



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 301-2022
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2022.RRGR.441

Eingereicht am: 08.12.2022

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Amstutz (Sigriswil, SVP) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 477/2023 vom 03. Mai 2023
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Ablehnung**

Flexibleres Pensionierungsalter für das Kantonspersonal ermöglichen

Der Regierungsrat wird beauftragt, Artikel 14 im Personalgesetz anzupassen, so dass das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern freiwillig und flexibel zwei Jahre länger als bis zum ordentlichen Pensionsalter dauern kann und das Personal flexibler arbeiten darf.

Begründung:

Ein flexiblerer Übertritt in die Pensionierung soll möglich sein und würde mithelfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. In der Privatwirtschaft ist ein flexiblerer Pensionsübertritt vor oder nach dem ordentlichen Pensionsalter möglich. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern soll dies ebenfalls möglich werden. Der nachfolgende Gesetzesartikel soll angepasst werden. Das Kantonspersonal soll nicht einzig freiwillig früher, sondern auch freiwillig bis zwei Jahre später, teilweise oder ganz in den verdienten Ruhestand treten können.

Personalgesetz (PG): Artikel 14, Allgemeine Beendigungsgründe

¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet spätestens auf Ende des Monats, in dem die betroffene Person ihr 65. Lebensjahr vollendet hat. Der Regierungsrat bestimmt die Berufsgruppen, die auf einen anderen Zeitpunkt innerhalb des Kalenderjahres zurücktreten.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 beendet worden ist, können jeweils auf ein Jahr befristet weiterbeschäftigt werden, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

Gemäss Artikel 17 der Personalverordnung (PV) endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 14 Absatz 1 PG oder bei freiwilliger vorzeitiger Pensionierung. Ebenso

flexibel sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig bis zwei Jahre später arbeiten dürfen, ohne dadurch verursachte Vor- und Nachteile für die Mitarbeitenden. Beispielsweise könnte eine Teilpensionierung (50 Prozent) und Weiterarbeit (50 Prozent) möglich sein. Das Gesuch für längeres Arbeiten müsste bis zum Alter 67 bewilligt werden. Es ist eine Win-win-Situation, und es kann auch dem Kanton Bern dienen, wenn laufende Projekte abgeschlossen werden können. Neben der Flexibilität für die Arbeitnehmenden und dem Entgegenwirken beim Fachkräftemangel wird auch die Altersrente verändert. Wer sich später pensionieren lassen möchte, kann dies aufgrund der Bestimmungen der BPK tun. Wer später in die Pension geht, profitiert von jährlichen Verzinsungen des Sparguthabens, und der Umwandlungssatz wird höher. Ab Alter 65 sind für Arbeitnehmende und Arbeitgeber die Sparbeiträge reduziert.

Antwort des Regierungsrates

Als attraktiver Arbeitgeber möchte der Kanton Bern den Anliegen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden. Bereits heute stehen diverse flexible Arbeitsformen und Instrumente zur Verfügung, um die berufliche Phase der Mitarbeitenden vor der Pensionierung flexibel und individuell zu gestalten und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum ordentlichen Pensionierungsalter, oder bei Bedarf darüber hinaus, im Arbeitsprozess zu halten. Ältere Mitarbeitende sind eine wichtige Zielgruppe, deren Wissen, Kompetenzen und Erfahrung es zu nutzen gilt.

Die Motionärin fordert, dass ein Gesuch für längeres Arbeiten bis zum Alter 67 bewilligt werden müsste, was einer «Pflicht» zur Weiterbeschäftigung gleichkommt. Gemäss Personalgesetz ist die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über die gesetzliche Altersschwelle von 65 Jahren hinaus möglich (Art. 14 PG) und kann, soweit es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, flexibel gestaltet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jeweils auf ein Jahr befristet, höchstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weiterbeschäftigt werden. Nach Ansicht des Regierungsrates ist die Befristung aus Arbeitgebersicht durchaus sinnvoll. Beispielsweise ist es denkbar, dass eine Stelle aufgehoben werden soll oder eine geeignete Nachwuchskraft bereitsteht, die gefördert und damit gehalten werden soll. Die «Pflicht» zur Weiterbeschäftigung, wie es die Motionärin fordert, ist deshalb nicht zielführend. Die Weiterführung des Anstellungsverhältnisses sollte nach Ansicht des Regierungsrates nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und der betroffenen Person erfolgen und die jeweilige Arbeits- und Lebenssituation mitberücksichtigen. Nur so kann eine für beide Seiten optimale Lösung gefunden werden.

Nur wenige Mitarbeitende haben das Bedürfnis, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Der Wunsch, einen neuen Lebensabschnitt anzutreten, scheint zum heutigen Zeitpunkt bei den Kantonsmitarbeitenden grösser zu sein, als die Absicht im Beruf zu verbleiben. Gemäss Personalbefragung 2022 wären lediglich 9 Prozent der Befragten bereit, über die gesetzliche Altersschwelle hinaus tätig zu sein.

Ganz generell muss mit geeigneten Massnahmen dafür gesorgt werden, dass der Kanton auch in Zukunft über genügend qualifizierte Mitarbeitende zur Erfüllung des öffentlichen Auftrags verfügt und die Auswirkungen des Fachkräftemangels abfedern kann. Diese Herausforderung will der Regierungsrat umfassend angehen.

Geprüft wird dabei auch, wie ältere Leistungsträgerinnen und Leistungsträger motiviert werden können, länger im Arbeitsprozess zu bleiben. Eine diesbezügliche Massnahme wurde bereits in der Personalstrategie 2020-2023 aufgenommen (Massnahme M5.5). Die Erarbeitung des Konzeptes ist für dieses Jahr geplant.

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat, die Motion abzulehnen, da das Personalgesetz bereits die nötige Flexibilität bietet.

Verteiler

– Grosser Rat