

Die vorzeitige Pensionierung nach baselstädtischem Personalrecht



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV



Nicht zuletzt aufgrund der ab 1.1.2016 in Kraft getretenen Revision des Pensionskassengesetzes und der damit zusammenhängenden Erhöhung des Rentenalters hat sich in letzter Zeit öfters die Frage nach den Modalitäten einer Pensionierung vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gestellt. Das baselstädtische Personalgesetz hat hierfür im Rahmen des Personalgesetzes und einer dazugehörigen Verordnung Regeln aufgestellt, die nachfolgend erläutert werden.

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 mit dem ordentlichen Rücktrittsalter 65 Gültigkeit hat.

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 gegenseitigen Einvernehmen

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, **6. Dezember 2016**,
jeweils im **Restaurant Stadthof**,
Gerbergasse 84 (am Barfüsserplatz)
im 1. Stock ab 15.00 Uhr bis ca.
17.30 Uhr

Eine vorzeitige Pensionierung ab Alter 58 oder eine aufgeschobene Pensionierung bis Alter 70 sind möglich. Die Pensionierung kann auch in Teilschritten erfolgen. Die für eine Teilpensionierung erforderliche Reduktion des Pensums bedarf dabei der Zustimmung der Anstellungsbehörde. Diese entscheidet über den entsprechenden Antrag unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse.

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 gemäss der anzuwendenden Verordnung nur dann 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, und das Altersguthaben der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist so zu erhöhen, dass dieselbe Rente resultiert, wie sie im Alter 65 unter Einrechnung eines Zinses von 1% versichert ist. Der Arbeitgeber vergütet der Pensionskasse die hierzu notwendige Einmaleinlage. 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 ablehnt, verfügt die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz. Der oder die Betroffene erhält diesfalls eine Abfindung, welche sich nach dem Alter, dem Dienstalter sowie den persönlichen Verhältnissen richtet.

Die vorzeitige Pensionierung auf einseitigen Wunsch des Mitarbeitenden

In der Regel unproblematisch ist der Fall, bei welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einseitig eine vorzeitige Pensionierung wünscht. Diese Konstellation kommt einer Kündigung

durch den Arbeitnehmer in etwa gleich; Voraussetzung ist jedoch auch hier die Vollendung des 58. Altersjahres.

Die vorzeitige Pensionierung in gegenseitigem Einvernehmen

Im Falle der vorzeitigen Pensionierung in gegenseitigen 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. -vorsteher.

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 zu schwierigen Abgrenzungsfragen führen kann. Zum Anderen sind die Kriterien, welche die Höhe des vom Arbeitgeber einzuschliessenden Anteils am fehlenden Deckungskapital festlegen, oft Gegenstand von Verhandlungen, die die betroffenen Mitarbeitenden in der Regel nicht alleine führen möchten. Der BAV steht seinen Mitgliedern selbstverständlich auch bei diesen Fragen gerne zur Seite.