



Auszug aus dem substanziellen Protokoll 16. Ratssitzung vom 21. September 2022

Gemeinsame Behandlung der Geschäfte GR Nrn. 2021/487 und 2022/407

656. 2021/487

Weisung vom 08.12.2021:

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Weiterentwicklung des flexiblen Altersrücktritts

Antrag des Stadtrats

1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, AS 177.100) wird gemäss Beilage (datiert vom 8. Dezember 2021) geändert.
2. Der Stadtrat setzt die Änderungen in Kraft.

Gemeinsame Wortmeldungen zu den Geschäften GR Nrn. 2021/487 und 2022/407.

Referentin zur Vorstellung der Weisung / Kommissionsreferentin:

Judith Boppart (SP): *Das Ziel der Weisung ist, erfahrene Fachkräfte so lange wie möglich gesund und motiviert im Erwerbsleben zu behalten und eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, indem die Angestellten die letzte Berufsphase flexibel anhand ihrer Bedürfnisse gestalten können. Personalengpässe sollen zeitlich befristet mit erfahrenen Angestellten im Pensionsalter überbrückt werden können. Die Weisung beinhaltet zwei Teile: Im ersten Teil geht es darum, dass die städtischen Angestellten neu die Möglichkeit haben, sich ab dem 60. Altersjahr durch Teilzeitarbeit oder eine Funktionsänderung entlasten zu können, ohne dass dadurch ihre Rente kleiner wird. Im zweiten Teil geht es darum, dass die städtischen Angestellten freiwillig auch nach dem Vollenden des 65. Lebensjahrs weiterarbeiten können. Die beiden neuen Möglichkeiten sind in die bestehenden Möglichkeiten des flexiblen Rentenalters eingebettet. Die städtischen Angestellten haben bereits heute die Möglichkeit, sich ab 58 ganz oder für eine gewisse Anzahl Stellenprozent teilweise pensionieren zu lassen. Diese Möglichkeit nennt sich «Teilpensionierung» oder «gestaffelter Altersrücktritt». Die meisten Angestellten lassen sich im Alter von 63 ganz pensionieren. Die Möglichkeit einer Teilpensionierung wird mit etwa 4 bis 7 Prozent nur sehr wenig genutzt. Bei der Weiterbeschäftigung ist es heute so, dass Menschen, die über 65 hinaus arbeiten wollen, das für ein Jahr bis 66 tun können. Die neue Möglichkeit, sich im Alter durch Teilzeit oder eine Funktionsänderung entlasten zu können, unterscheidet sich von der Teilpensionierung dadurch, dass man sich bei der Teilpensionierung bereits pensioniert und somit keine Pensionskassenbeiträge für die reduzierten Prozente mehr zahlt und auch bereits eine Teilrente von der Pensionskasse erhält. Die Rente beim offiziellen Pensionsalter ist entsprechend tiefer. Bei der Entlastung durch Altersteilzeit oder Funktionsänderung hingegen, lässt man sich noch nicht für die reduzierten Prozente pensionieren. Man bekommt noch keine Pensionskassen-*



Rente, sondern bezahlt weiterhin Pensionskassenbeiträge für die reduzierten Stellenprozentante ein. Es gibt also später bei der Pensionierung keine Renteneinbussen. Die neue Möglichkeit der Altersteilzeit und Funktionsänderung sieht vor, dass die Stellenprozentante ab 60 um maximal 40 Prozent reduziert werden können oder eine Funktionsänderung vorgenommen werden kann. Die beiden Optionen sind kombinierbar. Es besteht kein Anspruch darauf – es muss ein Gesuch gestellt werden. Die Stadt ist angehalten, Gesuche wenn immer möglich zu bewilligen. Der bisherige Lohn kann bei der Pensionskasse weiterhin versichert werden, d. h. auf den Lohnteil, der reduziert wurde, können weiterhin freiwillige Pensionskassenbeiträge eingezahlt werden. Wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind, beteiligt sich die Stadt mit einem Beitrag an dieser Weiterversicherung. Um den Beitrag zu erhalten, muss man mindestens in den letzten fünf Jahren für die Stadt gearbeitet haben, das Pensum muss auf freiwilliger Basis reduziert werden und auch die Funktionsänderung muss freiwillig geschehen. Die Lohneinbusse der Rentenreduktion oder Funktionsänderung darf nicht mehr als 40 Prozent betragen. Der Beitrag der Stadt entspricht 60 Prozent, was dem üblichen Arbeitgeberbetrag der Stadt an die Pensionskasse entspricht. Erhält man von der Stadt einen Beitrag, besteht eine Meldepflicht, falls man an einem anderen Ort für Lohn arbeiten würde. Ab einem bestimmten Betrag dieses Einkommens würden sodann die Beiträge der Stadt reduziert oder zurückgefordert. Der zweite Teil der Weisung sieht die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung vor. Neu wird eine Anstellung auch über das Alter von 66 möglich sein, wenn die Angestellten ein persönliches Interesse daran zeigen, weiter zu arbeiten und auf Seiten der Stadt der betriebliche Bedarf besteht. Der Lohn wird gemäss dem Städtischen Lohnsystem (SLS) berechnet und je nachdem, was sinnvoll ist und den Bedürfnissen der Angestellten entspricht, als Monats- oder Stundenlohn ausgezahlt. Die Anstellung erfolgt mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag und wird auf maximal ein Jahr befristet. Bei gegenseitigem Bedarf kann dieser Jahr um Jahr verlängert werden. Zu diesem Zeitpunkt sind Pensionskassenbeiträge nicht mehr erforderlich, aber anhand der Erfahrungen des «Pilotprojekts 66+» und den Vernehmlassungsantworten zu dieser Weisung hat man sich entschieden, Pensionskassenbeiträge zu leisten. Die Beiträge sind geringer als diejenigen vor dem Alter von 65 und belaufen sich auf etwa 15 Prozent, was der Hälfte entspricht. Auch hier übernimmt die Stadt wie üblich 60 Prozent und die Angestellten 40 Prozent. Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wird auf 90 Tage beschränkt. Zu den Kosten: Bei der Altersteilzeit entstehen Kosten für die Stadt, da sie unter gewissen Umständen diese 60 Prozent an die Weiterversicherung des reduzierten Lohnteils bei der Pensionskasse zahlt. Die Stadt rechnet damit, dass die Kosten bei einer tiefen Nutzung des Angebots von 1 Prozent der Mitarbeitenden jährlich 246 000 Franken betragen. Bei einer mittleren Nutzung von 5 Prozent der Mitarbeitenden werden mit 1,2 Millionen Franken gerechnet und bei einer hohen Nutzung von 10 Prozent der Mitarbeitenden mit 2,2 Millionen Franken. Man rechnet aufgrund eigener Erfahrungen zum Altersrücktritt und Erfahrungen des Bundes mit einer mittleren Nutzung der Altersteilzeit. Diesen Zusatzkosten stehen Einsparungen gegenüber. Einerseits werden ältere Angestellte durch die Entlastung weniger krank und fehlen darum weniger, was die durch liegengeliebene Arbeit oder Ersatzsuche verursachten Kosten verhindert. Andererseits kann für die reduzierten Prozente eine jüngere Person angestellt werden, die einen tieferen Lohn bezieht. Bei der Weiterbeschäftigung werden keine zusätzlichen Kosten vermutet. Die Löhne sind ab 65 zwar hoch, aber bis zu einem bestimmten Lohn müssen keine AHV-



Beiträge bezahlt werden und die Pensionskassenbeiträge der Stadt liegen mit 9 Prozent tiefer als die durchschnittlichen 11,3 Prozent, die an 20- bis 50-jährige Angestellte bezahlt werden.

Martin Götzl (SVP) begründet das Postulat GR Nr. 2022/407 (vergleiche Beschluss-Nr. 535/2022): Die Kommission stimmte der Weisung GR Nr. 2021/487 einstimmig zu. Das Ziel ist es, mit diesen beiden Schwerpunkten Personalfluktuationen zu vermindern. So kann die Stadt auf bewährtes Personal zählen und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Aber obwohl wir diesen Anpassungen des Personalrechts zustimmen werden und sie als sinnvoll erachten, gibt es Kritikpunkte. Erstens sind das die zusätzlichen Kosten, zweitens die Gesamtkostensteigerung der letzten Jahre, die durch fortlaufende Anpassungen und Verbesserungen im Personalrecht ausgelöst wurden, drittens der Personalausbau und viertens die nicht nachhaltigen, eminenten jährlichen Kostensteigerungen, die durch mehr Personal verursacht werden. Mit unserem Postulat fordern wir den Stadtrat auf, die aus der Weisung GR Nr. 2021/487 resultierenden Mehrkosten bei den budgetierten Personalkosten einzusparen, vorzugsweise mit Verzicht auf Stellenbesetzungen bei Fluktuation. In den letzten Jahren wuchs das städtische Personal mit steigender Tendenz um etwa 600 Stellen jährlich. Aufgrund dieser Tatsachen ist es unerlässlich, die gesamten Personalkosten mittel- und langfristig zu stabilisieren. Bald arbeitet statistisch jede dritte Person beim Staat und in staatsnahen Betrieben. Momentan arbeiten 30 000 Menschen für die Stadt, wobei es 2017 noch 27 000 waren und trotzdem klagen wir über Fachkräftemangel. Ebenfalls statistisch erwiesen ist, dass, wer beim Staat arbeitet, von hohen und guten Löhnen, hoher Jobsicherheit und Privilegien profitiert. In den Verwaltungen hat sich eine Vielzahl überdurchschnittlicher Arbeitsbedingungen manifestiert. So werden statt vier Ferienwochen sechs bis acht Wochen gewährt oder der nationale Vaterschaftsurlaub von zwei auf vier Wochen erhöht. Die Ungleichheitsschere nimmt laut Statistik auch im Medianlohn zu. Das Lohnniveau beim Staat bleibt durchschnittlich bei 8012 Franken und ist somit um 26 Prozent deutlich höher als in der Privatwirtschaft. Das starke Wachstum von städtischen Lohnkosten muss gebremst werden und zwar durch nachhaltiges Agieren der Politik und indem bei Stellenbesetzungen Zurückhaltung gezeigt wird.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: Ich werde mich zur Weisung und zum Postulat äussern. Zur Weisung: Mit der Altersentlastung werden die Möglichkeiten verbessert, durch stufenweise verlaufende Pensenreduktion Burn-Outs vorzubeugen und das Dilemma einer Entweder-oder-Entscheidung zu verhindern. Dies ist ein Bedürfnis. Ob damit dem Fachkräftemangel tatsächlich vorgebeugt werden kann, ist unsicher. Über 65 unter klaren Bedingungen noch arbeiten zu können, bietet Chancen, wie beispielsweise die Entlastung von Arbeitskolleginnen und -kollegen, was sich in den Pilotbetrieben in gewisser Weise gezeigt hat. Die Stadt verbessert dadurch ihre Attraktivität als Arbeitgeberin stark, was eines unserer Bestreben ist. Zum Postulat: Der starke Personalzuwachs findet hauptsächlich in den Schulen statt. Das Verwaltungspersonal hingegen ist nicht stärker gewachsen, als die Bevölkerung und somit sind die getroffenen Aussagen zum starken Personalwachstum in der Verwaltung nicht korrekt. Es stimmt zwar, dass die Stadt höhere



Löhne als gewisse privatwirtschaftliche Betriebe auszahlt, aber dort finden sich auch viele Beispiele, die wesentlich mehr bezahlen, als die Stadt es tut. Dies lässt sich auch auf die Rahmenbedingungen der Stellen übertragen. Wäre die Stadt tatsächlich so attraktiv als Arbeitgeberin, wie suggeriert wurde, gäbe es keinen Fachkräftemangel und alle Stellen könnten besetzt werden, doch das ist nicht der Fall. Deswegen lehnt der Stadtrat das Postulat ab.

Weitere Wortmeldungen:

Hans Dellenbach (FDP): *Der Fachkräftemangel und der Überhang von mehrheitlich älteren Mitarbeitenden, die in den nächsten Jahren das Rentenalter erreichen, ist ein Problem, das alle grösseren Arbeitgeber der Schweiz zu mehr Flexibilität zwingt. Die bestehenden nationalen, kantonalen und hier auch städtischen Regelungen zu einem flexiblen Altersrücktritt sind starr. Die Möglichkeiten der Weisung erachtet die FDP als wichtige und richtige Schritte. Die FDP empfindet es als positiv, dass in jedem Fall sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer einverstanden sein müssen. Die auftretenden Kosten werden wir in den Griff bekommen. Während die Stadt zusätzliche Pensionskassenbeiträge übernimmt, müssen auch die Mitarbeitenden ihrerseits ihren Beitrag leisten. Es werden aber weitere Massnahmen nötig sein, um den Fachkräftemangel abzufedern. Dass der Stadtrat das Postulat ablehnt, verärgert jedoch. Der Stadtrat ist dafür zuständig, den Betrieb der Stadt ständig zu optimieren und nicht der Ineffizienz zu überlassen. Diese Verantwortung wurde dem Stadtrat von den Stimmbürgern übertragen. Es ist die Aufgabe des Stadtrats, die Aktivitäten und Finanzen ständig zu überprüfen und zu überdenken. Die Ablehnung des Postulats kommt daher einer Arbeitsverweigerung gleich.*

Judith Boppart (SP): *Die SP begrüsst die Möglichkeiten der Weisung. Dass ältere Menschen den jüngeren die Stellen blockieren, scheint unwahrscheinlich, da in der Schweiz bereits jetzt ein Arbeitnehmermarkt herrscht und bald viele Babyboomer in Rente gehen werden, was viele Stellen vakant hinterlässt. Dass mit dieser Weisung dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann, scheint eher illusorisch. Bereits heute lassen sich die meisten städtischen Angestellten mit 63 pensionieren. Bei den Verkehrsbetrieben (VBZ) und beim Gesundheits- und Umweltdepartement (GUD) hat sich im «Pilotprojekt 66+» gezeigt, dass nur wenige Mitarbeitende die Chance der Weiterbeschäftigung wahrnehmen. Der Fachkräftemangel konnte trotz der positiven Einflüsse dieser Mitarbeitenden nicht reduziert werden. Die Stadt muss deshalb stark auf die Attraktivität als Arbeitgeberin setzen, damit die Leute in ihrem Beruf bleiben. Beim Postulat scheint es, als wollte die Budgetdebatte vorgezogen werden. Die Kosten der Stadt durch die Beteiligung an der Weiterversicherung der Pensionskasse entstehen nur, wenn ältere Personen ihr Pensum reduzieren. Das heisst, die Stadt bezahlt um die reduzierten Stellenprozente weniger Lohn und hat entsprechend weniger Ausgaben. Studien zeigen, dass Pensumsreduktionen die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden in den restlichen Stellenprozenten erhöhen. Auch wenn jemand für die reduzierten Stellenprozente eingestellt würde, wäre dies eine jüngere Person mit tieferem Lohn und tieferen Pensionskassenbeiträgen. Einsparungen und Kosten heben sich also mindestens auf.*



Serap Kahriman (GLP): *Fachkräftemangel ist ein akutes Problem, das zum einen durch die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie hervorgerufen wird und junge sowie gute ausgebildete Frauen vom Arbeitsmarkt fernhält. Zum anderen resultiert er aus der Pensionierungswelle der Babyboomer, die uns bald entgegensteht. Die Weisung bedient sich guter Instrumente, um diese Problematik zu entschärfen. Die dadurch entstehenden Kosten erscheinen im Vergleich zu einer vollständigen Frühpensionierung oder einem abrupten Know-how-Verlust preiswert. Die GLP-Fraktion setzt sich für eine Flexibilisierung und Liberalisierung ein und unterstützt deswegen die Weisung.*

Patrik Maillard (AL): *Die AL stimmt der Weisung zu. Nach 66 noch weiterarbeiten zu können, sehen wir als Bedürfnis eines Teils der Mitarbeitenden. Dass selbst in Krisenzeiten kein pensioniertes Fachpersonal temporär wieder eingesetzt werden kann, da es die gesetzlichen Grundlagen nicht erlauben, ist verwunderlich. Das Begleitpostulat lehnt die AL ab. Es handelt sich dabei wieder einmal um einen Vorstoss, der die Personalkosten der Stadt trotz Mehrleistungen einfrieren möchte. Dies resultiert in Stellenabbau, Outsourcing und Lohneinbussen. Unzufriedene und überlastete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Folge.*

Luca Maggi (Grüne): *Die Grünen begrüßen die Weisung, bezweifeln aber auch, dass damit der Fachkräftemangel komplett behoben werden kann. Punktuell hingegen kann mit den neuen Optionen eine Entlastung erreicht werden. Wichtig ist, dass auch im Hinblick auf allfällige künftige Änderungen, die Freiwilligkeit weiterhin im Zentrum steht. Das Postulat erachten wir als Pauschalantrag, der dem Stadtrat den Spielraum entziehen soll, nötige Stellen neu zu besetzen oder zu verschieben. Die Grünen lehnen das Postulat ab.*

Christian Traber (Die Mitte): *Die Fraktion Die Mitte/EVP stimmt der Weisung zu. Sie ist ein wichtiger Baustein, damit die Stadt eine gute Arbeitgeberin bleibt. Dass es solche flexiblen Möglichkeiten bisher nicht gab, war etwas überraschend, weshalb wir nun froh sind, dass diese Grundlagen geschaffen werden. Auch wir bezweifeln, dass dem Fachkräftemangel dadurch gänzlich entgegengewirkt werden kann. Aber es ist ein kleiner Schritt auf städtischer Ebene. Bezüglich des Postulats sind wir der Meinung, dass bei der Dimension des Haushalts der Stadt solche Personalkosteneinsparungen möglich sein sollten, ohne klar zu bestimmen, wo die Einsparung erfolgen soll. Es ist zwar nur ein Tropfen auf den heissen Stein, aber die Die Mitte/EVP-Fraktion unterstützt das Postulat.*

Isabel Garcia (GLP): *Ich stimme Hans Dellenbach (FDP) zu. Es ist enttäuschend, dass der Stadtrat ein Postulat ablehnt, das nur verlangt, etwas in einem sehr wichtigen Bereich zu überprüfen. Zudem möchte ich noch auf folgenden Punkt aufmerksam machen: Die flexiblere Transition vom Arbeitsleben in die Pension sollte dazu führen, dass das Know-how der Personen, die schon sehr lange in der Verwaltung arbeiten, den jüngeren oder nachfolgenden Kolleginnen und Kollegen gut übertragen werden kann. Das steigert die Effizienz und die Verwaltung gewinnt an Schlagkraft. Aus diesen Gründen finden wir eine Prüfung des Postulats mehr als angezeigt.*



Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: *Ich stimme vielen Rednerinnen und Rednern zu, dass alleine mit dieser Weisung dem Fachkräftemangel nicht entgegengewirkt werden kann, aber es durchaus ein Element von vielen sein kann. Was das Postulat anbelangt, hat Hans Delenbach (FDP) recht, denn die ständige Überprüfung ist eine Aufgabe des Stadtrats, die sehr ernstgenommen wird. Als eines von vielen Beispielen für die Prüfung von Effizienzgewinnen kann ich Ihnen sagen, dass wir mit dem Direktor des Steueramts permanent prüfen, wie unter dem Einsatz von IT das ständig steigende Volumen an Steuererklärungen und die zunehmende Komplexität deren Bearbeitung ohne Personalzuwachs bewältigt werden können. Das Steueramt zeigt der zuständigen Sachkommission Finanzdepartement (SK FD) immer wieder auf, dass das wachsende Volumen der letzten Jahre mit sinkenden Betriebskosten und gleichbleibendem bis sinkendem Personalbestand bewältigt werden kann. Das letzte Budget wurde im Bereich der Personalkosten um 80 Millionen Franken nicht ausgeschöpft, was zeigt, dass der Stadtrat das Budget nicht einfach ausschöpft und Stellen besetzt, damit sie besetzt sind. Mit den Mitteln wird verantwortungsvoll umgegangen. Das Postulat verlangt aber etwas zu Grundsätzliches und der Vorstoss könnte nie abgeschrieben werden. Daher kommt die Ablehnung.*

Die Detailberatung ist abgeschlossen.

Die Vorlage wird stillschweigend an die Redaktionskommission (RedK) überwiesen.

Damit ist beschlossen:

Die geänderten Artikel der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals sind durch die RedK zu überprüfen (Art. 70 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 213 GeschO GR). Die Schlussabstimmung findet nach der Redaktionslesung statt.

177.100

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR)

Änderung vom ..., Weiterentwicklung des flexiblen Altersrücktritts

Art. 12 Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag

Abs. 1 unverändert.

² Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:

lit. a–c unverändert.

- d. Angestellte, deren Lohn durch Legate, Forschungsfonds oder ähnliche Mittel Dritter finanziert wird;
- e. Beschäftigte in Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt;
- f. Angestellte ab dem vollendeten 65. Altersjahr.

Abs. 3 und 4 unverändert.



Art. 13 Dauer im Allgemeinen

Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Die Anstellung von Personen ab dem vollendeten 65. Altersjahr wird auf jeweils längstens ein Jahr befristet; wiederholt befristete Anstellungen haben nicht die Wirkung einer unbefristeten Anstellung.

Abs. 4 wird zu Abs. 5.

Art. 24 Altersrücktritt und Altersteilzeit

Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Anstelle eines Altersrücktritts kann die Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ohne Bezug einer Teilpension im Sinne von Altersteilzeit beantragt werden.

Art. 25 Altersgrenze für die Beendigung altershalber

¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres.

² Vorbehalten bleiben die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. f sowie Art. 25^{bis} und Art. 26.

Art. 85 Berufliche Vorsorge

Abs. 1 unverändert.

² Die folgenden Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohns angewendet, wobei sie pro Altersklasse zu 40 Prozent durch die Versicherten und zu 60 Prozent durch die Stadt finanziert werden. Das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent
25–65	Unverändert oder gemäss den im definitiven Gemeinderatsbeschluss hinsichtlich GR Nr. 2021/445 festgelegten Werten		
66–70	15	6	9

Abs. 3–5 unverändert.

Art. 85^{ter} Städtische Beteiligung an der Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge

¹ Angestellte können die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes, nach den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH), beantragen.

² Die Stadt leistet Arbeitgeberbeiträge an die PKZH auf der Lohnreduktion von Angestellten:

- mit mindestens 5 ununterbrochenen Dienstjahren;
- deren Lohn sich ab dem vollendeten 60. Altersjahr freiwillig oder unverschuldet wegen nicht gesundheitsbedingter Funktionsänderung oder Altersteilzeit um maximal 40 Prozent reduziert; und
- die im Falle von Altersteilzeit ihre Erwerbstätigkeit im Umfang der Beschäftigungsgradreduktion aufgeben.

³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten zu Abs. 2, insbesondere:

- die Meldepflicht über neues Einkommen sowie die Pflicht zur Einreichung des AHV-Kontoauszugs;
- das Ende der städtischen Beteiligung bei Verletzung der Meldepflicht oder falls neues Einkommen erzielt wird, das den von ihm festgelegten Grenzwert erreicht;
- die Rückforderung zu viel bezahlter städtischer Beiträge.

⁴ Sind die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt nicht erfüllt, tragen die Angestellten die Spar- und Risikobeiträge vollumfänglich allein.



8 / 8

Mitteilung an den Stadtrat

657. 2022/407
Postulat von Martin Götzl (SVP), Isabel Garcia (GLP) und 1 Mitunterzeichnenden
vom 31.08.2022:
Flexibler Altersrücktritt für das städtische Personal, Ausgleich der jährlichen
Mehrkosten

Gemäss schriftlicher Mitteilung lehnt der Vorsteher des Finanzdepartements namens des Stadtrats die Entgegennahme des Postulats zur Prüfung ab.

Wortmeldungen siehe GR Nr. 2021/487, Beschluss-Nr. 656/2022.

Martin Götzl (SVP) begründet das Postulat (vergleiche Beschluss-Nr. 535/2022).

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

Das Postulat wird mit 56 gegen 60 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) abgelehnt.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat