

---

# Die vorzeitige Pensionierung nach baselstädtischem Personalrecht

---

VON DR. GEORG SCHÜRMAN, SEKRETÄR BAV

**Nicht zuletzt aufgrund der ab 1. Januar 2016 in Kraft tretenden Revision des Pensionskassengesetzes und der damit zusammenhängenden Erhöhung des Rentenalters stellt sich in letzter Zeit öfters die Frage nach den Modalitäten einer Pensionierung vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters. Das baselstädtische Personalgesetz hat hierfür im Rahmen des Personalgesetzes und einer dazugehörigen Verordnung Regeln aufgestellt, die nachfolgend kurz dargestellt werden.**

## **I. Im Allgemeinen**

Das kantonale Personalrecht sieht die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters vor, welches bis zum 31. Dezember 2015 63 und nach dem 1. Januar 2016 65 Jahre beträgt. Die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung besteht ab Alter 58, wobei diese Grenze nach dem alten als auch nach dem neuen Recht Gültigkeit haben soll. Grundsätzlich existieren drei Varianten, wie eine vorzeitige Pensionierung vollzogen werden kann:

- a) auf Veranlassung des Arbeitgebers
- b) auf einseitigen Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters
- c) in gegenseitigem Einvernehmen

## **II. Die vorzeitige Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers**

§ 35 Abs. 2 des kantonalen Personalgesetzes sieht vor, dass in personal-, arbeitsmarkt- und finanzpolitisch ausserordentlichen Situationen der Arbeitgeber eine vorzeitige Pensionierung eines Mitarbeitenden anordnen kann. Diese sog. vorzeitige Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers kann nur erfolgen, wenn die betroffene Stelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist. Akzeptiert die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter diese vorzeitige Pensionierung, erfolgt diese zum verfügbaren Zeitpunkt. Lehnt der Mitarbeitende die vorzeitige Pensionierung jedoch ab, kann die vorzeitige Pensionierung auch einseitig vom Arbeitgeber verfügt werden. Für den Fall, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme eines adäquaten anderen Aufgabengebietes lehnt, verfügt die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz.

### **III. Die vorzeitige Pensionierung auf einseitigen Wunsch des Mitarbeitenden**

Unproblematisch ist der Fall, bei welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einseitig eine vorzeitige Pensionierung wünscht. Diese Konstellation kommt einer Kündigung durch den Arbeitnehmer gleich; Voraussetzung ist jedoch auch hier die Vollendung des 58. Altersjahres.

### **IV. Die vorzeitige Pensionierung in gegen seitigem Einvernehmen**

Im Falle der vorzeitigen Pensionierung in gegenseitigem Einvernehmen findet keine Aufhebung der Stelle statt, sondern Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen sich auf die vorzeitige Pensionierung. Bei dieser Art der vorzeitigen Pensionierung ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss an das fehlende Deckungskapital des Arbeitnehmers zu leisten, wobei diese Einmaleinlage mindestens 25 % und maximal 75 % beträgt. Dabei gelten als Kriterien für die Bemessung der Einmaleinlage insbesondere:

- a) das Alter / das Dienstalter,
- b) die Leistungen/ die Qualität der Arbeit,
- c) persönliche Verhältnisse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,
- d) der Nutzen der vorzeitigen Pensionierung für den Arbeitgeber,
- e) gesundheitliche Belastung durch die Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtdienst).

Zuständig für eine vorzeitige Pensionierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf Veranlassung des Arbeitgebers und im gegenseitigen Einvernehmen ist der Regierungsrat, wenn er oder eine Departementsvorsteherin bzw. ein Departementsvorsteher Anstellungsbehörde ist. In den übrigen Fällen entscheidet die Departementsvorsteherin bzw. der Departementsvorsteher.

### **V. Rechtliche Beratung zu empfehlen**

Insbesondere in den Fällen einer vorzeitigen Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers oder aber im Falle einer einvernehmlichen vorzeitigen Pensionierung empfiehlt es sich, rechtlichen Beistand hinzuzuziehen. Zum einen zeigt die Praxis, dass die Frage der Zuweisung einer adäquaten Ersatzstelle (vgl. Ziffer II hievor) zu schwierigen Abgrenzungsfragen führen kann. Zum anderen sind die Kriterien, welche die Höhe des vom Arbeitgeber einzuschliessenden Anteils am fehlenden Deckungskapital (vgl. Ziffer IV hievor) festlegen, oft Gegenstand von Verhandlungen, die die betroffenen Mitarbeitenden nicht alleine führen möchten. Der BAV steht seinen Mitgliedern selbstverständlich auch bei diesen Fragen gerne zur Seite.

### **Kontakt**

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21, 4054 Basel

Telefon: 061 272 45 11

Fax: 061 272 45 35

E-Mail: [info@bav-bs.ch](mailto:info@bav-bs.ch)

Website: [www.bav-bs.ch](http://www.bav-bs.ch)