



**Kleine Anfrage der SP-Fraktion  
betreffend Kampagne «Alter hat Potenzial»**

Antwort des Regierungsrats  
vom 18. Juni 2019

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat beantwortet zuhanden des Kantonsrats die in der Kleinen Anfrage gestellten Fragen wie folgt:

Es gilt vorab festzuhalten, dass der Regierung kein entsprechendes Zahlenmaterial der Privatwirtschaft vorliegt. Dementsprechend können die nachfolgenden Fragen nur in Bezug auf die Mitarbeitenden des Kantons Zug beantwortet werden.

**1. Wie viele Personen (50 Jahre und älter) wurden in den letzten 5 Jahren eingestellt?**

In den Jahren 2014–2018 wurden **214 Personen** eingestellt, die 50 Jahre und älter waren. Total wurden im besagten Zeitraum 1102 Personen eingestellt.

**2. Wie viele Personen (50 Jahre und älter) wurden in den letzten 5 Jahren entlassen?  
Wie viele frühpensioniert? Wie viele haben selber gekündigt?**

**Austritte von Mitarbeitenden (50 Jahre und älter) von 2014–2018 gemäss Fragestellung:**

| <b>Austrittsgrund</b>  | <b>Insgesamt</b> |
|--|------------------|
| Entlassung seitens des Arbeitgebers                              | <b>9</b>         |
| Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen                          | <b>25</b>        |
| Kündigung seitens der Mitarbeitenden                             | <b>60</b>        |
| Vorzeitige Pensionierung <sup>1</sup> seitens der Mitarbeitenden | <b>79</b>        |
| <b>Total</b>   | <b>173</b>       |

Insgesamt sind im Zeitraum von 2014–2018 173 Personen ausgeschieden, die 50 Jahre und älter waren.

**3. Welche Schlussfolgerungen zieht der Regierungsrat aus diesen Zahlen?**

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden beim Kanton Zug liegt bei 48 Jahren. Dieses hohe Durchschnittsalter ist unter anderem auf die guten Arbeitsbedingungen zurückzuführen, welche eine langjährige Bindung der Mitarbeitenden zum Kanton als Arbeitgeber begünstigen. Umgekehrt ist es auch dem Kanton wichtig, das Knowhow seiner älteren Mitarbeitenden zu bewahren. Der Kanton ist auch bei vielen Funktionen auf erfahrene und gefestigte Fachleute angewiesen, die beim Stellenantritt oft schon 40 Jahre und älter sind.

Dennoch setzt der Kanton auch in Bezug auf die Altersklassenverteilung auf Vielfalt. Gerade wegen des bevorstehenden altersbedingten Rückzugs der geburtenstarken Jahrgänge aus dem

<sup>1</sup> In der Regel ist es dem Kanton als ehemaligem Arbeitgeber nicht bekannt, ob pensionierte Mitarbeitende abschliessend weiterarbeiten, da diese nicht zwingend aus dem Arbeitsprozess ausscheiden müssen.

Erwerbsleben gilt es, eine altersmässig gute Durchmischung zu pflegen und jüngere Mitarbeitende zu fördern.

Bei der Zusammensetzung des Personalkörpers der Kantonalen Verwaltung besteht keine Altersdiskriminierung.

Da entsprechendes Zahlenmaterial aus der Privatwirtschaft fehlt, lässt sich nichts dazu sagen, wie der Kanton Zug als Arbeitgeber im Vergleich mit der Privatwirtschaft abschneidet.

Mit den Möglichkeiten einer vorzeitigen oder aufgeschobenen Pensionierung in maximal drei Schritten erfolgte im Rahmen der letzten Revision des Pensionskassengesetzes<sup>2</sup> eine Flexibilisierung des Altersrücktritts der Mitarbeitenden. Diese können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahres (58. Geburtstag) folgenden Monats vorzeitig – ganz oder teilweise – pensionieren lassen. Ab diesem Zeitpunkt wird eine lebenslange (Teil-)Altersrente von der Pensionskasse bezogen.

Eine Teilpensionierung ist nur möglich, sofern eine reduzierte Weiterbeschäftigung mit den betrieblichen Interessen des Kantons vereinbar ist. Sie bedarf zudem auch der Absprache mit der Pensionskasse. Eine Teilpensionierung ist in maximal drei Teilschritten (erste Reduktion des Beschäftigungsgrades, zweite Reduktion des Beschäftigungsgrades, vollständige Pensionierung) möglich, sofern sich der letzte gemeldete Jahreslohn jeweils um mindestens 20 Prozent reduziert (Art. 9 Abs. 5 Vorsorgereglement der Zuger Pensionskasse vom 20. September 2018). Eine Teilpensionierung berechtigt – sofern die übrigen Bedingungen erfüllt sind – zum Bezug einer Teil-Überbrückungsrente.

Vorzeitig in den Ruhestand tretende Mitarbeitende haben bis zum Erreichen der AHV-Altersgrenze Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens zehn Jahre ununterbrochen beim Kanton Zug tätig waren. Diese beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente, wobei der ausgerichtete Gesamtbetrag die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen darf; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze (Frauen 64 Jahre, Männer 65 Jahre), wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig (vgl. § 21 Personalgesetz<sup>3</sup>).

Mitarbeitende können ihre Pensionierung aber auch aufschieben. Eine aufgeschobene Pensionierung liegt vor, wenn in Einzelfällen Mitarbeitende mit Einverständnis des Kantons auf deren Wunsch hin nach Erreichen der Altersgrenze (65. Altersjahr), jedoch längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs, weiterbeschäftigt werden (§ 20 Abs. 2 Personalgesetz<sup>4</sup>). Die Weiterbeschäftigung kann im bisherigen oder in einem reduzierten Pensum (Teilpensionierung) erfolgen. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze. Die Flexibilisierung des Altersrücktritts sowie weitere flexibilisierte Arbeitsbedingungen, die allen Altersstufen offen stehen (Jahresarbeitszeit als grundsätzliches Arbeitszeitmodell, Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und der Telearbeit) tragen dem zentralen Anliegen des Kantons Zug Rechnung, seine Mitarbeitenden unabhängig von deren Alter motiviert und gesund zu halten. Der Kanton Zug ist bestrebt, die Motivation und Gesundheit auch bei älteren Mitarbeitenden zu erhalten, damit es diesen möglich ist, ihr Potenzial weiterhin gewinnbringend für den Kanton Zug als Arbeitgeber einzubringen oder nach deren Altersrücktritt erneut in den Dienst des Kantons (im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses als Aushilfe bzw. Stellvertre-

---

<sup>2</sup> Gesetz über die Zuger Pensionskasse (Pensionskassengesetz, PKG) vom 29. August 2013 (BGS 154.31)

<sup>3</sup> Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, PG) vom 1. September 1994 (BGS 154.21)

<sup>4</sup> Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, PG) vom 1. September 1994 (BGS 154.21)

tung), allenfalls sogar einer anderen Arbeitgeberin oder eines anderen Arbeitgebers oder der Allgemeinheit (Freiwilligenarbeit) zu stellen bzw. es im Rahmen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit für sich nützen zu können. Ob und wie ehemalige Mitarbeitende ihr Potenzial nach dem Altersrücktritt nutzen, entzieht sich jedoch in der Regel der Kenntnis des Kantons.

Regierungsratsbeschluss vom 18. Juni 2019