

Zeitschrift: PS-Info : Neues von Pro Senectute Schweiz

Herausgeber: Pro Senectute Schweiz

Band: - (2001)

Heft: 4

Artikel: Weiterbildung - auch nach 50

Autor: Kalbermatten, Urs / Seifert, Kurt

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-788092>

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: 22.01.2026

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

Weiterbildung – auch nach 50

Weiterbildung für Menschen in der Altersgruppe 50+ scheint kaum ein Thema zu sein. Sie erhalten weder von staatlicher noch von betrieblicher Seite eine gezielte Förderung. Dies steht im Widerspruch zur allseits aufgestellten Forderung, Ältere müssten stärker in die Arbeitswelt integriert werden.

Mit 72 Prozent ist der Anteil der Berufstätigen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre in der Schweiz immer noch recht hoch.

Das Zahlenverhältnis zwischen Berufstätigen und aus dem Arbeitsprozess Ausgeschiedenen wird sich gemäss den neuesten Daten des Bundesamtes für Statistik bis Mitte des 21. Jahrhunderts weiter zu Ungunsten der aktiven Erwerbsbevölkerung entwickeln. Kommen heute auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren 25 Personen im Alter 65+, so werden es – laut Szenario «Trend» – im Jahr 2040 annähernd 44 Personen sein, die 65 Jahre und älter sind.

Angesichts solcher Zahlen wird immer wieder die Frage aufgeworfen, wie die Altersvorsorge – insbesondere die auf dem Umlageverfahren beruhende AHV – in Zukunft finanziert werden soll. An Vorschlägen zur Verbesserung des Zahlenverhältnisses zwischen Berufstätigen und Pensionierten fehlt es nicht. Wie durchdacht sie sind, steht auf einem anderen Blatt. An dieser Stelle wollen wir uns auf die Frage konzentrieren, wie ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen besser in den Arbeitsprozess integriert werden könnten.

Lohnt sich die Investition?

Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern ist der Anteil der Berufstätigen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre in der Schweiz immer noch recht hoch: 72 Prozent – gegenüber 39 Prozent in Deutschland und gar nur 25 Prozent in Belgien. Allerdings hat sich in den Neunzigerjahren bereits jeder und jede Dritte

vor Erreichen des offiziellen Rentenalters pensionieren lassen – vor allem jene, die es sich finanziell leisten konnten. Auf der anderen Seite arbeitet rund ein Drittel aller 62- bzw. 65-Jährigen über das Pensionierungsalter hinaus. Dies betrifft vor allem selbstständig Erwerbende, die teilzeitlich berufstätig sind.

Der Forderung nach stärkerer Integration der über 55-Jährigen in die Arbeitswelt steht die Tatsache entgegen, dass beispielsweise kaum Weiterbildungsangebote für diese Altersgruppe bestehen. Gerade ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wären darauf angewiesen, weil das einmal angeeignete berufliche Wissen einem rasanten Abwertungsprozess unterliegt. Entsprechende Anreize und Konzepte für berufliche Umsteigemöglichkeiten fehlen jedoch weitgehend. Oft sind weder die Unternehmen noch die Betroffenen daran interessiert: Für den Betrieb scheint sich die Investition nicht mehr zu «lohnen» und ältere Berufstätige argumentieren: «Ein paar Jahre vor meiner Pensionierung will ich nichts mehr Neues lernen.»

Chancen der Neuorientierung

Die gerontologische Forschung zeigt, dass Menschen nach 50 durchaus in der Lage sind, sich noch weiterzubilden und neu zu orientieren. Mit zunehmendem Alter verschieben sich die Fähigkeiten in Richtung breiter abgestützter Urteilskraft, stärkerem Verantwortungsbewusstsein und wachsender Zuverlässigkeit. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über grosse berufliche Kontaktnetze, was in vielen Branchen von hohem Wert ist.

Bildungsangebote nach 50 sollten sich nicht nur auf berufliche Themen beschränken. In dieser Zeit können auch neue Interessen sondiert und veränderte Lebensprojekte entworfen werden. So eröffnen sich Möglichkeiten, die über die berufliche Lebensphase hinausweisen. Deshalb sollten Weiterbildungsangebote für diese Altersgruppe mit Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung und Lebensgestaltung verbunden werden. UK/kas