

Beschäftigung von Angestellten über 65

Entwurf Änderung des Personalgesetzes

Zusammenfassung

Gemäss geltendem Personalrecht endet das Arbeitsverhältnis von Angestellten aus Altersgründen mit Erfüllung des 65. Altersjahres. Nur in Einzelfällen können Angestellte heute bis zum vollendeten 68. Altersjahr beschäftigt werden. Mit der vorliegenden Gesetzesänderung soll diese Regelung den gewandelten Bedürfnissen angepasst, das heisst ausgeweitet und verallgemeinert, werden. Geplant sind eine Grundsatzbestimmung im Personalgesetz und die weitgehende Delegation der weiteren Regelungsbefugnis an den Regierungsrat. Namentlich ist vorgesehen, auf Verordnungsebene das Höchstalter für Anstellungen auf 70 Jahre anzuheben, wobei in Ausnahmefällen sogar eine Beschäftigung nach Erfüllung des 70. Altersjahres möglich sein soll.

Mit der Erheblicherklärung der Motion M 491 von Angela Pfäffli-Oswald über eine Änderung des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis als Postulat hat der Kantonsrat den Regierungsrat beauftragt, ihm die nötigen rechtlichen Grundlagen vorzulegen, damit Angestellte auch nach der Erfüllung des 65. Altersjahres ohne spezielle Bewilligung und in gegenseitiger Absprache in Voll- oder Teilzeitarbeit freiwillig weiterbeschäftigt oder neu angestellt werden können. Wie bereits in seinem Antrag zur Erheblicherklärung als Postulat skizziert, schlägt der Regierungsrat in der vorliegenden Botschaft nun auftragsgemäss vor, dass die Flexibilisierung der Weiterbeschäftigung von Angestellten über 65 im Einzelnen auf Verordnungsebene geregelt werden soll. Im Personalgesetz soll nur noch der Grundsatz festgehalten werden, dass Angestellte auch nach der Erfüllung des 65. Altersjahres weiterbeschäftigt oder neu angestellt werden können. Auf Verordnungsebene sollen die Anstellungsbedingungen einheitlich geregelt und das Höchstalter von 68 auf 70 Jahre angehoben werden. Durch Befristung dieser Arbeitsverhältnisse, deren Dauer insgesamt maximal fünf Jahre betragen darf, soll dem Bedürfnis nach flexiblen Anstellungen Rechnung getragen werden. Dies eröffnet dem Kanton die Möglichkeit, Angestellte nach der Erfüllung des 65. Altersjahres gezielt in Berufen mit Rekrutierungsschwierigkeiten oder für die Überbrückung von Personalengpässen zu beschäftigen. In Ausnahmefällen soll zudem eine Beschäftigung nach Erfüllung des 70. Altersjahres (z. B. bei der Anstellung von Geistlichen) möglich sein.

Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Kantonsrat

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Botschaft den Entwurf einer Änderung des Personalgesetzes betreffend die Änderung der Beschäftigung von Angestellten nach dem vollendeten 65. Altersjahr.

1 Ausgangslage

1.1 Auftrag

Ihr Rat hat am 8. September 2014 die Motion M 491 von Angela Pfäffli-Oswald über eine Änderung des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis als Postulat erheblich erklärt. Die in der Motion verlangte Flexibilisierung und Beschäftigung von Angestellten nach Erfüllung des 65. Altersjahres soll auf Verordnungsstufe erfolgen; im Gesetz soll nur noch der Grundsatz geregelt sein, dass Angestellte auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen weiterbeschäftigt oder neu angestellt werden können.

1.2 Heutige Bestimmungen

Das Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, PG; SRL Nr. 51) sieht in § 22 vor, dass das Arbeitsverhältnis aus Altersgründen von Gesetzes wegen spätestens auf Ende des Monats nach Erfüllung des 65. Altersjahres endet. Bei Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste endet das Arbeitsverhältnis im Jahr, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, auf Ende des Schuljahres. Vor diesem Zeitpunkt kann es entweder durch Kündigung seitens der Angestellten oder durch Entscheid des Arbeitgebers beendet werden, wobei ab Erfüllung des 63. Altersjahres bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von sechs Monaten einzuhalten ist, wenn diese aus Altersgründen erfolgte.

Die Beschäftigung von Angestellten nach dem Zeitpunkt der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen ist heute nur im Einzelfall und bis zur Erfüllung des 68. Altersjahres möglich (§ 22 Abs. 3 PG). Die Weiterbeschäftigung oder Neuanstellung erfolgt durch die zuständige Behörde (Dienststellenleitung, Schulpflege oder Schulleitung). Insbesondere im Bildungsbereich wird diese Regelung als zu restriktiv bemängelt.

Gemäss dem Reglement der Luzerner Pensionskasse vom 12. Dezember 2013 (LUPK-Reglement; SRL Nr. 135) entsteht der Anspruch auf eine Altersrente frühes-

tens nach Vollendung des 58. Lebensjahres und kann auf Gesuch hin höchstens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres aufgeschoben werden, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen andauert und die Besoldung weiterhin über der beitragspflichtigen Einkommensgrenze liegt.

2 Geplante Änderung

2.1 Regelung des Beschäftigungsverhältnisses im Überblick

Im Personalgesetz soll weiter der Grundsatz festgeschrieben sein, wonach Angestellte auch nach dem Zeitpunkt der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen weiterbeschäftigt oder neu angestellt werden können. Die weiteren Regelungsbefugnisse für solche Arbeitsverhältnisse sollen an den Regierungsrat delegiert werden, um auch dadurch die in der Motion geforderte Flexibilität zu schaffen.

Auf Verordnungsstufe sollen solche Arbeitsverhältnisse wie folgt ausgestaltet werden: Der Zeitpunkt der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen (Ende des Monats nach Erfüllung des 65. Altersjahres beziehungsweise Ende des Schuljahres in dem Jahr, in dem das 65. Altersjahr erfüllt wird) soll beibehalten werden. Es soll weiterhin kein gesetzlicher Anspruch auf Beschäftigung nach diesem Zeitpunkt bestehen. Der Entscheid über eine Weiter- beziehungsweise Neubeschäftigung soll vielmehr im Ermessen der zuständigen Behörde liegen.

Mit den geplanten Änderungen sollen für die Arbeitsverhältnisse nach dem Zeitpunkt der ordentlichen Beendigung aus Altersgründen einheitliche vertragliche Regelungen geschaffen werden. Soweit möglich sollen die Bestimmungen der übrigen Arbeitsverhältnisse übernommen werden, wie beispielsweise betreffend Arbeitszeit und Ferien. Zusätzlich sollen für diese Anstellungen spezielle Regeln eingeführt werden.

Die Altersgrenze soll um zwei Jahre angehoben werden, sodass die Arbeitsverhältnisse spätestens auf Ende des Monats nach Erfüllung des 70. Altersjahres beziehungsweise auf Ende des Schuljahres in dem Jahr, in dem das 70. Altersjahr erfüllt wird, enden. Diese moderate Erhöhung der Altersgrenze auf 70 Jahre und die Aufhebung der Beschränkung auf Einzelfälle erachten wir als sinnvoll und zeitgemäss. Die Arbeitsverhältnisse enden so in etwa in dem Zeitpunkt, bis zu welchem der Anspruch auf die Altersrente der LUPK maximal aufgeschoben werden kann. In Ausnahmefällen (z. B. bei der Anstellung von Geistlichen) soll auch eine Anstellung nach Erfüllung des 70. Altersjahres möglich sein.

Die Arbeitsverhältnisse sollen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet sowie befristet und beidseitig kündbar ausgestaltet werden. Damit kann vermieden werden, dass sich die Arbeitsverhältnisse ohne Kündigung automatisch bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängern. Nach Ablauf der Befristung ist eine erneute befristete Anstellung möglich, wobei das Höchstalter 70 zu beachten ist. Für die zuständigen Behörden soll so eine unkomplizierte Möglichkeit geschaffen werden, Angestellte nach der Erfüllung des 65. Altersjahres ohne langjährige vertragliche Verpflichtungen weiterzubeschäftigen und solche Arbeitsverhältnisse nach Bedarf zu verlängern.

Für die Beendigungsfristen sollen die allgemeinen Fristen gemäss § 16 des Personalgesetzes gelten. So kann verhindert werden, dass das Arbeitsverhältnis von einem der beiden Vertragspartner kurzfristig aufgelöst wird.

Schliesslich soll die Lohnfortzahlung der besonderen Situation angepasst und auf maximal 180 Kalendertage festgelegt werden, da im Zeitpunkt einer bereits erfolgten oder aufgeschobenen Pensionierung nach dem Erreichen des 65. Altersjahres der Kündigungsschutz und die Lohnfortzahlung als Absicherung an Bedeutung verlieren. Die Lebenshaltungskosten sind ja durch den Anspruch auf die Altersrenten der AHV und der beruflichen Vorsorge bereits gewährleistet.

2.2 Änderung des Personalgesetzes

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen ist § 22 Absatz 3 des Personalgesetzes anzupassen. Zum einen ist er dahingehend abzuändern, dass die Beschäftigung von Angestellten nach dem 65. Altersjahr nicht mehr auf Einzelfälle beschränkt ist. Zum anderen ist ein Verweis auf die Ausgestaltung solcher Arbeitsverhältnisse auf Verordnungsstufe aufzunehmen.

3 Würdigung und Auswirkungen der Änderung

Die weitaus meisten Angestellten (98%) gehen spätestens mit 65 Jahren in Pension. Bemerkenswert ist jedoch, dass rund 11 Prozent der Angestellten, welche bereits die Altersrente beziehen, nach der Pensionierung wieder beschäftigt werden. Vielfach handelt es sich um kurze Arbeitseinsätze (wie beispielsweise Stellvertretungen in Schulen) oder um Arbeitsverhältnisse mit einem reduzierten Pensum. So wird gezielt das Potenzial der älteren Personen genutzt, da diese flexibel und bedarfsgerecht eingesetzt werden können. Insbesondere in Berufen mit Rekrutierungsschwierigkeiten wird diese Möglichkeit zur Überbrückung von Personalengpässen heute genutzt.

Die Entwicklungsmöglichkeiten von jüngeren Angestellten sowie die Attraktivität des Kantons für diese Gruppe werden durch die geplanten Anpassungen des Personalgesetzes nicht geschmälert. Mit der Gesetzesänderung wollen wir unseren Führungskräften vielmehr ein Instrument zur Verfügung stellen, mit dem sie gezielt vom Know-how und der Erfahrung von älteren Personen profitieren sowie Personalengpässe überbrücken können. So sollen die gesetzlichen Rahmenbedingungen es künftig zulassen, zum Beispiel spezialisierte Fachkräfte sowie kommunale und kantonale Lehrpersonen in Funktionen mit Nachwuchsproblemen länger im Erwerbsleben zu halten. Für die Angestellten erweitern wir die Flexibilität bezüglich Altersrücktritts und bieten älteren, leistungsfähigen Angestellten attraktive Optionen für die stufenweise Pensionierung sowie für befristete Arbeitseinsätze auch nach dem Zeitpunkt der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen.

Mit der geplanten Änderung soll der Spielraum der Dienststellen, der Schulen und von Dritten (z.B. Gemeinden) bei der Personalbeschaffung, insbesondere bei Engpässen auf dem Arbeitsmarkt, erhöht und das Potenzial von älteren Angestellten

ausgeschöpft werden. Im Hinblick auf den absehbaren Arbeitskräftemangel im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung ist dies von grosser Bedeutung, da sich der Personalmangel bei den qualifizierten Funktionen in Zukunft noch verschärfen dürfte. Der Entscheid, ob Personen nach Erfüllung des 65. Altersjahres beschäftigt werden, bleibt aber weiterhin im Ermessen der zuständigen Behörde.

Die Vorlage hat keine finanziellen Auswirkungen. Auch Angestellte über 65 können nur im Rahmen der vorgesehenen Stellen und des bewilligten Personalaufwands beziehungsweise des Globalbudgets angestellt werden.

4 Antrag

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, dem Entwurf der Änderung des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis zuzustimmen.

Luzern, 10. November 2015

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: Reto Wyss

Der Staatsschreiber: Lukas Gresch-Brunner

Nr. 51

**Gesetz
über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis
(Personalgesetz)**

Änderung vom

Der Kantonsrat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 10. November 2015,
beschliesst:

I.

Das Personalgesetz vom 26. Juni 2001 wird wie folgt geändert:

§ 22 *Absatz 3*

³ Die zuständige Behörde kann Angestellte beschäftigen, die das 65. Altersjahr bereits erfüllt haben. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

II.

Die Änderung tritt am 1. Juli 2016 in Kraft. Sie unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

KANTON
LUZERN



Staatskanzlei

Bahnhofstrasse 15
CH-6002 Luzern

Telefon 041 228 50 33
staatskanzlei@lu.ch
www.lu.ch

