

Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

Bundesrat Schneider Ammann weist in seiner **Antwort** vom 26. Mai 2016 auf einen offenen Brief von uns darauf hin, dass Altersgrenzen bei Stellenangeboten bereits aufgrund Art. 8 BV verboten seien und geht deshalb nicht auf die Forderung nach einem Antidiskriminierungsgesetz ein. Damit macht er es sich zu einfach. Als Bundesrat weiss er sehr wohl, dass ein Verfassungsgrundsatz im besten Falle ausreichend ist, um eine Ausschreibung einer Behörde mit ungerechtfertigtem Alterslimit einzuklagen. Um in der Privatwirtschaft zu klagen, benötigt es jedoch eine Gesetzesgrundlage. Wenn Verfassungsartikel grundsätzlich ausreichen würden, hätte man weder zur Gleichstellung noch zum Thema Behinderung entsprechende Gesetze erlassen. Wie die aktuelle **Statistik** des Seco vom Mai 2016 zeigt, stieg die Anzahl Stellensuchender 45plus auch im Mai im Jahresvergleich überdurchschnittlich. Um diese Tendenz aufzuhalten, scheint uns ein Antidiskriminierungsgesetz, wie es auch die OECD vom Bundesrat fordert, unabdingbar. Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Mit diesem Porträt verabschieden wir uns in die Sommerpause und melden uns danach wieder mit weiteren Porträts von älteren Erwerbslosen. Wir wünschen Ihnen eine erholsame Sommerpause.

Herzliche Grüsse Heidi Joos, Geschäftsführerin 50plus outIn work Schweiz



Der Verein reichte am 30.11.2015 in Bern zwei Petitionen ein: Für ein altersneutrales BVG und für ein Antidiskriminierungsgesetz.

Menschen hinter den Zahlen – jede Woche ein neues Schicksal

Nr. 15

Ein Doktor am Hut schützt nicht vor Altersdiskriminierung

Die Karriere als Informatiker wurde mir quasi in die Wiege gelegt. Bereits mein Vater war seit Mitte der 50er-Jahre in diesem Bereich tätig. An meiner Schule war ich der erste Schüler mit einem PC. Dann folgten Informatik-Studium an einer renomierten Technischen Universität, Praktika bei der (damals) Top-IT-Firma, schliesslich Abschluss als Diplominformatiker und Angebot einer Promotionsstelle an einem bekannten IT-Forschungsinstitut, wo ich sehr viel Freiheit genoss und zahlreiche spannende Themen bearbeiten durfte. Statt einer Universitätskarriere zog ich es vor, in der Privatwirtschaft zu arbeiten. Ende der 1990er gab es überreichlich Stellenofferten, die Auswahl aus vielen hochinteressanten und gut bezahlten Jobs war geradezu eine Qual.

Ich startete in Zürich bei einem sehr innovativen Projekt im Finanzbereich. Eine massive Redimensionierung war der Grund zu einem Wechsel zu einer internationalen Consultingfirma, wo es noch interessantere Projekte, noch bessere Konditionen und Partys sowie viele nette, hochqualifizierte Menschen aus aller Welt gab. Meine Welt war perfekt. Ich konnte nebenbei ein Haus bauen. Es fehlte mir auch nicht an Zeit und Geld für Reisen sowie sportliche Aktivitäten. Um die 40 packte mich, wie so viele andere Männer auch, der sportliche Ehrgeiz, um möglichst lange fit zu bleiben. So wurde ich zum Marathonläufer.

Als die Aufträge weniger und die Tagessätze tiefer wurden, wechselte ich als externer Consultant in die IT-Abteilung einer Grossbank, um ein kleines, aber sehr anspruchsvolles Projekt durchzuführen, was mir wider Erwarten des Auftraggebers sehr gut gelang und heute noch genutzt wird. Nach weiteren Projekten und ein paar problemlosen Monaten Arbeitslosigkeit wurde mir eine interne Stelle bei dieser Bank angeboten. Etwas weniger Lohn, dafür mehr Sicherheit. So dachte ich zumindest.

Als stellvertretender Teamleiter war ich u.a. auch für die Vorauswahl neuer Mitarbeitender für unser Team zuständig. Da wir erfahrene Personen benötigten, hatten die ganz jungen keine Chance. Ebenso solche, die über keinerlei internationale Erfahrung verfügten, kommunikativ schwach waren oder deren Aufenthaltsstatus nicht dauerhaft gesichert war. Auf abgelehnte Bewerbende wirkte das mitunter diskriminierend. Die Kommunikation der Absagen war nicht immer angenehm. Meine Auslesekriterien orientierten sich aber weder an meinen persönlichen Präferenzen noch an verbreiteten Stereotypen. Im Vordergrund standen vielmehr Kriterien des Jobprofils und der Teamzusammensetzung. Damit war ich sehr erfolgreich.

Allmählich verschlechterte sich die Lage beruflich. Ein Unglück stellt sich selten allein ein. Mein Vater erkrankte schwer und starb nach ein paar Jahren. Für mich was das emotional sehr belastend. Die wirtschaftliche Situation der Bank und personelle Veränderungen im Topmanagement führten dazu, dass mein Tätigkeitsbereich massiv eingeschränkt wurde und ich mir eine neue Aufgabe innerhalb oder ausserhalb der Bank suchen musste. Das war nicht ideal. Aber mit 48 Jahren und angesichts meiner sehr guten Qualifikationen machte ich mir keine ernsthaften Sorgen. Wir erhielten vielfältige Unterstützung vom Arbeitgeber, wie Coaching oder andere Kurse. Das kam mir sehr entgegen.

Sich im Alter von fast 50 nochmals neu auf dem Arbeitsmarkt positionieren zu müssen, schien mir eine echte Herausforderung. Es gelang mir dann aber kurzfristig, intern eine neue Stelle zu finden, auch wieder mit interessanter Arbeit, netten Leuten, schönem Ambiente, etc. Und auch bei diesem Job vermochte ich ein hartnäckiges Problem nachhaltig zu lösen. Aber die geplante Verlängerung meines Projekts wurde erst verzögert, dann abgesagt. Damit war meine Karriere bei der Bank zu Ende und ich ziemlich genau 50.

Vom RAV erwartete ich nicht viel Unterstützung. Immerhin gelang es mir nach einigen Monaten, für einen befristeten Einsatz zu «meiner» Bank zurückzukehren. Die Stellensuche verlief dann unerwartet mühsam, trotz guter Qualifikation und einem grossen Netzwerk. Stellenangebote und Interviews gab es genug, aber immer wieder kam es zu Verzögerungen, Rücknahme mündlicher Zusagen etc. Ich weiss nicht mehr, wie oft ich als Ersatzmann hingehalten wurde. Es nützt nichts, zehn Mal Zweiter zu werden. Einmal Erster wäre besser gewesen. Inzwischen hatte ich einen neuen RAV Berater, ein sehr angenehmer und fachlich kompetenter jüngerer Mann, der mir sogar entgegen dem allgemeinen Ruf der RAV einige interessante Stellenangebote vermittelte. Da sich meine Lage trotz vielfältiger Bemühungen nicht besserte, schlug er mir die Teilnahme an einer mehrmonatigen Arbeitsmarktmassnahme für Hochqualifizierte vor, was ich nach genauer Prüfung gern annahm. Diese Massnahme war für mich eine interessante und bereichernde Erfahrung, auch wenn die Teilnahme zu keiner beruflichen Anschlusslösung führte.

Kurz danach wurde ich ausgesteuert. Zum gleichen Zeitpunkt erforderte die Pflegebedürftigkeit meiner Mutter meine zeitlichen Ressourcen. Mittlerweile hat sich ihre Situation soweit stabilisiert, dass ich mich wieder voll auf die Stellensuche konzentrieren kann. Mein Alter (52) und die Lücken im CV machen es leider noch schwieriger. Paradox ist, dass gerade meine gute Qualifikation oft hinderlich ist. Wenn jemand trotz guten Qualifikationen länger keine Stelle findet, wirkt das heute bereits verdächtig. Trotzdem bin ich immer noch optimistisch, eine Stelle zu finden. Dass ich beim Aufgabenprofil sowie beim Salär Kompromisse eingehen muss, ist mir durchaus bewusst.

Fassungslos und wütend zugleich macht mich, dass offene Altersdiskriminierung in der Schweiz normal ist. Bundesrat Schneider-Amman schreibt in einem Brief an den Verein 50plus outIn work Schweiz, datiert vom 26. Mai 2016 : «Das Diskriminierungsverbot verbietet jegliche Art von Diskriminierung und somit auch die Altersdiskriminierung. So können Altersgrenzen in Stellenausschreibungen als diskriminierend erachtet werden, wenn sie nicht auf sachliche Gründe zurückzuführen sind». Die Realität zeigt hingegen ein anderes Bild. Aktuelles Beispiel vom 9. Juni 2016: In der Stellenausschreibung eines grossen öffentlichen (!) schweizerischen Verkehrsunternehmens für die Position der Leitung IT steht u.a. «...idealerweise zwischen 30 und 40 Jahre alt...». Aufgrund meiner mittlerweile dreissig Jahren Erfahrung in der IT-Branche erschliesst sich mir beim besten Willen nicht, welche sachlichen Gründe eine Person mit 45, 50 oder auch 55 Jahren als weniger geeignet erscheinen lassen könnten. Stünde statt dessen «...idealerweise männlich / christlich / heterosexuell / helle Haut ...», wäre der berechtigte Aufschrei der ausgeschlossenen Gruppen im ganzen Land zu hören.

PS: Kürzlich teilte ich einem politisch aktiven Freund meine Idee einer «Altersbilanz» mit. Ähnlich der heute verbreiteten Umweltbilanz liesse sich eine Altersbilanz bei den Unternehmen erstellen. So würde es sichtbar, welche Unternehmen ältere Mitarbeitende abbauen und dafür im Ausland, meist in Osteuropa oder Asien, junge und billige Arbeitskräfte einkaufen. Ein Dankeschön an diejenigen, die das Thema politisch aufnehmen, bevor noch mehr arbeitslose IT-Leute die Schweiz bevölkern.

Der Verein 50plus outIn work Schweiz lebt von Spenden.

Spenden Sie jetzt! Danke

Verein 50plus outIn work Schweiz
Postfach 3649, CH-6002 Luzern
Alternative Bank, CH-4601 OltenKonto-Nr. 321.466.100-05
IBAN-Nr. CH02 0839 0032 1466 10005

Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

*Sieben Baselbieter Gemeinden haben Ende Mai eine Initiative zur besseren Verteilung der Sozialhilfe-Kosten lanciert. Ansonsten warte auf sie bald der Bankrott, wie **Online Reports** vom 25. Mai berichtet. Das ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, doch angesichts der Alterung der Gesellschaft und der Zunahme von sozialhilfeabhängigen Flüchtlingen eine wenig zukunftssträchtige Lösung. Die Sozialhilfe wurde für eine Zeit der Vollbeschäftigung als vorübergehende Hilfeleistung konzipiert. Sie wird aber je länger desto mehr zu einer Auffangeinrichtung für ältere Erwerbslose, die über längere Zeit auf die Leistungen angewiesen sind. Einerseits sind die Leistungen für Ältere viel zu tief, siehe dazu aktuelles Porträt, andererseits führen sie zu stossenden Rechtsungleichheiten und lassen sich auf Dauer von den Gemeinden nicht mehr finanzieren. Die Städteinitiative sowie auch die SKOS und unser Verein plädieren darum für ein Rahmengesetz auf nationaler Ebene. Auch der Bundesrat begrüsst in seinem **Bericht vom 25. Februar 2015** eine solche Entwicklung. Lediglich die Konferenz der Sozialdirektoren stellt sich weiterhin quer, wahrscheinlich aus Angst vor Kontrollverlust und finanziellen Folgen.*

Wir danken Ihnen dafür, dass Sie sich auf Parlamentsebene für eine nationale Lösung der Sozialhilfe einsetzen, die im Gegensatz zum oben erwähnten Bericht auch Aufschluss gibt über ein tragbares Finanzierungskonzept, sei dies über eine Standesinitiative oder über andere Instrumente.

Herzliche Grüsse Heidi Joos, Geschäftsführerin Verein 50plus outIn work Schweiz



Der Verein reichte am 30.11.215 in Bern zwei Petitionen ein: Für ein altersneutrales BVG und für ein Antidiskriminierungsgesetz.

Menschen hinter den Zahlen – jede Woche ein neues Schicksal

Nr. 14

Von wegen «altes Eisen» – hat die Post wirklich dazugelernt?

Vor einigen Tagen fand ich das Mai-Magazin der Post in meinem Briefkasten. Ehrlich gesagt, kam mir beim Lesen als ehemalige Post-Mitarbeitende die Galle hoch. Unter der fetten Schlagzeile «Von wegen altes Eisen» rühmte man sich darin eines vorbildlichen Umgangs mit älteren Mitarbeitenden. Bei der Post zeigt man sich überzeugt davon, dass die Leistungsfähigkeit und Produktivität von älteren Angestellten jener der jüngeren keinesfalls nachsteht. Mit wie viel Herzblut wir uns für die Interessen dieses Unternehmens eingesetzt haben, weiss ich sehr wohl. Aber dies schützte uns langjährige Mitarbeitende nicht vor einer Kündigung.

Rund acht Jahre sind jetzt verflossen, seit ich von der Post im Alter von 52 Jahren aufgrund einer Umstrukturierung auf die Strasse gestellt wurde. Und das nach 23 Jahren höchst loyaler Mitarbeit. Für mich war das Unternehmen ein und alles, so etwas wie eine Familie. Um die Entlassung hinauszuzögern, nahm ich sogar für zwei Monate eine Arbeit am Grosskundenschalter an. Niemand sonst wollte diese Arbeit tun. Sie galt als reiner Männerjob. Trotzdem zierte ich mich als Frau nicht, morgens um 4.00 Uhr pünktlich da zu sein. Nach der Verteilarbeit mussten wir die 20

Kilogramm-Säcke zur Lucke schleppen und auf Rollwagen verteilen, während die Chauffeure schon ungeduldig auf die Ware warteten.

Danach bewarb ich mich intern weiter als Zustell- und oder Logistikmitarbeiterin. Es wurden stets Jüngere bevorzugt. Den über 55-Jährigen hat man zwar im Rahmen der Umstrukturierung nicht gekündigt. Wahrscheinlich war dies so im GAV geregelt. Sie durften bleiben. Doch bereits nach zwei Jahren schickte man sie in die Frühpensionierung oder schob sie in die IV ab. Das sind die Realitäten, die ich bei der Post erlebt habe. Und ich kenne viele ehemalige Mitarbeitende, denen es ähnlich ergangen ist. Zufall oder nicht, dass dieser Artikel mit viel Selbstlob gerade kurz vor der Abstimmung über die Service-Public-Initiative in den Briefkästen landet?

Ich war nach dem Abgang keineswegs untätig. Ich bekam nur befristete Jobs, als Archivarin, Mitarbeiterin für Retouren und Kassiererin. Um meine Chancen auf eine Festanstellung zu verbessern, absolvierte ich mit meinem Ersparten im Alter von 57 Jahren noch eine Handelsschule. Doch auch das führte nicht zum Ziel. Mittlerweile bin ich auf Sozialhilfe angewiesen, obwohl ich mich noch fit fühle für den Arbeitsmarkt. Um aktiv zu bleiben, arbeite ich im Rahmen der Freiwilligenarbeit in einem Café einer kirchlichen Institution. Die Kontakte tun mir gut.

Aber besser ginge es mir dabei, wenn ich damit auch einen Zustupf zum Sozialhilfe-Geld verdienen könnte. Ich bin ein Mensch mit zahlreichen Interessen, beschäftige mich mit Astronomie, bin leidenschaftliche Taucherin und male sehr gerne. Doch das Sozialhilfegeld von 986 Franken Grundbedarf reicht weder für Acrylfarbe und Leinwand, noch fürs Tauchen. Auch nicht für Ferien. Und wer das Glück hat, Menschen zu kennen, die einem noch dazu einladen würden, muss man damit rechnen, dass das Sozialamt einem dieses Geschenk als zusätzliche Einnahme verrechnet. Wer alles dafür tut, so wie ich es versuche, trotz den Widerwärtigkeiten gesund zu bleiben und auf mein Wohlbefinden acht zu geben, der sollte doch belohnt werden. Denn was können wir jung gebliebenen Älteren denn dafür, dass die Wirtschaft uns nicht mehr will, obwohl wir arbeitswillig sind?

PS: Wer IV bezieht, erhält unter bestimmten Umständen ein GA. Das ist erfreulich, denn wer ohne Arbeit und mit wenig Geld lebt, läuft Gefahr, dass er seine Sozialkontakte verliert. Eingesperrt zu leben in vier kleinen Wänden, verengt das Weltbild und macht depressiv. Warum nicht mit der SBB verhandeln und die Älteren in der Sozialhilfe mit einem Sonder-GA beglücken, liebe PolitikerInnen? Damit wären Betroffene auch in der Lage, entweder ihre alten Eltern zu pflegen oder die Grosskinder zu hüten, die in andern Regionen Zuhause sind, oder beides.

Der Verein 50plus outIn work Schweiz lebt von Spenden.

Spenden Sie jetzt! Danke

Verein 50plus outIn work Schweiz
Postfach 3649, CH-6002 Luzern
Alternative Bank, CH-4601 OltenKonto-Nr. 321.466.100-05
IBAN-Nr. CH02 0839 0032 1466 10005

Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

Kürzlich äusserte sich Papst Franziskus in einer Frühmesse gegen die zunehmend prekären Arbeitsverhältnisse. Er geisselte die Geldgier und Ausbeutung und benannte Lohndumping als moderne Sklaverei und eine «Todsünde». Nur auf Profit bedachte Arbeitgeber nennt er Blutsauger. Das Blut dieser Menschen sei «ein Schrei zu Gott und ein Schrei nach Gerechtigkeit». Nicht nur die Sklaverei existiert weiter – auch die Würde des Menschen bleibt offenbar weiterhin sehr fragil und antastbar, wie auch das untenstehende Porträt Zeugnis davon ablegt. Wenigstens der Papst nenne mit dem Wort «Blutsauger» die Sache beim Namen, kommentierte die Luzerner Zeitung am 20. Mai 2016.

*Wie wohltuend das auf Betroffene wirkt! Und wie sehr wünscht man sich doch einen Arbeitsminister, der sich ähnlich wortstark vor die Arbeitnehmenden stellt. Stattdessen stellt er sich u.a. im jüngsten Konflikt mit seinem Leitsatz «Da müssen wir durch» vor das Unternehmen **Uber** gegen die Taxifahrenden. Gleichzeitig unternimmt er alles, um die Umsetzung der MEI hinauszuzögern und den Inländervorrang zu verwässern.*

Wir danken Ihnen dafür, dass Sie sich im Rahmen Ihrer Parteien für eine klare Umsetzung der MEI einsetzen, insbesondere für einen Inländervorrang, so wie Kanada ihn schon lange praktiziert.

Herzliche Grüsse Heidi Joos, Geschäftsführerin Verein 50plus outIn work Schweiz



Der Verein reichte am 30.11.215 in Bern zwei Petitionen ein: Für ein altersneutrales BVG und für ein Antidiskriminierungsgesetz.

Menschen hinter den Zahlen – jede Woche ein neues Schicksal

Nr. 13

Der Not gehorchend mit 57 zurück zur Mutter

In jungen Jahren zog es mich in die Ferne, im Gepäck eine Ausbildung zum Maschinenschlosser und Betriebsökonom. Das Glück stand auf meiner Seite. Eine Schweizer Firma stellte mich in Lateinamerika für mehrere Jahre unter Vertrag. Ich arbeitete mich hoch, vom Key Account Manager zum Leiter Projekte, Verkauf, Market Development bis zum Filialleiter. Auch im Privatleben lief alles rund. Aus der Ehe mit einer einheimischen Studentin gingen drei wunderbare Kinder hervor, zwei Söhne und eine Tochter. Nach rund zehn Jahren kehrten wir als Familie erstmals in die Schweiz zurück, um dann erneut wieder ein Jobangebot im Ausland anzunehmen.

Bis zum 49. Altersjahr lief alles rund. Ich wurde stets überhäuft mit Jobangeboten. Doch kurz vor 50 kam es unerwartet zur Kündigung. Und alles war plötzlich anders. Während Monaten suchte ich nach einer neuen beruflichen Herausforderung. In dieser Lage lässt man sich auch auf prekäre Arbeitsverhältnisse ein, auch bei Unternehmen, die wenig Zukunft haben. So wurde ich kurz nach der Einstellung bald wieder Opfer einer Restrukturierung. Und das wiederholte sich leider ein weiteres Mal. Doch irgendwann wird einem diese Flexibilität zum Verhängnis. Viele Human Re-



sources-Fachleute deuten kurze Arbeitsverhältnisse immer noch zu Ungunsten der Arbeitnehmenden.

Das RAV war mir nie eine Hilfe. Da wird kontrolliert, nicht vermittelt, wie das der Name vorgibt. Man verwies mich in ein Programm für qualifizierte Erwerbslose namens FAU. Das Kursangebot war breit und qualifiziert. Doch das Wichtigste fehlt auch dieser Institution. Sie verfügt über keinerlei Kontakte zur Wirtschaft und vermittelt auch keine Jobs.

Seit einigen Tagen bin ich ausgesteuert und nicht mehr Teil der Arbeitslosenstatistik des Seco. Mein Ersparnis reicht zwar noch, um mich zwei oder drei Jahre über Wasser zu halten. Den Gang auf das Sozialamt kann ich damit zwar hinauszögern, aber ich verliere damit immer mehr an Wert für den Arbeitsmarkt, obwohl ich mich noch fit fühle. Um meine Fixkosten tief zu halten, entschloss ich mich schweren Herzens, in die Wohnung meiner Mutter zurückzukehren. Das Haus, das ich in meiner Jugend früh verlassen hatte, weil ich meinen Pflichten als verantwortungsvoller Bürger dieses Staates nachkommen wollte, wird nun zu meiner Auffangeinrichtung!

Ich habe für die Schweiz im In- und Ausland Maschinen verkauft und damit zum wirtschaftlichen Erfolg und zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schweiz beigetragen. Für den Staat habe ich drei Kinder grossgezogen. Zwei Söhnen habe ich den Bachelor-Abschluss finanziert. Damit sind sie fähig und willens, für die Kosten des Masterabschlusses selbst aufzukommen. Doch meiner Frau und meiner Tochter, die in ihrem Heimatland leben, schulde ich Alimente. Meine Tochter steht in einem Jahr vor dem Abitur. Ich weiss noch nicht, wie ich ihr das Studium berappen soll.

Von unserem Parlament und vom Bundesrat fühle ich mich nicht vertreten. Das trifft besonders auf Wirtschaftsminister Johann Schneider Ammann zu. Er nimmt die Anliegen der Ü-50-Jährigen nicht zur Kenntnis. Es zeichnen sich keinerlei Lösungswege ab, die zu einer Linderung der Lage beitragen. Die 2. Konferenz Alter und Arbeitsmarkt scheint nichts mehr als eine Alibiübung der Sozialpartner. Es ist beschämend und unerträglich, wie unser Staat seine eigenen Bürgerinnen und Bürger vernachlässigt.

PS: Mit 57 bin ich noch viel zu jung, um nicht mehr zu arbeiten. Ich möchte mein Berufsleben in Würde beenden, um dann ohne Bitterkeit meinen Arbeitsplatz im Pensionsalter Jüngeren zu überlassen. Mir scheint, wir müssen als Direktbetroffene dringend zu drastischeren Mitteln greifen, damit wir erhört und auf Augenhöhe ernstgenommen werden.

Der Verein 50plus outIn work Schweiz lebt von Spenden.

Spenden Sie jetzt! Danke

Verein 50plus outIn work Schweiz
Postfach 3649, CH-6002 Luzern
Alternative Bank, CH-4601 Olten
Konto-Nr. 321.466.100-05
IBAN-Nr. CH02 0839 0032 1466 10005