



### SAVE 50Plus Schweiz

Schweizerischer Arbeitnehmer-  
und Arbeitslosenverband 50Plus  
Kirchgässli 8  
4310 Rheinfelden

Daniel G. Neugart  
Präsident und Geschäftsführer  
Telefon 061 361 50 05

CH-4053 Basel, den 13.02. 2016

Schweizerische Eidgenossenschaft  
An den Bundesrat  
Johann N. Schneider-Ammann  
Vorsteher des Eidgenössischen  
Departements für Wirtschaft  
Bildung und Forschung

Schwanengasse 2  
3003 Bern

## Unsere Anliegen und Forderungen

zum Hearing vom 15 Februar 2017 im Vorfeld der 3. Nationale Konferenz für Alter und Arbeit am 25. April 2017 mit dem Thema ältere Arbeitnehmende.

Sehr geehrter Herr Bundesrat Schneider-Ammann

Im Vorfeld der 3. Nationalen Konferenz für Alter und Arbeit am 25. April 2017 haben Sie unseren nationalen 50Plus-Dachverband SAVE 50Plus Schweiz als Experteninstitution gebeten folgende zwei Fragen im 1. Block des Anlasses zu beantworten. Wir erhalten vor Ort dazu insgesamt 5 Minuten Zeit, um unsere Eindrücke auch mündlich vorzutragen:

### 1. Welche Entwicklungen konnten seit der 1. Konferenz festgestellt werden?

Die Situation hat sich für ältere Stellensuchende massiv verschärft. Wir beobachten eine starke Zunahme von betroffenen Menschen die Hilfe suchen. Dies in Form von Email-Anfragen die wir fachkompetent beantworten. Vor allem aber erbringen wir kostenlose telefonische Beratungen für hilfeschuchende Mitmenschen. Die Verzweiflung ist gross. Unsere 50Plus-Organisation übernimmt eine wichtige Verantwortung ohne die geringste Unterstützung von staatlicher Seite. Selbst wenn diese Entwicklung auch teilweise unserem stetig steigenden Bekanntheitsgrad und auch unserem erfolgreichen Wirken im Arbeitsmarkt zugeordnet werden kann, so besteht trotzdem dringender politischer Handlungsbedarf. Zum einen ehrt uns das grosse Vertrauen und Zutrauen dass uns von Direktbetroffenen entgegengebracht wird, zum anderen sind die Aussagen der Hilfeschuchenden bedrückend und alarmierend. Sie decken sich mit unseren bereits jahrelang bekannten Erfahrungen und zeigen uns, dass sich die Problematik der Diskriminierung älterer Arbeitnehmender ungebremst ausweitet. Tatsache ist auch, dass das Vertrauen der Betroffenen in die Institutionen vollständig verloren gegangen ist. Eine 50Plus-Image-Offensive drängt sich auf. Es gibt genügend Argumente, um offensichtliche systemische Mängel und Fehler der sozialen Institutionen zu überprüfen und geeignete Sofortmassnahmen einzuleiten. Wir stehen vor schnellen und radikalen Veränderungen des Arbeitsmarktes durch eine digitalisierte und globalisierte Eigendynamik der sich niemand entziehen kann. Am prägnantesten aufgefallen ist uns die Wahrnehmung der meisten Hilfeschuchenden, dass der Staat sie in einer Extremsituation vollständig im Stich lässt. Das ist auch der Hauptgrund weshalb mit uns Kontakt aufgenommen wird. Die sozialen Institutionen klammern sich mit fatalen Folgen an veraltete Strukturen eines Arbeitsmarktes der in der heutigen Form ein Auslaufmodell ist.

Unsere Generation hat keine Zeit zu verlieren. Es gehen täglich Existenzen und Kompetenzen verloren, die im Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. Wir müssen auch unsere 50Plus-Generation selbst auf diese neue Arbeitswelt professionell vorbereiten. Wir stellen nicht nur allgemein eine stetig steigende Mitgliederzahl fest, sondern auch die Tendenz dass fast ausschliesslich gut bis sehr gut Ausgebildete bei uns Hilfe suchen. Zu Beginn unseres Engagements im Jahre 2013 fanden hingegen hauptsächlich ausgesteuerte Sozialhilfeempfänger zu uns. Die Sozialhilfen halten es bis zum heutigen Tag nicht einmal für angebracht wenigstens die CHF 50.00 Jahresmitgliederbeitrag zu übernehmen, so dass wir gezwungen sind alle Kompetenzen kostenlos zur Verfügung zu stellen und dies obwohl die Sozialdienste nichts anbieten können was einem älteren Stellensuchenden tatsächlich helfen könnte. Tatsache ist auch, dass regionale Arbeitsvermittlungen Direktbetroffene unter Androhung von Sanktionen nötigen eine zugewiesene Arbeitsmarktliche Massnahme (AMM) anzunehmen. „Das chas nit si!“ Hier fehlt vollständig der Bezug zur Situation. Ein Mensch in diesem Alter ist bereits massiv seelisch belastet und steht meistens auch noch mitten in einer Lebenskrise. Es kommen oft Scheidungen und andere grosse Probleme hinzu die bis zum Selbstmord führen können. Dieser Umgang mit direkt betroffenen erwachsenen Menschen ist schlicht Verantwortungslos.

Was uns auch noch markant auffällt ist, dass rund ein Drittel unserer Neumitglieder oder Hilfesuchenden eine präventive Fachberatung suchen und zum Teil auch unsere erfolgreichen kostenpflichtigen 50Plus-Fachseminare durchlaufen. Also Menschen ab 40 Jahren, die verunsichert sind und grosse Existenzängste haben. Sie stehen noch mitten im Arbeitsprozess, aber sie fürchten die Kündigung. Es ist längst bekannt wie schwer es ist ab 40 Jahren wieder eine Stelle zu finden. Diese Angst und Unruhe schadet unserer Wirtschaft massiv. Eine grosse unbekannte und nicht messbare Zahl leidet mit zunehmendem Alter unter psychischem Altersdruck. Die Situation ist ein Nährboden für Mobbing und Bossing. Auffallend ist auch die Zunahme von Fällen im Zusammenhang mit dem Fachbegriff Straining. Eine Methode die uns längst bekannt ist. Unerwünschte Mitarbeiter werden an einen nutzlosen Arbeitsplatz „befördert“ und isoliert bis sie meist unter psychischem Druck die Stelle freiwillig aufgeben oder an Burnout erkranken. Diese Entwicklung ist real und muss offen angegangen werden.

## 2. Was hat sich verbessert?

Um es kurz zu machen Herr Bundesrat Schneider-Ammann: Gar nichts!

Im Kontext der von uns erlebten Realität empfinden wir das als eine zynische Frage. Sicher besteht dahinter nicht eine Absicht. Es zeigt aber deutlich und unmissverständlich auf wie weit weg Sozialpartner und Politik von der real gelebten Wirklichkeit stehen. Kein Bezug zur Situation eines älteren Stellensuchenden im Schweizer Arbeitsmarkt ist bei dieser Fragestellung zu erkennen. Dies wiederum zeigt uns auch auf wie wichtig unsere nationale 50Plus-Organisation ist, aber wir sind nicht hier um nach Schuldigen zu suchen, sondern um Lösungen anzubieten. Wir wollen die wertvolle Zeit nutzen. Es hat sich nichts verbessert, die Situation hat sich eindeutig verschärft. Das erleben wir täglich hautnah mit, weshalb die Frage uns völlig weltfremd erscheint. Verbessert hat sich, dass das Thema 50Plus-Arbeitsmarkt stetiger in den Medien präsent ist. Wir durften auch vermehrt Interviews geben. Verbessert hat sich auch, dass immer mehr Unternehmen sich mit dieser Thematik auseinandersetzen. Wir besuchen täglich Entscheidungsträger in der gesamten Schweiz. Fragwürdig ist hingegen, weshalb man bei wichtigen 50Plus-Projekten unseren nationalen 50Plus-Dachverband und somit die Direktbetroffenen vor der Türe stehen lässt. Aber auch hier haben wir mit über 50 Firmenmitgliedern eine erfolgreiche Veränderung in die richtige Richtung erarbeitet. Nur politisch erleben wir keine nennenswerte Erfolge.

Im zweiten Block dieses Anlasses im Vorfeld der 3. Nationalen Konferenz für Alter und Arbeit sind wir eingeladen gemeinsam in einer offenen Diskussion folgende zwei Fragen zu bearbeiten:

### 1. Welches sind die Haupthindernisse für über 50-jährige Personen im Arbeitsmarkt, die immer noch fortbestehen?

#### a. Diskriminierung

Ältere Stellensuchende haben fast keine Chance zu einem Vorstellungsgespräch zu kommen. Unsere jahrelangen Befragungen zeigen auf, dass ein älterer Stellensuchender im Durchschnitt während ca. zwei Jahren bis zur

Aussteuerung (inkl. Zwischenverdienste) über 300 Bewerbungen geschrieben und keine drei Vorstellungsgespräche bekommen hat! Wir möchten ausdrücklich festhalten, dass es sich dabei meistens um gut bis sehr gut ausgebildete Fachkräfte handelt. Zudem sind wir für die Hilfesuchenden meist die letzte (statt die erste) Hoffnung. Dies hängt konkret damit zusammen, dass die sozialen Institutionen uns nicht empfehlen, obwohl sie selbst keine wirklich tauglichen Alternativen anbieten können. Jeden Tag kommen Hilfesuchende zu uns die bereits mehrere Schulungen, Coachings und Outplacements hinter sich gebracht, -viel Geld ausgegeben und trotzdem immer noch keinen Job gefunden haben! Alle Hilfesuchende haben Ihre Bewerbungsunterlagen schon unzählige Male „verbessert“ und angepasst. Stellenvermittlungen werden zudem mit Alters-und/oder Budgetbegrenzungen unter Druck gesetzt, sodass ein älterer Arbeitnehmender erst gar nicht in Frage kommen kann. Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative hat wie erwartet nicht die geringste Wirkung.

#### **b. Fehlende 50Plus-Kompetenzen**

Regionalen Arbeitsvermittlungen und Sozialdiensten fehlen die Kompetenzen im Umgang mit älteren Arbeitnehmenden. Der Direktbetroffene sieht sich einer Bürokratie ausgeliefert, die ihm keine Hilfe, kein Verständnis und schon gar keine Vermittlung einer Arbeitsstelle anbietet. Auch wenn sich dies hin und wieder ergibt, so bleibt das die grosse Ausnahme. Die Direktbetroffenen müssen sofort in Schulungen lernen wie sie Ihre Bewerbungsunterlagen optimieren können. Das funktioniert auch recht gut und ist selbstverständlich Voraussetzung um sich überhaupt bewerben zu können. Das allein genügt jedoch in keiner Weise. Die herkömmlichen Wege zur Stellenfindung sind ausgetrampelt und sind zu einer wenig erfolgreichen Pflichtübung geworden. Der moderne Arbeitsmarkt tickt völlig anders. Ein Direktbetroffener hat bereits nach drei Monaten Arbeitslosigkeit erheblich weniger Chancen eine Stelle zu finden, weil ein potentieller Arbeitgeber gemäss unseren jahrelangen Befragungen berechtigterweise davon ausgeht, dass nach dieser Zeit ein Stellensuchender bereits psychische Probleme bekommen hat und deshalb unattraktiv ist. Um so wichtiger ist es deshalb die Direktbetroffenen sofort und nachhaltig zu fördern und ihnen die Chancen, Möglichkeiten und Machbarkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Auch in den meisten Unternehmen ist niemand zuständig für den Umgang mit älteren Arbeitnehmenden ab 40 Jahren. Die bereits erwähnten Ängste sind latent vorhanden und es entsteht ein sogenannter „Altersdruck“ der Stress auslöst und für das Betriebsklima Schaden anrichten kann.

#### **c. Politische Handicaps**

Das grösste Hindernis ist der politische Stillstand in dieser akuten Angelegenheit. Seit dem 23. Juni 1960 als die Antibabypille in Amerika zum erstenmal auf den Markt gekommen ist wissen wir zumindest theoretisch dass dieser demografische Wandel auf uns zu kommen wird. Ein solcher massiver Eingriff in die Demographie hat die Menschheitsgeschichte noch nie erlebt und wir wissen folglich auch nicht damit umzugehen. Durch Kriege, Krankheiten und Katastrophen kennt man solche starke Veränderungen, aber nicht in dem Ausmass wie wir jetzt noch erleben werden. Und das ist erst der Anfang. Die Politik hat bis heute nichts ernsthaft unternommen um diese gesellschaftspolitische Herausforderung mit beiden Händen anzupacken. Jedoch wurden unzählige Alibiübungen lanciert und mit grossem Aufwand in den Medien publiziert. Das hat Direktbetroffenen erst recht das Gefühl gegeben, dass sie etwas falsch machen und selbst Schuld sind. Das mag auch oft so sein, aber die Entwicklung wird massiv unterschätzt. Jobsplitting, Jobsharing, Teilzeitarbeit und andere neue Arbeitsmodelle entsprechen zunehmend den Bedürfnissen der Gesellschaft und der Wirtschaft. Flexible Arbeitskräfte müssen gefördert werden, erst dann ist die moderne Arbeitswelt auch für erfahrene Fachkräfte eine grosse Chance mit neuen Perspektiven. Es ist inakzeptabel, dass ein Alterssegment in irgendeiner Form benachteiligt wird, ob nun wegen den zu hohen Sozialabgaben oder aus anderen Gründen. Die Politik betreibt mit einer passiven Haltung eine aktive Erfolgsverhinderung und ist jetzt gefordert sich dem modernen, flexiblen Arbeitsmarkt zu stellen.

## **2. Wie würden Sie diese Probleme lösen?**

SAVE 50Plus Schweiz beschäftigt sich seit dem Jahre 2013 mit dieser Herausforderung. Seit 2002 arbeite ich persönlich als Direktbetroffener intensiv am Aufbau eines altersneutralen Arbeitsmarktes. Während dieser langjährigen Recherche wurden alle relevanten Perspektiven ausgeleuchtet, analysiert, entwickelt und in konkrete Lösungsmodelle implementiert. Nachfolgend ein paar wenige Forderungen die zur ernsthaften Förderung eines altersneutralen Arbeitsmarktes unabdingbar sind:

### a.) Diskriminierung bei kleinen Arbeitspensen

Menschen die Ihre Fachkompetenzen in niedrigen Pensen in einem modernen, flexiblen Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen sind heute und in der Zukunft ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Es darf auf keinen Fall sein, dass solche Arbeitskräfte in irgendeiner Weise sozial benachteiligt werden:

- Jobsplits helfen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess. Mit zwei bis drei Jobsplits kann man sich ein gutes Einkommen erzielen. Dabei ist es wichtig dass keine Nachteile durch unsere veralteten Sozialsysteme entstehen. Mit angemessener Entlohnung wirken wir der destruktiven Entwicklung von Working Poor in Amerika und den 400 Eurojobs in Deutschland entgegen. Die Schweiz hat die einzigartige Chance einer weltweiten Vorbildfunktion zum Thema 50Plus!
- Kleine Pensen müssen gemäss Inländervorrang angeboten und nicht nur an Asylanten, Flüchtlinge, etc. zugewiesen werden. Schliesslich wäre mancher froh, wenn er auch einen schlecht bezahlten Job bekommen würde einfach um eine Chance zu erhalten. Jeder verdiente Franken bringt uns Direktbetroffene einen Schritt weg von der Sozialmaschine.
- Einarbeitungszuschüsse dürfen nicht mehr erst ab 50%-Jobs genehmigt sondern müssen für jedes Pensum aktiv angeboten werden.
- Pensionskassenbeiträge müssen für alle gleich hoch und ab dem ersten verdienten Franken obligatorisch sein.

### b.) Förderung von 50Plus-Fachkompetenzen

SAVE 50Plus Schweiz hält 6. am April 2017 in der Pädagogischen Fachhochschule in Zürich zum Thema „Weiterbildung Arbeitsmarkt 50+ für Berufsberatende“ ein 45 Minuten Referat. Der Anlass war in kürzester Zeit bis auf den letzten Platz ausgebucht. Teilnehmende sind Ausbilder aus der ganzen Schweiz. Ziel ist es eine Weiterbildung für Ausbilder zu erarbeiten. Lanciert wurde dies vom Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung (SDBB). Teilnehmende Referenten kommen unter anderem von der SBB und auch Kooperationspartner unseres Verbandes sind dabei. Die Seco selbst ist natürlich an diesem zukunftsweisenden Anlass auch mit einem Referenten präsent. Unsere 50Plus-Fachkompetenz findet zunehmend Anerkennung:

- Wie auch die Seco richtig erkannt hat drängt sich die Ausbildung von Führungspersonen und Ausbilder auf, um im modernen Arbeitsmarkt die Potentiale erfahrener Fachkräfte zu erhalten und auch über die Pensionierung hinaus zu fördern. SAVE 50Plus Schweiz ist Vorreiter in der Umsetzung von 50Plus-Fachseminaren aus der Perspektive der Direktbetroffenen.
- SAVE 50Plus Schweiz bildet Repräsentanten des Verbandes aus und zertifiziert sie als 50Plus-Fachexperten. Unser Selbstintegrationsprogramm „My Way 50Plus – Integratives Selbstmarketing“ wird bereits erfolgreich angewendet. Die 50Plus-Fachseminare können in jedem RAV-Zentrum durchgeführt werden. Zudem können wir auch an den RAV-Stellen einzelne ausgesuchte RAV-Berater in kurzer aber intensiver Zeit zu 50Plus-Fachexperten ausbilden.
- Die 50Plus-Fachseminare ermöglichen älteren Stellensuchenden den direkten Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern aus der selbst bestimmten Region und Branche. Das ist die erste Informationsphase um die Bedürfnisse im relevanten Arbeitsmarkt abzuklären bevor ein Plan, eine Strategie oder gar ein Ziel festgelegt wird. Zusätzlich wird das Selbstmarketing und das qualitative Networking gefördert. RAV-Berater werden durch unser Reporting miteinbezogen.

### c.) Kooperative Zusammenarbeit

Über 30 Organisationen gehören bereits zu unseren Kooperationspartnern. Gegen 700 direktbetroffene Mitglieder vertrauen unserem nationalen Dachverband. Einzig die Politik und insbesondere die Seco wünscht keine kooperative Zusammenarbeit. Regionale Arbeitsvermittlungen und Sozialdienste lehnen eine kooperative Zusammenarbeit kategorisch ab. Offensichtlich gefällt es nicht allen, dass wir selbst unsere Lösungen erarbeitet haben. Mit Problemen kann man sich besser profilieren und profitieren:

- Tausende von Zahlen, Statistiken und Medienberichte beten seit vielen Jahren gebetsmühlenartig die immer gleichen langweiligen Informationen herunter, aber niemand kommt auf die Idee die

Direktbetroffenen miteinzubeziehen. Unser Selbstintegrationsprogramm ist eine Alternative Arbeitsmarktliche Massnahme (AAM). In kooperativer Zusammenarbeit können nachhaltige Fortschritte erreicht werden. Ein älterer Stellensuchender muss das Recht bekommen eine zweite Massnahme aus einer Liste auswählen zu dürfen, wenn ihm eine vorgegebene Massnahme nicht zielführend erscheint. Schliesslich kann er auch aus dem gleichen Grund seinen Berater auswechseln.

**Auf diese Liste gehört auf jeden Fall unser 50Plus-Selbstintegrationsprogramm.**

- Die kooperative Zusammenarbeit mit SAVE 50Plus Schweiz ermöglicht eine hocheffiziente Bearbeitung des 50Plus-Arbeitsmarktes. Talente können aus den eigenen Reihen von uns zu 50Plus-Fachexperten ausgebildet und dadurch auch neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Diese wertvollen Kompetenzen werden in den nächsten zwanzig Jahren dringend gebraucht um unsere Generation und die nachfolgenden fit zu machen oder zu halten für den sich schnell verändernden flexiblen, digitalisierten und globalisierten Arbeitsmarkt.
- Unsere Kooperationen mit Organisationen wie Visberg AG, RECOGNITO Gerber, PayrollPlus AG, STAFF FINDER AG und vielen anderen beweisen bereits heute, dass die Entwicklung seinen Lauf genommen hat. Die Verselbständigung von Fachkräften ist nicht mehr aufzuhalten. Die Politik ist gefordert diskriminierungsfreie und sozialwirtschaftlich korrekte Grundlagen zu schaffen, um durch eine kooperative Zusammenarbeit mit professionellen Pionieren die Zukunft zu gestalten.

Ich hoffe Ihnen mit meinen Ausführungen und Darlegungen neue zielführende und vor allem rasch umsetzbare Perspektiven aufgezeigt zu haben und freue mich auf unsere Begegnung in Bern.

**Für einen altersneutralen Arbeitsmarkt.**

Beste Grüsse  
Daniel G. Neugart



Präsident und Geschäftsführer  
**SAVE 50Plus Schweiz**