



Stans, 26. Mai 2015
Nr. 375

Finanzdirektion. Personalamt. Parlamentarische Vorstösse. Motion von Landrat Pius Furrer, Ennetbürgen und Landrat Jörg Genhart, Stans vom 10. Februar 2015 betreffend Anpassung des Personalgesetzes. Gutheissung. Antrag an den Landrat

1 Sachverhalt

1.1

Mit Datum vom 10. Februar 2015 haben Landrat Pius Furrer, Ennetbürgen und Landrat Jörg Genhart, Stans, eine Motion eingereicht mit dem Antrag, eine Anpassung der Personalgesetzgebung und allenfalls weiterer Erlasse im Zusammenhang mit einer flexiblen Lebensarbeitszeit vorzubereiten.

Die Motion hat folgenden Wortlaut:

„Der Regierungsrat wird aufgefordert, die massgeblichen gesetzlichen Bestimmungen im kantonalen Personalgesetz anzupassen sowie weitere mit dieser Gesetzesänderung verbundene Änderungen in der Gesetzgebung vorzunehmen.

Die Unterzeichneten sind der Ansicht, dass die heutige demografische und gesellschaftliche Entwicklung im Bereich der Lebensarbeitszeit, flexibel Rechnung getragen werden muss. Das Pensionsalter mit 65 Jahren ist zu starr in der Gesetzgebung verankert. Wenn der Wille und auch die physische Verfassung es erlauben, sollte die Möglichkeit bestehen, weiter seiner angestammten Arbeit auch nach dem 65. Altersjahr nach zu gehen.

Wir fordern deshalb die Regierung auf, eine Vorlage auszuarbeiten, die einer zeitgemässen, flexiblen Handhabung der Lebensarbeitszeit entspricht.“

1.2

Das Landratsbüro prüfte den parlamentarischen Vorstoss und stellte fest, dass dieser Art. 53 Abs. 5 des Landratsgesetzes vom 4. Februar 1998 (NG 151.1) entspricht. Es überwies die Motion am 16. Februar 2015 an den Regierungsrat zur Stellungnahme binnen sechs Monaten (§ 108 Abs. 2 Landratsreglement).

2 Erwägungen

2.1 Eidgenössische Regelung

Gemäss geltendem eidgenössischem Recht werden in der Schweiz Frauen mit 64 Jahren und Männer mit 65 Jahren pensioniert. Dieses Pensionsalter ist im Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (831.10) in Artikel 21 gesetzlich verankert. Die AHV-Rente kann maximal 2 Jahre vorbezogen bzw. maximal 5 Jahre aufgeschoben werden. Vorbezogene AHV-Renten führen zu einer Rentenkürzung, demgegenüber führen aufgescho-

bene AHV-Renten zu einer erhöhten Rente. Damit ist bei der AHV ein flexibler Altersrücktritt zwischen dem 62. und dem 70. Altersjahr möglich.

2.2 Kantonale Regelung

Die massgebenden kantonalen Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der (vorzeitigen) Pensionierung finden sich sowohl im Personalgesetz (NG 165.1) als auch im Pensionskassengesetz (NG 165.2). In beiden Regelwerken ist bereits heute die Möglichkeit eines vorzeitigen Altersrücktrittes gegeben.

2.2.1 Regelung im Personalgesetz (NG 165.1)

Das Personalgesetz des Kantons Nidwalden unterscheidet zwischen ordentlicher und vorzeitiger Pensionierung.

Die **ordentliche Pensionierung** sieht unter Art. 71 vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Ende jenes Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr vollenden, in den Ruhestand treten. Für Frauen und Männer gilt das gleiche Pensionierungsalter. Es liegt einheitlich bei 65 Jahren.

Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach der ordentlichen Pensionierung ist im Personalgesetz wie folgt geregelt:

Art. 13 2. Anstellungen nach der Pensionierung

- ¹ Werden pensionierte Personen beschäftigt, wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet.
- ² Die massgebende Dauer für den Lohnanspruch bei Arbeitsverhinderung beginnt für pensionierte Mitarbeitende neu.
- ³ Für pensionierte Mitarbeitende besteht kein Anspruch auf Entlöhnungsnachgenuss.

Absatz 1 wurde im Hinblick auf die Entwicklung der Lohnkosten eingeführt. Einerseits soll die Möglichkeit bestehen, dielohneinstufung neu zu überprüfen; andererseits sollen Fehlanreize vermieden werden, zum Beispiel im Bereich der Dienstaltersgeschenke. Ältere Mitarbeitende verfügen oft über sehr viele Dienstjahre und bei einer Weiterführung des bestehenden Arbeitsverhältnisses über das Pensionsalter hinaus würden vermehrt Dienstaltersgeschenke gefordert.

Die Absätze 2 und 3 wurden aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen, welche eine Pensionierung im Bereich der Sozialversicherung mit sich bringt, festgelegt. Da das Einkommen über die Rente bzw. AHV sichergestellt ist, können Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder Lohnnachgenüsse im Todesfall ausgeschlossen werden.

Von der Möglichkeit, pensionierte Personen länger zu beschäftigen, macht der Kanton bereits heute Gebrauch. So waren Ende 2014 gesamthaft 19 Personen angestellt, die älter als 65 Jahre waren. Es handelt sich dabei um Fachspezialisten als auch um Mitarbeitende, welche einfachere Aufgaben erledigen. Damit sichert sich der Kanton Nidwalden wertvolles Know-how langjähriger Mitarbeitenden und bietet gleichzeitig ehemaligen Mitarbeitenden die Möglichkeit, selbstbestimmend den Zeitpunkt des Rücktrittes aus dem Erwerbsleben festzulegen.

Die **vorzeitige Pensionierung** sieht unter Art. 72 vor, dass Mitarbeitende ab dem erfüllten 60. Altersjahr die Möglichkeit haben, in den vorzeitigen Ruhestand zu treten. Die Mitarbeitenden können eine Übergangsrrente in der Höhe von 70 Prozent des Höchstbetrages der AHV-Altersrente beziehen. Diese Übergangsrrente wird vom Arbeitgeber finanziert und ersetzt bis zur ordentlichen Pension die AHV-Altersrente. Die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit ist bei dieser Form des Altersrücktrittes eingeschränkt; das Einkommen darf maximal 20 Prozent des letzten Erwerbseinkommens (bezogen auf ein Vollpensum) betragen. Frauen wird

die Übergangsrente bis zum 64. Altersjahr, Männern bis zum 65. Altersjahr ausgerichtet. Im Rahmen des Pakets „Haushaltgleichgewicht“ ist geplant, die Übergangsrente bis spätestens Ende 2021 abzuschaffen.

Der Kanton bietet auch die Möglichkeit, die vorzeitige Pensionierung gestaffelt vorzunehmen. In der Entlöhnungsverordnung unter § 33a Abs. 2 kann heute schon bei der vorzeitigen Pensionierung eine *„teilweise Aufgabe der Erwerbstätigkeit...in höchstens drei Teilschritten von jeweils mindestens 20 Prozent eines vollen Pensums im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vollzogen werden“*.

Bereits mit dem heutigen Recht ist ein flexibler Altersrücktritt möglich. Dieser Rücktritt kann in mehreren Raten stattfinden. Von dieser Möglichkeit wurde bisher nur in Einzelfällen Gebrauch gemacht. Dies vor allem deshalb, weil ein Altersrücktritt in Raten normalerweise dazu führt, dass eine Stelle (mindestens teilweise) überbelegt werden muss, da für den Teilzeit-Rentner meist ein Nachfolger während der Übergangszeit angestellt werden muss. Die Kosten sind bei den meisten flexiblen Altersrücktritten die zentrale Herausforderung. Solche Lösungen sind selten kostenneutral realisierbar. Dabei ermöglicht gerade die stufenweise Pensionierung einen natürlichen Übergang von einem Lebensabschnitt auf den anderen.

2.2.2 Regelung im Pensionskassengesetz (NG 165.2)

Das Pensionskassengesetz sieht in Art. 22 ein ordentliches Rücktrittsalter von 65 Jahren vor. Dieses Rücktrittsalter gilt sowohl für Frauen als auch für Männer.

Das Vorsorgereglement sieht für eine flexible Pensionierung folgende Regelung vor:

Art.9 Vorsorgereglement der Pensionskasse

² Die vorzeitige Pensionierung ist ab Monatserstem nach Vollendung des 58. Altersjahres möglich. Bei einer vorzeitigen Pensionierung erhält die versicherte Person ab Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Altersrente aus der Pensionskasse.

...

⁵ Bleibt eine versicherte Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus in einem Arbeitsverhältnis, kann sie die fälligen Rentenraten entweder beziehen oder in der Pensionskasse auf ihrem Sparkonto verzinslich zurückstellen lassen. Die zurückgestellten Rentenraten samt Zinsen werden bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens im Alter 70, in einem Betrag ausbezahlt.

Dies bedeutet, dass die Pensionskasse des Kantons Nidwalden bereits heute einen flexiblen Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 70. Altersjahr ermöglicht. Dies ermöglicht den der Pensionskasse Nidwalden angeschlossenen Arbeitgebern ebenfalls flexible Lösungen beim Altersrücktritt.

2.3

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen bereits in der heutigen Ausgestaltung Möglichkeiten bieten, den Altersrücktritt flexibel zu gestalten. Diese Möglichkeiten werden teilweise auch genutzt. Die sich abzeichnenden zukünftigen Veränderungen im Erwerbsleben (neue Technologien, Fachkräftemangel, neue Organisations- und Arbeitsformen etc.) sowie die Bestrebungen auf nationaler Ebene (Reform der Altersvorsorge 2020) lassen es aber für den Arbeitgeber Kanton Nidwalden ratsam erscheinen, sich noch aktiver als bisher mit dem Thema flexibler Altersrücktritt auseinanderzusetzen; damit rechtzeitig zukunftsorientierte Lösungen umgesetzt werden können. Deshalb unterstützt der Regierungsrat diese Motion.

Beschluss

Dem Landrat wird beantragt, die Motion von Landrat Pius Furrer und Landrat Jörg Genhart betreffend die Anpassung des Personalgesetzes und allenfalls weiterer Erlasse im Zusammenhang mit einer flexiblen Handhabung der Lebensarbeitszeit gutzuheissen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landrat Pius Furrer, Schulhausstrasse 4, 6373 Ennetbürgen
- Landrat Jörg Genhart, Kohlgraben 1a, 6370 Stans
- Kommission für Finanzen, Steuern, Gesundheit und Soziales (FGS) (Präsidium und Sekretariat)
- Staats- und Gemeinde-Personalverband Nidwalden, Präsident Armin Budliger, Engelbergerstrasse 34, 6371 Stans
- Landratssekretariat
- Finanzdirektion
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber

