

Einfache Anfrage Böhi-Wil vom 4. August 2014

## Kantonale Verwaltung: Ältere Mitarbeitende unerwünscht?

Schriftliche Antwort der Regierung vom 9. September 2014

Erwin Böhi-Wil erkundigt sich in seiner Einfachen Anfrage vom 4. August 2014 nach dem Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am gesamten Personalbestand sowie der diesbezüglichen personalpolitischen Ausrichtung der Regierung. Insbesondere interessiert ihn die – gemäss ihm zur Verfügung stehenden Zahlen für die Jahre 2008 bis 2012 – rückläufige Quote älterer Mitarbeitender in der Staatsverwaltung.

Die Regierung antwortet wie folgt:

In der Einfachen Anfrage werden Zahlen aus der Personalstatistik der kantonalen Verwaltung verwendet. Es handelt sich um die vierteljährlich erhobene Kennzahl «Altersstruktur», die den Anteil verschiedener Altersgruppen am Gesamtbestand aufzeigt. Die aufgeführten Daten wurden jeweils per Stichtag 31. Dezember ausgewertet. Dabei wurden alle Personen gezählt, für die zum entsprechenden Zeitpunkt wenigstens ein aktives Anstellungsverhältnis im kantonalen Personalinformationssystem geführt wurde. Nicht erfasst wurden die Lehrkräfte an kantonalen Mittel- und Berufsschulen sowie Mitarbeitende der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons St.Gallen (wie Spital- und Psychiatrieverbunde und Universität). Die um die Jahre 2013 und 2014 (Stichtag 30. Juni) erweiterte Tabelle zeigt folgende Entwicklung:

Altersstruktur	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (per 30.6.)
55-64	23.2 %	22.2 %	21.5 %	19.9 %	18.9 %	19.2 %	19.5 %
65+	5.9 %	4.1 %	2.6 %	1.6 %	1.4 %	1.3 %	1.4 %

Zu den einzelnen Fragen:

1. In den Jahren 2008 bis 2012 ist der Anteil von Mitarbeitenden über 55 Jahren gemäss Personalstatistik zurückgegangen: Dennoch ist aktuell rund ein Fünftel aller Mitarbeitenden in der Staatsverwaltung über 55 Jahre alt. Für das Jahr 2013 sowie im ersten und zweiten Quartal 2014 stiegen die Werte bereits wieder leicht an. Diese Trendumkehr dürfte auch auf die neue Personalgesetzgebung zurückzuführen sein, mit welcher die Bandbreite für ordentliche Pensionierungen (zwischen Alter 63 und 65) zugunsten eines festen Pensionierungszeitpunkts (Alter 65) aufgegeben wurde. Für die weitere Zukunft ist angesichts der demographischen Entwicklung (geburtensstarke Jahrgänge / zunehmendes Lebensalter) tendenziell von einer weiteren Zunahme des Anteils dieser Altersgruppe am Gesamtpersonalbestand auszugehen. Im Übrigen ist die Erwerbsquote der 50- bis 64-Jährigen in der Schweiz mit rund 80 Prozent im internationalen Vergleich generell sehr hoch.
2. Der Kanton St.Gallen bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik (Art. 3 des Personalgesetzes [sGS 143.1; abgekürzt PersG]). Die Regierung hat zur Konkretisierung ein Leitbild über die Personalpolitik erlassen (Art. 4 PersG), worin sie sich unter anderem zur Chancengleichheit im umfassenden Sinn bekennt. Diese umfasst auch die Chancengleichheit für Mitarbeitende (sowie Bewerberinnen und Bewerber) verschiedener Altersgruppen: Niemand soll aufgrund des Lebensalters benachteiligt

werden. Die Stellenausschreibungen werden diesbezüglich vor der Publikation von den Personaldiensten und zentral durch das Personalamt geprüft und gegebenenfalls angepasst. Sodann wird der Rekrutierungsprozess durch die entsprechend ausgebildeten Personaldienste sowie bei Bedarf durch die HR-Beratung des Personalamtes begleitet. Angesichts des anhaltend hohen Spardrucks kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass in Einzelfällen aus Kostengründen einer jüngeren Bewerberin oder einem jüngeren Bewerber der Vorzug gegeben wird.

3. Art. 19 und 28 PersG regeln das Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen. Das Arbeitsverhältnis endet nach erfülltem 65. Altersjahr auf Ende des Monats. Für Mitarbeitende, welche auf Amtsdauer angestellt sind, endet es mit Ende der Amtsdauer, während der sie das 65. Altersjahr erfüllen (vorbehalten sind besondere gesetzliche Bestimmungen oder eine abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag). Nach Art. 28 Abs. 2 PersG können Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sowie Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in gegenseitigem Einvernehmen das Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen über das 65. Altersjahr hinaus verschieben.