

Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll
20. Oktober 2026

0.1.2 Interpellation Mario Baumann, Wassen, zur Überbrückungsrente bei vorzeitigem Altersrücktritt des kantonalen Personals; Antwort des Regierungsrats

I. Ausgangslage

Am 24. Juni 2026 reichte Mario Baumann, Wassen, als Erstunterzeichner und Bruno Arnold, Seedorf, als Zweitunterzeichner eine Interpellation betreffend Überbrückungsrente bei vorzeitigem Altersrücktritt des kantonalen Personals ein. Begründet wird die Interpellation mit der grundsätzlichen Frage, ob der Kanton mit der Überbrückungsrente den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben weiterhin finanziell fördern soll, während gleichzeitig Fachkräfte fehlen.

Der Regierungsrat wird aufgefordert, die aus Sicht der Interpellanten als grosszügige personalpolitische Leistung bezeichnete Überbrückungsrente neu zu beurteilen. Die Antwort des Regierungsrats soll aufzeigen, ob die heutige Regelung noch zeitgemäss ist oder eine Umgestaltung beziehungsweise Abschaffung nötig ist. Die Interpellation habe nicht einen Abbau von Leistungen oder eine Abschaffung der Überbrückungsrente zu jedem Preis zum Ziel, sondern solle mit Blick auf privatwirtschaftliche Regelungen und wirtschaftspolitische Strategien, die eine längere Erwerbstätigkeit erreichen und dem Fachkräftemangel entgegenwirken, beurteilt werden. Zielsetzung sei es, eine Diskussion anzuregen und Transparenz diesbezüglich zu schaffen.

II. Antwort des Regierungsrats

1. Einleitende Bemerkungen

Der Pensionskasse Uri (PK Uri) sind gegenwärtig rund 80 Arbeitgebende mit insgesamt etwa 3'500 versicherten Arbeitnehmenden angeschlossen. Die Kantonale Verwaltung Uri zählt dabei zu den angeschlossenen Arbeitgebern. Sie beschäftigt rund 30 Prozent der aktiv Versicherten der PK Uri. Weitere rund 20 Prozent der aktiv Versicherten sind bei Organisationen angestellt, die direkt oder massgeblich durch den Kanton finanziert werden, beispielsweise bei der Stiftung Behindertenbetriebe Uri oder dem Kantonsspital Uri.

Die Überbrückungsrente ist in Artikel 13 der Verordnung über die Pensionskasse Uri (Pensionskassenverordnung [PKV]; RB 2.4221) und Artikel 24 des Pensionskassenreglements (PKR) geregelt. Demnach gewährt die PK Uri heute bei einer vorzeitigen Pensionierung eine freiwillige Über-

brückungsrente bis zum Erreichen des AHV-Referenzalters. Anspruchsberechtigt sind Personen, die eine Altersleistung der PK Uri beziehen und die Voraussetzungen gemäss Reglement erfüllen. Die Überbrückungsrente beträgt höchstens 70 Prozent der maximalen ungekürzten AHV-Altersrente. Wer vor dem vollendeten 62. Altersjahr in Pension geht, finanziert die Überbrückungsrente bis zum 62. Altersjahr selbst durch eine lebenslange Kürzung der Altersleistungen. Für die Zeit zwischen dem 62. Altersjahr und dem AHV-Referenzalter werden die Kosten vollständig vom Arbeitgeber übernommen. Personen, die weniger als fünf Jahre beim letzten Arbeitgeber über die PK Uri versichert waren, haben keinen Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Die effektive Höhe der Überbrückungsrente ist vom durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn Jahre abhängig und vom Pensionierungszeitpunkt abhängig. Keinen Einfluss auf die Höhe der Überbrückungsrente hat der versicherte Lohn.

Die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung mit Finanzierung einer Überbrückungsrente durch den Arbeitgeber ist nicht allein unter dem Gesichtspunkt einer zusätzlichen Leistung für die Mitarbeitenden zu betrachten. Vielmehr stellt sie ein personalpolitisches Instrument dar, mit dem der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Austritts von Mitarbeitenden mitgestalten und damit auch die Personalstruktur und die Nachfolgeplanung beeinflussen kann.

Die Überbrückungsrente war wiederholt Gegenstand politischer Diskussionen und führte in den Jahren 2016, 2019, 2021 sowie zuletzt 2026 zu Reglementsrevisionen der Kassenkommission. Dabei wurden die Anspruchsvoraussetzungen schrittweise verschärft. Diese Massnahmen haben dazu beigetragen, das Kostenwachstum zu stabilisieren und einzudämmen. Eine allfällige Aufhebung der Finanzierung der Überbrückungsrente würde nicht nur die Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung, sondern sämtliche der PK Uri angeschlossenen Arbeitgebenden und deren Arbeitnehmende betreffen. Zwar stünde es den einzelnen Arbeitgebenden grundsätzlich frei, eigene Lösungen vorzusehen. Dies würde jedoch entsprechende Regelungen in den Personalreglementen sowie deren Genehmigung durch die zuständigen Organe voraussetzen. Individuelle Lösungen einzelner Arbeitgebender, beispielsweise von Gemeinden, könnten zudem zu unterschiedlichen Lohnnebenleistungen und damit zu abweichenden Anstellungsbedingungen führen. Dies würde insbesondere im Bereich der Volksschule die bisherige Vergleichbarkeit und Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen beeinträchtigen.

2. Beantwortung der Fragen

1. *Wie beurteilt der Regierungsrat die Frage, ob eine vom Arbeitgeber finanzierte Überbrückungsrente heute noch zeitgemäss ist, dies insbesondere im Vergleich mit der Situation in der Privatwirtschaft?*

Das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Schweizer Arbeitsmarkt befindet sich nach einer wohl coronabedingten Welle wiederum auf dem Niveau von 2014. Gemäss Bundesamt für Statistik beläuft sich die Frühpensionierungsquote im Zeitraum 2016 bis 2020 auf rund 40 Prozent. Mit Abstand am höchsten ist die Frühpensionierungsquote im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Überdurchschnittlich ist die Frühpensionierungsquote auch in den Wirtschaftsbereichen Verkehr, öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht und im Baugewerbe. Deutlich unterdurchschnittlich ist die Frühpensionierungsquote in der Land- und Forstwirtschaft und im

Kunst- bzw. Gastgewerbe.

Auch in der Privatwirtschaft bestehen verschiedene Modelle für einen vorzeitigen Altersrücktritt. Neben branchenspezifischen, teilweise auf Gesamtarbeitsverträgen basierenden Lösungen kommen insbesondere bei Umstrukturierungen und betrieblichen Anpassungen vorzeitige, ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber finanzierte Altersrücktritte zur Anwendung. Rein arbeitgeberfinanzierte Überbrückungslösungen sind allerdings tendenziell rückläufig. Ein direkter Vergleich mit der Privatwirtschaft ist aufgrund der unterschiedlichen Lohn-, Arbeitszeit-, Vorsorge- und Anstellungsbedingungen nur eingeschränkt möglich.

Die Überbrückungsrente ist sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für den Arbeitgeber ein personalpolitisches Instrument. Sie ermöglicht es, den Arbeitnehmenden, ihren vorzeitigen Altersrücktritt zu planen, und dem Arbeitgeber, Austritte mit der Personal- und Nachfolgeplanung zu verbinden. Dies kann insbesondere bei körperlich und psychisch belastenden Tätigkeiten sinnvoll sein. Abhängig von der konkreten Situation können durch die Neubesetzung einer Stelle zudem tiefere Personalkosten entstehen.

Angesichts des Fachkräftemangels ist eine Frühpensionierung zwar nicht in allen Fällen im Interesse des Arbeitgebers. Aufgrund der unterschiedlichen Situation in den einzelnen Berufsgruppen und der sich verändernden Anforderungen an die Mitarbeitenden bleibt die Möglichkeit einer gezielten Frühpensionierung jedoch ein wichtiges Instrument.

2. *Wie beurteilt der Regierungsrat den Zusammenhang zwischen Überbrückungsrente, Fachkräftemangel und dem Ziel, ältere Mitarbeitende länger im Erwerbsleben zu halten?*

Der Regierungsrat anerkennt den Zielkonflikt zwischen dem Bestreben, ältere Mitarbeitende möglichst lange im Erwerbsleben zu halten, und der Möglichkeit eines finanziell unterstützten vorzeitigen Altersrücktritts.

Die Überbrückungsrente ist jedoch kein Instrument zur Förderung von Frühpensionierungen, sondern ermöglicht in geeigneten Fällen einen flexiblen und sozialverträglichen Übergang in den Ruhestand. Gerade bei unterschiedlichen individuellen und betrieblichen Situationen kann dies sinnvoll sein. Angesichts des Fachkräftemangels ist es gleichzeitig wichtig, ältere Mitarbeitende möglichst lange im Erwerbsleben zu halten. Dazu stehen weitere Instrumente wie Teilzeitmodelle oder angepasste Aufgaben und Verantwortungsbereiche zur Verfügung. Der Regierungsrat erachtet die Überbrückungsrente deshalb als eines von mehreren Instrumenten einer modernen und bedarfsgerechten Personalpolitik.

3. *Wie viele Personen haben in den letzten zehn Jahren im Kanton Uri (Kantons- und Gemeindepersonal) eine vom Arbeitgeber finanzierte Überbrückungsrente bezogen?*

Seit 2015 haben insgesamt 198 Mitarbeitende der Kantonalen Verwaltung Uri eine Überbrückungsrente bezogen. In dieser Zahl sind auch die Mitarbeitenden der Kantonalen Mittelschule Uri und des Berufs- und Weiterbildungszentrums Uri (BWZ Uri) enthalten. Zu berücksichtigen ist, dass die Überbrückungsrenten der Mitarbeitenden des Schwerverkehrszentrums (SVZ)

und des Amts für Betrieb Nationalstrassen (AfBN) vollumfänglich durch den Bund finanziert werden. Nicht enthalten sind hingegen jene Mitarbeitenden, die im Zusammenhang mit der Auflösung der Heimarbeit frühzeitig pensioniert wurden.

Die Teilfrage betreffend die Gemeinden kann durch den Regierungsrat nicht beantwortet werden. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass auch bei den Gemeinden zahlreiche Gemeindemitarbeitende und Lehrpersonen das Instrument «Überbrückungsrente» beansprucht haben.

4. *Welche Kosten sind dem Kanton Uri in den letzten zehn Jahren durch die Finanzierung solcher Überbrückungsrenten entstanden?*

In den Jahren 2016 bis 2025 beliefen sich die direkten Kosten durch die Finanzierung der Überbrückungsrenten beim Kanton auf kumuliert rund 6,3 Mio. Franken. Aufgrund der bei der PK Uri getroffenen Massnahmen und Schwankungen bei der Anzahl Pensionierungen haben beim Kanton die Kosten pro Jahr von rund 790'000 Franken (2020) auf rund 588'000 Franken (2025) abgenommen. Die jährlichen Kosten entsprechen rund 0,5 Prozent des gesamten Personalaufwands.

5. *Welche allfälligen Einsparungen wurden in den letzten zehn Jahren bei Kanton und Gemeinden erzielt?*

Die nachfolgenden Berechnungen beruhen auf den tatsächlich erfolgten Pensionierungen und den jeweiligen Personalwechseln im Zeitraum 2016 bis 2025. Da jede Nachfolgeregelung individuelle Rahmenbedingungen aufweist, insbesondere hinsichtlich Alter, Lohnstufe, Beschäftigungsgrad und Aufgabenprofil der neu angestellten Person, musste der Einzelfall beurteilt werden. Für die Berechnung wurden die Lohn- und Sozialversicherungskosten der pensionierten Mitarbeitenden mit denjenigen der nachfolgenden Personen verglichen. Bei Lehrpersonen der Kantonalen Mittelschule Uri und des BWZ Uri, bei denen eine direkte Nachfolge teilweise nicht eindeutig bestimmt werden konnte, wurde mit Durchschnittswerten gerechnet. Veränderungen bei Beschäftigungsgraden oder Aufgabenprofilen wurden, soweit möglich, berücksichtigt. Über den gesamten Betrachtungszeitraum gleichen sich diese Effekte weitgehend aus.

Auf dieser Grundlage ergeben sich für die Jahre 2016 bis 2025 Bruttoeinsparungen bei Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen von rund 8,1 Mio. Franken. Diese Einsparungen sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass neu eintretende Mitarbeitende in der Regel auf tieferen Lohnstufen eingereiht werden und auch die teils altersabhängigen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber tiefer ausfallen.

Den Bruttoeinsparungen stehen durch den Arbeitgeber finanzierte Überbrückungsrenten von insgesamt rund 6,3 Mio. Franken gegenüber. Daraus resultiert für den Kanton Uri eine Nettoeinsparung von rund 1,8 Mio. Franken. Nicht berücksichtigt sind dabei weitere mögliche positive Effekte wie geringere Absenzen, ein tieferer Ferienanspruch der Nachfolgepersonen oder organisatorische Vorteile durch eine frühzeitige und planbare Nachfolgeregelung.
Zusammenfassend zeigt die Auswertung, dass die vorzeitigen Pensionierungen trotz Finanzierung der Überbrückungsrenten im betrachteten Zeitraum insgesamt zu einer finanziellen Entlas-

tung geführt haben. Die Überbrückungsrente erweist sich damit nicht nur als personalpolitisches Instrument, sondern auch als finanziell tragbare Lösung, deren Kosten durch die erzielten Mutationsgewinne mehr als kompensiert werden konnten.

Die Teilfrage betreffend Gemeinden kann durch den Regierungsrat nicht abschliessend beantwortet werden; die Einsparungen dürften sich aber in einem ähnlichen Rahmen bewegen.

6. *Welche Auswirkungen hätte eine Umgestaltung oder Abschaffung der Überbrückungsrente auf die Attraktivität des Kantons Uri als Arbeitgeber?*

Der Regierungsrat misst dem Vertrauensschutz bei den Anstellungsbedingungen hohe Bedeutung bei. Wie Löhne, berufliche Vorsorge, Ferienansprüche oder Dienstaltersleistungen ist auch die Überbrückungsrente Teil des Gesamtpakets der Anstellungsbedingungen. Eine Umgestaltung oder Abschaffung der heutigen Regelung würde aus Sicht des Regierungsrats einer Verschlechterung dieser Bedingungen gleichkommen und könnte die Attraktivität des Kantons Uri als Arbeitgeber beeinträchtigen. Dies gilt umso mehr, als das Kantonspersonal im Rahmen des Massnahmenpakets 2025 bereits Einschnitte bei den Teuerungszulagen mitgetragen hat. Vor diesem Hintergrund wären weitere Verschlechterungen der Anstellungsbedingungen sorgfältig abzuwägen.

7. *Sieht der Regierungsrat ein Risiko, dass eine ersatzlose Abschaffung insbesondere langjährige Mitarbeitende oder Beschäftigte mit tieferen Einkommen überdurchschnittlich treffen könnte?*

Der Regierungsrat erachtet dieses Risiko als gegeben. Von einer Abschaffung der Überbrückungsrente wären insbesondere langjährige Mitarbeitende betroffen, da die Leistung an eine Mindestversicherungsdauer von fünf Jahren beim letzten Arbeitgeber geknüpft ist. Auch für Mitarbeitende mit tieferen Einkommen kann die Überbrückungsrente von besonderer Bedeutung sein. Da ihre Höhe nicht direkt vom individuellen Lohn abhängt, fällt ihr finanzieller Nutzen im Verhältnis zum Einkommen tendenziell stärker ins Gewicht. Eine Abschaffung könnte deshalb dazu führen, dass sich Mitarbeitende eine vorzeitige Pensionierung nicht mehr leisten können.

8. *Wären bei einer Umgestaltung aus Sicht des Regierungsrats Modelle denkbar wie etwa eine reduzierte Arbeitgeberbeteiligung, eine Einkommensgrenze, eine Härtefallregelung oder eine Beschränkung auf besonders belastete Berufsgruppen?*

Alternative Modelle sind grundsätzlich denkbar, würden jedoch alle bei der PK Uri Versicherten treffen. Eine Reduktion der Arbeitgeberbeteiligung würde von den bisher paritätisch ausgehandelten und vom Landrat beschlossenen Grundsätzen abweichen. Einschränkungen nach Einkommen, Härtefällen oder bestimmten Berufsgruppen wären mit schwierigen Abgrenzungsfragen verbunden. Die Versicherten der PK Uri üben sehr unterschiedliche Tätigkeiten aus, die sowohl physisch als auch psychisch belastend sein können. Differenzierte Lösungen auf Ebene einzelner Arbeitgeber könnten zudem zu unterschiedlichen Anstellungsbedingungen führen. Aus Sicht des Regierungsrats ist es daher sinnvoller, Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit zu

schaffen. Dabei ist stets zu beachten, dass entsprechende Regelungen auf einer klaren gesetzlichen Grundlage beruhen müssen.

9. *Welche alternativen Massnahmen könnten dazu beitragen, den Kanton Uri als Arbeitgeber attraktiv zu halten, falls das System der Überbrückungsrente abgeändert oder abgeschafft würde?*

Die Überbrückungsrente erfüllt verschiedene Funktionen gleichzeitig. Sie unterstützt nicht nur den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, sondern dient auch der Personal- und Nachfolgeplanung, der Arbeitgeberattraktivität sowie einer sozialverträglichen Gestaltung personeller Veränderungen. Einzelne Aspekte könnten durch andere Massnahmen wie Teilpensionierungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsförderung, Weiterbildungsangebote oder Instrumente zum Wissenstransfer teilweise aufgefangen werden. Diese Massnahmen würden jedoch ebenfalls Kosten verursachen und die Vorteile der heutigen Überbrückungsrente nur teilweise ersetzen.

10. *Welche rechtlichen Anpassungen wären notwendig, um die heutige Regelung betreffend Überbrückungsrente anzupassen oder diese abzuschaffen?*

Die Finanzierung der Überbrückungsrente wird durch den Landrat geregelt. Insbesondere für die obligatorisch angeschlossenen Arbeitgebenden ist diese verbindlich. Für eine Anpassung oder Abschaffung ist eine Revision von Artikel 13 PKV notwendig. In der Folge müsste die Kassenkommission auch die Bestimmung von Artikel 24 Absatz 4 PKR entsprechend neu regeln.

Um eine allfällige Frühpensionierungswelle zu vermeiden und bereits initiierte Pensionierungsplanungen nicht zu behindern, wären aus Sicht des Regierungsrats zwingend Übergangsbestimmungen vorzusehen. Auch ist zu berücksichtigen, dass es im Rahmen von bereits erfolgten Frühpensionierungsschritten in den nächsten Jahren zur Auszahlung von gewährten Überbrückungsrentenansprüchen kommt.

11. *Im Kanton Obwalden hat der Regierungsrat als eine von mehreren Sparmassnahmen die Aufhebung der Überbrückungsrenten für Kantonsangestellte vorgeschlagen. Steht die Urner Regierung in Kontakt mit der Pensionskasse Uri, um mögliche Reformen in die Wege zu leiten oder gedenkt sie, dies in naher Zukunft zu tun?*

Der Regierungsrat verfolgt derzeit keine Bestrebungen, die Überbrückungsrente als Sparmassnahme zur Diskussion zu stellen. Die Überbrückungsrente wurde in den vergangenen Jahren wiederholt überprüft und den veränderten Rahmenbedingungen angepasst. Mit den beschlossenen Reformen konnten die Kosten begrenzt und die Anspruchsvoraussetzungen gezielt geschärft werden. Der Regierungsrat ist mit dem Finanzdirektor Urs Janett und dem Baudirektor Hermann Epp in der Kassenkommission auf Arbeitgeberseite vertreten.

Auf Bundesebene läuft derzeit die Vernehmlassung zur AHV-Reform. Sollte die vorgesehene Einschränkung von Pensionierungen vor dem 63. Altersjahr umgesetzt werden, würde dies Anpassungen sowohl der Pensionskassenverordnung als auch des Pensionskassenreglements erfor-

derlich machen.
Im Übrigen weist der Regierungsrat darauf hin, dass eine Abschaffung der Überbrückungsrente nicht mit einer eigentlichen Sparwirkung gleichgesetzt werden kann. Wie bereits dargelegt, entstehen durch Pensionierungen regelmässig Mutationsgewinne, da Nachfolgepersonen in der Regel auf tieferen Lohnstufen eingereiht werden und tiefere altersabhängige Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse anfallen. Die Auswertungen für den Kanton Uri zeigen denn auch, dass den Kosten der Überbrückungsrenten insgesamt höhere Einsparungen bei den Personalaufwendungen gegenüberstanden. Die Überbrückungsrente ist deshalb primär als personalpolitisches Instrument und nicht als Kostenfaktor zu betrachten.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats; akkreditierte Rathausmedien; LA Standeskanzlei; FD Amt für Personal; FD Direktionssekretariat; BD Direktionssekretariat; BKD Direktionssekretariat; GSUD Direktionssekretariat; JD Direktionssekretariat; SID Direktionssekretariat; VD Direktionssekretariat

Im Auftrag des Regierungsrats
Standeskanzlei Uri
Der Kanzleidirektor

Beilage
LA.2026-0557 II. Interpellationstext