

Medienmitteilung 28. Oktober 2021

Auskunft: Heidi Joos, Geschäftsführerin Avenir50plus Schweiz, M: 079 821 03 86

Seco-Hearing Alter und Beschäftigung vom 3.11 2021:

Avenir50plus Schweiz bleibt dem Anlass aufgrund der Zertifikatspflicht sowie aus Solidarität mit den gesellschaftlich Ausgeschlossenen fern

(Anmerkung: Ein Beispiel mehr dafür, wie die Zertifikationspflicht politische Mitwirkung von Minderbemittelten behindert. Der Verband der älteren Erwerbslosen erhält vom Seco weder eine Spesenerschädigung für den Austausch noch sonstige Gönnerbeiträge für die Beratungsarbeit von älteren Erwerbslosen.)

Bilanz nach sechs Jahreskonferenzen Alter und Beschäftigung der Sozialpartner: Die Diskriminierung der Älteren auf dem Arbeitsmarkt schreitet unbeirrt voran. Die Chancen, im Alter 55plus wieder einen Arbeitsplatz zu finden, sind nach wie vor gering. Jedes vierte Unternehmen diskriminiert ältere Bewerbende krass. Die Seco-Statistik weist im September 2021 gegenüber dem Vergleichsmonat 2015 14'750 Stellensuchende mehr aus. Die Überbrückungsrente, die lediglich einem Drittel der 60-jährigen Ausgesteuerten* eine Leistung gewährt, schuldet ihr Dasein einzig der Volksinitiative zur Begrenzung der Zuwanderung. Die Stellenmeldepflicht, das jämmerliche Resultat der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, belastet die Arbeitgeber ohne Benefiz für die älteren Stellensuchenden.

Geht es nach dem Bundesrat, soll das Thema **Alter und Beschäftigung** dieses Jahr **endgültig vom Tisch**. Angesichts des stetig wachsenden Anteils der Älteren an den Belegschaften handelt der **Bundesrat** damit nicht nur verantwortungslos, er **trägt aufgrund einer fehlenden Strategie im Umgang mit der Alterung der Gesellschaft auch die Hauptschuld für die mangelnde Akzeptanz einer Heraufsetzung des AHV-Alters bei den Älteren**, denn laut aktueller Swiss Life-Studie besteht ein klarer Zusammenhang zwischen sicheren Arbeitsplätzen im Alter und der Bereitschaft, länger zu arbeiten.

Für Avenir50plus Schweiz, dem Verband der älteren Erwerbslosen, zeichnete sich bereits zu Beginn (2015) ab, was sich jetzt in der Bilanz zeigt: Zu umfassend sind die politischen Hausaufgaben, die eine alternde Gesellschaft – die gleichzeitig einem Digitalisierungsschub ausgesetzt ist und zu den Hauptverlierern der Corona-Politik gehört – einfordert, als dass diese sich im Rahmen von jährlichen Stelldicheins mit den Sozialpartnern lösen liessen. Aktueller denn je ist darum das Grundsatzpapier als Handlungsmaxime, das der Verband der älteren Erwerbslosen 2015 im Rahmen des ersten Hearings dem Bundesrat überreichte.

Grundsatzpapier 2015 von Avenir50plus Schweiz (vormals 50plus outIn work) im Rahmen des ersten Hearings Alter und Beschäftigung

Einleitung siehe gedruckt im Anhang

<https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2020/11/Konferenz-fuer-Alter-und-Arbeitsmarkt-50plus-Forderungen.pdf>

Eingabe von Avenir50plus Schweiz 2016 im Rahmen des zweiten Hearings Alter und Beschäftigung

<https://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2020/11/Hearing-Seco-2016-1-1.pdf>

Wir fordern vom Bundesrat, endlich eine klare Strategie im Umgang mit der alternden Gesellschaft zu entwickeln sowie einen gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung zu gewähren.

* Kantonale Petitionen «Kantonale Brückenleistungen für 60plus statt Gang aufs Sozialamt» als Antwort auf die vom nationalen Parlament reduzierte Brückenleistung 60plus des Bundes.

MANAGEMENT SUMMARY

Die Alterung der Bevölkerung sowie der wachsende Anteil der Älteren an den Belegschaften wird für alle Industrienationen zu der Herausforderung der nahen Zukunft. Die UNO spricht in diesem Zusammenhang von der Notwendigkeit eines Paradigmawechsels. Wenn sich bis anhin die Arbeitnehmenden an den Bedingungen am Arbeitsplatz auszurichten hatten, so wird der Wechsel darin bestehen, dass sich die Arbeitsbedingungen in Zukunft den Bedürfnissen der unterschiedlichen Alterssegmenten der Belegschaften anzupassen haben. Das im Hinblick auf die Notwendigkeit eines längeren Arbeitslebens, das sich in Einklang befindet mit dem wachsenden Wohlbefinden der Arbeitnehmenden.

Das bedingt einen Kulturwechsel, nicht nur des Human Resources Managements, sondern der gesamten Gesellschaft. Die Alterung der Gesellschaft wird gemäss UNO Auswirkungen auf alle gesellschaftlichen Bereiche (Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen, Recht, Planung) haben.

Der Verein befürchtet vor diesem Hintergrund, dass das von den Sozialpartnern gewählte Vorgehen mit der Gründung einer nationalen Konferenz Alter und Arbeitsmarkt 50plus, die sich nach dem Modell der ehemaligen Lehrstellenkonferenz formiert, zwar ein Schritt in die richtige Richtung ist, den Handlungsbedarf aber unzureichend abdeckt. Der unaufhaltsame Alterungsprozess der Gesellschaft bedingt weitergehende Veränderungen und politische Massnahmen als den Fokus auf dem zu erwartenden Mangel an Fachkräften. Er wird u.a. auch Auswirkungen zeigen auf das Verhältnis der Industrienationen zu den ärmeren Ländern und umgekehrt.

Der Wandel von Werten und Einstellungen benötigt seine Zeit und fordert vom Einzelnen sehr viel ab. Je glaubwürdiger eine Regierung vermittelt, dass es ihr in erster Linie um das Wohlergehen der Mehrheit der Bevölkerung geht und weniger um Profitmaximierung einer Minderheit, desto eher wird der Wandel seinen positiven Verlauf nehmen. In den Fokus der politischen Diskussion gehört darum die Optimierung des Wohlergehens der alternden Bevölkerung und nicht der Mangel (an Fachkräften).

Auf organisatorischer Ebene wünschen wir uns eine Task-Force, die sich aus Mitarbeitenden aller Departemente des Bundes zusammensetzt, die mit einem Rahmenkredit ausgestattet wird. Finnland, ein Land, das sich aufgrund der demografischen Zusammensetzung seiner Bevölkerung schon vor einigen Jahren herausgefordert sah, die Thematik rund um die alternde Gesellschaft politisch anzugehen, hat seinen Prozess im Handbuch «Towards a longer worklife» nicht nur hervorragend dokumentiert, Finnland hat es auch mittels

zahlreicher Massnahmen geschafft, den Anteil der älteren Bevölkerung an den Erwerbstätigen wirksam zu erhöhen. Das Rad muss nicht neu erfunden werden. Die in der Vergangenheit wenig vom Erfolg gekrönten Strategien des Arbeitgeberverbandes machen deutlich, dass der erforderliche Kulturwandel zur Chefsache der Bundesregierung erklärt werden muss.

Das Aufgabenspektrum einer zu bildenden Task-Force soll sich auf die Empfehlungen der Internationalen Organisationen abstützen, die bereits in den 80er Jahren zuhanden der Mitgliederländer formuliert wurden.

Empfehlungen der Internationalen Arbeitsbehörde ILO sowie der Weltgesundheitsorganisation WHO zum Thema Aging:

Die Empfehlungen der IAO und der WHO sind ähnlich, letztere sind aber konkreter. Eine wichtige Einsicht beider Organisationen: Bis anhin mussten sich die Arbeitnehmer den Arbeitsbedingungen anpassen, jetzt geht es darum, die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sie passend sind für ältere Arbeitnehmende.

Ein Expertengremium der WHO stellte die folgenden Empfehlungen für ihre Mitgliedsstaaten zusammen:

1. Die Regierungen sollten Aktionspläne ausarbeiten, um den älteren Mitarbeitenden sozial sinnvolle Arbeit zu gewährleisten. Dieses Ziel soll durch entsprechende Gesetze gewährleistet werden.
2. Die Regierungen sollten die Arbeitsmarkt-Partner dazu auffordern, Arbeitsbedingungen und Gesundheits-Dienste so zu schaffen, dass ein Arbeiten bis ins hohe Alter möglich wird.
3. Regierungen sollten Lohn- und Anreiz-Systeme schaffen, damit Arbeitnehmende möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben.
4. Arbeitgeber sollen die Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen eruieren.
5. Arbeitgeber sollen Führungskräfte, Manager, HR-Verantwortliche hinsichtlich der Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden und ihrer Arbeitsumgebung schulen.
6. Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie Ärzte und Krankenschwestern, Physiotherapeuten, Sicherheitsingenieure sollten mit dem Wissen über das Altern bei der Arbeit im Rahmen ihrer Aus-, Fort und ergänzenden Bildung ausgebildet werden.
7. Forschung ist notwendig, um die Stärken und die besonderen Bedürfnissen älterer Mitarbeitenden zu eruieren. Die Forschung sollte in der Lage sein, zwischen Umwelt- und biologischen Wirkungsfaktoren zu unterscheiden. Weitere Kenntnisse sind gefragt bezüglich Hilfestellungen für den Alterungsprozess in Betrieben.

8. Die Studien sollten auch die Entwicklung und Erprobung von Methoden umfassen, welche die Bedürfnisse und Potenziale der älteren Arbeitnehmenden in Bezug auf Arbeit umfassen.
9. Um die Entwicklung von altersbedingten Gesundheitsproblemen und Beschäftigungsfragen zu ermöglichen, sollten in regelmäßigen Abständen Daten über Arbeitsunfälle, Fehlzeiten und den Rentenstand nach Geschlecht, Arbeitsaufgaben und Alter gesammelt werden. Datenbanken sollen Aufschluss geben über den Beschäftigungszustand und die jeweiligen Probleme älterer Mitarbeitenden.
10. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich gegenseitig unterstützen in Bezug auf die Weiterbildung am Arbeitsplatz, in Bezug auf Gesundheit und Lebens motivierendem Verhalten. Programme sollten unterstützt werden zu den Themen Essen, Alkohol und Bewegung.

Weitere Empfehlungen der WHO

- Arbeitsfähigkeit, nicht das Alter sollte die Grundlage für die Bewertung der Arbeitnehmenden sowie der Einzustellenden sein.
- Arbeitgeber sollten die Arbeitsplätze so flexibel gestalten, dass sie passend sind für alle Altersstrukturen.
- Arbeitnehmende sollten in alle Entscheide eingebunden sein, die ihre Arbeit betreffen.
- Arbeitszeitregelungen sollten flexibel genug gestaltet werden, um eine Arbeitsteilung zu ermöglichen sowie Teilzeitarbeit und Zeiten der Abwesenheit aus persönlichen Gründen. Arbeitnehmer sollten ermutigt werden, Teilzeit zu arbeiten, statt sich frühzeitig pensionieren zu lassen.
- Die Weiterbildung sollte Bestandteil jedes Beschäftigungsverhältnisses sein. Insbesondere sollten Arbeitnehmende auch hinsichtlich technischer Entwicklungen am Arbeitsplatz rechtzeitig ausgebildet werden. Die Weiterbildung sollte die Arbeitnehmenden so unterstützen, dass sie bis ins hohe Alter arbeitsmarktfähig bleiben.

Der Verein 50plus outIn work hat aus Sicht der von Altersdiskriminierung Betroffenen heraus Handlungsbedarf in den Bereichen Arbeitsmarkt, Arbeitslosenversicherung, Sozialversicherung, Bildung und Sozialhilfe ausgemacht und daraus konkrete Forderungen abgeleitet. Dabei wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Bildimpressionen zu den Hearings im Rahmen der nationalen Konferenzen Alter und Beschäftigung



2019 Hearing mit Bundesrat Guy Parmelin im Bernerhof
Teilnahme Avenir50plus Schweiz: Heidi Joos und Arnaldo Urbanetti in gelben Vestons, die Kampfbereitschaft signalisieren.



2015 Aktion Avenir50plus Schweiz vor dem Gebäude des Staatssekretariates für Wirtschaft und Arbeit
anlässlich des Hearings mit Bundesrat Schneider Ammann. Teilgenommen am Hearing drinnen hat Heidi Joos
und ein weiteres Mitglied für Avenir50plus Schweiz.

Bildimpressionen zu den Hearings im Rahmen der nationalen Konferenzen Alter und Beschäftigung



Hearing 2018 mit Bundesrat Schneider Ammann: Avenir50plus Schweiz protestierte gemeinsam mit 50etplus draussen vor der Türe des Hearings mit Bundesrat Schneider Ammann. Wir verweigerten die Teilnahmen, weil es sich in unseren Augen um eine Alibiveranstaltung handelte.

Für ein würdiges Altern

Viele ältere Erwerbslose kommen sich vor wie Müll, der zur Entsorgung bereiht steht.

