



an den

EINWOHNERRAT EMMEN

02/23 Beantwortung des Postulates Oliver Blaser FDP, Paul Jäger, Marcel Beer FDP und Raphael Bühlmann FDP vom 16. Januar 2023 betreffend Abschaffung der Überbrückungsrenten für Angestellte der Gemeinde Emmen

Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

A. Wortlaut des Postulates

Art. 20 des Personalreglements der Gemeinde Emmen statuiert für den vorzeitigen, auch freiwilligen Altersrücktritt einen Anspruch der Mitarbeitenden auf eine Überbrückungsrente. Diese Rente ist eine finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende, die freiwillig vor dem ordentlichen AHV-Alter aus dem Erwerbsleben austreten wollen und wird von der Gemeinde finanziert. Diese monatliche Rente wird bis zum Anspruch auf die ordentliche AHV-Rente, d.h. bis zum 65. Altersjahr ausbezahlt. Ein Anspruch auf die Überbrückungsrente besteht auch dann, wenn eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde ab dem 62. Altersjahr basierend auf Art. 58 der Personalverordnung erfolgt.

Das System der Altersvorsorge in der Schweiz basiert in der auf dem bekannten und bewährten 3-Säulensystem. Dieses bezweckt, dass Menschen im Rentenalter ihre Grundkosten decken können und ihnen ein angemessener Lebensstandard garantiert ist. Die erste Säule besteht aus der Altersversicherung, welche im Rentenalter die Grundkosten decken soll und stützt sich auf die Generationensolidarität. Die Pensionskasse als zweite Säule ergänzt die AHV-Rente und soll auch nach der Pensionierung einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen. Die dritte Säule ist freiwillig und ermöglicht die private Vorsorge für das Alter. Vor allem auch Leistungen aus der 2. Und 3. Säule dienen dazu, freiwillige und vorzeitige Pensionierungen zu finanzieren. Mit der letzten AHV-Revision sind die Möglichkeiten für eine flexible Pensionierung erhöht worden.

Aktuell werden in der Gemeinde Emmen folgende Leistungen für frühzeitige Pensionierungen erbracht:

Jahr	Überbrückungsrente Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	inkl.	Anzahl Überbrückungsrenten
2019	CHF 305'125		17 Überbrückungsrenten
2020	CHF 243'200		17 Überbrückungsrenten
2021	CHF 286'200		17 Überbrückungsrenten
2022	CHF 307'380		16 Überbrückungsrenten

Vorzeitige, freiwillige Pensionierungen sind in der Privatwirtschaft selbst zu finanzieren und müssen langfristig vorbereitet werden. Eine rein staatlich finanzierte, vorzeitige Pensionierung entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen. Für die Mitarbeitenden im Bauhauptgewerbe wird der flexible Altersrücktritt beispielsweise durch Beiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden finanziert.

Wir fordern daher den Gemeinderat auf, die Abschaffung der Überbrückungsrenten für freiwillige, vorzeitige Pensionierungen spätestens per 31. Dezember 2024 durch die entsprechende Anpassung von § 20 des Personalreglements zu veranlassen. Gleichzeitig wird der Gemeinderat aufgefordert Lösungen für künftige Finanzierung von vorzeitigen Pensionierungen, analog der Privatwirtschaft, zu erarbeiten.

B. Stellungnahme des Gemeinderates

1. Einleitung / Ausgangslage

Das aktuelle Personalreglement stammt aus dem Jahr 2010. In den vergangenen 13 Jahren hat sich der Arbeitsmarkt markant verändert. Es fand insbesondere aufgrund des demografischen Wandels eine Veränderung vom Arbeitgeber- hin zum Arbeitnehmermarkt statt. Darüber hinaus hat die Gemeinde Emmen mit der Erarbeitung der neuen Vision, Mission, Gemeindestrategie «Emmen 2033» und des daraus abgeleiteten Legislaturprogramms 2022-2025 in der Gemeindeverwaltung Emmen die Weichen für einen umfassenden Kulturwandel gestellt.

Das Departement Personal und Organisation nimmt hierbei eine Schnittstellenfunktion in alle Departemente und Bereiche ein. Die Gemeinde Emmen ist schliesslich nicht nur Wohn- und Arbeitsort, sondern auch Arbeitgeberin und unsere Mitarbeitenden sind Dreh- und Angelpunkt unserer Dienstleistungen, die wir für die Emmer Bevölkerung, die Wirtschaft und Gesellschaft anbieten dürfen. Die Positionierung als Arbeitgeberin gilt es, insbesondere in der aktuellen Arbeitsmarktsituation, gezielt weiterzuentwickeln. Mehrere Zahlen und Fakten aus den vergangenen Jahren zeigen dies eindrücklich auf:

- Die Gemeindeverwaltung verzeichnet eine sehr hohe Fluktuation. Die Nettofluktuation entspricht im 2022 mit 44 freiwilligen Abgängen (11.10%) und hat damit im Vergleich zum Vorjahr nochmals marginal zugenommen (2021 10.47%, 2020 6.21% bzw. 2019 8.4%).
- Vakante bzw. neu bewilligte Stellen können je länger je häufiger erst nach wiederholter Ausschreibung besetzt werden.
- In jüngster Vergangenheit konnte ausserdem festgestellt werden, dass es auch häufiger zu Kündigungen in der Probezeit kommt oder zukünftige Mitarbeitende ihre Zusage vor Stellenantritt wieder rückgängig machen.
- Noch vor ein paar Jahren dominierte die Jugendarbeitslosigkeit und die mit ihr verbundenen fehlenden Zukunftsperspektiven unserer Jugendlichen. Heute hat sich die Situation diametral verändert. Der Mangel an Ausbildungsplätzen ist einem Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern gewichen. Aus dem Lehrstellenmangel ist ein Lehrlingsmangel geworden. Dadurch ist auch die betriebliche Nachwuchssicherung gefährdet.
- Mit der Implementierung des Riskmanagements in der Gemeindeverwaltung werden unattraktive Arbeitsbedingungen als Risiko erfasst, wodurch gezielte Massnahmen definiert werden müssen.

Vakante Stellen bedeuten für die Gemeindeverwaltung Emmen einen hohen Produktivitätsverlust und stellen für alle Beteiligten eine Mehrbelastung dar. Damit wirken sich nicht besetzte Stellen negativ aufs Arbeitsklima und die Zusammenarbeit in der Organisation aus, wodurch zusätzlich die Gefahr besteht, dass es zu einer weiteren Zunahme der kostentreibenden Fluktuation kommt. Die erfolgreiche Rekrutierung von Fachkräften als auch die gezielte Bindung bestehender Mitarbeitenden sind deshalb zentrale Schlüsselemente für die vielversprechende Weiterentwicklung der Gemeinde Emmen.

Ausgehend von der Candidate Journey bzw. dem Candidate Experience Management wurde mit Mitarbeitenden aller Direktionen ein Workshop zur Erfassung unserer Chancen und Möglichkeiten, Risiken sowie positiven Aspekten durchgeführt. Als Grundlage für die Erfassung dieser SWOT-Analyse diente die folgende Abbildung:



Die Ergebnisse dieser Workshops führten unter Berücksichtigung aller weiteren Einflussfaktoren zur HR-Strategie, welche unter folgendem Link abrufbar ist und sich mit gezielten Massnahmen schrittweise in der Umsetzung befindet: <https://ziele.emmen.ch/strategie-2033/hr>

Die HR-Strategie basiert auf drei Säulen, die das Candidate Experience Management umfassend abbilden sollen und den aktuellen Herausforderungen entgegenwirken können. Es sind dies:

- **Führung gemeinsam wahrnehmen:** Wir wollen die direktionsübergreifende, interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern und stärken. Dieser Kulturwandel bedarf eines gemeinsamen Führungsverständnisses. Alle Führungspersonen sind gleichermassen verantwortlich für die Führung und Weiterentwicklung ihres Personals und sollen sich über die Direktionsgrenzen hinweg vernetzen, um die Führung gemeinsam wahrzunehmen und Projekte und Dienstleistungen gemeinsam weiterentwickeln zu können.
- **Lernende Organisation:** Es entstehen fortlaufend neue (technologische) Möglichkeiten, welche eine fortwährende Weiterentwicklung von uns und unseren Mitarbeitenden erfordert. Die stetige Personalförderung und -entwicklung ist so eine zentrale Aufgabe, welche auf drei Ebenen angegangen werden soll:
 1. Es geht um die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit in der Verwaltung als Ganzes in kultureller (New Work) und technologischer (HR-IT-Landschaft) Hinsicht.
 2. Die individuelle Personalförderung soll mit internen als auch externen Weiterbildungsangeboten unterstützt und gefördert werden.
 3. Weiterentwicklung der Berufsbildung, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel langfristig entgegenzuwirken.
- **Arbeitgeberattraktivität stärken:** Das Arbeitgeberangebot soll den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen können, indem das heutige Personalreglement mit entsprechender Verordnung kritisch hinterfragt und den heutigen Bedürfnissen angepasst wird. Nur so können wir unsere bestehenden Mitarbeitenden an die Gemeindeverwaltung binden. Darüber hinaus kommt dem Personalmarketing mit seinen drei Teilfunktionen - dem Employer Branding, dem Retention Management sowie dem Recruiting Management - eine immer grössere Bedeutung zu. Es gilt, die Arbeitgeberattraktivität fortwährend nach innen und aussen zu präsentieren und Aufmerksamkeit zu schaffen, um Bewerbende und Lernende für uns zu gewinnen und die bestehenden Mitarbeitenden an unsere Arbeitgeberqualitäten zu erinnern.

2. Zur Forderung der Postulanten

Der Gemeinderat Emmen hat aufgrund dieser Ausgangslage und der daraus resultierten strategischen Grundlagen für das Jahr 2023 folgendes Jahresziel definiert:

«Die HR-Strategie stellt die Grundlage für die gezielte Weiterentwicklung der Gemeinde Emmen als Arbeitgeberin dar.»

Zur Weiterentwicklung der Gemeinde Emmen als Arbeitgeberin wurde schliesslich das weiterführende Ziel verfolgt, das Personalreglement einer umfassenden Überarbeitung zu unterziehen. Die Arbeitgeberattraktivität umfassend stärken zu können, bedingt eine ganzheitliche Betrachtung aller Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken sowie die Gegenüberstellung bisheriger Vorzüge und allfälliger Neuerungen. In einer generationen- und direktionsübergreifenden Arbeitsgruppe wurden die Stärken und Schwächen des heutigen Personalreglements, welches seit 2010 in Kraft ist, analysiert und daraus allfällige Massnahmen zur Stärkung sowie Modernisierung des Personalreglements definiert.

Art. 20 des Personalreglements der Gemeinde Emmen ist demnach einer von über 40 der diskutierten Artikel. Die Abschaffung dieses Artikels losgelöst bzw. in sich isoliert, macht aus Sicht einer umfassenden Stärkung der Arbeitgeberattraktivität keinen Sinn. Nur wenn die Gemeinde Emmen sich als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt positionieren kann, werden wir auch in Zukunft genügend Arbeits-, Fach- und Führungskräfte rekrutieren und an uns binden können. Die Mitarbeitenden stellen damit die Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Weiterentwicklung der Gemeinde Emmen und der Gestaltung unserer Lieblingsorte dar.

Im Verlaufe des Jahres 2024 sollten die ersten konkreten Ansätze zum Aufbau eines neuen Personalreglements für die Gemeinde Emmen vorliegen. Die politischen Gremien werden dann zu einer Vernehmlassung eingeladen, um auch die Haltung der Politik in die finale Ausarbeitung einfließen zu lassen.

3. Kosten

Die Kosten für die Umsetzung des neuen Personalreglements können aktuell noch nicht definiert werden.

4. Schlussfolgerung

Der Gemeinderat ist aufgrund der dargelegten Ausgangslage bereits im Prozess zur Überarbeitung des Personalreglements und prüft hierbei die Abschaffung der Überbrückungsrente. Der Gemeinderat ist deshalb bereit, das Postulat im Sinne eines Prüfauftrages entgegenzunehmen.

Emmenbrücke, 25. Oktober 2023

Für den Gemeinderat

Ramona Gut-Rogger
Gemeindepräsidentin

Patrick Vogel
Gemeindeschreiber