit sehr wohl bewusst. Ohne die Verfehlung in seiner Biographie hätte er aber eine mögliche Vorruhestandsregel nicht genutzt.

*K: Ja, ich, also, ich hab mir schon gedacht, wie viel Jahre hab ich noch bis zur Rente, aber, ich war fit, habe ich gearbeitet, bis heute bin ich ziemlich fit, und hab genaue Rente so nicht da (( I hustet)) ich konnte jetzt, jetzt schon, Oktober, in Vorruhestand gehen. Wenn ich in VW-Werk. /Ja/ Da wäre ich jetzt einen Monat schon, also diesen Monat schon /Ahm/ also voll.*

*I: Hätten sie das gewählt?*

*K: Ich glaube nicht, ich hätte weiter gearbeitet.*

*I: Ja. Ah ja.*

*K: Auf jeden Fall, was soll ich zu Hause. /Ja, ja/ Hätte ich weiter gearbeitet.*

Das bedeutet, dass das moralökonomische Argument des „Rücktritts“ auf das Bruchereignis bezogen ist und es als Folge heißt, mit Jüngeren um knappe Arbeitsplätze zu konkurrieren. Aus der Insiderperspektive eines Erwerbstätigen mit gutem Einkommen wäre diese Rechnung eventuell nicht zum Tragen gekommen.

### Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Die Vorsorge ist in diesem Fall alleine auf die GRV aufgebaut.

*I: Ah. Ja, ja. .. Und ähm haben sie irgendwelche Zusatzrentenversicherungen in der Zeit*



*abgeschlossen oder so was, irgendwelche...*

*E: Nein.*

*I: Nüscht?*

*E: Nein.*

*I: Und haben Sie mal so einen „Rentenbescheid“ bekommen?*

*E: Doch. Das habe ich gekr- bekommen, ja. Also, was hat die da ausgerechnet, ist, jetzt in Rente gegangen wäre ich 1300 oder so.*

Damit ergäbe sich gegenüber dem erreichten Gehalt bei VW ein enormer Einbruch des Einkommens mit dementsprechender Notwendigkeit der Lebensumstellung, jedoch ein hoher Zugewinn gegenüber den Einkünften aus Hartz IV. Wahrscheinlich ist, dass die zuständigen Stellen ihm ein vorzeitiges Ausscheiden aus der „fordernden“ Vermittlung nahelegen, unter prozentualem Abzug von der Rente. Die Frage ist, ob und inwiefern sich Koslowski darauf einlassen wird. Tatsächlich scheinen ihm die Angebote zur Weiterbildung zu gefallen und die Bewerbungsaufgaben nicht wirklich zu stören (auch wenn er deren Sinn bestreitet).

### Übergangsstruktur

Für die Fallstruktur bleibt der „Rückzug“ für Jüngere an das partielle Bruchereignis der Entlassung gebunden. Wenn Koslowski über ein Wiederanknüpfen an die Trainerposition auch eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt erreicht (beides ist nicht vollkommen ausgeschlossen), könnten durchaus weitere Erwerbsarbeitsjahre hinzukommen. Die Regelaltersgrenze bleibt wegen ihrer ökonomischen Bedeutung relevant. Sie wird jedoch von zwei Seiten mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit relativiert werden. Wird keine Reintegration erreicht, wird ein mit Abschlüssen verbundener früher Übergang in die GRV nahe gelegt werden. Wird eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen, sprechen die Beharrungskräfte des Falles und die fehlende familiäre Auslastung für das Anstreben einer längeren Beschäftigungsdauer.

## **Gitte Delore:** „... das war ja zum Schluss nur noch unmenschlich“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- (aktive) Gewerkschaftsaktivistin,
- Pflege des Gatten bis zu dessen Tod,
- Vorruhestand 100%, Erwerbsbehindert 60%,
- zwei erwachsene Kinder, keine Erwähnung von Enkeln.

### Ausgangshypothese:

Übergang aus Krankheitsgründen alternativlos.

### Kontakt:

Vermittlung durch Altenberatungsstelle, Frau Delore hat sich sofort zu einem Gespräch bereiterklärt.

### Interviewsituation:

Das Gespräch findet an einem Wochentag in einem Raum von der Altenberatungsstelle F statt. Frau Delore nimmt gern eine Tasse Kaffee und beginnt sofort zu erzählen und mich auszufragen. Sie macht einen sehr jugendlichen Eindruck und ist sehr modisch gekleidet. Sie würde dem Projekt gerne weiterhelfen, wenn es den Älteren etwas nützt.

### Biographische Daten Gitte Delore

Jahr	Alter	Ereignis
1947	0	geboren in
1953	6	Volksschule
1960	13	Abschluss 8. Klasse
1961	14	ein Jahr Frauenfachschule
danach	14	Beginn Lehre zur technischen Zeichnerin/ Maschinenbau
danach		arbeitet Vollzeit, auch (kurz) arbeitslos, suchend
1968	21	Heirat
1968	21	lässt sich die Rente vorzeitig auszahlen
danach		arbeitet Vollzeit als technische Assistentin
1974	27	Geburt Tochter, Schwangerschaftszeit
1974/75	/28	gewinnt Prozess gegen Arbeitgeber
1976	29	Geburt zweite Tochter und Aufgabe der Arbeit, wird Hausfrau
1986	39	Gatte wird arbeitsunfähig, Suche nach Arbeit
1988	41	Assistentin beim Materialprüfungsamt (vertretungsweise für zwei mal neun Monate )

1990	42	Arbeitslos
1991	44	Vollzeitstelle bei der Telekom
2005	58	Beginn Altersteilzeit, um den pflegebedürftigen Gatten zu betreuen
2007	60	Gatte stirbt
2007	60	Verrentung wegen eigener (60%) Schwerbehinderung
2012	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten: ca. 28 Jahre

Ausbildung: 3 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): ca.: 2-3 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 0 Jahre

Schwangerschaftsunterbrechung/Hausfrauenstatus: 11 Jahre

Altersteilzeit: 2 Jahre 100%, 2 Jahre 0%

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- aus „einfachen Verhältnissen“, Besuch der „Volksschule“,
- „weibliche“ Ausbildung,
- eigene Ambitionen beruflicher Karriere,
- Übernahme der Gattinnenrolle verhindert eigene berufliche Stabilität,
- hohe Belastung durch Kindererziehungs/-pflegeaufgaben und Bemühungen der Wiedereingliederung in den Beruf,
- Erwartungen an berufliche Perspektive wird mehrfach enttäuscht,
- vorzeitiges Ausscheiden wegen fremder, später eigener Behinderung.

#### b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Frau Delore folgt einerseits den traditionellen Rollenvorstellungen, versucht aber gleichzeitig eine eigene Erwerbskarriere aufzubauen. Ihr gelingen mehrfache Übergänge, insbesondere die nicht einfache Wiedereingliederung in den Beruf. Dabei sind die Übergänge immer als eigene Entscheidungen markiert, jedoch sind die Gründe jeweils mit externen, zum Teil schicksalhaften Bedingungen (Krankheit des Mannes, und eigene Behinderung) verbunden, bzw. werden durch diese erforderlich. Der Grund für die Wahl der Altersteilzeit wird nicht alleine mit der Krankheit des Gatten begründet, sondern auch mit der Arbeitsbelastung bei der Telecom.

*Also ich hätte dann, nen, ja bis 60 hätte ich wirklich durcharbeiten müssen, /Hm/ und ich hab gerne gearbeitet. Also ich hab' wirklich mit 14 Jahren, technische Zeichnerin gelernt und habe den Beruf mit allen, Facetten, mit Computern und allen diese ganzen Sachen habe ich gerne bis zum Ende ausgeführt. Aber die Arbeitswelt war unmenschlich. /Ahm/ Das war also, das war, das war nicht mehr zu ertragen was da abgelaufen ist.*

Die Arbeitsbelastung hat zunächst nicht dazu geführt, den Betrieb zu wechseln. Dagegen sprachen das *damalige Alter und die Vergünstigungen, die mit der Mitgliedschaft bei der Telecom verbunden waren.*

*I: Sie haben auch dort weitergearbeitet, obwohl die Arbeitsbedingungen als schlecht// E: Ja richtig, richtig, genau. // I: äh beschrieben haben. //E: ja// I: Sie haben dann trotzdem da weitergemacht // E: Ja. // I: und dann auch nicht mehr gewechselt, weil, äh //*

*E: Nee, wechseln, nee, das wäre ja dumm gewesen, denn wer bei so einem Unternehmen einmal ist, also wer da noch weggeht, da, das ist ja dumm, ne, //I: Ja// nee nee, ja, ja.*

*I: Verstehe ich alles.*

*E: Ja. // I: Aha. // ...*

*E: Und es hat mir ja auch immer Spaß gemacht meine Chefs zu fordern.*

Trotz negativer Erfahrungen, die auch zu einem Rückzug aus der politischen Aktivität mit den Eintritt in die Altersteilzeit führen könnten (vgl. Fall Schulze) und der vielen Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie, stellt sich Frau Delore als selbstbewusste Arbeitnehmerin dar, die weiter Kontakt zu ehemaligen Kollegen hält und weithin gewerkschaftlich aktiv bleibt. Motivation dafür sind die erlebten und als negativ bewerteten Veränderungen in der Arbeitswelt.

*E: Und heute, wenn ich also, ich bin noch in der Gewerkschaft, und bin auch mit den Betriebsratsmitgliedern jetzt in der Senioren, dann sag ich immer, seht Ihr, ich sag genau das was=selbe Ihr jetzt bemängelt ich sag, das hab' ich damals, das hab ich hab' kommen sehen. 00:16:10-1 Auch mit dem ganzen, also wenn Sie das mit den Aktien, das war Psychoterror, Psychoterror was der Ron Sommer da gemacht hat. // I: Den, den Börsengang? // E: Den Börsengang. Und wir sind geschult worden, 250.000 Mitarbeiter waren wir damals noch. Und wir sind geschult worden alle, erst mal was heißt Börse, was heißt Aktien kaufen, und und und und. Und dann hatten wir jeden Tag, ein DIN A 4 Blatt, große Schrift drauf, es sind noch zehn Tage, habe Sie schon gezeichnet, es sind noch neun Tage, haben Sie schon gezeichnet? Und meine Chefs kamen immer zu mir und sagen: „Fräulein Delore, haben Sie denn jetzt langsam gezeichnet?“. „Nein“ sag ich, „Ich werde auch nicht zeichnen!“. „Ja warum denn nicht? Sie haben doch das Geld dafür, Sie können das doch machen!“ Ich sage „Ich rationalisiere mir doch nicht meinen Arbeitsplatz weg!“. „Was Sie immer haben, was Sie immer haben?!“. Habe ich Recht gehabt?*

*I: Ja ja. Ja. // E: Ne. 00:17:03-9 //*

Im Rückblick erscheint die eigene Wahl als richtig und als Bestärkung an der Kritik am Management. Sie unterstützt ein stabiles Engagement für Arbeitnehmerfragen.

Trotzdem bleibt – auf Nachfrage – die Krankheit der Auslöser für den früheren Ausstieg, die Kämpfe mit dem Management wären weiter ausgefochten worden, und die Arbeit an sich muss

für eine hohe Zufriedenheit gesorgt haben.

*I: Ansonsten ((Krankheit)) wäre Ihnen das so nicht in den Sinn gekommen?*  
*E: Nee. Nein, nein.*  
*I: Ähm.*  
*E: Weil ich gerne gearbeitet habe. 00:12:00-8*

c) Kurzformel

„Anpassen und Nutzen von Bedingungen und Gelegenheiten“, Stabilität durch kritische Einstellung und Unabhängigkeit.

Alternative Übergangsmodi (Thesen):

Die Altersteilzeit wird in diesem Fall wie ein gewerkschaftliches Recht auf Vorruhestand gefordert, das kein Rückzug (in das Private) aus der gesellschaftlichen Einbindung bedeutet, sondern eher als Absage an „unmenschliche Arbeitsbedingungen“ zu verstehen ist. Insofern wird der frühestmögliche Ausstieg nicht als Schicksal (durch die Krankheit) erlitten, sondern als gewählte glückliche Lösung dargestellt.

Die Ausgangsthese bei der Fallauswahl, dass die eigene Krankheit bzw. die Pflegeaufgaben den früheren Ausstieg alternativlos machen, muss als widerlegt angesehen werden. Es kann, angesichts der Biographie und der Selbstkonzepte, davon ausgegangen werden, dass Frau Delore bei besseren Arbeitsbedingungen andere Lösungen gefunden hätte. Wie zur Zeit der Wiederaufnahme der Arbeit hätten private und gesundheitliche Probleme keinen Hinderungsgrund für eine längere Beschäftigung darstellen müssen.

Mögliche Übergangsmodi (fallspezifisch):

eher früher	Regelübergang	eher später
als „Invalidin“, „Pflegende“ und wegen schlechten Arbeitsklimas	als geachtete Fachkraft	in Arbeitsverhältnissen „ohne Terror“
Alter für Entscheidung irrelevant ja und nein: durch Altersteilzeitregelungen nahe gelegt, aber durch Arbeitsklima moderiert		

Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Frau Delore hat ein Mehrfamilienhaus geerbt und hat dadurch ein (kleines) Zusatzeinkommen. Sie ist stolz darauf, ihre damals vergleichsweise geringen Netto-Mieteinkünfte nicht gegen Aktien (Verkauf des Mieteigentums) getauscht zu haben, wie ihr das mehrfach geraten wurde. Sie war auch bei privaten Versicherungen vorsichtig und will zukünftig ggf. einzelne Wohnungen verkaufen, um finanziell besser zu stehen.

*I: Und äh, privat, private Versicherungen oder so, haben Sie da mal 00:09:08-4*  
*E: Äh äh ((verneinend)), äh äh, ich kriege noch ne kleine Rente von der Telekom, /Ahm/*

diese ähm, VAP nannte sich das ja, also die , ähm, die meisten Telekomiker sind ja mit 15 , angefangen bei der Telekom, und sind da heute noch. Und, deswegen wa das auch so schwer dieses Umdenken für die, ne, aus diesem, na ja, Beamten-, -status da und jetzt mal eben Leistung bringen müssen. Und, die haben, die kriegen also richtige, dicke, Zusatzrenten von der VAP. Die krieg ich nicht, ich kriege 176 Euro, /Ahm/ weil ich da ja eben auch erst 91 angefangen habe, ne. /Ahm/ Ja.

I: Hm, na ja, wenn man da vielleicht länger ist, dann // E: Ja, ja. //

I: dann macht das schon was aus.

E: Ja ja! Natürlich, klar! Die kriegen also fast ne zweite Rente!

I: Ahm, ahm. Ähm, und äh, privat wie gesagt war das für Sie // E: Nein // I: gar keine//

E: Nein. Nein nein. Das war auch nicht nein, das war auch nicht möglich. /Ahm/ Und weil ich ja auch immer gesagt habe, ich hab das Haus noch, was soll ich da in irgend welche Versicherungen, ich hab noch ne kleine Lebensversicherung, die wird jetzt mit 65 ausgezahlt, 00:10:11-4 /Ahm/ aber das ist im Grunde wie ne Sterbeversicherung, dass meine Kinder mich, dann eben schnell unter die Erde kriegen, ne. Bevor das, andere angebrochen wird. /Ahm, ahm/ Ja.

I: Ahm, verstehe. .. Und äh, wenn Sie sich so zurückerinnern, an die Arbeitszeit, äh, seit 91, hat da irgendwo dieser Überga-, also Vorsorge zu anzusparen für// E: Ähm ähm, // den Ruhestand? // ähm ähm ((verneinend)) // I: Oder so was?

E: Ähm ähm!

I: Oder zusätzlich oder irgendwas .

E: Ähm ähm!

I: zu machen, irgendwann mal ne Rolle gespielt?

E: Nee, das war auch in, nein nein, das war ja auch, ich hab mich also von meinem Mann getrennt, vorher auch, /Ahm/ zehn Jahre habe ich getrennt gelebt, 00:11:04-2 da hatte ich die beiden Kinder, und, da war nix mit Vorsorge, da musste ich ja sehen dass ich mit dem, was ich verdient habe, meine Kinder dann auch Lehre und so weiter gut, die haben vom Vater dann auch noch ein bisschen gekriegt, aber das meiste, hab ich doch gemacht, /Ahm/ ne. Ja. /Ahm, ahm/ Da war an Vorsorge nicht zu denken, und, äh, ja wie gesagt, auch mein Mann hatte nur ne kleine Lebensversicherung, wo ähm, man ihm ja auch praktisch mit ähm, unter die Erde bekommen hat, ne.

### Übergangsstruktur (Kurzformel)

„Frühausstieg als (Arbeiterrecht) Schutz vor ´unmenschlichen´ Arbeitsbedingungen“.

## Walter Schulze: „Schluss-aus-Ende!“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- Seit einem Jahr in Altersteilzeit,
- viele Jahre im Beruf,
- verheiratet,
- ehemaliger Direktor.

### Ausgangshypothese:

Übergang wegen Überlastung im Beruf, Stabilität durch Erreichen eines „quasi Vorruhestandes“ durch Altersteilzeit?

### Kontakt:

Vermittlung durch Altenberatungsstelle nach einem längeren Telefonat Zustimmung und Einladung.

### Interviewsituation:

Das Gespräch findet an einem Wochentag in einem Raum der Altenberatung F. statt. Er lehnt Kaffee und das reichhaltige Gebäck ab, trinkt jedoch ein Wasser.

Nach dem Gespräch fragt mich Herr Schulze, ob „*in solch einem Projekt*“ nicht auch Gelder für An- und Abfahrt geplant sind. „*Wir liefern doch Ihr Material, ... und dann..*“ .. Er regt sich ernsthaft auf, weil ich „*nicht einmal ein paar Blumen für seine Frau*“ mitgebracht hätte. Ich bin sehr verwirrt und auch ein bisschen betroffen.

### Biographische Daten Walter Schulze

Jahr	Alter	Ereignis
1945	0	geboren in einer westdeutschen Kleinstadt
1952	7	Volksschule
1964	19	Gymnasium, mittlere Reife
1965	20	Studium Lehramt: Germanistik und Pädagogik,
1967	22	Bundeswehr (15 Monate)
1968	23	Studienabschluss
70er		Referendariat, 1. und 2. Staatsexamen
70er		Schuldienst an Realschulen
1975	30	Personalratstätigkeit
1977	32	stellvertretender Direktor
1982	37	Berufsschuldienst Direktor
80er		Personalratsvorsitzender im Regierungsbezirk

2008	63	Altersteilzeit
2010	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (verbeamtet): ca. 35 Jahre

Ausbildung/Referendariat/Bundeswehr: 7 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): 0 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 0 Jahre

Altersteilzeit: 2 Jahre 100% 2 Jahre 0%

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- aus „einfachen Verhältnissen“, Besuch der „Volksschule“,
- „solide“ Ausbildung auf ein Ziel ausgerichtet: Realschullehrer zu werden,
- hohes Engagement für Position und Aufgabe,
- starke Pflichtwerte und instrumentelle Logik, bereit, Opfer zu bringen,
- klare Trennung zwischen Leitung und „diese Lehrer“,
- einflussreiche Position im Personalrat,
- vorzeitiges Ausscheiden wie „theatralischer Selbstmord“ (als Fanal gegen „miese“ Politik),
- Familiendaten spielen keine Rolle, aber (traditionelle) Rolle der Gattin und konservative Familienwerte.

*Natürlich Dank einer Frau, die einem den Rücken freigehalten hat, 00:08:04-4 von, sonstigen Tätigkeiten, wie Putzen, Schrubben, Waschen, Kochen, die Sachen waren alle Gott sei Dank erledigt. /Ahm/ Das muss man auch dankenswerter Weise so sehen. (Auslassung) Ich find das furchtbar, wenn man sieht, was die Hausfrau zu leisten hat, um die drei Kinder, die dann da rumturnen, die müssen hier hin, die müssen jenes, die müssen angezogen werden, die müssen äh, saubere Klamotten, anhaben, äh, die müssen mal hier hin gebracht werden...*

#### b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Eine ganz zielstrebige Karriere. Der Wunsch Realschullehrer zu werden, wird durch die dann bald übernommene Leitungsfunktion noch übertroffen. Die Übergänge in den Beruf sind wohl geplant, vorauszuberechnen. Karriereschritte werden „durchgezogen“, wozu die Bundeswehrzeit



im Studium insofern passt, dass das „Dienen“ und „Einbringen“ für die Gesellschaft vor trivialen eigenem „Vorankommen“ um seiner selbst willen steht. Soziale Motive und instrumentelle Aspekte deren Umsetzung werden auch in der Argumentation pro Realschule deutlich, die „die Schichten zusammenbringen soll und eine „vernünftige“ (wenn nicht die „vernünftigste“) Schulform ist.

*„also auch vor allem gezielt , Realschule, Lehrer an Realschulen zu werden, weil das eben aus meiner Sicht heraus äh, ordentliche Schulform ist, die den Menschen , nahekommt, die den Menschen entsprechende, Informationen gibt, /Ahm/ die, vor allem sich eine breite , äh, ja , Bevölkerungsschicht, auch richtet, /Ahm/ und deswegen war mein Ziel, Realschullehrer und das hab ich dann durchgezogen.“*

*dann war für mich eigentlich die Schulform Realschule die Schulform wie ich=es eben schon gesagt habe, da, sind, praktische und äh, theoretische Kenntnisse, notwendig, oder von den Schülern abgefragt. Da geht es nicht nur um geistig, hochstehende, ähm, Diskussionen auf rein theoretischer Basis, weit ab vom Leben , sondern, das hat immer auch was mit der Praxisbezogenheit zu tun, /Ahm/ und das ist für mich so auch mehr die, entsprechende Sache. Deswegen vielleicht auch jetzt mal eben meine Frage, wie gehen sie um, was machen sie wo, fragen sie nach und so weiter, um einfach /Ahm/ da auch die Praktikabilität , mit hineinzukriegen, was ist da möglich. 00:03:09-1*

Die Aufgabenübernahme im Schuldienst entwickelt offenbar eine Dynamik, die dann zu einer recht ungewöhnlichen Doppelfunktion im Schulmanagement (Direktor) und der Personalvertretung führt.

*deswegen bin ich sehr früh in den Realschullehrerverband, das ist die, gewerkschaftliche Zusammenschluss derjenigen die die Interessen der Lehrer am Realschulen vertreten eingetreten, und hab dann , hm, von 1975 an, von 1975 an, als junger Lehrer, angefangen, Personalratstätigkeit hier zu machen, als Personalratsmitglied, /Ahm/ für sämtliche Lehrer im Regierungsbezirk Düsseldorf. .. Ja, und da wird man dann auch über Schriftführer und stellvertretender Vorsitzender plötzlich unerwartet, Vorsitzender des Personalrats, für, diese Lehrer. Und das hab ich auch, über 20 Jahre gemacht, vorsitzender Personalrat Realschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf*

Auch die Wahl der Altersteilzeit erscheint zunächst planvoll und überlegt. Jedoch wird versucht, mit dem (kostspieligen) vorzeitigen Ausscheiden eine politische Message zu verbinden. Schulze erwähnt keine Enkel, Hobbys (die er nicht hat) oder ähnliche Gründe, und ist nicht wirklich krank. Im Unterschied zu den anderen, auch jüngeren Gesprächspartnern, kann er keine Krankengeschichte präsentieren, er wirkt gesund, macht einen „frischen“ Eindruck und ist sehr präsent. Es entspricht letztendlich eher seinen hohen Pflichtwerten, dann abzutreten (wie in „Rücktritt“), wenn er die Ziele der Schulleitung als nicht mehr umsetzbar erkennt. Sein Ausscheiden – durchaus mit medizinischen Argumenten logisch begründet – wirkt kaum als „Befreiung“ vor dem Schulstress, sondern als „notwendiger Verlust“ einer Aufgabe, deren Ziele aus allem möglichen Gründen nicht mehr erfüllbar erschienen, wobei die gesundheitlichen Gründe die offizielle, legitime Seite dieses Rücktrittes boten.

### 1. Ärger:

*Und das ähm, äh ärgert dann auch. /Ahm/ Äh wenn dann nicht die entsprechenden Ressourcen, zur Verfügung gestellt werden, die wo ja etwas frei werden, bei Bezirksregierungen, Schulaufsicht beispielsweise, weil man da verschlanken will, aus Kostengründen, versteh ich alles. Aber dann muss man auch sagen, die Arbeit wird nicht mehr geleistet ((klopft rhythmisch auf den Tisch)), die wird nicht mehr gemacht: Ende. Aus. Schluss.*

### 2. Stress:

*I: War das // E: Sehr stressig. // I: dass Sie gerne, dass Sie gerne etwas hätten abgegeben lieber?*

*E: Ähm, ja, ich bleib erst mal bei stressig. Stressig ganz alleine aus dem Grunde heraus, wenn Sie in Schule tätig sind, ...*

### 3. Geld:

*und wenn das erhe- und wenn man=das=so hochrechnet, die Einbußen sind eigentlich von dem Zeitpunkt an, dass ich das gesagt habe , äh , bis zum 65. Lebensjahr und bei mir zieht sich das ja praktisch bis zum Ende dann hinaus, sind recht erheblich. Das sind innerhalb von vier Jahren, 60.000 Euro Einbuße.*

*I: Das haben Sie mal so ausgerechnet?*

*E: Ja selbstverständlich. ((I lacht kurz)) Ne, in den Jahren, was da an Minderung zustande kommt, als wenn ich weitergearbeitet hätte, voll, weitergearbeitet, kommen da 60.000 Euro Einbuße, innerhalb von vier Jahren, zustande.*

### 4. Gesundheit:

*I: Ahm, ahm. Das heißt Sie haben ganz explizit aus gesundheitlichen Gründen, also dann ne Entscheidung, //E: Richtig, richtig// gefällt, äh, //E: Ja.// I: die Sie sonst nicht so gefällt hätten. Also Sie hätten // E: Nee. // I: sonst, bis .*

*E: Nee. Für mich war ganz klar, bis 65 machste, äh, das war gar kein Thema, ne.*

Es wird durch den Rat eines Arztes, dessen Befund alles andere als dramatisch ist, der Ausstieg gewählt. Es gibt keine Krankengeschichten oder eigene Erlebnisse, sondern eher abstrakte Geschichten von plötzlichen Todesfällen kurz nach der Verrentung. Im Übrigen fühlt sich Schulze auch heute so fit, dass er jederzeit ohne Vorbereitung eine Klasse übernehmen könne. Er sieht das eher als Problem der Einstellung Schüler-Lehrer als ein gesundheitliches Problem.

*Und, ich würde auch, heutzutage , in die Schule gehen, können, und es würde mir auch Spaß machen zu unterrichten, äh, da hätte ich glaube ich gar keine Probleme mit. Da kommt es auf die einzelne Person an, auf die Einstellung, wie gehe ich mit Schülerinnen und Schülern um. (Seite 10 15-17)*

### c) Kurzformel (Biographie)

„Rücktritt“ bzw. in der Langform: „Was muss, das muss! ... und wenn es sein muss, dann auch ein Rücktritt von der Position, die mich mein gesamtes Leben ausgefüllt hat, auch wenn das nicht geplant war und auch unter Einbußen.“

### Alternative Übergangsmodi (Thesen):

Ausgangsthese bei der Fallauswahl war, dass Herr Schulz von der Arbeit überlastet war und in Altersteilzeit Stabilität zurückerlangt.

Er hat im Interview klar gemacht, dass ihm sein Arzt den Rücktritt nahe gelegt hätte. Nach der Analyse muss jedoch davon ausgegangen werden, dass dies evtl. ein weiterer Auslöser für die Entscheidung zum früheren Ausstieg ist. Sie ist keineswegs als objektives Motiv zu interpretieren. Anhand der persistenten Bindung an die Schulpolitik und weiteren Indizien kann geschlossen werden, dass Schulze keineswegs mit seinem Beruf abgeschlossen hat.

Wäre ein möglichst früher Ruhestand so planvoll angepeilt worden, wie dies für Schulzes Biographie typisch ist, wären in das Gespräch Freizeit- und Familienwerte, entsprechende Erzählungen, Berichte oder Argumentationen eingebettet worden. Daher sind größere Spannungen im Verhältnis zwischen Real-Schule und politischem Überbau recht deutlich als starker Motivgeber anzusehen. Hierum kreisen alle Darstellungen des Selbst im Gesprächsverlauf. Eine plötzliche Krankheit als entscheidender Grund, die die bisherige Planung durchbrochen hätte, müsste andere Spuren im Gespräch hinterlassen. Eine typische Krankengeschichte zeigt andere Strukturmerkmale, die hier nicht zu erkennen sind. Selbst wenn die hier vorgeschoben erscheinende Krankengeschichte auf einem medizinisch gültigen und ihn beeindruckenden Befund beruhen würde, nehmen andere Gründe eine wesentlich stärkere Bedeutung für die Entscheidung ein. Die Hypothesen, die einen Rückzug aus gesundheitlichen Gründen unterstützen würden, mussten in der Sequenzanalyse allesamt verworfen werden.

Ein längeres Verbleiben in seiner Position – auch unter gewissen Umständen – entspräche den stark ausgeprägten Pflichtwerten und der Karrieretreue, die Schulz repräsentiert. Für die sehr abrupte Aufgabe muss ein extrem starker Grund und Auslöser verantwortlich sein, den er aber nicht wirklich preisgibt. Welche Umstände genau (eher bei der Arbeitnehmervertretung, oder in der Schulleitung/Planung) zu seiner Aufgabe geführt haben, bleibt im Dunkeln und ist für die Falltypik nicht von Belang. Gegen eine Altersteilzeitlösung hätten starke Angebote und Argumente für ein längeres Verbleiben im Schuldienst stehen müssen. Diese sind jedoch kaum erkennbar, es gibt auf der gesellschaftlichen Ebene kein vergleichbares Anreizsystem bzw. eine mediale Tendenz, die für ein längeres Verbleiben im Schuldienst „sachlich“ spräche. Altersgrenzen und Defizitargumente sind immer noch sehr stark und ermöglichen Schulze – bei aller deutlichen Zeichensetzung („so geht es nicht mehr weiter“) – einen „geordneten Rückzug“. Die Altersteilzeit stellt hier eine dem Beamtenstatus entsprechende Möglichkeit des vorzeitigen Aufgebens der Position als legitimen (latenten) Protest dar. Sie kann aber nicht einfach gewählt werden als Recht, das eigentlich jedem Arbeitnehmer zusteht. Es muss ein zusätzlicher Grund für die Entscheidung angegeben werden. Schulze ist bei aller offenen Kritik loyal, er stellt keine Konflikte in diesen Kontext, sondern einen Rat des Arztes. Die viel naheliegendere Lösung, sich

zunächst aus dem als belastend erlebten Betriebsratsposten, dann aus dem Direktorenamt zu verabschieden, wird an keiner Stelle evaluiert. Daher handelt es sich in keiner Form um einen planvollen, den hohen Pflichtwerten und der Normentreue entsprechenden maßvollen und wohl terminierten Ausstieg, sondern eine plötzliche „Ende-Schluss-Aus-Lösung“.

Mögliche Übergangsmodi (fallspezifisch):

eher früher	Regelübergang	eher später
als „Frühpensionär“ aus familiären und/oder beruflichen Gründen	als erfolgreicher und pflichtbewusster Angestellter	als unabhkömmlicher Leiter
Alter für Entscheidung irrelevant nein, beamtenrechtlich und durch Sonderregelungen (Altersteilzeit) vorgegeben		

Die Altersteilzeit wird hier gewählt, um mit dem Ausscheiden eine möglichst hohe politische Wirkung für die Realschule zu bewirken, es wird ein „Opfer“ gebracht. Die anderen Übergangszeitpunkte hätten der Biographie eigentlich besser entsprochen.

Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Schulze ist durch die Pension sehr gut abgesichert. Zusätzliche Alterssicherungsformen kamen für ihn nicht in Frage. Sie wurden kurz (auf Nachfrage) evaluiert.

*.... zu dem Zeitpunkt anstehenden Alters und als es dann um Riesterreute und um diese Dinge ging, dass die en wie en vogue wurden, äh, wäre es, mit zusätzlichen Dingen, für mich, uninteressant, geworden, weil ich da mehr einzahlte, zu dem Zeitpunkt dann, als irgendwo mal die Chance auch gewesen wäre wieder rauszukriegen. Dazu hätte ich zu dem Zeitpunkt, irgendwo 40 Jahre oder sowas alt sein müssen. Aber zu dem Zeit dann mit, fünf-55 Jahren oder so, da was einzuzahlen, das wäre dann einfach zu kostspielig, geworden.  
00:30:20-1*

Übergangsstruktur, Kurzformel: „Rücktritt als Fanal“

In diesem Fall spielt bei genauem Hinsehen weder das kalendarische noch das biologische oder „gefühlte“ Alter eine Rolle bei der Entscheidung („weder-noch“). Es ist ein primär „dramatischer Übergang“, der *früher* stattfinden *musste* als ihn die „Gegenseite“ antizipieren konnte. Was mit der zusätzlich gewonnenen Zeit nun anzufangen wäre, war kein relevantes Thema im Gespräch und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nicht beim Übergang selbst. Es ist eher zu vermuten, dass der plötzliche Funktionsentzug nach der Phase der Entlastung und Selbstvergewisserung zu einer Sinnkrise führen wird, die zu einer erneuten Funktionsübernahme oder entsprechenden gesundheitlichen Problemen führen wird.

**Vera Hage:** „Länger würde ich schon, aber ich kann mir das nun wirklich nicht vorstellen... “

Fallhintergrund, äußere Lage:

- immer Lehrerin, jedoch nicht verbeamtet,
- viele Arbeitsjahre,
- ist schnell zum Interview bereit,
- verheiratet, zwei Kinder noch in Ausbildung (Studium), keine Enkel,
- Mann ist seit kurzem selbständig,

Ausgangshypothese (n): Arbeiten, solange Ausbildungskosten der Kinder anfallen

Kontakt: Vermittlung über soziale Netzwerke

Interviewsituation: Das Gespräch findet an einem Wochentag abends in ihrer Wohnung statt. Herr und Frau Hage lassen sich nacheinander einzeln interviewen, so, wie es der Untersuchungsplan vorschreibt. Es ist keine Eile, jedoch muss mit den Söhnen telefoniert werden, bzw. einer bekocht werden. Das Hobbyzimmer wird gezeigt.

Biographische Daten Vera Hage

Jahr	Alter	Ereignis
1950	0	geboren
1957	7	Einschulung, POS
1964	14	Wechsel zur EOS, parallel Ausbildung zur FA Mechanikerin
1968	18	Abitur- und Berufsabschluss
1968	18	Beginn Studium Mathematik- und Physiklehrerin
1973	23	Studienabschluss (Diplomlehrer HS)
1973	23	Landlehrerin, weit entfernt vom Heimatort
1976	26	Rückkehr an Heimatort wegen Freund, jetzt Lehrerin in Berlin Mitte, später Heirat
1983	33	Geburt erster Sohn
1985	35	Freistellung vom Hochschuldienst, um den Gatten bei mehrjährigem Auslandsaufenthalt (Journalist) zu begleiten
1986	37	Arbeit als Bürokräft (Archiv und Finanzen im Büro des Gatten) in DDR-Botschaft in P.
1988	38	Geburt zweiter Sohn (ein freigestelltes Babyjahr folgt)
1989	39	Auflösung des DDR-Büros in P. und Rückkehr in die DDR
1990	40	(Januar) Wiedereinstieg in Schuldienst in ehemaliger Schule
1996-00	46-50	mehrere Schulwechsel im Stadtbezirk
2001	51	Oberstufenlehrerin in einer Gesamtschule in Wedding
2015	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten/Erziehungszeiten (versicherungsrelevant): ca. 41 Jahre

Studium: 5 Jahre

Angestelltenstatus (Ost): 20 Jahre

Angestelltenstatus (west): 20 Jahre

Verbeamtet: 0 Jahre

im Ausland: 4 Jahre

Arbeitslosigkeit/Sozialhilfebezug (formeller Status): 0 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 0

Selbständigkeit: 0 Jahre

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- Lehrerkarriere, ungebrochen
- Auslandserfahrung in China mit Gatten
- stabile Sicherheit trotz politischer Umbrüche
- bewusste Ablehnung der Verbeamtung aus politischen Gründen trotz Nachteilen
- keine Zusatzversicherungen
- keine Wertanlagen, dafür Investition in Ausbildung der Söhne
- Arbeit „so lange es geht“ – so früh als möglich aufhören (aber ohne sich zu desintegrieren)

#### b) biographische Übergänge / Status

- Stabilität des Lehrerberufs,
- Rückkehr in Schuldienst nach alternativer Karriere im Ausland genutzt,
- Systemtreue nach Ende des Systems der DDR führt zu finanziellen Einbußen,
- früherer Übergang in den Ruhestand als praktisch, aber als Statusverlust auch angstvoll gesehen.

#### c) Kurzformel

„Stabilität durch Beruf“

### Aussagen zur Vorsorge:

Frau Hage hat für sich eine private Vorsorge aus ideologischen Gründen abgelehnt. Sie kann, da sie nicht verbeamtet ist, auch keine Pension beziehen.

*//E: Nee, nee. Ich wollte das nicht.*

*I: Ist ja, normalerweise, das man verbeamtet ist ...*

*E: Ja, ja. .. Ich wollte nicht.*

*I: Ah, ahm. . Das kann man so wählen, ja? ...*

*E: Ja.*

*I: Ahm. Hm . Und was sind die Vor- und Nachteile davon, warum*

*//E: Ja der Vorteil ist natürlich, die beamteten Lehrer verdienen mehr als ich. Der Nachteil ist normalerweise dass man als Angestellter auch gekündigt werden kann, aber ich war schon so lange Lehrerin als die Wende kam, dass das quasi mitzählte und ich nach den vielen Jahren schon unkündbar war. /Ahm/Und ähm, ich aus Gründen, der, na wie sagt man nu ... aalso meiner, meiner Einstellung einfach, äh=widerspricht=mir das Beamte zu sein. /Ahm/Und mich so nach der Wende, gleich wieder in den Dienst einer anderen Gesellschaft zu stellen war, nicht so mein Ding. Wollte ich nicht. Ich=hatte=irgendwie=das=Gefühl=ich=verrate=mich=selber.*

kalkuliertes Auskommen / kalkulierter Vergleich:

*E: Ah ich glaube, ja, also die haben über 2000. Also bis 2500 oder so. /Ahm/ Die haben auch monatlich etwa 750 Euro mehr als ich.*

*I: 750 mehr ...*

*E: Ja, ja. Die gleichaltrig sind mit mir und verbeamtet sind, ja ja, das ist ne Menge Geld.*

*I: Ahm.*

- Eigener Status an DDR-Vergangenheit gebunden.
- Paradoxe Begründung (Vor- und Nachteile.)
- Opfer gebracht (warum?)

Entlastung durch Gatten? :

Wenig Wissen zur Abschlagsregelung:

*I: ... was aber auch gleichzeitig bedeutet, /Ja/ dass man mehr bekommt ...?*

*E: Nee das habe ich nicht gehört. Also ich weiß dass man, wenn's dann gerade möglich ist, im Moment ist es gerade nicht möglich für Lehrer, dass man dann früher in Rente gehen kann und dann eben 0,3% im Monat irgendwie kriegt man dann weniger, Rente. Würde ich machen. /Ja/ Wenn's ginge, wenn ich 63 bin. Im Augenblick geht es nicht. Wenn ich jetzt nen Antrag stellen würde, würde man den würde gar nicht genehmigt werden.*

*I: Ah ja.*

## Arbeitsbelastung und Ausstieg

*E: Ja.*

*I: Und warum würden sie das machen?*

*E: Weil ich mittlerweile ziemlich ausgepowert bin. /Ahm/ Und werde nächstes Jahr 60, bin gerne Lehrerin, immer gerne Lehrerin gewesen, aber ich kann einfach nicht mehr mit dem, Tempo und der Lautstärke und diesem Stress /Ahm/ kann ich einfach nicht mehr so mithalten. /Ahm/ Also es geht jetzt noch, aber ich kann mir nicht vorstellen dass ich das noch fünfzehnhalb=Jahre oder sechsenhalb=Jahre machen soll. /Ahm/ Das ist, das liegt irgendwie außerhalb meiner Vorstellungskraft. Ich hab jetzt ne 7. Klasse übernommen wieder, und merke, wie anstrengend das ist und schaffe das im Moment gerade noch so, die würde ich gerne noch bis zur zehnten führen, dann wäre ich 63 und würde gerne mit 63 aufhören. Nicht noch mal mit 63 ne 7. Klasse nehmen müssen.*

*I: Ja, ja ...*

*E: Ja, ja. Ne Variante wäre noch, weniger zu arbeiten, aber das kommt für uns jetzt nicht in Frage also einfach zu sagen man geht auf Teilzeit. Aber das geht im Moment nicht, weil ich ja noch zwei Söhne habe, die studieren. Und das Geld können wir einfach nicht aufbringen. /Ahm./ Ja, deshalb .. /Ahm/ Kinder zu haben ist teuer heutzutage.*

*I: Ja. Aber wenn jetzt wenn die finanzielle Belastung nicht wäre durch die, durch die Studienaushgaben für die Kinder äh dann könnten sie sich vorstellen also durchaus auch weniger Stunden zu arbeiten ...*

*E: Ja.*

*I: Und dann auch weniger Einkommen zu erzielen.*

*E: Ja. Ja. Ja*

*I: Auch unter der Maßgabe dann auch weniger Rentenpunkte .. anzu-*

*E: J a, das wäre dann auch zu überlegen. Aber dann, wenn wir wenn ich in Rente gehe, dann hoffe ich dass die Kinder fertig sind. /Ahm/ Und dass wir dann unser Geld wirklich für uns haben und dann könnte ich mir vorstellen, dass man damit auskommen könnte. /Ahm/ Mein Mann arbeitet ja auch, insofern.*

*I: Ja.*

*E: Ja das müsste man sich ausrechnen aber es ist ja so wie so jetzt nicht, relevant wegen der Kinder und der Jüngste hat ja erst angefangen zu studieren, also ...*

*I Kann noch ein bisschen dauern.*

*E: Das braucht noch. Ja, genau.*

*I: ... Und ähm .. kann die Zeit an 1990, ähm, da kamen ja auch in den letzten Jahren jetzt immer neue Ideen, also sich zusätzlich zu versichern, zusätzliche .. private, staatliche, /Hm/ genossenschaftliche Angebote wahrzunehmen um Altersvorsorge zusätzlich anzusparen. Hat das bei ihnen eine Rolle gesp-, wurde das diskutiert haben sie sich ...*

...

*E: Also ich habe schon einerseits ein bisschen Angst davor. Also wenn ich mir jetzt vorstelle, dass am Ende des Schuljahres ich aufhören würde zu arbeiten, und Rentnerin sein würd-, ich kann mir gut auch vorstellen aufhören zu arbeiten - aber als Rentner zu gelten, fühle ich mich eigentlich noch zu jung.*

*I: Ah ja!*



*E: Und habe dann auch echt irgendwie ein bisschen ich habe nicht Angst davor dass ich meine Zeit nicht rumbringe, aber man beginnt ja dann sozusagen den letzten Abschnitt seines Lebens und, da habe ich ein bisschen Bammel vor. Also einfach, das zu wissen, jetzt kommt nur noch die Rente, mehr kommt nicht mehr im Leben. /Ahm/ Und natürlich kann man sich das Leben gut machen wenn man einigermaßen Geld hat aber, ich habe ein bisschen habe ich schon Angst davor. /Ahm/ Aber gut, bis 63 ist ja noch ein bisschen hin. Muss ja noch nicht im Sommer gehen.*

*I: Ja und, und in drei Jahren was wird sich dann verändern.*

*E: Na ja. Dann bin ich einfach noch fertiger als ich ja heute schon. Und dann mach ich mir vielleicht darüber keine Gedanken mehr dass das dann mein letzter Abschnitt ist. Dann (unverständlich). Im Moment ist das noch nicht ganz so. Ich arbeite schon noch ganz gerne aber, ich merke, dass es mir von Jahr zu Jahr wirklich schwerer fällt. Und es ist ja auch in der Schule immer dieses Kommen und Gehen. Man selber bleibt und die Schüler kommen und gehen. Und dann hat man die endlich so weit wie man sie haben wollte am Ende der 10. Klasse. Und dann muss man sich wieder trennen und dann fängt man wieder von vorne an. Und das ist ja wirklich ein immer wieder von vorne anfangen. Und das wird immer schwerer. /Ahm, Hm/.. Immer wieder mit denen .. Kleinen anzufangen und dann ..*

*I: Ja. Aber das wäre ja wenn man verkürzt arbeitet das Gleiche.*

*E: Das stimmt.*

*I: Der gleiche Eindruck eigentlich.*

*E: Ja. Ja, aber man hätte einfach ein bisschen mehr Zeit zum Durchatmen.*

*I: Weniger, weniger Stunden ...*

*E: Ja. Das ist schon bei uns sind Phasen wo mal ein Jahr lang im Praktikum ist so der neunte oder zehnte Jahrgang und man hat dadurch mal weniger Stunden mal die Woche, das fällt schon total auf. So ne Wochen verlaufen ganz anders. Wenn ich mal nur 18 statt 26 Stunden haben, ist schon ein ganz anderer Tag. Also man hat zwischendurch dann mal frei kann in der Schule sehr viel erledigen muss zu Hause nicht mehr so viel machen, man kann sich mal mit Kollegen austauschen was immer kaum geht wenn man immer nur mal ganz kurz in den Pausen da ist wo man keine Aufsicht hat. /Ahm, Hm/ Also das ist schon wirklich ziemlich anstrengend und es ist ja eben auch nicht nur das Unterrichten. Das sind so viele soziale Probleme die da auf den Lehrer heutzutage zukommen und gerade da wo wie arbeiten, das det, ja, man ist einfach voll mit tausend Problemen man hat das Gefühl man hat nie eins abgehakt. Ja.*

*I: Ahm, hm .. Und trotzdem sagen sie, sie könnten sich also auch darüber hinaus, also über so eine gewisse Altersgrenze, ob es jetzt 63 sind oder 65 vorstellen noch ein paar Stunden, das dann zu machen um wie gesagt diesen Übergang zu diesem letzten Lebensabschnitt .. dann doch noch mal ein bisschen raus zu schieben.*

*E: Ja. Ja. Also jetzt ist es zwar schon so dass äh wenn Ferien sind und die Ferien vorbei sind ich dann immer das Gefühl hab du hättest noch vier Wochen haben können. Früher war es so dass ich richtig eigentlich schon am Ende Langeweile hatte und dachte jetzt kann die Schule wieder losgehen und hab mich drauf gefreut. Aber jetzt ist es schon eher so dass ich denke, eigentlich könntest du noch ein paar Wochen haben. Und das ist wirklich so, man ist am ersten Tag auch in der Schule und der Stress beginnt schon mit dem Betreten der Schule. Also, man macht sich den selber. Ich hab schon sofort das Gefühl ich hab gar keine Ferien gehabt. Bin schon gleich wieder mitten drin, weil auch alles s o f o r t wieder da ist. Die Schüler sind zu 100% immer anwesend. Also nicht alle jetzt, /Ja, ja/ ich meine das nicht so /Ahm, Hm/ sondern, die sind einfach da und fordern einen sofort. Die nehmen*

keine Rücksicht darauf ob man gerade erholt ist oder nicht oder .. /Ahm/ und dann hat man eben schon gleich nach dem ersten Tag das Gefühl, hä, man hatte gerade Ferien. .. Hm. Ja man muss sich immer wieder aufrappeln, immer wieder neu motivieren. Ja, noch geht es, aber, es=ist schwer.

Widerspruch von Arbeitsbelastung und Status lässt sich durch Arbeitszeit auflösen. Über die Schwere der Arbeit wird reflektiert, dabei spielt die Zeit die wichtigste Rolle. Auf die suggestive Frage, die auf eine längere Tätigkeit hinausläuft, wird distanziert geantwortet und eine sehr eindringliche Belastungsgeschichte dargeboten. Einerseits „muss“ sie ja „noch nicht im Sommer gehen“, hat sich noch keine Gedanken über das „Danach“ gemacht, andererseits ist die unbarmherzige Dauerpräsenz vor einer Klasse („die sind immer da“) ein Fakt, der ihr klare Grenzen aufzeigt. Sie kann sich nicht vorstellen, das noch mehrere Jahre zu schaffen (so lange keine Entlastung in Sicht ist: insbesondere weniger Stunden und weniger Schüler).

Mögliche Übergangsmodi (fallspezifisch):

eher früher	Regelübergang	eher später
relevant, wegen Arbeitsbelastung	relevant, wegen Angestelltenverhältnis	durchaus relevant, wenn es Möglichkeiten geben würde, die Arbeitszeit stark zu verkürzen oder andere Entlastung zu schaffen (kleinere Klassen).
Alter für Entscheidung irrelevant		
Nein, das Alter spielt als Fixpunkt durchaus eine Rolle, jedoch werden Alternativen durchgespielt, die eine hohe Flexibilität zuließen und das Ausstiegsalter keineswegs zu einem Dogma machen.		

Perspektiven zum Übergang:

In dieser Fallstruktur ist der Übergang aus der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand ein Statusproblem, weil sich Frau Hage gerne aus einem als zunehmend belastenden Umfeld zurückziehen möchte, dafür auch ökonomische Härten in Kauf nehmen würde, nicht jedoch den Statusverlust.

Übergangsstruktur

*Passives Erdulden geringer praktikabler Optionen des Übergangs und Flucht vor den wachsenden Belastungen der Arbeit bei theoretisch offenen Flexibilisierungsmöglichkeiten in die andere Richtung*

Hier liegt eine klare Entscheidung (entweder–oder) vor zugunsten eines möglichst frühen Übergangs. Ökonomische Gründe spielen dabei eine Rolle, aber nicht für einen frühen Übergang. Zur Absicherung der eigenen Zukunft und der des Gatten (prekäres Einkommen) und der (studierenden) Kinder wäre eine verlängerte Lebensarbeitszeit angesagt. Aber sie entschied sich

schon bei der Ablehnung des Beamtenstatus ideologisch-moralisch und wenig pragmatisch oder ökonomisch rational kalkulierend. Betrachtet man nun ihren stark ausgeprägten Arbeitsethos, muss von einer Aufgabe bzw. einem planvollen Rückzug vor zu groß werdenden Belastungen ausgegangen werden.

## Carsten Heise: „...so lange wie nötig“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

- lange erwerbstätig, jetzt selbständig,
- sehr viele rentenversicherungspflichtige Arbeitsjahre,
- hat wenig Zeit, ist schwer zu erreichen, will aber trotzdem etwas zur Fragestellung sagen,
- verheiratet, ein Kind, zwei Enkel,
- Frau hat früher aufgehört zu arbeiten,
- Hauskauf und -finanzierung sind für ihn größere Themen als der Altersübergang.

### Ausgangshypothese: Arbeiten bis das Haus abbezahlt ist

### Kontakt: Vermittlung über Soziale Netzwerke

Interviewsituation: Das Gespräch findet an einem Wochentag abends in ihrem Haus statt. Herr und Frau Heise lassen sich nacheinander einzeln interviewen, so wie es der Untersuchungsplan vorschreibt. Es gibt Getränke nach Wahl und einen Imbiss, wegen meiner langen Anreise. Das Haus wird gezeigt.

### Biographische Daten Carsten Heise

Jahr	Alter	Ereignis
1948	0	geboren
1955	7	Einschulung, POS
1961	13	Wechsel zur EOS, Russisch-Spezial-Schule
1965	17	abiturbegleitende Ausbildung zum Filmlaboranten
1967	19	Abitur- und Berufsabschluss
1967	19	Beginn Studium der Chemie/Physik
1972	24	Studienabschluss (Dipl.-Ing. HS)
1972	24	9 Monate „Bewährung in der Produktion“ in der Buchhaltung eines VEB.
1973	25	Übergang zur Akademie der Wissenschaften, befasst mit Forschung und Entwicklung von Diagnosegeräten (Elektronik)
1984	36	Wechsel zur Halbleiterforschung, Sensorik, Kristallographie (diese Gebiete müssten codiert werden, denn Sensoriker gab es nur eine handvoll..)
1985	37	Wechsel zur Chromatographie
1989	41	nach Mauerfall sofort aktiv in verselbständigter Leitung der Abteilung und Kooperation mit europäischem Marktführer im Gebiet der Chromatographie
1990	42	noch unter DDR-Ägide Entlassung aus der Akademie der Wissenschaften wegen Kooperation mit Konkurrenz
1990	42	Anstellung und Vertreterfunktion beim Konkurrenten, dort vor allem Schulungen für Verkäufer und Kunden. Zunächst in Ostdeutschland, später Osteuropa (Polen) und sowjetische Staaten mit zum Teil sehr weiten Reisen
1996	48	Hauskauf
1997	49	Abteilungsleiter (Deutschland-Vertretung) in Frankfurt an Main
2001	53	Muttergesellschaft verliert Geschäftsführer und gerät in Schwierigkeiten
2002	54	Verkauf der Firma an Konkurrenz, Beschneidung seiner Kompetenzen, ab

		jetzt jedoch mit neuem Arbeitsvertrag bei amerikanischem Mutterkonzern wie ein Freelancer eingesetzt, jedoch weiter in formalem Angestelltenverhältnis mit Provisionsvergütung
2005	57	Ausscheiden aus Firma und Beginn der Selbständigkeit mit gleichem Aufgabengebiet (Analytik, Schulungen, Reparatur und Verkauf sehr spezieller Analyseelektronik)
2013	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (versicherungsrelevant): ca. 40 Jahre

Arbeitslosigkeit/Sozialhilfebezug (formeller Status): 0 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 0

Selbständigkeit: ca. 5 Jahre

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- Entwicklerkarriere, technische Intelligenz,
- vorausschauend und berechnend, differenzierte Kalkulationen,
- bewusste, rationale Entscheidung gegen private Altersversicherung,
- Weiterführung der GRV (Mindestbetrag),
- Haus als Absicherung,
- Arbeit „so lange es geht“.

Er hat besondere Regelungen auf der Basis seiner besonderen Begabung und Ausbildung (auch: Präzision) für sein Leben gefunden. Als „Spezialist“ sind alle biographischen Fixpunkte mit diesem Attribut versehen: „Spezial“-schule, -ausbildung, -studium, -abteilung, -privatisierung, -aufgaben, -marktstellung als Selbständiger, -konditionen beim Hauskauf. Es spricht neben Englisch auch die „speziellen“ Sprachen des Ostblocks, die nicht jeder versteht oder beherrscht.

#### b) biographische Übergänge / Status:

- seine Aufstiegsaspiration ist auf das (spezielle) Fachgebiet beschränkt,
- keine Ambitionen, in Management (Leitung) zu wechseln,
- Erfahrung von Willkürentscheidungen mit Auswirkungen auf das Lebensschicksal in der DDR und durch Firmenverkäufe nach der Wende (Deutungsmuster: politische Unvernunft),
- selbständige Entscheidung, (spezifisch) rationale und logische Urteile stehen im Vordergrund (Deutungsmuster: Erfolg aus Vernunft),
- Übergang in die Selbständigkeit daher: „*notgedrungen zwangsläufig*“.

#### c) Kurzformel

Entscheidungsfindung als Wissenschaftler: rational, unter Berücksichtigung aller vorliegenden relevanten Daten, eigene Wahl als zwangsläufiges Resultat spezieller Umstände.

Über die Schwere der Arbeit wird reflektiert, dabei die unterschiedlichen Belastungen differenziert betrachtet und abgewogen. Unter der Hand wird das Verrentungsalter aufgehoben und die Erwerbstätigkeit als lebenslangliches Projekt angelegt. Die Schwere der Arbeitsaufgaben wird dabei analysiert und eigenverantwortlich gestaltet.

*I: Ja. Und äh wie sehen Sie die, die Arbeitsbelastung durch Ihre Selbstständigkeit, ist das ne hohe Belastung, ist das äh körperlich und äh geistig so anstrengend, dass man das äh, nicht mehr lang ausführen kann oder, äh denken Sie dass Sie das relativ lange noch machen könnten, wenn Sie denn wollen.*

*E: Hä! Gute Frage! Also ich würde sagen, geistig ist überhaupt kein Thema, also ich weiß immer noch was ich sage, äh, und wovon ich spreche weiß ich auch. Körperlich ist es dagegen natürlich manchmal ein Problem*

*Das, ja auf keinen Fall plötzlich 00:36:00-7*

*I: nicht schlagartig. Also so ein selbstorganisierter, äh, flexibler, Übergang.*

*E: Exakt.*

*I: Ahm, ahm. Und äh, haben Sie sich schon mal irgend so ein Nachfolger für die Aufgaben dann gekümmert, wenn kommen die Kunden ja zu Ihnen und sagen hören Sie mal zu, das geht aber nicht dass Sie jetzt das hier gar nicht mehr pflegen die, die ganze Wartung machen. Wer soll dann das dann tun?*

*E: Ja ich meine, ich, ich pflege natürlich in erster Linie, äh, ja nee, ja doch, sagen wir mal, Geräte, mehrerer Generationen, der Geräteklassen. Teilweise bin ich der einzige in Deutschland der das noch macht weil man schon Geräte die das (?) 00:36:35-9 Wenn=ich=dann=weg dann ist, schwierig, /Ahm/ na, und äh, also so so richtig den Gedanken über, also aus der Familie kann es keiner machen, weil keiner aus der Branche ist, sind alles mehr, äh Schöngeister. Ah, und .. ja ansonsten, ja so, bisher ist mir noch keiner also untergekommen, a) der das, Interesse dafür hätte, meine Arbeit zu=übernehmen. Ich meine man hat schon mal mitgekriegt dass der, also so die Ohre aufhatte, nicht, ich meine der Heise ist ja nicht mehr so ganz jung, was macht denn der in fünf oder in zehn Jahren, /Ahm/ aber äh, ich habe das erst mal sozusagen tunlichst äh, so ein bisschen, ja, ver-, verdrängt. /Ahm/ Sag ich jetzt mal offen.*

*I: Okay, ahm, ahm.*

*E: Ja ich meine, es geht die Welt auch nicht zugrunde, ich hab ja kein Atomkraftwerk, was dann weiterbetrieben werden muss.*

*I: Ahm. Also die könnten sich dann auch ein neues Gerät kaufen, wenn es dann, ja*

*E: // Die Kunden sollten sich dann auch wenn es geht bei mir, /Ahm/ äh ein neues Gerät kaufen. /Ahm/ Weil=es gibt ja genügend wie- es herrscht ja kein Mangel auch an guten Geräten. /Ahm/ Aber ähm, irgendwann ist dann auch mal Schluss, ich meine, auch solche Gerätelinie hat eine, sozusagen, begrenzte Lebensdauer. Das gilt nicht nur für Menschen sondern auch für Geräte und /Ahm/ die bei Geräten ist deutlich kürzer. Und äh, irgendwann kann man die nicht mehr reparieren und, wann dieses Ende eintritt, definieren normalerweise die Firmen und ich hindere dann die Kunden daran, sofort so was machen zu müssen /Ahm/ und äh, weil es=ist=ja nicht einzige. Ich=bau ja auch Geräte, mach, entwickle Analytik, /Ahm/ also das ist, äh, das kann man wie gesagt dieses Service kann ich jeder Zeit sozusagen so äh, wie ne heiße Kartoffel fallen lassen, /Ahm/ oder auch langsam, aus der Hand geben, aber so ein bisschen Entwicklungstätigkeit und ähnliches, das ähm, (unverständlich) 00:38:33-5 mal mitmachen. /Ahm/ Ich hab ein Labor, /ahm/ in Berlin, /Ahm/ mein Arbeitszimmer, und Labor,nicht=nur eins, zwei. Ja, da sind alle*

*Möglichkeiten. Die Geräte gehören mir, sie funktionieren, ich mache auch in=gewissen Maße Auftragsanalytik. Aber eben nicht so einer von 150, in Berlin-Brandenburg, äh etablierten Analytik- Umweltanalytikfirmen, sondern nur=Spezialsachen. /Ahm/ Und, weil, ich mach fang da nicht an an der Stelle und mach irgendwelchen Leuten a) Konkurrenz zu machen oder b) Staub zu mischen, gegen irgendwelche Leute anzustinken. Ich=will=ja kein Großkonzern werden, ich will ja sozusagen (unverständlich), ich will ja, hm meine Arbeit machen und ähm, /Ahm/ ja, die nächsten, Jahre mein, Einkommen haben. Da muss ich nicht noch ne Firma aufbauen, wo ich am Ende nicht weiß, wer, wie diese weitergeführt werden soll. /Ahm/ Ne.*

Hier wird überdeutlich, dass es keine festen Daten (mehr) gibt, die zu einer Entscheidung in die eine oder andere Richtung hinreichen. Im Mittelpunkt steht das Kunden-Dienstleisterverhältnis, das immer wieder auf seine spezielle Biographie/Ausbildung/Herkunft/Können abhebt. Das Abbezahlen des Hauses tritt hier in den Hintergrund, wichtig ist, wie die (Spezial-!)Maschinen ohne ihn laufen würden. Die Lebensphase, in der dies nicht mehr möglich wäre, wird immer mitgedacht, liegt aber in einem sehr weit entfernten Horizont.

Mögliche Übergangsmodi (fallspezifisch):

eher früher	Regelübergang	eher später
irrelevant	irrelevant	sukzessiver Abbau schwerer Tätigkeiten wird vorbereitet
Alter für Entscheidung irrelevant		
Aufgabe von Auftragsarbeiten erst nach Abbezahlung des Hauses möglich, durch eigene Leistungsfähigkeit (und nicht Datum) bestimmt.		

Angaben zur Vorsorge:

Herr Heise hatte immer neben den Regelbeträgen zusätzliche Versicherungen, die aber allgemein für diese Tätigkeiten üblich oder Bestandteil betrieblicher Vereinbarungen waren. Mit dem Ende der DDR sehen wir hier eine (subjektive) Entwertung dieser Zusatzversicherungen. Wie hoch der Anteil an der zu erwartenden Rente durch die FZR ist, ist ihm nicht genau bekannt. Die betrieblichen Zusatzversicherungen der Arbeitgeber nach der Wende sind offenbar nicht abgesichert gewesen und werden mit deren Insolvenz abgeschrieben. Interessant ist, wie er die weiteren Optionen zusätzlicher privater Versicherungen einschätzt. Dazu hier eine längere Passage aus dem Interview:

*I: Ja. Ja, ja. Und äh, wie, wie war das damals, äh mit der mit der Rentenversicherung, zu DDR-Zeiten, äh, äh, gab's da ne Zusatzversicherung, d i e S i e*  
*E: Es gab's, also die wirrsten, äh, wie sagt man, Varianten. Erst mal gab es die grundsätzliche staatliche, äh, Sozialversicherung, mit nem Beitrag, wenn ich mich stark irre, von 60, Mark, /Ahm/ immer relativ zum Gehalt, äh, zu verrechnen. Das heißt also wenn man also Anfangsgehalt von 740 Mark, oder 800 Mark der DDR hatte, äh sind, 60 Mark eben für die, Versicherung da, weggegangen und einiges an Lohnsteuer, war dann immer irgendwie /Ahm, ahm/ also das hat man eigentlich nie gesehen, man hat nur gesehen das*

ging weg und damit war's erledigt. Und, nach einiger Zeit, ich glaub das war irgendwie in den Achtzigern, gab's dann ne Zusatzrentenversicherung, äh, als Möglichkeit. 00:25:46-9 Die musste man nicht machen, weil es gab für, Wissenschaftler nen Wissenschaftlertarif, der am Ende der Berufstätigkeit, mit 65 planmäßig was die DDR-Zeit betraf, dann eine Zusatzrente aus dem Wissenschaftlertarif sozusagen resultierte. /Ahm/ Und äh, darauf hatte ich auf Grund meiner Tätigkeit, sagen wir=mal reflektiert, und äh, nur ging dann rechtzeitig die DDR zugrunde und damit natürlich auch erst mal der primäre Wissenschaftlertarif. /Ahm, ahm/ Ja.

I: Und äh, wie ist jetzt die die den einzelnen Rentenversicherungsbescheiden damit um äh, spielt das äh spielt das ne Rolle

E: In was?

I: diese Zusatz-

E: // Die Rente spielt ne Rolle. Wer die hatte kriegt also ne etwas höhere Rente.

I: Okay. Okay, das ist

E: //das bin ich jetzt also en bisschen äh, /Ahm/ wie sagt man, schlecht dran. Ich muss also sozusagen diesen ,Unterschied, ich weiß nicht wie viel, jetzt heute in Euro /Ahm/ das ausmacht, sensationell kann's auch nicht sein, aber /Hm/ sicherlich etwas, lass es 50 oder 80 Euro sei im Monat, äh, das muss dann eben durch , äh ein bisschen Mehrarbeit, im Monat, kompensiert werden. Und davon muss was übrig bleiben.

I: Ahm, ahm. Und nach der Wende, haben Sie da über Zusatz- äh, -renten oder so was gedacht?

E: Es gab, äh in der, holländischen Firma sozusagen einen Ansparbetrag, aber der ist auch verloren gegangen mit der Pleite der Firma. /Ahm/ Und bei Varion (?) 00:27:26-9 gab's das auch, aber mit dem Ausscheiden, äh, ist auch das hinfällig geworden. /Ahm/ So dass also, ja und dann, war es eigentlich schon, dann, war das ja 2002 , also schon deutlich über 50 und dann ist natürlich die Überlegung zu einem privaten Rentenversicherer noch Zusatz- , ähm -sachen reinzuhängen. Wir haben das mal, betrachtet, uns mal, Vorschläge unterbreiten lassen, aber die waren so suspekt: „Und ähm , äh ja und also, wenn dann Ihre Frau früher stirbt als Sie, kriegt sie, äh kriegen Sie äh ihre Rente und wenn Sie aber früher sterben kriegt Ihre Frau garnichts. Aber Sie haben eingezahlt.“ und solche üblen, äh, Hinundherrechnereien, so dass also im Grunde genommen also das Ganze war so nebulös dass wir gesagt haben, okay, dann halten wir das Geld letz- lieber jetzt zusammen , und lassen das auf sagen wir mal , leicht, nicht , maximierte Art und Weise mehr werden, wir haben also keine Telekom-Aktien gekauft, und äh, so haben wir uns das sozusagen unsere die nächsten Jahre , na nicht mehr Berufstätigkeit dann eben , auf die Art und Weise gesichert. So lange das Geld noch was Wert ist, /Ahm/ halbwegs Wert ist. /Ahm. ahm/ Und später müssen wir dann hier im Garten eben Beerchen anbauen. 00:28:44-9

I: Ahm, ahm, hm. Also das heißt Sie haben keine zusätzliche private

E: //Nein!

I: Versicherung angestrebt und äh, darüber nachgedacht schon, aber das dann verworfen dann

E: Ja.

I: den Plan. Und, äh jetzt in der Selbstständigkeit, äh

E: War zu spät.

I: Legen legen Sie dann, äh was an oder zahlen Sie irgendwelche Rentenversicherungen.



*E: Nee, zahl ich nicht. Ich zahle in=meine eigene Renten- ähm -kasse ein und das ist, mein Sparbuch, also /Ahm/ sprich, Tagegeld, /Ahm/ -konto. /Ahm/ Da krieg ich mehr als ein Sparbuch, und effektiv gesehen, von dem Geld was ich einzahle in irgendeine Rentenversicherungs- private jetzt gesehen zusätzlich, ähm, das äh, da, da kommen also , im, mit dem Alter, mit dem ich eingetreten wäre, solche lächerlichen Summen raus, Entschuldigung, aber das ist ein Rundungsfehler, unter heutigem /Ahm/ Gesichtspunkt. Das lohnt sich nicht. /Ahm/ Ich müsste hunderte Euro einzahlen, um dann eventuell 50 oder 80 Euro rauszukriegen. Also die, so ein bisschen Kaufmann bin ich ja inzwischen auch, /Ahm/ also das, das lohnt sich nicht wirklich.*

*I: Okay.*

*E: Ich zahle da gegenwärtig, so einen Sicherungsbetrag in die, Rentenversicherung ein.*

*I: Ach so, ah ja.*

*E: Das ist praktisch nicht diese /Ahm/ hm dreistellige Summe, /Ahm/ äh, die dann wieder ein paar Prozentpunkte dann pro Jahr was weiß ich so fünf Euro pro Monat und so erbringen sondern ich zahle diese, knappe 80 Euro im Monat*

*00:30:15-8 Pause 00:30:25-0*

*E: die konnten ((Konten?)) wirklich noch, äh gedreht. /Ah okay/ Es war also immer, das, ver-, normalerweise würde das bedeuten, also Berufsunfähigkeit, Rente ist gesichert. Die, Rente zum Zeitpunkt des Nicht-mehr-als-Angestellter-Einzahlens, in der Höhe ist auch gesichert, /Ahm/ wenn nicht die Prozentberechnungsbasis geändert wird, und das /Ja/ tut sie ja nun im Augenblick laufend. /Ja, ja/ so dass da also am Ende weniger rauskommt, /Ahm/ jährlich. /Ahm, ahm/ Wenn=man=das weiter hochrechnet, zum Zeitpunkt der Rente, wird dann vermutlich, äh, es ist jetzt sarkastisch gemeint, muss ich noch was mitbringen. /Ahm/ Weil das sind im Jahr teilweise so fünfzehn Prozent gewesen , weniger. /Ah ja/ Das, äh erfreut uns nicht.*

*I: Nee, nee. Verstehe. Hatte=nun=diesen sechzigsten (?) 00:31:14-4 Sicherungsbeitrag ist das dann*

*E: // Ist zumindestens der Punkt, wenn einen wenn man mal sozusagen durch , äh, unlauteres Leben oder durch einen unglücklichen Zufall , äh erwerbsunfähig wird, /Ahm/ nur noch sabbert oder so, dass dann wenigstens , äh, da ne ne Grundsicherung noch da ist, abgesehen von dem, was man sich erarbeitet hat.*

Herr Heise ist einer der Wenigen, die einen Prozess der Abwägung berichten können. Es gibt wörtliche Reden und plastische Erinnerungen zum Entscheidungsprozess. In der Erinnerung schmelzen diese Erfahrungen zu einer Geschichte zusammen, die jegliche private Vorsorge für seine Altersgruppe (Generationenlagerung) ad absurdum stellt. Demgegenüber ist die freiwillige Einzahlung in die GRV für ihn „als Kaufmann“ höchst rational.

#### Perspektiven zum Übergang:

In dieser Fallstruktur ist der Übergang aus der abhängigen Erwerbstätigkeit in den Ruhestand irrelevant, weil sich Herr Heise aus einem Angestelltenverhältnis zum Selbständigen entwickelt hat.

#### Übergangsstruktur: „Private Flexibilisierung“

Ein gesetztes Datum für eine Aufgabe der Tätigkeit ist hier nicht gegeben oder notwendig. Im Gegensatz zu den Zwängen in institutionellen Lösungen, die den Übergang bei den abhängig Beschäftigten strukturieren, werden hier Ausstiegsmodelle überlegt, die den Utopien der altersintegrierten Gesellschaft (Riley/Riley) nahe kommen. Körperlich schwerere Tätigkeiten sollen allmählich reduziert, dafür Aufgaben, die sich auf die Weitergabe von Wissen beziehen, verstärkt werden. „Nützliche“ Tätigkeit im Sinne von gesellschaftlichem Nutzen, ökonomischem Einkommen und eigenem Statuserhalt wird überhaupt nicht begrenzt. In ferner Zukunft liegt ein imaginierten Bruch („*wenn man nur noch sabbert*“), der terminlich nicht festzusetzen ist, und dessen Eintreten auch nicht geschätzt wird. Der Modus des Übergangs entspricht daher weder einer „entweder-oder“ noch einer „sowohl-als-auch“ Entscheidung, denn diese selbst löst die beiden Existenzsphären in sich auf.

**Waltraud Meier:** „...die sind ja wohl bekloppt, was soll denn diese Rentengrenze?“

Fallhintergrund, äußere Lage:

- seit wenigen Jahren arbeitssuchend, wenig Hoffnung,
- knappe Ressourcen,
- ist in Maßnahmen der Arbeitsförderung eingebunden,
- jüngste in der Untersuchungsgruppe, erscheint aber wesentlich älter, traditionelles Arbeitermilieu,
- verheiratet mit gleichaltrigem Mann, arbeitslos.

Ausgangshypothese: Übergangzeitpunkt zu weit weg um konkrete Pläne zu haben.

Kontakt: Vermittlung aus einer Arbeitsmarktmaßnahme.

Interviewsituation:

Das Gespräch findet in den Räumen eines Weiterbildungsträgers statt, wo Frau Meier zurzeit eine Maßnahme absolviert. Das Zimmer ist ein Büro, das uns zur Verfügung steht. Während der Zeit des Interviews ist sie von den Tätigkeiten der Anderen freigestellt. Es ist sichergestellt, dass keiner dem Gespräch zuhören kann. Im Vorgespräch wird auch darauf verwiesen, dass das Interview nichts mit dem Träger zu tun hat und die Angaben vertraulich behandelt werden.

Biographische Daten Waltraud Meier

Jahr	Alter	Ereignis
1957	0	geboren in einer westdeutschen Großstadt
1964	7	Einschulung
1972	15	Abschluss 8. Klasse Hauptschule keine Berufsausbildung
	15	Beginn der Arbeit als Küchenhilfe im Altenheim, später in einer Klinik
1978	21	Geburt ihrer Kinder, Aussetzen von der Arbeit
1986	29	Wiederaufnahme einer Tätigkeit in einem Restaurant (Beikoch)
2005	48	Schließung des Restaurants, Arbeitslosigkeit
2006	49	Hartz IV
bis 09	52	verschiedene Maßnahmen der Arbeitsförderung
2022	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten (versicherungsrelevant): ca. 27 Jahre

Kindererziehungszeiten: 8 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): ca. 1 Jahr

Hartz IV-Bezug: 3 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: ca. 1 - 2 Jahre

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

aus „einfachen Verhältnissen“,

8-Klassen-Schule, keine Ausbildung

über die längste Zeit Hilfsarbeiten in der Küche, die Auskommen knapp sicherten

Kindererziehungszeit von acht Jahren

Arbeitslosigkeit trifft sie schwer

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden als wenig sinnvoll angesehen.

*..im Grunde genommen (ich) seh da dri- keinen .. keinen Sinn da drinne // I: mhm // E: ne //  
I: mhm, mhm .. mja .. ((räuspern)) // E: ich werd (unverständlich-1)=ich weiß net wies ..  
wies weitergeht m- manchmal weitergehen soll, ich weiß es net. // I: ja, ja // E: ne  
00:18:19-9*

Zusammenfassung: Leiden bzw. Resignation an der derzeitigen Lage, keine wirkliche Aussicht auf Reintegration, Maßnahmen sind nicht passend und geben keine Hoffnung. Änderung des Status nicht plausibel.

#### b) biographische Übergänge/ Status

Hier entsprechen die Strukturen in jedem Übergang dem Muster „Schicksal“ und „erdulden“. Die Tätigkeit in dem „Restaurant“ (einem Imbiss in einem Einkaufszentrum) hat ihr für ihr Auskommen gereicht. Ebenso erschien die Tätigkeit „sicher“. Umso traumatischer wirkt der Einbruch der Erwerbslosigkeit.

*.... und ich bin bis heut noch net fertig geworden damit dass ich arbeitslos bin, ich=s c h aff  
das einfach net mehr 00:03:42-6 // I: mhm //*

Der Status einer Transfersabhängigen belastet Frau Meier. Sie sieht auch keinerlei Ausweg.

*E: ich muss, muss irgendwas ham aber gut es i s, wie gesagt: mich will keiner mehr // I: mhm // E: weil ich bin über fünfzig und (bald mit) (unverständlich-2), mit fünfzich. // I: mhm // E: bin über fünfzich // I: mhm, mhm // E: sind wir doch mal ehrlich, da kommt gar nix!*

### c) Kurzformel

Sicherung des Selbstkonzeptes ist durch den derzeitigen Status gefährdet. Das Leben wird als belastend wahrgenommen und kein Ausweg erkannt. Tatsächlich ist der Ruhestand nicht nur so weit weg, sondern als biographischer Fixpunkt auch wenig tauglich. Frau Meier weiß, dass sie durch ihre Rente nicht der Transfersabhängigkeit entkommt.

Die Kurzformel der Übergansperspektive könnte daher lauten: „Aussichtslosigkeit und: keine Rettung in Sicht“

### Vorsorge:

Frau Meier geht von der Annahme aus, dass die Rentenhöhe aus der GRV zu gering ist, um damit auszukommen. An anderer Stelle erläutert sie, wie gering das offizielle Einkommen zu Beginn ihrer Berufstätigkeit war. In der Privatwirtschaft war dies später nicht besser: („*ein paar Hunderter, in einer Woche auch mal unter Hundert Mark*“). Sie berichtet, dass „*eher immer was nebenbei dranhing*“. Dies waren zum Teil versteuerte, aber nicht rentenrelevante Zuschüsse und Prämien, zum Teil auch „*nur so*“ („Schwarzgeld“). Und: „*Trinken und Essen hatte ich ja auch immer umsonst.*“

Daher ist die Einschätzung geringer Rentenhöhen wahrscheinlich realistisch. Es wird auch – wenn auch grob – kalkuliert. Welche Konsequenz hat dies für die Zukunftsplanung? Wird die Rentenhöhe überhaupt genau einbezogen? Dazu gab es eine immanente Nachfrage

*I: wie sieht das da aus, auf dem Bescheid?*  
*E: ich müsste nochmal aufs Arbeitsamt gehn und (den Rest holen?). // I: mhm // E: .. obwohl ich nur ... (gekloppt) hab, ne.. da müsst ich nur aufs Amt gehn und müsst sagen: „Hier ich brauche was davon, das reicht mir net!“ // I: mhm /// (5) da sag ich immer und dafür hast du jetzt ganze Leben, ganze Leben gearbeitet für nix und wieder nix. dass de trotzdem (Hürden laufen?) musst. // I: ja // E: ja. .. // I: mhm // E: tja (3) net einfach.*

Die Darstellungen von Frau Meier sind insgesamt „gebrochen“. Dieses Strukturmerkmal kommt im sprachlichen Ausdruck ihrer Darstellung immer wieder zum Vorschein. Gedanken werden abgebrochen und es gibt viele Pausen. Tatsächlich kann sie wenig zur Rentenhöhe sagen. Wie im Fall Föß steht hier „das Arbeitsamt“ oder „das Amt“ für den jeweiligen Träger der Grundsicherung. Für einige der beobachteten Personen, die wie kaum andere von diesen Institutionen abhängig sind und diese bestens kennen dürften, ist die Ablehnung so hoch, dass sich dies in abfälligen Benennungen (wie „Dingsbumsamt“ oder nur „Amt“) ausdrückt. Ihre

Hilflosigkeit repräsentiert der in wörtlicher Rede eingeführte potentielle Offenbarungseid, der als Forderung formuliert ist „*Hier, ich brauche was davon, das reicht mir net!*“.

Da „was davon“ auf die Einkünfte aus der GRV bezogen sind, werden sie unter der Hand nicht als Versicherungsleistung, sondern als Sozialtransfers gedeutet.

Tatsächlich hat Frau Meier „das ganze Leben“ gearbeitet. Ihre Berufskarriere begann mit dem 15. (!!) Lebensjahr. Nach nur 8 Jahren Erziehungszeiten arbeitet sie zum Teil im Schichtdienst bei sehr geringem offiziellen Gehalt. Die Arbeitslosigkeit unweit vor dem 50. Geburtstag stellt den eigentlichen Übergang in den Ruhestand dar, da ihr von vornherein seitens des Amtes suggeriert wird, dass es keine Chance der Beschäftigung bei „ihrem Alter und Ausbildungsstand“ geben kann. Erschwerend kommt hinzu, dass ihre lange Tätigkeit als Beiköchin offenbar gesundheitliche Folgen hatte, was ihr auch anzusehen ist. Sie kann nach der jetzigen Rechtslage keine Erwerbsminderungsrente beziehen. Allerdings schätzt sie ein, dass sie keine anstrengenden Tätigkeiten mehr ausführen könne, da sie schnell erschöpft sei, Schmerzen in den Gelenken und Rücken nach kurzer Anstrengung jetzt die Regel sein. Aber sie sei „amtlicherseits nicht krank“. Dass sie in dieser – unverschuldeten – Situation zu Maßnahmen der Arbeitsförderung herangezogen wird, scheint sie psychisch niederzuschlagen. Sie wehrt sich gegen diese Zumutungen so gut sie kann, erkennt aber auch an, dass ihre Alterssicherung „wohl“ zu gering ist und sie damit abhängig bleibt. Im Gegensatz zu den Fällen, die trotzdem (bzw. deswegen) versuchen, noch kleine Zugewinne an Entgeltpunkten zu erreichen, steht hier die blanke Resignation: „*da sag ich immer und dafür hast du jetzt ganze Leben, ganze Leben gearbeitet für nix und wieder nix...*“

Damit ist zum einen ein neuerlicher Versuch zum Einstig obsolet für den weiteren Lebensverlauf – nicht nur, weil es aussichtslos wäre, *sondern* weil es „nichts bringt“. Zum anderen ist das weitere Hinauszögern des Rentenstatus (auch bei dessen finanzieller Irrelevanz) eine neuerliche Zumutung, die bei ihr auf ablehnendes Unverständnis stößt. Eine der abzufragenden Nachfragen zu einem möglichen Wiedereinstieg ergab sich aus ihrer Einlassung zu der Rentenhöhe. Eine zusätzliche Aufstockung durch (kleinere) Erwerbstätigkeiten (geförderter oder privater Art) hatten andere Langzeitarbeitslose nicht vollkommen ausgeschlossen. Eine Anspielung („*irgendwie noch...*“) hierauf löst bei Frau Meier massive Abwehr aus.

*I: Sie sagen, dass Sie noch was, äh .. vom Amt dazu kriegen müssten, bei der, bei der Rente so wie det jetzt aussieht nach dem Bescheid, ä h .. äh würden Sie dann auch noch, ä h .. wie stellen=Sie=sich=det vor, also würden Se dann .. sogar noch, äh nach m sechzichsten Lebensjahr oder so irgendwie noch ne Arbeit suchen?*

*E: (nee) mit Sicherheit net. Mit Sicherheit net // I: ähä okay // E: die sin ja wohl **bekloppt**. // I: ähä .. jaja // E: (hä) Entschuldigen Sie wenn ich das so sage aber: .. die sind (bekloppt?) // I: mhm // E: ne? // I: ähh // E: Was soll denn das? // I: äha .. ja (unverständlich-1) // E: was sollen (se agen) ja, was soll diese Arbeits- äh, Altersgrenze, was soll, was soll das?*

### Übergangsmodus:

Ausgangsthese bei der Fallauswahl war, dass hier die Übergangsperspektive zu weit weg ist, um für konkrete Pläne zu sorgen. Dies bestätigt sich kaum. In der momentanen Lage hätte die Aussicht auf eine einigermaßen auskömmliche Rente für eine gewisse Entlastung gesorgt. Interessanterweise ist es jedoch nicht so, dass die Rente als „zu weit weg“ außerhalb des Relevanzhorizontes läge, sondern deren Ankunft und Höhe wird sehr wohl evaluiert. Das Ergebnis dieser Evaluation verstärkt jedoch die tief sitzenden Gefühle des Makels „ohne Arbeit zu sein“, da die Rente nicht zum Lebensunterhalt hinreichen und damit die zurückliegende Berufsbiographie entwertet wird.

Erwerbsarbeit ist somit hier doppelt belastet: Sie ist nicht nur anstrengend, hat für körperliche Gebrechen gesorgt, sondern erbrachte auch keine Anerkennung. Neuerliche Arbeitsaufnahme in der Zukunft ist nicht nur unrealistisch, sondern auch ein im höchsten Maße unangenehmer Gedanke. Sie ist so lange negativ besetzt, wie nicht eine Rehabilitation ihrer Leistung durch signifikante Andere mit Deutungsmacht erreicht wird, oder eine Anerkennung zukünftiger Leistungen plausibilisiert wird. Beides dürfte schwer fallen. Damit stellt der Verlust der lange ausgeführten Tätigkeit ein funktionales Äquivalent zu einem Frühausstieg dar, der nicht gewollt war. Eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit ist hier durch die pauschalisierenden Aktivierungsanliegen der Hartz IV-Politik verstellt. Eine den gesundheitlichen und erfahrungsentsprechenden Möglichkeiten angepasste Tätigkeit würde sicher aufgenommen werden. Dies sicherlich nicht, wie im Fall Dorn, um eine neue Karriere anzugehen und um der übermächtigen Entwertung der Erwerbstätigkeit zu entgehen, sondern den Aktivierungsmaßnahmen der „Ämter“.

## **Herbert Noor: „Rückgrat gebrochen“**

Fallhintergrund, äußere Lage: Langzeitarbeitsloser im 50plus-Eingliederungsprogramm

Ausgangshypothese: Versucht Aktivierungsdruck zu entgehen

Kontakt: Über Aktivierungsprogramm

Interviewsituation: Das Gespräch findet zu Hause bei Herrn Noor statt.

### Biographische Daten Herbert Noor

Jahr	Alter	Ereignis
1948	0	Geboren in einem Dorf in Westdeutschland
1954	6	Dorfschule
1961	13	Abschluss 7. Klasse Volksschule
1962	14	Lehre zum Bauklempner
1966	18	Gesellenbrief (Abschluss der Lehre) Gas-Wasser Installateur, Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb
1969	21	zieht nach Berlin, arbeitet 9 Monate bei Siemens
1970	22	beginnt für Kraftwerksfirmen zu arbeiten auf Montage
1990	42	Bandscheibenvorfall, Umschulung zum Bürokaufmann
1991	41	Scheidung
1992	43	Umzug in eine andere Stadt, wieder im alten Beruf auf Montage tätig
1993	44	zweiter Bandscheibenvorfall, seit dem keine „reguläre“ Beschäftigung mehr
1994-2005	46-57	Arbeitssuchend, dabei in diversen Maßnahmen der Aktivierung, die nicht mehr biographisch zugeordnet werden können
2006	58	nutzt die 58er Regelung
2009	61	hat eine geringfügige Beschäftigung beim Straßensozialdienst
2013	65	Verrentungsalter

#### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten: ca. 25 Jahre

Ausbildung: 3,5 Jahre (Klempner) + 1 Jahr (Bürokaufmann)

Arbeitssuchend: 15 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: ca. 14 Jahre; 58er Regel: 2 Jahre.



## Biographische Fallspezifik

### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- ländlicher Hintergrund, Dorfschule mit 7 Klassen Abschluss,
- dreieinhalbjährige Ausbildung, die ihn mit anderen Facharbeitern gleich stellt,
- hohe bis extreme Mobilität, die seine (16 Jahre lang stabile Partnerschaft und Ehe gefährdet),
- zwei Krankheitsunterbrechungen, die seine Erwerbsfähigkeit derart mindern, dass er weder eine BU- oder EU-Rente in Anspruch nehmen kann, jedoch keine reale Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht,
- Umschulung, Scheidung, nochmaliger Ortswechsel und Teilnahme an vielen Maßnahmen,
- hohe Bereitschaft für Aktivierungsmaßnahmen bleibt über die Wahl der 58er-Reglung bestehen.

Herr Noor hat über seinen Beruf einen enormen ökonomischen Aufstieg erfahren. Die guten Verdienstmöglichkeiten „auf Montage“ im Kraftwerksbau haben für ein hohes ökonomisches Wohlstandswachstum gesorgt. Dies war aber an eine hohe Arbeitsbelastung und extreme Mobilitätsanforderungen geknüpft. Letztendlich sind an diesen Anforderungen Gesundheit und Ehe zerbrochen. Dass er in dieser Zeit nicht irgendwelche, sondern gerade Rückenprobleme bekommt, ist für den Fall paradigmatisch. Ab dieser Zeit definiert sich Noor als „Scheidungsopfer“. Die Angriffe des Rechtsanwaltes der Frau haben dazu geführt, eher in der Schattenökonomie eine Integration zu erreichen, als auf dem Niveau des Mindestbehaltes eine vollberufliche Tätigkeit auszuführen, die erfahrungsgemäß sehr anstrengend ist – und eigentlich auch gesundheitlich nicht mehr zu bewältigen. Vom Anwalt der Frau wird ihm jedoch vorgeworfen, sich nur krank zu stellen, was auch dazu führt, dass ihm eine EU-Rente verwehrt wird. Seine hohe Bereitschaft für Umschulungen und andere Maßnahmen führt dazu, dass er diese heute kaum noch zählen kann, deren Bedeutung, Namen und Inhalte verschwimmen in der Erinnerung und gehen teilweise verloren. Zusammen mit der Scheidung und dem nochmaligen Ortswechsel kann diese hohe Maßnahmenteilnahme als Zeichen einer zum Teil oktroyierten, zum Teil gesuchten, jedoch „mechanischen“ Flexibilisierung und Mobilisierung gesehen werden. Sie führt zu einer spezifischen Form sekundärer Integration (außerhalb des 1. Arbeitsmarktes, innerhalb der Welt der Aktivierungsmaßnahmen), die eine gewisse legitime Ablauflogik hat, jedoch insgesamt prekär bleibt. Mit der Wahl der 58er-Regel wird versucht, diese prekäre Seite zu restabilisieren. Nach kurzer Zeit wird die Vergeblichkeit dieser Lösung deutlich und wiederum eine Integration in den 2. Arbeitsmarkt angestrebt und eingegangen.

### b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Fähiger Handwerker, Erkrankter, Betrogener

c) Kurzformel (Biographie)

gebrochene Aufstiegsorientierung bei stabilem Integrationswillen

Alternative Übergangsmodi (Thesen):

eher früher	Regelübergang	eher später
finanziell nicht hinreichend und als prekär erlebt	Nur denkbar bei Wiedereingliederung, unwahrscheinlich	stetige Integration im 2.AM wahrscheinlich
Alter für Entscheidung irrelevant: nein, 63 als Abschlagsfreies Rentenalter erkannt und angestrebt.		

Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Noor sucht eine auskömmliche Altersversorgung. Die Amtsabhängigkeit führt nicht dazu, seine Mobilität und Flexibilität aufgeben zu müssen, denn auch hier entscheidet er sich um.

*jetzt bin ich halt seit (3) zwei Jahren bin ich jetzt hier in in .. „XXX Straße“, das ist ,  
Straßensozialdienst, also ich kriege ja da Hartz IV, /Ahm/ und da kann man ja, echt nicht  
von leben, /Ahm/ aber=als, gut. Und äh, da hatte mir der Herr XXX die, äh, weil ich zu der  
Zeit die 58-er Regelung machte, ja, /Ahm/ hab ich gesagt, und dann wollt ich meine Rente,  
hab ich beantragt .. aber, diese Rente, nach dem mit den Abzügen, auch wo die Zeit, als ich  
verheiratet war und die Abzügen mit den 18 Prozent hier, da kam ich überhaupt nicht über  
die Runden, da hätte ich ja Harzt IV behalten können und deswegen habe ich dann weiter,  
hab ich die Rente abgelehnt .. /Ahm/ Ja, und so bin ich jetzt, äh, eben beim  
Straßensozialdienst und dann mach ich hier, Ein-Euro-Job hier, das sind im Monat so  
hundert-, 100 bis 120 Euro die ich hier=noch nebenbei habe, und damit komme ich  
eigentlich über die Runden. 00:08:19-5*

*I: Ahm, ahm. Das*

*E: // Jetzt war ich noch mal, ähm, letztes Jahr, Ende letzten Jahres war ich noch mal beim ..  
äh, Rentenversicherungsanstalt, und da hab ich gefragt wie lange ich denn noch arbeiten  
müsste, damit ich eben über die Runden komme. Und jetzt muss ich bis ähm, zu meinem 63.  
Lebensjahr mindestens arbeiten, damit ich einigermaßen über die Runden komme. /Ahm/  
Dann hab ich nicht mehr diese, diese vielen Abzüge, ne. Dann sind das nur noch glaube  
sechs Prozent oder was.*

Übergangsstruktur, Kurzformel: „Rente als rettendes Ufer“

Herr Noor hat als junger Mann aus seiner Perspektive sehr gut verdient und hatte gehofft, eine entsprechende Rente zu erhalten. Er ist enttäuscht von der geringen Höhe und versucht alles, wenigstens geringe Verbesserungen zu erreichen. Daher ist er die 58er-Regel nur unter der Maßgabe eingegangen, dass er keine weiteren Abschläge hinnehmen muss. Er lehnt nach kurzer Überlegung einen vorzeitigen Übergang aus finanziellen Gründen ab. Trotz seiner stetigen Rückenprobleme geht er nun, für eine symbolische Entschädigung, weiter innerhalb einer

Beschäftigungsmaßnahme arbeiten und strebt einen Übergang mit 63 Jahren an. Die Gewöhnung an diese Form der sekundären Integration kann dazu führen, dass er auch darüber hinaus nach „nützlichen“ Tätigkeiten sucht.

## Gabriel Schneider: „Ich war dann Hausmann“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

Langzeitarbeitsloser im 50plus-Eingliederungsprogramm

### Ausgangshypothese:

Versucht Aktivierungsdruck zu entgehen

### Kontakt:

Über Aktivierungsprogramm

### Interviewsituation:

Das Gespräch findet zu Hause bei Familie Schneider statt.

### Biographische Daten Gabriel Schneider

Jahr	Alter	Ereignis
1947	0	Geboren, in einem Dorf in Westdeutschland
1953	6	Dorfschule
1962	15	Umzug der Eltern in die Stadt, dort Realschulabschluss
1963	16	Lehre zum Einzelhandelskaufmann
1966	19	Abschluss der Lehre
1966	19	Beginn der Arbeit als Möbelverkäufer in unterschiedlichen Geschäften einer westdeutschen Stadt. Es wird auf Provision verdient, Hausbesuche bei Kunden sind notwendig, der Verdienst ist gering
1976	29	Untersuchungshaft wegen Betrugsdelikt, Bewährungsstrafe
1977	30	Wechsel zur Lagerarbeit für Drogeriekette, hier klarere Arbeitszeiten und (höherer) Verdienst.
1978	31	Verurteilung und Inhaftierung wegen Betrugsdelikt
1979	32	Beginn ununterbrochener Arbeitslosigkeit, schreibt insgesamt 800 Bewerbungen
1980er		Lebt in Ehe, Frau arbeitet, er ist „Hausmann“ und betreut die Kinder.
1995	48	einjährige Weiterbildungsmaßnahme, incl. PC-Ausbildung, Bewerbungstraining etc.
1997	50	Bearbeiter teilt mit, er müsse keine Bewerbungen mehr liefern und nicht mehr kommen, da er „realistisch“ nichts mehr bekomme, er würde angeschrieben, wenn sich etwas Neues ergäbe.
2006	59	Eingliederung in Programm „Perspektive 50plus“, PC-Ausbildung, Bewerbungstraining etc.

2007	60	Angebot der 58er Regel durch das Amt wird angenommen.
2012	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten: ca. 10 Jahre

Ausbildung: 3 Jahre

Arbeitslosigkeit: 30 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 1 Jahre

58er-Regel: 2 Jahre

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- aufstiegsorientiertes Elternhaus, Migration vom Land in die Stadt,
- „solide“ dreijährige Ausbildung und Übergang in den Beruf,
- Enttäuschung über geringes Entgelt, kriminelle Abwege, Betrugsvergehen, Haftzeiten,
- Stigmatisierungserfahrung, Versuch des Ausweichens, „Hausmann“ Selbstdefinition.

Herr Schneider ist die längste Zeit seines Lebens arbeitslos. Seine berufliche Laufbahn begann zunächst verheißungsvoll, denn nach der Ausbildung konnte er sich seine Arbeitgeber praktisch aussuchen.

*I: Immer im, immer im gleichen Unternehmen?*

*E: // Nee, in verschiedenen, ich war in vier verschiedenen Unternehmen. Weil, das war ja damals so, äh, wenn man eben erst mal in der Firma wo man dann gelernt hat, da hat man in der Regel aufgehört, weil man da der Lehrling blieb. Da hat man=gewechselt, das war früher kein Problem, da ist man da hat man sich aussuchen können, wo man hin will, da hat einen jeder gerne genommen, und dann, äh konnte man sich finanziell verbessern, und ist dann zu=ner anderen Firma wieder gegangen, und dann hat man da, wieder was gehört, ja da ist es noch besser, so hat man eben gewechselt. Da man war ja damals, äh alleine, ohne Familie, äh da war das ja kein Risiko, nicht, ne. /Ah ja/*

Nach einer neunjährigen Phase mehrerer Wechsel innerhalb seiner Branche gibt es einen Bruch in seinem Leben. Er wechselt nicht nur seinen Beruf und die Branche, sondern es kommen mehrere Verurteilungen und Haftzeiten hinzu. Da er den Wechsel des Berufes mit zu geringen Verdienstchancen begründet, liegt es nahe, dass er seinen gestiegenen Bedarf auch auf andere, illegale Weise decken wollte. Ein gewisser Druck, Erfolge repräsentieren zu müssen, liegt schon in der Aspiration im Elternhaus, entwickelt sich in der provisionsbasierten Verkäuferrolle jedoch in eine Richtung, die im persönlichen Verlauf sehr unglückliche Folgen hat. Die Normalisierung

eines Rollenspiels, in dem der Verkäufer mit der „seriösen Kleidung“ immer wieder einen Sphärenübergang vollzieht, dazu ein gewisses Insiderwissen, stattdessen den jungen Verkäufer mit dem Mut und der Verzweiflung aus, die ihn zu einem Betrüger machen. In der Analyse wird deutlich, dass die Scham vor der entdeckten Tat zu einem vollkommenen Rückzug in die Partnerschaft führt. Die Bindungen zur Herkunftsfamilie und zu ehemaligen Freunden und Kollegen werden aufgegeben. Erwerbstätigkeit bleibt auf der manifesten Ebene erstrebenswert, latent jedoch eine Quelle von subtiler Angst, da hier neue Versuchungen und Vergeblichkeiten des gewünschten Aufstiegs verborgen liegen. Die Haus-Mann-Rolle ist demzufolge die beste aller Wege, einem Rückfall in eine biographische Ablaufdynamik krimineller Karrieren zu entgehen.

b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Nach der Haft wird das Ausweichen und Anpassen zum entscheidenden Strukturmerkmal der Übergänge. Vorgaben bestimmen die Ausrichtung der biographischen Entscheidungen.

c) Kurzformel (Biographie)

Abgebrochene Karriere, Stigma und Ausweichen.

Alternative Übergangsmodi (Thesen):

eher früher	Regelübergang	eher später
Gewählt	Nur denkbar bei Wiedereingliederung, unwahrscheinlich	Nur denkbar bei Wiedereingliederung, unwahrscheinlich
Alter für Entscheidung irrelevant nein, 58er-Regel an legitimes Ausstiegsalter gebunden.		

Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

keine

Übergangsstruktur, Kurzformel: „Angebotsorientierung“

Herr Schneider bleibt nach seiner Haft Spielball der gebotenen Rahmensetzungen. Wird gesagt, er solle sich bewerben, schreibt er 800 Bewerbungen – und damit mehr als erfordert –, die er zunächst archiviert und damit seinen Aktivierungswillen dokumentiert. Ein Angebot zu einer unspezifischen Weiterbildung wird zwar nicht begrüßt, aber erfolgreich (ein Jahr lang) durchlaufen. Wird nur wenig später gesagt, er habe als 50-Jähriger keine Chance mehr, bricht er jegliche Bemühungen ab, Arbeit zu finden. Diese zunächst auf Endgültigkeit ausgerichtete Aufgabe der Arbeitssuche wird wiederum rückgängig gemacht, als vom Jobcenter dazu die Aufforderung eintrifft. Nun steht wieder Arbeitssuche auf dem Programm. Diese Phase wird

ihreseite beendet, als ihm die 58er-Regel angeboten wird. Sie scheint zurzeit eine gute Regelung für ihn zu sein. Wie in den anderen Fällen auch, würde jedoch eine hypothetisch passende Stelle gerne angenommen werden. Daher kann geschlossen werden, dass auch hier die Wahl der 58er-Regel keineswegs eine endgültige oder irreversible Entscheidung darstellt. Die Rolle als Quasi-Vorruheständler ist Ausdruck des Integrationsbemühens, dem eine (auch: geringfügige) Erwerbstätigkeit ebenso bzw. besser entsprechen würde.

## **Gregor Schünemann: „Geordneter Rückzug“**

### Fallhintergrund, äußere Lage:

Ehemaliger Anwalt, lange Erwerbstätigkeit, lebt allein in einer Trabantenstadt

### Ausgangshypothese:

Suche nach Vorruhestandsregel

### Kontakt:

Persönliche Netzwerke, Schneeballsystem

### Interviewsituation:

Das Gespräch findet in der kleinen Neubauwohnung statt. Es ist genug Zeit vorhanden.

Biographische Daten Gregor Schünemann

Jahr	Alter	Ereignis
1951	0	Geboren
1957	6	Einschulung
1969	18	Abiturabschluss, Studienbeginn, Jura
1973	22	Abschluss: Diplomjurist
1973	22	Notariat bei der staatlichen Rechtspflegerin der Hauptstadt
1980	29	Wechsel in einen Außenhandelsbetrieb in der Heimatstadt
1982	31	Wechsel in Großbetrieb als Betriebsjustiziar am gleichen Ort
1991	40	Auflösung des Betriebs
1992	41	Beginn Selbständigkeit als Rechtsanwalt
2006	55	„Vermögensverfall“, Fehlspekulation, Insolvenz, Aufgabe der Tätigkeit und Rückgabe der Befugnis.
2007	56	Scheidung, Harz IV-Abhängigkeit
2009	58	Wahl der 58er-Reglung
2016	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Abhängige Erwerbstätigkeiten: ca. 19 Jahre

Selbständige Tätigkeiten: ca. 14 Jahre



Ausbildung: 4 Jahre  
Arbeitslosigkeit: 4 Jahre  
Umschulungen/Maßnahmen: 0 Jahre  
58er-Regel: ein Jahr

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- Herkunft: etablierte DDR-Elite,
- zügige Ausbildung zum Juristen,
- keine Ambitionen zu staatsnaher Karriere, suche nach Unabhängigkeit, bzw. Eigenständigkeit, „Abtauchen in der Etappe“,
- ökonomische Unabhängigkeit gescheitert, damit auch die Ehe,
- Erwerbseinkommen werden jetzt nicht mehr angestrebt, da diese der „Ex“ zugutekommen würden,
- Wahl von 58er-Regel wegen Angst von sozialem Abstieg durch Arbeitszwang.

#### b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Eigenverantwortlichkeit wird anerkannt, sofern dies ermöglicht/erfordert wird. Die (hohe) Statusposition des Elternhauses kann auch in eher staatsfernen Positionen in kleineren DDR-Betrieben gehalten werden. Die Wende wird ohne Arbeitslosigkeit bewältigt, dabei eine vollkommen neue Tätigkeit als Selbständiger angenommen, bei der nur der Name der Ausbildung entspricht, Aufgabenfeld, Grundlage (BGB statt GBdDDR) und Kundenorientierung jedoch vollkommen neu sind. Dabei wird der Stuserhalt nicht nur zum Hauptmotiv der gesellschaftlichen Einordnung, sondern auch als Handlungsrahmung definiert.

*... ich hab mich auch für Rechtsanwalt entschieden, weil ich in der DDR versucht habe, mich auch als Rechtsanwalt selbstständig zu machen, ich bin aber nie zugelassen worden, ich hab das also zwei mal ehrlich=gesagt versucht, und, das ist also mich abgelehnt, es ist also abgelehnt worden, ne. Deswegen hab ich's jetzt, danach gemacht, denn, als 1989 die Mauer, sozusagen fiel, was ja in Ordnung war, da, hat man sich ja so ein paar Gedanken gemacht über die eigene, Zukunft, und, meine damalige Ehefrau und ich, sie=als=Medizinerin, ich als Jurist haben gesagt, na ja gut, Arbeitnehmer, nein Danke, ne. Ha, auch=dann=eben=gerade unter, kapitalistischen Wirtschaftsverhältnissen, na ja gut da muss ich mir ja selbst=heut ein Bild drüber machen, also, da ist man eben auch Ware und Verfügungsmasse und, dafür bin ich nicht geeignet, aus meiner eigenen Sicht, ne.*

Das Scheitern selber wird nicht ausgeführt, sondern der eigentliche Bruch nur konstatiert, dafür dessen Gestaltung und der Übergang als intentionale Entscheidung beschrieben, die durch aktives Handeln unterstützt wird.

*„Ja, und dann hab ich als Anwalt gearbeitet, von 1992 bis neunzehn-, bis 2006. Aufgrund verschiedener Umstände bin ich dann eben in Vermögensverfall geraten, ich hab mich ja auch wirtschaftlich betätigt, und hab da den, durch Geschäftspartner, für den Hanne (?) und ich dann einstehen musste, als, Gesamtschuldner, hab=ich=dann so=etliche finanzielle, Verluste erlitten, da hat sich meine Ehefrau von mir getrennt und so weiter und so fort, und dann hab ich 2006, hab ich dann eben, meine Anwaltstätigkeit beendet, weil ich dann in, sagte eben schon, in Vermögensverfall geraten bin, die eidesstattliche Versicherung abgegeben habe, und, äh, auch dann selber, ich hab auch meine Büroauflösung dann selber organisiert und so weiter und hab dann letztendlich, nachdem ich die eidesstattliche Versicherung abgegeben habe, im Juni 2006 war das, hab ich dann auch meine, letztendlich=meine, Rechtsanwaltszulassung selbst zurückgegeben. 00:10:22-5 Ja, und dann hab ich, Hartz IV beantragt, ne. also 00:03:09-1*

Der Übergang in den jetzigen Sozialstatus wird als positiv dargestellt.

*Und, nun bin ich eben schon in diesem, Hartz IV ALG 2 Vorruhestand, wie man so will, ne. /Ahm, ahm/ Ich hab gar keine psychologische Befindlichkeiten, manchmal ist es so ein bisschen anstrengend, weil man ja auch dieser Ideologie unterworfen ist, die sich nur am Geld orientiert. Ich hab also, mich auch damit ein bisschen mit beschäftigt, aber letztendlich muss ich sagen, auch jetzt mit dem Abstand von, drei Jahren drei Jahren, also, das=hättste=schon eher machen können. /Ahm/ Es gibt auch, ein Leben vor dem Tod. /Ahm/ (unverständlich) 00:11:58-6*

Hier wird interessanterweise Leben und Nichterwerb, bzw. Tod und Arbeit miteinander verknüpft. Hinter dem „*bisschen anstrengend*“ verbergen sich nicht die Anforderungen bürokratischer Art, die dem ehemaligen Betriebsjustiziar nicht schwer fallen dürften. Auch wurden keine Weiterbildungen, Maßnahmen oder Zwangsregelungen angewandt, die mit Anstrengungen verbunden wären. Diese sind die Dinge, die sonst von Transferempfängern berichtet und beklagt werden. Hier geht es Schünemann eher um die tatsächlich anstrengenden Bemühungen, die er anstellen muss, um in seinen Netzwerken seine derzeitige soziale Stellung zu legitimieren. Da dies zwangsläufig scheitern muss, wird die „Ideologie des Geldes“ als weiterer übermächtiger Gegner aufgebaut. Insgesamt gelingt es Schünemann, die Rolle des „happy losers“, der glücklich sein kann, da er nicht wirklich verloren, sondern („Leben“) gewonnen hat, fast lückenlos zu spielen. In der Analyse werden jedoch große Inkonsistenzen der Darstellung offenbar, die auf eine nur oberflächliche Stabilisierung und große Selbstzweifel schließen lassen.

### c) Kurzformel (Biographie): „Selbstverantworteter, geplanter Rückzug“

Dass die jetzige soziale Lage als positiv beschrieben und nur die Außendeutung negativ angesehen wird, spricht für eine starke Rationalisierung. Der „gewählte Rückzug“ ist eine Lösung, die sich aus der Scheidungssituation und dem Scheitern der eigenen Selbständigkeit ergibt. Sie entspricht dem Modus des partiellen Rückzugs, der schon in der DDR gelebt und verfestigt wurde. Hier wie dort sind es als aufgezwungen und unakzeptabel verstandene Rahmenbedingungen, die eine typische Nischenkarriere geprägt haben. Dazu gehört auch eine Datsche, deren Erhalt über

die Wende, Arbeitslosigkeit und Scheidung wichtig war und in das Selbstkonzept (Gartenbesitzer) aufgenommen wird.

Alternative Übergangsmodi (Thesen):

eher früher	Regelübergang	eher später
wird als Folge der Scheidung angenommen und entspricht dem Rückzugsdrang	Wäre nur möglich nach Reintegration, was fast ausgeschlossen ist.	Wäre nur möglich in geringfügiger oder ehrenamtlicher Tätigkeit
Alter für Entscheidung irrelevant nein, 58er Regel war maßgeblich für gewählte Möglichkeit		

Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Ein Vorsorgegedanke war in diesem Fall kaum angelegt

*I: Und wenn Sie sich äh , zurückerinnern, also sowohl zu den DDR-Zeiten, als auch dann später in der Selbstständigkeit, haben Sie da, äh so Ideen gehabt zur Altersvorsorge irgendwas zu tun, also formellerseits oder privaterseits, irgendwie was zu sparen oder zu investieren?*

*E: Na ja, zu DDR-Zeiten, war mir das also, völlig egal, weil's da, war ja auch keine reelle Perspektive gab, als ich, dann, 92 Anwalt geworden bin, da hab ich auch, in die Rentenversicherung eingezahlt, die ist dann allerdings ja=auch dann äh, sozusagen der Insolvenz zum Opfer gefallen, weil die baute ja auch darauf beim Freiberufler, hat man ja wirklich, hab ja als Rentenanspruch jetzt wirklich nur noch meine gesetzliche Rentenversicherung, die ist ja unpfändbar erst mal, bis zu ner, relativ, komfortablen Höhe. 00:19:46-8 Die hab ich=auch aus der DDR-Zeit, also aus meiner Arbeitstätigkeit, bis 1991 da. Das danach angesparte, das ist eben, drauf gegangen, für Schuldenregulierung und dergleichen, ja. Und dadurch habe ich eben nur so ein ganz geringen Rentenanspruch, so dass ich da auch keine Perspektive habe jetzt, ne, wobei, das muss ich auch sagen, ich hat's es=so nebenbei mit abgefallen, äh, ich hab mir nie darüber, Gedanken, ernsthaft gemacht, als ich 20 war, was ist, wenn ich 60 bin. Ich mach mir jetzt auch keine Gedanken, mit 59, wie es mir geht, wenn ich 65 oder 70 bin. Ich weiß, was ich dieses Frühjahr, diesen Sommer machen will und nächstes Jahr noch, und ansonsten, ist das für mich, keine Zukunftsoption, nie gewesen und ist es auch jetzt nicht geworden, jetzt schon mal gar nicht, ja.*

Übergangsstruktur, Kurzformel: „Rückzug“

Die ökonomisch auskömmlichen Nischenpositionen im 1. Arbeitsmarkt sind mit der DDR untergegangen. Eine solche Position wird nach dem Verlust der eigenen Selbstständigkeit und Ehe gesucht. Für die soziale Stellung als ehemaliger Anwalt und (über die Familie bis heute) Mitglied der DDR-Elite, ist die Möglichkeit, eine „unterklassige“ Tätigkeit im 2. Arbeitsmarkt aufnehmen zu müssen, jedoch eine sehr bedrohliche Option. Insofern ist die 58er-Regel eine echte Rettung. Das sie psychologisch nicht tragen wird, ist eine spekulative Deutung. Bis hierhin entspricht die Wahl der 58er-Regel der biographischen Struktur des „Rückzugs“.

## Hans-Joachim Stein: „*Prekäre Integration: Überall und Nirgends*“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

Herr Stein wurde über einen Freien Träger in einer westdeutschen Stadt vermittelt, bei dem wir nach Personen suchten, die explizit einen Ausstieg über die 58er-Regel gesucht haben.

Ausgangshypothese: Es wird ein Ausstieg über das 58er-Modell gesucht, weil er der Aktivierung entgehen möchte.

### Kontakt und Interviewsituation:

Der Kontakt wird über den Träger vermittelt. Herr Stein ist sofort zu einem Gespräch bei dem Träger bereit. Er kommt „extra“ zu diesem Gespräch dort hin, es findet in einem dafür vorgesehenen Büro statt.

### Biographische Daten Hans-Joachim Stein

Jahr	Alter	Ereignis
1948	..0	Geburt als Sohn eines Unternehmers
1963	15	Tod des Vaters
		Mutter gelingt es nicht das Unternehmen zu erhalten, Hajo bricht das Abitur ab, zieht aus und beginnt zu jobben
1966	18	Bundeswehr
1969	21	Ende Bundeswehr
		Diverse Beschäftigungsverhältnisse und abgebrochene Ausbildungen
1972	24	Lehre in Kiel zum Einzelhandelskaufmann, mit Abschluss
1975	27	Tätigkeit in Marburg
1976	28	Studium zunächst BWL, dann VWL, Psychologie, dann Jura (kein Abschluss), dann Sozialwirt (Abschluss Diplom) dann Politologie (kein Abschluss)
Mitte/ende 80er bis 1995	36-47	Lebt für 9 Jahre in einem alternativen Wohnprojekt zusammen mit Frau und Tochter. Er übernimmt die Kinderbetreuung, seine Partnerin ist erwerbstätig. Im Projekt werden Jugendliche „von Straße geholt“ und ausgebildet. Das läuft so lange, bis er aus dem Projekt ausscheidet, sich ein Wohnmobil kauft und versucht, in Spanien oder Portugal Fuß zu fassen. Beides gelingt nicht. In der Zeit beginnt er diverse Ausbildungen an verschiedenen Orten, leitet Geschäfte und Projekte oder ist (vor allem informell) angestellt. Es können über die Nennung der neun Jahre im Projekt (und Familie) hinaus keine Zeiträume, Jahre oder Daten angegeben werden.
1996	48	Erbe, lebt größtenteils vom Erbe, kümmert sich um günstige Anlagen des Geldes und will von den zinsen leben.

		Verliert einen Großteil des Vermögens durch Fehlspekulationen, versucht Reste davon für Alterssicherung zu sichern und gleichzeitig Sozialhilfe zu bekommen. Wird aber dabei über Integrationsprogramme zur Aktivierung einbezogen.
2006	58	58er-Reglung wahrgenommen
2008	60	6 Monate Weiterbildung
2013	65	Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten: ca. 6 Jahre

Ausbildung: 6 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): 9 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 0,5 Jahre

Nach 58er-Regel doch noch für Weiterbildung entschieden.

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- aus „gehobenen Verhältnissen“, früher Verlust des Vaters und Lösung aus dem Herkunftsmilieu,
- „unstet“, keiner der vielen begonnenen Wege wird weitergegangen,
- Erbe wird auf dem Aktienmarkt verspielt,
- Abhängigkeit von Harz IV wird relativ bewusst eingegangen, die amtsseitigen Vorschriften jedoch als Zumutung empfunden,
- 58er-Regel ist ein partieller Ausweg, einigen Arbeitsanbahnungsanliegen des Amtes zu entgehen, mögliche „unterklassige Jobs“ werden als Gefahr gesehen,
- 2009 wird über eine neue Aus- oder Weiterbildung nachgedacht.

*E: also die alte, Forderung von denen um=es=(vorsichtig)=zu=sagen, ich bin heute .. mehr, (ich bin) nur noch mir überlassen äh für mich (noch) als sogenannte .. Achtundfuffziger-Rege- Regelung gegriffen hat. .. die Grenze liegt glaub ich bei Baujahr siebenundvierzig oder achtundvierzig meine ich. Da wurde mir glei- ich hab das, wurde mir angeboten, ich sag mach=es. E: weil man mir sagte, äh, (weil) ich, kenn mich ja politisch ein bisschen a u s, ich weiß was Sache is, Ein-Euro-Jobs .. äh, man muss, bei Hartz IV, in diesem strengen (Konvent?), wirklich, jeden Job annehmen, es gibt nicht mehr die Auswahlmöglichkeiten .. sondern man muss je- da steht jeder (. . -1) (Job) gegeben E: (steht auch in), jedem Schreiben drin, was auf mich nicht zutrifft, weil äh, die Leute die (unter?) die Achtundfünfzigerregelung äh, fallen aus diesem Reglement r a u s. E: die sind nur noch Bezieher von Transferleistungen, müssen aber nicht mehr antreten. Man kann ihnen auch nicht mehr beikommen mit irgendwelchen Jobs die man ihnen aufs Auge drückt. G r o ß e r Vorteil. E: andererseits .. tun sie für mich, nichts. E: null. // I: mhm, mhm // 00:29:30-8*

Die Einengung von Optionen, die vom Jobcenter vorgegeben werden, stören das Selbstkonzept am deutlichsten. Die 58er-Reglung bietet hier mehr Spielräume.

b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Herr Stein sucht keinen altersadäquaten Ausstieg, denn er war nie wirklich im Erwerbssystem. Für einen Großteil seiner Biographie kann er keine Daten zuordnen, auch die Reihenfolge der Passagen ist nicht immer konsistent in der Darstellung.

*E: Ich habe in Hamburg angefangen zu studieren, (als es) (. . -1) // I: ach so // E: äh äh das war ja ... // I: okay, okay, mhm mhm // E: dann war ich in Kiel, dann in Hamburg // I: ah ja // E: (hab da?) gekündigt, und äh (. . ) weil ich äh, // pause ((räuspern)) // dass das das, nicht der richtige .. Weg war den ich da eingeschlagen hatte // I: mhm mhm .. mhm mhm.. // E: für mich als (. . -1) war wirklich klar, ganz klar // I: mhm, mhm .. mhm // E: (. . -1) hab ich gesucht .. aber ich hatt (denn) (schon) am Anfang // I: jaja, jaja // E: wo ich, wo ich dann .. an- ge- gelernt (dass) (. . -1) da was // I: (versteh ich), ja // E: (nicht das andere?..) E: ich=hatte=(. . -1) // I: ja, und // E: Abschluss in (Sozial-?)(. . -1) 00:22:48-3*

Während er die gesetzlichen Grundlagen für Transferempfänger und Analagekonzepte gut und systematisch vorstellen kann, findet er bei mehreren eigenen biographischen Phasen keine Struktur der Darstellung. Es wird dort auch nicht klar, was oder wonach er suchte. Insofern bietet die Transferabhängigkeit später eine neue Reibungsfläche, aber auch einen Grad der Stabilisierung, der vorher nie gegeben war.

c) Kurzformel (Biographie): „Abbruch und Unrast“

Seit dem Tod des Vaters versucht Herr Stein, seine Position in der Gesellschaft zu finden. Ein *Versöhnung* mit der Mutter findet nie statt, das Erbe, das sie aus dem Unternehmen hinterlässt, ist zu klein, um wirklich investieren zu können. Schließlich verliert er das Vermögen, das seinen Lebensunterhalt sichern sollte, bei Spekulationen. War das Leben schon vorher durch „Unrast“ gekennzeichnet, bleibt es dies auch jetzt, wo der durch die Sozialgesetzgebung wenigstens an den Ort gebunden ist.

Alternative Übergangsmodi (Thesen):

eher früher	Regelübergang	eher später
Gewählt als Leben aus Zinserträgen, praktisch jetzt nicht mehr möglich	Irrelevant, Datum als Fixpunkt ohne materielle und entscheidende Bedeutung	Möglich insofern die Unrast zu statusadäquaten – auch und eher informellen – Arrangements führen kann
Alter für Entscheidung irrelevant Nein, weil bestimmte Leistungen an das Alter gebunden sind, nein weil keine chronologische biographische Struktur vorliegt.		

### Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Da keine nennenswerten Rentenanwartschaften vorliegen, sollte ein „Schutzvermögen“ gehalten werden, das die spätere Rente ersetzt. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass Herr Stein eine solche für sich gefunden hat. Er beklagt sich darüber, dass er „von Amtswegen verarmt“ sei, da er alle offiziellen Vermögen und Versicherungen „verbraten“ musste.

### Übergangsstruktur, Kurzformel: „verlorenes Erbe und prekäre Integration in Transfersabhängigkeit“

Es kann von einem „Ausstieg“ durch die 58er Regel nicht gesprochen werden. Für den nahezu durchgängig Desintegrierten ist über die 58er Regel eher eine Reintegration denkbar. Die Angebote der Jobcenter und freien Träger werden nicht mehr als Zwangsmaßnahme wahrgenommen, sondern rücken nun als selbstgewählte Chancen einer (wieder) neuen Perspektive in den Relevanzhorizont. Das Leben eines „Ruhestandes“ ist hier demzufolge vollkommen offen.

## **Agnieszka Heise:** „58er ist ausgelaufen, ... aber habe ich so ausgemacht“

### Fallhintergrund, äußere Lage:

Über Frau Heise ist aus der Terminvereinbarung mit Herrn Heise nichts bekannt, außer dass sie zugegen sein wird, wenn das Interview im eignen Haus stattfindet.

### Ausgangshypothese:

Nachdem Herr Heise interviewt wurde, war eine Hausfrauenrolle für seine Gattin zu erwarten.

### Kontakt:

Über Herrn Heise

### Interviewsituation:

Frau Heise lässt sich nach ihrem Mann interviewen, weil sie das Projekt spannend findet. Für sie sei es auch nicht schlimm, warten zu müssen und nicht bei dem Gespräch mit dem Partner dabei sein zu dürfen. Es wird mehrfach Kaffee und Kuchen bzw. Wasser angeboten.

Biographische Daten Agnieszka Heise

Jahr	Alter	Ereignis
1950	0	geboren in Polen
1956	6	Schule
1968	18	Abitur in Südostpolen
1968	18	Beginn Germanistikstudium in Krakow
1969	19	lernt während des Studiums Deutschen (späterer Mann) kennen
1970	20	Fortsetzung des Studiums in Berlin
1972	22	Abschluss Diplom (Germanistik)
1972	22	Arbeit für ein Dolmetschbüro
1973	23	Lektorin ein einem wissenschaftlichen Verlag
1993	43	Abwicklung des Verlages
1994	44	Umschulung zur Wirtschaftsassistentin, Praktikum im Ministerium, Referentin bei der Mittelstandsförderung
1995	45	arbeitslos
1997	47	Arbeit als Spediteurin
2006	56	beginnende Abwicklung des Unternehmens, will in Altersteilzeit



2007	57	Arbeitslosigkeit
2008	58	wählt „abgewandelte 58er“, um während der Arbeitslosigkeit „hauptamtlich“ ehrenamtlich tätig zu sein, arbeitet seit dem unentgeltlich regelmäßig mit Dementen
2010	60	Verrentung „Frauenrente“
2015	65	reg. Verrentungsalter

### Bilanz:

Erwerbstätigkeiten: ca. 36 Jahre

Ausbildung: 5 Jahre

Arbeitslosigkeit (formeller Status): 2 Jahre

Umschulungen/Maßnahmen: 2 Jahre

Altersteilzeit: 0 Jahre

„Erleichterter Bezug“: 1 Jahr, perspektivisch 2 Jahre

### Biographische Fallspezifik

#### a) Lebensalter/-phasen/Stichworte

- starke Wechsel, die trotzdem eine bruchlose Erwerbsbiographie hervorbringen
- Hochschulstudium entwertet, mehrere anspruchsvolle Ausbildungen in vollkommen neuen Bereichen mit 35 und 47 sehr schnell bewältigt
- vorzeitiges Ausscheiden wegen aussichtsloser Erwerbslage,
- eigentlich Harz IV, aber keine solche Selbstdefinition,
- Engagement für Demenzkranke, bis zum 65. Lebensjahr ist ein erleichterter Bezug nach dem Muster der 58er-Regel mit dem Amt ausgemacht.

#### b) biographische Übergänge / Selbstkonzepte

Frau Heise beginnt sich im Interview als Person darzustellen, die ihren Partner „hauptamtlich“ unterstützt. Sie beginnt recht unvermittelt mit dieser Einlassung, der Anfang ist sogar noch nicht aufgenommen worden, weil sie schneller anfängt zu erzählen, als der Interviewer reagieren und das Aufnahmegerät starten kann.

*...waren es beruflichen Belastung, äh haben wir uns, durchgerungen, zu der Variante, dass ich ihm den Rücken freihalte von allem, äh läppischen, Alltagsorgen, und er das Geld verdient. /Ahm/ Äh, natürlich hätte ich wahrscheinlich diesen Schritt nicht gemacht, wenn mir eine berufliche Perspektive eröffnet worden wäre, die für mich interessant, und machbar erschienen wäre. /Ahm/*

Dies war ein abrupter Beginn des Interviews. Die Einstiegsfrage wurde erläutert, bevor überhaupt klar war, ob sich Frau Heise sich beteiligen will. Sie beginnt dann mit der obigen Einlassung. Dieses schnelle Eingehen ist inhaltlich das einzige Votum für die

Hausfrauenrolle, wird nie wieder in der Darstellung auftauchen. Für die klassische Hausfrauenrolle ist diese starke Begründung auch keineswegs typisch. Tatsächlich war Heises Biographie auch nie auf eine klassische Hausfrauenrolle ausgerichtet. Sie ist Hochschulabsolventin und hat immer ein eigenes Einkommen erzielt, Tätigkeiten wahrgenommen, die sie „ausfüllen“, intellektuell anspruchsvoll und mit einer gewissen Verantwortung verknüpft sind. Kindererziehungszeiten tauchen in der Biographie nicht auf, obwohl sie eine Tochter (und jetzt auch Enkel) hat.

Frau Heise hat in ihrem Leben mehrere starke Brüche erlebt. Zum einen die Übersiedlung von Polen in die DDR, verbunden mit einem Wechsel der Universitäten. Dies war zu dieser Zeit keineswegs einfach und verlangte einiges organisatorisches Talent. Die längste Zeit ihrer Biographie war sie bei dem DDR-Wissenschaftsverlag als Lektorin beschäftigt, als Nichtmuttersprachlerin sicher eine hohe Herausforderung. Diese (bis zur Rente) sehr sichere Tätigkeit wurde mit dem Ende der DDR zwangsweise abgebrochen. Es hatte nun angenommen werden können, dass nach einer langen Tätigkeit in einem Beruf, zudem in wissenschaftlicher Tätigkeit außerhalb der Sphäre der materiellen Reproduktion, eine Neuorientierung im Markt schwer fallen dürfte. Die Wende müsste hier mit großen Schwierigkeiten einhergehen. Nach einigen Umschulungen gelingt aber ein Neuanfang in einem vollkommen anderen Gebiet. Sie wählt aus unterschiedlichen Gründen nicht den (möglichen) Übergang in die Politik, sondern nutzt ihre Fähigkeiten für ein Engagement in der Privatwirtschaft. Sie hat sich dort sehr schnell eingearbeitet.

*Es war=n sehr schwere, Zeit, weil ich völlig=neuen=Beruf lernen musste. Äh also, Spediteur ist ein Beruf, was man, drei bis vier Jahre lernt normalerweise. Aber, hier musste ich das, äh im Schnelldurchlauf kapiieren.*

Der dritte Bruch tritt dann mit dem Personalabbau der Firma, in der sie immerhin knapp elf Jahre beschäftigt ist, ein. Auch hier findet sie aber eine Lösung für ihre persönliche Perspektive. Auffällig ist, dass sie ihre Tochter im ersten Teil des Interviews nicht erwähnt. Erst auf Nachfrage wird von einer kurzen Unterbrechung berichtet, die aber kaum beziffert werden könne, eher in Wochen, denn in Monaten zu zählen sei. Ihr Selbstbild ist das einer Erwerbstätigen. Sie verfolgt mit der Hochschulausbildung den Zugang zu einer anspruchsvollen Tätigkeit, nicht zwangsläufig aber zu einer Wissenschaftlerinnen-Karriere.

### c) Kurzformel (Biographie)

Nützlichkeit und Anerkennung sind die zwei sich gegenseitig ergänzenden Hauptmotive der Biographie, sie sind durchaus auf die Familie gerichtet, im Zentrum steht jedoch die eigene Erwerbstätigkeit. Die Motive entsprechen auch – nach dem gut organisierten Arrangement mit dem Jobcenter – der nun ausgeübten Ehrenamtlichkeit.

### Übergang

Frau Heise wäre lieber aus der Beschäftigung in Altersteilzeit gegangen.

*.. stattgefunden, hat, und äh, ich war dabei und äh, da war ich 58 und da habe ich einfach für mich die Strategie, doch eher verfolgt, ähm, äh , die das Berufsleben zu verabschieden. .. Ähm , es ist mir s e h r schwer gefallen, dieser abrupte Abbruch. 00:10:00-4 Ähm, ich hätte es lieber gerne, viel viel lieb-, lieber anders gemacht. Wir haben das auch im Betrieb angeregt, wir wollten Altersteilzeit, für mehrer Kollegen, weil wir ja eigentlich .. drei, ww- waren es eigentlich drei Kollegen, für die das infrage gekommen wäre. Aber, die Betriebsleitung hat nicht mitgemacht, leider, sonst hätten wir einen sanftern und für uns finanziell auch viel besseren, äh Abschied gehabt. Aber wie dem auch sei, es ging in die Arbeitslosigkeit, und in dem, zweiten, Gespräch bei dem, mein Arbeitsamt, -amt hat de- , die, äh Koll-, äh Betreuerin den Gedanken aufgeworfen, ob ich vielleicht ehrenamtlich äh, etwas machen möchte. Sie würde mir das ans Herz legen, damit ich nicht so tief falle, und da=ein=bisschen am gesellschaftlichem Leben teilnehmen. Das habe ich auch gerne getan. Äh in der Gemeinde hat man mich nicht gebraucht. Aber, ich bin in die neugegründete Sozialstation gegangen, und bin in der Station bin ich bis heute ehrenamtlich tätig und zwar betreue ich, äh demente Patienten. /Hm/ Äh, wir machen, für=jede Woche, einen Vormittag, äh organisieren einen Vormittag, mit äh, den Patienten. Äh die werden, geholt von zu Hause, und wir, gestalten einfach vier bis fünf Stunden , ähm, ent- entsprechend ihren Fähigkeiten, ihren Vorlieben, ihren, äh , Bedürfnissen, äh und äh, anschließend fahren diese, fünf oder manchmal sechs Patienten, äh, doch besser gelaunt, nach Hause zurück. 00:11:58-3*

Der sich abzeichnende Konkurs, bzw. notwendige starke Personalabbau, wurde von Frau Heise antizipiert. Ein Vorruhestand wäre gegenüber der drohenden Arbeitslosigkeit die bessere Lösung gewesen. In der Erzählung des Ehrenamts wird dieses eher als Erwerbstätigkeit konzipiert. Die „Betreuerin“ vom Jobcenter wird zur „Kollegin“. Das Frau Heise zunächst („erst“) „viel lieber“ in den Vorruhestand wollte, dann jedoch aus der Arbeitslosigkeit in eine Tätigkeit „rutscht“, entspricht der in den anderen Übergängen gezeigten Flexibilität. Der Wunsch zu einem frühen Übergang hatte einen konkreten ökonomischen Hintergrund: sich vor der Arbeitslosigkeit zu schützen. Ob sie dann keine (andere) Tätigkeit gesucht hätte, muss offen bleiben. Zumindest entspricht die jetzige Lösung eher ihrem biographischen Grundmotiv des „Nützlich-machens“.

Die Vereinbarung mit dem Arbeitsamt ist dabei keine formale 58er-Reglung, obwohl hieran explizit angeknüpft wird.

*E: Ist keine Vereinbarung, keine schriftliche, das gibt's nicht mehr, das gab es. Es gab diese 58er-Vereinbarung, die ist a- abgeschafft worden. Man verar-, vereinbart heute nichts. Ich könnte auch heute noch, wenn ich einen guten Job, der mir gefällt, äh, äh , würde, könnte ich den nehmen und mein Rentenantrag zurückziehen. /Ahm/ Das ist bis zu nem bis zu , allerletzten Moment, vor der Rentenzahlung möglich. Es ist sogar danach möglich, von=dem das wusste ich alles nicht, danach möglich, wenn ich die Rente zurückzahle. /Ahm/ Angenommen=ich=bin ein halbes Jahr, berentet, und ich kriege einen phantastischen Job für drei Jahre, dann kann ich das Geld zurück, mache ich meinen Job drei Jahre, und gehe dann in die Rente. Also das, da ist die Rentenversicherung recht flexibel. /Ahm/ So habe ich das zumindestens verstanden, /Ahm/ in dem, in der BfA. ((Hustet)) 00:18:06-3*

Deutlich wird hier, dass sich Frau Heise kündigt gemacht hat und sich einige Optionen offen hält. Sie sucht nicht explizit den Wiedereinstieg, schließt diesen jedoch nicht vollkommen aus. Das sie durch die Arbeitsvermittlerin so behandelt wird, als gäbe es die 58er-Regelung noch, steht dabei außer Frage. Jedoch ist ihr wohl bewusst, dass sie dabei keine offizielle, sondern eine informelle Lösung gefunden hat.

Alternative Übergangsmodi (Thesen):

eher früher	Regelübergang	eher später
„58er Regel“ vom Amt organisiert.	aus der Langzeitarbeitslosigkeit.	in dem Sinne, das das Ehrenamt fortgesetzt wird, denkbar.
Alter für Entscheidung irrelevant nein, durch Sonderregelungen (58er) vorgegeben. Anpassung der Handlungsoptionen an diese institutionellen Vorgaben.		

Manifestierte Perspektiven zur Vorsorge:

Über ihre Definition des Übergangs wird diskutiert, und es wird dabei deutlich, inwiefern ökonomische Kalküle in die Planung einfließen.

*I: Ahm. Und äh, jetzt noch mal abgesehen von der Tätigkeit, die Sie ja weiter äh, äh ausführen können, „Frauenrente“ dieser Begriff, äh, der ist mir gar nicht so geläufig, äh*

*E: Die „Frauenrente“ läuft jetzt aus. Ich bin der letzte oder der vorletzte Jahrgang, /Ahm/, ich glaube der letzte Jahrgang, 49. Äh, das ist eine, äh das ist eine Rente mit 60, mit Abstrichen von 18 Prozent, /Ahm/ das heißt von der regulären Rente, von der Rente die ich mit 65 bekommen würde, zieht man 18 Prozent ab, und dann beginne ich die Rente mit 60. /Ahm, ahm/ Aber das ist jetzt zu Ende.*

*I: Und was hätten Sie tun müssen, ((E hustet)) was hätten Sie tun müssen, wenn Sie äh, nicht diese 18 Prozent Abzug hätten haben wollen.*

*E: Wäre ich gezwungen, über sechzig=arbeiten=müssen.*

*I: Aber Sie hatten keine ja keine Arbeit.*

*E: Und=dann hätte ich, äh Hausfrau sein müssen, weil ich nicht Hartz IV-berechtigt bin=bin.*

*I: Ahm. Und als, im Hausfraustatus, hätten Sie dann mit 65 die Rente abschlagsfrei bekommen?*

*E: Ja. ..*

*I: Aber bis dahin, gar nichts.*

*E: Garnichts.*

*I: Ahm. Und da fanden Sie für sich die Regelung „lieber 18 Prozent, (äh) sofort“ als, also „lieber gekürzt und 18 Prozent so rum“ sofort, als, äh „voll dann fünf Jahre später“.*

*E: Ja.*

*I: Das war für Sie // E: Ich hätte mich natürlich weiter, diese Anwartschaft, diese fünf Jahre, /Ahm/ die ja noch fehlen, äh, da hätte ich wahrscheinlich .. wahrscheinlich, hätte ich mich da, arbeitslos weiter melden müssen, auch wenn ich kein Hartz beziehe, 00:25:06-7 /Ahm/ äh und vielleicht auch einen, ich weiß nicht, vielleicht einen Obolus einzahlen. Aber dann, /Ahm/ da , über das Thema habe ich mich nicht gekümmert.*

Achtzehn Prozent Abzüge sind eine erhebliche Einbuße. Jedoch wählt Sie diese Regelung „Frauenrente“ in Verbindung mit der Arbeitslosigkeit und verfolgt nicht die Möglichkeit, den Hausfrauenstatus zu nutzen, um weitere Anwartschaften zu sammeln. Es liegen auch keine Zusatzversicherungen vor.

#### Übergangsstruktur, Kurzformel

In diesem Fall führt die Wahl des erleichterten Bezugs von (minimalen) Sozialleistungen nicht zu einem Rückzug, sondern zur Hinwendung zu einer neuen Tätigkeitsperspektive. Nach den Karrieren als Lektorin und Spediteurin wird sie nun zur (ehrenamtlichen) Altenpflegerin. Der Ausstieg ist hier insofern auch ein neuerlicher Einstieg. Zudem sind die Ausstiegsgedanken neben dem Tätigkeitsaspekt leer. Der frühere Ausstieg ist nicht gewollt, sondern als Einsehen in die Notwendigkeiten, die der Arbeitsmarkt für Ältere (eben nichts Substanzielles) bereithält. Neben die Aufgabe der Tätigkeit tritt keine neue Freizeitperspektive, kaum eine Hinwendung zum Kontemplativen, die Bedeutung des Zeitgewinns ist niedrig, die des neuen Ehrenamts ist hoch.

## Übersicht über alle Fälle

(alphabetisch)

Nr.	Name	Geb.	U-Gr.	Ausbildung, Tätigkeit	Übergangsstruktur-Schlagwort
28	Bartels, Gudrun	1946	1	Datenfacharbeiter/ Bürokauffrau	früher wegen Überlastung
39	Becker, Dieter	1944	1	Elektrotechnik, Sportlehrer, kranker Sohn	28 Jahre ununterbrochene Pflege von Sohn, Eltern und Großeltern
42	Delore, Gitte	1947	1	Technische Zeichnerin, Weiterbildung, Telecom-Planung,	Pflege, Haus, „immer unmenschlichere Arbeitsbedingungen“
02	Dorn, Hendrike	1952	1	Philosophin, HS; FS Lehrerin, päd/leit, Angest.	„früher, weil Arbeitsbedingungen negativ“ aber Suche nach „3. / 4. Karriere“
23	Faber, Mariane	1950	1	studierte Musikerin, angestellte Musikdozentin	„So früh wie möglich, jetzt aber noch nötig“
24	Faber, Wolfram	1948	1	Chemiker, Redakteur, BProf, angestellt	früher wegen Arbeitsbedingungen, aber kann nicht loslassen
01	Föß, Johann	1949	3	FA Fliesenleger, Aussteiger, Tramp, ALGII, ÖB	„so lange wie möglich“, „jetzt noch einmal reinhauen“
25	Friedemann-Will, Ingrid	1948	4	Philosophie/Buchhaltung	bevorstehende Verrentung als drohende Katastrophe
21	Hage, Alex	1949	4	Journalist, Buchhändler, jetzt selbständig	nur so lange wie nötig, aber lieber später als geplant
20	Hage, Vera	1950	1	Lehrerin, Angestellte/Öff.dienst	Fehlen besserer Übergangsmöglichkeiten, Belastung, „lieber früher!“
44	Hein, Ingeborg	1949	1	Künstlerin, Dozentin, Engagierte	lieber früher wegen schlechten Arbeitsbedingungen, Resignation
43	Hein, Peter	1946	2	Maschinenschlosser, Seefahrer, Ziegellei-Vertreter, 58er	starke Einbindung in private Netzwerke, unzufrieden mit Frühausstieg
31	Heise, Agnieszka	1950	2	Germanistik, Handel, Alo, 58er	zivilgesellschaftlich aktiv (wegen) Möglichkeiten der 58er-Regelung
30	Heise, Karsten	1948	4	Physiker, Wissenschaft, Techniker, Selbständig	„private Flexibilisierung“, (Selbständiger) abwägen
14	Henner, Dirk	1954	3	Programmierer, ALGII, MAE	Krankheit, aber Weiterbeschäftigung gesucht
40	Jastram, Ingmar	1948	4	Mechaniker, Quasi-Selbständigkeit, Krank, sucht Job	Ausstieg aus gesundheitlichen Gründen, jetzt Wiedereinstieg mit offenem Ende

41	Jastram, Maja	1951	4	Kauffrau, Invalidisiert, Halbtags-Angestellte,	„Verrentungsangst, -Abwehr“, starke Arbeitszufriedenheit
09	Koslowski, Stephan	1953	3	Maurer/ Bandarbeiter / Jugendtrainer, ALGII	nach „Rücktritt“ Wiedereingliederung gesucht
15	Kube, Thomas	1955	3	Selbständiger RA und Notar, ALGII	Ausstieg ohne Rückkehr
07	Meier, Waltraud	1952	3	Küchenhilfe, ALGII	Rente zu niedrig, Zusatzeinkommen gesucht
35	Meyer, Johanna	1945	1	Berufsschullehrerin, Altersteilzeit 100%	„hätte kein Sinn mehr gemacht, noch mehr Jahre anzusammeln“
11	Mohn, Hans	1958	3	Bauingenieur, Programmierer, ALGII, Tischler, SAP Lehrg.	„einen Arbeitgeber suchen, bei dem ich stabil arbeiten kann“
05	Müller, Tina	1948	3	Köchin/ Leiterin bei DRK, MAE-Kraft	„Ich würde auch für 1,50 so weitermachen.“ „nicht zu Hause sitzen“
46	Noor, Herbert	1948	2	Schlosser, Montage, Krankheit, „47 Pflichtjahre“, ALGII, MAE	zu geringe Rente, 58er Nutzung wegen Recht dazu, suche nach Jobs
12	Phillipsen, Gerd	1954	3	ohne Ausbildung, Erbe/ krank, ALGII/ MAE	„Rentier auf niedrigem Niveau“, Krankheit, aber neue Perspektive in MAE
37	Prüfer, Hans	1945	1	Maschinenbauer/Dipl. Ing. (Bauernsohn)	„Arbeitsjahre voll, weil ich schon als Kind gearbeitet habe“ professionelles Hobby
38	Prüfer, Waltraud	1947	1	Fachschullehrerin	ökonomisches Kalkül, Hobbysuche gegen Sinnverlust
45	Schneider, Gabriel	1947	2	Einzelhandelskaufmann, Krankheit, ALGII, 58er	„praktisches Einrichten in unhaltbaren Zuständen“, Suche nach Job
26	Schulz, Bärbel	1948	1	Schneiderin/ Porzellanmalerin, ALO, 58er, Pflege der Eltern	früheren Übergang trotz 18% Malus gewählt wegen Überlastung
27	Schulz, Max	1946	1	Porzellanarbeiter/ Hausmeister/ Familie	63 Rente für 7% Abzüge „nahegelegt“, auch: Überlastung
06	Schulze, Elvira	1951	3	Hilfskoch/ Küchenleitung, MAE-Kraft	gerne länger solche MAE-Tätigkeiten
36	Schulze, Walter	1945	1	Realschullehrer, Beamter, Direktor, Gewerkschaftsfunktionär	„Rücktritt“, „Kapitulation“ Abbruch aus Protest, offene Wunden und
32	Schünemann, Gregor	1951	2	Angestellter RA, ALO, ALGII, 58er	Vorruhestandslösungen als Rettung vor Amtswillkür
03	Schur, Jens	1955	3	Sportwissenschaftler/ Trainer/ Vers.Vertr. / Selbstst. aus ALGII	„so lange wie nötig“ „Selbständig“
16	Stein, Hans-Joachim	1950	2	Historiker/ Lehrer/ Aussteiger/ Pleite/ 58er	58er-Regelung wegen klaren Verhältnissen

## 6. Kategorisierende Fallvergleiche

### Einleitung

Es werden zur Übersicht über die Fälle die vier Kategorien genutzt, die bei der Fallauswahl angewandt wurden. Wie oben beschrieben, sollte ein möglichst breiter Überblick über die möglichen Pfade erfasst werden, wozu möglichst unterschiedliche ökonomische Lagen und Perspektiven gesucht wurden. Aus dem Schnittbereich der Unterscheidung Erwerbstätig/ALGII-Bezug und frühere/spätere Übergangswege ergab dies vier mögliche Gruppen:

1. Erwerbstätige, die trotz Abschlagsmalus einen frühen Ausstiegspfad suchen oder nutzen
2. ALGII- Bezieher, die die „58er-Regel“ nutzen
3. ALGII- Bezieher, die die „58er-Regel“ nicht nutzen
4. Erwerbstätige, die über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt sein wollen

Die Fälle einer Gruppe werden im Folgenden tabellarisch zusammengefasst. Der Gruppenzusammenhang und sich daraus ergebende Typiken und Hypothesen werden im Rückgriff auf die Einzelfälle erläutert. Innerhalb der tabellarischen Übersichten sind die Fälle nach Nachnamen geordnet (Spalte zwei, Fallnummern der Spalte eins bleiben unberücksichtigt). Die dritte Spalte ist für das Geburtsjahr vorgesehen, in der vierten Spalte wurden Stichworte zum Ausbildungsberuf und den hauptsächlichen Tätigkeiten vermerkt. Die fünfte Spalte gibt aus den Einzelfallanalysen Stichworte zur biographischen Struktur, die sechste Spalte zum Übergangspfad.

### 6.1 Die Gruppe des „normalen“ Frühausstiegs: Gründe, eine bestehende Erwerbstätigkeit nicht bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze fortzusetzen

#### *Biographische und normative Kontexte des frühen Übergangspfades*

Bis vor nicht allzu langer Zeit wurden frühe Übergänge in den Ruhestand (zwischen 53 und 59 Jahren) gefördert und häufig genutzt. Insofern sind die 14 Fälle dieser Gruppe, fünf Männer und neun Frauen, die sich aus einer Erwerbstätigkeit für einen möglichst frühen Übergangspfad entschlossen haben, typisch für Übergangsgeschichten früherer



Kohorten. Bis Ende der 1990er Jahre standen Vorruhestandsmodelle bereit, wurden beworben und in der Regel auch genutzt. Zu dieser Zeit waren die Befragten zwischen 45 und 55 Jahre alt. Dies ist eine Lebensphase, in der der Ruhestand ab 65 noch keine aktuell zu planende Perspektive darstellte. Im gesellschaftlich-historischen Kontext immer früherer Übergangsalter rückt im biographischen Horizont der eigene Übergang folgerichtig in relativ frühe Lebensphasen vor. Dies gilt für die Befragten aller Gruppen. Bei den Fällen der Gruppe eins ist dieses Modell (in der Regel über Blockmodelle zur Altersteilzeit) genutzt worden, bei den anderen nicht. Dabei wurden in jedem Fall Abschläge der Ruhestandsbezüge in Kauf genommen. Diese Abschläge waren zumeist bewusst und die ökonomische Einbuße wurde dementsprechend in Kauf genommen.

Ob es sich dabei um einen Prozess des Abwägens handelt, bei dem weniger Geld gegen mehr Freizeit getauscht wird, ist eine theoriebezogene Frage, die hier zunächst zurückgestellt wird. Für ein Verständnis der Fälle soll hier zuerst untersucht werden, ob die Wahl der frühen Übergangsform (Blockmodell) für die Akteure eine soziale Regel darstellt, deren Wahl und Pfadzusammenhänge als „*normal*“ – im Sinne der Vorverlagerung der Altersgrenzen in der Phase des Vorruhestands – gedeutet werden. Wird diese Regel als Institution verstanden, müsste die Wahl des Blockmodells als eine bekannte und erwartete Lebensentscheidung dargestellt werden, die zwar nicht automatisch und unhinterfragt „passiert“, jedoch deren Handlungsanforderungen und Entscheidungsfolgen insofern internalisiert sind, dass sie nicht stetig aufs Neue evaluiert und legitimiert werden müssen. Umstände und Entscheidungen in diesem Zusammenhang würden in diesem Fall eben kaum von den Biographieträgern selbst problematisiert werden. Anderenfalls würde dieser Übergang eine Krise darstellen, die sich aus der Nichteinhaltung persistenter Altersgrenzen ergäbe. Dann wäre die Entscheidung solch eines Weges auch erst eine begründungspflichtige Wahlhandlung. In den Fällen müssen Strukturen auffällig werden, die als typische Spuren von Krisenbewältigung bekannt sind. In den Darstellungen und Erzählungen stünden ungefragt Motive im Vordergrund, die diese Normüberschreitung ungefragt reproduzieren (Argumentationen).

## Übersicht zu Gruppe 1: „Früher Ausstiegspfad“

Nr.	Name	Geb.	Ausbildung, Tätigkeit	Biographie-Typik	Übergangsstruktur-Schlagwort
28	Bartels, Gudrun	1946	Datenfacharbeiter/ Bürokauffrau	Abbruch und Neuanfang	früher, wegen Überlastung
39	Becker, Dieter	1944	Elektrotechnik, Sportlehrer, kranker Sohn	Abbruch und Neubeginn, wissentliche Überlastung	28 Jahre ununterbrochene Pflege von Sohn, Eltern und Großeltern
42	Delore, Gitte	1947	Technische Zeichnerin, Weiterbildung, Telecom-Planung,	„aktive Gelegenheitssuche“, kritische Einstellung und Unabhängigkeit.	Pflege, Haus, „immer unmenschlichere“ Arbeitsbedingungen“
02	Dorn, Hendrike	1952	Philosophin, HS; FS Lehrerin, päd/leit, Angest.	Sinnerfüllung als „ganzer Mensch“ durch Arbeitsengagement	„früher, weil Arbeitsbedingungen negativ“ aber Suche nach „3. / 4. Karriere“
23	Faber, Mariane	1950	studierte Musikerin, angestellte Musikdozentin	Doppelbelastung, Familie	„So früh wie möglich, jetzt aber noch nötig“
24	Faber, Wolfram	1948	Chemiker, Redakteur, BAProf, angestellt	„Für die Sache leben“ „doppelt entwertetes Engagement“	früher, wegen Arbeitsbedingungen, aber kann nicht loslassen
20	Hage, Vera	1950	Lehrerin, Angestellte/Öff.Dienst	„Stabilität durch Berufsprestige“	Beklagen des Fehlens besserer Übergangsmöglichkeiten, Belastung, „lieber früher!“
44	Hein, Ingeborg	1949	Künstlerin, Dozentin, Engagierte	individuelles Engagement und Absicherung	lieber früher, wegen schlechten Arbeitsbedingungen, Resignation
35	Meyer, Johanna	1945	Berufsschullehrerin, Altersteilzeit 100%	Bildungsaufstieg und Netzwerkerin	„hätte kein Sinn mehr gemacht, noch mehr Jahre anzusammeln“
37	Prüfer, Hans	1945	Maschinenbauer/Dipl. Ing. (Bauernsohn)	Status und Sicherheit aus erfolgreicher Berufskarriere	„Arbeitsjahre voll, weil ich schon als Kind gearbeitet habe“, professionelles Hobby
38	Prüfer, Waltraud	1947	Fachschullehrerin	ohne Unterbrechung im Schuldienst	ökonomisches Kalkül, Hobbysuche gegen Sinnverlust
26	Schulz, Bärbel	1948	Schneiderin/ Porzellanmalerin, ALO, 58er, Pflege der Eltern	„pflichtbewusste Eigengestaltung“	früheren Übergang trotz 18% Malus gewählt wegen Überlastung
27	Schulz, Max	1946	Porzellanarbeiter/ Hausmeister/ Familie	hineinrutschen und einrichten	63 Rente für 7% Abzüge „nahegelegt“, auch: Überlastung
36	Schulze, Walter	1945	Realschullehrer, Beamter, Direktor, Gewerkschaftsfunktionär	Pflicht und Verantwortung, „instrumentelle Vernunft“	„Rücktritt“, „Kapitulation“ Abbruch aus Protest, offene Wunden und

### *Arbeitsbelastung als Push-Faktor*

Bei allen Unterschieden zwischen den Fällen ist vor allem die Arbeitszufriedenheit ein durchgängiges Thema für alle Biographien der Gruppe eins. Es ist kaum zu übersehen, dass die Arbeitszufriedenheit, bzw. genauer: die Unzufriedenheit mit einzelnen Aspekten der letzten Tätigkeit, das Hauptmotiv für die Suche nach früheren Übergangswegen darstellt. Die einzelnen konkreten Aspekte werden in der Regel explizit angesprochen.

Das bedeutet zunächst nicht mehr und nicht weniger, dass erstens auf der persönlichen Ebene eine Auseinandersetzung mit dem Thema stattgefunden haben wird und zweitens die Arbeitsunzufriedenheit als legitimer Grund für einen frühen Ausstieg angesehen wird. Darüber hinaus werden in jedem der entsprechenden Fälle spezifische Belastungen der Arbeitstätigkeit, Probleme der Arbeitsorganisation oder mangelnde Motivation als objektive Strukturbedingungen der Entscheidung erkennbar. Die biographischen Neuorientierungen sind mit den aufgeführten Aspekten der Arbeitsunzufriedenheit strukturell verbunden und nicht als narrative Rationalisierungen zu kennzeichnen, die andere, ggf. bedeutendere Motive, überdecken. Eine erste Arbeitshypothese ist demzufolge, dass die Suche nach einem früheren Ausstiegsweg aus der Berufstätigkeit strukturell durch Arbeitsunzufriedenheit angeregt ist. Allerdings ist diese Hypothese (als Grobregel) zum Verständnis einzelner biographischer Muster und Pfade nur bedingt geeignet. Dazu ist die Gruppe weiter zu differenzieren.

### *Physische Arbeitsanforderungen und Organisationsprobleme: „Immer unmenschlicher“*

Unterschieden werden soll zunächst zwischen den Fällen, die sich auf die allgemeine Arbeitsbelastung oder das schlechte Arbeitsklima bzw. -organisation beziehen. Interessanterweise finden sich in der Gruppe eins Berufe, von denen im Allgemeinen gerade keine besondere physische Belastung bekannt ist (außer: Becker, Max und Bärbel Schulz: Sportlehrer, Hausmeister, Porzellanmalerin). Es sind vor allem Tätigkeiten im Büro, im Sozialen Bereich und als Lehrkräfte vertreten. Hier kommen vor allem Umstände der Arbeitsorganisation, weniger der physischen Schwere der Arbeit, in das Blickfeld. Im Fall **Dorn** wird z.B. der Schichtdienst, bzw. die vom Arbeitgeber daran gebundene Unmöglichkeit der Kürzung der Arbeitszeit, zum Grund für die Suche nach einem frühen Ausstiegspfad. Ähnliches gilt für den Fall **Delore**, bei dem die Arbeitsbedingungen als „unmenschlich“ beschrieben werden. Auch hier waren es nicht körperliche Belastungen, die zu dieser drastischen Einschätzung führten, sondern die Ablehnung von Arbeitszeitverkürzungen. Besonders drastisch ist der Fall **Bartels**, wo die langen Arbeitszeiten dazu führten, dass das Wochenende wie eine Rekonvaleszenz erlebt wurde.

Hier ging es nach zwei Arbeitstagen nur noch um ein „*Durchhalten*“ in einer Art Krankheitszustand, Woche für Woche immer bis zur nächsten - oder endgültigen Ruhephase.

Nur im Fall **Becker** (Gesundheit plus Pflegefall in der Familie) schloss sich auch eine hypothetische Weiterbeschäftigung aus. Für die Fälle bei denen hohe Arbeitsbelastungen geschildert wurden (**Bartels, Delore, Dorn, V. Hage, W. Faber, M. Schulz**) könnte gefragt werden, welche Arbeitsbedingungen dazu hätten führen können, doch länger berufstätig zu sein. Sie konnten glaubhaft machen, unter anderen Arbeitszeit- oder Organisationsmodellen gerne noch länger beschäftigt sein zu wollen. Zu den Push-Faktoren kann daher kaum eine *generelle* Unzufriedenheit mit dem Status als Erwerbstätige, oder *pauschal* gegen die Unternehmen angenommen werden. Es waren konkrete Dinge organisatorischer Art, meist die Arbeitszeit betreffend, die von den Gesprächspartnern/innen einerseits als theoretisch und praktisch veränderbar angesehen wurden (gewünscht wurden), die sich andererseits aber, aus ganz unterschiedlichen Gründen, nicht umsetzen ließen.

#### *Enttäuschungen und Streit: „Kapitulation und Resignation“*

Von Arbeitsunzufriedenheit kann bei den Fällen in eher gehobenen Positionen nicht gesprochen werden. Hier wären auch Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeit denkbar. Trotzdem lassen sich strukturelle push-Faktoren ausmachen. Der Direktor und Funktionär **Schulze** „schmeißt hin“, obwohl ein solcher Bruch in seinem stetigen, ungebrochenen und wohl geplanten Aufstieg biographisch keineswegs angelegt ist. Es wird eine strukturelle Enttäuschung deutlich, die sich in vielen kleinen Streitigkeiten manifestiert und einen Zweifel an der Sinnhaftigkeit der Organisation offenbart, an die die eigene Position (und wohl auch Identität) gebunden ist. Sein dramatischer Ausstieg, der strukturell an den egoistischen Selbstmord bei Durkheim erinnert, ist keine Lösung einer Krise, die – wie bei den anderen Fällen – aus den Belastungen in der Arbeitswelt entsteht und durch das Blockmodell gelöst wird, sondern eher eine Flucht. Der Ausstieg als ultimative und bruchartige Kapitulation löst damit langfristig eine neue Krise aus.

Es kann festgehalten werden, dass auch bei vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen subjektiv erfahrene Enttäuschungen einen frühen Ausstieg forcieren können. Durch die bisherigen Altersteilzeitmodelle ist ein bruchartiger Ausstieg zulässig und steht somit als Option offen. Während bei der den zuerst erwähnten Fällen eine Umorganisation der Arbeit die Motivation (und die Zwangslagen) für einen früheren Ausstieg mindern würde,

gilt dies in diesem Fall kaum. Ähnlich ist der Fall **Ingeborg Hein** gelagert, bei der die herausgehobene Position als Künstlerin und geehrte Bürgerbewegte im Arbeitsumfeld, subjektiv als zu gering gewürdigt befunden wird. Solche Rückzüge können nicht generell, sondern nur im konkreten Fall, forciert oder gemildert werden. Auch hier wäre eine längere Erwerbstätigkeit möglich und wird implizit ja auch gewünscht und gefordert. Ein früher Ausstieg (z.B. über das Blockmodell) wird vor dem Hintergrund der vorher geschaffenen Unabkömmlichkeit zu einem *Fanal*. Seine Botschaft ist nach außen (an die „Verursacher“) gerichtet, keine biographisch rationale Lösung von der Erwerbsposition. Als Sinnbild für diese Figuration kann das (historisch kaum belegbare, dafür umso einprägsamere) geflügelte Wort: „*Dann macht euch euren Dregg alleene!*“ des letzten sächsischen Königs Friedrich August III. (zur Abdankung am 13. November 1918) herhalten. Für die Betroffenen wird diese fatalistische Ablösung zum Problem, sofern kein adäquates Anknüpfen an den vorherigen Einfluss möglich ist.

*Weitere Motive: „Kein Sinn mehr“*

Neben den Arbeitsbedingungen stehen die weiteren Motivlagen eher im Hintergrund. Die geringere Repräsentanz anderer möglicher Motive in den gezeigten Fällen lässt keine Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zurück. Es kann durchaus sein, dass in der Gesamtverteilung die hier ausgeschlossenen gesundheitlichen Notlagen (eigene Krankheit oder Pflege von Familienangehörigen), „zwangsweise“ Übergänge wegen Arbeitsplatzabbau oder andere, hier noch nicht erfasste Motive einen hohen Anteil unter allen Fällen haben, die aus einer gesicherten Arbeitsstelle einen frühen Übergangsweg wählen.

Da sowohl in ostdeutschen und westdeutschen Kontexten, bei Frauen und Männern, dazu in sehr unterschiedlichen Branchen die Arbeits(un)zufriedenheit als strukturelles Motiv nachgewiesen werden kann, ist hier schon von einer gewissen empirischen Sättigung auszugehen. Es ist gedankenexperimentell nicht anzunehmen, dass für die Grundgesamtheit aller „Blockmodellnutzer“ eine hohe Arbeitszufriedenheit ein häufiges Kennzeichen wäre. Ganz offensichtlich wird das Modell typischerweise genutzt, weil es einen Ausweg aus Zuständen bietet, die als belastend empfunden werden.

In der Struktur der Fälle wird deutlich, dass offenbar kaum andere relevante Legitimationen für einen früheren Übergang bereit stehen. Wo die Loyalität zum Arbeitsgeber hoch ist, können durchaus andere „Zwänge“ genannt werden. Dazu gehören z.B. private Pläne, die auf den Partner oder die Kinder (Enkel) gerichtet sind. Jedoch erweisen sich Angaben in dieser Richtung als Rationalisierungen, hinter denen der latente

Druck der Arbeitssituation steht. Auch dort, wo andere biographische Legitimationen im Vordergrund stehen, wird das Ausschöpfen der gesetzlich möglichen Arbeitsjahre nicht gewählt, weil die Arbeitsinhalte oder –organisationsformen nicht genügend Anreize dafür setzen.

Ein Beispiel hierfür ist der Ingenieur **Hans Prüfer**. Er kann seinen frühen Übergang vor allem damit legitimieren, dass er wesentlich mehr Arbeitsjahre geleistet hat, als formal abrechenbar sind. Er blickt dabei sehr weit, nämlich auf seine Kindheit zurück, die auf dem elterlichen Hof mit viel Arbeit verbunden war. Die hohen Arbeitsanforderungen seiner letzten Tätigkeit werden zunächst nicht erwähnt. Warum wird dann aber keine längere Einbindung in die Erwerbstätigkeit gewählt? Zunächst ist das Rekurrieren auf weit zurückliegende Arbeitsleistungen (die rentenmathematisch irrelevant sind) und die Konstruktion der vielen Arbeitsjahre typisch für biographische Bilanzierungsprozesse. Sie sind Stilmittel der Darstellung (Begründungszusammenhang), die seinen Ruhestand legitimieren. Somit kann die Entscheidung ex ante begründet werden – eine andere Funktion hat diese Passage im Gespräch nicht. Dies belegt nur, dass der Übergang begründet werden muss und die Arbeitsbelastung keinen legitimen Grund des früheren Ausscheidens bereitstellt. Dies ist vor dem Hintergrund der Konstruktion einer „Unabänderlichkeit“ von Hochleistungsanforderungen in seiner Position verständlich. Tatsächlich wird auf Nachfrage von immens hohen Mobilitätsanforderungen berichtet. Diese werden aber als unabänderlich angesehen. Eine mögliche Erleichterung der Arbeitsbelastung wird für seine Tätigkeit von vornherein ausgeschlossen.

Die kräftezehrenden Formen der Arbeitsorganisation werden somit im Sinne der ingenieurtechnischen Logik zu einer *conditio-sine-qua-non* für seinen (und jeden) Erfolg in seinem Fach als konstant gesetzt. Als Grund für einen früheren Übergang kommt Arbeitsbelastung daher kaum in Frage, da er sich ihren Regeln unhinterfragt subordiniert. Die Entscheidung für einen Ausstieg über Arbeitsbelastung käme einem Eingeständnis der eigenen Unzulänglichkeit zu nahe. Eine Lösung aus diesem argumentativen Dilemma wird durch die Rationalisierung über die „vielen Arbeitsjahre“ möglich. Sein Status als Ingenieur verändert sich im Blockmodellruhestand nicht. Das Prüfer sich dabei keineswegs vollständig „zu Ruhe setzen“ will, wird in seiner Freizeitgestaltung deutlich. Tatsächlich ist er in geringem Maße weiterhin als Gutachter (berufs-)tätig. Zudem trägt seine Zuwendung zum Hobby als Imker sehr starke Züge einer neuen Erwerbstätigkeit. Im Wechselspiel von Statuserhalt und Arbeitsbelastung stellt das Blockmodell eine günstige Übergangsmöglichkeit bereit.

Ähnlich kann der Fall **Johanna Meier** interpretiert werden, die zunächst ein starkes ökonomisches Kalkül betont. Frau Meier kalkuliert (wie kaum eine andere Befragte) die

Höhe ihrer Pension und wählt den für sie günstigsten Zeitpunkt, ab dem sich die Weiterarbeit nicht mehr lohne. Aber auch hier steht gegen den („optimalen“) Bezug der Pension der geringe Response aus der letzten Tätigkeit. Es gab für sie keine (gewünschte) Veränderungsmöglichkeit mehr und die Anforderungen der aktuellen Tätigkeit gaben keinen Anreiz zu längerem Engagement. Tatsächlich wählt sie den ökonomisch günstigsten Zeitpunkt zum Ausstieg. Der Ausstieg wird nun nicht mehr evaluiert. Er ist aber letztendlich der Strukturgeber der primären Entscheidung, die aus dem latenten Hindergrund an die materielle Oberfläche drängt: Es macht einfach keinen Sinn mehr, in die Erwerbstätigkeit zu investieren.

Übrig bleibt der **Fall Becker**, bei dem die Aufgabe der Erwerbstätigkeit wegen der Pflegeanforderungen zwangsläufig scheint. Allerdings handelt es sich nicht um eine zum Zeitpunkt der Entscheidung neue Situation, sondern um andauernde Pflegeleistungen, da es sich um seinen Sohn handelt, der seit dessen Geburt Pflege benötigt. Daher kann auch hier die Übergangentscheidung nicht unabhängig von der Arbeitsbelastung interpretiert werden. Erst als zudem auch noch die Eltern gepflegt werden müssen, erscheint die weitere Investition in mehr Arbeitsjahre kaum sinnvoll.

*Rückkehrwunsch: „starke Reintegrationssuche“*

Interessant ist weiterhin, dass eine längere Erwerbstätigkeit in keinem der Fälle ausgeschlossen wurde (Ausnahme: Becker). Einige Fälle, wie Hendrike Dorn, könnten sogar der Gruppe vier zugerechnet werden, da konkrete Überlegungen zum Wiedereinstieg nach dem Vorruhestand deutlich werden. Was in den Fällen der Gruppe eins als „starke Reintegrationssuche“ stark hervortritt, wird in der Gruppe vier (mehr oder weniger bruchlos) umgesetzt.

Für die Gesprächspartner/innen der Gruppe eins ist die Wahl des frühen Ausstiegs keine Einbahnstraße, die jegliche spätere Erwerbstätigkeit ausschließt. Im Gegenteil: Es werden konkrete Überlegungen angestellt, wie die zukünftige Zeit in Tätigkeit, zum Teil durchaus in Erwerbstätigkeit, zu verbringen ist.

Einige der Fälle haben bereits eine Beschäftigung gefunden. Hiermit sind nicht „nur“ die Pflegeleistungen in der Familie gemeint, sondern zum Beispiel die unentgeltliche (und zum Teil dann doch vergütete) Aushilfe im Unternehmen der Kinder, wie im Fall Max Schulz. Gitte Delore und Hans Prüfer kümmern sich nun mehr um ihre Immobilien oder erstellen Gutachten. Marianne und Wolfram Faber sind vertraglich im Blockmodell gebunden, wie es aber aussieht, werden sie doch weiter tätig sein – aus Pflichtgefühl (auch gegen die schlechten Arbeitsbedingungen bei dem Mann), aus der Erfüllung die

mit der Nebeneinkunft verbunden ist, bei seiner Gattin.

Gerade diejenigen, deren Status eben gerade nicht durch rein kontemplatives Nichttätigsein gekennzeichnet ist, sondern eben gerade durch Integration in (ehemalige oder neue) Aufgabenfelder, sind die „glücklichen“ Frühaussteiger. Herr Becker, der durch die Pflegearbeit vollkommen ausgelastet ist, empfindet die Beendigung der Erwerbstätigkeit durchaus als befreiende Entlastung. Auch Frau Schulz, ähnlich eingebunden in die Pflege, hätte gerne weiterhin einen Status als (teilzeitige) Erwerbstätige, sieht in ihrem Umfeld dafür allerdings keine reale Chance. Das bedeutet, dass auf der subjektiven Ebene, auch nach dem Wechsel in vorruhestandsartige Modelle (wie Altersteilzeit im Blockmodell), der Status der Erwerbstätigkeit weiterhin ein relevantes und attraktives Lebensziel bleibt.

### *Zwischenfazit und Strukturhypothesen*

Welche allgemeinen Kennzeichen sind für die Gruppe eins festzuhalten?

1. Ein früheres Ausscheiden wird nicht als selbstverständliches Recht angesehen, das nicht weiter begründet werden müsste. Es muss immer **zusätzliche Legitimation** für den Vorruhestand geben, die für einen „Regelübergang“ kaum relevant sein dürften.
2. Hauptmotive liegen in der Regel in der konkreten Situation, insbesondere im **schlechten Arbeitsklima oder altersfeindlichen Arbeitsbedingungen der letzten Tätigkeit**, wahrscheinlich auch in gesundheitlichen und familiären Bedingungen, die dagegen aber als strukturelle Gründe zurückfallen.
3. Der **Ausstieg ist strukturell offen**: Neue Tätigkeiten werden gesucht oder ehemalige in anderer (altersgerechter) Form weitergeführt.
4. Ein **Anknüpfen an den ehemaligen beruflichen Status** ist gleichermaßen problematisch und wichtig für einen „erfolgreichen Übergang“.

## **6.2 Die Gruppe des „Frühausstieges“ aus dem ALG II Bezug: „58er-Regel“**

### *Spezifische Kontexte früher Übergangspfade*

Wie verhält es sich nun mit denjenigen, die bereits lange Zeit außerhalb der Erwerbssphäre als Arbeitssuchende dem Bezug von „Hartz IV“ unterstehen? Auch für sie steht ein funktionales Äquivalent für den Vorruhestand bereit. Den Langzeitarbeitslosen stand bis 2008 zur Auswahl, ab 58 Jahren im „vereinfachten Bezug“ für Maßnahmen zur Aufnahme einer Tätigkeit nicht mehr zur Verfügung stehen zu müssen. Auch auf Anwesenheitspflichten, regelmäßige Meldungen, Krankschreibungen, Urlaubsanträge



und stetige Bewerbungsnachweise wurde verzichtet. Oben wurde bereits auf die These eingegangen, dass hiermit eine klare Entlastung geboten wurde. Aus der Perspektive der Aktivierungsdoktrin (die davon ausging, dass – zumindest ab einer gewissen Länge der Arbeitslosigkeit die Transfersempfänger nicht mehr von selbst Tätigkeiten suchen, sondern dazu verschärft „aktiviert“ werden müssen), ist es schwer erklärbar, warum nicht alle diese Regel wählten, sondern offenbar nur die Hälfte der Berechtigten.

In der Tabelle der Gruppe zwei sind nun diejenigen aus unserem Sample aufgelistet, die diese Regel genutzt haben. Diese waren sehr schwer zu erreichen. Bis kurz vor dem Ende der Erhebungen waren nur drei solcher Fälle im Sample. Erst unter größerem Rechercheaufwand konnten weitere drei Fälle kontaktiert werden. Dies spricht nicht für eine häufige Nutzung dieser Möglichkeit und könnte auf einen gewissen systematischen Rückzug aus der Öffentlichkeit hinweisen.

Stimmt der Aktivierungsansatz, müsste in den Fällen nachweisbar sein, dass eine Reintegration prinzipiell (strukturell) kaum verfolgt – und deswegen gerne die 58er-Regel (quasi als Ausweichen vor der Arbeits- und Reintegrationsandrohung) genutzt wurde. Vor dem Hintergrund des Zwischenfazits würde dies aber wiederum bedeuten, dass die Handlungs- und Entscheidungsformen der beiden Gruppen sehr unterschiedlich sind. Die Suche nach einem frühen Übergang wäre nur bei den vorher Erwerbstätigen auch Ausdruck von Statuserhalt gestaltungsoffen und partiell umkehrbar. Eine solche scharfe Trennung der Motive für frühe Übergangswege zwischen den Beschäftigten und den der Nicht-Beschäftigten wäre politisch brisant. Sie würde verstärkte Aktivierungsanreize für ALG II-Empfänger nahe legen.

Übersicht zu Gruppe 2: „*Rettung*“ (ALG II-Bezieher, die die „58er-Regel“ nutzen)

Nr.	Name	Geb.	Ausbildung, Tätigkeit	Biographie-Typik	Übergangsstruktur-Schlagwort
31	Heise, Agnieszka	1950	Germanistik, Handel, Alo, 58er	Anpassung und Beklagen traditioneller Rollenbilder	zivilgesellschaftlich Aktiv (wegen) Möglichkeiten der 58er-Regelung
46	Noor, Herbert	1948	Schlosser, Montage, Krankheit, „47 Pflichtjahre“, ALGII, MAE	Scheidungsoffer, Verlust privater Vorsorge, „verlorener Kampf“	zu geringe Rente, 58er Nutzung wegen Recht dazu, Suche nach Jobs
45	Schneidr, Gabriel	1947	Einzelhandelskaufmann, Krankheit, ALGII, 58er	Hausmann, alleinerziehender Vater, Sammler, nie Langeweile, „Ich habe mein Leben gelebt“	„praktisches Einrichten in unhaltbaren Zuständen“, Suche nach Job
32	Schünm., Gregor	1951	Angestellter RA, Alo, ALGII, 58er	Scheidungsschicksal und individueller Ausstieg	Vorruhestandslösungen als Rettung vor Amtswillkür

16	Stein, Ha-Jo	1950	Historiker/ Lehrer/ Aussteiger/ Pleite/ 58er	Pech mit Anlageberatern	58er-Regelung wegen klaren Verhältnissen
43	Hein, Peter	1946	Maschinenschlosser, Seefahrer, Ziegel- lei-Vertreter, 58er	hohe Integrationsbereitschaft enttäuscht (Ungnade, Wende, Konkurs)	starke Einbindung in private Netzwerke, unzufrieden mit Frühausstieg

### *Nutzung der Regel „ohne Konsequenz“*

Die Einführung der als 58er-Regel bekannten Ausgliederung von Transferabhängigen aus dem Bestand der Arbeitssuchenden sollte nicht nur die älteren Arbeitssuchenden von dem Zugriff der Maßnahmen der Arbeitsaktivierung entlasten, sondern auch die Arbeitsmarktstatistik von den älteren Arbeitssuchenden. Damit waren denen, die diese Regelung wählten, eigentlich auch die entsprechenden aktivierenden Instrumente der Arbeitsförderung verschlossen. Prinzipiell dürfen aber keiner arbeitsfähigen Person Arbeitsmöglichkeiten verwehrt werden. Somit hat die 58er-Regel keine ultimative Konsequenz für die weitere Arbeitsmarktintegration einer Person.

Obwohl diese Öffnung nicht immer bekannt ist, muss sie bei der Interpretation der Wirkung des Instrumentes als objektive Möglichkeit immer mitgedacht werden. Es wird sich zeigen, ob diese Möglichkeit überhaupt eine empirische Relevanz hat.

In den Interviews wurden in den beiden Gruppe der LZA mannigfaltige Erfahrungen von „Gängelungen“ geliefert. Berichte über wenig effektive Maßnahmen und Zumutungen durch die Arbeitsverwaltung nehmen den Hauptteil der Schilderungen dieser Gruppe insgesamt ein. Insofern stellen die „Aktivierungsmaßnahmen“ tatsächlich Push-Faktoren bereit, die eine Lösung aus der Zuständigkeit der Ämter und Träger forcieren. Wenn keine reguläre Beschäftigung in Aussicht ist, stellt die 58er-Regel somit einen günstigen und legitimen Ausweg bereit. Bei den Gesprächspartnern war dies aber nicht mit einer Abkehr vom Reintegrationswunsch verbunden. Dies wird im Fall Noor besonders deutlich.

Herbert **Noor** ist nach der Nutzung der 58er-Regel in eine Maßnahme der Arbeitsförderung gekommen. Solche „Doppelnutzungen“ gegensätzlicher Angebote der Arbeitsförderungen waren sicher vom Gesetzgeber so nicht vorgesehen. Fälle wie Noor dürften jedoch, auch durch die entsprechenden Programme (Perspektive 50plus) angeregt, häufiger sein als angenommen. Er hat die 58er-Regel nur unter der Bedingung genutzt, wenn sie keine Konsequenzen für die weitere eigene Arbeitssuche hätte. Dies konnte, nach einigen Unsicherheiten ihm jedoch bestätigt werden. Nur vor diesem abgesicherten Hintergrund hat er sie genutzt. Wie wird diese Wahl im Gespräch argumentativ

eingebettet? Nur Erzählungen, die den Schutz vor „Gängelungen“ plausibilisieren, reichten ihm nicht aus. Er nimmt „mit über 40 rentenversicherungspflichtigen Arbeitsjahren“ auch ein moralisches „Recht“ in Anspruch eine Art von Vorruhestandsregel zu nutzen, die ihm in Erwerbstätigkeit auch mit weniger Arbeitsjahren offen gestanden hätte. Dies sieht er auch als Ausgleich gegenüber Scheidung und Krankheit, die er als (ungerechte) Schicksalsschläge deutet. Noor sieht sich als ehemaliger „besser verdienender“ Handwerker seiner privaten Versicherungsleistung beraubt, das Grundeinkommensniveau ist für ihn schwer zu ertragen. Er kann nach einer Erkrankung jedoch nicht wieder in sein Tätigkeitsfeld zurückkehren. Trotz aller dieser Gründe für einen vorzeitigen Ausstieg bleibt er in verschiedenen Feldern aktiv und sucht weiterhin nach anderen Erwerbsperspektiven. Die als „entschädigte Ehrenamtlichkeit“ gedeutete Tätigkeit als MAE-Kraft eröffnet ihm ein vollkommen neues Betätigungsfeld, das er – nach einigem Zögern – zu seiner Sache macht. Insofern kann er als typischer Fall für jene Nutzer der 58er-Regel gelten, die trotz „multipler Vermittlungshemmnisse“ damit keinen selbstgewählten und vor allem *keinen irreversiblen* Ausstieg verbinden. Sicher sind sie weiter auf Hilfe bei einer möglichen Reintegration angewiesen, versuchen jedoch, diese Hilfe trotz der formalen Verabschiedung vom Vermittlungsgeschäft der Ämter weiter in Anspruch nehmen zu können.

#### *58er-Regelung als Vorruhestand: „Verdopplung des Ausstiegs“*

Dem gegenüber stehen jene Fälle, die die 58er-Regelung im Sinne der eigentlichen Ausstiegsoption nutzen. Sie „rutschen“ nicht passiv in die Regelung hinein, wie es beide Fälle (**Hans-Joachim Stein und Gregor Schünemann**) deuten, sondern forderten ihr diesbezügliches Recht gegenüber dem Amt aktiv ein. In beiden Fällen ist der Qualifikationsgrad sehr hoch (Hochschulstudium) und der damalige Abbruch der Erwerbstätigkeit mit seinen ökonomischen Folgen bewusst und in Kauf genommen worden. Scheidungsoffer Schünemann kalkuliert vor seinem Hintergrundwissen als Rechtsanwalt, dass höheres Einkommen bei den rechtmäßigen Forderungen der ehemaligen Gattin, keine fühlbare Verbesserung der Lebensumstände erbringen dürfte. Als Ausgleich für die ökonomischen Einbußen wird die „Befreiung vom Erwerbsstress“ gesetzt, die dann jedoch wiederum durch „Amtswillkür“ konterkariert wird. Ähnlich wie beim Fall Stein sind hier die Geschichten zu den Zumutungen aus Aktivierungsmaßnahmen besonders plastisch und für das Gespräch tragend.

Legitimiert werden kann – und muss offenbar – der „frühere Rückzug“ bei beiden Fällen jedoch darüber hinaus. Es sind nicht nur die als sinnlos empfundenen Zumutungen der Aktivierungspolitik, die als Erklärung für die Wahl ja hinreichen würden, sondern wei-

tere biographische Elemente werden hinzugezogen. Entscheidend ist auch hier die zuvor eingebrachte hohe Arbeitsleistung, die im Sinne der Moralökonomie des Generationenvertrages eine Mindestleistung legitimiert. Zudem kommen noch die Schicksalsschläge: die Scheidung im Fall Schünemann und der Verlust eines ruhestandsabsichernden Erbes im Fall Stein. Über diese spezifischen Notlagen werden die Rückzugspläne schließlich gerechtfertigt. In beiden Fällen wird jedoch auch ein „Rückzug vom Rückzug“ möglich gelassen. Fallkonstitutiv ist aber die Einschränkung, dass die aufzunehmende Tätigkeit dem Status der früheren Erwerbsposition annähernd entsprechen sollte. Andere Tätigkeiten (wie das sprichwörtliche Papieraufheften) werden als Angriff auf die gehaltene Integrationsposition gedeutet. Der damit verbundenen Angst vor Exklusion, der Verlust letzter Anerkennungsartikel in den alten Netzwerken, kann durch die Wahl des quasi-Vorruhestandes begegnet werden.

*Zusätzliche Motive: „Rettung“ in „klare Verhältnisse“*

**Agnieszka Heise**, deren staatsferne Karriere in der DDR durch die Auflösung bestimmter industrieller Strukturen keine Fortsetzung erfährt, muss sich beruflich stark umorientieren und fällt schließlich dauerhaft in den Bezug von Transfers. Da dies finanziell durch ihre Bedarfsgemeinschaft irrelevant bleibt, „nutzt“ Frau Heise die „Angebote der Arbeitsförderung“ auf ihre Weise. Sie kommt durch Aktivierungsangebote in eine Position ehrenamtlicher Tätigkeit (Altenarbeit), die sie vorher nicht kannte, die sie aber zunehmend ausfüllt. Sie ist seitdem dort in einer Form ehrenamtlich aktiv, die einer Teilzeitbeschäftigung nahekommt. Als präventiver Schutz vor möglichen amtsseitigen Restriktionen, die sich negativ auf die ehrenamtliche Tätigkeit auswirken könnten, wird vom Träger der Grundsicherung die 58er-Regel als Lösung vorgeschlagen und von Frau Heise „gewählt“.

Die Aufgabe der ökonomischen Unabhängigkeit (die durchaus reflektiert und beklagt wird) hat keine vollständige Desintegration aus der Erwerbssphäre zur Folge, sondern wird als eine alternative Form der Integration umgedeutet. Zu diesem Motivtyp kann auch Herr Hein gerechnet werden. Schon zu DDR-Zeit in Ungnade gefallen, kann er nach der Wende zunächst wieder eine Leitungsfunktion erklimmen. Nach erneuter Externalisierung (durch die Insolvenz des Arbeitgebers) wird auch hier die 58er-Regel als Schutzfunktion (vor weiterem Abstieg) genutzt. Schon die Androhung der Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wirkte auf den ehemaligen Leitungskader, Geschäftsführer und (fast-selbständigen) Vertreter in höchstem Maße verstörend. Die Möglichkeit des erleichterten Bezugs ist auch hier in besonderem Maße eine „Rettung“ vor einem enormen sozialen Abstieg. Hier wird der mit der 58er-Regel

verbundene Status am eindeutigsten als „Vorruhestand“ gedeutet. Für alle Fälle eines solchen Typs wäre die Suche nach „klaren Verhältnissen“ eine tragende Metapher, nicht der „möglichst frühe Rückzug“.

Weiterhin müsste nun nach weiteren Fällen gesucht werden, die die 58er-Regel im eigentlichen Sinne als Vorruhestand genutzt haben, der weder eine Reintegration in Erwerbsarbeit offen hält, noch äquivalente Tätigkeiten evoziert, noch als Rettung vor gesellschaftlicher Desintegration oder Deprivation genutzt wird. Vor dem Hintergrund der bisher analysierten Fälle sind solche selbst gewählten Desintegrationen, bei denen die Wege des Ausstiegs über die 58er-Regel als rein utilitaristisches „Ausnutzen“ gedeutet werden muss, gedankenexperimentell kaum als lebensnaher Falltypus konstruierbar. Insofern tritt auch hier innerhalb der Spannbreite zwischen „Rettung“ bzw. „Stabilisierung“ und „konsequenzloser Ausgliederung“ eine gewisse strukturelle Sättigung ein.

#### *Zwischenfazit und Strukturhypothesen*

Welche allgemeinen Kennzeichen sind für die Gruppe zwei festzuhalten?

1. Auch die Nutzung der 58er-Regel bedarf immer **zusätzlicher Legitimation**.
2. Hauptmotive liegen in Suche nach **Statuserhalt** (der durch drohende Aktivierungsmaßnahmen gefährdet wird) und im Schutz vor den damit verbundenen Zumutungen.
3. Der **Ausstieg wird strukturell nicht aus der Erwerbssphäre** angelegt, sondern vor dem Zugriff durch die Ämter. Neue Tätigkeiten sind nicht ausgeschlossen, auch keine Rückkehr in den Regelbezug oder Maßnahmen.
4. Ein Übergang in den Ruhestand aus einem Transfersbezug wird als defizitär wahrgenommen, die Entscheidungsmöglichkeit der 58er-Regel eröffnet **Spielräume** für einen „positiven Übergang“.

### **6.3 Die Gruppe der ALG II Bezieher, die die „58er-Regel“ ablehnen**

Wie sieht es nun mit den Fällen aus, die in der Langzeitarbeitslosigkeit die die 58er-Regel nicht nutzen können (zu jung) oder bewusst nicht wählen? Die hier gesuchten zehn Fälle waren bei der Auswahl der Gesprächspartner/innen sehr schnell aufzufüllen. Im Vorhinein war die diesbezügliche Präferenz nicht klar, und es war nicht ausgemacht, hier eine ausreichende Anzahl von Fällen zu erreichen. Schließlich trat das Gegenteil ein, die Gruppe war zuerst „vollständig“. Wie in der Tabelle zu erkennen ist, handelt es sich um sehr unterschiedliche biographische Hintergründe.

### Übersicht zu Gruppe 3: ALG II-Bezieher, die die „58er-Regel“ nicht nutzten

Nr.	Name	Geb.	Ausbildung, Tätigkeit	Biographie-Typik	Übergangsstruktur-Schlagwort
01	Föß, Johann	1949	FA Fliesenleger, Aussteiger, Tramp, ALGII, ÖB	alternativ-traditionelle Reintegration, „ebendrum“ Familie, individualistische Lösungen	„so lange wie möglich“, „jetzt noch einmal reinhauen“
14	Henner, Dirk	1954	Programmierer, ALGII, MAE	Entwertung der Qualifikation, Entwurzelung und Reintegration	Krankheit, aber Weiterbeschäftigung gesucht
09	Koslowski, Stephan	1953	Maurer/ Bandarbeiter / Jugendtrainer, ALGII	zielstrebige Integration und Sicherheitsstreben verspielt, langsame Reintegration gesucht	nach „Rücktritt“ Wiedereingliederung gesucht
15	Kube, Thomas	1955	Selbständiger RA und Notar, ALGII	Scheidungsschicksal und Aufgabe	Ausstieg ohne Rückkehr
07	Meier, Waltraud	1952	Küchenhilfe, ALGII	„mich will keiner mehr“ widerständig Resignierte	Rente zu niedrig, Zusatzeinkommen gesucht
11	Mohn, Hans	1958	Bauingenieur, Programmierer, ALGII, Tischler, SAP Lehrg.	Unfall als Lebensschicksal, über Aktivierungsmaßnahmen Chancen suchen	„einen Arbeitgeber suchen, bei dem ich stabil arbeiten kann“
05	Müller, Tina	1948	Köchin/ Leiterin bei DRK, MAE-Kraft	Wende als Schicksal, kurzer Aufstieg, Abbruch und das Beste daraus machen	„Ich würde auch für 1,50 so weitermachen.“ „nicht zu Hause sitzen“
12	Phillipsen, Gerd	1954	ohne Ausbildung, Erbe/ krank, ALGII/ MAE	Tramp, „verlorenes Erbe“ Reintegration nach Suchtkrankheit	„Rentier auf niedrigem Niveau“ Krankheit, aber neue Perspektive in MAE Beschäftigung
06	Schulze, Elvira	1951	Hilfskoch/ Küchenleitung, MAE-Kraft	Stetigkeit durch Wende gebrochen, „Überflüssigkeits-Depression“	gerne länger solche MAE-Tätigkeiten
03	Schur, Jens	1955	Sportwissenschaftler/ Trainer/Vers./Reise, Alo./ Selbstst. aus ALGII	Trennung und Harmonie, „wohl fühlen“ trotz Armut Fitness, Gesundheit	„so lange wie nötig“ „Selbständig“

#### *Reintegration und Irrelevanz des Ruhestandes*

In dieser Gruppe sind Personen, die zum Teil schon sehr lange arbeitslos sind. Hier sind auch die kürzesten Rentenanwartschaften (praktisch null) zu finden. Dies trifft insbesondere auf den Fall **Phillipsen** zu, der in seiner Biographie praktisch keine rentenversicherungspflichtigen Tätigkeiten nachweisen kann. Durch das Programm 50+

hatte er zum ersten Mal die Chance, in einer sozialen Einrichtung eine helfende Tätigkeit für einen Euro pro Stunde Aufwandsentschädigung auszuüben. Im Unterschied zu vielen anderen „Maßnahmen“ der Jobcenter wurde Herr Phillipsen keineswegs dazu genötigt. Da er durch eine Therapie amtsseitig „auf Dauer nur sehr eingeschränkt einsetzbar“ eingestuft wurde, ist er von solchen Aktivierungsmaßnahmen eigentlich ausgeschlossen. Damit wäre die 58er-Regel (oder ähnliche Modelle) kaum relevant. Aber auch Arbeitsgelegenheiten müssten in dem „Frühinvaliditätsstatus“ eigentlich irrelevant sein. Durch die Therapie und das Programm 50+ hat Herr Phillipsen jedoch Kontakt zu einer Tätigkeit bekommen, die er auch nach Ablauf der „Maßnahme“ ehrenamtlich weiterführen möchte, wenn dies erlaubt wird. In seiner Biographie wurden kaum Anstrengungen in Richtung stabiler Erwerbstätigkeit oder Partnerschaft deutlich. Stabilität ergibt sich aus anderen Zusammenhängen, die z.B. an der „Treue zur Katze“ deren Pflege ihm wichtig zu sein scheint und ihn an einen bestimmten Wohnraum bindet. Der Übergang in den Ruhestand relativiert sich daher als Stabilisierung oder Integrationsmodus vollkommen.

Auch in diesem Typus wirkt ein latenter moralökonomischer Wertebezug, der die Inanspruchnahme einer Leistung vor dem Hintergrund der geringen eigenen Beiträge in einen ferneren biographischen Kontext setzt. Jetzt ist offenbar die Zeit, etwas einzubringen, wenn auch – krankheitsbedingt – in geringem Maße, wenn auch „nur“ ehrenamtlich, aber auf eine unbestimmte Zeit. Es wird eher nach Möglichkeiten gesucht, sich langfristig über Erwerbsarbeit (oder deren Substitute) zu reintegrieren. Diese Form der sozusagen „verspäteten“ Integrationsanstrengung ist im Fall Phillipsen besonders deutlich, sie ist aber in Grundzügen typisch für alle Reintegrationsfälle. Vor der Aussicht auf sehr geringe bis irrelevante Renteneinkünfte werden Anknüpfungspunkte gesucht, die zu einem erwerbsähnlichen Status führen. Hier geht es im besonderen Maße um Integrationsbestrebungen, die jegliche Übergangsthematik in einen sehr weit entfernten biographischen Horizont stellen. Wo in der Biographie kaum stetige Erwerbstätigkeiten zu finden sind, ist auch der Ruhestand – schon gar nicht seine Vorverlegung – eine aktuelle und legitime Perspektive. Wird dann für Personen mit relativ durchgängigen Erwerbsbiographien ein früherer Ausstieg eher attraktiv?

#### *Suche nach Abschluss der Erwerbsphase*

Herr **Koslowski** würde jetzt keine vorruhestandsartige Lösung wählen, sucht jedoch einen Ausstieg aus der Arbeitssuche, denn er definiert sich vor dem Hintergrund der bis dato langen und kaum unterbrochenen Erwerbsphase als „*eigentlich alt genug*“. Weiterhin wird eine Aktivität im Feld der Vereinstätigkeit angestrebt. Die damals ausgeführten

Trainerfunktionen hatten semiprofessionellen Charakter. Diese haben sein Selbstverständnis geprägt, und eine derartige Einbindung wird weiterhin gesucht. Daher ist der Rückzug aus Altersgründen nicht auf jegliche Tätigkeit bezogen. Ähnlich ist der Fall **Henner** gelagert. Auch er hat eine relativ durchgängige Berufsbiographie. Trotz Krankheit – insofern ähnelt er dem Fall **Phillipsen** – findet er eine möglichen Integrationsmodus in (einer seinem Beruf fernen) eher ehrenamtlichen Tätigkeit. Ein „noch früheres“ und durch vorruhestandsartige Regelungen endgültiges Ausscheiden lehnt er ab. Jedoch scheint ihm durch die Unterbrechung der auf Aktualität angewiesenen ehemaligen Beschäftigung eine Rückkehr in dieses Metier praktisch unmöglich. Er überträgt dies auf alle möglichen regulären Erwerbstätigkeiten.

Dies gilt auch für **Herrn Kube**, der allerdings einen vollkommen anderen Hintergrund hat. Er gehört zu den „Scheidungsopfern“, für die dieser Bruch einschneidend in jeder Hinsicht ist. Hier ist daher eine vorruhestandsartige Lösung durchaus attraktiv. Das sie vehement abgelehnt wird, hat – wie bei allen Fällen dieser Gruppe – damit zu tun, dass momentan eine hohe Arbeitsbereitschaft signalisiert werden soll. Diesen Fällen, bei denen der Abschluss der Erwerbsphase objektiv angelegt ist, stehen die gegenüber, bei denen jedes Angebot zu einem früheren Ausscheiden keine Option darstellen kann.

#### *Ungebrochener Integrationswillen*

Bei den meisten der beobachteten Fälle der Gruppe drei war der Wille zur Reintegration so hoch, dass Deutungen und Handlungen, die mit einer Abkehr von einer Erwerbstätigkeit verbunden sind, strikt abgelehnt oder umgangen wurden. Innerhalb der Gruppe stachen jedoch Fälle heraus, aber dadurch, dass hier bei denen die Desintegration nie Bestandteil der biographischen Selbstverortung war. Bei allen sehr unterschiedlichen Lebensläufen, Qualifikationsstufen, Wohn- und Lebenszusammenhängen, eint sie eine lange Phase der stabilen Erwerbstätigkeit und die sehr geringe Chance einer adäquaten Wiedereingliederung im bisherigen Beruf. Wenige sind mit der derzeitigen Arbeitsgelegenheit der Ämter („MAE“, „Ein-Euro-Job“, „Weiterbildung“) zufrieden. Aber alle nutzen (trotz ihrer berechtigten Kritik) die Maßnahmen als eine Chance zur Reintegration. Typisch ist, dass sie sich eher als Beschäftigte in ihrem Umfeld definieren (was schwer und leicht anmaßend ist, da die entsprechende Ausbildung; Einkommen, Perspektive und Berufsstatus fehlen), als als „Hartz IV“ Empfänger.

**Waltraud Meier, Hans Mohn, Tina Müller, Elvira Schulze, J. Föß** und **Jens Schur** sind unterschiedlich lange arbeitssuchend und leiden unterschiedlich stark unter den damit verbundenen Einschränkungen und Abwertungen. Es sind Fälle, bei denen die



eigene Persönlichkeit am stärksten mit Erwerbstätigkeit bzw. -status verbunden ist. Je weiter die Biographien sich von der Möglichkeit der regulären Beschäftigung entfernen, je höher wird die Chance der Resignation. Die Suche nach einem (früheren, entlastenden) Ausstieg ist bis zu dieser möglichen neuen Phase nicht plausibel bzw. ausgeschlossen. Eher werden recht schwierig erscheinende Ziele verfolgt. Dazu gehört die erneute Selbständigkeit von Herr Schur, der ungebrochene Integrationswille von Herrn Mohn. Zugeständnisse machen Tina Müller und Waltraud Meier, denen ein Zusatzverdienst reichen würde, mit dem Sie ihre geringen Renten aufbessern wollen. Eine Erwerbstätigkeit über die gesetzliche Rentengrenze hinaus ist hier biographisch viel logischer, als ein früherer Rückzug.

#### *Zwischenfazit und Strukturhypothesen*

Welche allgemeinen Kennzeichen sind für die Gruppe drei festzuhalten? Da ein Übergang in den Ruhestand aus einem Transfersbezug als defizitär wahrgenommen wird, kann

1. durch die Ablehnung der 58er-Regel der eigene Integrationswillen manifestiert werden;
2. mit einem Übergang kein Stuserhalt evoziert werden, der im Kern am Maß der Integrationsleistungen gebunden bleibt, somit auch in weite Ferne geschoben wird.

#### **6.4 Gruppe 4: Je später, desto besser?**

Die letzte Gruppe, also Personen, die ohne wirtschaftliche Zwangslagen in einem Erwerbsverhältnis bleiben wollen, war am schwersten zu finden. Ungeplant sind dadurch auch drei Selbständige in die Gruppe gekommen, wurden aus vier triftigen Gründen jedoch nicht aus dem Sample externalisiert. Erstens handelt es sich um „Selbstunternehmer“ (in der Marxschen Terminologie um „Proletaroiden“), die keine Beschäftigten eingestellt haben oder jemals einstellen werden. Zweitens üben sie diese Selbständigkeit erst relativ kurze Zeit aus, waren über die längste Zeit abhängig beschäftigt. Drittens haben Sie diese Tätigkeit vorher auch im gleichen Kontext in einem Erwerbsverhältnis ausgeübt. Viertens wurden die Anwartschaften zur Altersversorgung im Kern innerhalb der vorherigen abhängigen Beschäftigung angesammelt. Aber es wurden auch zwei abhängig Beschäftigte gefunden, die länger erwerbstätig sein wollen.

#### Übersicht zu Gruppe 4: Erwerbstätige, die über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt sein wollen

Nr.	Name	Geb.	Ausbildung, Tätigkeit	Biographie-Typik	Übergangsstruktur-Schlagwort
25	Frm.-Will, Ingrid	1948	Philosophie/Buchhaltung	Arbeitsort/Kollegen als Lebensmittelpunkt	bevorstehende Verrentung als drohende Katastrophe
21	Hage, Alex	1949	Journalist, Buchhändler, jetzt selbständig	effektiv arrangieren und kooperieren	nur so lange wie nötig, aber lieber später als geplant
30	Heise, Karsten	1948	Physiker, Wissenschaft, Techniker, Selbständig	„erfolgreiche Chancensuche und rationales Kalkül“	„private Flexibilisierung“, (Selbständiger) abwägen
40	Jastram, Ingmar	1948	Mechaniker, Quasi-Selbständigkeit, Krank, sucht Job	Verlust erreichter Etablierung	Ausstieg aus gesundheitlichen Gründen, jetzt Wiedereinstieg mit offenem Ende
41	Jastram, Maja	1951	Kauffrau, invalidisiert, Halbtags-Angestellte,	„hohe Lebenszufriedenheit so lange erhalten, wie es geht“	„Verrentungsangst, -abwehr“, starke Arbeitszufriedenheit

#### *Statuserhalt durch Aufschub des Übergangs*

Die beiden „typischen“ Selbstunternehmer **Heise** und **Hage** sind Hochschulabsolventen. Sie haben sich nach einer Karriere ihr jetziges Betätigungsfeld selbst erarbeitet und wollen nun „so lange wie möglich“ diese Betätigung ausführen. Beide Tätigkeiten sind sowohl mit geistiger (wissenschaftlicher/künstlerischer), wirtschaftlicher, wie auch mit körperlicher Anstrengung verbunden. Die Analysegeräte, die Herr Heise vertreibt, können über 100 kg wiegen und müssen über gewisse Strecken transportiert werden. Auch Herr Hage muss regelmäßig Bücherkartons vom/zum PKW transportieren und es wird erwartet, dass bei Lesungen auch Autoren betreut werden. Beide sind deutschlandweit im Einsatz und es werden enorme Fahrleistungen (PKW-Selbstfahrer) erwartet. Bei Herrn Heise kommen Notdienste und Auslandseinsätze mit erheblichen Reiseaufwendungen (ehemalige GUS-Staaten) hinzu. Von Versuchen der Reduktion der hohen Belastungen wird gesprochen. Geplant wird dabei weit über das 65. oder 67. Lebensjahr hinaus. Die Arbeitsfelder werden so beschrieben, dass sie auch unter der Bedingung hoher gesundheitlicher Einschränkungen bewältigt werden können sollen. Als optimale Lösung wird angepeilt, das Eigenunternehmen auf die Repräsentanz des Wissens und der Kontakte zu konzentrieren, lange Fahrten stark zu reduzieren und körperliche Anstrengungen gänzlich auszuschließen. Dies scheint im Fall Heise durch die Stärkung der Weiterbildung und die Aufgabe des Vertriebsgeschäftes realistisch. Auch im Fall Hage deuten sich entsprechende Möglichkeiten an.

Beide könnten gut von ihren Altersbezügen (und denen der Gattinnen plus Immobilienbesitz) leben. Entscheidender Grund des Festhaltens an der eigenen Selbständigkeit ist der

damit verbundene Sozialstatus. Eine Selbstverortung als „Unternehmer im Ruhestand“ wird als widersprüchlich dargestellt. Daher wird zum einen auf die eigene Leistungsfähigkeit abgehoben und zum anderen eine finanzielle Notsituation konstruiert, die anhand der Beobachtungsdaten schnell falsifizierbar ist.

Den Fall Jastram unterscheidet das Erleben der Aufgabe der eigenen Selbständigkeit von den beiden obigen. **Herr Jastrams** Unternehmen musste vor einigen Jahren gesundheitsbedingt aufgegeben werden. Er erleidet dabei keine wirkliche finanzielle Not (da genug Rücklagen) und kann durch recht gute Regelaltersbezüge zunächst einen vorzeitigen, krankheitsbedingten Rentenbezug wählen. Nach der OP ist er (eingeschränkt) arbeitsfähig und beginnt in Kürze eine Reaktivierung, die durch Probeeinsätze in der ehemaligen Firma (vor der Selbständigkeit) schon eingeleitet wurde. Er hat sich im vorgezogenen Ruhestand nicht wohlgeföhlt, obwohl ihm der Wegfall des Drucks der Termine und der schweren Tätigkeiten zuerst sehr gefallen hatte. Nun steht in Aussicht, bis zu einer gewissen Grenze als Bauleiter hinzuverdienen zu können, evtl. sogar vollständig in die Erwerbsarbeit zurückzukehren. Als Grund für diese recht ungewöhnliche Wendung gibt er an, die Zeit der Rekonvaleszenz als „Rentner“ zu Hause nicht gut ertragen zu haben. Auch Hobbys und Arbeiten am Haus hätten ihn nicht ausgelastet.

**Frau Jastram** hat die Unzufriedenheit ihres Mannes genau zur Kenntnis genommen. Kürzlich hat sie ihre Altersteilzeitvereinbarung aufgegeben und möchte gerne weiterhin erwerbstätig sein. Die Arbeitszufriedenheit muss hier als sehr hoch eingeschätzt werden. Als entscheidende Bedingung für eine Aufgabe der eigentlich gültigen Vorruhestandsvereinbarung wird die Teilzeit genannt, die gegen die Vorgesetzten erstritten wurde. Die Vorstellung, von der Erwerbstätigkeit in eine Art Vorruhestand entlassen zu werden, wird als bedrohlich beschrieben.

Eine ähnliche äußere Gestalt, aber eine etwas andere Motivation, wird im Fall Friedmann-Will deutlich. Frau **Friedmann-Will** möchte unter keinen Umständen aufhören zu arbeiten. Sie schildert ihren Lebenslauf wenig spektakulär und selbstbestimmt. Sie kann viele Träume in der DDR nicht verwirklichen (zur See fahren, Design studieren) und scheint in bestimmte Positionen zu „rutschen“, die sie sich nie gewünscht hatte, dann aber zu ihrer „ureigensten“ Aufgabe macht (als Staatsbürgerkundelehrerin). Nach der Vereinigung ist sie arbeitslos und beginnt mit der Umschulung zur Buchhalterin etwas vollkommen Neues, jedoch eine Tätigkeit, die ebenfalls weit von ihren eigentlichen Wünschen (Werbung, Marketing) entfernt ist. Auch diese Tätigkeit wird zu ihrem Lebensinhalt, und zwar in solch einer Intensität, dass sie mit Angst auf den nun näher rückenden Zeitpunkt des Ausscheidens blickt. Sie wird mit der Zeit sensibel für Altersdiskriminierungen und überlegt, was sie gegen ein

zwangsweises Ausscheidenmüssen in Stellung bringen könnte.

Dabei erscheint auf den ersten Blick für Frau Friedmann-Will ein früherer Übergang nahezuliegen, da die Umstände der Tätigkeit (bis auf die ergonomischen Bürostühle) durchaus nicht besonders altersgerecht erscheinen. Sie muss – da sie nicht Auto fahren kann – einen erheblichen und wenig bequemen Anfahrtsweg in Kauf nehmen, sie ist übergewichtig und nach einer Verletzung alles andere als „behände“. Sie beschreibt das Arbeitsklima sehr positiv. Geradezu begeistert ist sie von dem sozialen Engagement der Geschäftsführung resp. des ehemaligen Besitzers. Sie bewundert diesen Unternehmertyp, der „alles selber auf die Beine gestellt“ habe. Es werden nachhaltige Umwelttechniken vertrieben, die gegen die Macht größerer Konzerne durchgesetzt werden mussten. Bei der Personalführung sollen ebenfalls flexible und arbeitnehmerinnenfreundliche Konzepte umgesetzt worden sein. Eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Zielen ist die Folge. Sie möchte diese „Familie“ nicht verlassen – jedenfalls so lange nicht, wie die eingespielten Routinen und die moralökonomische Basis der wechselseitigen Loyalität nicht durch neue Eigentümer angegriffen werden. Diese hohe Bindung an das Unternehmen ist keineswegs ungewöhnlich für viele mittelständische Unternehmen, für die Mitarbeiterbindung wichtig ist. Die im Fall Friedmann-Will auftretende Form der *Verrentungsangst* kann als eine extreme Folge erfolgreicher Maßnahmen der Employability gekennzeichnet werden.

#### *Zwischenfazit und Strukturhypothesen Gruppe 4*

1. Der Ausstieg aus der Erwerbsphase **wird bei hoher Arbeitszufriedenheit und Möglichkeiten autonomer Arbeitsgestaltung aufgeschoben.**
2. Dieser Aufschub bedarf jedoch **keiner zusätzlichen** Legitimation.

## 7. **Fazit:** Vom „je-früher-desto-besser“ zum „nicht-abschließen-wollen“.

### 7.1 Allgemeine Aussagen

Wie in der Fragestellung umrissen, können verallgemeinernde Aussagen sich nicht auf die gesamte Breite aller Übergangsformen beziehen. Dazu wurden zu große und relevante Motivgruppen ausgeschlossen. Eine gewisse Sättigung der denkbaren Möglichkeitsspielräume (im Sinne der grounded theory) kann hier nur für das Feld von Entscheidungen abgebildet werden, die jenseits externer (also familiärer, betrieblicher oder gesundheitlicher) Zwangslagen getroffen wurden. In der Gegenüberstellung der Gruppen im extremen Fallvergleich konnten die denkbaren Entscheidungsstrukturen und deren Bedingungen ausgearbeitet werden. Sie lassen keine Zukunftsprognosen auf der Ebene der Einzelfälle oder für die Grundgesamtheit zu. Verständlich werden jedoch die gruppenbezogenen Entscheidungsrelevanzen, die strukturellen Zusammenhänge zwischen biographischen Pfaden und kontextuellen Bedingungen sowie die typischen Deutungsmuster und Bewältigungsstrategien. Daraus lassen sich die Befunde zu folgenden Stichpunkten zusammenfassen:

1. Die biographischen Perspektiven zu den Übergangentscheidungen sind weniger als Modelle der Nutzenmaximierung beim Ausstieg, sondern als Integrationsleistungen zu verstehen.
2. Die Akteure binden ihre Stellung in der Zukunft stark an die bisherige Arbeitsleistung. Es handelt sich um ein moralökonomisches Abwägen, dem bestimmte Austauschnormen zugrunde liegen.
3. Ein früher Ausstieg muss argumentativ legitimiert werden. Er erklärt sich nicht aus sich heraus. Ein späterer Ausstieg ist nicht derartig zu begründen.
4. Für die Gesprächspartner/innen ist die Wahl eines frühen Ausstiegs keine Einbahnstraße, die jegliche spätere Erwerbstätigkeit ausschließt.
5. Auf der Handlungsebene wird versucht, den Zeitpunkt des Übergangs nicht nur stärker selbst bestimmen zu können, sondern auch bis zu einem gewissen Grad entscheidungsoffen zu halten. Da dies durch die Notwendigkeiten vertraglicher Beziehungen nicht grenzenlos möglich ist, werden Alternativen (Ehrenamt) und Zwischenlösungen (Zusatzverdienste, Rückkehren) gesucht.
6. Eine vom Gesetzgeber einfach dekretierte Erhöhung der Lebensarbeitszeit – und die Aufgabe entsprechender Modelle des früheren Übergangs – werden Folgekosten hervorrufen, da für die Individuen wichtige Entlastungsfunktionen und Entscheidungsspielräume entfallen, für die keine Substitute bereitstehen.

7. Wissen über rentenmathematische Zusammenhänge liegt vor, geht aber (auch unabhängig von einer privaten Zusatzversorgung) eher auf paraökonomischer Basis in die Entscheidung ein.
8. Der konkrete Wunsch, den Übergang in den Ruhestand nach hinten verlegen zu wollen, wird durch die konkreten Arbeitssituationen konterkariert. Diejenigen, die einen frühen Ausstiegspfad nutzen, wollen nicht aus dem Erwerbsleben aussteigen, sondern fliehen vor Zumutungen der je konkreten Arbeitssituation.

Für die Individuen stellt sich eigentlich die klare Frage des Übergangs *nicht* zu einem bestimmten Zeitpunkt. Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind in *keinem Fall* in ihrer Komplexität für eine Übergangsentscheidung *tragend* gewesen. Da die Biographieträger in ein Geflecht von Entscheidungsbedingungen und biographischen Ablauflogiken eingebunden sind, deren Bedingungen sich mit dem Älterwerden in stetigem Wandel befinden, ist eine triviale „Auswahl“ einerseits nicht realistisch. Andererseits handelt es sich keineswegs um ein passives Erdulden zwangsweiser Ablauflogiken.

## 7.2 Trendumkehr individueller Übergangsbewertungen und -strukturen

Der *spätere*, nicht der *frühere* Übergang in den Ruhestand ist in den Gesprächen als eine normale Richtung der Lebenslaufperspektiven dargestellt worden. Längere Erwerbstätigkeit als Entscheidung und Wunsch kann erklärt werden, ist aber keine problematische oder begründungspflichtige Perspektive. Demgegenüber ist ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt aus sich heraus nicht mehr logisch und muss daher argumentativ legitimiert werden. Das gilt für alle untersuchten Gruppen, nicht nur für die, die einen früheren Übergang tatsächlich gewählt haben oder anstreben. Warum ist das so?

Allgemein gilt, dass jede zurückliegende Entwicklung im Lebenslauf, die innerhalb einer biographischen Bilanzierung oder Vorausschau (Prospektion), die die Dauer der Erwerbstätigkeit beeinflusst, als Wahlhandlung vor dem Gegenüber und dem Selbst evaluiert wird. Als „Entscheidung“ kann eine solche Entwicklung vor dem Selbst und dem generalisierten Anderen gedeutet werden, solange sie als individuell gesteuerte Handlung konzipiert wird. Im anderen Fall, sobald die Entwicklung als Folge struktureller Zwänge gedeutet wird, wird dies zu einem objektiven Symptom einer latenten oder manifesten Krise.

Die Handlungsrahmung ist dabei normativ in das Ideal der Eigenverantwortlichkeit

eingebettet. Konsequenzen der aufgeschichteten (eigenen) Entscheidungen und (externen) Rahmenbedingungen können dabei einer Institution („die Rente“, „der Staat“, „die Krise“) nur überantwortet werden, wenn diese in besonders ungünstiger Konstellation (als Schicksal) in die Lebensplanung eingreift. Die Entlastungsgewinne einer schicksalsbestimmten Selbstkonzeption (als „Opfer der Umstände“) sind jedoch gering und hinterlassen einen defizitären Charakter. Zumindest latent bleibt das Ideal, aktuelle und zukünftige Lebenssituationen als eigene „Entscheidung“ zu konzipieren, der Maßstab. Dessen Anforderungen sind erst in zweiter Linie als „Gewinn“ oder „Erfolg“ zu messen, in erster Linie geht es um die Möglichkeit, die eigene Situation überhaupt als weitgehend autonome Wahlhandlung darstellen zu können, die in der Opferrolle prekär wird und an deren Auslösern die Biographie „scheitert“, „bricht“ oder „gestört“ wird.

Aus einer verkürzten ökonomistischen Perspektive schienen „richtige“ biographische Entscheidungen immer zugunsten eines früheren Ruhestandes auszugehen. Sicher können in scharfer ökonomischer Kalkulation für viele der Befragten die ökonomischen Anreize für einen frühen Ruhestand höher sein als für den Versuch des Festhaltens an der Erwerbsposition oder für permanentes Reintegrationsbestreben. Allerdings ist eine verkürzte Vorstellung der ökonomischen Kalkulation solcher Entscheidungen lebensfremd. Hier soll zunächst aus der oben skizzierten Strukturgesetzlichkeit der Lebenslaufperspektive geschlossen werden, dass zwangsläufig eine Verlängerung der Erwerbsperspektive näher liegt als die Aufgabe dieser Entscheidungsoption. Das sich alle Gesprächspartner mehr oder weniger stark eine längere Erwerbstätigkeit als die jeweils momentan gebotenen Lösungen prinzipiell vorstellen können und im Kern auch wünschen, ist weniger Folge einer ökonomischen Notsituation, als eine logische Schlussfolgerung aus dem für Individualisierungsprozesse typischen Bestreben, autonome Entscheidungsoptionen zu erarbeiten und offen zu halten.

Daraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen. Zum einen werden Widerstände gegen eine Anhebung der Ruhestandsalter nur dann zu erwarten sein, wenn sie mit anderen Zumutungen verknüpft sind (verdeckte Rentenkürzungen, subjektiv empfundener Betrug etc.). Im Prinzip ist in den Lebensläufen eine starke strukturelle Basis gegeben, sich länger als Erwerbsperson darstellen zu können. Es ist nur zu fragen, ob und wie (gesundheitlich, betrieblich) dafür eine Basis geschaffen werden kann. Aber dies wären weiterführende Fragen, die gesondert diskutiert werden müssen. Die zweite Frage wäre jedoch zunächst, inwiefern in diesem Konzept überhaupt noch ein „erfolgreicher“ Übergang in den Ruhestand zugelassen werden kann.

Ist ein früher Ausstieg als „verdienter“ Ruhestand überhaupt noch möglich? In der Gruppe 1 waren diejenigen, die keine Möglichkeit haben, an den ehemaligen Tätig-

keitsstatus und dessen lebensweltlich erfahrbare „Nützlichkeit“ anknüpfen zu können, mit der Situation nach dem vollzogenen Übergang strukturell überfordert. Als „Vorruehändler“ stehen sie nicht nur vor den praktischen Problemen der Gestaltung des Alltags und der Neukonzeption eines stimmigen Selbstkonzeptes, wie alle Ruheständler kurz nach dem Übergang (wie dies aus den einschlägigen Studien bekannt ist). Zudem muss die Logik der *Fiktion der Entscheidung* in das Konzept eingebettet werden. Dem „generalisierten Anderen“ muss jederzeit die Frage beantwortet werden können, warum der Weg so und nicht anders gewählt wurde, unabhängig davon, ob eine *Wahl* im eigentlichen Sinne überhaupt je bestand. Das bedeutet, dass der Ruhestand vor allem dann objektiv eine „glückliche“ Deutung erfährt, wenn der Übergang nicht nur moralökonomisch begründet („*ich habe lange genug gearbeitet*“, „*meine Jahre sind voll*“ etc.), sondern zudem als eigene Willensentscheidung konzipiert werden kann. „*Ich konnte in den Ruhestand gehen, weil ich ...*“ ist der einzig legitime Ausweg, den die Individualisierung und deren biographische Begründungszwänge für den („richtigen“) Übergang eröffnen. Daher waren in den Interviews nicht die nach hinten verlagerten Übergangentscheidungen, sondern die früheren so stark begründungsnotwendig. Ein früher Übergang ist nur legitim, wenn er besonders lukrativ ist und dies als gewählte Option (pro mehr Zeit und gutes „Auskommen“) rationalisiert werden kann. Dies alleine reicht aber nicht aus. Die Aufgabe einer wichtigen Entscheidungsmöglichkeit durch das endgültige Ausscheiden aus der Erwerbsposition muss nicht nur wortreich durch besondere Zugewinne rationalisiert werden, sondern muss auch moralökonomisch begründet, vor dem Hintergrund einer gesellschaftlichen Norm (insbesondere der Sukzession, dem Freimachen der Position für nachfolgende Generationen) plausibilisiert, konsistent in die Familienkontexte eingepasst werden und schließlich mit positiven Beispielen unterlegt werden können. Die Gesprächspartner, die einen frühen Pfad wählten, hatten es dabei offenbar viel schwerer, diese Legitimation zu finden, als frühere Übergangskohorten. Der Ausweg über Schicksalsschläge die frühere Option zu begründen bietet sich hier an – und damit auch deren ambivalente Wirkung. Zu den Hochzeiten früher Übergänge standen solche Deutungen nicht nur deswegen im Hintergrund, weil eine eigene nachvollziehbar ökonomisch sinnvolle Entscheidung getroffen wurde, sondern weil die volkswirtschaftliche Rahmung über den Abbau von Arbeitsplätzen über Vorruehstandregeln eine akzeptiertes Deutungsmuster war (Sukzession), was es seit den veränderten sozialpolitischen Zielsetzungen nicht mehr ist. Dieser gesamte Komplex, nicht die graduellen Veränderungen der Rentenformel, haben zu dieser Trendumkehr geführt. Sie wird stabiler sein als der Trend zum frühen Ruhestand.



### 7.3 Integrationsanstrengung: Arbeitssphäre ist Strukturgeber

Vor dem Hintergrund des oben beschriebenen Trends zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit ist Ideologemen, die der Nutzung von frühen Ausstiegsmodellen unterschwellig oder offen eine Ausnutzung eines sozialstaatlich unterstützten Exodus aus der Erwerbssphäre (oder implizit auch schlicht: strukturelle Faulheit) unterstellt, aus wissenschaftlicher Perspektive strikt entgegenzutreten. Annahmen solcher Art widersprechen ganz offensichtlich der Lebenswirklichkeit moderner (individualisierter) Biographien und den aktuellen sozialstaatlichen Kontexten.

Die Hauptmotive der Individuen sind aktuell – auch bei der Frage des Übergangs in den Ruhestand – auf gesellschaftliche Integration gerichtet. Wird versucht, dieses Integrationsbemühen nicht durch Angebote und adäquate institutionelle Lösungen (z.B. ein effektives Diskriminierungsverbot, auf den Erhalt der Employability angepasste Arbeitsplätze und -zeiten) zu unterstützen, sondern durch „Maßnahmen“ der „zuständigen Ämter“ zu erzwingen, werden quasi automatisch Gegenbewegungen auf der Handlungs- und Diskursebene gestärkt. Es ist nachzuweisen, dass die problematischen Deutungen schicksalsbasierter Rückzüge durch unerreichbare Integrationsanforderungen ausgelöst werden können.

Volkswirtschaftlich nützlich kann der Trend zu längeren Erwerbslebensläufen nur sein, wenn eine Reihe seit langem geforderter Umstellungen eingeleitet werden würde. Besonders strengere Regeln gegen Altersdiskriminierung sind mehr denn je angesagt. Wie gezeigt werden konnte, sind es nicht immer die weniger Leistungseingeschränkten, die aus ihren Arbeitskontexten aussteigen. Unter den aktuellen Bedingungen sind für Personen jenseits des 55. oder 60. Lebensjahres keine realistischen Chancen zum Wiedereinstieg als abhängig Beschäftigte erkennbar – auch wenn sie ihre Employability in der Art von Hochleistungssportlern pflegen und präsentieren. Es sind nicht die Arbeitssuchenden, die aktiviert werden müssen, sondern der Arbeitsmarkt muss sich auf ältere Beschäftigte einstellen und diese nur nachfragen.

Am Beispiel der „fatalistischen Kapitulation“ ist deutlich geworden, dass in der Arbeitssphäre der Gefahr des Ausscheidens von Kapazitäten praktisch noch nichts entgegengesetzt wird. Da bekannt ist, dass ab einem gewissen Alter keine Erwerbsmöglichkeiten bei konkurrierenden oder kooperierenden Arbeitgebern zur Verfügung stehen, besteht kein Anreiz, um die weichenden Kapazitäten zu halten. Ein Studienrat mit 63 wird auch dann nicht mehr in den Schuldienst eingestellt, wenn seine Leistungsfähigkeit augenfällig und seine Kompetenz über jeden Zweifel erhaben ist. In anderen Bereichen des Arbeitsmarktes, insbesondere der Sphäre des Top-Managements, gilt diese Kontextbedingung nicht und führt zu dementsprechenden Leistungsanreizen,

Integrationsangeboten und hoher Effektivität. Gerne werden ältere Manager eingestellt, wo hohe Entscheidungskompetenz und -fähigkeit verlangt wird. Dies ist zunächst verwunderlich, da im Segment des Topmanagements doch angeblich (und nachvollziehbar) besonders hohe Arbeitsleistungen erwartet werden. Erkannt wird jedoch vor allem hier, dass Erfahrungen hoch wiegen und die Belastungsfähigkeit tatsächlich (doch!) altersunabhängig ist, sodass sich die Unternehmen die älteren Manager gegenseitig abwerben. Damit wird eine hohe Leistungsdynamik erreicht.

Wie lange das deutsche Erwerbssystem auf diesen Zuwachs an Humanressourcen verzichten kann und will, sollte auch vor diesem Hintergrund neu thematisiert werden.

Hinter den starken Enttäuschungen, die zu den frühen Übergängen geführt haben, stehen immer noch messbare Altersdiskriminierungen. Sie können als Machtdifferenzial verstanden werden, das „niederen“ Tätigkeiten andere Auswahlbedingungen zuweist, als dass sie für das Auswahlmanagement selber gilt. Die eigene herausgehobene Position im Management kann durch die Rekrutierung einer „jugendlichen“ Belegschaft in besonderer Weise symbolisiert werden. Die Wertschätzung der Arbeitskraft Älterer, wie sie nur innerhalb des Topmanagements gilt, scheint von den Entscheidern auf betrieblicher Ebene in Deutschland nicht für die Rekrutierung von Belegschaften verallgemeinert zu werden.

Dass diejenigen, die einen späten Übergang in die wirtschaftliche Selbständigkeit gewählt haben, die extremste Abkehr von gesetzlichen Verrentungsaltern zeigen, ist kaum verwunderlich. Dies ist nicht mit ökonomischen Notlagen, sondern viel mehr durch die Tatsache begründet, dass hier die Arbeitssituation kaum besser selber gestaltet werden kann. Überraschend ist, dass die untersuchten Selbständigen die gesetzliche den privaten Versicherungen vorziehen. Wie häufig dieser wenig bekannte Zusammenhang ist, sollte quantitativ untersucht werden.

Notwendig für eine Nutzung der Humanressourcen der Älteren wären aber nicht alleine adäquate Anti-Diskriminierungsrichtlinien und erforderliche Angebote für die wenigen Selbstständigen, sondern auch entsprechende arbeitsrechtliche und betriebliche Kontexte. Insbesondere sind es die strukturellen Zwänge des Blockmodells der Altersteilzeit, die zu antagonistischen Entwicklungen führen. Solche Möglichkeiten werden nicht genutzt, weil Erwerbstätige und Erwerbssuchende möglichst nachhaltig und bequem aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen, sondern weil sie eine der wenigen Möglichkeiten darstellen, negativ empfundenen Kontexten nachhaltig entfliehen zu können. Wenn die Erwerbssituation selber gestaltet werden kann und positiv beurteilt wird, kommt diesen Angeboten weniger Relevanz zu. Das Blockmodell als Vorruhestandspfad sollte daher weniger als ökonomischer Anreiz, sondern eher als eine Exit-Option bei defizitär

empfundenen Arbeitsbedingungen gedeutet werden.

Teilzeitmodelle sollten auch vor dem Hintergrund des (überaus tragischen) Falles Becker gefordert und gefördert werden. Gerade in Anbetracht steigender Pflegeaufwendungen müssen Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen, die auf die aktuellen Anforderungen und Bedingungen der Gesellschaft Rücksicht nehmen. Insbesondere Frauen dürften bis heute hier stark benachteiligt sein. Sie „wählen“ Vorruhestandsmodelle, weil sie durch die andauernde Doppelbelastung aus Pflege ihrer Angehörigen und anstrengender Erwerbsarbeit systematisch überlastet werden. Eigentlich wäre hier eine stetige Erleichterung der betrieblichen und häuslichen Arbeitsbelastung erforderlich (professionellere und bezahlbare Angebote der Pflege), um eine längere Erwerbsintegration zuzulassen.

#### 7.4 Abschluss

Die Formen des Übergangs in den Ruhestand haben sich offenbar den Anforderungen der langlebigen Gesellschaft strukturell angepasst. Die individualisierten Übergangskohorten der Zukunft wollen „alt werden“, ohne die entsprechenden Risiken von Krankheit auszuschließen, ohne finanzielle Absicherung zu ignorieren und ehrenamtliche Auslastung pauschal abzulehnen oder als „Ersatz“ zu suchen, aber eben dies alles ebenso nicht mit einem (vollständigen) Ausscheiden aus ihrem Erwerbsleben verbinden. Diese „Sowohl-als-auch“-Lösung ist aber in der empirischen Realität noch Utopie. Sie lässt sich nur umsetzen, wenn die entsprechenden Arbeitsbedingungen gefördert werden und ein Abschwächen der Aktivierungsideologie erreicht wird. Unter den aktuellen Bedingungen ist eine eher resignative Haltung des „Weder – noch“ erreicht worden. Weder das Stabilitätsversprechen des dreigeteilten Lebenslaufs mit den Verheißungen des (langen, möglichst frühen) Ruhestands ist in der biographischen Langsicht handlungsleitend, noch ist eine Arbeitsmarktintegration über dieses Alter hinaus für viele realistisch.

## Literatur

- Alber, J.; Schölkopf, M. (1999): Seniorenpolitik. Die soziale Lage älterer Menschen in Deutschland und Europa. Amsterdam: Fakultas.
- Alheit, P.; Dausien, B. (1992): Biographie – ein ‚modernes Deutungsmuster‘? Sozialstrukturelle Brechungen einer Wissensform der Moderne. In: Meuser, M.; Sackmann, R. (Hrsg.): Analyse sozialer Deutungsmuster. Beiträge zur empirischen Wissenssoziologie. Pfaffenweiler: Centaurus, S. 161-182.
- Allmendinger, J. (1990): Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren. Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe. In: Mayer, K. U. (Hrsg.): Lebenslauf und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 272-303.
- Allmendinger, J. (1994): Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit zwischen Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Amann, A. (1990): In den biographischen Brüchen der Pensionierung oder der lange Atem der Erwerbsarbeit. In: Hoff, E.-H. (Hrsg.): Die doppelte Sozialisation Erwachsener. München: DJJ, S. 177-204.
- Amrhein, L. (2004): Der entstrukturierte Lebenslauf? Zur Vision einer ‚altersintegrierten‘ Gesellschaft. In: Zeitschrift für Sozialreform, 50 (1/2), S. 147-169.
- Amrhein, L. (2008): Drehbücher des Alter(n)s. Die soziale Konstruktion von Modellen und Formen der Lebensführung und -stilisierung älterer Menschen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Amrhein, L.; Backes, G. M. (2007): Alter(n)sbilder und Diskurse des Alter(n)s. Anmerkungen zum Stand der Forschung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 40, S. 104-111.
- Bäcker, G.; Naegele, G. (1993): Geht die Entberuflichung des Alters zu Ende? In: Naegele, G.; Tews, H. P. (Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 135-157.
- Bäcker, G.; Brüssig, M.; Jansen, A. (2009): Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen und Risiken im Altersübergang. Aktuelle Trends und Entwicklungsperspektiven. In: Deutsche Rentenversicherung, 64 (2), S. 93-114.
- Backes, G. M. (1997): Alter(n) als „gesellschaftliches Problem“? – Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Backes, G. M. (2008): Potenziale des Alter(n)s - Perspektiven des homo vitae longae? In: Amann, A.; Kolland, F. (Hrsg.): Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen an eine Kritische Gerontologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 63-100.
- Backes, G. M.; et al. (2006): Alter zwischen alten und neuen Formen sozialer Ungleichheit - Einleitung. In: Rehberg, K.-S. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit - Kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 553-554.
- Backes, G. M.; Brauer, K.; Lasch, V. (2006-2007): Projekt Handlungsorientiert integrierte Begleitforschung (HiB) der Arbeitsförderung Region Kassel (Pakt der Bundesinitiative Beschäftigungspakte für Ältere), Kassel/Vechta.
- Backes, G. M.; Brauer, K.; Lasch, V. (2007): Analytische Distanz und moderierte Selbstorganisation. Zum Engagementpotential in der handlungsorientiert-integrierten Begleitforschung. In: Brauer, K.; Korge, G. (Hrsg.): Evaluation regionaler Arbeitsmarktförderung für Ältere: Erfolgsfaktoren - Methoden – Instrumente. Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag, S. 118-131.
- Backes, G. M.; Clemens, W. (1987): Unsere „Frühausgliederungsgesellschaft“ – Zu den sich wandelnden Konjunkturen des vorzeitigen Berufsaustritts. In: Backes, G. M.; Clemens, W. (Hrsg.): Ausrangiert!? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung. Bielefeld: AJZ Verlag, S. 1-17.
- Backes, G. M.; Clemens, W. (2008): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung. 3., überarb. u. erw. Aufl., Weinheim: Juventa.

- Bansemir, G.; Kuhlmei, A. (1992): Zur Situation älterer Arbeitnehmer und die Aufgabe der Berufstätigkeit: Vorruhestand. In: Schütz, R.-M.; Kuhlmei, A.; Tews, H. P. (Hrsg.): Altern in Deutschland. Berlin: Theubeger, S. 144-150.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck, U.; Bonß, W. (2001): Die Modernisierung der Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Behrend, C. (Hrsg.) (1994): Frühinvalidität – ein „Ventil“ des Arbeitsmarktes? Berufs- und Erwerbsunfähigkeit in der sozialpolitischen Diskussion. Berlin: DZA.
- Behrend, C.; Frerichs, F. (2004): Arbeit und Alter. In: Kruse, A.; Martin, M. (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie – Alternsprozesse in multidisziplinärer Sicht. Bern: Huber.
- Behrens, J.; et al. (1999): Länger erwerbstätig – aber wie? Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Behringer, L. (1998): Lebensführung als Identitätsarbeit – der Mensch im Chaos des modernen Alltags. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Berger, P. (1990): Ungleichheitsphasen. Stabilität und Instabilität als Aspekte ungleicher Lebenslagen. In: Berger P.; Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7. Göttingen: Otto Schwartz, S. 319-351.
- Berger, P. (1996): Individualisierung. Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Berger, P.; Sopp, P. (Hrsg.) (1995): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen: Leske + Budrich.
- Berkovec, J.; Stern, S. (1991): Job exit behavior of older men. In: *Econometrica*, 59 (1), S. 189-210.
- Blossfeld, H.-P. (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozess. Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Blume, O.; et al. (1979): Altersgrenze und Arbeitsmarktpolitik. Eine empirische Untersuchung zu den beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekten einer Vorverlegung der Altersgrenze in Nordrhein-Westfalen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bogai, D. (1994): Langzeitarbeitslosigkeit als Vorstufe zum Vorruhestand. In: Behrend, C. (Hrsg.): Frühinvalidität – ein Ventil des Arbeitsmarkts? Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten in der soziologischen Diskussion. Berlin: DZA, S. 177-204.
- Bonß, W. (1995): Vom Risiko. Unsicherheit und Ungewissheit in der Moderne. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bonß, W. (1997): Die gesellschaftliche Konstruktion von Sicherheit. In: Lippert, E.; Prüfert, A.; Wachtler, G. (Hrsg.): Sicherheit in der unsicheren Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 21-41.
- Börsch-Supan, A. (1992): Population aging, social security design, and early retirement. In: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 148, S. 533-557.
- Börsch-Supan, A. (1996): Demographie, Arbeitsangebot und die Systeme der sozialen Sicherung. In: Siebert, H. (Hrsg.): Sozialpolitik auf dem Prüfstand. Tübingen: J.C.B. Mohr, S. 13-58.
- Börsch-Supan, A. (1998): Incentive Effects of Social Security on Labor Force Participation: Evidence in Germany and Across Europe. NBER Working Paper No. 6780, URL: <http://ssrn.com/abstract=139269>.
- Bourdieu, P. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz: UVK.
- Brauer, K. (2003): Leistungsideale und die Politik des Lebenslaufs: Vom Sinnbasteln zum Erfolgsstreben? In: Allmendinger, J. (Hrsg.): Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der DGS in Leipzig 2002. Arbeitsgruppen-, Sektionssitzungen- und Ad-Hoc-Gruppen-Beiträge. Opladen: Leske + Budrich (o.S.).
- Brauer, K. (2007): „Was hast Du erreicht?“ Höhere Lebenserwartung und höhere Erwartungen an die Biographie. In: Rehberg, K.-S. (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Frankfurt a.M./New York: Campus (o.S.).
- Brauer, K.; Clemens, W.; Backes, G. M. (2007): Diversity als Chance für die Rentenversicherer.

- Werkstattbericht zur Untersuchung über die Akzeptanz älterer Erwerbstätiger in deutschen Unternehmen. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Zukunft gestalten – Fünf Jahre Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA), DRV Schriften, Band 67. Berlin: DRV, S. 75-90.
- Brauer, K.; Korge, G. (2007): Evaluation regionaler Arbeitsmarktförderung für Ältere. Erfolgsfaktoren – Methoden – Instrumente. Die Evaluationsrunde des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“. Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag.
- Brose, H.-G.; Hildenbrand, B. (Hrsg.) (1988): Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende. Opladen: Leske + Budrich.
- Brussig, M.; Nordhause-Jan, J. (2006): Der Renteneintritt im Spannungsfeld von institutionellem Umfeld und Haushaltskontext. In: Institut für Arbeit und Technik (Hrsg.): Jahrbuch 2006. Gelsenkirchen: IAT, S. 23-40.
- Buchmann, M.; Sacchi, S. (1995): Mehrdimensionale Klassifikation beruflicher Verlaufsdaten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 47, S. 413-442.
- Buhr, P.; Hagen, Ch. (2001): Die subjektive Bedeutung von Sozialhilfverläufen. In: Kluge, S.; Kelle, U. (Hrsg.): Methodeninnovationen in der Lebenslaufforschung: Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung. Weinheim: Juventa.
- Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; et al. (Hrsg.) (1993): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belastungsstrukturen. Berlin: Springer Verlag.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2008): Alterssicherung in Deutschland (ASID 2007). Berlin: BMA.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung; Europäische Kommission (Hrsg.) (1999): Fachkongress Altern und Arbeit. Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“. Bonn: BMBF.
- Büttner, R.; Knuth, M.; Schweer, O. (2008): Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch mit 50plus. Ausgewählte Ergebnisse aus der Evaluation des Bundesprogramms "Perspektive 50plus" für ältere Langzeitarbeitslose. In: IAQ-Report, 3, URL: [http://www.resqresearch.org/uploaded\\_files/publications/knuth1.pdf](http://www.resqresearch.org/uploaded_files/publications/knuth1.pdf).
- Castel, R. (2000): Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz: UVK.
- Clemens, W. (1987): Berufliche Frühausgliederung bei Schichtarbeitern – Bedingungen, Formen und Bewältigungsmöglichkeiten. In: Backes, G. M.; Clemens, W. (Hrsg.): Ausrangiert!? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung. Bielefeld: AJZ-Verlag, S. 66-98.
- Clemens, W. (1991): Lebenslauf, Frühverrentung und Altersbedingungen erwerbstätiger Frauen – am Beispiel der Briefverteilerinnen bei der Post. In: Gather, C.; Gerhard, U.; Prinz, K.; Veil, M. (Hrsg.): Frauenalterssicherung. Berlin: Edition Sigma, S. 231-243.
- Clemens, W. (1997): Frauen zwischen Arbeit und Rente. Lebenslagen in später Erwerbstätigkeit und frühem Ruhestand. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Clemens, W. (1999): Ältere Arbeitnehmerinnen in Deutschland. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 39 (1), S. 41-47.
- Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich.
- Clemens, W. (2002): Arbeitsleben und nachberufliche Tätigkeiten – Konzeptionelle Überlegungen zum Zusammenhang von Erfahrungen der Erwerbsarbeit und Aktivitäten im Ruhestand. In: Dallinger, U.; Schroeter, K. R. (Hrsg.): Theoretische Beiträge zur Alterssoziologie. Opladen: Leske + Budrich, S. 169-200.
- Clemens, W. (2004): Die Arbeitswelt von morgen: eine „Altenwelt“? In: Sozialer Fortschritt, 53, S. 280-285.
- Clemens, W. (2011): Vorbereitung auf und Umgang mit Pensionierung. In: Wahl, H.-W.; Tesch-Römer, C.; Ziegelmann, J. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie. 2. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer (im Erscheinen).
- Clemens, W.; Backes, G. M. (Hrsg.) (1998): Altern und Gesellschaft. Gesellschaftliche

- Modernisierung durch Altersstrukturwandel. Opladen: Leske + Budrich.
- Clemens, W.; Brauer, K.; Brauer, J. (2007): Alternsoziologische Aspekte der Evaluation von Arbeitsförderung. Zur Einbettung und Anwendung sensibilisierender Forschungsinstrumente. In: Brauer, K.; Korge, G. (Hrsg.): Die Evaluationsrunde des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“. Stuttgart: Fraunhofer IRB, S. 147-161.
- Clemens, W.; Eberle, B.; Fischer, P.; Trempnau, A.; Ullrich, C.; Wagner, A. (1991): „Ver-Brieftes“ Leben – Lebens- und Arbeitserfahrungen früherer Briefverteilerinnen bei der Deutschen Bundespost, Forschungsbericht. Berlin: Freie Universität.
- Cumming, E.; Henry, W. E. (1961): Growing old: the process of disengagement. New York: Basic.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2007): Rentenversicherung in Zeitreihen. Berlin: DRV.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2007): Gesund älter werden – mit Prävention und Rehabilitation. 16. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium vom 26. bis 28. März 2007 in Berlin, Tagungsband. Berlin: DRV.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2007): Rentenversicherung in Zeitreihen, DRV-Schriften Band 22. Berlin: DRV.
- Dohse, K.; Jürgens, U.; Russig, H. (Hrsg.) (1982): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Dwyer, D. S. (2001): Planning for retirement: The accuracy of expected retirement dates and the role of health shocks (CRR WP001-08). Chestnut Hill: Center for Retirement Research at Boston College.
- Ehmer, J. (1990): Sozialgeschichte des Alters. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ekerdt, D. J. (2004): Born to retire: The foreshortened life course. In: The Gerontologist, 44 (1), S. 3-9.
- Elder, G. H. Jr.; Caspi, A. (1990): Persönliche Entwicklung und sozialer Wandel. In: Mayer, K. U. (Hrsg.): Lebensverläufe und Sozialer Wandel, Sonderheft 31 der KZfSS. Opladen: Westdeutscher Verlag, S 22-57.
- Engels, F. (1976): Die Lage der arbeitenden Klasse in England. MEW Bd. 2. Berlin: Karl Dietz Verlag, S. 225-506.
- Engstler, H. (2006): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand. In: Tesch-Römer C.; Engstler, H.; Wurm, S. (Hrsg.): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag, S. 85-154.
- Ernst, J. (1993): Der vorzeitige Ruhestand in Ostdeutschland und einige Aspekte der sozialen Lage der Frührentner in den neuen Ländern. In: Sozialer Fortschritt, 9, S. 211-216.
- Ernst, J. (1995): Frühverrentung in Ostdeutschland. Ergebnisse einer empirischen Erhebung zu den Bedingungen und sozialen Folgen des vorzeitigen Ruhestandes. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Eßer, F.; Zinn, J. (2001): Subjektkonstellationen bei der Herstellung biographischer Sicherheit; Arbeitspapier des SFB 536.
- Evers, A.; Nowotny, H. (1987): Über den Umgang mit Unsicherheit. Die Entdeckung der Gestaltbarkeit von Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Fischer, W. (1978): Struktur und Funktion erzählter Lebensgeschichten. In: Kohli, M. (Hrsg.): Soziologie des Lebenslaufs. Darmstadt/Neuwied: Luchterhand, S. 311-336.
- Fischer, W. (2006): Über die allmähliche Verfertigung des Selbst beim Sprechen von sich. Begrenzung und Entgrenzung der Erinnerung im autobiographischen Dialog. In: Strauss, B.; Geyer, M. (Hrsg.): Psychotherapie in Zeiten der Globalisierung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 307-336.
- Fischer-Rosenthal, W. (2000): Biographical work and biographical structuring. In: Bornat, J.; Chamberlayne, P.; Wengraf, T. (Hrsg.): The Turn to Biographical Methods in Social Science. London: Routledge, S. 109-125.
- Frerichs, F. (1996): Demographischer Wandel und Arbeitswelt in Deutschland – Ein Überblick. In: Frerichs, F. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer im demographischen Wandel. Münster:

- LIT-Verlag, S. 13-21.
- Frerichs, F.; Naegele, G. (2001): Anhebung der Altersgrenzen und Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik. In: Barkholdt, C. (Hrsg.): *Prekärer Übergang in den Ruhestand. Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Perspektive.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 73-102.
- Friedmann, E.; Havighurst, R. (1954): *The meaning of work and retirement.* Chicago: The University of Chicago Press.
- Friedmann, P.; Weimer, S. (1982): *Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Zu den Auswirkungen der flexiblen Altersgrenze auf die Arbeits- und Lebensbedingungen älterer Arbeitnehmer.* Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Frommert, D.; Himmelreicher, R. K. (2010): Sinkende Rentenanwartschaften vor allem in den neuen Bundesländern. Analysen zur Entwicklung der Altersrenten in Deutschland. In: *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 43, S. 1-5.
- Gaßmann, H.; Himmelreicher, R. K. (2009): Die Krise und die sozialen Sicherungssysteme. In: *WSI-Mitteilungen*, 12, S. 651-658.
- Geissler, B.; Oechsle, M. (1996): *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe.* Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- George, R. (2000): *Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalstrategie in internen Arbeitsmärkten.* München/Mering: Hampp.
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research.* Chicago: Aldine Publishing Company.
- Göckenjan, G.; Hansen, E. (1993): Der lange Weg zum Ruhestand. Zur Sozialpolitik für das Alter zwischen 1889 und 1945. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 39, S. 725-755.
- Gravalas, B. (1999): *Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation.* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Haustein, L.; Moll, T. (2007): Die quantitative Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten. Eine vergleichende Betrachtung der Jahre 2000 bis 2006. In: *RV aktuell*, 10, S. 345-350.
- Heinz, W. R. (2000): *Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. 3. Beiheft 2000 der Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation.* Weinheim: Juventa Verlag.
- Hildenbrand, B. (1999): *Fallrekonstruktive Familienforschung.* Opladen: Leske + Budrich.
- Himmelreicher, R. K.; Hagen, Ch.; Clemens, W. (2009): Bildung und Übergang in den Ruhestand: Gehen Höherqualifizierte später in Rente? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61 (3), S. 437-452.
- Himmelreicher, R. K.; Frommert, D. (2006): Gibt es Hinweise auf zunehmende Ungleichheit der Alterseinkünfte und zunehmende Altersarmut? In: *DIW Vierteljahreshefte*, 75 (1), S.108-115.
- Hoerning, E. M. (1989): *Erfahrungen als Ressourcen.* In: Alheit, P.; Hoerning, E. M. (Hrsg.): *Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung.* Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 148-163.
- Isforth, A. (1997): Mit 60 auf dem Abstellgleis...? Ergebnisse einer Umfrage. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Mit 60 auf dem Abstellgleis...? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung*, S. 13-73.
- Jacobs, K. (1990): Der Übergang in den Ruhestand. In: *Wirtschaftsdienst*, 3, S. 150-157.
- Jacobs, K.; Kohli, M. (1990): Der Trend zum frühen Ruhestand. In: *WSI-Mitteilungen*, 8, S. 498-508.
- Juchtern, J. C. (2000): *Berufsleben und die Anpassung an die nachberufliche Lebensphase.* In: Martin, P.; Etrich, K.; Lehr, U.; Roether, D.; Martin, M. (Hrsg.): *Aspekte der Entwicklung im mittleren und höheren Lebensalter.* Darmstadt: Steinkopff, S. 169-184.
- Knuth, M.; Büttner, R.; Brussig, M. (2006): Ein längeres Arbeitsleben für alle. Aktuelle renten- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen im Lichte der Ergebnisse des „Altersübergangs-Reports“. IAT, *Altersübergangs-Report 1.*
- Köchling, A. (1995): Wie Betriebe heute mit Altersstrukturen (und nicht mit Älteren) umgehen – Anforderungen an die Zukunft. In: *MittAB* 28 (3), S. 437-453.
- Kohli, M. (1978): *Soziologie des Lebenslaufs.* Darmstadt/Neuwied: Luchterhand.



- Kohli, M. (1981a): Arbeit und Persönlichkeit im mittleren Erwachsenenalter. In: Nave-Herz, R. (Hrsg.): *Erwachsenensozialisation*. Weinheim: Beltz, S. 83-92.
- Kohli, M. (1981b): Wie es zur „biographischen Methode“ kam und was daraus geworden ist. Ein Kapitel aus der Geschichte der Sozialforschung. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 10, S. 273-293.
- Kohli, M. (1983): Biographische Organisation als Handlungs- und Strukturproblem. In: Matthes, J.; et al. (Hrsg.): *Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive*. Nürnberg: Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum, S. 157-168.
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, S. 1-29.
- Kohli, M. (1993): Altersgrenzen als Manövriermasse? Das Verhältnis von Erwerbsleben und Ruhestand in einer alternden Gesellschaft. In: Strümpel, B.; Dierkes, M. (Hrsg.): *Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 177-208.
- Kohli, M. (1994): Zukunft und Erwartung aus der Sicht der Biographieforschung. In: Holst, E.; Rinderspacher, J. P.; Schupp, J. (Hrsg.): *Erinnerungen an die Zukunft*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 119-138.
- Kohli, M.; Gather, C.; Künemund, H.; et al. (1989): Je früher – desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestandes in der Chemischen Industrie. Berlin: Edition Sigma.
- Kohli, M.; Rein, M.; Guillemard, A.-M.; Gunsteren, H. v. (Hrsg.) (1991): *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kohli, M.; Robert, G. (Hrsg.) (1984): *Biographie und soziale Wirklichkeit*. Stuttgart: Metzler.
- Lehr, U. (1979): Flexibilität der Altersgrenze oder Herabsetzung des Pensionierungsalters? Psychologische Aspekte. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 137-144.
- Lehr, U. (2007): *Psychologie des Alterns*. 11. Aufl. Wiebelsheim: Quelle & Meyer.
- Leibfried, S. (1995): *Zeit der Armut. Lebensverläufe im Sozialstaat*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Lennartz, D. (Hrsg.) (1996): *Altern in Beruf und Gesellschaft. Demographischer Wandel und berufliche Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Levy, R. (1977): *Der Lebenslauf als Statusbiographie*. Stuttgart: Enke.
- Maier, G. (2000): Zwischen Arbeit und Ruhestand. In: Wahl, H. W.; Tesch-Römer, C. (Hrsg.): *Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 407-411.
- Mayer, K.-U. (1995): Gesellschaftlicher Wandel, Kohortenungleichheit und Lebensverläufe. In: Berger, P. A.; Sopp, P. (Hrsg.): *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Leske + Budrich, S. 27-47.
- Mayer, K.-U. (Hrsg.) (1990): *Lebensverläufe und Sozialer Wandel*, Sonderheft 31 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayring, P. (2000): Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn? – Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 33, S. 124-133.
- Meghir, C.; Whitehouse, E. (1997): Labour market transitions and retirement of men in the UK. In: *Journal of Econometrics*, 79, S. 327-354.
- Mika, T.; Baumann, J. (2008): Soziale Konsequenzen der Abschaffung des Vorruhestandes für Langzeitarbeitslose. In: *WSI-Mitteilungen*, 61 (11/12), S. 605-613.
- Mutz, G.; et al. (1995): *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*. Opladen: Leske + Budrich.
- Naegele, G. (1992): *Zwischen Arbeit und Rente*. Augsburg: Maro Verlag.
- Naegele, G.; Frerichs, F. (2001): Anhebung der Altersgrenzen und Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik. In: Barkholdt, C. (Hrsg.): *Prekärer Übergang in den Ruhestand*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 41-70.
- Naumann, D.; Romeu Gordo, L. (2010): Gesellschaftliche Partizipation: Erwerbstätigkeit, Ehrenamt und Bildung. In: Motel-Klingebiel, A.; Wurm, S.; Tesch-Römer, C. (Hrsg.): *Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS)*. Stuttgart: Kohlhammer, S.

- 118-141.
- Niederfranke, A. (1991): Älter werden im Beruf: Berufs- und Lebensperspektiven älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In: *Zeitschrift für Gerontologie*, 24 (5), S. 251-256.
- OECD (1998): Die Entscheidung für den Übergang in den Ruhestand. In: *OECD economic outlook*, Juni 1998, S. 201-216.
- Oevermann, U. (2001a): Strukturprobleme supervisorischer Praxis. Eine objektiv hermeneutische Sequenzanalyse zur Überprüfung der Professionalisierungstheorie. In: *Humanities-online*, URL: <https://ssl.humanities-online.de/download/supervision.html>.
- Oevermann, U. (2001b): Beckett's „Endspiel“ als Prüfstein hermeneutischer Methodologie. In: König, H.-D. (Hrsg.): *Neue Versuche, Becketts ‚Endspiel‘ zu verstehen. Sozialwissenschaftliches Interpretieren nach Adorno*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 93-249.
- Oevermann, U.; et al. (1979): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Soeffner, H.-G. (Hrsg.): *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*. Stuttgart: Metzler, S. 352-434.
- Priller, E. (1994): Vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben in den neuen Bundesländern. In: Kondratowitz, H.-J. v. (Hrsg.): *Die gesellschaftliche Gestaltbarkeit von Altersverläufen*. Berlin: DZA, S. 53-72.
- Puhlmann, A. (1999): Weiterbildung Älterer – ein Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklung. In: *BIB Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, 46.
- Rabe, B.; Schmid, G. (2000): Strategie der Befähigung. Zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik. In: *WSI Mitteilungen*, 53 (5), S. 305-313.
- Radl, J. (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 36 (1), S. 43-64.
- Rehfeld, U. (1994): Verrentungsprozess und versicherungsbiographische Fakten für Geburtsjahrgangskohorten – Analyse der Rentenzugangsdaten 1973 bis 1990 für Versichertenrenten. In: *Deutsche Rentenversicherung*, 7, S. 471-525.
- Rehfeld, U. (2006): *Gesundheitsbedingte Frühberentung*. Berlin: Robert-Koch-Institut.
- Riedmüller, B.; Willert, M. (2007): *The German Pension System and Social Inclusion*. In: Meyer, T.; et al.: *Private Pensions versus Social Inclusion?* Cheltenham: Elgar.
- Riphan, R.T.; Schmidt, P. (1997): Determinanten des Rentenzugangs: Eine Analyse altersspezifischer Verrentungsraten. In: *Jahrbücher für Wirtschaftswissenschaften*, 48, S. 133-147.
- Rosenow, J.; Naschold, F. (1994): *Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates*. Berlin: Edition Sigma.
- Rosenow, J. (1992): Die Altersgrenzenpolitik in den neuen Bundesländern: Trends und Regulationsmechanismen im Transformationsprozess – Differenzen zur Entwicklung in den alten Bundesländern. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 11 (12), S. 682-696.
- Rosenthal, G. (1995): *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Rosenthal, G. (2002a): Biographische Forschung. In: Schaeffer, D.; Müller-Mundt, G. (Hrsg.): *Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung*. Bern/Göttingen/Toronto/Seattle: Hans Huber, S. 133-148.
- Rosenthal, G. (2002b): Verfahren, biographische. In: Endruweit, G.; Trommsdorff, G. (Hrsg.): *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 653-654.
- Schmidt, P. (1995): *Die Wahl des Rentenalters*. Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang.
- Schütze, F. (1977): Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien: Dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Schütze, F. (1984): Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In: Kohli, M.; Robert, G. (Hrsg.): *Biographie und soziale Wirklichkeit*. Stuttgart: Metzler, S. 78-117.
- Siddiqui, S. (1997): Early Retirement in West Germany. A Sequential Model of Discrete Choice. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 3, S. 391-415.

- Siddiqui, S. (1997): The pension incentive to retire: Empirical evidence for West Germany. In: *Journal of Population Economics*, 10, S. 463-486.
- Stecker, Ch.; Kühl, A.; Conrads, R. (2010): Betriebliche Demografie-Beratung – Erkenntnisse aus dem Projekt Generationenmanagement im Arbeitsleben (GeniAL) der Deutschen Rentenversicherung. In: *Deutsche Rentenversicherung*, 65 (1), S. 48-66.
- Stecker, Ch.; Conrads, R.; Kühl, A.; Streng, A. (2009): Lerneffekte und Wirkungen einer betrieblichen Beratung zum Generationenmanagement. In: *Deutsche Rentenversicherung*, 5, S. 393-413.
- Stegmann, M. (2006): Aufbereitung der Sondererhebung „Vollendete Versichertenleben 2004“ als Scientific Use File für das FDZ-RV. In: *Deutsche Rentenversicherung*, 9/10, S. 537-553.
- Stock, J. H.; Wise, D. A. (1990): Pensions, the option value of work, and retirement. In: *Econometrica*, 58, S. 1151-1180.
- Szinovacz, M. (1989): Decision-making on retirement timing. In: Brinberg, D.; Jaccard, J. (Hrsg.): *Dyadic Decision Making*. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Viebrok, H. (1997): *Das Arbeitsangebot im Übergang von der Beschäftigung in den Ruhestand. Eine Analyse der Arbeitsanreize durch sozialrechtliche Regelungen in der Spätphase des Erwerbslebens*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Voges, W. (Hrsg.) (1987): *Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Vonderach, G.; Siebers, R.; Barr, U. (1992): *Arbeitslosigkeit und Lebensgeschichte*. Opladen: Leske + Budrich.
- Walker, A. (1997): *Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Ein europäischer Forschungsbericht*. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Wenzel, H. (1980): *Die Autobiographie des späten Mittelalters und der frühen Neuzeit (Bd. 1: Die Selbstdeutung des Adels, Bd. 2: Die Selbstdeutung des Bürgertums)*, München: Wilhelm Fink Verlag.
- Wernet, A. (2000): *Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik*. Opladen: Leske + Budrich.
- Wernet, A. (2006): *Hermeneutik – Kasuistik – Fallverstehen. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Winter, J. (1999): *Strukturelle ökonomische Verfahren zur Analyse von Renteneintrittsentscheidungen*. Sonderforschungsbereich 504, Universität Mannheim, URL: [http://madoc.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2010/2858/pdf/dp99\\_03.pdf](http://madoc.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2010/2858/pdf/dp99_03.pdf).
- Wohlrab-Sahr, M. (1993): *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der ‚reflexiven Moderne‘: Das Beispiel der Zeitarbeiterinnen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Wohlrab-Sahr, M. (1997): *Individualisierung: Differenzierungsprozeß und Zurechnungsmodus*. In: Beck, U.; Sopp, P. (Hrsg.): *Individualisierung und Integration*. Opladen: Leske + Budrich, S. 23-36.
- Wolf, J. (1991): *Die Vergesellschaftungslücke. Der Vorruhestand in den neuen Bundesländern*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 11/12, S. 723-735.
- Wolf, J.; Kohli, M. (1988): *Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens. Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven*. In: Rosenmayr, L.; Kolland, F. (Hrsg.): *Arbeit – Freizeit – Lebenszeit: Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 183-206.
- Wübbecke, Ch. (1999): *Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 32 (1), S. 102-117.
- Wurm, S.; Engstler, H.; Tesch-Römer, C. (2009): *Ruhestand und Gesundheit*. In: Kochsiek, K. (Hrsg.): *Altern und Gesundheit. Altern in Deutschland, Band 7, NF Band 105*. Stuttgart: Nova Acta Leopoldina, S. 81-192.

- Zähle, T.; Möhring, K.; Krause, P. (2009): Erwerbsverläufe beim Übergang in den Ruhestand. In: WSI-Mitteilungen, 62, S. 586-595.
- Zimmermann, E. (1999): Alternativen zur Entberuflichung des Alters – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer aus innovativen Arbeitszeitmodellen. In: Behrens, J.; et al. (Hrsg.): Länger erwerbstätig – aber wie? Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 116-172.

## **Impressum**

Herausgeber:

Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung Bund

0640-FNA, 10704 Berlin

Redaktion: Stefan Jahn

Postanschrift: 0640-FNA, 10704 Berlin

Printversion: ISSN 2192-7960

Die Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Deutschen Rentenversicherung Bund wieder. Nachdruck ist nur unter Quellenangabe und nur mit Genehmigung des Herausgebers zulässig.

Berlin, Mai 2011