



EINGEGANGEN

22. JUNI 2026

STADTKANZLEI

Beilage

Traktandum Nr. 6

Stadtratssitzung vom 24. August 2026

**Motion SVP-Fraktion und Mitunterzeichnende vom
11. Mai 2026: "Pensionierungsalter flexibilisieren und
Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hin-
aus ermöglichen"; Stellungnahme**

Datum: 19. Juni 2026
Status: Definitiv
Zuständig: Zentraler Rechtsdienst, Melanie Raemy
Verteiler: Gemeinderat; Stadtrat



Inhaltsverzeichnis

1.	Grundlagen	3
2.	Ausgangslage	3
3.	Wortlaut des Vorstosses	3
4.	Stellungnahme zum Vorstoss	4
4.1.	Allgemeines	4
4.2.	Auswirkungen auf die Verwaltung (Personalbestand, Infrastruktur, Organisation)	5
4.3.	Finanzielle Auswirkungen	5
4.4.	Stellungnahme Dritter	5
4.5.	Bemerkungen zur Stellungnahme des Personalverbands	6
4.6.	Mitberichte aus der Verwaltung	6
4.6.1.	Mitbericht Personaldienst	6
4.6.2.	Mitbericht Verwaltungsleitung	6
5.	Rechtliche Qualifikation	7
5.1.	Geschäftsordnung des Stadtrates vom 24. Juni 2019	7
5.2.	Beurteilung	7
6.	Fazit	7



1. Grundlagen

- Motion der SVP-Fraktion und Mitunterzeichnende vom 11. Mai 2026 "Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus ermöglichen"
- Gemeinderatsbeschluss vom 13. Mai 2026

2. Ausgangslage

Anlässlich der Sitzung des Stadtrates vom 11. Mai 2026 wurde die Motion "Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus ermöglichen" eingereicht.

Am 13. Mai 2026 nahm der Gemeinderat vom rubrizierten Vorstoss Kenntnis und beauftragte den zentralen Rechtsdienst mit der Erarbeitung einer Stellungnahme.

3. Wortlaut des Vorstosses

"Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus ermöglichen"

Antrag:

Der Gemeinderat wird beauftragt, das Personalreglement der Stadt Langenthal anzupassen und einen Entwurf dem Stadtrat zu unterbreiten, sodass:

1. *Mitarbeitende der Stadt grundsätzlich die Möglichkeit erhalten, auf Wunsch und im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin über das ordentliche Pensionierungsalter von 65 Jahren hinaus in einem zu definierenden Pensum weiterbeschäftigt zu werden;*
2. *eine allfällige Weiterbeschäftigung in analoger Anwendung des Personalgesetzes des Kantons Bern (BSG 153.01) und flexibel erfolgt (jährliche Erneuerung bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr), wobei die betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse angemessen zu berücksichtigen sind.*

Begründung:

Viele Menschen im Pensionierungsalter verfügen heute nebst viel Erfahrung und Knowhow über eine gute Gesundheit, sind leistungsfähig und teilweise willens, ihre Arbeitskraft weiter zur Verfügung zu stellen.

Der Fachkräftemangel stellt für unsere Volkswirtschaft und für unsere Gesellschaft nach wie vor eine grosse Herausforderung dar. Mit einem flexiblen und einzelfallweise zu verlängernden Pensionierungsalter können so Engpässe überbrückt werden. Die entsprechend flexible Handhabung des Pensionierungsalters sind heute auf den Stufen Bund, Kanton und Privatwirtschaft etabliert. Die Stadt Langenthal sollte hier mit der Zeit gehen und ihre reglementarischen Grundlagen rasch an die veränderte Lage und die aktuellen Herausforderungen und Bedürfnisse anpassen.

Auch bei längeren Absenzen von städtischen Angestellten, können entstandene Lücken mit bereits pensionierten Personen überbrückt werden. Gerade in einer Stadtverwaltung gibt es diverse Arbeiten, die von bereits pensionierten Personen ausgezeichnet wahrgenommen werden können. "



4. Stellungnahme zum Vorstoss

4.1. Allgemeines

Eine Beschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus ist in der Schweiz zulässig. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber steht es frei, ihre Mitarbeitenden länger zu beschäftigen. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ermöglichen ihren Mitarbeitenden eine Beschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus. Der Kanton Bern sieht in seinem Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) vor, dass Mitarbeitende bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs - jeweils auf ein Jahr befristet - weiterbeschäftigt werden können (Art. 14 PG). Die Grenze von 70 Altersjahren steht im Einklang mit der Regelung, wonach der Bezug der AHV- und Pensionskassenrente um maximal fünf Jahre bzw. bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs aufgeschoben werden kann.¹ Mit der geplanten Reform AHV 2030, zu welcher der Bundesrat am 20. Mai 2026 die Vernehmlassung eröffnet hat, soll der Aufschub der Rente zudem über das 70. Altersjahr hinaus ermöglicht werden.²

Für die Mitarbeitenden der Stadt Langenthal wird die Pensionierung in den Artikeln 77 ff. des Personalreglements der Stadt Langenthal vom 25. November 2019 (im Folgenden: Personalreglement) geregelt. Demnach erfolgt der ordentliche Rücktritt für alle mit der Stadt in einem Anstellungsverhältnis stehenden Mitarbeitenden mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Auf Gesuch einer bzw. eines Mitarbeitenden kann der Gemeinderat das Anstellungsverhältnis maximal um ein Jahr über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängern, sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen (Art. 78 Personalreglement). Eine Umsetzung der Motion würde somit eine Revision von mindestens Art. 78 Personalreglement bedingen. Sinnvollerweise sollten sämtliche Bestimmungen zur Pensionierung (Art. 77 bis 82) überprüft werden. Diese Bestimmungen erfuhren anlässlich der Totalrevision des Personalreglements im Jahr 2019 lediglich redaktionelle Änderungen; ein allfälliger längerer Aufschub der Pensionierung wurde anlässlich der letzten Totalrevision nicht explizit thematisiert.

Eine Teilrevision des Personalreglements im Sinn der Motion würde sowohl der Stadt als Arbeitgeberin als auch den Mitarbeitenden neue Möglichkeiten eröffnen. Die Erwerbstätigkeit von Personen im Pensionsalter ist bereits jetzt eine Realität.³ Wie von den Motionären erwähnt, könnte eine Umsetzung der Motion einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels bzw. Entlastung bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden für die Stadt Langenthal bringen. Die Motion steht weiter im Einklang mit den aktuellen politischen Bestrebungen auf Bundesebene, das Weiterarbeiten über das ordentliche Pensionsalter hinaus in Zukunft stärker zu fördern.⁴

¹ Art. 39 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) sowie Art. 13 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40).

² Vgl. Medienmitteilung des Bundesrates vom 20. Mai 2026, abrufbar unter: <https://www.admin.ch/de/newsb/OvkJwFZtbF9R6b1gYHFwY>.

³ Vgl. dazu Website des Bundesamtes für Statistik, abrufbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/alter-generationen-pensionierung-gesundheit/erwerbstaetigkeit-pensionierung/erwerbsquote-erwerbsstatus-50-bis-74-jaehrig.html>.

⁴ Vgl. Medienmitteilung des Bundesrates vom 20. Mai 2026, abrufbar unter: <https://www.admin.ch/de/newsb/OvkJwFZtbF9R6b1gYHFwY>.



4.2. Auswirkungen auf die Verwaltung (Personalbestand, Infrastruktur, Organisation)

Abgesehen von den bei Änderungen des Personalreglements üblichen Anpassungen der verwaltungsin-
ternen Abläufe und Vorlagen sollte die Umsetzung der Motion keine Auswirkungen auf den Personalbe-
stand, die Infrastruktur oder die Organisation haben.

4.3. Finanzielle Auswirkungen

Die Umsetzung der Motion erfordert namentlich eine Teilrevision des Personalreglements. Die Schaf-
fung der Möglichkeit einer längeren Beschäftigung der Mitarbeitenden hat keine direkten finanziellen
Auswirkungen (sofern das Gesetzgebungsprojekt durch die Stadtverwaltung verwirklicht wird). Da das
Lohnband bei älteren Personen höher angesetzt ist als bei jüngeren, ist bei der Umsetzung mit finansi-
ellen Auswirkungen zu rechnen (wobei zum aktuellen Zeitpunkt keine präzise Aussage über deren Höhe
gemacht werden kann).

4.4. Stellungnahme Dritter

Der Personalverband nahm mit Eingabe vom 12. Juni 2026 wie folgt Stellung zur Motion:

*"Von Seiten Personalverband ist die Motion sehr zu begrüßen. Bereits mit Schreiben vom 21.07.2016
und 24.01.2019 wurde von Seiten Personalverband mitgeteilt, dass eine Flexibilisierung des Renten-
alters Vorteile mit sich bringt und begrüsst würde.*

*Aus Sicht des Personalverbandes ist es nur zu befürworten, dass Fachkräfte auch über das 65. Altersjahr
hinaus weiter beschäftigt werden können. Der Personalverband ist gleicher Meinung wie die Motionäre,
dass eine Flexibilisierung des Rentenalters zur Behebung des Fachkräftemangels beitragen kann. Fach-
wissen und Expertisen könnten so weiterhin genutzt werden. Auch in Anbetracht der immer schwerer
werdenden Stellenbesetzung, würde eine die Ausdehnung des Rentenalters mithelfen, eine Lücke zu
schliessen. Die Aufschiebung um jeweils ein Jahr, erachtet der Personalverband als zweckmässig und
zielführend. So kann zudem verhindert werden, dass es zu Weiterführungen von Arbeitsverhältnissen
ohne Leistung kommt.*

*Zwei Fragestellungen haben sich bei der Durchsicht der Motion jedoch ergeben, welche aus Sicht des
Personalverbandes noch geklärt werden müssten:*

- 1. Bereits heute besteht die Möglichkeit mit Antrag an den Gemeinderat die Pension aufzuschie-
ben. Gemäss unserem Kenntnisstand wurde dies bisher selten bis nie bewilligt. Hier stellt sich
die Frage, was sich in Zukunft ändern wird, damit die Flexibilisierung auch attraktiv wird.*
- 2. Die zweite Frage, welche sich uns stellt, ist, ob auch eine Weiterbeschäftigung in einem redu-
zierten Pensum möglich wäre oder ob die Beschäftigung im gleichen Pensum weitergeführt
werden müsste. Eine Weiterbeschäftigung in einem reduzierten Pensum könnte evtl. dazu füh-
ren, dass eine Stelle trotzdem neu besetzt werden müsste, was wiederum finanzielle Auswirkun-
gen für die Stadt mit sich bringen könnte.*

Fazit:

*Der Personalverband unterstützt das Anliegen, nach Klärung der obengenannten Fragen, der Motion
"Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus er-
möglichen".*



4.5. Bemerkungen zur Stellungnahme des Personalverbands

Die vom Personalverband aufgeworfenen Fragestellungen werden im Fall einer Erheblicherklärung im Rahmen der konkreten Ausarbeitung der Gesetzesvorlage zu beantworten sein. Es ist dem Personalverband beizupflichten, dass die Flexibilisierung möglichst attraktiv ausgestaltet werden sollte und die Bereitschaft der Arbeitgeberin voraussetzt, Arbeitnehmende im Einzelfall tatsächlich über das Pensionierungsalter hinaus zu beschäftigen. Bei einer allfälligen Prüfung der konkreten Ausgestaltung bezüglich Höhe des Arbeitspensums ist eine Lösung anzustreben, welche auch die (finanziellen) Interessen der Stadt Langenthal als Arbeitgeberin angemessen berücksichtigt.

4.6. Mitberichte aus der Verwaltung

4.6.1. Mitbericht Personaldienst

Der Fachbereich Personaldienst unterstützt die Motion „*Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus ermöglichen*“ vollumfänglich und erachtet das Anliegen aus personalpolitischer und arbeitsmarktlicher Sicht als sinnvoll und zeitgemäss.

Die demografische Entwicklung sowie der anhaltende Fachkräftemangel stellen auch die öffentliche Verwaltung zunehmend vor Herausforderungen bei der Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeitenden. Die Möglichkeit einer freiwilligen und im gegenseitigen Einvernehmen vereinbarten Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus schafft zusätzlichen Handlungsspielraum und erhöht die personelle Flexibilität der Stadtverwaltung.

Aus Sicht des Fachbereichs Personaldienst bietet eine Flexibilisierung des Pensionierungsalters insbesondere folgende Vorteile:

- **Sicherung von Fachwissen und Erfahrung:** Langjährige Mitarbeitende verfügen über wertvolles Wissen, Fachkompetenz und Praxiserfahrung. Eine befristete Weiterbeschäftigung ermöglicht es, dieses Know-how weiterhin zu nutzen und gezielt an jüngere Mitarbeitende weiterzugeben.
- **Entlastung bei Rekrutierungsherausforderungen:** In einzelnen Berufsgruppen und Fachbereichen gestaltet sich die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte zunehmend anspruchsvoll. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung kann helfen, personelle Engpässe zu überbrücken und die Kontinuität der Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Aus Sicht des Fachbereichs Personal ist wesentlich, dass eine Weiterbeschäftigung weiterhin auf Freiwilligkeit basiert, im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt und betriebliche Bedürfnisse angemessen berücksichtigt werden. Die vorgeschlagene jährliche Überprüfung bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr erscheint zweckmässig und gewährleistet die notwendige Flexibilität für beide Seiten.

Zusammenfassend beurteilt der Fachbereich Personaldienst die vorgeschlagene Anpassung des Personalreglements als sinnvoll, verhältnismässig und im Einklang mit aktuellen Entwicklungen in Arbeitswelt und Gesellschaft. Die Motion wird daher ausdrücklich unterstützt.

4.6.2. Mitbericht Verwaltungsleitung

Die Verwaltungsleitung hat die Inhalte der vorliegenden Stellungnahme an ihrer Sitzung vom 11. Juni 2026 beraten. Sie unterstützt die Inhalte der Stellungnahme vollumfänglich.



5. Rechtliche Qualifikation

5.1. Geschäftsordnung des Stadtrates vom 24. Juni 2019

Gemäss Art. 46 der Geschäftsordnung des Stadtrates vom 24. Juni 2019 (GO SR) sind Motionen mit Weisungscharakter und Motionen mit Richtliniencharakter zulässig.

Motionen an den Gemeinderat mit Weisungscharakter betreffen Gegenstände, die nicht in der ausschliesslichen Kompetenz des Gemeinderats sind. Sie sind für das mit der Umsetzung der Motion beauftragte Organ bezüglich Gegenstandes, Form und weiterer Einzelheiten der Umsetzung verbindlich.

Motionen an den Gemeinderat mit Richtliniencharakter betreffen Gegenstände in der ausschliesslichen Kompetenz des Gemeinderats, oder einer gemeinderätlichen entscheidungsbefugten Kommission. Der Gemeinderat entscheidet abschliessend über die Form und weitere Einzelheiten ihrer Umsetzung und erstattet dem Stadtrat Bericht darüber. Setzt er die Motion nicht um, berichtet er über die Gründe, die ihn zu diesem Entscheid bewogen haben.

Der Stadtrat entscheidet endgültig über die Qualifizierung einer Motion als solche mit Weisungscharakter oder als solche mit Richtliniencharakter (Art. 56 Abs. 3 GO SR).

5.2. Beurteilung

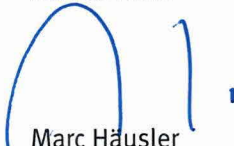
Die Motion verlangt eine Teilrevision des Personalreglements. Hierfür ist gemäss Art. 60 Abs. 1 Ziffer 1 der Stadtverfassung vom 22. Juni 2009 der Stadtrat zuständig. Der Gegenstand der vorliegenden Motion fällt somit nicht in den ausschliesslichen Zuständigkeitsbereich des Gemeinderates.

Es liegt folglich eine Motion mit Weisungscharakter gemäss Art. 46 Abs. 3 GO SR vor.

6. Fazit

Die Verwaltung unterstützt das Anliegen der Motion "Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus ermöglichen". Die Motion ist als Motion mit Weisungscharakter zu beurteilen.

Für das Amt:


Marc Häusler
Stadtschreiber

Visum Ressortvorsteher:


Michael Schär
Vizestadtpäsident

Beilage:

- Mitbericht Personalverband vom 12. Juni 2026

Sozialamt, Jurastrasse 22, 4901 Langenthal

Stadtverwaltung Langenthal
Zentraler Rechtsdienst
Melanie Raemy
Jurastrasse 22
4900 Langenthal

Rhea Bandi
Leiterin Fachstelle Fallführung
Direkt 062 916 23 66
rhea.bandi@langenthal.ch

12. Juni 2026

Mitbericht Personalverband: Motion "Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus ermöglichen"

Sehr geehrte Melanie

Besten Dank für die Möglichkeit zum Mitbericht zur obengenannten Motion.

Von Seiten Personalverband ist die Motion sehr zu begrüßen. Bereits mit den Schreiben vom 21.07.2016 und 24.01.2019 wurde von Seiten Personalverband mitgeteilt, dass eine Flexibilisierung des Rentenalters Vorteile mit sich bringt und begrüsst würde.

Aus Sicht des Personalverbandes ist es nur zu befürworten, dass Fachkräfte auch über das 65. Altersjahr hinaus weiter beschäftigt werden können. Der Personalverband ist gleicher Meinung wie die Motionäre, dass eine Flexibilisierung des Rentenalters zur Behebung des Fachkräftemangels beitragen kann. Fachwissen und Expertisen könnten so weiterhin genutzt werden. Auch in Anbetracht der immer schwerer werdenden Stellenbesetzung, würde die Ausdehnung des Rentenalters mithelfen, eine Lücke zu schliessen. Die Aufschiebung um jeweils ein Jahr, erachtet der Personalverband als zweckmässig und zielführend. So kann zudem verhindert werden, dass es zu Weiterführungen von Arbeitsverhältnissen ohne Leistung kommt.

Zwei Fragestellungen haben sich bei der Durchsicht der Motion jedoch ergeben, welche aus Sicht des Personalverbandes noch geklärt werden müssten:

1. Bereits heute besteht die Möglichkeit mit Antrag an den Gemeinderat die Pension aufzuschieben. Gemäss unserem Kenntnisstand wurde dies bisher selten bis nie bewilligt. Hier stellt sich die Frage, was sich in Zukunft ändern wird, damit die Flexibilisierung auch attraktiv wird.
2. Die zweite Frage, welche sich uns stellt, ist, ob auch eine Weiterbeschäftigung in einem reduzierten Pensum möglich wäre oder ob die Beschäftigung im gleichen Pensum weitergeführt werden müsste. Eine Weiterbeschäftigung in einem reduzierten Pensum könnte evtl. dazu



führen, dass eine Stelle trotzdem neu besetzt werden müsste, was wiederum finanzielle Auswirkungen für die Stadt mit sich bringen könnte.

Fazit:

Der Personalverband unterstützt das Anliegen, nach Klärung der obengenannten Fragen, der Motion "Pensionierungsalter flexibilisieren und Weiterbeschäftigung über das Alter von 65 Jahren hinaus ermöglichen".

Freundliche Grüsse

Rhea Bandi
Präsidentin Personalverband