

Zukunftsperspektiven für Mitarbeitende über 50 beim Kanton St.Gallen

Pfalzkeller, 10. März 2010

Liebe "Geburtstagskinder"

- Viele von Ihnen feiern in diesem Jahr einen runden Geburtstag. Vielleicht liegt der "Runde" auch schon einige Wochen. So oder so: Ihr Geburtstag ist uns diese "Geburtstageinladung der besonderen Art" wert.
- Ich freue mich, dass wir heute gemeinsam über die Chancen des Älterwerdens nachdenken und dazu dann sicher auch ein interessantes Referat von Elisabeth Steger Vogt erwarten dürfen.
- Als einer, dessen 50. Geburtstag auch noch nicht Jahrzehnte zurückliegt, habe ich natürlich mit Freude zugesagt, an dieser Einladung mitzuwirken. Ich kann ja auch aus Erfahrung sprechen. So mit gut 50 hatte ich selber über die Chancen des Älterwerdens bzw. eine berufliche Neuausrichtung mehr nachzudenken, als mir eigentlich lieb war. Als mich damals meine Partei, die CVP, mit der Anfrage konfrontierte, im 2. Wahlgang für die Regierung zu kandidieren, spielte das Alter natürlich auch eine Rolle. Man attestierte mir damals, für diesen Job gerade im "rechten Alter" zu sein. Ich hätte mir eigentlich gewünscht, nicht wegen meines gerade richtigen Alters, sondern wegen anderer Faktoren gewählt zu werden. Aber wenigstens war das Alter – oder sagen wir besser mein "jugendliches Mittelalter" – nicht schädlich.
- Ich mache es mir da gern einfach: So um die 50 herum ist man doch im "besten Alter". Also darf ich Ihnen allen herzlich zum "besten Alter" gratulieren und Ihnen – wie mir – wünschen, dass wir noch etliche Jahre, wenn nicht Jahrzehnte, im besten Alter sein werden.
- Als Arbeitgeber wünscht man sich natürlich lauter Mitarbeitende im besten Alter. Dabei müssen nicht alle 50 sein. Also ich fühle mich eigentlich schon seit immer gerade im besten Alter. So wie sich mit dem Älterwerden das Fühlen, das Gefühl oder die Sensitivität für dies und das ändert, ändert sich auch der Umgang mit diesem oder jenem Problem und auch das körperliche Leistungsvermögen. Mit zunehmendem Alter gleicht die Erfahrung, die Reife, gelegentlich auch eine grössere Portion Gelassenheit die vielleicht etwas nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit aus.
- Ich habe dies selber auf vielen Velotouren erlebt. Wenn der heranwachsende Sohn auf den Passfahrten so langsam den Vater einholt und überholt, dann ist dies am Anfang möglicherweise ein einschneidendes Erlebnis. Mit der Zeit merkt man dann aber, dass man für die gemeinsamen Velotouren einfach etwas längere Strecken auswählen

muss, weil man die Kräfte noch besser einteilen kann als der draufgängerische Sohn, der den ersten Pass wie ein "Geschupfter" hoch fährt, um dann am zweiten kräftemässig nachzulassen.

- Die Erkenntnis daraus: Kräfte einteilen! Dann bleibt man in jedem Alter im "besten Alter". Wichtig ist also, dass man sein Leben bestmöglichst gestaltet, privat und beruflich – also für eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Dass wir selber für die persönliche Life-Balance sorgen müssen, ist wohl unbestritten. Wie sieht es aber mit der Work-Balance? Und vor allem: wie sieht es damit in unserer Verwaltung aus?
- Rund ein Drittel der Mitarbeitenden der Staatsverwaltung sind älter als 50. Da die Personalfuktuation ab 50 massiv zurück geht, kann davon ausgegangen werden, dass die meisten der über 50-Jährigen bis zur Pensionierung beim Kanton tätig bleiben.
- Die demografische Entwicklung prognostiziert uns in den kommenden Jahren einen Mangel an erfahrenen Arbeitskräften. Dies wird auch über kurz oder lang der Kanton zu spüren bekommen und er wird auf die Mitarbeitenden 50plus in besonderem Mass angewiesen sein. Schon heute fehlt es beispielsweise bei den Pflegeberufen an Nachwuchs. Auch bei anderen Berufsgattungen werden sich zunehmend Rekrutierungsschwierigkeiten einstellen. Darum ist es dem Kanton auch besonders wichtig, diesen Arbeitskräften Sorge zu tragen, ihre Erfahrung und ihre Ressourcen sinnvoll einzusetzen und dafür zu sorgen, dass ihre Leistungsfähigkeit, ihre Motivation und ihre Arbeitszufriedenheit möglichst lange erhalten bleibt.
- Um für die Mitarbeitenden 50plus ein attraktiver Arbeitgeber sein, fördern wir gezielt die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden 50plus. Wir unterstützen auch Stellenwechsel innerhalb der Verwaltung und haben hierzu eigens eine Datenbank eingerichtet, in die man sich unter Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes eintragen lassen kann. Sobald eine den Wunschvorstellungen entsprechende Stelle frei wird, erhält der oder die Interessierte einen Hinweis von dem für die Datenbank zuständigen Albert Brassel im Personalamt und man kann sich für die Stelle bewerben, bevor sie ausgeschrieben ist.
- Machen wir uns aber nichts vor: ein langjähriges hohes berufliches Engagement kann zwangsläufig auch mit Abnützungerscheinungen aller Art verbunden sein. Auch hierfür hat das Personalamt Angebote geschaffen, auf die in den nachfolgenden Referaten noch ausführlich eingegangen wird.
- Der Kanton weiss die Erfahrung, Loyalität und das Engagement der Mitarbeitenden 50plus zu schätzen. Er erwartet aber auch, dass sich die Mitarbeitenden offen zeigen

für Veränderungen, dass sie flexibel und neugierig bleiben. Dies ist für uns alle die beste Prophylaxe zum Älterwerden.

- Umgekehrt ist der Kanton bemüht, den Mitarbeitenden nicht nur während ihrer Berufstätigkeit ein attraktiver und fairer Arbeitgeber zu sein, sondern auch darüber hinaus. Dem tragen das neue Personalrecht und das neue Gesetz über die St.Galler Pensionskasse Rechnung. Beide Vorlagen waren im vergangenen Herbst in der Vernehmlassung. Derzeit läuft das Auswertungs- und Bereinigungsverfahren. Beide Vorlagen sollen noch in diesem Jahr dem Kantonsrat zugeleitet werden.
- Personalgesetz und PK-Gesetz sind eng aufeinander abgestimmt. Sie berücksichtigen die stetig steigende Lebenserwartung. Der Übertritt in den Ruhestand soll demzufolge inskünftig mit Erreichen des 65. Altersjahres erfolgen. Bisher galt für die Pensionierung eine Bandbreite zwischen dem 63. und 65. Altersjahr. Neu soll aber der Zeitraum ausgedehnt werden, während dem die Arbeitnehmenden in den Ruhestand übertreten können. Dies soll zwischen dem 58. und 70. Lebensjahr möglich sein. Angestrebt wird also insgesamt eine Individualisierung und Flexibilisierung des Altersrücktritts, was wiederum mit der laufenden Revision der beruflichen Vorsorge zu koordinieren ist. Wir wollen dabei darauf achten, dass die Anhebung des ordentlichen Rücktrittsalters auf Alter 65 nicht mit einem vorsorgemässigen Leistungsabbau verbunden sein wird. Die Rente soll also mit 65 höher sein als sie es mit 63 wäre. Die Mehrrente ist quasi die Gegenleistung für die längere Arbeitsdauer.
- Die Mitarbeitenden sollen es inskünftig selber in der Hand haben, ob sie bis Alter 65 arbeiten wollen und die ordentlichen Altersleistungen der ersten und zweiten Säule beziehen, ob sie höhere Rentenleistungen beanspruchen wollen, indem sie sich in Absprache mit der Arbeitgeber später pensionieren lassen oder ob sie bei früherem Altersrücktritt tiefere Leistungen in Kauf nehmen.
- Aber reden wir jetzt nicht nur von der Pensionierung: Für Sie alle ist dieser Zeitpunkt noch weit weg. Dennoch ist es wichtig zu wissen, was einen in 15 Jahren erwartet. Und die Erkenntnis, auch nach 60plus noch gebraucht und geschätzt zu werden, ist zweifellos motivierend. Motivierend ist hoffentlich auch diese Geburtstagsfeier und generell der heutige Anlass, und sei es nur, mit Gleichaltrigen – mit Jahrgängern – in Kontakt zu kommen.
- Ich jedenfalls schätze den Kontakt mit Ihnen sehr. Und wenn Ihr Jahrgang 1960 schon der beste aller Zeiten ist, dann war im 1957 wenigstens der Wein besser. Und wie heisst das Sprichwort mit dem "Neuen Wein aus alten Schläuchen"? Aber darauf stossen wir dann beim Apéro an.