

Roland Lötscher

Fraktion SP

Interpellation

An: <u>PLS</u>	☒ Bearbeitung ☐ dir. Erledig. ☐ z. K.	Kop: <u>GR</u>
Bem. / Frist:	17. Aug. 2017	Vis: <u>WJ</u>
FF:	☐ Bearbeitung ☐ dir. Erledig. ☐ z. K.	Kop:
Bem. / Frist:	Reg. Nr.:	Vis:

14-18.749.01

Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer

Radio srf1 berichtete jüngst über den «Weiterbildungsdschungel für ältere Arbeitslose» (Rendez-vous vom 25. April 2017, <http://www.srf.ch/sendungen/rendez-vous/hoechster-schweizer-doping-jaeger-tritt-zurueck>). Es gebe zwar sehr viele Angebote, doch entsprächen viele nicht den Erwartungen und Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden. Es sei ein grosser, aber intransparenter Markt. Eine Regulierung habe das Parlament abgelehnt. Es gebe zwar ein Label (Eduqua), doch genüge das nicht.

Gemäss dem neuen Weiterbildungsgesetz liegt die Verantwortung für die Weiterbildung beim Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen. Sich in den letzten Jahren vor der Pensionierung nicht mehr weiterzubilden, sei ein grosser Fehler. Dennoch liege beim Arbeitgeber eine Mitverantwortung. Die Personalverantwortlichen sollten Mitarbeitende gezielter über die Weiterbildung beraten.

Ich frage deshalb den Gemeinderat

1. Teilt der Gemeinderat die Auffassung, dass auch der Arbeitgeber, also der Gemeinderat, eine Mitverantwortung für die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden hat?
2. Wie viele der älteren Mitarbeitenden der Gemeinde (ca. ab 55) lassen sich regelmässig weiterbilden?
3. Welche Regelungen bezüglich Weiterbildung während der Arbeitszeit gibt es? (z.B. finanzielle Beiträge des AG, Zeitkompensation)
4. Wie hoch belaufen sich die Ausgaben für die Weiterbildung der Mitarbeitenden in der Gemeinde?
5. Sind die Personalverantwortlichen über das Weiterbildungsangebot informiert?
6. Wird das Thema Weiterbildung in den Mitarbeitergesprächen gezielt und fördernd angesprochen?

Ich danke dem Gemeinderat im Voraus für die Beantwortung dieser Fragen.

R. Lötscher



Riehen, 13. August 2017