Flucht in den Ruhestand: Kölner Studie über ältere Arbeitnehmer

Autor(en): **Wiebe, Burckhard**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Ingenieur und Architekt**

Band (Jahr): **99 (1981)**

Heft 5: **SIA-Heft 1**

PDF erstellt am: **01.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-74424

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Flucht in den Ruhestand

Kölner Studie über ältere Arbeitnehmer

Immer mehr Arbeitnehmer streben einen früheren Ruhestand an als gegenwärtig nach den Regelungen möglich. So äusserten in einer Befragung älterer Berufstätiger 82 Prozent den Wunsch, mit 60 Jahren oder noch früher aus ihrem Betrieb auszuscheiden und in Rente zu gehen; und 91,4 Prozent wollten «wahrscheinlich» die flexible Altersgrenze in Anspruch nehmen. Eine der Hauptursachen für diesen Trend dürfte die *gesundheitliche Verfassung* der älteren Arbeitnehmer sein: Zwei von drei Befragten (65,4 Prozent) bezeichneten ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand als schlecht, und jeder zweite (49,6 Prozent) ist längerfristig oder regelmässig in ärztlicher Behandlung; 63 Prozent leiden zurzeit an mehr als einer vom Arzt festgestellten und behandelten Krankheit, wobei *Herz- und Kreislauferkrankungen, Rheuma* und *Durchblutungsstörungen* an der Spitze der Befunde liegen.

Diese Zahlen gehen aus einer Studie hervor, die Wissenschaftler des *Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e. V., Köln,* unter Leitung von Dr. *Gerhard Naegele* in einem von der Stiftung Volkswagenwerk geförderten Forschungsvorhaben zum Thema «Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand» erstellt haben. Dabei wurden 700 noch erwerbstätige und 670 schon im Ruhestand lebende Arbeitnehmer befragt; durchgeführt wurde die Untersuchung in *drei Grossbetrieben der eisen- und stahlverarbeitenden Industrie,* der *Mineralölverarbeitung* und des *Einzelhandels. Drei Phasen der Arbeits- und Lebensbiographie* wurden analysiert und in ihrer gegenseitigen Abhängigkeit erforscht: die *Spätphase der Erwerbstätigkeit,* die *Entscheidung zum Übergang in den Ruhestand* und die *Situation im Ruhestand* selbst. Ziel des Projekts war es herauszufinden, welche Faktoren den Wunsch nach einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben beeinflussen und welche Auswirkungen diese Faktoren sowie die Tatsache des frühen Ausscheidens selbst wiederum auf die Situation im Ruhestand haben.

Die Analyse der derzeitigen Arbeits- und Berufssituation älterer Arbeitnehmer ergab unter anderem, dass jeder dritte Befragte glaubt, den Belastungen seines gegenwärtigen Arbeitsplatzes nicht ohne Schwierigkeiten bis zur Pensionierung gewachsen zu sein. Bedingt wird diese subjektive Einschätzung vor allem dadurch, dass die Mehrheit der älteren Arbeitnehmer im Laufe ihres Berufslebens eine *Zunahme der nervlichen Belastung und des Arbeitstempos aufgrund des technisch-organisatorischen Wandels* hat erfahren müssen. Hinzu kommen die durch den *gesundheitlichen Verschleiss herabgesetzte Leistungsfähigkeit* und die *unverändert hohen Arbeitsplatzanforderungen.* So musste aus Altersgründen jeder zehnte befragte Arbeitnehmer an einen weniger belastenden Arbeitsplatz umgesetzt werden; aber das Reservoir an Umsetzungsarbeitsplätzen nimmt – nach dem Urteil betrieblicher Experten – ständig ab.

Die schöne Zeit des Ruhestands

Mehr und mehr orientieren sich ältere Arbeitnehmer – so konnten die Kölner Wissenschaftler in ihrer Untersuchung auch feststellen – auf die Zeit des *Ruhestandes,* der als *Fluchtziel* vor der gegenwärtigen Arbeits- und Berufssituation empfunden wird. In der Befragung antworteten 83 Prozent der Berufstätigen mit Ja auf die Frage, ob sie manchmal über die Zeit nachdenken, wenn sie nicht mehr arbeiten werden. Und 94 Prozent glauben, dass der Ruhestand eine schöne oder sehr schöne Zeit werden wird, wobei vor allem eine optimale Freizeit erwartet wird: An der Spitze der geplanten Ruhestandsaktivitäten liegen Spazierengehen, Reisen, Haus- und Gartenarbeiten und Lesen von Büchern.

Dieses schöne Bild vom künftigen Ruhestand wird jedoch auch von *Sorgen* getrübt, denn 52 Prozent der älteren Arbeitnehmer fürchten, dass sie *gesundheitliche Probleme* haben werden. Und jeder dritte Befragte glaubt auch, dass er *mit seiner Rente nicht auskommen* könnte. Aber insgesamt sehen die Interviewten die wirtschaftliche Lage der Rentner positiv: Drei von vier Befragten glauben, dass es den Rentnern im allgemeinen sehr gut bis gut gehe, und zwei von drei sind der Meinung, dass angesichts der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage die Versorgung der Rentner auch in Zukunft gesichert sein wird.

Die negative Arbeitssituation jetzt und die während des gesamten Arbeitslebens wirksamen Belastungen sowie ihre Auswirkungen und die positive Einstellung dem Ruhestand gegenüber erklären den Wunsch der älteren Beschäftigten, früh aus dem Erwerbsleben auszuscheiden: 91 Prozent der Männer und 84 Prozent der Frauen planen, die frühestmögliche Altersgrenze in Anspruch zu nehmen; und 82 Prozent würden auch von einer herabgesetzten flexiblen Altersgrenze Gebrauch machen.

Der Betrieb bestimmt den Zeitpunkt

Bei der Befragung der bereits auf Rente gesetzten Arbeitnehmer stellte sich heraus, dass in der Mehrzahl der Fälle innerbetriebliche Personalstrategien und Folgewirkungen der Arbeitsbelastungen die Realität des Berufsaustritts bestimmen und nicht die institutionalisierte Altersgrenze. Nach der Kölner Studie hatten nämlich 53 Prozent der befragten Männer die flexible Altersgrenze noch gar nicht erreicht; von ihnen schieden 32 Prozent wegen Erwerbsunfähigkeit und 21 Prozent durch vorzeitige Pensionierungen aufgrund eines Sozialplans aus. Etwas anders sind die Zahlen für die Frauen: 50 Prozent schieden ebenfalls durch die Inanspruchnahme des vorbezogenen Altersruhegeldes aus, aber 37 Prozent der Frauen waren aus finanziellen Gründen gezwungen, länger als bis zu diesem Zeitpunkt zu arbeiten, und 12 Prozent schieden schon vorher wegen Erwerbsunfähigkeit aus dem Berufsleben aus.

Ein *Sozialplan* ist bei älteren Arbeitnehmern recht beliebt, da dieser ihrem Wunsch, noch vor der institutionalisierten Altersgrenze in den Ruhestand treten zu können, entgegenkommt. So würden auch 82 Prozent der Befragten gern von einem Sozialplan Gebrauch machen. Nur wenige (15 Prozent) sehen in einer vorzeitigen Pensionierung eine Entlassung oder fühlen sich zum «alten Eisen geworfen», die meisten (74 Prozent) sehen darin eher einen sozialpolitischen Fortschritt.

Der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand verlief für die Mehrzahl der Befragten weit weniger krisenhaft, als bisher angenommen wurde. So gaben 77 Prozent der Rentner an, dass sie keine Schwierigkeiten gehabt hätten, sich an den Ruhestand zu gewöhnen, und nur ein Drittel benötigten ein Jahr oder länger, um sich in die neue Situation einzuleben. Zwei Drittel der Rentner sind mit ihrer jetzigen Lebenssituation zufrieden. Als angenehme Seiten des Ruhestands wird vor allem angegeben, dass man sich ausruhen könne und dass man von den zeitlichen Reglementierungen der Arbeit befreit sei.

Der «gleitende Ruhestand»

Abschliessend werden in der Kölner Studie zwei mögliche Massnahmen zur Veränderung des Austritts aus dem Berufsleben diskutiert, die in der Praxis bereits teilweise angewendet werden.

Im Tarifbereich der Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) wurde für die Zigarettenindustrie der «gleitende Ruhestand» eingeführt. Für ältere Arbeitnehmer vom 60. Lebensjahr an gibt es dadurch die Möglichkeit, zwischen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 20 Stunden und einer völligen Freistellung von der Arbeit, also der vorzeitigen Pensionierung, zu wählen. Diese Gleitregelung wird von etwa 90 Prozent der NGG-Arbeitnehmer wahrgenommen, wobei die Teilzeitarbeit einer blossen Herabsetzung der Altersgrenze vorgezogen wird. Aber Teilzeitarbeit ist nicht an allen Arbeitsplätzen möglich, so dass oftmals ein Arbeitsplatzwechsel mit möglicher beruflicher Herabstufung erforderlich sein wird. Und eine Arbeitszeitverkürzung für ältere Mitarbeiter könnte auch eine Arbeitsintensivierung für die Kollegen bedeuten, so dass der Teilzeitarbeiter sich doch zwischen voller Weiterarbeit oder Ausscheiden aus dem Betrieb glaubt entscheiden zu müssen.

Folgen für Betrieb und Arbeitsmarkt

Auch die Herabsetzung der gesetzlichen Altersgrenze bringt einige Folgeprobleme auf betrieblicher und ausserbetrieblicher Ebene, die abzuwägen sind. Die bisher schon mancherorts praktizierte *frühzeitige Pensionierung,* die von älteren Arbeitnehmern bei finanzieller Absicherung fast einhellig begrüsst wird, basiert – wie die Kölner Untersuchungen gezeigt haben – auf rein formaler Freiwilligkeit, da dabei vielfältige Druckmechanismen wirksam werden: unbefriedigende Arbeitssituation, negative Berufs- und Gesundheitsbiographie, hohe Arbeitslosigkeit.

Frühzeitige Pensionierung führt oft auch zu einer Steigerung der Arbeitsintensität, denn wenn erst einmal leistungsschwächere ältere Arbeitnehmer den Betrieb verlassen haben, verbleibt dort nur noch eine «olympiareife Mannschaft», die sich gesteigerten Leistungsanforderungen gegenübersieht. (Für den Betrieb verringern sich zugleich die Kosten langfristigen Gesundheitsverschleisses, die ihm sonst beispielsweise durch Fehlzeiten entstünden.) Die betrieblichen Ausgliederungsstrategien bewirken, dass zunehmend nicht so sehr das Alter als Auswahlkriterium entscheidend wird, sondern vielmehr das *Kriterium «Leistungsfähigkeit»*. Die Beschäftigungsrisiken verlagern sich damit von den älteren auf jüngere Arbeitnehmer, denen auch nicht mehr die Erfahrungen ihrer älteren Kollegen über die langfristigen Folgen der Arbeitsbedingungen für Arbeitsvermögen und Gesundheit vermittelt werden können. So könnte nach Ansicht der Kölner Wissenschaftler eher die Tendenz zur Beibehaltung belastender Arbeitsbedingungen verstärkt werden, da langfristig der Problemdruck, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie während des gesamten Arbeitslebens ausgefüllt werden können, reduziert wird.

Skepsis äussern die Kölner Wissenschaftler auch gegenüber dem Argument, dass vorgezogene Verrentungen, die von Betrieben ausgehen, positive Impulse für den Arbeitsmarkt erwarten lassen. Denn die vorzeitige Ausgliederung sei in den untersuchten Betrieben im Rahmen von Personalabbau erfolgt. Neue Arbeitskräfte würden wohl nur dann eingestellt, wenn dies die ökonomischen Bedingungen zuliessen, was gegenwärtig nicht der Fall sei. Wenn auch die überwiegende Mehrheit der in der Studie Befragten – nämlich 87 Prozent – der Meinung waren, dass bei dem gegenwärtigen Mangel an Arbeitsplätzen ältere Arbeitnehmer möglichst früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden sollten, um Arbeitsplätze für jüngere freizumachen, so kann – nach Meinung der Kölner Wissenschaftler – die vorzeitige Berufsaufgabe älteren Arbeitnehmern nicht zur Pflicht gemacht werden.

Aus diesen betrieblichen Fallstudien wird in der Kölner Studie folgender allgemeiner Schluss gezogen: «Angesichts der Verschleissfolgen eines lebenslangen Arbeitseinsatzes bedeutet die Herabsetzung der Altersgrenze durchaus eine wichtige Möglichkeit zur Erleichterung der Lebensbedingungen älterer Arbeitnehmer; eine wirksame Veränderung der Beschäftigungssituation der älteren Arbeitnehmer hat im Verursachungsbereich sozialer Risiken anzusetzen und damit eine Beeinflussung betrieblicher Produktions- und Beschäftigungspolitik zur Bedingung.»

Burckhard Wiebe, Hannover

(*Kontaktadresse:* Dr. Gerhard Naegele, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V., Köln)

SIA-Mitteilungen

Die Rolle des SIA in der schweizerischen Energiediskussion

Seit dem Erdölschock des Jahres 1973 haben die Energieprobleme nicht aufgehört, die Menschheit in Atem zu halten. Im Juli 1974 hat das *Eidgenössische Verkehrs- und Energiewirtschaftsdepartement* eine Kommission zur Erarbeitung einer schweizerischen Gesamtenergiekonzeption (GEK) eingesetzt. In der Folge haben sich zahlreiche öffentliche, private und gemischtwirtschaftliche Organisationen und Körperschaften konstituiert, um im Energiebereich tätig zu werden. Studien, Abklärungen, Empfehlungen, Normen, zahllose Konzepte, Verordnungen und Gesetze dokumentieren, dass mit einem eindrücklichen Mass an geistiger Vorarbeit die Voraussetzungen für zielbewusstes und wirkungsvolles Handeln auf verschiedenster Ebene geschaffen wurde.

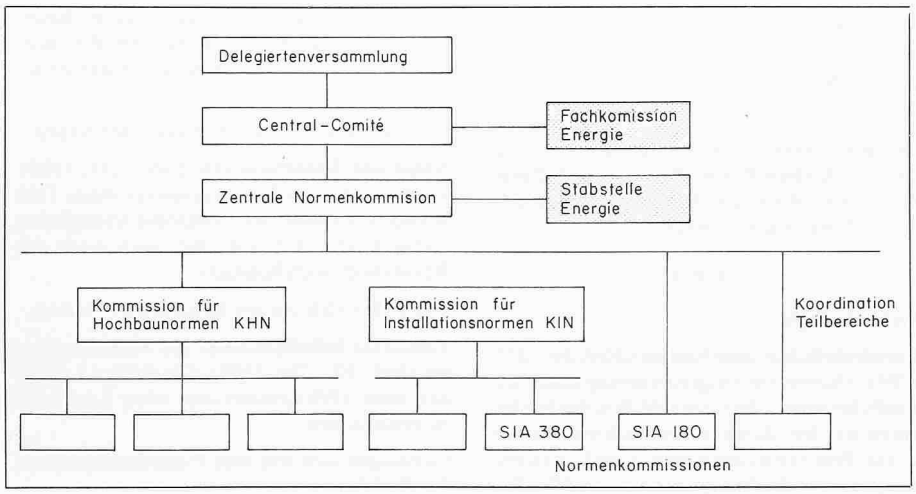
Der Schweizerische Ingenieur- und Architekten-Verein beschäftigte sich im Bereich Energie vor allem mit der Schaffung von Normen und Ordnungen, um damit seinen Mitgliedern den Stand der Erkenntnis in direkt anwendbarer Form zur Verfügung zu stellen. Es zeigte sich jedoch bald, dass der Verein mit dieser angestammten Tätigkeit den Bedürfnissen seiner Mitglieder inmitten einer unberechenbaren, schnellebigen Energieszene nicht mehr gerecht zu werden vermag. Es waren vor allem die ausgeprägten sozialen, gesellschafts- und staatspolitischen Seiten der Energiediskussion, denen die bestehende Struktur und Arbeitsweise des Vereins nicht mehr zu genügen vermochte.

Vor dem oben beschriebenen Hintergrund wurde eine organisatorische Struktur mit dem Ziel entwickelt, die Vereinsziele auch im Bereich Energie zielbewusst und wirkungsvoll zu verfolgen. Namentlich wurden eine Stabsstelle Energie und eine Fachkommission Energie neu konstituiert, die sich entsprechend in die bestehende Vereinsstruktur einfügen (Organigramm).

Die Darstellung macht deutlich, dass die *Fachkommission Energie* das beratende Organ des Central-Comités für Energiefragen darstellt. Die Stabsstelle Energie steht in einem analogen Verhältnis zur Zentralen Normenkommission und beschäftigt sich dementsprechend ausschliesslich mit dem Normenschaffen des SIA im Energiebereich. *Die Fachkommission Energie hat insbesondere dafür zu sorgen, dass die SIA-Mitglieder im Bereich Energie die mit Rücksicht auf Ausbildung und berufliche Stellung gerechtfertigten Anforderungen der Öffentlichkeit erfüllen können.*

Der SIA ist bestrebt, die Tätigkeit der Fachkommission möglichst breit und in den wichtigsten Entscheidungsebenen des schweizerischen Staatswesens zu verankern. Für die Kommissionstätigkeit konnten aus dem Kreis der Mitglieder qualifizierte Energiefachleute gewonnen werden, welche die Verbindung zu Politik (Bund, Kanton, Gemeine), Wirtschaft (öffentlich, gemischtwirtschaftlich, privat) und Energietechnik (Ausbildung und Forschung, Planung und Projektierung, Ausführung) herstellen.

Die Fachkommission Energie hat am 12. Nov. 1980 ihre Tätigkeit aufgenommen. Angesichts der Dringlichkeit der anstehenden Probleme wird erwartet, dass erste Resultate ihrer Tätigkeit schon im Laufe dieses Jahres wirksam werden.



Wettbewerbe

Internationaler Ideenwettbewerb «Wohnen in der Friedrichstadt»

Im Rahmen der Vorbereitungen für die Internationale Bauausstellung Berlin 1984 veranstaltete die Bauausstellung GmbH im Mai 1980 einen internationalen Wettbewerb für «Wohnen in der Friedrichstadt». Teilnahmeberechtigt waren alle freischaffenden, angestellten und beamteten Architekten, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung ihren Wohnsitz in der Bundesrepublik, in Berlin (West), in Österreich oder in der Schweiz hatten. Aufgabe des Wettbewerbes war die Entwicklung eines Bebauungs- und Freiraumkonzeptes für 250 bis 300 Wohnungen. Im Rahmen dieses Konzeptes war zudem die