



zisg

Zweckverband für interinstitutionelle Sozialhilfe
und Gesundheitsförderung

Luzern, 30. April 2026

Stellungnahme zum Bericht und Antrag betreffend Subventionierung zuhanden der ZISG-Delegiertenversammlung vom Juni 2026

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Bericht und Antrag betreffend die Ablehnung unseres Subventionsgesuchs. Wir nehmen die darin formulierten Einschätzungen ernst und möchten diese im Folgenden aus fachlicher und sozialpolitischer Sicht einordnen und ergänzen.

Unsere Tätigkeit richtet sich gezielt an Menschen ab 50 Jahren – eine Anspruchsgruppe mit spezifischen strukturellen Risiken, die sich deutlich von jenen jüngerer Personen unterscheidet. Im Zentrum steht dabei nicht allein die aktuelle Existenzsicherung, sondern insbesondere die Prävention von Altersarmut. Fehlentwicklungen in dieser Lebensphase sind oft kaum mehr korrigierbar und führen häufig zu langfristigen Belastungen der sozialen Sicherungssysteme.

Die Problemlagen betreffen dabei nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern zunehmend auch gesundheitliche Aspekte wie chronische Erkrankungen, psychische Belastungen und Burnout. Daraus ergeben sich komplexe Schnittstellen zu verschiedenen Systemen, insbesondere zur Sozialhilfe, zur Invalidenversicherung, zur Arbeitslosenversicherung, zur Krankentaggeldversicherung sowie zur beruflichen Vorsorge. Fehlende oder verspätete Unterstützung in dieser Phase kann zu einer Verfestigung von Erwerbslosigkeit und gesundheitlichen Einschränkungen führen.

Gerade vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden konjunkturellen Abschwächung und steigender Erwerbslosigkeit ist davon auszugehen, dass ältere Arbeitnehmende überproportional betroffen sein werden. Der Wegfall eines spezialisierten, niederschweligen Beratungsangebots in einer solchen Phase würde eine bestehende Lücke weiter vergrössern und ist aus sozialpolitischer Sicht kritisch zu beurteilen.

Ein Bestandteil unserer Arbeit ist der Peer-Ansatz. Die Beratung erfolgt durch Personen mit eigenen biografischen Erfahrungen, was Vertrauen schafft, Zugangsbarrieren abbaut und die Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden stärkt. Die zunehmende institutionelle Anerkennung



dieses Ansatzes zeigt sich auch darin, dass aktuell mehrere Städte der Westschweiz entsprechende Peer-Ausbildungen für armutsbetroffene Menschen aufbauen.

Zugleich ist festzuhalten, dass gemäss den fachlichen Grundlagen der SKOS auch Sozialdienste einen umfassenden Beratungsauftrag wahrzunehmen haben, der sich nicht nur ausschliesslich auf Sozialhilfebeziehende zu beschränken hat. In der Praxis kann dieser Anspruch jedoch aufgrund begrenzter personeller Ressourcen häufig nicht im erforderlichen Umfang umgesetzt werden. Niederschwellige, spezialisierte Angebote wie das unsere haben hier eine wichtige ergänzende Funktion und tragen zur Entlastung der bestehenden Strukturen bei.

Ergänzend kann auf [Studien zur Bedeutung des Zugangs zum Recht für armutsbetroffene Personen](#) sowie auf eine [Intervention im Nationalrat](#) hingewiesen werden. Diese zeigen, dass der Zugang zu unabhängiger Rechtsberatung sowie die Durchsetzung von Rechten in der Praxis häufig erschwert sind – insbesondere dann, wenn existenzsichernde Leistungen gekürzt werden oder Entscheide von Sozialdiensten angefochten werden sollen. Dabei zeigen sich strukturelle Hürden: Betroffene haben oft Schwierigkeiten, innerhalb nützlicher Frist Zugang zu unabhängigen Stellen zu erhalten, um Entscheide überprüfen zu lassen. Die Berichte empfehlen rechtliche, institutionelle und kommunikative Massnahmen, um diese Lücken zu schliessen, wobei unabhängigen Rechtsberatungs- und Ombudsstellen eine zentrale Rolle zukommt. In diesem Zusammenhang kann auch unsere Mitarbeit am Projekt des Bundesamts für Sozialversicherungen erwähnt werden, in dessen Rahmen wir im Auftrag des Parlaments an der Erarbeitung einer nationalen Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Armut beteiligt sind.

Hinsichtlich der fachlichen Anforderungen und der Qualitätssicherung möchten wir ausdrücklich festhalten, dass wir uns der Komplexität der behandelten Themen bewusst sind. Unsere Beratungsarbeit berührt anspruchsvolle Fragen des Sozialhilfe-, Sozialversicherungs- und Verwaltungsrechts sowie Schnittstellen zur Sozialhilfe, zur Invalidenversicherung, zur Arbeitslosenversicherung, zur Krankentaggeldversicherung und zur beruflichen Vorsorge.

Gerade deshalb bilden wir uns laufend weiter. Wir nehmen regelmässig an einschlägigen Weiterbildungen von Fachhochschulen und Hochschulen der Sozialen Arbeit teil, insbesondere auch zu rechtlichen Fragestellungen, unter anderem bei ausgewiesenen Fachpersonen wie Prof. Peter Mösch oder Prof. Kurt Paerli. Zudem sind wir Mitglied der SKOS, besuchen regelmässig deren Seminarangebot und orientieren uns an deren fachlichen Standards, Empfehlungen und Entwicklungen. Überdies haben wir uns auch an Vernehmlassungen der SKOS beteiligt. Unterstützt werden wir zudem von unserem fachlichen Beirat, bestehend aus ausgewiesenen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik:

- Prof. Dr. Mathias Binswanger, Ökonom, FHNW
- Dr. med. Christoph Dönitz, Praxis Integrative Medizin, Zürich und Luzern
- Prof. Dr. iur. Kurt Pärli, Professur für Soziales Privatrecht, Juristische Fakultät Basel



- Walter Schmid, Zürich, ehem. SKOS-Präsident, ehem. Rektor HSLU Soziale Arbeit
- Beatrice Wertli, Geschäftsführerin IPT Bern, Stadträtin Bern
- Dr. iur. Felix Wolffers, ehem. Leiter Sozialamt Stadt Bern, ehem. Co-Präsident SKOS

Die Einschätzung, wir könnten die fachliche Komplexität dieser Themen nicht ausreichend bewältigen, greift daher aus unserer Sicht zu kurz. Unsere Arbeit verbindet Erfahrungswissen, Peer-Kompetenz und kontinuierliche fachliche Weiterbildung. Gerade diese Verbindung ermöglicht eine praxisnahe, vertrauensbildende und zugleich fachlich fundierte Beratung.

Eine (Teil-)Subventionierung unserer integrierten Beratungsarbeit im Sinne der vom Kanton Luzern angestrebten integrierten Gesundheitsförderung ist zentral. Sie bedeutet nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern setzt ein klares Signal der Anerkennung und unterstreicht die sozialpolitische Relevanz unserer Arbeit gegenüber weiteren Förderern – insbesondere auch gegenüber der Arbeitslosenversicherung und dem Bundesamt für Sozialversicherungen.

Zugleich ist sie betriebswirtschaftlich entscheidend: Bereits eine Teilsubventionierung sichert personelle Ressourcen und gewährleistet die notwendige Kontinuität in der Beratung. Uns ist dabei bewusst, dass die Finanzierung integrierter Beratung eine gemeinsame Verantwortung darstellt und nicht einseitig einem einzelnen System zugeschrieben werden kann.

Ohne eine solche Unterstützung sehen wir uns gezwungen, unsere Tätigkeit einzustellen.

Damit würde nicht nur ein niederschwelliges Beratungsangebot wegfallen, sondern auch wertvolles, über Jahre aufgebautes Erfahrungswissen verloren gehen. Darüber hinaus entfele ein wichtiges Sprachrohr, das die spezifischen Anliegen und strukturellen Herausforderungen der über 50-Jährigen auf Policy-Ebene sichtbar macht und in die Weiterentwicklung sozialer Sicherungssysteme einbringt. Siehe dazu auch beigefügter Artikel des Beobachters. Demnächst erscheint auch im Tagesanzeiger ein Beitrag, in dem wir erwähnt werden.

Schlussbemerkung

Vor dem Hintergrund der dargelegten Entwicklungen und Herausforderungen regen wir an, die Beurteilung unseres Antrags nochmals im Lichte der längerfristigen sozialen und volkswirtschaftlichen Auswirkungen zu würdigen.

Eine frühzeitige, zielgruppenspezifische Unterstützung trägt wesentlich dazu bei, kostenintensive Folgeverläufe – etwa im Bereich der Sozialhilfe, der Invalidenversicherung oder des Gesundheitswesens – zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren. Entsprechend verstehen wir unsere Arbeit nicht nur als ergänzendes Angebot, sondern auch als präventiven Beitrag zur Stabilisierung bestehender Systeme.



Wir würden es daher begrüßen, wenn im weiteren Entscheidungsprozess auch die Möglichkeit einer (teilweisen) Unterstützung in Betracht gezogen wird, um die Weiterführung dieses Angebots und die Sicherung der damit verbundenen Wirkung zu ermöglichen.

Für die erneute Prüfung und Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

Heidi Joos, Geschäftsführerin Avenir50plus Schweiz

Beilagen

Artikel Beobachter vom 30. April 2026

Be+ Stelleninserate

«Zu alt» mit 45 – so sortieren Firmen begehrte Fachkräfte aus

Wirtschaft und Politik beklagen den Fachkräftemangel und wollen das Rentenalter erhöhen. Gleichzeitig werden immer Jüngere mit diskriminierenden Jobinseraten ins Abseits gestellt. Im Ausland ist das verboten.



Peter Johannes Meier

Veröffentlicht am 29. April 2026 - 06:00 Uhr



Zu alt für die Arbeitswelt? Viele Stelleninserate schliessen Interessenten bereits ab 45 Jahren aus (Symbolbild). Bild: BONNINSTUDIO / Stocksy United

«Idealalter: 25 bis 45 Jahre jung.» Ein Zuger Unternehmen sucht «eine/n TreuhänderIn mit Fachausweis». Ab 46 gilt man dort als zu alt. Und bereits mit 40 ist Schluss, wenn es um den Verkauf von Motorradzubehör in Oftringen geht. Das sind nur zwei Beispiele von aktuellen Stellenausschreibungen auf Jobs.ch. Der Google-Suchbefehl «site:jobs.ch Idealalter» spuckt Dutzende Angebote mit solchen Altersguillotinen aus. Oft mit einer Grenze bei 45 Jahren. Manchmal wird die Grenze auch umschrieben, wenn jemand «für unser junges, dynamisches Team» oder ein «Digital Native» gesucht wird.

«Keine Generation Z!»

© 2024 Beobachter

In seltenen Fällen sind es auch Junge, die explizit ausgeschlossen werden. Anfang Jahr provozierte eine Spitex-Organisation mit ihrem Inserat einen Shitstorm. Sie suchte eine «Teamleitung Pflege mit Herz und Verstand – keine Generation Z!». Die Organisation ruderte nach Kritik zurück und entfernte die diskriminierende Umschreibung.

Während Wirtschaftsverbände über den Fachkräftemangel klagen und die Politik das Rentenalter nach oben schrauben will, werden im Alltag ganze Gruppen, oft erfahrene Stellensuchende, ins Abseits gestellt.

HR-Fachkräfte bestätigen Diskriminierung

Das bestätigt ein vom Personalvermittler Von Rundstedt (neu Alixio Group) publiziertes Arbeitsbarometer 2025. «Ältere Arbeitskräfte Ü50 haben bei der Stellensuche erneut grössere Mühe als in den Vorjahren», heisst es darin. Und in einer Befragung von 1500 HR-Fachkräften und Führungspersonen bestätigten 77 Prozent eine allgemeine Altersdiskriminierung. Zwei Drittel befürworteten zwar eine gezielte Rekrutierung von über 55-Jährigen, aber nur rund 20 Prozent erkennen einen solchen Schwerpunkt im eigenen Unternehmen.



Beratung zu Stellensuche

Werden Sie wegen Ihres Alters im Job diskriminiert? Oder haben Sie andere Fragen zum Arbeitsrecht? Melden Sie sich bei unserem Beratungsteam.

Geht es um Altersdiskriminierung, ist die Schweiz ein Sonderfall. In der EU, in den USA und überhaupt in den meisten westlichen Ländern sind solche Stelleninserate ebenso verboten wie rassistische oder geschlechterdiskriminierende Ausschreibungen. In Deutschland führen bereits Indizien für eine Diskriminierung zu einer Umkehr der Beweislast. Der Arbeitgeber muss dann belegen, dass das Alter bei einer Absage keine Rolle gespielt hat. In der Praxis gilt das als extrem schwierig.

Auch die Schweizer Bundesverfassung verbietet die Altersdiskriminierung. Weil aber ein entsprechendes Gesetz dazu fehlt, können Verstösse nicht eingeklagt werden.

Verband Avenir 50 plus fordert Verbot

Heidi Joos ist Geschäftsführerin des Verbands Avenir 50 plus, der ältere Menschen berät und ihre Interessen vertritt. Sie fordert: «Es braucht zwingend eine gesetzliche Grundlage, um Diskriminierung bei der Stellensuche wirksam zu verhindern – sowohl gegenüber älteren als auch jüngeren Personen.» Das Verbot in der Bundesverfassung allein reiche nicht aus, da ein Klagerecht zwingend ein entsprechendes Gesetz voraussetzt. Das erinnert an den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung. Hier dauerte es 15 Jahre, bis 1996 mit dem Gleichstellungsgesetz ein Instrument geschaffen wurde, das eingeklagt werden kann.

Petition gegen Altersdiskriminierung

∨ Mehr anzeigen

«Es ist erstaunlich, dass sich die Politik bei der Altersdiskriminierung seit Jahren um einen gesetzlichen Schutz focht, obwohl inzwischen sämtliche umliegenden Länder einen solchen eingeführt haben», kritisiert Joos. Der Bundesrat sieht das anders. Er hat sich bisher stets gegen ein Verbot ausgesprochen und verweist auf die Vertragsfreiheit. Ein Verbot könne sogar kontraproduktiv sein, wenn Unternehmen zwar Gespräche führen, intern aber die Anstellung einer jüngeren Person bereits ausgemacht ist. Wird das Aussortieren also bloss verschoben?

Für Joos greift das zu kurz: «Ein Verbot erhöht die Chancen, überhaupt eingeladen zu werden. Ältere können ihre Stärken im Gespräch zeigen, statt schon mit dem Bewerbungsschreiben aussortiert zu werden.» Und ein Gesetz würde neue Möglichkeiten schaffen, sich gegen Diskriminierung zu wehren – notfalls vor Gericht.

Gewerbeverband setzt auf Vertragsfreiheit

Gegen zusätzliche Regulierungen ist der Schweizerische Gewerbeverband. «Der Schweizer Arbeitsmarkt funktioniert gut, gerade weil er auf Vertragsfreiheit, Flexibilität und einer schlanken Regulierung beruht», sagt Sprecherin Simone Hinnen. Die eigentliche Herausforderung liege auch nicht in einer generellen Zurückhaltung bei der Anstellung älterer Personen, sondern in der Reintegration nach einem Stellenverlust. Hier brauche es keine neuen Gesetze, sondern gezielte Massnahmen wie Weiterbildungen und mehr flexible Arbeitsmodelle.

Und was denken Sie?

Was halten Sie von Stellenausschreibungen mit Altersangaben? Und kennen Sie auch Fälle, bei denen jemand wegen des Alters im Job diskriminiert wurde? Schreiben Sie es uns in den Kommentaren.
