

## Arbeitnehmer Ü55: Viele ihrer Vorzüge werden in der Wirtschaft verkannt

Teuer, zu wenig digitalisiert und nicht mehr so «up to date»? Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab einem gewissen Alter mit reichlich Vorurteilen zu kämpfen. Auf Stellensuche oder beim Wunsch nach einer beruflichen Veränderung machen ihnen diese bisweilen schwer zu schaffen. Dabei haben ältere Semester durchaus auch schlagende Argumente auf ihrer Seite, mit denen sie punkten können.

### ENORME ERFAHRUNG

Ältere Arbeitnehmer haben oft jahrzehntelange Berufserfahrung und ein tiefes Fachwissen, auf das sie in verschiedenen Situationen zurückgreifen können. Diese Expertise kann besonders wertvoll sein, wenn es darum geht, komplexe Probleme zu lösen, neue Ansätze zu finden oder auch jüngere Mitarbeiter zu schulen.

### HOHE LOYALITÄT

Ältere Mitarbeiter sind in der Regel loyaler und weniger geneigt, das Unternehmen in überschaubarer Zeitspanne zu wechseln. Sie müssen kein Job-Hopping mehr betreiben und schätzen ihren Arbeitsplatz und das berufliche Umfeld umso mehr. Ü55-Mitarbeiter tragen zu einer stabileren Belegschaft bei und reduzieren so auch in erheblichem Masse Kosten und Aufwand für Recruiting, Neueinstellungen und Einarbeitung.

### VIEL SOZIALKOMPETENZ

Durch ihre Lebenserfahrung bringen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft auch ein hohes Mass an Sozialkompetenz und Führungsqualität mit. Sie sind geübt im Umgang mit verschiedenen Persönlichkeiten und Charakteren und lassen sich weniger schnell aus der Ruhe bringen. Sie können in Konfliktsituationen vermitteln und sind auch

ideal als Mentoren für jüngere Kollegen geeignet.

### ZEITLICHE FLEXIBILITÄT

Viele Ü55-Arbeitnehmer haben keine oder deutlich weniger familiäre Verpflichtungen und können daher flexibler arbeiten. Sie sind oft bereit, Teilleistungen oder flexible Arbeitsmodelle anzunehmen, was den Unternehmen dabei hilft, Unregelmässigkeiten und Schwankungen im Arbeitsaufkommen zu bewältigen.

### FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT

Ältere Arbeitnehmende sind im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen oft finanziell unabhängiger und haben daher weniger Druck, hohe Gehälter zu verlangen. Dies kann sie zu kostenattraktiven Alternativen im Vergleich zu jüngeren Semestern machen, die auf höhere Gehälter und Sozialleistungen pochen.

### DISZIPLIN UND ZUVERLÄSSIGKEIT

Mit der Erfahrung aus einer langen Berufskarriere punkten viele ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein hohes Mass an Disziplin und Zuverlässigkeit. Sie sind es gewohnt, verantwortungsbewusst und engagiert zu arbeiten, auch mal Überstunden zu machen – was sich sowohl positiv auf die Produktivität als auch

auf die Unternehmenskultur auswirken kann. Da kann sich der eine oder andere aus der «Gen Z» womöglich noch was abschauen.

### GUTES NETZWERK

Im Laufe ihrer Karriere haben ältere Arbeitnehmer oft ein umfangreiches berufliches Netzwerk aufgebaut. Dieses kann für das Unternehmen sehr wertvoll sein, sei es für neue Geschäftskontakte, Kooperationen, Projekte oder auch Rekrutierungen.

### MEHR VIELFALT

Die Einbindung älterer Arbeitnehmer trägt zur Diversität am Arbeitsplatz bei. Unterschiedliche Altersgruppen bringen verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in den Arbeitsalltag mit ein, was die Innovationskraft und Problemlösungsfähigkeit eines Teams stärkt und auch zur Verbesserung von Produkten und/oder Dienstleistungen führen kann.

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich also: «Ü55er» haben jede Menge zu bieten. Es ist an den Unternehmen, deren Vorzüge vermehrt zu nutzen, Vorurteile abzubauen und stattdessen gezielte Massnahmen zur Integration und Förderung älterer Mitarbeiter zu ergreifen. Damit diese ihr Potenzial voll entfalten können. Zum Vorteil der Firma. ■

## «Das Beziehungsnetz hilft mir bei der Jobsuche wenig»

Er will ein Umdenken bei den Arbeitgebern anstossen. Denn als 56-Jähriger auf Jobsuche muss KGL-Ehrenmitglied Daniel Keller selber erfahren, wie ernüchternd das sein kann – obwohl seine Ansprüche als ehemaliger Unternehmer gering sind. Seiner Erfahrung nach werden die Vorteile von älteren Mitarbeitenden bei den Arbeitgebern zu wenig geschätzt.

Letzten Sommer hat er nach 30 Jahren einen Schlussstrich unter seine Karriere als Unternehmer gezogen und seine auf den Export fokussierte industrielle Fabrikationsfirma in Emmen verkauft. Daniel Keller erachtete den Zeitpunkt als den richtigen. «Ich hatte damals einen guten Stellvertreter und Produktionsleiter, der mit 65 in Pension ging. Und das Angebot für den Verkauf des Unternehmens passte», erzählt er.

Der Erlös erlaubt es ihm, seinen Lebensunterhalt selber zu finanzieren und den Gang aufs RAV zu vermeiden. Aber Daniel Keller möchte wieder Teil der Arbeitsgemeinschaft werden. «Es kann ja nicht sein, dass ich die nächsten 25 Jahre nur meinen Hobbies nachgehe und meiner Frau im Haushalt helfe», sagt der passionierte Golfer.

### KELLER IST KONSTERNIERT

Seine Worte lassen erahnen: Das halbe Jahr, seit dem er sich um eine Anstellung bemüht, haben in ihm Konsternation ausgelöst. Er, der bis im letzten Sommer für die SVP im Kantonsrat politisierte, war es sich gewohnt, sein grosses Beziehungsnetz spielen zu lassen, um ein Ziel zu erreichen. Mittlerweile hat er die Erfahrung gemacht, dass «mir das bei der Jobsuche wenig weiterhilft.»

Wurden im Mai bei ihrem Rücktritt aus dem KGL-Vorstand zu neuen Ehrenmitgliedern ernannt: Daniel Keller (links) und Fredy Lötscher. (Bild impact/Eveline Beerkircher)



Dabei sind seine Ansprüche nicht gross. Der Udligenswiler sucht im Bereich Vertrieb/Marketing nicht zwingend eine Kaderstelle. Weil seine Kinder erwachsen sind, hat er eine hohe Flexibilität. «Ich bin auch bereit, Teilleistungen zu arbeiten», sagt er und merkt an, dass das wohl auf viele der Ü55 zutrefte, die wie er auf Jobsuche sind.

### VIEL GRÖSSERER MARKT

Eine Erschwernis für über 50-Jährige auf Jobsuche ist, dass der Markt für die Arbeitgeber durch die Personenfreizügigkeit viel grösser geworden ist. Keller hat die Erfahrung gemacht, dass Firmen alle Bewerbungen aussortieren, die nicht exakt dem Stellenprofil entsprechen. «Auf unserem Arbeitsmarkt muss ein Umdenken stattfinden.

Gerade ältere Jobsuchende haben einige Vorteile, die es zu betonen gilt: Erfahrung, ein grosses Beziehungsnetz und keinen Anlass dazu, nach kurzer Zeit wieder abzuspringen.» ■

Hier können sich über 50-jährige Leute auf Jobsuche Beratung und Unterstützung holen: [www.avenir50plus.ch](http://www.avenir50plus.ch)

### BVG-Reform

Am 22. September 2024 entscheidet das Stimmvolk über die Reform der beruflichen Vorsorge. Die komplexe Vorlage sieht unter anderem vor, den Unterschied zwischen den Beiträgen für ältere und jüngere Arbeitnehmende zu senken. So würden künftig die Ü55 nicht mehr 18, sondern nur noch 14 Prozent entrichten. Für Ältere wäre das ein Vorteil auf dem Arbeitsmarkt. Detaillierte Infos auf [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)

# «Die heute 55-Jährigen sind nicht mehr die Gleichen wie vor 60 Jahren»

Silvana Leasi ist als HR-Chefin der Luzerner Kantonalbank (LUKB) verantwortlich für rund 1300 Mitarbeitende. Sie ist überzeugt: Eine Person muss in erster Linie aufs Job-Profil und ins entsprechende Team passen, unabhängig davon, wie alt sie ist. Stellensuchenden rät sie aber, geistig beweglich zu bleiben und sich stetig weiterzuentwickeln (und weiterzubilden). Denn: Wer stehen bleibt und den Anschluss verliert, hat ein Problem – erst recht im Alter ab 50.

**Silvana Leasi, wenn die LUKB eine freie Stelle zu besetzen hat: Besteht dann für Kandidatinnen und Kandidaten, die die Qualifikationen dafür mitbringen und mindestens 55 Jahre alt sind, überhaupt die Chance auf eine Anstellung?**

Ja, sicher. Aber es kommt halt auf den Bereich und die Funktion an. Menschen, die schon länger Teil des Arbeitsmarkts waren, haben die Karriere meist hinter sich. Trotzdem bewerben sie sich aber auf eine vergleichbare Position, die sie zuletzt innehatten, und da stehen sie dann halt in Konkurrenz zu 40- bis 50-Jährigen. Im Alter von 55 hat man noch einen Zeithorizont von zehn Jahren am Arbeitsmarkt. Dieser Umstand macht es schwierig für die Bewerbenden über 55.

**Beziehen Sie sich darauf, dass es unter anderem auch das Bestreben der LUKB ist, eine Stelle möglichst langfristig zu besetzen?**

Was heisst in unserer heutigen Welt schon langfristig? Zehn Jahre sind meines Erachtens schon ziemlich langfristig. Entscheidend ist, ob ein älterer Mitarbeiter flexibel genug ist, mit den Themen umzugehen, die der Job im Hier und Heute mit sich bringt.

**Auch die Lohnvorstellung dürfte bei Ü55ern tendenziell eine höhere sein?**

Nein, das muss nicht so sein. Es gibt auch viele junge Leute mit sehr hohen Gehaltsansprüchen. Bei kleinen KMU kann es aber ins Gewicht fallen, dass die Sozialleistungen für Ü55-Mitarbeitende teurer sind. Bei der Grösse unseres Unternehmens ist dieser Punkt nicht matchentscheidend.

**Aus Kundensicht hat man bei einer Bank grundsätzlich das bessere Gefühl, wenn man von einer Person mit einer gewissen Lebenserfahrung beraten wird... Also: Ein Vorteil für ältere Mitarbeitende?**

Ja. Es kommt aber auf den Bereich an. Gerade bei Kundenberatern wird eine gewisse Reife und ein entsprechendes Auftreten sicher geschätzt. Wird eine solche Stelle frei, ist das eine Chance für eine ältere Person.

**Ü55-Mitarbeitende haben durchaus Vorteile zu bieten: Sie haben jahrelange Erfahrung am Arbeitsmarkt und meist eine höhere Sozial- und vielleicht auch Jobkompetenz, weil sie schon viel erlebt haben. Dafür stehen sie im Ruf, Mühe mit dem zunehmend digitalisierten Arbeiten zu haben. Entspricht das Ihrer Erfahrung?**

Ich muss hier ein wenig ausholen: Als Arbeitgeber hat man eine soziale Verantwortung gegenüber jedem Mitarbeitenden. Dazu gehört für uns bei der

LUKB lebenslanges Lernen, damit die Mitarbeitenden «arbeitsmarktfähig» bleiben, wie wir es nennen. Aber diese Verantwortung nehmen nicht alle Unternehmen in gleichem Masse wahr. Es gibt ältere Menschen, die in einem grossen Unternehmen einen guten Job hatten. Aber in immer den gleichen Themen und Settings – und Weiterbildung war nie ein Thema. Dann wird es nicht einfach, sich einen neuen Job zu ergattern – unter neuen Umständen. Bei älteren Menschen auf Jobsuche ist Flexibilität deshalb ein extrem wichtiges Stichwort.

**Sprechen Sie damit die geistige Beweglichkeit an?**

Ja, in erster Linie. Und eben auch den Willen zu lebenslangem Lernen. In früheren Jahrzehnten reichte meist eine Lehre, um sich bis zur Pensionierung am Arbeitsmarkt zu halten. Heutzutage muss man mit dem Tempo dieser Arbeitswelt und dem Ausmass der Digitalisierung umgehen und Schritt halten können. Zur Flexibilität gehört meines Erachtens aber auch, dass ältere Menschen bereit sind, bei der Jobsuche im Vergleich zur vorangegangenen Anstellung auch mal einen Schritt zurück zu machen. Eine «Bogenkarriere», wie man das im Fachjargon nennt, wird heutzutage immer mehr zur Normalität. Das heisst: Man fängt



Silvana Leasi, Head Human Resources, in ihrem Unternehmen, der Luzerner Kantonalbank. (Bild zvg)

unten an, arbeitet sich zu seinem beruflichen Peak hoch und geht danach wieder ein, zwei Schritte zurück zum Ende des Erwerbslebens.

**Wie geht man bei der LUKB mit dem Thema Weiterbildung um?**

Wir bieten viele interne Weiterbildungen an, aber auch externe. Wir investieren viel in die Weiterbildung der Mitarbeitenden und sprechen mit unseren Angeboten Mitarbeitende jeder Altersgruppe an.

**Sind die Jüngeren bei diesem Thema dynamischer unterwegs?**

Vielleicht, ja. Weiterentwicklung ist für mich generell eine Frage der Haltung – seitens des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, und keine Altersthematik.

**Ist das Standing von Über-50-Jährigen in Zeiten des Fachkräftemangels besser geworden?**

Das könnte man im ersten Reflex vermuten, ich spüre das aber nicht unbedingt. Es wird aber vielleicht noch kommen, wenn die Schere noch weiter aufgeht beim Bedarf an Fachkräften und deren Verfügbarkeit am Markt. Da sind Politik, Wirtschaft und Wissenschaft gleichermaßen gefordert. Der Fokus muss darauf gelegt werden, wie man genug Menschen ins Erwerbsleben bringt – oder auch zurückholt.

**In welchen Bereichen sehen Sie hier mögliche Lösungsansätze?**

Ich glaube, dass man mit Anreizen für Unternehmen die besten Erfolgchancen haben wird. Je älter man wird, umso wichtiger werden die Einzahlungen in die 2. Säule. Vielleicht gibt es noch weitere Vergütungsoptionen, die man prüfen könnte?

**Und was halten Sie von allfälligen Quoten, die Unternehmen in Bezug**

**auf Ü55-Mitarbeitende zu erfüllen hätten?**

Quoten mag ich nicht, das ist meinem politischen Denken geschuldet (Anm. d. Red: Silvana Leasi war bis Januar 2024 Luzerner Grossstadträtin für die Mitte). Quoten werden immer nur dann eingeführt, wenn man nicht mehr weiter weiss. Mir ist es lieber, wenn es nur wenige staatliche Eingriffe in die Wirtschaft gibt. Politik, Unternehmen und Wissenschaft müssen gemeinsam Lösungen erarbeiten. Das ist besser und nachhaltiger.

**Bei älteren Leuten auf Jobsuche kurst die Angst, dass grosse Firmen im Recruiting-Prozess Software einsetzen, die sie nur schon aufgrund des Alters sofort aussortiert. Geschieht das in der Praxis schon so?**

Man darf sich nichts vormachen: Sehr grosse, international tätige Konzerne setzen solche Software-Tools im HR schon heute ein. Aus meiner Zeit bei der Emmi Group, die ebenfalls global tätig ist, weiss ich aber, dass zum Beispiel in den USA aus Gründen der Diskriminierung das Alter und das Geschlecht gar nicht erst angegeben werden muss bei einer Bewerbung. Als HR-Verantwortlicher kann man sich anhand des Lebenslaufes zwar in etwa vorstellen, wie alt jemand ist. Aber zu Gesicht bekommt man die Person erst, wenns zum Vorstellungsgespräch kommt.

**Sollte bei Firmen auf Mitarbeitersuche ein Umdenken stattfinden, indem man die Vorzüge der über 50-jährigen Stellensuchenden mehr betont?**

Ja, durchaus. Ich persönlich habe da kaum Berührungspunkte. Schliesslich sind die heute 55-Jährigen nicht mehr die Gleichen wie vor 60 Jahren. Wir beschäftigen zum Beispiel auch Mitarbeitende, die über das ordentliche Pensionsalter hinaus bei uns weiterarbeiten. Wenn jemand auch über 65 noch fit und motiviert ist, wieso sollte das nicht möglich sein? ■

## Nutzen Sie die Chance als Arbeitgeber – mit Einarbeitungszuschüssen für Ü50er

Personen ab 50 Jahren haben es schwerer, eine neue Anstellung zu finden. Das ist insbesondere auch beim RAV, dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum, sowie bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) ein bekanntes Thema. Deshalb gibt es die «Einarbeitungszuschüsse» – ein Instrument, das viele Arbeitgeber gar nicht so recht auf dem Radar haben – das (beiden Seiten) aber eine grosse Chance bietet.

Einarbeitungszuschüsse, kurz EAZ, sollen Arbeitgeber dazu ermutigen, Personen einzustellen, die aufgrund bestimmter Umstände Schwierigkeiten haben, einen (neuen) Job zu finden. Diese Umstände können unterschiedlicher Natur sein und beispielsweise mit einer Langzeitarbeitslosigkeit, gesundheitlichen Einschränkungen – oder eben auch dem Alter zu tun haben. Bei Letzterem stehen Personen über 50 Jahre im Fokus. Der Zuschuss dient dazu, die Kosten der Einarbeitung zu kompensieren, die höher sein können als bei anderen Arbeitnehmern. Dies kann Lohnkosten oder auch spezifische Schulungs- und Ausbildungskosten umfassen.

### EIN BEISPIEL: SO FUNKTIONIERT'S

Doch was heisst das konkret? Machen wir ein Beispiel: Ein Versicherungsangestellter im Alter von 55 Jahren verliert seinen Job, weil es eine Reorganisation gegeben hat und sein Team aufgelöst wurde. Seine Bewerbungsverfahren bei anderen Versicherern bleiben erfolglos, doch er möchte unbedingt weiter arbeiten. Nachdem er sich beim RAV angemeldet hat, bekommt er dort die üblichen Hilfestellungen, es finden Gespräche statt – und unterschiedliche Möglichkeiten werden ausgelotet. Es stellt sich heraus, dass ein grosser Internet- und Webdienstleister eine Stelle für Administration und Kundendienst aus-

geschrieben hat. Der Job würde den Bewerber interessieren, er meldet sich (natürlich wäre es auch möglich, dass die Firma sich beim RAV meldet – aber in der Realität läuft es meistens andersrum). Auch die Webfirma scheint einen guten Eindruck vom 55-Jährigen zu haben. Er kommt sehr angenehm rüber, ist flexibel, familiär ungebunden und scheint höchst motiviert zu sein, in seinem Berufsleben noch einmal was Neues kennenzulernen. Doch eine Frage treibt beide Seiten um: Die IT-Branche unterscheidet sich doch sehr von derjenigen, in der er vorher war.

### ALLES NEU IM GEWOHNTEN UMFELD

Im Web-/Internetumfeld wird anders gearbeitet, es stehen andere Produkte und Dienstleistungen im Mittelpunkt, viele Abläufe und Tools müssen erlernt werden. Hier kommt das Instrument der Einarbeitungszuschüsse ins Spiel. Und die Abteilung RAV Plus respektive die iALV (Integration Arbeitslosenversicherung), wo man darauf spezialisiert ist, massgeschneiderte Lösungen für Arbeitslose zu finden, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die beiden Einheiten sind Teil von WAS Wirtschaft Arbeit Soziales Luzern.

### VERGÜTUNG VON BIS ZU 60% DES LOHNS

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von WAS setzt sich nun mit den zustän-

digen Vertretern des Unternehmens zusammen. Denn in diesem Fall ist klar: Der Bewerber kennt sich zwar mit Büroarbeit aus, weiss, wie Administration funktioniert, kann Computer und entsprechende Programme bedienen – aber: Es braucht hier dennoch eine deutlich längere Einarbeitungszeit, als wenn die Stelle mit einer Person aus dem IT-Umfeld besetzt würde, die bereits in einem gleichen oder ähnlichen Jobprofil tätig war. Wagen beide Seiten den Versuch und unterzeichnen einen regulären Arbeitsvertrag, kann die Einarbeitungszeit durch die Arbeitslosenversicherung finanziell entschädigt werden – und dies für eine Dauer von bis zu 12 Monaten. Die Zuschüsse können bis zu 60 Prozent des vereinbarten Lohnes zu Beginn der Einarbeitung betragen, in einem zweiten Schritt reduzieren sich die Vergütungen auf 20 bis 40 Prozent. Die Unterstützungsmassnahme bietet so beiden Seiten Vorteile: Das Unternehmen trägt weniger finanzielles Risiko für den Versuch mit dem «Branchenfremden» – und der Mitarbeiter bekommt die Chance auf eine neue Stelle und eine neue Perspektive im Arbeitsmarkt. ■

Hier zum Download als PDF:

Merkblatt zum Thema EAZ



## «Beim Kanton Luzern sind aktuell 65 Mitarbeitende 65 Jahre und älter»

Seit acht Jahren dürfen Angestellte der kantonalen Verwaltung und kantonale Lehrpersonen bis zum Erreichen des 70. Altersjahres weiterbeschäftigt werden – wenn es für beide Seiten Sinn ergibt. Roland Haas, der Leiter der Dienststelle Personal, sagt im Interview, was die Hintergründe und die Vorteile dieser Möglichkeit sind. Und was der Nutzen für den Kanton ist.

### Beim Kanton Luzern dürfen Angestellte bis zum 70. Geburtstag weiterarbeiten. Seit wann besteht diese Möglichkeit und was ist der Grund für diese Richtlinie, Roland Haas?

Seit dem 1. August 2016 dürfen Angestellte der kantonalen Verwaltung und kantonale Lehrpersonen bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs (weiter-)beschäftigt werden. In Ausnahmefällen ist auch eine Anstellung darüber hinaus möglich. Zuvor durften Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung nur im Einzelfall und nur bis zur Erfüllung des 68. Altersjahrs beschäftigt werden.

Mit der Gesetzesänderung sollte den Führungskräften ein Instrument zur Verfügung gestellt werden, mit dem sie gezielt vom Knowhow und der Erfahrung von älteren Personen profitieren sowie Personalengpässe überbrücken können. Gleichzeitig wurde für die Angestellten die Flexibilität bezüglich des Altersrücktritts erweitert und älteren, leistungsfähigen Angestellten neue attraktive Optionen für die stufenweise Pensionierung geboten. Insbesondere sind auch Kurzeinsätze (wie beispielsweise Stellvertretungen in Schulen) nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters möglich.

### Ist das Bedürfnis gross, über das ordentliche Pensionsalter von 65 Jahren hinaus arbeiten zu können?

Aktuell sind beim Kanton Luzern 65 Mitarbeitende 65 Jahre und älter. Dies entspricht weniger als einem Prozent aller Mitarbeitenden. In den letzten Jahren ist aber eine Zunahme erkennbar.

### Gibt es irgendwelche Voraussetzungen zu erfüllen?

Für die Angestellten gibt es keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung bis zum 70. Altersjahr. Die zuständige Behörde entscheidet nach eigenem Ermessen, ob eine solche im konkreten Einzelfall sinnvoll ist. Explizite Voraussetzungen gibt es keine. Die betroffene Person muss jedoch für die entsprechende Anstellung geeignet sein und den Leistungsansprüchen an ihre Funktion genügen.

### In welchen Bereichen sind diese Personen tätig? Und in was für einem Pensum?

Der grösste Teil der Mitarbeitenden im Alter von 65 Jahren und älter ist beim Bildungs- und Kulturdepartement tätig. Es handelt sich hauptsächlich um Lehrpersonen, die im Durchschnitt in einem Arbeitspensum von 50 Prozent arbeiten.

Eine wichtige Anmerkung: Bei Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Schuljahres, in dem sie das 65. Altersjahr erreichen.

### Welche Erfahrungen hat der Kanton mit dieser Regelung bislang gemacht?

Gerade dort, wo das Fachwissen auf wenige Schultern verteilt ist und der Arbeitsmarkt ausgetrocknet ist, ist es extrem wertvoll, dass die Dienststellen aktiv auf diese Mitarbeitendenkategorie zugehen dürfen.

### Was sind die Vorteile dieser Arbeitsverlängerung für den Kanton?

Durch die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitenden kann ein effektiver Wissenstransfer gewährleistet werden. So kann Wissen und Erfahrung systematisch weitergegeben werden, bevor Mitarbeitende in den Ruhestand gehen.

Viele ältere Mitarbeitende sind bereit, in Teilzeit oder auf Projektbasis weiterzuarbeiten. Diese Flexibilität kann dem Kanton helfen, personelle Engpässe zu überbrücken und auf wechselnde Arbeitsanforderungen zu reagieren.

### Gehen die Verantwortlichen aktiv auf Mitarbeitende zu, die sie über das Pensionsalter weiterbeschäftigen möchten?

In etwa der Hälfte der Fälle geht die Dienststelle aktiv auf die Mitarbeitenden zu, in der anderen Hälfte der Fälle melden sich die Mitarbeitenden bei der Dienststelle. ■