

Interpellation Fraktion SVP (Thomas Glauser/Alexander Feuz): Stadt Bern diskriminiert ältere Menschen und fördert die Altersarmut

Eine 62-jährige hat sich in Bern als Sachbearbeiterin beworben – und wurde wegen ihres Alters abgelehnt. Keystone. Weil die Stadt Bern ihre Angestellten schon mit 63 Jahren in Pension schickt, haben ältere Bewerbende keine Chance auf einen neuen Job. Das musste nun eine 62-Jährige am eigenen Leib erfahren. Tafi 11.3.2024. Man hat mir noch nie so direkt ins Gesicht gespuckt, dass ich zu alt bin», wird die Betroffene von «Blick» zitiert. Die Frau hatte sich auf eine Stelle als Sachbearbeiterin bei der Stadt Bern beworben – und wurde abgelehnt. Mit der offiziellen Begründung, dass sie zu alt sei. Die Frau war bei der Bewerbung 62 Jahre alt, sie hätte gerne noch ein paar Jahre gearbeitet. Auch über das gesetzliche Pensionsalter von 65 hinaus. Doch in Bern werden Mitarbeitende bereits früher pensioniert: «Mitarbeitende der Stadt Bern werden mit Vollenden des 63. Altersjahres ordentlich pensioniert – daher können wir Ihre Bewerbung nicht weiterverfolgen», begründet die Stadt gemäss «Blick» die Absage. Dies sei ein «Zückerli», weil man nicht mit den Löhnen und Gehältern des Bundes mithalten kann. Für Bern lohnt es sich nicht, ältere Menschen einzustellen. «Je näher Bewerbende dem ordentlichen städtischen Pensionierungsalter 63 kommen, desto eher kann es sein, dass der Aufwand für die Einarbeitung in keinem Verhältnis zur weiteren Arbeitsdauer steht», erklärt die Stadt weiter. Kurz: Es lohne sich nicht, ältere Menschen einzustellen. Selbst dann nicht, wenn sie alle Kriterien erfüllen und die Stelle schwer zu besetzen ist. Auch wenn in der Bundesverfassung ein Diskriminierungsverbot festgezurr ist, das grundsätzlich auch beim Alter greift, hätte die betroffene Frau bei einem Gang vors Gericht schlechte Karten, meint Rechtsprofessor Kurt Pärli von der Universität Basel: Das Diskriminierungsverbot werde vom Bundesgericht eher zurückhaltend ausgelegt, so seine Einschätzung. Die abgelehnte Bewerberin befürchtet, dass ihr «20 bis 30 Jahre in Altersarmut bevorstehen», wenn sie nicht noch ein paar Jahre lang arbeiten.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Gemeinderat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Hat sich der Gemeinderat schon Gedanken über die Auswirkungen über die städtische unsoziale diskriminierende Personalpolitik gemacht? (*Altersarmut Diskriminierung der älteren Personen*). Wenn nein, wieso nicht? Wenn ja, welche?
2. Ist sich der Gemeinderat bewusst gegen das Diskriminierungsverbot verstossen zu haben? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, wie wird der Gemeinderat sich in der Zukunft verhalten bei Verstoss gegen das Diskriminierungsverbot und begrüsst er solche Verstösse, werden weitere ältere Bewerberinnen und Bewerber diskriminiert?
3. Ist die Zeit da, das städtische Personal mit 65 zu Pensionieren? Wenn nein, warum nicht und aus welchen Überlegungen? Wenn ja, aus welchen Überlegungen?
4. Was für finanzielle Auswirkungen hätte es auf die Stadt Bern wenn das städtische Personal mit 65 Jahren pensioniert wird? Wenn nein, welche? Wenn ja, welche?
5. Würde man nicht weniger vakante Stellen in der Stadt Bern haben? (Fachkräftemangel)

Bern, 14. März 2024

Erstunterzeichnende: Alexander Feuz, Thomas Glauser

Mitunterzeichnende: Ueli Jaisli, Bernhard Hess, Niklaus Mürner

Antwort des Gemeinderats

Bei der Stadt Bern können Mitarbeitende grundsätzlich schon heute über das reglementarische Rücktrittsalter 63 arbeiten. Seit Jahren ist es gängige Praxis, dass Mitarbeitende bei guten Leistungen und ohne gesundheitliche Einschränkungen bis zum AHV-Alter oder sogar darüber hinaus bei der Stadt weiterarbeiten können. Das im Sommer 2023 revidierte und geplant am 1. Oktober 2024 in Kraft tretende städtische Personalreglement trägt dieser Praxis formell Rechnung und bedeutet de facto einen Rechtsanspruch für die Beschäftigung bis zum Erreichen des AHV-Alters. Unabhängig davon ist immer eine Einzelfallabwägung nötig. Diese hängt unter anderem vom Stellenprofil, den Qualifikationen der Bewerbenden und der mutmasslichen Einarbeitungszeit ab.

Zu Frage 1:

Der Gemeinderat steht für eine diskriminierungsfreie Personalpolitik. Das Alter ist grundsätzlich kein Ausschlusskriterium bei einer Anstellung.

Zu Frage 2:

Bei der Stadt Bern werden keine Bewerberinnen und Bewerber aufgrund des Alters diskriminiert. Aufgrund des Fachkräftemangels kommt es gar vermehrt zu Anstellungen von Personen, welche vor Erreichen des städtischen Pensionierungsalters stehen oder dieses bereits erreicht haben und gerne noch weiterarbeiten möchten. Je näher Bewerbende dem ordentlichen städtischen Pensionierungsalter 63 kommen, desto eher kann es aber unter Umständen sein, dass der Aufwand für die Einarbeitung in keinem Verhältnis zur weiteren Arbeitsdauer steht, sofern sich die bewerbende Person mit 63 Jahren pensionieren lassen möchte. Für Bewerbende, die nahe dem ordentlichen Pensionsalter 63 sind, ist es deshalb wichtig, dass sie im Bewerbungsprozess signalisieren, dass sie bis 65 oder länger arbeiten möchten.

Zu Frage 3:

Mit der geplant am 1. Oktober 2024 in Kraft tretenden Teilrevision des Personalreglements vom 21. November 1991 der Stadt Bern (PRB; SSSB 153.01) erfolgt eine Flexibilisierung des Rentenalters. Neu wird das Personalreglement offener ausgestaltet sein, um die Weiterarbeit über den ordentlichen Altersrücktritt zu vereinfachen. Möchten Mitarbeitende über das städtische Pensionsalter von 63 Jahren hinaus bis 65 arbeiten, wird dies ab dem 1. Oktober 2024 einfach möglich sein. Neu muss die Stadt ein entsprechendes Gesuch bewilligen, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind: eine mindestens gute Leistungsbeurteilung, gesundheitliche Eignung und ein dienstliches Bedürfnis. Bisher hatte die Stadt keine Verpflichtung, Gesuche auf Weiterarbeit zu bewilligen, auch wenn die oben genannten Bedingungen erfüllt waren. Mit der Erleichterung der Weiterarbeit soll unter anderem dem Fachkräftemangel entgegengetreten, aber auch zur besseren Vereinbarkeit der unterschiedlichen Lebensbiografien beigetragen werden. Zudem entspricht die Änderung einem Wunsch vieler heutigen Mitarbeitenden. Wie eine Personalumfrage zeigte, möchte gut die Hälfte der Mitarbeitenden sich nicht mit 63 Jahren pensionieren lassen, sondern länger arbeiten. Mit der neuen flexiblen Lösung im Personalreglement sieht der Gemeinderat keine Veranlassung für ein fixes Rentenalter 65, da Mitarbeitende in Zukunft einfach und unbürokratisch, bei entsprechender Leistung und Arbeitsfähigkeit, über das ordentliche Rentenalter hinaus arbeiten können. Für viele Mitarbeitende stellt das Rentenalter 63 aber unverändert ein wichtiger Eckpfeiler der städtischen Anstellungsbedingungen dar. Diesen soll es auch in Zukunft möglich sein, wie bis anhin mit 63 in den Ruhestand zu treten.

Zu Frage 4:

Die finanziellen Auswirkungen eines Rentenalters 65 lassen sich nicht losgelöst von der konkreten Ausgestaltung der Rahmenbedingungen beziffern. Das Ausmass der zu erwartenden Mehr- oder

Minderkosten hängt von verschiedenen, mit Unsicherheiten verbundenen Faktoren ab. Folgende Aspekte sind von besonderer Bedeutung, wenn es um die finanziellen Folgen eines höheren Rentenalters geht: In der Regel weisen die ältesten Mitarbeitenden vor der Pensionierung einerseits die höchsten Löhne, andererseits aber auch die höchsten Pensionskassenbeiträge auf. Durch das Heraufsetzen des Rücktrittsalters würden zwei zusätzliche Jahrgänge mit den höchsten Löhnen und den höchsten Pensionskassenbeiträgen im Arbeitsprozess bleiben, die nicht durch jüngere Mitarbeitende mit entsprechend tieferem Lohnniveau ersetzt werden könnten. Dies würde zu erheblichen zusätzlichen Lohnkosten führen. Zudem wäre zu erwarten – gerade bei Berufsgruppen mit besonderen Belastungen –, dass zusätzliche gesundheitsbedingte Absenzen mit entsprechenden Kostenfolgen oder gar Invalidisierungsfälle resultieren, welche zu einer Heraufsetzung der durch die Arbeitgeberinnen zu finanzierenden Risikobeiträge führen würde. Auf der anderen Seite müssten bei den im Arbeitsprozess verbleibenden Jahrgängen keine AHV-Überbrückungsrenten ausgerichtet werden, was primär die Personalvorsorgekasse der Stadt, aber auch die Stadt als Arbeitgeberin finanziell entlasten würde (tiefere Arbeitgebenden-Beiträge).

Es ist nicht davon auszugehen, dass eine Erhöhung des Rentenalters, welche nicht mit einer Senkung des Leistungsniveaus der Pensionskasse verbunden wäre, zu einer finanziellen Entlastung der Stadt führen würde. Vielmehr wäre zu erwarten, dass unter solchen Voraussetzungen Mehrkosten resultieren würden, wie früher gemachte summarische Berechnungen gezeigt haben.

Zu Frage 5:

Die Stadt hätte bei Einführung des Rentenalters 65 für zwei Jahre mehr Mitarbeitende im Arbeitsprozess, wobei sie sich frühpensionieren lassen könnten, was für körperlich anstrengende Berufe besonders wichtig wäre. Ob bzw. wie stark sich Rentenalter 65 auf Stellenvakanzen letztlich auswirken würde, kann nicht beantwortet werden.

Bern, 3. Juli 2024

Der Gemeinderat