

Signatur: 2025.SR.0239
Geschäftstyp: Interpellation
Erstunterzeichnende: Debora Alder-Gasser (EVP), Denise Mäder (GLP)
Mitunterzeichnende: Bettina Jans-Troxler, Natalie Bertsch, Salome Mathys, Roger Nyffenegger, Gabriela Blatter, Corina Liebi, Janina Aeberhard, Maurice Lindgren
Einreichdatum: 21. August 2025

Interpellation: GLP/EVP-Fraktion: Potenzial von älteren Mitarbeitenden in der Verwaltung; Antwort

Fragen

Der Gemeinderat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie viele Arbeitnehmer:innen möchten in der Berner Verwaltung und im Besitz der Stadt stehende Unternehmen länger arbeiten als 63?
2. Wie viele Arbeitnehmer:innen über 60 arbeiten ganz grundsätzlich in der Verwaltung und Unternehmen im Besitz der Stadt Bern?
3. Wie stellt die Verwaltung sicher, dass Mitarbeitende, die über das ordentliche städtische Pensionsalter hinaus arbeiten möchten, das auch tun können?
4. Welche Massnahmen wendet die Stadt an, um Mitarbeitenden, die über das ordentliche städtische Pensionsalter arbeiten möchten, zu begleiten?
5. Welchen Beitrag übernimmt die Stadt grundsätzlich, um dem Fachkräftemangel auch mit älteren Mitarbeitenden aktiv entgegenzuwirken?
6. Welche Rolle spielt das Personalreglement darin, das Potenzial von älteren Mitarbeitenden entweder einzusetzen oder zu verhindern?
7. Welche Rolle spielt das bestehende Personalreglement bei «älteren» Bewerber:innen?

Begründung

Laut dem Seco werden im Jahre 2050 ein Viertel der Schweizer und Schweizerinnen über 65 Jahre alt sein. «Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der steigenden Nachfrage nach Fachkräften sind ältere Arbeitnehmende für den Arbeitsmarkt ein Schlüsselfaktor». Im Mai 2025 hat der Bundesrat zum Ausdruck gebracht, dass er Anreize schaffen will, dass vermehrt Menschen über das 65. Lebensjahr hinaus arbeiten. Die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Menschen ist zudem eines der vier Handlungsfelder einer vom Bund lancierten Fachkräfte-Initiative. Auf der anderen Seite bestätigt beispielsweise eine Studie im Rahmen des Forschungsprojekts «Plus65» der Fachhochschule Graubünden den weitverbreiteten Wunsch, auch nach der Pensionierung weiterhin am Erwerbsleben teilzuhaben. Diese Interpellation möchte im Sinne eines Überblicks in Erfahrung bringen, inwiefern die Stadt Bern und in deren Besitz stehende Unternehmen das Potenzial von älteren Arbeitnehmenden wahrnimmt, evaluiert und auch zielgerichtet einsetzt. Weiter interessiert die Frage, welche Rolle das städtische Personalreglement spielt, welches eine Pensionierung mit 63 vorsieht. Welche Rolle spielt es gerade auch im Hinblick auf das Potenzial von «älteren» Mitarbeiter:innen oder auch Bewerber:innen welche ein paar Jahre vor der Pension stehen.

Quellen:

<https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/aktuell/monatsthema/2023/aeltere-arbeitnehmende-bieten-kmu-ein-enormes-potenzial.html>

<https://www.tagesanzeiger.ch/ahv-bundesrat-gegen-ein-hoeheres-rentenalter-803046534465>

<https://dievolkswirtschaft.ch/de/2023/09/das-potenzial-bei-den-pensionierten-ist-hoch/>

<https://www.blick.ch/wirtschaft/mir-stehen-20-bis-30-jahre-in-altersarmut-bevor-stadt-bern-lehnt-be-werberin-irene-j-ab-weil-sie-zu-alt-ist-id19519114.html>

Antwort des Gemeinderats

Die Stadt Bern verfügt allein über Zahlen zu den städtischen Mitarbeitenden. Energie Wasser Bern (ewb) und Bernmobil stehen zwar im Eigentum der Stadt Bern, sind aber selbstständige, öffentlich-rechtliche Betriebe. Die entsprechenden HR-Zahlen zu deren Mitarbeitenden werden nicht von der Stadt verwaltet. Damit beziehen sich nachstehende Antworten auf die Stadtverwaltung.

Zu Frage 1:

Dem Wunsch der Mitarbeitenden nach einer flexibleren Möglichkeit zur Pensionierung ist die Stadt mit einer Anpassung der personalrechtlichen Grundlagen per 1. Oktober 2024 nachgekommen (siehe zu Frage 6 unten). Zur Anzahl Mitarbeitender, welche den konkreten Wunsch nach einer über das 63. Altersjahr hinausgehenden Weiterarbeit haben, bestehen aktuell keine Zahlen. Dazu wäre eine ziel- und altersgruppenspezifische Umfrage notwendig, da allgemein gehaltene Umfragen mit rein theoretischen Szenarien (bspw. bei erst 30-jährigen Mitarbeitenden) zu wenig aussagekräftigen Ergebnissen führen. Festgestellt werden kann aktuell indessen, dass zuletzt für das Jahr 2024 verfügbare Zahlen eine minime Zunahme an Mitarbeitenden im Alter zwischen 63 und 76 Jahren zeigen. Dabei arbeiteten 2023 und 2024 tendenziell etwas mehr Frauen als Männer länger als bis 63 Jahre (Zahlen jeweils im zweistelligen Bereich).

Zu Frage 2:

Im Jahr 2024 arbeiteten 316 öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende über 60 Jahren in der Stadtverwaltung. Diese Zahl ist in den Jahren 2020 bis 2024 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern deutlich gestiegen (Frauen: von 108 [2020] auf 133 [2024], Zunahme um 23 %; Männer: von 154 [2020] auf 183 [2024], Zunahme um 19 %).

Zu Fragen 3 und 4:

Im Rahmen der Altersstrategie 2030 und deren Massnahmen 2025–2029, die der Gemeinderat im November 2024 verabschiedet hat, sind folgende Massnahmen für ältere Arbeitnehmer*innen verankert: (1) Verbesserung der Durchlässigkeit von Erwerbsleben und Pensionierung sowie (2) Fördern der Anstellung älterer Arbeitnehmer*innen und ihres Verbleibs im Erwerbsprozess. Für die betroffenen Mitarbeitenden sind ihre konkret zuständigen vorgesetzten Personen sowie die eins zu eins HR-Beratung in den einzelnen Direktionen zentral. Aus diesem Grund überprüft die Stadt Anpassungsbedarf und -möglichkeiten der internen Führungskurse laufend, damit sämtliche vorgesetzten Personen auf alle für ihre Mitarbeitenden relevanten Themen sensibilisiert werden und bleiben. Gleichsam wird laufend überprüft, wie die HR-Mitarbeitenden die vorgesetzten Personen (und damit die Mitarbeitenden) optimal unterstützen können und ebenso, wie HR-Fachwissen stadtintern geteilt wird. Für die betroffenen Mitarbeitenden selbst bietet die Stadt beispielsweise interne Vorbereitungskurse auf die Pensionierung an, in welchen Kursteilnehmende u.a. von der Möglichkeit einer aufgeschobenen Pensionierung erfahren. Überdies informiert die Stadt die Mitarbeitenden nebst dem persönlichen Gespräch – mit der vorgesetzten Person oder der HR-Beratung – auch via Intranet. Dort sind sämtliche Informationen zu einer Weiterarbeit über das städtische Pensionsalter abrufbar. Die Sichtbarkeit der auf diesem Kanal zur Verfügung gestellten Informationen wird laufend evaluiert und im Bedarfsfall angepasst. Schliesslich steuert die Stadtverwaltung die Beantwortung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden auf einer operativen und strategischen Ebene primär über die Anstellungsbedingungen (d.h. die personalrechtlichen Grundlagen zur Anstellung) sowie die gesamtstädtische Personalkonferenz (künftig HR-Konferenz). Gestützt auf die personalpolitischen Grundsätze des Ge-

meinderats liegt die Verantwortung der insbesondere aus Vertretungen aus allen Direktionen besetzten Personalkonferenz (HR-Konferenz) in der Weiterentwicklung des HR der Stadtverwaltung. Sich ändernde Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden sowie ein allfälliger Handlungsbedarf können auch auf dieser Ebene rechtzeitig erkannt werden.

Zu Frage 5:

Das Alter ist grundsätzlich kein Kriterium für oder gegen eine Anstellung bei der Stadt Bern. Von den attraktiven Anstellungsbedingungen (wie bspw. flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Möglichkeit, soweit dienstlich möglich) profitieren alle städtischen Mitarbeitenden unabhängig vom Alter. Im Weiteren wird auf die Antworten zu Frage 6 und 7 unten verwiesen.

Zu Frage 6:

Seit dem 1. Oktober 2024 vereinfacht das städtische Personalreglement die Weiterarbeit über das städtische Pensionierungsalter von 63 Jahren. Seither verlängert die Stadt auf Gesuch der betroffenen Mitarbeitenden hin deren Arbeitsverhältnis bis zum Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjahres, soweit die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: 1) Eine mindestens gute Leistungsbeurteilung, 2) gesundheitliche Eignung für die Stelle und 3) ein dienstliches Bedürfnis an der Verlängerung. Sind diese drei Voraussetzungen erfüllt, besteht ab Erreichen des 63. Altersjahres bis zum 65. Altersjahr grundsätzlich ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Über das 65. Altersjahr hinaus besteht zwar kein rechtlicher Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, eine solche kann aber auf Antrag hin erfolgen, wenn die vorgenannten Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind. Die damit geschaffene Lockerung des städtischen Pensionsalters erlaubt eine grössere Flexibilität und trägt zu einer besseren Vereinbarkeit der unterschiedlichen Lebensentwürfe bei, so unter anderem für Mitarbeitende, die gerne über das 63. Lebensjahr hinaus arbeiten möchten. Gleichzeitig ermöglicht die flexible Lösung im Personalreglement, das Arbeitspotenzial von älteren Mitarbeitenden als eine von verschiedenen Massnahmen gegen den Fachkräftemangel zu nutzen. Gleichzeitig ist aber ebenso zu beachten, dass für viele Mitarbeitende das Rentenalter 63 unverändert ein wichtiger Pluspunkt der städtischen Anstellungsbedingungen darstellt.

Zu Frage 7:

Das städtische Personalreglement spielt für ältere Bewerbende insofern keine Rolle, als für alle Mitarbeitenden – und damit eben auch altersunabhängig – dieselben personalrechtlichen Grundlagen gelten. Je näher Bewerbende dem ordentlichen städtischen Pensionierungsalter 63 kommen, desto eher kann es aber unter Umständen sein, dass der Aufwand für die Einarbeitung in einem Missverhältnis zur verbleibenden 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 zentral, dass sie in ihren Bewerbungsunterlagen hervorheben, dass sie bis 65 oder länger arbeiten möchten.

Bern, 10. Dezember 2025

Der Gemeinderat