

Die Arbeit der Älteren

Autor(en): **Beck, Karl**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Pro Senectute : schweizerische Zeitschrift für Altersfürsorge, Alterspflege und Altersversicherung**

Band (Jahr): **24 (1946)**

Heft 1

PDF erstellt am: **30.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-721349>

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.

Die Arbeit der Älteren

Spätestens mit 30 Jahren ist heute ein Mann in fast allen Berufen vollwertig. In den nächsten 20 Jahren, der Zeit der größten Leistungsfähigkeit, rückt er vielleicht in höhere Stellungen vor und ist mit 50 Jahren, bereits „nicht mehr der Jüngste“, meist auf dem Gipfel seiner beruflichen Laufbahn angelangt, wo er sich nun einfach noch möglichst lange zu halten sucht. Mit 60 Jahren ist er dann ein älterer Mann, der bald aus dem Berufsleben ausscheiden wird. (Nach unserem Sprachgebrauch ist ein älterer Mann jünger als ein alter Mann!)

Wenn das schon heute der übliche Lebenslauf des Arbeiters, des Angestellten und des Beamten ist, so ist er doch unnatürlich, weil dabei die Arbeit zu wenig gleichmäßig über das ganze Leben verteilt, in einen zu engen Zeitabschnitt komprimiert ist. Die Selbständigen (z. B. Bauern, Gewerbler bis hinunter zum Hausierer) haben noch die Möglichkeit, ihre Leistung auch im absteigenden Ast des Lebens den Kräften anzupassen. Der älter werdende Bauer überläßt die strengen Arbeiten, schließlich sogar die Leitung des Gewerbes, dem Sohn; aber er arbeitet doch auch als alter Mann nach Maßgabe seiner Kräfte mit und nützt seine Erfahrung und Reife, diese Aktiva des guten Alters, aus, solange es die geistige Regsamkeit gestattet. Der plötzliche und vollständige Abschied von Beruf und Tätigkeit bleibt ihm erspart.

In ähnlich günstiger Lage sind noch die Herren in gewissen leitenden Stellen, wo sie in höherem Alter neben Erfahrung und Reife auch ihre Autorität und ihr Ansehen in die Wagschale werfen können. Wie mancher hohe Herr stirbt mit mehr als 70 Jahren, und dabei steckt hinter dem halben Dutzend Todesanzeigen von großen Firmen, die seinen Verlust bedauern, in vielen Fällen tatsächlich mehr als bloße Höflichkeit.

Dieser Unterschied kommt daher, daß die meisten Arbeitnehmer Stellen bekleiden, die man einfach ganz oder

gar nicht ausfüllen muß, bei denen man Leistung und Anstrengung nicht beliebig vermindern kann. Manchmal liegt das in der Art der Stelle. Ich erwähne den Meisterknecht einer Anstalt als Gegensatz zum selbständigen Bauern, den Landbriefträger, dessen Tour nicht kleiner oder weniger beschwerlich gemacht werden kann, den womöglich einzigen Lehrer einer Dorfschule. An anderen Posten braucht es große körperliche Leistungsfähigkeit und robuste Gesundheit (z. B. bei Schwerarbeit, Arbeit in Wind und Wetter). Meist jedoch, besonders in Großbetrieben, handelt es sich um Stellen mit bestimmter Arbeitsintensität (Arbeitszeit, Arbeitstempo). Wer da nicht mehr mitkommt, muß gehen. Denn im Heer der Arbeitnehmer gibt es nur eine einzige Heeresklasse; der Landsturm fehlt so gut wie die Männerriege und die Seniorengruppe. Überall wurde im Lauf der Zeit die Norm der Leistung (und damit die des Lohnes) ziemlich hoch festgesetzt, mehr oder weniger der Altersstufe mit der höchsten Leistungsfähigkeit angepaßt. Daher beginnen die Rücktritte in gewissen Berufen auch ohne schwerere Erkrankungen schon vor dem 60. Altersjahr häufiger zu werden, während sie etwa vom 62. Jahr an rasch zunehmen und für Männer mit dem 65. Jahr fast abgeschlossen sind.

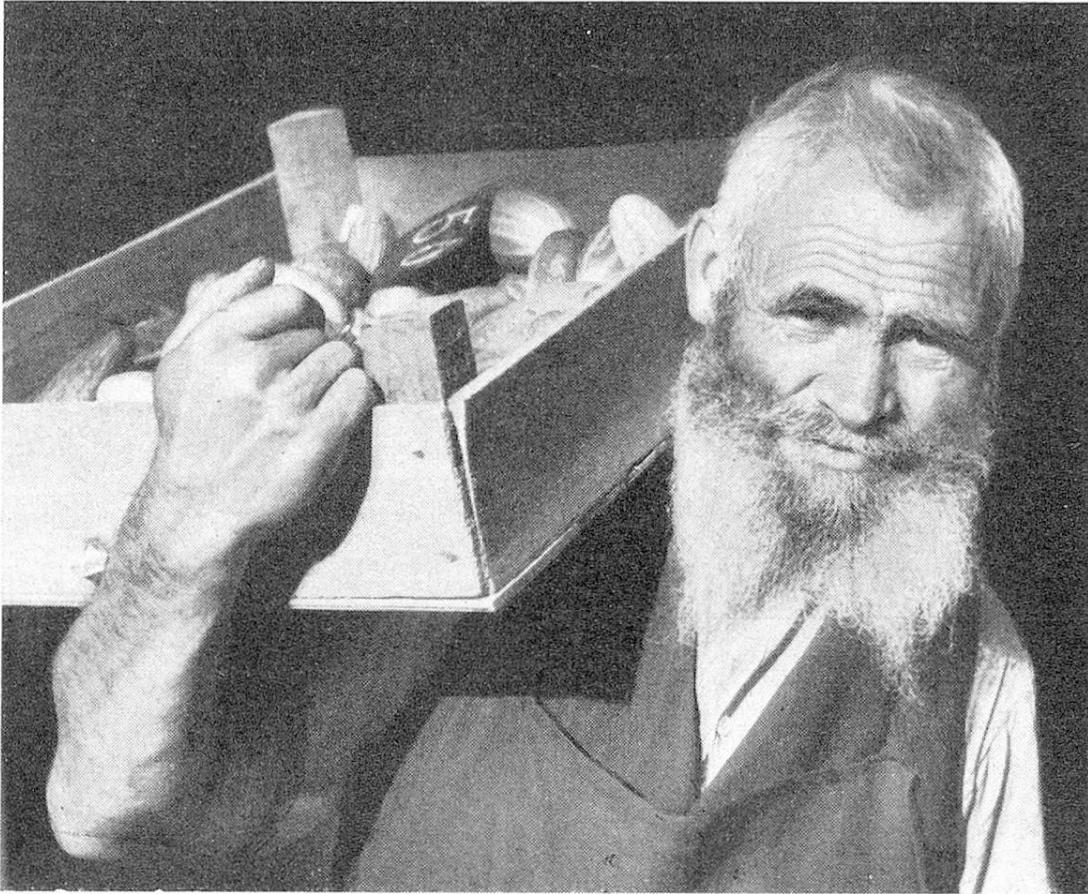
Nun zeigt aber die Erfahrung bei den Selbständigen, daß ein gesunder Mann in diesem Alter keineswegs arbeitsunlustig ist. Er ist nur der zur Norm gewordenen Arbeitsintensität nicht mehr gewachsen. Deshalb muß der Arbeitnehmer seine Lebensarbeit in einer mindestens 5 Jahre kürzeren Zeitspanne vollbringen, als der Natur entspricht. Er wird ein Mittelding zwischen einem selbständigen Berufsmann und einem Vertreter eines typischen Jugendberufes (z. B. Radrennfahrer).

Der Rennfahrer muß seinen Beruf so früh aufgeben, daß sich der Übergang zu einem Altersberuf aufdrängt (Velo Händler, Wirt). In anderen Berufen ist Ähnliches, wenn auch nicht die Regel, so doch möglich, wie etwa bei den

Transportanstalten, wo ein Übertritt oder Rücktritt aus dem Fahrdienst in den Werkstätte-, ev. sogar Bürodienst wenigstens nicht ausgeschlossen ist. Für die Mehrzahl der Berufe sind indessen solche Möglichkeiten noch nicht vorhanden oder werden noch nicht ausgenützt.

Man kümmert sich selten darum, wie sich der im Rahmen seines Alters noch gesunde und arbeitsfreudige Mann zwischen 60 und 65 Jahren innerlich zu seiner Ausmerzung aus dem Arbeitsleben stellt. Einzelfälle zeigen, daß das Problem alles eher als einfach ist. Da haben wir den bereits völlig Ausgepumpten, dessen Kräfte die heutige Arbeitsintensität vielleicht von Anfang an etwas überstieg. Andere sind erst in den letzten Jahren müde geworden; sie würden ganz gern noch weiter arbeiten, aber nicht mehr „so“. Der eine von diesen arbeitet nach Aufgabe seiner Stelle noch jahrelang nach Maßgabe seiner Kräfte „schwarz“ munter weiter in seinem Beruf oder verschafft sich eine diesem Beruf, seiner Herkunft oder seiner Liebhaberei entsprechende neue Beschäftigung als Buchhalter für Handwerker, Imker oder Kleinstantwirt bis hinunter zum Püntenbauer. Aber es ist vielleicht doch bloß eine Minderheit, die einen solchen Ausweg findet. Für die Andern verliert dann das Leben, das während 4 Jahrzehnten in der Hauptsache durch den Beruf ausgefüllt war, leicht vorzeitig seinen Inhalt. Die Leute zerfallen, werden unzufriedene Nörgler oder alkoholisieren sich langsam zu Tode. Es steckt ein tiefer Sinn hinter dem Witz, den der „Nebelspalter“ unlängst brachte. Da steht ein Pensionierter vor seiner Haustüre und wird von einem Bekannten gefragt, was er mache. Antwort: „Pfrau verrückt!“ (Ich mache meine Frau verrückt).

Wird die menschliche Seite der frühen Ausschaltung aus dem Arbeitsleben leicht übergangen, so ist wohl die wirtschaftliche auch noch nicht restlos abgeklärt. Ist die arbeitslose „Erhaltung“ aller dieser Berufskundigen wirklich rationell? Irgendwie muß ja doch die ganze Wirtschaft,



Noch rüstiger Handwerker.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, dafür aufkommen. Sicher würden die Prämien für Pensionskassen und Altersversicherungen kleiner, wenn die Leute einige Jahre länger im Arbeitsprozeß bleiben könnten.

Ganz vereinzelte Berufe (z. B. die Mittelschullehrer) kennen das System der Altersentlastung, und die Erfahrungen damit sind sehr gute. Da steigt in den jüngeren Jahren trotz ungefähr gleichbleibender Leistung die Besoldung durch Alterszulagen, während später bei unveränderter Besoldung die Leistung durch Altersentlastung leicht abnimmt (bis zu etwa 15%).

Ist etwas Ähnliches in anderen Betrieben völlig unmöglich? Es ist klar, daß man nicht im gleichen Büro, wohl auch nicht in der gleichen Werkstätte, verschiedene Arbeitszeiten, vielleicht auch nicht stark verschiedene Ar-

beitsintensitäten dulden kann. Es ist auch nicht damit getan, daß man einen Mann, der einen verantwortungsvollen Posten bekleidet hat, nun auf einem andern, zwar weniger strengen, aber völlig bedeutungslosen Platz eine Art Gnadenbrot verdienen läßt; denn das verletzt das wünschenswerte und gesunde Ehrgefühl. Das Militär, der Turnverein, der Alpenclub zeigen, daß der Übertritt in eine höhere Altersklasse keineswegs eine „Schande“ zu sein braucht. Er ist es besonders dann nicht, wenn er allgemeine Regel ist. Dabei soll der „Grad“ nicht nur äußerlich, sondern tatsächlich erhalten bleiben. Vielleicht könnten größere Betriebe oder Verwaltungen besondere Abteilungen mit weniger dringender, jedoch nicht weniger wichtiger Arbeit schaffen, in denen es möglich wäre, das Arbeitstempo und vielleicht auch die Arbeitszeit dem höheren Alter anzupassen. Der Übertritt in sie würde gegen das 55. Altersjahr hin erfolgen, der Austritt zwischen dem 65. und dem 70. Jahr, statt wie bisher zwischen dem 60. und dem 65. Jahr. Dadurch könnten in der jüngeren Abteilung Leute an höhere Stellen nachrücken; es bestände also die Möglichkeit, „Platz zu machen“ ohne Aufgabe der Arbeit oder Abstieg im Rang.

Zugegeben, daß ein solcher Gedanke heute noch recht fremdartig anmutet, daß seine Verwirklichung ein gewaltiges Umdenken bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfordern würde. Ist es nicht trotzdem der Mühe wert, ihn einmal unvoreingenommen durchzudenken und seine betriebstechnische und wirtschaftliche, vor allem aber seine menschliche Seite zu studieren oder gar auszuprobieren? Sicher wäre es menschlich ein Fortschritt, wenn auch für den Arbeitnehmer die Arbeit aus ihrer widernatürlichen Kompression auf eine verhältnismäßig kurze Zeitspanne gelöst und wieder besser dem natürlichen Rhythmus des Lebens angepaßt werden könnte. Hier fände die Arbeitspsychologie eine neue, aber sicher sehr dankbare Aufgabe.

Karl Beck.