



An den Grossen Rat

25.5517.02

WSU/P255517

Basel, 11. Februar 2026

Regierungsratsbeschluss vom 10. Februar 2026

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

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Sandra Bothe dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«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 kantonale 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?
7. Basel-Stadt als Arbeitgeber und Öffentliche Beschaffung
8. Welche Richtlinien, Weisungen oder Schulungsangebote bestehen im kantonalen Personalwesen, um Benachteiligungen aufgrund des Alters zu verhindern?
9. Werden im kantonalen Arbeitsumfeld Daten zu Rekrutierungen, Beförderungen und Kündigungen nach Altersgruppen erhoben? Falls ja: Welche Erkenntnisse liegen vor?
10. 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?
11. Welche Anforderungen gelten im Rahmen der öffentlichen Beschaffung bezüglich Antidiskriminierung, und ist das Merkmal «Alter» dabei ausdrücklich berücksichtigt?
12. 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»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Einleitung

Die vorliegende schriftliche Anfrage betrifft die Frage, wie Altersdiskriminierung im Erwerbsleben im Kanton Basel-Stadt eingeordnet wird, welche Zuständigkeiten und Anlaufstellen bestehen, welche Daten vorliegen und welche Handlungsmöglichkeiten dem Kanton zukommen.

Der Kanton Basel-Stadt ist im Themenfeld Altersdiskriminierung im Erwerbsleben in unterschiedlichen Rollen tätig. Die Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten unterscheiden sich nach Rolle und rechtlichem Rahmen.

2. Zu den einzelnen Fragen

1. *Welche kantonalen Stellen sind heute für Fälle von Altersdiskriminierung im Erwerbsleben zuständig oder Anlaufstellen für Betroffene?*

Der Gesetzgeber spricht von Altersdiskriminierung, wenn Personen aufgrund ihres Alters ohne sachliche Rechtfertigung benachteiligt werden. Im Erwerbsleben kann dies drei Situationen betreffen:

- Personen werden bei der Stellensuche aufgrund ihres Alters benachteiligt,
- sie erleiden Nachteile aufgrund ihres Alters innerhalb einer bestehenden Anstellung, oder
- eine Entlassung erfolgt mit der Begründung des Alters.

Der Kanton Basel hat keine einzelne kantonale Stelle mit einer formellen Zuständigkeit für (alle) Fragen der Altersdiskriminierung im Erwerbsleben eingerichtet. Stellensuchende werden vom RAV bei ihrer Suche unterstützt. Die Beratung berücksichtigt die gesamte Lebenssituation, einschliesslich des Alters, und entwickelt gemeinsam mit den Stellensuchenden entsprechende Strategien. Das RAV ist in der Vermittlung sowie in seiner Netzwerkarbeit auch gegenüber den Arbeitgebenden beratend und sensibilisierend tätig.

Altersdiskriminierung in bestehenden Arbeitsverhältnissen oder bei Kündigungen stellt einen rechtlich relevanten Tatbestand dar und ist insbesondere unter Art. 328 OR (Schutz der Persönlichkeit) und Art. 336 lit. a OR (missbräuchliche Kündigung) erfasst. Zur Abschätzung allfälliger Rechtsansprüche in einem privatrechtlichen Verfahren stehen im Kanton Basel-Stadt niederschwellige Möglichkeiten einer juristischen Erstberatung zur Verfügung, namentlich beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA).¹ Zudem bieten auch Verbände und private Stellen Rechtsberatungen an, u.a. der Gewerkschaftsbund beider Basel oder die Advokatenkammer Basel-Stadt.

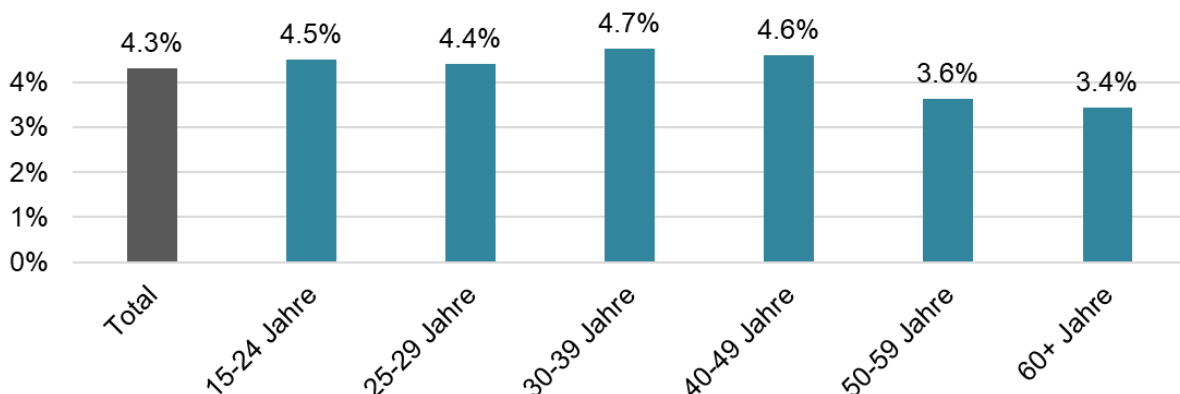
2. *Ist die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen nach heutiger Rechtslage auch für Fälle von Altersdiskriminierung im Erwerbsleben zuständig? Falls nein: Welche Stelle übernimmt diese Aufgabe?*

Die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen ist zuständig für Streitigkeiten, welche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung im Arbeitsleben betreffen. Sie berät auf Basis des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben. Die Beratung bei Diskriminierung aufgrund des Alters ist dabei nicht explizit vorgesehen, kann aber in die Gesamtbeurteilung eines Falles aufgenommen werden.²

Wird in einem Anstellungsverhältnis eine Diskriminierung aufgrund des Alters vermutet, ist aufgrund der Missbräuchlichkeit der privatrechtliche Weg zu beschreiten, allenfalls unter vorgängiger Einschätzung der Rechtslage durch eine Rechtsberatungsstelle (siehe Antwort zu Frage 1).

3. *Welche Daten oder Auswertungen liegen dem Regierungsrat zu Fällen von Altersdiskriminierung im Arbeitsmarkt vor (z. B. bei Kündigungen oder Bewerbungen)?*

Die Daten zeigen, dass ältere Personen ihre Stelle seltener verlieren als Jüngere. Die höchste Arbeitslosigkeit besteht im Segment der 30- bis 39-Jährigen. Sind ältere Stellensuchende arbeitslos, benötigen sie im Durchschnitt länger, um wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten. Dabei wirken verschiedene strukturelle Faktoren zusammen, die für sich allein genommen keine Altersdiskriminierung darstellen, wie Lohn- und Kostenstrukturen, Qualifikationsanpassungen im Zug des technologischen Wandels oder eingeschränkte berufliche Mobilität. Der Gesetzgeber reagiert auf diesen Umstand mit einem höheren Anspruch auf Taggelder und längeren Rahmenfristen. Diese werden ergänzt durch spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen für ältere Stellensuchende und weitere Angebote. Mit dem zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel haben die Unternehmen tendenziell ein Interesse daran, Mitarbeitende so lange wie möglich in ihrem Betrieb zu halten und bei der Rekrutierung alle Alterskategorien zu berücksichtigen.



Arbeitslosenquote nach Alter, Basel-Stadt Jahresdurchschnitt 2025
Quelle: Statistisches Amt Basel-Stadt

¹ <https://www.bs.ch/wsu/awa/arbeitsbeziehungen/arbeitsverhaeltnisse/rechtsberatung>

² <https://www.bs.ch/regierungsrat/staatskanzlei/kantonale-schlichtungsstelle-fuer-diskriminierungsfragen>

- a. *Falls keine systematische Datenerhebung erfolgt: Sieht der Regierungsrat die Möglichkeit oder Notwendigkeit eines Monitorings?*

Der Regierungsrat beobachtet die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen - auch nach Alterskategorien. Der Arbeitsmarkt für ältere Personen bzw. die Arbeitsmarktfähigkeit ist zudem einer der bearbeiteten Themenbereiche im Rahmen der Umsetzung der Vision «Gut und gemeinsam älter werden im Kanton Basel-Stadt». Aufgrund der aktuellen Situation sieht der Regierungsrat keinen Bedarf für ein zusätzliches staatliches Monitoring.

4. *Welche Sensibilisierungs-, Informations- oder Unterstützungsangebote bestehen für ältere Arbeitnehmende sowie für Arbeitgebende im Umgang mit Mitarbeitenden über 50?*

Das RAV führt spezialisierte Programme für ältere Stellensuchende durch, darunter die arbeitsmarktliche Massnahme «Mentoring 50+». In seiner Vermittlungstätigkeit wirkt es zudem im direkten Austausch mit den Arbeitgebenden. Mit der Arbeitslosenhilfe (ALH) und dem zugehörigen Instrument «Stöckli» verfügt der Kanton über ein spezifisches Angebot, um Stellensuchende mit erhöhten Schwierigkeiten wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das «Stöckli» richtet sich gezielt an Stellensuchende gegen Ende ihres Berufslebens. Der Gewerbeverband Basel-Stadt führt in Zusammenarbeit mit dem RAV jährlich die «Stellenkontaktbörse 50+» durch, welche sich sowohl an Arbeitgebende als auch an Stellensuchende richtet. Diese Stellenkontaktbörse wird vom Kanton finanziell unterstützt.

Das inzwischen abgeschlossene Impulsprogramm im Rahmen des bundesrätlichen Massnahmepaketes zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials brachte eine Vielfalt von Projekten, um die Wiedereingliederung von stellensuchenden Personen, deren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist, zu verbessern. Sehr erfolgversprechend ist das Angebot von Jobcoaching. Der Kanton Basel-Stadt verfügt über entsprechende Programme und wird diese weiter ausbauen.

5. *Gibt es Überlegungen, solche Angebote gezielter auszurichten oder gemeinsam mit Sozialpartnern und Branchenorganisationen weiterzuentwickeln?*

Der Regierungsrat setzte per 1. Juni 2025 die Interdepartementale Strategieguppe Arbeitsmarktfähigkeit (ISAF) ein. Die ISAF hat den Auftrag, Massnahmen zu entwickeln, die die berufliche Weiterbildung fördern. Dies ist zentral, um die Stellung aller Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Der Fokus liegt auf denjenigen Gruppen, die am stärksten gefährdet sind, den Anschluss im Arbeitsmarkt zu verlieren.

Vor diesem Hintergrund erfüllen aus Sicht des Regierungsrates die bestehenden Angebote die Bedürfnisse der Zielgruppen. Sie werden im Rahmen der vorhandenen Strukturen weiterentwickelt.

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?*

Es ist dem Regierungsrat ein Anliegen, Massnahmen zur Unterstützung in der beruflichen Entwicklung und der Stabilität im Arbeitsmarkt nicht auf bestimmte Alterskategorien zu reduzieren, sondern diese möglichst vielen und breiten Zielgruppen wirkungsvoll zukommen zu lassen. Vorhandene Hindernisse für ältere Personen im Arbeitsmarkt müssen deshalb im Rahmen der bestehenden Strukturen bearbeitet werden. Die Altersdiskriminierung ist eine von verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung, die gemeinsam angegangen werden müssen.

- 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?*

Die angesprochene Interpellation Nr. 118 Gianna Hablützel-Bürki zum Thema Altersdiskriminierung bezog sich in erster Linie auf die Rolle des Kantons Basel-Stadt als Arbeitgeber. Diesbezüglich verweisen wir auf die nachfolgenden Antworten zu den Fragen 7 bis 9.

Im Rahmen der Umsetzung der Vision «Gut und gemeinsam älter werden im Kanton Basel-Stadt» hat die Interdepartementale Koordinationstruppe Alter (IKA) den «Ergebnisbericht Arbeitsmarktfähigkeit»³ erstellt. Dieser stellt fest, dass die pauschale Subsummierung aller über 55-jährigen Arbeitnehmenden als ältere Arbeitnehmende mit Bedarf von spezifischen Fördermassnahmen nicht zielführend ist, da diese den Arbeitsmarkt bereits aktiv mitprägen und die Gefahr einer kontraproduktiven Stigmatisierung besteht. Wie bereits ausgeführt, werden Fragen der Altersdiskriminierung im Rahmen der bestehenden Strategien und Instrumente vor allem in den Beratungsstellen, bei der Vermeidung und Behebung von Arbeitslosigkeit und bei der Erschliessung des Arbeitskräftepotenzials als Querschnittsthema berücksichtigt.

7. *Welche Richtlinien, Weisungen oder Schulungsangebote bestehen im kantonalen Personalwesen, um Benachteiligungen aufgrund des Alters zu verhindern?*

Art. 8 Abs. 1 Bundesverfassung hält fest, dass niemand diskriminiert werden darf, namentlich auch nicht wegen des Alters. Übereinstimmend damit verbietet auch die Verfassung des Kantons Basel-Stadt in § 8 Abs. 1 und 2 jegliche Diskriminierung wegen des Alters. Die Personalpolitik des Kantons Basel-Stadt soll gemäss § 5 Abs. 2 lit. e) Personalgesetz vom 17. November 1999 (SG 162.100) insbesondere die Chancengleichheit gewährleisten.

Dementsprechend ist in der Diversity-Strategie für die kantonale Verwaltung eine Nulltoleranz betreffend jegliche Formen von Diskriminierungen und somit auch betreffend eine allfällige Altersdiskriminierung festgeschrieben.⁴ Human Resources Basel-Stadt bietet ein breites Schulungsangebot im Bereich Förderung von Chancengleichheit und Diversität an. Es richtet sich an alle Mitarbeitenden, an die Führungspersonen sowie an die Mitarbeitenden der Personalabteilungen. Unter anderem sind es Seminare zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen, zur Erkennung und Abbau von strukturellen Diskriminierungen oder für den bewussten Umgang mit Diversität in der Rekrutierung.

Bewerbungen werden grundsätzlich aufgrund der Kompetenzen und nicht aufgrund von persönlichen Merkmalen beurteilt. Seit rund einem Jahr haben die Departemente die Möglichkeit, Stellen auf der spezifisch für ältere Stellensuchende ausgerichteten Plattform seniors@work auszuschriften.

8. *Werden im kantonalen Arbeitsumfeld Daten zu Rekrutierungen, Beförderungen und Kündigungen nach Altersgruppen erhoben? Falls ja: Welche Erkenntnisse liegen vor?*

Im Rahmen des HSG Diversity Benchmarkings erstellt der Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber jährlich eine spezifische Auswertung der Altersstruktur der bestehenden Belegschaft sowie derjenigen von Ein- und Austritten, Beförderungen und Kaderneuzugängen.

Das Benchmarking zeigt, dass die Belegschaft deutlich älter ist als der Durchschnitt der verglichenen Unternehmen und Organisation der Schweiz.⁵ Dies gilt sowohl für öffentlich-rechtliche als auch für privatrechtliche Arbeitgebende. Die Anzahl Eintritte von Mitarbeitenden über 50 Jahren liegt in den letzten Jahren mit rund 20% über dem Branchendurchschnitt.⁶ Rund ein Viertel der im

³ <https://www.bs.ch/gd/alter/umsetzung-der-vision>

⁴ <https://www.bs.ch/schwerpunkte/arbeitgeber-basel-stadt/chancengleichheit-und-diversitaet#diversity-strategie>

⁵ Im HSG Diversity Benchmarking nehmen 93 öffentlich- oder privatrechtlichen Unternehmen mit insgesamt 376'000 Mitarbeitenden teil.

⁶ Die Anstellungen von Mitarbeitenden über 50 Jahren betrug 2022 18.7%, 2023 21.4% und 2024 18.7%.

Jahr 2025 intern beförderten Mitarbeitenden waren über 50 Jahre alt, was ebenfalls über dem Branchendurchschnitt liegt.

Das per September 2025 in der kantonalen Verwaltung eingeführte elektronische Rekrutierungstool ermöglicht über die bestehenden Diversitätsauswertungen hinausgehende spezifische Auswertungen über die Altersstruktur von Bewerbenden, vom Bewerbungseingang bis zur Einstellung. Das Diversity Reporting des Arbeitgebers Basel-Stadt wird entsprechend ergänzt.

9. *Welche Massnahmen verfolgt der Kanton, um Mitarbeitende über 50 zu fördern, zu halten oder zu entlasten?*

und

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?*

Zur Entlastung älterer Mitarbeitender erhöht sich der Ferienanspruch ab Vollendung des 50. Altersjahrs von 25 auf 28 Arbeitstage und ab dem 60. Altersjahr auf 32 Arbeitstage. Zudem besteht ab dem vollendeten 58. Altersjahr die Möglichkeit einer Teilpensionierung in maximal drei Schritten. Dank dieser stufenweisen Reduktion des Pensums werden die Mitarbeitenden entlastet, während sie dem Arbeitgeber Basel-Stadt als wertvolle Arbeitskräfte erhalten bleiben.

Zur Umsetzung der Diversity-Strategie des Arbeitgebers Basel-Stadt werden bestehende Prozesse, Instrumente und Strukturen systematisch auf mögliche strukturelle Diskriminierungen geprüft und – wie in der Antwort zu Frage 8 ausgeführt – entsprechende Kennzahlen ausgewertet. Wird Handlungsbedarf festgestellt, werden spezifische Massnahmen entwickelt, so z. B. neue Arbeitsformen wie Generationentandems (im Jobsharing). Zudem bieten Leitfäden wie «Verstehen und verstanden werden» den Mitarbeitenden und Führungspersonen Hilfestellungen zu altersspezifischen Fragestellungen. Die in der Antwort zu Frage 7 erwähnten Schulungsangebote bezwecken eine Sensibilisierung betreffend die Situation älterer Mitarbeitender und tragen ebenfalls zu einer Entlastung bei.

10. *Welche Anforderungen gelten im Rahmen der öffentlichen Beschaffung bezüglich Antidiskriminierung, und ist das Merkmal «Alter» dabei ausdrücklich berücksichtigt?*

Im öffentlichen Beschaffungswesen gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung der Anbieterinnen und Anbieter als zentrales Leitprinzip (Art. 2 lit. c und Art. 11 lit. c Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVöB). Der Kanton ist verpflichtet, alle Anbieterinnen und Anbieter gleich zu behandeln und darf keine sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierungen vornehmen.

Gemäss Art. 12 Abs. 1 IVöB können Aufträge nur an Anbieterinnen und Anbieter erteilt werden, welche die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit einhalten. Betreffend Altersdiskriminierung gibt es im Beschaffungsrecht keine analoge Vorgabe. Allerdings sieht Art. 29 Abs. 2 IVöB vor, dass in gewissen Fällen als Zuschlagskriterium berücksichtigt werden kann, inwieweit eine Anbieterin oder ein Anbieter Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmende anbietet. Diese Bestimmung ist als fakultatives soziales Zuschlagskriterium ausgestaltet und ermöglicht den Einbezug von entsprechenden sozialpolitischen Zielsetzungen in die Angebotsbewertung. Da es sich dabei aber um ein Kriterium handelt, das keinen sachlichen Bezug zum Beschaffungsgegenstand hat, darf seine Gewichtung nicht zu hoch ausfallen.

11. Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, sicherzustellen, dass Unternehmen mit kantonalen Aufträgen faire Personalpraktiken gegenüber älteren Beschäftigten anwenden, ohne zusätzliche administrative Belastungen zu schaffen?

Wie in der Antwort zu Frage 10 ausgeführt, kann z.B. das Angebot von Arbeitsplätzen für ältere Personen im Rahmen der Zuschlagskriterien berücksichtigt werden. Allerdings würden diese wie auch andere denkbare Massnahmen zu administrativem Mehraufwand sowohl auf Seiten der Anbieterinnen und Anbieter als auch des Kantons führen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin