

## Parlamentssitzung vom 13. März 2006

Bericht und Antrag  
des Gemeinderates an das Parlament  
betreffend

### Frühpensionierungsmodell Gemeinde Köniz

---

#### 1. Thematischer Hintergrund

Verschiedene Studien aus dem In- und Ausland legen die gesundheitlichen Folgen belastender Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmende detailliert dar. Vom Genfer Arbeitsinspektorat existiert eine Langzeitstudie zu diesen Folgen. Aus diesen Studien geht klar hervor, dass so genannte «alterskritische Arbeitsanforderungen» zu nicht mehr bewältigbaren Arbeitsplatzsituationen führen können<sup>1</sup>.

Zu diesen alterskritischen Arbeitsanforderungen zählen körperlich anstrengende Arbeiten (Heben und Tragen von Lasten, Zwangshaltungen, einseitig belastende Tätigkeiten, etc.), Arbeitsumgebungsbelastungen (Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtung), hohe bzw. starre Leistungsvorgaben (taktgebundene Arbeit, Zeitdruck), Schicht- und Nachtarbeit (Arbeitsrhythmus gegen die «innere Uhr», soziale Beeinträchtigungen) und hohe psychische Belastungen (Daueraufmerksamkeit, Stress) sowie eine sitzende Arbeitsweise.

Weitere alterskritische Faktoren verschärfen diese Situation für ältere Arbeitnehmende in belastenden Arbeitsfeldern, bspw. der rasante technische Fortschritt. Dies führt zu relativen Leistungseinbussen, weil die Leistungsanforderungen der Arbeitsplätze sich nicht parallel zu den altersbedingten Leistungsveränderungen der Arbeitnehmenden verändern.

Diese Befunde treffen auch auf Arbeitsplätze der Gemeinde Köniz zu. Auch Büro-Arbeitsplätze sind psychosozialen und organisatorischen Bedingungen unterworfen, die als alterskritisch eingestuft werden müssen: Zunehmende Aufgaben bei gleichbleibenden oder abnehmenden Ressourcen, rasante technische Entwicklung in der Büroautomation und zunehmender Leistungs-, Kosten- und Termindruck sind massgebende Stressfaktoren in der Verwaltung. Auch die Verwaltung muss, wie die übrige Wirtschaft, flexibler und rascher auf veränderte Ansprüche reagieren. Für ältere Mitarbeitende, die noch eine statischere Verwaltung gewohnt sind, kann dies allzu belastend sein, wenn sie die Kraft nicht mehr aufzubringen vermögen, mit diesen Veränderungen Schritt zu halten.

Eine mögliche Lösung, um diese Probleme zu entschärfen, bietet sich mit der Frühpensionierung an, welche es Mitarbeitenden in belastenden Arbeitssituationen erlaubt, vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in den Ruhestand zu treten.

#### 2. Ausgangslage

Im September 2004 beantragte der Gemeinderat dem Parlament eine Änderung des Lohnreglementes mit dem Ziel, eine Frühpensionierungsrente für die Mitarbeitenden einzuführen. Das damalige Modell wurde bereits in der Geschäftsprüfungskommission stark kritisiert und konnte keine Mehrheit finden, weshalb die GPK dem Parlament den Antrag stellte, auf das

---

1

So zum Beispiel:

CONNE-PERREARD, E. et al., 2001: Auswirkungen von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit von Arbeitnehmern und ihre wirtschaftlichen Folgen. Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs.

KRENN, M. u. VOGT, M., 2004: Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen: Probleme und Gestaltungsansätze.

Geschäft nicht einzutreten. Diesem Antrag folgte das Parlament an seiner Sitzung vom 6. September 2004.

## 2.1 Im Jahr 2004 vorgeschlagenes Modell

Das vorgeschlagene Modell beinhaltete folgende Regelung: Jeder und jede Mitarbeitende der Gemeinde Köniz kann sich ungeachtet seiner Funktion und Lohneinstufung ab dem 60. Altersjahr frühzeitig pensionieren lassen. Während der Jahre bis die AHV-Überbrückungsrente ausgerichtet wird, zahlt die Gemeinde eine Frühpensionierungsrente in der Höhe der maximalen AHV-Altersrente (derzeit Fr. 25'800.00 pro Jahr) aus, deren Kosten vollständig zu Lasten der Arbeitgeberin fallen. Die AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse kann längstens über 3 Jahre bezogen werden.

Die vorgeschlagene Frühpensionierungsrente hätte demnach bei einem Altersrücktritt mit 60 Jahren wie folgt bezogen werden können (bei einem 100%-Beschäftigungsgrad):

	Bezug	Dauer	jährliche Kosten	Total Kosten
Frauen	Alter 60 – 61	1 Jahr	Fr. 25'800.00	Fr. 25'800.00
Männer	Alter 60 – 62	2 Jahre	Fr. 25'800.00	Fr. 51'600.00

Wirtschaftlichkeitsüberlegungen und ein würdiges «Abtreten» für müde und ausgebrannte Mitarbeitende waren die Gründe für die Einführung einer Frühpensionierungsrente. Man erhoffte sich zudem Einsparungen durch rückläufige Krankheitskosten und tiefere Lohnkosten infolge Anstellung jüngerer Arbeitnehmenden.

## 2.2 Hauptkritikpunkte am damaligen Modell

Als Hauptgründe des Nichteintretens auf den Antrag wurden angeführt:

- Der vorzeitige Altersrücktritt erfolgt ausschliesslich auf Wunsch der Arbeitnehmenden. Die Arbeitgeberin hat keine Kontrolle darüber, wer zu welchem Zeitpunkt in den vorzeitigen Ruhestand geht. Dies birgt aus Arbeitgebersicht die Gefahr, dass die falschen Mitarbeitenden gehen.
- Der Verlust an Wissen und Erfahrung könnte sich negativ auswirken.
- Die Kosteneinsparungen wurden angezweifelt.
- Die Rente beinhaltet keine Abstufungen nach Lohnklassen. Dadurch entsteht ein zu grosser Anreiz für Mitarbeitende in den höheren Funktionen.
- Es ist keine Mindestanstellungsdauer für einen Anspruch auf eine Frühpensionierungsrente vorgesehen.
- Das Modell sieht kein Controlling vor, das es erlauben würde, über die Weiterführung, Anpassung oder gar Abschaffung zu entscheiden, falls die Gegebenheiten sich im Laufe der Zeit verändern.
- Das Modell erscheint insgesamt zu wenig transparent und dessen kostenneutrale Finanzierung zweifelhaft.

GPK und Parlament stehen jedoch einem Modell positiv gegenüber, das Mitarbeitenden der Gemeinde Köniz die Möglichkeit bietet, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Im Beschluss des Parlamentes ist festgehalten, dass vom Gemeinderat eine Vorlage erwartet wird, welche die vorgebrachten Argumente berücksichtigt. Darin sind die Kosten transparent darzulegen und der Entscheid über die Modalitäten des vorzeitigen Altersrücktritts sollte durch die Arbeitgeberin bzw. den Gemeinderat mitbestimmt werden können. Ebenso sollen die übrigen angeführten Punkte befriedigend gelöst werden.

## 3. Gründe für Frühpensionierungsmodelle

Für Frühpensionierungsmodelle sprechen diverse Gründe, die vor allem in der demografischen und gesellschaftspolitischen Entwicklung liegen:

- Eine starre Pensionierungsregelung von 100% zurück auf 0% Arbeit ist nicht mehr zeitgemäss, ein schrittweiser Ruhestand liegt im Trend;

- die Menschen leben länger und werden früher pensioniert, die Pensionierung wird individualisiert, sowohl nach unten (Frühpensionierung) wie nach oben (Arbeiten über das 65. Altersjahr hinaus);
- zunehmend hohe körperliche, geistige und/oder psychische Belastungen am Arbeitsplatz steigern das Burnout-Risiko (siehe einleitendes Kapitel);

psychische Belastungen, aber auch die mit zunehmendem Alter sinkenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt führen oft in die Invalidisierung betroffener Arbeitnehmenden.

### **3.1 Frühpensionierungsmodelle anderer Betriebe**

Eine Diplomarbeit im Rahmen des NDS Personalmanagement der FH Solothurn Nordwestschweiz hat verschiedene Frühpensionierungsmodelle dargestellt. Danach reichen die Spannen des Pensionierungsalters von 57 bis 70 Jahren (freiwillige Weiterarbeit möglich). Einige der Reglemente sehen auch eine Teilpensionierung in Form einer Arbeitszeitreduktion vor. Dies wird oft auch in Fällen gewährt, wo es nicht ausdrücklich im Reglement vorgesehen ist. Die Stadt Bern, deren reglementarisches Pensionsalter für Männer und Frauen bei 63 Jahren liegt, gewährt die Frühpensionierung bereits fünf Jahre davor. Etwa die Hälfte der Mitarbeitenden im Alter zwischen 58 und 63 Jahren machen davon Gebrauch.

Meist wird die Frühpensionierungsrente, teilweise auch die AHV-Überbrückungsrente, durch einen Fonds vorfinanziert. Die Nachfinanzierung wird nicht empfohlen, da sie mit Rentenkürzungen erkauft werden muss. In der Arbeit wird eine Firma als beispielhaft vorgestellt, deren Modell auf einem Sozialplan basiert, welcher zwei Sozialmodule beinhaltet: ein Teilzeit-Modul (existiert in Köniz bereits) und ein Pensionierungs-Modul. Das neue Könizer Modell nimmt die Idee dieses Beispiels auf.

## **4. Unterschied Arbeitgeberin Gemeinde - Pensionskasse**

Bezüglich des vorzeitigen Altersrücktritts ist zu unterscheiden zwischen der Gemeinde als Arbeitgeberin und der Pensionskasse der Gemeinde. Beide tragen je unterschiedliche Lasten: Die effektiven Rentenleistungen (PK-Rente, AHV-Überbrückungsrente) gehen zu Lasten der Pensionskasse und der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (in Form von Rentenkürzungen bei Rücktritt im 60. Altersjahr), die neu einzuführenden Frühpensionierungsrenten gehen zu Lasten der Gemeinde als Arbeitgeberin.

## **5. Bereits heute realisierte Leistungen**

### **5.1 Leistungen der Gemeinde**

Mitarbeitende der Gemeinde können bereits heute von einer Altersteilzeitregelung profitieren, deren Kosten vollständig zu Lasten der Arbeitgeberin gehen. Die Regelung sieht vor, dass Mitarbeitende ab dem 58. Altersjahr 2.5 Wochenstunden, ab dem 60. Altersjahr 5 Wochenstunden weniger arbeiten müssen.

### **5.2 Leistungen der Pensionskasse**

Ein Kassenmitglied kann den Zeitpunkt für den Altersrücktritt zwischen dem Alter 60 bis 65 grundsätzlich frei wählen, d.h. die Pensionskasse richtet gemäss Reglement frühestens ab dem 60. Altersjahr eine Rente aus. Diese Grenze gilt für Frauen und Männer, ungeachtet der unterschiedlichen AHV-Altersgrenzen. Für Mitarbeitende, die noch nicht genügend lange Mitglied der Pensionskasse sind, kann eine vorzeitige Pensionierung ab dem 60. Altersjahr eine Rentenkürzung zur Folge haben. Nachstehend sind die Leistungen der Pensionskasse detailliert beschrieben.

### **5.3 Rententabelle Pensionskasse**

Ebenfalls anlässlich der letzten Reglementsänderung wurden die Rentensätze ab Alter 60 bis 63 angehoben. Dies hat zur Folge, dass eine vorzeitige Pensionierung mit deutlich kleineren PK-Renteneinbussen verbunden ist.

## 5.4 AHV-Überbrückungsrente

Die AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse kann seit dem 1.1.2002 während längstens 3 Jahren ab Altersrücktritt bezogen werden. Sie beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% Fr. 25'800.00 (entspricht der maximalen AHV-Altersrente). Damit ist die AHV-Überbrückung für Männer ab Alter 62 und für Frauen ab Alter 61 (solange deren Rentenalter 64 bleibt) bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters gesichert. Sie wird durch Arbeitnehmende und Arbeitgeberin paritätisch vorfinanziert, weshalb bei Erreichen des AHV-Rentenalters keine Rückzahlung resp. Kürzung der Altersrente fällig wird.

## 5.5 Teilpensionierung

Ab Alter 60 hat ein Kassenmitglied die Möglichkeit, sich im Einverständnis mit der Arbeitgeberin für einen Teil des Pensums pensionieren zu lassen. Das Arbeitsverhältnis hat nach der Teilpensionierung noch mindestens 40% einer Vollanstellung zu betragen. Von dieser Möglichkeit haben Mitarbeitende bereits Gebrauch gemacht.

## 6. Lücken ohne Frühpensionierungsrenten

Die bestehende Regelung der Pensionskasse führt für Mitarbeitende, die sich mit Alter 60 frühzeitig pensionieren lassen, zu Einkommenslücken, welche für manche ein grosses Hindernis für einen vorzeitigen Altersrücktritt darstellen. Die folgende Tabelle verdeutlicht diese Lücken:

	Alter 60 - 61	Alter 61 - 62	Alter 62 - 63	Alter 63 - 64	Alter 64 - 65
Männer	Einkommenslücke	Einkommenslücke	Überbrückungsrente PK	Überbrückungsrente PK	Überbrückungsrente PK
Frauen*	Einkommenslücke	Überbrückungsrente PK	Überbrückungsrente PK	Überbrückungsrente PK	AHV Altersrente

\*solange das gesetzliche Rentenalter für Frauen noch 64 Jahre beträgt

**Abbildung 1: Tabelle Einkommenslücken**

Ca. ¼ aller Versicherten erreichen bereits mit 60 Jahren den maximalen Rentensatz von 60%, müssen also keine Rentenkürzung hinnehmen, falls sie sich zu diesem Zeitpunkt frühpensionieren lassen. Trotzdem bleibt ohne Frühpensionierungsrente für Mitarbeitende in den unteren Lohnklassen ein Altersrücktritt im Alter von 60 bis 62 Jahren ein reiner Papieranspruch, weil die Altersrente aus der PK allein den Existenzbedarf nicht deckt und in den meisten Fällen auch keine 3. Säule geöfnet werden konnte.

## 7. Modell Köniz

Der Gemeinderat hat die Argumente der Parlamentsdebatte zum Vorschlag 2004 analysiert und kritisch gewürdigt. Er hat weitere Abklärungen vorgenommen und unterbreitet dem Parlament das folgende Frühpensionierungs-Modell, das die früheren Einwände berücksichtigt und klare Voraussetzungen festhält (siehe Seite 7 und 8).

### 7.1 Frühpensionierungsrente (Anhang 1, Tabelle)

Mitarbeitende der Gemeinde Köniz können bei einem vorzeitigen Altersrücktritt ab Alter 60 um eine Frühpensionierungsrente ersuchen, die zu Lasten der Gemeinde (Arbeitgeberin) geht. Diese Frühpensionierungsrente wird solange ausbezahlt, wie eine Einkommenslücke bis zur AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse. Ihre Höhe richtet sich nach der Lohneinstufung und beträgt maximal soviel, wie die AHV-Überbrückungsrente der PK (derzeit Fr. 25'800.00 pro Jahr). Je höher eine Person eingereiht ist, desto tiefer fällt ihre Frühpensionierungsrente aus.

Die Abstufungen der Frühpensionierungsrente liegen zwischen 100% für die niedrigsten Lohnklassen und 50% für die höchsten Lohnklassen (siehe Anhang 1). Dadurch wird der Anreiz für Kadermitarbeitende einerseits minimiert, andererseits wird ihnen trotzdem ermöglicht, im Falle gesundheitlicher Probleme in Würde in den Ruhestand zu treten. Teilzeitbeschäftigte haben im Ausmass ihres durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten 5 Jahre Anspruch auf eine

Frühpensionierungsrente. Die Auszahlung erfolgt monatlich zusammen mit der Altersrente der Pensionskasse.

Mitarbeitende, die von der Teilpensionierung gemäss Art. 20, Abs. 2<sup>2</sup> des PK-Reglementes Gebrauch machen, erhalten die Frühpensionierungsrente für den Teil, für welchen sie sich pensionieren lassen. Das Modell sieht keine Beteiligung an AHV-Beiträgen nichterwerbstätiger Personen vor.

Die Abbildung auf der nächsten Seite verdeutlicht, was am vorgeschlagenen Modell neu ist:

---

<sup>2</sup> «Zwischen dem Alter von 60 und 65 Jahren hat die versicherte Person im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit, sich für einen Teil ihres Arbeitsverhältnisses pensionieren zu lassen. Das Arbeitsverhältnis hat noch mindestens 40% eines Vollpensums zu betragen. Der reduzierte Beschäftigungsgrad darf bis zur Vollpensionierung nicht mehr geändert werden.»

## Beispiel vorzeitiger Altersrücktritt mit 60 Jahren

vollständig

teilweise

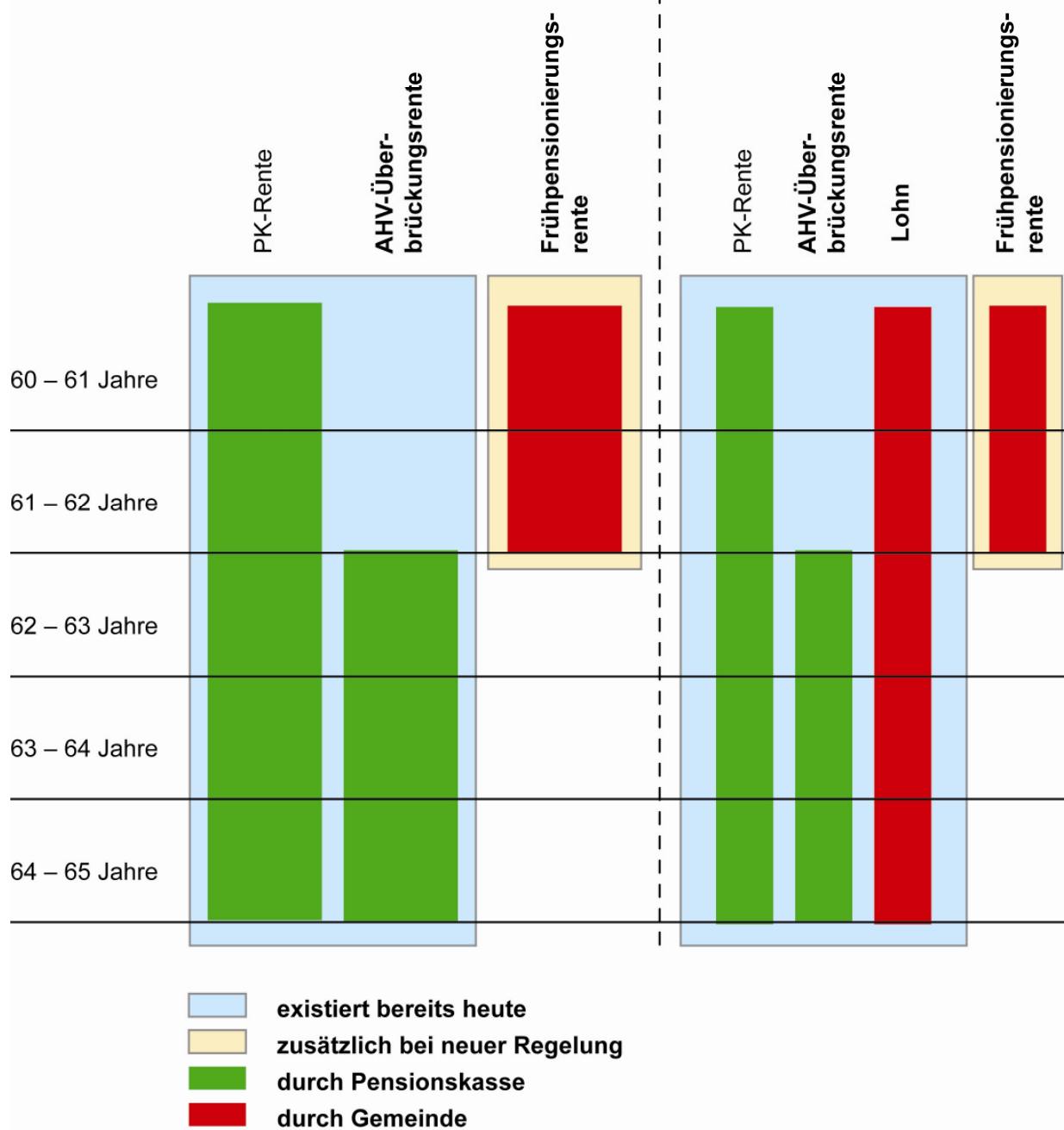


Abbildung 2: Vorschlag Frühpensionierungsmodell für Köniz

## 7.2 Berechnungsbeispiel

Um das Modell noch etwas besser zu verdeutlichen, zeigen wir das Funktionieren des Modells anhand eines Beispiels auf: Angenommen, ein Mitarbeiter der Lohnklasse 4 Stufe 35, entscheidet sich mit 60 Jahren für den vorzeitigen Altersrücktritt. Nehmen wir weiter an, er gehört zu den rund 25% derjenigen Kassenmitglieder, welche die volle PK-Rente bereits mit 60 beziehen können. Dann sieht die Rechnung gemäss vorgeschlagenem Modell wie folgt aus:

### Beispiel heutige Regelung

Jahresbruttolohn	Fr. 80'000.00	
(Jahresnettolohn	Fr. 68'000.00)	
versicherter Lohn der PK	Fr. 54'200.00	
PK-Rente (60% des versicherten Lohnes)		<b>Fr. 32'520.00</b>

Ab dem 62. Altersjahr erhält dieser Mitarbeiter von der Pensionskasse eine AHV-Überbrückungsrente in der Höhe der maximalen AHV-Rente. Somit bekommt der Mitarbeiter dieses Beispiels ab diesem Zeitpunkt:

AHV-Überbrückungsrente	<u>Fr. 25'800.00</u>
Total Rente ab 62 Jahren	<b><u>Fr. 58'320.00</u></b>

Dies entspricht 86% eines Jahresnettolohnes.

Die Beispielperson hätte bisher in den beiden Jahren von 60 bis 62 eine *Deckungslücke* (siehe Tabelle Abbildung 1) in der Höhe von Fr. 25'800.00 pro Jahr hinnehmen müssen. Eine wahrscheinlich zu grosse Hürde für jemanden in dieser tiefen Lohnklasse. Hier soll nun neu die Gemeinde einspringen und während einem (Frauen) bzw. zwei (Männer) Jahr(en) eine *Frühpensionierungsrente* in der Höhe von Fr. 25'800.00 ausrichten.

Für den Fall, dass sich die Beispielperson nur zu 50% pensionieren lässt, sieht die entsprechende Rechnung wie folgt aus:

### Künftiges Modell mit Frühpensionierungsrente: Beispiel Teilpensionierung 50%

Jahresbruttolohn	Fr. 80'000.00	
Jahresnettolohn für 50%	Fr. 34'000.00	
versicherter Lohn der PK	Fr. 27'100.00	
PK-Rente (60% des versicherten Lohnes)		Fr. 16'260.00
Frühpensionierungsrente bzw. AHV-Überbrückungsrente		Fr. 12'900.00
Jahresnettolohn für 50%-Pensum		<u>Fr. 34'000.00</u>
Total Lohn plus Teilpensionierungsrente		<b><u>Fr. 63'160.00</u></b>
Dies entspricht 93% seines Jahresnettolohnes.		

## 7.3 Voraussetzung Dienstjahre

Mitarbeitende, die beim Altersrücktritt mindestens 7 Dienstjahre in der Gemeinde Köniz aufweisen, können eine Frühpensionierungsrente beantragen. Die Mindestanstellungsdauer wurde bewusst auf 7 Dienstjahre beschränkt, da bei einer längeren Dauer die Gefahr besteht, dass über 50-jährige Bewerbende bei Anstellungen nicht mehr berücksichtigt werden.

## 7.4 Weitere Voraussetzungen für die Frühpensionierungsrente

Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Frühpensionierungsrente. Der Gemeinderat kann einem Gesuch namentlich dann entsprechen, wenn der vorzeitige Altersrücktritt oder eine Teilpensionierung mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist. Der Gemeinderat wird anhand von Einzelfällen eine Praxis entwickeln und dieses Kriterium konkretisieren. Es ist vorstellbar, dass er dabei unter anderem berücksichtigt, ob die Nachfolge befriedigend geregelt ist und welche finanziellen Vor- und Nachteile sich aus der vorgeschlagenen Nachfolgeregelung ergeben. In jedem Fall muss der/die Mitarbeitende sein Gesuch um eine Frühpensionierungsrente mindestens ein halbes Jahr vor dem gewünschten Termin stellen, damit der Gemeinde genügend Zeit für die nötigen Abklärungen bleibt.

Die Verantwortung für die Nachfolgeregelung liegt bei den betreffenden Vorgesetzten. Das

folgende Beispiel soll dies illustrieren:

Eine Mitarbeiterin macht von der bereits heute bestehenden Möglichkeit Gebrauch und reduziert mit 58 Jahren ihr Arbeitspensum (siehe 5.1, Leistung Gemeinde). Ihr Vorgesetzter nimmt dies zum Anlass, im Rahmen des Mitarbeitergespräches die Frage eines vorzeitigen Altersrücktritts zu klären. Falls die Mitarbeitende sich vorzeitig gemäss dem vorliegenden Modell pensionieren lassen will, bleiben dem Vorgesetzten zwei Jahre Zeit, um die Nachfolge zu planen. Diese Zeit wird genutzt, um gemeinsam das Fachwissen zu sichern und nach einer geeigneten Nachfolge zu suchen, sei es intern oder extern.

## **7.5 Befristung Modell Frühpensionierungsrente**

Das Modell ist vorerst auf 6 Jahre befristet. Es ist heute kaum abzusehen, wie sich die Altersstruktur des Personals, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Finanzlage der Arbeitgeberin oder der PK, sowie andere relevante Faktoren verändern, weshalb ein Frühpensionierungsmodell keine unbeschränkte Gültigkeit haben kann. 5 Jahre nach Einführung der Regelung ist dem Gemeinderat Bericht zu erstatten und zwar über die Kosten und die Erfahrungen mit der Frühpensionierungsrente.

Diese Berichterstattung beinhaltet folgende Angaben und Statistiken:

- Wie viele Mitarbeitende entschieden sich für einen vorzeitigen Altersrücktritt oder für eine Teilpensionierung?
- Hatten diese Mitarbeitenden zu diesem Zeitpunkt eine Voll- oder Teilzeitstelle?
- In welchem Alter erfolgte der vorzeitige Altersrücktritt oder die Teilpensionierung?
- Wie sieht die Verteilung auf die Lohnklassen aus?
- Wie sieht die Verteilung auf Frauen und Männer aus?
- In wie vielen Fällen wurde eine Frühpensionierungsrente gewährt?
- Welche Kosten bzw. Einsparungen ergaben sich für die Arbeitgeberin?
- Haben sich Vakanzen ergeben, die über die heute übliche Dauer von 2 Monaten hinausgehen?
- Welche finanziellen Auswirkungen ergaben sich für die Pensionskasse?
- Welche Auswirkungen ergaben sich für die Pensionskasse bezüglich Altersstruktur?

Der Bericht muss eine Interpretation dieser Statistiken und einen Prognoseteil beinhalten, der die weitere Entwicklung sowohl personell als auch finanziell aufzeigt. Er dient als Entscheidungsbasis für die Weiterführung bzw. Abbruch des Frühpensionierungsmodells.

## **8. Umsetzung**

Die Umsetzung des Modells bedingt, dass die Mitarbeitenden gründlich informiert werden. Dafür wird zum gegebenen Zeitpunkt ein Konzept erarbeitet. Bereits heute können sich die Mitarbeitenden bei der Pensionskasse umfassend informieren lassen, die zudem auch entsprechende Merkblätter bereithält. Zur Einführung und Praxis der Frühpensionierungsrente werden Informationsveranstaltungen für die Belegschaft durchgeführt. Zusätzliche Merkblätter werden das Frühpensionierungsmodell umfassend erklären.

## **9. Finanzielle Auswirkungen**

In den nächsten 10 Jahren werden pro Jahr durchschnittlich ca. 11 Mitarbeitende das 60. Altersjahr erreichen. Wie viele davon im Alter 60 bis 62 eine Frühpensionierungsrente beantragen werden, ist schwer abzuschätzen. Wir gehen davon aus, dass pro Jahr 2 bis 3 Mitarbeitende diese Option wählen. Bezüglich der Auswirkungen auf die Pensionskasse verweisen wir auf das Gutachten von Herrn M. A. Röthlisberger, Versicherungsexperte, Aon-Chuard Consulting.

Als Vergleichsbeispiel kann die Gemeinde Ostermundigen dienen, die über eine 5-jährige Erfahrung mit einem ähnlichen Frühpensionierungsmodell verfügt. Mitarbeitende können ab Alter 60 in Frühpension gehen und erhalten während der Zeit bis zum ordentlichen AHV-Alter eine Frühpensionierungsrente von Fr. 18'000.00, unabhängig von der Lohnklasse oder Funktion.



Die PK von Ostermundigen kennt ebenfalls eine AHV-Überbrückungsrente, die allerdings nicht vorfinanziert ist und daher ab AHV-Alter zurückbezahlt werden muss. Deshalb wird die Frühpensionierungsrente während maximal 5 Jahren (Männer) bzw. 4 Jahren (Frauen) ausbezahlt.

Die Erfahrungen mit dieser Rente werden als durchwegs positiv bewertet. Tatsächlich nutzen gesundheitlich angeschlagene Mitarbeitende diese Möglichkeit des frühzeitigen Rücktritts.

Die der Arbeitgeberin erwachsenen Kosten konnten mehrheitlich durch tiefere Lohneinstufungen der Neuanstellungen aufgefangen werden.

## **10. Finanzierung**

Die Frühpensionierungsrenten werden vollständig durch die Gemeinde finanziert. Es ist abzu-sehen, dass die entstehenden Kosten kompensiert werden durch die Anstellung jüngerer Mit-arbeitenden (siehe Anhang 2). Da das Modell vorerst auf 6 Jahre beschränkt ist und nach 5 Jahren überprüft wird, ist gewährleistet, dass die Kosten nicht ausser Kontrolle geraten.

## **11. Antrag: Teilrevision Personal- und Lohnreglement**

Die gesetzlichen Grundlagen sind im Personal- und Lohnreglement zu schaffen (siehe Anhang 3).

Der Gemeinderat unterbreitet dem Parlament folgenden

Beschlussesentwurf

Das Parlament beschliesst die Teilrevision des Personal- und des Lohnreglements gemäss vorgelegten Entwürfen und beauftragt den Gemeinderat mit der Inkraftsetzung der Änderun-gen.

Köniz, 18. Januar 2006

**Der Gemeinderat**

### **Beilagen:**

Anhang 1: Tabelle Frühpensionierung

Anhang 2: Berechnungsbeispiele

Anhang 3: Teilrevisionen Personal- und Lohnreglement

Anhang 1: Tabelle Frühpensionierungsrente (zu Kapitel 7.1)

Lohnklassen	KL. 1	KL. 2	KL. 3	KL. 4	KL. 5	KL. 6	KL. 7	KL. 8	KL. 9	KL. 10	KL. 11	KL. 12	KL. 13	KL. 14	KL. 15	KL. 16
Frühpensionierungs- rente in %	100%	100%	100%	100%	80%	80%	80%	70%	70%	70%	60%	60%	60%	50%	50%	50%
Frühpensionierungs- rente in Franken	25'800.00	25'800.00	25'800.00	25'800.00	20'640.00	20'640.00	20'640.00	18'060.00	18'060.00	18'060.00	15'480.00	15'480.00	15'480.00	12'900.00	12'900.00	12'900.00
Minimumlohn	43'197.00	45'547.95	47'900.65	50'180.65	52'315.50	54'341.15	56'562.05	58'783.20	61'328.20	64'790.35	69'098.75	73'408.65	77'681.00	83'708.80	91'979.75	100'084.85
Maximumlohn	72'802.65	76'138.05	79'459.05	83'362.90	88'427.90	94'365.80	100'304.90	106'241.90	113'756.55	123'312.00	132'871.05	142'417.90	152'265.15	162'397.00	172'819.35	183'525.75

Folgende Funktionen sind den Lohnklassengruppen zugeteilt:

Lohnklassen	1	Kehrichtarbeiter, MA Strassenunterhalt, nebenamtl. Abwarte
	2	Telefonistin, Kassierin Badeanlage, Hauswirtsfrau Schulanlage
	3	Chauffeur/Belader, Wegmeister, MA Deponie
	4	Admin. Mitarbeiterin Liegenschaftsverwaltung/Buchhaltung, Monteur, Traxführer, Chauffeur Kehrichtabfuhr, Kanalmaurer
Lohnklassen	5	Oelfeuerungskontrolleur, Vorarbeiter
	6	Sachbearbeiter Sozialversicherung/Sekretärin Sozialberatung, techn. ZeichnerIn, Anlagewart RAZ
	7	Abwarte Schulhäuser, Gemeindepolizisten, Brunnenmeister
Lohnklassen	8	Badmeister, Disponent Abfallbewirtschaftung
	9	Adm. Sachbearbeiterin Finanzen, Programmleiter, PC-Supporter, SozialarbeiterIn, techn. Sachbearbeiter Strassen/Betriebe
	10	ArbeitsvormünderIn, Fachfrau/-mann Prävention
Lohnklassen	11	Dienstzweigleiter Zivilschutz, Gruppenleiter Prävention
	12	Dienstzweigleiter Sozialversicherung/ öffentliche Beleuchtung, Revisorin, Geoinformatiker, Projektleiter Verkehr
	13	Dienstzweigleiter Informatik/Buchhaltung, JuristIn Rechtsdienst
Lohnklassen	14	AbteilungsleiterIn Personal- und Schulabteilung
	15	Abteilungsleiter Gemeindebetriebe, Sozialversicherungen
	16	Abteilungsleiter Finanzen, Gemeindeschreiberin

## Anhang 2: Berechnungsbeispiele (zu Kapitel 10)

Mitarbeiter LK 4, Stufe 35 wird ersetzt durch Mitarbeiter LK 4, Stufe 13 (Lohnstufenanstieg: 730 Fr./ 2 Jahre)

Fall ohne Frühpensionsierungsrente (Rücktritt mit 63 Jahren)

Alter	alter Mitarbeiter		neuer Mitarbeiter	
	Alter	Lohn	Alter	Lohn
60 - 61	60 - 61	80'000	Alter: 35 - 40-jährig	
61 - 62	61 - 62	80'000		
62 - 63	62 - 63	80'000		
63 - 64	63 - 64			63'500
64 - 65	64 - 65			63'500
		240'000		127'000
total Kosten für die Gemeinde				367'000

Fall mit Frühpensionsierungsrente (Rücktritt mit 60 Jahren)

Alter	alter Mitarbeiter		neuer Mitarbeiter	
	Alter	FP-Rente	DJ*	Lohn
60 - 61	60 - 61	25'800	1	63'500
61 - 62	61 - 62	25'800	2	63'500
62 - 63	62 - 63		3	64'230
63 - 64	63 - 64		4	64'230
64 - 65	64 - 65	51'600	5	64'960
			*Dienstjahre	320'420
total Kosten für die Gemeinde				372'020

Mehrkosten Gemeinde FP	5'020
------------------------	-------

Mitarbeiter LK 9, Stufe 35 wird ersetzt durch Mitarbeiter LK 9, Stufe 18 (Lohnstufenanstieg: 1165 Fr./ 2 Jahre)

Fall ohne Frühpensionsierungsrente (Rücktritt mit 63 Jahren)

Alter	alter Mitarbeiter		neuer Mitarbeiter	
	Alter	Lohn	Alter: 35 - 40-jährig	Lohn
60 - 61	60 - 61	108'000	Alter: 35 - 40-jährig	
61 - 62	61 - 62	108'000		
62 - 63	62 - 63	108'000		
63 - 64	63 - 64			88'000
64 - 65	64 - 65			88'000
		324'000		176'000
total Kosten für die Gemeinde				500'000

Fall mit Frühpensionsierungsrente (Rücktritt mit 60 Jahren)

Alter	alter Mitarbeiter		neuer Mitarbeiter	
	Alter	FP-Rente	DJ*	Lohn
60 - 61	60 - 61	18'060	1	88'000
61 - 62	61 - 62	18'060	2	88'000
62 - 63	62 - 63		3	89'165
63 - 64	63 - 64		4	89'165
64 - 65	64 - 65	36'120	5	90'330
			*Dienstjahre	444'660
total Kosten für die Gemeinde				480'780

Minderkosten Gemeinde FP	-19'220
--------------------------	---------

Mitarbeiter LK 15, Stufe 35 wird ersetzt durch Mitarbeiter LK 15, Stufe 18 (Lohnstufenanstieg: 1796 Fr./ 2 Jahre)

Fall ohne Frühpensionsierungsrente (Rücktritt mit 63 Jahren)

Alter	alter Mitarbeiter		neuer Mitarbeiter	
	Alter	Lohn	Alter: 35 - 40-jährig	Lohn
60 - 61	60 - 61	163'000	Alter: 35 - 40-jährig	
61 - 62	61 - 62	163'000		
62 - 63	62 - 63	163'000		
63 - 64	63 - 64			133'000
64 - 65	64 - 65			133'000
		489'000		266'000
total Kosten für die Gemeinde				755'000

Fall mit Frühpensionsierungsrente (Rücktritt mit 60 Jahren)

Alter	alter Mitarbeiter		neuer Mitarbeiter	
	Alter	FP-Rente	DJ*	Lohn
60 - 61	60 - 61	12'900	1	133'000
61 - 62	61 - 62	12'900	2	133'000
62 - 63	62 - 63		3	134'796
63 - 64	63 - 64		4	134'796
64 - 65	64 - 65	25'800	5	136'592
			*Dienstjahre	672'184
total Kosten für die Gemeinde				697'984

Minderkosten Gemeinde FP	-57'016
--------------------------	---------

# Lohnreglement

**Auszugsweise Darstellung der vorgesehenen Änderungen.**

**Das Inhaltsverzeichnis vermittelt eine Übersicht über die Position der Änderungen. Das vollständige bisherige Reglement kann bei der Gemeindekanzlei bezogen oder im Internet heruntergeladen werden ([www.recht.koeniz.ch](http://www.recht.koeniz.ch)).**

***Teilrevision***

***Entwurf für Parlamentssitzung, 13. März 06***

**17. März 1997**

**mit Änderungen bis 6. September 2004  
und Lohntabelle Stand 1. Januar 2005**

## Inhaltsverzeichnis

	Art.
<b>1. Allgemeines</b>	
Anspruch	1
Zusammensetzung des Lohns	2
Auszahlung	3
Berechnung Tag- oder Stundenlohn	4
<b>2. Grundlohn</b>	
Lohnklassensystem	5
Einreihung der Stellen, Funktionsbewertung	6
Anfangslohn	7
Lohnentwicklung und Leistungsanerkennung	8
<b>3. Teuerung</b>	
Ausgleich der Teuerung	9
<b>4. Zulagen</b>	
<b>a) Arbeits- und Funktionszulagen</b>	
Anspruch	10
<b>b) Sozialzulagen</b>	
Kinderzulagen, Anspruchsberechtigung	11
Dauer, Sonderfälle	12
<b>5. Dienstaltersanerkennung</b>	
Dienstaltersanerkennung	13
<b>6. Weiterbezahlung des Lohns bei Arbeitsverhinderung</b>	
Leistung bei Krankheit	14
Leistung bei Unfall	15
Erfüllung gesetzlicher Pflichten	16
Lohnnachgenuss	17
<b>7. Frühpensionierungsrente</b>	<b>18</b>
<del>7.</del> <b>8. Verschiedene Bestimmungen</b>	
Funktionen, die nicht im Einreihungsplan enthalten sind	19
Zuständigkeiten	20
<del>8.</del> <b>9. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	
Übergangsregelung für die Familien- und Kinderzulage	21
<b>Befristete Geltung von Art. 18</b>	<b>21</b>
Übergangsregelung Besitzstand	22
Inkrafttreten	23

## 7. Frühpensionierungsrente

**Hinweis:** Neuer Gliederungstitel vor Art. 18. Die bisherigen Gliederungstitel 7. und 8. werden neu nummeriert (siehe unten).

### Art. 18

#### Frühpensionierungsrente

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können vor ihrem vorzeitigen Altersrücktritt oder ihrer Teilpensionierung ein Gesuch um eine Frühpensionierungsrente stellen.
- 2 Das Gesuch ist mindestens 6 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zusammen mit der Demission oder dem Gesuch um Teilpensionierung beim Gemeinderat einzureichen.
- 3 Es besteht kein Anspruch auf eine Frühpensionierungsrente. Der Gemeinderat kann einem Gesuch namentlich dann entsprechen, wenn
  - das Dienstverhältnis im Zeitpunkt der Frühpensionierung mindestens sieben volle Jahre gedauert hat und
  - der vorzeitige Altersrücktritt oder die Teilpensionierung mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist.
- 4 Die Frühpensionierungsrente entfällt, sobald das 62. Altersjahr erreicht ist oder Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse entsteht.
- 5 Die volle Frühpensionierungsrente entspricht dem Betrag der maximalen AHV-Altersrente. Sie ist gemäss nachstehender Tabelle nach Lohnklassen abgestuft:

Lohnklassen 01-04	100%
Lohnklassen 05-07	80%
Lohnklassen 08-10	70%
Lohnklassen 11-13	60%
Lohnklassen 14-16	50%
- 6 Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die Frühpensionierungsrente nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre. Im Fall einer Teilpensionierung berechnet sich die Frühpensionierungsrente für den Teil, für welchen die Teilpensionierung erfolgt.

## 7- 8. Verschiedene Bestimmungen

**Hinweis:** Nur neue Nummerierung des Gliederungstitels. Die Artikel 19 und 20 bleiben unverändert.

## 8- 9. Übergangs- und Schlussbestimmungen

**Hinweis:** Die bisherigen Übergangsbestimmungen in Art. 21 und 22 haben ab dem 1. Januar 2006 keine Anwendungsfälle mehr und sind aufzuheben. Art. 21 wird neu gefasst (Befristung der Frühpensionierungsrente).

## Art. 21

### ***Übergangsregelung für die Familien- und Kinderzulage***

~~Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gemäss der Besoldungsordnung vom 27.1.1989 Anspruch auf eine Familienzulage haben, wird diese während 3 Jahren bis zum vollständigen Wegfall im Jahr 2001 wie folgt ausgerichtet (Stand 1997):~~

- ~~– 1998 beträgt die Familienzulage jährlich 3'450 Franken~~
- ~~– 1999 beträgt die Familienzulage jährlich 2'300 Franken~~
- ~~– 2000 beträgt die Familienzulage jährlich 1'150 Franken.~~

~~Die Kinderzulage wird bis zum vollständigen Wegfall der Familienzulage schrittweise erhöht und beträgt jährlich (Stand 1997):~~

~~1998~~

- ~~a) 2'128.70 Franken — bis zur Vollendung des 12. Altersjahres~~
- ~~b) 2'468.35 Franken — ab dem 13. Altersjahr~~

~~1999~~

- ~~a) 2'703.70 Franken — bis zur Vollendung des 12. Altersjahres~~
- ~~b) 3'043.35 Franken — ab dem 13. Altersjahr~~

~~2000~~

- ~~a) 3'278.70 Franken — bis zur Vollendung des 12. Altersjahres~~
- ~~b) 3'618.35 Franken — ab dem 13. Altersjahr~~

~~Ab 2001~~

- ~~a) 3'853.70 Franken — bis zur Vollendung des 12. Altersjahres~~
- ~~b) 4'193.35 Franken — ab dem 13. Altersjahr.~~

### ***Befristete Geltung von Art. 18***

1 Art. 18 betreffend die Frühpensionsierungsrente gilt bis zum 31. Dezember 2011.

2 Gesuche um Frühpensionsierungsrenten können nur bis zum 30. Juni 2011 gestellt werden.

3 Die bis zum 31. Dezember 2011 verfügbaren Frühpensionsierungsrenten werden vom Ausserkrafttreten von Art. 18 nicht berührt. Sie entfallen, sobald das 62. Altersjahr erreicht ist oder Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse entsteht.

## Art. 22

### ***Übergangsregelung Besitzstand***

~~1 Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird, unter Vorbehalt von Artikel 21, der frankenmässige Besitzstand zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglementes während 8 Jahren garantiert.~~

~~2 Der durch die Besitzstandsgarantie gewährte Lohnanteil, der über dem neu festgelegten Lohn liegt, wird durch Nichtausrichten von künftigen Teuerungszulagen oder Lohnerhöhungen abgebaut.~~

~~3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten des Reglementes über 100 % Treueprämie verfügen, erhalten während 5 Jahren nach Inkrafttreten des Reglementes keine Dienstaltersanerkennung gemäss Art. 13.<sup>1</sup>~~

---

<sup>1</sup> Änderung gemäss Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 29. März 1999

# Personalreglement

**Auszugsweise Darstellung der vorgesehenen Änderungen.**

**Das Inhaltsverzeichnis vermittelt eine Übersicht über die Position der Änderungen. Das vollständige bisherige Reglement kann bei der Gemeindekanzlei bezogen oder im Internet heruntergeladen werden ([www.recht.koeniz.ch](http://www.recht.koeniz.ch)).**

***Teilrevision***

***Entwurf für Parlamentssitzung, 13. März 06***

**26. Juni 1995**



**mit Änderungen bis 22. August 2005**

# Personalreglement der Gemeinde Köniz

## Inhaltsverzeichnis

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	Art.
1.	Begriffe und Geltungsbereich	1 - 2
2.	Personalpolitische Grundsätze	3
3.	Stellenschaffung und Bewirtschaftung	4 - 5
4.	Rechtsnatur und Entstehung des Verhältnisses zwischen der Gemeinde und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	6 - 7
II.	DAS ÖFFENTLICHRECHTLICHE DIENSTVERHÄLTNIS	
1.	Voraussetzungen des öffentlichrechtlichen Dienstverhältnisses	
	Im Allgemeinen	8
	Sachliche Voraussetzungen	9 - 10
	Persönliche Voraussetzungen	11 - 14
2.	Das Probeverhältnis	15 - 16
3.	Das definitive Verhältnis	
	Voraussetzung, Dauer	17 - 18
	Beendigung	19 - 25
III.	RECHTE DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	
1.	Lohn	26 - 27
2.	Auslagenersatz	28
3.	Besondere Leistungen der Gemeinde Köniz	29
4.	Weiterausrichtung des Lohns bei Arbeitsverhinderung	30 - 34
5.	Weitere Rechte	35 - 43
IV.	PFLICHTEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	44 - 53
V.	VERANTWORTLICHKEIT DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	
1.	Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit	54
2.	Strafrechtliche Verantwortlichkeit	55
3.	Dienstplichtverletzung	56
VI.	BESONDERE BESTIMMUNGEN ÜBER DAS DIENSTVERHÄLTNIS	
1.	Aus- und Weiterbildung	57
2.	Mitarbeiterbeurteilung	58
3.	Vorsorge und Versicherungen	59 - 60
VII.	MITWIRKUNG	61 - 63
VIII.	ZUSTÄNDIGKEITEN UND VERFAHREN	
1.	Zuständigkeiten	64- 65
2.	Verfahren	66
IX.	ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	67 - 70

## 3.2 Beendigung

### 3.2.1 ordentliche Beendigung

#### Art. 19

##### **Allgemeines**

- 1 Das definitive Dienstverhältnis wird mit Demissionsschreiben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf Veranlassung der Gemeinde oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet. Ist das definitive Dienstverhältnis befristet, gilt es mit Ablauf der festgesetzten Beschäftigungsdauer als aufgelöst.
- 2 Im weiteren wird es beendet durch
  - a) Invalidität im Sinne des Reglementes der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz;
  - b) Erreichen der Altersgrenze;
  - c) Tod.
- 3 Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres erreicht. Der vorzeitige Altersrücktritt richtet sich nach dem Reglement der Pensionskasse des Personals der Gemeinde Köniz.

#### Art. 20

##### **Beendigung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Demission)**

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit Demissionsschreiben jederzeit unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen. In besonderen Fällen kann der Gemeinderat auf Antrag der Direktion in der Wahlverfügung die Demissionsfrist auf maximal 6 Monate erhöhen.
- 2 Das Demissionsschreiben ist an den Gemeinderat zu richten.
- 3 Der Gemeinderat kann dem Begehren um Demission auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.

#### Art. 21

##### **Beendigung durch die Gemeinde**

- 1 Die Gemeinde kann das Dienstverhältnis durch Entlassung beenden, wenn
  - a) Leistungen und Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Anforderungen nicht genügen. Die Entlassung muss schriftlich begründet werden. Der Entlassung muss eine schriftliche Mahnung vorangegangen sein.
  - b) eine Stelle aufgehoben oder verschoben wird, ohne dass den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann. In diesem Fall wird eine Abfindung ausgerichtet.
- ba) Diese Abfindung beträgt bei einer Dienstdauer bis zu 4 Jahren 4, bis zu 6 Jahren 6 und bei mehr als 6 Jahren 8 Monatslöhne der zuletzt bezogenen Jahresbesoldung. Die Abfindung wird in Form einer Monatsrente ausgerichtet. Sie wird in vollem Umfang nur so lange ausgerichtet, bis die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine neue Stelle antritt. Wenn die neue Stelle niedriger als die

bisherige besoldet ist, besteht die Abfindung in der Differenz zwischen der neuen - niedrigeren - und der bisherigen Besoldung.

- bb) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 50. Altersjahr vollendet haben, werden 80% der Abfindung für jedes darüber hinausgehende vollendete Altersjahr während weiterer 2 Monate ausgerichtet. Die Abfindung wird nur so lange ausgerichtet, bis die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine neue Stelle antritt, respektive längstens bis zum Erreichen des 65. Altersjahres.
  - bc) Der Gemeinderat ist in Härtefällen befugt, die Höhe der Abfindung abweichend von diesem Artikel festzulegen.
  - bd) Auf die Entschädigung sind allfällige Leistungen der Pensionskasse, der gesetzlichen Sozialversicherungen, der Versicherungen, welche der Arbeitgeber ganz oder teilweise finanziert hat, sowie Haftpflichtleistungen eines Dritten anzurechnen.
  - be) Bei befristeten Dienstverhältnissen wird keine Abfindung ausgerichtet.
- 2 Nach Anhörung der Personalabteilung teilt die zuständige Direktion den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die bevorstehende Massnahme mit und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme.
- 3 Der Gemeinderat verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten bzw. bis 6 Monaten auf Monatsende. Der Beschwerde gegen diese Verfügung kommt keine aufschiebende Wirkung zu, es sei denn, die instruierende Behörde ordne sie an.

## **Art. 22**

### **Entlassung zur Unzeit**

- 1 Die Gemeinde darf keine Entlassungen aussprechen für
- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während sie schweizerischen Militärdienst, Ersatzdienst, Wehrdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
  - b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während sie mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
  - c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während sie durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, im Probeverhältnis während 90, nachher während 360 Tagen;
  - d) Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt;
  - e) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während dem gemäss Art. 39 bewilligten unbezahlten Urlaub.
- 2 Die Entlassung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig.

- 3 Wird eine Entlassung vor Beginn einer Sperrfrist nach Absatz 1 ausgesprochen, ist die Frist bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aber noch nicht abgelaufen, so wird der Ablauf dieser Frist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.

### 3.2.2 ~~vorzeitige Beendigung~~

#### **vorzeitiger Altersrücktritt und Teilpensionierung**

#### **Art. 23**

- ~~1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 60. Altersjahr erreicht haben, können die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen.~~
- ~~2 Die vorzeitige Beendigung ist unter Wahrung der gleichen Fristen und Formen zu verfügen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses.~~

#### **Vorzeitiger Altersrücktritt**

#### **Art. 23**

- 1 Ab dem Erreichen des 60. Altersjahres haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich pensionieren zu lassen.
- 2 Die finanziellen Folgen eines vorzeitigen Altersrücktritts sind im Lohnreglement und im Reglement der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz geregelt.
- 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um eine Frühpensionierungsrente gemäss Lohnreglement ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit der Demission unter Wahrung einer Frist von mindestens 6 Monaten vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Gemeinderat einzureichen. Wird das Gesuch um die Frühpensionierungsrente abgewiesen, so können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Demission binnen Wochenfrist zurücknehmen.
- 4 In den übrigen Fällen gelten die Demissionsfristen gemäss Art. 20.

#### **Teil- pensionierung**

#### **Art. 23bis**

- 1 Eine Reduktion des Beschäftigungsgrades, die ab dem Erreichen des 60. Altersjahres erfolgt und bei welcher Altersleistungen der Pensionskasse beansprucht werden, wird als Teilpensionierung bezeichnet.
- 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihr Gesuch um Teilpensionierung mindestens 6 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Gemeinderat einzureichen. Der Gemeinderat verfügt die Teilpensionierung, wenn die zuständige Direktion zustimmt und wenn das Arbeitspensum noch mindestens 40% eines Vollpensums beträgt.
- 3 Wird die Teilpensionierung gewährt, so kann der Beschäftigungsgrad bis zur Vollpensionierung nicht mehr geändert werden.
- 4 Die finanziellen Folgen einer Teilpensionierung sind im Lohnreglement und im Reglement der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz geregelt.

5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um eine Frühpensionierungsrente gemäss Lohnreglement ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Lehnt der Gemeinderat ein Gesuch um eine Frühpensionierungsrente ab, so eröffnet er diese Verfügung vorgängig und gibt der betroffenen Person die Gelegenheit, das Gesuch um Teilpensionierung binnen Wochenfrist zurückzuziehen.

### 3.2.3 ausserordentliche Beendigung

#### **Art. 24**

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Gemeinde können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.
- 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- 3 Geht die Beendigung von der Gemeinde aus, verfügt der Gemeinderat nach Anhörung der Personalabteilung die sofortige Entlassung. Diese ist schriftlich, unter Darlegung der wichtigen Gründe und unter Anordnung des Entzugs der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde, zu eröffnen.

### 3.2.4 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

#### **Art. 25**

- 1 Das Dienstverhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ausnahmsweise im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.
- 2 Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwerte des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten.