

**POSTULAT** von Karin Joss (GLP, Dällikon), Claudia Hollenstein (GLP, Stäfa), Marcel Suter (SVP, Thalwil)

Betreffend Beschäftigung von Mitarbeitenden im Rentenalter

---

Der Regierungsrat wird gebeten, in einem Bericht darzulegen, welche Ressourcen von Mitarbeitenden im Rentenalter er aktuell nutzt und welche Auswirkungen sich ergäben aus einer vermehrten Beschäftigung von kantonalen Mitarbeitenden, die - in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer - über das Erreichen des ordentlichen Rentenalters hinaus im Beruf verbleiben.

Dabei sind die Möglichkeiten flexibler Arbeitsmodelle wie z.B. Teilzeitarbeit oder Projektarbeit zu betrachten sowie die Auswirkungen auf den Arbeitskräftemangel. Die Betrachtungen sollen alle Mitarbeitenden umfassen, die dem kantonalen Personalrecht unterstehen.

Des Weiteren ist aufzuzeigen, welche Hindernisse einen vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin erwünschten Verbleib im Beruf erschweren und ob bzw. wie diese beseitigt werden können.

### **Begründung**

Längst nicht alle Berufstätigen scheiden exakt beim Erreichen des ordentlichen Rentenalters, also mit 64 bzw. 65 Jahren, aus dem Erwerbsleben aus. Ein Teil entscheidet sich für eine Frühpensionierung, andere arbeiten über das Erreichen des Rentenalters hinaus im Beruf.

Unsere Gesellschaft wird immer älter. Immer mehr Menschen kommen auch nach dem 65. Altersjahr in den Genuss von gesunden und aktiven Lebensjahren. Das Verhältnis der Anzahl Rentnerinnen und Rentner zur Anzahl der Berufstätigen verschiebt sich laufend. Das stellt u.a. den Arbeitsmarkt und die Altersvorsorge vor Herausforderungen.

Eine Erhöhung des Rentenalters auf z.B. 67 Jahre ist in Diskussion. Anlässlich der Kantonsratswahlen 2023 haben sich nicht wenige Politikerinnen und Politiker auf der Plattform "Smartvote" dahingehend geäußert, dass sie ein höheres Rentenalter in Betracht ziehen.

Auch Mitglieder des Regierungsrats und des Kantonsrats verbleiben teilweise über das Erreichen der Altersgrenze hinaus in ihrem Amt und treten sogar zur Wiederwahl an.

In der Budgetdebatte wurde das Thema Arbeitskräftemangel diskutiert. Kantonale Projekte mussten verschoben werden, weil Stellen nicht besetzt werden konnten. Wichtige Berufszweige, wie das Bildungs- und das Gesundheitswesen, leiden unter teilweise erheblichem Personalmangel.

Der Kanton Zürich bietet seinem Personal viel Unterstützung und Anreize im Hinblick auf eine frühe Pensionierung ab dem Alter 60. Wer den Wunsch nach einer früheren Pensionierung hat, wird auf dem Weg dazu begleitet.

Was aber ist mit Mitarbeitenden, welche über das Erreichen des ordentlichen Rentenalters hinaus arbeiten wollen? Eine Motivation für das Hinausschieben der Pensionierung kann eine gute geistige und körperliche Gesundheit sein, verbunden mit einer hohen Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit. Dazu können Defizite in der Altersvorsorge kommen, verursacht

z.B. durch eine Familienpause oder längerfristige Teilzeitarbeit. Bei einem Wunsch nach späterer Pensionierung müssen sich die meisten Mitarbeitenden aktiv um eine Ausnahmeregelung bemühen, teilweise ist dafür eine Bewilligung durch die Direktionsvorsteherin bzw. den Direktionsvorsteher notwendig. Dem Wunsch wird aus unterschiedlichen Gründen oftmals nicht entsprochen.

Es stellt sich darum die Frage, ob die heutige Lösung mit grosser Flexibilität nach unten und wenig Flexibilität nach oben noch zeitgemäss ist oder ob analog zur Frühpensionierung im kantonalen Personalrecht auch die Möglichkeit einer späteren Pensionierung vorgesehen werden soll.

Der Kanton Zürich könnte Pionier sein bei der Entwicklung neuer Anstellungs- und Arbeitsmodelle für ältere Arbeitnehmende im öffentlichen Sektor und könnte zudem Erfahrungen sammeln im Hinblick auf spätere politische Entscheidungen zur Altersvorsorge.

Karin Joss  
Claudia Hollenstein  
Marcel Suter