

**Astrid Costard**

## **Der Übergang in den Ruhestand als Bezugspunkt für Bildungsangebote**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Online im Internet:

URL: <http://www.die-bonn.de/doks/costard0601.pdf>

Online veröffentlicht am: 30.03.2010

Stand Informationen: Februar 2006

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://texte.online) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Dieses Dokument wird unter folgender [creative commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/)-Lizenz veröffentlicht:



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

## **Abstract**

### **Astrid Costard (2006): Der Übergang in den Ruhestand als Bezugspunkt für Bildungsangebote**

Astrid Costard analysiert in ihrer Diplomarbeit die Begründbarkeit von Formen und Formaten von Bildungsangeboten zum Übergang in den Ruhestand. Hierzu wird zunächst die Bedeutung des Übergangs in den Ruhestand aus gesellschaftlicher Perspektive betrachtet. Anschließend werden die Bedingungen dargestellt, unter denen der Übergang in den Ruhestand zu einer individuellen Belastungssituation führt. Diese Analysen sowie gerontologische Konzepte zu gelingendem Alter werden herangezogen, um die Formen pädagogischer Intervention exemplarisch an zwei Konzepten von Bildungsangeboten zum Thema kritisch zu diskutieren. Deutlich wird, dass vor allem längerfristig konzipierte oder in ein längerfristiges Konzept eingebundene Angebote vor dem Hintergrund der Analysen sinnvoll erscheinen. Die gesellschaftliche Funktion solcher Angebote sowie die transportierten Menschen- und Altersbilder sollten in den Blick genommen werden.

## **Autorin**

Dipl.-Päd. Astrid Costard hat in Bonn und Köln Erziehungswissenschaften mit den Schwerpunkten Erwachsenenbildung und Gerontologie studiert. Derzeit ist sie Mitarbeiterin bei CE/AS – Centrum für Altersstudien und der Koordinierungsstelle Wissenschaft und Öffentlichkeit (Arbeitsbereich Gasthörer- und Seniorenstudium) der Universität zu Köln.

# **Der Übergang in den Ruhestand als Bezugspunkt für Bildungsangebote**

**Diplomarbeit im Fach Erziehungswissenschaft  
vorgelegt für die Diplomprüfung**

**von**

**Astrid Costard**

**aus**

**Hamburg**

**Angefertigt bei Professor Dr. Hartmut Meyer-Wolters  
an der Universität zu Köln**

**Philosophische Fakultät  
Erziehungswissenschaftliche Fakultät  
Heilpädagogische Fakultät**

**Abgabetermin  
Bornheim, Februar 2006**

## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>I. Die Entstehung des Ruhestandsgedankens und seine gesellschaftliche Bedeutung</b> .....	<b>8</b>
1. Entstehung des Ruhestandsgedankens.....	8
2. Veränderungen des Übergangs in den Ruhestand .....	10
3. Bewertung des Ruhestands .....	13
4. Demographische Veränderungen und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand.....	14
5. Ruhestand in der Arbeitsgesellschaft.....	15
5.1. Institutionalisierung und De-Institutionalisierung .....	16
5.2 Ruhestand und Vergesellschaftung des Alters .....	19
5.3 Rollen im Ruhestand .....	19
6. Ruhestand und Alter .....	21
7. Fazit .....	23
<b>II. Individuelle Bedingungen der Anpassung an den Ruhestand</b> .....	<b>23</b>
1. Veränderungen und ihre Einflussfaktoren .....	24
2. Auswirkungen der Pensionierung .....	26
2.1 Finanzielle Veränderungen.....	26
2.2 Soziale Veränderungen .....	26
2.3 Zeitstruktur .....	27
2.4 Berufliche Veränderungen .....	27
2.5 Gesundheitliche Veränderungen .....	28
2.6 Freizeit.....	28
2.7 Wohnen.....	28
3. Pensionierungseinstellung .....	29
4. Einzelne Einflussfaktoren auf die Pensionierungsverarbeitung.....	29
4.1. Individuelle biographische Bedingungen .....	30
4.2 Individuelle aktuelle Bedingungen .....	31
4.3 Soziale Bedingungen.....	32
4.4 Berufliche Bedingungen .....	33
4.5 Betriebliche Bedingungen.....	33
5. Die Verarbeitung des Übergangs in den Ruhestand als Prozess .....	34
6. Zur Deutung des Übergangs in den Ruhestand als Belastung .....	35
7. Fazit .....	38
<b>III. Der Einfluss der Altersthematik auf Bildungsangebote zum Ruhestand</b> .	<b>38</b>
1. Ruhestand und Alter in der Erwachsenenbildung .....	38
2. Modelle vom gelingenden Altern als Hintergrundtheorien.....	40
2.1. Disengagementmodell.....	40
2.2 Aktivitätsmodell .....	41
2.3 Kontinuitätsmodell .....	42
2.4 Lebenslaufmodelle .....	42
2.5 Kompetenzmodell.....	43
2.6 Konzept des Wachstums und der Identitätsentfaltung.....	43
2.7 Kognitive Theorie.....	44
2.8 Rollen- und sozialisationstheoretische Ansätze .....	44
3. Gerontologische Erkenntnisse zu Veränderungsmöglichkeiten bei älteren Menschen .....	45
4. Fazit .....	48

<b>IV. Exemplarische Darstellung ausgewählter Bildungsangebote .....</b>	<b>49</b>
1. Überblick über die Geschichte von Veranstaltungen zu Ruhestand und Alter .....	49
2. Bildungsbedürfnisse zum Themenbereich: Die Untersuchung von Angebot und Nachfrage .....	50
3. Darstellung von Ansätzen .....	54
3.1. Ansätze im Überblick .....	55
3.2 Ein Konzept für Menschen in den letzten Berufsjahren von Gerhard Schäuble .....	59
3.3 Das Konzept „Zwischen Arbeit und Ruhestand ZWAR“ .....	67
4. Anregungen für theoretische Erörterungen in Bildungskonzepten zum Thema „Übergang in den Ruhestand“ .....	75
<b>V. Fazit .....</b>	<b>80</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>82</b>

## **Einleitung**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema „Der Übergang in den Ruhestand als Bezugspunkt für Bildungsangebote“. Wenn man Bildungsangebote zu einer Thematik entwickelt, geht man in der Regel davon aus, dass es eine gewisse Problemlage gibt, für die diese Angebote passend sind. In dieser Arbeit wird daher zunächst dargestellt, welche Probleme sich mit der Thematik „Übergang in den Ruhestand“ verbinden. Der Begriff Ruhestand wird zwar von bestimmten gesetzlichen Regelungen und Rahmenbedingungen bestimmt, aber er bezeichnet auch einen ganzen Phänomenbereich (vgl. Walker 1996, S. 4). Es ist also sinnvoll, den Ruhestand aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, da davon auszugehen ist, dass sich diese Vieldeutigkeit auch bei Teilnehmenden und Veranstaltern von institutionalisierter Erwachsenenbildung in Teilen wiederfindet. In Kapitel I wird ein Überblick über die Entstehung der gesetzlichen Regelungen gegeben. Gleichzeitig sollen deren Veränderungen im vergangenen Jahrhundert aus der soziologischen Perspektive der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels betrachtet werden. Wichtig scheinen hier vor allem die Aspekte Institutionalisierung, Vergesellschaftung und Rollen. Aber auch die gesellschaftliche Verknüpfung von Ruhestand und Alter soll diskutiert werden.

Anhand des entwicklungspsychologischen Modells von Mayring werden in einem zweiten Schritt sowohl die möglichen Veränderungen in der Lebenssituation des Individuums beim Übergang in den Ruhestand als auch die Einflussfaktoren betrachtet, die, je nach Gesamtkonstellation, zu Problemen bei der Anpassung an die durch den Ruhestand verursachten Veränderungen führen können. Hierzu gehört auch die Diskussion der quantitativen und qualitativen Aspekte, d.h. die Frage, wie viele Menschen in welchem Ausmaß Probleme bei der Anpassung an den Ruhestand haben könnten.

Bei der Beschäftigung mit Bildungsangeboten zur Thematik Ruhestand wird deutlich, dass sich die gesellschaftliche Verknüpfung von Alter und Ruhestand auch dort widerspiegelt. Kapitel III soll daher den Einfluss verdeutlichen, den das Thema Alter auf Bildungsangebote zum Ruhestand haben kann. Hierzu gehört die Diskussion einer Einordnung solcher Bildungsangebote innerhalb der Bereiche Altenbildung, Altersbildung und Erwachsenenbildung. Die Darstellung einiger Mo-

delle vom gelingenden Alter soll die theoretischen Hintergrundannahmen mancher Bildungsansätze verdeutlichen und gleichzeitig auf Forderungen, die sich aus solchen Altersmodellen für Bildungsangebote zum Thema Ruhestand ergeben, hinweisen. Bildungsangebote zum Themenbereich Alter und Ruhestand haben sich auch dadurch verändert, dass man heute die Plastizität älterer Menschen stärker in den Vordergrund rückt. Plastizität ist letztlich die Voraussetzung für die didaktischen Ansätze heutiger Angebotsformen.

In Kapitel IV wird zunächst in Form eines geschichtlichen Überblicks betrachtet, wie die institutionelle Erwachsenenbildung sich des Themas „Übergang in den Ruhestand“ angenommen hat und anschließend untersucht, wie dies heute geschieht. Die Betrachtung von Daten zu Angebot und Nachfrage verdeutlicht – soweit die Datenlage dies zulässt – die Diskrepanz zwischen der Feststellung von gesellschaftlichem Bedarf bzw. individuellen Bedürfnissen einerseits und Teilnahmemotivation andererseits. Sie weist darauf hin, dass letztlich die Teilnahme an Bildungsangeboten auf der Ebene des einzelnen Angebots entschieden wird. Eine konkrete Betrachtung, wie institutionalisierte Erwachsenenbildung auf Problemdefinitionen zum Thema Ruhestand reagiert, erfolgt in zweifacher Weise. Zum einen wird ein Überblick über Bildungsansätze, soweit sie auf dem pluralen Markt auszumachen sind, mithilfe einer Skizze von Knopf (s. Knopf 2000a, S. 225 ff.) gegeben, wobei jeweils einzelne Beispiele kurz vorgestellt werden. Zum anderen werden zwei Konzepte ausführlich dargestellt und betrachtet, inwieweit sie auf gesellschaftliche bzw. individuelle Aspekte sowie die Altersthematik eingehen. Abschließend sollen Anregungen für theoretische Klärungen und Diskussionen aus dem bisher Gesagten abgeleitet werden, die für Bildungsansätze zum Themenbereich sinnvoll sind.

Im Fokus der Arbeit steht ein allgemeiner Blick auf den Ruhestand in Deutschland. Die besonderen Bedingungen der Anpassung an den Ruhestand bei bestimmten Zielgruppen, die etwa durch ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung gekennzeichnet sind, können hier nicht diskutiert werden. Unterschiede in Bezug auf die dargestellte Problematik zwischen Frauen und Männern können im Rahmen dieser Diplomarbeit nicht tiefergehend dargestellt werden. Die Situation nicht berufstätiger Frauen kann aufgrund fehlender Hinweise in der gesichteten Literatur nur

gestreift werden. Die Betrachtung von Bildungsangeboten wird eingegrenzt auf jene der institutionalisierten Erwachsenenbildung.

## **I. Die Entstehung des Ruhestandsgedankens und seine gesellschaftliche Bedeutung**

### **1. Entstehung des Ruhestandsgedankens**

Die Entstehung einer Lebensphase, die im Ruhestand ohne Erwerbsarbeit verbracht wird, hängt mit der Einführung eines Regelpensionsalters zusammen, das unabhängig von der individuellen Arbeitsfähigkeit ist (vgl. Ehmer 1990, S. 80). Seit dem späten 18. Jahrhundert gab es Pensionssysteme im öffentlichen Dienst, in staatlich beeinflussten Wirtschaftssektoren und in einigen privaten Großbetrieben. Ziel war vor allem die Alterssicherung im Falle von Erwerbsunfähigkeit. Die Pensionsbezieher mussten im Rahmen ihrer bestehenden Fähigkeiten meist noch weiterarbeiten. Die Zahlungen waren an eine tatsächliche Dienstunfähigkeit gebunden, die individuell nachgewiesen werden musste (vgl. ebd., S. 78f.). Gegen Ende des 19. Jahrhunderts kommt es im Zuge der Weiterentwicklung der kapitalistischen Produktionsweise immer mehr zu der Auspendionierung alter Arbeiter und Angestellter, da diese als weniger effizient und produktiv angesehen werden (vgl. ebd., S. 83ff.). Die Altersversorgung schützt nicht mehr vor dem Verlust von Erwerbsarbeit, sondern produziert selber diesen Verlust (vgl. ebd., S. 86). Eine entscheidende Weiterentwicklung war 1889 das „Gesetz betreffend die Invaliditäts- und Alterssicherung“ von Bismarck für das Deutsche Reich. Es wird als Beginn einer staatlichen Altersgrenzenpolitik gesehen (vgl. Naegele 1992, S. 227). Bei Erreichen eines bestimmten kalendarischen Alters (damals 70 Jahre) und Erfüllung weiterer Bedingungen (vgl. ebd., S. 227) hatte man einen gesetzlichen Anspruch auf eine Rentenzahlung unabhängig von der individuellen Funktionsfähigkeit. Diese Rentenzahlungen waren allerdings so gering, dass Rentenbezieher wenn möglich weiterarbeiteten, allerdings durch diesen Zuschuss ihrem Lebensalter angepasst (vgl. ebd., S. 227f.). Die gesetzliche Rentenregelung, die anfangs nur einen geringen Teil der Arbeiter betraf (vgl. Ehmer 1990, S. 85f., 103f.; Naegele 1992, S. 227f.), entwickelte eine Eigendynamik und entfaltete sich (vgl. Ehmer 1990, S. 106). Es entsteht ein „Ruhestandsprinzip“ (ebd., S. 106f.). Allerdings gibt es in Westdeutschland erst seit 1957 eine angemessene materielle Ausstattung der Rentner/innen<sup>1</sup> (vgl. Ehmer 1990, S. 140; Naegele 1992, S. 232). Dies war eine Voraussetzung dafür, dass es zu einem starken Rückgang der Erwerbsquoten nach Erreichen der inzwischen auf 65, für Frauen zeitweise auch auf 60 abgesenkten Altersgrenze gekommen ist, diese also bis auf wenige Ausnahmen das Ende der Erwerbstätigkeit bedeutet (vgl. Ehmer 1990, S. 140; Baur u.a. 1997, S. 68ff.; Statistisches Bundesamt 2002, S. 89f.).

---

<sup>1</sup> Backes/Clemens weisen allerdings darauf hin, dass aufgrund der Lohnzentriertheit des Rentensystems nicht alle Erwerbstätigen ausreichende Ansprüche erwerben konnten (vgl. Backes/Clemens 2003, S. 57). Auch auf das Armutsrisiko von Frauen im Alter sei an dieser Stelle verwiesen (vgl. ebd., S. 199ff., 340f.), das sich allerdings aufgrund der veränderten Erwerbsbeteiligung von Frauen verringert.



In der DDR gab es durch die besondere Rolle der Erwerbsarbeit im Arbeiter- und Bauernstaat auch nach dem Erreichen des offiziellen Renteneintrittsalters eine relativ hohe Erwerbsbeteiligung (vgl. Künemund 2000, S. 284; Wolf 1991, S. 726; Kohli u.a. 1993, S. 290; Olbertz/Prager 2000, S. 126). Bis ins hohe Alter wurde ein Recht auf Arbeit und auf einen Arbeitsplatz propagiert (vgl. Olbertz/Prager 2000, S. 126). Außerdem waren die Rentenbeträge bei einem Großteil der Rentner/innen gering. Staatliche Leistungen wurden „produktionsorientiert“ verteilt, d.h. wer aus dem Erwerbsleben ausschied, wurde benachteiligt (vgl. ebd., S. 126). Die Erwerbsbeteiligung ließ aber im Laufe der Jahre nach, insbesondere bei den älteren Menschen (vgl. Schölkopf/Sacher 2000, S. 391). Das Erreichen der Altersgrenze war also nicht ganz so stark von einer Befreiung von Erwerbsarbeit geprägt und es gab eine geringere Versorgung als in der BRD. Seit der Wiedervereinigung hat sich die finanzielle Lage der Rentner/innen zumindest gegenüber dem DDR-Niveau meist verbessert (vgl. ebd., S. 402), die Erwerbstätigkeit von Rentner/inne/n ist stark zurückgegangen (vgl. Künemund 2000, S. 284; Schölkopf/Sacher 2000, S. 394f.).

Ruhestand als Lebensphase ist heute sowohl in den alten wie auch in den neuen Bundesländern vor allem durch zwei Aspekte gekennzeichnet: Sie ist finanziell gesichert<sup>2</sup> und sie ist frei von Verpflichtungen (vgl. Backes/Clemens 2003, S. 62). Der Übergang in den Ruhestand wird häufig als Pensionierung bezeichnet und kann als „das Ausscheiden eines Menschen aus dem Arbeitsleben aufgrund seines Alters bei einer weiteren, zumindest teilweisen Lohnfortzahlung“<sup>3</sup> (Rente, Pension)“ definiert werden (Mayring 1990, S. 38). Für Frauen, die als Hausfrauen tätig waren, wird der Ruhestand in der Regel vom Ruhestand des Mannes aufgrund einer gemeinsamen Haushaltsführung und Versorgung des Haushalts durch Rente/Pension abgeleitet (vgl. Schäuble 1995, S. 14). Man kann aber auch den Wegfall der Familienpflichten als Übergang in den Ruhestand bezeichnen (vgl. Nieder-

---

<sup>2</sup> Schwitzer weist darauf hin, dass sich aufgrund von unterschiedlichen Erwerbsbiographien und Einkommensverläufen die sozialen Ungleichheiten bei älteren Menschen vermutlich verstärken werden. So sei z.B. die Erwerbslosigkeit bei älteren Menschen in den neuen Bundesländern höher als in den alten Bundesländern, und zwar insbesondere bei Frauen, was wiederum Einfluss auf die zukünftigen Rentenbezüge hat (vgl. Schwitzer 1999, S. 36, 39). Angesichts der hohen Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern ist offen, ob die Rentenbezüge der zukünftigen Rentner/innen das gute Niveau halten können (vgl. Schölkopf/Sacher 2000, S. 402; Schmidt 1997, S. 340).

<sup>3</sup> Es handelt sich nicht um eine Lohnfortzahlung, sondern um eine Lohnersatzleistung.

franke 1999, S. 36). Dieser findet allerdings häufig früher statt und wird nicht durch eine gesetzlich festgelegte Altersgrenze normiert.

## 2. Veränderungen des Übergangs in den Ruhestand

Die Rentengrenze war zunächst, wie oben beschrieben, zur tatsächlichen Grenze der Erwerbstätigkeit geworden. Seit Beginn der 1970er Jahre des letzten Jahrhunderts wird jedoch in Westdeutschland ein Wandel festgestellt, so vor allem ein Trend zur Frühverrentung (vgl. Backes/Clemens 1998, S. 57; Backes/Clemens 2003, S. 63; Naegele 1992, S. 242f.; Kohli/Künemund 1996, S. 10). Es gibt immer mehr unterschiedliche sozialpolitische „Pfade“ für den Übergang in den Ruhestand (vgl. hierzu Kohli/Künemund 1996, S. 12f.; BMFSFJ 2001, S. 179). Man kann von einer „allgemeinen Senkung des Rentenzugangsalters“ (vgl. Kohli 2000b, S. 18) sprechen. Diese Veränderungen hängen eng mit der sich seit 1973/1974 verschlechternden Arbeitsmarktsituation zusammen: mit dem tatsächlichen oder auch antizipierten Verlust des Arbeitsplatzes (vgl. BMFSFJ 2001, S. 183; Backes/Clemens 2003, S. 63). Gerade ältere Arbeitnehmer/innen werden verstärkt aus dem Berufsleben ausgegliedert, sei es durch Arbeitslosigkeit, sei es durch Frühverrentungen (vgl. BMFSFJ 2001, S. 184; Naegele 1992, S. 154ff., 263). Diese Tendenz wird nur durch die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen gemindert (vgl. Tews 1993b, S. 26). Das Zugangsrisiko älterer Menschen in die Arbeitslosigkeit ist zwar geringer als bei jüngeren, aber sie haben vor allem ein größeres Verbleibsrisiko in der Arbeitslosigkeit<sup>4</sup> (vgl. Statistisches Bundesamt 2002, S. 104; Naegele 1992, S. 165ff.). Bei Frauen ist allerdings auch das Zugangsrisiko hoch<sup>5</sup> (vgl. Clemens 1996, S. 329; Naegele 1992, S. 184). Arbeitslosigkeit nach dem 55. Lebensjahr bedeutet meist das Ende des Erwerbslebens (vgl. Naegele 1992, S. 166). Vor allem durch Arbeitslosigkeit und „verdeckte“ Arbeitslosigkeit<sup>6</sup> ist je-

---

<sup>4</sup> Begründungen sind hier nach Naegele häufig die zu kurze Beschäftigungsperspektive (eine Einarbeitung lohnt sich nicht mehr), ein höheres Krankheitsrisiko sowie ein höheres Qualifikationsrisiko (z.B. beim Umgang mit neuen Technologien, neuen Organisationskonzepten, bei der innerbetrieblichen Flexibilität) (vgl. Naegele 1992, S. 170).

<sup>5</sup> Sie gehören aufgrund von kürzerer Betriebszugehörigkeit, Teilzeitarbeit und schlechterer Qualifikation bei älteren Kohorten oft nur zur Randbelegschaft und sind daher leichter auszugliedern. Auf gesundheitliche Probleme reagieren sie öfter mit Rückzug und werden vermutlich stärker mit negativen Altersbildern in Verbindung gebracht (vgl. ebd., S. 184; Clemens 2000, S. 144).

<sup>6</sup> Dies sind u.a. ältere Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen müssen, daher nicht mehr als arbeitslos registriert sind, aus gesundheitlichen Gründen erwerbsunfähige oder ausgeschiedene Personen (oft scheiden Frauen aus gesundheitlichen Gründen früher aus, übernehmen die Alternativrolle Hausfrau), Hausfrauen, die sich nicht arbeitslos melden, da sie keinen Anspruch auf ALG I oder II haben. Zahlen hierzu werden als „Stille Reserve“ vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berechnet (vgl. Naegele 1992, S. 157f.).

doch das Ende der Berufstätigkeit nicht mehr unbedingt der Beginn des Rentenbezugs (vgl. Kohli/Künemund 1996, S. 10; Naegele 1992, S. 156ff.). Dem eigentlichen Ruhestand, der mit einer Rentenzahlung verbunden ist, gehen immer häufiger Vorruhestand oder Arbeitslosigkeit oder bei Frauen der Rückzug in die „Stille Reserve“ voraus.

Für Knopf ist der Vorruhestand eine Phase zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Übergang in den Ruhestand. Weder die Dualität von Freizeit und Arbeit noch die „weithin entpflichtete Situation des ‚Rentners‘“ kennzeichnen diese (Knopf 2000b, S. 536). Er spricht auch von einer „eigentümlichen Übergangslage zwischen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Rentenalter“ (Knopf 1999, S. 15). Menschen im Vorruhestand haben zwar den gleichen Status wie Renter/innen: Sie sind keine Erwerbstätigen mehr (vgl. Knopf 1999, S. 15). Andererseits unterscheiden sie sich von diesen, da Entpflichtung und sukzessives Disengagement im Vorruhestand noch nicht angemessen zu sein scheinen, stattdessen soll die Fortsetzung einer Geschäftigkeit in Anlehnung an die „Geschäftigkeitsethik“ (D. Ekerdt) des Berufslebens weiter „Normalität“ sichern (vgl. Knopf 1999, S. 16). Die Lebenslage von Menschen im Vorruhestand ist durch Arbeitslosigkeit, verschiedene rechtliche Regelungen, Erwerbsunfähigkeit, Altersteilzeit etc. ausgesprochen inhomogen (vgl. ebd., S. 18; Clemens 2000, S. 151). Je nach vorheriger Arbeitssituation, Einkommen, Gesundheit und privater Situation kann das frühe Ausscheiden auch erwünscht sein (vgl. Knopf 2000b, S. 538f.). In Anlehnung an Naegele nennt Knopf drei Gruppen, die am häufigsten Probleme mit dieser stark selbst zu gestaltenden Phase haben:

- „sehr früh und/oder gegen den erklärten Willen vorzeitig Freigesetzte“ (oft Langzeitarbeitslose und Frühinvaliditätsrentner/innen, d.h. bei ihnen finden sich „meist ungünstige ökonomische und gesundheitliche Voraussetzungen“),
- „Freigesetzte mit hoher beruflicher Bindung“,
- Freigesetzte mit „ungünstigen privaten und familialen Lebensbedingungen bzw. unzureichenden Kompensationsmöglichkeiten“ (Knopf 2000b, S. 538f.).

Einen vorgezogenen weiblichen Ruhestand findet Backes bei Hausfrauen aufgrund der Veränderungen im Familienzyklus: den Auszug der Kinder<sup>7</sup>, die Redu-

---

<sup>7</sup> Weder die Empty-nest-Situation noch die Menopause allein werden heute als Ursachen für kritische Lebensereignisse bei Frauen gesehen. Sie sind eher Auslöser, vor allem wenn eine Belastungskumulation stattfindet (vgl. Niederfranke 1999, S. 31; Filipp 1999, S. 104).

zierung der Hausarbeit oder Probleme bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (vgl. Backes 1987, S. 186).

Der Trend zu einem frühzeitigen Ende der Erwerbstätigkeit ist in Westdeutschland zur Normalität geworden, zumal er in anderen westlichen Industrienationen ebenfalls zu beobachten ist. In Ostdeutschland kommt es erst nach der Wiedervereinigung zu einer, jetzt besonders massiven „Freisetzungswelle“, bei der über eine Million älterer Menschen ihre Erwerbsarbeit vorzeitig beenden (vgl. Knopf 1999, S. 5, 12; Ferchland/Ullrich 1995, S. 237). Für diese Situation werden eigene „Pfade“ des Übergangs entwickelt (vgl. Wolf 1991, S. 727; Schölkopf/Sacher 2000, S. 392).

Durch die Rentenreformen seit den 1990er Jahren scheint der Trend zur Frühverrentung gestoppt. Es zeigt sich mittlerweile zumindest bei Männern wieder die Tendenz zu einem Renteneintritt im Alter zwischen 63 und 65 Jahren (vgl. Büttner 2005, S. 11f., 15). Dies wird auf die gestaffelt eingeführten Abschläge bei früherem Rentenzugang zurückgeführt, die zu finanziellen Einbußen führen (vgl. ebd.).<sup>8</sup> Gleichzeitig lässt sich aber keine Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos für ältere Arbeitnehmer/innen verzeichnen (vgl. Statistisches Bundesamt 2002, S. 103ff.; Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005, S. 11f.<sup>9</sup>). Frühere Übergänge in den Ruhestand als zur Regelaltersgrenze bleiben weiterhin für diejenigen möglich, die sich die Abschläge leisten können oder wollen.<sup>10</sup> Für andere ältere arbeitslose Arbeitnehmer/innen erfolgt der Übergang in den offiziellen, mit Rentenzahlungen verbundenen Ruhestand erst längere – und durch die neuen gesetzlichen Regelungen viel längere – Zeit nach dem Ende der Erwerbstätigkeit.

Zusammenfassend heißt dies, dass die Übergänge in den Ruhestand gesellschaftlich innerhalb eines längeren Zeitrahmens stattfinden, dass die Pfade des

---

<sup>8</sup> Im Jahr 2006 werden über die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) versicherte Arbeitnehmer/innen unter 63 nur die Altersrente wegen Schwerbehinderung und Erwerbsminderung ohne Abschläge in Anspruch nehmen können (Ausnahme: Vertrauensschutzregelungen; vgl. BfA 2004a, S. 10ff.).

<sup>9</sup> Eine Zunahme älterer Arbeitsloser wird unter Einbeziehung der Leistungsbezieher nach § 428 SGB III errechnet, die von der Arbeitslosenstatistik nicht erfasst werden (vgl. Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005, S. 11f.).

<sup>10</sup> Unterschiedliche Pfade für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gibt es auch durch betriebs- und branchenspezifische Regelungen, z.B. durch Ansparen von Lebensarbeitszeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto.

Austritts aus dem Erwerbsleben heterogener geworden sind und dass das durchschnittliche Austrittsalter zunächst gesunken ist. Bezogen auf Bildungsangebote erfolgt meist keine Abgrenzung zwischen Adressaten im Ruhe- und im Vorruhestand<sup>11</sup>. Auf der individuellen Ebene gibt es jedoch das Bedürfnis nach einem „klaren Schnitt“, und dies auch zu einem möglichst frühen Zeitpunkt (vgl. Kohli u.a. 1993, S. 30; Kohli 2000b, S. 18, 21). Altersteilzeitarbeit wird, wenn überhaupt, als Blockmodell bevorzugt, nicht als verkürzte Wochenarbeitszeit mit einem höheren Freizeitanteil (vgl. Büttner/Knutz/Wojtkowski 2005, S. 12; Backes/Clemens 2003, S. 66f.).

### **3. Bewertung des Ruhestands**

Ruhestand wurde lange Zeit als negativ empfunden. Nach Ehmer wurde das Ende der Erwerbsarbeit in der Arbeiterkultur Anfang des 20. Jahrhunderts als „sozialer Tod“ gesehen (Ehmer 1990, S. 150). Auch in der Sozialpsychologie und Sozialgerontologie wurde ab den 1950er Jahren vor allem der krisenhafte Übergang, bezeichnet mit „Pensionierungsschock“, „Pensionstod“, „Pensionierungsbankrott“, untersucht (vgl. Backes/Clemens 2003, S. 61; Naegele 1992, S. 224). Erst von den späten 1950er Jahren an bis zu den frühen 1980er Jahren änderte sich diese Einstellung bei den Erwerbstätigen langsam, und die Pensionierung wurde zum erstrebenswerten Ziel (vgl. Ehmer 1990, S. 152). Seither gibt es das „Modell vom wohlverdienten Ruhestand“ (vgl. Backes 1998, S. 39f.; Naegele 1992, S. 302ff.). Heute ist es selbstverständlich, dass es eine Altersgrenze für die Beendigung der Erwerbstätigkeit gibt und dass die Zeit danach sozial gesichert ist (vgl. Kohli u.a. 1993, S. 27). Auch ein Ausscheiden aus dem Berufsleben vor der Altersgrenze ist von mehr positiven als negativen Erwartungen begleitet. Allerdings wird oft zwischen pessimistischen Zukunftserwartungen hinsichtlich der Arbeit und positiven Erwartungen bezüglich des Ruhestands abgewogen (vgl. Naegele 1992, S. 255f., 302ff.).<sup>12</sup> Nach Ehmer haben allerdings bestimmte Gruppen von Freiberuflern und hochqualifizierten Unselbstständigen weiterhin eine andere Einstellung

---

<sup>11</sup> Der Begriff Vorruhestand umfasst hier Menschen, die vor Erreichen der Altersgrenze nicht mehr erwerbstätig sind, Frauen auch in der nachfamilialen Phase. Sinnvoll ist hier im Grunde eine Orientierung an der Selbstetikettierung der Betroffenen (vgl. Schmidt 1997, S. 338). Im Folgenden wird dieser weite Begriff von Vorruhestand verwendet.

<sup>12</sup> Ob diese Einstellung zum Ruhestand heute auch für Menschen gilt, für die in der DDR ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht zur Normalität gehörte, vermag ich nicht zu sagen. Nach Jüchtern haben 1993 Menschen in den neuen Bundesländern ihre Einstellung zu ihrem Vorruhestand retrospektiv schlechter eingeschätzt als Menschen aus den alten Bundesländern (vgl. Jüchtern 2002, S. 91).

zum Ruhestand. In den USA wird Ruhestand aufgrund einer festgelegten Altersgrenze als Diskriminierung des Alters angesehen (vgl. Ehmer 1990, S. 153). In Deutschland wird z.T. in der psychologischen Gerontologie sowohl Kritik an einer Frühverrentungspraxis als auch an einer gesetzlichen Altersgrenze geübt (vgl. Naegele 1992, S. 292ff.). Es lassen sich weder interindividuell noch intraindividuell generelle Veränderungen (z.B. Abbauprozesse) bei älteren Menschen feststellen (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1110; Lehr 2003, S. 215; Jüchtern 2002, S. 18). Durch den zu frühen Eintritt in den Ruhestand wird vielmehr die Gefahr einer zunehmenden Inaktivierung und früher eintretenden Hilfsbedürftigkeit gesehen (vgl. Lehr/Niederfranke 1991, S. 377f.; Kohli/Künemund 1996, S. 8).<sup>13</sup> Aus sozialpolitischer Sicht kann jedoch eine Altersgrenze sinnvoll sein, da sie die Wohlfahrt älterer Menschen stärker sichert und die individuelle Lebensführung auch durch die Politik und nicht nur durch Arbeits- und Kapitalmärkte bestimmen lässt (vgl. Kohli 2000b, S. 22).<sup>14</sup>

#### **4. Demographische Veränderungen und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand**

Die durchschnittliche Lebenserwartung ist seit 1900 erkennbar gestiegen. Für Ende der 1990er Jahre geborene Kinder geht man von einer um ca. 30 Jahre längeren Lebenserwartung aus als für Anfang desselben Jahrhunderts geborene Kinder (vgl. BMFSFJ 2001, S. 14; BMFSFJ 2002, S. 56). Dies ist zunächst primär auf eine stark zurückgegangene Säuglings- und Kindersterblichkeit zurückzuführen. Inzwischen sinkt aber auch die Sterblichkeit der über 60-Jährigen und trägt verstärkt zur Zunahme der Lebenserwartung bei (vgl. BMFSFJ 2001, S. 14; Dinkel 1992, S. 72; BMFSFJ 2002, S. 57). Zahlen von 1997/1999 gehen davon aus, dass 60-jährige Frauen noch eine durchschnittliche Lebenserwartung von 23 Jahren (gegenüber 14 Jahren 1901/1910), 60-jährige Männer von 19 Jahren (gegenüber 13 Jahren 1901/1910) haben (vgl. BMFSFJ 2002, S. 56). Dies bedeutet, dass immer mehr Menschen einen Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand erleben (vgl. Kohli 2000b, S. 16). Außerdem können sie durchschnittlich von einer längeren Lebenszeit nach dem Ende der Erwerbstätigkeit ausgehen. Die Zeit nach

---

<sup>13</sup>Hintergrund ist ein Disuse-Modell: Gebrauch und Aktivierung von Funktionen wirken einem Abbau entgegen (vgl. Theunissen 2002, S. 31).

<sup>14</sup> Zur weiteren Diskussion siehe auch Kohli 2000b, S. 17.

der Erwerbsarbeit wird kaum noch als „Restzeit“ verstanden (vgl. Kohli 2000b, S. 16). Wer heute in den Ruhestand geht, hat durchschnittlich noch ein Viertel des Lebens vor sich (vgl. Lehr 2003, S. 44).

Durch die längere Lebenserwartung, aber vor allem durch den Rückgang der Geburtenrate verändert sich der Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland (vgl. Ehmer 1990, S. 213; Lehr 2003, S. 30). Die Zahl älterer und alter Menschen nimmt sowohl absolut als auch relativ gesehen zu (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 24). Aufgrund dieser Entwicklungen wird z.B. in der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (Variante 2) für die Jahre 2020 und 2050 ein Anteil aller Menschen über 60 an der Gesamtbevölkerung von 35,8 Prozent bzw. 49,2 Prozent im Vergleich zu den 16,3 Prozent im Jahr 1953 und 27,2 Prozent im Jahr 2000 als möglich angesehen (vgl. BMFSFJ 2002, S. 55).

Vor diesem Hintergrund wird vor allem die Finanzierbarkeit des Ruhestands diskutiert. Sowohl das Modell des „verdienten Ruhestands“ als auch die „späte Freiheit“ werden infrage gestellt (vgl. Backes 1998, S. 39f.). Verrrentungen vor der Regelaltersgrenze werden durch die Sozialgesetzgebung eingeschränkt, die Altersgrenzen werden angehoben<sup>15</sup> (vgl. Lehr 2003, S. 44; Kohli 2000b, S. 17; Backes/Clemens 2003, S. 67). Außerdem wird die Art der Gestaltung dieses langen Lebensabschnitts verstärkt als Aufgabe gesehen (vgl. Kohli 2000b, S. 16). Auch dies kann ökonomische Gesichtspunkte beinhalten, wenn es um die Nutzung des im Ruhestand brachliegenden Humankapitals z.B. durch gesellschaftliches Engagement und um Prävention geht (Lehr 2003, S. 45; Kade 1994b, S. 9; Kohli/Künemund 1996, S. 8).

## **5. Ruhestand in der Arbeitsgesellschaft**

Berufarbeit ist eine Kerndimension in modernen Gesellschaften (Heinz 1993a, S. 14). Kohli charakterisiert die Gesellschaft in Deutschland daher als Arbeitsgesellschaft (Kohli 1992, S. 231ff.). Arbeit ist „Fokus ihrer grundlegenden Werte und

---

<sup>15</sup> Allerdings bleibt das Problem der Ausgliederung älterer Menschen aus dem Erwerbsleben bestehen. An mancher Stelle wird jedoch für die Zukunft aufgrund der demographischen Veränderungen erhofft, dass ältere Arbeitnehmer/innen als Arbeitskräfte wieder benötigt werden (vgl. Behrend 1997, S. 393).

Weltauffassungen“, ist wichtig unter dem Gesichtspunkt der „kulturellen Einheit der Gesellschaft und der Erfahrung und Identität ihrer Mitglieder“ (Kohli u.a. 1993, S. 15). Da das Leben um die Erwerbsarbeit herum strukturiert wird, ist es gesellschaftlich bedeutsam, wer an dieser teilnimmt und wer nicht (vgl. ebd., S. 15f.). Dieses Gesellschaftsmodell<sup>16</sup> kann helfen, die gesellschaftliche Bedeutung des Übergangs in den Ruhestand zu verstehen. Das Ende der Erwerbsarbeit erhält dann ein besonderes Gewicht. Diskutiert wird heute zwar eine zunehmende Orientierung an privat-hedonistischen Lebensinteressen (z.B. Freizeit, Familie) (vgl. Heinz 1993b, S. 11f.; Scheuringer 1997, S. 26) oder bei älteren Menschen an sogenannten postmateriellen Werten (Persönlichkeitswachstum, Kreativität, intensives Leben, Selbstverwirklichung) (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 1991, S. 34, 86). Kohli u.a. stellen jedoch fest, dass eine „Ethik der Geschäftigkeit“ und entsprechende arbeitsorientierte Werte auch nach der Erwerbstätigkeit und auch bei „Freizeitaktivitäten“ bestimmend sind (Kohli u.a. 1993, S. 23). Bisher ging man in der sozialen Gerontologie noch von der weiterhin großen Bedeutung der Erwerbsarbeit bei den älteren Menschen aus, so dass dem hier gefolgt wird (vgl. Backes 1998, S. 28; Prah/Schroeter 1996, S. 140). Bei nachkommenden älteren Generationen sind andere Wertorientierungen zu erwarten (vgl. Backes 1998, S. 28; Prah/Schroeter 1996, S. 140).

### **5.1 Institutionalisierung und De-Institutionalisierung**

In der Arbeitsgesellschaft ist nach Kohli u.a. der gesamte Lebenslauf erwerbsbiographisch in die Phasen Vorbereitungsphase, Erwerbsphase und Ruhestand gegliedert (vgl. Kohli 1992, S. 239; Kohli u.a. 1993, S. 26; Heinz 1993a, S. 57). Der Lebenslauf wird als Institution gesehen<sup>17</sup> und der Ruhestand ist ein Teil davon. Er hat gleichzeitig zur Institutionalisierung des Lebenslaufs beigetragen. Institutionalisierung bedeutet die „Entstehung eines institutionellen Programms, das den Ablauf des Lebens im Sinn einer klaren Sequenz von Positionen und eines biographischen Orientierungsrahmens regelt“ (Kohli 1988, S. 40).<sup>18</sup> Damit ist der Übergang in den Ruhestand zu einer chronologisch festgelegten Altersgrenze „zu ei-

---

<sup>16</sup> Dies ist nur eine mögliche Form, Gesellschaft unter einem bestimmten Blickwinkel zu betrachten, siehe z.B. die Auflistung bei Siebert 2003a, S. 61.

<sup>17</sup> Der Lebenslauf wird aus institutionellen Strukturen (z.B. Bildung, Arbeitsmarkt, Sozialpolitik), kulturellen Regelsystemen (Altersnormen, geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen) und individuellen Handlungen gebildet (vgl. Heinz 1993a, S. 55).

<sup>18</sup> Kritisch zu dieser Sicht des Lebenslaufs z.B. Mayer 1990, dem hier nicht gefolgt wird.



nem selbstverständlichen Angelpunkt in der individuellen Lebenskonstruktion geworden“ (ebd., S. 41). Die chronologisch definierte Altersgrenze hat vier Funktionen:

- „Sie regelt den Austritt aus dem (,regulären’) Erwerbsleben, also die Beendigung des Arbeitsvertrags (Arbeitsmarktfunktion).
- Sie regelt den Zugang zu bestimmten Leistungen des Systems sozialer Sicherung, z.B. in Form einer Altersrente als Lohnersatz (sozialpolitische Funktion).
- Sie gibt einen Orientierungspunkt für die subjektive Gliederung und Planung des Lebens (kognitive Funktion).
- Sie liefert ein Kriterium für den legitimen Abschluß – und damit den ‚Erfolg’ – des Arbeitslebens (moralische Funktion)“ (Kohli 2000b, S. 16).

Die Institution Lebenslauf unterstellt eine Normalität im Sinne einer „Normalbiografie“ (Heinz 1993a, S. 47).

Bei Frauen ist die Geltung einer Normalbiographie umstritten. Da ihre Lebensläufe durch eine größere Varianz geprägt sind, gibt es die oben genannte typische Dreiteilung für Frauen vermutlich nicht als Grundform (vgl. Clemens 1997, S. 116ff.; dagegen Heinz 1993a, S. 47). Kohli u.a. gehen davon aus, dass Nichterwerbstätige indirekt mit der Geltung des dreigliedrigen Lebenslaufs als Normalbiographie verbunden sind (vgl. Kohli u.a. 1993, S. 26; Kohli/Künemund 1996, S. 11). Clemens stellt zumindest fest, dass selbst bei Teilzeitarbeit die Erwerbstätigkeit zum dominierenden und strukturierenden Lebensbereich wird (vgl. Clemens 1997, S. 277). Die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen führt zur verstärkten direkten Geltung der Dreigliederung auch für sie (vgl. Kohli u.a. 1993, S. 26; Kohli/Künemund 1996, S. 11).<sup>19</sup> Bei reinen Hausfrauen wird vermutlich der Ruhestand des Partners zum Orientierungspunkt (vgl. etwa den Haushaltsansatz bei Schäuble 1995, S. 155).

---

<sup>19</sup> In der DDR gab es eine wesentlich größere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Diese nahm stetig zu, so dass es Ende der 1980er Jahre fast keine Nur-Hausfrauen mehr gab. Die Mehrzahl waren vollzeitbeschäftigte Frauen (Teilzeitbeschäftigung 15–30 %) (vgl. Clemens 1997, S. 122). Hier kann man auch bei Frauen von einer Geltung der Dreigliedrigkeit ausgehen.

Sieht man Individualisierung<sup>20</sup> als ein Merkmal der heutigen Gesellschaft an, wird der Lebenslauf mit seinen Übergängen oder Statuspassagen zwar zu einem normativen Muster, die einzelne Biographie muss aber von den Individuen selbstständig gestaltet werden (vgl. Heinz 1993a, S. 55ff.). Es entstehen individualisierte Erwerbslebensläufe. Das Leben in der Moderne wird zu einer Aufgabe, die selbst zu gestalten ist, es wird zu einem Projekt (Heinz 1993a, S. 57ff. unter Bezugnahme auf die „Risikogesellschaft“ nach Ulrich Beck). Bei Statusübergängen wie dem Berufsende kann es zu einem Orientierungsvakuum kommen, so dass verstärkte eigene Gestaltung notwendig ist (Heinz 1993a, S. 55ff.).

Die Veränderungen beim Übergang in den Ruhestand werden als Tendenz zur De-Institutionalisierung<sup>21</sup> des Lebenslaufs als standardisiertem Ablaufprogramm und als „individualisierende Abkehr von der Chronologie“ gesehen<sup>22</sup> (Kohli u.a. 1993, S. 28; vgl. Backes/Clemens 2003, S. 67; Knopf 1999, S. 20f.). Allerdings betrifft für Kohli u.a. die De-Institutionalisierung nur einige Aspekte der Übergangsphase selbst; der institutionalisierte Lebenslauf bleibt bisher als Orientierungsrahmen bestehen (vgl. Kohli u.a. 1993, S. 28). Laut 1. Welle des Alterssurveys<sup>23</sup> ist die Altersgrenze bei Erwerbstätigen ein kognitiver Orientierungspunkt für die Planung des Übergangs in den Ruhestand. Fast niemand will über das Alter von 65 Jahren hinaus erwerbstätig bleiben (vgl. Kohli 2000b, S. 19f.). Die Altersgrenze bleibt, so Kohli, als Institution erhalten (vgl. ebd., S. 21). Sie unterstellt Normalität und vermittelt Orientierungen, selbst wenn diese „als von der Realität überholt gelten können“ (Clemens 1997, S. 66).

---

<sup>20</sup> Individualisierung ist u.a. eine „Bezeichnung für einen Rückgang allgemein sozialer oder kollektiver Orientierungen und entsprechender Handlungen zugunsten einer Überantwortung an Entscheidungen und Gestaltungen durch das Individuum“ (Fuchs-Heinritz 1994, S. 292).

<sup>21</sup> Nach Backes bedeutet dies: „Es gibt nach wie vor institutionell geregelte Phasen und Übergänge, diese können aber von verschiedenen Gruppen in sehr unterschiedlicher Weise und zu unterschiedlichen Zeiten gelebt werden“ (Backes 1998, S. 29).

<sup>22</sup> Als weitere Gründe hierfür werden bei Kohli und ähnlich auch bei Knopf genannt: Verkürzung der Lebensarbeitszeit sowohl vom unteren als auch vom oberen Ende her (durch Verlängerung der Ausbildungsphase und früherem Ende der Erwerbstätigkeit); verringerter Umfang der Erwerbstätigkeit während der Erwerbsphase; Auflösung des „Normalarbeitsverhältnisses“ durch vielfältige Formen von Teilzeitarbeit und anderen Flexibilisierungen (z.B. Arbeitslosigkeit) neben der kontinuierlichen Vollzeit-erwerbstätigkeit, neue Sichtweise auf Tätigkeitsformen außerhalb der formellen Erwerbstätigkeit (Kohli u.a. 1993, S. 28f.; Knopf 1999, S. 20f.).

<sup>23</sup> Befragung von knapp 5.000 Menschen (repräsentative Auswahl) im Alter von 40 bis 85 Jahren. Die 1. Welle fand 1996 statt, die 2. Welle 2002. Die Stichprobe stammt aus 290 Gemeinden aus den alten und neuen Bundesländern, ist nach Altersgruppen und Geschlecht geschichtet (Sommer u.a. 2004, S. 34f.);

[http://www.dza.de/nn\\_11404/DE/Forschung/Alterssurvey/alterssurvey\\_\\_node.html?\\_\\_nnn=true](http://www.dza.de/nn_11404/DE/Forschung/Alterssurvey/alterssurvey__node.html?__nnn=true)

## 5.2 Ruhestand und Vergesellschaftung des Alters

Ruhestand als Institution war bisher die auf die Erwerbsarbeit folgende Form der Vergesellschaftung (vgl. Clemens 1997, S. 83). Vergesellschaftungsformen sind nach Kohli Formen der sozialen Beziehungen<sup>24</sup> (vgl. Kohli u.a. 1993, S. 34). Sie vermitteln zwischen Individuum und Gesellschaft und sorgen u.a. für die soziale Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (vgl. Backes 2000, S. 352). Durch den Ruhestand steht man im Alter in einer bestimmten Beziehung zur Gesellschaft, indem man deren soziale Sicherungssysteme (Rente, Altenhilfe) in Anspruch nimmt und gleichzeitig von der Gesellschaft von allen Pflichten, insbesondere von der Erwerbsarbeit befreit ist (vgl. Backes 1998, S. 50f.; Knopf 1999, S. 16). Ruhestand wird durch das Modell der Erwerbsarbeit – als das Ende derselben – mitdefiniert (vgl. Backes 2000, S. 355f.). Wenn diskutiert wird, ob Ruhestand heute für die Gesellschaft noch sinnvoll ist (z.B. finanzierbar, legitimierbar; vgl. Knopf 1999, S. 16; Backes 1998, S. 55), wird er als Vergesellschaftungsform vom Blickwinkel der Gesellschaft aus infrage gestellt. Aber auch vom Blickwinkel des Individuums aus ist Ruhestand als Vergesellschaftungsform in die Kritik geraten. Der Zwang zur Ausgliederung, zur „späten Freiheit“, entspricht nicht mehr unbedingt den Bedürfnissen älterer Menschen. Ruhestand ist nicht mehr wohldefiniert und weitgehend gesichert, sondern bezüglich Normativität, Legitimität und Finanzierung unsicherer, aber auch pluraler. Er ähnelt darin immer mehr dem Vorruhestand (vgl. Knopf 1999, S. 17). Andere Vergesellschaftungsformen, wie etwa Beschäftigungsformen in Familie und Freizeit gewinnen zwar an Bedeutung, sind aber derzeit keine verallgemeinerbaren Alternativen zum Ruhestand (vgl. ebd., S. 17; Backes 1998, S. 40, 55). Die Folge ist eine normative und instrumentelle Unsicherheit und Unbestimmtheit sowohl bei den Individuen als auch bei der Gesellschaft bezüglich der Vergesellschaftung in der Zeit des Ruhestands (vgl. Backes 2000, S. 356f.; Knopf 1999, S. 16).

## 5.3 Rollen im Ruhestand

Durch das Ende der Erwerbstätigkeit kommt es zum Verlust der gesellschaftlich positiv bewerteten Berufsrolle (vgl. Naegele 1992, S. 319; Prah/Schroeter 1996,

---

<sup>24</sup> Vergesellschaftungsformen sind neben Arbeit z.B. Familie, Verwandtschaft, weitere soziale Netzwerke, Freizeit, Konsum, „intermediäre Institutionen“ zwischen Individuum und Gesellschaft (Vereine, Verbände, Parteien, soziale Bewegungen, Kirchen) (vgl. Kohli 1992, S. 233).

S. 124). Die soziale Altersstruktur sieht wenig sinnvolle und gesellschaftlich wichtige Rollen für ältere Menschen vor. Es gibt stattdessen viele individuelle Möglichkeiten für Rollen im Alter, etwa aus dem privaten Bereich (z.B. Großeltern, Pflegende) oder aus dem Freizeitbereich (z.B. an Bildungsangeboten Teilnehmende) (vgl. Prah/Schroeter 1996, S. 124f.). Diese sind in der sozialen Hierarchie von geringerem Status (vgl. Geser 2002, S. 52). Soziale Positionen (Ehrenämter, Seniorenbeiräte, Senioren-Experten-Service etc.) gibt es vor allem für die sogenannten „jungen Alten“, die den dominanten Werten der Gesellschaft (Schönheit, Jugendlichkeit, Dynamik) folgen (vgl. Prah/Schroeter 1996, S. 124). Auch die „soziale (Nicht-)Rolle des Ruheständlers“ wird heute fraglich (Backes zitiert nach Knopf 1999, S. 16). Problematisch wird besonders der Status für Frühinvaliditätsrentner/innen und ältere Langzeitarbeitslose (vgl. Naegele 1992, S. 319f.). Die Alternativrollenhypothese<sup>25</sup> für Frauen wird heute meist abgelehnt. Die Hausfrauenrolle kann den Bedeutungs- und Statusverlust durch das Ende der Erwerbstätigkeit nicht kompensieren (vgl. Naegele 1992, S. 188f.; Clemens 2000, S. 146f.; Niederfranke 1999, S. 27).

---

<sup>25</sup> Hierunter wird ein problemloser Übergang in den Ruhestand oder schon in die Arbeitslosigkeit aufgrund der vertrauten Hausfrauenrolle verstanden.

## 6. Ruhestand und Alter

Die Lebensphase nach der Erwerbstätigkeit wird oft als Phase des Alters<sup>26</sup> angesehen. Der Übergang in den Ruhestand symbolisiert dann, gesellschaftlich gesehen, das Alter (vgl. Kohli/Künemund 1996, S. 11; Backes/Clemens 2003, S. 61; Ehmer 1990, S. 12). Eine formale Altersgrenze, eine gesetzliche Regelung zu Beendigung der Erwerbstätigkeit aufgrund eines chronologischen Alters, ist zu einer informellen Altersgrenze „in unseren Köpfen“ geworden, die auf einem relativ hohen gesellschaftlichen Konsensus beruht und im Sinne der Normalbiographie regelt, was zu welchem Zeitpunkt angemessen ist (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 16). Allerdings wird kontrovers diskutiert, welche Auswirkungen gesellschaftliche Veränderungen auf das Bild vom Alter als Beginn des Ruhestands haben.

Kohli weist auf der Basis von Daten des Alters-Surveys allerdings darauf hin, dass man sich heute mit dem Eintritt in den Ruhestand nicht mehr automatisch dem Alter zugehörig fühlt (vgl. Kohli 2000b, S. 17). Das subjektive Altersempfinden ist ganz losgelöst von Altersgrenzen und richtet sich nur nach der individuellen Chronologie des Lebenslaufs (vgl. ebd., S. 21). Aber auch im Bewusstsein der Gesellschaft wird der Beginn des Altseins erst mit etwa 70–75 Jahren angesetzt. Dies ist für Kohli eine „neue soziokulturell relevante Altersgrenze (...), die im Unterschied zu derjenigen des Ruhestandes jedoch keine sozialstrukturelle Verankerung aufweist“ (ebd.).

Backes/Clemens sehen auf gesellschaftlicher Ebene keine so eindeutige Trennung zwischen dem Beginn des Ruhestands und dem Beginn des Altseins. Mit Tews sehen sie den Trend zum vorzeitigen Übergang in den Ruhestand als „Verjüngung des Alters“ (Backes/Clemens 2003, S. 61, 67). Sie sehen die „‘Ausfransung’ der Statuspassage zum Alter hin“ und die immer häufigere Unterteilung des Alters in „jüngere“, „mittlere“ und „alte Alte“. Daraus folgt für sie jedoch, dass Alter

---

<sup>26</sup> Der Begriff „Alter“ wird hier verwendet in der Bedeutung eines bestimmten Lebensabschnitts, in dem Menschen als „alt“ im Gegensatz zu „jung“ bezeichnet werden (vgl. Theunissen 2002, S. 15), d.h. eine Art chronologische Eigenschaft zugeschrieben bekommen. Andere Bedeutungen von Alter siehe Theunissen 2002, S. 15. Alter ist eine soziale Kategorisierung (wie Hautfarbe, Geschlecht) (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 14). Diese beruht zwar auf gewissen biologischen Grundlagen, ist aber immer gesellschaftlich konstruiert (vgl. Kohli 1992, S. 234). Kohli weist auf die Gefahr der „naturalistischen Täuschung“ hin, d.h. die soziale Konstruktion von Alter wird nicht mehr gesehen, stattdessen wird die Lebensaltersgliederung als eine „Kodifizierung des natürlichen Rhythmus des Lebens“ gesehen (Kohli 1992, S. 234). Schäuble macht darauf aufmerksam, dass es verschiedene Merkmale gibt, nach denen man Lebensalter konstruieren kann, z.B. chronologisches, funktionales, biologisches Alter (vgl. Schäuble 1995, S. 10f.).

zwar nicht mehr so klar, sondern differenzierter durch den Ruhestand bestimmt wird, diese Zuschreibung allerdings weiterhin bestehen bleibt (vgl. Backes/Clemens 2003, S. 67).

Für Tews führt die frühere Entberuflichung von Arbeitnehmer/inne/n zu einer Ausweitung der Altersphase und zu einer „gesellschaftlich-strukturellen Vorverlegung von ‚Altersproblemen‘ und Auseinandersetzungen mit dem eigenen Alter“<sup>27</sup> (Tews 1993b, S. 26). Aufgrund einer Studie von 1989 unterscheidet er zwischen der gesellschaftlichen Zuschreibung von Altsein mit der Berufsaufgabe und dem subjektiven Empfinden, dass dieser Zuschreibung nur selten folgt (vgl. ebd., S. 22f.; 27; Minister für Soziales, Gesundheit und Energie des Landes Schleswig-Holstein 1991, S. 40).

Schmidt und ihm folgend Knopf widersprechen dem Strukturwandel des Alters von Tews. Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bedeutet nicht eine Verjüngung des Alters oder eine Verlängerung der Altersphase, führt nicht zum Konstrukt des „neuen Alters“, sondern kann als „Reintegration des gesunden und leistungsfähigen Alters in den Horizont sozialer Normalität“ gesehen werden (Schmidt 1994, S. 66; Knopf 1999, S. 21).<sup>28</sup> Zur sozialen Normalität des Erwachsenenalters gehört die risikobehaftete, ungesicherte, individualisierte Lebensführung, die die postmoderne Gesellschaft charakterisiert, so etwa die Situation der älteren Menschen in Arbeitslosigkeit und Vorruhestand (vgl. Knopf 1999, S. 21; Schmidt 1994, S. 60ff.). D.h. mindestens für diese, aber auch für die gesunden und leistungsfähigen Menschen im Ruhestand kann man noch nicht von Altsein, auch nicht im Sinne der „jungen Alten“, sprechen.

Deutlich wird hier, dass der Übergang in den Ruhestand sowohl auf der individuellen als auch auf der gesellschaftlichen Ebene nicht mehr eindeutig mit dem Übergang in eine Lebensphase „Alter“ gleichgesetzt werden kann.

---

<sup>27</sup> Dies ist eingebettet in ein Modell vom Altersstrukturwandel (vgl. Tews 1993b).

<sup>28</sup> Schmidt unterscheidet allerdings von der Situation der Hochbetagten (vgl. Schmidt 1994, S. 63).

## 7. Fazit

Der Ruhestand hat sich im Zuge der industriellen Entwicklung verändert und wird durch gesellschaftlichen Wandel (Individualisierung, demographische Veränderungen, Arbeitsmarktsituation) auch zukünftig andere Gestalt annehmen. Die Altersgrenze ist vielleicht noch Orientierungspunkt im Lebenslauf für das Ende der Erwerbstätigkeit, aber sie wird auch kritisiert, und sie bedeutet derzeit selten den tatsächlichen Beginn des Ruhestands. Der Beginn des Ruhestands ist nicht mehr unbedingt mit dem Beginn einer Lebensphase „Alter“ gleichzusetzen, sondern mit ihm ändert sich vor allem die Form der gesellschaftlichen Partizipation, der Vergesellschaftung und der Rollen. Für das Leben im Ruhestand gibt es wenig gesellschaftliche Vorgaben und Orientierungspunkte, sondern individuelle Gestaltung ist möglich und nötig. Dies betrifft erst recht die Situation im Vorruhestand. Zum Teil erfolgt die Infragestellung der Legitimität des Ruhestands. In diese Richtung weist auch das gesellschaftliche Interesse an der Nutzung von Humanressourcen im Ruhestand. Entsprechend erlangen die oben genannten Rollen der „jungen Alten“ noch am ehesten gesellschaftliche Bedeutung.

## II. Individuelle Bedingungen der Anpassung an den Ruhestand

Um die individuelle Bedeutung des Endes der Erwerbstätigkeit einzuschätzen, ist es sinnvoll, zunächst die Funktionen von Erwerbsarbeit zu betrachten. In der Arbeitspsychologie werden, meist abgeleitet aus der Arbeitslosigkeitsforschung, die folgenden individuellen und psychosozialen Funktionen von Arbeit genannt, die für das Wohlbefinden wichtig sind:

- „Aktivität und Zielgerichtetheit;
- Kompetenz (...);
- Zeitstruktur (...);
- Kontakte und Kooperationsanforderungen (...);
- soziale Anerkennung (...); sowie
- persönliche Identität (...“ (Kiefer 1996, S. 95f.; vgl. Ulich 1994, S. 407).

Allerdings wird darauf hingewiesen, dass „ganz entscheidende Unterschiede zwischen den Ereignissen Arbeitslosigkeit, Krankheit und Pensionierung bestehen“ (Kiefer 1996, S. 96). Da die Pensionierung ein normatives Ereignis ist (sie ist

vorhersagbar, betrifft viele Personen in einem festgelegten Lebensabschnitt und legitimiert das Ende der Berufstätigkeit) (vgl. ebd., Kohli 2000b, S. 16), leiden viel weniger Menschen unter dem Wegfall der Arbeitsfunktionen im Ruhestand bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit (vgl. Kiefer 1996, S. 95). Dies kann, so Kiefer, zwei Konsequenzen haben: „Entweder sind diese Funktionen der Arbeit im späteren Erwachsenenalter nicht mehr von Bedeutung, oder die Funktionen finden in anderen Lebensbereichen Erfüllung“ (Kiefer 1996, S. 96f.). Bisher geht man vor allem von der zweiten Annahme aus, d.h. von einer Anpassungsleistung des Individuums an die neuen Gegebenheiten (vgl. Kiefer 1996, S. 97). In welchem Maß die Anpassung an das Ende der Erwerbstätigkeit gelingt, wird meistens am Ausmaß der Zufriedenheit der Menschen abgelesen (vgl. Lehr 2003, S. 235).

### **1. Veränderungen und ihre Einflussfaktoren**

Nach Mayring/Saup wird das Erleben des Übergangs in den Ruhestand und seine Auswirkungen von vielen Faktoren beeinflusst. Im Rahmen einer Psychologie der Lebensspanne werden zum einen Entwicklungsmöglichkeiten bis ins hohe Alter gesehen, zum anderen wird Älterwerden differenziell betrachtet. Dies bedeutet, dass die gesellschaftlichen, biographischen, situativen und in der Persönlichkeit liegenden Faktoren zu einem unterschiedlichen Erleben des Älterwerdens führen (vgl. Mayring/Saup 1990a, S. 9ff.). Bezogen auf die Pensionierungsverarbeitung hat Mayring ein Modell der Einflussfaktoren entwickelt, das hier als Grundlage dient.



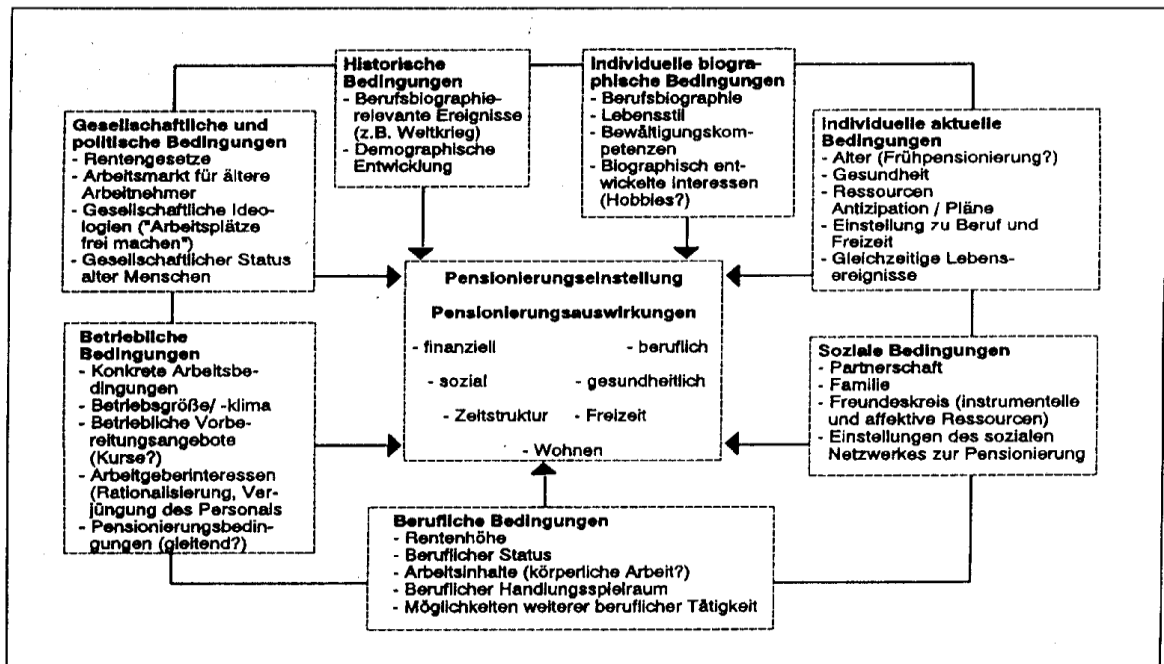


Abb. 40.1: Einflußfaktoren auf die Pensionierungsverarbeitung (Mayring, 1990, S. 48)

Quelle: Saup/Mayring 1998, S. 1114

Das Modell soll im Folgenden in Bezug auf ausgewählte Aspekte, die in der gesichteten Literatur, insbesondere den empirischen Studien, aufgeführt wurden, dargestellt werden. Jüchtern weist darauf hin, dass es in psychologischen Untersuchungen um differenzierende Fragestellungen gehen muss, die die gesamte Lebenssituation mit einzubeziehen versuchen (vgl. Jüchtern 2002, S. 45). Oft wird dann versucht, bestimmte Stile der gelingenden und misslingenden Anpassung zu identifizieren. Die Zahl der gefundenen Verarbeitungstypen schwankt zwischen drei und sechs (vgl. ebd., S. 45ff., 111; Clemens 2000, S. 150f.). Aufgrund der Variationsbreite soll dies hier nicht näher ausgeführt werden. Zusammenfassend stellt Jüchtern fest: „Immer wieder ließen sich zufriedene, gut an den Ruhestand angepasste Typen von unzufriedenen, schlecht angepassten unterscheiden“ (Jüchtern 2002, S. 47).

## 2. Auswirkungen der Pensionierung

### 2.1 Finanzielle Veränderungen

Das Einkommen nimmt durchschnittlich um ein Viertel bis ein Drittel ab. Dies kann jedoch durch Betriebsrenten etc. stark variieren.<sup>29</sup> Da berufsbezogene Ausgaben entfallen, werden Einbußen nicht immer als belastend empfunden (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1111f.). Laut Schweizer Pensionierungsstudie<sup>30</sup> sinkt z.B. in der deutschsprachigen Schweiz zwar die finanzielle Zufriedenheit im Verlauf der Studie, allerdings nicht drastisch.<sup>31</sup> Bei den deutschen Befragten war dagegen eine stärkere finanzielle Unzufriedenheit zu verzeichnen (vgl. Mayring 2000, S. 127, 131). Eingeschränkte Finanzen, die sich häufiger bei Frauen als bei Männern finden, schränken wiederum die Handlungsräume z.B. im Bereich Freizeit und sozialer Kontakte ein (vgl. Clemens 2000, S. 152ff.).

### 2.2 Soziale Veränderungen

Nach Opaschowski bleibt bei etwa zwei Dritteln der Rentner/innen ein Kontakt zu ehemaligen Kolleg/inn/en bestehen, wenn dieser auch unterschiedlich intensiv gepflegt wird (vgl. Opaschowski 2000, S. 396). Die Bertelsmann-Studie<sup>32</sup> spricht von 50 Prozent der Rentner/innen (vgl. Isforth 1997, S. 46). Kontakte zum/zur Partner/in und zur Familie werden z.T. häufiger und enger, allerdings bergen sie

---

<sup>29</sup> Frauen sind jedoch aus diversen Gründen oft schlechter mit Betriebsrenten versorgt (vgl. Niederfranke 1999, S. 13ff.).

<sup>30</sup> So genannt bei Lehr 2003, S. 240. Eine u.a. von H.-D. Schneider und Mayring von 1992–1997 im Rahmen des Nationales Forschungsprogramms „Alter“ (NFP 32) durchgeführte Längsschnittstudie in der deutschsprachigen Schweiz. Diese bestand aus standardisierten Interviews (N = 329) zu mehreren Messpunkten innerhalb eines Zeitrahmens von einem halben Jahr bis anderthalb Jahren nach der Pensionierung. Die Ergebnisse sind für die Schweiz nur eingeschränkt repräsentativ. Ergänzt wurden die Interviews durch 20 halbstrukturierte offene Tagebücher in Deutschland und der Schweiz (vgl. Mayring 2000, S. 124ff.). Die Studie ist von einem Belastungs-Bewältigungsmodell ausgegangen, d.h. einer Mischung des Modells der kritischen Lebensereignisse nach Philipp mit dem Bewältigungsansatz des Coping nach Lazarus (vgl. Mayring/Buchmüller 1996, S. 14).

<sup>31</sup> Allerdings üben viele der Befragten noch bezahlte Tätigkeiten im Ruhestand aus (vgl. Mayring 2000, S. 127). Das heißt nationale Unterschiede sind bei der Bewertung von Studien zu beachten, schon aufgrund der unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme, evtl. auch regionale Unterschiede.

<sup>32</sup> Befragung von 1007 Rentner/innen zwischen 50 und 69 Jahren, die der gesetzlichen Rentenversicherung angehörten und fünf Jahre vor der Rente sozialversicherungspflichtig gearbeitet hatten, d.h. keine Selbstständigen und Beamten. Die Verteilung nach Alter und Geschlecht entsprach der Verteilung der Rentner/innen in den jeweiligen Altersgruppen der Bevölkerung. Die Befragung erfolgte nur in den alten Bundesländern, es gibt keine Angaben zum Zeitraum der Befragung (vgl. Isforth 1997, S. 15f.). Da es sich um eine Querschnittsuntersuchung handelt, werden Aussagen über das Befinden zu vorhergehenden Zeitpunkten nur aus der Rückschau gemacht, unterliegen damit also auch nachträglichen Deutungen der Befragten.

die Gefahr von Konflikten (vgl. Rosenstiel 1994, S. 233; Saup/Mayring 1998, S. 1112; Prah/Schroeter 1996, S. 144). Für Alleinlebende nehmen die Zeiten ohne Ansprechpartner in ihrer Wohnung zu (vgl. Schäuble 1996, S. 358). Die Aktivitäten im Freundeskreis nehmen meist ebenfalls zu, die in formellen Organisationen oder allgemeine soziale Aktivitäten können dagegen z.T. abnehmen. So ist zwar eine Umstrukturierung des sozialen Netzwerks zu beobachten, aber in der Regel keine soziale Isolation (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1112). Die Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status kann durch den Rollenverlust im Ruhestand sinken, so bei den schweizerischen Befragten bei der deutschen Tagebuchgruppe geschieht dies kaum (vgl. Mayring 2000, S. 127, 130).

### **2.3 Zeitstruktur**

Der Tagesablauf muss mit Beginn des Renteneinstiegs selbstständig gestaltet und strukturiert werden, Ziele müssen eigenständig gesetzt werden. Dies kann eine Chance oder ein Problem sein (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1110f.). Alleinlebende Menschen erleben den Wegfall der alltagsstrukturierenden Erwerbsarbeit vermutlich intensiver als Ehepaare (vgl. Schäuble 1996, S. 155). Letztere müssen allerdings die Verteilung der Haushaltsführung neu koordinieren (vgl. Schäuble 1995, S. 156). Da die Arbeit als Gegenpol zur Freizeit wegfällt, schafft man sich einen strukturierenden Ersatz, in dem zwischen gebundener Zeit (Handlungen mit Aufgaben- und Pflichtcharakter), insbesondere an den Vormittagen, und freier Zeit unterschieden wird (vgl. Prah/Schroeter 1996, S. 147). Es bleibt viel Spielraum für spontane und unregelmäßige Aktivitäten (vgl. Schäuble 1996, S. 359f.).

### **2.4 Berufliche Veränderungen**

Mit der Pensionierung endet in der Regel die Erwerbstätigkeit.<sup>33</sup> Wird diese aber fortgesetzt, gibt es häufig einen Bruch zwischen der Erwerbstätigkeit vor dem Ruhestand und danach, vor allem bei nicht Selbstständigen. Die Ansprüche sind jetzt andere, Sinn bezieht man aus der vorherigen Berufsbiographie, die eigenen Fähigkeiten müssen jetzt nicht mehr bewiesen werden. Man kann auch mit weniger qualifizierten Tätigkeiten zufrieden sein (vgl. Kohli u.a. 1993, S. 285).

---

<sup>33</sup> Zahlen von 1994 gehen von Erwerbsarbeit von über 65-Jährigen von unter fünf Prozent aus (vgl. Kohli/Künemund 1996, S. 21f.; Baur 1997, S. 68ff.).

## **2.5 Gesundheitliche Veränderungen**

Sowohl subjektiv als auch objektiv gibt es eher Verbesserungen der Gesundheit, z.B. durch das Ende von Arbeitsbelastungen, und weniger Verschlechterungen. Zum Teil bleibt der Zustand auch gleich (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1112; Clemens 1997, S. 248; Isforth 1997, S. 70ff.). In der Schweizer Pensionierungsstudie wird zwar eine leicht abfallende Zufriedenheit mit der Gesundheit im Verlauf der Studie festgestellt, dies wird aber auf eine altersübliche Zunahme an gesundheitlichen Beschwerden zurückgeführt (vgl. Mayring 2000, S. 127). In der Bertelsmann-Studie machten zufriedene Personen häufiger Aussagen über eine Gesundheitsverbesserung und seltener Aussagen über eine Gesundheitsverschlechterung (vgl. Isforth 1997, S. 70ff.). Gesundheitliche Einschränkungen tragen zu einem engeren Handlungsspielraum z.B. bei sozialen Kontakten bei (vgl. Clemens 2000, S. 148).

## **2.6 Freizeit**

Man kann nicht generell von einer Veränderung oder Abnahme der Aktivitäten sprechen. Zum Teil werden die Beschäftigungen ruhiger und erholsamer (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1112; Isforth 1997, S. 57; Schäuble 1995, S. 157). Bei Alleinlebenden nehmen außerhäusliche Aktivitäten zu (vgl. Schäuble 1996, S. 361). Pläne, die vor der Pensionierung gemacht wurden, werden nicht unbedingt verwirklicht (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1112; Isforth 1997, S. 60). Langfristig nimmt nach der Schweizer Pensionierungsstudie die Zufriedenheit mit der Freizeit im Ruhestand zu (vgl. Mayring 2000, S. 127).

## **2.7 Wohnen**

Die Wohnung wird mit dem Ende der Berufstätigkeit zum Lebensmittelpunkt. Alle Haushaltsmitglieder werden hiervon mitbetroffen. Für Alleinlebende kann die ganztägige Anwesenheit in der Wohnung ein Fehlen von Ansprechpartnern bedeuten. Das Alltagsleben findet vor allem im Wohnbereich und in der näheren Umgebung statt, ist daher auch von den Möglichkeiten dort abhängig (vgl. Schäuble 1995, S. 155).

### 3. Pensionierungseinstellung

Bestätigt wurde in der ILSE<sup>34</sup>, dass eine positive Erwartung bezüglich des Berufsendes und eine hohe Motivation, in den Ruhestand zu gehen, mit einem positiven Erleben des Übergangs in den Ruhestand korreliert (vgl. Jüchtern 2002, S. 119f., 133). Ein positives Erleben des Übergangs ist gleichzeitig ein guter Prädiktor für Wohlbefinden im Ruhestand (vgl. ebd., S. 128, 143). Das Ende der Erwerbstätigkeit kann Verlust oder Befreiung bedeuten, je nachdem, wie die Arbeit empfunden wurde (vgl. Opaschowski 2000, S. 394; Clemens 1997, S. 77). Jüchtern unterscheidet zwischen Hin-zu- und Weg-von-Motivation zur Berufsaufgabe (vgl. Jüchtern 2002, S. 64, 94ff.). Die Weg-von-Motivation führt auf Dauer zu größeren Anpassungsschwierigkeiten an den Ruhestand (vgl. ebd., S. 54). Hohe Berufszufriedenheit korreliert nach der ILSE häufig mit einer negativen Einstellung zum Ruhestand, ohne dass dies auf Dauer zu Unzufriedenheit führen muss (vgl. ebd., S. 133). Laut der ILSE ist die Einstellung vor der vorzeitigen Berufsaufgabe bei 47 Prozent der Befragten eher positiv und nur bei 28 Prozent eher negativ, so die retrospektive Einschätzung.<sup>35</sup> (vgl. ebd., S. 91). Nach Mayring hängt das Wohlbefinden im Ruhestand auch von einem positiven Bild von Alter und Pensionierung ab (vgl. Mayring 2000, S. 128).

### 4. Einzelne Einflussfaktoren auf die Pensionierungsverarbeitung

Wie die Veränderungen durch die Pensionierung erlebt werden, hängt von vielen verschiedenen Faktoren und deren Gesamtkonstellation in der einzelnen Biographie ab und ist also interindividuell sehr unterschiedlich (vgl. Rosenstiel 1994, S. 238). Außerdem wird das Erleben des Ruhestands von Subjektivität geprägt (vgl. Clemens 1997, S. 261).<sup>36</sup> Die einzelnen Variablen sind zum Teil interferierend, etwa bei Gesundheit und Finanzen (vgl. Jüchtern 2002, S. 47).

---

<sup>34</sup> Im Rahmen der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters wurden zum Thema „Ende der Berufstätigkeit“ retrospektiv 390 Untersuchungsteilnehmende der Geburtsjahrgänge 1930–1932 befragt. 157 der Befragten kamen aus Heidelberg, 233 aus Leipzig. Sie waren alle im Ruhestand, durchschnittlich seit 3,6 Jahren bei der ersten Befragung (September 1993 bis Dezember 1994). Eine zweite Befragung wurde zwischen Oktober 1997 und Januar 1999 durchgeführt (vgl. Jüchtern 2002, S. 69f.). Es wurden verschiedene quantitative Instrumente eingesetzt (vgl. ebd., S. 58ff.).

<sup>35</sup> Jüchtern vermutet, dass die höheren Unzufriedenheitsanteile in den neuen Bundesländern damit zusammenhängen, dass eine frühe Berufsaufgabe dort nicht zur Normbiographie gehörte (vgl. ebd., S. 91). Diese Werte könnten sich inzwischen verändert haben.

<sup>36</sup> Dies entspricht der kognitiven Theorie der Anpassung an das Alter von Thomae, s.u. (vgl. Lehr 2003, S. 70).

Auf die gesellschaftlichen und politischen Bedingungen sowie die historischen Bedingungen wurde bereits in Kapitel I eingegangen. An dieser Stelle soll nur noch eine Ergänzung erfolgen:

- Die Schweizer Pensionierungsstudie und nach Clemens eine Untersuchung von Seccombe/Lee (1988) zeigen, dass Frauen häufig geringere Zufriedenheitswerte im Ruhestand aufweisen (vgl. Clemens 1997, S. 243; Mayring 2000, S. 128). Das weibliche Geschlecht wird daher von Mayring als einer von drei Risikofaktoren für die Anpassung an den Ruhestand betrachtet (vgl. Mayring 2000, S. 128).

Generell weisen Mayring und Clemens darauf hin, dass die jeweiligen gesellschaftlichen und historischen Lebensbedingungen zu Unterschieden zwischen dem Erleben und Verhalten von Kohorten beim Übergang in den Ruhestand führen (vgl. ebd., S. 132; Clemens 1997, S. 198, 271). Dies wurde für die USA in der „Duke Longitudinal Study of Aging“ von Lowry (1985) gezeigt (vgl. Mayring 1990, S. 44f.). In der Forschung wird daher gefordert, „dass der Übergang in den Ruhestand in verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen unter verschiedenen gesellschaftlichen Bedingungen immer neu untersucht werden muss“ (Mayring 2000, S. 125). Im Folgenden werden zu den weiteren Bedingungen die wichtigsten Aspekte aus der gesichteten Literatur stichpunktartig aufgeführt.

#### **4.1 Individuelle biographische Bedingungen**

- Nach der Schweizer Pensionierungsstudie korreliert ein hohes Wohlbefinden im Ruhestand besonders stark mit dem Wohlbefinden vor dem Ruhestand (Trait-<sup>37</sup>Komponente) (vgl. ebd., S. 127f.).
- Außerdem korreliert es mit den Persönlichkeitsvariablen Selbstwirksamkeit, Optimismus, emotionale Stabilität und Introversion<sup>38</sup> (vgl. Mayring 2000, S. 127f.).

---

<sup>37</sup> Situationsübergreifende, während des Lebens entwickelte Umgangsform und Persönlichkeitseigenschaft – gegenüber dem state als situationsspezifischer Umgangsform (vgl. Mayring 2000, S. 125; Mayring 1996a, S. 48). Bei Mayring wird als Maßstab das subjektive Wohlbefinden gesetzt, das durch die Faktoren Belastungsfreiheit, Zufriedenheit, Freude und Glück bestimmt wird (vgl. Mayring 1996a, S. 48f.).

<sup>38</sup> Bei der Darstellung der Positivgruppe wird von Extraversion gesprochen, bei den Angaben zu den Korrelationswerten und in der zusammenfassenden Grafik von Introversion (vgl. Mayring 2000,

- Laut Schweizer Pensionierungsstudie wird ein hohes Wohlbefinden im Ruhestand durch das Erreichen von privaten Zielen begünstigt (vgl. ebd., S. 127).
- Ebenso wurden ältere Befunde bestätigt, dass ein hohes Wohlbefinden im Ruhestand oft mit dem Erreichen beruflicher Ziele zusammenhängt (vgl. ebd.; Jüchtern 2002, S. 37).
- In der Studie konnte allerdings kein Zusammenhang zwischen dem Wohlbefinden im Ruhestand und dem Vorhandensein von Bewältigungskompetenzen für belastende Lebensereignisse gefunden werden (vgl. Mayring 2000, S. 128).

#### 4.2 Individuelle aktuelle Bedingungen

- In der Schweizer Pensionierungsstudie und der ILSE wurde bestätigt, dass ein hohes Wohlbefinden im Ruhestand mit der Zufriedenheit mit dem Beruf bei der Befragung vor der Pensionierung zusammenhängen kann (vgl. ebd., S. 127; Jüchtern 2002, S. 128, 143f.). Hierzu gibt es folgende Erklärungen:
  - Ist man mit dem Beruf unzufrieden, so kann dies ein Zeichen für eine noch nicht geschlossene Gestalt sein, die eigentlich nach Vollendung drängt. Dies wird in der Gestaltpsychologie Zeigarnik-Effekt genannt. Daher kann Unzufriedenheit mit dem Beruf zwar einerseits dazu führen, dass man sich ein Berufsende wünscht, aber bei dessen Eintritt oder kurz vorher, wie dies Lehr/Dreher festgestellt haben, doch die Tätigkeit nicht beenden möchte (vgl. Rosenstiel 1994, S. 239).
  - Im Beruf Zufriedene wollen dagegen häufig zwar weiterarbeiten, haben aber offenbar die Fähigkeit, ihre Lebenssituation generell zufriedenstellend zu gestalten. Dies kann sowohl an situativen als auch an Persönlichkeitsmerkmalen liegen (vgl. Jüchtern 2002, S. 144).

Laut der ILSE wird die berufliche Gesamtentwicklung von 80 Prozent der Befragten im Rückblick positiv gesehen, wobei Frauen hier schlechter abschnitten als Männer (vgl. Jüchtern 2002, S. 82f., 85). Positiv wurde dieser Rückblick durch Wahlmöglichkeiten im Beruf, durch das Gefühl, alle Chancen genutzt zu haben und durch Zufriedenheit mit dem Berufsverlauf beeinflusst, während die

---

S. 128). Nach der ersten Befragung vor dem Ruhestand ist man, wenn überhaupt, eher von einer positiven Wirkung von Extraversion ausgegangen (vgl. Schneider 1996c, S. 171).

Beschreibung des letzten Arbeitsplatzes (Abwechslungsreichtum, Selbstbestimmung, Stress) wenig Einfluss hatte (vgl. ebd., S. 89f.).

- Nach Auswertungen von Studien durch Mayring kann ein besonders früher Pensionierungszeitpunkt (z.B. durch Gesundheitsprobleme) den Übergang in den Ruhestand negativ beeinflussen (vgl. Mayring 2000, S. 47).
- Wichtig für das Wohlbefinden im Ruhestand scheint laut Schweizer Pensionierungsstudie das subjektive Gesundheitsgefühl vor dem Ruhestand zu sein (vgl. ebd., 2000, S. 128). Gesundheitliche Belastungen erschweren die Anpassung an den Ruhestand, besonders für frühinvalidisierte Frauen (vgl. Clemens 1997, S. 248).<sup>39</sup>
- Die Bertelsmann-Studie stellt fest, dass ein hohes Aktivitätsniveau im Ruhestand häufiger mit Zufriedenheit einhergeht als mit Unzufriedenheit. Auch umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit für Unzufriedenheit bei geringer Aktivität höher. Aktivität korreliert häufig sowohl mit Kontakten im Ruhestand als auch mit Zufriedenheit und hängt außerdem oft mit der Berufsposition zusammen (vgl. Isforth 1997, S. 57ff.).<sup>40</sup>
- In der Schweizer Pensionierungsstudie konnte *kein* Zusammenhang zwischen einer aktiven Vorbereitung auf den Ruhestand (Pläne, Informationssuche) und dem Wohlbefinden im Ruhestand festgestellt werden (vgl. Mayring 2000, S. 128).
- Die Pflege von Familienangehörigen wird insbesondere für Frauen als eine mögliche belastende Situation angesehen, die die Zufriedenheit im Ruhestand beeinflussen und auch zu einem früheren Ausscheiden aus dem Berufsleben führen kann (vgl. Clemens 2000, S. 153).

### 4.3 Soziale Bedingungen

- Wichtig für das Wohlbefinden im Ruhestand ist nach der Schweizer Pensionierungsstudie nicht die Anzahl der sozialen Kontakte, sondern der Grad an instrumenteller (Rat, Information) und sozialer (Trost) Unterstützung in den Beziehungen (vgl. Mayring 2000, S. 127; Schneider 1996b, S. 88f.).<sup>41</sup> Dennoch ist

---

<sup>39</sup> Da in der Schweizer Pensionierungsstudie keine Endauswertungen für vorzeitig Erwerbslose durchgeführt wurden, fehlen auch Aussagen zu Risiken für diese Gruppe.

<sup>40</sup> Zum Aktivitätsmodell siehe Kapitel 2.2. in Teil III.

<sup>41</sup> Kontakte können auch belastend sein, z.B. bei Gewalt, hoher Belastung durch Pflege (vgl. Schneider 1996b, S. 83).



ein kleineres soziales Netzwerk ein Risikofaktor für die Bewältigung des Ruhestands (vgl. Mayring 2000, S. 126).

- Da laut Schweizer Pensionierungsstudie Gespräche mit dem/der Partner/in, die den Ruhestand antizipieren, mit dem Wohlbefinden vor und im Ruhestand korrelieren, sieht Schneider hier eine Bestätigung, dass eine gute Beziehung zum/zur Partner/in wichtig für die Bewältigung ist (vgl. Schneider 1998, S. 16f., 19).

#### **4.4 Berufliche Bedingungen**

- Die Schweizer Pensionierungsstudie hat Befunde bestätigt, nach denen ein hohes Wohlbefinden im Ruhestand mit dem Gefühl eines hohen Handlungsspielraums im Beruf korreliert (vgl. Mayring 2000, S. 127; Jüchtern 2002, S. 37). Nach Rosenstiel kann die berufliche Selbstbestimmung darin schulen, die Zeit im Ruhestand nach Wegfall der Strukturierung durch die Arbeit zu gestalten (vgl. Rosenstiel 1994, S. 236). Auch laut Bertelsmann-Studie beeinflusst die berufliche Position die Zufriedenheit im Ruhestand (vgl. Isforth 1997, S. 64f.). Die berufsbezogenen Merkmale hingen bei den Befragten der ILSE deutlich von der Schulbildung ab (vgl. Jüchtern 2002, S. 135).
- Der sozioökonomische Status ist laut Schweizer Pensionierungsstudie ein Risikofaktor für die Bewältigung des Ruhestands (vgl. Mayring 2000, S. 128). Clemens weist darauf hin, dass Frauen aufgrund schlechterer beruflicher Positionen, Unterbrechungen der Erwerbszeit und Alleinleben im Ruhestand im derzeitigen Rentensystem oft finanziell schlechter gestellt sind (vgl. Clemens 2000, S. 152f.; vgl. auch Niederfranke 1999, S. 13ff.).
- Laut Schweizer Pensionierungsstudie wird das Wohlbefinden im Ruhestand durch weitere bezahlte Tätigkeiten positiv beeinflusst (vgl. Mayring 2000, S. 128).

#### **4.5 Betriebliche Bedingungen**

- Laut Bertelsmann-Studie beeinflussen das Betriebsklima und die Anerkennung auch von älteren Mitarbeiter/inne/n die Zufriedenheit im Ruhestand (vgl. Isforth 1997, S. 64f.). Diese Faktoren bedingen sich zum Teil gegenseitig und hängen auch von der beruflichen Position ab (vgl. Isforth 1997, S. 37ff.).

- Die Möglichkeit, über das Ende des Erwerbslebens selbst mitbestimmen zu können, kann die Bewältigung des Übergangs positiv beeinflussen (vgl. Prah/Schroeter 1996, S. 145; Jüchtern 2002, S. 37f.). Laut Bertelsmann-Studie wird der Zeitpunkt der Pensionierung bei einem besseren Betriebsklima und bei größerer Akzeptanz älterer Mitarbeiter/innen seltener als willkürlich und unsozial empfunden (vgl. Isforth 1997, S. 38f.).
- Bei den Befragten der ILSE wurde festgestellt, dass das Erleben des Übergangs in den Ruhestand einen größeren Zusammenhang mit dem Wohlbefinden im Ruhestand hat, als das Erleben der gesamten Berufsbiographie, obwohl die Übergangsphase doch nur recht kurz ist. Dies kann entweder methodisch an der retrospektiven Befragung liegen, oder Ausdruck einer großen persönlichen Bedeutsamkeit des Abschieds vom Beruf sein (vgl. Jüchtern 2002, S. 143).

## **5. Die Verarbeitung des Übergangs in den Ruhestand als Prozess**

Bei einer intraindividuell differenzierten Sichtweise auf die Pensionierung geht man davon aus, dass sich die Anpassung an den Ruhestand in einem Prozess vollzieht, bei dem es Veränderungen gibt (vgl. Lehr 2003, S. 238). So hat z.B. Atchley die Veränderungen bezüglich des Erlebens des Übergangs in den Ruhestand im Zeitverlauf in einem (nach Clemens heuristischen) Phasenmodell darzustellen versucht. Dort gibt es die beiden großen Phasen Vorruhestand und Ruhestand, die weitere Zwischenphasen enthalten. Diese Phasen sind zeitlich nicht begrenzt und können auch übersprungen werden (vgl. Clemens 1997, S. 222f.). Der Beginn des Ruhestands geht danach zunächst mit Euphorie und Geschäftigkeit einher, was mit Flitterwochen verglichen wird, daran schließt sich jedoch eine depressive Phase (Ernüchterung und Niedergeschlagenheit) an, auf die schließlich eine Neuorientierung mit befriedigender Routine folgt (vgl. Lehr 2003, S. 238). Allerdings gibt es bisher keine eindeutigen empirischen Belege, die dieses Modell bestätigen. Stattdessen kommen die verschiedenen Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen – vgl. etwa die von Lehr zitierte „Normative Aging Study“ (1989) von Eckerdt (vgl. Lehr 2003, S. 238) oder die Schweizer Pensionierungsstudie, die unterschiedliche Ergebnisse für die schweizerischen und deutschen Befragten ergab (vgl. Mayring 2000, S. 130), aber auch Aussagen von Rosenstiel (vgl. 1994, S. 249, 235). Aus Sicht der differenziellen Gerontologie wird zum Teil angezweifelt, dass man phasenartige Abläufe vorhersagen kann (vgl. Fooker 1991, S. 298).

Die ILSE scheint allerdings zu bestätigen, dass sich die Anpassung an den Ruhestand prozessual verändert. Nach der – allerdings retrospektiven – Befragung kann man innerhalb von durchschnittlich 3,6 Jahren vor allem eine Zunahme an zufriedenen Befragten verzeichnen (von 46% der Befragten auf 70% ) (vgl. Jüchtern 2002, S. 91f., 122).

## **6. Zur Deutung des Übergangs in den Ruhestand als Belastung**

Rosenstiel sieht beim Übergang in den Ruhestand eine besondere Gefährdung gegeben, da es sich meist um einen von einem Tag auf den anderen stattfindenden ökonomischen, sozialen und psychischen Bruch in mehreren Lebensbereichen handelt (vgl. Rosenstiel 1994, S. 232f.). Der Übergang in den Ruhestand wird daher häufig als kritisches Lebensereignis betrachtet (vgl. Rosenstiel 1994, S. 232; Clemens 1997, S. 222). Aus entwicklungspsychologischer Perspektive<sup>42</sup> entstehen kritische Lebensereignisse durch die Wahrnehmung einer Veränderung in der Lebenssituation. Dies kann sowohl innerhalb (z.B. Erkrankungen) als auch außerhalb (z.B. Pensionierung) der Person geschehen. Gewohnte Handlungsabläufe werden unterbrochen, es kommt zu einem Ungleichgewicht der Passung zwischen Person und Umwelt. Zur Wiederherstellung eines Gleichgewichts werden Auseinandersetzungsprozesse, z.B. Coping<sup>43</sup>, nötig. Das kritische Lebensereignis hat emotionale Bedeutung für die Person, sei es im positiven oder im negativen Sinn. Die Bewertung des Ereignisses hängt aber von der kognitiven Repräsentanz desselben im Individuum ab (vgl. Filipp 1995, S. 23f.; Fooker 1991, S. 293). Man versucht, Merkmale herauszufinden, die bei der Entstehung und Bewältigung solcher Ereignisse eine Rolle spielen (vgl. Filipp 1995, S. 13ff.; Fooker 1991, S. 293ff.). Ziel ist es, die für die Auseinandersetzung mit solchen Lebensereignissen wichtigen Kompetenzen und Handlungsmuster zu erkennen und durch antizipatorische Sozialisation aufzubauen (vgl. Filipp 1995, S. 45). Allerdings: Welche Formen der Bewältigung als effizient angesehen werden, hängt auch von den normativen Setzungen für psychische Gesundheit oder psychisches Gestörtsein ab (vgl. Filipp 1995, S. 40f.; Fooker 1991, S. 299).

---

<sup>42</sup> Übersichten zu Konzepten aus anderer Perspektive bei Fooker 1991, S. 291f.; Filipp 1995, S. 4f.

<sup>43</sup> Stabilisierender Faktor, der Individuen hilft, sich aktiv an belastende Situationen psychosozial anzupassen (vgl. Olbrich 1995, S. 133; Lehr 2003, S. 178).

Mayring bezweifelt, dass das Modell noch für die Erforschung des Übergangs in den Ruhestand angemessen ist. Laut Schweizer Pensionierungsstudie kann man nicht von einer globalen Verschlechterung des Befindens aufgrund der Pensionierung ausgehen. Die Befragten sehen in unterschiedlichen Bereichen Gewinne und Verluste, die sich im Gesamtbefinden ausgleichen (vgl. Mayring 2000, S. 132). Da das subjektive Wohlbefinden für die meisten schweizerischen Befragten nach dem Übergang in den Ruhestand konstant hoch blieb, schließt Mayring, „dass die Pensionierung heute keine einschneidende Belastung darstellt, somit das Belastungs-Bewältigungsmodell auch weniger adäquat ist“ (ebd.)<sup>44</sup>. In der Bertelsmann-Studie in den alten Bundesländern wurde auch von Isforth festgestellt, dass der Übergang in den Ruhestand „im Allgemeinen nicht als problematisch empfunden“ wurde (Isforth 1997, S. 26). Allerdings weist er darauf hin, dass die befragten Ruheständler/innen den Ruhestand meist allgemein positiv sehen, dass aber bei konkreten Fragen zu einzelnen Aspekten jeweils zwischen 20 und 30 Prozent eher unzufrieden waren. Es sind häufig dieselben Personen mit schlechtem Befinden bei den Einzelfragen. Isforth nennt die Gruppe, der es besser im Ruhestand gehen könnte, einen erheblichen Teil der Bevölkerung (vgl. ebd., S. 24f.).

Eine Sichtung von Studien aus den 1970er und 1980er Jahren führte zu der Schlussfolgerung, dass maximal ein Drittel der Menschen Probleme beim Übergang in den Ruhestand hat (vgl. Mayring 2000, S. 125; Mayring 1990, S. 40f.). Mayring vermutet, dass eine zunehmende Freizeitorientierung, zunehmender Wohlstand und das Gefühl gegenüber nachkommenden Generationen „noch einmal gut davongekommen“ zu sein, in den 1990er Jahren zu einer subjektiv positiveren Bewertung der Pensionierung geführt hat (Mayring 1998, S. 7). Allerdings sei hier auch auf die eingeschränkte Geltung der Befunde der Schweizer Pensionierungsstudie hingewiesen. Mayring weist auf die guten Rahmenbedingungen in der deutschsprachigen Schweiz hin (vgl. 1998, S. 9). Die Situation im Vorruhestand oder bei Frühverrentung wurde nicht in die Auswertung der Schweizer Pen-

---

<sup>44</sup> Mayring (2000) konnte keinen Einfluss auf das Erleben des Übergangs durch Bewältigungskompetenzen, aktive Vorbereitung (Planung, Information), Einschätzung der Pensionierung als Herausforderung feststellen. D.h. dass die Kompetenzen und Handlungsmuster für die Bewältigung, die z.B. Olbrich für das Modell der kritischen Lebensereignisse nennt (s.o.), hier nicht angemessen sind. Allerdings muss dies nicht unbedingt in dem Sinn gedeutet werden, dass der Übergang in den Ruhestand kein kritisches Lebensereignis ist. Filipp weist darauf hin, dass es eher unwahrscheinlich ist, dass man generalisierende Kompetenzen und Bewältigungsstrategien für alle kritischen Lebensereignisse finden kann (vgl. Filipp 1995, S. 45). Ob das Modell für die psychologische Forschung tauglich ist, kann hier nicht diskutiert werden.

sionierungsstudie einbezogen (vgl. Mayring 2000, S. 128). Im Zusammenhang mit der Situation der Wiedervereinigung<sup>45</sup> bezeichnet dagegen Jüchtern bei 23 Prozent der Befragten aus den neuen Bundesländern das Berufsende als kritisches Lebensereignis (vgl. Jüchtern 2002, S. 117, 138, 141). Deutlich wird, dass der Übergang in den Ruhestand nur bei manchen Menschen im Sinne eines kritischen Lebensereignisses gesehen werden kann, allerdings nicht im Sinne einer altersnormierten Krise und als globale Deutung.

Mit der Schweizer Pensionierungsstudie wurde versucht, sowohl Merkmale einer Positiv- als auch einer Risikogruppe herauszuarbeiten. Für die Positivgruppe zählen zu diesen Merkmalen eine höhere Introversion<sup>46</sup>, ein höherer Optimismus, ein positiveres Alters- und Pensionierungsbild und das Erreichen von privaten und beruflichen Zielen. Für die Risikogruppe findet man die Merkmale weibliches Geschlecht, sozioökonomischer Status und kleines soziales Netzwerk (vgl. Mayring 2000, S. 128.). Die Größenordnung der Risikogruppe wird aber mit weit unter zehn Prozent der Befragten angegeben (vgl. Mayring 1998, S. 9). Als weitere Risikofaktoren werden in der Literatur noch eine starke Berufsorientierung (vgl. Rosenstiel 1994, S. 238; Saup/Mayring 1998, S. 1115; Clemens 2000, S. 154; mit Einschränkungen auch Jüchtern 2002, S. 120) sowie ein früher und ein erzwungener Pensionierungszeitpunkt (vgl. Saup/Mayring 1998, S. 1114; Clemens 2000, S. 152f.; s. auch oben) genannt.

Die Feststellung von Problem- oder sogar Risikogruppen ist auch eine Frage des Maßstabs (s.o. schon Filipp und Fooker zur Normativität von psychischer Gesundheit). Hinzu kommt eine begrenzte Geltung der empirischen Studien. Sie gelten nur für ein begrenztes Untersuchungsgebiet und für einen begrenzten Zeitraum. Auch methodische Probleme (z.B. Betrachtung aus der Retrospektive) sind zu beachten. Für einen Vergleich der Ergebnisse muss genau untersucht werden, wie Wohlbefinden oder Zufriedenheit jeweils definiert und operationalisiert werden. Dies bedeutet, dass die hier dargestellten Forschungsergebnisse nur als Hinweise auf mögliche Einflussfaktoren und Bedingungen für eine Anpassung an den Ruhe-

---

<sup>45</sup> Zur Abhängigkeit von kritischen Lebensereignissen auch von historischen und sozialen Bedingungen (Kontextmerkmale) s. Filipp 1995, S. 3f.; Fooker 1991, S. 295f.

<sup>46</sup> Siehe hierzu Anmerkung 38.

stand gesehen werden können, die aber über eine exemplarisch beschreibende Bedeutung in dieser Arbeit nicht hinausgehen.

## **7. Fazit**

Die Variablen, die das Wohlbefinden im Ruhestand beeinflussen können, sind ausgesprochen vielschichtig und betreffen unterschiedlichste Lebensbereiche. Versucht man – bereits mit Blick auf mögliche pädagogische Interventionen – eine zeitliche Strukturierung, so muss man feststellen, dass sie mehrheitlich nicht zum Zeitpunkt der Pensionierung entstehen, sondern sich längerfristig bis langfristig im Verlauf des Lebens herausbilden. So etwa die Arbeitsbedingungen, das Erreichen von beruflichen und privaten Zielen, Handlungsspielräume und Zufriedenheit im Beruf, der sozioökonomische Status, Partnerschaft und soziale Beziehungen, Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen und Altersbilder. Sie sind in unterschiedlich hohem Maße vom Einzelnen beeinflussbar und veränderbar. Dies trifft sicher besonders eingeschränkt auf gesellschaftliche und historische Bedingungen zu. Auch die berufliche und betriebliche Situation entzieht sich sicher zum Teil den Einflussnahmen des Einzelnen. Die Mehrheit der Pensionierten scheint keine Probleme mit dem Wohlbefinden im Ruhestand zu haben. Allerdings hat vermutlich eine größere Zahl von Menschen in einzelnen Bereichen Anpassungsprobleme. Aussagen zur Größenordnung von Risikogruppen sind aufgrund der begrenzten Geltung der Studien nicht verallgemeinerbar zu treffen.

## **III. Der Einfluss der Altersthematik auf Bildungsangebote zum Ruhestand**

### **1. Ruhestand und Alter in der Erwachsenenbildung**

Mehrere Deutungen zum Zusammenhang von Alter und Ruhestand stehen derzeit nebeneinander:

- Es gibt ein subjektives Altersempfinden, das vom Übergang in den Ruhestand und von entsprechenden Altersgrenzen losgelöst ist. Evtl. existiert auch eine neue, soziokulturell relevante Altersgrenze zwischen 70 und 75 im Bewusstsein der Gesellschaft.
- Es erfolgt weiterhin zum Teil die Zuschreibung von Altsein bei Menschen, die in den Ruhestand gehen.

- Menschen werden früh aufgrund ihres Alters und damit verbundener Defizitzuschreibungen aus dem Arbeitsleben ausgegrenzt.
- Aufgrund eines individualisierten Lebens mit risikobehafteter, ungesicherter Lebensführung auch im höheren Erwachsenenalter erfolgt ein fließender Übergang ins Alter.

Unabhängig von dieser Mehrdeutigkeit wird Bildung für den Ruhestand meistens mit Bildung für das Alter gleichgesetzt (vgl. Marggraf u.a. 1986; aber auch in den 1990er Jahren z.B. Unkelbach-Romussi 1997).<sup>47</sup> Entsprechend wird auf theoretischer Basis die Thematik „Übergang in den Ruhestand“ vor allem in der Literatur zur Altenbildung oder Altersbildung behandelt.

Das Verhältnis zwischen Altenbildung, Altersbildung und Erwachsenenbildung wird kontrovers diskutiert. In den 1970er Jahren des letzten Jahrhunderts wurde versucht, Alterspädagogik als eigene Wissenschaft zu etablieren (vgl. B. Arnold 2000, S. 22). Es entstanden die Begriffe „Gerontagogik“ (Bollnow) und „Geragogik“ (Petzold und Mieskes) (vgl. Bubolz 1983, S. 33f.), die jedoch in ihrer Bedeutung häufig gleichgesetzt werden (vgl. Theunissen 2002, S. 19f.; Anding 2002, S. 56). Geragogik als eigene wissenschaftliche Disziplin wird häufig neben Pädagogik und Andragogik eingeordnet (vgl. Bubolz 1983, S. 34; Anding 2002, S. 68ff.). Anding will Geragogik nicht unter die Erwachsenenbildung subsumieren, da sich diese zu sehr an beruflichen Qualifikationen und Nützlichkeitsabwägungen ausrichtet.<sup>48</sup> Stattdessen stehen bei ihr beide Disziplinen nebeneinander unter dem Oberbegriff Erziehungswissenschaft (vgl. Anding 2002, S. 68ff.).<sup>49</sup> Es ist jedoch zu fragen, ob eine Trennung zwischen Andragogik und Geragogik dem Problem gerecht wird, dass der Beginn von Alter nicht eindeutig definiert werden kann. Wie oben festgestellt, ist der Übergang in den Ruhestand eben nicht mehr gene-

<sup>47</sup> In Ankündigungstexten zu Bildungsangeboten wird das Thema Alter wegen seiner vermuteten abschreckenden Wirkung allerdings vermieden (vgl. Marggraf 1987a, S. 3).

<sup>48</sup> Auch Bildungsangebote für den Übergang in den Ruhestand können Qualifizierungs- und Nützlichkeitsaspekte enthalten (s.u. die Darstellung von Konzepten nach Knopf 2000a).

<sup>49</sup> Bubolz-Lutz sieht Geragogik als eigenständige Disziplin. Eine Unterordnung von Geragogik unter die Gerontologie, wie noch bei Lehr u.a. 1979 und bei Bubolz 1983, erfolgt heute offenbar nicht mehr (vgl. Bubolz-Lutz 2000, S. 73; Anding 2002, S. 68ff.). Zur weiteren Diskussion vgl. z.B. Maijer/Schmitt 1998, S. 401f.; Klingenberger 1996, S. 20ff.; Bubolz-Lutz 2000; Bubolz 1983, S. 32ff., 60ff.; Breloer 1976; Anding 2002, S. 68ff. Eine bildungstheoretische Erörterung zum Verhältnis von Erwachsenenbildung, Altenbildung und Altersbildung kann hier nicht geleistet werden. Da sie sowohl das Bildungsverständnis als auch das Alters- und Menschenbild betrifft, wäre eine entsprechende Reflexion für Bildungsangebote zum Thema Ruhestand wünschenswert.

rell in diesem Sinne zu verstehen. Theunissen verzichtet auf eine genaue Abgrenzung zwischen Altenbildung und Erwachsenenbildung und sieht sie „als ineinander übergehende Phänomene..., die auf einem Kontinuum liegen, bei dem am Anfang die Bildungsarbeit mit jungen Erwachsenen und am Ende die mit alten Personen liegt“ (Theunissen 2002, S. 19). S. Kade bevorzugt den Begriff der Altersbildung innerhalb der Erwachsenenbildung unter Einbeziehung der gesamten Lebensspanne (vgl. S. Kade 1994b, S. 6f.). Gleichzeitig wird durch diesen Begriff die Notwendigkeit von Angeboten, die auf die Thematik des Älterwerdens und den Alltag im Alter ausgerichtet sind, betont (S. Kade 2001a, S. 18). Dies wird den zeitlich weit streuenden Bedingungen, die das Wohlbefinden im Ruhestand beeinflussen, und dem Prozesscharakter der Anpassung an den Ruhestand gerecht. Bildungsangebote zum Ruhestand gibt es sowohl als diese Phase begleitende Angebote als auch als längerfristig darauf vorbereitende Maßnahme, z.B. bei Schäuble (s.u.) bis zu zehn Jahre vor dem Übergang einsetzend. Da der Themenbereich eine solche zeitliche Streuung aufweist, ist bezogen auf ihn die Zuordnung zur Altersbildung innerhalb der Erwachsenenbildung gegenüber der Geragogik vorzuziehen.

## **2. Modelle vom gelingenden Altern als Hintergrundtheorien**

Aufgrund der starken Verbindung zwischen Vorbereitung auf den Ruhestand und Vorbereitung auf das Alter spielen Alterstheorien und -modelle in Bezug auf die Bildungsangebote eine wichtige Rolle. Im Folgenden sollen nur die Modelle dargestellt werden, die in der von mir herangezogenen Literatur besonders häufig genannt wurden oder zum Verständnis der Arbeit hilfreich sein können.<sup>50</sup>

### **2.1 Disengagementmodell**

In funktionierenden Gesellschaften kommt es, so Cumming und Henry, zu einer optimalen Anpassung zwischen den Bedürfnissen der Gesellschaft und denen ihrer Mitglieder. Da im Alter mit großer Wahrscheinlichkeit ein Verlust von Fähigkeiten und Kenntnissen eintritt und außerdem der Tod erwartet wird, ist es für die Gesellschaft funktional, wenn ältere Menschen ihre gesellschaftlichen Rollen rechtzeitig verlassen. Dies wird als Disengagement verstanden. Hierbei helfen z.B.

---

<sup>50</sup> Vergleiche etwa die Übersichten bei Schneider 1993, S. 420ff.; Bubolz 1983, S. 128ff.; Theunissen 2002, S. 23ff.; Clemens 1997, S. 222ff.; Schäuble 1995, S. 38ff.; Backes/Schmachtenberg 1981, S. 17ff.



Altersgrenzen zur Pensionierung (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 129). Der Prozess des Disengagements ist daher unvermeidbar. Er wird sowohl vom Individuum als auch von der Gesellschaft ausgelöst (vgl. Clemens 1997, S. 226). Disengagement entlastet von Normen und ist eine befreiende Entwicklung (vgl. Lehr 2003, S. 59). Vorbereitung auf den Ruhestand soll helfen, Nichtübereinstimmung zwischen Gesellschaft und Individuen zu vermeiden und Unterstützung bei der Rollen- und Bedürfnisreduktion zu bieten. Sie ist ein gesellschaftspolitisches Erfordernis zur Stabilisierung des Systemgleichgewichts (vgl. Backes/Schmachtenberg 1981, S. 18f.). Gegen dieses Modell kann jedoch eingewendet werden, dass es auf den Ergebnissen einer Querschnittstudie beruht, die aber den Entwicklungsprozess nicht darstellen und so nicht repliziert werden konnten (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 133). Außerdem wird eine problematische Interessengleichheit zwischen Gesellschaft und Individuum vorausgesetzt (vgl. Clemens 1997, S. 227).

## **2.2 Aktivitätsmodell**

Das Aktivitätsmodell des Alterns (Havighurst, Tartler) geht davon aus, dass eine höhere Aktivität im Unterschied zu geringer Aktivität im Alter die subjektive Lebenszufriedenheit erhöht (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 149). Die Aufrechterhaltung von Aktivitätsniveau und sozialen Rollen und Kontakten auch im Alter ist demnach die Voraussetzung für ein zufriedenes Leben, da man gleiche Bedürfnisse hat wie im jüngeren Alter (Kontinuitätsannahme). Dies führt z.B. zu einer Selbstwertkrise durch den sozialen Rollenverlust bei der Pensionierung. Vorbereitung auf den Ruhestand kann dann bedeuten, ältere Menschen beim Ersatz wegfallender Aktivitäten, Rollen und Kontakte zu unterstützen. Vorbereitung auf den Ruhestand kann dann auch im Sinne von Kompensation für eine fehlende gesellschaftliche „Verwendung“ älterer Menschen verstanden werden (vgl. Backes/Schmachtenberg 1981, S. 19). Kritisiert wird u.a., dass dem Modell allgemeine Leistungsansprüche und Leistungserwartungen zugrunde gelegt werden, die für alle Menschen gelten und die individuelle Ressourcen und Probleme nicht berücksichtigen (vgl. Theunissen 2002, S. 30; Clemens 1997, S. 267).

Studien ergaben, dass ein starker Zusammenhang zwischen hoher Aktivität und Zufriedenheit bzw. geringer Rollenaktivität und Unzufriedenheit besteht und dass die Mehrheit der Befragten durch Weiterbestehen von Kontakt und Aktivität zufried-

den bleibt. Es gibt aber auch eine Minderheit, die beim Absinken von beidem zufriedener ist. Außerdem kann es zu unterschiedlichen Bedürfnissen in einzelnen Aktivitätsbereichen kommen (vgl. Lehr 2003, S. 61ff.; Rosenstiel 1994, S. 241f.).

### **2.3 Kontinuitätsmodell**

Das Kontinuitätsmodell (Atchley) geht davon aus, dass die Lebenszufriedenheit im Alter generell höher ist, je mehr die Lebensmuster des mittleren Lebensalters fortgesetzt werden können. Notwendig dazu sind internale Kontinuität (Ideen, Werte, Gefühle, Erfahrungen, Vorlieben etc.) sowie externale Kontinuität (Struktur der sozialen und räumlichen Umwelt, Rollen, Aktivitäten) (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 149). Impliziert wird, dass Diskontinuität, z.B. durch abrupten Rollenwechsel, zu einer Belastung führt (vgl. Bubolz 1983, S. 129f.). Altersvorbereitende Maßnahmen sollen sowohl helfen, Kontinuität wahrzunehmen und zu erhalten als auch Anpassungstechniken zum Umgang mit Veränderungen zu vermitteln (vgl. Schneider 1993, S. 421). Backes/Schmachtenberg fordern mit Blick auf den Einfluss vorheriger Lebensgewohnheiten Altersvorbereitung als lebensbegleitende Maßnahme (vgl. 1981, S. 38). Kritisiert wird u.a., dass die je nach Individuum unterschiedlichen Möglichkeiten zum Umgang mit Veränderungen nicht gesehen werden (vgl. Bubolz 1983, S. 140).

### **2.4 Lebenslaufmodelle**

Nach diesen Modellen wird, ausgehend von der menschlichen Entwicklung als lebenslangem Prozess, das Leben in Lebensphasen oder -stufen eingeteilt, in denen bestimmte Entwicklungsaufgaben (Konzept der Entwicklungsaufgaben nach Havighurst) oder psychosoziale Krisen (Entwicklung als Weg zur Identität bei Erikson) zu bewältigen sind. Gelingendes Alter hängt von der Bewältigung dieser Krisen ab (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 144, 152; Gudjons 1999, S. 120ff.). Die Lebensperiode Alter hat etwa bei Havighurst u.a. die Aufgaben der Vorbereitung auf den beruflichen Ausstieg und der Annahme der Rentnerrolle (vgl. Theunissen 2002, S. 36). Bei Erikson sind in unserem Zusammenhang die Themen Generativität im Erwachsenenalter und Integrität im reifen Erwachsenenalter zu nennen (vgl. Gudjons 1999, S. 124).<sup>51</sup> Bildung und Altersvorbereitung haben dann die gezielte

---

<sup>51</sup> Laut Gudjons kann Generativität als das „Interesse an der Gründung und Erziehung einer neuen Generation“, aber auch als eine „Form genereller schöpferischer, ‚hervorbringender‘ Leistung“ oder

und rechtzeitige Vorbereitung auf die jeweilige, absehbare Lebenssituation sowie die Förderung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen zum Umgang mit Veränderungen zur Aufgabe (vgl. Theunissen 2002, S. 37f.; Schneider 1993, S. 420). Durch die Individualisierung von Lebensläufen und Biographien wird heute die universelle Zuordnung von Aufgaben an bestimmte Lebensabschnitte infrage gestellt (vgl. Theunissen 2002, S. 37f.). Für Bubolz sind Belastungssituationen immer individuell, nicht alterstypisch zu sehen – sie benötigen daher Beratung und Therapie statt Erwachsenenbildung<sup>52</sup> (vgl. Bubolz 1983, S. 135).

## **2.5 Kompetenzmodell**

Nach dem Kompetenzmodell (z.B. Olbrich) besteht das Ziel in der möglichst effektiven und autonomen Bewältigung einer Situation, um soziales und sinnerfülltes Leben zu ermöglichen. Hierzu sollen die Ressourcen und Potenziale einer Person, die diese während ihres Lebens in Auseinandersetzung mit der Umwelt entwickelt hat, genutzt werden (vgl. Theunissen 2002, S. 38f.). Kompetenzen können sich bei Nicht-Gebrauch zurückentwickeln, sie können aber auch im Alter wiedergewonnen oder erweitert werden (vgl. ebd., S. 39f.; Schäuble 1995, S. 47). Es gibt verschiedene Kompetenzformen. Je nach Subjekt und Situation muss kompetentes Verhalten unterschiedlich verstanden werden (vgl. Theunissen 2002, S. 41f.). Bildung hat die Förderung kompetenten Verhaltens zur Aufgabe, das sowohl der Situation als auch den Bedürfnissen und Ressourcen der Person gerecht wird (vgl. ebd., S. 38f., 41f.). Ein wichtiger Kritikpunkt an diesem Modell ist, dass Eigenarten des Alters und Verfalls- und Abbauprozesse geleugnet und durch positive Altersbilder verharmlost werden (vgl. S. Kade 1994b, S. 40f.). Für Theunissen ist dies aber in der subjektzentrierten Bestimmung von Kompetenzen gewährleistet (vgl. Theunissen 2002, S. 42; ähnlich auch Schäuble 1995, S. 47).

## **2.6 Konzept des Wachstums und der Identitätsentfaltung**

Das Konzept des Wachstums und der Identitätsentfaltung (Veelken) ist eine Verknüpfung von holistisch-spirituelle Systemtheorie und entwicklungspsychologischen Persönlichkeitstheorien. Im kreativen Austausch mit der Umwelt kann der

---

als „Weitergabe kultureller Tradition“ verstanden werden. Integrität hat die Bedeutung, den eigenen Lebenszyklus zu finden, ihm Sinn zu geben und ihn anzunehmen (Gudjons 1999, S. 124).

<sup>52</sup> Erwachsenenbildung wird von ihr an dieser Stelle mit der Aufgabe des Informierens gleichgesetzt (vgl. Bubolz 1983, S. 135).

Mensch als offenes System sein Organisationsniveau erhöhen (vgl. Schäuble 1995, S. 53). In einem Prozess der „fortschreitenden Entgrenzung von Mensch und Kosmos“ kann er zur „inneren transkontextuellen Schau der Unsterblichkeit“ gelangen (Schäuble 1995, S. 54). Diese Verwandlung ist gerade durch das Moratorium des Ruhestands möglich. Authentische Eigenaktivität soll zur Vollendung des Lebenslaufs führen (vgl. ebd., S. 53f.). Altersvorbereitung zu den Themen Glauben und Sinnfindung soll über den kirchlich-theologischen Rahmen hinausführen und dadurch in einer pluralisierten Gesellschaft auch „unbehaust religiös Orientierte“ erreichen (ebd., S. 55). Kritisiert wird an diesem Konzept die Ausrichtung an einer „standardisierten Abfolge von psychodynamischen Entwicklungsaufgaben“ (ebd., S. 55).

## **2.7 Kognitive Theorie**

Da in manchen Ansätzen auf kognitive Elemente hingewiesen wird, sei hier kurz die kognitive Theorie der Anpassung an das Alter von Thomae erwähnt. Das Wohlbefinden und Verhalten im Alter hängt stark davon ab, wie die Situation im Individuum kognitiv repräsentiert ist und empfunden wird. Die objektive Alterssituation hat demgegenüber einen wesentlich geringeren Einfluss (vgl. Lehr 2003, S. 70). Altersvorbereitung soll dann zu positiven Kognitionen und Altersbildern beitragen. Allerdings besteht die Gefahr, dass Realität vertuscht wird oder nur Anpassung angestrebt wird (vgl. Backes/Schmachtenberg 1981, S. 30f.).

## **2.8 Rollen- und sozialisationstheoretische Ansätze**

Sozialisation bedeutet, dass Menschen „die in der Gruppe geltenden sozialen Normen, Rollenerwartungen, dazu nötige Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Kultur gehörenden Werte, Überzeugungen usw.“ erlernen und in sich aufnehmen (Weymann 2004, S. 16ff.). Bei Erwachsenen geht es insbesondere um ein „lebenslanges Rollenlernen unter sich stets wandelnden gesellschaftlichen und kulturellen Bedingungen“ (ebd.). Durch den Übergang in den Ruhestand verändern sich Rolle und Status (vgl. ebd., S. 37ff.). Für Altersvorbereitung bedeutet dies einerseits die Vermittlung von neuen Rollen, von dazu notwendigen Kompetenzen, von neuen Werten, von Mitgliedschaften in neuen Gruppen, von Fähigkeiten zum Aushandeln von akzeptablen Rollen und andererseits die Veränderung der Altersrolle durch Vermittlung eines positiven Altersbildes (vgl. Schneider 1993, S. 420).

Kritisiert wird, dass Erwachsenenbildung als Erwachsenensozialisation für die „Kompensation und Kontrolle sozialer Probleme“ instrumentalisiert wird (Weymann 2004, S. 114f.).<sup>53</sup>

Deutlich wird, dass keine einheitlich Sichtweise dazu besteht, wie Zufriedenheit oder Wohlbefinden im Alter erreicht werden. Normative Hintergründe und Zielsetzungen müssen bei den Modellen mitbedacht werden. Die Modelle schließen sich nicht unbedingt gegenseitig aus. Je nach Altersmodell haben die Bildungsangebote zum Übergang in den Ruhestand unterschiedliche Ziele. Deren Begrenztheit – es gibt kein Modell, das Wohlbefinden für alle Menschen garantieren kann – sollte bewusst sein.

### **3. Gerontologische Erkenntnisse zu Veränderungsmöglichkeiten bei älteren Menschen**

Wenn man Bildungsangebote konzipiert, muss man von einer prinzipiellen Bildungs- und Lernfähigkeit des Menschen ausgehen. Diese wird auch als eine anthropologische Voraussetzung gesehen (vgl. Unkelbach-Romussi 1997, S. 52ff.; Kaiser/Kaiser 1998, S. 17ff.). Bezogen auf ältere Menschen ist eine solche Voraussetzung nicht immer unbestritten gewesen, da man bei ihnen lange Zeit von einem biologisch bedingten Abbau wichtiger, insbesondere kognitiver Funktionen ausging. Dieses auf einem Defizit-Modell beruhende Menschenbild wurde inzwischen in seiner Allgemeingültigkeit abgewiesen (vgl. Lehr 2000, S. 46ff.; Theunissen 2002, S. 27f.). An dieser Stelle sollen einige Funktionen betrachtet werden, deren Veränderbarkeit in den Bildungsangeboten zum Übergang in den Ruhestand oft unausgesprochen vorausgesetzt wird. Hierzu gehören die Möglichkeiten zu Veränderungen des Selbstkonzepts, zu Veränderungen von Persönlichkeitseigenschaften, zu Wert- und Einstellungsänderungen und zu Kreativität sowie Lernfähigkeit.

Unter Selbstkonzept oder Selbstbild werden Inhalte und Bewertungen verstanden, die sich auf die eigene Person beziehen (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 173). Verände-

---

<sup>53</sup> Desozialisation, wie von Woll-Schumacher (1980) als Lösung vorgeschlagen, scheint vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung um Aktivität und Disengagement und des gesellschaftlichen, auch demographischen Wandels als gesellschaftlich vorgegebene Lösung keine sinnvolle Alternative.

rungen des Selbst können wichtig sein, um die Stabilität der Persönlichkeit bei inneren und äußeren Veränderungen aufrechtzuerhalten (vgl. Lehr 2000, S. 152). Die Formung des Selbstbildes hängt vermutlich von emotionalen Schemata, die in der Kindheit erworben werden, ab (vgl. ebd., S. 154). Anpassungsleistungen des Selbst an Veränderungen sind bei der Mehrheit der Menschen auch im Alter möglich (vgl. ebd., S. 152f.). Auch „possible selves“, d.h. zukunftsbezogene Vorstellungen vom Selbst, können noch neu erworben werden und zur Änderung des Selbst beitragen (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 174; Lehr 2000, S. 151f.).

Bezogen auf die sog. „Big Five“ (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit), die häufig als besonders wichtig erachtete Persönlichkeitseigenschaften betrachtet werden, stellt Lindenberger im Erwachsenenalter und Alter eine relative Stabilität der einzelnen Eigenschaften fest (vgl. Lindenberger 2002, S. 383f.).<sup>54</sup> Lehr spricht jedoch zum Teil nur von einer mäßigen Konstanz und sieht bis ins hohe Alter Veränderungen (vgl. Lehr 2000, S. 132). Lindenberger sieht solche Veränderungen von Persönlichkeitseigenschaften vor allem bei einzelnen Personen (vgl. Lindenberger 2002, S. 387). Für ihn ist gerade die Beständigkeit der Eigenschaften als Vermögen des Selbst zu sehen, trotz äußerer Veränderungen Stabilität herzustellen (vgl. ebd.).

Zur Veränderbarkeit von Werten und Einstellungen gibt es bisher nur wenige Erkenntnisse. Man geht davon aus, dass sich diese auch im Alter noch verändern können, wie z.B. politische Überzeugungen, wenn auch vermutlich mit Einschränkungen (vgl. Rosenmayr 2000, S. 451).

Kreativität als Form von geistiger Produktivität, die Neuerungen schafft, ist wahrscheinlich nicht vom Alter, sondern vom kreativen Potenzial einer Person abhängig (vgl. Staudinger/Schindler 2002, S. 971; Lehr 2000, S. 128ff.). „Praktische“ Kreativität, d.h. divergentes Denken bezogen auf Alltagsprobleme, scheint im Alter stabil zu sein bzw. ggf. noch zuzunehmen (Lehr 2000, S. 128).

Die Annahme eines Abbaus wichtiger kognitiver Funktionen (z.B. Gedächtnis, Intelligenz; vgl. Lehr 2000, S. 46; Theunissen 2002, S. 27) und damit von nachlas-

---

<sup>54</sup> Dies hängt allerdings auch mit der Auswahl der Items für die Erhebung zusammen (vgl. Lindenberger 2002, S. 384).

senden Fähigkeiten zum Lernen im Alter wird heute zurückgewiesen (vgl. Theunissen 2002, S. 56f.). Zahlreiche Untersuchungen zur geistigen Leistungsfähigkeit von alten Menschen<sup>55</sup> führen zu dem Ergebnis, dass einerseits bei diesen kein Grund zu einem „pädagogischen Pessimismus“ besteht (vgl. ebd., S. 57). Andererseits kann aber auch der undifferenzierte Optimismus, dass Erwachsene unbegrenzt lernfähig seien, nicht von der Forschung bestätigt werden (vgl. Siebert 2003b, S. 27). Die Altersvariable ist jedoch nur eine von vielen Determinanten des Lernens (vgl. Theunissen 2002, S. 58). Dieses ist z.B. abhängig von vermittelten Lernstrategien, Memotechniken und der Beeinflussung der Lernmotivation (vgl. Röhr-Sendlmeier 1990, S. 139).<sup>56</sup> Siebert weist darauf hin, dass es prinzipiell unbegrenzt viele Faktoren gibt, die einen Einfluss auf die Lernfähigkeit haben können. Er betont anstelle des kalendarischen Alters vor allem soziokulturelle und lebensgeschichtliche Faktoren in ihrer Bedeutung für Lernleistungen (vgl. Siebert 2003b, S. 27ff.). Schließlich wird auf die im Alter zunehmenden individuellen Unterschiede hingewiesen (Siebert 2003b, S. 30).

Die Erkenntnisse der Lernforschung trugen mit dazu bei, dass seit den 1970er Jahren vor allem Plastizität und Veränderbarkeit des Alterns betont werden (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 114). Plastizität bedeutet die Modifizierbarkeit und Formbarkeit über die gesamte Lebensspanne, so dass Menschen sich an neue Anforderungen aus der Umwelt anpassen können (vgl. Singer/Lindenberger 2000, S. 39). Hierzu gehört einerseits die Möglichkeit zur Kompensation im Falle eines Funktionsabbaus (vgl. Siebert 2003b, S. 30; Lindenberger 2002, S. 354), andererseits die Verwendung nicht genutzter Kapazitäten (vgl. Wahl/Heyl 2004, S. 50). In den o.g. Bereichen konnte sich diese Plastizität zeigen, so dass prinzipiell die Voraussetzungen für Bildungsarbeit mit älteren Menschen gegeben sind. Allerdings sind diese außerdem von der jeweiligen (Bildungs-)Biographie abhängig (vgl. Kruse 1999, S. 585; Rosenmayr/Kolland 1992, S. 68ff.), man muss also von einer diffe-

---

<sup>55</sup> Vgl. z.B. Lehr 2000, S. 75ff. Allerdings ist ein Vergleich der Untersuchungen schwierig, da es sich bei Begriffen wie Lernen, Gedächtnis und Intelligenz um Konstrukte handelt, die von unterschiedlichen Forschern unterschiedlich definiert werden (vgl. Siebert 2003b, S. 28).

<sup>56</sup> Aus den verschiedenen lernpsychologischen Untersuchungen werden Konsequenzen für die pädagogische Praxis gezogen (s. z.B. Röhr-Sendlmeier 1990, S. 146; Lehr 2003, S. 94; Theunissen 2002, S. 59ff.; Sommer u.a. 2004, S. 19f.). Siebert macht jedoch darauf aufmerksam, dass lernpsychologische Erkenntnisse wohl als „Hintergrundwissen“ wichtig sind, didaktische Konzepte jedoch viele darüber hinausgehende Faktoren berücksichtigen müssen, wie z.B. Lerninhalt, Lernziele, Institution (Siebert 2003b, S. 28, 30).

renziellen Sicht auf ältere Menschen ausgehen. Da das kalendarische Alter beim Ende der Erwerbstätigkeit weit streut und kaum Aussagekraft bezogen auf die Funktionsfähigkeit älterer Menschen hat, können die Erkenntnisse der Altersforschung nur immer bezogen auf den einzelnen Menschen in Bildungsangebote zum Übergang in den Ruhestand einfließen.

#### 4. Fazit

In der Situation um die Jahrtausendwende findet Knopf eine große Variationsbreite von pädagogischen Konzepten zum Thema Ruhestand (vgl. Knopf 2000a, S. 230). Dies entspricht einerseits der Pluralität der Erwachsenenbildung und der Variationsbreite der mit dem Ruhestand verbundenen gesellschaftlichen und individuellen Probleme. Andererseits folgt dies m.E. auch aus der Tatsache, dass Ruhestandsvorbereitung in der Regel mit Altersvorbereitung verbunden wird, Altern jedoch heute differenziell betrachtet wird. Dabei fehlt eine Gesamtsicht auf die Thematik „Alter“. Stattdessen ist unklar, „was in der Rede vom ‚Alter‘ nun eigentlich gemeint sei“ (Knopf/Schmidt 1992, S. 195f.)<sup>57</sup>. Dies zeigt sich schon an der Frage, ob der Übergang in den Ruhestand tatsächlich den Übergang ins Alter bedeutet. Auch die unterschiedlichen Versuche, die Betrachtung von Alter oder von alten Menschen durch weitere kalendarische oder funktionale Differenzierungen (z.B. „junge Alte“ – „alte Alte“) zu erleichtern, weisen in diese Richtung.<sup>58</sup> Ebenso machen die oben dargestellten Altersmodelle als Versuche, Wege für gelingendes Altern<sup>59</sup> oder Wohlbefinden im Alter aufzuzeigen aufgrund ihrer Vielzahl deutlich, dass es letztlich normative Ableitungen auf der Grundlage von Daten sind, die nur eingeschränkte Gültigkeit haben.

---

<sup>57</sup> Schiersmann weist auch darauf hin, dass aufgrund von Individualisierung und Flexibilisierung nicht mehr sinnvoll von *den* Alten als Zielgruppe gesprochen werden kann (vgl. 2001, S. 345).

<sup>58</sup> Auf diese Thematik kann hier nicht näher eingegangen werden. Siehe hierzu etwa Backes/Clemens/Schroeter 2001, S. 7ff.; Backes/Clemens 2003, S. 23ff., 67; BMFSFJ 2002, S. 54; Wahl/Heyl 2004, S. 53ff.

<sup>59</sup> Zur Kritik an diesem Begriff s. Schroeter 2004.



## **IV. Exemplarische Darstellung ausgewählter Bildungsangebote**

### **1. Überblick über die Geschichte von Veranstaltungen zu Ruhestand und Alter**

Angebote zur Vorbereitung auf den Ruhestand gibt es in den USA seit dem Ende der 1940er Jahre des letzten Jahrhunderts (vgl. Unkelbach-Romussi 1997, S. 81; B. Arnold 2000, S. 19; Donicht-Fluck 2000, S. 153). Seit Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre finden sich Seminare und Vortragsreihen vor allem aufgrund des Interesses von einigen Betrieben auch in der BRD (vgl. Unkelbach-Romussi 1997, S. 81; B. Arnold 2000, S. 19). Häufig handelt es sich dabei um Kooperationsveranstaltungen zwischen Betrieben und Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die sowohl innerbetrieblich als auch außerbetrieblich stattfinden. Es gibt aber auch eigenständige Angebote von Erwachsenenbildungseinrichtungen. Die Veranstaltungen werden als betriebliche Weiterbildung oder als Altenhilfe laut § 75 des BSHG durchgeführt (vgl. Knopf 2000a, S. 225; Knopf 2000b, S. 543). Erwachsenenbildung in den 1970er Jahren reagiert vor allem darauf, dass das Ende der Erwerbsarbeit oft als Ausgestoßensein erlebt wird (vgl. B. Arnold 2000, S. 23). Vorbereitung auf den Ruhestand und auf das Alter sind eng miteinander verbunden. Vermittelt werden vor allem gerontologische Kenntnisse, die zu einer bewussten Gestaltung des Alters führen sollen (vgl. ebd., S. 23). Die Aufgaben, die im Ruhestand zu bewältigen sind, scheinen konkret benennbar, wie etwa der Verlust sozialer Kontakte, Neugestaltung der Partnerschaft, Regelung von testamentarischen Fragen. Dies führt zu einer Curricularisierung und lernzielorientierten Didaktisierung (vgl. Knopf 2000a, S. 225). Knopf/Schmidt bezeichnen es als naives Aufklärungs- und Antizipationskonzept, wenn durch die Vermittlung von wissenschaftlich fundiertem Wissen Einstellungen und Verhalten verändert werden und dies auch noch vorbereitend möglich sein soll (vgl. Knopf/Schmidt 1992, S. 187).

In den 1980er Jahren entsteht ein verstärktes Interesse an Angeboten zur Vorbereitung auf Alter und Ruhestand. Der Ruhestand wird angesichts demographischer Entwicklung und schwieriger Arbeitsmarktsituation für ältere Menschen stärker in seiner gesellschaftlichen Bedeutung gesehen (vgl. Unkelbach-Romussi 1997, S. 82). Die differenzielle Gerontologie führt zu einer stärkeren Differenzierung älte-

rer Menschen in der Altenbildung; durch Lebensstiluntersuchungen werden ebenfalls neue Unterscheidungen getroffen (vgl. B. Arnold 2000, S. 26). Durch die sog. „reflexive Wende“ in der Erwachsenenbildung kommt es zu einer verstärkten Orientierung am Subjekt und an der Lebenswelt der Teilnehmenden (vgl. ebd., S. 28). Lebensbilanzierung und Lebensplanung werden in Konzeptionen stärker betont (vgl. Knopf/Schmidt 1992, S. 188). Laut Schäuble findet sich auch während der 1980er Jahre in den Vorbereitungsseminaren noch häufig die Präsentation von Sachinformationen sowie eine rechtliche oder finanzielle Aufklärung durch Expertenvorträge (vgl. Schäuble 1998, S. 198).

In den 1990er Jahren kommt es wegen der weiterhin schwachen Konjunkturlage in den großen Industrieunternehmen zu Einschränkungen des Angebots, z.B. durch zeitliche Verkürzung. Reine Seminare zur Vorbereitung auf den Ruhestand werden seltener, stattdessen wird eher eine bewusste Gestaltung der letzten Berufsjahre thematisiert (vgl. ebd., S. 198f.). Verstärkt wird versucht, Fähigkeiten, Kenntnisse, Ressourcen und Qualifikationen durch Aktivitäten in bürgerschaftlichem Engagement und neuem Ehrenamt gesellschaftlich zu nutzen (vgl. ebd., S. 198f.; Arnold 2000, S. 29).

Die Situation der Vorruheständler/innen wurde laut Knopf von der Erwachsenenbildung zunächst wenig zur Kenntnis genommen. Außerhalb der normalen Angebote der Seniorenbildung gab es selten besondere Programme. Die Selbstorganisation von Vorruheständlern wurde stattdessen seit den 1970er Jahren in Initiativen und Zusammenschlüssen von Trägern oft auch aus sozialpolitischen und regionalpolitischen Gründen zu fördern gesucht (vgl. Knopf 1999, S. 5). Vor allem das große Ausmaß an „Freisetzungen“ im Zuge der Vereinigung mit Ostdeutschland führte zur Förderung von Modellprojekten durch einige Bundes- und Landesministerien und zu neuen Anregungen (vgl. ebd., S. 6).

## **2. Bildungsbedürfnisse zum Themenbereich: Die Untersuchung von Angebot und Nachfrage**

Aus den in Studien erhobenen Zahlen zu Risikogruppen oder weiter gefasst zu Menschen mit Problemen bei der Anpassung an den Ruhestand kann man nicht auf ein Bildungsbedürfnis für diesen Themenbereich schließen. In der Erwachse-

nenbildung wird häufig problematisiert, dass sie mit ihren Angeboten und Angebotsformen einen großen Teil dieser Menschen gar nicht erreicht, vielleicht auch gar nicht erreichen kann (vgl. Groothoff 1976, S. 212f.; S. Kade 1994b, S. 8f.).<sup>60</sup> S. Kade weist darauf hin, dass aus einer objektiven Feststellung von Lernbedarf aufgrund einer Situationsanalyse nicht die tatsächlichen Lernbedürfnisse abgeleitet werden können (vgl. S. Kade 1994b, S. 10f.).

Ein Versuch, die Bildungsbedürfnisse zu erschließen, sind Studien über die Teilnahme an Veranstaltungen für den Übergang in den Ruhestand. In der Regel werden darin die Themen Alter und Ruhestand zusammengefasst. Die Erhebungen beziehen allerdings jeweils unterschiedliche Angebotsformen ein. Da die Studien außerdem unterschiedliche Schwerpunkte setzen, sind die Zahlen nicht direkt miteinander vergleichbar.<sup>61</sup> Man findet folgende Aussagen:

- Eine Studie von infas im Auftrag des BMFSFJ<sup>62</sup> ergab, dass die von den Befragten in den Jahren 1996 bis 1999 besuchten Bildungsveranstaltungen nur zu ein Prozent zum Themenbereich „Aspekte des Alterns, Vorbereitung auf den Ruhestand“ gehörten (vgl. Schröder/Gilberg 2005, S. 75).
- 25 Prozent der Befragten der Schweizer Pensionierungsstudie hatten sich sechs Monate vor dem Ruhestand nicht auf diesen vorbereitet. Als Informationsmittel wurden vor allem Gespräche mit dem/der Partner/in und anderen Personen sowie Medien (Zeitungen, Radio, Fernsehen) genutzt. Unter 20 Prozent der Informationsmittel machten Gespräche mit besonderen Beratungspersonen, betriebliche Kurse und fünf Prozent andere Kurse oder Vorträge zur Vorbereitung aus (vgl. Schneider 1998, S. 13).
- In der Bertelsmann-Studie zur betrieblichen Vorbereitung machten Kurse und Diskussionsgruppen nur zwei bzw. drei Prozent der Informationen durch den Betrieb aus (vgl. Isforth 1997, S. 42f.). Etwa ein Viertel der Befragten gibt an,

---

<sup>60</sup> Eine Sekundäranalyse der ersten Welle des Alterssurveys 1996 bestätigte z.B., dass stärkste Prädiktoren für die Bildungsbeteiligung das Bildungsniveau und das Einkommen sind (vgl. Sommer u.a. 2004, S. 42).

<sup>61</sup> Bildungsangebote zur Ruhestandsvorbereitung können z.B. zur allgemeinen oder zur beruflichen Weiterbildung gezählt werden, so dass z.B. ihre Zuordnung im Berichtssystem Weiterbildung nicht eindeutig ist.

<sup>62</sup> Befragt wurden im Jahr 1999 durch telefonische Interviews 991 Menschen im Alter zwischen 50 und 75 im Rückblick zum Besuch von beruflichen und außerberuflichen Bildungsveranstaltungen. Im retrospektiven Längsschnittdesign wurden Daten zu Veranstaltungen seit dem 50. Lebensjahr erhoben, im Querschnitt Daten zur aktuellen Bildungsbeteiligung in den Jahren 1996 bis 1999 (vgl. Schröder/Gilberg 2005, S. 34). Die Studie legt einen weit gefassten Bildungsbegriff zugrunde und bezieht auch informelle und selbstorganisierte Bildung mit ein (vgl. ebd., S. 33).

sich nicht durch Pläne auf den Ruhestand vorbereitet zu haben (vgl. Isforth 1997, S. 60).

- Nach einer Studie von Schütz/Tews in Schleswig-Holstein<sup>63</sup> bereiteten sich 15 Prozent der befragten älteren Menschen bewusst, d.h. vor allem gedanklich, auf den Ruhestand vor. Der Besuch von Seminaren war die absolute Ausnahme (vgl. Minister für Soziales, Gesundheit und Energie des Landes Schleswig-Holstein 1991, S. 51).

Deutlich wird, dass der Besuch von Bildungsveranstaltungen zum Übergang in den Ruhestand sehr gering ist und vermutlich unter fünf Prozent liegt.

Sommer u.a. weisen darauf hin, dass man nicht von der faktischen Beteiligung auf das vorhandene Interesse oder die Bereitschaft zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen schließen kann (vgl. 2004, S. 22).

- Gemäß der infas-Studie liegt sowohl manifestes als auch latentes Interesse am Besuch einer Bildungsveranstaltung zum Themenbereich „Aspekte des Alterns“<sup>64</sup> bei über 20 Prozent der Befragten vor (vgl. Schröder/Gilberg 2005, S. 103f.). Die Breite des abgefragten Themenbereichs lässt aber keine tatsächliche Schlussfolgerung auf vorhandenes Interesse an Veranstaltungen zur Vorbereitung auf den Ruhestand zu.
- In der Bertelsmann-Studie sahen 66 Prozent der Befragten keinen Handlungsbedarf des Betriebs über die bisherigen Angebote hinaus. Die Vorbereitung durch Seminare und Kurse wurde von fünf Prozent der Befragten gewünscht (vgl. Isforth 1997, S. 44).
- In der infas-Studie wird versucht, die Diskrepanz zwischen tatsächlicher Bildungsbeteiligung und Bildungsinteressen auch durch die Erhebung der Zufriedenheit mit dem Angebot zu erklären. Eine Benotung durch die Personen mit einem manifesten Interesse ergab durchschnittlich die Note 3,3 (orientiert an den Schulnoten). Dies wird so gedeutet, dass das Angebot mehrheitlich als qualitativ unzureichend angesehen wird (vgl. Schröder/Gilberg 2005,

---

<sup>63</sup> Nicht-repräsentative Befragung von 554 Personen zwischen 60 und 75 Jahren aus verschiedenen Wohnortkategorien in Schleswig-Holstein im Jahr 1989.

<sup>64</sup> Man kann nur vermuten, dass hier der Themenbereich „Ruhestandsvorbereitung“ eingeschlossen ist.

S. 109ff.).<sup>65</sup> Sommer u.a. weisen jedoch generell darauf hin, dass auch ein breiteres Angebot wie etwa in Berlin nicht zu höherer Bildungsbeteiligung führt (vgl. 2004, S. 22f.).

Zur Differenz zwischen genannten Interessen und Bildungsbeteiligung weist Siebert darauf hin, dass bei Befragungen meistens nur die Themen genannt werden, die bekannt sind oder als sozial erwünscht gelten. Veranstaltungen zu bestimmten Themen werden zwar als interessant oder wichtig bezeichnet, aber dennoch nicht besucht. Er sieht Weiterbildungsbeteiligung als ein Geflecht verschiedenster Bedürfnisse, Erwartungen, Anreize, Hoffnungen, Motive etc. an, als eine „unsichere Suchbewegung“, „eine diffuse Zielgerichtetheit“ und ein Probehandeln (Siebert 2003b, S. 59f.). Bildungsbedürfnisse sind nicht einfach vorhanden, sondern verändern sich oder werden erst geweckt. Geht man davon aus, dass es eine über die in der Schweizer Pensionierungsstudie genannte Risikogruppe hinausgehende Anzahl von Menschen gibt, denen es im Ruhestand besser gehen könnte, so ist deren Teilnahme an entsprechenden Bildungsveranstaltungen eine Frage der Werbung und Motivierung. Voraussetzung ist allerdings, dass die Erwachsenenbildung Angebote machen kann, die für die Problemlage der Betroffenen relevant sind.

Man kann sich dem Bildungsbedürfnis auch durch Erhebung des Angebots nähern. Kurse zur Vorbereitung auf den Ruhestand konnten von Sommer u.a.<sup>66</sup> bei immerhin 45 Prozent der befragten Einrichtungen der Erwachsenenbildung aus 150 Gemeinden gefunden werden (vgl. 2004, S. 61). Bei der Beurteilung der Nachfrage nach diesen Veranstaltungen durch die Einrichtungen bewegte sich diese im Mittelfeld (vgl. ebd., S. 63). Es gibt offenbar in vielen Einrichtungen Angebote, die relativ stabil nachgefragt werden, wenn auch nur von einem sehr kleinen Kreis derjenigen, die bei den Darstellungen in Kapitel II als mögliche Adressaten ausgemacht wurden.

---

<sup>65</sup> Der Anteil der Unzufriedenen (Note 4 bis 6) übersteigt den der Zufriedenen (Note 1 bis 2) (vgl. Schröder/Gilberg 2005, S. 109ff.).

<sup>66</sup> Erhebung in 150 von infas ausgewählten Gemeinden im Jahr 1999. Auf der Grundlage verschiedener Medien wurden zunächst telefonisch in den Gemeinden möglichst alle Anbieter von außer-universitären Bildungsangeboten für ältere Menschen ermittelt. Bei diesen folgte eine schriftlich-postalische Befragung mit einem standardisierten schriftlichen Fragebögen. Von den 1247 ermittelten Anbietern gab es einen Rücklauf von 720 verwertbaren Fragebögen, d.h. von 62,9 Prozent (vgl. Sommer u.a. 2004, S. 55ff.).

Aufgrund des demographischen Wandels und des mit jeder Kohorte steigenden Bildungsstandes wird zum Teil eine steigende Nachfrage nach Altenbildung prognostiziert (vgl. ebd., S. 43; Schröder/Gilberg 2005, S. 138ff.). Allerdings bestehen unterschiedliche Sichtweisen, die von Optimismus bis Skepsis reichen (vgl. Sommer u.a. 2004, S. 43), Letzteres auch aus Finanzierungsgründen (vgl. Schröder/Gilberg 2005, S. 149; Sommer u.a. 2004, S. 91f.). Eine Prognose für den Themenbereich „Übergang in den Ruhestand“ ist auf der Grundlage dieser Argumentationen und wegen fehlenden neueren Datenmaterials zum engeren Themengebiet kaum möglich.

### **3. Darstellung von Ansätzen**

Nach meiner Literaturanalyse existieren keine neueren Erhebungen über Angebote in diesem Themenbereich der Erwachsenenbildung seit Marggraf u.a. (1986). Knopf (vgl. 2000a, S. 230ff.) hat allerdings versucht, die Variationsbreite der Angebote darzustellen und hat dabei acht verschiedene Ansätze identifiziert. In Anlehnung an diese Darstellung werden zu den Ansätzen jeweils einzelne Beispiele vorgestellt, um Einblick in die Angebotsformen zu gewinnen.<sup>67</sup> Zwei Ansätze werden ausführlicher dargestellt und diskutiert. Exemplarisch soll an diesen beiden Ansätzen untersucht werden, in welcher Weise sie den Beitrag von Bildungsangeboten zur Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand definieren. Diese Ansätze werden also vor allem daraufhin untersucht, welche gesellschaftlichen Anforderungen und Probleme bezüglich des Ruhestands von ihnen aufgegriffen werden und welche Möglichkeiten sie bieten, durch Bildung Zufriedenheit oder Wohlbefinden im Ruhestand zu beeinflussen. Ergänzend soll betrachtet werden, in welcher Weise das Thema „Alter“ von Bedeutung ist. Der Ansatz von Schäuble (1998) spricht Adressaten im Rahmen eines einmaligen Seminars an, die sich noch bis zu zehn Jahre vor dem Ruhestand befinden, und ist damit antizipierend. Demgegenüber richtet sich der Ansatz von ZWAR an Adressaten in der Zeit nach der Erwerbstätigkeit, d.h. im Ruhestand oder Vorruhestand, um sie in dieser Situation über mehrere Jahre zu begleiten und ihre Selbsthilfe anzuregen.

---

<sup>67</sup> Einzuwenden gegen diese Skizze ist allerdings, dass die Kriterien, nach denen das Feld sortiert wird, m.E. nicht eindeutig sind, wenn Knopf z.B. einmal Zielgruppe und anbietende Institutionen zur Charakterisierung heranzieht, dann wieder Ziele. Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass Konzeptionen nicht immer eindeutig nur einer Angebotsform zuzuordnen sind, sondern dass sich hier auch Überschneidungen ergeben.

### 3.1 Ansätze im Überblick

Ein Ansatz geht nach Knopf vor allem von der Politik als Initiatorin aus (vgl. 2000a, S. 230f.). Ein Beispiel hierfür ist das vom BMFSFJ initiierte Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen EFI“ (2002–2006). Die Bürgergesellschaft braucht, so EFI, in Zeiten des demographischen Wandels eine stärkere Einbeziehung und Nutzung der Potenziale der älteren Bürger/innen etwa durch bürgerschaftliches Engagement (vgl. Braun u.a. 2004, S. 15, 17). Ältere Menschen wiederum befinden sich oft in der Situation, dass der durch das Ende der Berufstätigkeiten entstehende Kontaktverlust nicht mehr durch Familienbeziehungen kompensiert wird. Damit sie die Möglichkeit zu sozialer Einbindung, gesellschaftlicher Teilhabe und gleichzeitig zu einer sinnvollen Aufgabe erhalten, wird ihnen eine Weiterbildung angeboten, um anschließend eigenverantwortlich und selbstbestimmt das bestehende Erfahrungswissen gemeinnützigen Initiativen zur Verfügung stellen zu können (vgl. ebd., S. 16, 19). Für engagementbereite ältere Menschen sollen so konkrete Verantwortungsrollen geschaffen werden, ihr Rollenfindungsprozess soll unterstützt werden (vgl. ebd., S. 19). Der gesellschaftliche Bedarf und die Bedürfnisse aktiver älterer Menschen sollen durch Weiterbildung für ein bürgerschaftliches Engagement zur Deckung gebracht werden.

Eine weitere Gruppe bilden für Knopf handlungsorientierte Konzeptionen, mit denen Menschen zu Aktivitäten motiviert werden sollen indem sie bei der Klärung ihrer Handlungsmotive und Handlungsziele unterstützt werden (vgl. Knopf 2000a, S. 231). Exemplarisch sei hier auf das Projekt „Aktiver Vorruhestand“ der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) verwiesen.<sup>68</sup> Lebenslanges Lernen als Verbindung von informellem und formalem Lernen soll die Anpassung an den schnellen gesellschaftlichen Wandel ermöglichen. Dieser wird u.a. durch einen ökonomischen Strukturwandel mit immer früherem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gekennzeichnet (vgl. Nacke/Grossmann/Mörchen 1996, S. 7ff.). Im Vorruhestand besteht die Gefahr der Überforderung u.a. durch fehlende strukturierende und orientierende Funktionen der Erwerbstätigkeit (vgl. ebd., S. 15). Ziel ist die Aktivierung in Richtung

---

<sup>68</sup> Dieses Projekt ist eines von fünf durch das BMBF von 1993 bis 1997 als Reaktion auf die Vorruhestandsproblematik in den neuen Bundesländern geförderten Projektinitiativen (vgl. Knopf 1999, S. 6).

selbstorganisierten Engagements für die eigene Gruppe und für soziale Aufgaben (vgl. Nacke/Grossmann/Toonen 1996, S. 1). Dies geschieht durch ein Konzept, bei dem über zwei Jahre hinweg geleitete Kursarbeit und selbst gewählte Aktionsgruppe parallel laufen (vgl. Nacke/Grossmann/Mörchen 1996, S. 7). Bildung soll einerseits die noch nicht vorhandenen, aber im Ruhestand notwendigen Kompetenzen für die Selbstorganisation von Aktivitäten vermitteln (vgl. ebd., S. 8f., 27), andererseits für eine Passung zwischen gesellschaftlichem Handlungsbedarf und Handlungsbedürfnissen des Einzelnen sorgen (vgl. ebd. 1996, S. 13).

Eine weitere Konzeption ist für Knopf die „Teilnahme an Bildungsprozessen sozusagen als lernende Vorbereitung auf neue Karrieren im Ehrenamt, im Wohlfahrts- und Dienstleistungssektor und in anderen Systemen“ (Knopf 2000a, S. 231). Er verweist dabei u.a. auf das „Berliner Modell Ausbildung für nachberufliche Arbeitsfelder“ (BANA), das als Reaktion auf identifizierte Probleme des Arbeitsmarkts und Folgen des gesellschaftlichen Wandels entstanden ist (vgl. Strate-Schneider 1998, S. 239). In einem viersemestrigen, leistungsorientierten und begleiteten Studium<sup>69</sup> mit Projektanteilen können ältere Menschen an der TU Berlin eine Ergänzungsqualifizierung in den Bereichen Ökologie im lokalen Umfeld, Ernährung und Gesunderhaltung oder Stadt und Kommunikation erwerben (vgl. Strate-Schneider 1996, S. 190, 192; Strate-Schneider 1998, S. 293f.). Ziel ist es, „älteren Erwachsenen Perspektiven für eine nachberufliche Tätigkeit jenseits der klassischen Domänen ehrenamtlicher Tätigkeiten“ in gesellschaftlich wichtigen Aufgabenfeldern zu eröffnen (Strate-Schneider 1998, S. 293; vgl. Strate-Schneider 1996, S. 191). Eine zusätzliche Qualifikation gerade in den wichtigen Bereichen Technik und Naturwissenschaft soll zur Erschließung neuer, ehrenamtlicher Tätigkeitsfelder in gesellschaftlichen Problembereichen führen (vgl. Strate-Schneider 1998, S. 299f.). Unter anderem soll dabei ein von Absolvent/inn/en geführtes [BANA-Mobil](#) (früher BANA-Laden) beim Einstieg in nachberufliche Tätigkeiten nach dem Studium helfen (vgl. ebd., S. 303). Es soll ein Bedürfnis nach Weiterbildung erfüllt werden, das gleichzeitig Möglichkeiten für sinnvolle Tätigkeiten in bestimmten Themenbereichen eröffnet, von denen ein gesellschaftlicher Bedarf angenommen wird.

---

<sup>69</sup> Zugangsvoraussetzungen: Abitur oder Berufsabschluss plus zehn Jahre Berufstätigkeit/Hausfrauentätigkeit, Mindestalter: 45 Jahre. URL: [www.tu-berlin.de/zek/bana](http://www.tu-berlin.de/zek/bana).



In einem anderen Ansatz geht es nach Knopf um Reflexion und Auseinandersetzung mit Glaubenssystemen, Wissenschaft und künstlerischer Praxis zur Bereicherung und Vertiefung von Welterfahrung (vgl. Knopf 2000a, S. 232). Exemplarisch sei hier auf Veelken (1990) verwiesen: Gesellschaftlicher Wandel macht eine Neubestimmung des Ruhestands und des Altersbilds notwendig (vgl. Veelken 1990, S. 13f.). „Junge Alte“ haben das Bedürfnis, nicht nur konsumierende Rentner zu sein, sondern noch etwas zu leisten (vgl. ebd., S. 24f.). Gleichzeitig haben sie verstärkt transzendente Bedürfnisse, nach einem wahren Selbst zu suchen, nach eigener Identität im Sinne von Generativität (Erikson) (vgl. ebd., S. 34). Beim Übergang in den Ruhestand wird entschieden, ob im Alter „Engagement und Teilhabe an Weisheit“ erfolgen oder Verzweiflung droht (vgl. ebd., S. 81). Dieser Übergang sollte daher als Moratorium zur Reflexion und zum Experimentieren mit neuen Lebensmustern genutzt werden (vgl. ebd., S. 25, 35f.). Dazu gehört die Entwicklung eines kosmischen Bewusstseins und das Erkennen des eigenen transpersonalen Selbst, um zu holistischer Weltsicht zu gelangen, zu einer Erfahrung des Einsseins zwischen Mensch und Umwelt, Subjekt und Objekt (vgl. ebd., S. 75f., 80). Durch die Veränderung des Bewusstseins wird der Kontext von Arbeitswelt und Ruhestand neu gesehen, so dass eigene Entfaltung in Form einer neuen teilhabenden, engagierten Tätigkeit zum „kreativen Ausweg“ wird (Veelken 1990, S. 80, 136ff., 145). Bildung unterstützt die Entwicklung von Spiritualität, die auf andere Weise engagiertes Tätigsein von „jungen Alten“ begründet.

Ein Ansatz findet sich nach Knopf bei Dräger und anderen (vgl. Knopf 2000a, S. 232). Dräger betont die Pluralität der Gesellschaft, in der Individualisierung zu einer Vielfalt von Interessen führt (vgl. Dräger 1999, S. 54f.). Diese Differenzialität der Menschen in der Moderne erfordert eine differenzielle Bildung anstelle einer bildungstheoretischen Didaktik (vgl. ebd., S. 55), denn Didaktik kann die Menge an Sinnmöglichkeiten nicht mehr theoretisch umfassen und daher keine Bildungsziele bestimmen (vgl. Dräger/Günther 1997, S. 83f.). Auch als Bildungslehre, die Zukunft antizipiert, ist Didaktik nicht sinnvoll, da die gesellschaftliche Entwicklung nicht vorhersagbar ist (vgl. Dräger 1999, S. 54; Dräger/Günther 1997, S. 84). Im Infrastrukturmodell wird die Entscheidung über Bildungsziele und Bildungsinhalte daher völlig in die Hand des autonomen Subjekts gelegt (vgl. Dräger 1999, S. 55). Hierfür ist allerdings die notwendige Infrastruktur (Räume, sächliche Ausstattung,

Beratung, Information über Verwirklichungsmöglichkeiten) bereitzustellen (vgl. Dräger/Günther 1997, S. 91; Dräger 1997, S. 133). Heutige ältere Menschen haben im Berufsleben den gesellschaftlichen Wandel mitgestaltet und haben lebensbegleitendes Lernen und Bildung erfahren (vgl. Dräger/Eirnbter-Stolbrink 1997b, S. 123). Diese geistige Tätigkeit darf nicht mit dem Übergang in den Ruhestand enden, sondern braucht eine entsprechende Infrastruktur<sup>70</sup> (vgl. Dräger/Eirnbter-Stolbrink 1997a, S. 103). Ältere Menschen wollen auch im Ruhestand lernen und sich bilden und wollen dafür ihre eigenen Inhalte bestimmen.

Schließlich nennt Knopf noch den Produktivitätsansatz von Schöffter (1989a u. b), der – hier als Beispiel – von Schmidt aufgegriffen und aktualisiert wurde (vgl. Knopf 2000a, S. 232). Ältere Menschen suchen in einer pluralen und individualisierten Gesellschaft nach neuen Wegen der Lebensgestaltung für die nachberufliche Zeit. Sie müssen ihr Erfahrungswissen an die neue Situation, an Autonomie und „späte Freiheit“ anpassen (vgl. Schmidt 1997, S. 339ff.). Dies kann durch prozessorientierte Produktivität geschehen, die auf drei Ebenen erfolgt: als Wahrnehmung von Umwelt<sup>71</sup> und von Fremdheit in dieser, als kompetente Verarbeitung von Erfahrung und als Leistungsformen für die Umwelt (vgl. ebd., S. 329f.; Schöffter 1989a, S. 23f.). Ein nachberufliches Tätigsein in der Gemeinschaft als soziale Verpflichtung, hier im Werkhaus Anti-Rost, ermöglicht durch die Integration von Außenanregungen – auch durch die Entwicklung des Projekts – selbstgesteuerte Erfahrungs- und Horizonterweiterungen (vgl. Schmidt 1997, S. 332f., 349f., 378ff.). Produktivität im Rahmen eines gemeinschaftlichen Projekts hilft bei der Lebensgestaltung im Ruhestand und kann ggf. auch Leistungen für die Umwelt erbringen.

---

<sup>70</sup> Aus den Anregungen von selbstbestimmten Nutzern solcher Infrastruktur können sich Vorbereitungskurse auf den Ruhestand für externe betriebliche Weiterbildung entwickeln (vgl. Günther/Thunemeyer 1997, S. 142). Indem hier für andere ein Weiterbildungsangebot entwickelt wird, wird allerdings der Ansatz des Infrastrukturmodells, keine Bildungsziele und -inhalte vorzugeben, durchbrochen.

<sup>71</sup> Umwelt wird hier systemtheoretisch verstanden (vgl. Schmidt 1997, S. 326).

### **3.2 Ein Konzept für Menschen in den letzten Berufsjahren von Gerhard Schäuble**

Knopf sieht einen weiteren Ansatz darin, Menschen in ihren letzten Berufsjahren anzusprechen (vgl. Knopf 2000a, S. 230). Beispiel hierfür ist ein Seminarkonzept von Schäuble (1998).<sup>72</sup>

#### *Organisationsform*

Schäuble beschreibt ein Seminar der Kurzzeitpädagogik<sup>73</sup> (Schäuble 1995, S. 267) mit einer Dauer von dreieinhalb Tagen. Solche Seminare werden von seinem privaten Institut für Theragogik (freie, kommerzielle Erwachsenenbildung) für Betriebe angeboten.

#### *Zielgruppe*

Zielgruppe sind erfahrene Mitarbeiter/innen im dritten Abschnitt ihres Berufslebens, die noch bis zu zehn Jahre Erwerbstätigkeit vor sich haben (vgl. Schäuble 1998, S. 199). Durch die betriebliche Ansprache sollen auch Personen erreicht werden, die ansonsten nicht an solchen Bildungsveranstaltungen teilnehmen würden (vgl. ebd., S. 203). Schäuble geht von einer heterogenen Zusammensetzung der Teilnehmergruppe „hinsichtlich Geschlecht, Ausbildung, Gesundheit, Lebensform, erreichten beruflichen Status und den Problemen, mit denen die einzelnen konfrontiert sind“, aus (ebd., S. 200).

#### *Verständnis der Situation und des Alters*

Die betriebliche Situation älterer Arbeitnehmer/innen ab einem Alter von etwa 40 Jahren wird von Schäuble an anderer Stelle aufgrund arbeits- und sozialpolitischer Bedingungen als besonders gefährdet angesehen. Gründe hierfür sind Leistungs-

---

<sup>72</sup> Zum besseren Verständnis wird das Konzept an einigen Stellen durch Ausführungen aus Schäuble 1995 ergänzt.

<sup>73</sup> In der Praxis laufen Kurse zur Vorbereitung auf den Ruhestand in der Regel an vier bis zwölf (Abend-)Terminen, und Seminare dauern zwischen drei und fünf Tagen (vgl. Schäuble 1995, S. 267). Das heißt sie haben vor allem eine Anstoß- und/oder Impulsfunktion (vgl. ebd., S. 268). Langfristige Meinungs- oder Verhaltensänderungen sind kaum zu erwarten (vgl. ebd.). „Kurzzeitpädagogik kann pointiert und komprimiert informieren, effektive Lerntechniken vermitteln, Zeit für themen- und bedürfnisbezogene reflektierte Arbeit bereitstellen, unkonditioniertes Erleben ermöglichen, neue Perspektiven aufzeigen, zu Veränderungen motivieren und initial wirken“ (ebd.). Didaktische Konsequenz ist für Schäuble die Reduzierung der Inhalte, deren Verknüpfung mit dem Lebenskontext der Teilnehmenden und die Ausrichtung an den intellektuellen und emotionalen Möglichkeiten der Teilnehmenden. Es ist kaum möglich, einen Lerntransfer in den Alltag zu unterstützen oder zu überprüfen, es sei denn durch Fortsetzungs- oder Aufbauveranstaltungen (vgl. ebd., S. 270).

einbußen, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Qualifikationsrückstände gegenüber Jüngeren, mangelnde Freude am Anpassungstraining für neue Anforderungen, Bedrohung durch Arbeitslosigkeit und Diskriminierung sowie negative Sozialisationserfahrungen aufgrund von Stillstand bzw. Abnahme beruflicher Möglichkeiten<sup>74</sup> (vgl. Schäuble 1995, S. 68f.). Im Konzept werden Risiken durch eine verlängerte Lebenserwartung, die Variabilisierung des Berufsaustritts sowie die Individualisierung von Biographien gesehen, die dazu führen können, dass die Lebenspläne von Menschen sich verändern. Gerade im Alter zwischen 50 und 60 Jahren kommt es immer häufiger zu persönlichen und sozialen Veränderungen (vgl. Schäuble 1998, S. 199f.). Gleichzeitig kann man mit dem Übergang in den Ruhestand eine langandauernde, aktive und sozial verantwortliche Altersphase erwarten, die es zu gestalten gilt (vgl. ebd., S. 199). In den betrieblichen Lebenswelten erleben ältere Menschen außerdem eine Differenz zwischen Selbst- und Fremdbild. Nach ihrem Selbsterleben befinden sie sich auf der Höhe des Lebens, innerhalb des Betriebs gelten sie jedoch schon als „Alte“. Die Leistungsstandards werden durch jüngere Kolleg/inn/en gesetzt, gegenüber denen die älteren die „physischen und geistigen Grenzen ihrer Schaffenskraft“ erleben (ebd., S. 200). Mit dem Übergang in den Ruhestand kommt es zu grundlegenden Veränderungen des Alltagslebens (vgl. ebd., S. 201). Der neue Lebensabschnitt bietet neue Möglichkeiten, birgt aber auch Risiken, insbesondere hinsichtlich Partnerschaft und sozialem Netzwerk (vgl. ebd., S. 200).

Bei älteren Arbeitnehmer/inne/n identifiziert Schäuble als Themen „die Distanz zum Erreichten, das Loslassen liebgewonener Gewohnheiten, die damit verbundenen Abschiede und Neuorientierungen“ (Schäuble 1995, S. 71). Ihre Perspektiven sind einerseits auf Absicherung erreichter Positionen, andererseits auf den Ruhestand bei allerdings unklaren Vorstellungen hiervon bezogen. Daher ist es wichtig, dass die Ziele der älteren Menschen geklärt werden (vgl. ebd., S. 72). Mit dem Übergang in den Ruhestand beginnt die Lebensphase „Alter“ (vgl. ebd.,

---

<sup>74</sup> Zur besseren Integration werden daher Betrieben vier Maßnahmenbereiche vorgeschlagen, die u.a. der Förderung von älteren Menschen als Zielgruppe, der Förderung ihrer Weiterbildungsbereitschaft und dem Abbau von „Jugend- und Altersmythen hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Qualifizierung“ dienen sollen (Schäuble 1995, S. 70f.). Die Personalpolitik sollte dafür Konzepte entwickeln, „welche älteren Mitarbeiter die Unternehmen integrieren und welche sie frühzeitig in den Ruhestand entlassen wollen/müssen“ (ebd., S. 72).

S. 14). In dieser Phase kann man aufgrund von Problemlagen, Lebensstilen und Lebenschancen „junge“ und „alte Alte“ unterscheiden (ebd., S. 20).

### *Ziele und didaktisch-methodische Aspekte*

Schäuble nennt als konkrete Seminarziele die Reflexion des beruflichen und privaten Lebenswegs und der eigenen Sichtweise vom Älterwerden, die Entwicklung von Erwartungen und Zielen für die berufliche und nachberufliche Zeit, Kenntnisse über Veränderungen durch den Ruhestand, über neue Energiequellen und über rechtliche und finanzielle Fragestellungen zum Thema „Alter“ (vgl. Schäuble 1998, S. 201). Nimmt man jedoch den Nutzen und die Wirkung hinzu, die diese Seminarform erzielen soll, wird die tatsächliche Zielsetzung erweitert. Schäuble versucht, die institutionelle Ebene des Betriebs mit der Ebene der Teilnehmenden zu verknüpfen. Teilnehmende sollen zu einer realistischen, selbstverantworteten und erfüllenden Gestaltung sowohl der letzten Berufsjahre als auch der kommenden dritten Lebensphase motiviert werden (vgl. ebd., S. 199). Der eigene Standort im Betrieb, die eigenen Interessen und die eigenen Möglichkeiten sollen geklärt, eine Zwischenbilanz über den eigenen Lebensweg gezogen werden (vgl. ebd., S. 200f.). Dies soll die Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft auch bei leistungs- und bildungsunwilligen Personen fördern (vgl. ebd., S. 201f.). Das Betriebsklima wird, auch intergenerativ, verbessert, die Betriebsbindung kann verstärkt, Ausfalltage können reduziert werden (vgl. ebd., S. 202). Die Arbeitnehmer/innen erhalten eine Orientierung für die kommenden Jahre, aber auch neue Impulse. Hinzu kommt ein Verständnis der Lebensphasen, des Alternsprozesses und der eigenen Biographie. Unzufriedenheit und innerer Rückzug werden verhindert. Ängste vor dem nachberuflichen Leben und der Zukunft sollen abgebaut werden (vgl. ebd.). Auf der gesellschaftlichen Ebene soll das Seminar zur Förderung seitens der Weiterbildung vernachlässigter Altersgruppen beitragen und die „Bereitschaft zur Beteiligung am selbstorganisierten bürgerschaftlichen Engagement und der (neuen) Ehrenamtlichkeit“ fördern (ebd., S. 202f.). Erreicht werden sollen diese Ziele durch Reflexionen über die Lebensgeschichte und die Sichtweise des Älterwerdens, durch die „selbstorganisierte Erarbeitung kreativer und konstruktiver Lösungen“, durch Informationen zu Erkenntnissen der Gerontologie und durch Diskurse über Konsequenzen von Einstellungen und Verhaltensstilen (ebd., S. 200f.).

*Folgende Inhalte lassen sich aus der Konzeptskizze herauslesen:*

- die konstruktivistische Betrachtungsweise der menschlichen Wahrnehmung und an diese geknüpfte Gesprächsregeln als Grundlage für verständnisorientierte und freie Kommunikation (vgl. ebd.),
- Zwischenbilanzen über das berufliche und private Leben und die eigene Biographie (vgl. ebd., S. 201f.),
- Erkenntnisse der Gerontologie zum Älterwerden (z.B. Lebensphasen, Altersstrukturwandel, Veränderungen in Partnerschaft und sozialem Netzwerk beim Übergang in den Ruhestand) als Anstoß und Motivierung, sich mit den kommenden Jahren auseinanderzusetzen und sich zu orientieren (vgl. ebd., S. 200ff.),
- Verhaltensweisen und Einstellungen mit ihren Konsequenzen bezogen auf das Älterwerden und ihre selbstgewählten und selbstorganisierten Veränderungsmöglichkeiten (vgl. ebd., S. 200),
- Körperwahrnehmung und Entspannung als Möglichkeit, „neue Energiequellen zu erschließen“ (ebd., S. 201).

Schäubles Seminarkonzeption ist eine Mischform aus themen- und teilnehmerorientierter Veranstaltungsform.<sup>75</sup> Es wird versucht, alltags- und gegenwartsbezogene Probleme (Stellung im eigenen Betrieb, eigene private und berufliche Wünsche und Ziele) und zukunftsbezogene, antizipierbare Probleme (Veränderungen im Ruhestand) miteinander zu verbinden. Dies geschieht über die Thematik des Älterwerdens.

### *Diskussion*

Der Ansatz, sich längerfristig vorher mit Erwartungen an den Ruhestand zu beschäftigen, scheint sinnvoll, wenn man von der Kontinuitätsannahme ausgeht,

---

<sup>75</sup> Zu dieser Typisierung von Veranstaltungsformen bei der Vorbereitung auf Alter und Ruhestand siehe Marggraf u.a. 1986, S. 100ff.: Bei themenorientierten Veranstaltungen stehen Inhalte und Lerngegenstände im Mittelpunkt. In der Zukunft liegende Probleme können antizipiert und durch entsprechende Information und Beratung vermieden oder bewältigt werden. Teilnehmerorientierte Veranstaltungen sehen im Mittelpunkt die Teilnehmenden mit ihren Lebenserfahrungen, Erwartungen und Befürchtungen. Sie werden als Experten hierfür angesehen. Themen sind nur „Werkzeuge“, mit deren Hilfe man ganzheitliche Lernprozesse gestalten möchte. Ziele sind Eigenaktivität, Selbsterfahrung, Selbstreflexion. Wichtig ist vor allem der Gegenwartsbezug. Man könnte zur Unterscheidung auch die Begriffe Sachorientierung und Subjektorientierung verwenden.

dass Menschen vor allem längerfristig eingeübte Lebensstile und Beschäftigungsformen im Ruhestand fortsetzen. Die gesellschaftliche Ebene wird berührt, wenn die Gestaltung des Ruhestands als soziale Verantwortung des Einzelnen bezeichnet wird. Die Art dieser Gestaltung scheint offen, es „werden keine Rezepte für ein erfolgreiches Altern vorgetragen“ (Schäuble 1998, S. 200). Allerdings wirkt die Absicht, die Bereitschaft zu bürgerschaftlichem Engagement und zu (neuer) Ehrenamtlichkeit zu fördern, wie ein von Schäuble vorgegebenes Lernziel und steht im Widerspruch zu der von ihm behaupteten Offenheit.

Wie in der Bertelsmann-Studie deutlich wird, ist die Einbeziehung betrieblicher Aspekte in die Vorbereitung auf den Ruhestand sinnvoll. Unklar ist bei Schäuble allerdings die Funktion des Bildungsangebots auf betrieblicher Ebene. Einerseits hat es eine sozialisierende Funktion im Sinne einer Orientierung und Einfügung in das bestehende soziale System. Münchmeier weist andererseits darauf hin, dass Seminare oft Instrumente sind, um Personalabbau durch vorzeitige Pensionierung abzufedern und Mitarbeiter/innen hierfür zu motivieren (vgl. 1994, S. 204, 209; Knopf/Schmidt 1992, S. 188). Schäuble selbst sieht Weiterbildungsmaßnahmen an anderer Stelle in den Rahmen eines Personalkonzepts eingebunden, zu dem auch Entscheidungen über Ausgliederungen von älteren Mitarbeiter/inne/n gehören (vgl. Schäuble 1995, S. 72). Risiken bei älteren Arbeitnehmer/inne/n werden sehr allgemein beschrieben. Die Rolle, die Betriebe bei den genannten „gravierenden Veränderungen“ bei älteren Arbeitnehmer/inne/n spielen, wird nicht thematisiert. Es ist anzunehmen, dass die Kooperation eines kommerziellen, marktorientierten Erwachsenenbildungsinstituts mit einer Organisation, die geschlossene Weiterbildung<sup>76</sup> durchführt und die Werbung sowie ggf. die Finanzierung der Veranstaltung sichert, einen möglichst großen Interpretationsspielraum für die Verwendbarkeit dieser Seminarform notwendig macht.

Schäuble greift in seinem Konzept einige Aspekte mit Einfluss auf das Wohlbefinden im Ruhestand, die in Kapitel II thematisiert wurden, auf. So ist eine Auseinandersetzung mit den eigenen privaten und beruflichen Zielen durchaus sinnvoll. Ob dadurch die Motivation älterer Arbeitnehmer/innen verbessert werden kann, ist jedoch infrage zu stellen. Fülgraff/Caspers weisen darauf hin, dass Motivierung

---

<sup>76</sup> Die Bezeichnung der Institutionsform als freie, kommerzielle Weiterbildung bzw. geschlossene Weiterbildung erfolgt hier nach Nuisl 1999, S. 397.

und Aktivierung vor allem durch langfristige Ermutigung zu erreichen sind (vgl. 1993, S. 33). Die Motivation hängt auch von betrieblichen Bedingungen ab, auf die aber im Rahmen des Seminars kaum Einfluss genommen werden kann. Es ist auch denkbar, dass eine Reflexion über Ziele und deren Verwirklichungsmöglichkeiten umgekehrt zur Demotivierung beiträgt, wenn eine fehlende Perspektive realisiert wird.

In der Schweizer Pensionierungsstudie geht man zum einen von einer großen Bedeutung der Partnerschaft für das Wohlbefinden im Ruhestand aus, zum anderen wird das Fehlen eines sozialen Netzwerks als ein Risikofaktor angesehen. Daher ist eine entsprechende Thematisierung in einem Seminar zur Vorbereitung auf den Ruhestand sinnvoll. Allerdings bleibt dies ohne die Einbeziehung des Partners/der Partnerin zu einseitig und in seiner Wirkung begrenzt. Sich mit möglichen Veränderungen in der Partnerschaft bis zu zehn Jahre vor dem Ruhestand zu beschäftigen, erscheint nur begrenzt sinnvoll.

Ob Schäuble eine Verbesserung des Betriebsklimas erreichen kann, wenn mit dieser Seminarform nur ein vermutlich kleiner Teil der Belegschaft, nämlich die älteren Arbeitnehmer/innen angesprochen werden, ist fraglich. Auch das erwähnte intergenerationelle Lernen geschieht nicht, wenn keine anderen Generationen am Lernprozess beteiligt werden. Stattdessen besteht hier die Gefahr, dass ältere Arbeitnehmer/innen als Zielgruppe klientelisiert oder pathologisiert werden (vgl. Dettbarn-Reggentin 1992a, S. 143). Ein Angebot, das die Jahre vor dem Ruhestand problematisiert, kann negative Altersbilder gegenüber den am Seminar teilnehmenden Kolleg/inn/en verstärken. Auch die deutliche Einbeziehung der Alters-thematik trägt m.E. dazu bei.

Dem Zielgruppenaspekt ist hinzuzufügen, dass in der Forschung umstritten ist, ob die betrieblich organisierten Weiterbildungsangebote zu dieser Thematik auch ein Publikum erreichen, das sonst eher bildungsfern ist. Dies hängt u.a. von der Art der Ansprache der Mitarbeiter/innen ab (vgl. ebd., S. 141; Marggraf u.a. 1986, S. 54). Eine Ausrichtung auf eine Risikogruppe findet sich bei Schäuble nicht.



Schäuble betont aus einer Ressourcenperspektive<sup>77</sup> die Kompetenz und Erfahrung der Teilnehmenden, die selbstorganisierte Erarbeitung von Lösungen, die Stärkung von Selbstvertrauen und konstruktiver Konfliktlösung (vgl. Schäuble 1998, S. 199f.). Die selbstorganisierte Erarbeitung von Lösungen setzt allerdings bestimmte motivationale und vor allem kognitive Kompetenzen bei den Teilnehmenden voraus (vgl. Siebert 2003b, S. 108ff.). Bei einer von Schäuble vorausgesetzten Heterogenität der Gruppe ist ggf. eine besondere, auch methodisch vielfältige Unterstützung von Teilnehmenden notwendig, die – z.B. aufgrund ihrer beruflichen Position und Sozialisation – wenig Erfahrung und Übung in Selbstorganisation haben.

Die Altersthematik wird bei Schäuble durch die Betrachtung unterschiedlicher Sichtweisen auf das Alter im Betrieb angesprochen. Dies erscheint angesichts der o.g. unterschiedlichen Deutungen von Alter sinnvoll. Es wird jedoch nicht deutlich, in welcher Weise Schäuble diese Diskrepanzen bearbeitet. In seinen Ausführungen an anderer Stelle verweist er vor allem auf „festgestellte Leistungs- und Einsatzprobleme älterer Beschäftigter“ (Schäuble 1995, S. 135). In seinem Konzept<sup>78</sup> weist er ebenfalls auf entsprechende Grenzerfahrungen älterer Arbeitnehmer/innen hin (vgl. Schäuble 1998, S. 200). Dies würde bedeuten, dass dem Fremdbild der jüngeren Kolleg/inn/en mehr Realitätsgehalt zugewiesen wird. Schäuble kritisiert selbst die gerontologische Problemperspektive zur Begründung von Vorbereitungsmaßnahmen auf Alter und Ruhestand (vgl. Schäuble 1995, S. 39ff., 283, 285), kommt aber auch nicht ohne die Feststellung einer Problemsituation aus (vgl. Schäuble 1998, S. 199f.). Ein solches, defizitäres Altersbild kann man jedoch mit anderen, differenziellen Bildern etwa von Lehr zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen kontrastieren (vgl. 2000, S. 205ff.) und damit in seiner Geltung relativieren.

---

<sup>77</sup> Nach Tornstam ist aufgrund der Leistungsorientierung in den westlichen Gesellschaften zunächst die Problemperspektive (alte Menschen sind problemlastig) entstanden. Der neuere Ansatz der Ressourcenperspektive, der die Ressourcen älterer Menschen betont, ist dann allerdings nur ein trojanisches Pferd der Problemperspektive. Die Orientierung an Produktivität, Effektivität und Unabhängigkeit bleibt bestehen, allerdings wird die Verantwortlichkeit für ein erfolgreiches Altern allein dem Einzelnen und seinen Bemühungen, sich aktiv und fit zu halten, zugeschoben (vgl. Schäuble 1995, S. 39ff.). Knopf weist darauf hin, dass im Zuge der Individualisierung gesellschaftliche Probleme als Einzelschicksale gesehen werden (vgl. Knopf 1987, S. 41f.).

<sup>78</sup> Vgl. auch seine Internet-Präsentation: [www.theragogik.de/bildung.htm](http://www.theragogik.de/bildung.htm) (Stand: 14.08.2009)

Im Seminarkonzept werden als Verhaltensweisen vor allem Aktivität, Selbsthilfe und Engagement betont. Es fehlt in dieser Darstellung ein differenzierender Hinweis auf andere Wege zum Wohlbefinden bei älteren Menschen, bei denen Aktivitäten nicht im Vordergrund stehen.

Bezogen auf die Angebotsform ist, wenn die im Seminar erarbeiteten Einstellungs- und Verhaltensänderungen etwa als Motivierung der Teilnehmenden Handlungsrelevanz haben sollen, auf das Transferproblem aus dem Schonraum des Seminars in den Alltag hinzuweisen (vgl. Siebert 2003b, S. 153; Knopf/Schmidt 1992, S. 188). Hierzu werden im Konzept keine Hinweise gegeben. Schäuble selbst betont die Notwendigkeit der Verstärkung des Lerntransfers (vgl. Schäuble 1998, S. 200). Die von ihm verwendeten Methoden (Zusendung eines Protokolls nach drei Wochen, Zusendung eines Briefs, den jede/r im Seminar an sich selbst geschrieben hat, nach sechs Monaten) können nur als kurze Erinnerungen dienen angesichts einer Zeitspanne bis zum Ruhestand von bis zu zehn Jahren.<sup>79</sup> Die Ankündigung einer innerbetrieblichen Weiterverfolgung von Problemen, die vom Einzelnen nicht gelöst werden können, ist problematisch (vgl. ebd.). Dies setzt die Information des Betriebs über die im Seminar besprochenen Probleme voraus. Es besteht aber die Gefahr, dass das Wissen um die Weitergabe solcher Informationen eher die Offenheit der Teilnehmenden einschränkt, es sei denn, dies wird vorher nicht angekündigt.

Schäuble selbst weist an anderer Stelle darauf hin, dass Seminare zur Vorbereitung auf Alter und Ruhestand nur Mosaiksteine beim Übergang in den Ruhestand sein können (vgl. Schäuble 1995, S. 283; Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg 1989, S. 36f.). Dem ist an dieser Stelle nur zuzustimmen. Seminare der Kurzzeitpädagogik können lediglich Denkansätze leisten. Sind sie nicht in ein größeres Konzept des Betriebs eingebunden, werden die etwa in der Bertelsmann-Studie erarbeiteten betrieblichen Einflussgrößen auf das Wohlbefinden im Ruhestand (Betriebsklima, Umgang mit älteren Arbeitnehmer/innen, Qualifikation) kaum verändert. Mit Eck ist infrage zu stellen, ob ein wirkungsvolles und verhaltensrelevantes Lernen, das Veränderungen der

---

<sup>79</sup> Empfohlen werden hier z.B. Folgeveranstaltungen oder Nachtreffen, um später auftretende Fragen und Erfahrungen zu bearbeiten (vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg 1989, S. 50; Niederfranke 1991, S. 36).

Lebensgestaltung bewirken soll, im Rahmen einer betrieblichen Bildungsveranstaltung möglich ist (vgl. 1981, S. 142f.).

Schäuble folgt der Sichtweise von Atchley, Schmitz-Scherzer und anderen, dass das Leben im Ruhestand und im Alter antizipierbar und vorbereitbar sei (vgl. Schäuble 1995, S. 195, 285). Knopf und Schmidt stellen dies jedoch infrage (vgl. Knopf 2000b, S. 543; Knopf/Schmidt 1992, S. 187). Eine gewisse Skepsis gegenüber den Möglichkeiten von Antizipation ist m.E. sinnvoll.

Als Fazit ist festzustellen, dass angesichts der beruflichen und betrieblichen Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden im Ruhestand entsprechende Veranstaltungen im Rahmen von betrieblicher Weiterbildung sinnvoll sein können. Auch der Versuch, einige Jahre vor dem Ruhestand Bildungsmaßnahmen anzubieten, scheint angesichts ggf. notwendiger Veränderungen von Lebensstilen sinnvoll. Die Effektivität dieses kurzzeitpädagogischen Bildungsangebots zur Vorbereitung auf den Ruhestand muss, wenn es eine einzelne Maßnahme bleibt, jedoch kritisch gesehen werden.

### **3.3 Das Konzept „Zwischen Arbeit und Ruhestand (ZWAR)“**

Schließlich beschreibt Knopf noch einen Ansatz, bei dem es um die „Anregung individueller und gemeinschaftlicher Sinnproduktion“ geht (Knopf 2000a, S. 231). Als Beispiel hierfür führt er das Modell von ZWAR an (vgl. ebd.)

#### *Organisationsform*

ZWAR ist Ende der 1970er Jahre im Ruhrgebiet aufgrund des dortigen Strukturwandels durch die große Anzahl vorzeitiger „Freisetzungen“ im Bergbau und der Stahlindustrie entstanden (vgl. U. Klehm 2002, S. 7). Träger war zunächst die Universität Dortmund, das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit den Hoesch Hüttenwerken, den Gewerkschaften, der Ortsverwaltung in Dortmund, der Altenakademie und mit Unterstützung der Landesregierung NRW im Rahmen eines Modellversuchs umgesetzt (vgl. ebd., S. 7f.). Heute ist ein Förderverein der Träger, dem u.a. Wohlfahrtsverbände und Gewerkschaften angehören (vgl. ebd., S. 17). Die Finanzierung erfolgt fast ausschließlich durch das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW (vgl. ZWAR 2004b, S. 6).

Über kommunale Kooperationspartner und Multiplikatoren<sup>80</sup> wird im sozialen Nahraum zunächst eine Informationsveranstaltung organisiert, zu der zwischen 1.500 und 2.500 ältere Menschen eingeladen werden. Daraus können sich Interessierte zu ZWAR-Gruppen zusammenfinden, die sich damit befassen, wie sie ihre Zeit jenseits der Erwerbstätigkeit gemeinsam sinnvoll gestalten können (vgl. ZWAR 2004a, S. 15).<sup>81</sup> Diese sogenannten Basisgruppen werden bei ihren regelmäßigen, meist 14-tägigen Treffen bis zu drei Jahre lang von einem/r von ZWAR geschulten Mitarbeiter/in einer kommunalen Altenbildungs-Einrichtung (Kooperations-/Vertragspartner) in ihrem Gruppenprozess begleitet (vgl. ZWAR 2004a, S. 15). Die Größe dieser Basisgruppen variiert, sie kann bis zu 100 Teilnehmende umfassen (vgl. ZWAR 2004b, S. 46). Die Gruppenmitglieder lernen im Rahmen dieser Begleitung, ihre Interessen für Aktivitäten zu formulieren, sich in der Gruppe darüber abzustimmen und gemeinsame Möglichkeiten zu deren Realisierung zu finden, d.h. die Umsetzung ihrer Interessen selbst zu organisieren. Aus der Basisgruppe heraus können sich dadurch sogenannte Interessengruppen bilden. Die Gruppen sind über Netzgruppen und regionale bzw. landesweite Delegierten-Treffen miteinander vernetzt (vgl. ZWAR 2004a, S. 15f.). Nach der Begleitphase sollen die Basisgruppen selbstständig die Gruppenprozesse bezüglich Interessenabstimmung und -umsetzung fortsetzen (vgl. ebd., S. 20). Die ZWAR Zentralstelle NRW bietet den Gruppenbegleiter/inne/n Einarbeitung, Supervision und Begleitung an (vgl. ZWAR 2004b, S. 55). ZWAR ist also heute vor allem Anbieter und Transferbegleiter des Konzepts, die Arbeit mit den Menschen im Ruhestand wird in der Regel durch die Gruppenbegleiter/innen der Kooperationspartner geleistet (vgl. InWIS 2000, S. 14).

### *Zielgruppe*

Zielgruppe sind Menschen zwischen 50 und 65 Jahren, die sich im Übergang zum Ruhestand bzw. in der Situation des Endes der Erwerbstätigkeit oder der Familienarbeit befinden. Diese Altersgruppe wird als „junge Alte“ oder „Jungsenioren“

---

<sup>80</sup> Es handelt sich um Vertreter/innen von Vereinen, Verbänden, Institutionen der kommunalen Altenarbeit und -hilfe, Betriebe, Parteien, Gewerkschaften, Kirchengemeinden, Interessierte (vgl. ZWAR 2004b, S. 48).

<sup>81</sup> Beschrieben wird hier lediglich die Gruppenarbeit von ZWAR mit Menschen im Übergang in den Ruhestand, nicht die inzwischen hinzu gekommenen Beratungstätigkeiten für Einrichtungen, Qualifizierungsangebote und Kooperationen (siehe hierzu ZWAR 2004b).

bezeichnet (vgl. ZWAR 2004a, S. 9; U. Klehm 2002, S. 28). Es handelt sich meist um Menschen in einem gewachsenen Wohngebiet (vgl. ZWAR 2004a, S. 9). Ziel ist insbesondere die Ansprache von Älteren, die durch andere Bildungseinrichtungen nicht erreicht werden können (vgl. U. Klehm 2002, S. 9). Angesprochen werden in einigen Regionen auch spezielle Zielgruppen wie Frauen, Migrant/inn/en und Menschen mit Behinderung (vgl. ZWAR 2004b, S. 7, 29f.).

### *Verständnis der gesellschaftlichen Situation und des Alterns*

Die gesellschaftliche Situation wird für ZWAR durch die Ausdehnung der Lebensphase im Ruhestand gekennzeichnet (vgl. ZWAR 2004a, S. 9). Durch Individualisierung und Pluralisierung der Lebensstile kommt es aber zum Verlust der Orientierungs- und Normierungsfunktion traditioneller Altersbilder. Das Individuum muss daher in dieser verlängerten Ruhestandsphase das Leben selbstständig planen und hat hierfür immer weniger gesellschaftliche Vorgaben. Diese Situation kann eine Chance sein, sich persönlich weiterzuentwickeln und neue Interessen wahrzunehmen; die Lebensrisiken und Problemlagen nehmen aber ebenfalls zu (vgl. ebd., S. 9). In Anlehnung an Schäffter wird die Gesellschaft außerdem als Transformationsgesellschaft gesehen. Durch die strukturellen Transformationsprozesse sind bisherige Bewältigungsformen des Übergangs in die nachberufliche oder nachfamiliale Lebensphase und des Erreichens von Wohlbefinden nicht mehr wirksam (vgl. ebd., S. 14).<sup>82</sup>

Der Übergang in den Ruhestand wird als Passage in das dritte Lebensalter aufgefasst (vgl. ebd., S. 14). Kennzeichnend für diese Altersphase können der Verlust sozialer Kontakte durch die Fragilität von Sozialbeziehungen (Krankheiten, Verwirrung), Kompetenzverlust und der Verlust sinnstiftender Aufgaben sein (vgl. ebd., S. 9, 11, 16). Der Übergang in den Ruhestand selbst oder die Beendigung der Familienarbeit stellt dann ein Lebensereignis dar, das zu einer Lebenskrise, einem kritischen Lebensereignis werden kann. Die Menschen suchen nach Neuorientierung, nach neuem Sinn, nach neuen sozialen Kontakten. Hier sind psychosoziale

---

<sup>82</sup> Schäffter geht davon aus, dass es sich bei den strukturellen Wandlungsprozessen heute um „Veränderungen höherer Ordnung“ handelt. Von den vier beschriebenen Modellen von Transformation führen vor allem die reflexiven Transformationen (durch die Reflexion über einen erwünschten Zielzustand verändert sich gleichzeitig dieser Zielzustand, was neue Reflexionen erfordert) dazu, dass jede Alterskohorte ihre Ziele, Problemdefinitionen und Lösungsmodelle neu und selbst finden muss (Schäffter 2000, S. 225ff.).

Anpassungs- und Bewältigungsleistungen des Individuums und ein „Lernen des Älterwerdens“ notwendig (vgl. ZWAR 2004a, S. 9, 11; U. Klehm 2002, S. 12; W.-R. Klehm/Ziebach 1997, S. 4).

### *Ziele*

Ziel von ZWAR ist es, Menschen in der durch den Ruhestand ausgelösten Umbruchsituation zu einer eigenverantwortlichen Lebensgestaltung zu motivieren. Diese wird vor allem in Form von Aktivitäten, zu denen man sich in Gruppen zusammefindet und in denen sinnvolle Aufgaben gefunden werden, ermöglicht (vgl. ZWAR 2004a, S. 11, 20). Die Auseinandersetzung mit einem „active aging“ in den unterschiedlichen Lebenslagen älterer Menschen wird als eine Form der Prävention eingeschätzt (vgl. ZWAR 2004b, S. 6). Die Aktivitäten werden als zivilgesellschaftliches oder bürgerschaftliches Engagement angesehen und fördern die gesellschaftliche Teilhabe (vgl. ZWAR 2004a, S. 18; ZWAR 2004b, S. 32; U. Klehm 2002, S. 24). Ziel des Bildungsprozesses bei ZWAR ist die Kompetenzförderung, nicht die Defizitkompensation (vgl. ZWAR 2004a, S. 13).

### *Didaktisch-methodische Aspekte*

ZWAR verfolgt primär das Ziel, Gruppenprozesse auszulösen. Die Gruppe soll Zugehörigkeit, Nähe und Unterstützung als Basis bieten und gemeinsames Altwerden ermöglichen. Sie fördert Integration in den sozialen Nahraum und ggf. auch gesamtgesellschaftliche Integration (vgl. ebd., S. 11, 16f., 20). In der Gruppe soll die Lebenskrise als Entwicklungschance, durch die man lernen kann, gesehen werden (vgl. U. Klehm 2002, S. 12; W.-R. Klehm/Ziebach 1997, S. 4f.). Lernprozesse erfolgen bei der Gestaltung des sozialen Lebens in der Gruppe (vgl. ZWAR 2004a, S. 11, 24). Die Gruppenbegleiter/innen verstehen sich als „Animateure“, die mithilfe von Moderation, existentieller Animation, themenzentrierter Interaktion (TZI) und Gestaltpädagogik auf der Grundlage eines systemischen Ansatzes der Gruppe bei der Bewältigung ihrer Entwicklungsphasen helfen (vgl. ebd., S. 17ff.).

Es existieren keine thematischen Vorgaben über diese Reflexion des Gruppenprozesses hinaus. Stattdessen soll Raum dafür gegeben werden, dass die einzelnen Gruppenmitglieder existentielle Themen ansprechen können (vgl. ebd., S. 17). Reflexionen im Sinne von biographischem Lernen sollen helfen, Wünsche und

Lebensziele zu formulieren. Aus diesen entstehen dann Gruppenaktivitäten und Engagementformen. Die Lern- und Handlungsfelder, die sich in der Gruppenarbeit entwickeln, und ggf. die Formen von Engagement werden selbst gewählt und gesteuert (vgl. ebd., S. 12; ZWAR 2004b, S. 34). Die Gruppenmitglieder lernen, ihre Kompetenzen wahrzunehmen und im Rahmen von Selbsthilfestrukturen einzusetzen (vgl. ZWAR 2004a, S. 11, 13). Gerade der Bezug zu Fragen des Lebensalltags soll die sogenannte „bildungsferne“ Zielgruppe ansprechen (vgl. ZWAR 2004b, S. 6).

In der Gruppe entstehen Anregungen für die eigene Entwicklung und Bildung (vgl. ZWAR 2004a, S. 11, 13f.). Die Begegnung mit anderen Gruppenmitgliedern und deren Denkmustern soll zu Irritationserlebnissen (Ansatz des Irritationslernens nach Schäffter 2000) führen. Positiv verstanden können diese dazu führen, Lebenswelt und Alltag neu wahrzunehmen und selbstbestimmte Umgangsweisen in ihnen zu finden. Die Gruppe bildet hier den Erprobungsraum (vgl. ZWAR 2004a, S. 13f.).

*Folgende inhaltliche Aspekte lassen sich nennen:*

- Umgangs- und Kommunikationsformen in der Gruppe,
- Reflexionen über die eigene Biographie und die eigenen Zielvorstellungen,
- Finden von Interessenbereichen und Betätigungsfeldern,
- Reflexion über sogenannte existentielle Themen, z.B. beim Lernen des Älterwerdens,
- Umgang mit Irritationen und Anregungen durch andere Gruppenmitglieder.

Im Mittelpunkt der Gruppenarbeit bei ZWAR steht vor allem die Teilnehmer-Ebene; die Arbeit ist vor allem teilnehmerorientiert (vgl. Marggraf u.a. 1986, S. 100ff.)

*Diskussion*

Die von ZWAR angebotenen Lösungen für Probleme beim Übergang in den Ruhestand beziehen sich vor allem auf die Bereiche soziale Kontakte und neue Sinnfindung im Rahmen selbstgewählter Aktivitäten durch die Betonung des Gruppengedankens. Die Organisation von Gruppen, die gemeinsam ihre Aktivitäten be-

stimmen, ist offensichtlich ein Konzept, das den Bedürfnissen älterer Menschen entgegenkommt, wenn man die Entwicklung des Projekts betrachtet.

Da bei ZWAR vor allem die Motivierung von Menschen zur Selbsthilfe und die Sinnfindung im Rahmen selbstbestimmter Aktivitäten beabsichtigt sind, wird besonders die Rolle von Aktivität für das Wohlbefinden im Alter betont. Damit wird die gesellschaftliche Ebene im Sinne von Prävention durch „active aging“ einbezogen. Prävention durch Organisation von Selbsthilfe bei älteren Menschen stellt sicherlich eine kostengünstige Form des Umgangs mit demographischen Veränderungen dar.

Aufgrund der Orientierungsprobleme in der individualisierten und pluralisierten Gesellschaft und in der Transformationsgesellschaft werden Biographiearbeit und Irritationslernen als didaktische Ansätze herangezogen. Irritationen sollen dabei vor allem durch die Begegnung mit anderen Gruppenmitgliedern erreicht werden. Sie haben ihre Grenzen, wenn Gruppen sehr klein sind und die Mitglieder sich schon lange kennen oder eine gewisse Gruppenhomogenität besteht. Der Ansatz von Schmidt (s.o.) bezieht dagegen stärker Irritationen gerade auch in der Auseinandersetzung mit der Umwelt des Projekts ein. Hier ist eine Grenze des Ansatzes von ZWAR mit seinem Verzicht auf thematische Vorgaben gegeben: Geplante Irritationen und Außenanregungen für Lernen sind nicht vorgesehen.

Die ZWAR-Zentralstelle hat Engagementförderung als eines ihrer Ziele genannt. Wie bei InWIS dargestellt, kann es in den ZWAR-Gruppen durchaus zu bürgerschaftlichem Engagement kommen, doch geschieht dies zufällig und meist erst in länger bestehenden Gruppen, wenn es von den Gruppenmitgliedern so gewünscht wird (vgl. InWIS 2000, S. 82ff.). Stattdessen steht die Freizeitgestaltung an erster Stelle der Aktivitätsformen (vgl. ebd., S. 78). Wenn sie ihrem Konzept treu sein will, hat die ZWAR-Zentralstelle kaum eine Möglichkeit, das von ihr formulierte Ziel der Engagementförderung auf Gruppenebene zu erreichen. Es ist daher nicht kohärent, wenn ZWAR Engagementförderung als Ziel vorgibt.<sup>83</sup> Anders ist dies beim

---

<sup>83</sup> Vermutlich ist dies auch auf Finanzierungsprobleme zurückzuführen. Engagementförderung ist Ziel des Bundesaltensplans NRW. Bei U. Klehm (2002) werden Probleme in der Zusammenarbeit mit dem Ministerium erwähnt. Es ist daher zu vermuten, dass die Betonung von Engagementförderung auch dem Ziel dient, die Förderungsbereitschaft des Ministeriums, das fast ausschließlicher Geldgeber von ZWAR ist, zu erhöhen.



Ansatz der KBE (s.o.), die Engagementbereitschaft von vornherein den Interessierten gegenüber benennt.

Die sehr allgemeine Zielgruppenbeschreibung des pädagogischen Konzepts wird durch die Angebotsform eingeschränkt. Für Menschen, die keine längerfristigen sozialen Bindungen in der Gruppe eingehen wollen, sondern unverbindlichere Bildungsangebote bevorzugen, ist ZWAR nicht attraktiv. Auch ältere Menschen, die sehr familienorientiert sind und keine neuen Kontakte und Freundschaften suchen, werden von ZWAR kaum erreicht (vgl. InWIS 2000, S. 89f.) Es werden vor allem Menschen angesprochen, die ein latentes Selbsthilfepotenzial haben (vgl. ebd., S. 89). Gleichzeitig wird die Teilnehmergruppe auf Menschen mit Bereitschaft zu Aktivität und Selbstbestimmung eingegrenzt. Bubolz-Lutz weist in der Auseinandersetzung mit dem Ansatz von Dräger darauf hin, dass Menschen unterschiedliche Wünsche nach Selbstbestimmung in der Bildungsarbeit haben (vgl. 1999, S. 60f.). ZWAR wird hier sicherlich nicht diejenigen erreichen, die mehr Vorgaben von Gruppenbegleiter/inne/n erwarten. Da die Gruppenteilnehmenden ihre Probleme selbst thematisieren müssen, sind gewisse verbale Fähigkeiten notwendig, damit sie dafür in der Gruppe Interesse und Raum finden. Für die Bearbeitung sogenannter existentieller Themen mithilfe von Biographiearbeit wird eine gewisse Reflexionsbereitschaft vorausgesetzt. Die Methode der Animation hat sich insbesondere bei Menschen mit geringerem Bildungsniveau bewährt (vgl. Siebert 1996, S. 90; Knopf 1980, S. 33).<sup>84</sup> Auch die Ausrichtung an Alltagssituationen ist hierfür geeignet (vgl. Siebert 1996, S. 89; Knopf 1980, S. 73).

In der Evaluation durch InWIS wird darauf hingewiesen, dass vor allem die große Zahl der kontaktierten Personen dazu führt, dass auch Menschen, die frühzeitig die Erwerbstätigkeit beenden müssen, einbezogen werden. Sie werden jedoch nach dem Zufallsprinzip angesprochen und sind daher in den Gruppen nicht so häufig vertreten (vgl. InWIS 2000, S. 125f.). Hier hat sich ein Wandel im Selbstverständnis von ZWAR vollzogen.

Der Übergang in den Ruhestand wird bei ZWAR als Übergang in die Altersphase verstanden. Alter wird vor allem aus der Problemperspektive betrachtet, als Ver-

---

<sup>84</sup> Über 70 Prozent der Gruppenteilnehmer/innen hatten 1993 Volks- und Hauptschulabschlüsse (vgl. InWIS 2000, S. 17).

lust von Aufgaben und Kontakten. Daher wird bei ZWAR die Schaffung eines Sozialraums stark betont. Der Dritte Altenbericht weist jedoch darauf hin, dass der größte Teil älterer Menschen<sup>85</sup> gut in familiale oder außerfamiliale Netzwerke eingebunden ist, also nur bei einer kleineren Gruppe eine tatsächliche Problemsituation gegeben ist (vgl. BMFSFJ 2001, S. 221; vgl. auch Abschnitt 2.2 in Kapitel II).

Basisgruppen können, wenn auch vermutlich nur in Einzelfällen, aus über 100 Menschen bestehen. Eine solche Gruppengröße lässt m.E. nur eingeschränkte Möglichkeiten für Biographiearbeit und Selbstreflexion erwarten. Ähnlich schwierig ist in diesem Fall die Unterstützung bei der Verarbeitung einer Krisensituation „Übergang in den Ruhestand“. Wenn man den Übergang in den Ruhestand als kritisches Lebensereignis sieht, wäre zu fragen, welche Aufgaben Erwachsenenbildung mit Animation und Moderation bei der Unterstützung von Coping übernehmen kann und wo ihre Grenzen gegenüber therapeutischen Formen liegen.

Bei ZWAR wird besonders die soziale Funktion der Erwachsenenbildung betont. J. Kade u.a. weisen darauf hin, dass Bildungs- und Lernangebote manchmal nicht mehr hinter dieser Funktion erkennbar sind (vgl. 1999, S. 77). Das Verhältnis von geselligem Beisammensein und Bildung bei ZWAR hängt zumindest nach der begleiteten Gruppenphase von der Entwicklung der Gruppe ab. Eine eindeutige Zuordnung zur Erwachsenenbildung ist daher vielleicht nicht immer gegeben, hängt aber auch vom Bildungsverständnis ab.

Naegele weist darauf hin, dass bei Maßnahmen zur Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand, die sich speziell an ältere Menschen richten, immer die Gefahr subkultureller Tendenzen besteht. Er hält es daher für sinnvoll, wenn auch Träger außerhalb der klassischen Altenarbeit mit einbezogen werden. Außerdem wäre die Betätigung in generationenübergreifenden Institutionen sinnvoll (vgl. Naegele 1992, S. 334ff.). Ersteres findet bei ZWAR durch die Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Kooperationspartnern statt. Letzteres ist abhängig von den Eigeninteressen der Gruppen.

---

<sup>85</sup> Erst bei Hochaltrigen geht man stärker von Verlusten im sozialen Netzwerk aus (vgl. BMFSFJ 2002, S. 120).

Fazit: Der Ansatz von ZWAR begleitet Menschen über lange Zeit und sorgt auch über die Phase der Anpassung an den Ruhestand hinaus für ein soziales Netzwerk und Integration. Durch die Angebotsform ist die Wirksamkeit des Konzepts allerdings einzuschränken auf Menschen, die Wohlbefinden durch Orientierung an Aktivität, Selbsthilfe und Selbstbestimmung und durch soziale Kontakte in einer festen, lange bestehenden Gruppe erlangen wollen.

#### **4. Anregungen für theoretische Erörterungen in Bildungskonzepten zum Thema „Übergang in den Ruhestand“**

Betrachtet man Kapitel II, so sind es die gesamten Lebensbedingungen, die die Anpassung des Einzelnen an den Ruhestand beeinflussen. Wünschenswert wäre die langfristige Gestaltung von individuellen und gesellschaftlichen Bedingungen, auch in den Betrieben, die schließlich zum Wohlbefinden im Ruhestand beitragen. Hier ein umfassendes Konzept zu entwickeln, ist nicht zu realisieren. Es kann also nur darum gehen, jeweils einzelne Ansatzpunkte für Veränderungen zu verschiedenen Zeiten im Lebenslauf zu finden. Von den Veranstaltern von Bildungsangeboten in diesem Bereich kann nur eine Auswahl getroffen werden. In welchem Maß diese Auswahl dem von ihnen festgestellten Bildungsbedarf oder den Bildungsbedürfnissen der Adressaten gerecht wird, ist nicht nur eine Frage des Bildungsverständnisses, sondern auch der Motivierung und Finanzierung. Erwachsenenbildung wird zum Teil über den Markt finanziert, zum Teil über staatliche oder betriebliche Organisationen. Sie wird sich immer auch an Nachfrage und an Anforderungen der Organisationen ausrichten müssen.

In der Schweizer Pensionierungsstudie wurde keine Verbesserung des Wohlbefindens aufgrund einer Vorbereitung auf den Ruhestand festgestellt (vgl. Schneider 1998, S. 16). Stattdessen korreliert die Beteiligung an Vorbereitung mit einer geringeren Zufriedenheit (vgl. ebd., S. 17). Wer sich vorher weniger Gedanken macht, scheint im Ruhestand zufriedener zu sein (vgl. ebd., S. 19). Man kann dies mit einer realistischen Einschätzung erklären: Menschen, die sich vorbereiten, sehen realistischerweise Probleme im Ruhestand auf sich zukommen, die durch die Vorbereitungsmaßnahmen nicht verhindert werden können (vgl. ebd., S. 17). Schneider vermutet, dass die Formen der Vorbereitung (meist nur Kurzinformatio-

nen) keine geeigneten Maßnahmen darstellen, da es um die Veränderung von Lebensstilen geht, die sich das ganze Leben ausgeprägt haben.<sup>86</sup>

Naegele weist darauf hin, dass Verhaltens- und Verarbeitungsmuster durch lebenslange Sozialisation und biographische Entwicklung entstanden sind. Gerade das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben ist oft Ergebnis einer langjährigen Entwicklung (vgl. 1992, S. 338f.). Für ihn ist vor allem emanzipative Bildungsarbeit wichtig, die u.a. die biographische Auseinandersetzung mit der Situation bedeutet (vgl. ebd., S. 339). Eine Subjektorientierung in Bildungsangeboten, wie etwa im Biographieansatz von Schäuble und ZWAR, ist also sinnvoll, vor allem, wenn man sich mit den von Mayring genannten individuellen biographischen und aktuellen Bedingungen beschäftigen will. Nach Mader ist es notwendig, dass das Individuum in einer von Individualisierung und Pluralisierung und schnellem Wandel geprägten Gesellschaft die Kompetenz hat, Kontinuität in der Biographie über Krisen und Brüche hinweg herzustellen, insbesondere in Übergangsphasen wie bspw. der Pensionierung.<sup>87</sup> Kontinuität ist „ein Begriff für ein lebenslanges psychodynamisches Geschehen“ (Mader 1995, S. 30). Hierzu gehört auch, dem einzelnen Menschen in einer grundlegend an Arbeit orientierten Gesellschaft neue Einstellungen und Orientierungen zu ermöglichen. Allerdings weist R. Arnold darauf hin, dass bei sehr ausgeprägter Teilnehmer- oder Subjektorientierung, z.B. bei ZWAR, die Gefahr von zu wenig Anregungen für Horizonterweiterung und Fähigkeitserweiterung besteht (vgl. R. Arnold 2001, S. 224f.). Weymann macht darauf aufmerksam, dass Erwachsenenbildung, die in erster Linie Problemerkahrungen von Teilnehmenden aufgreift und darauf mit Unterstützung bei Selbsterfahrung, Identitätsfindung und Persönlichkeitsentwicklung reagiert, auf einen eigenen, auch anthropologisch begründeten Bildungsbegriff verzichtet (vgl. Weymann 2004, S. 117f.).

Insgesamt wird Bildung für den Ruhestand vor allem längerfristig für sinnvoll gehalten. So geht es etwa um den Erwerb „allgemeiner Kompetenzen zur Bewälti-

---

<sup>86</sup> Bei der Infragestellung der Effektivität von Maßnahmen ist jedoch zu beachten, dass es schwierig ist, die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen tatsächlich zu messen (vgl. Siebert 2003b, S. 276; Schäuble 1995, S. 283). Die Schweizer Pensionierungsstudie erfasst nur einige Angebotsformen und auch nicht die konkrete Wirksamkeit einzelner Bildungsmaßnahmen. Modelle, die die Zeit im Ruhestand begleiten, werden nicht berücksichtigt.

<sup>87</sup> Kontinuität ist eine „Leistung des Subjekts, in Diskontinuitäten und Krisen verbindende Brücken so zu konstruieren, dass dabei ein wiedererkennbares und anerkanntes Strukturmuster herauskommt“ (Mader 1995, S. 30).

gung von Problemen“ (Schneider 1993, S. 424), die im Sinne von Altersbildung über das gesamte Leben erworben werden. Nach Schneider sollte Vorbereitung auf den Ruhestand während des ganzen Lebenslaufs auf bestimmte Persönlichkeitseigenschaften, auf Kompetenzen zum Aufbau eines sozialen Stützsystems, auf Coping-Kompetenzen, auf günstige Umweltbedingungen und materielle Hilfsmittel hinwirken (vgl. Schneider 1998, S. 19ff.). Für Eck geht es um „hochkomplexe psychologische Prozesse“, etwa um „Veränderung von Wahrnehmungen, Einstellungen und Rollen“ (Eck 1981, S. 142f.). Angesichts solcher psychologischer Prozesse werden z.T. Psychotherapien oder längerfristige Erziehungsmaßnahmen gefordert (vgl. Schneider 1998, S. 19ff.). Solche Prozesse gehören nach Ansicht von Eck nicht in die betriebliche Bildung (vgl. Eck 1981, S. 142f.).

Deutlich wird, dass es einerseits um die Frage nach der sinnvollen und notwendigen Interventionsform geht. Hier wäre eine Diskussion zur Grenzziehung zwischen Erwachsenenbildung und Therapie notwendig.<sup>88</sup> Damit verbunden ist andererseits die Frage nach der Zielgruppe. Sollen vor allem Menschen angesprochen werden, für die der Übergang in den Ruhestand ein kritisches Lebensereignis ist, oder wird die Zielgruppe weiter gefasst? Will man bestimmte Risikogruppen ansprechen? Zu fragen ist dann, ob diese Zielgruppen von den Angebotsformen tatsächlich auch erreicht werden können.<sup>89</sup> Die prinzipielle Annahme von Plastizität muss um bildungs- und lerntheoretische Erörterungen ergänzt werden, denn Bildungsfähigkeit und -bereitschaft bei älteren Menschen werden durch biographische und persönliche Faktoren geprägt (vgl. Rosenmayr/Kolland 1992, S. 68ff.; Kruse 1999, S. 586).

Rosenstiel plädiert für längerfristige Angebote, die sowohl die Antizipation des neuen Lebensabschnitts (Ziel: Verbesserung der Situationskontrolle und der Einstellungen gegenüber dem Ruhestand) als auch die tatsächliche Anpassung an den Ruhestand begleiten sollen (vgl. Rosenstiel 1994, S. 248). Eine solche Verbindung von Antizipation und Prozessbegleitung findet sich in den bei Knopf genannten Ansätzen nicht. Sie scheint aber eine sinnvolle Ergänzung zu den oben dargestellten Ansätzen zu sein. Allerdings stellt sich bei solchen Angeboten be-

---

<sup>88</sup> Vgl. etwa Schuchardt 1999, S. 566ff.; Schmitz 1983, S. 60.

<sup>89</sup> Zumindest die hier dargestellten Angebote wenden sich vor allem an „junge Alte“ mit Aktivitätsbereitschaft, für andere Zielgruppen scheint es weniger Angebote zu geben.

sonders die Frage der Motivation zur Teilnahme und damit auch der Finanzierung. Oft ist es erst das Erleben des Ruhestands selbst, das zur Teilnahme führt. Daher sind Angebote für Personen im Ruhestand auch häufiger zu finden. Bei kurzen vorbereitenden Angebotsformen fehlt die Begleitung beim Anpassungsprozess und beim Transfer in die Lebenssituation. Andererseits können sie jedoch, auch abhängig von Lernstil und Lernmilieu, den Bedürfnissen von Adressaten entsprechen (vgl. Siebert 2003b, S. 198f.). Offen bleibt bei vorbereitenden Bildungsangeboten generell die Frage, welche Aspekte der Ruhestandssituation tatsächlich antizipierbar sind. Vorbereitung ist im Fall des Vorruhestands auch nicht immer möglich. Aufgrund der vielen Variablen, die sich vor dem Ruhestand entwickeln und diesen beeinflussen, erscheinen vorbereitende Maßnahmen zwar sinnvoll, aber ihre Grenzen müssen deutlich sein. Kurzzeitpädagogische Angebote sind mehr im Sinne eines Denkanstoßes oder einer Initialzündung zu sehen.

Gesellschaftliche Problembereiche, wie die Suche nach neuen Rollen, nach neuer Legitimität des Ruhestands, nach neuen Vergesellschaftungsformen und nach Integration brauchen sicherlich längerfristige Bildungsangebote. Allerdings müssen sich Bildungsanbieter fragen, welche Veränderungen von Erwachsenenbildung ausgehen können. Siebert weist in Anlehnung an Mader darauf hin, dass nicht jedes gesellschaftliche Problem didaktisierbar ist, dass Weiterbildung nicht in jedem Fall ein geeignetes Mittel für die Problembearbeitung darstellt (vgl. ebd., S. 65). Erwachsenenbildung kann in den genannten Problembereichen keine gesamtgesellschaftlichen Lösungen anbieten, aber sie kann Menschen beispielhaft neue Möglichkeiten für ein Leben im Ruhestand aufzeigen und bei der Orientierung helfen. Diese Angebote sind allerdings nicht passend für alle, sondern können nur bestimmte Gruppen ansprechen, auch wenn, wie bei ZWAR, keine Eingrenzung der Zielgruppe gemacht wird. Erwachsenenbildner müssen sich allerdings einer Gefahr bewusst sein: Wenn Bildung als Lösungsweg für gesellschaftliche Probleme angesehen wird, werden sie zu Problemen des Individuums gemacht – mit der Konsequenz, dass der Einzelne sie in eigener Verantwortung und mit eigenen Aktivitäten, aber möglichst zum Wohle der Gesellschaft, für sich zu lösen hat (vgl. Backes/Schmachtenberg 1981, S. 54). Nach Naegele sollte Bildungsarbeit auch ein Bewusstsein für die gesellschaftlichen Aspekte der Situation

wecken, da viele Probleme vor allem durch ökonomische und soziale Bedingungen verursacht werden (vgl. 1992, S. 338f.).

Die Begründung von Bildungsangeboten zum Übergang in den Ruhestand erfolgt vor allem durch Hinweise auf den gesellschaftlichen Wandel. Etwas unterschiedlich liegen die Schwerpunkte bei den Zielen. In einigen Konzepten stehen gesellschaftlicher Bedarf und Bedürfnis des Einzelnen fast gleichrangig nebeneinander (z.B. EFI, KBE), in anderen stehen die Bedürfnisse des Einzelnen im Vordergrund, es wird aber gleichzeitig eine Annäherung an den gesellschaftlichen Bedarf gesucht, z.B. durch Produktivität auch für die Gesellschaft (Schmidt). Bei Schäuble ist es der betriebliche Bedarf, der mit den Bedürfnissen des Einzelnen, aber auch mit gesellschaftlichen Bedürfnissen verbunden wird. Genannt werden vor allem sozialer Kontakt, Orientierung, neue Lebensgestaltung und sinnvolle Tätigkeit, aber auch Bildung und transzendenter Erfahrung. Mit Blick auf den demographischen Wandel wird vor allem die Förderung von Engagement und Aktivität betont, verbunden mit dem Aspekt größtmöglicher Selbstorganisation<sup>90</sup>, auch in Form von Selbsthilfe. Ältere Menschen sollen Pioniere für eine sinnvolle Gestaltung des Ruhestands sein und gleichzeitig ihre Selbstverantwortung im Sinne von Entwicklung ihrer Kompetenzen zur Prävention wahrnehmen. Aktivität und Engagement werden offenbar als Lösungen derzeit favorisiert. Der große Einfluss des Aktivitätsmodells wird hier deutlich.<sup>91</sup> Die starke Betonung von Aktivität und Engagementförderung ist auch kritisch zu sehen, da diese zwar insbesondere aufgrund demographischer Veränderungen im Sinne der Gesellschaft sind, aber nicht Patentrezept für das Wohlbefinden aller Individuen im Ruhestand sein können. Hierauf weist Lehr hin (vgl. Lehr 2000, S. 135).<sup>92</sup> Erwachsenenbildner müssen sich fragen, ob sie mit dieser Ausrichtung weiterhin einer „Geschäftigkeitsethik“ in der Arbeitsgesellschaft folgen und vor allem nach Ersatz für fehlende berufliche Rollen und Tätigkeiten suchen wollen (vgl. Knopf 1999, S. 16ff.). Dieser Ausrichtung liegen dann Kontinuitätsannahmen zugrunde. Andere Orientierungen, die ggf. vor dem Ruhestand gefunden werden können, werden vernachlässigt. Die

---

<sup>90</sup> Bei Dräger findet sich diese Ausrichtung nicht direkt, doch verfolgt er einen Bildungsansatz, der Eigeninitiative und Selbstbestimmung notwendig macht, also auf Aktivität im Bildungsbereich setzt.

<sup>91</sup> Es ist allerdings auch denkbar, dass sich von der Politik favorisierte und von ihr finanziell am ehesten unterstützte Modelle widerspiegeln.

<sup>92</sup> Neuere Forschungsergebnisse zeigen außerdem, dass Engagementbereitschaft abhängig von vorberuflicher Sozialisation ist, d.h. nicht einfach durch Erwachsenenbildungsmaßnahmen zu wecken ist (vgl. Aner 2005).

Betonung von Aktivität und Engagement macht gleichzeitig darauf aufmerksam, wie sehr der *Ruhestand* – auch als „späte Freiheit“ – unter Legitimitätsdruck gerät.

Entscheidungen über den Aufgabenbereich und die Zielsetzungen von Erwachsenenbildung hängen eng mit Fragen des Bildungsverständnisses zusammen.<sup>93</sup> Wird etwa die Notwendigkeit eines „Lernen(s) des Älterwerdens“ (vgl. ZWAR 2004a, S. 11) oder eines lebenslangen Lernens für ältere Menschen<sup>94</sup> (vgl. KBE-Projekt in Nacke/Grossmann/Mörchen 1996, S. 9) oder eines Irritationslernens (vgl. ZWAR 2004a, S. 13; Schmidt 1997) betont, so stehen Vorstellungen von gesellschaftlichen Funktionen der Erwachsenenbildung, aber auch Menschenbilder dahinter. Zu fragen ist etwa nach dem Umfang einer institutionell begleiteten Weiterbildung, der für ältere Menschen als notwendig erachtet wird.<sup>95</sup> In den oben dargestellten Altersmodellen wird deutlich, welche Auswirkungen unterschiedliche Altersbilder – und damit Menschenbilder – auf Bildungsangebote haben. Bildungsanbieter müssen sich m.E. mit der Altersfrage auseinandersetzen und kommen um die Klärung ihrer Alters- und Menschenbilder nicht herum. Hierzu gehört auch die Erörterung des z.B. von Geissler genannten Problems, dass pädagogische Beschäftigung mit Altersproblemen immer auch die Verstärkung eines defizitären Bildes bedeutet (vgl. Geissler 1990, S. 24).<sup>96</sup> Dies müsste in einem Bildungskonzept erörtert werden. Schließlich sei hier noch einmal darauf verwiesen, dass der Übergang in den Ruhestand zumindest auf der individuellen Ebene nicht generell gleichbedeutend mit dem Übergang in eine Lebensphase „Alter“ ist. Diese Problematik sollte bei Bildungsangeboten zum Thema „Ruhestand“ stärker reflektiert werden, da sie dem subjektiven Empfinden der Teilnehmenden und den Erkenntnissen der differenziellen Gerontologie entspricht.

## V. Fazit

Nimmt man den Übergang in den (Vor-)Ruhestand als Bezugspunkt von Bildung, so ist man mit dem Problem konfrontiert, dass es kaum möglich ist, ein klares Bild

---

<sup>93</sup> Vgl. hierzu etwa Breloer 2000; Geissler 1990; Anding 2002, S. 50ff.; Bubolz 1983, S. 67ff.; S. Kade 1994b, S. 8ff. Auch der Verzicht auf Didaktik (vgl. Dräger/Günther/Thunemeyer 1997) kommt meines Erachtens nicht um bildungstheoretische und didaktische Reflexionen herum, für wen Bildung hier vorgesehen ist (s. die Kritik von Bubolz-Lutz 1999, S. 54ff.).

<sup>94</sup> Dies wird zumindest in den neueren Ausführungen der BLK für ältere Menschen stark mit institutioneller Bildung verbunden, vgl. BLK 2004, S. 29f.

<sup>95</sup> Vgl. hierzu etwa die Kritik von Gronemeyer an der Verschulung des Alters (Gronemeyer 1979, S. 61).

<sup>96</sup> Siehe hierzu auch die Diskussion über den Ansatz von Schäuble.



vom Ruhestand zu entwerfen. Die Unklarheiten beginnen mit dem Zeitpunkt des Übergangs, der stark variiert. Die Form der Vergesellschaftung im Ruhestand ist nicht mehr eindeutig, und der Ruhestand als Zeit der „späten Freiheit“ verliert an Legitimität. Forschungsergebnisse zum Wohlbefinden im Ruhestand machen auf eine Vielzahl von Faktoren aufmerksam, die dieses beeinflussen können und die sich zum Teil schon lange vor dem Beginn des Ruhestands entwickeln. Welche Faktoren jedoch besonders wirksam sind, hängt von der gesamten Lebenssituation der Individuen ab. Unklar ist auch die Rolle, die der Übergang in den Ruhestand für den Übergang in die Lebensphase „Alter“, ggf. noch eingeschränkt als „junges Alter“, spielt, da es *das* Alter nicht gibt. Die die Bildungsangebote zum Thema Ruhestand beeinflussenden Altersbilder und Alterstheorien machen unterschiedliche Aussagen darüber, was für gelingendes Altern wichtig wäre.

Es gibt jedoch gesellschaftlichen Bedarf nach Bildungsangeboten zum Thema „Übergang in den Ruhestand“, und es gibt auf individueller Ebene bei einer größeren Zahl von Menschen in unterschiedlichem Maß Probleme bei der Anpassung an den Ruhestand. Dies drückt sich allerdings nur gering, aber auf diesem Niveau offenbar einigermaßen stabil in Bildungsteilnahme und Bildungsangeboten aus. Bildungsansätze zum Thema sind vielfältig. Sie sollten längerfristig konzipiert sein oder zumindest integriert sein in ein größeres Konzept mit weiteren Angeboten. Es sollte auch Angebote geben, die bereits vor dem Ruhestand einsetzen und den Ruhestandsprozess begleiten. Die derzeitige Betonung von Aktivität und Engagement müsste ergänzt werden, um auch anders orientierte Menschen zu erreichen. Auf theoretischer Ebene sollte die Abgrenzung zu Therapie erfolgen. Deutlich wird bei der Thematik sowohl der Aspekt der gesellschaftlichen Funktion der Erwachsenenbildung als auch der Einfluss von Alters- und damit Menschenbildern. Bildungsangebote zum Ruhestand sollten daher das Bildungsverständnis nicht nur aus gesellschaftlichen Problemen ableiten, sondern auch anthropologisch begründen.

## Literatur

Anding, A. (2002): Bildung im Alter. Bildungsinteressen und -aktivitäten älterer Menschen. Beitrag zu einer Bildungstheorie des Alters. Leipzig

Aner, K. (2005): „Ich will, dass etwas geschieht“. Wie zivilgesellschaftliches Engagement entsteht – oder auch nicht. Berlin

Arnold, B. (1981): Altersvorbereitung – Ausdruck des Unbehagens am Alter über Ausdehnung von Erziehung. In: Pro Senectute (Hrsg.): Vorbereitung auf das Alter im Lebenslauf. Beiträge aus Theorie und Praxis. Paderborn u.a., S. 73ff.

Arnold, B. (2000): Geschichte der Altenbildung. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen, S. 15ff.

Arnold, R. (2001): Erwachsenenbildung. Eine Einführung in Grundlagen, Probleme und Perspektiven. 4. Aufl. Baltmannsweiler

Backes, G.M. (1987): Krisenbewältigung als Frauenarbeit – Zur Privatisierung der Folgen beruflicher Frühausgliederung. In: Dies./Clemens, W. (Hrsg.): Ausrangiert? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung. Bielefeld, S. 184ff.

Backes, G.M. (1998): Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung. In: Clemens, W./Backes, G.M. (Hrsg.): Altern und Gesellschaft. Gesellschaftliche Modernisierung durch Altersstrukturwandel. Opladen, S. 23ff.

Backes, G.M. (2000): Vergesellschaftung des Alter(n)s. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen, S. 351ff.

Backes, G.M./Clemens, W. (2000): Lebenslagen im Alter – Erscheinungsformen und Entwicklungstendenzen. In: Dies. (Hrsg.): Lebenslagen im Alter. Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen. Opladen, S. 7ff.

Backes, G.M./Clemens, W. (2003): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Alternforschung. 2. Aufl. Weinheim u.a.

Backes, G.M./Clemens, W./Schroeter, K.R. (Hrsg.) (2001): Zur Konstruktion sozialer Ordnungen des Alter(n)s. Opladen

Backes, G.M./Schmachtenberg, W. (1981): Schichten- und geschlechtsspezifische Aspekte der Vorbereitung auf Alter und Ruhestand. Stuttgart u.a.

Baltes, M.M. (1996): Produktives Leben im Alter: Die vielen Gesichter des Alters – Resümee und Perspektiven für die Zukunft. In: Dies./Montada (Hrsg.): a.a.O., S. 393ff.

Baltes, M.M./Montada, L. (Hrsg.) (1996): Produktives Leben im Alter. Frankfurt a.M. u.a.

Baltes, P.B. (1990): Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Theoretische Leitsätze. In: Psychologische Rundschau, H. 1, S. 1ff.

Baltes, P.B. (1996): Über die Zukunft des Alterns: Hoffnung mit Trauerflor. In: Baltes, M.M./Montada, L. (Hrsg.): a.a.O., S. 29ff.

Baur, R. u.a. (1997): Datenreport Alter. Individuelle und sozioökonomische Rahmenbedingungen heutigen und zukünftigen Alterns. Stuttgart u.a.

Becker, S./Rudolph, W. (1994): Handlungsorientierte Seniorenbildung. Modellprojekte: Konzeptionelle Überlegungen – praktische Beispiele. Opladen

Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.) (2000): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen

Behrend, C. (1997): Demographischer Wandel – Eine Chance für das Alter? In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Jahrbuch des Deutschen Zentrums für Altersfragen 1996. Beiträge zur sozialen Gerontologie und Alterssozialpolitik. Weiden u.a. 1997, S. 383ff.

Behrend, C. (2000): Arbeit im Alter. In: Wahl, H.-W./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen. Stuttgart, S. 402ff.

Bergold, R./Knopf, D./Mörchen, A. (Hrsg.): (1999): Altersbildung an der Schwelle des neuen Jahrhunderts. Dokumentation der KBE-Fachtagung vom 14.–16.12.1998 in Bad Honnef. Bonn

Betreuungswerk der Deutschen Bundespost (Hrsg.) (1992): 10 Jahre Seminare Vorbereitung auf Alter und Ruhestand, Bd. 1. Stuttgart

Bosch, G./Schieff, S. (2005): IAT-Report 2005-04. Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa. URL: <http://iat-info.iatge.de/iat-report> (Stand: 21.08.2009)

Braun, J./Burmeister, J./Engels, D. (Hrsg.) (2004): seniorTrainerin: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen. Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“. Bericht zur ersten Programmphase. Köln

Breloer, G. (1976): Bildungsarbeit mit alten Menschen aus gesellschaftspolitischer Sicht. In: Petzold, H./Bubolz, E. (Hrsg.): Bildungsarbeit mit alten Menschen, Stuttgart, S. 61ff.

Breloer, G. (2000): Altenbildung und Bildungsbegriff. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): a.a.O., S. 38ff.

Brosch, A. (1995): Formen bürgerschaftlichen Engagements. In: Hummel, K. (Hrsg.): Bürgerengagement. Seniorengenossenschaften, Bürgerbüros und Gemeinschaftsinitiativen. Freiburg, S. 73ff.

- Brussig, M. (2005): Altersübergangs-Report 2005-02. Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. URL: <http://iat-info.iatge.de> (Stand: 21.08.2009)
- Bubolz, E. (1983): Bildung im Alter. Der Beitrag therapeutischer Konzepte zur Geragogik. Freiburg
- Bubolz-Lutz, E. (1999): Autonomie statt Didaktik? Gegenthesen zum Bildungsinfrastruktur-Ansatz. In: Bergold, R./Knopf, D./Mörchen, A. (Hrsg.): a.a.O., S. 57ff.
- Bubolz-Lutz, E. (2000): Geragogik – Standortbestimmung einer wissenschaftlichen Disziplin. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Bd. 33, Suppl. 2, S. 72f.
- Bubolz-Lutz, E. (2002): Selbstgesteuertes Lernen in der Bildungsarbeit mit Älteren. In: Forum Erwachsenenbildung, H. 2, S. 16ff.
- Buchmüller, R. u.a. (1996): Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz)
- Büttner, R. (2005): Altersübergangs-Report 2005-01. Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. URL: <http://iat-info.iatge.de> (Stand: 21.08.2009)
- Büttner, R./Knuth, M. (2004): Altersübergangs-Report 2004-01. Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. URL: <http://iat-info.iatge.de> (Stand: 21.08.2009)
- Büttner, R./Knuth, M./Wojtkowski, S. (2005): Altersübergangs-Report 2005-03. Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird wieder größer. URL: <http://iat-info.iatge.de> (Stand: 21.08.2009)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001): Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation: Alter und Gesellschaft. Stellungnahme der Bundesregierung und Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002): Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation: Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger – unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen. Berlin
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (Hrsg.) (2004a): Altersrenten. Rentenarten und Rentenbeginn. 2. Aufl. Berlin
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (Hrsg.) (2004b): Arbeitslosigkeit und Altersteilzeitarbeit. Fragen und Antworten. 3. Aufl. Berlin

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn

Clemens, W. (1996): Ältere Arbeitnehmerinnen – Spätphase der Erwerbstätigkeit und Übergang in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 5, S. 328ff.

Clemens, W. (1997): Frauen zwischen Arbeit und Rente. Opladen

Clemens, W. (2000): Erwerbstätige Frauen im Übergang zum „Ruhestand“ – Wandel oder Kontinuität der Lebenslage? In: Backes, G.M./Clemens, W. (Hrsg.): a.a.O., S. 139ff.

Dettbarn-Reggentin, J. (1992a): Zwischen Ruhestandsvorbereitung und Qualifizierung – Betriebliche Weiterbildungspraxis. In: Ders./Reggentin, H. (Hrsg.): a.a.O., S. 134ff.

Dettbarn-Reggentin, J. (1992b): Zeitstrukturierung und Zeitwahrnehmung. Bildung von Eigenzeit und Entwicklung temporaler Kompetenz im Alter. In: Ders./Reggentin, H. (Hrsg.): a.a.O., S. 24ff.

Dettbarn-Reggentin, J. (1992c): Altenselbsthilfe als Bildungsstätte. In: Ders./Reggentin, H. (Hrsg.): a.a.O., S. 162ff.

Dettbarn-Reggentin, J./Reggentin, H. (Hrsg.) (1992a): Neue Wege in der Bildung Älterer, Bd. 1: Theoretische Grundlagen und Konzepte. Freiburg

Dettbarn-Reggentin, J./Reggentin, H. (1992b): Neue Wege in der Altenbildung. Zur Einführung. In: Dies. (Hrsg.) (1992a): a.a.O., S. 10ff.

Dettbarn-Reggentin, J./Reggentin, H. (1992c): Selbsthilfe – Selbstaktivität – Selbstproduktion. Soziokulturelle Dimensionen im Alter. In: Dies. (Hrsg.) (1992a): a.a.O., S. 118ff.

Dinkel, R.H. (1992): Demographische Alterung: Ein Überblick unter besonderer Berücksichtigung der Mortalitätsentwicklungen. In: Baltes, P.B./Mittelstraß, J. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin u.a., S. 62ff.

Donicht-Fluck, B. (2000): Alter und Altenbildung in den USA – Kulturelle Konzepte im Wandel. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): a.a.O., S. 153ff.

Dräger, H. (1997): Prinzipien für den Aufbau der Bildungs- und Kulturarbeit für das dritte Lebensalter – hergeleitet aus der Idee der differentiellen Bildung und dem Infrastrukturmodell: Empfehlungen für die Stadt Wittlich. In: Ders./Günther, U./Thunemeyer, B. (Hrsg.): a.a.O., S. 129ff.

Dräger, H. (1999): Autonomie statt Didaktik. In: Bergold, R./Knopf, D./Mörchen, A. (Hrsg.): a.a.O., S. 54ff.

Dräger, H./Eirmbter-Stolbrink, E. (1997a): Aufbau einer geragogischen Bildungsinfrastruktur. In: Dräger, H./Günther, U./Thunemeyer, B. (Hrsg.): a.a.O., S. 99ff.

Dräger, H./Eirnbter-Stolbrink, E. (1997b): Neues Alter – Neue Bildung: Die Ansichten über das Alter sind im Umbruch begriffen. In: Dräger, H./Günther, U./Thunemeyer, B. (Hrsg.): a.a.O., S. 121ff.

Dräger, H./Günther, U. (1997): Das Infrastrukturmodell als Antwort auf die Krise der bildungstheoretischen Didaktik. In: Dräger, H./Günther, U./Thunemeyer, B. (Hrsg.): a.a.O., S. 83ff.

Dräger, H./Günther, U./Thunemeyer, B. (Hrsg.) (1997): Autonomie und Infrastruktur. Zur Theorie, Organisation und Praxis differentieller Bildung. Frankfurt a.M.

Eck, C.D. (1981): Die Vorbereitung auf das Alter im Schnittpunkt betrieblicher und freier Erwachsenenbildung. In: Pro Senectute (Hrsg.): Vorbereitung auf das Alter im Lebenslauf. Beiträge aus Theorie und Praxis. Paderborn u.a., S. 137ff.

Ehmer, J. (1990): Sozialgeschichte des Alters. Frankfurt a.M.

Ernst, J. (1996): Vom Vorruhestand in den Ruhestand – Wandel und Stabilität der sozialen Lage ostdeutscher Frührentner. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 5, S. 352ff.

Ferchland, R./Ullrich, R. (1995): Junge Alte in den neuen Bundesländern – eine Generation in der Krise. In: Sydow, H./Schlegel, U./Helmke, A. (Hrsg.): Chancen und Risiken im Lebenslauf: Beiträge zum gesellschaftlichen Wandel in Ostdeutschland. Berlin, S. 237ff.

Filipp, S.-H. (1995): Ein allgemeines Modell für die Analyse kritischer Lebensereignisse. In: Dies. (Hrsg.): Kritische Lebensereignisse. 3. Aufl. Weinheim, S. 3ff.

Filipp, S.-H. (1999): Lebenserfahrung und Lebenssinn. Biographische Aspekte des Alterns. In: Niederfranke, A./Naegele, G./Frahm, E. (Hrsg.): Funkkolleg Altern 1. Die vielen Gesichter des Alterns. Opladen u.a., S. 101ff.

Fooker, I. (1991): Kritische Lebensereignisse. In: Oswald, W.D. u.a. (Hrsg.): Gerontologie. 2. Aufl. Stuttgart, S. 291ff.

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (1994): Bedeutung des demographischen Wandels – Erwerbsarbeit, berufliche Qualifizierung, Weiterbildung. Bonn

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (1991): Die Älteren. Zur Lebenssituation der 55- bis 70jährigen. Eine Studie der Institute Infratest Sozialforschung, Sinus und Horst Becker. Bonn

Fuchs-Heinritz, W. (1994): Individualisierung. In: Ders. u.a. (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie. 3. Aufl. Opladen, S. 292f.

Fülgraff, B./Caspers, A. (1993): Frauen um 60. Handreichung für die Planung und Durchführung von Kursen zur Orientierung und Motivierung. Oldenburg

- Fürstenberg, F. (1990): Bildungsprobleme der „jungen Alten“. In: Geissler, E.E. (Hrsg.): Bildung für das Alter – Bildung im Alter. Bonn, S. 41ff.
- Gather, C./Schürkmann, M. (1987): Frauen im Übergang in den Ruhestand – Ein problemloser Rückschritt in die Hausfrauenrolle? In: Backes, G.M./Clemens, W. (Hrsg.): Ausrangiert? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung. Bielefeld, S. 124ff.
- Geissler, E.E. (Hrsg.) (1990): Einleitung. In: Ders. (Hrsg.): Bildung für das Alter – Bildung im Alter. Bonn, S. 7ff.
- Geser, H. (2002): Berufssoziologie. In: Endruweit, G./Trommsdorff, G. (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie. 2. Aufl. Stuttgart, S. 52ff.
- Gronemeyer, R. (1979): Verschulung des Alters? Altenbildung: eine neue Klientel wird erschlossen. In: Materialien zur politischen Bildung. Analysen, Berichte, Dokumente, H. 4, S. 61–66
- Groothoff, H.-H. (1976): Erwachsenenbildung und Industriegesellschaft. Eine Einführung in Geschichte, Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Paderborn
- Gudjons, H. (1999): Pädagogisches Grundwissen. Überblick – Kompendium – Studienbuch. 6. Aufl. Bad Heilbrunn
- Günther, U./Thunemeyer, B. (1997): Senior Consulting: Aufbau einer Infrastruktur. In: Dräger, H./Günther, U./Thunemeyer, B. (Hrsg.): a.a.O., S. 137ff.
- Heinz, W.R. (1993a): Einführung in die berufliche Sozialisation. Kurseinheit 1, FernUniversität-Gesamthochschule Hagen
- Heinz, W.R. (1993b): Einführung in die berufliche Sozialisation. Kurseinheit 2, FernUniversität-Gesamthochschule Hagen
- InWIS GmbH (2000): Evaluation des Projektes „ZWAR Zwischen Arbeit und Ruhestand“ des Landes Nordrhein-Westfalen. Bochum
- Isforth, A. (1997): Teil A: Mit 60 auf das Abstellgleis...? Ergebnisse einer Umfrage. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Mit 60 auf das Abstellgleis...? Gütersloh, S. 15ff.
- Jüchtern, J.-C. (2002): Die Auseinandersetzung mit dem Ende der Berufstätigkeit in Ost- und Westdeutschland nach der Wiedervereinigung. Ergebnisse der interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE). Regensburg
- Kade, J./Nittel, D./Seitter, W. (1999): Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Stuttgart u.a.
- Kade, S. (1992): Altern und Geschlecht – Über den Umgang mit kritischen Lebensereignissen. In: Schlutz, E. u.a. (Hrsg.): Perspektiven zur Bildung Älterer. Frankfurt a.M., S. 94ff.

- Kade, S. (1994a): Altersbildung, Bd 1: Lebenssituation und Lernbedarf. Frankfurt a.M.
- Kade, S. (1994b): Altersbildung, Bd. 2: Ziele und Konzepte. Frankfurt a.M.
- Kade, S. (Hrsg.) (1994c): Individualisierung und Älterwerden. Bad Heilbrunn
- Kade, S. (2001a): Altersbildung. In: Arnold, R. u.a. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 18f.
- Kade, S. (2001b): Frauenaltersbildung. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. Opladen, S. 533ff.
- Kaiser, A./Kaiser, R. (1998): Studienbuch Pädagogik. Grund- und Prüfungswissen. 9. Aufl. Berlin
- Kiefer, T. (1996): Der Einfluss der Arbeit auf das Erleben der Pensionierung. In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 93ff.
- Klages, H. (1999): Zerfällt das Volk? Von den Schwierigkeiten der modernen Gesellschaft mit Gemeinschaft und Demokratie. In: Klages, H./Gensicke, T. (Hrsg.): Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Speyer, S. 1ff.
- Klehm, U. (2002): Von der Idee zur ZWAR Zentralstelle NRW – 20 Jahre ZWAR. Anfänge – Entwicklung – Modernisierungsprozess. Dortmund
- Klehm, W.-R./Schünemann-Flake, U. (1989): Das Projekt „Zwischen Arbeit und Ruhestand (ZWAR)“ – Eine Antwort auf psychosoziale Folgeprobleme des (Vor-)Ruhestands. In: Knopf, D./Schäffter, O./Schmidt, R. (Hrsg.): Produktivität des Alters. Berlin, S. 60ff.
- Klehm, W.-R./Ziebach, P. (1997): Konzepte zugehender Bildungsarbeit: Das Modell „Zwischen Arbeit und Ruhestand“. Dortmund
- Kliegl, R./Mayr, U. (1997): Kognitive Leistung und Lernpotential im höheren Erwachsenenalter. In: Weinert, F.E./Mandl, H. (Hrsg.): Psychologie der Erwachsenenbildung. Göttingen u.a., S. 87ff.
- Klingenberger, H. (1996): Handbuch Altenpädagogik. Aufgaben und Handlungsfelder der ganzheitlichen Geragogik. Bad Heilbrunn
- Knopf, D. (1980): Modellprogramm „Weiterbildung älterer Menschen“. Zweiter Zwischenbericht. Berlin/Bonn
- Knopf, D. (1987): Identitätslernen für die nachberufliche Lebensphase. In: Marggraf, J. (Hrsg.): Wie kann Weiterbildung auf das Alter vorbereiten? Bildungspolitische Aspekte und pädagogische Ansätze der Bildungsarbeit mit älteren Erwachsenen. Heidelberg, S. 33ff.



Knopf, D. (1989): „Erfahrungswissen älterer Menschen nutzen“ – Gerontologische Implikationen einer sozialpolitischen Programmatik. In: Ders./Schäffter, O./Schmidt, R. (Hrsg.): a.a.O., S. S. 223

Knopf, D. (1999): Menschen im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. Eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung. Bonn

Knopf, D. (2000a): Lernen im Übergang von der Arbeit in den Ruhestand. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): a.a.O., S. 225ff.

Knopf, D. (2000b): Menschen im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. In: Arbeitsstab Forum Bildung in der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Erster Kongress des Forum Bildung am 14. und 15. Juli 2000 in Berlin. Bonn, S. 536ff.

Knopf, D./Schäffter, O./Schmidt, R. (Hrsg.) (1989): Produktivität des Alters. Berlin

Knopf, D./Schmidt, R. (1992): Lernen im Projektkontext. Über die Bildsamkeit der „Ruhestandsgestaltung“. In: Dettbarn-Reggentin, J./Reggentin, H. (Hrsg.) (1992a): Neue Wege in der Bildung Älterer, Bd. 2: Praktische Modelle und Projekte. Freiburg, S. 185ff.

Kohli, M. (1988): Die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung der Altersgrenze. In: Schmähl, W. (Hrsg.): Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland. Tübingen, S. 36ff.

Kohli, M. (1992): Altern in soziologischer Perspektive: In: Baltes, P.B./Mittelstraß, J. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin u.a., S. 231ff.

Kohli, M. (2000a): Der Alters-Survey als Instrument wissenschaftlicher Beobachtung. In: Ders./Künemund, H. (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen, S. 10ff.

Kohli, M. (2000b): Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Bd. 33, Suppl. 1, S. 15ff.

Kohli, M./Künemund, H. (1996): Nachbarberufliche Tätigkeitsfelder. Konzepte, Forschungslage, Empirie. Stuttgart u.a.

Kohli, M./Künemund, H. (Hrsg.) (2000a): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen

Kohli, M./Künemund, H. (2000b): Bewertung und Ausblick. In: Dies. (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen, S. 337ff.

Kohli, M. u.a. (1993): Engagement im Ruhestand. Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Opladen

Kruse, A. (1997): Bildung und Bildungsmotivation im Erwachsenenalter. In: Weinert, F.E./Mandl, H. (Hrsg.): Psychologie der Erwachsenenbildung. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie I, Bd. 4. Göttingen, S. 115–178

Kruse, A. (1999): Bildung im höheren Lebensalter. Ein aufgaben-, kompetenz- und motivationsorientierter Ansatz. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 2. Aufl. Opladen, S. 581ff.

Kruse, A./Maier, G. (2002): Höheres Erwachsenenalter und Bildung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen, S. 529ff.

Kruse, A./Rudinger, G. (1997): Lernen und Leistung im Erwachsenenalter. In: Weinert, F.E./Mandl, H. (Hrsg.): Psychologie der Erwachsenenbildung. Göttingen u.a., S. 46ff.

Künemund, H. (2000): „Produktive“ Tätigkeiten. In: Kohli, M./Künemund, H. (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen, S. 277ff.

Lehr, U.M. (2000): Psychologie des Alterns. 9. Aufl. Wiebelsheim

Lehr, U.M. (2003): Psychologie des Alterns. 10. Aufl. Wiebelsheim

Lehr, U.M./Niederfranke, A. (1991): Pensionierung. In: Oswald, W.D. u.a. (Hrsg.): Gerontologie. 2. Aufl. Stuttgart, S. 377ff.

Lehr, U.M./Schmitz-Scherzer, R./Quadt, E. (1979): Weiterbildung im höheren Erwachsenenalter. Eine empirische Studie zur Frage der Lernbereitschaft älterer Menschen. Stuttgart u.a.

Lindenberger, U. (2002): Erwachsenenalter und Alter. In: Oerter, R./Montada, L. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie. 5. Aufl. Weinheim, S. 350ff.

Mader, W. (1995): Altwerden in einer alternden Gesellschaft? – Auf dem Wege zu pluralen Alterskulturen. In: Ders. (Hrsg.): Altwerden in einer alternden Gesellschaft. Kontinuität und Krisen in biographischen Verläufen. Opladen, S. 13ff.

Maier, G. (2000a): Bildungsangebote. In: Wahl, H.-W./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen. Stuttgart, S. 255ff.

Maier, G. (2000b): Zwischen Arbeit und Ruhestand. In: Wahl, H.-W./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen. Stuttgart, S. 407ff.

Maier, G./Schmitt, E. (1998): Bildung im Kontext von Entwicklungsaufgaben im mittleren und höheren Erwachsenenalter. In: Bildung und Erziehung, H. 4, S. 401ff.

Malwitz-Schütte, M. (1998): Lernen im Alter. Wissenschaftliche Weiterbildung für ältere Erwachsene. Münster u.a.

Marggraf, J. (Hrsg.) (1987a): Wie kann Weiterbildung auf das Alter vorbereiten? Bildungspolitische Aspekte und pädagogische Ansätze der Bildungsarbeit mit älteren Erwachsenen. Heidelberg

Marggraf, J. (1987b): Einführung. In: Dies. (Hrsg.) (1987a): a.a.O., S. 1ff.

Marggraf, J. (1987c): Weiterbildung zur Vorbereitung auf Alter und Ruhestand. Ergebnisse, Tendenzen und Probleme. In: Dies. (Hrsg.) (1987a): a.a.O., S. 21ff.

Marggraf, J./Nuissl, E./Paatsch, H.-U. (Hrsg.) (1986): Weiterbildung zur Vorbereitung auf Alter und Ruhestand (VAR). Heidelberg

Mayer, K.U. (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31: Lebensverläufe und sozialer Wandel, S. 7ff.

Mayer, K.U. (1994): Bildung und Arbeit in einer alternden Bevölkerung. In: Baltes, P.B./Mittelstraß, J./Staudinger, M. (Hrsg.): Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie. Berlin, S. 518ff.

Mayring, P. (1990): Pensionierung. In: Ders./Saup, W. (Hrsg.): Entwicklungsprozesse im Alter. Stuttgart u.a.; S. 37ff.

Mayring, P. (1996a): Subjektives Wohlbefinden. In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 47ff.

Mayring, P. (1996b): Die Antizipation des Ruhestandes. In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 145ff.

Mayring, P. (1998): Veränderungen des subjektiven Wohlbefindens im Übergang in den Ruhestand. URL: [www.hoepflinger.com/fhtop/NFP32-Ruhestand.pdf](http://www.hoepflinger.com/fhtop/NFP32-Ruhestand.pdf), S. 5ff. (Stand: 25.08.2009)

Mayring, P. (2000): Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn? – Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Bd. 33, S. 124ff.

Mayring, P./Buchmüller, R. (1996): Die Fragestellung der Studie. In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 1ff.

Mayring, P./Saup, W. (1990): Einleitung: Entwicklung im Alter – die Abkehr von statischen Konzeptionen und Defizitmodellen. In: Mayring, P./Saup, W. (Hrsg.): Entwicklungsprozesse im Alter. Stuttgart u.a., S. 9ff.

Minister für Soziales, Gesundheit und Energie des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.) (1991): Ältere Menschen in Schleswig Holstein. Ergebnisse einer Befragung. Kiel

Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg (Hrsg.) (1989): Vorbereitung auf Alter und Ruhestand. Ein Leitfaden für die Durchführung von Veranstaltungen. Stuttgart

Möller, K. (1999): Abschlußbericht zum Modellprojekt „Lebenszeit nach der Erwerbsarbeit. Vorbereitung auf den vorzeitigen Ruhestand“ 1996–1998. Bornheim

Müller, B./Pagès, M. (1979): Existentielle Animation. Gedanken (nicht nur) zur Neuorientierung internationaler Jugendbegegnungen. In: Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (Hrsg.): Friedensanalysen für Theorie und Praxis, Bd. 10. Frankfurt a.M., S. 136ff.

Münchmeier, A.-B. (1994): Zugehen auf eine neue Lebensphase – Seminare zur Vorbereitung auf den Ruhestand. In: Hofmann, L.M./Regnet, E. (Hrsg.): Innovative Weiterbildungskonzepte. Trends, Inhalte und Methoden der Personalentwicklung in Unternehmen. Göttingen, S. 203ff.

Nacke, B./Grossmann, D./Mörchen, A. (Hrsg.) (1996): Methodische Vielfalt und didaktische Stringenz. Materialien zum Projekt „Aktiver Vorruhestand“. Arbeitshilfe für Bildungseinrichtungen und Kursleiter. Bonn

Nacke, B./Grossmann, D./Toonen, R. (Hrsg.) (1996): Bildungsinitiative für eine ungewöhnliche Zielgruppe. Materialien zum Projekt „Aktiver Vorruhestand“. Gesamtbericht und Perspektive. Bonn

Naegele, G. (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg

Niederfranke, A. (1991): Neue Chancen nach der Lebensmitte – Spurwechsel? Orientierungskurs für Frauen. Stuttgart

Niederfranke, A. (1994): Ältere Frauen in der Auseinandersetzung mit der Berufsaufgabe: Lebensentwürfe und Anpassungsprozesse. In: Zeitschrift für Gerontologie, Bd. 27, S. 26ff.

Niederfranke, A. (1999): Das Altern ist weiblich. In: Niederfranke, A./Naegele, G./Frahm, E. (Hrsg.): Funkkolleg Altern 2. Lebenslagen und Lebenswelten, soziale Sicherung und Altenpolitik. Opladen u.a., S. 7ff.

Niederfranke, A./Schmitz-Scherzer, R./Filipp, S. (1999): Die Farben des Herbstes. Die vielen Gesichter des Alters heute. In: Niederfranke, A./Naegele, G./Frahm, E. (Hrsg.): Funkkolleg Altern 1. Die vielen Gesichter des Alterns. Opladen u.a., S. 11ff.

Nittel, D. (1989): Report Alternsforschung. Frankfurt a.M.

Nuissl, E. (1987): Vorbereitung auf Alter und Ruhestand als Thema der Weiterbildung. In: Marggraf, J. (Hrsg.): Wie kann Weiterbildung auf das Alter vorbereiten? Bildungspolitische Aspekte und pädagogische Ansätze der Bildungsarbeit mit älteren Erwachsenen. Heidelberg, S. 9ff.

- Nuissl, E. (1999): Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 2. Aufl. Opladen, S. 389ff.
- Olbertz, J./Prager, A. (2000): Altenbildung in Ostdeutschland vor und nach der Wende. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen, S. 125ff.
- Olbrich, E. (1995): Normative Übergänge im menschlichen Lebenslauf: Entwicklungskrisen oder Herausforderungen? In: Filipp, S.-H. (Hrsg.): Kritische Lebensereignisse. 3. Aufl. Weinheim, S. 123ff.
- Opaschowski, H.W. (2000): Bildung zwischen Muß und Muße. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen, S. 394ff.
- Petzold, H./Bubolz, E. (Hrsg.) (1976): Bildungsarbeit mit alten Menschen. Stuttgart
- Prahl, H.-W./Schroeter, K.R. (1996): Soziologie des Alterns. Eine Einführung. Paderborn
- Röhr-Sendlmeier, U. (1990): Lernen im Alter: Der neuere Forschungsstand. In: Geissler, E.E. (Hrsg.): Bildung für das Alter – Bildung im Alter. Bonn, S. 137ff.
- Rosenmayr, L. (2000): Was Hänschen nicht lernt, kann Hans immer noch lernen. In: Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K.P. (Hrsg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen, S. 445ff.
- Rosenmayr, L./Kolland, F. (1992): Wertewandel und Bildung im Alter. In: Dettbarn-Reggentin, J./Reggentin, H. (Hrsg.) (1992a): Neue Wege in der Bildung Älterer, Bd. 1: Theoretische Grundlagen und Konzepte. Freiburg, S. 62ff.
- Rosenstiel, L.v. (1994): Psychische Probleme des Berufsaustritts. In: Reimann, H. (Hrsg.): Das Alter. Einführung in die Gerontologie. 3. Aufl. Stuttgart, S. 230ff.
- Saup, W./Mayring, P. (1998): Pensionierung. In: Oerter, R./Montada, L. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch. 4. Aufl. Weinheim, S. 1110ff.
- Schäffter, O. (1989a): Produktivität des Alters – Perspektiven und Leitfragen. In: Knopf, D./Schäffter, O./Schmidt, R. (Hrsg.): Produktivität des Alters. Berlin, S. 20ff.
- Schäffter, O. (1989b): Produktivität. Systemtheoretische Rekonstruktionen aktiv gestaltender Umweltaneignung. In: Knopf, D./Schäffter, O./Schmidt, R. (Hrsg.): Produktivität des Alters. Berlin, S. 258ff.
- Schäffter, O. (2000): Perspektiven selbstbestimmter Produktivität im nachberuflichen Leben. In: Zeman, P. (Hrsg.): Selbsthilfe und Engagement im nachberuflichen Leben. Weichenstellungen, Strukturen, Bildungskonzepte. Regensburg, S. 217ff.

Schäuble, G. (1995): Sozialisation und Bildung der jungen Alten vor und nach der Berufsaufgabe. Stuttgart

Schäuble, G. (1996): Die Umstellung des Alltagslebens im Übergang in den Ruhestand von Alleinlebenden und Paaren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 5, S. 359ff.

Schäuble, G. (1998): Die späten Berufsjahre in der betrieblichen Fortbildung – Realität und Modell. In: Schmidt, R. u.a. (Hrsg.): Neue Steuerungen in Pflege und sozialer Altenarbeit. Regensburg, S. 191–205

Scheuringer, B. (1997): Arbeit und Beruf. In: Reinhold, G. (Hrsg.): Soziologie-Lexikon. 3. Aufl. München u.a., S. 24ff.

Schiersmann, C. (2001): Zielgruppen. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 344ff.

Schlutz, E. u.a. (1992): Perspektiven zur Bildung Älterer. Frankfurt a.M.

Schmidt, R. (1994): Altern zwischen Individualisierung und Abhängigkeit. In: Kade, S. (Hrsg.): Individualisierung und Älterwerden. Bad Heilbrunn, S. 59ff.

Schmidt, R. (1997): Produktivität des Alters als gestaltende Umweltaneignung – theoretische Perspektiven, konzeptionelle Implikationen und praktische Umsetzung. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Jahrbuch des DZA 1996. Beiträge zur sozialen Gerontologie und Alterssozialpolitik. Weiden u.a., S. 323ff.

Schmitt, E. (2001): Zur Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter für das subjektive Alterserleben und die Wahrnehmung von Potentialen und Barrieren eines mitverantwortlichen Lebens. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Bd. 34, S. 218ff.

Schmitz, E. (1983): Zur Struktur therapeutischen, beratenden und erwachsenenpädagogischen Handelns. In: Schlutz, E. (Hrsg.): Erwachsenenbildung zwischen Schule und sozialer Arbeit. Einführende Beiträge in gegenwärtige Aufgaben und Handlungsprobleme. Bad Heilbrunn, S. 60ff.

Schneider, H.-D. (1993): Wie könnte die Altersvorbereitung zu einem Werkzeug der Prävention werden? In: Zeitschrift für Gerontologie, Bd. 26, S. 419ff.

Schneider, H.-D. (1996a): Wer sind die Personen vor dem Ruhestand? In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 35ff.

Schneider, H.-D. (1996b): Die soziale Umwelt im Alter kann Ressource, aber auch Belastung sein. In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 81ff.

Schneider, H.-D. (1996c): Persönlichkeit und das Erleben des Ruhestandes. In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 158ff.

Schneider, H.-D. (1996d): Menschen vor dem Ruhestand: Was wissen wir nun? In: Buchmüller, R. u.a.: Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung. Freiburg (Schweiz), S. 257ff.

Schneider, H.-D. (1998): Vorbereitung auf die Pensionierung und der Übergang in den Ruhestand. URL: [www.hoepflinger.com/fhtop/NFP32-Ruhestand.pdf](http://www.hoepflinger.com/fhtop/NFP32-Ruhestand.pdf), S. 10ff. (Stand: 26.08.2009)

Schölkopf, M./Sacher, M. (2000): Alte in Deutschland. Zur sozialen Lage älterer Menschen in den neuen und alten Bundesländern. In: Leviathan. Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft, H. 3, S. 378ff.

Schramek, R./Bubolz-Lutz, E. (2002): Geragogik – Standortbestimmung einer wissenschaftlichen Disziplin. In: Forum Erwachsenenbildung, H. 2, S. 10ff.

Schröder, H./Gilberg, R. (2005): Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel. Bielefeld

Schroeter, K.R. (2004): Zur Doxa des sozialgerontologischen Feldes: Erfolgreiches und produktives Altern – Orthodoxie, Heterodoxie oder Allodoxie? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Bd. 37, S. 51ff.

Schuchardt, E. (1999): Von Krisen Betroffene. Auf dem Weg zur Integrationspädagogik/Andragogik. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 2. Aufl. Opladen, S. 566ff.

Schwitzer, K.-P. (1999): Ältere und alte Menschen in den neuen Bundesländern im zehnten Jahr nach der Wende. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 43–44, S. 32ff.

Siebert, H. (1993): Theorien für die Bildungspraxis. Bad Heilbrunn

Siebert, H. (1996): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Berlin

Siebert, H. (2003a): Die Bildungsgesellschaft – Idee oder Realität? In: Brödel, R./Siebert, H. (Hrsg.): Ansichten zur Lerngesellschaft. Festschrift für Josef Olbrich. Baltmannsweiler, S. 61ff.

Siebert, H. (2003b): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 4. Aufl. Berlin

Sing, D. (2001): Die Situation älterer Menschen in der Phase nach dem Erwerbsleben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3–4, S. 31ff.

Singer, T./Lindenberger, U. (2000): Plastizität. In: Wahl, H.-W./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen. Stuttgart, S. 39ff.

Sommer, C./Künemund, H./Kohli, M. (2004): Zwischen Selbstorganisation und Seniorenakademie. Die Vielfalt der Altersbildung in Deutschland. Berlin

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2002): Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn

Staudinger, U.M./Schindler, I. (2002): Produktives Leben im Alter I: Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen. In: Oerter, R./Montada, L. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie. 5. Aufl. Weinheim u.a., S. 955ff.

Strate-Schneider, U. (1996): Berliner Modell: Ausbildung für nachberufliche Arbeitsbereiche – BANA. In: Stadelhofer, C. (Hrsg.): Kompetenz und Produktivität im dritten Lebensalter. Der Beitrag der wissenschaftlichen Weiterbildung zur Vorbereitung von Menschen im dritten Lebensalter auf neue Tätigkeitsfelder und neue Rollen in Gesellschaft, Wirtschaft und Bildung. Ein europäischer Vergleich und Austausch. Bielefeld, S. 190ff.

Strate-Schneider, U. (1998): „Berliner Modell: Ausbildung für nachberufliche Arbeitsbereiche – BANA“. In: Malwitz-Schütte, M. (Hrsg.): Lernen im Alter. Wissenschaftliche Weiterbildung für ältere Erwachsene. Münster u.a., S. 293ff.

Tews, H.P. (1992): Bildung im Strukturwandel des Alters. In: Schlutz, E. u.a. (Hrsg.): Perspektiven zur Bildung Älterer. Frankfurt a.M., S. 29ff.

Tews, H.P. (1993a): Bildung im Strukturwandel des Alters. In: Naegele, G./Tews, H.P. (Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik. Opladen, S. 234ff.

Tews, H.P. (1993b): Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters. In: Naegele, G./Tews, H.P. (Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik. Opladen, S. 15ff.

Theunissen, G. (2002): Altenbildung und Behinderung. Impulse für die Arbeit mit Menschen, die als lern- und geistig behindert gelten. Bad Heilbrunn

Tokarski, W. (1998): Alterswandel und veränderte Lebensstile. In: Clemens, W./Backes, G.M. (Hrsg.): Altern und Gesellschaft. Gesellschaftliche Modernisierung durch Altersstrukturwandel. Opladen, S. 109ff.

Ulich, E. (1994): Arbeitspsychologie. 4. Aufl. Zürich u.a.

Unkelbach-Romussi, G. (1997): Grundlinien einer Didaktik und Methodik der Altersvorbereitung. Determinanten des Lern- und Anwendungserfolges in Veranstaltungen zur Orientierung und Motivierung. Frankfurt a.M. u.a.

Veelken, L. (1990): Neues Lernen im Alter. Bildungs- und Kulturarbeit mit „Jungen Alten“. Heidelberg

Veelken, L. (1992): Seminarreihe des Betreuungswerks der DBP Vorbereitung auf Alter und Ruhestand. Einführung des Leiters der wissenschaftlichen Begleitung



der Seminarreihe. In: Betreuungswerk der Deutschen Bundespost (Hrsg.): 10 Jahre Seminare Vorbereitung auf Alter und Ruhestand, Bd. 1. Stuttgart, S. 6ff.

Wahl, H.-W./Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2000): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen. Stuttgart

Wahl, H.-W./Heyl, V. (2004): Gerontologie – Einführung und Geschichte. Stuttgart

Walker, J. (Hrsg.) (1996): Changing Concepts of Retirement. Educational Implications. Aldershot

Weymann, A. (2004): Individuum – Institution – Gesellschaft. Erwachsenensozialisation im Lebenslauf. Wiesbaden

Wolf, J. (1991): Die Vergesellschaftungslücke. Der Vorruhestand in den neuen Bundesländern. In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 11–12, S. 723ff.

Woll-Schumacher, I. (1980): Desozialisation im Alter. Stuttgart

ZWAR Zentralstelle NRW (Hrsg.) (2004a): ZWAR – Das pädagogische Konzept. Dortmund

ZWAR Zentralstelle NRW (Hrsg.) (2004b): ZWAR Jahrbuch 2004. Dortmund