

Die wirtschaftliche Entwicklung hat auch auf die Arbeitslosenversicherung einen starken Einfluss. Alter, Ausbildung, Nationalität und Zivilstand haben einen markanten Einfluss darauf, wie stark die Sozialhilfefzahlen 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 wohlfühlt 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