

# Der Übergang in den Ruhestand und seine Vorbereitung<sup>1</sup>

Von W. Naegeli<sup>2</sup>

## *Zusammenfassung*

Große Bedeutung erhält die Vorbereitung auf den Ruhestand, besonders solcher, die neben ihrer Berufsarbeit kaum andere Interessen haben. Firmen, Vereinigungen usw. nehmen diese zum Teil schon während der Arbeitszeit an die Hand. Die Pensionierungsgrenze sollte möglichst elastisch sein. Dank langsamem Abklingen der Berufsarbeit, Halbpensionierung, verlängerten Ferien usw. können sich Ruhestandskandidaten allmählich an mehr Muße gewöhnen; davon wird ja auch die Ehefrau stark betroffen. Laut Umfragen wünscht ein Großteil der Pensionierten eine weitere, meist außerberufliche Betätigung aus finanziellen Gründen, aber auch um ihre Zeit sinnvoll verbringen zu können. Das hat u. a. zur Schaffung der «Aktion „P“» in Bern geführt, die Beschäftigung an Pensionierte zu vermitteln trachtet.

## *Summary*

The problem of how to retire is growing in importance as more people are reaching the age of pensioning without knowing how to spend usefully their leisure. Firms, associations, etc. are preparing future retirees whilst they are still working. The age of retirement should be elastic according to the mental and physical health. Many firms are increasing the length of vacations gradually before the age of 65 so as to accustom the men to the "longest vacation" which involves very much also their wives. Some firms instituted "half-pensioning". Inquiries have shown that most people would like some kind of occupation after retirement. This led to the "Aktion 'P'" in Berne which helps retirees to find some work.

Die Kunst, sich ein heiteres Alter, einen Lebensabend voll stiller Glückseligkeit zu bereiten, ist weniger bekannt und geübt, als die Kunst, das Leben zu verlängern. *Heinrich Zschokke*

Etwas von dieser Kunst, die wir auch als diejenige, den Beruf aufzugeben bezeichnen können, möchte ich zu vermitteln versuchen.

Bei uns spricht man gerne vom Zeitalter der Jungen, denen begreiflicherweise die Zukunft gehört. Mindestens so berechtigt will es mir scheinen, vom Zeitalter der Alten, der Pensionierten zu sprechen.

Bundesrat *Tschudi* bezeichnete denn auch vor einigen Wochen an einer öffentlichen Veranstaltung in Olten

## *das Alter als größtes soziales Problem,*

was schon allein daraus hervorgehe, daß die AHV annähernd 800 000 Rentner zähle, also rund 14% der Bevölkerung unseres Landes. Und in einem Wochenbericht der Bank Julius Bär & Co. lesen wir:

«daß das Alter in der modernen Welt mehr und mehr zu einem unbewältigten Problem geworden ist, gleichzeitig aber auch ein Problem, dessen wachsende Bedeutung nicht zu leugnen ist . . . für den Hunger des Magens ist einigermaßen gesorgt, der Hunger des Herzens bleibt weitgehend ungestillt».

<sup>1</sup> Nach einem Vortrag gehalten von der Studiengruppe für Gesundheitsschutz in Industrie und Gewerbe am 7. März 1963.

<sup>2</sup> Adresse des Autors: W. Naegeli, Redaktor, Forchstraße 26, Zürich 32.

In den vergangenen 60 Jahren hat die Wohnbevölkerung der Schweiz sich verdreifacht, die Zahl der Menschen über 65 Jahren aber verdreißigfacht.

*Dem Problem «Erwerbsleben und Ruhestand»*

hat der Generaldirektor des Internat. Arbeitsamtes, *David A. Morse*, letztes Jahr in einem so überschriebenen Bericht besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Im Vorwort lesen wir u. a.:

«Wer sich auch nur flüchtig mit diesen Problemen befaßt, wird sein Auge nicht vor der Notwendigkeit verschließen können, daß das Gewissen der Öffentlichkeit aufgerüttelt und ein besseres Verständnis für die Schwierigkeiten älterer Menschen und deren Überwindung geweckt werden muß, soll die Gesellschaft ihrer Verpflichtung gerecht werden, die Fähigkeiten und die Erfahrung ihrer Mitglieder so nutzbringend wie möglich zu verwerten, ihnen gleiche Gelegenheiten und gleiche Behandlung zu bieten und ihnen die Achtung, die Existenzmittel und die Behaglichkeit zu verschaffen, auf die sie nach Abschluß ihres langen Arbeitslebens ein Anrecht haben.»

Auf über 100 Seiten befaßt er sich dann mit Fragen des Alters in weltweiter Sicht. Er muß feststellen, daß ältere Männer und Frauen, die durchaus noch fähig sind, nützliche und produktive Arbeit zu leisten und die einem Broterwerb nachgehen müssen, wachsenden Schwierigkeiten gegenüberstehen. Oft sind sie genötigt, Beschäftigungen anzunehmen, die von den Jungen verschmäht oder die schlecht bezahlt werden und deren soziales Ansehen gering ist. Grund dafür kann sein, daß ihre berufliche Befähigung und Erfahrung einem anderen Zeitalter angehören.

Untersuchungen haben ergeben, daß viele Arbeitgeber vorgefaßte Ideen hinsichtlich des wirtschaftlichen und sozialen «Wertes» von Arbeitnehmern in vorgerücktem Alter haben. Andererseits haben aber Untersuchungen auch gezeigt, daß die volkstümliche Auffassung über das Altern im Zusammenhang mit der Arbeit gründlich revidiert werden muß: wirtschaftlich, sozial, psychologisch, physiologisch und menschlich gesehen ist sie überholt.

*Heute bleibt die Arbeitskraft viel länger erhalten*, als allgemein anerkannt wird.

Leistungsfähigkeit und Verantwortungsgefühl können bei älteren Arbeitnehmern größer sein als bei jüngeren. Übrigens gibt es Verfahren, Arbeitskräfte und Arbeit aufeinander abzustimmen, z. B. durch Berufs- und Arbeitsplatzanalysen sowie Arbeitsplatzbewertungen. Erfreulich ist, daß die Altersgrenzen bei der Einstellung und Versetzung in den Ruhestand jetzt weniger starr angewendet werden und in einigen Ländern die Arbeitgeber aktiv die Vermehrung der Arbeitsplätze für ältere Kräfte fördern.

Wörtlich heißt es im Bericht:

«Das Ende des Arbeitslebens sollte entweder die Krönung der beruflichen Laufbahn oder zumindest eine Zeit sein, in der Arbeitnehmer soviel Befriedigung und Genug-tung wie möglich empfinden.

Jedenfalls sollte man bestrebt sein, auf Arbeitnehmer in sehr vorgerücktem Alter genau so wie auf alle anderen älteren Arbeitnehmer den Grundsatz anzuwenden, daß der entscheidende Faktor in der Arbeitsfähigkeit des einzelnen und nicht im kalendarischen Alter liegt.»

In skandinavischen und nordamerikanischen Betrieben werden ältere Menschen bei der gleichen Arbeit wie bisher weiterbeschäftigt, gegebenenfalls wird aber ihre Arbeitslast verringert. Ferner ist auch die Schaffung besonderer Werkstätten für ältere Arbeitnehmer zu nennen, mit welchen allerdings unterschiedliche Erfahrungen gemacht wurden. Als letztes nennt Direktor Morse auch noch die Möglichkeit des

*schrittweisen Eintrittes in den Ruhestand*,

der in einigen Ländern seit kurzem Beachtung gefunden hat.

Namentlich ältere Menschen, die angesichts des Alters oft den Mut verlieren, brauchen Hilfe um die Tragweite von psychologischen und physiologischen Veränderungen und Umstellungen im täglichen Leben zu verstehen und sich ihnen anzupassen. Diese Men-

sehen müssen Zutritt zu Bildungs- und Beratungsmöglichkeiten haben, damit sie sich darüber unterrichten können, was Alter eigentlich bedeutet, und damit sie ihre eigene Anpassung an die Erfordernisse des Alters in geeigneter Weise planen können.

#### *Der ältere Mensch im Ruhestand – seine Probleme und Bedürfnisse*

lautet der Titel des mehr als 30 Seiten umfassenden III. Kapitel des Berichtes. Darin wird u. a. die Frage aufgeworfen, ob es wirklich angezeigt sei, das Rentenalter relativ niedrig anzusetzen, denn

erstens liegt dies meistens nicht im Interesse der älteren Arbeitnehmer, zweitens kann man dem erwerbstätigen Teil der Bevölkerung nicht zumuten, arbeits-taugliche Personen in den besten Jahren zu erhalten, drittens braucht das Gemeinwesen den Beitrag, den die älteren Arbeitnehmer der Volkswirtschaft leisten, um Verbesserungen der Sozialpolitik für die Jugend zu ermöglichen.

Schließlich zieht ein niedriges Rentenalter schwerwiegende finanzielle Folgen nach sich, und die Kassen, die schon in einem frühen Alter Renten gewähren müssen, können in ernstliche Schwierigkeiten geraten und sich gezwungen sehen, die auszahlenden Renten zu kürzen.

Wörtlich erklärt Direktor Morse:

«Sich zu schaffen machen, hat im Alter einen unbestrittenen therapeutischen Wert: es hilft vielen bejahrten Menschen, ihren Lebensabend interessanter und angenehmer zu gestalten.

In dem Maße, wie die Lebensdauer des Menschen zunimmt und die Volksgesundheit sich bessert, wird auch das Problem, wie man alte Leute nutzbringend beschäftigen kann, immer wichtiger. Die fortschreitende Erkenntnis der Wissenschaft in allen Fragen, die das Alter betreffen, wird vielleicht eine völlig neue Denkweise in bezug auf den Ruhestand herbeiführen und damit die Grundlagen der heute in vielen Ländern geltenden Altersrentengesetzgebung in Frage stellen. Aus dem Schlußwort sei noch folgendes zitiert:

«Die Probleme des Alters sind, wie die der Jugend, Probleme der Gesellschaft als Ganzes . . .

Der ältere Arbeitnehmer sieht sich gerade in dem Augenblick von vielen Problemen bedrängt, da er weder finanziell noch in anderer Hinsicht gerüstet ist. Die Wirtschaft und die Gewerkschaften können, getrennt oder gemeinsam, viel dazu tun, um diese Probleme zu sichten, auszusondern, was ein Produkt der Einbildung oder der Vorurteile ist, und für die verbleibenden Probleme konstruktive Lösungen ausarbeiten. Auch die Mitarbeit der Allgemeinheit ist wichtig, vor allem im Hinblick auf die Bereitstellung von Beratungs- und Umschulungseinrichtungen sowie von Arbeitsvermittlungsdiensten, deren die älteren Arbeitnehmer bedürfen, um ihre Anpassungsfähigkeit im Lichte der Berufsanforderungen und ihrer verminderten Arbeitstauglichkeit zu erhöhen . . .»

So sieht in großen Zügen der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes das Problem der älteren Arbeitnehmer und Ruheständler von seiner weltweiten Warte. Er hat die großen Linien gezeichnet, im folgenden möchte ich auf einzelne Punkte meist aus schweizerischer Sicht zurückkommen.

Ein Thema, das immer wieder Anlaß zu Diskussionen gibt, ist dasjenige der Herauf- oder Herabsetzung der Altersgrenze für die Pensionierung.

Als im Herbst 1962 ein Einsender in der «Beamten-Zeitung» für eine Heraufsetzung des Pensionierungsalters um 1–2 Jahre über das 65. Alterjahr hinaus eintrat, weil heute die Leute länger rüstig bleiben, wie auch um dem akuten Personalmangel zu begegnen, mehrten sich in den folgenden Nummern die Stimmen, welche sich dagegen wehrten. U. a. wurde entgegnet, daß wer 40 und mehr Jahre zumeist in abhängiger Stellung einen Beruf ausgeübt habe, endlich einen Lebensabend in Freiheit und bei möglichst guter Gesundheit verbringen möchte und nicht erst in den Ruhestand eintreten wolle, wenn seine Kräfte abnähmen. Wörtlich wurde u. a. geschrieben:

«Auch die freiwillige Erstreckung der Dienstzeit über das 65. Altersjahr hinaus hat nicht nur erfreuliche Aspekte. Jenen, die finanziell darauf angewiesen sind, möchte man sie wohl gönnen. Aber jene, die überhaupt keinen anderen Lebensinhalt kennen als die Arbeit, sind nicht immer die angenehmsten Mitarbeiter (oder Vorgesetzten), und sie werden nicht angenehmer, wenn sich noch Altersstarrsinn einstellt . . .»

Ein anderer bemerkt:

«Während früher die Erfahrung alles war, was man benötigte, läßt heute der stetige Wandel diese immer mehr zurücktreten. An ihre Stelle tritt die Fertigkeit zum schnellen An- und Umlernen, zur wendigen Anpassung. Ein Pensioniertwerden in noch rüstigen Jahren ist also auch – von rein menschlichen Aspekten abgesehen – aus diesem Grund erforderlich.

Eine Heraufsetzung der Altersgrenze würde auch bedingen, daß die Jungen entsprechend länger warten müßten, einen verantwortlichen Posten einnehmen zu können . . .»

Auf eine Abwertung der Erfahrung wird auch im schon zitierten Wochenbericht der Bank Bär & Co. hingewiesen, in welchem auszugsweise zu lesen ist:

«Es muß verständlich erscheinen, daß in einer solchen unstabilen Gesellschaftsordnung die früher dominierende Altersweisheit auf dem Markt der Meinungen kaum mehr irgendeiner Nachfrage begegnet und demzufolge auch das Gewicht ihrer Vertreter einer unaufhaltsamen Schwindsucht ausgesetzt ist . . .»

Die Anregung in der «Beamten-Zeitung», das Pensionierungs-Alter hinaufzusetzen, wurde eindeutig abgelehnt, die Hauptargumente wurden in den obigen Zitaten erwähnt.

Einer Arbeit aus der Schule für soziale Arbeit in Zürich entnehmen wir, daß die meisten Arbeitgeber für Festsetzung einer Altersgrenze für die Pensionierung sind, die aber die Weiterarbeit nicht auszuschließen braucht.

Eine Herabsetzung kommt heute auch nicht in Frage.

Wie ich von einem Direktor einer Firma erfahre, freuen sich die wenigsten seiner Mitarbeiter darauf, schon mit 60 Jahren pensioniert zu werden, sie fühlen sich noch zu jung, den Beruf aufzugeben. Und als ich in meiner Zeitung propagieren sollte, daß die Leute im Außendienst mit 60 Jahren in den Ruhestand treten können sollten, wie dies verschiedene Markenartikelfirmen eingeführt haben, wurde mir zu verstehen gegeben: «Glauben Sie den Herren damit einen Dienst zu erweisen?» In vielen Fällen ist dies kaum der Fall; denn als ich einen solchen Frühpensionierten fragte, was er treibe, erklärte er mir: «Zuerst lese ich das Tagblatt, dann das Morgenblatt der NZZ, hierauf das Mittagsblatt und am Nachmittag noch das Abendblatt!» Zum Glück für ihn gibt es eine Zeitung mit drei täglichen Ausgaben.

Heute, da die Menschen älter werden, sollte, wie dies Generaldirektor Morse erklärt hat, die Zahl der Nichterwerbstätigen nicht erhöht werden, aus sozialen und finanziellen Gründen, zumal die Renten der AHV erst nach Erreichung des 63. Altersjahres bei Frauen und des 65. Altersjahres bei Männern ausbezahlt werden.

Am besten ist eine *elastische Festsetzung des Übertrittes in den Ruhestand*, da das biologische Alter nicht mit dem kalendarischen zusammenfällt. Das läßt sich am besten an einer Entlassungsfeier aus dem Militärdienst anlässlich des 60. Altersjahres feststellen. Da fällt auf, daß es darunter Leute gibt, die man rein nach dem Aussehen auf 55, ja sogar 50 Jahre schätzen würde, neben anderen, die wie 70jährige erscheinen. Geistig dürfte die Spannweite ebenso groß sein.

Am 1. Bundeskongreß für die ältere Generation vom 26./27. Juni 1962 in Kassel äußerte sich Frau Dr. Hanna Behrendts, Frankfurt a. M., vom deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge in einem richtungweisenden Referat wie folgt:

«Es geht hier gar nicht darum, ob die Altersgrenze heraufgesetzt oder herabgesetzt werden soll. Es geht nur darum, daß sie elastisch sein soll und daß auch der Zeitpunkt des Ruhestandes von den Arbeitenden mitbestimmt wird. Wir wissen alle, es gibt sehr viel Frühinvaliden, die ziemlich früh aufhören müssen, es gibt aber auch andererseits Menschen, die sehr lange rüstig sein können und arbeiten möchten. Für sie alle bedeutet das zwangsweise Ausgliedern aus dem gewohnten Lebensrhythmus und

die Trennung vom Mitarbeiterkreis ein schweres seelisches Erlebnis, das sich bis ins Körperliche hinein unheilvoll auswirken kann. Wir müssen uns daher etwas einfallen lassen, wir müssen an die Industrie herantreten, daß der Übergang fließend gestaltet wird, daß ein Wechsel der Tätigkeit vorgenommen werden kann oder auch, daß vorgesehen wird, für ältere Mitarbeiter, die nicht mehr in ihrer gewohnten Arbeit tätig sein können, doch noch die Möglichkeit eines Zusammenseins und zu einer Beschäftigung besteht. Dazu gehört natürlich auch noch das ganz andere Problem der Beschäftigung in ganz anderen Gemeinschaften, die sich zusammenfinden. Denn das ist ja ein erfreuliches Zeichen wachsenden Wertbewußtseins, daß die Vereinigung alter Bürger sich gebildet hat, die in reiner Selbstverwaltung entsteht und geführt wird.»

In einer Anzahl von Betrieben wird in den USA die Weiterarbeit ermöglicht, verlangt wird aber von Zeit zu Zeit eine ärztliche Untersuchung. Zuweilen überläßt man die Weiterarbeit vom 65. bis zum 68. Altersjahr der Entscheidung des Arbeitnehmers, während der nächsten vier Jahre der gemeinsamen Entscheidung von Arbeitnehmer und Betrieb und vom 72. Altersjahr an ausschließlich dem Arbeitgeber.

Die beste Lösung dieser wichtigen Frage, die beim heutigen allgemeinen Mangel an Arbeitskräften nicht mehr so akut ist, dürfte wohl die sein, daß eine Firma oder Verwaltung Mitarbeiter mit 60 bzw. 65 Jahren pensionieren kann, diese aber, wenn sie wollen, bis zu etwa fünf Jahre weiterarbeiten können – Gesundheit und Fähigkeit natürlich vorausgesetzt –, besonders, wenn sie so noch ein Dienstjubiläum erreichen oder in den Genuß einer Altersbeihilfe gelangen können, selbstverständlich im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber. Dem Betrieb sollte es anheimgestellt bleiben, die Weiterarbeitenwollenden anderweitig zu beschäftigen. Vermutlich werden es dann manche vorziehen, abzutreten, besonders heute, wo sie anderswo meist eine Beschäftigung finden können.

In England entschieden sich 60% der Pensionierungskandidaten für die Weiterarbeit.

Im Kanton Bern wurde von der Aktion «P» vor wenigen Jahren unter rund 6000 Männern im Alter von 60–70 Jahren eine Umfrage veranstaltet, um die Frage abzuklären:

#### *Wollen die Pensionierten sich weiter betätigen?*

Knapp 71% der 60–65jährigen erklärten das Bedürfnis, irgendwelche Arbeiten nach der Pensionierung übernehmen zu wollen, von den 65–70jährigen, also zumeist schon Pensionierten, waren es immerhin noch 56%. Ein Drittel der Antwortenden möchte allerdings nur 16–25 Stunden in der Woche arbeiten. Beinahe 40% begründen ihr Bedürfnis nach weiterer Betätigung mit «noch arbeitsfreudig», ein weiteres Drittel damit, daß sie nicht in den Genuß von Auszahlungen von Pensionskassen und ähnlichen Institutionen gelangen, bei 15% sind diese Renten ungenügend.

35% derjenigen, die keine Aufgabe übernehmen wollen, begründen dies damit, daß sie schon eine Beschäftigung haben, über 40% können zufolge Krankheit oder Altersschwäche sich nicht mehr betätigen, knapp 19% haben genügend Hobbies.

Am meisten wird qualifizierte Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handwerk gewünscht (28,2%), dann kaufmännisch-administrative (20%), 14% möchten eine unqualifizierte Tätigkeit in Gewerbe, Handel, Handwerk, Industrie oder Verwaltung, je etwas mehr als 10% eine wissenschaftliche oder Lehrtätigkeit bzw. soziale Tätigkeit ausüben.

Jüngere erklären u.a.: «Wenn ich pensioniert bin, will ich meine Ruhe haben»; eine andere Bemerkung lautet: «Sich zwei Jahre vor der Pensionierung schon mit der Zeit nachher zu beschäftigen, scheint mir verfrüht!»

Unter Schlußfolgerungen lesen wir u.a.:

«Das Einsatzbedürfnis unter den Pensionierten ist groß, aber nur zu einem geringen Teil befriedigt. In vielen Fällen spielt das finanzielle Motiv hinein, in nicht wenigen das ideelle.»

Die von Großrat *Armin Müller* in Bern gestartete

### *Aktion «P»*

hat auf Grund dieser Umfrage mit Unterstützung der Behörden eine Arbeitsvermittlungsstelle geschaffen, welche von einer Geschäftsleitung von sechs Herren betreut wird. Am Montag, Mittwoch und Freitag ist das Büro an der Länggaßstraße von 9–11 und 15–17 Uhr geöffnet, abwechslungsweise wird es ehrenamtlich verwaltet. Periodisch wird im Stadtanzeiger durch Inserate darauf aufmerksam gemacht, worauf sich Pensionierte, die Arbeit suchen und Firmen, die Arbeitskräfte benötigen, melden.

Von etwas über 200 Angemeldeten hat bisher etwa die Hälfte eine Beschäftigung gefunden, meist in der Privatwirtschaft. Stadt, Kanton und Bund greifen auf ihre eigenen Pensionierten zurück. Firmen werden bei Vermittlungen um einen Kostenbeitrag gebeten, leider haben sich noch zuwenige gemeldet. Der Stundenlohn beträgt Fr. 3.– bis 3.50, für kompliziertere Arbeiten Fr. 3.50 bis 4.–. Meist wird nur halbtags gearbeitet. Kandidaten müssen ein «Gesuch um Einsatzzuweisung» ausfüllen, in welchem sie die gewünschte Beschäftigung, aber auch ihre Kenntnisse handwerklicher oder kaufmännischer Art angeben müssen.

In Zürich wurde 1961 die Jüdische Werkstätte «Aktives Alter» gegründet. Der Verein bezweckt auf gemeinnütziger Grundlage älteren Menschen angepaßte Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten zu beschaffen im Sinne von Heimarbeit in der Gemeinschaft. Zur Erfüllung dieses Zweckes gründete und unterhält der Verein eine eigene Werkstatt. Als ich diese in Zürich an der Schrenngasse vor etwa einem Jahre besuchte, waren darin 25 Frauen und acht Männer im Alter von 65–82 Jahren beschäftigt. Da meistens Heimarbeit verrichtet wird – Verpackung, Versand usw. –, sind die Verdienstmöglichkeiten leider bescheiden.

Nach den bisherigen Erfahrungen leistet die Werkstätte den alten Leuten in zweifacher Weise einen Dienst: sie bringt die meist Einsamen in eine Gemeinschaft und verschafft vielen einen nötigen Verdienst. Gearbeitet wird je drei Stunden am Vor- und Nachmittag, manche betätigen sich nur halbtagsweise.

In der Bundesrepublik Deutschland wurde vor wenigen Jahren die «Lebensabend-Bewegung e. V.» gegründet. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, allen sozialbedürftigen Personen materielle Hilfe in Not und ideelle Lebenshilfe zu geben. Dazu gehören neben Hilfe finanzieller Art

### *Beratung, Vertretung und Betreuung,*

ebenso die Ermöglichung der Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen zu Bedingungen, die den sozial Schwachen zumutbar sind.

Schließlich gehört zu den Zielen dieser Lebensabend-Bewegung die Einrichtung und Unterhaltung von Betreuungsräumen und Häusern für bedürftige Personen, die infolge ihrer körperlichen und geistigen Beschaffenheit oder ihrer wirtschaftlichen Lage der Hilfe bedürfen.

Die Vereinigung hat ihren ständigen Sitz in Kassel mit einem Geschäftsführer und gibt monatlich die Zeitung «Aktiver Lebensabend», die europäische Monatszeitung der älteren Generation, heraus. Sie ist recht vielseitig und behandelt z. B. Probleme wie

Vorbereitung auf den Ruhestand,  
Brecht die Mauern der Einsamkeit,  
Fundamente für das Leben der älteren Generation,  
Im Alter muß niemand verbittert sein.

Daneben werden aber auch Tips für Hausfrauen, Ratschläge von Ärzten und Rechtsanwälten, Leserbriefe usw. veröffentlicht.

In Deutschland besteht also nach allem ein Bedürfnis nach einem «Fachblatt für die ältere Generation», wie wir diese Zeitung bezeichnen können; eine Umfrage bei einigen 100 Pensionskassen in der Schweiz zeigte aber kein Verlangen darnach.

Wir alle kennen Leute – es gibt deren nur allzu viele –, die mit ihrer Freizeit kaum etwas Rechtes anzufangen wissen. Mit allem, das allmählich an uns herankommt, finden wir uns viel leichter ab als mit dem, was unsere gewohnte Lebensweise plötzlich ändert,

wie dies nach der Pensionierung der Fall ist. Deshalb ist es ratsam, wo immer es geht, die gewohnte Arbeit nicht schlagartig aufzugeben, sondern allmählich ausklingen zu lassen. Dadurch kann ein Pensionierungsschock vermieden werden.

Das ist am leichtesten in den freien Berufen. So behandelt z.B. ein älterer Zahnarzt nur noch seine bisherigen Kunden und zwar nur halbtags. Beweise dafür, daß diese

#### *Teilbeschäftigung.*

(die wir in diesem Zusammenhang als Teilpensionierung bezeichnen können, möglich ist, gibt es besonders heute genug. In vielen Betrieben wird sie ja schon bei jüngeren Mitarbeitern dann angewandt, wenn diese zufolge Unfällen nur teilweise arbeitsfähig sind. Wie diese Teilbeschäftigung erwiesenermaßen die Heilung beschleunigen kann, so kann ein ähnliches Vorgehen den Schritt in einen sinnvollen Ruhestand ebnen.

«Durch Halbmuße, angenehmes Wenigtun», wie *Jakob Burckhardt* einem Freunde schrieb, können ältere Leute gleichsam ratenweise sich an die volle Muße gewöhnen.

Die praktische Durchführbarkeit solcher Teilpensionierungen hängt wesentlich vom guten Willen von Vorgesetzten sowie von den Mitarbeitern ab; der Mangel an Personal hat sie in den letzten Jahren wesentlich gefördert.

So hat ein Chef seinem langjährigen Prokuristen vorgeschlagen, ob er nicht halbtagsweise weiterarbeiten wolle. Älteren Reisevertretern wird vielfach ein kleineres Gebiet zugeteilt, oder es werden ihnen noch bestimmte Kunden zum Besuche vorbehalten. Andere Mitarbeiter können mit Spezialaufgaben, die wegen der Überbeschäftigung zurückgestellt werden mußten, betraut werden.

In gewissen Betrieben wird der Übergang in den Ruhestand erleichtert, indem schon vor dem 65. Altersjahr die Ferien jährlich, z.T. ohne Bezahlung, verlängert werden, damit am Tage «P» der Ruhestandskandidat sich schon an die vermehrte Muße gewöhnt hat. Von einem Zeitungsverlag weiß ich, daß dessen Redaktoren vom 60. Altersjahr an doppelt so lange Ferien als vorher zugute haben, deren Kosten werden von der Pensionskasse getragen. Ich kenne einen pensionierten städtischen Beamten, der nach Lust und Laune weiterarbeitet, ist es schön, so geht er spazieren.

In den USA haben die über 65jährigen jetzt die Möglichkeit, unentgeltlich an Universitäten zu studieren. Der Andrang der alten Studentinnen und Studenten soll groß sein, was ein Grund dafür sein könnte, daß wegen überfüllter Hörsäle bei uns diese Vergünstigung nicht gewährt werden kann.

Ein systematischer Versuch, den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern, ist

#### *die Halbpensionierung.*

In einer Unterredung mit Herrn *A. Wälti*, Personalchef-Assistent der Firma Rieter AG in Winterthur, die in dieser Beziehung bahnbrechend vorangegangen ist, und aus einer Diplomarbeit von *Frl. Delphine Champion* an der «Ecole d'Etudes sociales» in Genf über «Halbpensionierung» ist darüber im wesentlichen folgendes zu erfahren:

Die Halbpensionierung ist bei Arbeitern leichter durchzuführen als bei Angestellten; wenn immer möglich, sollten Halbpensionierte am bisherigen Arbeitsplatz weiter arbeiten können. Grundsätzlich besteht bei Rieter und anderen befragten Firmen die Möglichkeit, ganztags über das 65. Altersjahr hinaus zu arbeiten, in sechs Unternehmen besteht die Halbtagsbeschäftigung.

Die Halbpensionierung gibt dem Leben weiterhin ein Programm, sie ist auch für die Beziehungen der Ehegatten zuträglicher als die plötzliche volle Pensionierung und erleichtert die Anpassung an ein geringeres Einkommen. Dieses wird übrigens bei Rieter wie folgt berechnet:

volle Entschädigung der geleisteten Arbeitsstunden  
plus hälftiger Pensionsanspruch  
plus AHV.

1-2 Jahre vor dem Tage «P» – viele finden zwei Jahre schon zu früh, da die Pensionie-

rung noch in weiter Sicht sei! – wird den Kandidaten ein Fragebogen zur Vorbereitung der Pensionierung übergeben, dessen Fragen der Betreffende überdenken, mit seiner Frau, die ja von seiner Pensionierung stark betroffen wird, und eventuell dem Personalchef besprechen soll. An Hand dieses Fragebogens kann auch ein Budget – gegenwärtig und pensioniert – aufgestellt werden, um so die finanzielle Seite abzuklären. Auf einer Seite werden Fragen wie Beschäftigung nach der Pensionierung gestellt. Der Bogen schließt ab mit allgemeinen Fragen wie z.B.

Wie könnte der Tagesverlauf nach einem Jahre der Pensionierung etwa aussehen?  
Kann ich mir diesen Alltag vorstellen?

Halbtags gearbeitet wird in der Firma Rieter sehr verschieden lang, nämlich zwischen drei Monaten und 3–4 Jahren nach dem 65. Altersjahr, wobei 4–5 Stunden meist vormittags gearbeitet wird, da die Leute nicht auf ihr Mittagsschlafchen verzichten wollen.

Zugebenerweise ist die Halbtagspensionierung keine Ideallösung, sondern ein Versuch, den bei Rieter etwa ein Drittel der Ruhestandskandidaten wagt. Die meisten «wählen die Freiheit». Die Mehrheit der Halbpensionierten sprach sich positiv über diese Einrichtung aus.

Es gibt amerikanische Firmen, die in der

#### *Vorbereitung auf den Ruhestand*

methodisch vorgehen. Die Standard Oil Co. of New Jersey veranstaltet für Mitarbeiter nach dem 60. Alterjahr während der Arbeitszeit Zusammenkünfte mit dem Zweck:

jedem eine realistische Darstellung des neuen Lebens im Ruhestand zu vermitteln;  
sein Nachdenken darüber zu fördern, was er nach Aufgabe der Berufsarbeit zu tun gedenkt;  
ihm, während er noch angestellt ist, zu helfen, für die Zeit seines Ruhestandes einen durchführbaren Plan auszuarbeiten.

Dies tut sie, im Wissen, daß der Rücktritt von der Arbeit nicht auch das Ausscheiden aus der Arbeitsgemeinschaft bedeuten muß.

Das Wesentliche an dieser Einführung in das Leben nach dem Tage «P» ist, daß die Ruhestandskandidaten über die finanziellen, gesundheitlichen und psychologischen Auswirkungen des Übertrittes vom Beruf in die Muße wie auch die Möglichkeiten ihrer weiteren sinnvollen Betätigung aufgeklärt werden. Sie lassen sich dann dieses Problem durch den Kopf gehen und sind besser gewappnet für das «dritte Leben», wie der Ruhestand nach den Kinderjahren und dem Berufsleben auch bezeichnet wird.

«Die Zeit totzuschlagen ist die gotteslästerlichste, ruchloseste Redensart unserer modernen Sprache», hat *Abbé Dimnet* gesagt.

In der Schweiz ist mir kein Unternehmen bekannt, das seine Mitarbeiter von Betriebes wegen auf die Zeit nach ihrem beruflichen Ausscheiden systematisch vorbereitet. Einzelne Firmen schenken Ruhestandskandidaten einige Jahre vor ihrem Tage «P» das Büchlein «Pensioniert – wie verwende ich meine Zeit» (Verlag Mensch und Arbeit, Zürich), oder sie machen sie darauf aufmerksam, daß es in der Werksbibliothek aufliegt. Wer sich dort dafür interessiert, erhält es vom Bibliothekar geschenkt. Viele schätzen es nicht, wenn man ihnen von der kommenden Pensionierung spricht, was soviel bedeutet, daß sie alt geworden sind!

Bei mehreren Gewerkschaften habe ich mich erkundigt, ob sie etwas unternehmen, um ihre Mitglieder auf die unvermeidliche Pensionierung mit ihrer vielen Mußezeit und ihren Folgen vorzubereiten. Überall wurde mir geantwortet, für Pensionierte ständen oft Werkstätten zur Verfügung, sie könnten auch an Bildungskursen und Exkursionen teilnehmen, periodisch fänden auch Zusammenkünfte für Pensionierte, meistens verbunden mit einem Vortrag mit Lichtbildern statt. Damit werde den Ruheständlern Gelegenheit geboten, den Kontakt mit ehemaligen Arbeitskameraden weiter zu pflegen.

Die Frage, ob Pensionierte von sich aus «den Rank» im Ruhestand fänden, wurde mir von verschiedenen Personalchefs und Gewerkschaftssekretären bejaht, am schwierigsten sei es oft für höhere Angestellte, die ganz in ihrer Arbeit aufgegangen seien.

Wir müssen uns bewußt sein, daß nie alle Arbeitnehmer für eine methodische Vorbereitung auf das dritte Leben zu haben sind. Einer Diplomarbeit an der «Schule für soziale Arbeit» in Zürich ist allerdings zu entnehmen, daß eine solche Vorbereitung den meisten Arbeitnehmern als notwendig erscheint. Sie betonen, man solle austretenden Mitarbeitern den Gedanken ihrer Pensionierung näherbringen und ihnen Anregungen für eine zweckmäßige und sinnvolle Lebensgestaltung im Ruhestande geben. Aussprachen vor der Pensionierung können die oft zu beobachtende Angst vor dem Ruhestande eindämmen. Personalleiter mit entsprechenden Erfahrungen erklären, daß solche Vorbereitungen von Arbeitnehmern geschätzt werden; andere bezeichnen das Problem als «heikel» und heben hervor, daß solche Aussprachen mit viel Geschick und Einfühlungsvermögen geführt werden müssen.

Kürzlich erhielt ich aus Glasgow Angaben, wie dort die Vorbereitung auf den Ruhestand vom «The Glasgow Retirement Council» in Zusammenarbeit mit dem Glasgow Corporation Further Education Sub-Committee – wir würden dies wohl mit Komitee für Erwachsenenbildung bezeichnen –, dem Glasgow University Extra-Mural Education Committee – so etwas wie unsere Volkshochschule – und The Workers Educational Association an die Hand genommen wird. Im Langside College of Further Education werden spezielle Kurse abgehalten in der Erkenntnis, daß für die Mehrheit die Pensionierung einen Schock, auf den sie nicht vorbereitet sind, bedeutet. Frei von der Disziplin der Arbeit, welche ihre tägliche Routine diktierte, gezwungen sich zufolge wesentlich geringerer Einnahmen nach der Decke zu strecken, getrennt von ihren bisherigen Arbeitskameraden sind nur allzu viele schlecht ausgerüstet für ein Leben dauernder erzwungener Muße und unfähig, die mancherlei Probleme, welche der Ruhestand bringt, zu meistern. Zu viele wissen die Gelegenheit zur Erfüllung, welche diese Zeit gewährt, nicht zu erfassen.

Es ist der Zweck der Day-Release Courses – Kurse, die an sieben Arbeitstagen stattfinden –, welche der Rat für Männer und Frauen, die noch arbeiten, veranstaltet, Auskünfte und Führung zu vermitteln, welche es ihnen ermöglichen soll, sich besser an die Pensionierung anzupassen und sie in Hobbies, Gelegenheiten für gesellschaftlichen Kontakt einzuführen, die ihnen die Möglichkeit zu persönlicher Zufriedenheit und einem sinnvollen Leben bieten.

Diese Kurse stehen allen Angestellten, die zehn oder weniger Jahre vor ihrer Pensionierung stehen und deren Arbeitgeber ihnen die nötigen Tage ohne Einbuße an Verdienst freigeben, kostenlos offen. Auf Grund der Erfahrungen erklärt der Council, daß mehr Nutzen daraus gezogen werden kann, wenn die Kurse erst zwischen zwei und fünf Jahren vor dem Tage «P» besucht werden. Nach einer einführenden Zusammenkunft an einem Abend werden Fragen wie

Ruhestand und Geld  
Kunstgewerbe und Steckenpferde  
Ruhestand und körperliche sowie geistige Gesundheit  
Interessen im Freien  
Verständnis für das Drama mit Besuch im Theater  
Literatur  
Gärtnern

behandelt. Am vierten Tage wird die Geriatrie Abteilung eines Spitals und eine moderne Alterssiedlung besucht und über den Wert der Musik gesprochen. «Ruhestand und gesellschaftliches Leben», «Ruhestand und Muße», Gelegenheiten zur Weiterbildung sind weitere Themata wie auch Bücher und Bibliotheken und die Freuden des Fischens. Es wird auch ein Hobby-Zentrum für Pensionierte besichtigt und auf «Consolations and opportunities of Age» hingewiesen. Mit einer Diskussion in Gruppen und einer Zusammenfassung wird der Kurs abgeschlossen.

Für die Frauen wird das Programm sinngemäß abgeändert, indem Fragen des Essens (eat well and keep well) wie der sozialen Betätigung behandelt werden.

Durch diese Kurse werden Leute vor dem Übertritt in den Ruhestand über die mannigfachen Probleme, die er stellt, und die Möglichkeiten, die vermehrte Muße sinnvoll zu verwenden, aufgeklärt. Auch an der London University sollen ähnliche Vorbereitungs-

kurse durchgeführt werden – auf eine Anfrage um nähere Angaben blieb ich leider ohne Antwort. Die Vorbereitung auf das dritte Leben wird ernst genommen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß, je mehr sich jemand seinem Berufe ganz hingeeben und in ihm, wie man sagt «aufgegangen» ist, der Übertritt in den Ruhestand schwer fällt, es sei denn, er oder sie könne sich sozial/gemeinnützig betätigen oder ein lieb gewordenes Steckenpferd pflegen. Heute ist das Problem der weiteren Betätigung zufolge des akuten Mangels an Arbeitskräften etwas leichter zu lösen, bei einer Abschwächung der Konjunktur könnte es jedoch ganz aktuell werden, weshalb wir uns ernstlich damit befassen müssen. Denn nach *Marie von Ebner-Eschenbach*

bleibt man jung, solange man noch lernen, neue Gewohnheiten annehmen und Widerspruch ertragen kann.

Das Alter ist eben ein Zustand, der nicht nach Jahren, sondern nach Merkmalen gemessen werden sollte.

Ausgerechnet in einem Bankbericht der Royal Bank of Canada heißt es unter «Altern lernen» frei übersetzt:

«Zu ihrem eigenen Besten wie auch zum Wohle der schon Alten sollten junge Leute frühzeitig beginnen, das Altern zu lernen. Für keine Periode des Lebens ist eine Vorbereitung nötiger, für keine lohnt sie sich so sehr. Unsere Entwicklung in den mittleren Jahren ist entscheidend für die Gestaltung unseres Alters . . .»

## Mitteilungen - Communications

### Protokoll der Hauptversammlung der Schweizerischen Gesellschaft für Präventivmedizin vom 14. März 1963, in Zürich

1. *Das Protokoll* der Hauptversammlung 1962 wird unter Verdankung der Arbeit von Dr. Deuchler genehmigt.

2. *Jahresbericht des Präsidenten.* Im Mittelpunkt der Tätigkeit 1962 stand die Vortragstagung vom 5. Juli, an welcher die wirtschaftlichen, soziologischen und medizinischen Probleme der Geburtenregelung und der Bevölkerungsentwicklung behandelt wurden. Die Tagung war von etwa 250 Personen besucht und konnte dank einer finanziellen Unterstützung durch die Interpharma, die Schering AG und die Opopharma AG ohne Defizit durchgeführt werden. – Der Vorstand hat sich vor allem mit der finanziellen Situation der Gesellschaft und mit der Vorbereitung der Arbeitstagung über die Assimilation der ausländischen Arbeitskraft, die für den 27. Juni 1963 vorgesehen ist, befaßt.

3. *Jahresrechnung 1962.* Infolge vermehrter Auslagen für die Zeitschrift für Präventivmedizin, die vor allem durch eine erhöhte Seitenzahl entstanden, schließt das Jahr 1962 wiederum mit einem Defizit von rund Fr. 3 500.– ab. Rechnung und Revisorenbericht werden einstimmig genehmigt.

4. *Festsetzung der Mitgliederbeiträge pro 1963.* Auf Antrag des Vorstandes werden die Mitgliederbeiträge wegen der Defizite der Jahresabrechnungen 1961 und 1962 und wegen der für das Jahr 1963 erneut heraufgesetzten Druckkosten für die Zeitschrift auf den folgenden Stand erhöht:

Einzelmitglieder	Fr. 25.– (bisher 20.–)
Kollektivmitglieder	Fr. 60.– (bisher 50.–)
Mitglieder angeschlossener Vereine	Fr. 25.– (bisher 15.–)

5. *Jahresbericht des Redaktors.* Der Umfang der Zeitschrift war für den Jahrgang 1962 mit 550 Seiten rund 10% größer als für das Mittel der vorangegangenen Jahrgänge. Dies ist weitgehend auf die umfangreiche Sondernummer «Bevölkerungsentwicklung und Familienplanung» zurückzuführen. Von dieser Nummer wurde gemäß den Vorschlägen