

Grosser Gemeinderat, Vorlage

Postulat der SVP-Fraktion vom 24. September 2021 betreffend «Fortschrittliches und zeitgemässes Pensionierungswesen»

Bericht und Antrag des Stadtrats Nr. 2768 vom 13. September 2022

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 24. September 2021 hat die SVP-Fraktion das Postulat betreffend «Fortschrittliches und zeitgemässes Pensionierungswesen» eingereicht.

Sie bezieht sich dabei auf § 21 des Personalreglements der Stadt Zug vom 5. September 2000 betreffend «Zeitpunkt der Beendigung – Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das 64. Altersjahr erfüllt wird».

Die SVP-Fraktion führt aus, dass die breite Bevölkerung, wie auch die Angestellten bei der Stadt Zug, heutzutage vermehrt in den Genuss kämen, über das Pensionsalter hinaus rüstig genug und somit weiter aktiv sein zu können. Die durchschnittliche Lebenserwartung sei entsprechend ebenfalls angestiegen. Als 1948 die AHV eingeführt worden sei, habe die durchschnittlich über das Rentenalter 65 hinausragende Lebenserwartung 14 Jahre für Frauen und 12.4 Jahre für Männer betragen. Heute wäre die entsprechend durchschnittliche Lebenserwartung gemäss Angaben vom Bund (Zahlen von 2019) 85.6 Jahre respektive 81.9 Jahre.

Gute und tüchtige Arbeitnehmer zu finden, oder eben Fachkräfte, und diese halten zu können, sei für die Verwaltung ebenso wichtig wie für private Unternehmen. Auch bei der Stadt Zug könne es sein, dass gut ausgebildete und gut eingearbeitete Fachleute mit 64 Jahren fit genug und willens seien, weiterarbeiten zu dürfen. Dieser wertvollen Ressource gäbe es Sorge zu tragen – das Reglement solle entsprechend angepasst werden.

Die Fraktion ersucht daher den Stadtrat, folgendes Anliegen zu prüfen und im Detail auszuarbeiten:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Zug solle es möglich werden, über das reguläre Pensionsalter hinweg angestellt zu bleiben und somit weiterarbeiten zu können, sofern der Bedarf seitens der Stadt vorhanden sei und der Wunsch seitens der betreffenden Person bestehe.

Die Stadt könne sich, nach Ansicht der Postulanten dadurch als fortschrittlicher Arbeitgeber hervortun. Den Steuerzahler dürfte es – so die Postulanten – ebenfalls freuen, denn gute Leistung bliebe erhalten bei nicht höheren Kosten.

Die Begründung des Vorstosses ist aus dem vollständigen Postulatstext im Anhang ersichtlich.

An seiner Sitzung vom 2. November 2021 hat der Grosse Gemeinderat das Postulat dem Stadtrat zum schriftlichen Bericht und Antrag überwiesen.

Wir erstatten Ihnen hierzu den folgenden Bericht und Antrag:

Ausgangslage

Im Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug vom 5. September 2000 (Personalreglement; SRZ 171.01) wird im Abschnitt 6 das Erreichen der Altersgrenze wie folgt umschrieben:

§ 21 Zeitpunkt der Beendigung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das 64. Altersjahr erfüllt wird.

Dieser Altersrücktritt gilt sowohl für Frauen wie auch für Männer. Somit wird heute die Gleichstellung der Geschlechter sichergestellt. Das Lehrpersonal untersteht dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und arbeitet bis zum 65. Altersjahr.

Die städtischen Angestellten haben die Möglichkeit, auch früher in Rente zu gehen. Dies wird im Abschnitt des Personalreglements wie folgt umschrieben:

§ 22 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Die Mitarbeitenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 59. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

Wählt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Möglichkeit ganz oder teilweise vorzeitig in Rente zu gehen, so erfolgt dies mit entsprechenden Kürzungen seitens Pensionskasse (tieferer Umwandlungssatz für die Rente). Die Stadt Zug beteiligt sich bei einer vorzeitigen Pensionierung mit der Überbrückungsrente in der Höhe von maximal 3 x 90 % der einfachen Altersrente (in Abhängigkeit zum Beschäftigungsgrad).

Bereits heute besteht die Möglichkeit, über das Rentenalter hinaus für die Stadt Zug zu arbeiten. Dies ist in § 11 Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug vom 24. Oktober 2000 (Personalverordnung; SRZ 171.02) formuliert, wonach durch gegenseitige Absprache das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise über die Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden kann, soweit dies im Interesse der Stadt liegt.

Dies erfolgt mittels Antrag an den Stadtrat mit einer Begründung, warum es für die Person wichtig ist weiterzuarbeiten und warum der Stadt dadurch ein Mehrwert entsteht. Der Stadtrat entscheidet heute im Einzelfall.

Problemstellung

Schweizweit wird eine Gleichstellung des Rücktritts- resp. Rentenalters angestrebt. Ob dies schlussendlich bei 65/65 oder bei 67/67 zu liegen kommt ist heute offen. Zurzeit ist das Rentenalter für Frauen bei 64 Jahren und bei Männern bei 65. Jahren.

Die Stadt hat mit ihrem Rentenalter von 64 Jahren eine Gleichstellung der Geschlechter. Eine einseitige Erhöhung des Rentenalters der Männer auf 65 Jahren (Angleichung an die schweizweit geltende Altersgrenze) ist nicht erstrebenswert und führt zu einer Ungleichbehandlung.

Die Stadt Zug kennt heute eine Flexibilisierung nach unten. Ab dem 59. Altersjahr kann die/der Mitarbeitende wählen, wann sie/er mit welchem Beschäftigungsgrad in Rente geht. Die Pensionierung kann in maximal 3 Schritten erfolgen. Es sind jeweils mindestens 20 %-Schritte möglich und das Restpensum muss mindestens 40 % aufweisen.

Die demographische Entwicklung zeigt einerseits, dass die Lebenserwartung immer höher wird und auf der anderen Seite, dass es immer schwieriger wird, gut ausgebildetes Personal zu finden und zu halten.

Eine Flexibilisierung soll laut Vorstoss daher auch nach oben möglich sein.

Eine Kurzumfrage beim Kanton Zug sowie bei weiteren Kantonshauptstädten in der Grössenordnung von Zug hat ein diverses Bild ergeben (vgl. Anhang 2).

Die Stadt Zug zeigt demnach bereits heute ein vergleichsweise zukunftsgerichtetes Modell, denn

- die Stadt Zug hat heute schon ein sehr flexibles Modell;
- die Gleichbehandlung von Mann und Frau ist in der Stadt Zug gegeben;
- Anstellungen über das Pensionierungsalter wird teilweise bereits ermöglicht.

In den vergangenen Jahren hat der Stadtrat einigen Mitarbeitenden ermöglicht, über das Pensionierungsalter hinaus für die Stadt Zug tätig zu sein. Die Anstellung wurde dabei mehrheitlich um ein Jahr verlängert; einem Mitarbeiter wurde bewilligt, drei Jahre über das ordentliche Pensionierungsalter für die Stadt Zug tätig zu sein.

In allen Fällen wurde im Stadtrat eine Abwägung vorgenommen, wie hoch der Nutzen für die Stadt Zug ist und wie schwierig es ist, Ersatz zu finden.

Lösungsansatz

Grundsatz

Die Anstellungskonditionen sind ein wichtiger Personalmarketingfaktor. In einem Arbeitnehmermarkt, wie wir ihn heute kennen, sind flexible und gute Anstellungskonditionen entscheidend für die Wahl des künftigen Arbeitgebers.

Ordentlicher Altersrücktritt

Der Altersrücktritt wird nach wie vor auf 64 Altersjahre – sowohl für Frauen wie auch für Männer - festgelegt. Sollte es schweizweit zu einer Angleichung des Pensionierungsalters auf 65/65 oder 67/67 kommen, wird dies in Zug übernommen.

Vorzeitiger Altersrücktritt

Der vorzeitige Altersrücktritt soll nach wie vor möglich sein. Er soll maximal fünf Jahre vor dem Erreichen der Altersrente erfolgen. Das heisst bei einem ordentlichen Altersrücktritt mit 64 Jahren im 59. Altersjahr und bei einem ordentlichen Altersrücktritt mit 65 Jahren im 60. Altersjahr etc.

Die Stadt beteiligt sich weiterhin mit einer Überbrückungsrente in der Höhe von max. 3 x 90 % der einfachen AHV-Altersrente.

Die Finanzierung erfolgt durch den Fluktuationsgewinn, welcher bei den in Rente gehenden Personen erwirtschaftet werden kann.

Hinausgeschobener Altersrücktritt

Die heutige Möglichkeit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus für die Stadt Zug zu arbeiten, bleibt bestehen. Dies wird ebenfalls als Personalmarketingfaktor gewertet. So wird es für ältere Mitarbeitende, welche gerne über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus arbeiten möchten attraktiv, für die Stadt Zug tätig zu sein oder zu werden. Diese Möglichkeit wird vermehrt beworben und bei den Mitarbeitenden und auch den Bewerbenden bekannt gemacht.

Der Stadtrat wird die Einzelfälle nach wie vor behandeln und nach Abwägen des Nutzens für die Stadt Zug bewilligen. Die Anstellung erfolgt mit einem neuen, befristeten Arbeitsvertrag sowie einer neuen Stellenbeschreibung. Im Zusammenhang mit der Bewilligung der weiteren Anstellung bei der Stadt Zug ist auch auf die Organisations- und Personalentwicklung der einzelnen Abteilung Bezug zu nehmen. Es ist zu klären, was die Aufschiebung der Pensionierung für das bestehende Team für Konsequenzen hat und ob vor allem bei Führungskräften, die Abgabe der Führungsfunktion – zu welchem Zeitpunkt – Sinn macht.

Zusammenfassend ergibt sich aus Sicht der Stadt Zug kein akuter Anpassungsbedarf an den bestehenden Reglementen. Das von der SVP-Fraktion geforderte Anliegen kann schon heute weitgehend erfüllt werden. Ein Automatismus ist nicht anzustreben. Es wird jedoch mit der Möglichkeit über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus arbeiten zu können, Personalmarketing betrieben (sowohl stadtintern wie auch -extern). Eine Einzelfallbetrachtung durch den Stadtrat macht nach wie vor Sinn. Eine solche ermöglicht es, eine sorgfältige Interessensabwägung vorzunehmen.

Antrag

Wir beantragen Ihnen,

- den Bericht des Stadtrats zur Kenntnis zu nehmen, und
- das Postulat der SVP-Fraktion vom 24. September 2021 betreffend Fortschrittliches und zeitgemässes Pensionierungswesen als erledigt von der Geschäftskontrolle abzuschreiben.

Zug, 13. September 2022

Dr. Karl Kobelt
Stadtpräsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

Beilage

- Vorstoss vom 24. September 2021

Die Vorlage wurde vom Präsidialdepartement verfasst. Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Stadtpräsident Karl Kobelt, Departementsvorsteher, Tel. 058 728 90 10.