

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 27. September 2022

571

GRG Nr.	20	EA 139	361
---------	----	--------	-----

Einfache Anfrage von Bruno Lüscher vom 17. August 2022 „Längeres Verbleiben in der Kantonalen Verwaltung über das Pensionierungsalter hinaus fördern“

Beantwortung

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat weist auf die Interpellation „Weiterbeschäftigung von pensionierten Kantonsangestellten“ (GR 16/IN 28/192) und deren Beantwortung vom 5. Februar 2019 hin, die weiterhin Gültigkeit hat.

Frage 1

Der Regierungsrat ist sich der Auswirkungen aufgrund des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Herausforderungen hinsichtlich Nachfolgeplanung und Arbeitskräftemangel bewusst. Dabei gilt es, die Pensionierungswelle mit verschiedenen Massnahmen zu glätten, um das Problem nicht nur zeitlich zu verschieben. Das wird erreicht, wenn ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Pensionierung hinaus weiterbeschäftigt werden kann.

Primär ist die Sicherstellung des internen Wissenstransfers eine Führungsaufgabe und wird von den Führungskräften der Kantonalen Verwaltung Thurgau (KVTG) aktiv wahrgenommen. Am 1. Januar 2022 waren in der KVTG 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umfang von 944 Stellenprozent mit einem Alter über 65 Jahren beschäftigt, was gegenüber 2018 (21 Personen, 492 Stellenprozent) eine Verdoppelung darstellt.

Auf strategischer Ebene diskutierte der Regierungsrat die Herausforderung mit RRB Nr. 352 vom 7. Juni 2022 „Personalpolitische Projekte 2020 bis 2022: Teilprojekt 2 Überprüfung Lohnnebenleistungen“ und erteilte dem Personalamt u.a. den Auftrag, die Führungskräfte zum Thema Nachfolgeplanung fortlaufend zu sensibilisieren, um erfolgreiche Nachfolgelösungen weiterhin zu gewährleisten. Er beauftragte das Personalamt zudem, dem Regierungsrat bis Ende 2023 ein Konzept zur Umsetzung und zum Vorgehen von departementsübergreifender Nachfolgeplanung vorzulegen. Ohne das Projekt-

resultat vorwegzunehmen, ist absehbar, dass die gezielte Förderung der Erwerbstätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pensionsalter Teil des Gesamtkonzepts sein könnte. Die Umsetzung wird voraussichtlich ab 2024 erfolgen.

Frage 2

Gerade in der KVTG mit ihren vielen Spezialistenfunktionen sind der Wissenserhalt und der Wissenstransfer zentral, um den öffentlichen Dienst gegenüber der Thurgauer Bevölkerung in gleicher Qualität auch in Zukunft sicherstellen zu können. Um einen Wissensverlust zu verhindern und den Druck auf die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reduzieren, ist eine langfristige strategische Personalplanung in qualitativer und quantitativer Hinsicht essentiell. Die vorhandenen Massnahmen zeigen bereits Wirkung und werden ab 2024 durch eine gesamtkonzeptionelle Lösung gestärkt. Als Musterbeispiel kann die Nachfolge der Amtsleitung im Amt für Geoinformation erwähnt werden. Der langjährige Amtsleiter trat im Alter von 62 Jahren als Amtsleiter zurück und wirkte bis zur Pensionierung als Abteilungs- und Projektleiter in einem reduzierten Arbeitspensum. Er konnte den neuen Amtsleiter mit seiner Erfahrung unterstützen und den Know-how-Transfer sicherstellen. Darüber hinaus haben einzelne Kadermitarbeitende bis zu drei Jahren über das ordentliche Pensionsalter hinaus ganz oder in Teilzeit für die KVTG weitergearbeitet.

Frage 3

Ja. In der KVTG besteht bereits die Möglichkeit einer flexiblen Pensionierungs- und Nachfolgelösung. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung im Pensionsalter muss dabei stets im Einzelfall beurteilt werden. Grundsätzlich besteht ein Interesse, das Know-how zu erhalten, allerdings muss die Leistungsfähigkeit im Einzelfall auch gegeben sein. Die Flexibilität, die durch die bestehenden Regelungen der Pensionskasse Thurgau ermöglicht wird, erachtet der Regierungsrat als ein sinnvolles Modell, das Gemeinden oder Unternehmen als Vorbild dienen kann und vielerorts bereits übernommen worden ist. Das zu erarbeitende und voraussichtlich ab 2024 umzusetzende Konzept wird diesen Trend unterstützen. Sollten daraus Aspekte auch für Gemeinden und den privaten Sektor interessant sein, wird der Kanton sein Konzept und seine Erfahrungen gerne zu Verfügung stellen.

Frage 4

Art. 39 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) hält fest, dass Personen, die Anspruch auf eine ordentliche Altersrente haben, den Beginn des Rentenbezugs mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre aufschieben können. Die aufgeschobene Altersrente wird dabei um den versicherungstechnischen Gegenwert der nicht bezogenen Leistung erhöht. Eine Weiterbeschäftigung um bis zu fünf Jahre ist aus Sicht der AHV also problemlos möglich. Auch aus Sicht der Pensionskasse spricht nichts gegen eine Weiterbeschäftigung. Gemäss § 11 des Reglements der Pensionskasse Thurgau (R PKTG; RB 177.42) liegt das ordentliche Pensionierungsalter für Mann und Frau bei 65 Jahren, für Angehörige des Po-

lizeikorps bei 62 Jahren. In § 11 Abs. 2 und 3 R PKTG ist ein flexibler Pensionszeitpunkt zwischen dem 58. und dem 70. Lebensjahr vorgesehen.

Die Präsidentin des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

