

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Beantwortung der Schriftlichen Anfrage betreffend Frühpensionierungswelle und Pensionskasse, eingereicht von Gemeinderat B. Zäch (SP)

Am 9. Dezember 2019 reichte Gemeinderat Benedikt Zäch namens der SP-Fraktion folgende Schriftliche Anfrage ein:

«Der GGR-Entscheid von 15. April 2019, die Ausfinanzierung der Pensionskasse der Stadt Winterthur (PKSW) erneut zu verschieben, hat zu grosser Verunsicherung beim städtischen Personal geführt. Für mindestens zwei weitere Jahre ist unklar, ob und in welcher Form die PKSW ausfinanziert werden kann und ob sie überhaupt selbstständig bleibt. Als Folge des GGR-Entscheids muss die PKSW zudem ein neues Sanierungsprogramm auflegen, und zwar zusätzlich zur Senkung des Umwandlungssatzes für den überobligatorischen Bereich, der zwischen 2020 und 2024 durchgeführt wird.

Diese Situation führt unter anderem, wie heute bereits ersichtlich ist, zu einer Welle von Frühpensionierungen durch städtische Mitarbeitende in der Altersgruppe, die in den nächsten Jahren ordentlich pensioniert würde, in besonderem Masse bei Kadermitarbeitenden. Daraus resultieren hohe Folgekosten für Vakanzen und Neubesetzungen und vor allem ein gravierender Verlust von Erfahrungswissen. Beides wird in den nächsten Jahren in der Stadtverwaltung zu erheblichen zusätzlichen Belastungen führen. Ausserdem verlassen weitere Mitarbeitende die Stadt, nicht zuletzt aufgrund der Situation der PKSW.

In diesem Zusammenhang wird der Stadtrat eingeladen, folgende Fragen zu beantworten:

- 1. Wie gross ist die Zahl der bis Ende 2019 vollzogenen oder bis Ende Juni 2020 angekündigten Frühpensionierungen von städtischen Mitarbeitenden? Wie verhält sich diese Zahl zu denjenigen der Vorjahre?*
- 2. Welche Departemente sind in welchem Umfang davon betroffen und wie verteilen sich diese Frühpensionierungen auf die verschiedenen Lohnklassen?*
- 3. Gibt es Erhebungen zu den Gründen der freiwilligen Frühpensionierungen? Welche direkten Folgekosten entstehen dadurch (Vakanzenregelungen, Nachbesetzungsprozesse etc.)?*
- 4. Wie hat sich bis Ende 2019 insgesamt die Fluktuation der städtischen Mitarbeitenden gegenüber den Vorjahren verändert?*
- 5. Wie beurteilt der Stadtrat die Auswirkungen des Verlusts von Erfahrungswissen, der mit den Frühpensionierungen einhergeht?»*

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Es entspricht einer Erfahrungstatsache, dass jede Senkung des vorsorgerechtlchen Umwandlungssatzes eine erhöhte Anzahl vorzeitiger Pensionierungen zur Folge hat. Dies aus naheliegenderm Grund, wird doch mit dem Umwandlungssatz die BVG-Rente aus dem vorhandenen Alterskapital berechnet; je höher der Umwandlungssatz, desto grösser ist die Rente für die Pensionierten. Vermehrte Frühpensionierungen waren denn auch bereits im Zusammenhang mit der Verselbständigung der Pensionskasse der Stadt Winterthur per 1. Januar 2014 festzustellen, als gleichzeitig eine schrittweise Senkung des Umwandlungssatzes zwischen 2014

und 2019 auf 6 % beschlossen wurde. (Da die Pensionskasse der Stadt Winterthur eine umhüllende Pensionskasse ist, betrifft eine Senkung des Umwandlungssatzes immer das gesamte Sparguthaben.) Der Anstieg der vorzeitigen Pensionierungen im Vergleich zum Vorjahr war im Jahr 2013 (+ 193 %) sogar deutlich höher als im Jahr 2019 (+ 82 %). Bei diesen zeitweisen Anstiegen der Frühpensionierungen ist jedoch nur ein geringer Unterschied zwischen den Lohnklassen feststellbar. So beträgt der Anteil der vorzeitigen Pensionierungen bei den Kadermitarbeitenden (ab LK 14 gemäss Art. 104 VVO PST) 3.8 % der Anstellungen, während er sich über alle Lohnklassen gesehen auf durchschnittlich 3.3 % beläuft. Im Weiteren lässt sich zum heutigen Zeitpunkt keine Erhöhung der Nettofluktuation (Kündigungen durch Mitarbeitende ohne Pensionierungen) im Vergleich zum Vorjahr feststellen, was den Schluss zulässt, dass die Belange der Pensionskasse keinen Einfluss auf diese hatten. Sodann ist darauf hinzuweisen, dass sich die vorliegende Beantwortung – analog zum Personalcontrolling-Bericht – auf Auswertungen beschränkt, welche das Verwaltungs- und Betriebspersonal betreffen. Die Zahlen zeigen zudem die Anzahl Anstellungen und nicht die Zahl der Personen (eine Person kann mehrere Anstellungen haben).

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

«Wie gross ist die Zahl der bis Ende 2019 vollzogenen oder bis Ende Juni 2020 angekündigte Frühpensionierungen von städtischen Mitarbeitenden? Wie verhält sich diese Zahl zu denjenigen der Vorjahre?»

Im Jahr 2019 wurden 166 Arbeitsverhältnisse aufgrund vorzeitiger Pensionierungen aufgelöst. Bis Ende Juni 2020 stehen 5 weitere vorzeitige Altersrücktritte in Aussicht (Stand 22.01.2020). Gemessen an den Vorjahren ist dies, wie eingangs dargelegt, eine deutliche Steigerung (gegenüber 2018 von 82 %). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Anzahl Pensionierungen im Zeitraum von 2014 – 2017 gesamthaft gesehen unterdurchschnittlich ausfiel, nach den zahlreichen vorzeitigen Altersrücktritten im Jahr 2013 im Hinblick auf die erwähnte Senkung des Umwandlungssatzes ab Anfang 2014.

Schliesslich ist bei der Interpretation dieser Werte generell zu beachten, dass im vorliegenden Kontext eine Pensionierung mit 64 Jahren auch für Frauen als vorzeitige Pensionierung gilt, da seit Anfang 2014 in der Stadt Winterthur das ordentliche Pensionierungsalter sowohl für Frauen wie für Männer 65 Jahre beträgt (Art. 25 PST, anders als bei der AHV).

Zur Frage 2:

«Welche Departemente sind in welchem Umfang davon betroffen und wie verteilen sich diese Frühpensionierungen auf die verschiedenen Lohnklassen?»

Die untenstehende Darstellung zeigt, dass aktuell über die gesamte Stadtverwaltung gesehen die Departemente Soziales und Technische Betriebe überdurchschnittlich und die Departemente Finanzen sowie Schule und Sport unterdurchschnittlich von Frühpensionierungen betroffen sind.

Die höhere Zahl im Departement Soziales lässt sich eventuell damit erklären, dass in diesem Departement vergleichsweise zahlreiche Frauen (16) im Alter von 64 Jahren (ordentliches AHV-Pensionierungsalter) vom vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch gemacht haben. Im Departement Technische Betriebe wiederum ist das Durchschnittsalter der Belegschaft rund 2 Jahre höher als in den anderen Departementen, was hier die festgestellte Abweichung allenfalls erklärt.

	Frühpensionierung	Total Anstellungen	% Anteil
100 KD	14	401	3.5%
200 FI	4	293	1.4%
300 BA	10	321	3.1%
400 SU	13	409	3.2%
500 SS	24	1392	1.7%
600 SO	61	1363	4.5%
700 TB	40	861	4.6%
Total	166	5040	3.3%

Sodann ist festzuhalten, dass sich in den Lohnklassen bezüglich der Quote der vorzeitigen Pensionierungen nur geringe Unterschiede zeigen, wie die nachstehende tabellarische Zusammenfassung zeigt. Im Kader ab LK 14 ist die Quote nur 15 % höher als bei den übrigen Anstellungen.

Lohnklassen	Frühpensionierung	Total Anstellungen	% Anteil
1 - 5	46	1389	3.3%
6 - 10	75	2459	3.1%
11 - 13	36	930	3.9%
14 - 20	9	234	3.8%
Total	166	5012	3.3%

Zur Frage 3:

«Gibt es Erhebungen zu den Gründen der freiwilligen Frühpensionierungen? Welche direkten Folgekosten entstehen dadurch (Vakanzenregelungen, Nachbesetzungsprozesse etc.)?»

Es gibt aktuell keine Erhebungen zu den Gründen der freiwilligen Frühpensionierungen. Ein systematisches Austrittsmonitoring wird in der Stadtverwaltung erst im laufenden Jahr 2020 eingeführt.

Ferner ist eine genaue Bezifferung der direkten Folgekosten von Frühpensionierungen kaum möglich, da diese durch verschiedene, nur begrenzt beeinflussbare Faktoren mitbestimmt werden. In der Regel wird jedoch für die Neubesetzung einer Stelle von unmittelbaren und mittelbaren Kosten im Rahmen eines halben bis eines ganzen Jahreslohns ausgegangen. Bei durchschnittlichen Gesamtkosten von 108 000 Franken pro Vollzeitstelle (Jahreslohn ohne Arbeitgeberbeiträge im Durchschnitt: 86 340 Franken / Bericht Personalcontrolling 2018) resultieren infolge der Frühpensionierungen im Jahr 2019 bei 124 Vollzeitäquivalenten für die Stadt ungefähre Gesamtkosten zwischen 6.7 Mio. und 13.4 Mio. Franken. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese Kosten auch bei ordentlichen Pensionierungen angefallen wären, wenn auch erst auf die nächsten Jahre verteilt.

Bei der Neubesetzung einer Stelle fallen im Normalfall folgende Aufwendungen an, die in die (Voll-)Kostenschätzung miteinzubeziehen sind:

- Direkte Kosten der Neubesetzung (Kosten für Inserate und Personalberater; Kosten für Selektion und Bewerbungsgespräche; Kosten für Einstellungsformalitäten)
- Kosten der Einarbeitung (Einarbeitungszeit, in der zwar der volle Lohn bezahlt, aber nicht die volle Leistung erbracht wird; Kosten für Einschulung und Weiterbildung)

- Kosten für Mehrbelastungen der bestehenden Organisation (Kosten für Personalrochaden, neue Aufgabenverteilungen im Team; Zeit für die Einarbeitung etc.)

Zur Frage 4:

«Wie hat sich bis Ende 2019 insgesamt die Fluktuation der städtischen Mitarbeitenden gegenüber den Vorjahren verändert?»

Da die definitiven Zahlen hierzu erst im März dieses Jahres, nach dem technischen Abschluss des Vorjahres, aufbereitet werden können, werden in diesem Rahmen vorerst provisorische Werte ausgewiesen. Der nachstehende Mehrjahresvergleich zeigt, dass die Bruttofluktuation aufgrund der erhöhten Altersaustritte etwas ansteigt. Die Nettofluktuation bleibt demgegenüber auf dem Niveau von 2018.

	2015	2016	2017	2018	prov. 2019
Bruttofluktuation	15.9%	14.6%	14.1%	15.4%	18%
Nettofluktuation	7.5%	6.5%	6.6%	7.0%	7%

Zur Frage 5:

«Wie beurteilt der Stadtrat die Auswirkungen des Verlusts von Erfahrungswissen, der mit den Frühpensionierungen einhergeht? »

Der Verlust von Erfahrungswissen ist bei jedem Austritt von Mitarbeitenden erheblich. Da bei Pensionierungen die Dauer der Dienstzugehörigkeit verglichen mit andern Austritten in der Regel überdurchschnittlich lang ist, muss bei diesen ein besonders hoher Know-how-Verlust in Kauf genommen werden. Dabei spielt jedoch meist eine untergeordnete Rolle, ob die Pensionierungen vorzeitig oder ordentlich erfolgen. Der Vorteil bei Pensionierungen liegt generell darin, dass diese normalerweise langfristig geplant werden und so auch genügend Zeit bleibt, um das Erfahrungswissen zuhanden der Nachfolge geordnet zu dokumentieren. Die aktuelle Situation mit einer besonders hohen Anzahl (vorzeitigen) Pensionierungen stellt die Stadt in dieser Hinsicht aber dennoch vor gewisse Herausforderungen. Aus diesem Grund hatte der Stadtrat entschieden, dass für Pensionierungen im Jahr 2019 eine befristete Weiterbeschäftigung von maximal 6 Monaten bis längstens Ende Juni 2020 gestattet sein soll. Dadurch können in den betroffenen Bereichen gute Voraussetzungen für eine geordnete Übergabe an die jeweilige Nachfolge geschaffen werden.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon