

VORBEREITUNG AUF DEN RUHESTAND

Kanada

Kabelfernsehsender in der ganzen Provinz von Britisch-Kolumbien beginnen im September ds. J. mit der Übertragung einer Serie von acht Programmen, die der Vorbereitung auf den Ruhestand gewidmet sind. Die Sendungen werden an alle mit Kabelfernsehsystemen versehenen Ortschaften ausgestrahlt. Ihr Inhalt befasst sich mit einer ganzen Reihe von finanziellen bis Gefühlsproblemen, die den Eintritt in den Ruhestand charakterisieren. Die Programmserie wird von acht Unternehmen unterstützt, die ihrerseits ein von der Universität von Britisch-Kolumbien redigiertes Handbuch über die Vorbereitung auf den Ruhestand mit ihren eigenen Angestellten in Vorbereitungskursen benützen werden. Einige der örtlichen Kabelfernsehstationen werden eigene Zusatzprogramme entwickeln, um die Serie noch näher an die Anliegen der Ortsbewohner heranzubringen. (*The Elder Statesman*, April 1978)

Europarat

Eine Resolution, die vom Ministerrat des Europarates am 3. November 1977 angenommen wurde, empfiehlt, den Regierungen der Mitgliedsstaaten die folgenden Massnahmen, wo angebracht, zu ergreifen:

"Angemessene Strukturen, die den Übergang vom aktiven Erwerbsleben in den Ruhestand erleichtern, sollten aufgestellt werden, so dass die Menschen im Ruhestand ein gesellschaftlich nützlich Leben führen können und ihrem Leben eine persönliche Zufriedenheit abgewinnen können. Je nach den Umständen des Mitgliedsstaates sollten diese Strukturen das folgende umschliessen:

- . Vorkehrungen für die nötige Vorbereitung auf den Ruhestand, sowie
- . Einrichtungen die dem im Ruhestand lebenden die Möglichkeit bringen eine gesellschaftliche Rolle auszuüben...

"Angemessene Einrichtungen zur Vorbereitung auf den Ruhestand sollten in einer Weise geboten werden, die

- . allen Menschen genügend Zeit erlauben, die passenden Vorkehrungen für den Übergang in den Ruhestand zu treffen;
- . allen Menschen die nötigen Informationen zur Verfügung stellt auf dem finanziellen Gebiet, in Wohnungsfragen, Rechtssachen und Unterhaltungsangebot, so dass persönliche Anpassungen vorgenommen werden können;
- . allen Menschen es erlaubt, ihre eigenen Interessen und Tätigkeiten zu entwickeln, die eine reibungslose Anpassung an ihre neue gesellschaftliche Rolle ermöglichen;
- . das Führen eines gesunden und aktiven Lebens fördert;
- . alle Menschen ermutigt, im vollen Ausmass an der Gesellschaft teilzunehmen, sowohl durch freiwillige wie auch vergütete Tätigkeit, die der Gesellschaft Nutzen bringt;
- . die Auffassung fördern, dass ihre neue Rolle einen nützlichen gesellschaftlichen Beitrag leistet.

"Vorbereitungsprogramme auf den Ruhestand sollten nach den besten Prinzipien der Erwachsenenbildung durchgeführt werden, der Bildung und Erfahrung der Teilnehmer gerecht werden, die Teilnahme der Ehepartner ermöglichen und wenigstens die folgenden Bestandteile enthalten:

- . die Entwicklung einer positiven Einstellung gegenüber dem Ruhestand;
- . die Lieferung von nützlichen Auskünften und Ratschlägen über die Gesundheit im Alter;
- . die Lieferung von nützlichen Auskünften und persönlicher Beratung über finanzielle Fragen;
- . Auskünfte über Wohngelegenheiten und Alternativen;
- . eine angemessene Rechtsberatung;
- . Auskünfte über Dienstleistungs- und sonstige Ansprüche;
- . Auskünfte über Mussebeschäftigungen, Unterhaltungsmöglichkeiten, sowie der Teilnahme an kulturellen und sportlichen Veranstaltungen;
- . Auskünfte über die Möglichkeit einer freiwilligen Beschäftigung und bezahlter Kurzbeschäftigung;
- . eine Diskussion soziologischer Faktoren.

"Unter idealen Umständen sollten diese Vorbereitungsprogramme zwischen fünf und zehn Jahren vor dem Eintritt in den Ruhestand stattfinden und durch Kurzseminare die knapp vor dem Eintritt in den Ruhestand stattfinden bekräftigt werden...

"Die Entwicklung von Richtlinien für die Vorbereitungsprogramme sollte durch nationale Körperschaften durchgeführt werden, die auch die Koordinierung der existierenden Massnahmen unternehmen sollten; die Rolle freiwilliger gemeinnütziger Körperschaften in den Vorbereitungsprogrammen sollte unterstützt werden.

"Diese nationalen Körperschaften sollten an der Ausarbeitung und Verbreitung von didaktischem und audio-visuellem Material mit den Organisatoren der Vorbereitungskurse massgeblich beteiligt sein.

"Die Bildungsinstitute für Erwachsene sollten angeleitet werden, ihre eigenen Beiträge zu den Vorbereitungsprogrammen auf den Ruhestand zu entwickeln.

"Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen, landwirtschaftliche Vereinigungen und andere einschlägige Gruppen sollten eingeladen werden, bei den Vorbereitungsprogrammen mitzuarbeiten, indem sie ihren Mitgliedern und ihrem Personal eine wirkliche Möglichkeit bieten, an den Kursen teilzunehmen.

"Die Ausbildung von ausreichenden Lehrkräften für diese Vorbereitungskurse sollte vorrangig vorangetrieben werden.

"Eine ausgedehnte und intensive Öffentlichkeitsarbeit sollte geleistet werden, um auf dauernde Weise die Allgemeinheit über die Vorbereitungsprogramme zu unterrichten und das Verständnis für den Bedarf von Kursen für Ruhestandsvorbereitung zu erreichen.

"Ein abgesprochenes Forschungsprogramm, das bessere Erkenntnisse der Probleme des Ruhestands bezweckt, sollte entwickelt werden. Diese Forschung dürfte auch eine bessere Basis für die Vorbereitung der Lehrkurse schaffen..."

(Resolution (77)34 über die Vorbereitung auf den Ruhestand)

Schweiz

Der Schweizer Bankverein in Genf organisiert in Zusammenarbeit mit drei anderen Grossbanken eine jährliche Reihe von Diskussionsprogrammen für seine Angestellten über die Ruhestandsvorbereitung. Das Programm wird von einem zweitägigen Seminar der dem Erfahrungsaustausch dient gefolgt. Angestellten, die sich in ihrem letzten Arbeitsjahr befinden, wird eine zusätzliche halbtägige Sitzung gewidmet, in der praktische Auskünfte erteilt werden. Die Banken organisieren ausserdem einige Vorträge und Debatten im Laufe des Jahres über spezifische Aspekte des Rentenlebens wie z.B. Diätfragen, vorbeugende Gesundheitspflege usw.

Die Bank unterhält weiterhin Kontakt mit ihren pensionierten Angestellten durch ihr Hausorgan, das alle zwei Monate erscheint. Den pensionierten Angestellten werden auch ein Teil der Reisekosten zu Zusammenkünften vergütet. *(Von B. Maurer, Sozialabteilung des SBV zur Verfügung gestellt)*

Es folgen Kurzfassungen einiger Beiträge, die auf einem Symposium über die "Vorbereitung auf den Ruhestand: Die gegenwärtige Lage in Europa" verlesen wurden. Das Symposium fand in Sundvollen, Norwegen vom 14.-17. November 1977 unter der Leitung des Norwegischen Gerontologischen Instituts statt.

Bulgarien

Im Rahmen des Vorbereitungsprogrammes weisen die staatlichen Stellen ältere Arbeiter an, bereits vor ihrer Pensionierung an Tätigkeiten ausserhalb der Arbeitsumwelt teilzunehmen. Die Vorbereitung enthält auch Anleitungskurse zum Ausfüllen der verschiedenen Formulare die benötigt werden, um Rentenzahlungen und Sozialleistungen zu erhalten. Nach der Pensionierung wird den Rentnern nahegelegt, an den Rentnerklubs teilzunehmen, die sich in allen Strassen und Nachbarschaften befinden. Diese Klubs sind getrennt für Männer und Frauen geführt. *(F.O. Kemp, "The Need for Preparation for Retirement: The Present Situation in Europe")*

Frankreich

Gillette France, das Rasierklingenunternehmen übt seit Jahren eine stufenweise Vorbereitung auf den Ruhestand durch, indem es seinen älteren Arbeitern in den letzten Arbeitsjahren immer mehr Urlaubswochen bietet, damit der Übergang in das Rentenalter relativ gleitend vor sich geht. Im Alter von 59 Jahren beginnt diese graduelle Übergangsperiode, die von vier Urlaubswochen bis zu zwölf im Alter von 64 Jahre führt.

In den ersten Jahren dieses Übergangsstadiums benützen die älteren Arbeiter meistens ihren Extraurlaub allmählich im Lauf des Arbeitsjahres; sie bleiben einige Tage von der Arbeit weg, wenn sie sich nicht besonders fühlen. Als ein Resultat konnte festgestellt werden, dass das Krankschreiben oder unbegründetes Wegbleiben von der Arbeit unter den älteren Jahrgängen scharf abfiel, was zum grossen Teil die Kosten des Extraurlaubes ersetzt.

Eine drastischere Veränderung wird im allgemeinen im dritten Jahr des Program-

mes sichtbar, wenn die älteren Arbeiter einen vierwöchigen Urlaub auf einmal unternehmen. Bei ihrer Rückkehr finden sie, dass die Arbeit auch ohne sie weiter fortgeschritten ist. Insbesondere Angestellte leiden dann unter dem Gefühl, dass sie nicht mehr vom Betrieb gebraucht werden, aber sie kommen auch zu der Erkenntnis, dass sie mit diesem Problem selber fertig werden müssen.

In den letzten zwei Arbeitsjahren wird dieses Gefühl immer stärker, wenn sich die mehrwöchigen Abwesenheiten vom Betrieb häufen. Doch haben sich zu diesem Zeitpunkt die meisten der Betroffenen bereits der Situation angepasst und fürchten den Übergang in den Ruhestand weniger. Ausserdem werden diese älteren Kollegen von ihren Arbeitsgenossen immer mehr als Ratgeber behandelt von denen etwas gelernt werden kann und auch gelernt werden soll, solange sie sich noch im Betrieb befinden. Dieser neu erworbene Respekt kompensiert den Senioren für die verminderte Einflussnahme auf den täglichen Produktionsvorgang.

Zu dem Gillette Vorbereitungsprogramm zählt auch eine ärztliche Untersuchung im Alter von 55 Jahren, ein zweitägiges Seminar über Renten und Sozialversicherungsfragen im Alter von 56 und ein dreitägiger Vorbereitungskurs für 57-jährige, der sich mit biologischen und psychologischen Fragen befasst. (*Robert Pinard, "Phased Retirement: An Important Aspect of Preparation for Retirement"*)

Israel

Eine Anzahl von Untersuchungen haben "eine verstärkte positive Einstellung gegenüber der Nützlichkeit von Vorbereitungskursen auf den Ruhestand und des Gewilltseins an solchen Kursen teilzunehmen" feststellen können. Diese positive Einstellung ist im allgemeinen mehr unter verheirateten Männern, die einen höheren Bildungsgrad haben, gesund sind und schon lange in Israel wohnen, festzustellen. Das Interesse zu dem Thema wird von den Empfehlungen der nationalen Kommission unterstrichen, die 1975 die Bildung einer "Nationalen Körperschaft für Ruhestands- und Ruhestandsvorbereitungs-Fragen" forderte, sowie von den Kursen für Lehrkräfte von Vorbereitungsseminaren, die vom Brookdale Institut bereits gestartet wurden. Die Ruhestandsplanung und Bildung wurde auch von Brookdale als ein wesentliches Forschungsthema angenommen.

Eine weitere grosse Umfrage unter der Leitung des Gerontologischen Instituts befasste sich mit der Einstellung der Arbeitgeber gegenüber den Vorbereitungskursen auf den Ruhestand. Die Umfrage wurde von 250 Unternehmen die insgesamt 200.000 Mitarbeiter zählen, was fast ein Fünftel der Erwerbstätigen ausmacht, beantwortet. Die Hälfte dieser Unternehmen gehörte dem Privatsektor an, ein Drittel dem öffentlichen Sektor und der Rest war im Besitz der Gewerkschaften.

Die Umfrage stellte fest, dass während 80 der Unternehmen eine feste Altersgrenze - gewöhnlich 60 oder 65 Jahre - hatten, 74% gewillt waren, Ausnahmen für das leitende Personal und hochqualifizierte Fachkräfte zu machen. Diese Ausnahmefälle die nach Erreichung der Altersgrenze weiterarbeiten, erhielten meistens eine Teilzeitbeschäftigung. Einige arbeiteten hauptamtlich weiter, während einige als Konsultanten ein Vertragsverhältnis eingingen. Es konnte kein aufschlussreiches Verhältnis zwischen der Art oder dem Besitzverhältnis des Unternehmens und seiner 'Wiedereinstellungspolitik' gefunden werden.

Nur 7% der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen hatten irgendwelche Art von Vorbereitungsprogrammen auf den Ruhestand, in diesen Fällen hauptsächlich ein Jahr oder länger vor der Pensionierung des Arbeitnehmers. (Vorbereitungskurse ausserhalb der Arbeitsumwelt sind praktisch unbekannt.) Die meisten Kurse sind auf die Auskunftsmittlung beschränkt, sie werden zu Betriebsstunden

durchgeführt und Teilnahme an ihnen ist freiwillig. Obwohl es nur wenig Vorbereitungsprogramme gibt, sagten 80% der antwortgebenden Unternehmen aus, dass sie den Kontakt mit ehemaligen Angestellten wahren; ein Drittel hat sogar eine besondere Stelle für die Kontaktwahrung mit den pensionierten Kräften. Die Kontaktunterhaltung zielt auf ein oder mehrere der folgenden Tätigkeiten: Teilnahme an Betriebsfeiern, besondere Privilegien, Verdienstmöglichkeiten und Teilnahme an den "Arbeiterrausschüssen" der Betriebe.

Die Mehrzahl der Befragten (67%) gaben ein Interesse zum Ausdruck, Vorbereitungskurse zu entwickeln und ersuchten um Hilfe in der Organisation derselben. (Auch wiesen die Unternehmen, die bereits Vorbereitungskurse hatten, ein Interesse an einer weiteren Unterstützung derselben an.) Insgesamt 24% der antwortenden Unternehmen waren bereit, diese Vorbereitungsprogramme selbst zu finanzieren; weitere 17% waren zur Teilfinanzierung bereit; 29% wollten Vorbereitungskurse, waren aber nicht bereit zur Regie derselben etwas beizutragen. Auch hier konnte kein Verhältnis zwischen der Bereitschaft Kurse zu unternehmen und zu unterstützen und der Art oder dem Besitzverhältnis des Betriebes gefunden werden. Auch bestand kein klares Verhältnis zwischen der Anzahl der Arbeitnehmer über 60 und der Bereitschaft des Betriebes Vorbereitungskurse einzuführen.

Ein eigens entwickelter "Sensitivitätsindex", der die relative Bereitschaft der Unternehmen Vorbereitungsprogramme durchzuführen bewertete, fand ein positives Verhältnis zwischen Unternehmensgrösse und Vorbereitungsbereitschaft. Der Regierungs- und Gewerkschaftssektor erreichte höhere Indexziffern als der Privatsektor und die kommunalen Unternehmen. (*Simon Bergman, "Attitudes of Employers to Retirement and Pre-Retirement Preparation: The Israel Experience"*)

Niederlande

Die ersten experimentalen Vorbereitungskurse fanden 1967 statt, wonach im folgenden Jahr einige Bildungsinstitute für Erwachsene die Vorbereitung auf den Ruhestand in ihre Lehrprogramme aufnahmen. Ein nationaler Arbeitsausschuss wurde 1973 ins Leben gerufen, um Vorbereitungstätigkeiten zu fördern und zu koordinieren. Im Jahre 1975 ersuchte das Sozialministerium den Ausschuss, ein Inventar aller im Lande durchgeführten Vorbereitungskurse zu schaffen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Im selben Jahr wurde das "Ruhestand-in-Sicht" Projekt auf nationaler Ebene geschaffen und für die organisatorischen wie verwaltungsmässigen Aspekte der Ruhestandsvorbereitung verantwortlich gemacht. Das Projekt erhält Richtlinien von dem vorher erwähnten nationalen Arbeitsausschuss.

Das "Ruhestand-in-Sicht" Projekt erreicht gegenwärtig ungefähr 2.000 Teilnehmer mit 90 Kursen in 15 Bildungsinstituten für Erwachsene jährlich, sowie in Tagesstätten und Nachbarschaftszentren. Teilnehmer, die im aktiven Erwerbsleben stehen, erhalten fünf bis acht Tage Urlaub, um an diesen Kursen vor ihrer Pensionierung teilzunehmen. Es werden drei Arten von Kursen geboten: ein Fünftagekurs für 20 bis 25 Teilnehmer in Instituten die Wohnung und Verpflegung bieten; Kurse, die geteilt in den Bildungsinstituten und auf Nachbarschaftsbasis geboten werden und gewöhnlich für 15 Teilnehmer geplant sind und ein Nachbarschaftskurs, der vollends auf lokaler Ebene geboten wird und sich über einige Wochen erstreckt mit einem Treffen pro Woche. Auch diese haben gewöhnlich 15 Teilnehmer. Obwohl Alleinstehende an den Kursen für Ehepaare teilnehmen können, werden auch spezielle Kurse geboten, die sich direkt mit den Problemen der Alleinlebenden befassen. (*H.G. Kroes, "Preparation for Retirement in the Netherlands"*)

Norwegen

Die meisten Vorbereitungskurse auf den Ruhestand werden in Norwegen von den Unternehmen organisiert und sie werden bereits so häufig wie die Orientierungskurse für Neuestellte besucht. Obwohl die langfristige Wirkung dieser Kurse noch unklar ist, steht es doch fest, dass Teilnehmer bessere Auskünfte als zuvor und eine wirklichkeitsnähere Vorstellung der Licht- und Schattenseiten des Rentenalters erhalten. Im allgemeinen ist die Einstellung zur Pensionierung positiver nach der Absolvierung eines solchen Kurses.

Anstatt die Teilnehmer einfach über die Situation des Rentners zu unterrichten und zur Anpassung an dieselbe anzuregen, befassen sich die Kurse mit Ungleichheiten und noch bestehenden Ungerechtigkeiten in der Behandlung der älteren Bürger seitens der Gesellschaft. Die Teilnehmer werden ermutigt, schon jetzt für Änderungen in der gesellschaftlichen Einstellung gegenüber den älteren Bürgern einzutreten.

Die Kurse weisen auch nützliche Nebeneffekte auf, indem sie die Verbindung und die gegenseitige Verständigung zwischen Geschäftsführung und den älteren Mitarbeitern fördern. Unter den bereits als Resultat eingetretenen Änderungen befinden sich Verbesserungen des Arbeitsplatzes und grösseres Verständnis für die besonderen Erfordernisse älterer Arbeiter. Das Arbeitsverhältnis wird mit dem Gefühl verlassen, dass die Firma sich mit den Anliegen der älteren Arbeiter wirklich befasst und eine dauernde Verantwortung für ihr Wohlbefinden übernommen hat. (*Ansprache von Ryth Ryste, Sozialminister*)

Rumänien

Eine rumänische Untersuchung hat festgestellt, dass die Arbeiter selber keine Planung für den Ruhestand, insbesondere was Mussebeschäftigungen betrifft, ausüben. Obwohl die Regierung eine flexible Altersgrenze bietet und Rentnern eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, haben nur wenige Arbeiter davon Anspruch genommen. Während ungefähr 80% der Frauen mit guten Gefühlen der Pensionierung entgegensehen, sind es nur 41% der männlichen Arbeiter, und dann nur solche, deren Gesundheitszustand zu Wünschen übrig lässt. Unter den bereits pensionierten Männern tritt eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes während der ersten Jahre der Pensionierung ein. Die meisten der männlichen Arbeiter fürchten eine Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Lage, einen Verlust ihrer gesellschaftlichen Rolle und auch der durch den Arbeitsplatz bedingten gesellschaftlichen Beziehungen.

Die meisten Arbeiter haben eine negative Einstellung gegenüber Vorbereitungskursen auf den Ruhestand, eben weil dieselben mit Altern und Pensionierung in Einklang gebracht werden, von denen beide Sorge auslösen. Die Behörden hoffen, dass eine Erweiterung der Vorbereitungskurse diesen gegenwärtig negativen Einstellungen entgegenwirken wird. (*F.O. Kemp, "The Need for Preparation for Retirement: The Present Situation in Europe"*)

FORSCHUNGSBEDARF

International

Die Leiter elf nationaler Institute die Altersforschungen durchführen, trafen sich zum zweiten Mal vom 9. bis 12. November 1977 in den Nationalen Gesundheitsinstituten (National Institutes of Health), eine bundesstaatliche For-