



An den Grossen Rat

20.5383.02

FD/P205383

Basel, 10. November 2020

Regierungsratsbeschluss vom 10. November 2020

Interpellation Nr. 118 Gianna Hablützel-Bürki zum Thema Altersdiskriminierung.

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 14. Oktober 2020)

«Die wirtschaftliche Entwicklung hat auch auf die Arbeitslosenversicherung einen starken Einfluss. Alter, Ausbildung, Nationalität und Zivilstand haben einen markanten Einfluss darauf, wie stark die Sozialhilfeszahlen auf eine Veränderung bei den Arbeitslosenzahlen reagieren. Die Ausgleichskasse Basel-Stadt hat im Juli 2020 ein Stelleninserat ausgeschrieben, in welchem eine Person mit Idealalter 20 bis 40 Jahre für eine einfache, kaufmännische Tätigkeit gesucht wurde. Dabei handelt es sich um einen klaren Verstoss gegen den in der Bundesverfassung Art. 8 Abs. 2 gewährten Schutz vor Altersdiskriminierung. In diesem Zusammenhang stellt die Interpellantin folgende Fragen:

1. Auf Nachfrage wurde seitens der verantwortlichen Personalfachfrau geantwortet, dass der Stellenbeschrieb im Auftrag des Linienvorgesetzten so verfasst wurde.
 - Erachten Sie es als professionell, dass ein organisatorisch dem Staat zugeordneter Betrieb (wie AHV, IV) für "eine einfache kaufmännische Tätigkeit" (was auch immer mit "einfach" gemeint sei!) bewusst eine Person UNTER 40 einstellen will!
 - Wurde diese Stelle nun gemäss dem Stellenbeschrieb besetzt?
 - Wie viele Stellen bei der Ausgleichskasse Basel-Stadt wurden im letzten Jahr offiziell ausgeschrieben?
 - Wie war/ist die Geschlechterverteilung?
 - Wie viele Stellen wurden intern besetzt?
 - Wie viele Bewerberinnen und Bewerber waren über 50 Jahre alt?
 - Wie viele neu Eingestellte waren über 50 Jahre alt?
 - Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind schweizerischer Nationalität?
 - Wie viele Ausländerinnen?
 - Wie viele Grenzgängerinnen?
2. Es wird argumentiert, dass Ü50 Bewerbende sich im Team nicht wohlgeföhlt hätten?
 - Auf welcher Grundlage basiert diese Aussage?
3. Ist Ihnen bekannt, dass die Forschung klar aufzeigt, dass gemischte Altersteams produktiver arbeiten?
 - Wenn ja, weshalb werden nicht mehr Ü50 Bewerberinnen und Bewerber angestellt?
 - Wenn nein, werden Sie nun basierend auf dieser Erkenntnis mehr Ü50 Bewerberinnen oder Bewerber anstellen?
4. Angesichts der Alterung der Gesellschaft aber auch der Belegschaften empfahl bereits vor 20 Jahren die internationale Age-Konferenz den Industrieländern, entsprechende Massnahmen zu ergreifen. Aus einer Studie der Hochschule Luzern zum Generationenmanagement, datiert aus dem Jahre 2019, geht hervor, dass die Schweiz hinsichtlich der Umsetzung solcher Konzepte im Vergleich mit den nördlichen Ländern im Hintertreffen ist.
 - Hat der Kanton Basel-Stadt ein aktives Generationen- oder Age-Management-Konzept?
 - Wenn ja, wie sehen die inhaltlichen Details aus?

- Wenn nein, welche Massnahmen wird der Kanton ergreifen, um den Arbeitsmarkt auch für ältere Arbeitnehmende attraktiver zu machen?
- 5. Gibt es Beispiele in der kantonalen Verwaltung, in welchen Ü50 Arbeitnehmenden aufgrund ihres Alters gekündigt wurden?
 - Wenn ja, weshalb konnten diese nicht weiter beschäftigt werden?
 - Wurde diese Stelle neu besetzt?
 - Wie viele Schweizerinnen und Schweizer arbeiteten 2019 in der kantonalen Verwaltung?
 - Wie viele sind es im 2020?
 - Wie viele Angestellte sind Grenzgängerinnen/Grenzgänger?
 - Wie viele Kaderangestellte wohnen im Kanton Basel-Stadt?
 - Wie viele in der Agglomeration Basel?
 - Wie viele Grenzgängerinnen/Grenzgänger?
- 6. Als Stellensuchende kann es sein, dass man sich aufgrund der Fähigkeiten und Attraktivität eines Arbeitnehmers, wie es der Kanton Basel-Stadt ist, immer wieder auf Stellenangebote bewirbt.
 - Wie viele Stellensuchende haben sich mehrmals beim Kanton Basel-Stadt beworben?
 - Bei wie vielen Bewerberinnen und Bewerbern spielte das Alter die entscheidende Rolle?
 - Wie hoch ist das Durchschnittsalter aktuell bei Kantonsangestellten? Bei Kaderfunktionen und Nicht-Kaderfunktionen?
- 7. Das Amt für Wirtschaft war und ist aufgrund von Corona noch immer sehr beschäftigt.
 - Wie viele Personen mit kaufmännischer Ausbildung konnten während Corona angestellt werden?
 - Wie viele Personen konnten aus dem RAV-Profil vermittelt werden?

Gianna Hablützel-Bürki»

Wir beantworten diese Interpellation wie folgt:

1. Einleitung

Der Arbeitgeber Basel-Stadt ist als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber unmittelbar an die Grundrechte und damit auch an das verfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV und § 8 Abs. 1 KV) sowie an das Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV und § 8 Abs. 2 KV) auch aufgrund des Alters gebunden.

Mit der Diversity-Strategie bekennt sich der Arbeitgeber Basel-Stadt aktiv dazu, die Vielfalt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu nutzen und für eine Organisationskultur zu sorgen, in der alle gleichermassen und diskriminierungsfrei gefördert und wertgeschätzt werden. Zur Vielfalt gehören Dimensionen wie beispielsweise Geschlecht (biologisch und sozial [Gender]), sexuelle Orientierung, Behinderung und Alter. Der Arbeitgeber Basel-Stadt weiss um die grossen Erfahrungen und das Wissen gerade von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und schätzt diese sehr. Der Ruf als diskriminierungsfreier Arbeitgeber führt auf dem Arbeitsmarkt zu einer hohen Attraktivität, gerade auch für ältere Arbeitssuchende.

2. Zu den einzelnen Fragen

1. *Auf Nachfrage wurde seitens der verantwortlichen Personalfachfrau geantwortet, dass der Stellenbeschrieb im Auftrag des Linienvorgesetzten so verfasst wurde.*
 - *Erachten Sie es als professionell, dass ein organisatorisch dem Staat zugeordneter Betrieb (wie AHV, IV) für "eine einfache kaufmännische Tätigkeit" (was auch immer mit "einfach" gemeint sei!) bewusst eine Person UNTER 40 einstellen will!*

Für den Arbeitgeber Basel-Stadt spielt das Alter bei der Personalrekrutierung in Bezug auf die Stellenkompetenz keine Rolle. Das Alter hat aber dann eine Bedeutung, wenn es beispielsweise um eine ausgewogene Altersbalance oder um die Sicherstellung des Wissenstransfers innerhalb

eines einzelnen Teams geht. Das Alter der Bewerberinnen und Bewerber ist in diesem Zusammenhang folglich unabdingbarer Bestandteil einer professionellen Personalplanung bzw. -politik, wie sie in § 5 des Personalgesetzes verankert ist.

- *Wurde diese Stelle nun gemäss dem Stellenbeschrieb besetzt?*

Ja

- *Wie viele Stellen bei der Ausgleichskasse Basel-Stadt wurden im letzten Jahr offiziell ausgeschrieben?*

2019: vier

2020: zwei

- *Wie war/ist die Geschlechterverteilung?*

Die erwähnten Einstellungen verteilen sich auf vier Frauen und zwei Männer.

53% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausgleichskasse Basel-Stadt sind Frauen, 47% sind Männer.

- *Wie viele Stellen wurden intern besetzt?*

Alle Stellen werden auch innerhalb der Ausgleichskasse Basel-Stadt ausgeschrieben. Es kommt immer wieder vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Aufgabengebiet intern ändern. Im letzten Jahr wurden jedoch keine Stellen intern besetzt.

- *Wie viele Bewerberinnen und Bewerber waren über 50 Jahre alt?*

Diese Daten werden nicht systematisch erhoben und ausgewertet.

- *Wie viele neu Eingestellte waren über 50 Jahre alt?*

Keine

- *Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind schweizerischer Nationalität?*

60 Personen

- *Wie viele Ausländerinnen?*

13 Personen

- *Wie viele Grenzgängerinnen?*

Neun Personen, davon drei Schweizerinnen und Schweizer

2. *Es wird argumentiert, dass Ü50 Bewerbende sich im Team nicht wohlfühlt hätten?*

- *Auf welcher Grundlage basiert diese Aussage?*

Vier Personen (exkl. Lernende) sind unter 30 Jahre alt, 32 Personen sind über 46 und davon zehn Personen über 55. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausgleichskasse Basel-Stadt beträgt 47 Jahre (gesamte kantonale Verwaltung: 45 Jahre). Folglich kann davon ausgegangen werden, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Lebensalter von über 50 Jahren bei der Ausgleichskasse Basel-Stadt wohl fühlen.

3. *Ist Ihnen bekannt, dass die Forschung klar aufzeigt, dass gemischte Altersteams produktiver arbeiten?*

- *Wenn ja, weshalb werden nicht mehr Ü50 Bewerberinnen und Bewerber angestellt?*

Die Kantonale Verwaltung ist sich der Wichtigkeit der verschiedenen Diversity-Dimensionen im Arbeitsalltag sehr bewusst. Seit einigen Jahren nimmt sie deshalb auch aktiv an der Diversity Benchmarkstudie des Competence Center for Diversity and Inclusion der Universität St. Gallen (CCDI) teil. Dabei stellte sich heraus, dass das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Kanton Basel-Stadt eher höher als bei anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist. So sind bei den Frauen über 35% älter als 50 Jahre, bei den Männern sind es über 40%. Im Kader ist dieser Anteil noch grösser (40% bzw. 50%). Demgegenüber ist der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis 30 Jahre eher gering. Das CCDI empfiehlt deshalb, die Arbeitgeberattraktivität für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen.

- *Wenn nein, werden Sie nun basierend auf dieser Erkenntnis mehr Ü50 Bewerberinnen oder Bewerber anstellen?*

Siehe Antwort oben.

4. *Angesichts der Alterung der Gesellschaft aber auch der Belegschaften empfahl bereits vor 20 Jahren die internationale Age-Konferenz den Industrieländern, entsprechende Massnahmen zu ergreifen. Aus einer Studie der Hochschule Luzern zum Generationenmanagement, datiert aus dem Jahre 2019, geht hervor, dass die Schweiz hinsichtlich der Umsetzung solcher Konzepte im Vergleich mit den nördlichen Ländern im Hintertreffen ist.*

- *Hat der Kanton Basel-Stadt ein aktives Generationen- oder Age-Management-Konzept?*
- *Wenn ja, wie sehen die inhaltlichen Details aus?*
- *Wenn nein, welche Massnahmen wird der Kanton ergreifen, um den Arbeitsmarkt auch für ältere Arbeitnehmende attraktiver zu machen?*

Das Thema Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in den «Leitlinien Basel 55+» des Kantons Basel-Stadt von 2019 aufgenommen: Angesichts der demografischen Veränderungen und des Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, «ältere» Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben zu halten und auch über 50-jährige Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Kanton unterstützt deshalb in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft Massnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, -motivation und -leistung dieser Altersgruppe und setzt sich aktiv gegen eine Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ein.

Ein Beispiel für das Engagement des Kantons Basel-Stadt ist das «Mentoring 50+». Diese Massnahme richtet sich an ältere arbeitslose Personen, um mit Unterstützung einer Mentorin oder eines Mentors wieder eine Arbeitsstelle zu finden. «Mentoring 50+» wird von Impulse im Auftrag des Amtes für Wirtschaft und Arbeit geführt. Mit einer viel beachteten Plakatkampagne machten sich im Herbst 2018 bekannte «Golden-Ager» für ein Engagement als Mentorin oder Mentor stark. Diese Massnahme hat Erfolg und wird weitergeführt.

5. *Gibt es Beispiele in der kantonalen Verwaltung, in welchen Ü50 Arbeitnehmenden aufgrund ihres Alters gekündigt wurden?*

Nein. § 30 des Personalgesetzes definiert die Kündigungsgründe abschliessend. Das Alter ist kein Kündigungsgrund.

- *Wie viele Schweizerinnen und Schweizer arbeiteten 2019 in der kantonalen Verwaltung?*

9'301 Personen

- *Wie viele sind es im 2020?*

9'465 Personen

- *Wie viele Angestellte sind Grenzgängerinnen/Grenzgänger?*

779 Personen

- *Wie viele Kaderangestellte wohnen im Kanton Basel-Stadt?*

718 Personen

- *Wie viele in der Agglomeration Basel?*

910 Kaderangestellte (BL/AG/SO)

- *Wie viele Grenzgängerinnen/Grenzgänger?*

89 Kaderangestellte

6. *Als Stellensuchende kann es sein, dass man sich aufgrund der Fähigkeiten und Attraktivität eines Arbeitnehmers, wie es der Kanton Basel-Stadt ist, immer wieder auf Stellenangebote bewirbt.*

- *Wie viele Stellensuchende haben sich mehrmals beim Kanton Basel-Stadt beworben?*

Diese Daten können nicht systematisch erfasst werden, zumal aus Gründen des Datenschutzes kein diesbezüglicher Austausch unter den Departementen stattfindet.

- *Bei wie vielen Bewerberinnen und Bewerbern spielte das Alter die entscheidende Rolle?*

Diese Daten sind nicht systematisch erfasst. Wir verweisen auf Antwort zu Fragestellung 1.

- *Wie hoch ist das Durchschnittsalter aktuell bei Kantonsangestellten? Bei Kaderfunktionen und Nicht-Kaderfunktionen?*

Durchschnittsalter Kantonsangestellte 45,3

Durchschnittsalter Kaderfunktionen: 49,3

Durchschnittsalter Nicht-Kaderfunktion: 44,6

7. *Das Amt für Wirtschaft war und ist aufgrund von Corona noch immer sehr beschäftigt.*

- *Wie viele Personen mit kaufmännischer Ausbildung konnten während Corona angestellt werden?*

Beim Amt für Wirtschaft und Arbeit – konkret bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und bei der Arbeitslosenkasse – mussten wegen des massiv erhöhten Arbeitsaufwandes in den letzten Monaten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für rund 30 Stellen rekrutiert werden. Dabei wurden nicht ausschliesslich Personen mit kaufmännischem Profil eingestellt, sondern mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen. In der Regel bringen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Kombination aus beruflichen Erfahrungen und Ausbildungen mit.

- *Wie viele Personen konnten aus dem RAV-Profil vermittelt werden?*

Es gibt kein «RAV-Profil». Daher kann die Frage nicht beantwortet werden.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin