

Rückfragen: Heidi Joos, Geschäftsführerin Avenir50plus Schweiz, 079 821 03 86
Prof. Dr. Kurt Pärli, Juristische Fakultät Basel, 079 303 44 51

Luzern, 27. November 2019

Medienmitteilung

Rechtsgutachten Prof. Pärli, Juristische Fakultät Basel

(siehe auch PDF-Beilage / https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2019/11/Gutachten_Altersdiskriminierung_Pärli_27_11_19.pdf)

Höchste Zeit für wirksamen Schutz vor Altersdiskriminierung

Die älteren Jobsuchenden werden in der Schweiz weiterhin täglich aufgrund ihres Alters diskriminiert. Das bestätigen sowohl Betroffene wie auch Arbeitsmarktbehörden und Arbeitgebende (Studie HSLU zum Generationenmanagement). **Avenir50plus Schweiz, der Verband der älteren Erwerbslosen**, beauftragte vor diesem Hintergrund **Prof. Kurt Pärli** von der juristischen Fakultät Basel mit einem **Rechtsgutachten**. Die Rechtsschrift, die nun vorliegt, schafft einen **profunden Überblick über den Arbeitsmarkt 50plus**, plädiert u.a. auch für einen **gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung**.

Keine Überbrückungsrente ohne gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung

Die Schaffung einer **Überbrückungsrente**, wie sie am 12. Dezember 2019 auf der Traktandenliste des **Ständerates** steht, wird nur dann nicht zum Bumerang, wenn begleitend ein **gesetzlicher Schutz vor Altersdiskriminierung** gewährt wird. Ähnliches trifft auch auf die Forderung nach einem erweiterten Kündigungsschutz und weiteren Massnahmen zu.

Die Schweiz kennt zwar mit **Art. 8 Abs. 2 auf Verfassungsebene einen Diskriminierungsschutz**. Dieser ist jedoch nur auf das öffentliche Recht direkt anwendbar, nicht aber auf das private, zu dem u.a. das Arbeitsrecht, das Miet- und das Versicherungsrecht gehört. Internationale Organisationen wie die OECD hielten denn den Bundesrat in der Vergangenheit auch regelmässig zur Schaffung eines gesetzlichen Altersdiskriminierungsschutzes an, wie dieser für die Bereiche Gleichstellung und Behinderung bereits erkämpft wurde.

Vor diesem Hintergrund unterstützt Avenir50plus Schweiz die Bestrebungen der breit abgestützten **Allianz gegen Altersdiskriminierung** zur Lancierung einer Volksinitiative für einen umfassenden Altersdiskriminierungsschutz voll und ganz, erhofft sich aber vom **neuen Parlament**,

dass dieses zügig und zeitnah **von sich aus tätig wird** (BV Art. 35 Abs. 3). Was ein solches Gesetz bezogen auf den Arbeitsmarkt enthalten müsste, zeigt Pärli in seinem Gutachten auf.

Auch wenn die Schweiz gegenwärtig eine hohe Beschäftigungsquote im Alter aufweist, die zwar durch den hohen Anteil von Teilzeitarbeit im Alter relativiert wird, kündigt sich fürs nächste Jahr bereits wieder ein wirtschaftlicher Abschwung an. Einige Betriebe der Maschinenindustrie meldeten bereits Kurzarbeit an. McKensey rechnet aufgrund der Digitalisierung mit einem Verlust von 1.2 Mio. Arbeitsplätzen bis 2030, die zwar teilweise kompensiert werden.

Bei Entlassungen, die sich absehbar einstellen werden, trifft es in der Regel erneut Ältere, die bei einer Heraufsetzung des AHV-Referenzalters, dass vielleicht auch schon bald Realität sein könnte, sich noch länger Demütigungen aufgrund ihres Alters ausgesetzt sähen. Zudem steigt die Anzahl der Betroffenen auch schon aufgrund der Alterung der Gesellschaft.

Wie wenig wirksam Massnahmen wie der Inländervorrang Light für die Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt sind, machte der kürzlich erschienene Bericht zur Stellenmeldepflicht deutlich. Das Seco verschwieg kurzerhand – es darf angenommen werden aus politischen Gründen – das Alter der 4800 Erwerbslosen, die auf diese Weise wieder einen Job gefunden habe.

Es ist höchste Zeit für einen gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung auch in der Schweiz, analog den EU-Staaten bzw. der EU-Richtlinie.