

## **Regierungsratsbeschluss**

vom 25. Oktober 2004

Nr. 2004/2169

KR.Nr. M 121/2004 FD

### **Motion Fraktion FdP/JL: Flexibilisierung Pensionierung für Angestellte des Kantons Solothurn (23.06.2004)**

#### **Stellungnahme des Regierungsrates**

---

#### **1. Vorstosstext**

Die Angestellten des Kantons Solothurn werden mit 63.5 Jahren pensioniert. Wenn eine betriebliche Notwendigkeit nachgewiesen werden kann, sind Ausnahmen möglich. Diese Regelung entspricht nicht der heutigen Realität: Angestellte des Kantons können zwar vor dem Erreichen des jetzigen Pensionierungsalters, also mit 63.5 Jahren in Pension gehen, de facto aber nicht länger als 63.5 Jahre arbeiten.

Wir fordern deshalb die Anpassung der rechtlichen Grundlagen und die Einführung eines flexiblen Pensionierungsalters von 58 Jahren bis 67 Jahren.

#### **2. Begründung**

Die Lebenserwartung ist in den letzten 20 Jahren massiv gestiegen; die Arbeits- und Lebensformen haben sich individualisiert. Der Kanton als Arbeitgeber hat diesen Entwicklungen mit modernen, den individuellen Ansprüchen angemessenen Arbeitsbedingungen und -möglichkeiten Rechnung zu tragen.

#### **3. Stellungnahme des Regierungsrates**

Die Motionäre verlangen die Anpassung der rechtlichen Grundlagen zur Einführung eines flexiblen Pensionierungsalters von 58 bis 67 Jahre.

Die Weiterbeschäftigung von Personal über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus kann für Gesellschaft und Staat durchaus von Nutzen sein, weil auf die berufliche Erfahrung und die Lebenserfahrung von älteren Personen zurückgegriffen werden kann. Die Menschen in unserer Gesellschaft werden immer älter, und sie sind vielfach sowohl willens als auch in der Lage, nach wie vor einen ansehnlichen Beitrag zum Wohl der Gesellschaft zu leisten. Insofern haben wir Verständnis für den Vorstoss.

Mit einer Motion kann dem Kantonsrat die Änderung der Kantonsverfassung, der Erlass, die Aufhebung oder die Änderung eines Gesetzes oder einer kantonsrätlichen Verordnung beantragt werden (vgl. § 35 Abs. 1 Kantonsratsgesetz; BGS 121.1). Nach dem nur noch bis am 31. Dezember 2004 geltenden § 31 Staatspersonalgesetz (BGS 126.1) steht dem Kantonsrat die Befugnis zu, die

Altersgrenze festzulegen. Diese Kompetenz wird ab 1. Januar 2005 an den Regierungsrat übertragen. Zusammen mit der Schaffung der gesetzlichen Grundlage für einen Gesamtarbeitsvertrag am 21. Februar 2001 delegierte der Kantonsrat sämtliche ihm zustehenden personalrechtlichen Befugnisse an den Regierungsrat.

Gestützt auf § 45<sup>bis</sup> des Staatspersonalgesetzes schloss der Regierungsrat mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag ab, der am 1. Januar 2005 in Kraft tritt. Darin ist auch die Altersgrenze geregelt (Art. 14 des normativen Teils). Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in dem der oder die Arbeitnehmende das Alter von 63 Jahren und 6 Monaten vollendet. Der Regierungsrat kann das Anstellungsverhältnis der Arbeitnehmenden mit ihrem Einverständnis ausnahmsweise um höchstens 1 Jahr und 6 Monate verlängern, wenn ein betriebliches Bedürfnis besteht.

Wenn dem Begehren der Motion entsprochen werden soll, muss das Staatspersonalgesetz so geändert werden, dass das maximale Pensionierungsalter im Alter von 67 Jahren festgelegt wird. Insofern ist der Vorschlag motionsfähig. Wir haben aber grosse politische Bedenken, diesen Weg zu beschreiten. Wie erwähnt treten am 1. Januar 2005 neue gesetzliche Grundlagen über die Altersgrenze in Kraft. Zusammen mit den Personalverbänden wurde die Altersgrenze im Gesamtarbeitsvertrag geregelt. Eine Änderung ist daher nur nach Verhandlungen und mit Zustimmung der Vertragspartner zulässig. Auch wenn wir Verständnis für das Anliegen einer verstärkten Flexibilisierung der Altersgrenze haben, wollen wir die Personalverbände mit der einseitigen Schaffung von gesetzlichen Grundlagen im Staatspersonalgesetz nicht vor den Kopf stossen. Wir setzen auf den Verhandlungsweg.

Der Vorstoss rennt teilweise offene Türen ein. Wir kennen bereits seit Jahren eine flexible Pensionierung. Die Statuten der Kantonalen Pensionskasse Solothurn sehen seit dem 1. Januar 2003 die Ausrichtung einer Altersrente ab dem vollendeten 58. Altersjahr vor. Auf diesen Zeitpunkt wurde auch die AHV-Ersatzrente eingeführt, welche ab dem 60. Altersjahr durch den Arbeitgeber mitfinanziert wird. Der Gesamtarbeitsvertrag bringt eine weitere Verbesserung in diesem Bereich. Das Thema der Flexibilisierung des Pensionierungsalters war eines der Kernanliegen der Verbände in diesen Verhandlungen. Mit dem vom Kantonsrat am 27. September 2000 überwiesenen Postulat wurde verlangt, dass bei einem Rücktrittsalter 60 die Pension ab dem Alter 63,5 um höchstens 10% gekürzt und die vorzeitige erleichterte Pensionierung für den Kanton möglichst kostenneutral durchgeführt wird. Die Realisierung dieser weitgehenden Ziele erwies sich als sehr kostenaufwändig. Sie hätte die finanziellen Vorgaben für den GAV gesprengt. Aus diesem Grund mussten die Verbände ihre Forderungen zurückstecken. Gefunden wurde schliesslich eine Lösung, welche eine vermehrte Beteiligung der Arbeitgeber, nach sozialpolitischen Kriterien abgestuft, bei der Finanzierung der AHV-Ersatzrente vorsieht. Wir von der Arbeitgeberseite wollten die Flexibilisierung des Pensionierungsalters nicht nur nach unten, sondern auch nach oben ausdehnen, verzichteten aber aus verhandlungstaktischen Gründen auf die sofortige Realisierung dieser Forderung. Wir machten den Verbänden aber klar, dass wir dieses Anliegen im Rahmen der Weiterentwicklung des GAV wieder zur Sprache bringen werden .

Die Erhöhung der Altersgrenze bringt nicht nur Vorteile. Wir erinnern daran, dass der Kantonsrat am 1. September 1992 (BGS 126.381) die Altersgrenze für das Staatspersonal und die Lehrpersonen an der Volksschule aus beschäftigungspolitischen Gründen von 65 Jahren auf 63 Jahre und 6 Monaten senkte. Am 19. Juni 2001 wurde die Altersgrenze flexibler gestaltet, indem diese vom Regie-

rungsrat im Einzelfall auf 65 Jahre erhöht werden kann. Mit jeder frei werdenden Stelle kann die Arbeitslosigkeit gemildert werden. Bei einer allfälligen Erhöhung der Altersgrenze muss dieser Aspekt auch in der heutigen Zeit mitberücksichtigt werden.

Eine Erhöhung der Altersgrenze über das 64. (für Frauen) bzw. das 65. Altersjahr (für Männer) hinaus, bedingt aber auch eine Änderung der AHV- und der BVG-Gesetzgebung, wie sie von Bundesrat Pascal Couchepin zur Diskussion gestellt wurde. Nach geltendem Recht muss einer Person die AHV-Rente ab Erreichen des AHV-Alters ausgerichtet werden, selbst wenn diese weiterhin im Beschäftigungsprozess steht. Die AHV-Rente kann zwar freiwillig aufgeschoben werden, zwingen kann man dazu aber niemanden. Gleiches gilt für die berufliche Vorsorge. Spätestens nach Vollendung des 65. Altersjahres hat eine versicherte Person Anspruch auf eine Altersrente der Vorsorgeeinrichtung. Es darf aber nicht sein, dass Personen, welche bis zum 67. Altersjahr arbeiten, neben dem Lohn noch eine Rente der Vorsorgeeinrichtung und eine AHV-Altersrente ausgerichtet werden. Diese Altersleistungen müssten zwingend ausgesetzt werden, solange ein Erwerbslohn ausgerichtet wird.

Aus den dargelegten Gründen schlagen wir die Umwandlung des Vorstosses in ein Postulat vor.

#### **4. Antrag des Regierungsrates**

Erheblicherklärung als Postulat.



Dr. Konrad Schwaller  
Staatsschreiber

#### **Verteiler**

Finanzdepartement  
Personalamt (3)  
Personalverbände (6, Spedition durch Personalamt)  
Ratssekretär  
Traktandenliste Kantonsrat