



TEILREVISION DES GESETZES ÜBER DAS ÖFFENTLICH- RECHTLICHE ARBEITSVERHÄLTNIS (PERSONALGESETZ, NG 165.1) UND ÜBER DIE KANTONALE PENSIONS-KASSE (PENSIONSKASSEN-GESETZ, NG 165.2)

FLEXIBLE LEBENSARBEITSZEIT

Auswertung externe Vernehmlassung

Inhalt

1 Einleitung und Übersicht eingegangene Stellungnahmen 4

2 Abkürzungsverzeichnis der Vernehmlassungsteilnehmer 4

3 Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse..... 6

3.1 Stellungnahme Regierungsrates..... 6

4 Auswertung Vernehmlassung 7

4.1 generelle Rückmeldung 7

4.2 Auswertung Fragebogen 16

4.2.1 Ansetzen einer Bewährungsfrist für Mitarbeitende, welche das Pensionierungsalter erreicht haben (Art. 59 Abs. 3 und 4) 16

4.2.2 Abgangsentschädigung (Art. 65) und Abgangsentschädigung bei vorzeitiger Pensionierung (Art. 65 a)..... 18

4.2.3 Vorzeitige Pensionierung (Art. 72) 27

4.2.4 Aufgeschobene Pensionierung (Art. 72 a) 28

4.2.5 Wiederkehrende Beiträge (Art. 26, Abs. 2 und 3 Pensionskassengesetz)..... 31

4.2.6 Weitere Bemerkungen 35

4.2.7 Stellungnahme zu einzelnen Artikeln 38

Titel:	Teilrevision Personalgesetz	Typ:	Bericht	Version:	
Thema:	Auswertung Externe Vernehmlassung	Klasse:		FreigabeDatum:	29.08.2017
Autor:	Michael Schäfle	Status:		DruckDatum:	29.08.2017
Ablage/Name:	Personalgesetz			Registatur:	2016.NWFD.17

1 Einleitung und Übersicht eingegangene Stellungnahmen

Der Landrat hat mit Beschluss vom 23. September 2015 die Motion von Landrat Pius Furrer und Landrat Jörg Genhart Kenntnis genommen. Gleichzeitig mit der Kenntnisnahme des Berichtes hat der Landrat den Regierungsrat aufgefordert, die Anpassungen des Personal- und Pensionskassengesetzes in einem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren zu starten.

Der Regierungsrat hat mit RRB 209 am 28. März 2017 den Entwurf zur Teilrevision zur Änderung des Gesetzes über die Personal- und Pensionskassengesetzgebung zu Händen der externen Vernehmlassung verabschiedet.

Zur Vernehmlassung eingeladen wurden:

- die Politischen Parteien;
- Politische Gemeinden und Gemeindepräsidentenkonferenz
- Schulräte; Schulratskommissionen;
- Arbeitnehmerverbände (AN);
- Gerichte und Staatsanwaltschaft;
- Selbständige Anstalten

Zur Vorlage gingen 29 Stellungnahmen ein. Die Politische Gemeinde Emmetten und die Pensionskasse Nidwalden haben den Fragebogen nicht ausgefüllt. Somit sind 27 ausgefüllte Fragebogen retourniert worden.

Vernehmlassungsteilnehmende	Stellungnahme	Verzicht auf Stellungnahme	Keine Antwort
Politische Parteien	SVP, CVP, FDP, GN, JCVP		SP, JSVP, JFDP,
Politische Gemeinden und Gemeindepräsidentenkonferenz	BEC, BUO, DAL, EMT, EBÜ, EMO, HER, ODO, STA, SST, WOL		GPK
Schulräte	SREMT, SRODO, SRSST, SRWOL		
Arbeitnehmerverbände (AN)	SGPV, LVN, MLN		VKPNW, LeBen
Gerichte und Staatsanwaltschaft	STAW		OG, KG, VG
Selbständige Anstalten	EWN, KSN, NSV, AKN, PK		NKB, VSZ
Andere	Wyrsch Lucas (keine Berücksichtigung)		
Total	29		11

2 Abkürzungsverzeichnis der Vernehmlassungsteilnehmer

Damit im Text mit Abkürzungen gearbeitet werden kann, werden hier die Abkürzungen der Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer aufgeführt.

Parteien

CVP	Christlich Demokratische Volkspartei
FDP	Freisinnig Demokratische Partei
GN	Grüne Nidwalden
SP	Sozialdemokratische Partei

SVP	Schweizerische Volkspartei
JCVP	Junge CVP
JSVP	Junge SVP
JFDP	Jungliberale

Gemeinden

BEC	Beckenried
BUO	Buochs
DAL	Dallenwil
EMT	Emmetten
EBÜ	Ennetbürgen
EMO	Ennetmoos
HER	Hergiswil
ODO	Oberdorf
STA	Stans
SST	Stansstad
WOL	Wolfenschiessen

Schulrat und Schulkommissionen

SREMT	Schulrat Emmetten
SRODO	Schulrat Oberdorf
SRST	Schulrat Stansstad
SRWOL	Schulrat Wolfenschiessen

Arbeitnehmerverbände (AN)

SGPV	Staats- und Gemeindepersonalverband
VKPNW	Verband der Kantonspolizei
LVN	Lehrerinnen- und Lehrerverband
LeBen	Lehrerinnen- und Lehrerverein Berufsfachschule
MLN	Mittelschullehrerverein

Gerichte

OG	Obergericht
KG	Kantonsgericht
VG	Verwaltungsgericht
STAW	Staatsanwaltschaft

Selbständige Anstalten

NKB	Nidwaldner Kantonalbank
EWN	Kant. Elektrizitätswerk
KSN	Kantonsspital Nidwalden
NSV	Nidwaldner Sachversicherung
AKN	Ausgleichskasse Nidwalden
VSZ	Verkehrssicherheitszentrum OW/NW
PK	Pensionskasse NW

3 Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse

Die Vorlage erfährt grösstenteils Zustimmung. Sogar völlig unbestritten (27 zu 0) ist die Einführung der Möglichkeit, die Pensionierung zukünftig längstens bis zum Erreichen des 70. Altersjahres aufzuschieben zu können. Einzelne Vernehmlassungsteilnehmer sind jedoch der Meinung, dass auf das Erheben von Pensionskassenbeiträgen verzichtet werden könne, da mit diesem Schritt die Allgemeinheit belastet würde. Zwei Vernehmlassungsteilnehmer stören sich zudem an den geplanten Risikobeiträgen im Umfang von jeweils 1 %.

Teilweise kontrovers sind die Meinungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Pensionierung. Der Vorschlag des Regierungsrates, unter gewissen Umständen (gesundheitliche Probleme, Anpassung der Stelle an geänderte wirtschaftliche oder organisatorische Gegebenheiten oder Abschaffung einer Stelle) eine Abgangsentschädigung für vorzeitige Pensionierungen auszurichten, wird von sechs Vernehmlassungsteilnehmern ganz abgelehnt; dies u. a. mit der Begründung, dass mit dieser Entschädigung die vorzeitige Pensionierung gefördert würde. Der Vorschlag des Regierungsrates, diese Einlage in Form einer Einlage in die Pensionskasse zu leisten, ist in der Folge ebenfalls teilweise umstritten. Während einige Vernehmlassungsteilnehmer eine „flexiblere“ bzw. „praxistauglichere“ Lösung wollen, lehnen andere die Ausrichtung einer Entschädigung grundsätzlich ab. Am knappsten (15 „ja“ gegenüber 11 „nein“ bei einer Enthaltung) fällt die Zustimmung für die zur Ausrichtung einer Entschädigung angewendeten Kriterien aus. Den einen sind die Kriterien zu starr, den anderen sind sie zu offen.

3.1 Stellungnahme Regierungsrates

Aufgrund der überwiegend positiven Vernehmlassungsergebnisse hält der Regierungsrat an seinem Vorschlag fest. Die Möglichkeit, die Altersrente bis längstens 70 aufzuschieben zu können, scheint einem Bedürfnis sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zu entsprechen und ist aufgrund der demografischen Entwicklung auch angezeigt. Der Regierungsrat bleibt aus zwei Gründen auch bei seinem Vorschlag, bis maximal zum 70. Altersjahr Pensionskassenbeiträge abzuführen:

1. Würde anstelle der pensionierten Person ein neuer Mitarbeiter eingestellt, müssten für diesen neuen Mitarbeiter auch Pensionskassenbeiträge entrichtet werden, weshalb die Vorlage unter diesem Aspekt sogar als kostenneutral bezeichnet werden kann.
2. Ein Verzicht auf das Abführen von Pensionskassenbeiträgen bis zum Alter 70 würde nicht zur gewünschten Attraktivitätssteigerung der aufgeschobenen Pensionierung führen.

Der Regierungsrat hält ebenfalls an den Risikobeiträgen als Basis für eine zukunftsfähige, gesunde Pensionskasse fest. Dies vor allem deshalb, weil die Risikobeiträge nicht nur das Invaliditätsrisiko sondern auch das Langleberisiko und Verwaltungskosten abdecken.

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass aus personalpolitisch-strategischen Überlegungen Möglichkeiten einer vermehrt arbeitgeber-gesteuerten vorzeitigen Pensionierung nötig und sinnvoll sind. Fehlen solche Regelungen, besteht die Gefahr, dass dem Kanton Nidwalden als Arbeitgeber zukünftig ein wichtiges Stück personalpolitischer Flexibilität verloren geht. Freiwillige vorzeitige Pensionierungen (ausschliesslich auf Wunsch des Mitarbeiters) sind nach wie vor möglich, werden aber durch den Arbeitgeber – anders als in der aktuell noch gültigen Lösungen - zukünftig finanziell nicht mehr unterstützt.

Bei den Kriterien, welche zukünftig verwendet werden sollen, um die Anspruchsberechtigung einer Entschädigung im Rahmen einer vorzeitigen Pensionierung zu beurteilen, ist sich der Regierungsrat der Herausforderungen bei der Beurteilung einer möglichen Anspruchsberechtigung sehr wohl bewusst. Der Regierungsrat geht bei der Kantonalen Verwaltung von zwei bis drei (Einzel)Fällen pro Jahr aus. Eine Veränderung der vorgeschlagenen Kriterien dürfte zur besseren bzw. "gerechteren" Beurteilung dieser (Einzel)Fälle kaum etwas beitragen, weshalb der Regierungsrat an den vorgeschlagenen Kriterien ebenfalls festhält.

4 Auswertung Vernehmlassung

4.1 generelle Rückmeldung

Bemerkungen	Wer	Stellungnahme Regierungsrat
<p>Zusammenfassend möchten wir festhalten, dass die Motion mit dem vorliegenden Entwurf zur Änderung des Personalgesetzes und Pensionskassengesetzes gut umgesetzt wird. Der Vorschlag des Regierungsrates ermöglicht es, dass Mitarbeitende auch über das ordentliche Pensionsalter hinaus bis zu ihrem 70. Altersjahr weiterbeschäftigt werden können. Seitens der CVP wird die vorgeschlagene Regelung in Art. 13, 59 Abs. 3 und 4 sowie Art. 72a Personalgesetz begrüsst. Auch der Vorschlag, wonach auch nach dem 65. Altersjahr Sparbeiträge in die Pensionskasse bezahlt werden (Art. 16 Abs. 2 PKG), erachten wir als sinnvoll. Wir können lediglich nicht ganz nachvollziehen, nach welchen Kriterien die Prozentsätze 8,5% bzw. 9% festgelegt wurden.</p> <p>Nicht einverstanden sind wir hingegen mit der Einführung einer Abgangsentschädigung bei frühzeitigen Pensionierungen gemäss Art. 65a Personalgesetz. Damit schießt der Regierungsrat über das Ziel hinaus. Die Motion fordert eine Flexibilisierung des Pensionierungsalters nach oben, nicht nach unten. Beim letzten Sparpaket wurden die bisher gültigen Überbrückungsrenten für Mitarbeitende abgeschafft. Das Stimmvolk hat dieser Sparmassnahme ausdrücklich zugestimmt. Mit der Einführung von Abgangsentschädigungen bei vorzeitigen Pensionierungen zur Überbrückung des Erwerbsausfalls bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters werden die Sparbemühungen teilweise wieder rückgängig gemacht. Diese Änderung kann nicht kostenneutral umgesetzt werden.</p> <p>Obwohl eine solche Regelung allenfalls wünschenswert wäre, kann die CVP diese angesichts der angespannten Finanzlage nicht gutheissen. Schliesslich sind die Anspruchsvoraussetzungen einer Abgangsentschädigung in Art. 65a Abs. 1 Ziff. 2 PersG sehr schwammig formuliert worden („oder die Stelle geänderten organisatorischen beziehungsweise wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird“).</p>	CVP	<p>Kenntnisnahme Bezüglich der Überlegungen i. Z. mit der Höhe der Pensionskassenbeiträge verweist der Regierungsrat auf seine Ausführungen im Bericht an den Landrat (Seite 8).</p> <p>Ablehnung Eine Regelung für vorzeitige Pensionierungen ist aus Sicht Regierungsrat wichtig. Die bisherige Lösung mit Überbrückungsrenten sah eine arbeitgeberfinanzierte Lösung (auch im Falle einer freiwilligen Pensionierung) vor; dies ist neu anders geregelt.</p>
<p><u>Anstellung pensionierter Personen</u> Wir sind mit den ergänzenden Bestimmungen, welche die Anstellung pensionierter Personen betreffen, einverstanden.</p> <p><u>Abgangsentschädigung</u> Art. 65: Aktuell kann eine Abgangsentschädigung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Ob eine Abgangsentschädigung entrichtet wird und wie hoch diese ausfällt, entscheidet im Einzelfall allein der Regierungsrat. Wir beantragen eine verbindliche Bestimmung für die Fälle, wo das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet wird, für die die angestellte Person nicht einzustehen hat.</p>	Grüne	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Ablehnung Ziel der Anpassung ist lediglich die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit.</p>

<p>Art. 65a: Aus Spargründen wurde die Übergangsrente per 1.1.2016 abgeschafft. Nach dem Wegfall der Übergangsrente ist eine vorzeitige Pensionierung für Angestellte nicht mehr attraktiv und auch der Arbeitgeber ist weniger flexibel. Diese Schwachpunkte hat der Regierungsrat erkannt. Deshalb soll nun eine Abgangsentschädigung für Personen eingeführt werden, welche nach vollendetem 62. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden. Grundsätzlich begrüssen wir diese Lösung. Wir sind jedoch der Meinung, dass die Bedingungen für einen Anspruch zu restriktiv und eher zum Nachteil der Angestellten ausfallen. Das Kriterium «ausgewiesener gesundheitlicher Probleme» ist zudem zu ungenau und dürfte in der Praxis zu unnötigen Diskussionen und verschiedenen Interpretationen führen.</p>		<p>Ablehnung Die Kriterien sind geeignet eine rechtsgleiche und faire Umsetzung sicherzustellen. Eine noch präzisere Formulierung macht auf Gesetzesstufe keinen Sinn.</p> <p>Aufgrund der Tatsache, dass die Übergangsrente abgeschafft wurde, müssen bei der Abgangsentschädigung restriktive Bedingungen formuliert werden. Eine Wiedereinführung der Übergangsrente durch die Hintertür wird nicht angestrebt.</p>
<p>Zukünftig soll es möglich sein, das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis maximal zum 70. Altersjahr weiterzuführen. Ein Anrecht darauf besteht nicht. Eine Beschäftigung der eigenen Mitarbeitenden nach Alter 65 (Aufschub der Pensionierung) soll mittels Pensionskassen-Beitragspflicht für diese Gruppe attraktiver werden. Das bedeutet, dass eigene Mitarbeitende, die länger als bis zum ordentlichen Pensionierungsalter arbeiten, im Rahmen der Anstellung weiter in der Pensionskasse des Kantons Nidwalden versichert bleiben. Neu soll deshalb im Pensionskassengesetz verbindlich festgehalten werden, dass die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden weiterhin Spar- und Risikobeiträge zu leisten haben. Die Sparbeiträge betragen nach dem ordentlichen Rücktrittsalter für die aktiv versicherten Personen 8.5 Prozent und für die Arbeitgebenden 9 Prozent des versicherten Lohnes. Mit diesem Schritt wächst das Sparguthaben des Mitarbeiters weiterhin und es wird eine höhere anwartschaftliche Altersrente erreicht. Risikobeiträge im Umfang von jeweils 1.0 Prozent sollen auch weiterhin entrichtet werden.</p> <p>Die Umwandlungssätze sollen nach dem Alter 65 ebenfalls weiter ansteigen. Bei der Festlegung der Umwandlungssätze handelt es sich um eine Bestimmung, die zwingend durch die Pensionskasse festgelegt werden muss. Die Festlegung der konkreten Umwandlungssätze in der kantonalen Gesetzgebung ist nicht zulässig. Die Pensionskasse beabsichtigt, den Umwandlungssatz bei einem Aufschub je aufgeschobenes Jahr um 0.12 Prozent zu erhöhen. Der Verwaltungsrat muss allerdings diesbezüglich noch einen formellen Entscheid fällen.</p>	<p>BEC</p>	<p>Kenntnisnahme</p>

<p><u>Der Gemeinderat beschliesst:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Änderung des Personal- und Pensionskassengesetzes wird im Sinne des Fragebogens grundsätzlich gutgeheissen. 2. Der Staatskanzlei Nidwalden wird für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen und die Berücksichtigung der vorstehenden Meinung der beste Dank ausgesprochen. 	DAL	Kenntnisnahme
<p>Zukünftig ist es möglich, das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Pensionierungsdatum hinaus bis maximal zum 70. Altersjahr weiterzuführen. Ein Anrecht darauf besteht allerdings nicht. Eigene Mitarbeitende, die länger als bis zum ordentlichen Pensionsalter arbeiten, sollen im Gegenzug weiter in der Pensionskasse versichert bleiben und Sparbeiträge entrichten sowie eine höhere anwartschaftliche (d.h. die auf einem Gesetz beruhende Aussicht auf eine Versicherungsleistung) Altersrente erzielen können, was bisher nicht möglich war. Konkret bedeutet dies, dass die Sparbeiträge nach dem ordentlichen Rücktrittsalter für die Arbeitnehmenden 8.5 Prozent und für die Arbeitgebenden 9 Prozent betragen. Zukünftig ist es für Mitarbeitende deshalb attraktiver, länger als bis zum 65. Altersjahr zu arbeiten. Möglichkeiten, sich teilpensionieren zu lassen, sind bereits in der aktuellen Gesetzgebung verankert, weshalb in diesem Bereich nach Meinung der Arbeitsgruppe zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine zusätzlichen Massnahmen nötig sind.</p> <p>Die Arbeitsgruppe ist auch zur Überzeugung gelangt, dass es zukünftig weiterhin Möglichkeiten für eine vorzeitige Pensionierung geben sollte. Die Zeit bis zur ordentlichen Pensionierung soll mit einer AHV-Ersatzrente überbrückt werden. Finanziert wird diese AHV-Ersatzrente mittels Einlage in der Pensionskasse. Im Gegensatz zur heute geltenden Übergangsregelung begründet die neue Lösung bei Kündigung durch den Arbeitnehmenden zukünftig keinerlei Anspruch mehr auf eine Überbrückungsrente. Ergänzend dazu ist die Ausrichtung einer AHV-Ersatzrente an klare Bedingungen und Voraussetzungen geknüpft. Sie darf nur ausgerichtet werden, wenn die Person das 62. Altersjahr vollendet hat und entweder gesundheitliche Probleme vorliegen oder organisatorische Änderungen (z.B. Umstrukturierungen) zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Schliesslich ist die Höhe der AHV-Ersatzrente auf maximal 60 Prozent der ungekürzten maximalen einfachen AHV-Altersrente begrenzt. Pro vollendetem Dienstjahr werden 4 Prozent ausgerichtet. Das bedeutet, dass nur Mitarbeitende mit mehr als 15 Dienstjahren eine AHV-Ersatzrente im Umfang von 60 Prozent erlangen können. Mit diesem Schritt wird der Kanton Nidwalden seiner Aufgabe als verantwortungsbewusster und zukunftsorientierter Arbeitgeber gerecht.</p> <p>Beschluss des Gemeinderates Der Gemeinderat nimmt zu den Anpassungen im Personal- und Pensionskassengesetz zustimmend Stellung.</p>	EMT	Kenntnisnahme
<p>Mit dieser Vorlage soll der zukünftigen demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung und dem Bedürfnis nach einer flexibleren Gestaltung der Lebensarbeitszeit noch besser als bisher Rechnung getragen werden. Obwohl die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen bereits heute gewisse Möglichkeiten bieten, (Bsp. flexibler Altersrücktritt) ist es sinnvoll, die auf diesem Gebiet bestehenden Möglichkeiten und Chancen noch besser zu nutzen. Damit stellt sich der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber bereits heute frühzeitig auf die sich abzeichnenden Veränderungen im Erwerbsleben (neue Technologien, Fachkräftemangel, neue Arbeits- und Organisationsformen) ein. Kernpunkt der Vorlage ist eine vereinfachte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für Mitarbeitende nach dem 65. Altersjahr, verbunden mit einer Pensionskassen-Beitragspflicht und einem weiteren Ansteigen der Umwandlungssätze nach 65. Damit kann eine höhere anwartschaftliche Altersrente erreicht werden. Mit diesem Schritt wird es zukünftig attraktiver,</p>	EBÜ	Kenntnisnahme

<p>über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus im Erwerbsleben zu verbleiben. Zu diesem Zweck müssen sowohl Bestimmungen im Personalgesetz als auch im Pensionskassengesetz angepasst werden.</p> <p>Erwägungen</p> <p>Im Bericht zur Vernehmlassung vom 02.05.2017 sind die Gründe und Auswirkungen ausführlich und detailliert dargelegt.</p> <p>Beschluss</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Gemeinderat nimmt vom Entwurf der Änderung des Personal- und Pensionskassengesetzes Kenntnis und sieht keinen Anpassungsbedarf. 2. Die Gesetzesänderung wird unterstützt. 3. Die Beantwortung des mit der Vernehmlassung zugestellten Fragebogens wird genehmigt. 		
<p>Bei den geplanten Anpassungen (Aufschub der Pensionierung sowie PK-Beitragspflicht nach Alter 65 und Abgangsentschädigung bei vorzeitiger Pensionierung) handelt es sich um Vorschläge zur Umsetzung der Motion von Landrat Pius Furrer, Ennetbürgen und Landrat Jörg Genhart, Stans. Mit den Massnahmen soll es attraktiver werden, länger im Berufsleben zu verbleiben. Trotzdem soll es Möglichkeiten geben, Mitarbeitende in Einzelfällen ab dem 62. Altersjahr vorzeitig zu pensionieren.</p> <p>Die bisherigen Regelungen bezüglich vorzeitiger Pensionierung laufen Ende 2020 aus. Die neuen Bestimmungen sollen Ende 2018 in Kraft treten. Deshalb wurde noch eine Übergangsbestimmung in die Vorlage aufgenommen, welche die Anspruchsberechtigung während der rund zwei Jahre dauernden Frist klärt, in denen beide Regelungen parallel in Kraft sind.</p>	ODO	Kenntnisnahme
<p>Ziel der Gesetzesrevision ist eine Flexibilisierung des Rentenalters und damit eine verbesserte Nutzung des Potentials älterer Mitarbeitenden. Die Vorlage umfasst Anpassungen im Personalgesetz und im Pensionskassengesetz, wobei der Kern eine vereinfachte Weiterbildungsmöglichkeit für Mitarbeitende nach dem 65. Altersjahr bildet, verbunden mit einer Pensionskassen-Beitragspflicht. Zukünftig soll es möglich sein, das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Pensionierungsdatum hinaus bis maximal zum 70. Altersjahr weiterzuführen. Ein Anrecht darauf besteht allerdings nicht. Eigene Mitarbeitende, die länger als bis zum ordentlichen Pensionsalter weiterarbeiten, sollen im Gegenzug weiter in der Pensionskasse versichert bleiben und Sparbeiträge entrichten sowie eine höhere anwartschaftliche Altersrente erzielen können, was bisher nicht möglich war.</p> <p>Auch soll es weiterhin die Möglichkeit für eine vorzeitige Pensionierung geben. Die Zeit bis zur ordentlichen Pensionierung soll mit einer AHV-Ersatzrente überbrückt werden. Finanziert wird diese AHV-Ersatzrente mittels Einlage in die Pensionskasse. Im Gegensatz zur heute geltenden Übergangsregelung begründet die neue Lösung bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmende/n zukünftig keinerlei Anspruch mehr auf eine Überbrückungsrente. Ergänzend dazu ist die Ausrichtung einer AHV-Ersatzrente an klare Bedingungen und Voraussetzungen geknüpft. Sie darf nur ausgerichtet werden, wenn die Person das 62. Altersjahr vollendet hat und entweder gesundheitliche Probleme vorliegen oder organisatorische Änderungen (z.B. Umstrukturierungen) zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Die Höhe der AHV-Ersatzrente ist auf maximal 60% der ungekürzten maximalen einfachen AHV-Altersrente begrenzt. Pro vollendetem Dienstjahr wer-</p>	STA	Kenntnisnahme

<p>den 4% ausgerichtet. Das bedeutet, dass nur Mitarbeitende mit mehr als 15 Dienstjahren eine AHV-Ersatzrente im Umfang von 60% erlangen können.</p> <p>Beratung im Gemeinderats-Büro</p> <p>Das Gemeinderats-Büro hat die Vorlage anlässlich seiner Sitzung vom 2. Juni 2017 vorberaten und das vorliegende Geschäft zur Beschlussfassung im Gemeinderat vorbereitet.</p> <p>Auswirkungen der Vorlage für die Gemeinde Stans</p> <p>Die zur Vernehmlassung stehende Vorlage hat auf die Gemeinde insbesondere je nach Ausgestaltung der Pensionskassenbeiträge und der Abgangsentschädigung bei vorzeitiger Pensionierung finanzielle Auswirkungen. Aus personalpolitischer Sicht hat die Vorlage zur zukünftigen Sicherung von qualifiziertem Personal eine bedeutende Wirkung. Die Gemeinde Stans stellt fest, dass die Abschaffung der Übergangsrente und die in Aussicht gestellten Senkungen der Umwandlungssätze zu kurzfristig entschiedenen, frühzeitigeren Pensionierungen von sehr qualifizierten Mitarbeiter/innen führt.</p> <p>Beschluss</p> <p>Der Gemeinderat <u>beschliesst</u> folgende Vernehmlassung:</p> <ol style="list-style-type: none"> Für die Einladung zur Vernehmlassung für vorstehend erwähnte Änderung des Personalgesetzes sowie des Pensionskassengesetzes wird dem Regierungsrat Nidwalden gedankt. <u>Im Allgemeinen:</u> Die Gemeinde Stans gehört mit rund 260 Angestellten zu den grössten öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber/innen im Kanton Nidwalden; allenfalls sogar auch aller Unternehmen. Der Gemeinderat bedauert nach wie vor die Abschaffung der Übergangsrenten für vorzeitige Pensionierungen und begrüsst es, dass der Regierungsrat jetzt eine Vorlage unterbreitet, welche sich mit der Thematik einer flexiblen Pensionierung sowohl vor wie auch nach dem 65. Lebensjahr befasst. Damit wird ein Anliegen aufgenommen, welches der Gemeinderat Stans auch anlässlich seiner Vernehmlassung vom 24. November 2014 (Haushaltgleichgewicht Massnahmen 2015-2016) angeregt hat. 		
<p><u>1. Formelle Vorbemerkung</u></p> <p>Der massgebende, das heisst, das Vernehmlassungsverfahren einleitende Beschluss Nr.273 des Regierungsrates datiert vom 2. Mai 2017 und ging um den 10. Mai 2017 bei den Vernehmlassungsteilnehmerinnen und Vernehmlassungsteilnehmern ein. Die Vernehmlassungsfrist wurde bis 30. Juni 2017 angesetzt. Es handelt sich nicht um eine Vorlage von nur untergeordneter Tragweite. Wir hätten es deshalb geschätzt, wenn uns auch in diesem Teil des Gesetzgebungsverfahren eine Frist von drei Monaten, wie es für externe Vernehmlassungsverfahren üblicherweise der Fall ist, gewährt worden wäre, damit der verbandsinterne Meinungsbildungsprozess nicht im Schnelldurchlauf erfolgen muss. Dafür ist diese Vorlage zu wichtig.</p> <p><u>2. Materielle Vorbemerkungen</u></p> <p>Wird eine aus SVP-Kreisen stammende Motion in personalrechtlicher Angelegenheit durch den Landrat gutgeheissen und dem Regierungsrat zur Umsetzung vorgelegt, dann ist Vorsicht geboten. Ausgerechnet jene Kreise, die</p>	<p>SGPV</p>	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Ablehnung Die Vorlage hilft, den sich abzeichnen-</p>

<p>unter anderem die Abschaffung der Übergangsrente nicht unwesentlich mitgetragen haben, initiieren eine Revision des Personalrechts betreffend Pensionierung. Es stellt sich somit die Frage nach dem tieferen Grunde dieser Vorlage. Die massgebenden Unterlagen vermögen diese Frage nicht zu beantworten. Weder die allgemeinen Floskeln wie unter anderem die „Anpassung an die heutige demografische und gesellschaftliche Entwicklung“ und dergleichen noch die angebliche Umständlichkeit bei der Weiterbeschäftigung vermögen zu überzeugen. Insbesondere für die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach dem ordentlichen Pensionierungsalter ist von Seiten der Beschäftigten kein ausgewiesenes Bedürfnis erkennbar. Es wird vor allem der Verdacht gehegt, dass der Kanton versucht, noch vorhandenes Know-how zu sichern. Was ihm dies wert ist, zeigt sich denn bei all den Abstrichen, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu vergegenwärtigen haben. Allein die Begründung eines neuen Arbeitsvertrages mit Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses sagt noch nichts über den Inhalt aus. Es ist aber - gerade auch für ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber - nicht angezeigt, die damit verbundenen Konsequenzen einseitig zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verteilen. Vor allem sind gewisse Rechte beizubehalten, wie wenn das ursprüngliche Arbeitsverhältnis fortgeführt worden wäre. Ohnehin widerspricht es einem allgemeinen Trend, über das zurzeit noch geltende Pensionierungsalter von 65 Jahren hinaus freiwillig zu arbeiten. Der Schwerpunkt dieser Vorlage ist denn auch klar auf die vorzeitige Pensionierung beziehungsweise die schrittweise Pensionierung (Teilpensionierung) - dazu später mehr - zu legen. Dafür besteht auch grundsätzlich ein Bedürfnis. Insofern ist die Vorlage anzupassen.</p> <p>Aufgrund der gutgeheissenen Motion durch den Landrat ist der Regierungsrat verpflichtet, eine Vorlage auszuarbeiten. Dieser Umstand bleibt bei der Prüfung der Vorlage nicht verborgen, vermag sie doch wenig zu überzeugen, weder bei der aufgeschobenen noch bei der vorzeitigen Pensionierung. Vor allem erweist sich die Vorlage als nicht ausgewogen; sie geht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um einem allenfalls drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Der Kanton muss daher auch ein entsprechendes Interesse haben, die Fachkräfte behalten zu können. Ob dies mit dieser Vorlage bewirkt werden kann, ist allerdings fraglich, so dass die Vorlage zum Bumerang werden könnte.</p> <p><u>3. Bemerkungen / Hinweise zum Bericht</u></p> <p>Es steht fest, dass bereits heute eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter möglich ist. Ob der zwingende Anschluss an die Pensionskasse für die Betroffenen so vorteilhaft ist oder nicht, ist allerdings fraglich. Wenn der Grund der Weiterbeschäftigung allein die Äufnung neuer Anwartschaften aus der PK sein sollte, dann ist die neue Regelung zwar durchaus zu begrüßen. Andererseits ist aber auch zu bedenken, dass während der weiter geführten Arbeitstätigkeit die nicht unerheblichen PK-Abzüge im Portemonnaie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fehlen würden.</p> <p>Was an der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung umständlich sein soll, ist schleierhaft. Der Bericht bleibt insofern sehr vage und vermag diesbezüglich auch keine konkreten Bedenken zu benennen. Die Vorlage vermag insofern nicht zu überzeugen.</p> <p>Gestützt auf Art. 54 Ziff. 4 PersG beendet die Erreichung der Altersgrenze (65 Jahre für Frau und Mann) von Gesetzes wegen das Arbeitsverhältnis. Was danach folgt, ist ein Seite 3 neuer Vertrag für ein neues Arbeitsverhältnis mit Regelung der Rechten und Pflichten. Dabei wird nun aber vom Regierungsrat eine einseitige Gewichtung vorgenommen. Die gewählte Lösung ist nicht ausgewogen und vermag daher auch aus dieser Sicht nicht zu überzeugen. In diesem Kontext ist auch auf die Möglichkeit einer Teilpensionierung zurückzukommen. Gegenwärtig wird dieses Thema allein in § 34a Abs. 2 der kantonalen Entlohnungsverordnung (EntIV) - etwas</p>	<p>den Fachkräftemangel zu mildern, schafft aber doch für betroffene Mitarbeitende Rahmenbedingungen für eine vorzeitige Pensionierung unter klaren Bedingungen.</p> <p>Kenntnisnahme</p>
--	--

<p>"versteckt" - aufgeführt - dies unter dem Titel der Übergangsrente, die demnächst wegfallen wird. Unter den Art. 71ff. PersG über die Pensionierung ist nichts dergleichen aufgeführt. Dass es sich dabei nicht allein um eine Vollzugsregelung handelt, die der Regierungsrat in eigener Kompetenz erlassen, aber auch wieder aufheben kann, ist selbstredend. Vielmehr werden dabei Rechte und Pflichten geregelt, die in ein Gesetz, mithin ins PersG zu integrieren sind. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Teilpensionierung im gegenwärtigen Wortlaut nur im Einvernehmen des Arbeitgebers erfolgen kann. Mit anderen Worten sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Goodwill des Arbeitgebers abhängig. Dieses Recht steht ihnen daher nur bedingt zu.</p> <p>Es trifft sodann nicht zu, dass ein vorzeitiger Rücktritt bzw. Pensionierung faktisch unmöglich wird. Möglich ist sie alleweil, allerdings stellt sich die Frage, ob man sie sich leisten kann beziehungsweise leisten will.</p> <p>Es wird begrüsst, dass - sofern an einem Anschluss an die PK mit der Leistung von Beiträgen festgehalten werden soll - dass fix geregelt wird, wie hoch die Sparbeiträge und die Risikobeiträge sind. Dass dann die entsprechenden Umwandlungssätze erhöht werden, versteht sich von selbst. Ob sich damit die aufgeschobene Pensionierung als „noch attraktiver“ bezeichnen lässt, muss jedoch offenbleiben.</p> <p>Dass die vorzeitige Pensionierung durch den Regierungsrat gefördert werden will, wird vom SGPV einhellig begrüsst. Doch die Vorlage vermag insofern nur auf den ersten Blick zu überzeugen. Bei näherem Hinschauen wird ersichtlich, dass der Teufel einmal mehr im Detail steckt. Als eine von insgesamt vier kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen müssen organisatorische Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen oder aber - und dies wiegt umso schwerer - es müssen gesundheitliche Probleme zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Mit anderen Worten: die „freiwillige“ vorzeitige Pensionierung gesunder Personen wird damit verunmöglicht bzw. nicht finanziell unterstützt. Es bleibt allein die Kündigung, insofern fehlt es an einer entsprechenden Geste der Wertschätzung, wenn die vorzeitige Pensionierung einem Gros der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorenthalten bleibt. Insofern wird die Vorlage schöngeredet.</p> <p><u>4. Bemerkungen / Hinweise zu einzelnen Bestimmungen</u> Vgl. im Anschluss zum Fragebogen</p> <p><u>5. Fazit</u></p> <p>5.1 Die Vorlage vermag in dieser Form nicht zu überzeugen und ist daher sowohl im Teil der Weiterbeschäftigung über die Pensionierung hinaus als auch bezüglich vorzeitiger Pensionierung in dieser Fassung abzulehnen.</p> <p>5.2 Was die Bestimmungen über die vorzeitige Pensionierung betrifft, sind diese im Sinne unserer Vernehmlassung anzupassen, insbesondere was die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung gesundheitlich nicht beeinträchtigter Personen betrifft.</p> <p>5.3 Die Vorschriften von Art. 71ff. PersG sind mit den gegenwärtigen Vorschriften der EntIV über die Möglichkeit der sogenannten schrittweisen oder Teilpensionierung zu ergänzen und im Sinne unserer Vernehmlassung anzupassen. Insbesondere ist von der Zustimmung des Arbeitgebers abzusehen.</p> <p><u>6. Schlussbemerkungen</u> Wir stellen fest, dass sich die Tendenzen der öffentlich-rechtlichen Arbeitge-</p>		<p>Ablehnung Ziel der Vorlage ist nicht die Förderung der vorzeitigen Pensionierung</p> <p>Ablehnung (vergl. nachstehende Bemerkungen)</p> <p>Ablehnung Ziel der Vorlage ist nicht die Förderung der vorzeitigen Pensionierung Ablehnung Die Vorlage sieht die Zustimmung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers vor. Die Teilpensionierung</p>
---	--	---

<p>ber im Bereich des Personalrechts in eine nicht ungefährliche Richtung entwickeln. Ihr Ziel muss es sei, auch inskünftig ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. Dem Wertschätzungsfaktor zufriedener und motivierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird in der Privatwirtschaft vermehrt Rechnung getragen. Kanton und Gemeinden scheinen jedoch den Aufsprung auf diesen Zug zu verpassen - oder haben es bereits -, wenn nicht auch arbeitnehmerfreundliche Neuregelungen initiiert werden. Mit dieser Vorlage wird eine Regelung kreiert, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht als gleichwertige Partner betrachtet. Wir beobachten die Entwicklungen weiterhin mit kritischen Augen.</p>		<p>ist in der Entlohnungsverordnung bereits geregelt</p>
<p>Anstellung pensionierter Personen</p> <p>Wir sind mit den ergänzenden Bestimmungen, welche die Anstellung pensionierter Personen betreffen, einverstanden. Nach den kürzlich kommunizierten Änderungen beim Pensionskassengesetz kann eine längere Arbeitszeit für die besonders betroffenen Jahrgänge eine willkommene Abfederung der finanziellen Situation bedeuten.</p> <p>Abgangsentschädigung</p> <p>Art. 65: Aktuell kann eine Abgangsentschädigung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Um die Gefahr von willkürlichen Entscheiden zu verringern, beantragen wir eine verbindliche Bestimmung für die Fälle, bei denen das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet wird, für die der Arbeitnehmer nicht verantwortlich gemacht werden kann (z. B. bei gesundheitlichen Problemen).</p> <p>Art 65a: Leider wird es in Zukunft nach dem Volksentscheid des vergangenen Jahres keine Übergangsrente mehr geben. Das bedeutet, dass in Zukunft eine freiwillige vorzeitige Pensionierung für die Staatsangestellten in den meisten Fällen keine Option mehr sein wird. Eine Abgangsentschädigung nach dem vollendeten 62. Altersjahr kann eine Alternativlösung bedeuten. Allerdings muss das Kriterium „ausgewiesene gesundheitlich Probleme“ klar definiert werden.</p>	MLN	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Ablehnung Ziel der Anpassung ist lediglich die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit.</p> <p>Ablehnung Die Kriterien sind geeignet eine rechtsgleiche und faire Umsetzung sicherzustellen. Eine noch präzisere Formulierung macht auf Gesetzesstufe keinen Sinn.</p>
<p>Im Rahmen der Vernehmlassung zur geplanten Änderung des Personal- und Pensionskassengesetzes erlauben wir uns, folgenden Hinweis abzugeben:</p> <p>Art. 65a PersG sieht neu vor, dass unter gewissen Bedingungen ein Rechtsanspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht, welche zur Finanzierung einer AHV-Ersatzrente in die Pensionskasse einbezahlt wird.</p> <p>In seltenen Fällen könnte es vorkommen, dass eine solche Kapitaleinzahlung von der Pensionskasse nicht mehr angenommen werden kann, weil sämtliches Einkaufspotenzial bereits ausgeschöpft ist.</p> <p>Es steht dem Versicherten nämlich frei, während der Zeit seiner Mitgliedschaft in der Kasse das Einkaufspotenzial in das ordentliche Altersguthaben, jenes zur Eliminierung der Renteneinbusse bei vorzeitiger Pensionierung sowie (neu) das vollumfängliche Einkaufspotenzial zur Finanzierung der AHV-Ersatzrente vollständig auszuschöpfen. Somit wäre es denkbar, dass in einem solchen Fall eine Abfindungsleistung nach Art. 65a PersG nicht mehr von der Kasse angenommen werden könnte.</p>	PK	<p>Kenntnisnahme</p>

<p>Unseres Erachtens sollte geprüft werden, ob in solchen Fällen allenfalls eine gesetzliche Möglichkeit geschaffen werden sollte, die Abgangsentschädigung nach Art. 65a auch direkt dem Versicherten (sprich: Arbeitnehmer) auszuzahlen.</p>	<p>Zustimmung Der Regierungsrat beantragt, von einer direkten Auszahlung an den Arbeitnehmer abzu- sehen. Bei einer direkten Auszahlung besteht die Gefahr der Zweckentfremdung der ausbezahlten Mittel. Mit der Einlage bei der Pensionskasse ist sichergestellt, dass die Entschädigung für die Finanzierung der vorzeitigen Pensionierung eingesetzt werden muss.</p>
--	---

4.2 Auswertung Fragebogen

4.2.1 Ansetzen einer Bewährungsfrist für Mitarbeitende, welche das Pensionierungsalter erreicht haben (Art. 59 Abs. 3 und 4)

1. Sind Sie einverstanden, dass Mitarbeitende, die das ordentliche Pensionierungsalter erreicht haben, für eine Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis zukünftig auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet werden kann?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
25	2	0		
SVP			Sofern es sich nicht um eine missbräuchliche Kündigung handelt. Da es sich um eine freiwillige Weiterarbeit handelt, kann der Kündigungsschutz reduziert und auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden.	Kenntnisnahme
CVP				
FDP				
Grüne				
	JCVP		Auch die Mitarbeiter, welche das ordentliche Pensionierungsalter erreicht haben, soll im Bereich der Bewährungsfrist, das gleiche gelten, wie bei den übrigen Angestellten.	Ablehnung Mitarbeiter im Pensionierungsalter sind aufgrund der Rente

				sozial abgesichert und benötigen diesen verfassungsmässigen Schutz deshalb nicht mehr.
BEC				
BUO				
DAL				
EBÜ				
EMO				
HER				
ODO				
STA				
SST			Mitarbeiter, welche das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, sind normalerweise finanziell abgesichert und benötigen keinen besonderen Kündigungsschutz mehr.	Kenntnisnahme
WOL				
SREMT				
SRODO				
SRSST				
SRWOL				
	SGPV			
LVN				
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

2. Sind Sie einverstanden, dass für Mitarbeitende die das ordentliche Pensionierungsalter erreicht haben, für eine Entlassung zukünftig keine wesentlichen Gründe mehr vorliegen müssen?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
23	4	0		
SVP			Sofern es sich nicht um eine missbräuchliche Kündigung handelt. Dem Mitarbeiter soll aber klar kommuniziert werden, wie lange die Anstellungsdauer aus Sicht Kanton maximal vorgesehen ist.	Kenntnisnahme Vorlage lässt eine klare Kommunikation ggü. dem Mitarbeitenden zu (z. B. befristeter Vertrag).
CVP				
FDP				
Grüne				
	JCVP		Für eine Entlassung müssen immer wesentliche Gründe vorliegen, unabhängig davon, ob die betreffende Person das Pensionsalter erreicht hat	Ablehnung Mitarbeiter im Pensionsalter sind auf-

			oder nicht.	grund der Rente sozial abgesichert und benötigen diesen verfassungsmässen Schutz deshalb nicht mehr.
BEC				
BUO				
DAL				
	EBÜ			
EMO				
HER				
ODO				
STA				
SST			Siehe Bemerkung bei Frage 1	Vergl. Frage 1
WOL				
SREMT				
SRODO				
SRSST				
SRWOL				
	SGPV			
LVN				
MLN				
STAW				
EWN				
KSN			Eine Kündigung bei Personen, die das ordentliche Rentenalter erreicht haben, darf die Kündigung durch den AG, ohne wesentlichen Grund, nicht als missbräuchliche Kündigung gelten.	Kenntnisnahme
	NSV		Wir sind der Ansicht, dass der Mitarbeitende weiterhin Anrecht auf Begründung hat.	Kenntnisnahme Begründungspflicht des Arbeitgebers ist in Art. 58 Abs. 3 PersG geregelt
AKN				

4.2.2 Abgangsentschädigung (Art. 65) und Abgangsentschädigung bei vorzeitiger Pensionierung (Art. 65 a)

3. Sind Sie einverstanden, dass für Mitarbeitende, die das 62. Altersjahr vollendet haben eine Entschädigung gemäss Art. 65 a geleistet werden kann?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
20	6	1		
	SVP		Wer ab dem 62. Lebensjahr freiwillig aus dem Erwerbsleben ausscheidet, muss dies auch finanziell verantworten können. Im Krankheitsfall kommen andere Sozialwerke zum Zuge. Bei ungenügender Leistung darf man auch einem 62-jährigen - unter Einhaltung der or-	Kenntnisnahme Freiwillige vorzeitige Pensionierungen werden zukünftig durch den Arbeitgeber nicht mehr unterstützt. Im Krankheitsfall kommt die Krankentaggeldversicherung

			dentlichen Kündigungsfrist - kündigen. Eine Abgangsentschädigung wäre der falsche Weg, um "schwierige" oder „ungenügende“ Mitarbeiter los zu werden. Alternativ kann eine Teilpensionierung und/oder Job-Sharing usw. ausgesprochen werden.	zum Zug, an die auch der Arbeitgeber einen Beitrag leistet. Die Kriterien unter denen bei vorzeitiger Pensionierung eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden kann, sind streng und klar.
	CVP		Wir wollen die frühzeitige Pensionierung nicht fördern. Grundsätzlich sind wir gegen eine erweiterte Abgangsentschädigung aus finanziellen Überlegungen.	Kenntnisnahme Diese Vorlage führt zu keiner Förderung der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung.
FDP			Unter der Optik der Leistungsfähigkeit, macht es Sinn solche Abgeltungen zu sprechen. So können auch notwendige strategische Veränderungen durchgeführt werden.	Kenntnisnahme
Grüne				
JCVP				
BEC				
	BUO		Die bisherige Regel ist ausreichend.	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
	DAL		Die bisherige Regel ist ausreichend	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
EBÜ				
EMO				
HER				
ODO				
	STA		Die Gestaltung einer Abgangsentschädigung bzw. einer finanziellen Regelung für Mitarbeitende, welche vor dem 65. Lebensjahr aus dem Arbeitsprozess scheiden möchten, begrüsst der Gemeinderat. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass je nach beruflicher Tätigkeit die physischen und psychischen Beanspruchungen der Arbeitnehmenden unterschiedlich sind. Dieser Situation soll eine Lösung zur flexiblen Pensionierung Beachtung schenken. Der Gemeinderat hat bei der Formulierung von Art. 65a und dabei insbesondere bei Abs. 2 grosse Zweifel, dass eine gerechte Beurteilung bei der konkreten Umsetzung gewährleistet ist. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wenige Jahre vor der Pensionierung ist oft eine heikle Angelegenheit, insbesondere wenn Arbeitnehmende z.B.	Kenntnisnahme

			<p>Ermüdungen, weniger Flexibilität oder ähnliche Zeichen ihrer langjährigen Arbeitstätigkeit aufweisen. Trotzdem können sie Mitarbeitende mit guten/ausreichenden Leistungen sein und sind nach wie vor gesund. Eine Kündigung auszusprechen oder eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen durchzuführen würdigt dann nicht deren Situation und kann stigmatisierend wirken. Dazu wird die Ausgestaltung von Art. 65a als zu einschränkend und mit den aufgezählten Gründen als zu abschliessend beurteilt.</p> <p>Der Gemeinderat möchte sich vorerst weder für ein ja noch für ein nein entscheiden.</p> <p>Um Art. 65a und dessen Möglichkeiten umfassender zu beurteilen und da die Angelegenheit für den Gemeinderat Stans als Arbeitgeberin eines grossen Unternehmens von Wichtigkeit ist, wird eine vertiefere praxisnahe Analyse gewünscht (z.B. ein runder Tisch mit den grossen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber/innen). Insbesondere soll geklärt werden, ob und welche Ausgestaltung unter Art. 65a aufgrund der konkreten Praxiserfahrung im Personalwesen möglich sein könnte.</p>	<p>Ablehnung Die Kriterien sind geeignet eine rechtsgleiche und faire Umsetzung sicherzustellen. Eine noch präzisere Formulierung macht auf Gesetzesstufe keinen Sinn. Vollzugsfragen können nicht mittels gesetzlicher Bestimmungen gelöst werden. Das Gesetz wurde so klar wie nötig und so offen wie möglich formuliert. Die Gemeinwesen müssen eine Praxis entwickeln. Ein Runder Tisch dürfte aufgrund der geringen Fallzahlen nicht zweckmässig sein.</p>
SST				
WOL				
SREMT				
		SRODO		
SRSST				
	SRWOL			
SGPV				
LVN				
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

4. Sind Sie einverstanden, dass diese Entschädigung in Form einer Einlage in die Pensionskasse erfolgt?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
17	8	2		
	SVP		Einzig, wenn der Kanton von der vorzeitigen Pensionierung profitiert oder eine Entschädigung unausweichlich wird, ist eine Einlage in die PK gegenüber eine Barabfindung vorzuziehen.	Kenntnisnahme
		CVP		
FDP				
Grüne				
JCVP				
	BEC		Es ist eine flexible Lösung anzustreben.	Ablehnung
	BUO		Die bisherige Regel ist ausreichend.	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
	DAL		Die bisherige Regel ist ausreichend	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
EBÜ			Die Einlage ist wie im Bericht dargelegt auf das Sparguthaben zur AHV-Ersatzrente einzubezahlen und zweckgebunden ausschliesslich für die Finanzierung einer AHV-Ersatzrente zu verwenden. Eine anderweitige Einlage in die Pensionskasse wird abgelehnt.	Kenntnisnahme
EMO				
HER				
ODO				
	STA		Voraussetzung für ein "Ja" wäre eine praxistaugliche Lösung der unter Punkt 3 aufgeführten Problematik.	Ablehnung Die heute angewendeten Kriterien lassen sich alle unter Stichworte wie „Gesundheit“ und „organisatorische Veränderungen“ subsumieren.
	SST		Dies wäre nicht praktikabel umsetzbar. Dadurch könnten Sperrfristen beim Kapitalbezug nicht mehr in allen Fällen eingehalten werden.	Ablehnung Die Sperrfristen bei Kapitalbezug existieren nicht mehr.

WOL				
SREMT				
		SRODO		
SRSST				
	SRWOL			
	SGPV			
LVN				
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

5. Sind Sie mit den Kriterien einverstanden, die erfüllt sein müssen, damit eine Entschädigung ausgerichtet wird?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
15	11	1		
	SVP		Die Personalplanung ist so auszurichten, dass es keine Abgangsentschädigungen braucht. Einzige Ausnahme bilden organisatorische Veränderungen, welche zu einer Entschädigung führen können. Auch da kann die Kündigung auf dem ordentlichen Weg (mit Einhaltung der Kündigungsfrist) ausgesprochen werden.	Ablehnung Auch die beste Planung kann die Unabwägbarkeiten des Lebens nicht wettmachen. Das Bundesgericht hat in den letzten Jahren in mehreren Urteilen Arbeitgebern gegenüber älteren Mitarbeitenden grössere Fürsorgepflichten auferlegt.
		CVP		
FDP				
	Grüne		Die kumulativen Voraussetzungen gemäss Art. 65a Ziff. 1 und 2 erachten wir als ungeeignet und zum Nachteil der Angestellten. Dies betrifft insbesondere Ziffer 2 «die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben infolge ausgewiesener gesundheitlicher Probleme [...]». Werden gesundheitliche Probleme durch ein Arztzeugnis bestätigt, besteht in der Regel eine (mindestens teilweise) Arbeitsunfähigkeit. In diesem Falle ist eine Lohnfortzahlung vorgeschrieben und durch die Krankentaggeldversicherung geregelt, und tangiert die vorliegende Gesetzesänderung nicht.	Ablehnung Die Lohnfortzahlung ist gesetzlich limitiert. Danach kommt die Krankentaggeldversicherung zum Zug, an die beide Sozialpartner Beiträge leisten. Deshalb haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ein grosses Interesse, dass der Schadenverlauf in der Krankentaggeldversicherung nicht unnötig belastet wird.

			Sollten nicht ausgewiesene ärztlich bestätigte gesundheitliche Probleme vorliegen, ist es sehr schwierig Kriterien zu bestimmen, nach welchen Ziff. 2 zur Anwendung kommt. Reicht das subjektive Empfinden von «ausgebrannt sein», «burn out gefährdet», «müde», «nicht mehr belastbar» (PolizistInnen, Lehrpersonen, Berufe im Gesundheitswesen, etc.) aus, um wie gesetzlich verlangt ausgewiesene gesundheitliche Gründe darzulegen? Wie müssen sich gesundheitliche Probleme beim Arbeitnehmer manifestieren und nach welchen Vorgaben muss er diese ausweisen? Durch einen Arzt, der ihn zwar nicht krankschreibt, aber ihm doch gesundheitliche Probleme attestiert? Wie kann da ein einigermaßen einheitlicher Massstab angewendet und Willkür vermieden werden?	Kenntnisnahme
JCVP			Der Kriterienkatalog ist so in Ordnung und sollte nicht mehr erweitert werden.	Kenntnisnahme
BEC				
	BUO		Die bisherige Regel ist ausreichend	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
	DAL		Die bisherige Regel ist ausreichend	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
EBÜ				
	EMO		Wir erachten es als problematisch, wenn Arbeitnehmende mit einem Arzzeugnis bessergestellt werden als die übrigen Mitarbeiter. Entweder ist die Abgangsentschädigung generell zu gewähren oder dann hat ein durch den Arbeitgeber zu bestimmender Vertrauensarzt die gesundheitlichen Probleme zu bestätigen.	Kenntnisnahme Eine generelle Gewährung von Abgangsentschädigungen würde die Übergangsrante, welche vom Stimmvolk abgeschafft wurde, quasi durch die Hintertür wieder einführen. Die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung ist bereits jetzt (Art. 8 PersG) möglich.
HER				
ODO				
	STA		Vgl. Kommentar zur Frage 3 und 4	Vergl. Antworten zu Frage 3 und 4
SST				
WOL				
SREMT				
SRODO			Falls Bescheid positiv bzw. Entschädigung sind die Kriterien gut.	Kenntnisnahme

	SRSST		Für Lehrpersonen und weitere Dienstleistungskategorien sind die Bedingungen eng formuliert.	Ablehnung Die Bedingungen müssen für alle Personalkategorien die gleichen sein (Gleichbehandlung).
	SRWOL			
	SGPV			
	LVN		Die Kriterien zur Vergabe von Entschädigungen sind willkürlich und schaffen falsche Anreize. Es darf keine „Kann-Formulierung“ geben. Am besten wäre die Wiedereinführung der Übergangsrrente. Siehe auch unter Bemerkungen.	Ablehnung Die heute üblicherweise angewendeten Kriterien lassen sich unter Stichworten wie „Gesundheit“ und „organisatorische Veränderungen“ subsumieren.
	MLN		Unsere Bedenken beziehen sich vor allem auf den Passus unter Ziffer 2 „die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben ausgewiesener gesundheitlicher Probleme ...“, denn diese Formulierung lässt viel Interpretationsraum offen (z. B. „Burn out“?, nicht mehr belastbar?, müde?). Die Abklärungen werden ohne Zweifel von einem Arzt vorgenommen. Damit eine Abgangsentschädigung gesprochen werden kann, darf der Arzt den Patienten wohl nicht arbeitsunfähig schreiben, denn dann kommt die Krankentaggeldversicherung zum Zug. Was tun? Den Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen in die Pension schicken, ohne ihn mit einem Arztzeugnis arbeitsunfähig zu erklären? Hier besteht unserer Meinung nach Klärungsbedarf, damit nicht die Gefahr von Willkür besteht.	Ablehnung Die vorgeschlagenen Kriterien verhindern aus Sicht Regierungsrat Willkür
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

6. Sind Sie mit der Ausgestaltung der Einlage (pro vollendetes Dienstjahr 4 Prozent der maximalen einfachen ungekürzten AHV-Rente) einverstanden?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
20	6	1		
	SVP		Wir sind gegen Abgangsentschädigungen.	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
		CVP		

FDP				
Grüne				
JCVP				
BEC				
	BUO		Die bisherige Regel ist ausreichend.	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
	DAL		Die bisherige Regel ist ausreichend.	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
EBÜ				
EMO				
HER				
ODO				
	STA		Vgl. Kommentar zur Frage 3 und 4	Vergl. Antworten zu Frage 3 und 4
SST				
WOL				
SREMT				
SRODO			Siehe Nr. 5	Vergl. Antwort zu Frage 5
SRSST				
	SRWOL			
SGPV				
	LVN		Auf der einen Seite wird von den Mitarbeitern immer wieder eine persönliche Entwicklung gewünscht (Stellenwechsel), auf der anderen wird dies bei der Altersvorsorge nicht honoriert. Wir fordern eine Lösung ohne Beschränkung der Dienstjahre oder 10% pro Dienstjahr.	Ablehnung Dieser Vorschlag könnte zu Fehlanreizen führen. Der Regierungsrat möchte eine ausgewogene Lösung.
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

7. Sind Sie mit der maximalen Höhe bzw. der Deckung der Einlage auf 60 Prozent einer maximalen einfachen ungekürzten AHV-Rente einverstanden?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
19	7	1		
	SVP		Wir sind gegen Abgangsentschädigungen.	Kenntnisnahme
		CVP		
FDP				
Grüne				
JCVP			60 Prozent müssen fix sein und dürfen nicht erhöht werden.	Kenntnisnahme Forderung ist erfüllt, im Entwurf so vorgesehen
BEC				
	BUO		Die bisherige Regel ist ausreichend.	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
	DAL		Die bisherige Regel ist ausreichend.	Ablehnung Die bisherige Regelung läuft Ende 2020 aus. Eine neue Regelung ist aus Sicht des Regierungsrates nötig
EBÜ				
EMO				
HER				
ODO				
	STA		Vgl. zu Kommentar zu Frage 3 und 4	Vergl. Antworten zur Frage 3 und 4
SST				
WOL				
SREMT				
SRODO			Siehe Nr. 5	Vergl. Antwort zu Frage 5
SRSST				
	SRWOL			
	SGPV			
	LVN		Flexibilität wird nicht belohnt. Wir fordern 80%	Ablehnung Der Vorschlag des Regierungs-

				rates ist eine ausgewogene Lösung.
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

4.2.3 Vorzeitige Pensionierung (Art. 72)

8. Sind Sie einverstanden, dass Mitarbeitende künftig ab dem vollendeten 58. Altersjahr (in Anlehnung an Regelung im Vorsorgereglement) vorzeitig pensionieren lassen können?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
26	1	0		
SVP			Sofern sich der Mitarbeiter dies leisten kann, soll dem nichts im Wege stehen. Es kann aber nicht sein, dass diese vorzeitige Pensionierung durch den Steuerzahler in Form einer Abgangsschädigung oder Übergangrente finanziert wird.	
CVP			Auf eigene Kosten	
FDP			Durch diese Massnahme entsteht für den Kanton keine Mehrkosten.	
Grüne				
JCVP				
BEC				
BUO				
DAL				
EBÜ				
EMO				
HER				
ODO				
	STA		Eine vorzeitige Pensionierung soll – wie bereits heute schon im Gesetz verankert – erst ab Vollendung des 60. Altersjahrs möglich sein und nicht bereits ab dem 58. Altersjahr wie im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagen. Als logische Konsequenz der demographischen Entwicklung (und auch der vorbereiteten Vorlage) soll eine Anpassung des Vorsorgereglements der Pensionskasse eingeleitet werden.	Ablehnung Die heutige Lösung stellt einen Widerspruch zur gültigen Regelung im Vorsorgereglement dar. Das Vorsorgereglement seinerseits stützt sich auf die im BVG festgelegten Regelungen ab.
SST				
WOL				
SREMT				

SRODO				
SRSST				
SRWOL				
SGPV				
LVN			Ja, auch wenn das wohl eher etwas fürs Kader ist.	
MLN			Leider ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Arbeitnehmende vorzeitig pensionieren lassen werden, nach den Sparmassnahmen von Regierung und Landrat und dem zustimmenden Volksentscheid des vergangenen Jahrs in Zukunft wohl verschwindend klein.	
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

4.2.4 Aufgeschobene Pensionierung (Art. 72 a)

9. Sind Sie einverstanden, dass das Arbeitsverhältnis zukünftig längstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs weitergeführt werden kann?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
27	0	0		
SVP			Sofern Leistung und Gesundheit dies zulassen, auf jeden Fall	
CVP				
FDP				
Grüne				
JCVP				
BEC				
BUO				
DAL				
EBÜ				
EMO				
HER				
ODO			Evtl. könnte man die Altersbegrenzung nach oben offen lassen.	Der Vorschlag nützt die bestehenden gesetzlichen Grenzen seitens des BVG bereits voll aus
STA			Der Gemeinderat begrüsst im Grundsatz die Idee, künftig auf eine starre Verankerung des Rentenalters in der Gesetzgebung zu verzichten, um einer flexibleren Gestaltung der Lebensarbeitszeit, bzw. der Flexibilisierung des Rentenalters Platz zu schaffen. Damit kann einerseits der heutigen demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung getragen sowie das Po-	Vorlage erfüllt diesen Vorschlag.

			<p>tenzial älterer Mitarbeitenden – insbesondere natürlich solchen mit spezialisiertem Fachwissen oder aus einem Berufssegment mit trockenem Arbeitsmarkt – besser genutzt werden.</p> <p>Eine Grundbedingung dafür ist für den Gemeinderat, dass kein Anrecht des/der Arbeitnehmenden auf eine Weiterbeschäftigung nach dem 65. Altersjahr besteht, sondern eine solche mit der Arbeitgeberin rechtzeitig vor Erreichen des Rentenalters vereinbart werden muss. Es ist auch gut vorstellbar, dass eine Weiterbeschäftigung mit einem z.B. auf jeweils ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag erfolgt.</p>	
SST				
WOL				
SREMT				
SRODO				
SRSST				
SRWOL				
SGPV				
LVN				
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

10. Sind Sie einverstanden, dass eine Weiterführung im gegenseitigen Einverständnis vereinbart werden kann?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
26	1	0		
SVP			Die Entscheidung darf nicht nur einseitig vorliegen.	Kenntnisnahme
CVP				
FDP				
Grüne				
JCVP				
BEC				
BUO				
DAL				
EBÜ				
EMO			<p>Die Weiterführung kann nicht nur, sie muss im gegenseitigen Einverständnis vereinbart werden. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.</p> <p>Wir fordern zudem, dass eine Bestimmung ins Gesetz aufgenommen wird, dass bei einer Arbeitslosenquote von beispielsweise 5% in</p>	<p>Kenntnisnahme</p> <p>Ablehnung Ein solcher Lösungsansatz würde</p>

			Nidwalden oder in der entsprechenden Berufsgruppe eine Weiterbeschäftigung begründet werden muss.	zu unnötiger Bürokratie führen und die Kompetenzregelung (Anhang zur Personalverordnung) für eine spezifische Personengruppe aushöhlen.
HER			1. Priorität Nachfolgeregelung	Kenntnisnahme
ODO				
STA			Dies ist für den Gemeinderat eine Grundvoraussetzung für die positive Gestaltung einer über das ordentliche Rentenalter hinausführende Zusammenarbeit.	
SST				
WOL				
SREMT				
SRODO				
SRSST				
SRWOL				
	SGPV			
LVN			Hier ist zu klären wie die Situation bei den Teilpensen aussieht. Gibt es Teilrenten? Logisch wäre auch ein weiterer Schritt bei der Altersentlastung. Ab 65 sollte noch mal eine weitere Altersentlastung erfolgen um das Weiterarbeiten attraktiv zu gestalten.	Teilweiser vorzeitiger Altersrücktritt ist bereits jetzt möglich. Ablehnung Der Regierungsrat ist der Meinung, dass die vorgeschlagenen Massnahmen für eine Weiterbeschäftigung attraktiv genug sind.
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

11. Sind Sie einverstanden, dass das gegenseitige Einverständnis bis spätestens sechs Monate vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters schriftlich vereinbart werden muss?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
24	3	0		
SVP			Die Frist mach durchaus Sinn.	Kenntnisnahme
CVP				

FDP				
Grüne				
JCVP			Die Frist in angemessen.	Kenntnisnahme
	BEC		Eine Frist von 3 Monaten reicht aus.	Ablehnung Die vorgeschlagene Regelung wurde mit Rücksicht auf die Lehrpersonen und Schulgemeinden getroffen. Zudem gibt es Mitarbeitenden, welche über eine Kündigungsfrist von 6 Monaten verfügen.
BUO				
DAL				
EBÜ				
EMO				
	HER		Spätestens 1 Monat	Vergl. Antwort oben
ODO				
STA				
SST				
WOL				
SREMT			Bei Lehrpersonen müsste das gegenseitige Einverständnis bis zum 31. Januar des Jahres, in dem die Lehrperson das 65. Altersjahr erreicht, erfolgen.	Kenntnisnahme Vorschlag lässt dies zu
SRODO				
SRSST				
	SRWOL			
SGPV				
LVN				
MLN				
STAW				
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

4.2.5 Wiederkehrende Beiträge (Art. 26, Abs. 2 und 3 Pensionskassengesetz)

12. Sind Sie einverstanden, dass zukünftig bis längstens zum vollendeten 70. Altersjahr Pensionskassenbeiträge erhoben werden?

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
25	2	0		

SVP			Dies ist die logische Konsequenz aus der Weiterbeschäftigung und soll auch so eingeführt werden. Dies macht die Weiterbeschäftigung für den Mitarbeiter attraktiver.	Kenntnisnahme
CVP			-	
FDP				
Grüne				
JCVP				
BEC				
BUO				
DAL				
EBÜ				
	EMO		Durch die Weiterbeschäftigung soll bereits der Umwandlungssatz steigen. Es ist nicht einzusehen, weshalb das Gemeinwesen noch einen zusätzlichen Beitrag an die Altersvorsorge der Rentenberechtigten leisten soll.	Ablehnung Die vorgeschlagene Lösung ist kostenneutral. Würde anstelle des Pensionierten ein neuer Mitarbeitender eingestellt, müssten für diesen auch PK-Beiträge abgeliefert werden.
HER			Bis 67 Jahre	Kenntnisnahme Die vorgeschlagene Lösung nutzt den Rahmen, welche das BVG bietet ganz aus. Kürzere Beschäftigungen als bis zum 70. Altersjahr lässt die Vorlage zu.
ODO			Altersbegrenzung auf Rückmeldung Punkt 9 übernehmen	Vergl. Antwort Punkt 9
	STA		<p>Diese Massnahme beurteilt der Gemeinderat als nicht notwendig. Es wird davon ausgegangen, dass ein Lohn Einkommen aus voller Arbeitstätigkeit das Renteneinkommen übersteigt.</p> <p>Durch den Wegfall der Pensionskassen-Sparbeiträge nach dem 65. Lebensjahr (z.Zt. 12,5% für Arbeitnehmende ab Alter 60) ergibt es für die Arbeitnehmenden faktisch eine Lohnerhöhung von 12,5%. So gesehen, müsste kein Sparbeitrag mehr erhoben werden, um dannzumal eine höhere Rente zu erzielen. Es soll den Arbeitnehmenden überlassen werden, ob sie diesen "frei werdenden" Lohnbestandteil für die freiwillige Vorsorge einsetzen wollen.</p> <p>Die Arbeitgeber/innen werden ebenfalls von der Sparbeitragszahlung entlastet. Dies bringt den Vorteil, dass die hohen Lohnnebenkosten für ältere Mitarbeitende gesenkt werden können.</p> <p>Die während den Jahren ab 65 bis zum tat-</p>	<p>Ablehnung Ein Mitarbeiter, welcher seine Pensionierung aufschiebt, behält alle bisherigen Rechte und Pflichten (z. B. Dienstaltersgeschenk). Eine Entlastung dieser Mitarbeitergruppe nur von den Pensionskassenbeiträgen erachtet der Regierungsrat als nicht opportun.</p> <p>Ablehnung</p>

			<p>sächlichen Eintritt in die Pension und somit bis zum Beginn der ersten PK-Rentenauszahlung aufgeschobene Rentenkapi- tal führt durch die längere Kapitalverzinsung zu einer höheren Rentenzahlung.</p> <p>Zudem beabsichtigt die Pensionskasse ge- mäss Vernehmlassungsbericht mit einer Anpassung des Pensionskassengesetzes die Umwandlungssätze nach dem Alter 65 mit 0,12 Prozent pro Jahr neu ansteigen zu las- sen. Auch diese Massnahme steigert die Attraktivität einer Weiterbeschäftigung für die Arbeitnehmenden.</p> <p>Diese Veränderungen bzw. Massnahmen beurteilt der Gemeinderat als ausreichend, um sowohl auf Seiten Arbeitnehmer/in wie auch Arbeitgeber/in gute Rahmenbedingun- gen zu schaffen.</p>	<p>Dieser Vorschlag ent- spricht faktisch der bishe- rigen Lösung, welche für den Mitarbeitenden nicht attraktiv ist.</p> <p>Ablehnung Ein zentrales Ziel dieser Revision ist, dass sowohl aktiv Versicherte als auch Arbeitgeber bei einem Aufschub der Pensionie- rung weiterhin Pensions- kassenbeiträge leisten, um eine Attraktivitätsstei- gerung zu erreichen.</p>
SST				
WOL				
SREMT				
SRODO				
SRSST				
SRWOL				
SGPV				
LVN				
MLN				
STAW			<p>Um die nötige Attraktivität zu gewährleisten, ist es wichtig, dass die Pensionskasse die Umwandlungssätze für Personen, welche die Pensionierung aufschieben, tatsächlich reg- lementarisch erhöht.</p>	<p>Kenntnisnahme</p>
EWN				
KSN				
NSV				
AKN				

13. Sind sie mit den Beitragshöhen (Arbeitnehmer 8.5% / Arbeitgeber 9% sowie Risiko- beiträge im Umfang von jeweils 1.0%) einverstanden

Ja	Nein	Enthaltung	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
22	4	1		
SVP			Dies entspricht den Beitragssätzen eines Versicherten im Alter von 40 – 44 Jahren, was als vertretbar bezeichnet werden darf.	Kenntnisnahme
CVP			Dass die Beitragshöhen nach 65 Jahren reduziert werden begrüssen wir. Wie die Beitragshöhe in % entstanden ist können wir nicht nachvollziehen.	Der Beitrag soll die nachfolgende Generation am Arbeitsmarkt einerseits nicht konkurrenzieren, muss aber andererseits so attraktiv sein, dass sich ein allfälliges Verbleiben im Arbeitsprozess für den Mitarbeitenden lohnt (vergl. auch Ausführungen des Regierungsrates im Bericht an den Landrat, Seite 8).
FDP				
Grüne				
JCVP				
BEC				
BUO				
DAL				
EBÜ				
	EMO		Siehe Antwort zu Frage 12	Vergl. Antwort zu Frage 12
HER				
ODO				
	STA		Vgl. Antwort zu Frage 12	Vergl. Antwort zu Frage 12
		SST	Diese Frage ist für PG Stansstad nicht relevant.	
WOL				
SREMT				
SRODO				
	SRSST		Risikobeiträge streichen. Begründung für den Beitrag erscheint uns zynisch.	Ablehnung Einerseits geht es um die Gleichbehandlung der Versicherten, andererseits fallen auch für diese Mitarbeitergruppe Verwaltungskosten an.
SRWOL				
SGPV				

LVN			Arbeitgeber soll + 1% mehr zahlen (10%), Arbeitnehmer 1% weniger (7.5%). Nur so wird das Weiterarbeiten nach 65 wirklich attraktiv.	Ablehnung Der Regierungsrat ist der Auffassung, dass das Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über alle Versicherten- gruppen gleich sein sollte.
MLN				
STAW				
EWN				
	KSN		Den Beitragsansatz AN von 8.5% und des AG von 9% finden wir als angemessen (=Mittelwert). Nicht einverstanden sind wir mit dem Risikobeitrag von je 1%. Das IV-Leistungsende erfolgt spätestens mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Somit würde der AN + AG für eine Risikoleistung, auf die der AN gar keinen Anspruch hat.	Kenntnisnahme Ablehnung Einerseits geht es um die Gleichbehandlung der Versicherten, andererseits fallen auch für diese Mitarbeitergruppe Verwaltungskosten an.
NSV				
AKN				

4.2.6 Weitere Bemerkungen

Wer	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
SVP	<u>Treuprämien</u> Sollte ein Mitarbeiter nach dem 65. Lebensjahr aufgrund geleisteter Dienstjahre in den Genuss einer Treueprämie kommen, ist diese um 50 % zu reduzieren. Die in Aussicht gestellte Prämie darf keinesfalls als Motivation dienen, ein oder mehrere Arbeitsjahre anzuhängen. Trotzdem soll als Anerkennung eine bescheidene Prämie ausbezahlt werden. Die Auszahlung könnte auch als zusätzliche Einlage in die Pensionskasse vorgenommen werden.	Ablehnung Letztlich entscheidet der Arbeitgeber, ob ein Mitarbeitender seine Pensionierung aufschieben kann. Der Regierungsrat sieht deshalb keine Gefahr, dass ausschliesslich aufgrund eines zukünftig anstehenden Jubiläums das Arbeitsverhältnis verlängert wird.
FDP	Vernehmlassungsbericht Seite 8/15 (unten), Thema Finanzierung einer AHV-Ersatzrente: Wir finden es gut, dass es zukünftig möglich sein wird, selber und eigenverantwortlich (steuerlich abzugsfähig) für eine vorzeitige Pensionierung	Kenntnisnahme

	vorzusorgen.	
JCVP	Es ist von grösster Wichtigkeit, dass der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Für Personen, die länger arbeiten möchten, werden in diesem Gesetz die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen. Die Junge CVP NW begrüsst die Vorlage grösstenteils.	Kenntnisnahme
SRSST	Es ist gut zu überlegen, ob Mitarbeitende in die Krankheit getrieben werden müssen (Burnout), damit sie mit einer Entschädigung früher pensioniert werden können.	
LVN	<p><u>1. Allgemeine Überlegungen</u></p> <p>Der LVN begrüsst grundsätzlich die Stossrichtung der Vorlage, sieht aber noch etliche Mängel und Fehlanreize. Die Motionäre wollen das Arbeiten nach 65 ermöglichen und attraktiv machen. Die demografische Entwicklung fordert eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit, dagegen ist nichts einzuwenden. Prüft man die Gesetzesvorlage aber mit Blick auf die Attraktivität zum Verbleib im Arbeitsprozess, so fällt das Urteil negativ aus. Auch die vorzeitige Pensionierung ist unklar geregelt. Es ist schade, dass der Kanton und die Gemeinden hier nicht einhaken und ein attraktives Paket schnüren. Zu beachten ist auch, dass es nicht nur die finanziellen Anreize sind, die zum Verbleib im Arbeitsprozess anregen. Es sind auch die Rahmenbedingungen, die eine wichtige Rolle spielen. Auch hier kann der Kanton noch zulegen (Stichworte: bezahlte Weiterbildung, Sabbatical, Entlastungen, etc.)</p> <p><u>2. Arbeiten nach 65</u></p> <p>Aus Sicht der Arbeitnehmer macht es mit dem neuen Gesetzesentwurfes aus verschiedenen Gründen wenig Sinn länger zu arbeiten.</p> <ol style="list-style-type: none"> Der Anreiz, zusätzliches Kapital in der PK zu äufnen, ist zu klein, zumal der Arbeitnehmer einen erklecklichen Teil immer noch selber bezahlen muss. Viel attraktiver wäre es, wenn der Arbeitgeber einen deutlich höheren Teil der Beiträge übernimmt. Sollte ein Arbeitnehmer später wieder einsteigen wollen, so gehen ihm alle Vorteile (z.B. Dienstaltersgeschenke), die er sich durch ein langjähriges Arbeitsverhältnis vorher erworben hat, verloren. Ob es dem Kanton und den Gemeinden so gelingt, fähige Leute (Fachkräfte) bei Bedarf wieder zu gewinnen, ist fraglich. Die kleinliche Angst vor mehr Dienstaltersgeschenken und Vergütungen für verdienstvolle Mitarbeiter wird immer wieder sichtbar. Es geht vergessen, dass langjährige Mitarbeiter dem Kanton und den Gemeinden hohe Rekrutierungskosten ersparen. Die Regeln sind daher arbeitnehmerfreundlich anzupassen. <p><u>3. Vorzeitige Pensionierung</u></p> <p>Auch die Möglichkeiten zur vorzeitigen Pensionierung schaffen aus unserer Sicht Ungerechtigkeiten.</p> <ol style="list-style-type: none"> Auf der einen Seite wird zwar der Arbeitnehmer, der aus verschiedenen Gründen die Anforderungen des Berufs nicht mehr erfüllt, mit einer Abgangsentschädigung in Form einer Einlage in die Pensionskasse finanziell entschädigt, aber die Kollegen, die ihren Dienst zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers erfüllen, erhalten bei einer vorzeitigen Pensionierung keine finanzielle Unterstützung. Das ist ungerecht und führt unweigerlich dazu, dass vermehrt gesundheitliche Gründe vorgeschoben werden, um sich vorzeitig pensionieren lassen zu können. Dies ist weder im Sinne der Gesellschaft noch des Arbeitnehmers. 	<p>Ablehnung</p> <p>Der Regierungsrat ist sich der Wichtigkeit guter Rahmenbedingungen bewusst. Diese Vorlage regelt die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit.</p> <p>Für den Regierungsrat ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeitergruppen zentral.</p> <p>Bei pensionierten Mitarbeitenden macht eine andere Behandlung der Dienstjahre aufgrund ihrer sozialen Absicherung durch die Rente durchaus Sinn.</p> <p>Ablehnung</p> <p>Eine generelle Gewährung von Abgangsentschädigungen würde die Übergangrente, welche vom Stimmvolk abgeschafft würde, quasi durch die Hintertür</p>

	<p>2. Auch die Regeln zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung sind unsinnig und schwammig. Nach welchen Kriterien entscheidet der Regierungsrat? Nach welchen Regeln die verschiedenen Gemeinde- bzw. Schulräte bei kommunalen Angestellten? Hier ist eine Regel zu finden, die alle Arbeitnehmer gleichbehandelt!</p> <p>3. Es ist nicht einzusehen, dass die Mutationsgewinne, die durch Frühpensionierungen entstehen, nicht auch den Arbeitnehmern zugutekommen. Sei es den weiter im Arbeitsprozess verbleibenden oder den Rentnern. Die Arbeitgeberbeiträge für die im Arbeitsprozess Verbleibenden könnten damit schrittweise erhöht werden ab dem 62. Altersjahr.</p> <p>4. <u>Fazit</u> Die Vorlage überzeugt nicht.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Bedingungen, unter denen ein Arbeitnehmer über 65 weiterarbeiten soll, sind zu wenig attraktiv. Dies rächt sie v.a. dann, wenn infolge Arbeitskräftemangels der Arbeitgeber froh wäre um eine Weiterarbeit seiner Angestellten. 2. Die Regelungen zur vorzeitigen Pensionierung sind ungerecht und bergen die Gefahr der Willkür. Hier muss der Fehler mit der Streichung der Überbrückungsrente wieder korrigiert werden, indem die Entschädigungsregelung auch bei freiwilliger vorzeitiger Pensionierung angewendet wird. <p>Wir weisen die Änderungen des Gesetzes in dieser Form deshalb zurück und fordern eine Nachbesserung des Entwurfs.</p>	<p>wieder einführen.</p> <p>Die Kriterien sind geeignet eine rechts-gleiche und faire Umsetzung sicherzustellen. Eine noch präzisere Formulierung macht auf Gesetzesstufe keinen Sinn.</p> <p>Die Mutationsgewinne sind in den letzten Jahren in Form von Lohnerhöhungen an viele Mitarbeitenden zurückgeflossen. Für den Regierungsrat ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeitergruppen bei den Pensionskassenbeiträgen zentral.</p> <p>Vgl. die obenstehenden Antworten</p>
KSN	<p>Bis 2020 besteht die ordentliche Übergangsrente. Haben die Entscheide einen Einfluss auf die Übergangsrente bis 2020 in Bezug auf eine evtl. Abgangsentschädigung nach neuem Recht?</p>	<p>Diese Frage wird durch die Übergangsbestimmungen geregelt</p>

4.2.7 Stellungnahme zu einzelnen Artikeln

Art.	Wer	Kommentar	Stellungnahme Regierungsrat
Art. 59	JCVP	Siehe Fragen 1 und 2	Vergl. Antworten Fragen 1 und 2
PersG Art. 13	SGPV	Gestützt auf Art. 54 Ziff. 5 PersG endet das Arbeitsverhältnis von Gesetzes wegen durch Erreichen der Altersgrenze von 65. Somit muss ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen werden, dies mit einem neuen Arbeitsvertrag. Massgebend ist nun allerdings, welche Rechte und Pflichten in diesen neuen Arbeitsvertrag Einzug finden. Diese müssen partnerschaftlich ausgestaltet sein. Die Vorlage lässt nun aber den Schluss nahelegen, dass aufgrund eines herrschenden Fachkräftemangels der Kanton die Arbeitskraft des Angestellten nutzen will, aber seinerseits nicht bereit ist, seinen Teil an eine partnerschaftliche Lösung leisten. Mit dieser Lösung entsteht jedoch für die pensionierten Personen eine neue, schlechter gestellte Kategorie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen Rechte und Pflichten nicht mehr in einem ausgewogenen Verhältnis stehen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2. Klasse).	Ablehnung Die Unterscheidung zwischen Mitarbeitenden mit aufgeschobener Pensionierung und der Anstellung von pensionierten Mitarbeitenden ist gewollt. Es ist richtig, dass pensionierte Angestellte aufgrund ihrer sozialen Absicherung durch eine Rente anders gestellt sind als die anderen Mitarbeitenden.
PersG Art. 59	SGPV	Auch hier werden die pensionierten Personen zu einer neuen, schlechter gestellten Kategorie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es werden wohl in der Regel keine neuen pensionierten Personen angestellt. Es handelt sich hierbei vor allem um Personen, die bereits in Staatsdiensten tätig sind. Dass diese letztlich so zurückgestuft werden, ist abzulehnen. Art. 3 und 4 sind daher ersatzlos zu streichen.	Ablehnung Bei Mitarbeitenden, welche im Staatsdienst tätig sind, gibt es die Möglichkeit, die Pensionierung aufzuschieben. Den verfassungsmässig garantieren Kündigungsschutz benötigen dies Mitarbeitenden aber nicht mehr.
PersG Art. 65a	SGPV	Abs. 1 Ziff 2 verlangt als eine von insgesamt vier kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen, dass organisatorische Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen müssen oder aber - und dies wiegt umso schwerer - es müssen gesundheitliche Probleme zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Mit anderen Worten: die, "freiwillige" vorzeitige Pensionierung gesunder Personen wird damit verunmöglicht bzw. nicht finanziell unterstützt. Dies ist abzulehnen.	Ablehnung Der Regierungsrat möchte die freiwillige vorzeitige Pensionierung ermöglichen, aber nicht finanziell fördern und damit unterstützen.
PersG Art. 72	SGPV	Dass die vorzeitige Pensionierung bereits mit 58 möglich sein soll, wäre an und für sich begrüssenswert. Doch ohne Begleitmassnahmen wird von ihr kaum Gebrauch gemacht werden können. Sie wird der Ausnahmefall bleiben, nachdem die Umwandlungssätze der PK immer tiefer ausfallen und erst ab 62 eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden kann. Diese Bestimmung verkommt in diesem Sinne, was die Reduktion der Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung von 60 auf 58 Jahre zum toten Buchstaben.	Kenntnisnahme Der Regierungsrat möchte die freiwillige vorzeitige Pensionierung ermöglichen, aber nicht finanziell fördern und damit unterstützen.

PersG Art. 72a	SGPV	Das Arbeitsverhältnis läuft nicht ohne Weiteres weiter, siehe Art. 54 Ziff 5 PersG, wonach das Arbeitsverhältnis von Gesetzes wegen durch das Erreichen der Altersgrenze (Pensionierung). Es wird somit nach dieser immer ein neuer Arbeitsvertrag nötig sein.	Kenntnisnahme
----------------	------	--	----------------------

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landammann

Yvonne von Deschwanden

Landschreiber

Hugo Murer