

Zeitschrift: Zenit
Herausgeber: Pro Senectute Kanton Luzern
Band: - (2007)
Heft: 4

Artikel: "Es braucht eine Bildungspolitik für Menschen ab 50"
Autor: Höpflinger, François / Seifert, Kurt
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-821045>

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: 01.02.2026

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

«Es braucht eine Bildungspolitik für Menschen ab 50»

Müssen wir künftig länger arbeiten – und was sollte sich ändern, damit Frauen und Männer jenseits der Lebensmitte noch einen Platz in der Arbeitswelt finden? Pro-Senectute-Mitarbeiter Kurt Seifert befragt den Altersforscher François Höpflinger.

 Wir leben im Durchschnitt länger als die Generationen vor uns – und bleiben auch länger gesund. Diese erfreuliche Entwicklung wird von der Sorge überschattet, ob die verlängerte Lebensphase nach der Berufsarbeit künftig noch finanziert werden könne. Sind Sie auch besorgt? Die AHV-Finanzierung ist auf absehbare Zukunft mehrheitlich gesichert. Etwas anders sieht es bei der zweiten Säule aus. Da wurden in der Aufbauphase bestimmte Altersgruppen aus politischen Gründen privilegiert – und jetzt zeigen sich Probleme. Insgesamt lässt sich aber sagen, dass beim entsprechenden politischen Willen die verlängerte Lebensphase nach der Arbeit durchaus finanziert werden kann.

Sind Sie der Auffassung, dass die Lebensarbeitszeit verlängert werden muss? Weltweit lässt sich feststellen, dass der vor ein paar Jahren noch gängige Trend in Richtung Frühpensionierungen abflaut. Die zunehmende Verdichtung der Arbeitszeit auf ein paar wenige produktive Jahrzehnte löst wachsenden Stress im Berufsleben aus. Die Entwicklung hin zu mehr Frühpensionierungen hat auch dazu geführt, dass bereits die 45-Jährigen als «alt» erscheinen. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit könnte aus meiner Sicht durchaus zu einer Humanisierung der Arbeitswelt beitragen. Zudem passt das traditionelle Modell der Dreiteilung – Ausbildung, Beruf, Ruhestand – mit den Bedingungen einer langlebigen Gesellschaft immer weniger gut zusammen.

Mit der demografischen Entwicklung, wie sie sich heute abzeichnet, wird das Durchschnittsalter der

Gesamtbevölkerung – und damit auch der Beschäftigten – weiter ansteigen. Was heisst das für die Wirtschaft? Für viele Betriebe wird das jetzt zum Thema: Wie können Innovation und Produktivität auch mit älteren und langjährigen Mitarbeitenden zusammen gefördert werden? Das hat beispielsweise Auswirkungen auf den Wissensaustausch in einem Unternehmen. Die Älteren müssen in wachsender Masse bereit sein, auch von jüngeren Kolleginnen und Kollegen bzw. Chefs und Chefinnen zu lernen. Die grössten Probleme entstehen allerdings nicht aufgrund des Alters, sondern aufgrund von Langjährigkeit: Wenn jemand über lange Zeit hinweg die gleiche Position besetzt bzw. gleichbleibende Funktionen wahrnimmt, ohne Entwicklungschancen zu haben, dann bekommen die Betroffenen wie die Betriebe Schwierigkeiten.

Wie gehen Unternehmen mit diesen Fragen um? Nach meiner Beobachtung werden in vielen Betrieben neue Personalkonzepte diskutiert – etwa die Möglichkeit, am Ende der beruflichen Karriere vermehrt Teilzeitarbeit zu leisten. In der Praxis ist davon erst wenig sichtbar. Wenn die Unternehmen etwas für ältere Beschäftigten tun, dann vor allem zur Qualifizierung ihrer eigenen Angestellten. Deren weitere Produktivität soll gesichert werden. Eine verbesserte Stellung der älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt ist damit allerdings noch nicht erreicht.

Welche Wünsche haben denn die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen? Es ist sicher eine Mehrheit, die nicht bis zum offiziellen Ren-

tenalter arbeiten möchte – geschweige denn, dass sie über das 65. bzw. 64. Lebensjahr hinaus berufstätig sein will. Viele möchten gerne früher aufhören – falls es ihre finanziellen Möglichkeiten erlauben.

Dies hängt ja wohl auch mit den Arbeitsbedingungen zusammen, die Sie erwähnt haben. Verschiedene Untersuchungen weisen darauf hin, dass es eine Zweiteilung in der Gruppe der älteren Arbeitnehmenden gibt: Die einen leiden unter einer Einseitigkeit der beruflichen Anforderungen, die zu einem vorzeitigen Alterungsprozess führen kann. Die anderen üben Tätigkeiten aus, die Entwicklungschancen bieten. Wie könnte man dieser Ungleichheit entgegenwirken? Das ist Teil eines gesellschaftlichen Prozesses, den wir gegenwärtig beobachten. Zudem haben Menschen, die wenig Autonomie in der Arbeit erleben, vielfach auch Probleme, ihr privates Leben einigermaßen eigenständig zu gestalten. Die Anhäufung von Problemen wirkt sich oft negativ auf die gesundheitliche Verfassung aus. Ein gewisser Teil der Beschäftigten wird wohl auch in Zukunft nicht über das gesetzliche Rentenalter hinaus arbeiten können – und viele von ihnen werden auch auf die Möglichkeit einer früheren Pensionierung angewiesen sein. Probleme haben allerdings nicht nur Geringqualifizierte, sondern auch Menschen mit einer sehr hohen, aber einseitigen Qualifizierung. Für die einen wie für die anderen wäre es wichtig, auch noch mit 50 Jahren oder später eine Umschulung machen zu können bzw. einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen.

Und wer soll das bezahlen? Zum einen gibt es die Arbeitslosenversicherung, die unter gewissen Umständen Umschulungen finanziert. Zum anderen könnte ich mir vorstellen, dass beispielsweise die AHV-Kasse zinslose Darlehen zur beruflichen Neuorientierung an Personen vergibt, die sich verpflichten, entsprechend länger zu arbeiten. In Zukunft werden wir eine Bildungspolitik für Menschen ab 50 entwickeln müssen.

Welche Voraussetzungen sollten gegeben sein, damit Frauen und Männer mit einem kleinen

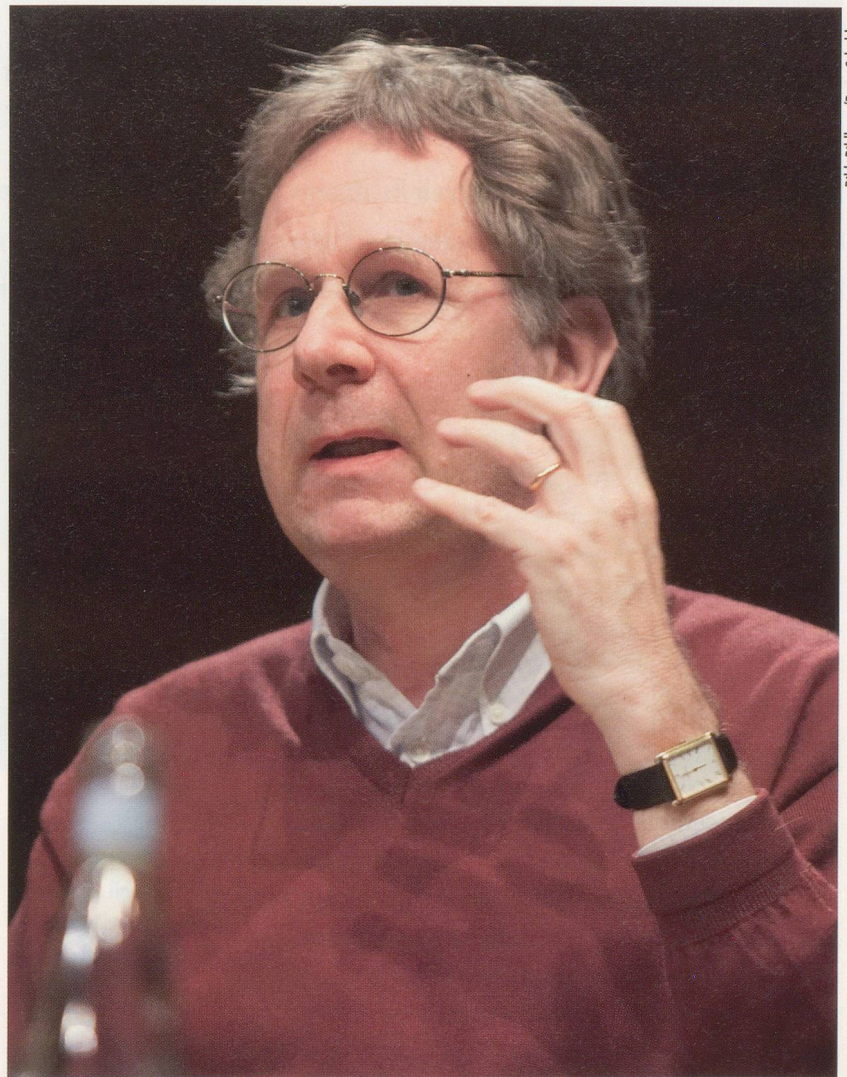


Bild: Bildlape/Dany Schulthess

Altersforscher François Höpflinger: «Das traditionelle Modell der Dreiteilung – Ausbildung, Beruf, Ruhestand – passt mit den Bedingungen einer langlebigen Gesellschaft immer weniger gut zusammen.»

Schulsack die Möglichkeit erhalten, sich beruflich zu verändern? Vermutlich brauchen wir einen zweiten Arbeitsmarkt für Ältere, in dem weniger stressige Beschäftigungsformen angeboten werden können.

Was bedeutet es, ein produktives Altern auch jenseits der Berufstätigkeit zu führen? Wichtige Bereiche gesellschaftlich notwendiger Arbeit, zum Beispiel in der Familie, tauchen in der wirtschaftlichen Gesamtrechnung gar nicht auf, gelten somit nicht als «produktiv». Diese Verengung des Begriffs muss in Frage gestellt werden. Pensionierte Frauen wie Männer sind im Haushalt tätig – und auch ausserhalb davon, beispielsweise als Freiwillige. Sogar die Erhaltung der eigenen Selbstständigkeit ist eine sehr produktive Tätigkeit, die zudem die jüngere Generation von Pflegeaufgaben entlastet.