



Wir brauchen eine Arbeitswelt ohne Altersgrenzen

Auf dem Arbeitsmarkt werden Junge zu wenig ernst genommen, Alte ausgegrenzt und die dazwischen unter einem Berg an Verpflichtungen begraben. Ein Plädoyer für ein neues Modell.

Von Peter Lau, [Clara Vuillemin](#) (Text) und Philotheus Nisch (Bild), 05.05.2025

1. Wissen und Glaube

Vielleicht ist es so: Die Welt ist immer gewachsen und du mit ihr. Mehr Menschen, mehr Dinge, mehr Kilometer, mehr Quadratmeter, mehr Möglichkeiten, mehr Verantwortung, mehr Wettbewerb, mehr Erfolg, mehr Probleme. Hand in Hand seid ihr, du und die Welt, den Berg hochgerannt. Doch seit ein paar Jahren kommt ihr nicht mehr voran. Immer ist etwas, eine Pandemie, ein gebrochenes Knie, eine eingebrochene Nachfrage, eine komplizierte

Familienlage, ein schlechtes Gewissen. Dein Gesicht im Spiegel blickt viel zu oft verbissen. Und du fragst dich: Wer steckt hier eigentlich fest, die Welt oder ich?

Das Erstaunlichste ist, dass alles, was jetzt kommt, auf weithin bekannten, unbestreitbaren Fakten beruht. Zum Beispiel die Lebenserwartung: Sie hat sich in den vergangenen 150 Jahren mehr als verdoppelt und wird wahrscheinlich weiter steigen – davon haben alle schon gehört, oder? Ausserdem sind heute viele Menschen auch im höheren Alter erstaunlich fit – wer kennt keine happy Rentner? Und die Demokratisierung des Wissens durch das Internet – ein Allgemeinplatz! Alles völlig klar.

Wir müssen es nur glauben.

Das tun viele aber nicht. Denn welche Altersgruppe ist auffällig stark gegen die Erhöhung des Rentenalters?

Es sind interessanterweise die Jungen, wie aus dem «Generationenbarometer 2025» zu erfahren ist, einer repräsentativen Umfrage des Berner Generationenhauses. Sie sind viel stärker dagegen, nach der Pensionierung weiterzuarbeiten, als die Älteren. 84 Prozent der 18- bis 25-Jährigen sagen, wer gesundheitliche Probleme habe, müsse rechtzeitig in Rente gehen können. Bei den über 65-Jährigen sagt dies weniger als die Hälfte. 57 Prozent der Jungen glauben zudem, Menschen im Rentenalter fehle die Energie zum Arbeiten, was nur eine von vier älteren Personen so sieht. «Wer jung ist, der scheint die Freude über den Renteneintritt zu überschätzen. Wer kurz vor oder nach dem Rentenalter steht, sieht viel weniger Probleme darin, weiterzuarbeiten», heisst es im «Generationenbarometer».

Womit wir bei einer sozialen Benachteiligung sind, über die kaum jemand spricht. Denn diese Jahrzehnte vorauseilende Angst vor der eigenen Schwäche haben die Jungen nicht deshalb, weil sie einem obskuren Tiktok-Trend glauben – es ist das Ergebnis von Ageism.

Der Begriff wird gern mit Altersdiskriminierung übersetzt, aber weil das englische Wort *ageism* besser deutlich macht, dass es nicht nur um alte Menschen geht, bleiben wir heute anglophil. Denn Ageism trifft alle Menschen, egal welchen Alters.

Ageism ist «weit verbreitet, allgegenwärtig und heimtückisch, weil er weitgehend unerkannt und unangefochten bleibt», schreibt die Weltgesundheitsorganisation. Er

ist in unserer Welt so selbstverständlich wie vor hundert Jahren Sexismus. Unsere Sprache und unser Alltag sind voll von Ageism, zum Beispiel, wenn ...

- ☒ ... Politikerinnen vor einer «überalterten Gesellschaft» warnen;
- ☒ ... jüngere Menschen für dieselbe Arbeit weniger Gehalt bekommen;
- ☒☒ ... Stellenausschreibungen ein «junges, dynamisches Team» anpreisen.
- ☒ ... der Chef sagt: «Du bist noch zu jung für so viel Verantwortung.»
- ☒ ... eine Person etwas vergisst und zu sich selbst sagt: «Das ist das Alter.»

Solche Klischees sitzen tief, und das ist auch nicht unverständlich. Denn lange war das alles richtig: Die Menschen arbeiteten hart und gingen dabei kaputt, sodass sie im heutigen Rentenalter tatsächlich am Ende waren und bald starben. Verstärkt wurde das noch von der miserablen Gesundheitsversorgung und dadurch, dass es so gut wie keine Vorsorge gab. Zudem war während gewisser Zeiten die Ernährung meist schlecht, kaum jemand machte Sport und viele rauchten wie auf den Nikotinweltmeisterschaften. Während zugleich die Jungen wirklich von vielem keine Ahnung hatten, weil das meiste in der Praxis gelernt wurde und erst mit der Zeit das Wissen wuchs. Was heute Klischee ist, war früher weitgehend die Realität. Doch das alles ist längst vorbei.

Die Forschung liefert ein ganz anderes Bild von der Gegenwart:

Individualität schlägt Durchschnitt: Es gibt viele Statistiken und Grafiken, die zeigen, wie alle möglichen Kompetenzen – sei es Kopfrechnen oder Auf-einem-Bein-Stehen – am Anfang des Lebens zunehmend besser werden, um dann schon bald, oft ab 25, wieder abzunehmen. Viele basieren auf methodisch problematischen Daten, aber auch in Fällen, in denen die Kurven gut gemacht sind, lenken sie von der wichtigsten Tatsache ab: Die individuellen Unterschiede liegen manchmal weit jenseits von allem, was die Durchschnittswerte errahnen lassen – in einigen Fällen können sie viel besser sein, in anderen erheblich schlechter.

Das wird nur immer wieder vergessen, weil die zuverlässigsten Veränderungen, die mit dem Alter einhergehen, offensichtlich sind und Gleichheit suggerieren: Die Elastizität der Haut lässt nach – wir bekommen Falten. Und graue Haare. Doch das sagt so wenig

über die Menschen aus wie die Hautfarbe oder das Geschlecht. Die Natur ist eine Populistin: Einen komplexen Kern versteckt sie hinter Äusserlichkeiten.

Kompensation schlägt Probleme: Menschen verändern sich mit dem Alter, und manches wird wirklich schlechter. Doch für die meisten Nachteile haben wir Kompensationsstrategien gefunden. Augen oder Ohren sind nicht mehr scharf? Also tragen wir Brillen und Hörgeräte. Dasselbe gilt für die jungen Jahre: Wir wissen noch nicht so viel? Dann googeln wir eben ein bisschen öfter. Sogar das Gehirn hat Kompensationsstrategien: Es schrumpft bereits ab 30, doch selbst wenn nach Jahrzehnten dieser Prozess schon fortgeschritten ist, gehen damit erst mal keine kognitiven Einbussen einher, weil es sich neu organisiert. Gehirnscans zeigen, dass bei jüngeren Leuten, die eine schwere Aufgabe lösen, oft nur ein Gehirnareal aktiv ist, während bei Älteren mehrere Areale gleichzeitig arbeiten.

Lernen schlägt Lernen: Ob jemand gut oder schlecht Neues lernen kann, hängt von vielen Faktoren ab, doch jenseits der Kindheit ist das Alter wenig entscheidend. Zwar merken sich jüngere Menschen isolierte Fakten meist besser, aber das ist selten gefragt – im Alltag hängt in der Regel alles zusammen. Ausserdem sind Übung im Lernen, eine gute Lerntechnik, die richtige Einstellung und Motivation genauso wichtig wie bestehendes Wissen, an das neue Fakten andocken können.

Doch die wohl wichtigste Zutat für erfolgreiches Lernen ist Zeit, und weil die übers Leben sehr ungleich verteilt ist, kann es in späteren Jahren schlecht aussehen: Junge Menschen haben viele Freiräume zum Lernen, doch Menschen im mittleren Alter fehlen diese oft, wenn sie zum Beispiel mit Erwerbs- und Carearbeit überlastet sind. Wer aber einige Jahrzehnte wenig gelernt hat, muss beim Neueinstieg am Anfang grössere Hürden überwinden – was dann möglicherweise als Altersproblem gesehen wird.

Der Hauptfeind des lebenslangen Lernens ist nicht das alternde Gehirn – es sind soziale Strukturen und Gewohnheiten.

Gewohnheit schlägt Realität: «Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sinnt auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen übernommene Werte.» Diese Aussage stand auf einer sumerischen Tontafel, ungefähr 3000 Jahre vor unserer Zeit – sie zeigt, dass die Jugend seit Jahrtausenden als schlimm galt. Heute wird solches Denken als Generationenkonflikt bezeichnet. Für den gibt es bei näherem Hinsehen nicht wirklich eine Grundlage.

Der Soziologe Martin Schröder von der Universität des Saarlandes hat einen Berg an Umfragen aus rund 40 Jahren analysiert, um herauszufinden, ob sich die Einstellung zur Arbeit zwischen den Generationen unterscheidet: Ist die Gen Z verwöhnt? Will die Gen Y nur sich selbst verwirklichen? Denkt die Gen X bloss an Geld? Sind Boomer Leistungsfanatiker? Seine Erkenntnis: Es gibt in Bezug auf ihre Einstellungen, Lebensziele und ihr Engagement kaum Unterschiede zwischen den Generationen. Vielleicht, sagt er, gibt es nicht mal Generationen.

Bis wir in diesem Punkt sicher sind, können wir aber schon mal so tun, als ob. Und miteinander auf Augenhöhe sprechen.

Gesundheit schlägt Krankheit: Dass Menschen älter werden, bedeutet nicht, dass sie länger gebrechlich sind. Forscher der Universität Lausanne haben untersucht, wie viele gesunde und wie viele kranke Jahre eine 65-jährige Person noch vor sich hat. Das Ergebnis ist eindeutig: Zwischen 2007 und 2017 stieg die Lebenserwartung in guter Gesundheit für 65-Jährige um rund 1,8 Jahre, während die zu erwartende Zeit der Krankheit um rund 6 Monate abnahm.

Der Grund dafür ist simpel: Ein gesunder Lebensstil und eine gute medizinische Versorgung verlängern nicht nur das Leben, sondern verbessern die Gesundheit allgemein. Etwa bei Demenzerkrankungen: Ihr Beginn verschiebt sich, statistisch gesehen, fortlaufend in ein höheres Alter, und das sogar schneller, als die Lebenserwartung steigt. Die Betroffenen sind also, zumindest im Durchschnitt, zunehmend weniger lang dement als früher.

Die Zeit, als die Menschen kurz nach ihrer Verrentung ins Siechtum verfielen, ist vorbei. Viele der Seniorinnen heute sind gut gelaunt und fit und haben mit den Gleichaltrigen vor 50 Jahren wenig gemeinsam.

Autodiskriminierung schlägt alles: Es ist ein Allgemeinplatz: Nur wer sich vorstellen kann, zu gewinnen, wird auch gewinnen – Autosuggestion ist eine Superkraft des Menschen. Blöd ist bloss, dass es andersrum ebenfalls funktioniert: Ich kann das nicht, ich schaffe das nicht, ich bin zu doof, zu ungeschickt – dann wird es auch nichts. Ähnliches gilt für: Ich bin zu alt. Wer die Klischees über ältere Menschen glaubt und sich darin selber erkennt, wird schneller Altersprobleme haben und Fähigkeiten verlieren.

Das ist die wohl folgenreichste Form des Ageism: Autodiskriminierung. Sie kostet sogar Lebenszeit. Die Psychologin Becca Levy wies mit den Daten der «Ohio Longitudinal Study on Aging and Retirement» nach: «Die Probanden mit den positivsten Altersbildern lebten im Durchschnitt siebeneinhalb Jahre länger als die mit den negativsten.»

Übrigens: Auch die Altersgruppe zwischen 30 und 50 kann sich leider nicht beruhigt zurücklehnen, sie ist nicht entweder zu jung oder zu alt, um ein Opfer des Ageism zu werden. Denn dass viele Menschen im mittleren Alter mit Karriere und Carearbeit überlastet sind, liegt auch daran, dass sie für vieles vorher zu jung waren und hinterher zu alt sein werden. Ganz zu schweigen davon, dass sie irgendwann auch älter und ebenfalls diskriminiert werden.

2. Die altersintegrierte Gesellschaft

Vielleicht ist es so: Du hast alles gesagt, schon tausend Mal. Während du dein Leben in Kisten packst, Eigenbedarfskündigung, blätterst du in deinen Tagebüchern. Da spricht dein zehn Jahre jüngeres Ich und erklärt dir die Schönheit von Seesternen, die in der Mitte des Lebens das Geschlecht wechseln. Du hast dazu geschrieben: «Ich wünschte, ich könnte mein Leben ändern.» Dein fünf Jahre jüngeres Ich ist begeistert von Algen. Vor drei Jahren: «Wir waren am Meer, und endlich konnte ich wieder atmen.» Vor einer Woche: «Eigentlich sollte ich das Meer erforschen ...» Du hast es schon tausend Mal gesagt. Und du fragst dich: Geht das immer so weiter?

Damit die Aufklärung zu mehr als einer weiteren Drehung der Selbstoptimierungsschraube führt, müssen sich die Strukturen ändern. Insbesondere die Arbeitswelt ist immer noch von überholten Altersstereotypen bestimmt:

- ☒ Wenn es normal ist, dass topfitte Junge keine Verantwortung bekommen, weil sie dafür zu jung sind, ist es nicht überraschend, wenn die Unternehmenskultur stagniert.
- ☒ Wenn es normal ist, im mittleren Alter gleichzeitig Kinder und Karriere grosszuziehen, weil die Leute danach für eine Karriere zu alt sind, werden viele sicher so erschöpft sein, dass sie froh sind, wenn die Lebensarbeitszeit endlich vorbei ist.
- ☒ Wenn es normal ist, eine einzige Ausbildung zu machen, die spätestens Mitte 20 endet, müssen hoch motivierte Menschen bei einem späten Berufswechsel Hürden überwinden, die völlig überflüssig sind.

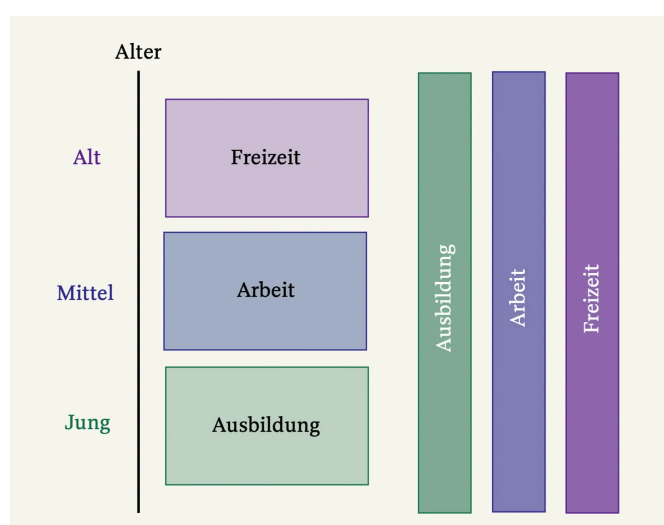
☒ Wenn es normal ist, dass Alte als langsamer, vergesslicher, unflexibler und so weiter gelten, ist es kein Wunder, dass sie trotz Fachkräftemangel aussortiert werden.

☒ Und wenn es normal ist, dass das Rentenalter jenseits des Konsums ereignislos ist, können wir sowieso ab sofort im Bett bleiben.

Aber genug gejammt. Die Welt ist schlecht und wir finden das alle doof – ja, toll!

Aber wie könnte es besser gehen?

Zum Beispiel so: Wer jung ist und noch kein Kind will, könnte einige Jahre viel schaffen und auch mehr Verantwortung übernehmen, wäre in den mittleren Jahren in einem weniger anspruchsvollen Job oder in Teilzeit tätig und würde später mit mehr Einsatz weitermachen oder noch mal etwas Neues anfangen. Das geht allerdings nur in einer Arbeitswelt, in der die beruflichen Anforderungen und die des übrigen Lebens gleichberechtigt nebeneinanderstehen. Und dafür gibt es tatsächlich längst ein Modell: die «altersintegrierte Gesellschaft».



Links: Die frühere Aufteilung unserer Lebenszeit. Rechts: Die zukünftige Aufteilung.

Die Grundidee ist simpel: Anstatt am Anfang unseres Erwachsenenlebens etwas zu lernen, danach ein paar Jahrzehnte viel zu arbeiten und dann in der Rente einige Jahrzehnte auf der müden Haut zu liegen, ist in diesem Modell alles gleichzeitig möglich. Das funktioniert, weil alle von Anfang an mit einer geringeren Wochenstundenzahl als heute arbeiten und die übrige Zeit für Weiterbildung, Familienleben, Erholung, Ehrenamt und Hobbys nutzen. Oder vielleicht sogar schon mal ein oder zwei Jahre Rente beziehen, wenn sich im Leben alles ballt oder der alte Job nicht mehr passt. So bliebe zum Beispiel mehr Zeit für Familie und Freunde, und

Menschen in körperlich fordernden Berufen könnten in der Lebensmitte etwas Neues anfangen – da freuen sich die Krankenkassen.

Zudem treffen in flexibler werdenden Lebensläufen alle Menschen automatisch häufig auf andere Altersgruppen, sodass eine positive Wechselwirkung entsteht: Eine geringere Trennung der Altersgruppen und mehr Altersdiversität sind hilfreich gegen die Vorurteile und Diskriminierungen des Ageism.

Entwickelt wurde das Konzept von der US-Soziologin Matilda White Riley, die 1968 begann, das Alter zu erforschen. Riley war eine wissenschaftlich rigorose Frau, unter anderem publizierte sie ein Lehrbuch über die Integration von Theorie und empirischen Methoden. Sie sah die Daten und stellte einen «strukturellen Rückstand» fest: Zwar hatten sich die Lebenserwartung und der Alterungsprozess im 20. Jahrhundert drastisch verändert, doch die Gesellschaft nutzte die damit einhergehenden Möglichkeiten nicht.

Das obige Modell veröffentlichte sie 1994. Sechs Jahre später sagte sie in einem Interview: «Heute ist klar, dass die wachsende Zahl älterer Menschen eine untragbare Belastung für die Jüngeren darstellen würde, es sei denn, die Altersintegration gibt den Älteren die Möglichkeit, einen Teil dieser Last zu tragen.»

So weit, so wahr. Doch bis heute hat sich strukturell wenig geändert. Dabei liegen die Startpunkte für eine bessere Arbeitswelt auf der Hand:

- ☒ Ageismus bekämpfen: Aufklärung!
- ☒ Lebensarbeitszeit besser verteilen: weniger Wochenstunden in mehr Jahren.
- ☒ Fluide Karrieren dank durchlässiger Hierarchien.
- ☒ Lebenslanges Lernen: stetige Weiterbildung sowie finanziell gesicherte Ausbildung oder Studium mit 40, 50 oder 60.
- ☒ Rente flexibilisieren: Geld bekommen, wenn es gebraucht wird.

Nein, das ist nicht einfach. Das ist Arbeit. Aber sie muss gemacht werden. Also lasst uns anfangen. Frisch voran! Oder etwa nicht?

Wie sieht die Schweizer Politik dazu aus? Wie eine Wüste, durch die ein einsamer Staubball weht. Alle sehen Probleme, aber statt diese im Zusammenhang zu denken, wird nur die eigene Klientel bedacht.

Die Bürgerlichen sagen: Das Rentenalter muss erhöht werden. Die Linken sagen: nicht mit uns. Die Bürgerlichen: Die AHV hat ein Finanzierungsproblem. Die Linken: stimmt nicht, ihr seid nur gegen diese soziale Institution. Die Bürgerlichen: Bis 2050 kommen auf einen Rentner nur noch zwei Erwerbstätige, wir müssen etwas tun! Die Linken: Denkt mal an die kaputten Bauarbeiter. Und die Frauen, die heute schon zu wenig Rente haben! Dagegen müssen wir etwas tun! Das Ergebnis? Lautstarker Stillstand.

Gleichzeitig fordert die SP immer mal wieder eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit und beisst damit auf genauso viel Granit wie die Bürgerlichen beim Rentenalter. Und staatliche finanzielle Unterstützung für Ausbildungen gibt es in der Schweiz ohnehin kaum – das ist ein Problem für alle Altersgruppen.

Neue Ideen? Kompromisse? Allianzen? Fehlanzeige. Fast jedenfalls. Denn da ist noch der Staubball: Alt-Mitte-Nationalrätin Ruth Humbel hat 2022 per Postulat beim Bundesrat beantragt, ein Lebensarbeitszeitmodell zu prüfen. Die Idee: Wer früher beginnt zu arbeiten, soll auch früher in Rente gehen. Und wer nach einem langen Studium erst spät ins Erwerbsleben einsteigt, soll entsprechend länger arbeiten. Das klingt nicht nach einem grossen Schritt in die altersintegrierte Gesellschaft – aber es ist immerhin ein Schritt. SP und Grüne haben gegen die Motion gestimmt. Ihr Hauptargument ist, dass Menschen, die eine lange Ausbildung machen und danach wenig verdienen, durch diese Reform schlechter dastehen würden.

Das stimmt. Aber wie wäre es, anstatt diese Reform zu verhindern noch mehr zu verändern?

3. Mit dem Tram in die neue Welt

Vielleicht ist es so: Du hast ein neues Wort gelernt und es lässt dich nicht mehr los. Du hast es aus dem Buch einer neurodiversen, chronisch kranken, schwarzen, queeren Poetin. Sie schreibt darüber, wie behinderte Menschen oft mehr Zeit brauchen für alltägliche Aufgaben und andauernd vor unvorhergesehenen Problemen stehen. Deshalb bräuchten sie eine andere Vorstellung von Zeit, weniger linear, weniger fokussiert auf Effizienz, dabei aber nicht weniger verbindlich und verbindend: *crip time*. Du denkst an deine Kinder, die Klimakrise, die Launen

deines Chefs, *just not in time delivery*, die deutsche Bahn und die morgendliche Übelkeit. Und du fragst dich: Brauchen wir alle *crip time*?

Während die Politik auf der Stelle tritt, sind viele Menschen in vielen Bereichen schon weiter. Die Karrieren werden wilder und länger, Junge und Alte sind selbstbewusster, Selbstfürsorge wird selbstverständlicher. Immer mehr Unternehmen erkennen die Chancen flexibler Arbeitszeitmodelle und altersdiverser Teams. Und der Arbeitskräftemangel wird zwangsläufig dazu führen, dass auch ältere Menschen Jobangebote bekommen. Aktuell sieht es so aus, als wäre die altersintegrierte Gesellschaft wie Gras: Sie wächst von unten durch das Pflaster.

Zum Beispiel Silvia Huber. Sie ist 53 Jahre alt, seit vier Jahren Trampilotin in Zürich und damit sehr zufrieden. Früher war sie auch schon Polizistin, sie hat mal in einer Bäckerei gearbeitet und als Postbotin, aber irgendwann passte das alles nicht mehr zu ihrem Leben. Ausserdem ist sie jetzt über 50, also Zeit, etwas Neues zu probieren. Weil es doch sonst langweilig wird.

Früher wäre Silvia Huber eine grosse Ausnahme gewesen. Heute ist sie das schon nicht mehr. Und morgen?

«Ein typischer Quereinsteigerberuf», sagt Tobias Gees, Leiter des Teams Recruiting und Employer Branding bei den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ), über das Tramfahren. «Von der Ex-Bankerin bis zum Handwerker, der körperlich an seine Grenze gestossen ist, finden alle möglichen Menschen den Weg zu uns.»

Anfang 2024 hingen deshalb in den Trams und Bussen der Stadt Zürich Plakate mit der Aufschrift: «Wir suchen Trampilot*innen, die im Kino zu «Dirty Dancing» knutschten. Auch über 50-Jährige herzlich willkommen. Ausbildung bei vollem Lohn.» Die Kampagne war eine Reaktion auf den demografischen Wandel. «Viele unserer Fahrdienstmitarbeiter sind schon älter», sagt Gees, «also Babyboomer, die bald in die Pensionierung gehen. Da müssen wir vorsorgen. Und die Generation ab 50 ist die grösste Gruppe an Arbeitnehmenden, doch sie wird nicht umworben, sondern eher aussortiert.» Für die VBZ ist das eine grosse Chance: Ältere Menschen seien dem Unternehmen tendenziell länger treu, und Tobias Gees hat bisher keine Klagen gehört, dass sie mehr Mühe hätten während der Ausbildung.

Seit vergangenem Jahr läuft in den Betrieben der Stadt Zürich ausserdem ein Programm zum flexiblen Altersrücktritt, sodass Leute bei Interesse bis 70

weiterarbeiten können. Ob Frau Huber so lange auf dem Tram bleibt, weiss sie noch nicht. Vielleicht hat sie dann schon etwas Neues angefangen. Sie sagt: «Ich würde jedem, der einen Beruf sieht, der Spass machen könnte, empfehlen, es einfach zu versuchen. Sonst bereut man es vielleicht später.»

Es mag Menschen geben, die sich nichts Schöneres vorstellen können, als ihre Zeit gut versorgt vor dem Fernseher zu verbringen. Doch viele Menschen arbeiten gern: nicht nur für das Geld, sondern auch für das soziale Umfeld, die Selbstwirksamkeit und den Sinn. Die Menschen, die weitaus fitter sind, als ihnen unterstellt wird, und die Unternehmen, die sie brauchen, werden wahrscheinlich so oder so anfangen, zu verändern, was sich die Politik noch nicht traut. Aber müssen sie das allein tun?

Es liegt nahe zu sagen, dass wir in einer Übergangszeit leben. Einige Menschen haben sich über die Jahrzehnte kaputtgeschuftet und können nicht viel länger arbeiten, doch es gibt auch viele, die gern mehr tun würden. Manche können sich nichts Besseres vorstellen als eine stabile Karriere, am liebsten immer im selben Unternehmen, während andere die Idee eines neuen Berufs alle paar Jahre wunderbar finden. Und so weiter. Aber das ist nicht neu – Menschen sind unterschiedlich. Und sie werden auch in Zukunft unterschiedlich sein.

Die wichtigste Lehre aus der Altersforschung ist möglicherweise: Sieh nicht die Gruppe, sondern das Individuum. Wir müssen lernen, den Einzelfall als Normalfall zu betrachten. Und ihm einen Rahmen bieten, in dem er findet, was er braucht.

Vielleicht ist es so: Du hast gearbeitet, dein Leben lang. Manchmal war es ein Abenteuer, aufregend und inspirierend. Manchmal war es eine Last, unangenehm und frustrierend. Manchmal war es sinnlos. Aber meistens gab es dir eine tiefe Befriedigung. Es war dein Leben. Jetzt hast du es verdient, in Rente zu gehen. Und du fragst dich: Muss ich das wollen, nur weil ich es verdient habe?

Zum Buch und zu den Autoren

Clara Vuillemin (33) ist Co-Gründerin der Republik und lebt heute als Autorin in Berlin. Peter Lau (64) ist Autor in Hamburg. Im Februar ist ihr gemeinsames Buch «Zu jung? Zu alt? Egal! – Für eine Arbeitswelt ohne Altersgrenzen» erschienen. Teile davon haben sie in diesem Text für die Republik verwendet.