

JAH RES BERI CHT 2018

AVENIR**50**PLUS

Verband für Menschen mit und ohne Arbeit

Trotz fetter Wirtschaftsjahre auch 2018 mehr Ältere ohne Job

Heidi Joos

Inhalt

- 2 Editorial
- 4 Bericht Geschäftsjahr 2018
- 9 Rechnung
- 10 Revisorenbericht

Die Wirtschaft boomt seit neun Jahren. Dies mit wenig positiven Auswirkungen auf die Integration von älteren Jobsuchenden. Waren im Januar 2013 laut Seco-Statistik 201'776 Personen auf Stellensuche – davon 72'500 im Alter 45plus –, so sind es 2018 im Vergleichsmonat 213'125, bzw. 83'760 Personen. Nicht eingerechnet sind dabei alle Ausgesteuerten. Noch unerfreulicher zeigt sich die Lage bei den Älteren in der Sozialhilfe. Zwischen 2011 und 2017 stieg die Anzahl Sozialhilfebeziehender von 38'484 auf 54'616 Personen, das heisst um über 40 Prozent. Im Vergleich zu jüngeren Personen schützt ein guter Bildungsrucksack bei Älteren nicht vor der Abhängigkeit von Sozialhilfe, kommentiert das Bundesamt für Sozialversicherungen die Statistik. 57 Prozent der Sozialhilfebeziehenden zwischen 50 und 64 Jahren verfügen über eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss.

Mit anderen Worten: Ältere werden bei der Jobsuche auf dem Arbeitsmarkt weiterhin diskriminiert. Was Personalverantwortliche über ihre Bewerbungsfilter regeln, getrauen sich die Personalvermittler unverblümt zu formulieren: Unsere Auftraggeber wollen keine Bewerbenden über 45. Die Einwanderungsstatistik der Schweiz für 2018 weist denn weiterhin einen positiven Wanderungssaldo von 2.6 Prozent auf. Rund 60'000 Personen sind demzufolge mehr ein- als ausgewandert. Die Deutung liegt nahe, dass ältere Schweizer Beschäftigte weiterhin gegen jüngere und billigere Arbeitskräfte aus dem Ausland ersetzt werden.

Die Forderung der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), wonach 55-Jährige nicht mehr ausgesteuert werden dürfen, erhält lediglich seitens der Linken Unterstützung. Im bürgerlichen Lager gilt mehrheitlich immer noch die Ansicht, dass die Lage aufgrund der baldigen Pensionierung der Babyboomer ausgestanden ist. Das ist zynisch gegenüber den Betroffenen, die als Kollateralschäden abgebucht werden.

Deutliche Worte spricht Bankenchef Sergio Ermotti: Gemäss seiner Einschätzung fallen in den nächsten zehn Jahren im Finanzsektor ein Drittel aller Jobs weg. Ähnliches zeigt die im Herbst 2018 veröffentlichte McKinsey Studie: Bis 2030 sollen 1,0 bis 1,2 Millionen Arbeitsplätze durch Automatisierung ersetzt werden. 400'000 Arbeitsplätze sollen hingegen neu direkt in Technologiebereichen (Hard-/Software) geschaffen werden. Weitere 400'000 Arbeitsplätze sollen durch die Steigerung des Konsums entstehen. Bedenkt man, dass unser Land bereits heute einen zu grossen ökologischen Fussabdruck in der Welt hinterlässt, lässt sich aus solchen Prognosen wenig Zuversicht schöpfen. Zudem zeichnet sich eine globale Abschwächung des Wirtschaftswachstums für die nächsten Jahre ab. Die einen leiten daraus die Vorahnung einer globalen Finanzkrise ab.

Wenig bis keinen Weitblick zeigte erneut der Wirtschaftsminister anlässlich der vierten Konferenz Alter und Arbeitsmarkt. Zusammen mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft liess auch er sich vom kurz aufgeblühten Wirtschaftswachstum blenden, ähnlich dem Kaiser in Andersens Märchen «Des Kaisers neue Kleider». Demzufolge entpuppte sich auch diese Konferenz als reine Alibiübung, der keinerlei wirksame Massnahmen folgen. Ob sich das mit dem neu gewählten Vorsteher des Wirtschaftsdepartementes ändern wird, wird von uns kritisch begleitet werden. Wir werden der Einladung zu seinem Hearing Anfang April 2019 auf jeden Fall Folge leisten.

Wir bleiben dran ... mit oder ohne gelbe Westen ... unser Schwerpunkt 2019 wird die Mitarbeit bei der Volksinitiative gegen Altersdiskriminierung sein.



BER ICHT 2018

4

Wir bewegen – uns und andere

Geschäftsjahr 2018 des Verbandes Avenir50plus

Auch im Vereinsjahr 2018 hat sich das Prinzip der rollenden Planung bewährt. Wir vermochten dadurch flexibel auf die äusseren Ereignisse zu reagieren.



Heidi Joos, Geschäftsführerin

Öffentlichkeitsarbeit

Nach drei Teilnahmen an den jährlichen **Frühjahr-Hearings mit Bundesrat Schneider Ammann**, die anlässlich der Konferenzen Alter und Arbeitsmarkt angesagt waren, zogen wir es im März 2018 gemeinsam mit 50etplus aus der Westschweiz vor, draussen vor der Türe gegen das Alibitheater des Seco im Schlepptau des Bundesrates zu protestieren. Nichts, aber auch gar nichts hat der Runde Tisch der Sozialpartner den Betroffenen in den vergangenen Jahren gebracht. Weiterhin werden sie vom Arbeitsmarkt bei der Suche nach Arbeit diskriminiert. Die Tageschau SRF sowie weitere Medien berichteten über den Protest.

Protest gegen Alibitheater des Bundesrates anlässlich des Hearings 2018 in Bern



In Basel bestritten wir im April als Partner der Merian-Stiftung gemeinsam die **Basler-Sozialhilfe-Konferenz 2018**. Den markigen Worten des Regierungsrates Brutschin zur Eröffnung folgten aber leider keine Reformschritte analog denjenigen, die sein Parteikollege und Regierungsrat, Yves Maillard, in der Waadt vorbildlich umgesetzt hat. In **Schaffhausen** wurde Avenir50plus von einer grossen Gruppe sehr gut qualifizierter Ausgesteuerter zu einem **Info-Anlass** eingeladen. Um der **SKOS-Forderung «Keine Aussteuerung 55plus»** politisches Gewicht zu geben, reichten wir gemeinsam mit zwei weiteren Organisationen im Juni eine **Petition mit über 1000 Unterschriften** bei der Bundeskanzlei ein. Auf die Mitlancierung der Volksinitiative für altersneutrale BVG-Beiträge verzichteten wir, weil das Komitee viel zu schwach aufgestellt ist. Ein Scheitern der

Initiative – so unsere Einschätzung – schwächt die Bewegung mehr als dass es sie stärkt. Alles hat seine Zeit. Inhaltlich halten wir selbstverständlich weiterhin an der Forderung fest.

Den Einladungen der Gewerkschaften ins Bundeshaus zur gemeinsamen Erstellung eines **Manifestes 50plus** folgten wir gemeinsam mit weiteren Organisationen. Nach zwei Treffen schien es den Gewerkschaften nicht mehr opportun, die Zusammenarbeit weiterzuführen. Offiziell hiess es, es seien nun genügend Vorstösse im Parlament zum Thema 50plus eingereicht worden, inoffiziell scheuten sich die Gewerkschaften davor, ein Manifest unterzeichnen zu müssen, dass die Forderung nach altersneutralen Pensionskassenbeiträgen beinhaltet! Das erklärt sich damit, dass der Chef-Ökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes über Jahre landauf landab die altersabhängigen Pensionskassenbeiträge verteidigte, dies mit Sicht auf die jungen Gewerkschaftsmitglieder.

Das **Referendum gegen die Sozialdetektive**, das von der Schweizer Bevölkerung am 25. November abgelehnt wurde, erhielt unsere Unterstützung.

In der zweiten Jahreshälfte richtete Avenir50plus den Fokus auf die **Gründung einer breiten Allianz gegen Altersdiskriminierung** mit dem Ziel, gemeinsam in einem breiten Bündnis 2019 eine Volksinitiative gegen Altersdiskriminierung zu lancieren. Im November durfte Avenir50plus an der Universität Basel in einem Beitrag über die Sicht der Betroffenen zum Thema Altersdiskriminierung informieren.



Meinungen zum Engagement von Avenir50plus

6 In weiteren Projekten widmete sich Avenir50plus der **Peerausbildung für ältere Erwerbslose**, die 2019 hoffentlich in eine Ausführungsphase kommt. Ebenfalls erstellte eine Arbeitsgruppe einen Fragebogen für Personalfachleute, der Aufschluss geben soll über den Stand der Umsetzung von Age-Managements in Unternehmen.

Mit **13 Newslettern** informierte Avenir50plus die Mitglieder und weitere Interessierte über das Geschehen rund um das Thema 50plus und Erwerbslosigkeit. In über **23 Medienbeiträgen** wurde der Verband Avenir50plus erwähnt, u.a. nahmen wir auch teil an Sendungen wie der Club, Arena und Züri-Talk.



« ... Ich finde, Ihre Mission ist ganz toll und exemplarisch – und ich wünschte mir, es gäbe mehr von diesen konkret orientierenden «Aufgleiser(inne)n» wie Ihnen, da die 50+-Problematik noch weitgehend verdrängt wird, obwohl sie den Betroffenen wortwörtlich an die Existenz geht. Doch das wissen Sie besser als ich ... » H. M.

« Nochmals herzlichen Dank für die sehr unterstützende Beratung und Tipps/Links. Es hat sehr geholfen. Ich bin jetzt dran, mein CV zu optimieren. Sehr gerne werde ich mich bei Ihnen für einen weiteren Austausch melden. Ich versuche so schnell wie möglich, vorwärts zu machen.» P. S.

Koordinationstreffen

Drei Koordinationstreffen für die regionalen Geschäftsstellenleitenden dienten dem gegenseitigen Austausch und der Weiterbildung.

Vorstand

Der Vorstand tagte sieben Mal. An einem offenen Workshop im April bekannte sich dieser mehrheitlich zur integralen Organisationsphilosophie, die dem Prinzip der Selbstführung, der Ganzheitlichkeit und der Sinnhaftigkeit verpflichtet ist. Mehr zu dieser Philosophie lässt sich nachlesen im Buch von Frederic Laloux, einem ehemaligen McKinsey-Berater, der darin u.a. 12 Organisationen untersuchte, die nach diesen Kriterien organisiert sind und so äusserst erfolgreich am Markt funktionieren.

Vorstandmitglieder

Mary Berchtold, HR-Fachfrau

Kurt Bucher, lic. rer. pol.

Suzanne Graf, Ausbilderin FA

Heidi Joos, Coach BSI/SVEB

Arnaldo Urbanetti, Betriebswirt FHW

« Ich find's einfach super, wie genau du hinschaust und die Dinge beim Namen nennst, haarscharf! Leider kann ich euch nur sporadisch unterstützen, meine Gesundheit ist volatil und Arbeit muss ich zum großen Glück auch keine mehr suchen, außer die IV würde mir bei der jetzigen Überprüfung (mit 62!!) abgesprochen. Ich habe letztes Jahr endlich einen Antrag auf Erhöhung gemacht, ihn aber wieder zurückgezogen, weil ich wieder nicht genug Energie hatte. Herzliche Grüsse und weiterhin viel Kraft und Mut (durch Wut!!) um diesen Schleimscheissern zu zeigen, dass wir uns nichts gefallen lassen!!» K. I.

« Ich danke vielmals, ich schätze dich ebenfalls sehr und du gibst mir wertvolle Hinweise oder provozierst mich auch. Das kann im Moment und auch noch nach einigen Stunden des Nachdenkens weh tun, aber mich, meine Erkenntnisse und Überzeugungen auch auf den Prüfstand stellen und diese entweder ins Wanken bringen oder mich nach einiger Zeit des Nachdenkens und Spürens darin bestätigen, dass ein eingeschlagener Weg für mich ganz persönlich trotzdem der richtige ist, den ich weiter gehen möchte. Ja, das sagst du sehr richtig und vor allem auch sehr schön, dass wir alle stets lernen auf unserem Weg und das vielleicht auch wollen.» S. W.

Bericht aus den Regionen

- Durchführung der 50plus Selbsthilfe-Talks, alle zwei Wochen
- Niederschwellige Beratungstätigkeit

Neben **Basel, Bern, Luzern, Zürich, Ostschweiz und Mittelland** gelang Avenir50plus eine weitere Verankerung in der deutschen Schweiz mit den regionalen Geschäftsstellen **Südostschweiz in Chur** (Gabriela Meier) und in **Uri** (Myrtha Bucher). Die Geschäftsstelle Mittelland verlagerte den Talk von Olten nach Aarau. Die Gründung weiterer Geschäftsstellen zeichnet sich ab im Tessin und im Thurgau. Die Geschäftsstellen sind u.a. Träger der 50plus Selbsthilfe-Talks, die in der Regel im Abstand von zwei Wochen stattfinden. Nebst der Koordination der Talks bieten die Geschäftsstellenleitenden auch niederschwellige Beratungen an nach dem Prinzip der Peer-Arbeit. Doris Gloor, welche 2015 die Geschäftsstelle in St. Gallen gründete, trat auf Ende Jahr aus persönlichen Gründen zurück. Für ihren unermüdeten Einsatz danken wir ihr sehr. Heidi Joos übernahm von Emma Greter interimistisch die Koordination des 50plus Talks in Zürich. 2019 darf diese Arbeit in neue Hände gelegt werden, die vor Ort verankert sind.



Geschäftsstelle Schweiz

8

Im April wechselte Avenir50plus den Standort der Geschäftsstelle von der Waldstätterstrasse an die Hirschmattstrasse 13 in Luzern. Nebst Öffentlichkeitsarbeit und Koordination der regionalen Geschäftsstellen widmete die Geschäftsstelle rund 70 Prozent der Arbeit den Beratungen, die entweder telefonisch oder vor Ort stattfanden. Trotz besserer Konjunkturlage melden sich täglich rund 4 Betroffene, die Avenir50plus um Hilfe oder ein Gespräch bitten. Rund drei Viertel der Beratungen werden über

das Telefon abgewickelt und der Rest vor Ort in einer persönlichen Begegnung. Der Aufgabenbereich der Geschäftsstelle wird mit einem Stellenpensum von 120 Prozent ausgeführt, das aus finanziellen Gründen ausschliesslich als Freiwilligenarbeit ausgeführt wird. Wir arbeiten daran, dass der Stellenwert von Selbsthilfearbeit für die Zielgruppe der älteren Erwerbslosen von der Öffentlichkeit besser honoriert wird.



2018: Freiwilligenarbeit in Stunden



Einen bedauerlichen unvermeidbaren Kollateralschaden für die einen, für die andern die Hölle: Mit über 50 entlassen zu werden, sei es wegen Restrukturierung, Mobbing, Bossing, Burnout, unpassender menschlicher Chemie oder ganz einfach, weil man oder frau dem Unternehmen als zu teuer erscheint. Den einen

Sicht der Betroffenen – Wollen wir das überhaupt wissen?

macht der Zustand von Anfang an Angst, die anderen geben sich aufgrund ihres über-

durchschnittlichen Bildungsrucksackes zuversichtlich. Doch spätestens nach 200 Bewerbungen, die beim Absenden stets an grosse Hoffnungen gebunden sind, verliert auch der erfolgsgewohnte Typus sein Selbstvertrauen. Die Zugehörigkeit, eine der wichtigsten Handlungstreiberinnen, wird einem von der Gesellschaft plötzlich verweigert. Es fühlt sich an, wie wenn einem der Boden unter den Füßen weggezogen wird, ausgerechnet von jenen, denen man über Jahre Loyalität zollte, für die man Überstunden leistete, welche die Ehe gefährdeten, kostspie-

lige Weiterbildungen aus dem eigenen Sack berappte und vieles mehr. Beinahe so schlimm ist es, die Energie, die weiterhin auf Hochtouren läuft, nicht mehr einbringen zu können, wie vor einer Wand zu stehen, die einem keinen Durchlass gestattet.

Gleichzeitig verlangt die Lage von den Betroffenen einen Salto Mortale: Denken und Handeln wie ein unternehmerischer Marketingprofi bei gleichzeitiger Anpassungsfähigkeit bis zur Preisgabe der eigenen Persönlichkeit. Die Arschkarte liegt immer beim Betroffenen, egal wie tief er sich verbiegt, er wird als zu teuer, als Schwamm, überqualifiziert oder nicht passend wahrgenommen. Wird auch nur ein Punkt auf der Liste der Anforderungen nicht erfüllt, fällt die Guillotine, falls diese Arbeit nicht vorher vom Algorithmus des vorgeschalteten Bewerbungstools erledigt wurde. Wer den Wiedereintritt doch noch schafft, sieht sich oft mit viel schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert oder gar mit Unternehmen, die bald den Löffel selbst abgeben. So kann es sich zutragen, dass einem die eigene Arbeitsmarktflexibilität zwei oder drei kürzere Arbeitsverhältnisse einbringt. Mit einem Lebenslauf, der kürzere Jobverhältnisse aufweist, fällt man bei Personalfachleuten immer noch weitgehend negativ auf.

Oft sogar sind es die sehr gut Qualifizierten, die in die Aussteuerung abgleiten, wo sie die Sorge ums Überleben erst richtig umtreibt; Verkauf der Liegenschaft, Scheidung, Unverständnis seitens der lieben Verwandtschaft - alles keine Seltenheit. Was bleibt, ist nebst Angst und Zorn eine tiefe Verletzung, die sich auf die Betroffenen legt wie ein Trauma, selbst dann, wenn ihnen je nach Vermögenslage das Schlimmste, der Gang auf das Sozialamt, erspart bleibt. Es kann Jahre dauern, bis die

DAN KE

10 Versöhnung mit der Gesellschaft eintritt, Jahre, die kostspielige Krankheiten verursachen, aber auch Folgekosten herbeiführen bei Ergänzungsleistungen und Sozialhilfe, dies spätestens bei der Übernahme der Pflegeheimkosten.

Ein diskriminierender Umgang mit Menschen ab 50 auf dem Arbeitsmarkt hinterlässt aber auch bei den Arbeitenden Spuren. Sie getrauen sich nicht mehr – obwohl die innere Kündigung schon längst erfolgte –, das Unternehmen zu verlassen und sich auf die Suche einer befriedigenderen Arbeitsstelle zu begeben. Es lässt sich erahnen, welcher Schaden daraus den Unternehmen im Hinblick auf die Digitalisierung erwächst, die besonders viel Kreativität erfordern würde. Freiheit für Unternehmen hat nur Berechtigung, solange diese auch der Gegenseite gewährt wird, u.a. mittels einem Age-Management, das die Mitarbeitenden in Würde und Sicherheit altern lässt, begleitet von einem Gesetz gegen Altersdiskriminierung. Die Kraft liegt im genauen Hinsehen, niemals in der Verdrängung, auch wenn dieses Rezept uns auf den ersten Blick erfolgreicher erscheint.



Wir danken unseren kleinen und grossen Spendern und Gönnern von Herzen, namentlich:

Stiftung Humanitas
Stiftung SOS-Beobachter
Gemeinnützige Gesellschaft Aargau
Arbeitgeberverband der Banken
Römisch-Katholische Kirche Zürich
Stadt Chur
Christine Former Stiftung
Bäckerei Macchi
Weinhandlung Bataillard AG, Rothenburg
BotschafterInnen 50plus sw

Und so spricht der Arbeitsmarkt zu Ü50

Einkauf

« In den allgemeinen Formulierungen befindet sich dieser Hinweis (Alter bis ca. 40 Jahre), weil wir ganz allgemein ein eher junges Team sind und wir so erwarten, dass sich eine einfachere Zusammenarbeit ergibt. Aber noch einmal: dies ist lediglich ein Hinweis für den «perfect match» und kein absolutes Bewertungskriterium. »

Maschinenbau/Ingenieur

« Sie sind schlussendlich in Ihrem Werdegang zu weit - hier gibt es bereits Kandidaten, die neben ebenfalls fundierten kaufmännischen und technischen Aus- und Weiterbildungen über langjährige Erfahrungen in den relevanten Bereichen verfügen und noch «formbar» sind. Ihr Alter spielt leider in dem Entscheid – konkret für diese Vakanz – eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Der Auftraggeber sucht hier eher einen jüngeren Mitarbeiter. »

Qualität zählt, nicht Alter



Beinahe nichts erhitzte die Gemüter unserer Mitglieder 2018 mehr als unsere Werbekarte. Der erste Entwurf zeigte einen Ritter, der den Kampf aufnimmt gegen den 50plus-Drachen. Der Ritter steht stellvertretend für einen älteren Jobsuchenden, der in den Zweikampf zieht gegen das, was 50plus repräsentiert: Für die einen ist es das unweigerliche Altern, für die andern ist es die kaum zu bändigende Diskriminierung von Älteren bei der Jobsuche. Was Märchen für Kinder erlauben, nämlich die Sprache in Metaphern und Mythologien, das verwehrte eine Mehrheit dem Künstler.



Der zweite Entwurf, klarer könnte die Ansprache nicht sein: 50plus als aufgestellte Truppe, motiviert, qualifiziert, leistungsfähig und willig. Zu hoffen bleibt, die Wirtschaft danke es der Mehrheit, die sich für diese Werbekarte entschieden hat.



Jahresrechnung 2018

1. Januar 2018 – 31. Dezember 2018

BI LA NZ

Aktiven 31. Dezember 2018

Kasse	118.75
Bankkonto ABS AG Olten	51'575.14
EDV-Einrichtung	1.00
Total Aktiven	51'694.89

Passiven 31. Dezember 2018

Kreditoren (Sektionen)	20'212.85
Vorausbezahlte Gönnerbeiträge	20'000.00
Transitorische Passiven	1'063.65
Rückstellungen	5'325.00
Vereinsvermögen	6'051.74
Total Passiven	52'653.24
Verlust	958.35

Kosten 31. Dezember 2018

Geschäftsstelle Betriebskosten und Infrastruktur	6'341.50
Betriebskosten Beratung (Miete, Telefon, Administration)	4'965.00
Webseite Unterhalt und Relaunch Projekte	1'825.00
	354.60
Koordination Geschäftsstellen	511.00
Rückstellungen	5'000.00
Total Kosten	18'997.10

Ertrag 31. Dezember 2018

Mitgliederbeiträge / Spenden	18'038.75
Total Ertrag	18'038.75
Verlust	958.35

Avenir50plus

Revisionsbericht

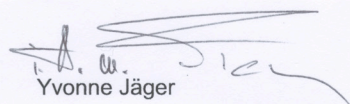
In unserer Eigenschaft als statutarische Rechnungsrevisoren des Verbandes Avenir50plus, Luzern haben wir auftragsgemäss die auf den 31. Dezember 2018 abgeschlossene Jahresrechnung revidiert.

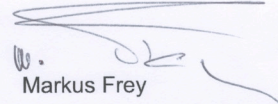
Unsere Prüfung erfolgte nach anerkannten Grundsätzen des Berufsstandes.

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

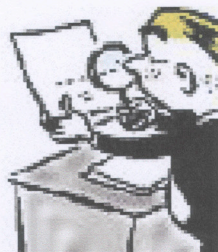
Deshalb beantragen wir Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, die vorliegende Vereinsrechnung, per 31. Dezember 2018, mit einem Mehraufwand (Verlust) über CHF 958.35 und einem Eigenkapital über CHF 5'093.39 zu genehmigen.

Die Revisoren


Yvonne Jäger


Markus Frey

Luzern, 13. März 2019 / mF



AVENIR50PLUS

Verband für Menschen mit und ohne Arbeit

Verband Avenir50plus

Postfach 3649

6002 Luzern

info@avenir50plus.ch

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

Redaktion: Heidi Joos

Gestaltung und Produktion
Roger Tschopp, kulturform.ch