

An den Grossen Gemeinderat

W i n t e r t h u r

Beantwortung der Interpellation betreffend Rentenalter beim städtischen Personal, eingereicht von Gemeinderat St. Fritschi (FDP)

Am 4. September 2006 reichte Gemeinderat Stefan Fritschi namens der FDP-Fraktion mit 21 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgende Interpellation ein:

"Das gesetzliche Rentenalter liegt in der Schweiz seit dem 1. Januar 2005 sowohl in der AHV als auch in der beruflichen Vorsorge bei 65 Jahren für Männer und 64 Jahren für Frauen. Im städtischen Personalstatut aus dem Jahre 1999 ist das Rentenalter für die städtischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf 63 festgelegt.

In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen:

- 1. Was gibt es für Gründe, dass das städtische Personal ein tieferes Rentenalter hat, als das gesetzlich vorgeschriebene?*
- 2. Wie viele städtische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden jährlich im Alter 63 pensioniert, wie viele treten auf eigene Kosten früher in den Ruhestand?*
- 3. Was kostet die Ueberbrückung von 1 Jahr, bzw. 2 Jahren? Welchen Anteil übernimmt die Stadt und welchen die städtische Pensionskasse?*
- 4. Welche Rentenalter kennen andere Verwaltungen, z.B. Bund, Kanton, Stadt Zürich, weitere Städte und Gemeinden?"*

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Die Fragen rund um das Pensionierungsalter der städtischen Angestellten haben den Grossen Gemeinderat der Stadt Winterthur schon früher beschäftigt. Nachdem zum Teil schon vor Jahren verschiedene Firmen der Privatwirtschaft, aber auch kantonale und kommunale Verwaltungen den individuellen Altersrücktritt eingeführt hatten, ermöglichte der Grosse Gemeinderat ab 1. Juli 1983 die Flexibilisierung des Altersrücktrittes. Bis dahin galt das feste Rücktrittsalter 65 für Männer und 62 für Frauen. Da die AHV den vorzeitigen Altersrücktritt noch nicht eingeführt hatte und bei der Pensionskasse wegen des Vorbezuges entsprechende Rentenkürzungen gemacht werden mussten, ermöglichte der neu eingeführte "Überbrückungszuschuss" von damals jährlich Fr. 15'000.- den finanziell schwächer Versicherten die vorzeitige Pensionierung. Diese Vorschussleistungen der Pensionskasse mussten ab AHV-Beginn durch eine lebenslängliche Rentenreduktion an die Kasse zurückerstattet werden.

In den folgenden Jahren erfolgten im Gemeinderat verschiedene Vorstösse, welche Erleichterungen bei der Alterspensionierung verlangten. Vor allem ein von Gemeinderat Haymo Empl (CVP) am 21. März 1988 eingereichtes Postulat forderte weitere Verbesserungen bei der Regelung des Altersrücktrittes. In der Beantwortung des Postulats vom 28. August 1988 erachtete der Stadtrat die sofortige Überarbeitung der Rücktrittsregelungen noch nicht für dringlich, versprach jedoch, bei einer bald anstehenden Totalrevision der Statuten der Pensionskasse die Bedingungen des vorzeitigen Rücktrittes näher zu prüfen und dem Grossen Gemeinderat verbesserte und politisch realisierbare Lösungen zu unterbreiten.

Am 30.08.1993 reichte Gemeinderat Joachim Wolff ein Postulat für die aktive Förderung der vorzeitigen Pensionierung beim städtischen Personal als Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ein. Die damals dramatische Zunahme der Arbeitslosigkeit (1993 2126 Arbeitslose, davon 818 Jugendliche) sollte mit rasch wirkenden Massnahmen bekämpft werden, bis sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt normalisiert haben würde.

Im Frühjahr 1995 stimmte der Grosse Gemeinderat dem Antrag des Stadtrates zur hälftigen Übernahme des "Überbrückungszuschusses" zu. Stadt- und Gemeinderat erhofften sich durch diese Massnahme einen gewissen Anreiz zur Förderung der vorzeitigen Pensionierung im Sinne der Postulanten. Der Stadtrat setzte die Massnahme per 1.01.1996 in Kraft. Da sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu 1995 verschlechtert hatte (2399 Arbeitslose per Ende 2005) und auch bei der Jugendarbeitslosigkeit die Probleme nicht gelöst werden konnten, erachtete der Stadtrat sowohl die Beibehaltung der städtischen Mitfinanzierung des Überbrückungszuschusses als auch das Festhalten am Rentenalter 63 für städtische Angestellte als sinnvoll. Die 1995 vom Gemeinderat angestellten Überlegungen wie auch die beschlossenen Massnahmen haben bis heute an Aktualität nichts eingebüsst. Der Stadtrat ist überzeugt, dass mit diesen Regelungen Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmer/innen frei gemacht werden können. Da jüngere Angestellte in der Regel mit einem 10% bis 20% tieferen Anfangslohn eine Stelle antreten, kommen ferner das Budget entlastende "Mutationsgewinne" hinzu. Unter Berücksichtigung aller Komponenten ist die heutige Lösung somit für die Stadt mindestens kostenneutral.

Die zitierten Überlegungen wurden vom Stadtrat und vom Grossen Gemeinderat bei der Totalrevision der Pensionskassen-Statuten im Jahr 1998 übernommen. Bei dieser Revision, welche vor allem die Umstellung bei der Finanzierung vom Leistungs- zum Beitragsprimat beinhaltete, wurden die wichtigen Fragen betreffend das Rücktrittsalter ebenfalls thematisiert. Auf Antrag des Stadtrates beschloss der Gemeinderat die Flexibilisierung des Rücktrittsalters zwischen 60 und 65, jedoch mit einem massgebenden Rentenalter von 63 Jahren. Bei der gewählten Lösung wird die modellmässige Vollrente mit Alter 63 erreicht. Konsequenterweise wurde im neuen Personalstatut vom 12. April 1999 das Rentenalter ebenfalls auf 63 fixiert. Nur in seltenen und gut begründeten Ausnahmen erlaubt der Stadtrat die Weiterbeschäftigung über das massgebende Rentenalter 63 hinaus. Bei in der Pensionskasse nicht versichertem Personal (Kleinstverdiener unter Fr. 20'000.- Jahreslohn) führt die relativ strikte Anwendung dieser Bestimmung seit dem 1. Januar 2005 gelegentlich zu Schwierigkeiten, denn seit das AHV-Rentenalter für Frauen auf 64 erhöht worden ist, kann diese Regelung zu finanziellen Engpässen bei den Betroffenen führen. Immerhin hat der Stadtrat bis heute noch in keinem Fall von der Möglichkeit gemäss § 25 Abs. 3 Personalstatut Gebrauch machen müssen, dass er in Härtefällen Sonderregelungen trifft, wenn ein aufgeschobener Altersrücktritt nicht möglich ist. Diese Schwierigkeiten sollen zudem mit der jetzt laufenden Personalrechtsrevision in dem Sinne gelöst werden, dass nicht in der Kasse versicherte Mitarbeitende prinzipiell bis zum AHV-Rentenalter weiterarbeiten dürfen. Für die Pensionskassen-Versicherten möchte der Stadtrat aus arbeitsmarktlichen Überlegungen am Rentenalter 63 festhalten. Dies ist jedoch nur mit der hälftigen Beteiligung der Stadt an der AHV-Ersatzrente der Pensionskasse mach- und durchsetzbar.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

"Was gibt es für Gründe, dass das städtische Personal ein tieferes Rentenalter hat, als das gesetzlich vorgeschriebene?"

Wie in der Einleitung bereits dargelegt worden ist, ist das Pensionierungsalter in den Statuten der Pensionskasse zwischen Alter 60 und 65 flexibilisiert. Das massgebende Rentenalter wird mit 63 erreicht. Nach 38 Mitgliedschaftsjahren wird die modellmässige maximale Alterspension erreicht. Diese Lösung wurde mit der Generalrevision der Statuten der Pensionskasse per 1. Januar 1999 eingeführt. Zurückzuführen ist die heute gültige Lösung auf verschiedene parlamentarische Vorstösse im Grossen Gemeinderat, welche eine Flexibilisierung und aktive Förderung der Alterspensionierung beim städtischen Personal verlangten. Im Einzelnen verweisen wir auf die Ausführungen in der Einleitung zur Beantwortung. Der Erfolg dieser Massnahme wie auch das Bedürfnis der Mitarbeiterinnen nach einer flexiblen Pensionierungslösung wird durch einen fast 50%igen Anteil an Pensionierungen vor dem Alter 63 bestätigt. Zur aktuellen Regelung haben auch die jahrelangen Diskussionen und politischen Auseinandersetzungen rund um das AHV-Rücktrittsalter beigetragen. Die massive Ablehnung der 11. AHV-Revision am 16. Mai 2004 durch das Schweizer Volk zeigt, dass die Vorstellungen über das „richtige“ Rentenalter weit divergieren. Zurzeit präsentieren sich die AHV und die IV als "permanente Baustelle". Der Bundesrat wird dem Parlament eine überarbeitete Variante der 11. AHV-Revision unterbreiten. Vorgesehen ist eine umfassende Prüfung des Rentensystems und der Erschliessung von neuen Finanzierungsquellen. In einem ersten Schritt geht es jedoch darum, das Rentenalter für Frauen und Männer anzugleichen, technische Verbesserungen vorzunehmen und ein neues, sozial gerechtes Vorruhestandsmodell vorzuschlagen, das den Wünschen der Versicherten Rechnung trägt. Durch die Ablehnung der ersten 11. AHV-Revision hat die Bevölkerung klar zum Ausdruck gebracht, dass sie grossen Wert auf die Flexibilisierung des Rentenalters legt. Es muss damit gerechnet werden, dass bis zur Lösung dieser gesellschaftlich und politisch umstrittenen Reformen noch einige Jahre verstreichen werden. Aufgrund der geschilderten Situation bei der AHV und der ungelösten Probleme auf dem Arbeitsmarkt ist der Stadtrat der Ansicht, dass die aktuelle Rentenregelung beim städtischen Personal vorderhand beibehalten werden sollte.

Zur Frage 2:

"Wie viele städtische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden jährlich im Alter 63 pensioniert, wie viele treten auf eigene Kosten früher in den Ruhestand?"

Pensionierungen im Jahr 2005

Pensionierungsalter	Frauen	Männer	Total	in %
Alter 60	9	12	21	22%
Alter 61	3	5	8	8%
Alter 62	8	12	20	21%
Alter 63	16	22	38	40%
Über Alter 63	7	2	9	9%
Total	43	53	96	100%

Aus den oben aufgeführten Zahlen geht hervor, dass das durchschnittliche Pensionierungsalter bei den Frauen bei 62,4 und bei den Männern bei 62,04 Jahren liegt.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen geht freiwillig (mit entsprechenden Rentenreduktionen) vor dem Rücktrittsalter 63 in Pension.

Der Wunsch vieler Mitarbeiterinnen, vor dem Alter 63 in Pension gehen zu können, wird auch aus einer längerfristigen Perspektive (siehe nachfolgende Tabelle) bestätigt.

Aufstellung über die Alterspensionierungen ab Jahr 2000 (die Zahlen stammen aus dem Pensionskassen Geschäftsbericht und beinhalten auch Versicherte der angeschlossenen Institutionen):

Pensionierungen im Jahr	Im Alter 63	vorzeitig, im Alter 60 – 63	Total
2000	20	43	63
2001	39	49	88
2002	30	29	59
2003	39	37	76
2004	45	52	97
2005	52	55	107
Total	225	265	490
	46%	54%	100%

Zur Frage 3:

"Was kostet die Überbrückung von 1 Jahr, bzw. 2 Jahren? Welchen Anteil übernimmt die Stadt und welchen die städtische Pensionskasse?"

Erfolgt der Altersrücktritt vor dem massgebenden AHV-Alter (Frauen 64, Männer 65) wird die fehlende AHV-Rente durch eine AHV-Ersatzrente der Pensionskasse ausgeglichen. Bedingt durch das personalrechtlich vorgeschriebene Rücktrittsalter 63 haben praktisch alle Versicherten Anspruch auf eine entsprechende Überbrückungsrente. Gemäss Statuten der Pensionskasse entspricht diese Rente der maximalen AHV-Altersrente von zurzeit (Stand 2006) jährlich Fr. 25'800.-. Eine Hälfte dieser Rente wird von der Stadt finanziert, die andere Hälfte von den Versicherten durch eine lebenslängliche Kürzung der Alterspension ab dem AHV-Alter. Dies bedeutet, dass bei einem Altersrücktritt eines Angestellten im Alter 63 zwei Überbrückungsrenten von jährlich Fr. 12'900.- zu Lasten der Stadt zu entrichten sind. Gemäss Auswertungen des Personalamtes liegen die Löhne kurz vor der Pensionierung durchschnittlich rund 17% über dem so genannten Funktionslohn. Da die Anfangslöhne in der Praxis gegen 20% tiefer sind, dürfte die Ausrichtung der Überbrückungsrente für die Stadt kostenneutral sein. Der Pensionskasse entstehen keine Mehrausgaben, da der Versicherte seinen persönlichen Anteil durch eine lebenslängliche Kürzung amortisiert.

Zur Frage 4:

"Welche Rentenalter kennen andere Verwaltungen, z.B. Bund, Kanton, Stadt Zürich, weitere Städte und Gemeinden?"

Eine Umfrage bei ausgewählten, namhaften Vorsorgeeinrichtungen hat folgende Resultate geliefert:

Pensionskasse	ordentliches Rücktrittsalter (ohne Kürzung)	flexibles Rücktrittsalter gemäss PK-Statuten	spätestes Rücktrittsalter gem. Personalrecht)	spätestes Rücktrittsalter (gem. PK-Statuten
PUBLICA, PK des Bundes	Alter 62	Alter 60-65	Alter 65	Alter 65
BVK, PK des Kantons Zürich	Alter 63	Alter 60-65	Alter 65	Alter 65
PK Basel Stadt+Kanton	Alter 63	Alter 60-63	Alter 63	Alter 63
APK des Kantons Aargau*	Alter 63	Alter 60-65	Alter 65	Alter 65
PK des Kantons Luzern	Alter 62	Alter 58-65	Alter 65	Alter 65
PK des Kantons Thurgau	Alter 63	Alter 60-65	Alter 65	Alter 65
PK der Stadt Zürich	Alter 63	Alter 58-65	Alter 65	Alter 65
PK der Stadt St. Gallen	Alter 63	Alter 60-65	Alter 65	Alter 65
PK der Stadt Bern	Alter 63	Alter 58-63	Alter 63	Alter 63
PK der Stadt Biel	Alter 63	Alter 58-65	Alter 63	Alter 65
PK der Stadt Winterthur	Alter 63	Alter 60-65	Alter 63	Alter 65

- bei der Pensionskasse des Kantons Aargau ist eine grössere Statuenrevision per 1.1.2008 vorgesehen. Hauptsächlich geht es um den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat sowie um die Erhöhung des Rücktrittsalters auf 65. Damit verbunden ist eine finanzielle Sanierung der Kasse, ihr Deckungsgrad betrug per 31. Dezember 2005 rund 89%.

- Das Personal von Gemeinden ist in der Regel bei den entsprechenden kantonalen Pensionskassen versichert. Grössere Städte wie Winterthur haben eigene Vorsorgeeinrichtungen.

Ein Vergleich mit anderen öffentlich-rechtlichen Institutionen und Arbeitgebern zeigt, dass die Regelung des Rücktrittsalters für das Personal der Stadt Winterthur nicht aus dem Rahmen fällt. Dass das Personal spätestens mit 63 pensioniert wird, ist eine personalpolitische Massnahme, die vor allem in der prekären Lage auf dem Winterthurer Arbeitsmarkt der 90er Jahre gründet. Wie in der Einleitung ausgeführt, hat sich die Situation leider nicht gebessert und die Zahl der Arbeitslosen ist heute grösser als damals bei der personalrechtlichen Festlegung des Rücktrittsalters 63. Der Stadtrat ist daher der Ansicht, dass der Zeitpunkt für eine Aufhebung der damals vom Parlament gewünschten Massnahme noch nicht gekommen ist. Er wird jedoch die Entwicklung im Auge behalten und falls notwendig, die erforderlichen personalpolitischen Massnahmen ergreifen.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist dem Vorsteher des Departements Kulturelles und Dienste übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

E. Wohlwend

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder