



## KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 18. Juni 2018  
Kantonsratspräsidentin Vroni Thalman-Bieri

### **B 118 Anpassung des Personalrechts im Zusammenhang mit der Revision des LUPK-Reglementes; Entwurf Änderung des Personalgesetzes / Finanzdepartement**

#### 1. Beratung

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Daniel Gasser.

Daniel Gasser: Die SPK hat die vorliegende Botschaft B 118 an ihrer Sitzung vom 16. Mai 2018 erstmals beraten. Die Kommission ist mit 13 zu 0 Stimmen auf die Vorlage B 118 eingetreten und stimmte ihr in der Schlussabstimmung mit 8 zu 5 Stimmen zu. Nachdem der Vorstand der Luzerner Pensionskasse am 30. Januar 2018 eine Revision des LUPK-Reglementes beschlossen hat, um die Luzerner Pensionskasse mittel- und langfristig finanziell zu stabilisieren, muss das Personalrecht angepasst werden. Die wesentlichen vier Änderungen sind dabei: erstens die Anpassung der ordentlichen Beendigung aus Altersgründen bei Lehrpersonen; zweitens die Anpassung der vorzeitigen Beendigung aus Altersgründen beim Staatspersonal; drittens die Einführung der einvernehmlichen Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses mit Sonderregelung ab 60 Jahren; viertens die Anpassung der Abfindung. In der Detailberatung gaben vor allem zwei Themen zu diskutieren. Zum einen ging es um den Antrag, die AHV-Ersatzrenten ebenfalls im Personalrecht zu integrieren. Dieser Antrag, über den wir in ähnlicher Form nochmals debattieren werden, wurde jedoch mit 10 zu 3 Stimmen verworfen. Weit mehr zu besprechen gab der heute vorliegende Antrag der SPK zu § 12a Abs. 2, welcher nach intensiver Diskussion mit 8 zu 5 Stimmen für die heutige Session überwiesen wurde. Dem Antrag liegt die angestrebte Gleichstellung von Lehrpersonen und Staatspersonal im Bereich der Abfindung bei einem Funktionswechsel zugrunde. Da die Lehrpersonen im Unterschied zum Staatspersonal beim Erreichen des Zeitpunktes einer vorgezogenen Rente in den seltensten Fällen eine Funktionsänderung haben, sondern über Pensen angestellt sind, hat die Mehrheit der Kommission versucht, hier eine mögliche Annäherung zu erreichen. Aufgrund der intensiven Debatten, nicht zuletzt über die Formulierung des Antrags, werde ich mir vorbehalten, den Antrag – je nach Verlauf der Diskussion in der Detailberatung – für die 2. Beratung in die Kommission zurückzunehmen. In der Schlussabstimmung stimmte die SPK der Vorlage B 118 mit 8 zu 5 Stimmen zu. Weiter wurde beschlossen, mit Fraktionssprechern zu arbeiten und eine Medienmitteilung abzusetzen. Wir bitten Sie, der Botschaft B 118, wie sie aus der Beratung hervorgegangen ist, zuzustimmen.

Für die SVP-Fraktion spricht Lisa Zanolla.

Lisa Zanolla: Die SVP-Fraktion tritt auf die Botschaft B 118 ein, so wie sie uns vom Regierungsrat am 6. März 2018 vorgelegt wurde. Die LUPK führt eine Reglementsänderung zur langfristigen Stabilisierung des Rentenalters durch. Es ist ein Nehmen, aber auch ein Geben. Die Vorlage, so wie sie uns vom Regierungsrat vorgelegt wurde, ist für uns

zweckmässig und nachvollziehbar. Mit der Erhöhung des Rentenalters, der Senkung des Umwandlungssatzes und dem Wegfall der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrente soll die LUPK langfristig stabil finanziert werden. An diese Neuerung muss auch das Personalrecht des Kantons angepasst werden. Die nötigen Gesetzesänderungen sind in der Vernehmlassung grossmehrheitlich gutgeheissen worden. Mit der vorliegenden Botschaft hat man die schwierige Situation gut gemeistert. Die Arbeit orientiert sich immer an der Gesundheit der Kasse und nicht an den eigenen Interessen. Das ist gelungen. Die Änderungen sind im Hinblick auf die Gesunderhaltung der Kasse nötig und sind gut aufgegleist worden. Wir müssen nun die Änderungen im Personalgesetz nachvollziehen. Diese und weitere Anpassungen im Personalgesetz regeln verschiedene arbeitsrechtliche Aspekte, die sich aus den geänderten Pensionsansprüchen ergeben. Diese sollen den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden wie auch des Arbeitgebers nach flexiblen Alterslösungen so gut wie möglich Rechnung tragen. Mit der Botschaft B 118 liegt eine ausgewogene Vorlage auf dem Tisch. Die SP-Fraktion wird jedoch den Antrag der SPK zu § 12a Abs. 2 nicht unterstützen. Wird die Funktion verändert oder bei Lehrpersonen eine Pensenreduktion aus Altersgründen ab dem Zeitpunkt nötig, an dem eine Rente der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 63 bezogen werden kann, und resultiert daraus eine Lohneinbusse, kann eine Abfindung ausgerichtet werden, deren Höhe maximal der Lohneinbusse für ein Jahr entspricht. Diesen Antrag kann die SVP weder unterstützen noch nachvollziehen. Es kann nicht sein, dass Lehrpersonen, welche ich natürlich schätze, eine Sonderregelung gegenüber allen anderen Angestellten des Kantons erhalten. Wir sind für eine klare Gleichstellung von Lehrpersonen und Angestellten der Verwaltung. In der Botschaft hat man versucht, eine ausgewogene Lösung zu finden und alle gleich zu behandeln. Das ist unserer Meinung nach auch gelungen. Das Verwaltungspersonal und die Lehrpersonen kennen unterschiedliche Systeme. Es ist aber in der Botschaft gelungen, beide Personalgruppen einigermaßen gleich und fair zu behandeln. Deshalb ist eine Abgabeentschädigung für die Lehrpersonen bei einer Pensenreduktion falsch. Zudem gibt es auch ein Case Management für Fälle, in denen jemand aus Alters- oder gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten kann. Auch aus demografischen Gründen ist es für den Kanton schlecht, und man kann froh sein, dass die Mitarbeiter länger arbeiten. Aus diesen Gründen lehnt die SVP den Antrag 1 der SPK zu § 12a Abs. 2 ab. Sollte der Antrag angenommen werden, stellt die SVP-Fraktion den Antrag, die Botschaft zur Überarbeitung zurückzuweisen. Mit dem neu formulierten § 12a Abs. 2 kann die SVP-Fraktion der Botschaft B 118 nicht zustimmen und lehnt die Vorlage ab.

Für die CVP-Fraktion spricht Priska Galliker.

Priska Galliker: Die Anpassungen im Personalgesetz werden im Zusammenhang mit der Revision des LUPK-Reglementes notwendig. Bevor ich zu den wenigen Gesetzesänderungen komme, erlaube ich mir einige Vorbemerkungen. Die Pensionskasse LUPK betreut etwa 23 000 Angestellte, davon über 10 000 Staatsangestellte und Lehrpersonen des Kantons Luzern. Ich nehme nicht an, dass die Angestelltenzahl des Kantons Luzern und deren Lohnsumme in den nächsten 10 bis 20 Jahren abnehmen werden, es ist wohl das Gegenteil der Fall, und ich verstehe darum die massive Senkung des Umwandlungssatzes nicht ganz. Die Zahl der Einzahlenden wird sich also kaum verändern – dies im Gegensatz zum System der AHV. Ich begreife nicht, warum der Umwandlungssatz in einem Schritt von 6,15 auf 5,20 Prozent gesenkt wird und nicht in Teilschritten über einige Jahre hinweg. Die Pensionskasse der Luzerner Staatsangestellten wird durch den paritätischen Vorstand geleitet, und die Reglementsänderungen liegen auch – ausser den wenigen gesetzlichen Anpassungen, die wir heute beraten – in deren Kompetenz. Nun noch zum besseren Verständnis: Zur Kürzung des Umwandlungssatzes und damit zu einer Leistungseinbusse von über 10 Prozent haben wir hier im Kantonsrat nichts zu sagen, diese Änderung liegt voll und ganz in der Kompetenz des paritätischen Vorstands. Wir Kantonsräte haben auch keinen Einfluss auf den Entscheid, dass die vom Arbeitgeber finanzierte AHV-Ersatzrente ab dem 62. Altersjahr wegfällt. Über alles gesehen werden die Leistungen der LUPK also massiv verschlechtert, und auch wenn man eine

Kündigungswelle verhindern wollte, zeigt sich nun, dass eine solche nicht ganz verhindert werden konnte. Hingegen stimmen wir mit dem Eintreten auf B 118 den folgenden Änderungen des Personalgesetzes nach 1. Beratung zu: Die ordentliche Beendigung der Arbeitszeit wird für Frauen und Männer vom 63. auf das 65. Altersjahr verschoben. Lehrpersonen erreichen das Pensionierungsalter nicht wie die Staatsangestellten am Ende des Monats, in welchem sie den 65. Geburtstag haben, sondern erst am Ende des Schuljahres, in welchem sie 65 Jahre alt werden. Die Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung, die sogenannte flexible Pensionierung, wird vom 58. auf das 60. Altersjahr verschoben. Dass das Arbeiten bis zum 70. Lebensjahr möglich ist, haben wir schon früher entschieden. Neu wird mit § 12a eine einvernehmliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses ab dem 60. Lebensjahr, eine sogenannte Funktionsänderung, geregelt. In diesem § 12a Abs. 2 haben wir eine Ungleichbehandlung des Staatspersonals und der Lehrerschaft festgestellt. Neu soll in diesem § 12a Abs. 2 der Sonderfall geregelt werden, bei dem der Arbeitgeber auf das Know-how von erfahrenen Angestellten zurückgreifen will, welche nach dem 60. Lebensjahr nicht mehr die gleich anspruchsvolle Tätigkeit ausüben wollen oder können. Wir sprechen hier von einer Funktionsänderung. Normalerweise resultiert aus dieser Funktionsänderung eine Lohneinbusse. Dafür soll neu eine einmalige Abfindung gesprochen werden können, die maximal der Lohneinbusse während eines Jahres entspricht, sodass der Arbeitnehmer die daraus resultierende Renteneinbusse finanzieren kann. Der vorgeschlagene Gesetzestext spricht von der Änderung der Funktion, und diese ist bei Verwaltungsangestellten klar definiert und nachvollziehbar. So weit, so gut. Das Problem entsteht erst beim Anstellungssystem der Lehrerschaft. Dort wird nämlich nicht in Funktionen gearbeitet, sondern in Pensen. Nun kann man aber die Funktion eines Verwaltungsangestellten nicht mit dem Pensum eines Lehrers gleichsetzen. Denn eine Pensenreduktion führt irgendwie in eine Teilzeitanstellung, deren Gegenwert die freie Zeit ist und die deswegen nicht zusätzlich vergütet werden darf. Die CVP hat das Problem zwischen diesen beiden Anstellungssystemen erkannt und möchte erreichen, dass die Lehrerschaft – immerhin 4000 Kantonsangestellte – den anderen Staatsangestellten gleichgestellt ist. Der aktuelle Gesetzestext und der Antrag der SPK können dies noch nicht befriedigend darstellen, darum hoffe ich, dass der SPK-Präsident diesen Antrag für die 2. Beratung in die Kommission zurücknimmt. Gleichzeitig verlange ich von der Regierung die Ausführungsverordnung zu diesem Paragraphen, um Klarheit zu erlangen. Unser Fazit: Die CVP will, dass das Staatspersonal und die Lehrpersonen gleichbehandelt werden können. Dies ist mit den jetzigen Formulierungen und dem jetzigen Wissensstand nicht möglich. Trotzdem tritt die CVP auf die Botschaft B 118 ein.

Für die FDP-Fraktion spricht Irene Keller.

Irene Keller: „Stabil in die Zukunft“ lautete die Überschrift des Geschäftsberichtes 2016 der LUPK. In diesem Sinn hat die LUPK im Jahr 2016 ihr Reglement in verschiedenen Punkten diskutiert und 2017 Änderungen beschlossen. Die mittel- und langfristige finanzielle Stabilisierung der Kasse ist zentral und eminent wichtig. Die Politik kann grundsätzlich zu diesen Änderungen keine Zustimmung mehr geben. Sie kann aber die entsprechenden Anpassungen im Personalgesetz beeinflussen. Diese Anpassungen werden mit der Botschaft B 118 vorgeschlagen. Die wichtigsten Änderungen sind die Erhöhung des Rentenalters von 63 auf 65 Jahre, die Senkung des Umwandlungssatzes und die Streichung der vom Arbeitgeber finanzierten AHV-Ersatzrente. Vorerst möchten wir Folgendes festhalten: Der Vorstand der LUPK, der paritätisch organisiert ist mit je sechs Mitgliedern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und der in der aktuellen Legislatur von einer Vertreterin der Arbeitnehmenden präsidiert wird, hat die Änderungen sehr verantwortungsbewusst vorgenommen. Oberstes gemeinsames Ziel ist immer die Gesundheit der Kasse, die stabile aktuelle Situation, aber auch die sichere Zukunft. Zu den drei erwähnten Punkten und ihren Auswirkungen im Personalrecht: Die Erhöhung des Rentenalters von 63 auf 65 Jahre ist adäquat der heutigen, gängigen Handhabung des Rentenalters. Es ist keine Ausnahme, sondern die Regel. Die notwendigen Anpassungen im vorliegenden Personalgesetz

betreffen vor allem die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste, wie der Kommissionspräsident dies bereits ausgeführt hat. Die Anpassungen sind richtig und unumgänglich. Zur Senkung des Umwandlungssatzes: Diese wird oft als Rentenklau betitelt. Das ist eine Unwahrheit, denn der tiefere Umwandlungssatz bedeutet ja einfach, dass wir zwar die gleiche Summe erhalten, aber gemäss der Realität auf mehrere Jahre verteilt. Dass wir länger leben und auch viel länger aktiv sind, ist wohl eine unbestrittene Tatsache. Eine Besitzstandsregelung für die Jahrgänge 54 bis 60 wurde von der LUPK festgesetzt, um so einer Pensionierungswelle entgegenzuwirken. Hingegen hat der dritte Punkt, die Streichung der AHV-Ersatzrente, Konsequenzen für die aktiven Arbeitnehmenden; somit hat sie auch Auswirkungen auf die Änderungen im Personalgesetz. Diese haben nicht nur in der Kommission, sondern auch in der FDP-Fraktion zu vermehrter Diskussion geführt. Die vollumfänglich vom Arbeitgeber finanzierte AHV-Ersatzrente – aktuell kostet sie den Kanton jährlich zirka 8 Millionen Franken – war natürlich immer ein geschätztes „Zückerli“ im LUPK-Reglement. Vor Jahren, als die Politik noch das Sagen hatte bei den Änderungen der LUPK und wegen Unterdeckung Sanierungsmassnahmen eingeleitet werden mussten, hätte der Kanton als Arbeitgeber bereits die Möglichkeit gehabt, die Ersatzrente aufzuheben. Er hat es nicht getan, und dies ist ihm hoch anzurechnen. Dass sie nun auf den 1. Januar 2019 gestrichen wird, ist im Zusammenhang mit der Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre richtig. Weil die Ersatzrente den Zweck hatte, die Differenz zwischen dem Rentenalter von 63 Jahren und dem Erhalt der regulären AHV-Rente mit 65 Jahren zu überbrücken, und weil diese beiden Rentenalter nun angeglichen sind, ist sie nicht mehr adäquat. Schlussendlich wurde im Zusammenhang mit der Erhöhung des Rentenalters und der Streichung der AHV-Ersatzrente, vor allem aber mit der Flexibilisierung des Rentenalters mit § 12a Abs. 2 eine Grundlage für Möglichkeiten und Abfederungen für absolute Härte- und Spezialfälle vorgeschlagen. Inhalt und Diskussion haben wir vom Kommissionspräsidenten bereits gehört, ich verzichte daher auf die Wiederholung. Die FDP unterstützt die Rücknahme in die Kommission für die 2. Beratung. Klar festhalten wollen wir aber bereits jetzt, dass wir gegen jegliche Ausweitung des Angebots sind. Die von der CVP respektive von der SPK gewünschte Ergänzung zugunsten der Lehrerschaft ist unter dem Titel Gleichbehandlung abzulehnen. Die Formulierung der Kommission wurde daher in der Fraktion einstimmig abgelehnt, aber auch die Fassung der Regierung wurde kritisch hinterfragt. Eine Mehrheit der Fraktion hat sich aber für die Fassung der Regierung entschieden mit der Begründung, dass eine solche Möglichkeit für Härtefälle bestehen sollte. Wir sind der Überzeugung, dass Lohnfortzahlung, Case Management, aber auch die Breite der Lohnbänder genügend Möglichkeiten schaffen, gemeinsame Lösungen zu finden. Zum Schluss: Die FDP ist sich bewusst, dass es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Geben und Nehmen – um die Worte der Kantonsratspräsidentin zu gebrauchen – sein muss, um die berufliche Vorsorge im Lot zu halten. Am Verhältnis Arbeitgeber 55 Prozent (165 Millionen Franken) zu Arbeitnehmer 45 Prozent (135 Millionen Franken) der Beiträge hat die LUPK nicht gerüttelt. Das Geben und Nehmen wird auch durch den Titel des Geschäftsberichtes 2017 „Stärke durch Zusammenhalt“ ausgedrückt. Die FDP tritt auf die Botschaft B 118 ein, unterstützt die Rücknahme von § 12a Abs. 2 in die Kommission und stimmt den restlichen Anpassungen im Personalgesetz gemäss Fassung des Regierungsrates grossmehrheitlich zu. Zusätzliche Forderungen lehnen wir ab. Sollte die Forderung der CVP anlässlich der 1. Beratung mehrheitlich Zustimmung finden, also ohne Rücknahme in die Kommission, wird die FDP die Vorlage ablehnen.

Für die SP-Fraktion spricht Urban Sager.

Urban Sager: Die SP nimmt die Botschaft B 118 mit gemischten Gefühlen zur Kenntnis. Dass sich die Anstellungsbedingungen für Arbeitnehmende des Kantons aufgrund der Anpassung des Reglementes der Luzerner Pensionskasse erneut deutlich verschlechtern, beurteilen wir als äusserst kritisch. Vor dem Hintergrund des in den vergangenen Jahren erfahrenen Abbaus an Arbeitgeberattraktivität führt die Revision zu einer erneuten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, vor allem auch für die jüngeren Angestellten des Kantons. Diesbezüglich wäre zumindest eine ausgewogene Lösung anzustreben gewesen,

in der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen an den Kürzungen beteiligen. Mit der nun vollzogenen Reglementsanpassung seitens der LUPK tragen die Angestellten aber zwei Drittel der Kosten. Das ist aus Sicht der SP nicht ausgewogen. Dass eine Anpassung der Rentenleistungen aufgrund demografischer Veränderungen vorgenommen werden muss, anerkennt die SP. Die Gründe für eine Anpassung gehen aber über die Demografie hinaus und sind auch Ausdruck von zu hohen Renditeerwartungen an die Kapitalmärkte in der Vergangenheit. Das Kapitaldeckungsverfahren offenbart diesbezüglich seine Schwächen gegenüber dem Umlageverfahren der AHV ganz deutlich. Die ersatzlose Streichung der AHV-Ersatzrente geht aber über den eigentlichen Anpassungsbedarf hinaus und ist für die SP daher unverständlich. Diese Überbrückungsrente hätte bereits heute nach geltendem Recht im Personalgesetz abgebildet werden müssen. Es handelt sich nämlich um eine Leistung des Arbeitgebers und nicht der Pensionskasse. Entsprechend wurde die AHV-Ersatzrente bis dato auch bereits durch den Arbeitgeber finanziert, also den Kanton. Es entstehen folglich auch keine Mehrkosten bei einer Beibehaltung der Ersatzrente. Mit der Anpassung des LUPK-Reglements wird nun aber trotzdem auf eine Überführung ins Personalgesetz verzichtet. Dies kommt einer Sparmassnahme gleich und stellt einen weiteren und vor allem unnötigen Abbau der Arbeitgeberattraktivität dar. Wir stellen deshalb den Antrag auf Beibehaltung der AHV-Ersatzrente. Bezüglich der konkreten Anpassungen im Personalgesetz ist die SP mit den neuen Regelungen grundsätzlich einverstanden, namentlich auch bezüglich Abfindung. Wir begrüßen es, dass für eine Beendigung der Anstellung aus Altersgründen die Behörde eine allfällige Leistungseinbusse neu nachweisen und nicht länger nur berücksichtigen muss. Dennoch ist es angesichts der Erhöhung des Rentenalters und der für ältere Menschen erhöhten Schwierigkeit eines Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt bedenklich, dass das Alter als Kündigungsgrund überhaupt herangezogen werden kann. Den Antrag der SPK für eine Berücksichtigung der speziellen Situation von Lehrpersonen können wir unterstützen. In der vorliegenden Version des Gesetzes bezüglich Abfindungsleistung aufgrund eines Funktionswechsels aus Altersgründen werden Lehrpersonen benachteiligt, denn für sie ist ein Funktionswechsel nicht oder nur über eine Anpassung ihres Pensums möglich. Die vorgeschlagene Änderung der SPK schafft damit eine Gleichbehandlung von Lehrpersonen und Staatspersonal, was wir begrüßen und unterstützen. Wir können aber auch der Rücknahme von § 12a Abs. 2 in die Kommission zustimmen. Die SP tritt auf Botschaft B 118 ein und wird ihr nach Beratung der vorliegenden Anträge zustimmen.

Für die Grüne Fraktion spricht Hans Stutz.

Hans Stutz: Die Grüne Fraktion tritt trotz einiger kritischer Einwände auf die Vorlage ein. Den grössten Einwand haben wir aber gegen einige Änderungen im LUPK-Reglement, worüber wir jedoch heute leider nicht mehr zu befinden haben. Einige dieser Änderungen sind nachvollziehbar, so etwa die Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre oder die Erhöhung des Mindestalters für den Anspruch auf Altersrente auf 60 Jahre. Andere Änderungen sind aber aus finanzpolitischer Sicht vollzogen worden und führen zu markanten Einschnitten bei den Arbeitnehmenden, insbesondere die Streichung der durch den Arbeitgeber finanzierten AHV-Ersatzrente. Besonders störend ist, dass alle Änderungen auf einmal vollzogen werden sollen. Eine Staffelung wäre jedoch ohne Weiteres möglich gewesen, so wie es auch von der CVP-Vertreterin gesagt worden ist. In der Tat ist es politisch nicht erwünscht, dass die wesentlichen Entscheide anderswo fallen und unser Parlament nur noch den Nachvollzug regeln kann. Was den Antrag zu § 12a Abs. 2 angeht, unterstützt die Grüne Fraktion die Rücknahme in die Kommission. Während der SPK-Sitzung hat es sich gezeigt, dass es schwierig ist, eine Formulierung zu finden, die das Gewünschte abbildet. Die Grüne Fraktion stimmt den Anträgen der SPK und der SP zu.

Für die GLP-Fraktion spricht Ralph Hess.

Ralph Hess: Die GLP unterstützt die Änderung des Personalgesetzes betreffend Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen, wonach ihre Anstellung von Gesetzes wegen erst am Ende des Schuljahres endet, in dem die Angestellten das 65. Altersjahr erreicht haben. Wir sind ebenfalls damit einverstanden, dass eine vorzeitige Beendigung aus Altersgründen bei

Vorliegen wichtiger betrieblicher Gründe oder bei nachgewiesener Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft möglich sein soll. Die GLP begrüsst die finanzielle Überbrückungsmöglichkeit bis zum Erreichen des Rentenalters durch eine Abfindung; insbesondere wird damit dem Bedürfnis nach flexibler Pensionierung entgegengekommen. Befürchtete Lohneinbussen stellen so kein Hindernis für eine flexible Pensionierung dar. Die GLP unterstützt die durch die SPK geänderte Version von § 12a Abs. 2, in der eine Ergänzung für die Lehrpersonen beantragt wird, kann aber auch der Rücknahme in die Kommission zustimmen. Die Gleichbehandlung ist uns wichtig, deshalb lehnen wir den Antrag der SVP auf Streichung von § 12a Abs. 2 ab. Zudem kommt für uns eine Rückweisung oder Ablehnung der Vorlage nicht infrage. Ebenfalls ablehnen müssen wir den Antrag der SP auf Ausrichtung einer Ersatzrente ab dem 62. Altersjahr, welche durch den Arbeitgeber bezahlt werden soll. Es ist angesichts der Kantonsfinanzen unrealistisch, eine solche Forderung überhaupt zu stellen, so sympathisch diese auch ist. Dieses Anliegen ist in der heutigen Finanzsituation nicht finanzierbar. Die GLP ist für Eintreten und stimmt der Vorlage zu.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Marcel Schwerzmann.

Marcel Schwerzmann: Weil das LUPK-Reglement geändert worden ist, gilt es unser Personalrecht entsprechend anzupassen. Es ist korrekt, dass das Pensionsalter auf 65 Jahre angehoben wird. Damit ist keine Leistungseinbusse verbunden. Zudem wird der Umwandlungssatz gesenkt. Auch hier handelt es sich um keine Leistungseinbusse. Da man länger Rente bezieht, wird das angesparte Kapital über eine längere Zeit verteilt. Daneben gibt es weitere unbedingt notwendige Anpassungen. Ein Punkt war uns jedoch sehr wichtig, nämlich die Flexibilisierung des Pensionsalters. Diese Flexibilisierung muss man sich unter zwei Aspekten vorstellen. Es geht nicht einfach um eine Pensenreduktion. Bereits heute ist eine solche möglich, beispielsweise mit 40 Jahren, wenn man eine Familie hat. Eine solche Pensenreduktion hat aber immer mit Lohneinbussen zu tun. Wir sprechen hier aber von einer Flexibilisierung, die sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer hilft. Wenn beispielsweise ein Dienststellenleiter die Führungsverantwortung nicht mehr tragen will und dem neuen Dienststellenleiter Platz macht, aber weiterhin 100 Prozent arbeiten möchte, ist das auch eine Attraktivierung des Arbeitgebers. In einem solchen Fall soll es eine Flexibilisierung sein, die eine Abfindung für die Pensionskasse zur Folge hat. Bei den Lehrpersonen sprechen wir aber nicht von einer Funktionsänderung, sondern von einer Pensenreduktion. Eine solche Pensenreduktion ist mit einer Pensenreduktion beim Verwaltungspersonal gleichzusetzen. Die Streitfrage lautet also, wer genau benachteiligt ist. Wenn die neue Version eingeführt wird, werden wir bei den Lehrpersonen die Möglichkeit haben, Pensen zu reduzieren, was eine Abfindung zur Folge hat. Beim Verwaltungspersonal ist das aber nicht möglich. Eine solche Ungleichbehandlung ist nicht akzeptabel. Wir haben aber nun einmal zwei verschiedene Lohnsysteme, die wir schon seit Langem in Übereinstimmung bringen sollten. Obwohl ich schon mehrmals darauf hingewiesen habe, ist dieses Anliegen immer auf taube Ohren gestossen. Es wäre sehr klug, die beiden Lohnsysteme zusammenzuführen. Die Regierung lehnt den Antrag der SPK zu § 12a Abs. 2 entschieden ab und bittet den Kommissionspräsidenten, diesen Antrag in die Kommission zurückzunehmen. Mit einer Rückweisung der Vorlage gewinnen wir ebenfalls nichts, im Gegenteil, das LUPK-Reglement tritt trotzdem in Kraft. Die Errungenschaft der Flexibilisierung fehlt uns dann. Noch schlimmer wäre es aber, wenn die Lehrpersonen allenfalls vor dem Pensionsalter pensioniert würden. Das mag zwar schön sein, hat aber Leistungseinbussen für die Lehrpersonen zur Folge. Was die AHV-Ersatzrente angeht, scheint etwas falsch verstanden worden zu sein. Irene Keller hat es richtig ausgeführt, bis anhin betrug das LUPK-Pensionsalter 63 Jahre und das AHV-Alter 65 Jahre. Weil nun das LUPK-Pensionsalter ebenfalls 65 Jahre beträgt, braucht es diese Übergangslösung nicht mehr. Deswegen ist die AHV-Ersatzrente nicht mehr opportun und wurde gestrichen. Ich bitte Sie deshalb, die Anträge 3 und 4 von Urban Sager abzulehnen.

Antrag Zanolla Lisa zu § 12a Abs. 2: Streichen (Ablehnung Antrag SPK).

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Daniel Gasser.

Daniel Gasser: Da zu § 12a Abs. 2 grosser Diskussionsbedarf besteht, nehme ich den Antrag in die Kommission zurück. Es liegt mir fern, aufgrund der geführten Diskussion die gesamte Botschaft zu gefährden. Wir freuen uns darauf, für die Vorbereitung zur 2. Beratung in der SPK rechtzeitig in die Verordnung Einblick nehmen zu können.

Antrag Zanolla Lisa: Rückweisung. (Sofern Antrag zu § 12a Abs. 2 abgelehnt wird.)

Antrag Zanolla Lisa: Ablehnung. (Sofern Antrag zu § 12a Abs. 2 abgelehnt wird.)

Da der Antrag der SPK zu § 12a Abs. 2 vom Kommissionspräsidenten für die 2. Beratung in die Kommission zurückgenommen wurde, zieht Lisa Zanolla die Anträge 2 und 5 zurück.

Antrag Sager Urban zu § 25a (neu): AHV-Ersatzrente nach dem vollendeten 62.

Lebensjahr

Versicherte, die eine ganze Altersrente der LUPK beziehen, haben ab dem vollendeten 62. Lebensjahr Anspruch auf eine ganze AHV-Ersatzrente. Diese beträgt 8 Prozent der maximalen, vollen, ungekürzten AHV-Altersrente pro volles Beitragsjahr in der LUPK, höchstens aber 80 Prozent. Wurde der anrechenbare Jahresverdienst durch eine Teilzeitarbeit erzielt, besteht die ganze AHV-Ersatzrente in einem diesem Beschäftigungsgrad entsprechenden, anteilmässigen Anspruch. Als Beschäftigungsgrad gilt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der versicherten Person während der letzten Jahre, höchstens während der letzten zehn Jahre, vor dem Altersrentenbezug.

Urban Sager: In meinem Antrag geht es um die Aufnahme der AHV-Ersatzrente in das Personalgesetz. Es wurde schon einiges dazu gesagt, unter anderem dass die Aufnahme keinen Sinn mache, weil das LUPK-Pensionsalter auf 65 Jahre erhöht worden sei. Es scheint also opportun, diese Leistung des Arbeitgebers zu streichen. Der Arbeitnehmer kann aber nach wie vor selber entscheiden, mit 63 Jahren in Rente zu gehen, jedoch bei der Pension eine Einbusse in Kauf zu nehmen. Unser Antrag verlangt deshalb, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, die Zeit bis zum Erreichen des 65. Altersjahres mit der AHV-Ersatzrente zu überbrücken, um nicht auch noch eine entsprechende Einbusse bei der AHV in Kauf nehmen zu müssen. Diese Leistung hat der Kanton seinen Angestellten bis anhin geboten. Die Streichung dieser Leistung ist ein weiterer Abbau der Arbeitgeberattraktivität. Über die Arbeitgeberattraktivität haben wir hier im Rat schon mehrmals diskutiert, dabei hat auch die bürgerliche Seite betont, dass diese nicht noch weiter verschlechtert werden dürfe. Dass die im Personalgesetz verankerte Abfindung neu auch aufgrund einer Kündigung aus Altersgründen möglich ist, schafft eine gewisse Möglichkeit zur finanziellen Tragbarkeit. Dennoch ersetzt eine solche Abfindung eine AHV-Ersatzrente nicht, denn die Angestellten verlieren damit die Möglichkeit, sich selber zu entscheiden. Es hängt an ihrem Vorgesetzten respektive dem Arbeitgeber, darüber zu entscheiden. Was die Flexibilisierung der Pensionierung angeht, werden nun vor allem die Möglichkeiten für den Arbeitgeber flexibilisiert. Die GLP-Fraktion hat in ihrem Eintretensvotum ausgeführt, dass sich der Kanton die AHV-Ersatzrente aus finanziellen Gründen nicht leisten könne. Im Moment jedoch leistet sich der Kanton diese Ersatzrente; wenn wir sie abschaffen, handelt es sich um eine Sparmassnahme. Der vorliegende Antrag generiert keine Mehrkosten. Deshalb sollten wir auf diese Leistung zugunsten der Arbeitnehmenden nicht verzichten. Ich bitte Sie deshalb, dem vorliegenden Antrag zuzustimmen.

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Daniel Gasser.

Daniel Gasser: Der SPK lag ein Antrag vor, der verlangt hat, § 28 des LUPK-Reglementes in das Personalgesetz zu übernehmen. Dieser Antrag wurde mit 10 zu 3 Stimmen abgelehnt. Der vorliegende Antrag zielt thematisch in die gleiche Richtung, ist aber inhaltlich anders formuliert.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Marcel Schwerzmann.

Marcel Schwerzmann: Ich habe mich zu dieser Frage bereits geäussert. Mit der Erhöhung des Pensionsalters auf 65 Jahre muss keine Übergangszeit mehr überbrückt werden. Die Arbeitnehmenden können nach wie vor entscheiden, früher in Pension zu gehen, dabei nehmen sie aber eine Renteneinbusse in Kauf. Wenn sich jemand mit 50 Jahren entscheidet, das Pensum zu reduzieren, hat das auch eine Lohneinbusse zur Folge. Zwar sind die Mittel für die Ersatzrente noch eingestellt, diese wurden aber mit den Leistungen für

die Abfederung verrechnet. Diese Abfederung ist korrekt, denn der Übergang soll abgedeckt werden können. Ich bitte Sie, den Antrag abzulehnen.

Der Rat lehnt den Antrag mit 84 zu 20 Stimmen ab.

Der nachfolgende Antrag 4 ist durch die Ablehnung des Antrags 3 obsolet geworden.

Antrag Sager Urban zu § 25b (neu): Finanzierung der nach dem 62. Altersjahr bezogenen AHV-Ersatzrente

Die Kosten der nach dem 62. Lebensjahr bezogenen AHV-Ersatzrenten werden durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert.

In der Gesamtabstimmung stimmt der Rat der Änderung des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG), wie sie aus der Beratung hervorgegangen ist, mit 89 zu 19 Stimmen zu.