
**Motion betreffend Aufhebung der Altersgrenzen für das Zuger Staatspersonal
(Anpassung des Personalgesetzes)**

Antrag:

«Der Regierungsrat wird beauftragt, dem Kantonsrat eine Vorlage zur Änderung des Personalgesetzes (PG, BGS 154.21) derart zu unterbreiten, mit welcher alle starren Altersgrenzen für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Zug ersatzlos aufgehoben werden. Insbesondere ist **§ 20 Abs. 2 PG** so anzupassen oder aufzuheben, dass eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionsalter hinaus bei beidseitigem Einverständnis (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) flexibel und ohne Altersobergrenze möglich ist».

Begründungen:

1. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Der Kanton Zug steht wie die gesamte Schweiz vor erheblichen demografischen Herausforderungen. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften betrifft auch die öffentliche Verwaltung, Schulen und kantonalen Institutionen. Es ist vor diesem Hintergrund volkswirtschaftlich wie organisatorisch unklug, motivierte, erfahrene und leistungsfähige ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Erreichens einer starren Altersgrenze per Gesetz aus dem Arbeitsprozess auszuschliessen.

2. Erfahrungswissen als wertvolle Ressource («Alter als Chance»)

Erfahrung, Fachwissen und gesammelte Lebenspraxis sind zentrale Erfolgsfaktoren für eine effiziente Verwaltung. Ältere Arbeitnehmende bringen wertvolle Routine, Gelassenheit und einen breiten Wissenstransfer für jüngere Teammitglieder mit. Die heutigen Seniorinnen und Senioren bleiben dank gestiegener Lebenserwartung und Gesundheit viel länger fit, engagiert und leistungsfähig. Das chronologische Alter sagt kaum etwas über die aktuelle tatsächliche Leistungsfähigkeit oder Motivation einer älteren Person aus.

3. Beseitigung diskriminierender Hürden und Flexibilisierung

Gemäss der aktuellen Regelung in § 20 Abs. 2 Personalgesetz (PG) ist eine Weiterbeschäftigung von kantonalem Personal nach Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters nur eingeschränkt und allerhöchstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahres zulässig. Diese starre Begrenzung wirkt in der heutigen Arbeitswelt überholt und diskriminierend.

Ziel der Aufhebung ist **keine Erhöhung des obligatorischen Rentenalters**, sondern die **Ermöglichung von Flexibilität**, selbstverständlich immer auf freiwilliger Basis:

- **Einvernehmlichkeit:** Eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus muss stets im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Kanton Zug als Anstellungsbehörde und dem Arbeitnehmer erfolgen.
- **Bedürfnisgerechte Modelle:** Gerade flexible Teilzeitmodelle oder projektbezogene Einsätze nach dem 65. oder später auch nach dem 70. Lebensjahr (aktuelle gesetzliche Altersgrenze) bieten für beide Seiten einen klaren Mehrwert.
- **Leistungs- statt Altersfokus:** Im Vordergrund steht die Eignung und Leistung für die spezifische Funktion, nicht das Geburtsdatum.

And last but not least: Indem der Kanton Zug starre Altersgrenzen aufhebt, nimmt er eine Vorreiterrolle als moderner, attraktiver und agiler Arbeitgeber ein. Er signalisiert Wertschätzung gegenüber älteren Mitbürgerinnen und Mitbürgern und nutzt deren Potential gezielt zur Sicherung der staatlichen Dienstleistungsqualität.

Ich danke der Regierung für die Prüfung des Motionsanliegens und verbleibe

mit freundlichen Grüssen

Philip C. Brunner, Kantonsrat, Zug**