

Zeitschrift: Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung
Herausgeber: Pro Senectute Schweiz
Band: 93 (2015)
Heft: 5

Artikel: Pro Senectute Schweiz : Altersförderung in der Arbeitswelt
Autor: Seifert, Kurt
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1078853>

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: 04.05.2026

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



Unser Fachmann

Kurt Seifert leitet bei Pro Senectute Schweiz den Bereich «Forschung und Grundlagenarbeit».

Altersförderung in der Arbeitswelt

Die äusserst knappe Annahme der sogenannten Masseneinwanderungsinitiative durch die Stimmbürgerinnen und -bürger im Februar des vergangenen Jahres war ein Votum des Unbehagens wegen der starken Zuwanderung in die Schweiz. Möglich wurde diese Entwicklung durch die bilateralen Verträge mit der EU. Die migrierenden Männer und Frauen leisten einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes.

Was tun, wenn der Strom ausländischer Arbeitskräfte begrenzt werden muss, wie dies die Bundesverfassung jetzt fordert? Ein Vorschlag lautet, die inländischen Arbeitskraftreserven besser zu nutzen. Gemeint sind vor allem Frauen im jüngeren und mittleren Alter, die aus unterschiedlichen Gründen auf eine Erwerbstätigkeit verzichten oder nur mit einem kleinen Pensum dem Markt zur Verfügung stehen. Gemeint sind aber auch Ältere, die vorzeitig aus der Arbeitswelt ausscheiden. Wie deren Potenzial vermehrt zum Einsatz kommen könnte, ist eine Frage, die derzeit heftig diskutiert wird.

In diesem Zusammenhang wird auf den Vorschlag verwiesen, das Rentenalter sei für alle zu erhöhen. Er entspricht allerdings weder einem mehrheitlichen Bedürfnis der Betroffenen, noch stösst er bei der Wirtschaft auf grösseres Interesse. Deshalb hat der Bundesrat darauf verzichtet, eine generelle Erhöhung des Rentenalters in das Reformpaket «Altersvorsorge 2020» aufzunehmen. Einzig das Frauenrentenalter soll an jenes der Männer angepasst werden. Untersuchungen zeigen, dass viele Unternehmen bislang kaum Strategien entwickelt haben, um ältere Arbeitnehmende zu fördern.

Damit Betriebe und Verwaltungen tatsächlich als «altersfreundlich» bezeichnet werden können, muss sich noch eine Menge tun. Eine entscheidende Hürde auf diesem Weg stellen die Vorurteile

Bislang konnte die Schweiz auf die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften zählen. Nun sollen vermehrt inländische Reserven genutzt werden. Der Blick richtet sich auch auf die Älteren.



Erfahrung und Überlegung kann im Betrieb oft wertvoller sein als jugendliches Arbeitstempo.

gegenüber Arbeitnehmenden im Alter 50 plus dar: Sie seien nicht mehr so leistungsfähig und zu wenig flexibel, ist eine der Behauptungen. Medizinische und arbeitswissenschaftliche Studien belegen aber, dass von einem generellen Abbau der Leistungsfähigkeit in diesem Alter keine Rede sein kann. Eine differenziertere Betrachtungsweise ist notwendig: Bestimmte funktionale Fähigkeiten, etwa das Tempo der Informationsverarbeitung, nehmen ab, während prozessübergreifende Kompetenzen wie Genauigkeit und Verantwortungsbewusstsein wachsen.

Entscheidend ist, dass berufliche Qualifikationen, die angesichts des raschen technologischen Wandels schnell veralten, durch Weiterbildungsmöglichkeiten erneuert werden können. Diese Angebote sollten zudem «altersgerecht» sein – denn Menschen im reifen Alter eignen sich Wissen anders an als Junge. Wenn «lebenslanges Lernen» keine leere Phrase sein soll, bedarf es grosser Anstrengungen von Staat und Wirtschaft, auch den sogenannten Bildungsfernen einen Anschluss an veränderte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Eine altersfreundliche Arbeitswelt wäre wohl auch humaner als die heutige. Die nachhaltige Entwicklung menschlicher Ressourcen, die den materiellen Reichtum schaffen, müsste ins Zentrum rücken. Im Gegensatz dazu stehen defizitäre Strukturen, die Arbeiten unter Zeitdruck, ohne Spielraum für eigenbestimmtes Handeln und ohne Lernchancen erfordern. Genau solche Strukturen führen zu einem vorzeitigen Altern der Arbeitskraft.

Wie auch immer die Bestimmungen der Masseneinwanderungsinitiative umgesetzt werden – eines sollte klar sein: Wir leben in einer alternden Gesellschaft, die der Frage nicht aus dem Weg gehen kann, wie sie mit älteren Frauen und Männern in der Arbeitswelt umgehen will.

Kurt Seifert