

lic. phil. Dietrich Michael Weidmann
Archstrasse 2
8610 Uster

KR-Nr88/2020.
88/2020

An die
Geschäftsleitung des
Kantonsrates
8090 Zürich

Einzelinitiative

betreffend Zum Schutz älterer Stellensuchender»

Antrag:

Das Personalgesetz des Kantons Zürich vom 27. September 1998 wird wie folgt ergänzt:
§ 9bis Schutz älterer Stellenbewerberinnen und Bewerber

- 1) Bewerberinnen oder Bewerber, die zum Zeitpunkt des Stellenantritts jünger als 50 Jahre alt sind, dürfen nur berücksichtigt werden, wenn sich für die ausgeschriebene Stelle innert der ordentlichen Ausschreibungsfrist keine geeignete Kandidatin oder kein geeigneter Kandidat mit Wohnsitz im Kanton Zürich, die oder der zum Zeitpunkt des vorgesehenen Stellenantritts älter als 50 Jahre ist, beworben hat.
- 2) Bewerben sich für dieselbe Stelle mehrere gleich qualifizierte Bewerberinnen oder Bewerber über 50 Jahre mit Wohnsitz im Kanton Zürich, so ist der ältesten Kandidatin bzw. dem ältesten Kandidaten der Vorzug zu geben.
- 3) In den Stellenausschreibungen sind Altersbeschränkungen grundsätzlich untersagt.

Begründung:

Im Kanton Zürich ist es heute für arbeitslos gewordene Menschen im Alter von mehr als 50 Jahren sehr schwer geworden, erneut eine Stelle zu finden. Bei Personen über 55 Jahren liegen die Chancen, erneut angestellt zu werden, weit unter 10%. Dies führt dazu, dass Menschen, die ihr Leben lang der Gemeinschaft gedient haben, praktisch in die Sozialhilfe gezwungen werden. Dies ist umso erschreckender, als dass von diesem besonderen Bevölkerungssegment abgesehen im Kanton Zürich nahezu Vollbeschäftigung herrscht. Eigentlich müssten zumindest Betriebe der öffentlichen Hand hier Vorbildfunktion haben. Ich weiss aber aus einer vertraulichen Quelle, welche ich aus Angst vor Repressionen leider nicht nennen kann, dass beispielsweise in der sozialdemokratisch(!) Regierten Stadt Zürich eine geheime Weisung besteht, grundsätzlich keinen Personen im Alter von über 55 Jahren eine unbefristete Anstellung zu geben. Das führt zu der grotesken Situation, dass zum Beispiel qualifizierte, arbeitswillige Personen, die älter als 55 Jahre sind, bei städtischen Altersheimen keine Anstellung erhalten, während dieselben Heime wegen angeblichen Personalmangels im Pflegebereich aktiv im Ausland nach Arbeitskräften suchen! (Das ist stossend und dürfte alle, die diese Zeilen lesen, Sie eingeschlossen, empören, ist aber leider Tatsache!) - Man kann ja privaten Arbeitgebern schlecht vorschreiben, wen und wie sie ihr Personal einzustellen haben, aber man kann zumindest dafür sorgen, dass staatliche und staatsnahe Betriebe hier eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Darauf zielt mein Vorstoss ab. Ich bin mir sehr wohl bewusst, dass mit dem kantonalen Personalgesetz lediglich die Betriebe des Kantons Zürich zum Einstellen über 50 jähriger Kandidaten gezwungen werden können und dies bloss ein Tropfen auf den heissen Stein ist, ich denke aber, dass eine solche vorbildhafte Regelung auf kantonaler Ebene Auswirkungen auf die Personalpolitik der Gemeinden und der Privatindustrie hat und auch dort zu einem Umdenken führen wird. Es ist durchaus richtig, dass ein solches Gesetz die entsprechenden Betriebe in ihrer Personalpolitik etwas einschränken wird, in der von mir vorgeschlagenen Gesetzesänderung heisst es aber ausdrücklich «geeigneter» Kandidat, wenn sich also kein Kandidat über 50 mit

entsprechender Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle bewirbt bzw. wenn solche Bewerber die Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle nicht erfüllen, dann entfällt auch die Einschränkung bei der Besetzung der offenen Stelle. Meine Gesetzesänderung wird also nicht dazu führen, dass der Kanton offene Stellen plötzlich nicht mehr oder nur noch erschwert besetzen kann.

Es ist leider eine Tatsache, dass ältere Arbeitnehmer aufgrund der abstrusen Pensionskassengesetze für die Arbeitgeber deutlich teurer als jüngere Bewerber sind und dass zudem viele jüngere Vorgesetzte Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern haben und von der Furcht geleitet werden, dass ältere Mitarbeiter aufgrund ihrer grösseren Lebenserfahrung allenfalls ihre Autorität in Frage stellen könnten oder nicht bereit wären, sie einem deutlich jüngeren Vorgesetzten unterzuordnen. Aufgrund dieser Konstellation braucht es daher eine Pflicht, ältere Arbeitnehmer prioritär einzustellen. Es ist eine Tatsache, dass durch den sozialen Abstieg älterer Menschen, die keine Arbeit finden, der Gesellschaft gewaltiger volkswirtschaftlicher Schaden entsteht. Vom ethischen und moralischen Schaden wollen wir gar nicht sprechen! Man kann ganz konkret sagen, dass ein ausgesteuerter Ü50-er die Gesellschaft bis zu seinem Tod über eine halbe Million Franken an Unterstützungsleistungen und entgangenen Steuereinnahmen kostet. Im Gegensatz zu anderen Massnahmen wie eine Überbrückungsrente (wobei, an die rot-grüne Seite gerichtet, mein Vorschlag nicht als Ersatz für eine solche Massnahmen zu verstehen ist, sondern allenfalls als eine Ergänzung derselben, denn auch Sie werden mir zustimmen, dass es natürlich auf jeden Fall besser ist, wenn ein Mensch eine Arbeitsstelle statt eine Rente bekommt), ist die von mir vorgeschlagene Änderung des Personalgesetzes für den Kanton vollkommen kostenlos. Sie bringt aber für jeden so verhinderten Langzeitarbeitslosen Ü50-er eine gewaltige Einsparung an Kosten. Es ist mir bewusst, dass die Zahl der betroffenen Ü50 nicht enorm gross ist, insofern werden die zahlenmässigen und statistischen Auswirkungen durch dieses Gesetz eher unbedeutend sein, es handelt sich aber bei den betroffenen Personen jedoch um sehr tragische Fälle, und es wäre schon ein Erfolg, wenn sich durch dieses Gesetz wenigstens einige von diesen Fällen verhindern liessen. Zudem geht es mir bei diesem Vorstoss um die symbolische Signalwirkung, welche der Kanton Zürich hierdurch auf private Arbeitgeber erzeugt und welche nicht zu unterschätzen ist!

Ich habe übrigens den Vorschlag bewusst auf Kandidaten mit Wohnsitz im Kanton Zürich beschränkt, da es ja darum geht, die Altersarbeitslosigkeit lokal vor Ort zu bekämpfen und nicht darum, dass der Kanton nun auf Biegen und Brechen nur noch ältere Leute anstellen dürfe.

Ich bin mir bewusst, dass Einzelinitiativen beim Kantonsrat nicht besonders gern gesehen werden und man mir vielleicht vorwirft, warum ich als aktives Mitglied der GLP mit so einer Angelegenheit nicht zuerst innerhalb meiner Partei nach Unterstützung suche, ich denke aber, dass diese Problematik ein ernsthaftes Problem ist, das nicht im Strudel der Parteipolitik untergehen sollte und dass mein Vorschlag durchaus über alle Parteigrenzen hinweg Unterstützung verdient und dass die Sache dringlich ist. Die Stärke meines Vorschlags besteht insbesondere darin, dass er weder neue Bürokratie für das private Gewerbe mit sich bringt noch in irgendeiner Form den öffentlichen Haushalt belastet. Aus diesem Grund hege ich die grosse Hoffnung, dass der Vorschlag sowohl im bürgerlichen als auch im rotgrünen Lager Anhänger finden wird. Ich danke Ihnen daher, wenn Sie meinen Vorstoss mit Wohlwollen behandeln.

Sollte der Kantonsrat im Übrigen eine Vorlage ausarbeiten, die die Stossrichtung meines Vorschlages aufnimmt oder die gar weitergeht oder das von mir beschriebene Problem anderweitig in wirksamerer Weise bekämpft, dann wäre ich selbstverständlich auch bereit, meine Initiative zu Gunsten eines solchen Gesetzesvorschlags oder einer entsprechenden Verordnung zurückzuziehen.

Uster, 5. März 2020

Mit freundlichen Grüssen

lic. phil. Dietrich Michael Weidmann