



> [Landrat / Parlament](#) || [Geschäfte des Landrats](#)

Titel: **Interpellation von Agathe Schuler, CVP / EVP-Fraktion:
Förderung des betrieblichen Altersmanagements beim Kanton**

Autor/in: [Agathe Schuler](#)

Mitunterzeichnet von: --

Eingereicht am: 11. April 2013

Bemerkungen: --

[Verlauf dieses Geschäfts](#)

"Aufgrund der demografischen Entwicklung ist zu erwarten, dass der Arbeitsmarkt in Zukunft in weit höherem Mass auf die Arbeitsleistung älterer Personen angewiesen sein wird. Damit erhalten ältere Personen innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen ein grösseres Gewicht. Wird eine längere Beschäftigungsdauer angestrebt, müssen ältere Arbeitsnehmende sowohl willens als auch gesundheitlich in der Lage sein, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen. Seitens der Unternehmen braucht es die Bereitschaft, ältere Frauen und Männer zu beschäftigen und ihnen die notwendige Weiterbildung zu ermöglichen." Soweit das Zitat aus dem Entwurf des Leitbilds des Kantons Basel-Landschaft "Aelter werden gemeinsam gestalten". (Vorlage [2013/043](#), Entwurf Leitbild, Seite 9)

Bei den provisorischen Massnahmen zur Förderung des betrieblichen Altersmanagement wird genannt: "Unterstützung von Betrieben, die ein nachhaltiges Altersmanagement betreiben, das individuelle und flexible Lösungen für den Uebergang in die nachberufliche Phase ermöglicht. (" Zitat aus Vorlage [2013/043](#) Kantonale Senioren- und Alterspolitik: Leitbild "Aelter werden gemeinsam gestalten", provisorische Liste für mögliche Massnahmen aus dem Leitbild, Seite 56)

Aus diesem Kontext bitte ich den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen

1. Welche Massnahmen umfasst das betriebliche Altersmanagement beim "Arbeitgeber Kanton" (jeweils für Verwaltungspersonal, Polizeipersonal und kantonales Lehrpersonal) und wie wird Nachhaltigkeit dieser Massnahmen beurteilt?
2. Wie fördert der Kanton ältere Mitarbeitende, um deren Kompetenzen und Erfahrungen nutzen zu können?
3. Welche Massnahmen plant der Kanton, dass ältere Mitarbeitende gesund und motiviert im Berufsleben bleiben?
4. Wie viele Mitarbeitende, die das fünfzigste Altersjahr bereit überschritten hatten, wurden in den vergangenen fünf Jahren im Vergleich zur Gesamtzahl neu eingestellt?
5. Lassen sich bei den Mitarbeitenden, die in den letzten fünf Jahren frühzeitig in Pension gingen, gewisse Motive und Gründe vorrangig nennen?
6. Wie viele Mitarbeitende arbeiten beim Kanton über das offizielle Pensionsalter hinaus? Was für flexible Lösungen werden angeboten?
7. Welche weiteren Massnahmen zur Förderung des betrieblichen Altersmanagements sind beim Arbeitgeber Kanton geplant?
8. Wie wird das Kader beim "Arbeitgeber Kanton" für diese Themen sensibilisiert und geschult?