

Sitzung vom 9. September 2020

**854. Anfrage (Förderung von älteren Stellensuchenden
in der kantonalen Verwaltung)**

Kantonsrätin Isabel Bartal und Kantonsrat Tobias Langenegger, Zürich, haben am 18. Mai 2020 folgende Anfrage eingereicht:

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 Ergebnis 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 1500 Personen bei der Arbeitssuche begleitet. Einerseits wurde untersucht, wie häufig ältere Arbeitnehmende zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden und anderseits 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 Arbeitsnehmer 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.

**Auf Antrag der Finanzdirektion
beschliesst der Regierungsrat:**

I. Die Anfrage Isabel Bartal und Tobias Langenegger, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Die kantonale Verwaltung ist sich der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung in hohem Masse bewusst und nimmt diese auch gegenüber älteren Stellensuchenden wahr. Eine ausgeglichene Altersdurchmischung der Mitarbeitenden ist jedoch wichtig und dient dem Arbeitsklima und der Arbeitsleistung.

Zu Frage 1:

Unabhängig von der Coronakrise bestehen im Kanton diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen sowohl für bestehende Mitarbeitende wie für neue Mitarbeitende. Zudem sichert das Personalgesetz mit seinen Verordnungen bereits heute breit abgestützt den Schutz der Mitarbeitenden, insbesondere auch den Kündigungsschutz. Es sind darum keine Massnahmen geplant.

Zu Frage 2:

Die Verteilung der neuen Anstellungen in der kantonalen Verwaltung und den kantonsnahen Betrieben für die letzten fünf Jahre stellt sich wie folgt dar:

Tabelle I: Verteilung der neuen Anstellungen nach Altersgruppen in den Direktionen und der Staatskanzlei (in Prozent):

Alter	2015	2016	2017	2018 *	2019 **
<20	3	2	3	2	3
20–29	32	30	33	29	29
30–39	28	30	29	28	28
40–49	22	21	19	18	20
50–59	12	12	13	16	13
≥60	3	5	3	7	7

* ohne Psychiatrische Universitätsklinik Zürich (PUK)

** ohne PUK und Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw)

Tabelle II: Verteilung der neuen Anstellungen nach Altersgruppen in den Hochschulen und Spitäler (in Prozent):

Alter	2015	2016	2017	2018	2019
<20	5	5	5	5	4
20–29	45	45	46	47	45
30–39	29	29	28	27	29
40–49	14	13	13	12	13
50–59	6	7	7	7	7
≥60	1	1	1	2	1

Zu Frage 3:

Der Altersdurchschnitt der neu angestellten Personen in der Verwaltung und den kantonsnahen Betrieben in den letzten fünf Jahren zeigt sich folgendermassen:

Tabelle III: Altersdurchschnitt der neuen Anstellungen in den Direktionen und der Staatskanzlei sowie in den Hochschulen und Spitäler:

	2015	2016	2017	2018 *	2019 **
Direktionen und Staatskanzlei	41 Jahre	41 Jahre	39 Jahre	40 Jahre	39 Jahre
Hochschulen und Spitäler	33 Jahre	34 Jahre	34 Jahre	34 Jahre	34 Jahre

* ohne PUK

** ohne PUK und ipw

Eine Auswertung nach Berufsgruppen ist nicht möglich, da diese nicht systematisch erfasst werden.

Zu Frage 4:

Die Verteilung der Entlassungen in der kantonalen Verwaltung und den kantonsnahen Betrieben für die letzten fünf Jahre stellt sich wie folgt dar:

Tabelle IV: Verteilung der Entlassungen nach Altersgruppen in den Direktionen und der Staatskanzlei (in Prozent):

Alter	2015	2016	2017	2018 *	2019 **
<20	0	0	0	0	0
20–29	5	3	7	0	6
30–39	7	10	7	15	18
40–49	23	18	32	34	16
50–59	39	45	34	30	35
≥60	26	24	20	21	25

* ohne PUK

** ohne PUK und ipw

Tabelle V: Verteilung der Entlassungen nach Altersgruppen in den Hochschulen und Spitätern (in Prozent):

Alter	2015	2016	2017	2018	2019
<20	2	1	1	1	1
20–29	11	14	16	11	11
30–39	18	19	23	21	19
40–49	26	24	24	28	28
50–59	29	27	30	30	33
≥60	14	15	6	9	8

Zu Frage 5:

Erfahrung ist eine wichtige Komponente im Rahmen der Stellenbesetzung. Alter und Erfahrung stehen aber nicht in direkter Abhängigkeit. Ein fixes Verhältnis «Faktor Erfahrung zu Lohn bei Anstellung» besteht daher nicht. Die Erfahrung einer Person wird bei der Lohnfestsetzung nach Relevanz für die konkrete Funktion berücksichtigt.

Zu Frage 6:

Das Personalrecht des Kantons Zürich lässt bei Stellenausschreibungen keine Diskriminierung nach Alter, Geschlecht usw. zu. Demzufolge gibt es grundsätzlich keine Stellenausschreibungen mit Altersbeschränkungen oder Altersangaben. Davon ausgenommen sind gemäss Art. 65 Abs. 2 Bst. a der Verordnung über die Zulassung von Personen und Fahrzeugen zum Strassenverkehr (SR 741.51) die Verkehrsexpertinnen und Verkehrsexperten im Strassenverkehrsamt und gemäss § 8 Abs. 1 Ziff. 1 der Kantonspolizeiverordnung (LS 551.11) die Aspirantinnen und Aspiranten für das Polizeikorps oder die Flughafen-Sicherheitspolizei. Für Aufseherinnen und Aufsehern bei Justizvollzug und Wiedereingliederung besteht ein Mindestalter von 25 Jahren.

Zu Frage 7:

Interne Empfehlungen betreffend Alter bei den Stellenbesetzungen gibt es nicht.

Zu Frage 8:

Durch die Begleitung der Rekrutierungsprozesse durch HR-Fachpersonen und die Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten ist sicher gestellt, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters erfolgt.

Zu Frage 9:

Der bestehende Kündigungsschutz ist bereits heute sehr gut, sodass eine Sonderregelung für ältere Mitarbeitende nicht notwendig ist. Altersunabhängig werden alle Mitarbeitenden individuell gefördert und entwickelt. Es wird in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert.

tiert, auch in jene der älteren Mitarbeitenden. Der Erhalt bzw. die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit ist dem Kanton Zürich als Arbeitgeber ein grosses Anliegen und wird mit geeigneten individuellen Entwicklungsmassnahmen gewährleistet.

Zu Frage 10:

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ist ein zentraler Faktor der Personalpolitik des Kantons Zürich. Dies umfasst auch die Nicht-diskriminierung von älteren Mitarbeitenden und älteren Stellensuchenden. Zusätzliche Massnahmen sind deshalb nicht notwendig.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli