

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: 33 (1962)

Heft: 7

Artikel: Probleme und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer in einer Maschinenfabrik : Hinweis auf eine Diplomarbeit

Autor: E.B.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-807507>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 11.01.2026

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

mir auf, und er löste auch gleich das Rätsel. «Weisst du», erzählte er mir, «ich hatte kürzlich bis zum Hals hinauf genug Büro- und genug Menschenprobleme. Ich beneidete jeden Kohlenschaufler und jeden Strassenwischer um ihre Arbeit. Spontan entschloss ich mich deshalb eine Pause einzuschalten. Ich meldete mich bei einem Freund in der Gärtnerei und arbeitete als Handlanger 10 Tage mit. Stell dir vor, 9½ Stunden im Tag hacken, jäten, sich bücken und strecken, Wasser tragen, alles in sömmerlicher Wärme. Meine Muskeln, mein Rücken, kurz, alles rebellierte so sehr, dass ich abends beinahe noch bei Tageslicht, erschöpft ins Bett sank. Als ich nach drei Tagen unvorhergesehener Geschäfte wegen einen ganzen Tag aussetzen musste, sehnte ich

mich nach «meinem» Garten, nach der Karrette, der Pendelhacke, der schweren 16-Liter-Giesskanne, dem unaufhaltsam rinnenden Schweiß und — überglücklich trat ich andern Tags wiederum pünktlich als Handlanger an! Das Ende? Nun, ich kann dir nur sagen: Diese zehn Tage waren eine Verjüngungskur, eine Entschlackung meines verdunkelten Seelenzustandes. Befreit und erquickt, beinahe mit einigem Bedauern, habe ich wieder umgesattelt. Mein Muskelkater hat mich wie eine freundliche und frohgestimmte Erinnerung noch eine Weile begleitet.» Ja, das wäre es! Einmal alles liegen lassen und etwas ganz anderes tun. Ach, wer das doch könnte! Vielleicht gibt es für solch fruchtbare Pausen mehr Möglichkeiten als wir denken.

Probleme und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer in einer Maschinenfabrik

Hinweis auf eine Diplomarbeit

Angesichts der Voreingenommenheit, die man oft der älteren Arbeitskraft entgegenbringt, versucht die Diplomarbeit von Ernst Bertschi, geschrieben an der Schule für Soziale Arbeit Zürich, 1962, den Problemen, die sich dem Arbeitgeber und seinem älteren Mitarbeiter stellen, nachzugehen.

Der Anlass, der zu dieser Problemstellung führte, liegt in der Bevölkerungsumschichtung im Sinne einer ständigen Zunahme der älteren Menschen. Weil mehr ältere Menschen leben und arbeiten, wird die menschliche Gesellschaft vor neue soziale und wirtschaftliche Probleme gestellt. Die oft veränderte Leistungsfähigkeit im Alter kann Umstellungen an den Arbeitsplätzen erfordern. Ferner müssen für ältere, reduziert arbeitsfähige Menschen Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden. Andererseits hat in unserem Lande die Hochkonjunktur eine steigende Verknappung jüngerer Arbeitskräfte zur Folge. Es war somit gegeben, in beschränktem Rahmen abzuklären, wie gross das Arbeitsreservoir bei den älteren Arbeitnehmern ist.

Auf Grund von Gesprächen mit der Betriebsleitung und Fachleuten einer Maschinenfabrik, der persönlichen Bewertungen und der Befragung von 41 älteren Arbeitnehmern des gleichen Betriebes, sucht die vorliegende Arbeit auf folgende Fragen eine Antwort zu geben:

1. Wie steht es mit der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer? Sind sie noch arbeitsfähig und arbeitswillig und wollen sie über die feste Altersgrenze hinaus berufstätig bleiben?
2. Ist es vom Betrieb aus gesehen wünschenswert, dass ältere Arbeitnehmer über die feste Altersgrenze hinaus berufstätig bleiben, und was bedeutet die ältere Arbeitskraft für ihn?

Der Verfasser kommt zu folgenden Ergebnissen:

Der Gesundheitszustand der befragten Arbeiter ist individuell sehr verschieden. Immerhin erfreut sich die grosse Mehrheit noch einer guten Gesundheit. Sie kann eine Erwerbsarbeit in uneingeschränktem Masse ausüben. Viele langjährige im Betrieb tätige ältere Arbeitnehmer überwinden Altersbeschwerden durch eine gute

Beziehung zur Arbeit, durch Verbundenheit mit Arbeitsplatz und Betrieb.

Die Leistungsfähigkeit ist, verglichen mit der der Jungen, gleichwertig. Viele konnten in den letzten Jahren, dank der Erfahrung und guten Arbeitseinteilung, quantitativ ihre Leistung eher steigern. Die Qualität der Arbeit, die Zuverlässigkeit, das Verhalten und die Verwendbarkeit sind bei fast allen überdurchschnittlich. Ältere Arbeiter sind dann voll leistungsfähig, wenn sie am alten Arbeitsplatz beschäftigt werden können. Versetzungen sollten nur dann vorgenommen werden, wenn sie vom Arbeiter selbst begehrt werden. Angebotene oder anzunehmende Beschäftigungen sollten sowohl für den Betrieb als auch für den Arbeitnehmer auf Freiwilligkeit beruhen. In Zweifelsfällen sollte sich der Arbeitgeber auf einen ärztlichen Entscheid stützen.

Die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer ist nicht nur arbeitsfähig, sondern auch arbeitswillig. Das Problem der Berufsarbeit nach der erreichten Altersgrenze stellt sich aber für den einzelnen unterschiedlich. Die persönlichen Verhältnisse, die finanzielle Lage, die Beziehung zur Arbeit und zum Betrieb sowie das Freizeitproblem spielen dabei eine grosse Rolle.

Der grösste Teil der Befragten will nach der Pensionierung noch einige Zeit weiterarbeiten. Unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsfähigkeit und — Willigkeit wäre eine Heraufsetzung der Altersgrenze möglich. Für viele würde dies aber zu Konflikten führen. Andererseits ist dem Arbeitnehmer, noch vor seiner vollen Invalidität, ein ruhiger Lebensabend zu gönnen, vorausgesetzt, dass er sich in seiner Freizeit zu beschäftigen versteht. Da die volle Erwerbsfähigkeit im Alter häufig ist und nur eine kleine Anzahl eine beschränkte, wirtschaftlich aber noch interessante Leistungsfähigkeit aufweist, entspricht die Anwendung jeder starren Altersgrenze nicht den Bedürfnissen des einzelnen.

Für den befragten Betrieb ist der ältere Arbeiter eine geschätzte Arbeitskraft. Ältere Arbeiter bestimmen oft das Arbeitsklima und ihre Leistungen und Erfahrungen werden sehr geschätzt. Vom Betrieb aus gesehen ist man froh, wenn möglichst viele ältere Berufsarbeiter über die Altersgrenze berufstätig bleiben.

E. B.