

ANFRAGE von Isabel Bartal (SP, Zürich) und Tobias Langenegger (SP, Zürich)
betreffend Förderung von älteren Stellensuchenden in der kantonalen Verwaltung

Eine breit angelegte Studie über Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden bei der Stellensuche, die von Prof. Daniel Oesch, Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Lausanne kürzlich publiziert wurde, bringt bedenkliche Ergebnisse zum Vorschein (siehe «Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland, Research in Social Stratification and Mobility, 2020»).

In dieser Studie wurden unter anderem während zwei Jahren 1'500 Personen bei der Arbeitssuche begleitet. Einerseits wurde untersucht, wie häufig ältere Arbeitnehmende zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden und andererseits wurde die Situation von Arbeitnehmenden, die bei Betriebsschliessungen entlassen wurden, verfolgt.

Die Untersuchung zeigt eindeutig, dass es in der Schweiz eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. Die Chance zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, nimmt ab 55 Jahren massiv ab. Und mit zunehmendem Alter gibt es schwindende Chancen wieder angestellt zu werden. Nur einen kleinen Anteil der älteren Arbeitnehmenden hatte zwei Jahre nach der Entlassung wieder eine Arbeit. Und wer Arbeit fand, musste Lohneinbussen hinnehmen: «Bei den über 55-jährigen beläuft sich die jährliche Einkommenseinbusse auf ein bis zwei Monatslöhne».

Der Bund meinte 2019 «es muss ein Kulturwandel stattfinden». Der Staat hat hierzu eine Vorreiterrolle. Durch eigenes Handeln und durch das Sensibilisieren von Arbeitgebern und Arbeitnehmern könnte dieses Umdenken angestossen werden.

Angesichts der sich durch die Corona-Krise zuspitzenden Lage auf dem Arbeitsmarkt und der bereits erfolgten Erhöhung der Arbeitslosigkeit, möchten wir den Regierungsrat bitten, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Was gedenkt der Kanton Zürich konkret zu tun, um jetzt Arbeitnehmende über 50 Jahre zu fördern und vor Arbeitslosigkeit zu schützen? Sind im Rahmen der Corona-Krisen-Bewältigung spezielle Massnahmen geplant? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?
2. Wie verteilen sich die neuen Anstellungen in der kantonalen Verwaltung und den kantonsnahen Betrieben nach Altersklassen für die letzten 5-Jahre (Angaben pro Jahr)?
3. Wie ist der Altersdurchschnitt der neu angestellten Personen in der kantonalen Verwaltung und den kantonsnahen Betrieben für die letzten 5 Jahre (Angaben pro Jahr) nach Berufsgruppen? Wie ist der Altersdurchschnitt für die insgesamt neu angestellten Personen für die letzten 5 Jahre (Angaben pro Jahr)?
4. Wie verteilen sich die Entlassungen in der kantonalen Verwaltung und den kantonsnahen Betrieben nach Altersklassen in den letzten 5 Jahren (Angaben pro Jahr)?
5. Beim Selektionsprozess werden verschiedene Faktoren gewichtet. In welchem Verhältnis wird der Faktor Erfahrung bei der Anstellung gewichtet?

6. Gibt es Altersbeschränkungen oder Altersangaben bei Stellenausschreibungen?
7. Gibt es bezüglich Alter interne Empfehlungen für die Stellenbesetzungen?
8. Wie stellt der Regierungsrat jetzt und in Zukunft sicher, dass bei neuen Anstellungen keine Diskriminierung aufgrund des Alters stattfindet?
9. Wie beurteilt der Regierungsrat die Möglichkeit einer Verbesserung des Kündigungsschutzes und der Sicherung der Arbeitsfähigkeit für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?
10. Ist der Regierungsrat auch der Meinung, dass es wichtig ist ein umfassendes Gleichbehandlungsgesetz zu erlassen, das mit klaren rechtlichen Verfahren und Sanktionen vor allem auch die Diskriminierung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausschliesst? Bitte begründen.

Isabel Bartal
Tobias Langenegger