

Sitzung vom 5. März 2025

**205. Anfrage (Berufliche Mobilität in der zweiten Hälfte  
des Erwerbslebens)**

Kantonsrätin Silvia Rigoni, Zürich, sowie die Kantonsräte Rafael Mörgele, Stäfa, und Dieter Kläy, Winterthur, haben am 10. Dezember 2024 folgende Anfrage eingereicht:

Die Arbeitswelt wandelt sich stark. Es entstehen neue Berufsbilder, alte verschwinden und in den bestehenden Berufen ändern sich die Jobprofile in schnellem Tempo. Neue Technologien, neue Zusammenarbeitsmethoden, Fusionen und Umstrukturierungen fordern die Mitarbeitenden nicht nur fachlich heraus, sondern verlangen zudem ein hohes Mass an Flexibilität, Veränderungsfähigkeit und beruflicher Mobilität. Auch die kantonale Verwaltung ist zunehmend von dieser Dynamik betroffen und die Vorgesetzten und Mitarbeitenden sind gefordert, dabei mithalten zu können.

Die berufliche Mobilität in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens ist zunehmend im Fokus. Interessant ist diese Entwicklung im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel und mit der Förderung der Veränderungsfähigkeit und Weiterentwicklung von beruflichen und persönlichen Kompetenzen. Als fortschrittliche Arbeitgeberin ist die Verwaltung in der Pflicht, ihren Beitrag zur Arbeitsmarktfähigkeit gerade auch der Mitarbeitenden ü45, denjenigen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens, zu leisten. Die berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden ist essenziell, da Stillstand nicht selten zur Dequalifizierung der Mitarbeitenden führt. Durch eine angemessene Flexibilität und Mobilität des Personals profitiert auch die Verwaltung für die Weiterentwicklungen der Abläufe und Implementierung neuer Arbeitsmethoden.

Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie beurteilt der Regierungsrat die Verweildauer der Mitarbeitenden ü45 in gleicher Funktion? Werden dazu Zahlen wie zum Beispiel eine Rotationsquote erhoben? Gibt es Hinweise, dass die Verweildauer an der gleichen Stelle in der Verwaltung sich von derjenigen in der Privatwirtschaft unterscheidet?
2. Wie beurteilt der Regierungsrat das Risiko, dass Mitarbeitende ü45 zu lange in der gleichen Funktion verbleiben und so ihre Flexibilität und Arbeitsmarktfähigkeit schwächen? Sieht der Regierungsrat auch positive Seiten einer langen Verweildauer in gleicher Funktion?

3. Welche Ziele und Massnahmen gibt es in der Verwaltung zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit speziell der Mitarbeitenden ü45?
4. Kann der Regierungsrat beurteilen, in welchem Masse die Mitarbeitenden ü45 Eigeninitiative für Weiterbildung und zur Erhaltung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit zeigen?
5. Ist der Regierungsrat interessiert, detaillierte Daten zur beruflichen Mobilität der Mitarbeitenden in der zweiten Hälfte des Berufslebens zu erheben, um Klarheit über die Situation und einen allfälligen Handlungsbedarf zu schaffen?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Silvia Rigoni, Zürich, Rafael Mörgeli, Stäfa, und Dieter Kläy, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Der Kanton Zürich erhebt keine Zahlen zu einer Rotationsquote oder Ähnlichem. Infolgedessen ist weder ein Vergleich zwischen der Verweildauer der Mitarbeitenden über 45 Jahren und derjenigen von Mitarbeitenden unter 45 Jahren noch ein Vergleich mit der Privatwirtschaft möglich.

Zu Frage 2:

Der Regierungsrat sieht hinsichtlich der Verweildauer von Mitarbeitenden über 45 Jahren in der kantonalen Verwaltung kein grösseres Risiko als bei anderen Arbeitgebenden. Seines Erachtens kommt es nicht in erster Linie auf die Verweildauer von Mitarbeitenden an, sondern darauf, ob sie eine gute Leistung erbringen und sich für die zu erledigenden Arbeiten eignen. Mitarbeitende mit grosser Erfahrung in der kantonalen Verwaltung werden geschätzt, und eine ausgewogene Altersdurchmischung in den Teams ist wichtig. Dies wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima und die Arbeitsleistung aus. Zudem sind angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels ältere Fachspezialistinnen und Fachspezialisten mit langjähriger Berufserfahrung sehr gefragt.

Zu Frage 3:

Der Kanton Zürich fördert Aus- und Weiterbildungen aktiv für alle Altersgruppen. Die Führungskräfte besprechen in regelmässig geführten Mitarbeitendendialogen die berufliche und persönliche Situation der Mitarbeitenden. Sie widmen dabei auch einen Abschnitt der persönlichen Entwicklung. Auf dieser Grundlage bezeichnen sie konkrete Massnahmen zur Weiterentwicklung.

Zu Frage 4:

Eine allgemeine Aussage dazu, wie aktiv die Mitarbeitenden über 45 Jahren ihre persönliche Weiterbildung vorantreiben, ist nicht möglich. Die Mitarbeitenden übernehmen selbst, mit der Unterstützung ihrer Vorgesetzten, Verantwortung für ihre Weiterentwicklung. Die kantonale Verwaltung bietet ihnen zu diesem Zweck ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten.

Zu Frage 5:

Der Regierungsrat betrachtet es als Aufgabe der Führungskräfte, die Mitarbeitenden zu fördern und weiterzuentwickeln. Dies gilt unabhängig vom Alter und der Verweildauer in einer Funktion. Für eine Datenerhebung sieht er deshalb keinen Anlass.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Die Staatsschreiberin:

**Kathrin Arioli**