



Sitzung vom

20. Februar 2024

Mitgeteilt den

21. Februar 2024

Protokoll Nr.

126/2024

Fraktionsanfrage FDP

betreffend Steigerung Attraktivität Berufstätigkeit im Pensionsalter (Erstunterzeichner Luzio)

Antwort der Regierung

Die Regierung teilt die Auffassung, dass eine höhere Attraktivität der Berufstätigkeit nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters dazu beiträgt, den Arbeitskräftemangel zu lindern. Sie setzt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür ein, die Bedingungen entsprechend zu verbessern. Gefordert sind dabei sämtliche Arbeitgebende im Kanton Graubünden. Den privaten Unternehmen kommt hier eine Schlüsselaufgabe zu.

Zu Frage 1: Betreffend Massnahmen von privaten Unternehmen, um ihre Arbeitnehmenden über das Alter 65 hinaus im Berufsleben zu halten, sind die Möglichkeiten des Kantons sehr eingeschränkt. So sind zum Beispiel die Rahmenbedingungen für eine flexible AHV-Pensionierung im Bundesrecht abschliessend festgehalten (vgl. Reform AHV 21). Die kantonale Standortpromotion ist stark darauf ausgerichtet, Graubünden als attraktiven Lebens- und Arbeitsort zu gestalten, was auch den Erwerbstätigen im Pensionsalter zugutekommt. Zudem schliesst der Kanton beispielsweise mit der Pro Senecute eine Leistungsvereinbarung betreffend Sozialberatung und Alltagsassistenz ab.

Für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung wurde mit der neuen HR-Strategie die Initiative «Förderung von Personalentwicklung und Talentmanagement» definiert. Dadurch sollen die Weiterentwicklung gezielt gefördert und auch Arbeitskräfte über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus gehalten werden, um insbesondere einer demografisch bedingten Lücke entgegenzuwirken. Zudem bietet die Vorsorgelösung der Pensionskasse Graubünden Vorteile, wenn Mitarbeitende über das Alter 65 weiterarbeiten. Sie können die Ausrichtung der Altersleistungen (Rente und/oder Kapital) bis zum Alter 70 aufschieben und gemeinsam mit der Arbeitgeberin (58 % Anteil) Sparbeiträge einzahlen.

Zu Frage 2: Mit der Umsetzung des Auftrags Hohl sollen Familien und Erwerbstätige steuerlich gezielt entlastet und die steuerlichen Rahmenbedingungen des Kantons auch im interkantonalen Vergleich verbessert werden. Die vom Grossen Rat beschlossene Steuerfussenkung für natürliche Personen und die geplante Senkung der Einkommenssteuern des Kantons und der Gemeinden entlastet auch sämtliche Arbeitsnehmende im Pensionsalter. Eine privilegierte Besteuerung ausschliesslich von erwerbstätigen Rentenbezüglern ist mit den im Steuerrecht massgebenden verfassungsrechtlichen Grundsätzen der Rechtsgleichheit, der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit sowie mit dem Bundesgesetz über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden nicht vereinbar.

Zu Frage 3: Die privaten Unternehmen sind gehalten, die für sie und ihre Arbeitnehmenden passenden Arbeits- und Pensionierungsmodelle zu schaffen. Der Kanton kann sie dabei, wie vorstehend zur Frage 1 ausgeführt, indirekt unterstützen. Betreffend die kantonale Verwaltung werden mit der neuen HR-Strategie unter anderem Massnahmen für die Gestaltung moderner Arbeitsmodelle und Arbeitswelten sowie die Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit umgesetzt. Diese Massnahmen sollen allen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, auch jenen im Rentenalter (gestützt auf die Flexibilisierung der Alterspensionierung) zugutekommen.

Zu Frage 4: Es ist in einem freien Arbeitsmarkt Aufgabe der Arbeitgebenden, gemäss ihren konkreten Bedürfnissen und vor dem Hintergrund des, den Arbeitsmarkt stark beeinflussenden, demografischen Wandels, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, um sich gemäss ihrer Unternehmensphilosophie zu präsentieren und sich Wettbewerbsvorteile zu sichern.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Jon Domenic Parolini

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin