

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 11. März 2015

220.

Schriftliche Anfrage von Markus Kunz betreffend Arbeitnehmende bei der Stadt Zürich ab dem 55. Altersjahr, Hintergründe zu den personellen Massnahmen und den Auswirkungen bezüglich Lohnsumme und Wissenstransfer

Am 12. November 2014 reichte Gemeinderat Markus Kunz (Grüne) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2014/361, ein:

Menschen, die das 55. Altersjahr überschritten haben, haben es auf dem Arbeitsmarkt schwer. Dies steht in gesellschaftspolitisch brisantem Gegensatz zu verschiedenen demografischen, ökonomischen und politischen Entwicklungen, wie etwa zunehmender Lebensdauer, Fachkräftemangel, Lehrlingsknappheit oder der eigenartigen Idee, das AHV-Alter heraufsetzen zu wollen, ohne dass Arbeitsplätze für die entsprechende Altersschicht in Sichtweite wären. Unsere Volkswirtschaft wird in wenigen Jahren einer Situation ausgesetzt sein, in der weniger Junge ins Erwerbsleben einsteigen, die Zuwanderung erschwert ist und die älteren Erwerbstätigen aussortiert werden, in der Regel rein aus Kostengründen. Vom Wissensverlust, der damit aus dem Wegfall der Berufserfahrung entsteht, ganz zu schweigen.

Es fragt sich, welche Rolle die Stadt Zürich als Arbeitgeberin spielen kann und soll. In diesem Zusammenhang bitte ich den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie viele ArbeitnehmerInnen arbeiten momentan bei der Stadt Zürich, die über 55 bzw. über 60 Jahre alt sind (aufgeteilt nach Departementen, bitte um Angaben absolut und in Prozent der gesamten jeweiligen Belegschaft)?
2. Wie viele davon wurden nach dem 55. Altersjahr durch die Stadt Zürich angestellt?
3. In seiner Antwort auf die Anfrage GR Nr. 2011/498 erwähnt der Stadtrat, dass der Know-how-Transfer (Weitergabe von Erfahrung) nicht institutionalisiert sei. Gibt es hierzu mittlerweile Praxiserfahrungen aus den Departementen?
4. Wie viele Fälle von Burnouts von ArbeitnehmerInnen ab 55 Altersjahren sind bekannt?
5. Wie viele Fälle von freiwilliger Arbeitszeitreduktion von Arbeitnehmenden ab 60 gibt es (Bitte um die Zahlen der letzten 5 Jahre, aufgeteilt nach Geschlechtern und Lohnklassen)?
6. Wie viele vorzeitige Pensionierungen gibt es (aufgeteilt nach Geschlechtern und Lohnklassen)? Wie sieht die Entwicklung dieser Zahlen über die letzten 10 Jahre hinweg aus?
7. Wie hoch beziffert der Stadtrat die jährlichen Rotationsgewinne bei der Lohnsumme? Wie hoch ist die Anzahl Fälle (Bitte um die Zahlen der letzten 5 Jahre)?
8. Wie viele Fälle einer Anwendung von Artikel 25 PR, Absatz 2 gibt es (Bitte um die Zahlen der letzten 5 Jahre, aufgeteilt nach Geschlechtern und Lohnklassen)?
9. Welche «speziellen Regelungen» gemäss Artikel 26 PR gibt es und wie sind die Erfahrungen?
10. Wie schätzt der Stadtrat die Lage für ältere Arbeitnehmende ganz allgemein in der Stadt Zürich ein? Macht sich zum Beispiel der schwierige Arbeitsmarkt bei den Leistungen der ALV bemerkbar? Gibt es Auswirkungen bei der Sozialhilfe? Sieht der Stadtrat Handlungsbedarf, und was könnte er tun?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen

Der Stadtrat setzt sich dafür ein, die Stadt als fortschrittliche Arbeitgeberin zu positionieren. Er will ein innovatives Arbeitsumfeld für eine lernende Verwaltung fördern und den städtischen Angestellten gute Anstellungsbedingungen bieten. Dazu gehören die Gewährleistung eines effizienten Know-how-Transfers zwischen den Angestellten wie auch eine gesunde Durchmischung der verschiedenen Altersgruppen. Handlungsfeld 3 des städtischen Gesamtprojekts «HR-Strategie» befasst sich unter dem Titel «Nutzung der Vielfalt als Chance» insbesondere mit der Thematik der generationengerechten Personalpolitik und der Anhebung der Altersgrenze für eine freiwillige Beschäftigung über das 66. Altersjahr hinaus. Bei der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalten will die Stadt Massnahmen

ergreifen, um die Stärken und Erfahrungen der unterschiedlichen Generationen zu fördern und zu nutzen. Das Wissen und die Erfahrung von Menschen in Führungs- und Fachkademern, die ihre Karriere beendet haben, sollen der Stadt bestmöglich erhalten bleiben, indem diese als Beraterin oder Berater oder in einer anderen Funktion für die Stadt eingesetzt werden können. Solche Bestrebungen sind bereits seit mehreren Jahren in Gang und führten zur Gründung der «Zielpunkt AG», in welche ehemalige Führungskräfte eingebunden wurden. Das Projekt konnte jedoch nicht erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen der HR-Strategie ist eine Arbeitsgruppe geplant, die die Erkenntnisse aus diesem Projekt auswerten und zuhanden des Stadtrats Empfehlungen unterbreiten soll, wie ehemalige Führungskräfte, Projektleitende und Fachkader eingebunden werden können.

Zu den Fragen 1 bis 10 der schriftlichen Anfrage konnte ein Teil der erfragten Daten mittels elektronischer Systeme zentral erhoben werden. Für die restlichen Angaben erfolgte eine stadtweite Umfrage bei den Dienstabteilungen. Wo aus bestimmten Gründen keine aussagekräftigen Daten ermittelt werden konnten, wird dies bei der jeweiligen Frage direkt erläutert.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Fragen 1 und 2 («Wie viele ArbeitnehmerInnen arbeiten momentan bei der Stadt Zürich, die über 55 bzw. über 60 Jahre alt sind (aufgeteilt nach Departementen, bitte um Angaben absolut und in Prozent der gesamten jeweiligen Belegschaft)?» «Wie viele davon wurden nach dem 55. Altersjahr durch die Stadt Zürich angestellt?»)

Die Zahlen lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

Anzahl Mitarbeitende der Stadt Zürich über 55 bzw. 60 Jahre											
Stichtag 31.12.2014											
	BGV	PRD	FD	PD	GUD	TED	HBD	DIB	SSD	SD	Total
Total Mitarbeitende	280	496	989	3'150	7'172	1'728	793	3'903	7'989	2'115	28'465
Mitarbeitende 55-59 Jahre	40	72	123	371	834	240	117	625	1'061	289	3'748
Mitarbeitende ≥60 Jahre	22	23	71	223	449	138	70	326	727	170	2'205
%-Anteil Mitarbeitende 55-59 Jahre	14%	15%	12%	12%	12%	14%	15%	16%	13%	14%	13%
%-Anteil Mitarbeitende ≥60 Jahre	8%	5%	7%	7%	6%	8%	9%	8%	9%	8%	8%
	BGV	PRD	FD	PD	GUD	TED	HBD	DIB	SSD	SD	Total
Ersteintritt Stadt ≥55 Jahre	5	10	23	74	171	23	23	51	295	49	724
%-Anteil Ersteintritte Stadt ≥55 Jahre	8%	11%	12%	12%	13%	6%	12%	5%	16%	11%	12%

Legende:

- BGV = Behörden und Gesamtverwaltung
- PRD = Präsidiyaldepartement
- FD = Finanzdepartement
- PD = Polizeidepartement
- GUD = Gesundheits- und Umweltdepartement
- TED = Tiefbau- und Entsorgungsdepartement
- HBD = Hochbaudepartement
- DIB = Departement der Industriellen Betriebe
- SSD = Schul- und Sportdepartement
- SD = Sozialdepartement

Um die Ergebnisse der Frage 1 mit den Ergebnissen der Frage 5 vergleichen zu können, wurden die Angestellten in die Altersgruppen «55 bis 59 vollendete Altersjahre» und «ab 60 vollendeten Altersjahren» aufgeteilt.

Zu Frage 3 («In seiner Antwort auf die Anfrage GR Nr. 2011/498 erwähnt der Stadtrat, dass der Know-how-Transfer (Weitergabe von Erfahrung) nicht institutionalisiert sei. Gibt es hierzu mittlerweile Praxiserfahrungen aus den Departementen?»)

Der Stadtrat hat in seiner Antwort auf die Anfrage GR Nr. 2011/498 festgehalten, der Wissenstransfer müsse je nach Situation und funktionsspezifisch vor Ort erfolgen und durch die

jeweils verantwortlichen Vorgesetzten gesteuert werden. Da sich der Stadtrat und die verantwortlichen Kader der Stadtverwaltung der Thematik bewusst seien und den Wissenstransfer aktiv steuerten, bedürfe es dafür keiner zentralen Steuerung (STRB Nr. 334/2012). Daraus lässt sich nicht entnehmen, der Wissenstransfer sei allgemein nicht institutionalisiert. Vielmehr wird dieser von den Dienstabteilungen situationsgerecht sichergestellt. Es handelt sich dabei um eine routinemässige Führungsaufgabe. Die Einarbeitung des Nachfolgers oder der Nachfolgerin durch den Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin ist bei Pensionierungen in der Regel einfacher sicherzustellen als bei anderen Abgängen, da die Absicht zur Pensionierung frühzeitig bekannt ist. So zeigen denn auch die Rückmeldungen der Dienstabteilungen zur oben genannten Umfrage, dass eine systematische Nachfolgeplanung relativ gut möglich ist und in sämtlichen Departementen der Stadt Zürich vorgenommen wird.

In der Antwort auf die erwähnte Anfrage aus dem Jahr 2011 wurde auf das Volksschulwesen der Stadt Zürich Bezug genommen. Es bestand in jenem Zeitpunkt noch kein ausgearbeitetes Konzept zum Wissenstransfer bei Altersrücktritten von langjährigen Mitarbeitenden im Schul(leitungs)bereich. Die Schulleitungen waren damals erst seit wenigen Jahren breitflächig institutionalisiert, weshalb sich die Notwendigkeit des Wissenstransfers für diese noch auf Einzelfälle beschränkte. In der Zwischenzeit wurde das Konzept «Einführung neue Schulleitungen und Fachbegleitung» eingeführt, das unter anderem folgende Punkte regelt:

- Unterstützungskonzept für neue Schulleitungen auf den Ebenen Stadt, Kreis, Schule
- Schulungs- und Informationskonzept für eintretende Stadtzürcher Schulleitungen auf den Ebenen Stadt, Kreis und Schule
- Standardprozess (regulärer Wechsel auf Ende Schuljahr oder unterjährig mit geregelter Nachfolge) einschliesslich Instrumenten/Checklisten für Schule, Schulkreis, Schulamt/Schul- und Sportdepartement

Das Konzept wurde im Juli 2014 von der Präsidentinnen- und Präsidentenkonferenz zur Umsetzung freigegeben, weshalb es darüber noch keine konsolidierten Erfahrungswerte gibt.

Zu Frage 4 («Wie viele Fälle von Burnouts von Arbeitnehmerinnen ab 55 Altersjahren sind bekannt?»)

Eine solche Zahl kann und darf nicht erhoben werden. Einerseits müssen medizinische Gründe von Absenzen nicht zwingend bekanntgegeben werden, andererseits steht hinter dem Begriff «Burnout» keine Diagnose mit der nötigen Trennschärfe, sondern er wird synonym für verschiedene (psychische) Erkrankungsformen genannt.

Zu Frage 5 («Wie viele Fälle von freiwilliger Arbeitszeitreduktion von Arbeitnehmenden ab 60 gibt es (Bitte um die Zahlen der letzten 5 Jahre, aufgeteilt nach Geschlechtern und Lohnklassen)»?)

Die nachfolgenden Zahlen geben aufgrund des erheblichen Aufwands der Ermittlung eine Erhebung in den *kleineren Departementen* der Stadt Zürich wieder. Da eine manuelle Auswertung erforderlich ist, wäre eine Auswertung über sämtliche Departemente hinweg mit einem unverhältnismässigen Aufwand verbunden.

Zu beachten ist, dass die Aussagekraft der Zahlen bei einer Vereinheitlichung für die ganze Stadt begrenzt ist, da Teilzeitarbeit in manchen Dienstabteilungen, insbesondere bei den sozialen Berufen, generell häufiger vorkommt als in anderen. Aus diesem Grund gibt es dort viele bzw. unregelmässige Wechsel. Oft ist der Hintergrund für einen Wechsel nicht bekannt. Bei den Lehrpersonen gilt nach Art. 13 der Städtischen Volksschullehrerinnen- und Volksschullehrer-Verordnung in Verbindung mit § 9 Lehrpersonalgesetz eine spezielle Regelung für die Altersentlastung: Auf Beginn des Schuljahres, in dem eine Lehrperson das 57. Altersjahr vollendet, vermindert sich ihr Vollpensum ohne Lohnkürzung um zwei Lektionen.

In der unten stehenden Tabelle sind die freiwilligen Reduktionen des Beschäftigungsgrads von Angestellten in Dienstabteilungen der folgenden Departemente berücksichtigt:

- Präsidialdepartement (ohne Behördenmitglieder)
- Finanzdepartement
- Hochbaudepartement
- Sozialdepartement (einschliesslich Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde, ohne Asyl-Organisation Zürich)

Es sind damit gut 15 Prozent der städtischen Mitarbeitenden erfasst. Hochgerechnet auf die gesamte Stadt Zürich sind die Zahlen deshalb jeweils mit dem Faktor 6,5 zu multiplizieren. Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei allen Arbeitszeitreduktionen von Personen im entsprechenden Alter um freiwillige Reduktionen handelte. Jede Person wird nur im Jahr der ersten Reduktion gezählt, auch wenn sie über mehrere Jahre mit reduziertem Pensum gearbeitet hat:

Männer

♂	FS1	FS2	FS3	FS4	FS5	FS6	FS7	FS8	FS9	FS10	FS11	FS12	FS13	FS14	FS15	FS16	FS17	FS18
2009		1				1	1	1		1	1	3	2					
2010								1		1	2							
2011									1		2	1	1		1			
2012											2	1	1					
2013										2	3	1	1		1			
Total		1				1	1	2	1	4	10	6	5		2			

Frauen

♀	FS1	FS2	FS3	FS4	FS5	FS6	FS7	FS8	FS9	FS10	FS11	FS12	FS13	FS14	FS15	FS16	FS17	FS18
2009							2		1	3		2						
2010			1			1	1		3			1						
2011				1		2	1		2	2	1							
2012			1			2	2		2		1	1						
2013				1		1	3	2	3	1	2	2						
Total			2	2		6	9	2	11	6	4	6						

Zu Frage 6 («Wie viele vorzeitige Pensionierungen gibt es (aufgeteilt nach Geschlechtern und Lohnklassen)? Wie sieht die Entwicklung dieser Zahlen über die letzten 10 Jahre hinweg aus?»)

Die Angaben lassen sich folgender Tabelle entnehmen, welche in die Funktionsstufen 1 bis 18, Behördenmitglieder und Lehrpersonen aufgeteilt ist, da letztere nicht in dieselben Funktionsstufen eingereiht sind wie die übrigen städtischen Angestellten.

Freiwillige Altersrücktritte ab 58 Jahren von 2005 - 2014: FS 1-18, Lehrpersonen, Behörden											
Personalrecht: PR Art. 24/1 Freiwilliger Altersrücktritt zwischen dem vollendeten 58. und 64. resp. 65 Altersjahr											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 01	5	20	14	13	7	6	15	16	17	13	
Frauen	5	20	13	12	5	5	15	13	15	13	
Männer			1	1	2	1		3	2		
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 02	3	6	11	10	5	5	9	9	4	6	
Frauen	2	3	6	7	4	4	6	5	4	4	
Männer	1	3	5	3	1	1	3	4		2	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 03	14	14	23	17	13	8	9	19	22	20	
Frauen	11	9	16	16	9	6	6	14	14	14	
Männer	3	5	7	1	4	2	3	5	8	6	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 04	24	26	47	23	48	10	27	34	43	35	
Frauen	15	18	32	14	34	5	18	21	25	21	
Männer	9	8	15	9	14	5	9	13	18	14	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 05	26	31	32	29	24	16	23	30	31	23	
Frauen	14	15	14	18	15	8	15	20	13	9	
Männer	12	16	18	11	9	8	8	10	18	14	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 06	72	66	56	69	78	37	67	96	72	63	
Frauen	34	32	36	32	33	16	19	45	35	34	
Männer	38	34	20	37	45	21	48	51	37	29	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 07	38	55	66	48	64	33	48	66	52	61	
Frauen	18	31	36	23	30	22	24	33	28	37	
Männer	20	24	30	25	34	11	24	33	24	24	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 08	32	33	28	33	33	18	40	45	34	35	
Frauen	16	15	12	12	12	7	19	24	21	18	
Männer	16	18	16	21	21	11	21	21	13	17	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 09	40	39	38	38	42	20	34	48	52	53	
Frauen	14	18	11	14	12	10	15	27	30	24	
Männer	26	21	27	24	30	10	19	21	22	29	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 10	16	17	14	23	36	16	15	28	28	32	
Frauen	5	2	5	3	6	5	3	8	12	13	
Männer	11	15	9	20	30	11	12	20	16	19	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 11	13	10	21	20	18	12	12	24	26	21	
Frauen	1	2	9	2	1	3	2	6	9	10	
Männer	12	8	12	18	17	9	10	18	17	11	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 12	14	12	14	14	17	7	18	11	14	13	
Frauen	6	1	2	4	6	1	7	1	7	3	
Männer	8	11	12	10	11	6	11	10	7	10	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 13	8	4	4	3	8	3	5	6	7	7	
Frauen	3	1	1	1	1	1	1	4	2	2	
Männer	5	4	3	2	7	2	4	2	5	5	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 14	7	1	2	2	9	2	5	2	6	3	
Frauen	1				2	1	2	1	1		
Männer	6	1	2	2	7	1	3	1	5	3	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 15	1	2	3	1	3	1	5	4	4	2	
Frauen					1			1	1		
Männer	1	2	3	1	2	1	5	3	3	2	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 16	3	3	2	4	1		4	2	2	2	
Frauen	1							2		1	
Männer	2	3	2	4	1		4		2	1	
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 17	1	1	1		5	1	2		1		
Frauen		1									
Männer	1		1		5	1	2		1		
Total Freiwillige Altersrücktritte FS 18	1					1			1		
Frauen											
Männer	1					1			1		
Total Freiwillige Altersrücktritte Lehrpersonen	25	31	39	36	57	26	18	6	8	11	
Frauen	15	25	35	29	48	22	14	1	6	10	
Männer	10	6	4	7	9	4	4	5	2	1	
Total Freiwillige Altersrücktritte Behörden	1	1		3	2	2			1	5	
Frauen		1		3	1					3	
Total Freiwillige Altersrücktritte Behörden	1	1		3	2	2			1	5	
Frauen		1		3	1					3	
Männer	1				1	2			1	2	
Total Freiwillige Altersrücktritte	344	372	415	386	470	224	356	446	425	405	
Frauen	161	193	228	190	220	116	166	226	223	216	
Männer	183	179	187	196	250	108	190	220	202	189	

Aufgeführt und zentral bei Human Resources Management ausgewertet wurden sämtliche Altersrücktritte, die von den Dienstabteilungen unter Art. 24 Abs. 1 Personalrecht (PR) erfasst wurden. Ein Vergleich der Anzahl freiwilliger Altersrücktritte mit der Anzahl Angestellter der massgeblichen Alterskategorie in der entsprechenden Funktionsstufe zeigt, dass der Anteil von Angestellten, die sich vorzeitig pensionieren lassen, über alle Stufen hinweg in etwa konstant bleibt. Er lag 2014 im Schnitt bei 11 Prozent, wobei die Abweichungen in den einzelnen Funktionsstufen zu diesem Durchschnittswert zwei bis drei Prozent in beide Richtungen betragen. Lediglich in den Stufen 2 und 9 sind mit 6 und 16 Prozent etwas höhere Abweichungen vom Durchschnittswert erkennbar.

Zu Frage 7 («Wie hoch beziffert der Stadtrat die jährlichen Rotationsgewinne bei der Lohnsumme? Wie hoch ist die Anzahl Fälle? (Bitte um die Zahlen der letzten 5 Jahre)?»)

Aufgrund der sehr grossen Anzahl von über 28 000 Angestellten und einer erheblichen Menge von zentralen und dezentralen Mutationen ist es systemtechnisch nicht möglich, einen korrekten stadtweiten Rotationsgewinn zu berechnen. Dieser könnte auch von den einzelnen Dienstabteilungen nur mit sehr grossem systemtechnischen Aufwand und viel Hintergrundwissen manuell erhoben werden.

Zu Frage 8 («Wie viele Fälle einer Anwendung von Artikel 25 PR, Absatz 2 gibt es? (Bitte um die Zahlen der letzten 5 Jahre, aufgeteilt nach Geschlechtern und Lohnklassen)?»)

Die Zahlen zu den auf Wunsch von Angestellten aufgeschobenen Altersrücktritten lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

Beendigung altershalber von 2010 - 2014: FS 1-18, Lehrpersonen, Behörden					
Personalrecht: PR Art. 25/2 Beendigung altershalber kann auf Wunsch der / des Angestellten					
aufgeschoben werden, max. 66 Jahre					
	2010	2011	2012	2013	2014
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 01					
Frauen					
Männer					
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 02			1		
Frauen					
Männer			1		
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 03			1		
Frauen					
Männer			1		
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 04				1	1
Frauen				1	
Männer					1
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 05				2	
Frauen					
Männer				2	
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 06		1	1	3	
Frauen				1	
Männer		1	1	2	
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 07			1	1	1
Frauen			1		1
Männer				1	
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 08		2	1		
Frauen		1	1		
Männer		1			
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 09				1	1
Frauen					
Männer				1	1
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 10			1	1	
Frauen					
Männer			1	1	
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 11			1	2	
Frauen					
Männer			1	2	
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 12			1	1	
Frauen					
Männer			1	1	
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 13			1	1	1
Frauen				1	
Männer			1		1
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 14					
Frauen					
Männer					
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 15					
Frauen					
Männer					
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 16					
Frauen					
Männer					
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 17				1	
Frauen					
Männer				1	
Total aufgesch. Altersrücktritte FS 18					
Frauen					
Männer					
Total aufgesch. Altersrücktritte Lehrperson	1	1		2	
Frauen	1	1		1	
Männer				1	
Total aufgesch. Altersrücktritte Behörden					
Frauen					
Männer					
Total aufgesch. Altersrücktritte	1	4	9	16	4

Zu Frage 9 («Welche „speziellen Regelungen" gemäss Artikel 26 PR gibt es und wie sind die Erfahrungen?»)

Es sind gegenwärtig keine solchen Regelungen in Kraft. Bei mehreren Dienstabteilungen stehen oder standen Flexibilisierungsmöglichkeiten für den Zeitpunkt des Altersrücktritts zur

Diskussion, insbesondere zur Weiterarbeit nach dem 66. Altersjahr. So lässt der Kanton Zürich beispielsweise bei Lehrpersonen die Weiterarbeit bis zum 70. Altersjahr zu. Dieser Themenbereich ist ein wichtiger Teil der Projektarbeit im Rahmen der HR-Strategie (Handlungsfeld 3).

Zu Frage 10 («Wie schätzt der Stadtrat die Lage für ältere Arbeitnehmende ganz allgemein in der Stadt Zürich ein? Macht sich zum Beispiel der schwierige Arbeitsmarkt bei den Leistungen der ALV bemerkbar? Gibt es Auswirkungen bei der Sozialhilfe? Sieht der Stadtrat Handlungsbedarf, und was könnte er tun?»)»)

Es ist eine Tatsache, dass der Arbeitsmarkt heute nur bedingt bereit ist, über 50-Jährige aufzunehmen. Unter den Langzeitarbeitslosen sind die 50- bis 64-Jährigen überproportional stark vertreten. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren ihre Stelle zwar seltener als jüngere Arbeitnehmende. Sind sie jedoch ohne Stelle, ist es für sie meist schwieriger, wieder eine Anstellung zu finden. Ein tiefes Bildungsniveau verstärkt diese Schwierigkeit noch zusätzlich.

Für die Ausrichtung der ALV ist der Kanton zuständig, weshalb der Stadtrat hierzu keine Angaben machen kann.

Im Jahr 2013 bezogen in der Stadt Zürich 3174 Personen im Alter von 51 bis 65 Jahren Sozialhilfe. Das sind 5,6 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner in dieser Altersgruppe. Die Sozialhilfequote der 51- bis 64-Jährigen ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen, von 5,1 Prozent im Jahr 2008 auf 5,6 Prozent im Jahr 2013. Personen ab 65 Jahren sind dank AHV-Ergänzungsleistungen nur in seltenen Fällen auf Sozialhilfe angewiesen. Gemäss Subsidiaritätsprinzip wird erst dann Sozialhilfe geleistet, wenn der Lebensunterhalt nicht aus eigener Kraft bestritten werden kann und wenn keine andere Hilfe erhältlich ist. Personen, die in die Sozialhilfe aufgenommen werden, sind daher meist schon seit längerer Zeit nicht mehr erwerbstätig. Dies gilt insbesondere für die über 50-jährigen Sozialhilfebeziehenden. Die Sozialhilfe wird also erst zu einem Zeitpunkt aktiv, zu dem die betroffenen Personen bereits eine längere Zeit hinter sich haben, die von Arbeits- und Orientierungslosigkeit, fehlender Tagesstruktur und allfälliger Gesundheitsbeeinträchtigung geprägt ist.

Der Stadtrat will das Wissen der älteren Mitarbeitenden länger nutzen und berücksichtigt damit die demographische Entwicklung. Vorzeitige Altersrücktritte, die Mitarbeitende aus eigenem Antrieb suchen, sollen zukünftig nicht mehr gefördert werden. Die Beteiligung an den Kosten von Überbrückungszuschüssen für die fehlende AHV-Altersrente soll nur noch bei einvernehmlichen sowie bei unfreiwilligen Altersrücktritten erfolgen, beispielsweise infolge von Reorganisationen oder bei einem Stellenabbau.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Stadt in erheblichem Umfang Menschen einstellt, die bei ihrem Stellenantritt das 55. Altersjahr überschritten haben (vgl. Tabelle zu Frage 1 und 2).

Schlussendlich gilt es, mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren eine politische Diskussion zu führen. Seitens der Wirtschaft braucht es die Bereitschaft, auch ältere Arbeitnehmende anzustellen und das Potential, das ältere Arbeitnehmende in der Regel mitbringen, zu nutzen. Um die Chancen älterer Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, ist zudem eine Bildungsoffensive notwendig. Die von Bund, Kantonen und Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern initiierte Fachkräfteinitiative zielt genau darauf ab. Schliesslich ist auch die Einführung einer Sozialrente ab einem gewissen Alter zu diskutieren.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti