

Beschluss vom 18. Oktober 2016

**Kleine Anfrage 2016/20  
betreffend «Altersdiskriminierung»**

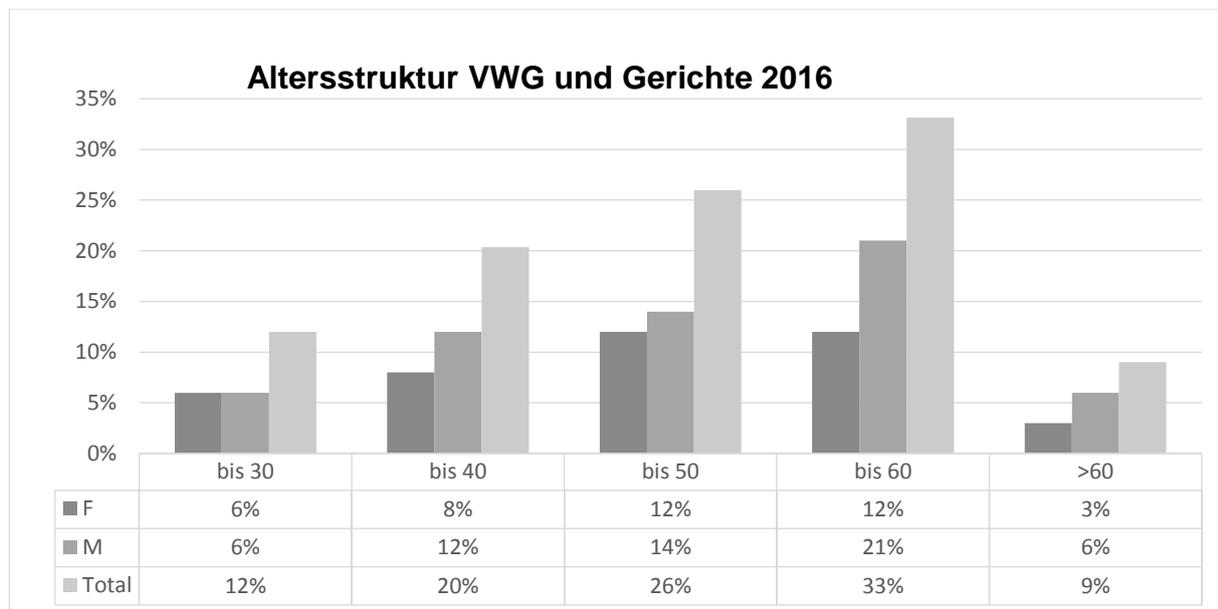
In einer Kleinen Anfrage vom 31. August 2016 stellt Kantonsrat Urs Capaul die nachstehenden Fragen. Anknüpfungspunkt ist ein Bericht des Bundesrates über die Sozialhilfe, der Anteil von arbeitslosen Personen ab 50 Jahren und die mit dem Alter ansteigenden Sozialabgaben.

Der Regierungsrat

a n t w o r t e t :

1. *Wie setzt sich die prozentuale Zusammensetzung der Kantonsverwaltung bezüglich Altersklassen (in 10-Jahresschritten), unterteilt nach Frauen und Männern zusammen?*

Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich auf die kantonale Verwaltung und Gerichte (ohne Spezialverwaltungen), total 836 Personen (487 Männer und 349 Frauen; Stand September 2016).



2. *Gibt es Vorgaben bei der Anstellung, wonach bei einer Vakanz «günstigere», jüngere Mitarbeitende bevorzugt einzustellen sind?*

Nein. Der Entscheid über eine Anstellung richtet sich nach der Eignung für die Stelle.

3. *Gibt es Vorgaben, wonach bei einer Lohnsummenerhöhung oder höherer Sozialleistungen als Folge der Anstellung von älteren Mitarbeitenden ein Regierungsantrag gestellt werden muss?*

Nein. Das Anstellungsprozedere ist unabhängig vom Alter für alle Mitarbeitenden gleich. Offene Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Die Selektion erfolgt dezentral durch die Dienststellen mit punktueller Unterstützung durch das Personalamt. Der Lohn muss mit dem Personalamt abgesprochen werden, damit die relevanten Quervergleiche stimmen. Anstellungsinstanz ist in der Verwaltung in der Regel das zuständige Departement, ab Lohnband 10 der Regierungsrat (vgl. § 10 der Personalverordnung, SHR 180.111).

4. *Gibt es beim Kanton vorzeitige Pensionierungen aufgrund von Krankheiten? Falls ja, wie hoch ist die jährliche Anzahl? Wie hat sich diese Anzahl in den vergangenen Jahren entwickelt?*

Entsprechende Zahlen werden nicht erhoben, denn es werden generell keine Statistiken über den Grund von Austritten geführt. Es dürften aber vergleichsweise wenige Fälle sein.

5. *Gibt es in der Kantonsverwaltung einen Automatismus, wonach nach einem Jahr Krankheit automatisch eine Kündigung erteilt wird, auch wenn die betroffene Person noch keine IV-Rentenleistung erhält?*

Nein. Bei längerer krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Lohnfortzahlung gekündigt werden (vgl. Art. 11 Abs. 4 lit. e Personalgesetz, PG, SHR 180.100). Eine automatische Kündigung gibt es nicht. Wenn keine Aussicht auf gesundheitliche Besserung besteht, ist das Arbeitsverhältnis zu überprüfen und eine Umgestaltung oder Beendigung in Betracht zu ziehen. Jeder Fall wird einzeln geprüft.

Zur weiteren Absicherung können die Mitarbeitenden über den Arbeitgeber zu günstigen Konditionen zudem einer freiwilligen Krankentaggeldversicherung beitreten, welche im Anschluss an die Lohnfortzahlung Leistungen für ein weiteres Jahr erbringt. Ein Arbeitsverhält-

nis beim Kanton endet von Gesetzes wegen spätestens dann und im Ausmass, in dem Rentenleistungen gesprochen werden (vgl. Art. 9 Abs. 2 lit. d PG).

6. *Hat der Regierungsrat präventive Massnahmen zur Vermeidung einer Altersdiskriminierung in der Verwaltung eingeführt?*

Ein spezielles Programm gibt es nicht. Der Arbeitgeber setzt sich aber – über die Frage des Alters hinaus – gegen Diskriminierungen jeder Art ein. Das Leitbild der Personalpolitik räumt Chancengleichheit und Fairness in der Zusammenarbeit einen hohen Stellenwert ein. Ältere Mitarbeitende werden daher grundsätzlich gleich behandelt wie alle Mitarbeitenden. Sie werden z. B. bis zum Schluss beurteilt und das Weiterbildungsprogramm steht ihnen offen. Dort, wo es ihr Schutz gebietet, geniessen ältere Mitarbeitende punktuell sogar Privilegierungen. So kann z. B. Mitarbeitenden ab 58, welche eine tiefer eingereihte Funktion übernehmen, bis zwei Jahre Besitzstand auf den Lohn gewährt werden. Zudem erhöht sich der Ferienanspruch von 24 Tagen ab dem 50. Altersjahr auf 28 und ab dem 60. Altersjahr auf 32 Tage (vgl. § 35 Abs. 2 Personalverordnung, SHR 180.111).

7. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, damit die Altersdiskriminierung generell sowie als Folge der progressiven Pensionskassenabzüge reduziert werden kann? Ist ein Alleingang bei der kantonalen Pensionskasse überhaupt möglich?*

Ein Alleingang der Pensionskasse PKSH oder des Arbeitgebers Kanton, soweit er überhaupt möglich wäre, ist aus verschiedenen Gründen nicht realistisch.

Sowohl das BVG als auch das kantonale Pensionskassengesetz (SHR 185.100) definieren vom Alter abhängige, ansteigende Sparbeiträge. Das Vorsorgereglement der PKSH bestimmt die konkrete Höhe. Aktuell betragen die Arbeitgeber-Sparbeiträge für die in den Sparprozess Eintretenden (ab 25) 9.5 % und steigen dann in Fünfjahresschritten bis zur Altersgruppe ab 56 auf 17.75 % an. Somit erhöhen sich die Lohnnebenkosten der älteren Mitarbeitenden für den Arbeitgeber um maximal 8.25 %. Eine Abflachung in der Entwicklung der Sparbeiträge würde sich ungünstig auf den über das gesetzliche Minimum gemäss BVG hinausgehenden Teil, der in der PKSH versichert ist, auswirken. Das heisst, die im Vergleich zum obligatorischen Teil gemäss BVG tieferen Sparbeiträge würden sich zum Nachteil der Versicherten verringern.

Bei bestehenden Mitarbeitenden gäbe es einen erheblichen Leistungseinbruch, da die zukünftigen Sparbeiträge bei einer Abflachung deutlich tiefer wären. Dies würde v. a. ältere Mit-

arbeitende treffen, die in den verbleibenden Jahren viel weniger ansparen könnten. Eine entsprechende Leistungseinbusse wäre fragwürdig. Auch eine moderate Abflachung der Beiträge würde den Arbeitgeber viel kosten, da bei älteren Mitarbeitenden eine Ausgleichszahlung erfolgen müsste, wenn man das bisherige Leistungsniveau halten möchte. Ohne Abfederungsmassnahme würde der Arbeitgeber an Attraktivität verlieren. Die Attraktivität der PKSH und des Arbeitgebers würde sich aber auch für neu eintretende Mitarbeitende verringern, da sie im Vergleich zu anderen Kassen viel weniger ansparen würden und nie mehr auf ein «Leistungsziel» von rund 60 % der versicherten Besoldung kämen.

Das vom Fragesteller lokalisierte Problem, respektive die Ursache dafür, dürfte im Übrigen nicht primär in höheren Sozialabgaben liegen, sondern in den üblichen Lohnstrukturen und -entwicklungen, die primär auf den Tätigkeits- und Verantwortungsbereich, die Arbeitserfahrung und das Alter abstellen. Dadurch steigt der Lohn mit fortschreitendem Alter tendenziell an. Die Lohnkurve könnte theoretisch auch anders verlaufen und sich verflachen oder absinken, etwa indem sie Ansprüche und Lebenskosten stärker berücksichtigen würde. Das könnte ältere Mitarbeitende «attraktiver» machen, würde aber zugleich neue Konfliktfelder eröffnen, weil dann Mitarbeitende im Alter grundsätzlich vom Lohnstillstand oder von Lohnrückschritten betroffen wären.

8. *Wie beurteilt der Regierungsrat eine Erhöhung des Rentenalters auf generell 67 Jahre, angesichts der Probleme der 50plus-Generation bei einer Job-Suche?*

Die Frage des Rentenalters bzw. die damit zusammenhängen Problemkreise sind sehr komplex und vielschichtig. Der Regierungsrat wird sich vertieft mit der Thematik auseinandersetzen können, wenn von Seiten des Bundes eine konkrete Vorlage zur Erhöhung des Rentenalters vorliegt, in welcher sämtliche verbundenen Aspekte und Auswirkungen beleuchtet werden. Klar ist aber, dass eine Annäherung an das Thema nicht allein aus dem Blickwinkel einer Altersgruppe erfolgen kann, die nachhaltige Finanzierung der Sozialleistungen betrifft alle Generationen.

Schaffhausen, 18. Oktober 2016

DER STAATSSCHREIBER:



Dr. Stefan Bilger