



## Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 8. Dezember 2021

GR Nr. 2021/487

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

#### 1. Zweck der Vorlage und Übersicht

Mit dieser Vorlage sollen die Bestimmungen des städtischen Personalrechts (PR) zum flexiblen Altersrücktritt weiterentwickelt werden. Die Stossrichtungen sind im Rahmen der HR-Strategie im Handlungsfeld «Vielfalt» neben anderen generationenübergreifenden Massnahmen entwickelt worden. Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen in der letzten Berufsphase soll den verschiedenen Lebensmodellen und individuellen Bedürfnissen der Angestellten, wie auch den Bedürfnissen der Stadt als Arbeitgeberin gerecht werden. Die Neuerungen sollen dazu beitragen, erfahrene Fachkräfte so lange wie möglich gesund und motiviert im Erwerbsleben zu behalten.

Zu diesem Zweck erfolgt mit dieser Revision eine Weiterentwicklung in zweierlei Hinsicht:

- Den städtischen Angestellten wird ab dem 60. Altersjahr ermöglicht, sich durch sog. **Altersteilzeit** oder mittels Funktionsänderung zu entlasten, ohne dass dies zu grösseren Einbussen bei der Altersrente führt, weil der bisherige versicherte Verdienst in der beruflichen Vorsorge weiterversichert werden kann – wobei sich die Stadt an dieser sog. **Weiterversicherung** u. U. finanziell **beteiligt** (Kapitel 4).
- Den städtischen Angestellten wird die **freiwillige Beschäftigung über das vollendete 65. Altersjahr** hinaus ermöglicht, wobei auch die berufliche Vorsorge weitergeführt werden kann (Kapitel 5).

Diese Vorlage nimmt die nötigen Anpassungen im städtischen PR vor, während die vorsorgerechtlichen Aspekte, für welche die Rechtsgrundlagen der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) relevant sind, parallel durch diese angepasst werden. Gemäss Art. 113 Gemeindeordnung (GO, AS 101.100) ist der Gemeinderat zuständig für den Erlass der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) und der Stadtrat für den Erlass der Ausführungsbestimmungen (AB PR, AS 177.101). Mit Inkrafttreten der total revidierten Gemeindeordnung per 1. Januar 2022 werden diese Kompetenzen in Art. 126 nGO geregelt.

#### 2. Bestehende Möglichkeiten des Altersrücktritts und Revisionsbedarf

Das ordentliche Pensionierungsalter ist grundsätzlich für alle städtischen Mitarbeitenden das vollendete 65. Altersjahr. Das städtische PR bietet bereits sehr attraktive Möglichkeiten, den Altersrücktritt flexibel zu gestalten. Der Altersrücktritt ist zwischen dem vollendeten 58. und vollendeten 65. Altersjahr frei wählbar. Er kann auch gestaffelt, also schrittweise erfolgen, was nachfolgend Teilpensionierung oder gestaffelter Altersrücktritt genannt wird. Bei Angestellten mit mindestens acht Dienstjahren beteiligt sich die Stadt sowohl beim vollständigen als auch beim gestaffelten Altersrücktritt ab dem 60. Altersjahr an den Kosten eines Überbrückungszuschusses für die noch fehlende AHV-Altersrente. Der Stadt fehlen jedoch



2/25

Instrumente, die die gesamte Perspektive des Altersrücktritts zwischen dem 58. und dem 70. Lebensjahr umfassen und für verschiedene Zielgruppen unterschiedliche Rücktrittsmöglichkeiten bieten. Die Lebensmodelle, Vorstellungen und individuellen Bedürfnisse der Angestellten sind in der letzten Phase der Berufstätigkeit vielfältig. Einige wollen im fortgeschrittenen Alter ihr Arbeitspensum reduzieren, um sich beruflich zu entlasten, andere möchten ihr Aufgabenspektrum verändern, manche wollen ihre bezahlte Arbeit über das ordentliche Pensionierungsalter ausüben und im Austausch mit Arbeitskolleginnen und -kollegen bleiben. Eine Flexibilisierung von Umfang, Belastung und Pensionierungszeitpunkt kommt den individuellen Ansprüchen der Angestellten im fortgeschrittenen Alter entgegen. Gleichzeitig führt die demografische Entwicklung wie in allen Industrieländern auch in der Schweiz und insbesondere auch in der Stadtverwaltung zu einer Zunahme des Anteils an Mitarbeitenden im fortgeschrittenen Alter und zu einer Zunahme von Pensionierungen. Die geburtenstärksten Jahrgänge (1962–1964) bei der Stadt, erreichen ab dem Jahr 2022 das 60. Altersjahr und in den Jahren 2027–2029 das ordentliche Pensionierungsalter. Insgesamt erreichen in den nächsten 15 Jahren rund 39 Prozent der städtischen Mitarbeitenden das ordentliche Pensionierungsalter. Angesichts der steigenden Anzahl an Angestellten im fortgeschrittenen Alter und dem sich teilweise abzeichnenden Fachkräftemangel in gewissen Branchen, besteht ein Interesse, die Angestellten länger – in dem ihnen möglichen Umfang – im Erwerbsleben zu behalten.

Auswertungen zu Altersrücktritten in der Stadtverwaltung in den Jahren 2016–2019 zeigen einerseits, dass die Möglichkeit eines gestaffelten Altersrücktritts kaum genutzt wird. In den vergangenen Jahren wählten nur ungefähr vier bis sieben Prozent der Angestellten im pensionierungsfähigen Alter (58–65 Jahre) eine Teilpensionierung. Die meisten Angestellten lassen sich vorzeitig ganz pensionieren, was der Begegnung des Fachkräftemangels entgegensteht. Andererseits ist bei der Stadt, im Gegensatz zum Kanton und zu vielen anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, ein Aufschub der Beendigung altershalber nur bis zum vollendeten 66. Altersjahr möglich. Auch können beim Aufschub der Pensionierung ab dem vollendeten 65. Altersjahr keine Sparbeiträge mehr an die Pensionskasse geleistet werden. Bei Angestellten, die bis zur Vollendung des 66. Altersjahres weiterarbeiten, wird das Altersguthaben – mit Ausnahme der Verzinsung – nicht weiter geäufnet. Ein Pilotversuch zur freiwilligen Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus hat gezeigt, dass sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig ein Bedürfnis danach besteht. Die vorliegende Revision strebt deshalb eine Weiterentwicklung dieser Anstellungsgrundlagen an und soll gesamthaft ermöglichen, dass ältere Angestellte die letzten Berufsjahre flexibler gestalten sowie freiwillig länger im Arbeitsleben bleiben können.

### **3. Vernehmlassung**

Basierend auf den Ergebnissen der HR-Strategie zur strategischen Grundausrichtung der weiteren Flexibilisierung der Arbeit im Alter wurde ein Revisionsvorschlag beschlossen (Stadtratsbeschluss [STRB] Nr. 274/2021). Dieser wurde vom 1. April bis zum 26. Juni 2021 den Departementen sowie in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 PR i. V. m. Art. 144 AB PR den Personalverbänden zur Vernehmlassung unterbreitet. Stadtintern wird die Vorlage als Erweiterung zu den bestehenden Möglichkeiten grundsätzlich begrüsst. Die Personalverbände begrüssen die Entlastung in der letzten Berufsphase. Die Vorlage wird als Ergänzung zum bestehenden vorzeitigen Altersrücktritt erachtet. Die freiwillige Beschäftigung über die Altersgrenze von 65 Jahren hinaus wird von den Personalverbänden hingegen



3/25

tendenziell abgelehnt, weil damit eine schleichende Aufweichung des ordentlichen Pensionierungsalters befürchtet wird. Diesen Befürchtungen kann entgegengehalten werden, dass die Vorlage weder das ordentliche Pensionierungsalter noch das Leistungsziel der Pensionskasse tangiert. Die Weiterbeschäftigung ist so ausgestaltet, dass sie auf einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen den Angestellten und dem Betrieb und somit auf Freiwilligkeit basiert (vgl. Kapitel 5). Ausserdem kann in diesem Zusammenhang auf das Geschäft GR Nr. 2021/445 verwiesen werden, in dem sich der Stadtrat dafür einsetzt, dass das Leistungsziel der PKZH bei ordentlicher Pensionierung erhalten werden kann. Ausführungen zu vollzogenen Anpassungen aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse erfolgen direkt beim jeweiligen Artikel.

#### **4. Entlastung ab dem vollendeten 60. Altersjahr**

##### **4.1 Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes in der beruflichen Vorsorge bei Herabsetzung des Lohns**

Die bestehenden Möglichkeiten des flexiblen Altersrücktritts sollen um eine flexible Lösung erweitert werden. Wie eingangs erwähnt, können die städtischen Angestellten bei einem gestaffelten Altersrücktritt ihren Beschäftigungsgrad ab dem vollendeten 58. Altersjahr reduzieren und im Umfang der Reduktion eine Teilpension der PKZH beziehen (vgl. Art. 35 AB PR). Durch den Bezug der Teilpension verringert sich die Höhe der lebenslangen Pension, weil auf dem wegfallenden Lohnanteil Beitragsjahre fehlen und der Umwandlungssatz aufgrund der längeren Bezugsdauer tiefer ist. Zur Förderung der Flexibilität des Arbeitslebens im Alter und altersgerechter Anstellungsbedingungen soll es den Mitarbeitenden ab dem vollendeten 60. Altersjahr neu ermöglicht werden, bei einer Herabsetzung des Lohns, den bisherigen Lohn in der Pensionskasse weiter zu versichern, was nachfolgend kurz Weiterversicherung genannt wird (vgl. zum Ganzen näher Kapitel 4.3.3). Diese Weiterversicherung würde es den Angestellten ab dem vollendeten 60. Altersjahr ermöglichen, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren oder eine tiefer eingestufte Funktion zu übernehmen, ohne dass dies ihre lebenslange Alterspension der PKZH reduziert. Angestellte im fortgeschrittenen Alter könnten sich so durch Teilzeitarbeit oder die Übernahme einer weniger belastenden Funktion entlasten und damit länger, gesund und motiviert im Arbeitsprozess bleiben. Die Weiterversicherung ist eine alternative Möglichkeit und lässt sich nicht mit einer Teilpensionierung verbinden. Möglich wäre es jedoch, wenn die geplante Weiterbeschäftigung gemäss Kapitel 5 umgesetzt wird, dass Angestellte i. S. v. «*reduziert länger arbeiten*» ihren Beschäftigungsgrad vor dem ordentlichen Pensionierungsalter reduzieren und mit reduziertem Pensum über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus weiterarbeiten.

##### **4.2 Rahmenbedingungen gemäss BVG und Nachvollzug für das städtische Personal**

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG, SR 831.40) sieht für den Fall, dass sich der Lohn vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters reduziert, die Möglichkeit der Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes in der beruflichen Vorsorge vor. Gemäss Art. 33a Abs. 1 BVG kann die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement namentlich vorsehen, dass für Versicherte, deren Lohn sich nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst weitergeführt wird. Die Weiterversicherung des



4/25

bisherigen versicherten Verdienstes kann höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen (Abs. 2).

Die berufliche Vorsorge der städtischen Angestellten erfolgt, von wenigen Ausnahmen abgesehen, durch die PKZH. Diese bietet die vorstehende Weiterversicherungsmöglichkeit des BVG seit dem 1. Januar 2020 bereits ihren angeschlossenen Unternehmen (vgl. Art. 4 Abs. 1 lit. e Vorsorgereglement der Pensionskasse Stadt Zürich, VSR PKZH). Durch den Nachvollzug im städtischen PR – sowie dem Vorsorgereglement durch die PKZH – soll die Möglichkeit der Weiterversicherung auch den städtischen Angestellten eröffnet werden.

Die Beiträge auf dem reduzierten Teil des Lohns sind gemäss den bundesrechtlichen Vorgaben von der Beitragsparität – d. h. von der mindestens hälftigen Finanzierung der Beiträge durch die Arbeitgeberin – ausgenommen. Das Reglement einer Vorsorgeeinrichtung kann Beiträge der Arbeitgeberin für diese Weiterversicherung nur mit deren Zustimmung vorsehen (Art. 33a Abs. 3 BVG). Gemäss Art. 116 Abs. 2 Gemeindeordnung (GO, AS 101.100) bzw. mit Inkrafttreten der totalrevidierten Gemeindeordnung per 1. Januar 2022 Art. 140 Abs. 2 nGO legt der Gemeinderat aufgrund eines Vorschlags der Vorsorgestiftung die Beiträge der Stadt und der städtischen Versicherten an die berufliche Vorsorge fest. Die städtische Beteiligung an den Altersgutschriften im Rahmen der Weiterversicherung sollen mit dieser Vorlage dem Gemeinderat zum Beschluss vorgelegt werden.

Die Weiterversicherung wird, soweit sie in die Zuständigkeit der PKZH fällt, in einer separaten Revision im Vorsorgereglement geregelt. Der Stiftungsrat der PKZH hat in der Sitzung vom 2. Februar 2021 beschlossen, dass bei einer Zustimmung des Gemeinderats zur vorliegenden Revision des PR die damit zusammenhängenden Änderungen des VSR PKZH zeitgleich vorgenommen werden.

### **4.3 Zu revidierende Bestimmungen im Personalrecht (PR)**

#### **4.3.1 Begriffe**

Altersteilzeit soll in den Rechtsgrundlagen als Alternative zum vorzeitigen Altersrücktritt geregelt und deshalb vorweg begrifflich von diesem abgegrenzt werden. Der Altersrücktritt wird bisher in Art. 24 ff. PR sowie Art. 35 ff. AB PR geregelt. Er ist zwischen dem vollendeten 58. und dem vollendeten 65. Altersjahr auf jedes Monatsende frei wählbar. Ein vorzeitiger Altersrücktritt bedeutet die unbefristete Aufgabe der Erwerbstätigkeit bei der Stadt vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters. Bei Reduktion des Beschäftigungsgrads nach vollendetem 58. Altersjahr um mindestens 20 Prozent einer Vollbeschäftigung kann bei der PKZH eine entsprechende Teilpension beantragt werden, sofern die verbleibende Tätigkeit mindestens 20 Prozent einer Vollbeschäftigung beträgt (vgl. Art. 33 VSR PKZH). Zur Unterscheidung vom gestaffelten Altersrücktritt mit Bezug einer Teilpension (vgl. Art. 35 AB PR) soll für die unbefristete Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ab dem vollendeten 58. Altersjahr ohne Bezug einer Teilpension der Begriff der «Altersteilzeit» verwendet werden.



Altersrücktritt		Altersteilzeit
Unbefristete, vollständige oder teilweise Aufgabe der Erwerbstätigkeit bei der Stadt vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters mit Bezug von Altersleistungen der Pensionskasse.		Dauerhafte Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ohne Bezug einer Teilpension.
<b>vollständig</b>	<b>gestaffelt</b>	
Vorzeitige Pensionierung.	Dauerhafte Herabsetzung des Beschäftigungsgrads um mindestens 20 Prozent auf mindestens 20 Prozent, in maximal drei Teilschritten, mit Bezug einer Teilpension.	

#### 4.3.2 Einführung von Altersteilzeit, Art. 24 PR

In Art. 24 PR, der den frühesten Zeitpunkt für den vollständigen oder gestaffelten Altersrücktritt regelt, soll als Alternative die Möglichkeit von Altersteilzeit erwähnt werden, ohne dass ein entsprechender Anspruch eingeführt wird.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p>Art. 24 PR Altersrücktritt</p> <p><sup>1</sup> Der Altersrücktritt ist zwischen dem vollendeten 58. und dem vollendeten 65. Altersjahr auf jedes Monatsende frei wählbar.</p> <p><sup>2</sup> Er kann gestaffelt erfolgen.</p>	<p>Art. 24 PR Altersrücktritt und Altersteilzeit</p> <p>Abs. 1 und 2 unverändert</p> <p><sup>3</sup> <b>Anstelle eines Altersrücktritts kann die Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ohne Bezug einer Teilpension im Sinne von Altersteilzeit beantragt werden.</b></p>
Zugehöriger AB-PR-Artikel: Art. 35	

**Zu Abs. 3:** Altersteilzeit bedeutet die unbefristete Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ohne Bezug einer Teilpension. Zum besseren Verständnis der Begrifflichkeiten wird unterschieden zwischen Altersteilzeit ohne Bezug von Altersleistungen und Altersrücktritt mit Bezug von Altersleistungen. Das Verfahren, wie Altersteilzeit beantragt werden kann, wird neu in Art. 35 AB PR geregelt (vgl. Ausführungen dazu unter Kapitel 4.4.1).

#### 4.3.3 Freiwillige Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes in der beruflichen Vorsorge (Weiterversicherung), neu Art. 85<sup>ter</sup> PR

Die Modalitäten der freiwilligen Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge werden von der PKZH in ihren Rechtsgrundlagen festgelegt. Im PR werden im Titel V. Versicherung in einem neuen Artikel 85<sup>ter</sup> PR die Voraussetzungen für die städtische Beteiligung an den Altersgutschriften geregelt.



**Art. 85<sup>ter</sup> PR Städtische Beteiligung an der Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge**

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

<sup>2</sup> Die Stadt leistet Arbeitgeberbeiträge an die PKZH auf der Lohnreduktion von Angestellten:

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

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten zu Abs. 2, insbesondere:

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

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

Zugehöriger AB-PR-Artikel: Art. 35

**Zu Abs. 1:** Die Weiterversicherung ist freiwillig und kann von den Angestellten beantragt werden. Beginn und Ende sowie alle weiteren Modalitäten der Weiterversicherung werden im Vorsorgereglement der PKZH geregelt.

**In Abs. 2** werden die kumulativen Voraussetzungen und Grundsätze für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt geregelt. Die Stadt beteiligt sich an den Kosten der Weiterversicherung von Angestellten, die bei der PKZH versichert und seit mindestens fünf ununterbrochenen Jahren bei der Stadt angestellt sind (**lit. a**). Gemäss Art. 116 Abs. 1 GO (bzw. Art. 139 Abs. 2 nGO) erfolgt die berufliche Vorsorge des Personals und der Behördenmitglieder durch die PKZH. Für einzelne Personalgruppen und Behördenmitglieder kann der Stadtrat eine andere Vorsorgeeinrichtung bewilligen (Art. 116 Abs. 3 GO). Eine solche Bewilligung wurde bisher in drei Fällen erteilt: Die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sind gemäss STRB Nr. 91/2005 bei der Vorsorgestiftung VSAO und die Beschäftigten in Teillohnbetrieben zur Integration in den Arbeitsmarkt gemäss STRB Nr. 1520/2011 bei der Bâloise-Sammelstiftung für die obligatorische berufliche Vorsorge versichert. Ferner können kommunale Lehrpersonen gemäss STRB Nr. 662/2019 ihre städtischen Kleinrenten freiwillig bei der Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) oder der Pensionskasse Musik und Bildung (MuB) versichern. Diese Angestelltengruppen sind vom Anwendungsbereich der revidierten Bestimmungen zur Weiterversicherung auf dem bisherigen Lohnniveau abzugrenzen, da das Vorsorgereglement der PKZH für diese nicht anwendbar ist.

Neu gegenüber der Vernehmlassungsvorlage wird die Erfüllung von mindestens fünf Dienstjahren vorausgesetzt. Damit soll ausgeschlossen werden, dass Angestellte nach einer kurzen Anstellungszeit bereits eine finanzielle Leistung der Stadt an ihrer Altersentlastung erhalten. Die Regelung verhindert allfällige implizite Diskriminierungen bei der Anstellung älterer Personen sowie bei Anträgen auf Altersteilzeit von Angestellten mit wenigen Dienstjahren.



7/25

**Zu lit. b:** Wie beim Überbrückungszuschuss soll auch bei der Weiterversicherung eine finanzielle Beteiligung der Stadt erst ab dem vollendeten 60. Altersjahr geleistet werden. Damit soll ein Anreiz für einen späteren Rückzug aus dem Erwerbsleben geschaffen werden. Gleichzeitig werden die Kostenfolgen der Einführung dieser finanziellen Beteiligung eingedämmt, weil sich die Beteiligungsdauer damit auf maximal fünf Jahre beschränkt. Die Stadt übernimmt die Arbeitgeberbeiträge an der Weiterversicherung von bei der PKZH versicherten Angestellten mit mindestens fünf ununterbrochenen Dienstjahren, deren Lohn sich ab dem vollendeten 60. Altersjahr freiwillig oder unverschuldet wegen Funktionsänderung oder Altersteilzeit nach Art. 24 Abs. 3 PR reduziert hat (lit. b) und die im Falle von Altersteilzeit ihre Erwerbstätigkeit im Umfang der Reduktion aufgeben (lit. c). Neben der Altersteilzeit nach Art. 24 PR oder der freiwilligen Abgabe von Führungs- oder Fachverantwortung gelten die Versetzung in eine tiefere Funktionsstufe oder eine Teilkündigung als unverschuldete Lohnverminderungen, wenn sie hauptsächlich auf Gründe zurückzuführen sind, welche nicht von der oder dem Angestellten verursacht sind. Typische Fälle sind die Aufhebung der Stelle aus reorganisatorischen Gründen oder das nicht mehr Erfüllen der gewachsenen Anforderungen einer Funktion (z. B. aufgrund der Digitalisierung). Keine Beteiligung erfolgt demgegenüber bei verschuldeter Versetzung wegen ungenügender Leistung aus selbstverschuldeten Gründen oder wegen Mängeln im Verhalten. Ebenso wenig im Falle einer teilweisen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen oder einer Versetzung aus gesundheitlichen Gründen gemäss Art. 84 AB PR. In den letztgenannten Fällen leistet die Stadt bereits während bis zu zwei Jahren Lohnfortzahlung, hinzukommen allfällige Berufsinvalideleistungen der Pensionskasse. Eine gleichzeitige Weiterversicherung der Lohnverminderung wäre in den Fällen nicht möglich. Auch im Falle der Reduktion der Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall auf 80 Prozent gemäss Art. 61 PR besteht kein Anspruch auf Übernahme von Arbeitgeberbeiträgen an der Weiterversicherung, da sowohl der Beschäftigungsgrad als auch die Funktion unverändert bleiben.

Diverse stadtinterne Vernehmlassungsantworten haben in operativer Hinsicht eine Vereinfachung der Weiterversicherung angeregt, damit diese mit geringem Zusatzaufwand und möglichst digital bewirtschaftet werden kann. Um diesen berechtigten Anliegen entgegenzukommen, soll die Regelung auf die zwei Varianten, eine mit und eine ohne städtische Beteiligung, reduziert werden. Dies bedingt, dass die Weiterversicherung für städtische Angestellte von der PKZH auf dieselbe maximale Lohnreduktion beschränkt wird. Die finanzielle Beteiligung wurde teilweise als zu hoch erachtet und im Hinblick auf die Generationengerechtigkeit bemängelt. Die Begrenzung der möglichen Lohnreduktion bei 30 Prozent schränkt allerdings die Möglichkeiten zur Kumulation von Funktionsänderung und Pensionsreduktion ein, da hier bald eine Lohnverminderung von 30 Prozent erreicht wird. Es limitiert auch die Möglichkeiten, dass durch Altersteilzeit mehr attraktive respektive grössere Teilzeitpensen frei werden. Aus diesen Gründen wird die maximale Lohnreduktion auf 40 Prozent festgelegt. Die nachfolgenden Beispiele veranschaulichen die Weiterversicherung.

#### **Beispiel 1, Altersteilzeit anstelle von Teilpensionierung**

Ein seit sieben Jahren bei der Stadt angestellter Mitarbeiter reduziert mit 63 Jahren seinen Beschäftigungsgrad i. S. v. Altersteilzeit von 80 Prozent auf 60 Prozent. Normalerweise würden die Spar- und Risikobeiträge nur noch auf dem verbleibenden Lohn von 60 Prozent geleistet. Ihm entgehen dabei in der beruflichen Vorsorge zwei Jahre lang die Sparbeiträge auf dem reduzierten Teil. Wählt er die Möglichkeit der Weiterversicherung, werden auch auf den reduzierten 20 Prozent weiterhin Spar- und Risikobeiträge geleistet. Da der Mitarbeiter im



Zeitpunkt der Lohnreduktion das 60. Altersjahr vollendet und mehr als fünf Dienstjahre hat, finanziert die Stadt die Arbeitgeberbeiträge an der Weiterversicherung.

Das vorliegende Beispiel basiert auf einem Durchschnittslohn der über 60-jährigen städtischen Angestellten von Fr. 107 754.– bei 100 Prozent Beschäftigungsgrad (BG) und einem Koordinationsabzug von Fr. 25 095.– (Stand 2021). Werte in Franken und gerundet.

Bruttolohnreduktion durch die 20 %-BG-Reduktion	Zusätzlich versicherter Lohn (Bruttolohn minus anteiligem Koordinationsabzug)	Zusätzliche Beiträge des Mitarbeiters pro Jahr (12,9 % Spar- und 1 % Risikobeitrag, total 13,9 %)	Zusätzliche Beiträge Stadt pro Jahr (19,3 % Spar- und 1,5 % Risikobeitrag, total 20,8 %)
21 551	16 532	2300	3450

Die **Kosten der Stadt** für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung belaufen sich im vorliegenden Beispiel auf Fr. 3450.– pro Jahr bzw. über die zwei Jahre gesehen auf Fr. 6900.–.

Der **Mitarbeiter** bezahlt Fr. 2300.– pro Jahr zusätzliche Spar- und Risikobeiträge, die vom Bruttolohn seiner 60 Prozent-Anstellung abgezogen werden (monatlich Fr. 192.–). Insgesamt zahlt er Fr. 4600.– für die gesamte Dauer der Reduktion.

Durch die Weiterversicherung können die Alterspension und die Risikoleistungen in entsprechender Höhe erreicht werden, wie wenn der Mitarbeiter bis zu seinem 65. Altersjahr zu seinem bisherigen Beschäftigungsgrad von 80 Prozent weitergearbeitet hätte.

### Beispiel 2, Funktionsänderung und Reduktion des Beschäftigungsgrads

Eine Gruppenleitung Hauswirtschaft, mit zehn Dienstjahren, gibt mit Vollendung des 60. Altersjahrs die Leitung ab und arbeitet als Fachperson Hauswirtschaft ohne Führungsverantwortung weiter. Zudem reduziert sie ihren Beschäftigungsgrad von bisher 100 auf 80 Prozent. Durch die Funktionsänderung und die Beschäftigungsgradreduktion verdient sie jährlich rund Fr. 25 000.– weniger, was einer Lohnreduktion von rund 29 Prozent entspricht. Sie kann im Umfang dieser Lohnreduktion bei der PKZH versichert bleiben. Da Funktionsänderung und Beschäftigungsgradreduktion freiwillig erfolgen, die Mitarbeiterin das 60. Altersjahr vollendet hat und seit mehr als fünf Jahren bei der Stadt angestellt ist, übernimmt die Stadt die Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung.

Das vorliegende Beispiel basiert auf dem durchschnittlichen Lohn einer Gruppenleitung in der Funktionsstufe 6 und mit 15 Jahren nutzbarer Erfahrung von Fr. 85 000.– bei 100 Prozent Beschäftigungsgrad und einem Koordinationsabzug von Fr. 25 095.– (Stand 2021). Werte in Franken und gerundet.

Bruttolohnreduktion	Zusätzlich versicherter Lohn	Zusätzliche Beiträge der Mitarbeiterin pro Jahr (12,9 % Spar- und 1 % Risikobeitrag, total 13,3 %)	Zusätzliche Beiträge der Stadt pro Jahr (19,3 % Spar- und 1,5 % Risikobeitrag, total 20,8 %)
25 000	20 000	2660	4160

Die **Kosten der Stadt** für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung belaufen sich im vorliegenden Beispiel auf Fr. 4160.– pro Jahr und bis zur Vollendung des 65. Altersjahres auf Fr. 20 800.–.

Die **Mitarbeiterin** bezahlt Fr. 2660.– pro Jahr zusätzliche Spar- und Risikobeiträge, die vom Bruttolohn (monatlich rund Fr. 220.–) abgezogen werden. Insgesamt bezahlt sie Fr. 13 300.– für die gesamte Dauer der Reduktion.

Durch die Weiterversicherung führen die Funktionsänderung und die Beschäftigungsgradreduktion zu keiner Einbusse bei den Leistungen der Pensionskasse. Die Höhe der Alterspension und der Risikoleistungen sind entsprechend, wie wenn die Mitarbeiterin bis zur Vollendung ihres 65. Altersjahres Vollzeit in der Leitungsfunktion weitergearbeitet hätte.

**Zu lit. c:** Zweck der Weiterversicherung ist, dass sich Angestellte im fortgeschrittenen Alter beruflich entlasten können, ohne dabei grössere finanzielle Einbussen in den lebenslangen Altersleistungen der Pensionskasse in Kauf nehmen zu müssen. Wenn Angestellte ihren Beschäftigungsgrad reduzieren und die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt bei der Weiterversicherung beantragen, wird vorausgesetzt, dass sie eine Erklärung



unterzeichnen, in der sie bestätigen, dass sie die Erwerbstätigkeit im Umfang der Beschäftigungsgradreduktion dauerhaft aufgeben (vgl. Art. 35 AB PR). Diese Erklärung wird nur bei Altersteilzeit, nicht jedoch bei einer Funktionsänderung ohne Reduktion des Beschäftigungsgrads verlangt, da nur bei der Teilzeitarbeit die Möglichkeit besteht, in der wegfallenden Arbeitszeit einer neuen Erwerbstätigkeit nachzugehen.

**Abs. 3:** Die in Art. 85<sup>ter</sup> Abs. 2 PR erwähnten Voraussetzungen werden zur genaueren Regelung in den Ausführungsbestimmungen an den Stadtrat delegiert.

**Abs. 4:** Angestellte, die die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt nach Abs. 2 nicht erfüllen, können auf ihr Verlangen und auf eigene Kosten den ursprünglichen Lohn in der beruflichen Vorsorge weiterversichern. Ihnen werden die gesamten Spar- und Risikobeiträge, also sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteil an der Lohnreduktion, vom Lohn abgezogen.

#### 4.4 Zu revidierende Ausführungsbestimmungen (AB PR)

##### 4.4.1 Regelung der Altersteilzeit, Art. 35 AB PR

Wie in Art. 24 PR soll in Art. 35 Abs. 1 AB PR neben dem vollständigen und dem gestaffelten Altersrücktritt die Möglichkeit der Reduktion des Beschäftigungsgrads ohne Teilpensionierung im Sinne von Altersteilzeit nachvollzogen werden.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 35 AB PR Altersrücktritt</b></p> <p><sup>1</sup> Der Altersrücktritt und die Absicht, den Beschäftigungsgrad im Sinne der gestaffelten Pensionierung herabzusetzen, sind der Dienstabteilung zuhänden der Anstellungsinstanz unter Einhaltung der Kündigungsfrist anzuzeigen. Angestellte, die einen städtischen Beitrag an die Kosten des Überbrückungszuschusses beantragen, bestätigen gleichzeitig schriftlich die Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts.</p> <p><sup>2</sup> Der gestaffelte Altersrücktritt kann in höchstens drei Reduktionsschritten von je mindestens 20 Prozent der Normalarbeitszeit erfolgen. Der verbleibende Beschäftigungsgrad muss mindestens 20 Prozent betragen. Die Modalitäten richten sich nach den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse.</p> <p><sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz verfügt den Altersrücktritt oder die Reduktion des Beschäftigungsgrads auf Monatsende.</p> <p><sup>4</sup> Im Umfang des Altersrücktritts muss eine unbefristete Aufgabe der Erwerbstätigkeit bei der Stadt vorliegen. Ist im Zeitpunkt des Altersrücktritts eine spätere Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit bei der Stadt oder Erhöhung des Beschäftigungsgrads geplant, so darf der Altersrücktritt oder die Reduktion des Beschäftigungsgrads nur in entsprechend reduziertem Umfang verfügt werden.</p>	<p><b>Art. 35 AB PR Altersrücktritt und Altersteilzeit</b></p> <p><sup>1</sup> <b>Angestellte, die einen Altersrücktritt oder Altersteilzeit i. S. v. Art. 24 PR beabsichtigen, erklären unter Einhaltung der Kündigungsfrist zuhänden der Anstellungsinstanz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>ihren vollständigen Altersrücktritt;</b></li> <li>b. <b>die Absicht, den Beschäftigungsgrad im Sinne des gestaffelten Altersrücktritts gemäss den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse herabzusetzen; oder</b></li> <li>c. <b>die Absicht, den Beschäftigungsgrad im Sinne von Altersteilzeit ohne Teilpensionierung herabzusetzen.</b></li> </ul> <p><sup>2</sup> Angestellte, die einen städtischen Beitrag an die Kosten des Überbrückungszuschusses <b>oder an die Weiterversicherung gemäss Art. 85<sup>ter</sup> PR</b> beantragen, <b>sind verpflichtet</b>, gleichzeitig schriftlich die</p>



10/25

	<p>Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts oder <b>der Beschäftigungsgradreduktion zu bestätigen.</b></p> <p><sup>3</sup> <b>Anträgen gemäss Abs. 1 lit. b oder c wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entsprochen.</b></p> <p><sup>4</sup> Die Anstellungsinstanz verfügt den <b>vollständigen</b> Altersrücktritt auf Monatsende; <b>die Reduktion des Beschäftigungsgrads gemäss Abs. 1 lit. b oder c wird nach erfolgter Einigung über den Umfang auf den vereinbarten Zeitpunkt verfügt. Abs. 4 wird zu Abs. 5</b></p>
Zugehörige PR-Artikel: Art. 24, 27 und 27 <sup>ter</sup>	

**Art. 35 AB PR** regelt das Verfahren rund um den Altersrücktritt oder die Altersteilzeit von Angestellten ab dem vollendeten 58. Altersjahr. Den vollständigen Altersrücktritt können Angestellte unter Einhaltung der Kündigungsfrist gegenüber der Anstellungsinstanz ohne deren Mitwirkung erklären und das Anstellungsverhältnis damit einseitig beenden. Eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrads durch einen gestaffelten Altersrücktritt oder i. S. v. Altersteilzeit können Angestellte unter Einhaltung der Kündigungsfrist bei der Anstellungsinstanz beantragen, ein absoluter Anspruch auf Gewährung besteht nicht. Wegfallende Teile von Stellenprozenten können unter Umständen nicht oder nicht innert der kurzen Kündigungsfrist neu besetzt werden. Ein gestaffelter Altersrücktritt oder Altersteilzeit wird daher auf Antrag der Angestellten von der Anstellungsinstanz verfügt (vgl. Abs. 4).

**Zu Abs. 2:** Die Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge soll den Angestellten eine berufliche Entlastung im fortgeschrittenen Alter ermöglichen, ohne dass sie dafür grössere Einbussen in den lebenslangen Altersleistungen der Pensionskasse in Kauf nehmen müssen. Die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt wird daher davon abhängig gemacht, dass sich die Angestellten tatsächlich von beruflichen Verpflichtungen entlasten. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn Angestellte im Umfang der Beschäftigungsgradreduktion bei Dritten weiterarbeiten oder einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Beantragen Angestellte die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt, müssen sie die Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang der Beschäftigungsgradreduktion schriftlich bestätigen.

Der Wortlaut des bisherigen Abs. 2 erübrigt sich, weil sich die Alterspensionierung ohnehin nach den Rechtsgrundlagen der PKZH richtet. Die Modalitäten des gestaffelten Altersrücktritts sind unter dem Begriff der gleitenden Pensionierung in Art. 33 VSR PKZH geregelt und sollen in den Ausführungsbestimmungen nicht mehr wiederholt werden.

**Zu Abs. 3:** Die Anstellungsinstanzen sind angehalten, Gesuche um Beschäftigungsgradreduktion i. S. v. gestaffelten Altersrückritten oder Altersteilzeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu bewilligen (vgl. auch Art. 158<sup>bis</sup> AB PR zu Teilzeitarbeit). Für den Entscheid, ob dem Antrag entsprochen werden kann, sind sämtliche betrieblichen Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen. Ist die beantragte Herabsetzung des Beschäf-



11/25

tigungsgrads aus betrieblicher Sicht möglich, ist dem Antrag zu entsprechen. Das soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass für die Verweigerung der Herabsetzung keine objektive betriebliche Unmöglichkeit vorausgesetzt wird. Vielmehr gewährleistet der Terminus «*im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten*» einen entsprechenden Ermessensspielraum für die Anstellungsinstanzen. Betriebliche Herausforderungen einer Beschäftigungsgradreduktion sollen aber stets abgewogen werden mit den allgemeinen sozialpolitischen Zielen zur Förderung von Altersteilzeit und im Speziellen mit dem eingangs erwähnten Zweck dieser Vorlage, erfahrene Fachkräfte so lange wie möglich gesund und motiviert im Erwerbsleben zu behalten. Die Anstellungsinstanzen haben selbstverständlich auch die Möglichkeit, entsprechend dem Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, eine geringere als die beantragte Herabsetzung oder einen späteren Zeitpunkt vorzuschlagen.

**Zu Abs. 4:** Den vollständigen Altersrücktritt verfügt die Anstellungsinstanz auf Monatsende. Für einen gestaffelten Altersrücktritt oder Altersteilzeit wird ihr Einverständnis vorausgesetzt. Die Anstellungsinstanz klärt die betrieblichen Möglichkeiten zur Beschäftigungsgradreduktion und verfügt diese nach erfolgter Einigung über den Umfang auf den vereinbarten Zeitpunkt. Es handelt sich hierbei um eine sogenannte mitwirkungsbedürftige Verfügung.

**Zu Abs. 5:** Der bisherige Abs. 4 wird neu zu Abs. 5. Ausführungen zur späteren Erhöhung des Beschäftigungsgrads bei Altersteilzeit finden sich in den Erwägungen zu Art. 35<sup>octies</sup> Abs. 2 AB PR. Weil bei der Altersteilzeit die Weiterversicherung auf die Lohnreduktion beschränkt ist, braucht es anders als beim Altersrücktritt keine sinngemässe Regelung hierzu. Im Falle einer späteren Erhöhung des Beschäftigungsgrads wird die Lohnreduktion kleiner und die Beiträge an die Weiterversicherung entsprechend vermindert.

#### **4.4.2 Meldepflicht bei neuem Einkommen, neu Art. 35<sup>octies</sup> AB PR**

In den Ausführungsbestimmungen soll die in Art. 85<sup>ter</sup> PR dem Stadtrat übertragene Kompetenz wahrgenommen werden, die Meldepflicht der Angestellten in Altersteilzeit zu regeln, bei denen die Stadt Arbeitgeberbeiträge an die Weiterversicherung bezahlt. Gemäss Art. 85<sup>ter</sup> Abs. 3 PR betrifft dies insbesondere eine Meldepflicht für neues Einkommen, das einen festzulegenden Grenzwert erreicht sowie die Pflicht, den individuellen AHV-Kontoauszug einzureichen. Diese Pflichten sollen in einem neuen Art. 35<sup>octies</sup> AB PR geregelt werden.

##### **Art. 35<sup>octies</sup> AB PR Weiterversicherung bei Altersteilzeit, Meldepflicht und Grenzwert**

<sup>1</sup> Angestellte in Altersteilzeit, denen die Stadt Arbeitgeberbeiträge an die Weiterversicherung gemäss Art. 85<sup>ter</sup> PR leistet, sind verpflichtet, der Anstellungsinstanz jährlich bis zum 31. Juli einen aktuellen Auszug ihres individuellen AHV-Kontos zu senden.

<sup>2</sup> Sie melden überdies unaufgefordert aus einer Nebenbeschäftigung erzieltes neues Einkommen im Sinne von Art. 35<sup>quater</sup>, sobald dieses im Kalenderjahr brutto voraussichtlich den Mindestlohn für die obligatorische Versicherung gemäss BVG erreicht.

<sup>3</sup> Weitere Unterlagen zum Erwerbseinkommen, wie ein Lohnausweis oder eine Bescheinigung über anrechenbares Erwerbseinkommen im Ausland, sind auf Verlangen der Anstellungsinstanz oder der von ihr bezeichneten, ihr direkt unterstellten Leitung einer Organisationseinheit einzureichen.

**Zu Abs. 1:** Sofern bei Altersteilzeit Arbeitgeberbeiträge der Stadt an die Weiterversicherung beansprucht werden, haben Angestellte jährlich bis zum 31. Juli einen Auszug aus dem individuellen AHV-Konto (IK-Auszug) einzureichen. Auf diesem werden insbesondere alle Erwerbseinkommen und Beitragszeiten abgebildet, die als Grundlage für die Berechnung



12/25

einer AHV-Rente dienen. Aus den im individuellen Konto ausgewiesenen Jahreseinkommen lässt sich schliessen, ob Angestellte neben ihrer Tätigkeit für die Stadt bei einer anderen Arbeitgeberin oder selbstständig erwerbend Einkommen erzielen. Jede AHV-Ausgleichskasse, bei der Einkommen abgerechnet wurde, führt ein individuelles Konto jeder versicherten Person. Es kann eine beliebige Ausgleichskasse beauftragt werden, einen Gesamtauszug sämtlicher Erwerbseinkommen und Beitragszeiten zu liefern. Der Kontoauszug kann online bestellt werden und ist kostenlos. Da die Arbeitgeberbeiträge an die Weiterversicherung monatlich geleistet werden, rechtfertigt sich eine Regelung, wonach die Angestellten jährlich einen Auszug aus dem individuellen AHV-Konto einzureichen haben. So kann jährlich geprüft werden, ob die Voraussetzungen weiterhin gegeben sind und es können nachträgliche Rückforderungen zu Unrecht geleisteter Beiträge vermieden werden (vgl. dazu nachfolgend Kapitel 4.4.3).

**Zu Abs. 2:** Neben dem IK-Auszug wird eine Meldepflicht der Angestellten vorgesehen, wenn sie neues Einkommen aus einer Nebenbeschäftigung erzielen. Da Arbeitgebende die Löhne den Ausgleichskassen in der Regel erst Ende Januar des folgenden Jahres deklarieren müssen (Art. 36 Abs. 2 Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, AHVV, SR 831.101), wird Erwerbseinkommen erst mit bis zu einjähriger Verzögerung in den AHV-Konten ersichtlich. Bei Selbstständigerwerbenden trägt die Ausgleichskasse nach Eingang der Steuerveranlagung das Jahreseinkommen ein, das den abgerechneten Beiträgen entspricht. Der IK-Auszug allein käme daher als Meldung neuen Einkommens zu spät. Ausserdem geht im Ausland erworbenes Einkommen nicht aus den AHV-Konten hervor. Art. 35<sup>quater</sup> AB PR, der definiert, welches Einkommen an den Überbrückungszuschuss anrechenbar ist, gilt für die Weiterversicherung sinngemäss. Anders als beim Überbrückungszuschuss ist bei Altersteilzeit nur bei Dritten oder aus selbstständiger Erwerbstätigkeit erzieltetes Einkommen zu melden. Lohnerhöhungen bei der Stadt sind der Stadt selber bekannt. Überdies sind sie hinsichtlich der Weiterversicherung unproblematisch. Sie führen zu einer Verringerung der Beiträge an der Weiterversicherung, da gemäss Art. 33a BVG maximal der letzte Verdienst vor der Lohnreduktion weiterversichert werden kann. Nicht anrechenbar sind in sinngemässer Anwendung von Art. 35<sup>quater</sup> AB PR die in dessen Absatz 2 genannten a) Einkommen, die nachweislich seit mindestens einem Jahr vor der Altersteilzeit regelmässig erzielt wurden, und b) in der Schweiz erzielte Lohnbestandteile, die nicht zum massgebenden Lohn im Sinne der Gesetzgebung über die AHV gehören. Um kleinere Einkommen für Tätigkeiten, die dem Sinn der Entlastung nicht widersprechen, nicht vollkommen auszuschliessen, wird ein Freibetrag bis zum Mindestlohn für die berufliche Vorsorge (Art. 7 Abs. 1 BVG) festgelegt. Dieser Mindestlohn beträgt aktuell (2021) Fr. 21 510.– pro Jahr. Angestellte in Altersteilzeit dürfen im Kalenderjahr neues (AHV-pflichtiges) Einkommen unter diesem Grenzwert verdienen, ohne damit den Anspruch auf die städtischen Arbeitgeberbeiträge an die Weiterversicherung zu verlieren. Um den Kontrollaufwand möglichst klein zu halten, ist dieser Betrag einheitlich festgelegt und soll nicht anhand des Umfangs der Altersteilzeit oder des städtischen Anteils an den Kosten berechnet werden. Dies erleichtert es auch den Angestellten, das zulässige Einkommen einfach zu überprüfen.

Wird beispielsweise eine Angestellte in den Vorstand einer Baugenossenschaft gewählt und erreichen die Sitzungsgelder und Entschädigungen voraussichtlich den Grenzwert von Fr. 21 510.– pro Jahr (Stand 2021), ist sie verpflichtet, dieses Einkommen zu melden. In



13/25

dem Moment ist die Voraussetzung für die städtische Beteiligung an der Weiterversicherung gemäss Art. 85<sup>ter</sup> Abs. 2 lit. c PR nicht mehr gegeben. Die Angestellte erzielt im Umfang der Altersteilzeit neues Einkommen, das den Grenzwert erreicht. Die finanzielle Beteiligung der Stadt endet (vgl. nachfolgend Kapitel 4.4.3).

**Zu Abs. 3:** Wenn Mitarbeitende anrechenbares Einkommen melden, kann die Anstellungsinstanz oder die von ihr bezeichnete Stelle die Unterlagen verlangen, die für den Nachweis über dessen Höhe nötig sind (z. B. Lohnausweis). Bei Angestellten mit Wohnsitz im Ausland besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie nicht in der Schweiz, sondern in ihrem Wohnsitzstaat einer Nebentätigkeit nachgehen. Da im Ausland erworbenes Einkommen nicht aus den AHV-Konten hervorgeht, haben sie auf Verlangen der Anstellungsinstanz oder der von dieser bezeichneten Stelle die Bescheinigung über sozialversicherungspflichtiges Einkommen ihres Wohnsitzstaats einzureichen. Anhand der Bescheinigungen kann überprüft werden, ob zu viel geleistete Beiträge zurückgefordert werden müssen.

#### **4.4.3 Reduktion der Arbeitgeberbeiträge und Rückforderung, neu Art. 35<sup>novies</sup> AB PR**

In einem neuen Art. 35<sup>novies</sup> AB PR sollen die Beendigung der Übernahme der Arbeitgeberbeiträge bei Erreichen des Grenzwerts durch neues Einkommen sowie die Rückforderung zu viel bezahlter städtischer Beiträge geregelt werden.

##### **Art. 35<sup>novies</sup> AB PR Ende der finanziellen Beteiligung und Rückforderung**

<sup>1</sup> Die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt an die Weiterversicherung gemäss Art. 85<sup>ter</sup> PR endet, wenn Angestellte in Altersteilzeit ihre Meldepflichten verletzen oder neues Erwerbseinkommen erzielen, das den Grenzbetrag gemäss Art. 35<sup>octies</sup> erreicht.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz oder die von ihr bezeichnete, ihr direkt unterstellte Leitung einer Organisationseinheit ermahnt Angestellte, die ihrer Meldepflicht gemäss Art. 35<sup>octies</sup> nicht nachkommen, und meldet Human Resources Management, wenn die Voraussetzungen für die städtische Beteiligung nicht mehr erfüllt sind.

<sup>3</sup> Human Resources Management teilt den Angestellten das Ende der städtischen Beteiligung mit; sie endet auf das der Mitteilung folgende Monatsende.

<sup>4</sup> Zu viel bezahlte städtische Beiträge werden zurückgefordert; bei Verletzung der Meldepflicht werden die städtischen Beiträge für das gesamte betroffene Jahr zurückgefordert.

**Zu Abs. 1:** Bei Altersteilzeit endet die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt an der Weiterversicherung gemäss Art. 85<sup>ter</sup> PR, wenn Angestellte aus einer Nebenbeschäftigung neues Erwerbseinkommen erzielen, das im Kalenderjahr mindestens den Grenzbetrag gemäss Art. 35<sup>octies</sup> erreicht. Die Angestellten trifft diesbezüglich eine Meldepflicht (neu Art. 35<sup>octies</sup> Abs. 2 AB PR). Ebenso wird die städtische Beteiligung beendet, wenn Angestellte trotz Mahnung den IK-Auszug oder weitere Unterlagen zum Erwerbseinkommen wie Lohnausweise oder die Bescheinigung des ausländischen Wohnsitzstaats über sozialversicherungspflichtiges Einkommen nicht einreichen.

**Zu Abs. 2:** Zuständig für die Mahnung ist die Anstellungsinstanz oder die von ihr bezeichnete, ihr direkt unterstellte Leitung. Sie erinnert die Angestellten daran, wenn sie ihren IK-Auszug nicht bis Ende Juli eingereicht haben. Sie meldet Human Resources Management (HRZ), wenn die Voraussetzung für die städtische Beteiligung nicht mehr erfüllt ist, weil die Meldepflicht verletzt wurde, bzw. wenn gemäss Meldung der Angestellten oder der eingereichten Bescheinigung bestätigt wird, dass Angestellte neues Einkommen erzielen haben, das mindestens den BVG-Schwellenwert erreicht.



14/25

**Zu Abs. 3:** Bevor die städtische Beteiligung eingestellt wird, werden die Angestellten von HRZ auf das bevorstehende Ende und den Grund für die Einstellung hingewiesen. Sie haben damit die Möglichkeit, den IK-Auszug nachzureichen und das Ende der städtischen Beteiligung an der Weiterversicherung zu verhindern. Die städtische Beteiligung endet erst auf das nächstfolgende Monatsende nach Mitteilung von HRZ. So bleibt den betroffenen Angestellten eine genügend lange Reaktionsfrist, um das Gegenteil zu beweisen, falls die Voraussetzung für die Einstellung ihrer Meinung nach nicht erfüllt ist.

**Zu Abs. 4:** Zu viel bezahlte städtische Beiträge werden zurückgefordert. Weil Angestellte, die neues Einkommen nicht melden, daraus keinen Vorteil haben sollen, werden die städtischen Beiträge bei Verletzung der Meldepflicht für das gesamte betroffene Jahr zurückgefordert. Ergeht beispielsweise aus dem IK-Auszug im Juli, dass ein Angestellter im vorhergehenden Kalenderjahr neues Einkommen über dem Grenzwert erzielt hat, wird die Weiterversicherung beendet und es werden die Beiträge des gesamten Jahres zurückgefordert. Genauso, wenn Angestellte den IK-Auszug trotz Mahnung gar nicht einreichen. Bei fortbestehendem Anstellungsverhältnis können zu viel bezahlte Beiträge nach den Vorgaben von Art. 67 Abs. 2 lit. c PR mit dem Lohn verrechnet werden. Aus rechtsetzungstechnischen Gründen wird die Rückmeldung aus der Vernehmlassung nicht aufgenommen und auf einen deklaratorischen Verweis auf die Bestimmung im PR verzichtet. Da die von einer Rückforderung betroffenen Angestellten mindestens neues Einkommen in Höhe des Grenzwerts von Fr. 21 510.– pro Jahr (Stand 2021) erzielt haben, wird auch auf eine Härtefallregelung verzichtet. Angesichts des erzielten Einkommens wird es den Angestellten zumutbar sein, der Stadt den Arbeitgeberanteil zurückzuerfüllen.

## **5. Beschäftigung über die Altersgrenze von 65 Jahren und Weiterführung der beruflichen Vorsorge**

### **5.1 Ausgangslage**

Obwohl das ordentliche AHV-Alter für Frauen bei 64 Jahren liegt, erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber gemäss Art. 25 Abs. 1 PR für alle städtischen Mitarbeitenden einheitlich auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Wünscht es die oder der Angestellte und besteht ein betrieblicher Bedarf, so kann der Altersrücktritt nach aktueller Rechtslage bis zur Vollendung des 66. Altersjahres aufgeschoben werden (Art. 25 Abs. 2 PR sowie Art. 29a VSR). Ein längerer Aufschub der Beendigung altershalber liegt derzeit nur in der Kompetenz des Stadtrats für Angestellte mit Lebensarbeitszeitmodellen oder für bestimmte Berufs- und Funktionsbereiche (Art. 26 PR). Für die Anstellung einer über 65-jährigen Person fehlt der Stadt, im Gegensatz zu anderen öffentlichen Verwaltungen und insbesondere dem Kanton, die Rechtsgrundlage gänzlich. Diese Ausgangslage führt zu schwer erklärbaren Konstellationen. Beispielsweise kann eine städtische Schule eine über 65-jährige Lehrperson für integrative Förderung anstellen, weil für diese das kantonale PR zur Anwendung kommt, eine Anstellung als Lehrperson für Deutsch als Zweitsprache wäre hingegen nicht möglich, weil diese dem städtischen Recht untersteht. Mit dieser Vorlage sollen Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung im gegenseitigen Einvernehmen über das vollendete 65. Altersjahr hinaus geschaffen werden. Ausserdem soll die Weiterführung der beruflichen Vorsorge mit rentenbildenden Sparbeiträgen ermöglicht werden. Damit kann durch die längere Erwerbstätigkeit die lebenslange Alterspension erhöht werden.



15/25

## 5.2 Erfahrungen aus der Evaluation der Pilotprojekte 66+

Von der Kompetenz nach Art. 26 PR, spezielle Regelungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen altershalber zu erlassen, hat der Stadtrat im Rahmen von Pilotprojekten der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ), des Gesundheits- und Umweltdepartements (GUD) und des Sozialdepartements (SD) Gebrauch gemacht. Weil sich in gewissen Berufsbereichen bereits seit längerem ein Fachkräftemangel abzeichnet, haben die VBZ ab März 2016, das GUD ab September 2016 und das SD ab Mai 2017 in Pilotversuchen die freiwillige Weiterbeschäftigung über das 66. Altersjahr erprobt. Bestimmte Angestelltengruppen dieser Organisationseinheiten, bei denen ein ausgewiesener Personalbedarf besteht, können die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses während der Projektdauer bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr hinausschieben bzw. sich wiederanstellen lassen. Voraussetzungen sind unter anderem die betriebliche Notwendigkeit, gute Leistungen und medizinische Tauglichkeit. Der maximale Beschäftigungsgrad nach Vollendung des 66. Altersjahres beträgt bei den VBZ 40 Prozent, beim GUD 60 Prozent und beim SD 80 Prozent. Es besteht weder eine Pflicht noch ein Anspruch auf Weiter- oder Wiederbeschäftigung.

Alle drei Pilotprojekte wurden 2018 evaluiert. Aufgrund der guten Erfahrungen und des ausgewiesenen Bedarfs sind die Reglemente bis Ende 2023 verlängert worden (STRB Nrn. 448/2021, 451/2021 und 458/2021). Damit bleibt das bereits etablierte Angebot für die erwähnten Organisationseinheiten erhalten, und es kann im Falle der Zustimmung des Gemeinderats ein nahtloser Übergang der Pilotprojekte in die zu schaffenden gesamtstädtischen Rechtsgrundlagen ermöglicht werden.

Die Evaluation der Pilotprojekte hat gezeigt, dass die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung vielfältige Chancen für Arbeitnehmende wie auch für die Arbeitgeberin bietet. Im Vordergrund stehen aus betrieblicher Sicht die Überbrückung von Personalengpässen und die längere Nutzung von spezifischem Fachwissen. Ein grosser Vorteil wird in allen Pilotbetrieben darin gesehen, dass die über 65-jährigen Mitarbeitenden eine grosse Erfahrung, Motivation und Flexibilität aufweisen und damit vielfältig einsetzbar sind. Ihr jeweils befristeter Einsatz stellt eine Ergänzung zum bestehenden Personal dar und hilft dabei, den Fachkräftemangel abzufedern. Der Einsatz von Mitarbeitenden über 66 Jahren beschränkt sich in den Piloten auf wenige Personen, die jedoch als grosse Entlastung für die Teams wahrgenommen werden. Sowohl Vorgesetzte, HR-Fachpersonen als auch die Teilnehmenden selbst erleben die Pilotversuche als sehr positive Erfahrung mit einem vielfältigen Nutzen für beide Seiten. Von den befragten Teilnehmenden wurden als wichtigste Gründe, über die Altersgrenze von 66 Jahren hinaus weiter tätig zu sein, am meisten die Freude an der Arbeit, der finanzielle Aspekt sowie die Flexibilität der Anstellung genannt. Die Angestellten schätzen die Möglichkeit, ihre Berufserfahrung weiterzugeben zu können, die intellektuelle Herausforderung, die Tagesstruktur sowie die sozialen Kontakte. Die aktuellen Rahmenbedingungen werden als zielführend erachtet, es werden kaum Hindernisse wahrgenommen. In der Evaluation wurde ausserdem beurteilt, ob ein Risiko besteht, dass die Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitenden Arbeitsplätze oder Entwicklungsmöglichkeiten jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährdet. Das Risiko wurde von den befragten Vorgesetzten und HR-Fachpersonen als klein angesehen, weil Teilnehmende an den Pilotversuchen eine befristete Ergänzung zu den festangestellten Mitarbeitenden bilden. Neue bzw. jüngere Mitarbeitende hätten für diese Funktionen nicht angestellt werden können, weil sie (noch) nicht die nötige Erfahrung mitbringen und/oder nicht in genügender Anzahl verfügbar



16/25

wären. Aussagen der Teilnehmenden haben die Annahme bestätigt, dass diese auch weiterarbeiten würden, wenn sie dies nicht mehr bei der Stadt tun könnten, da die Branche auf erfahrene Leute angewiesen ist.

Die erfolgreichen Pilotprojekte zeigen den Handlungsbedarf und den gleichermassen für die Angestellten wie die Stadtverwaltung grossen Mehrwert, den die vorliegende Revision schaffen kann.

### **5.3 Zu übernehmende Parameter aus den Pilotprojekten**

Die Pilotprojekte 66+ dienen als Grundlage für den gesamtstädtischen Revisionsvorschlag. Der Evaluationsbericht vom Juni 2018 beschreibt, dass sich die nachfolgend aufgelisteten Regelungen in den Pilotprojekten bewährt haben. Sie werden deshalb in dieser Vorlage aufgenommen und in eine gesamtstädtische Regelung überführt:

- Anstellung im gegenseitigen Einvernehmen, bei persönlichem Interesse der oder des Angestellten und bei betrieblichem Bedarf;
- Möglichkeit, funktions- und gesundheitsbezogene Voraussetzungen zu regeln;
- schrittweise Verlängerung mittels befristeter Jahresverträge;
- nahtlose Weiterbeschäftigung mit oder ohne Teilpensionierung sowie Wiederbeschäftigung nach Unterbruch oder Neuanstellung zulässig;
- Lohnfestlegung gemäss dem städtischen Lohnsystem, Monats- oder Stundenlohn je nach Beschäftigungsgrad und Regelmässigkeit der Einsätze sowie dem Wunsch der Angestellten;
- Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall erfolgt höchstens für 90 Kalendertage und endet mit Ablauf der befristeten Anstellung. Nach Ablauf der Lohnfortzahlung erfolgt automatisch die Beendigung altershalber.

Folgende Punkte, die von den Pilotversuchen abweichen, sind in der Evaluation empfohlen worden und werden in das PR aufgenommen:

- bei aufgeschobener (Teil-)Pensionierung können weiterhin Sparbeiträge in das Altersguthaben der beruflichen Vorsorge geleistet werden;
- das Höchstalter für die Beschäftigung wird offengelassen und nicht auf 70 Jahre beschränkt.

### **5.4 Zu revidierende Bestimmungen des Personalrechts (PR)**

#### **5.4.1 Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag, Art. 12 PR**

Für gewisse Funktionen sind funktionsbezogene, persönliche Voraussetzungen wie der Nachweis fachlicher Berechtigungen oder das Erfüllen medizinischer Anforderungen erforderlich. Für die Beschäftigung über das 65. Altersjahr soll deren Verlust als Beendigungsgrund geregelt werden können. Beispielsweise müssen Trampilotinnen und Trampiloten ab dem 66. Altersjahr eine jährliche Begleitfahrt durch eine Prüfungsexpertin oder einen Prüfungsexperten zwecks Feststellung der Fahrtauglichkeit absolvieren (Art. 41 Verordnung des UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen [VTE], SR 742.141.21). Um diese Anliegen umzusetzen, bietet sich eine Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Art. 12 PR an. Im Vertrag kann von den Bestimmungen des



17/25

PR insbesondere hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgewichen werden. Dazu soll eine Grundlage für die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag in Art. 12 Abs. 2 lit. f PR geschaffen werden.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 12 PR Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann ausnahmsweise in Abweichung von Art. 10 mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für</p> <p>a. Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung und Auszubildende in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens;</p> <p>b. Praktikantinnen und Praktikanten;</p> <p>c. nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten;</p> <p>d. Angestellte, deren Lohn durch Legate, Forschungsfonds oder ähnliche Mittel Dritter finanziert wird und</p> <p>e. Beschäftigte in Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt.</p> <p><sup>3</sup> Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur zur Ausübung von Spezialfunktionen zulässig.</p> <p><sup>4</sup> Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen und regelt die Zuständigkeit.</p>	<p><b>Art. 12 PR Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag</b></p> <p>Abs. 1 unverändert</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:</p> <p>lit. a–c unverändert.</p> <p>d. Angestellte, deren Lohn durch Legate, Forschungsfonds oder ähnliche Mittel Dritter finanziert wird;</p> <p>e. Beschäftigte in Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt;</p> <p><b>f. Angestellte ab dem vollendeten 65. Altersjahr.</b></p> <p>Abs. 3 und 4 unverändert.</p>
<p>Zugehöriger AB-PR-Artikel: Art. 36<sup>bis</sup></p>	

#### 5.4.2 Dauer der Anstellung, Art. 13 PR

Um eine möglichst grosse Flexibilität zu erreichen, soll die Anstellung ab dem vollendeten 65. Altersjahr befristet vereinbart werden (vgl. weiter unten Art. 36<sup>bis</sup> AB PR) und zudem wiederholt befristet möglich sein, ohne dass eine Verlängerung die Wirkung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses gemäss Art. 13 PR hat – was in diesem Artikel festzuhalten ist.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 13 PR Dauer im Allgemeinen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Mit Zustimmung der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers</p>	<p><b>Art. 13 PR Dauer im Allgemeinen</b></p> <p>Abs. 1–3 unverändert</p> <p><b><sup>4</sup> Die Anstellung von Personen ab dem vollendeten 65. Altersjahr wird auf jeweils längstens ein Jahr befristet; wiederholt befristete An-</b></p>



18/25

<p>kann die Befristung ausnahmsweise länger als zwei Jahre dauern.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter.</p> <p><sup>4</sup> Alle dieser Verordnung unterstehenden ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse werden, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.</p>	<p><b>stellungen haben nicht die Wirkung einer unbefristeten Anstellung.</b></p> <p><b>Abs. 4 wird zu Abs. 5</b></p>
<p>Zugehöriger AB-PR-Artikel: Art. 36<sup>bis</sup></p>	

### 5.4.3 Altersgrenze für die Beendigung altershalber, Art. 25 PR

In Art. 25 PR soll die Altersgrenze geöffnet werden. Derzeit ist ein Aufschub der Beendigung altershalber längstens bis zum vollendeten 66. Altersjahr möglich. Diese Bestimmung in Abs. 2 soll aufgehoben und in Abs. 1 ein Hinweis auf die Möglichkeit der einvernehmlichen Beschäftigung ab dem vollendeten 65. Altersjahr aufgenommen werden. Entgegen einiger Vernehmlassungsantworten wird auf die Regelung eines Höchstalters verzichtet. Da ohnehin ein Vertrag und somit ein gegenseitiges Einverständnis für die Beschäftigung vorliegen muss, soll diese Frage zur Regelung im Einzelfall offengelassen werden. Hinsichtlich der Versicherung in der beruflichen Vorsorge ist das Höchstalter 70 im Vorsorgereglement der PKZH nach den Vorgaben des BVG geregelt.

Spezielle Zuständigkeitsregelungen, die bisher in Abs. 2 lit. a und b geregelt sind, erübrigen sich. **Zuständig** für die Anstellung mittels öffentlich-rechtlichem Anstellungsvertrag sind die üblichen Anstellungsinstanzen gemäss Art. 11 PR i. V. m. Art. 25 AB PR. Gemäss Art. 25 AB PR wird die Delegation der Zuständigkeit für die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ausgeschlossen, soweit der Stadtrat oder die Departementsvorstehenden nichts Anderes bestimmen.

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 25 PR Altersgrenze für die Beendigung altershalber</b></p> <p><sup>1</sup> Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und Art. 25<sup>bis</sup> sowie Art. 26.</p> <p><sup>2</sup> Ausnahmsweise kann die Beendigung altershalber auf Wunsch der oder des Angestellten aufgeschoben werden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 66. Altersjahres. Zuständig für die Bewilligung der Verlängerung ist:</p> <p>a. die Anstellungsinstanz gemäss Art. 11 Abs. 1; oder</p> <p>b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher, soweit der Stadtrat die Anstellungskompetenz Art. 11 Abs. 2 an die nachgeordnete Instanz delegiert hat.</p>	<p><b>Art. 25 PR Altersgrenze für die Beendigung altershalber</b></p> <p><sup>1</sup> Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres.</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben <b>die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. f sowie Art. 25<sup>bis</sup> und Art. 26.</b></p>
<p>Zugehöriger AB-PR-Artikel: Art. 36<sup>bis</sup></p>	



#### 5.4.4 Altersgutschriften an die berufliche Vorsorge, Art. 85 PR

Durch die Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge mit Risikobeiträgen und rentenbildenden Sparbeiträgen auf dem Lohn kann durch die längere Erwerbstätigkeit die lebenslange Alterspension erhöht werden. In Art. 85 PR sollen die Höhe und anteilmässige Kostenverteilung der Altersgutschriften zwischen dem 66. und dem 70. Altersjahr geregelt werden. Das Vorsorgereglement der PKZH lässt eine Weiterversicherung bis 70 Jahre bereits zu (sog. aufgeschobene Alterspension). Derzeit ist jedoch nur eine Verzinsung des vorhandenen Kapitals vorgesehen; Beiträge werden keine mehr erhoben. Im PR sind demnach die Weiterversicherung mit Risikobeiträgen und rentenbildenden Sparbeiträgen zu regeln. Aufgrund der Vernehmlassungsantworten werden die Sparbeiträge nicht wie ursprünglich vorgesehen bei 25, sondern bei 15 Prozent festgelegt. Die Sparbeiträge der Angestellten betragen entsprechend Art. 85 Abs. 2 PR einen Anteil von 40 Prozent der totalen Sparbeiträge und somit 6 Prozent des koordinierten Lohns. Gegenüber dem Vernehmlassungsvorschlag verbleibt den Angestellten damit nach dem vollendeten 65. Altersjahr ein grösseres Einkommen zur freien Verfügung.

Die Möglichkeit der Weiterführung der beruflichen Vorsorge besteht aufgrund der übergeordneten Rechtsgrundlagen des Bundes nur, wenn die Pensionierung im Sinne des VSR PKZH aufgeschoben wird, jedoch nicht für neu- oder wiederbeschäftigte Pensionierte. Gemäss Art. 33b BVG wird bei «*Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter*» die «*Vorsorge [...] weitergeführt*». Voraussetzung dafür, dass Art. 33b BVG zum Tragen kommt, ist folglich, dass die versicherte Person der Pensionskasse bereits vor dem ordentlichen Rentenalter beigetreten und immer noch aktiv versichert ist.

Da eine parallel dem Gemeinderat beantragte Vorlage zur Tarifizinsreduktion und zu entsprechenden Beitragserhöhungen die aktuellen Altersgutschriften nach Art. 85 Abs. 2 PR beeinflusst, wird in der nachfolgenden Synopse ein kursiver Hinweis auf das Geschäft GR Nr. 2021/445 angebracht. Danach wird die neu hinzukommende Zeile mit den Sparbeiträgen ab Alter 66 aufgeführt, welche von einer allfälligen Revision im vorstehenden Geschäft unabhängig ist.

Aktuelle Regelung				Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)			
<b>Art. 85 PR Berufliche Vorsorge</b> <sup>1</sup> Die berufliche Vorsorge des Personals und der Behördenmitglieder erfolgt durch die Pensionskasse der Stadt Zürich (PKZH), eine von der Stadt errichtete öffentlich-rechtliche Vorsorge-stiftung. <sup>2</sup> 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.				<b>Art. 85 PR Berufliche Vorsorge</b> Abs. 1 unverändert. <sup>2</sup> 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	Altersgut-schrift in Prozent	Sparbei-trag der	Spar-beitrag der	Alter	Altersgut-schrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbei-trag der Stadt in Prozent
				25–65			
				Unverändert oder gemäss den im definitiven Gemeinderatsbeschluss hinsichtlich			



20/25

		Versicherten in Prozent	Stadt in Prozent	GR Nr. 2021/445 festgelegten Werten			
25–29	12,2	4,9	7,3	<b>66–70</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
30–34	15,5	6,2	9,3	Abs. 3–5 unverändert.			
35–39	18,8	7,5	11,3				
40–44	22,1	8,8	13,3				
45–49	25,5	10,2	15,3				
50–54	27,7	11,1	16,6				
55–59	29,9	12,0	17,9				
60–65	29,9	12,0	17,9				
<p><sup>3</sup> Der Stiftungsrat der Stiftung Pensionskasse Stadt Zürich legt den Risikobeitrag nach versicherungstechnischen Kriterien altersunabhängig fest und berücksichtigt dabei die Empfehlungen der technischen Expertin oder des technischen Experten. Falls der erforderliche Risikobeitrag 5 Prozent des koordinierten Lohns übersteigt, ist die Zustimmung des Gemeinderats einzuholen. Die Finanzierung erfolgt zu 40 Prozent durch die Versicherten und zu 60 Prozent durch die Stadt. Die jeweiligen Beitragssätze werden auf Zehntelprozente gerundet.</p> <p><sup>4</sup> Der Stadtrat kann den städtischen Pensionsberechtigten Teuerungszulagen aus Mitteln des Arbeitgebers finanzieren, insofern und insoweit die Vorsorgestiftung aus ihren Mitteln dazu nicht in der Lage ist.</p> <p><sup>5</sup> Städtische Arbeitgebervertretung im Stiftungsrat ist von Amtes wegen die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Finanzdepartements. Die übrigen städtischen Arbeitgebervertretungen werden durch den Stadtrat ernannt.</p>							
Zugehöriger AB-PR-Artikel: Art. 138							

## 5.5 Zu revidierende Ausführungsbestimmungen (AB PR)

### 5.5.1 Einheitliche Vorgaben für die Anstellung mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag, Art. 36<sup>bis</sup> AB PR

Mit Art. 12 Abs. 2 lit. f PR wird eine Rechtsgrundlage für die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag zur Weiterbeschäftigung im gegenseitigen Einvernehmen nach Vollendung des 65. Altersjahres geschaffen. Im öffentlich-rechtlichen Vertrag können Abweichungen vom PR hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (Art. 12 Abs. 1 PR). Der Stadtrat macht von seiner Kompetenz Gebrauch, einheitliche Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festzulegen (Abs. 4), um die Gleichbehandlung dieser Angestelltengruppe zu gewährleisten. Aufgrund der Systematik soll die Bestimmung nach Art. 36 AB PR eingefügt werden,



der die Beendigung altershalber regelt. Der bisherige Art. 36<sup>bis</sup> AB PR, der die Höhe des Monatslohns für die Berechnung der Abfindung bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 28 PR regelt, wird neu zu Art. 37 AB PR. Die Bestimmungen zur Abfindung und Lohnfortzahlung (aktuell Art. 37, 37<sup>bis</sup> und 37<sup>ter</sup> AB PR) sollen in Art. 37<sup>bis</sup> bis 37<sup>quater</sup> AB PR verschoben werden. Mit dieser Umnummerierung kann eine sinnvolle Systematik der Artikel beibehalten werden.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 36<sup>bis</sup> AB PR Abfindung, Berechnung des Monatslohns</b></p> <p><sup>1</sup> Als Monatslohn im Sinne von Art. 28 PR gilt ein Zwölftel des zuletzt bezahlten Jahresbruttolohns zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter.</p> <p><sup>2</sup> Bei Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad ist der Durchschnitt der letzten zwölf abgerechneten Monate massgebend.</p> <p><sup>3</sup> Ausgeschlossen sind Lohnbestandteile, die gemäss den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse bei der Ermittlung des anrechenbaren Lohns weggelassen werden.</p>	<p>Art. 36<sup>bis</sup> AB PR <b>Anstellung ab dem vollendeten 65. Altersjahr</b></p> <p><sup>1</sup> <b>Die Anstellung von Personen ab dem vollendeten 65. Altersjahr erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag und wird auf jeweils längstens ein Jahr befristet.</b></p> <p><sup>2</sup> <b>Der Vertrag nennt die funktionsbezogenen, persönlichen Voraussetzungen wie z. B. den Nachweis fachlicher Berechtigungen oder das Erfüllen medizinischer Anforderungen, deren Wegfall einen Kündigungsgrund darstellt.</b></p> <p><sup>3</sup> <b>Die Lohnfestsetzung richtet sich nach dem städtischen Lohnsystem oder bei Personalgruppen mit besonderem Vergütungssystem wie den Lehrpersonen der Fachschule Viventa, dem städtischen Volksschulpersonal oder den Kaderärztinnen und Kaderärzten nach dem für diese anwendbaren Personalrecht.</b></p> <p>Art. 36<sup>bis</sup> wird zu Art. 37            Art. 37 wird zu Art 37<sup>bis</sup>            Art. 37<sup>bis</sup> wird zu Art. 37<sup>ter</sup>            Art. 37<sup>ter</sup> wird zu Art. 37<sup>quater</sup></p>
<p>Zugehöriger PR-Artikel: Art. 24</p>	

**Zu Abs. 1:** Mit diesem Absatz werden die Anstellung mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss neu Art. 12 Abs. 2 lit. f PR sowie die Vorgabe der längstens einjährigen Befristung gemäss neu Art. 13 Abs. 4 PR zusammengefasst und zusätzlich – ebenfalls bloss der Vollständigkeit halber – betont, dass ein gegenseitiges Einvernehmen nötig ist.

**Zu Abs. 2:** Sind für eine Tätigkeit spezielle Bedingungen z. B. bezüglich Ausbildung oder Tauglichkeit vorausgesetzt, sind sie im Vertrag explizit zu erwähnen. Stellt deren Wegfall einen Kündigungsgrund dar, ist dies im Vertrag entsprechend zu regeln. Art. 17 Abs. 3 lit. f PR sieht den Wegfall einer vertraglichen Anstellungsbedingung bereits als Kündigungsgrund vor. Wenn sich der öffentlich-rechtliche Vertrag nicht weiter zur Beendigung äussert, kommen die Beendigungsgründe nach Art. 15 ff. zum Tragen.

**Zu Abs. 3:** Art. 12 Abs. 1 PR liesse bei der vertraglichen Anstellung Raum für abweichende Vereinbarungen hinsichtlich des Lohns. Dies wird für Anstellungen ab dem 65. Altersjahr



22/25

eingeschränkt. Die Lohnfestsetzung richtet sich nach dem städtischen Lohnsystem bzw. für Personalgruppen mit eigenem Vergütungssystem, wie dem städtischen Volksschulpersonal oder dem Lehrpersonal der Fachschule Viventa, nach dem für diese anwendbaren PR. Bei Angestellten, die dem PR unterstehen, wird der Lohn bei Vertragsabschluss basierend auf Art. 56 PR und auf Art. 59 AB PR festgesetzt. Für das städtische Volksschulpersonal ist der Lohn im Anhang der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (AVLT, AS 177.501) geregelt, für die Lehrpersonen der Fachschule Viventa in der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen an der Fachschule Viventa (VLV, AS 177.550). Die Aufzählung ist nicht abschliessend formuliert, damit weitere Personalgruppen davon erfasst werden, für die ein eigenes Vergütungssystem eingeführt wird, wie beispielsweise aktuell die Kaderärztinnen und Kaderärzte (vgl. STRB Nr. 966/2021).

Abweichungen von den Vorgaben des PR bleiben hingegen in Absprache der Parteien möglich bei der Frage, ob die Anstellung im Stunden- oder im Monatslohn erfolgt. Gemäss der Grundregel Art. 70 AB PR erfolgt die Bezahlung der Angestellten bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad im Monatslohn. Bei geringem und gleichzeitig unregelmässigem Beschäftigungsgrad kann sie im Stundenlohn erfolgen (Abs. 2). Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch einen Lohnzuschlag ist nur für Angestellte im Stundenlohn zulässig, die für längstens sechs Monate oder mit einem durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 30 Prozent angestellt sind (Abs. 5).

### 5.5.2 Befristete Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, Art. 81 AB PR

Analog zur derzeitigen Regelung bei der aufgeschobenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber soll die Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit oder Unfall bei der neu geregelten Anstellung ab dem vollendeten 65. Altersjahr während längstens 90 Kalendertagen und höchstens bis zum Ablauf der befristeten Anstellung ausgerichtet werden. Danach erfolgt von Gesetzes wegen die Beendigung altershalber.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p><b>Art. 81 AB PR Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung kann eingestellt oder gekürzt werden, wenn die oder der Angestellte ärztliche Zeugnisse im Sinne von Art. 78 nicht einreicht oder die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert.</p> <p><sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung wird gekürzt oder eingestellt, wenn die oder der Angestellte eine zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit zugewiesene zumutbare andere Arbeit verweigert. Human Resources Management erlässt zu Abs. 1 und 2 Richtlinien.</p> <p><sup>3</sup> Bei Abbruch eines Arbeitsversuches im Sinne des Reglements der Pensionskasse wird der Lohn sofort eingestellt.</p> <p><sup>4</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit während aufgeschobener Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber</p>	<p><b>Art. 81 AB PR Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung</b></p> <p>Abs. 1–3 unverändert.</p> <p><sup>4</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit während <b>einer Anstellung nach dem vollendeten 65. Altersjahr</b> wird die <b>Lohnfortzahlung</b> während längstens 90 Kalendertagen, höchstens aber <b>bis zum Ende der befristeten Anstellung</b> weiter ausgerichtet; danach erfolgt die Beendigung altershalber.</p>



23/25

wird der Lohn während längstens 90 Kalendertagen, höchstens aber bis zum vollendeten 66. Altersjahr weiter ausgerichtet; danach erfolgt die Beendigung altershalber.	
Zugehöriger PR-Artikel: Art. 24	

## 6. Finanzielle Auswirkungen

### 6.1 Berechnungsgrundlagen

Die Berechnung der finanziellen Auswirkungen basiert auf vielen unsicheren Annahmen, da die Nutzung der neuen Möglichkeiten aufgrund fehlender Erfahrungswerte und ungewisser Entwicklungen in der Zukunft schwierig einschätzbar ist. Deshalb werden im Folgenden die finanziellen Auswirkungen anhand verschiedener Szenarien aufgezeigt. Die Kosten werden bereits auf Basis der vom Stiftungsrat beantragten Erhöhung der Sparbeiträge berechnet (vgl. GR Nr. 2021/445). Gemäss Antrag des Stiftungsrats ist die Erhöhung per 1. Januar 2023 vorgesehen und wäre im Falle der Zustimmung des Gemeinderats mit dieser Vorlage zu koordinieren. Dieser Umstand sowie der im Jahr 2020 gestiegene durchschnittliche Jahreslohn erklären die leicht höheren Kosten gegenüber der Vernehmlassungsvorlage, in der die Berechnungen auf Basis der aktuellen Sparbeiträge und dem durchschnittlichen Jahreslohn 2019 beruhen.

### 6.2 Kosten der Weiterversicherung

Bei der freiwilligen Weiterversicherung nach erfolgter Lohnreduktion ergeben sich die Kosten der Stadt aus der Übernahme der Arbeitgeber-Spar- und Risikobeiträge auf dem Anteil des versicherten Verdienstes für die Lohnreduktion.

Diesen Kosten steht, aufgrund der Lohn- bzw. Beschäftigungsgradreduktion von älteren Mitarbeitenden, ein Einsparpotenzial gegenüber. Hierzu gehören beispielsweise weniger Kosten für mögliche belastungsbedingte Fehltagel oder geringere Lohnkosten, wenn im Umfang von Beschäftigungsgradreduktionen jüngere Personen mit weniger nutzbarer Erfahrung und entsprechend tieferen Löhnen angestellt werden (sog. Rotationsgewinne). Es ist vor allem aufgrund der Erfahrungen zum gestaffelten Altersrücktritt mit Bezug einer Teilpension davon auszugehen, dass auch die freiwillige Weiterversicherung ohne Bezug einer Teilpension nicht in grossem Ausmass genutzt werden wird. In den vergangenen Jahren haben nur rund 4–7 Prozent der städtischen Mitarbeitenden der Stadt im pensionierungsfähigen Alter die Möglichkeit eines gestaffelten Altersrücktritts gewählt. Beim Bundespersonal, dem die Weiterversicherung in der Regel auf eigene Kosten offensteht, machen rund 2,5 Prozent der Angestellten davon Gebrauch. Vor diesem Hintergrund scheint über die gesamte Stadtverwaltung gesehen eine mittlere Nutzung durch etwa 5 Prozent der Mitarbeitenden ab dem 60. Altersjahr realistisch (vgl. mittleres Szenario nachfolgend).

#### 6.2.1 Prognosen der Mehrkosten für die Stadt

(Berechnungen auf Basis Durchschnittslohn Alter 60+ per 31. Dezember 2020, Fr. 107 754.–). Grundannahme: Durchschnittliche Lohnreduktion von 30 Prozent ab dem «Eintrittsalter» bis zum ordentlichen Rentenalter.



Szenario	Annahmen zur Nutzung (Anteil Mitarbeitende 60–64 Jahre)	Durchschnittliche jährliche Kosten Fr. gerundet
Tiefe Nutzung	1 % der Mitarbeitenden zwischen 60 und 64 Jahren, entspricht – rund 20 Mitarbeitenden, die pro Jahr neu dazukommen – rund 48 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in der Weiterversicherung sind	246 000
Mittlere Nutzung	5 % der Mitarbeitenden zwischen 60 und 64 Jahren, entspricht – rund 93 Mitarbeitenden, die pro Jahr neu dazukommen – rund 230 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in der Weiterversicherung sind	1 182 000
Hohe Nutzung	10 % der Mitarbeitenden zwischen 60 und 64 Jahren, entspricht – rund 173 Mitarbeitenden, die pro Jahr neu dazukommen – rund 435 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in der Weiterversicherung sind	2 247 000

### 6.2.2 Budgetierung und Personalkostenplanung

Im Falle der Zustimmung des Gemeinderats wird der Stadtrat vor der Inkraftsetzung eine Vorlaufzeit von mindestens einem halben bis zu einem Jahr für die Umsetzung einplanen. Da die mutmasslichen Interessentinnen und Interessenten an der Weiterversicherung von HRZ nicht prognostiziert werden können, werden die Mehrkosten generell nicht zentral eingestellt. HRZ wird die Umsetzung in SAP HCM und insbesondere die Personalkostenplanung begleiten. Die Dienstabteilungen werden eingeladen, die Mehrkosten anhand von Gesprächen mit den Mitarbeitenden der berechtigten Jahrgänge zu schätzen. Sollten die Mehrkosten die budgetierten Mittel für Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse übersteigen, sind diese im ordentlichen Budgetprozess oder allenfalls mit Nachtragskreditbegehren bewilligen zu lassen.

### 6.3 Kosten der Beschäftigung über die Altersgrenze von 65 Jahren

Mit der Einführung dieser neuen Möglichkeit zur längeren Beschäftigung gehen keine zusätzlichen Kosten einher. Die Anstellung ab dem vollendeten 65. Altersjahr entspricht einer «gewöhnlichen» Anstellung. Mit dem Sparbeitrag der Stadt von 9 Prozent für über 65-jährige Angestellte, erübrigt sich im Gegensatz zur Vernehmlassungsvorlage das Berechnen zusätzlicher Kosten gegenüber den Sparbeiträgen der Stadt für 20- bis 50-jährige Angestellte, die im Durchschnitt 11,3 Prozent betragen. Für AHV-Bezügerinnen und -Bezüger entfallen auf dem jährlichen Freibetrag von Fr. 16 800.– (unabhängig von Beschäftigungsgrad und Verdienst) die AHV- sowie die ALV-Beiträge, was ebenfalls zu geringeren Kosten im Vergleich zu Angestellten bis zum vollendeten 65. Lebensjahr führt. Demgegenüber haben ältere Angestellte durchschnittlich höhere Löhne. Gesamthaft entstehen somit durch die Anstellung über 65-jähriger Personen keine Zusatzkosten.

### 6.4 Ausgaben für die Umsetzung

Die einmaligen Ausgaben für die IT-Umsetzung sowie die Einführung und Schulung der weiterentwickelten Möglichkeiten des flexiblen Altersrücktritts setzen sich wie folgt zusammen:

Konzernkto.	Bezeichnung	Ausgaben für:	Fr.
(2080) 3910 00 000	Honorare externe Berater, Gutachter, Fachexperten	Anpassungen der Lohnarten in SAP HCM Anpassung der Schnittstelle zur PKZH	24 000



25/25

(2050) 3118 00 000	Anschaffung immaterielle Anlagen	Elektronische Lernmedien für die Schulung	25 000
<b>Kosten total</b>			<b>49 000</b>

Die technische Umsetzung der angedachten Lösung zur Weiterversicherung (Kapitel 4) wird als komplex beurteilt. Bei einer möglichst automatisierten Abwicklung ist für die IT-Anpassung mit ungefähr 12 Tagen Programmierung durch externe Anbieter (Fr. 2000.–/Tag) zu rechnen, was zu Ausgaben von rund Fr. 24 000.– führt. Weiter fallen bei Organisation und Informatik (OIZ) Eigenleistungen von ungefähr 50 Tagen zu Fr. 1360.–/Tag und somit total rund Fr. 68 000.– an. Die Eigenleistungen werden zusammen mit den externen Ausgaben (Fr. 24 000.–) intern von OIZ an HRZ (2050) weiterverrechnet.

Die Eigenleistungen von OIZ werden mit dem bestehenden Personal innerhalb der regulären Arbeitszeit erbracht und haben folglich keinen Ausgabencharakter. Es handelt sich daher um unwesentliche Eigenleistungen i. S. v. Art. 14 Finanzhaushaltverordnung (AS 611.101) und die entsprechenden Kosten müssen nicht in den Objektkredit eingerechnet werden. Zur Erklärung der neuen Instrumente an HR-Fachleute, Vorgesetzte und Mitarbeitende der Stadtverwaltung werden Fr. 25 000.– für Lernmedien benötigt. Der zu beantragende Objektkredit beträgt somit gemäss obiger Aufstellung Fr. 49 000.–. Für den späteren Betrieb ist mit keinen zusätzlichen Folgekosten zu rechnen.

## **7. Budgetnachweis und Zuständigkeit**

Die Ausgaben sind im Budget 2022 eingestellt und im Finanz- und Aufgabenplan 2022–2025 vorgemerkt. Die Bewilligung einmaliger, budgetierter neuer Ausgaben bis Fr. 200 000.– liegt gemäss Art. 45 lit. a Geschäftsordnung des Stadtrats (AS 172.100) grundsätzlich in der Zuständigkeit der Dienstchefinnen und Dienstchefs. Aus Effizienzgründen wird der Objektkredit von Fr. 49 000.– für die systemtechnische Umsetzung der Weiterversicherung sowie die Schulung vorliegend direkt durch den Stadtrat bewilligt.

**Dem Gemeinderat wird beantragt:**

- 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.**

**Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.**

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin  
Corine Mauch

Die Stadtschreiberin  
Dr. Claudia Cuche-Curti



**Beilage 1 zu GR Nr. 2021/487**

8. Dezember 2021

**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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

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

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. f sowie Art. 25<sup>bis</sup> und Art. 26.

## Art. 85 Berufliche Vorsorge

Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> 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<sup>ter</sup> Städtische Beteiligung an der Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge

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

<sup>2</sup> Die Stadt leistet Arbeitgeberbeiträge an die PKZH auf der Lohnreduktion von Angestellten:

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

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten zu Abs. 2, insbesondere:

- a. die Meldepflicht über neues Einkommen sowie die Pflicht zur Einreichung des AHV-Kontoauszugs;

- b. das Ende der städtischen Beteiligung bei Verletzung der Meldepflicht oder falls neues Einkommen erzielt wird, das den von ihm festgelegten Grenzwert erreicht;
- c. die Rückforderung zu viel bezahlter städtischer Beiträge.

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