

# Möglichkeiten beruflicher Tätigkeit nach der Pensionierung

Autor(en): **A.L.V.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **35 (1957)**

Heft 4

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-723383>

## **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.

## Möglichkeiten beruflicher Tätigkeit nach der Pensionierung

«Wenn wir älter werden, so frägt es sich, ob die schematische Altersgrenze am Ende des 65. Lebensjahrs noch länger richtig sein kann. Ich bezweifle es und möchte statt des pedantischen Schemas eine elastische Grenze empfehlen, die auf den einzelnen Menschen und seine Wünsche und Kräfte besser Rücksicht nimmt. Ich betone Wünsche und Kräfte. Es gibt viele, die nur sehr ungern ihren Arbeitsplatz verlassen. Es liesse sich manchenorts auch an eine teilweise Weiterbeschäftigung denken. In einer Zeit der hohen Konjunktur und des Mangels an Arbeitskräften sollten wir keinen Schweizer, der noch arbeiten möchte, zum Rücktritt nach Schema 65 zwingen, wenn seine Arbeit noch brauchbar wäre. Die Perspektive dieser Andeutungen ist volkswirtschaftlich und versicherungstechnisch interessant.» Diese Worte des verstorbenen Bundesrates Nobs, gesprochen an der Jahresversammlung der Schweizerischen Gerontologischen Gesellschaft im November 1956 und abgedruckt in der letzten Nummer unserer Zeitschrift, umreissen ein Problem, das im Interesse der Alten ernst und eingehend überdacht werden muss.

Zuerst die Frage: Wer hat die Altersgrenze geschaffen und aus welchen Gründen? Die Altersgrenze stammt nicht aus der Periode der Hochkonjunktur, sondern aus einer Zeit, wo es wirtschaftliche Depressionen gab und wo immer das Gespenst der Arbeitslosigkeit drohend umging. In solchen Zeiten verlangte an erster Stelle die Jugend das Recht nach Arbeit. Es war also vornehmlich die nachdrängende jüngere Generation, für welche Arbeitsplätze gefunden werden musste und so suchte man in den obern Altersgruppen Raum zu gewinnen. Unter diesem Druck schaltete man die über 65jährigen aus dem Arbeitsprozess aus.

Ohne Zweifel kam man mit der Aufstellung der Altersgrenze sehr vielen Betagten entgegen und zwar hauptsächlich denen, die schwere körperliche Arbeit zu verrichten haben. Im 7. Lebensjahrzehnt erfährt die körperliche Leistungsfähigkeit fast durchwegs eine Einbusse, die Muskelkraft erlahmt, es stellen sich Ermüdungserscheinungen ein, sehr oft verlieren auch die Sinnesorgane ihre volle Kraft. Beim besten Willen will es einfach nicht mehr recht gehen. In unseren modernen Industrien spannt die maschinelle Produktion den Arbeiter in ein Leistungssystem ein, das durch den

Rhythmus der Maschine bestimmt wird. Der Arbeiter wird zum Teil eines Mechanismus, der ihm die Freiheit des Schaffens nach eigenen Impulsen verwehrt. Er weiss, dass aus dem Arbeitsprozess schliesslich ein Produkt hervorgehen wird, er sieht und erlebt nur das Entstehen eines Teilstücks; dessen Herstellung beansprucht aber seine Tätigkeit nur in einer speziellen Bewegung oder Verrichtung. Dies gilt vor allem für die ganz grossen Betriebe. Selbstverständlich gibt es hier sehr grosse Unterschiede, aber die Tendenz bewegt sich nach dieser Richtung. Wir verstehen den Wunsch, endlich einmal von einer einförmigen, geistlosen Arbeit befreit zu werden, des Zwangs der harten Tageseinteilung los zu sein und frei über seine Zeit verfügen zu können. Die Altersgrenze befreit die Menschen vom Druck des Eingespanntseins in den Gang der Wirtschaft. In diesem Sinne ist die feste Altersgrenze etwas sehr Erfreuliches, dies gilt auch ganz allgemein für die Verkürzung der Arbeitszeit. Wir dürfen aber auch an dieser Stelle unterstreichen, was kürzlich ein führender Maschinenindustrieller geschrieben hat: «Wir dürfen aber nicht vergessen, dass das viel schwierigere Problem, dem Arbeitenden wieder volle Befriedigung an seiner Arbeit zu geben, dadurch nicht gelöst ist.»

Kehren wir wieder zu unserm eigentlichen Thema zurück:

Manche Berufe — wir denken an den Lokomotivführer — sind auch mit grosser Verantwortung verbunden, die mit zunehmenden Jahren immer schwerer zu ertragen ist und zu einer drückenden Belastung wird. Bei den Berufen also, die mit körperlicher Anstrengung verbunden sind, entspricht jedenfalls die Entlassung aus der Arbeit mit 65 Jahren einem allgemeinen Wunsch. In einem Bericht der Firma Gebrüder Sulzer («Schweizerische Versicherungs-Zeitschrift», 19. Jahrgang, Nr. 5, 1951) heisst es: «Während seit Jahren alle unsere Werkangehörigen aus den Werkstätten und Giessereien ohne Ausnahme aus eigener Initiative sich zur Pensionierung melden, ja in vielen Fällen nicht davon abgehalten werden können (in Zeiten der Hochkonjunktur wäre es manchmal wünschenswert, gute Arbeiter über das Pensionierungsalter hinaus zu beschäftigen), so stellen wir bei den Angestellten des Büros fest, dass in diesen Fällen der Uebertritt mehr zu schaffen macht.»

Bei Kleinbetrieben und im Handwerk, wo die Persönlichkeit noch mehr bei der Arbeit zur Geltung kommt, dürfte der Wunsch des Rücktritts mit 65 Jahren schon nicht mehr so allgemein sein. Am

Dringlichsten scheint das Problem bei den Büroangestellten. Im allgemeinen wird der Rücktritt um so schwerer empfunden, je gehobener die Stellung, je persönlicher die Arbeit im Beruf war. Zweifellos gibt es in allen Berufen Menschen, die gerne noch weiterarbeiten würden. Die Gründe dieses Wunsches sind sehr verschieden.

Einmal gibt es Menschen, die mit allen Fasern an ihrem Berufe hängen, ganz in ihm aufgehen, die sich mit ihm identifizieren, die sich ihr Leben ohne diesen Beruf und ohne diese Arbeit gar nicht vorstellen können. Für viele bedeutet die durch die Arbeit gegebene Tageseinteilung einen Rhythmus des Lebens, ohne den sich eine bedrückende Leere einstellt.

Andere halten sich für unersetzlich, sie meinen, dass es ohne sie nicht weitergehen könne.

Es gibt auch solche, die die Arbeit nicht aufgeben und den Beruf nicht verlassen wollen, nicht weil sie das Gefühl haben, sie könnten noch etwas Rechtes leisten, sondern weil sie sich vor der Leere fürchten, in die sie nach dem Ausscheiden geraten könnten. Und dann bedeutet vielen das Verlassen der Arbeitsstätte einen Prestigeverlust, von dem wir früher einmal gesprochen haben.

Wie ist es möglich, Leute im Betrieb über die Altersgrenze hinaus arbeiten zu lassen? Es sei nochmals betont, dass dies nur auf eigenen Wunsch des Betreffenden geschehen soll und kann.

Es ist natürlich denkbar, dass ein Mann einfach auf seinem alten Posten weiterarbeitet. Dass dies ohne weiteres möglich ist, haben Erfahrungen aus der Kriegszeit hauptsächlich in den kriegsführenden Ländern, aber auch bei uns bewiesen, als man viele Pensionierte wieder an ihren alten Arbeitsplatz holte, den sie dann auch in durchaus befriedigender Weise wieder ausfüllten.

Wir möchten aber auf gewisse Schwierigkeiten hinweisen, die sich bei einer solchen Weiterarbeit einstellen können. Wir wollen nur darüber nachdenken, was geschehen kann, wenn einer im Betrieb freiwillig weiterarbeitet. Anfangs mag das ganz gut und zu beidseitiger Zufriedenheit gehen. Eimal wird sich aber der Moment einstellen, wo es nicht mehr geht. Da gibt es einmal nicht wenige, die sich in bezug ihrer Leistungsfähigkeit einer Selbsttäuschung hingeben. Viele Alte machen sich eine falsche Vorstellung über ihren geistigen und körperlichen Zustand, es fehlt ihnen an Einsicht in ihre Fähigkeiten, die mehr gelitten haben, als sie es wahrhaben wollen. Es ist gar nicht leicht, ihnen dies begreiflich zu

machen. Wenn man ihnen das mitteilt und sie darüber aufzuklären versucht, fassen sie es als feindseligen Akt auf und sehen dahinter nur schlechten Willen. Es ist für den Betroffenen sicher nicht erhebend, wenn ihm gesagt wird, er genüge nicht mehr, die Leistungen seien nicht mehr befriedigend. Wenn es schon Betagte gibt, welche die fixierte Altersgrenze als eine Beleidigung auffassen und innerlich dagegen rebellieren, so bedeutet es für sie doch einen gewissen Trost und eine Milderung, weil sie einsehen, dass dabei alle Gleichaltrigen gleichmässig betroffen sind. Wer aber als einzelner ganz persönlich den Bescheid erhält, er müsse gehen, der muss das viel schwerer empfinden.

Die Festsetzung einer natürlichen Altersgrenze durch den Arbeitgeber oder durch jüngere Arbeitskollegen ist gar nicht leicht, sie setzt voraus: gegenseitiges Vertrauen, Erfahrung und Einsicht.

Man hat schon versucht, Alte weiterarbeiten zu lassen, aber in bescheidener Stellung und in einem geringeren Ausmass, das der verminderten Leistungsfähigkeit entspricht. Das wäre an sich ein vollkommen richtiges Verfahren. Diese Arbeit bei verminderter Leistungsfähigkeit wird natürlich auch weniger hoch entlohnt und bedeutet zugleich auch gewissermassen ein vermindertes Ansehen. Nicht alle vermögen sich damit abzufinden. Es kommt auch vor, dass von einem Betrieb ein pensionierter Arbeiter vorübergehend oder regelmässig in gewissen Zeitabständen zu einer gewissen Arbeit zugezogen wird. In diesem Sinne kann es zu einer befriedigenden Beschäftigung kommen.

Es zeigt sich eben ganz deutlich, dass die Dinge in jedem Fall besonders liegen und dass nur individuelle Lösungen angestrebt werden können. Die praktische Durchführung ist noch möglich, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Vertrauensverhältnis besteht und die Möglichkeit gegenseitiger Aussprache gegeben ist.

Wo ein solches Vertrauensverhältnis besteht, da findet sich auch der Weg zu praktischen Lösungen. Ueber eine solche im Sinne einer «Halbtagspensionierung» berichtet Direktor Max R. Epprecht («Die Industrielle Organisation», 24 [1955], Nr. 2): «Um den psychologischen und finanziellen Uebergang der Pensionierung der Arbeiter und Angestellten zu erleichtern, hat eine mittelgrosse Maschinenfabrik in ländlichen Verhältnissen (Ostschweiz) als Versuch die Halbtagspensionierung eingeführt. Der Arbeiter und

Angestellte arbeitet nur noch halbtags zum bisherigen Stundenlohnansatz, und es wird ihm zusätzlich die halbe Pension ausbezahlt. Die Verdiensteinbusse bei Halbtagspensionierung gegenüber der vollen Arbeit ist erträglich, die psychologischen Vorteile aber beträchtlich. Der Arbeiter kann sich langsam an die vermehrte Freizeit gewöhnen und findet meistens irgendeine Nebenbeschäftigung, die er bei voller Pensionierung noch ausweiten kann. Er gewöhnt sich auch an etwas geringere finanzielle Einnahmen. Sehr oft steigt im halben Arbeitstag die relative Leistung gegenüber der früheren ganztägigen Arbeit wieder an, weil am Nachmittag ausgeruht werden kann, während sich bei ganztägiger Arbeit am Nachmittag bei älteren Leuten, besonders bei kurzer Mittagspause, erfahrungsgemäss starke Ermüdungserscheinungen bemerkbar machen... Die bisherigen Erfahrungen mit dieser Halbtagspensionierung sind gut. Etwa ein Drittel der auf Jahresende neu zu pensionierenden Arbeiter wählt den Weg über die Halbtagspensionierung.»

Ohne Zweifel liessen sich bei gutem Willen und bei reiflicher Ueberlegung Arbeitsmöglichkeiten ausfindig machen; es gibt viele Tätigkeiten, für die sich Alte besser eignen als Junge. Es gibt sogar Tätigkeiten, die für Jüngere direkt schädlich sind, ich denke an Pförtnerdienste, Liftbedienung usw. Auf einem solchen Posten kann ein Junger leicht frühzeitig einrosten, es braucht bei einer solchen Tätigkeit weder Energie, Anstrengung oder Erfindungsgeist. Einem Aelteren ist solche Tätigkeit angemessen, er besitzt Menschenkenntnis, versteht sich auf den Umgang mit Leuten, er kann Auskünfte erteilen.

Eine neue Möglichkeit eröffnet sich, indem handwerklich geübte pensionierte Fabrikarbeiter nicht nur in der Stadt, sondern auch auf die Bauernhöfe auf die «Stör» gehen, um Reparaturen usw. auszuführen oder dass sie sich in den gewerblichen Werkstätten auf dem Land betätigen und auf diese Weise der Landwirtschaft nützliche Handreichungen bieten können. (Ausführungen von Bauernsekretär O. Howald, NZZ, 30. August 1957).

Wir haben kürzlich über die handwerkliche «Do it yourself» (tue es selbst)-Betätigung in den Vereinigten Staaten gesprochen. Dabei handelt es sich durchaus nicht mehr nur um ein Hobby, sie wird immer mehr zu einer Notwendigkeit, da es fortwährend schwieriger wird, innerhalb einer nützlichen Frist Handwerker für

Reparaturen, Neuanstrich, Kontrollarbeiten usw. zu finden. Auch könnten ältere kaufmännische Angestellte an ihrem freien Samstag den Landwirten ihre Dienste anbieten, um die Dienstbuchhaltung zu führen und schriftliche Arbeiten zu erledigen: Betriebsleiter-tätigkeiten, die der Bauer heute ausserhalb seiner Arbeit im Betrieb erledigen muss und die er bei dem heutigen Dienstboten-mangel oft kaum richtig ausführen kann.

Wir haben hier einige Gedanken über die Möglichkeiten beruflicher Weiterbeschäftigung im Alter zum Ausdruck gebracht. Es lag uns daran, das Problem mit seinen Schwierigkeiten zu skizzieren. Unser Wunsch ist, dass man sich in den beteiligten Kreisen darüber Rechenschaft gibt und darüber nachdenkt. Es werden sich dann gewiss auch praktische Lösungen finden lassen. A. L. V.

## Dr. Werner Ammann 70jährig

Am vergangenen 5. November durfte Herr Dr. Werner Ammann seinen siebzigsten Geburtstag feiern. Viele Gratulanten von nah und fern haben dem verehrten Jubilar, der sich von 1921 bis 1952 als erster Zentralsekretär grösste Verdienste um die Stiftung für das Alter erworben hat, die herzlichsten Wünsche dargebracht. Zu diesen Gratulanten gehört auch die Redaktion dieser Zeitschrift. Es sei damit auch der warme Dank an Herrn Dr. W. Ammann verbunden, war er es doch, der die Zeitschrift im Jahre 1922 ins Leben gerufen hat. Unter seiner langjährigen Leitung hat sie sich erfreulich entwickelt und sich einen grossen Leserkreis erworben. Es ist für die Redaktion ein ernstes Anliegen, dieses Erbe Dr. Ammanns zu wahren und zu mehren zum Wohl unserer betagten Mitbürger im ganzen Schweizerland. A. L. V.

## Ein kleiner Altersklub

In Basel besteht seit dem Herbst 1952 ein Klub für ältere Frauen, der vom Basler Frauenverein ins Leben gerufen wurde.

Schon oft wurden wir gefragt, wie er entstand.