

Schriftliche Anfrage betreffend faire Chancen sichern: Zuständigkeiten und Handlungsbedarf bei Altersdiskriminierung im Erwerbsleben im Kanton Basel-Stadt

25.5517.01

Der Einfluss des Alters auf Erwerbsverhältnisse gewinnt zunehmend an Bedeutung. Fälle, in denen Menschen über 50 von Schwierigkeiten bei der Stellensuche oder von Entlassungen betroffen sind, werden vermehrt öffentlich publiziert und diskutiert und laut einer Studie werden ältere Arbeitnehmende in der Schweiz «klar benachteiligt»

=> www.bazonline.ch/arbeitsmarkt-schweiz-aeltere-werden-laut-studie-klar-benachteiligt-732306342253

Auch in einem kürzlichen Fall aus der Region wurden bei einer Massenentlassung auffällig viele ältere Mitarbeitende getroffen, was die Frage nach möglichen strukturellen Benachteiligungen aufgeworfen hat.

Obwohl der Kanton Basel-Stadt gut ausgebaute Instrumente im Bereich der Gleichstellung sowie eine Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen im Erwerbsleben kennt, stehen dort bisher primär geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Fokus. Wie und wo das Thema «Alter» in diesen Strukturen mitgedacht wird, oder ob es dafür eigene Zuständigkeiten braucht, ist nicht klar ersichtlich.

Gleichzeitig erwartet die Politik mit Blick auf die Finanzierung der Altersvorsorge, den Fachkräftemangel und die steigende Lebenserwartung, dass Menschen länger im Arbeitsmarkt verbleiben. Ein solches Ziel ist jedoch nur realistisch, wenn ältere Erwerbstätige faire Chancen haben und Diskriminierungen aufgrund ihres Alters wirksam verhindert oder zumindest frühzeitig erkannt werden können.

Unklar ist mir, wie die bestehenden kantonalen Strukturen ausgestaltet sind, welche Daten zu Altersdiskriminierung im Erwerbsleben vorliegen und wie der Kanton Basel-Stadt sowohl als Arbeitgeber, wie auch in seiner öffentlichen Verantwortung mit dieser Problematik umgeht.

Vor diesem Hintergrund bitte ich den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche kantonalen Stellen sind heute für Fälle von Altersdiskriminierung im Erwerbsleben zuständig oder Anlaufstellen für Betroffene?
2. Ist die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen nach heutiger Rechtslage auch für Fälle von Altersdiskriminierung im Erwerbsleben zuständig? Falls nein: Welche Stelle übernimmt diese Aufgabe?
3. Welche Daten oder Auswertungen liegen dem Regierungsrat zu Fällen von Altersdiskriminierung im Arbeitsmarkt vor (z. B. bei Kündigungen oder Bewerbungen)?
 - a. Falls keine systematische Datenerhebung erfolgt: Sieht der Regierungsrat die Möglichkeit oder Notwendigkeit eines Monitorings?
4. Welche Sensibilisierungs-, Informations- oder Unterstützungsangebote bestehen für ältere Arbeitnehmende sowie für Arbeitgebende im Umgang mit Mitarbeitenden über 50?
5. Gibt es Überlegungen, solche Angebote gezielter auszurichten oder gemeinsam mit Sozialpartnern und Branchenorganisationen weiterzuentwickeln?
6. Welche Lücken oder Herausforderungen sieht der Regierungsrat kantonal im Umgang mit Altersdiskriminierung aus heutiger Sicht, und welche Massnahmen wäre er grundsätzlich bereit zu prüfen?
 - a) Gibt es im Kanton Basel-Stadt über die in der Antwort auf die Interpellation Nr. 118/2020 erwähnten Einzelmassnahmen hinaus eine übergeordnete Strategie oder konkrete Ziele zur Vermeidung von Altersdiskriminierung und zur Förderung älterer Mitarbeitende?

Basel-Stadt als Arbeitgeber und Öffentliche Beschaffung

7. Welche Richtlinien, Weisungen oder Schulungsangebote bestehen im kantonalen Personalwesen, um Benachteiligungen aufgrund des Alters zu verhindern?
8. Werden im kantonalen Arbeitsumfeld Daten zu Rekrutierungen, Beförderungen und Kündigungen nach Altersgruppen erhoben? Falls ja: Welche Erkenntnisse liegen vor?
9. Welche Massnahmen verfolgt der Kanton, um Mitarbeitende über 50 zu fördern, zu halten oder zu entlasten?
 - a.) In diesem Kontext: Für Lehrpersonen besteht ab dem 57. Lebensjahr eine Altersentlastung. Welche Möglichkeiten bestehen für andere Mitarbeitende, und wie wird dabei sichergestellt, dass Entlastungen mit einer fachlich und hierarchisch «würdigen» Position vereinbar bleiben?
10. Welche Anforderungen gelten im Rahmen der öffentlichen Beschaffung bezüglich Antidiskriminierung, und ist das Merkmal «Alter» dabei ausdrücklich berücksichtigt?
11. Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, sicherzustellen, dass Unternehmen mit kantonalen Aufträgen faire Personalpraktiken gegenüber älteren Beschäftigten anwenden, ohne zusätzliche administrative Belastungen zu schaffen?

Sandra Bothe