

Medienmitteilung 23. Oktober 2024: Rückfragen Heidi Joos 079 821 03 86

55plus wird diskriminiert – und die Politik schaut weg

Avenir50plus Schweiz fordert gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung und Umsetzung internationaler Empfehlungen

Die heute publizierte Studie „55plus in der Altersfalle“ von von Rundstedt & Partner Schweiz bestätigt, was Betroffene und Fachleute seit Jahren beobachten: Menschen ab 55 Jahren werden im Schweizer Arbeitsmarkt systematisch benachteiligt. 77 Prozent der befragten HR-Fachleute erkennen eine klare Altersdiskriminierung – trotz Fachkräftemangel. Gleichzeitig fehlen Mut, Einfluss und Erfahrung, um die Situation nachhaltig zu verändern.

„Diese Zahlen sind ein Alarmsignal“, sagt **Heidi Joos**, Geschäftsleiterin von **Avenir50plus Schweiz**, dem nationalen Netzwerk für ältere Arbeitnehmende und Stellensuchende. „Seit der Bundesrat 2019 die Konferenzen *Alter und Arbeitsmarkt* eingestellt hat, fehlt der politische Wille, dieses drängende Thema ganzheitlich anzugehen. Es braucht endlich einen gesetzlichen Schutz vor Altersdiskriminierung.“

Gesellschaftliche Aufgabe – politische Verantwortung

Die Studie zeigt, dass selbst gutwillige HR-Verantwortliche kaum Handlungsspielraum haben, solange in Unternehmen und Politik die Altersfrage verdrängt wird. Avenir50plus Schweiz unterstützt daher die Empfehlung der Studie nach einer konsequenten **50plus-Kultur**, die von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat getragen und eingefordert wird – fordert aber eine **Erweiterung auf staatlicher Ebene**:

„Die Schweiz muss sich an die internationalen Leitlinien der WHO und ILO halten, welche längst konkrete Massnahmen zur Förderung älterer Mitarbeitender formuliert haben“, betont Joos.

WHO-Empfehlungen endlich umsetzen

Ein von der WHO eingesetztes Expertengremium empfiehlt den Mitgliedstaaten u. a.:

- Aktionspläne und Gesetze zur Sicherung sinnvoller Arbeit für Ältere.



- Gesundheitsdienste und Arbeitsbedingungen, die ein Arbeiten bis ins hohe Alter ermöglichen.
- Lohn- und Anreizsysteme, um längeres Verbleiben im Erwerbsleben zu fördern.
- Weiterbildung und Sensibilisierung aller Führungsebenen für die Bedürfnisse älterer Mitarbeitender.
- Forschung zu Stärken und Herausforderungen älterer Arbeitnehmender.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Präventionsprogramme zu Gesundheit und Motivation.

Diese Empfehlungen sind seit Jahren bekannt – umgesetzt wurden sie in der Schweiz kaum.

Generationenpolitik statt Schönrederei

Avenir50plus Schweiz fordert ein **Massnahmenpaket**, das Bund, Kantone und Unternehmen gemeinsam tragen:

1. **Gesetzlicher Schutz vor Altersdiskriminierung** nach dem Vorbild des Gleichstellungsgesetzes.
2. **Reaktivierung der Bundeskonferenz Alter und Arbeitsmarkt** als ständige Plattform.
3. **Förderprogramme für Generationenmanagement** in Unternehmen.
4. **Verpflichtende Weiterbildung** für HR- und Führungskräfte zur inklusiven Personalpolitik.

„Wer den demografischen Wandel bewältigen will, muss auf Erfahrung und Vielfalt setzen – nicht auf Ausgrenzung“, so Joos.

PS Siehe dazu auch Forderungen, die wir bereits anlässlich der ersten Konferenz Alter und Arbeitsmarkt des Bundes 2015 eingegeben haben.

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