

Mehr Freiheit im Alter ist nötig

Autor(en): **Seifert, Kurt**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung**

Band (Jahr): **87 (2009)**

Heft 10

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-725461>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Mehr Freiheit im Alter ist nötig

Die Arbeitswelt ist auf die Alterung der Gesellschaft kaum vorbereitet. Die unterschiedlichen Bedingungen und Bedürfnisse von älteren Beschäftigten sollten besser berücksichtigt werden.

Von Kurt Seifert

Neulich wurde der Altersforscher Hartmut Radebold vom deutschen Nachrichtenmagazin «Der Spiegel» nach seiner Meinung zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit befragt – dies auf dem Hintergrund der Diskussionen in unserem Nachbarland, das dort bereits auf 67 Jahre erhöhte Rentenalter noch einmal anzuheben. Radebolds Antwort: «Ich denke, jeder sollte selbst entscheiden können, wann er aufhört. Aber 62, spätestens 65, ist dafür ein gutes Alter. Dann kann man in den letzten 10, 15 Jahren seines aktiven Lebens noch etwas Neues machen, das einen befriedigt.» Und er fügt hinzu: «In keiner Zeit sind die Menschen individuell so unterschiedlich wie nach dem 60. Geburtstag.»

Viele Menschen haben aber spätestens Mitte 50 den Eindruck, zum «alten Eisen» gezählt zu werden. Wer sich in diesem Alter nach einer neuen Stelle umschaute, kann sein blaues Wunder erleben: Die Vermutung von Personalverantwortlichen, jemand sei schon «zu alt» für eine ausgeschriebene Stelle, macht das Bewerbungsverfahren für die älteren Arbeitnehmenden oft zu einem beschwerlichen Hürdenlauf. Und auch jene, die eine Stelle haben, können sich nicht sicher sein, ob ihnen der Arbeitgeber nicht doch noch eine vorzeitige Pensionierung nahelegt. Dies gilt vor allem in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise, deren volles Gewicht in Form von wachsender Arbeitslosigkeit erst in den kommenden Monaten spürbar werden wird.

In dieser Situation fällt es nicht leicht, die besonderen Stärken von älteren Arbeitnehmenden ins Spiel zu bringen. Man wirft ihnen häufig einen Mangel an Flexibilität vor. Darin kann eine allzu grosse Gewöhnung an betriebliche Routine stecken, deren Umbruch Angst und Abwehr auszulösen vermag. Es kann aber auch sein, dass ältere Mitarbeitende eher nach Sinn und Zweck von Umstrukturierungen fragen als Junge. Es sei deshalb wichtig, dass man gerade ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig in Veränderungsprozesse einbeziehe, betont Ruth Derrer Balladore vom Schweizerischen Arbeitgeberverband in einer Stellungnahme, die im



Bild: Bildlupe/Juliet Haller

Erfahrene Leute sind wichtig für die Wirtschaft, deshalb sollte man auch ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigen.

«ps:info», der Zeitschrift für die Mitarbeitenden von Pro Senectute, veröffentlicht wurde.

Die Bereitschaft zu unumgänglichen Veränderungen, welche die heutige Arbeitswelt prägen, setzt – so die Vertreterin des Arbeitgeberverbandes – ein «weiterbildungsfreundliches Umfeld» voraus. Die Arbeitnehmenden stünden hier genauso in der Pflicht wie die Unternehmen.

Das lebenslange Lernen ist eine vielfach verwendete Formel, doch die betriebliche Wirklichkeit sieht oft anders aus. Vor allem

Angehörige von sogenannten bildungsfernen Schichten haben nicht die gleichen Chancen wie bereits gut qualifizierte, in den Genuss von Weiterbildungsangeboten zu kommen, die ihren Lernmöglichkeiten entsprechen.

Der Bundesrat hat in seiner vor zwei Jahren veröffentlichten Strategie für eine schweizerische Alterspolitik festgehalten, dass die Arbeitsbedingungen noch zu wenig auf den alterungsbedingten Leistungs-

wandel der Erwerbstätigen ausgerichtet seien. Dies mache gezielte Massnahmen zur Förderung der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmender notwendig. Pro Senectute Schweiz unterstützt diese Aussage und schlägt deshalb vor, möglichst rasch ein Rahmengesetz zur Weiterbildung zu erarbeiten.

Die Freiheit, über Verbleib oder Ausstieg aus der Arbeitswelt eigenständig zu entscheiden, ist heute noch weitgehend das Privileg von finanziell gut bis sehr gut gestellten Männern und Frauen. Mehr Spielraum für alle zur Gestaltung des Lebens im Alter ist dringend erforderlich.

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