

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung; Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare; Verein für Schweizerisches Anstaltswesen

Band: 32 (1961)

Heft: 12

Artikel: Arbeitsüberlastung - Arbeitszeitverkürzung : aus dem Fortbildungskurs des Schweizerischen Hilfsverbandes für Schwererziehbare

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-807950>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 09.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Arbeitsüberlastung — Arbeitszeitverkürzung

Aus dem Fortbildungskurs des Schweizerischen Hilfsverbandes für Schwererziehbare

Das Thema für den diesjährigen Kurs lautete: Arbeitsüberlastung — Arbeitszeitverkürzung im Heim. Damit der Kurs nicht seinerseits in Arbeitsüberlastung mache, wurde die Eröffnung durch den Präsidenten Dr. A. Böhi und den Kursleiter Dr. F. Schneeberger möglichst kurz gehalten. Auf diese Weise wurde erreicht, dass schon am ersten Tag der Zeitplan eingehalten werden konnte. — Das erste Referat

«Die Arbeitsüberlastung des Heimleiters»

wurde von Herrn Bieri, Effingen, gehalten. Bewusst unterliess es der Referent, über die Probleme der Organisation, bzw. Reorganisation in den verschiedenen Heimen im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel zu sprechen. Er wollte auch keine Patentlösung für die Gestaltung der Arbeit des Heimleiters anpreisen. Vielmehr versuchte er mit einigen Beispielen aus der Praxis aufzuzeigen, dass der Hausvater auch in seiner Arbeit Kraft finden kann. Wichtig ist es für den Heimerzieher, durch die nötige Ausbildung zum Verstehen zu kommen. Das Verstehen führt zur Erleichterung seiner täglichen Aufgabe. Auch dass man sich immer wieder überlegt, welcher ungeheurer Wert in den uns anvertrauten Zöglingen liegt, dient der Stärkung des Erziehers. Das Erziehungsheim, welcher Konfession es immer angehört, hat in erster Linie einen christlichen Auftrag. Also anerkennt der Heimleiter über sich einen Höheren, der ihm auch Hilfe spendet. In dieser Haltung kann der Heimerzieher auch in jedem Zögling immer wieder etwas Göttliches entdecken.

Der Referent unterstrich auch die Notwendigkeit der Selbstdisziplin als Mittel, um die Arbeitsüberhäufung zu bekämpfen. Aber hier sind dem Heimleiter im kleinen Heim Grenzen gesetzt, denn sein Tätigkeitsgebiet ist so allumfassend, dass es zwangsläufig zur Zersplitterung der Arbeitskraft des Leiters kommt. Dass die Hauseltern durch geeignete Kräfte unterstützt werden sollten, ist selbstverständlich. Aber Herr Bieri sagte: Stehen nicht wir häufig unsern Erziehern im Wege, sich selbst zu entwickeln? Eine vornehme Aufgabe der Hauseltern wäre es, den Mitarbeiterstab zu unterstützen und einfach hie und da das Tüpfchen auf's i zu setzen. Wenn die Kraft des Heimleiters nicht ausreicht, so muss er sich auf das Wesentliche beschränken.

Probleme der Arbeitsüberlastung und Arbeitszeitverkürzung im katholischen Heim.

Herr Dr. Hutter, vom Thurhof Oberbüren, widmete sich diesem Fragenkomplex. Unter dem Titel «Katholische Heime» verstehen wir alle jene, in denen das Erziehungspersonal teilweise oder ganz durch eine religiöse Gemeinschaft gestellt wird. Wenn wir die Konstellationen der religiösen Gemeinschaften kennen, ist es klar, dass sich in diesen Heimen spezifische, von den neutralen Heimen verschiedene Probleme ergeben. Durch freiwilligen Zusammenschluss ist eine Gemeinschaft mit einem Oberen entstanden, die wir am besten mit der Ehe nach ZGB vergleichen. Obwohl das

ZGB den Mann als Oberhaupt der Familie bestimmt, würde es niemandem einfallen, die Ehefrau als Arbeitnehmerin, den Ehegatten als Arbeitgeber zu bezeichnen. Die ganze religiöse Gemeinschaft tritt als Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Es sind folgende Möglichkeiten denkbar:

1. Heimleitung liegt in den Händen einer männlichen religiösen Gemeinschaft, die mehr oder weniger auch von Laienpersonal unterstützt wird.
2. Die Heimleitung ist einem geistlichen Direktor anvertraut. Der Kern des Erzieherteams ist eine weibliche religiöse Gemeinschaft. Es kann hier sein, dass das Erzieherpersonal durch den geistlichen Leiter ernannt wird und das Hauspersonal durch die Sr. Oberin.
3. Eine weibliche religiöse Gemeinschaft hat die Heimleitung inne.

Eine Arbeitsüberlastung sieht Herr Dr. Hutter dann, wenn man nicht mehr kann, obwohl man wollte und sollte, oder aber man bringt die Arbeit nicht mehr in die dienstlich vorgeschriebene Zeit hinein. Es kann eine effektive Arbeitsfülle sein, oder man empfindet diese nur als solche.

Hat nun der oder die geistliche Leiterin, weil sie zölibatär lebt, mehr Zeit für ihre Arbeit, weil sie ja nicht mit einer Familie «belastet» ist? Auch ihr, das heisst der Leiterperson, sind durch die Gemeinschaft die Mitbrüder oder Schwestern anvertraut. Diese Verantwortung drückt schwer und belastet. Abtreten von Kompetenzen ist je nach Form der religiösen Gemeinschaft möglich oder nicht. Auf alle Fälle meint das Kirchenrecht immer die Gemeinschaft und nicht die Einzelperson. Nach aussen, das heisst an Leute, die der Gemeinschaft nicht angehören, ist es noch schwerer, Kompetenzen abzutreten. Man kann nicht ohne weiteres die reinen Idealisten übergehen und bezahlte Leute an verantwortungsvolle Posten stellen.

Die Arbeitszeitverkürzung ist im katholischen Heim ein besonderes Problem. Wenn auch Laienpersonal zugezogen wird, so ergibt sich eine Doppelspurigkeit. Die Ordensgemeinschaft hat im Heim ihre festgelegten Zeiten. Diese betragen in der Regel weit mehr als 48 Stunden. Wenn nun von der Laienseite her mehr Freizeit verlangt wird, so kann dies nur auf dem Rücken der Gemeinschaft geschehen. Dies führt sicher zu Spannungen. In der Regel sind aber die Laien, die im katholischen Heim mitarbeiten, doch gleichgesinnt und haben die gleiche Einstellung zu ihrer Tätigkeit wie die Gemeinschaft. Die Lösungen, die es zu suchen gilt, werden von den Instanzen der religiösen Gemeinschaften gesucht, die ihrerseits die Verantwortung für ihre Glieder tragen. Es wäre auch treffend, an dieser Stelle zu sagen, dass es nicht richtig ist, wenn der Staat den Idealismus dieser Gemeinschaften ausnützt und Heimen dieser Art nicht den nötigen finanziellen Rückhalt gibt. Sind doch nicht zuletzt diese Gemeinschaften auch für die sozialen Leistungen ihren Gliedern gegenüber verantwortlich.

Am Abend führte uns Dr. Schneeberger einige *Sprechplatten* vor. An den eindrücklichen Beispielen konnten wir spüren, dass uns die Sprechplatte in verschiedenen Augenblicken dienen könnte.

Arbeitszeit — Präsenzzeit — Freizeit des Heimerziehers.

Es war die Aufgabe von Herrn *Schneider*, Waisenhaus Basel, diese Begriffe zu erklären. Das Arbeitsgesetz der Stadt Basel für das Heimpersonal kennt den Begriff der Präsenzzeit nicht. Der Begriff der Arbeitszeit wird von diesem Gesetz mit folgenden Worten erklärt: «Die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.» So unterscheidet man nur Arbeitszeit und Pause. Herr *Schneider* zeigte anhand des Tageslaufes einer Erzieherin im Waisenhaus Basel, wie sich da Arbeitszeit und Pause in sinnvollem Rhythmus ablösen. Er betonte, wie sehr das Mass der Arbeit von der Grösse und der Zusammensetzung der von der Erzieherin zu betreuenden Gruppe abhängt. Auch die Frage, ob die Kinder rasch wechseln, ist massgebend. Aber ebenso schwer wiegt das Verhältnis der Erzieherin zu ihren Kolleginnen, zur Köchin und zu den Hauseltern. Es muss auch klar sein, dass eventuell eigene unverarbeitete Probleme der Erzieherin die Arbeit erschweren. Auf alle Fälle muss die Erzieherperson die Möglichkeit der eigenen Gestaltung in bezug auf ihre Arbeit haben. So kommt sie in den Genuss des inneren Gehaltes ihrer Tätigkeit. Es wird bei aller Arbeitszeitverkürzung immer um das tragbare Mass gehen im Hinblick auf die anvertrauten Zöglinge.

Arbeitszeitverkürzung im städtischen Heim

Herr *Held* vom Burghof Dielsdorf erzählte von seinen Erfahrungen mit der 48-Stundenwoche der Erzieher. Durch den häufigen Unterbruch der Arbeitszeit kamen die Erzieher zu keiner Aufbauleistung mit den Zöglingen zusammen. Kein Erzieher mit wirklicher Berufung kann in diesen Verhältnissen noch eine Zufriedenheit durch die gemeinsame Anstrengung erreichen. Alle Vorbereitungen für Festtage, Sommernachtsfeste, mehrtägige Wanderungen, kurz, alle *bindenden Erlebnisse* sind mit der 48-Stundenwoche nicht vereinbar. Beim Erzieher sind Einsatz und Ruhe, bzw. Arbeit und Freizeit nicht nach einer von aussen gegebenen Gesetzmässigkeit zu richten, sondern vielmehr nach den Bedürfnissen seiner Anvertrauten und seinen eigenen Impulsen. Dort wo der Erzieher sich stur an die Arbeitszeit hält, leidet seine schöpferische Entwicklung. Es ist auch nicht möglich, durch vermehrtes Personal die Arbeitszeit zu verkürzen. Nur zu gerne ergibt sich daraus eine Unruhe und Unsicherheit bei den Zöglingen. Im Moment hält sich das Personal auch nicht stur an die 48-Stundenwoche, sondern richtet sich nach den Bedürfnissen des Heimes.

Frl. *Wyss* vom Riesbach Zürich konnte anhand verschiedener Beispiele deutlich auf die allgemeine Desorientierung aufmerksam machen, wenn man starr die 48-Stundenwoche einzuhalten versucht. Immer fragten ihre Mädchen: «Wer hat heute Dienst? Wer bringt uns heute zu Bett?» usw. Das ging soweit, dass die Mädchen die selbstverständlichsten Dinge fragten, aus Desorientierung. Als Resultate dieser Arbeitszeit bei den Mädchen zählte Frl. *Wyss* auf: vermehrte Geiztheit, Aggressivität, Fluchen, Zügellosigkeit. Für

Einladung zur Arbeitstagung des VSA

für Alters-, Pflege- und Bürgerheime

Datum: 12. bis 14. Februar 1962. Beginn 12. Februar 1962, 15.00 Uhr; Schluss 14. Februar 1962, 13.30 Uhr.

Ort: Hotel Balm, Vordermeggen, Meggen bei Luzern, Telefon (041) 72 11 35.

Teilnehmerzahl: höchstens 21.

Kursleitung: W. *Bachmann*.

Schluss der Anmeldefrist: 27. Januar 1962.

Kosten: Unterkunft und Verpflegung zu Lasten des VSA. Reise und Tranksame zu Lasten der Teilnehmer.

Das Program wird den Teilnehmern rechtzeitig zugestellt.

Anmeldungen sind zu richten an: W. *Bachmann*, Forchstrasse 81, Zürich 7/32. Sie werden in der Reihenfolge ihres Eintreffens berücksichtigt. *W. Bachmann*

die Erzieherinnen waren die Auswirkungen positiv und negativ. Sie gewannen Distanz von der Arbeit, mussten sich aber, wenn sie wieder da waren, umso mehr einsetzen, um Ruhe und Ordnung wieder herzustellen. Zum Teil wurde das Verantwortungsgefühl vermindert, so dass tägliche Kleinigkeiten darunter litten. Der Familiengeist verschwand. Frl. *Wyss* sieht die Lösung in vermehrten Ferien und nicht in 48-Stundenwochen.

Die Hausmutter und ihre Arbeitsprobleme

Frau *Bollinger* von Bernrain TG erzählte aus ihrem Leben als Hausmutter. Erste Sorge einer verheirateten Hausmutter wird die Erhaltung ihrer eigenen Familie sein. Aber trotzdem muss sie auch den Heimkindern Opfer bringen. Vielfach bildet aber gerade die eigene Familie eine Brücke zu den Heimkindern. Das grösste Problem der Hausmutter wird darin bestehen, ihre Mitarbeiterinnen zur begeisterten Mitarbeit zu bringen. Frau *Bollinger* zeigte mit dem Beispiel einer «Punkteausfahrt», dass die Hausmutter den direkten Kontakt mit dem Kind auf mannigfache Weise gestalten kann. Wichtig erscheint es ihr, dass der Mann sie möglichst unterstützt. Zeit und Kraft muss aus einer fröhlichen Quelle gespiesen werden.

Lohnarbeiter oder Mitarbeiter?

«Wir erziehen mit dem was wir sind und nicht mit dem was wir wollen. Wenn uns das nicht bewusst wird, werden wir zum Lohnarbeiter», so sagte uns Herr *Rechenmacher* von der Aarburg. Ebenso gefährlich wird die Routine; wir müssen uns immer wieder klar machen, was wir tun. Herr *Rechenmacher* brauchte das Bild eines Wagens, um das Verhältnis Heimleiter und Personal zu demonstrieren. Alle ziehen am Wagen, aber der Heimleiter steht an der Deichsel, und es wird nie gut gehen, wenn der eine stösst und der andere zieht! Es werden zum Schluss alle Mitarbeiter, vom Leiter bis zur Putzfrau, wenn alle versuchen, den Wagen in der gleichen Richtung zu schieben.

Die Mitarbeit der Frau des Erziehers

Herr Brüggemann von der Aarburg betrachtet es als selbstverständlich, dass die Frau des Erziehers mitarbeitet. Deshalb sollte sich der Erzieher mit seiner Frau gut überlegen, ob sie zu diesem Berufe greifen sollen, denn an die Frau stellt es ungeheure Anforderungen, in einem Heim für Jugendliche zu arbeiten. Natürlich ist auch Herr Brüggemann der Ansicht, dass zuerst an die eigene Familie gedacht werden muss. Er sieht die Frau des Erziehers so als stille Reserve, für schwierige Situationen. Schon die bloße Anwesenheit einer Frau im Jugendlichenheim ist wichtig.

Arbeitszeitverkürzung in gewerkschaftlicher und rechtlicher Hinsicht

Ueber diese Themen orientierte uns Herr Sager vom VPOD. Zuerst gab er einen sehr ausführlichen Ueberblick über die Geschichte der Gewerkschaften. Die ganze Entwicklung der Arbeiterbewegung in der Industrie zeigt immer wieder Momente, in denen die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung auftreten. Der Referent betonte allerdings, dass Arbeit im Heim nicht schlechthin nur als Geldverdienst angesehen werden kann. Aber auch die Heime unterliegen arbeitsmarktlichen Gesetzen. Bei allen gewerkschaftlichen Forderungen stehe der Mensch an erster Stelle, die Erhaltung seiner Gesundheit und Arbeitskraft. Aus diesen Gründen erscheint es ihm nicht richtig, wenn der Dienst am Menschen einfach aus dem Arbeitsgesetz ausgeschaltet würde. Es könne dem schwererziehbaren Kind nur geholfen werden, wenn der Erzieher genügend Zeit für seine Aufgabe habe. So ist die Frage der Arbeitszeit ebenfalls ein Schutz für den Zögling. Der Referent betont, dass die Arbeitsbedingungen im Heim viel schlechter seien als in der offenen Fürsorge. Natürlich weiss auch die Gewerkschaft, dass man im Heim nicht einfach die wöchentliche Stundenzahl reduzieren kann. Herr Sager legt vor allem Wert auf *zusätzliche Freitage* und möchte die Erzieher im neuen Arbeitsgesetz nicht ausgenommen haben.

Im Anschluss an das Referat wurden einige Fragen gestellt. Herr Sager konnte dabei bestätigen, dass eine Forderung der städtischen Heimleiter von Zürich nach vermehrten Ferien vorliegt. Herr Demuth, Uitikon, glaubt eher an eine Bezahlung der Ueberstunden als an eine Kompensierung. Auf die Frage, wie sich die Gewerkschaft den Fortbestand der privaten Heime vorstellt bei einer weiteren Arbeitszeitverkürzung, erklärte Herr Sager, dass man zuerst bessere Arbeitsbedingungen schaffen müsse und dann mit der konkreten Tatsache an den Staat gelangen soll. Schliesslich wurde noch festgehalten, dass es im Heim nicht möglich sei, einfach über den eigenen Schatten zu springen.

Am Abend orientierten Herr Keller und Herr Wagner vom Burghof über den Jugendheim-Orientierungslauf und die Pferdewanderung durch den Jura. — Einige Lichtbilder untermalten die Erläuterungen.

Am Schlusstag schälte der Kursleiter, Herr Dr. F. Schneeberger, den

Begriff der Arbeit in Wirtschaft und Erziehung

klar heraus. Die Forderungen aus dem Wirtschaftsbereich lassen sich im Heim nicht unmodifiziert verwirklichen, denn mit den gleichen Worten meint man

nicht das Gleiche. So ist auch das Wort Arbeit in der Wirtschaft und in der Erziehung nicht gleich zu verwenden. Was ist denn Arbeit? Die Arbeitskraft wird verkauft und muss folglich möglichst ausgenützt werden. Freizeit steht in einem unlösbaren Verhältnis zur Arbeit, sie ist nur als Pause von der Arbeit zu verstehen. Die Verkürzung der Arbeitszeit brachte den sekundären Ueberschuss an Freizeit. Im Wirtschaftsleben kennt man immer die Minderbewertung der geistigen Arbeit im Verhältnis zur produktiven Arbeit.

Moderne Arbeit ist gekennzeichnet:

1. als vom tätigen Menschen unabhängige Sache, seit der Erfindung der Maschine. Es ist ein Kombinat von spezialisierten Teilvorgängen.
2. Aufgeteilte Arbeit ist ein Zusammenspiel von Funktionen. Nicht die Person arbeitet, sondern die geichtslose Arbeitskraft. Diese Arbeit macht den Menschen zum Funktionär.
3. Funktion ist anonym.
4. Einzelfunktionen müssen aufeinander abgestimmt werden. Die Leitung oder Verwaltung plant. Moderne Arbeit ist restlos planbar, nach Ort, Zeit und Zweck.
5. Der Mensch hat die Funktion auszuführen, die für ihn im anonymen Ganzen geplant ist. Diese versachlichte Einzelbeanspruchung schafft die Ermüdung. Freizeit gehört zur modernen Arbeit. Frei von der Arbeit heisst aber noch nicht frei für. So spricht man bereits von Freizeitarbeit. Diese Punkte gelten aber nur für die produktive Arbeit.

Worin liegt denn z. B. die Arbeit der Hausfrau? Hausfrauenarbeit ist Regiearbeit. Sie kann nicht mit dem Masstab gemessen werden wie die produktive Arbeit. Im Heim kommt aber noch ein neues Moment hinzu. Wie können wir die *Arbeit im Erziehungsheim* charakterisieren?

1. Erziehen ist unteilbar.
2. Der Erzieher ist Person, nicht Funktionär.
3. Erziehen kann nicht anonym geschehen. Der Erzieher ist nicht auswechselbar. Er kann sich der Verantwortung nicht entziehen.
4. Planbar ist nur der Anteil der unproduktiven Arbeit, die getan werden muss. Das Wirken des Erziehers entzieht sich aber der Planung, weil es bei der Erziehung um Begegnung geht.
5. Auch der Erzieher braucht Pause, um für die Arbeit wieder fähig zu sein. Das Erziehen aber braucht keine Pause.

Was ist denn aber Erziehen in Wirklichkeit?

1. Das Tätigsein des Erziehers ist ein Sprechen und Handeln. Handeln und Sprechen haben aber nur Sinn unter Menschen, insofern diese Menschen verschieden und gleichartig sind.
2. Handeln und Sprechen zeigen die Menschen wie sie sind. Erziehen enthüllt nicht nur die Einzigartigkeit, sondern zeigt auch menschliche Vorzüge.
3. Erziehen löst das Betroffen- und Getroffenwerden aus. Handeln und Dulden gehören zusammen. Sie zusammen schaffen erst die Bindung. Kernerlebnisse des Erziehers ereignen sich im Bereiche des Tätigseins im Handeln und Sprechen.

Beim Hinschauen auf die Einzigartigkeit des Kindes verlässt der Erzieher das Feld des Tätigseins. Er erlebt das Schauen. Was den Schauenden bereichert, erfüllt,

das ist es, was beim Erzieher hinzukommt. Diese Augenblicke des Schauens sind Ansätze zur Musse. Musse muss anstelle der Freizeitarbeit treten. Hier zitiert der Referent Josef Piper: «Was ist unsere Ruhe? Schweigen, sich öffnen, sich loslassen. Musse ist nicht um der Arbeit willen da.» Erzieherisches Tun braucht Verwurzelung. Kern der Musse ist *Feiern* (Piper). Wo man verwurzelt ist, ist man daheim.

Das Tätigsein des Menschen kann nur unter dem Titel Arbeit verstanden werden; wenn wir uns nicht dagegen wehren, wird dies auch für den Heimerzieher angenommen. Der Referent kommt nach all diesen Überlegungen zum Schluss: Die Arbeitszeit des Erziehers kann nicht gewerkschaftlich geregelt werden. Der Erzieherberuf hat als ein freier Beruf zu gelten.

Als Abschluss der nach dem Referat von Herrn Dr. Schneeberger einsetzenden Diskussion wurde folgende

Entschliessung gefasst:

1. Die erzieherische Tätigkeit im Heim ist aus der Arbeitszeitgesetzgebung herauszunehmen.
2. Damit der Erzieherberuf tatsächlich ein freier wird, muss den Erziehern die nötige Verantwortung und Selbständigkeit gegeben werden.
3. Mit der Herauslösung aus dem Arbeitsschutz muss der Versuch einer besseren Entlohnung und sozialen Stellung gehen.
4. Anstelle der Arbeitszeitverkürzung pro Woche, treten verlängerte Ferien und Tätigkeitsunterbrüche.

Der Vorstand des Hilfsverbandes für Schwererziehbare erhält den Auftrag, den genauen Wortlaut der Resolution im obgenannten Sinn festzusetzen und damit an die Behörden und die Öffentlichkeit zu gelangen.

Wa.

Alternde in seelisch gesunden und kranken Tagen

Aus einem Vortrag von Prof. W. A. Stoll, Heilanstalt Burghölzli, Zürich, gehalten an der medizinisch-sozialen Herbsttagung der Schweiz. Gesellschaft für Gerontologie am 12. November 1960 in Bern.

Wir sind zusammengekommen, um uns *systematisch* mit der Betreuung unserer betagten Mitmenschen zu befassen. Ist das ein Armutszeugnis unserer raschen und zerrissenen Zeit? War die Alterspflege früher eine selbstverständlich und ohne viel Aufhebens gelöste Aufgabe? Man ist versucht, die Frage zu bejahen, wenn man etwa an die geniale Einrichtung des Stöcklis denkt, die seit langem blüht im Kanton Bern, in dem wir zu Gast sind. Aber nicht immer erfüllten unsere Vorfahren ihre Aufgaben an den Alten. Die Verfolgungen alter Frauen als Hexen sind ein trauriger Beleg dafür.

Das Altersproblem ist nicht deshalb brennend geworden, weil unsere Generationen ethisch versagen, sondern weil es rein zahlenmässig gross geworden ist und ständig umfangreicher wird. Vor 50 Jahren gab es 5 % über 65jährige, heute sind es gegen 10 %. Im Kanton Zürich hat sich die Zahl der Betagten in zehn Jahren von rund 75 000 auf gegen 90 000 erhöht. So haben wir allen Grund, den Pionieren der Gerontologie dankbar zu sein; in unserem Lande hat als erster A. L. Vischer unermüdlich auf das Altersproblem hingewiesen.

Das Alter bringt vielerlei körperliche Beschwerden, abnehmendes Sehen und Hören, unsicheren Gang, Lähmungen. Aber wenn wir an das Altwerden denken, fallen uns zunächst nicht körperliche Bresten ein, sondern seelische Bedrängnis. Mit dem seelischen Geschehen am Alter wollen wir uns befassen. Unser Leben verläuft — zwischen Geburt und Tod — in einer zugemessenen Zeitspanne. Vom *Zeitlichen* her können wir manche Alterserscheinungen verstehen. Vereinfacht gesagt dominiert in der Jugend die *Zukunft*, mit Wünschen, Plänen und Strebungen. Die Gegenwart oder gar die kurze Vergangenheit bedeuten jungen Menschen nicht viel. In den mittleren Jahren herrscht die *Gegenwart* mit all den Aufgaben, in die wir hineingewachsen sind und die uns in Beschlag nehmen. Neben

unserer Gegenwart treten Vergangenheit und Zukunft zurück. Im Alter droht sich die Zukunft, zumal die irdische, zu verschliessen. Die Gegenwart ist weniger bedrängend. Um so mehr meldet sich die *Vergangenheit* und mit ihr oft genug das Vergehen, das an den sinnenden alten Menschen herantritt. Aber neben der Vergangenheit behalten für den Alternden auch die ungewisse Zukunft und leerere Gegenwart ihre Bedeutung. Es scheint, der alte Mensch müsse sich mehr als der jüngere mit *allen* drei Zeitkategorien auseinandersetzen. Und diese Auseinandersetzung kann nun für alle drei Fälle günstig oder ungünstig verlaufen. Bevor wir darauf eingehen, wollen wir aber

das Wesen des Alternden

näher umschreiben. Immer müssen wir uns vor Augen halten, dass Alternde viele Jahrzehnte des Lebens hinter sich haben. Sie haben ein Schicksal erlebt, im Beruf, in der Familie, in der sozialen Stellung. Sie brachten bestimmte Anlagen mit, wuchsen in bestimmten Verhältnissen auf, und bestimmte Erlebnisse und Widerfahrnisse gingen über sie hin. Jeder hatte seinen eigenen Weg, und jeder wurde in der Schmiede des Lebens besonders gehämmert und geprägt, ja nicht nur geprägt, sondern fertig-, aus-geprägt. Die individuelle Persönlichkeit des Alternden ist also eine wichtige Gegebenheit. Er ist nun, wie er ist. Mit anderen Worten: Umstellungen und Anpassungen an wechselnde Verhältnisse fallen ihm schwer. Wir dürfen nicht nur die Verschiedenheit der Betagten betonen. Sie haben auch Gemeinsames:

Fast immer tritt eine gewisse Beruhigung des seelischen Lebens ein, die Bedächtigkeit des Alters. Es eilt nicht mehr so. Das *Denken* ist langsamer geworden; auch deshalb sind Umstellungen schwieriger. Das Denken bewegt sich ferner mehr nach innen. Alte Men-