

# JAH RES BERI CHT 2019

AVENIR**50**PLUS

Verband für Menschen mit und ohne Arbeit

# DAN KE

Nur dank unseren zahlreichen Gönnern, kleinen und grossen Spendern, vermochten wir auch 2019 unsere Infrastrukturkosten zu decken. Namentlich bedanken wir uns bei:

Stiftung Beobachter  
Stiftung Humanitas  
Gemeinnützige Stiftung Schweiz  
Röm.-Kath. Kirchgemeinde Erlöser, Zürich  
Frauennetz Meggen  
Weinhandlung Bataillard  
Nellcareconsulting

## **Inhalt**

- 2 Editorial
- 4 Bericht Geschäftsjahr 2019
- 9 Rechnung
- 10 Revisorenbericht

## **Impressum**

Redaktion: Heidi Joos  
Realisation: rogertschopp.com

## Mobilität und Agilität bis zum Burnout?

Heidi Joos

Gemäss Pascal Scheiwiller, CEO der renommierten Personalunternehmung Rundstedt, hat das bisherige Talentmanagement zur Rekrutierung der gewünschten Fachkräfte auf ganzer Linie versagt. Das vor allem, weil man sich in den letzten Jahren aufgrund eines linearen Denkens bei den Qualifizierungsprogrammen vorwiegend auf die Jungen konzentrierte. Die älteren Arbeitskräfte seien aus verschiedenen Gründen



vernachlässigt worden. Man rede gar von Altersdiskriminierung.

Den klassischen Weg mit Assessment und darauf aufbauenden Entwicklungsplänen bezeichnet er als Irrweg. Aufgrund der laufend ändernden Kompetenzanforderungen seien diese externen Weiterbildungen meist überholt gewesen, bevor sie überhaupt

angegangen worden seien. Nachhaltigkeit lasse sich zudem kaum mit wenig Beständigkeit und mangelnder Loyalität erreichen, die er aufgrund des Wertewandels vermehrt bei den Jungen ortet. «Learning on the job», ein Rezept, das gewisse nördliche Länder im Hinblick auf den Fachkräftemangel schon seit längerem mit Erfolg praktizieren, sei erwachsenengerechter als das Drücken der Schulbank.

Statt unstete und kurzfristige fachliche und operative Fähigkeiten zu entwickeln, empfiehlt Scheiwiller den Unternehmen, die Mitarbeitenden darin zu fördern, die laufenden Veränderungen und den Wandel beherrschen zu lernen. Beschäftigungsfähigkeit meine nicht in erster Linie, das passgenaue Profil für die Zukunft zu haben, sondern Metakompetenzen wie Lernfähigkeit, Beweglichkeit, Problemlösungskompetenz, soziale Kompetenzen und strategisches Verständnis zu erlangen.

Scheiwiller sieht im neuen Agilitäts- und Mobilitätsansatz vor allem auch eine Chance für Ü50, weil sich dieser Ansatz an alle Mitarbeitenden richte, unabhängig von Qualifikation und Chancen. Ob dieser gutgemeinte Appell, den er seiner Kundenzielgruppe schuldet, ausreicht, um das Steuer der Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt herumzureissen, darf mit Recht bezweifelt werden.

4 Gemäss einer Recherche der NZZ vom 11.2.2020 steigen die Arbeitsausfälle aufgrund von Burnout gegenwärtig auf ein Rekordhoch. Roger Ritler, Direktionsmitglied der Swica-Versicherung, sieht die Gründe im hohen Termindruck und im raschen Wandel der Arbeitswelt. Betroffen sind vor allem Mitarbeitende zwischen 40 und 50. Mit hoher Agilität und Mobilität versuchen sie, allen Bedürfnissen des Umfeldes gerecht zu werden; der Rolle der Eltern, des Liebhabers, des Chefs, der Kunden, den neuen Technologien und vielem mehr, bis die Seele den Infarkt wählt, um diesem Wahnsinn ein Ende zu bereiten. So ähnlich sieht es zumindest Gunther Schmid, Leiter einer Burnoutklinik. Den Wenigsten bleibt aufgrund eines längeren Arbeitsausfalls eine Kündigung erspart. Einzig erfreulich ist, dass das Bundesgericht in einer aktuellen Rechtsprechung erstmals eine Arbeitnehmende unterstützte, die ihren Arbeitgeber für das Burnout verantwortlich machte.

#### **Statt mehr des Gleichen – Sinnhaftigkeit, Ganzheit und Selbstführung**

Wie es scheint, läuft die HR-Branche mit ihren Rekrutierungsansätzen von einem Flop zum anderen, denn noch mehr des Gleichen wird uns als Gesellschaft bald an den Rand des Nervenzusammenbruchs führen. Agilität und Mobilität wozu, ist doch die Frage, der wir uns stellen müssen. Dazu das ständige immer mehr für immer! Und diese geht einher mit der Frage nach der Sinnhaftigkeit des Tuns. Frederic Laloux hat in seinem Buch «Reinventing Organizations» an zwölf Beispielen von Unternehmen sehr gut aufgezeigt, wie integrale Organisationsformen, die sich durch Sinnhaftigkeit, Ganzheitlichkeit und Selbstführung auszeichnen, nebst einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeitenden auch gute Produkte und Leistungen hervorbringen.

---

«Wenn du mit den Männern ein Schiff bauen willst, lehre sie die Sehnsucht des Meeres.»

St. Exupéry

Doch wie finden wir uns als Gesellschaft auf diesen Weg? Einerseits ist die Politik gefordert über ein Bündel von Massnahmen, u.a. im Umgang mit Burnout, Förderung von Age-Management-Konzepten, gesetzlichem Schutz vor Altersdiskriminierung, dem Angebot an subventionierten Arbeitsintegrationsprogrammen, die nach den Kriterien der integralen Organisationsphilosophie auszurichten sind, um nur einige zu nennen. Andererseits aber bleibt ein Stück Arbeit auch bei jedem Einzelnen, nämlich in der Übernahme der Verantwortung, sich gegen unmenschliche Arbeitsanforderungen im Stil jener Juristin zu wehren, die ihren Arbeitgeber Staat beim Bundesgericht für ihr Burnout verantwortlich einklagte.



2020.01.11 NZZaS Arbeitsausfälle steigen auf Rekordhoch

<https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2020/01/2020.01.19-NzzaS-Burnout-Arbeitsausf%C3%A4lle-steigen-auf-Rekordhoch-NZZ-am-Sonntag.pdf>

2020.01.25 LZ Arbeitnehmerin klagt Arbeitgeber wegen Burnout erfolgreich ein

<https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2020/01/LZ-2020.01.25-Burnout-Urteil-.pdf>

---

## Geschäftsstelle Schweiz

### **2019: Das Jahr der kleinen Zugeständnisse.**

Trotz Boomjahr bei den Börsen und Inländervorrang-Light wurden die Stelleninserate, die Mitarbeitende mit Idealalter 25 bis 35 Jahre suchten, nicht weniger. Selbst öffentlich subventionierte Unternehmen sind da keine Ausnahme.

Wer einmal draussen und im zweiten Lebensalter ist, findet nur schwer wieder in Arbeit und falls, oft nur in prekären Arbeitsverhältnissen. Einzig bei den Kündigungen habe man das Alter aus Angst vor einem Imageverlust besser geschützt, kommentierte ein CEO einer renommierten Beratungsunternehmung seine Umfrage bei den HR-Verantwortlichen.

Was fünf Jahre Alterskonferenzen der Sozialpartner nicht zustande brachten, macht die bevorstehende Abstimmung über die Begrenzungs-Initiative möglich. Der Bundesrat beschloss im Mai 2019 ein Massnahmenpaket zur verbesserten Integration der inländischen Stellensuchenden mit folgenden Zugeständnissen an Ü50:

- Pilotversuch für Personen über 50 Jahre, denen die Aussteuerung droht oder die bereits ausgesteuert sind.
- Besondere Massnahmen zur Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und älteren Arbeitslosen.
- Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene ab 40 Jahre.
- Überbrückungsrente für Ü60.

Die drei ersten Massnahmen sollen Mitte 2020 greifen, für die Überbrückungsrente Ü60 muss vorerst eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden. Im Eiltempo wurde deshalb die Botschaft vom Ständerat im Dezember 2019 beraten und an vorderster Front von FDP-Exponenten so zusammengestutzt, dass diese kaum attraktiver ist als ein Aufenthalt in der Sozialhilfe. Ein wenig Hoffnung besteht noch, dass der linkere Nationalrat die Vorlage an der Frühlingsession 2020 wenigstens so verabschiedet, wie vom Bundesrat angedacht.



Widerstand lohnt sich. Das zeigte die Demo in Bern gegen den Sozialabbau.

Der Inländervorrang-Light, das jämmerliche Resultat der Umsetzung der MEI-Initiative – im Seco-Wording zur Stellenmeldepflicht degradiert –, zeigt in einer ersten Auswertung, dass diese Massnahme, ausser hohe Kosten zu verursachen, die erwünschte Erwartung nicht erfüllt. Wie viele der 4800 Versicherten, die aufgrund der Meldepflicht die Gunst der Arbeitgeber gefunden haben, im Alter Ü50 sind, verschweigt die Arbeitsmarkbehörde Seco in

passiver Mitwirkung der Medien und Parteien vorläufig tunlichst. Der Grund ist leicht zu erraten. Die nackte Wahrheit der Weiterführung der Altersdiskriminierung durch die Arbeitgeber würde das einstige mediale Theater um die Umsetzung der MEI definitiv als Flop der damaligen Bürgerlichen und aber auch eines Teils der Linken offenbaren. Ein untauglicher Versuch, die Älteren auf diese Weise ruhig zu stellen.

Als weiteres kleines Zugeständnis an die Älteren gilt Art. 47a, der in die Teilrevision des Ergänzungsleistungsgesetzes eingeflossen ist, wonach Gekündigte, die das 58. Altersjahr erreicht haben, ihr Pensionskassenguthaben ab 2021 bei der Pensionskasse belassen dürfen und dadurch den Rentenanspruch nicht verlieren. Den Kassen bleibt es unbenommen, die Altersgrenze aus eigenen Interessen auf 55 Jahre herunterzusetzen.

Erfreuliches zeigte sich bei der Abstimmung vom 19. Mai 2019 in Bern. Einem breiten Bündnis, angeführt von Franziska Teuscher, Stadträtin Bern und der Sozialcharta, ist es gelungen, die Abbaubestrebungen des SVP-Regierungsrates Schnegg bei der Sozialhilfe zu stoppen. Das wurde als ein positives Signal für die ganze Schweiz gewertet. Trotzdem bleibt noch viel zu tun, um das Regelwerk der Sozialhilfe, die SKOS-Richtlinien, so umzugestalten, dass dieses Älteren ein würdevolles Altern erlaubt.



Heidi Joos, Geschäftsführerin Avenir50plus Schweiz

### **Vorstand**

Der Vorstand traf sich an fünf Sitzungen. Vorstandsmitglied Peter Wehrli, der bald nach der GV einen neuen Job in Aussicht hatte, hat den Vorstand wieder verlassen, um sich auf die neue Aufgabe zu konzentrieren.

### **Treffen der regionalen Geschäftsstellenleitenden**

Die regionalen Geschäftsleitenden trafen sich an zwei Weiterbildungen, einerseits zum Thema Peer-Arbeit und andererseits zum Thema Social Media.



Zum Gutachten Prof. Dr. Kurt Pärli

[https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2019/11/Gutachten\\_Altersdiskriminierung\\_P%C3%A4rli\\_27\\_11\\_19.pdf](https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2019/11/Gutachten_Altersdiskriminierung_P%C3%A4rli_27_11_19.pdf)

## Öffentlichkeitsarbeit

### 2020: Zeit überreif für Schutz vor Altersdiskriminierung

Nebst Beratung von Betroffenen lag der Schwerpunkt der Vereinsarbeit im Aufbau eines breiten Bündnisses zum Schutz vor Altersdiskriminierung, das seinen Ausdruck fand in der Gründung der «Allianz gegen Altersdiskriminierung», die im März 2020 die Volksinitiative «Schutz vor Altersdiskriminierung» lancieren wird.

Nach dem Aufbau der Interessengemeinschaft trat Co-Präsidentin und Geschäftsführerin Avenir50plus Schweiz, Heidi Joos, das Präsidium an Rechtsanwalt Denis G. Humbert ab. Nebst den grossen Seniorenverbänden VASOS, dem Schweizerischen Seniorenverband, dem Seniorenrat und der Unabhängige Beschwerde-



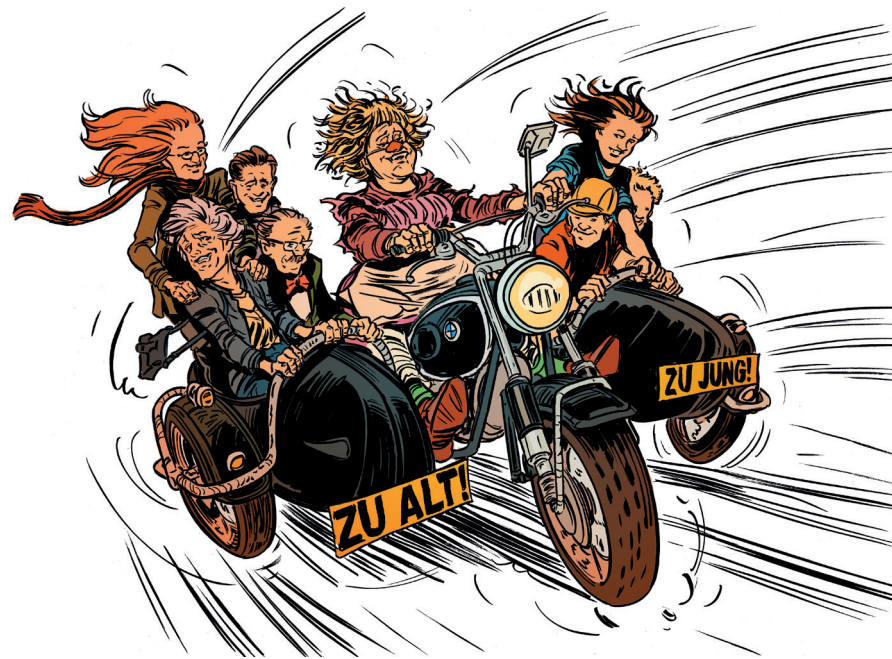
Heidi Joos, Geschäftsführerin Avenir50plus vortragend am Symposium der Pro Senectute Schweiz zum Thema Altersdiskriminierung vom 22. November 2019 in Freiburg.

stelle für das Alter (UBA), umfasst das Bündnis u.a. auch den Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Travailsuisse und die Plattform Humanrights.ch.

Im Unterstützungskomitee finden sich prominente Personen wie Hans Wiprächtiger, alt Bundesrichter, Vera Kaa, Sängerin, Gardi Hutter, Clownin und Walter Andreas Müller, Schauspieler.

Avenir50plus Schweiz beauftragte Prof. Kurt Pärli von der juristischen Fakultät Basel überdies mit einem umfassenden Gutachten zur Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, das allen Partnern kostenlos zur Verfügung steht.

Und somit ist auch schon der Schwerpunkt 2020 gesetzt: 120'000 Unterschriften sammeln sich nicht von alleine. Wir hoffen auf die Unterstützung aller beim Sammeln, aber auch mit Beiträgen auf den Social Medias, mit Kommentaren zu Medienberichten und eigenen Aktionen.







Eva Vetsch, Avenir50plus Schweiz, im Gespräch mit alt Nationalrätin Judith Stamm

Die Initiative, die einen gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung anstrebt, analog den Regelungen bei Gleichstellung und Behinderung, will auch Plattform sein für einen Diskurs um ein würdevolles Altern in allen Formen sowie für neue integrale Arbeitsformen, die sich in einem Zusammenspiel der unterschiedlichen Generationen entwickeln soll.



### **Altersmesse in Luzern**

Avenir50plus Schweiz weilte mit einem Messtand am 8./9./10. November an der Messe «Zukunft Alter» in Luzern, um mit der aktuellen Nummer des Beobachters auf die Nöte von älteren Erwerbslosen aufmerksam zu machen. Wie die LZ berichtete, warb die Sozialpolitikerin Monika Stocker an drei Podien für ein Gesetz gegen Altersdiskriminierung. Die meisten Besuchenden zeigten sich froh darüber, dass sie das Arbeitsleben bereits hinter sich haben, denn was da auf dem Arbeitsmarkt abgehe, sei ungesund.



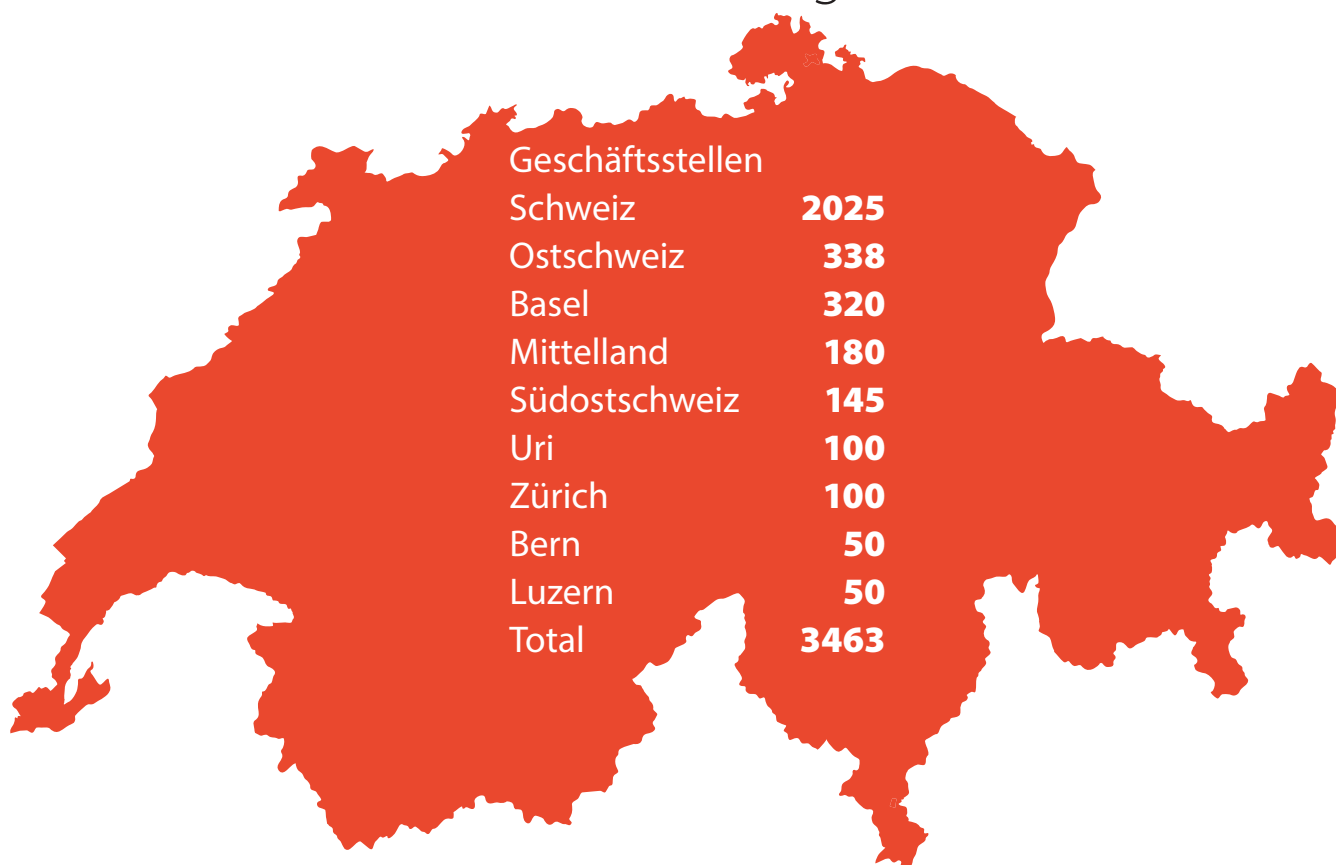
### Beratungen

Avenir50plus Schweiz hat auch 2019 zahlreiche Betroffene kostenlos per Telefon oder vor Ort auf der Geschäftsstelle beraten. Das Gratis-Beratungstelefon stand Betroffenen stets vom Montag bis Donnerstag zur Verfügung. Standen früher eher die RAV und ihre Dienstleistungen im Zentrum der Beratungen, so galt 2019 der Fokus den Anliegen rund um Aussteuerungen und Sozialhilfe. Die Anzahl Beratungsfälle reduzierte sich leicht von durchschnittlich

vier Anfragen pro Tag auf drei zu Gunsten von umfassenderen Dienstleistungen, u.a. auch Einsprachen bei Sozialbehörden. In einigen Fällen kam es auch zu einer Zusammenarbeit mit der Unabhängigen Fachstelle für Sozialhilfeberatung.



## 2019: Freiwilligenarbeit in Stunden



## Projekte

Das Peerprojekt von Avenir50plus Schweiz wurde – wenn auch nicht mit höchster Priorität – doch auch 2019 konkret weiterverfolgt. Analog dem Peergedanken in der Psychiatrie geht es darum, auf den Erfahrungen der Betroffenen aufzubauen und sie in eine Weiterbildung

einzubinden, die sie befähigt, andere Betroffene zu beraten.

Nach einem ersten Vorgespräch in der Fach-

hochschule Bern (BFH) im März 2019 erhielten wir äusserst positive Signale hinsichtlich einer möglichen Kooperationsbereitschaft. Unser Minikonzept, zugestellt am 27.08.2019, bildete die Voraussetzung für die Prüfung einer konkreten Zusammenarbeit. Bereits am 05.09.2020 informierte uns die Fachhochschule darüber, dass unser Projekt definitiv auf ihrer Agenda stehe.

Aufgrund einer leicht veränderten Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt (vorübergehend leichter Rückgang bei den Erwerblosen-zahlen) ging es darum, die Ausgangssituation

und Bedarfsabklärung unseres Projektes neu zu analysieren. Dies führte zur Überlegung, ob die Zielgruppe des zu erarbeitenden Curriculums auf weitere Gruppen in Krisensituationen mit ähnlich gelagerten Herausforderungen ausgedehnt werden könnte. Folgende Vorteile würden sich daraus ergeben: Bereits bestehende Module könnten eventuell kostengünstig erstanden werden, einzelne unserer neu erarbeiteten Module könnten breiteren Peergruppen angeboten werden.

Diese Überlegungen wurden in der ersten konkreten Arbeitssitzung mit den beiden Fachpersonen der BFH am 14.11.2019 integriert. Ein erstes gemeinsam erstelltes Referenzpapier resultierte daraus. Damit ist Avenir50plus Schweiz nun bestens für erste Akquisitionsgespräche bei potentiellen Gönnern ausgerüstet. Die nächste Zieletappe ist die Sicherstellung der Finanzierung des Curriculums in der Höhe von ca. CHF 80'000.--.

Suzanne Graf

## Projekt «Studie Ausgesteuert»

Daniel Maerki, selbst trotz Hochschulabschluss und bester Referenzen lange arbeitslos und ausgesteuert, erarbeitete einen Projektantrag für eine Studie zum Thema Aussteuerung (Ausgesteuert – entsorgt, isoliert und vergessen? Alternativen aus Sicht der Betroffenen). Ziel seines Projektes, das von Avenir50plus Schweiz unterstützt wird: Broschüre zum Thema Aussteuerung, konkrete Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ausloten. Stand: Suche von Gönnern, wobei eine erste Zusage bereits vorliegt.



## Pilotprojekt: Peer-Ausbildung für ältere Erwerbslose

# Regionale Geschäftsstellen

12

Bern, die Ost- und Südostschweiz, Luzern sowie die Geschäftsstelle Mittelland beschränkten ihre 50plus Talk-Angebote im Verlaufe des Jahres auf ein Treffen pro Monat. Zürich und Basel behielten den Zweiwochenrhythmus bei. Der Talk in Zürich wurde per Anfang 2020 vorläufig eingestellt, da noch keine Nachfolge für die Leitung gefunden werden konnte. Ansprechperson in Zürich bleibt Daniel Märki, der sich an der GV zur Wahl in den Vorstand von Avenir-50plus Schweiz stellt. An dieser Stelle sei allen regionalen Geschäftsstellenleitenden für ihren enormen Aufwand an Freiwilligenarbeit (siehe Grafik) gedankt.

Die 50plus Talks sind dem Ziel des Empowerments der Betroffenen verpflichtet, das je nach Bedürfnissen und Fähigkeiten andere Gesichter trägt. Von den zahlreichen Themen und Aktivitäten, die an den 50plus Talks beredet wurden, seien nebst dem Austausch über die Befindlichkeit, Grill- und Weihnachtsanlässen, folgende aufgezählt: Chancen und Gefahren im Direktvertrieb, wichtiges zu Unfall- und Krankenversicherung, Aufenthalt in Burnoutklinik aus Sicht der Betroffenen, Interinstitutionelle Zusammenarbeit, Frühpensionierungen, Bossing-Mobbing, Beratungsprojekt mit IV, Projekt Überbrückungsleistungen, Job-Coaching, Elevator-Pitsch, Teilnahme an Job-Börse, Teilnahme an Marktplatz 55, Öffentlichkeitsarbeit, Forderung an die Regierung, damit öffentliche Subventionen an das Verbot von Altersdiskriminierung beim Jobrecruiting geknüpft werden muss, Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht, Mitorganisation und Teilnahme am öffentlichen Anlass zum Start der Selbsthilfe-Tour Schweiz mit dem Fokus «Arbeitslosigkeit 50plus».

Je nach Kapazität und Coaching-Fähigkeiten wurden Teilnehmende oder Hilfesuchende auch persönlich gecoacht.



17.12.2019 UrnerZeitung: Erwerbslose 50plus lassen nicht locker

[https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2020/01/Gesamtausgabe\\_Urner\\_Zeitung\\_2019-12-17.pdf](https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2020/01/Gesamtausgabe_Urner_Zeitung_2019-12-17.pdf)



Zum Start der Schweizer Tour machte Selbsthilfe Schweiz in St. Gallen Halt. Im Vordergrund stand die Selbsthilfearbeit von Avenir50plus. Fachpersonen und Betroffene diskutierten auf dem Platz vor dem Waaghaus. Zuvor betonte Regierungsrätin Heidi Hanselmann, Vorsteherin des Gesundheitsdepartement des Kantons St. Gallen in ihrer Grussbotschaft die Wichtigkeit und den Stellenwert der Selbsthilfearbeit für Betroffene. Sie biete diesen ein wertvolles Netz an zwischenmenschlicher Hilfe, davon zeigte sie sich überzeugt.



# Jahresrechnung 2019

1. Januar 2019 – 31. Dezember 2019

# BI LA NZ

## Aktiven 31. Dezember 2019

|                        |                  |
|------------------------|------------------|
| Kasse                  | 35.35            |
| Bankkonto ABS AG Olten | 55'684.29        |
| EDV-Einrichtung        | 1.00             |
| <b>Total Aktiven</b>   | <b>55'720.64</b> |

## Passiven 31. Dezember 2019

|                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| Kreditoren (Geschäftsstelle)  | 23'104.00        |
| Vorausbezahlte Gönnerbeiträge | 25'000.00        |
| Transitorische Passiven       | 0.00             |
| Rückstellungen                | 3'000.00         |
| Vereinsvermögen               | 5'093.39         |
| <b>Total Passiven</b>         | <b>56'197.39</b> |
| Verlust                       | 476.75           |

## Aufwand 31. Dezember 2019

|  |                  |
|--|------------------|
| Geschäftsstelle Schweiz                              |                  |
| Betriebskosten und Infrastruktur                     | 14'347.41        |
| Betriebskosten Beratung<br>(Telefon, Administration) | 3'466.40         |
| Webseite Unterhalt und Relaunch                      | 726.20           |
| Projekte   | 3000.00          |
| Koordination Geschäftsstellen                        | 781.50           |
| Rückstellungsaufwand                                 | 3'000.00         |
| <b>Total Kosten</b>                                  | <b>25'321.51</b> |

## Ertrag 31. Dezember 2019

|                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| Mitgliederbeiträge, Spenden | 24'844.76        |
| <b>Total Ertrag</b>         | <b>24'844.76</b> |
| Verlust                     | 476.75           |

---

# Revisorenbericht

## Avenir50plus

### Revisionsbericht

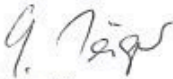
In unserer Eigenschaft als statutarische Rechnungsrevisoren des Verbandes Avenir50plus, Luzern haben wir auftragsgemäss die auf den 31. Dezember 2019 abgeschlossene Jahresrechnung revidiert.

Unsere Prüfung erfolgte nach anerkannten Grundsätzen des Berufsstandes.

Aufgrund unserer Prüfung stellen wir fest, dass die Buchhaltung und die Jahresrechnung Gesetz und Statuten entsprechen.

Deshalb beantragen wir Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, die vorliegende Vereinsrechnung, per 31. Dezember 2019, mit einem Mehraufwand (Verlust) über CHF 476.75 und einem Eigenkapital über CHF 5'093.39 zu genehmigen.

Die Revisoren

  
Yvonne Jäger

  
Markus Frey

Luzern, 5. Februar 2020 / mF



# AVENIR50PLUS

Verband für Menschen mit und ohne Arbeit

Verband Avenir50plus

Postfach 3649

6002 Luzern

[info@avenir50plus.ch](mailto:info@avenir50plus.ch)

[www.avenir50plus.ch](http://www.avenir50plus.ch)

Wir danken Ihnen für Ihre Spende  
oder Ihren Gönnerbeitrag.

Alternative Bank AG

4601 Olten 1 Fächer

Konto: 46-110-7

IBAN CH02 0839 0032 1466 1000 5