

**Dringliche Motion GFL/EVP (Peter Künzler/Lukas Gutzwiller, GFL): Widersprüche zwischen Personalreglement und Personalvorsorgereglement beseitigen**

Das derzeit gültige Personalreglement der Stadt Bern (PRB), Stand: 28. Dezember 2010 legt in Artikel 18 Absatz 3 folgendes fest: „Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahres erreicht. In Ausnahmefällen kann auf Gesuch hin die zuständige Instanz nach Anhörung des Personalamtes Angestellten das Dienstverhältnis jeweils um höchstens ein Jahr verlängern, längstens aber bis zum Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres.“

Das Reglement über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVR), das in erster Lesung im Winter 2012 zur Genehmigung in den Stadtrat gelangt, sieht neu eine umfassende Flexibilisierung des Altersrücktritts vor: zukünftig können die Angestellten der Stadt zwischen 58 und 70 Jahren in Pension gehen. Da im neuen Reglement die Höhe der Altersleistung im Alter 63 der heutigen Regelung entspricht, entsteht zudem keine Schlechterstellung des Personals.

Wie unschwer zu erkennen ist, ergibt sich daraus eine Inkonsistenz zwischen dem neuen PVR und dem 2010 revidierten PRB und damit eine Inkonsistenz von Reglementen auf gleicher Stufe. Angesichts der Tatsache, dass bei einem separaten Pensionskassenreglementen Festlegungen über das Pensionsalter systembedingt ausschliesslich im PVR geregelt werden sollten, bietet es sich an, den oben erwähnten Artikel 18 Absatz 3 PRB ersatzlos zu streichen.

Die Unterzeichneten fordern den Gemeinderat auf, dem Stadtrat eine Vorlage vorzulegen, welche die beschriebene Inkonsistenz zwischen PRB und PVR auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Reglements beseitigt.

*Begründung der Dringlichkeit*

Die vorliegende Motion steht in direktem Zusammenhang mit der laufenden Beratung des Personalvorsorgereglements. Gemäss Auskunft des Ratssekretariats wird es möglich sein, diesen Vorstoss in Anschluss an die zweite Lesung des obgenannten Reglements zu behandeln, falls er als dringlich erklärt wird.

Bern, 12. Januar 2012

Dringliche Motion GFL/EVP (Peter Künzler/Lukas Gutzwiller, GFL): Daniel Klauser, Tania Espinoza, Susanne Elsener, Daniela Lutz-Beck, Rania Bahnan Buechi

Die Dringlichkeit wird vom Büro des Stadtrats bejaht.

**Antwort des Gemeinderats**

Der Stadtrat verlangt mit einer dringlichen Motion vom Gemeinderat, ihm eine Vorlage vorzulegen, welche die Inkonsistenz zwischen dem Personalreglement (PRB) und dem neu zu er-

lassenden Personalvorsorgereglement (PVR) auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Reglements beseitigt.

#### *Altersrücktritt und Beginn von PVK-Altersleistungen sind verschiedene Sachverhalte*

Aus Sicht des Gemeinderats besteht zwischen den beiden Reglementen keine Inkonsistenz bzw. es handelt sich bei der *Regelung des Altersrücktritts im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses* und bei der *Regelung der Altersleistungen bei einer Einrichtung der zweiten Säule* um zwei verschiedene Sachverhalte, die weder miteinander vermischt, noch gegeneinander ausgespielt werden dürfen. Es sind schlicht unterschiedliche Themen, die im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses zwingend zu regeln sind.

Immerhin geht der Gemeinderat mit den Motionärinnen und Motionären dahingehend einig, dass die beiden Regelungen aufeinander abgestimmt werden müssen.

#### *Wozu braucht es eine Regelung des Altersrücktritts im Personalreglement?*

Gemäss Artikel 17 Absatz 2 PRB ist das definitive öffentliche Dienstverhältnis der städtischen Mitarbeitenden unbefristet. Demzufolge muss auch dessen Beendigung geregelt werden. Dies geschieht in den Artikeln 18 bis 24a PRB. Artikel 18 Absatz 3 PRB legt konkret die Altersgrenze bei 63 Jahren fest. Wird keine Altersgrenze für Mitarbeitende gesetzt, dauert ein unbefristetes Dienstverhältnis bis zum Tod von Mitarbeitenden, sofern es nicht durch Invalidation, Demission, Entlassung oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird (vgl. Art. 18 Abs. 1 und 2 PRB). Dies kann nicht im Interesse der Arbeitgeberin Stadt liegen: Einerseits geht es darum, unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden: Wenn die Altersgrenze erreicht ist, hört das Dienstverhältnis automatisch auf, ohne dass noch irgendwelche rechtlichen Verfahrensschritte (Demissionsbegehren durch Mitarbeitende oder Beendigungsverfügung seitens der Stadt) vorzukehren wären. Andererseits wird die Planbarkeit von altersbedingten Personalwechsellern erhöht. Schliesslich kann es nicht im Interesse der Stadt liegen, Mitarbeitende bis ins hohe Alter beschäftigen zu müssen, die sich nicht selber ins dritte Lebensalter zurückziehen wollen; dies vor allem dann nicht, wenn diese leistungsmässig oder gesundheitlich eingeschränkt sind. Es ist ein klares Ziel der städtischen Personalpolitik, auch Berufseinsteigende und junge Arbeitnehmende zu beschäftigen und in allen Teams eine breite Altersdurchmischung zu erreichen. Die Abschaffung des geregelten Altersrücktritts würde vor allem in den tieferen Lohnsegmenten zu einer Erhöhung des Durchschnittsalters führen.

Auch die Arbeitgeberinnen, die der Personalvorsorgekasse angeschlossen sind, haben ihr Personal entsprechend den allgemeinen arbeitsvertraglichen Regeln unbefristet angestellt und folgerichtig denn auch ein Rücktrittsalter festgelegt.

#### *Was regelt das neue Personalvorsorgereglement?*

Der Entwurf des neuen Personalvorsorgereglements (PVR) regelt Anspruch und Höhe der Altersleistungen der städtischen Personalvorsorgekasse. Artikel 10 PVR legt in Absatz 1 fest, dass versicherte Mitarbeitende ab vollendetem 58. Altersjahr Anspruch auf eine Altersrente haben. Entsprechend dem Leistungsziel der Kasse erhalten versicherte Mitarbeitende eine volle Altersrente von 61.2 Prozent des versicherten Lohns im Alter 63, sofern sie 38 Versicherungsjahre aufweisen.

Wenn sie ihr Dienstverhältnis verlängern, d.h. ihre Altersrente erst mit dem 64. oder 65. Altersjahr beziehen, erhöhen sich ihre Altersleistungen entsprechend auf maximal 64.42 Pro-

zent des versicherten Lohns. Selbst im AHV-Alter ist eine Weiterversicherung bis zum 70. Altersjahr möglich, aber nur im Beitragsprimat.

Auf der anderen Seite bestimmt Absatz 3 dieses Artikels, dass bei vorzeitiger Pensionierung vor dem 63. Altersjahr die Altersrente versicherungstechnisch gekürzt wird.

Aus dem PVR ergibt sich richtigerweise nur, wer in welchem Alter welche Leistungen aus der städtischen zweiten Säule zugut hat. Ein Vorsorgeerlass kann und darf keine Regeln aufstellen, wer zu welchem Zeitpunkt altershalber seine Arbeit aufgeben muss.

#### *Es braucht weiterhin eine Bestimmung über den Altersrücktritt im Personalreglement*

Aus dem Dargelegten ergibt sich, dass die Bestimmung über den Altersrücktritt nicht ersatzlos aus dem Personalreglement gestrichen werden kann. Mit den Motionärinnen und Motionären ist der Gemeinderat aber einig, dass die mit dem neuen Personalvorsorgereglement einhergehende Flexibilisierung der Altersleistungen ab 58 Jahren nicht durch allzu starre Altersrücktrittsregeln abgewürgt werden darf.

Allerdings sind je nach Mitarbeitenden-Struktur und Bedürfnissen die Ansprüche an eine Altersrücktrittsregelung unterschiedlich: Für verschiedene Dienststellen und Personalgruppen ist es nötig, die heutige restriktive Rücktrittsregelung durch eine flexiblere Lösung ersetzen zu können, die es Mitarbeitenden erlaubt, über das Alter 63 hinaus weiter zu arbeiten. Bei anderen Dienststellen und Personalgruppen besteht demgegenüber der starke Wunsch, am Grundsatz des Altersrücktritts 63 festzuhalten; dies mit dem Ziel, die Belegschaft verjüngen und rechtzeitig die durch die Arbeitstätigkeit angeschlagenen Mitarbeitenden aus dem Arbeitsprozess herauslösen zu können.

Eine Verlängerung von Dienstverhältnissen über das 63. Altersjahr hinaus soll daher auch aus Sicht des Gemeinderats möglich sein, ohne dass darauf aber ein Anspruch besteht. Zudem sollen Verlängerungen an klare Kriterien gebunden werden, denn bei einer bedingungslosen Weiterarbeit über 63 hinaus kann auch eine negative Selektion stattfinden: Die „Falschen“ arbeiten weiter.

Aus Sicht des Gemeinderats könnte die Regelung von Artikel 18 Absatz 3 des PRB deshalb wie folgt ausgestaltet sein:

„Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahrs erreicht. Auf Gesuch hin kann die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahrs, ausnahmsweise auch darüber hinaus verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Die Weiterarbeit der betroffenen Angestellten entspricht einem dienstlichen Bedürfnis;
  - b. Die betroffenen Angestellten genügen ihren beruflichen Anforderungen (Leistung und Verhalten sind mindestens genügend);
  - c. Die betroffenen Angestellten verfügen über die nötige medizinische Tauglichkeit.
- Das Gesuch ist spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.“

#### *Die Sozialpartner müssen einbezogen sein*

Der Gemeinderat ist der klaren Meinung, dass jede Änderung des Personalreglements - gerade im Zusammenhang mit der Frage des für alle städtischen Mitarbeitenden bedeutsamen

Rücktrittsalters - nicht ohne Einbezug der Sozialpartner geschehen darf. Der Gemeinderat ist bereit, die dringliche Motion anzunehmen und unter Berücksichtigung der geschilderten Rahmenbedingungen eine Änderung des Personalreglements in die Wege zu leiten und die Sozialpartner in das Erlassverfahren miteinzubeziehen. Sollten sich im Erarbeitungsprozess keine Probleme einstellen, ist es auch für den Gemeinderat naheliegend, die entsprechende Änderung möglichst gleichzeitig mit dem Neuerlass des Personalvorsorgereglements in Kraft treten zu lassen.

### **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Dringliche Motion erheblich zu erklären.

Bern, 15. Februar 2012

Der Gemeinderat