

## Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 16. November 2016

### **Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss**

#### **1. Zweck der Vorlage**

Mit dieser Vorlage soll die Beteiligung der Stadt an den Kosten des Überbrückungszuschusses neu geregelt werden. Diesen zahlt die Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) bei vorzeitigen Altersrücktritten während maximal fünf Jahren aus, bis mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rücktrittsalters (aktuell 64 für Frauen und 65 für Männer) die AHV-Altersrente einsetzt. Flexible Altersrücktritte sollen grundsätzlich weiterhin unterstützt werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Angestellten in der späten Phase des Erwerbslebens gerecht zu werden. Als Antwort auf die demographische Entwicklung und den bestehenden Fachkräftemangel sollen hingegen Anreize gesetzt werden, den Altersrücktritt später zu erklären. Mit dem längeren Verbleib von erfahrenen, älteren Mitarbeitenden im Arbeitsprozess kann auch die immer wichtiger werdende Übergabe von implizitem Wissen besser organisiert und durchgeführt werden. Damit kann der wertvolle Erfahrungsschatz an jüngere Mitarbeitende weitergegeben werden. Ausserdem soll mit dieser Änderung angesichts der finanzpolitischen Herausforderungen ein Beitrag zur Ergebnisverbesserung geleistet werden. Ferner soll für die Regelung der Folgen von Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses eine Rechtsgrundlage geschaffen werden.

#### **2. Ausgangslage**

##### **2.1 Bisherige Regelung**

Die Stadt beteiligt sich gemäss Art. 27 Abs. 2 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) beim vorzeitigen Altersrücktritt von Angestellten mit mindestens acht ununterbrochenen Dienstjahren an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente im Umfang von 62 Prozent der maximalen, einfachen AHV-Altersrente. Beim Altersrücktritt auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht. Die Stadt überweist der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) auf den Zeitpunkt des Leistungsbeginns den zugrunde liegenden Einmalbetrag (Art. 27 Abs. 4 PR). Gemäss Art. 1 Abs. 2 der Verordnung über Abgangsleistungen der Behördenmitglieder [VAB, AS 177.107] gilt Art. 27 PR auch für die Behördenmitglieder im Geltungsbereich der VAB, das sind die Mitglieder des Stadtrats, die oder der Beauftragte in Beschwerdesachen, die oder der Datenschutzbeauftragte, die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, die Friedensrichterinnen und Friedensrichter sowie die Schulpräsidentinnen und Schulpräsidenten.

Der Überbrückungszuschuss wird von der PKZH ab Pensionierungsdatum für längstens fünf Jahre ausgerichtet (Art. 31 Abs. 1 und 2 Vorsorgereglement der PKZH, VSR), sofern die Versicherten nicht ausnahmsweise darauf verzichten. Der Arbeitnehmeranteil von 38 Prozent wird aus dem Altersguthaben finanziert. Dieses wird bei Pensionsbeginn um den nicht von der Stadt finanzierten Barwert des Überbrückungszuschusses reduziert. Diese Reduktion kann durch einen Einkauf ganz oder teilweise kompensiert werden (Art. 31 Abs. 3 VSR).

Die Kostenbeteiligung der Stadt am Überbrückungszuschuss wurde 1994 eingeführt, als die Arbeitslosenquote bei 6 Prozent lag, um vorzeitige Altersrücktritte zu fördern. Die städtische Beteiligung sollte wegen der angespannten Arbeitsmarktlage so ausgestaltet werden, dass ein Anreiz zu einem Altersrücktritt in einem frühen Zeitpunkt entsteht (STRB Nr. 2926/1994, Ziff. 1 der Erwägungen). In der Folge wurde der Umfang der städtischen Beteiligung mehr-

mals angepasst, wobei diese wie eingangs erwähnt aktuell 62 Prozent der maximalen, einfachen AHV-Altersrente beträgt.

## 2.2 Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt

Heute ist die Zeit der arbeitsmarktlich motivierten Förderung von Frühpensionierungen weitgehend vorbei: Bereits besteht für einige Berufe – trotz Zuwanderung aus dem Ausland – ein Fachkräftemangel. Weil die bis Mitte der sechziger Jahre geborenen, geburtenstarken Jahrgänge (sog. «Babyboomer») bald ins Pensionsalter kommen, erhalten diese in den nächsten 10–15 Jahren eine Art Schlüsselrolle auf dem Arbeitsmarkt. Bereits heute sind Anstrengungen nötig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, welcher durch die geburtenschwachen Jahrgänge, die auf die «Babyboomer» folgen, tendenziell zunehmen wird.

Aufgrund der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative und der demografischen Entwicklung in den Herkunftsländern wird es schwieriger, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren. Die politischen Entwicklungen gehen daher in der Schweiz und generell in den Industrienationen in Richtung Verlängerung der Lebensarbeitszeit, z. B. durch Erhöhung des Renteneintrittsalters, Ermöglichung, über das ordentliche Pensionsalter hinaus zu arbeiten und Verzicht auf die Förderung von Frühpensionierungen. Dazu folgende Beispiele:

- Die Vorlage des Bundesrats zur Reform «Altersvorsorge 2020» würde künftig freiwillige, vorzeitige Altersrücktritte erst ab Alter 62 zulassen (statt aktuell Alter 58). In der parlamentarischen Beratung, die zurzeit noch im Gang ist, haben sich bisher (Stand vom 6. Oktober 2016) National- und Ständerat ebenfalls für eine Erhöhung auf Alter 62 ausgesprochen, wobei in Abweichung zum Bundesrat die Vorsorgeeinrichtungen ein tieferes reglementarisches Mindestalter festlegen können, welches mindestens 60 Jahre betragen muss (siehe Art. 13 BVG, SR 831.40). Der Ständerat will den Vorbezug der Altersleistung für höchstens drei Jahre vor dem Referenzalter (technisches Schlussalter) ermöglichen, der Nationalrat für höchstens fünf Jahre. Setzt sich der Nationalrat durch, müsste die PKZH, bei welcher das technische Schlussalter bei 65 Jahren liegt, das Mindestalter für freiwillige Altersrücktritte nach Ablauf einer allfälligen Übergangsregelung von heute 58 auf mindestens 60 Jahre erhöhen. Setzt sich der Ständerat durch, müsste eine Erhöhung des Mindestalters auf mindestens 62 Jahre erfolgen. Die Vorlage geht nun zur Differenzbereinigung in den Ständerat.
- Im Rahmen der HR-Strategie der Stadt Zürich wird im Handlungsfeld 3 (Nutzung der Vielfalt als Chance) die Anhebung der Altersgrenze für die Beschäftigung über das 66. Altersjahr hinaus geprüft. Zurzeit werden in Pilotversuchen bei den Verkehrsbetrieben und im Gesundheits- und Umweltdepartement Erfahrungen mit der Beschäftigung von Angestellten über Alter 66 gesammelt (STRB Nr. 218/2016 und STRB Nr. 728/2016).
- Der Bund als Arbeitgeber beteiligt sich seit dem 1. August 2014 bei Rücktrittsalter 60 oder 61 nur noch mit 5 Prozent an den Kosten der Überbrückungsrente bei Frühpensionierungen und reduzierte allgemein die Prozentsätze für die Arbeitgeberbeteiligung an der Überbrückungsrente (Anhang 1 zu Art. 88f Abs. 5 Bundespersonalverordnung, SR 172.220.111.3).

## **2.3 Revisionsbedarf**

Die geltende Regelung im Personalrecht mit einer Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses von 62 Prozent bereits ab Alter 58 nimmt zu wenig auf die demographische Entwicklung Rücksicht und ist nicht mehr zeitgemäss. Hinzu kommt, dass ausgerechnet die frühen Altersrücktritte zwischen Alter 58 und 61 besonders hohe Arbeitgeberkosten generieren, weil diese Kosten mit steigender Bezugsdauer des Überbrückungszuschusses proportional zunehmen. Die Arbeitgeberkosten für einen Überbrückungszuschuss mit der maximalen Bezugsdauer von fünf Jahren betragen beispielsweise rund Fr. 81 000.– (Stand 2016, Basis vollständiger Altersrücktritt bei Vollpensum). Insgesamt betragen die jährlichen Kosten für die städtische Beteiligung an Überbrückungszuschüssen 19,6 Millionen Franken im Jahr 2013, 16,9 Millionen Franken im Jahr 2014 und 16,2 Millionen Franken im Jahr 2015 (vgl. auch Ziff. 4).

Die hohen Kosten in Verbindung mit der demographischen Entwicklung waren ausschlaggebend dafür, dass der Stadtrat in seiner Medienmitteilung vom 22. Januar 2015 im Rahmen des Programms 17/0 (Leistungsüberprüfung) ankündigte, dass die Kostenbeteiligung an Überbrückungszuschüssen mit Wirkung ab 2018 auf unfreiwillige Altersrücktritte, beispielsweise infolge Reorganisationen oder einem Stellenabbau eingeschränkt werden soll. Die Personalverbände suchten in der Folge den Dialog mit dem Finanzvorstand und setzten sich für die Beibehaltung der Kostenbeteiligung an Überbrückungszuschüssen auch bei freiwilligen Altersrücktritten ein. In der Vernehmlassungsvorlage vom 25. November 2015 nahm der Stadtrat dieses Anliegen auf, indem er auch für freiwillige Altersrücktritte weiterhin eine Kostenbeteiligung vorsah. Einsparungen für die Stadt sollen in erster Linie mittels geänderten Prozentsätzen für die Kostenbeteiligung erzielt werden (vgl. Ziff. 3). Ausserdem sollen die Mittel für die Kostenbeteiligung der Stadt besser auf diejenigen Angestellten fokussiert werden, welche mit dem Altersrücktritt wirklich die Erwerbstätigkeit aufgeben. Wesentliche Gründe für vorzeitige Altersrücktritte sind beispielsweise gesundheitliche Probleme, sich ändernde Anforderungen in den Berufsprofilen und Kompetenzen oder die Pflege von Familienangehörigen. Freiwillige Altersrücktritte sollen grundsätzlich weiterhin finanziell unterstützt werden, angesichts der demographischen Entwicklung jedoch erst ab Alter 60 und verstärkt mit Alter 62 oder höher.

## **3. Änderung des Personalrechts**

### **3.1 Zuständigkeit**

Gemäss Art. 116 Abs. 2 der Gemeindeordnung (AS 101.100) legt der Gemeinderat aufgrund eines Vorschlags der Vorsorgestiftung die Beiträge der Stadt und der städtischen Versicherten fest. Gemäss § 111 des kantonalen Gemeindegesetzes (LS 131.1) steht jedoch dem Stadtrat die Vorberatung aller an den Gemeinderat zu bringenden Geschäfte zu, was auch das Recht einschliesst, dem Gemeinderat einen eigenen Antrag zu unterbreiten. Mit Art. 116 Abs. 2 der Gemeindeordnung wurde das Antragsrecht des Stadtrats hinsichtlich der Beiträge an die Pensionskasse nicht wegbedungen. Diese Bestimmung bewirkt aber, dass der Pensionskasse (vertreten durch den Stiftungsrat) die Möglichkeit eingeräumt werden muss, einen Vorschlag zu unterbreiten, den der Stadtrat dem Gemeinderat als Beilage zu seinem eigenen Antrag weiterzuleiten hat.

Der Vorschlag des Stiftungsrats vom 1. Februar 2016 betreffend Beteiligung des Arbeitgebers am Überbrückungszuschuss der Pensionskasse, in welchem Zustimmung zur Vernehmlassungsvorlage des Stadtrats vom 25. November 2015 empfohlen wird, liegt dieser Weisung bei (Beilage 2). Im vorliegenden Fall verzichtet die Pensionskasse auf einen eigenen Vorschlag und unterstützt die Vorlage des Stadtrats. Für weitere Erläuterungen zum Vorschlagsrecht des Stiftungsrats wird auf Beilage 2 (Ziff. 2 der Erwägungen) verwiesen.

### 3.2 Änderung von Art. 27 PR betreffend Leistungen bei Altersrücktritt und bei Beendigung altershalber

In **Art. 27 Abs. 2 PR** soll die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung dahingehend geändert werden, dass deutliche Anreize entstehen, den Altersrücktritt erst mit Alter 62 oder später zu erklären: Bei Rücktrittsalter 58 und 59 soll keine Arbeitgeberbeteiligung mehr vorgesehen sein, wobei gemäss unverändertem Art. 24 Abs. 1 PR der Altersrücktritt weiterhin zwischen Alter 58 und 65 auf jedes Monatsende frei wählbar ist. Anschliessend soll sie mit zunehmendem Rücktrittsalter wie folgt von 30 bis 70 Prozent ansteigen:

Rücktrittsalter	Prozentsatz
60 Jahre	30 %
61 Jahre	40 %
62 Jahre	60 %
63 Jahre	65 %
64 Jahre	70 %

Im Vergleich zur Vernehmlassungsvorlage sind die Prozentsätze für Alter 60 und 61 um je 10 Prozentpunkte erhöht worden, womit dem in der Vernehmlassung oft vorgebrachten Einwand, die Ansätze für Alter 60 und 61 seien zu tief, Rechnung getragen werden soll.

Wie bereits in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehen wird in Abs. 2 explizit vorausgesetzt, dass die oder der Angestellte die Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts aufgibt.

**Art. 27 Abs. 3 PR** enthält in der bisherigen Fassung eine Sonderregelung für die Jahrgänge 1949 bis 1952, welche mit zunehmendem Rücktrittsalter ebenfalls höhere Prozentsätze vorsieht. Allerdings sind dort hohe Prozentsätze von 80 bis 100 Prozent vorgesehen, weshalb damit vorzeitige Altersrücktritte noch stark gefördert worden sind. Da die Angestellten der von der Sonderregelung erfassten Jahrgänge 1949 bis 1952 inzwischen alle das 63. Altersjahr überschritten haben, ergeben sich keine neuen Anwendungsfälle mehr, weshalb die Sonderregelung mit dieser Vorlage aus Art. 27 PR entfernt werden soll. Der letzte Satz des bisherigen Abs. 2, wonach bei Altersrücktritt auf einem Teilpensum der entsprechende Bruchteil erbracht wird, soll in Abs. 3 verschoben werden.

Die Abs. 1 und 4 sollen unverändert bleiben.

Die folgende Gegenüberstellung enthält die aktuelle Fassung von Art. 27 Abs. 2 und 3 PR und den Revisionsvorschlag:

**Art. 27 PR: Leistungen bei Altersrücktritt und bei Beendigung altershalber**

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag <i>revidierter Text ist fett und kursiv gedruckt</i>												
<p><sup>1</sup> unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Beim Altersrücktritt von Angestellten beteiligt sich die Stadt an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Rücktritt ununterbrochen acht Jahre gedauert hat. Die städtische Beteiligung beträgt 62 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Altersrücktritt auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht.</p>	<p><sup>1</sup> unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Beim Altersrücktritt von Angestellten <b>ab Alter 60</b> beteiligt sich die Stadt an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Rücktritt ununterbrochen acht Jahre gedauert hat <b>und die oder der Angestellte die Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts aufgibt</b>. Die städtische Beteiligung beträgt <b>in</b> Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente:</p> <table border="1" data-bbox="804 741 1268 981"> <thead> <tr> <th><i>Rücktrittsalter</i></th> <th><i>Prozentsatz</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>60 Jahre</b></td> <td><b>30 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>61 Jahre</b></td> <td><b>40 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>62 Jahre</b></td> <td><b>60 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>63 Jahre</b></td> <td><b>65 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>64 Jahre</b></td> <td><b>70 %</b></td> </tr> </tbody> </table>	<i>Rücktrittsalter</i>	<i>Prozentsatz</i>	<b>60 Jahre</b>	<b>30 %</b>	<b>61 Jahre</b>	<b>40 %</b>	<b>62 Jahre</b>	<b>60 %</b>	<b>63 Jahre</b>	<b>65 %</b>	<b>64 Jahre</b>	<b>70 %</b>
<i>Rücktrittsalter</i>	<i>Prozentsatz</i>												
<b>60 Jahre</b>	<b>30 %</b>												
<b>61 Jahre</b>	<b>40 %</b>												
<b>62 Jahre</b>	<b>60 %</b>												
<b>63 Jahre</b>	<b>65 %</b>												
<b>64 Jahre</b>	<b>70 %</b>												
<p><sup>3</sup> Bei einem Altersrücktritt von Angestellten der Jahrgänge 1949 bis 1952 beträgt die städtische Beteiligung am Überbrückungszuschuss</p> <table data-bbox="213 1093 630 1249"> <tr> <td>im 59. Altersjahr:</td> <td>80 Prozent;</td> </tr> <tr> <td>im 60. Altersjahr:</td> <td>85 Prozent;</td> </tr> <tr> <td>im 61. Altersjahr:</td> <td>90 Prozent;</td> </tr> <tr> <td>im 62. Altersjahr:</td> <td>95 Prozent;</td> </tr> <tr> <td>im 63. Altersjahr:</td> <td>100 Prozent.</td> </tr> </table>	im 59. Altersjahr:	80 Prozent;	im 60. Altersjahr:	85 Prozent;	im 61. Altersjahr:	90 Prozent;	im 62. Altersjahr:	95 Prozent;	im 63. Altersjahr:	100 Prozent.	<p><sup>3</sup> <b>Beim Altersrücktritt auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht.</b></p>		
im 59. Altersjahr:	80 Prozent;												
im 60. Altersjahr:	85 Prozent;												
im 61. Altersjahr:	90 Prozent;												
im 62. Altersjahr:	95 Prozent;												
im 63. Altersjahr:	100 Prozent.												
<p>Abs. 4 unverändert.</p>	<p>Abs. 4 unverändert.</p>												

**3.3 Neuer Art. 27<sup>bis</sup> PR betreffend Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses**

Der Überbrückungszuschuss soll bei vorzeitigen Altersrücktritten die fehlende AHV-Altersrente bis zum ordentlichen AHV-Rücktrittsalter ersetzen. Ein vorzeitiger Altersrücktritt bedeutet die vollständige (beim gestaffelten Altersrücktritt die teilweise) Aufgabe der Arbeitstätigkeit. Eine Rückkehr in ein Arbeitsverhältnis mit der Stadt Zürich oder eine baldige Erhöhung des Beschäftigungsgrads darf deshalb bereits unter geltender Praxis zum Rücktrittszeitpunkt nicht vorgesehen sein, ausser der verbleibende Beschäftigungsgrad liegt eindeutig unter 20 Prozent (vgl. Art. 2 Abs. 2 VSR: Ende der Versicherung). Wird sonst während laufendem Überbrückungszuschuss die Erwerbstätigkeit bei der Stadt oder anderweitig wieder aufgenommen oder erhöht, sind die Folgen im geltenden Recht nicht geregelt. Dabei kann jedoch eine Zweckentfremdung des Überbrückungszuschusses vorliegen, denn dieser soll in erster Linie wie die AHV-Altersrente den Rückzug aus dem Berufsleben ermöglichen und einen Ersatz für fehlendes Erwerbseinkommen darstellen. Deshalb soll künftig mittels flankierender Massnahmen Zweckentfremdungen von Überbrückungszuschüssen besser entgegengewirkt werden. So können die finanziellen Mittel für die Arbeitgeberbeteiligung besser auf diejenigen Personen konzentriert werden, die nach dem Altersrücktritt keiner namhaften Erwerbstätigkeit mehr nachgehen.

Mit einem neuen Art. 27<sup>bis</sup> PR soll für Massnahmen gegen die Zweckentfremdung des Überbrückungszuschusses eine Rechtsgrundlage geschaffen werden. Nähere Einzelheiten zu diesen Massnahmen sollen vom Stadtrat in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR, AS 177.101) geregelt und gleichzeitig mit der hier vorgeschlagenen Ergän-

zung des Personalrechts in Kraft gesetzt werden. Aus einigen Vernehmlassungsantworten von stadtinternen Stellen geht der Wunsch nach einem nicht zu aufwendigen und praktikablen Vorgehen hervor. Um die Nachverfolgung von Einkommen während der Dauer der Meldepflicht durch die Stadt zu erleichtern, soll in Art. 27<sup>bis</sup> ein Einsichtsrecht in Kontoauszüge der individuellen AHV-Konten (auch Gesamtauszug genannt) aufgenommen werden.

Gemäss **Abs. 1** ist vorgesehen, dass Angestellte, die einen Arbeitgeberbeitrag beanspruchen, eine Erklärung unterzeichnen, in welcher sie bestätigen, dass sie die Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts ganz oder teilweise aufgeben werden, was gemäss revidiertem Art. 27 Abs. 2 PR neu Voraussetzung für den städtischen Beitrag ist. Sie sollen zudem über die Konsequenzen der Wiederaufnahme oder Steigerung der Erwerbstätigkeit informiert werden.

**Abs. 2** sieht eine Meldepflicht für Erwerbseinkommen vor, das während der Dauer des Überbrückungszuschusses erzielt wird. Die Einzelheiten sind vom Stadtrat zu regeln (siehe Abs. 3 lit. b). Gegenüber der Vernehmlassungsvorlage neu hinzugekommen ist, dass die Angestellten zum Nachweis der Aufgabe der Erwerbstätigkeit der Stadt Einsicht in die Kontoauszüge der AHV-Ausgleichskassen, welche für die Angestellten ein individuelles AHV-Konto führen, zu gewähren haben.

Gemäss Art. 50a Abs. 4 lit. b i.V.m. Art. 49 AHVG (SR 831.10) dürfen Ausgleichskassen Personendaten an Dritte bekannt geben, sofern die betroffene Person im Einzelfall schriftlich eingewilligt hat. Es dürfen nur diejenigen Daten bekannt gegeben werden, welche für den in Frage stehenden Zweck erforderlich sind (Art. 50a Abs. 5 AHVG). Dazu gehören Angaben zum Erwerbseinkommen für diejenige Zeitspanne, für welche gestützt auf Art. 27<sup>bis</sup> PR eine Meldepflicht besteht. Für die Pflicht der Angestellten zur Abgabe einer Einwilligung zur Datenbekanntgabe oder Einreichung entsprechender Kontoauszüge ist eine Grundlage im PR nötig, während die Einzelheiten vom Stadtrat in den AB PR zu regeln sind. Eine entsprechende, auf die relevante Zeitperiode beschränkte Vollmacht zugunsten der Stadt soll bereits beim Altersrücktritt unterzeichnet werden, sofern ein Beitrag der Stadt an den Überbrückungszuschuss beansprucht wird. Auf den individuellen AHV-Konten werden insbesondere alle Erwerbseinkommen und Beitragszeiten aufgezeichnet, die als Grundlage für die Berechnung einer AHV-Rente dienen. Jede AHV-Ausgleichskasse, bei der Einkommen abgerechnet wurde, führt ein individuelles Konto auf den Namen der versicherten Person. Es kann jedoch irgendeine Ausgleichskasse beauftragt werden, einen Gesamtauszug sämtlicher Konten zu beschaffen. Da die Arbeitgeber die Löhne den Ausgleichskassen in der Regel erst Ende Januar des folgenden Jahres deklarieren müssen (Art. 36 Abs. 2 AHVV, SR 831.101), wird Erwerbseinkommen erst mit bis zu einjähriger Verzögerung in den AHV-Konten ersichtlich. Ausserdem geht im Ausland erworbenes Einkommen nicht aus den AHV-Konten hervor. Das Einsichtsrecht der Stadt in die AHV-Konten kann deshalb die Meldepflicht der Angestellten zwar nicht ersetzen, sie aber ergänzen.

In **Abs. 3** wird die Regelung der Einzelheiten an den Stadtrat delegiert. Gemäss **lit. a** sollen die Voraussetzungen dafür geregelt werden, unter denen i.S.v. Art. 27 Abs. 2 PR von einer Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts ausgegangen wird.

**Lit. b** sieht die Regelung der Meldepflicht einschliesslich der Ausnahmen davon und der Einsicht in die AHV-Kontoauszüge vor. Zu regeln sein wird insbesondere, ob die Einsicht in die AHV-Konten in jedem Fall im Sinne einer systematischen Kontrolle erfolgen soll oder nur in Einzelfällen (z. B. in zufällig ausgewählten Stichproben und bei begründetem Verdacht auf nicht deklariertes Einkommen).

Gemäss **lit. c** ist die Rückforderung des städtischen Beitrags zu regeln für Fälle, in welchen die oder der Angestellte die Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts (entgegen der i.S.v. Art. 27<sup>bis</sup> Abs. 1 PR abgegebenen Erklärung) nicht aufgegeben hat, also die entsprechende Voraussetzung von Art. 27 Abs. 2 PR tatsächlich nicht erfüllt war. Dies gilt unabhängig davon, ob die Erwerbstätigkeit bei der Stadt oder andernorts weitergeführt wird. Eine Rückforderung dürfte in der Praxis voraussichtlich nur selten nötig sein, da die Voraussetzungen bereits vor der Überweisung des städtischen Beitrags an die Pensionskasse zu prüfen sind. Dennoch kann es beispielsweise vorkommen, dass erst aufgrund der nachträglichen Meldung von Einkommen oder der Einsicht in die Kontoauszüge der AHV-Ausgleichskassen bekannt wird, dass die Erwerbstätigkeit tatsächlich nicht aufgegeben wurde, was eine Rückforderung des städtischen Beitrags zur Folge haben kann. Damit sich eine allfällige Rückforderung nicht auf die Höhe der Alterspension auswirkt (siehe Art. 31 VSR), soll sie nach Möglichkeit von der Stadt direkt gegenüber der oder dem Angestellten und nicht gegenüber der Pensionskasse geltend gemacht werden. Eine Rückforderung aus dem Altersguthaben soll nach Beginn der Alterspension nur als *ultima ratio* in Betracht fallen, falls sie sich auf anderem Weg nicht realisieren lässt. In Härtefällen soll unter bestimmten Voraussetzungen auf eine Rückforderung verzichtet werden können, beispielsweise falls Angestellte nachweisen, dass aufgrund eines nicht vorhersehbaren Ereignisses die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nötig wurde.

**Lit. d** betrifft die Verrechnung i.S.v. Art. 67 Abs. 2 lit. c PR der städtischen Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss mit dem Lohn bei Erwerbstätigkeit im städtischen Dienst während der Dauer des Überbrückungszuschusses.

Gemäss **lit. e** werden für die Berücksichtigung von Erwerbseinkommen während der Dauer des Überbrückungszuschusses Grenzbeträge festgelegt. So können geringere Einkommen unterhalb der Grenzbeträge ausgenommen werden.

Der neue Art. 27<sup>bis</sup> PR soll wie folgt lauten:

**Art. 27<sup>bis</sup> PR (neu): Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses**

<sup>1</sup> Angestellte, die einen städtischen Beitrag an die Kosten des Überbrückungszuschusses beanspruchen, bestätigen vor Überweisung des städtischen Beitrags schriftlich die Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts. Sie werden über die Konsequenzen der Wiederaufnahme oder Steigerung der Erwerbstätigkeit informiert.

<sup>2</sup> Die Angestellten sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, der zuständigen Stelle der Stadt während der Dauer des Überbrückungszuschusses erzieltetes Erwerbseinkommen zu melden, sofern dieses nicht von der Meldepflicht ausgenommen ist. Zum Nachweis der Aufgabe der Erwerbstätigkeit haben die Angestellten der Stadt Einsicht in die Auszüge ihrer individuellen AHV-Konten zu gewähren.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten, insbesondere:

- a. die Voraussetzungen, damit von einer Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts ausgegangen wird;
- b. die Meldepflicht und die Einsicht in die Kontoauszüge der AHV-Ausgleichskassen gemäss Abs. 2;
- c. die Rückforderung des städtischen Beitrags, falls beim Altersrücktritt die Voraussetzungen von lit. a in Verbindung mit Art. 27 Abs. 2 nicht erfüllt waren;
- d. die Verrechnung der Rückforderung des städtischen Beitrags mit dem Lohn bei Erwerbstätigkeit im städtischen Dienst während der Dauer des Überbrückungszuschusses;
- e. Grenzbeträge für die Berücksichtigung von Erwerbseinkommen während der Dauer des Überbrückungszuschusses.

#### **4. Finanzielle Auswirkungen**

Weil die Kosten für Überbrückungszuschüsse jedes Jahr variieren und auch von individuellen Entscheidungen der Angestellten im Pensionsalter abhängig sind, können die finanziellen Auswirkungen der Änderung der Kostenbeteiligung nicht genau berechnet werden. Sie wurden aber aufgrund der Altersrücktritte der vergangenen drei Jahre abgeschätzt. Bei Anwendung der mit dieser Vorlage vorgeschlagenen Prozentsätze für die städtische Beteiligung auf die Altersrücktritte der Jahre 2013, 2014 und 2015 ergibt sich im Vergleich zu den bisherigen Prozentsätzen eine Reduktion des Personalaufwands in der Grössenordnung von 8 bis 9 Millionen Franken pro Jahr. Dieser Effekt wird allerdings während der Geltung der Übergangsbestimmungen (siehe Ziff. 6 der Erwägungen) noch geringer sein. Ein Teil der Reduktion ist auf den Wegfall der Sonderregelung für die Jahrgänge 1949–1952 zurückzuführen (Art. 27 Abs. 3 PR). Bei dieser Abschätzung bleibt unberücksichtigt, dass die neuen Prozentsätze eine Verlagerung der Altersrücktritte auf höhere Rücktrittsalter zur Folge haben können, was beabsichtigt ist. Den Mehrkosten durch eine höhere prozentuale Beteiligung stehen aber auch Minderkosten aufgrund der kürzeren Laufzeit des zu finanzierenden Überbrückungszuschusses gegenüber. Das neu in die Anspruchsvoraussetzungen von Art. 27 Abs. 2 PR aufgenommene Erfordernis, die Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts aufzugeben sowie Art. 27<sup>bis</sup> PR betreffend Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses werden eine Reduktion des Personalaufwands begünstigen.

#### **5. Regulierungsfolgenabschätzung**

Gemäss Art. 3 ff. Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) und dem zugehörigen Leitfaden ist im Rahmen der Vorbereitung von Stadtratsgeschäften eine Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) durchzuführen, wobei die Ergebnisse dieser Abschätzung in der Weisung darzustellen sind. Die angeschlossenen Unternehmen der Pensionskasse sind in der Regel frei, im Anschlussvertrag eine von der Stadt abweichende Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss festzulegen. In Einzelfällen sehen deren Rechtsgrundlagen eine enge Anlehnung an das städtische Personalrecht vor, so dass diese Vorlage für sie ebenfalls eine finanzielle Entlastung sowie geänderte finanzielle Anreize für vorzeitige Altersrücktritte zur Folge haben würde. Im Übrigen ergibt sich, dass KMU von der beantragten Revision des Personalrechts nicht betroffen sind. Weitere Ausführungen zur RFA erübrigen sich daher.

#### **6. Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen**

Die revidierten Bestimmungen sollen per 1. Januar 2018 in Kraft gesetzt werden, weshalb die Übergangsbestimmungen auf diesen Zeitpunkt abgestimmt worden sind. Sollte ein anderer Inkraftsetzungszeitpunkt beschlossen werden, wären die Daten entsprechend anzupassen.

Mit den Übergangsbestimmungen wird primär das Ziel verfolgt, einer «Rücktrittswelle» vor Inkraftsetzung des revidierten Rechts entgegenzuwirken. Wie gross diese ohne eine grosszügige Übergangsregelung wäre, ist schwer abschätzbar. Einerseits sind im revidierten Recht weiterhin attraktive Prozentsätze für Rücktrittsalter 62–64 vorgesehen. Andererseits wollen sich viele Angestellte einen Rücktritt vorher gar nicht leisten, denn je früher ein Altersrücktritt erfolgt, umso geringer fällt die Alterspension aus, weil weniger Altersguthaben angespart werden kann und der Rentenumwandlungssatz tiefer ausfällt. Gleichzeitig sollen die Übergangsbestimmungen bewirken, dass für eine Mehrheit der Angestellten, die bei Inkraftsetzung der neuen Kostenbeteiligung kurz vor dem vorzeitigen Altersrücktritt stehen, die Änderung mit keinen wesentlichen Nachteilen verbunden ist. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die betroffenen Angestellten vermutlich die Planung ihres Altersrücktritts auf die bisherige Kostenbeteiligung der Stadt ausgerichtet haben.



Mit den hier vorgeschlagenen Übergangsbestimmungen wird Angestellten, die vor der Inkraftsetzung mindestens 58-jährig sind und bis zum 31. Dezember 2017 noch die bisherige Arbeitgeberbeteiligung von 62 Prozent in Anspruch nehmen könnten, für die ersten vier Jahre nach der Inkraftsetzung eine Arbeitgeberbeteiligung von mindestens 60 Prozent gewährt. Dies geschieht, indem gemäss **Abs. 1** für Altersrücktritte ab Alter 58 bis und mit Alter 60, für welche das revidierte Recht weniger als 60 Prozent Arbeitgeberbeteiligung vorsieht (nämlich 0, 30 oder 40 Prozent) die städtische Beteiligung weiterhin 62 Prozent beträgt. Gemäss **Abs. 2** der Übergangsbestimmungen sollen ab dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] für alle Altersrücktritte ab Alter 62 die Prozentsätze des revidierten Rechts gelten.

Die folgende Tabelle zeigt Abs. 1 der Übergangsbestimmungen nach Jahrgängen und Rücktrittsjahr auf, gültig für eine Inkraftsetzung per 1. Januar 2018. Die Prozentsätze von 62 Prozent, welche sich aus Abs. 1 ergeben, sind fett gedruckt und markiert.

Jahrgang	Rücktrittsjahr				
	2017	2018	2019	2020	2021
1953	Alter 64: 62 % Alter 63: 62 %	Alter 65: -- Alter 64: 70 %	Alter 66: -- Alter 65: --	Alter 67: -- Alter 66: --	Alter 68: -- Alter 67: --
1954	Alter 63: 62 % Alter 62: 62 %	Alter 64: 70 % Alter 63: 65 %	Alter 65: -- Alter 64: 70 %	Alter 66: -- Alter 65: --	Alter 67: -- Alter 66: --
1955	Alter 62: 62 % Alter 61: 62 %	Alter 63: 65 % Alter 62: 60 %	Alter 64: 70 % Alter 63: 65 %	Alter 65: -- Alter 64: 70 %	Alter 66: -- Alter 65: --
1956	Alter 61: 62 % Alter 60: 62 %	Alter 62: 60 % Alter 61: <b>62 %</b>	Alter 63: 65 % Alter 62: 60 %	Alter 64: 70 % Alter 63: 65 %	Alter 65: -- Alter 64: 70 %
1957	Alter 60: 62 % Alter 59: 62 %	Alter 61: <b>62 %</b> Alter 60: <b>62 %</b>	Alter 62: 60 % Alter 61: <b>62 %</b>	Alter 63: 65 % Alter 62: 60 %	Alter 64: 70 % Alter 63: 65 %
1958	Alter 59: 62 % Alter 58: 62 %	Alter 60: <b>62 %</b> Alter 59: <b>62 %</b>	Alter 61: <b>62 %</b> Alter 60: <b>62 %</b>	Alter 62: 60 % Alter 61: <b>62 %</b>	Alter 63: 65 % Alter 62: 60 %
1959	Alter 58: 62 % Alter 57: --	Alter 59: <b>62 %</b> Alter 58: <b>62 %</b>	Alter 60: <b>62 %</b> Alter 59: <b>62 %</b>	Alter 61: <b>62 %</b> Alter 60: <b>62 %</b>	Alter 62: 60 % Alter 61: <b>62 %</b>
1960	Alter 57: -- Alter 56: --	Alter 58: -- Alter 57: --	Alter 59: -- Alter 58: --	Alter 60: 30 % Alter 59: --	Alter 61: 40 % Alter 60: 30 %
1961	Alter 56: -- Alter 55: --	Alter 57: -- Alter 56: --	Alter 58: -- Alter 57: --	Alter 59: -- Alter 58: --	Alter 60: 30 % Alter 59: --

Tab. 1: Städtische Beteiligung in Prozent nach Jahrgang, Rücktrittsjahr und Alter bei Inkraftsetzung per 1. Januar 2018

Da der Altersrücktritt gestaffelt erfolgen kann (in höchstens drei Reduktionsschritten von je mindestens 20 Prozent, siehe Art. 24 Abs. 2 PR i.V.m. Art. 35 Abs. 2 AB PR) hält **Abs. 3** der Übergangsbestimmungen fest, dass die bisherige Arbeitgeberbeteiligung von 62 Prozent gemäss Abs. 1 jeweils im Umfang des Reduktionsschritts gilt. Sind die Voraussetzungen von Abs. 1 bei mehreren Reduktionsschritten erfüllt (z. B. erster Schritt mit Alter 58, zweiter Schritt mit Alter 60), kann die Arbeitgeberbeteiligung von weiterhin 62 Prozent mehrfach in Anspruch genommen werden. Mit dieser Regelung sollen gestaffelte gegenüber vollständigen Altersrücktritten gefördert werden.

**Abs. 4** soll für die Übergangszeit festhalten, für welche Fälle Art. 27<sup>bis</sup> PR betreffend Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses zur Anwendung gelangt. Dieser Artikel soll für Altersrücktritte, die nach dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] wirksam werden, gelten. Damit soll dem Vertrauensschutz Rechnung getragen werden: Wer unter bisherigem Recht den Altersrücktritt erklärt, rechnet nicht mit den Konsequenzen von Art. 27<sup>bis</sup> PR.

Die Übergangsbestimmungen sollen wie folgt lauten:

### **Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum GRB] betreffend Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss**

<sup>1</sup> Für Altersrücktritte ab Alter 58 bis und mit Alter 61 von Angestellten, die am 31. Dezember 2017 [ein Tag vor Inkrafttreten] mindestens 58-jährig sind und mindestens acht ununterbrochene Dienstjahre aufweisen, beträgt ab dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] die städtische Beteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses weiterhin 62 Prozent.

<sup>2</sup> Für Altersrücktritte ab Alter 62 gilt ab dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] für alle Angestellten das revidierte Recht.

<sup>3</sup> Bei gestaffelten Altersrücktritten gilt Abs. 1 jeweils im Umfang der Reduktion des Beschäftigungsgrads.

<sup>4</sup> Art. 27<sup>bis</sup> betreffend Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses gilt nur für Altersrücktritte, die nach dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] wirksam werden.

## **7. Vernehmlassung**

Diese Vorlage wurde den Departementen sowie in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 PR i.V.m. Art. 144 AB PR den Personalverbänden zur Vernehmlassung unterbreitet. 11 stadinterne Stellen und 9 Personalverbände sendeten Vernehmlassungsantworten. In den Antworten ist praktisch unbestritten, dass die Prozentsätze mit steigendem Rücktrittsalter zunehmen sollen und der bisherige Einheitssatz abgelöst werden soll. Eine deutliche Mehrheit befürwortet ein System, welches im Grundsatz erst ab Alter 60 eine Arbeitgeberbeteiligung vorsieht (zu Ausnahmeregelungen siehe den nachfolgenden Absatz zu diesem Thema). Die Vorstellungen, wie hoch die Arbeitgeberbeteiligung pro Rücktrittsalter sein soll, gehen aber weit auseinander. Verbreitet ist der Wunsch nach einer Erhöhung der Prozentsätze für Alter 60 und 61. Entsprechende Äusserungen finden sich in den Stellungnahmen von zwei stadinternen Stellen und mehreren Personalverbänden. Diesem Anliegen wurde mit einer Erhöhung der Prozentsätze um 10 Prozentpunkte Rechnung getragen (siehe Ziff. 3.2).

Art. 27<sup>bis</sup> PR betreffend Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses stösst in den meisten Vernehmlassungsantworten grundsätzlich auf Zustimmung. Oft wird die Frage aufgeworfen, wie die flankierenden Massnahmen konkret umgesetzt werden sollen und es besteht der Wunsch nach einem nicht zu aufwendigen und praktikablen Vorgehen. Diesem Wunsch soll mit der Einsicht in die individuellen AHV-Konten Rechnung getragen werden (siehe Ziff. 3.3).

In zahlreichen Vernehmlassungsantworten sowohl von stadinternen Stellen als auch von Personalverbänden werden Ausnahmeregelungen für ganze Berufsgruppen, bestimmte Funktionen oder im Einzelfall befürwortet. Bei der Zusprechung zusätzlicher Leistungen sind allgemeine Prinzipien wie Rechtsgleichheit und Verhältnismässigkeit zu beachten. Für solche Ausnahmeregelungen fallen folgende, bestehende Rechtsgrundlagen in Betracht, welche aber nicht Gegenstand der vorliegenden Vorlage sind: Gestützt auf Art. 25 Abs. 3 PR betreffend Anordnung der Beendigung altershalber kann der Stadtrat für einzelne oder mehrere Angestellte oder ganze Personalgruppen besondere Leistungen neben den reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse vorsehen (Beispiel aus der bisherigen Praxis: Einkauf in die Pensionskasse. Gemäss der Praxis des Verwaltungsgerichts besteht bei Anordnung der Beendigung altershalber mindestens Anspruch auf die Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses gemäss Art. 27 PR). Gestützt auf Art. 33 PR betreffend Sozialplan kann der Stadtrat, falls es infolge Stellenabbau zu Kündigungen kommt, neben Abfindungen und Lohnfortzahlungen zusätzliche Leistungen oder Leistungen anderer Art vorsehen (Beispiel aus der bisherigen Praxis: Erhöhung der Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses auf 100 Prozent). Gestützt auf Art. 26 PR kann der Stadtrat ausserdem spezielle Regelungen über den Altersrücktritt und die Beendigung altershalber für Angestellte mit Lebensarbeitszeitmodellen oder für bestimm-

te Berufs- und Funktionsbereiche erlassen (man dachte bei Erlass dieser Bestimmungen beispielsweise an die Berufsfeuerwehr, in der Praxis wurde bisher aber noch keine Spezialregelung für vorzeitige Altersrücktritte erlassen). In eingeschränkterem Ausmass als der Stadtrat unter Art. 25, 26 und 33 PR können die Anstellungsinstanzen ausserdem gestützt auf Art. 22 PR bei Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen zusätzliche Leistungen zusprechen. Die erwähnten Art. 22, 25, 26 und 33 PR sind jedoch wie zuvor erwähnt nicht Gegenstand dieser Vorlage. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einschliesslich der Leistungen bei unfreiwilliger Beendigung und Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen sind Gegenstand der Arbeiten zur Umsetzung der HR-Strategie, Handlungsfeld 4 «Wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen», Teilprojekt «Beendigung Arbeitsverhältnis». Zu diesem Thema soll im Verlauf des Jahres 2017 ein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt werden. Diese separate Vorlage wird auch die Umsetzung der Motion (GR Nr. 2014/176) der Rechnungsprüfungskommission zum Gegenstand haben, welche vom Stadtrat unter anderem einen Antrag zur Änderung von Art. 22, 28 und 29 PR betreffend Abfindung und Lohnfortzahlung bei Entlassung verlangt.

Sowohl stadtinterne Stellen als auch mehrere Personalverbände schlagen für ganze Berufsgruppen Sonderregelungen mit allgemein erhöhter Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss vor. Meist wird dies mit erhöhter physischer und/oder psychischer Belastung in den entsprechenden Berufen begründet. Die Vernehmlassungsantworten zeigen, dass das Spektrum für solche als besonders belastend bezeichneten Tätigkeiten sehr breit ist. Eine Abgrenzung zwischen besonders belastenden und anderen Berufen ist bisher nicht gelungen und auch nicht in Sicht. Allfällige Sonderregelungen für einzelne Berufsgruppen sind deshalb in dieser Vorlage nicht vorgesehen.

## **8. Vorschlag des Stiftungsrats der Pensionskasse Stadt Zürich**

In seinem Vorschlag unterstützt der Stiftungsrat die Ansätze gemäss der Vernehmlassungsvorlage, weil aufgrund der demografischen Entwicklung Anreize zu setzen seien, den Altersrücktritt später zu erklären und der Vorschlag des Stadtrats geeignet sei, diese Zielsetzung zu erreichen. Zugleich werde begrüsst, dass vor Alter 62 freiwillig Zurücktretende trotzdem noch eine gewisse Arbeitgeberbeteiligung am Überbrückungszuschuss erhalten, auch wenn sie aufgrund der neuen Zielsetzung nicht mehr so hoch ausfällt wie in der geltenden Regelung. Unterstützungswürdig seien die vorgeschlagenen flankierenden Massnahmen, mittels denen Zweckentfremdungen von Überbrückungszuschüssen entgegengewirkt werden soll. Aus verfahrenstechnischen Überlegungen wird empfohlen, allfällige Änderungen mit einer Ankündigungsfrist von mindestens neun Monaten auf den Beginn eines Kalenderjahres in Kraft zu setzen.

**Dem Gemeinderat wird beantragt:**

- 1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals wird gemäss Beilage 1 (vom 16. November 2016) geändert.**
- 2. Übergangsbestimmungen:**

**<sup>1</sup> Für Altersrücktritte ab Alter 58 bis und mit Alter 61 von Angestellten, die am 31. Dezember 2017 [ein Tag vor Inkrafttreten] mindestens 58-jährig sind und mindestens acht ununterbrochene Dienstjahre aufweisen, beträgt ab dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] die städtische Beteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses weiterhin 62 Prozent.**

<sup>2</sup> Für Altersrücktritte ab Alter 62 gilt ab dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] für alle Angestellten das revidierte Recht.

<sup>3</sup> Bei gestaffelten Altersrücktritten gilt Abs. 1 jeweils im Umfang der Reduktion des Beschäftigungsgrads.

<sup>4</sup> Art. 27<sup>bis</sup> betreffend Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses gilt nur für Altersrücktritte, die nach dem 1. Januar 2018 [Datum Inkrafttreten] wirksam werden

**3. Die Änderungen treten am 1. Januar 2018 in Kraft.**

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

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

**Corine Mauch**

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cucho-Curti**



## 177.100

### **Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)**

Änderung vom xx.yy.2016; Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss

#### **Art. 27 Leistungen bei Altersrücktritt und bei Beendigung altershalber**

Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Beim Altersrücktritt von Angestellten ab Alter 60 beteiligt sich die Stadt an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Rücktritt ununterbrochen acht Jahre gedauert hat und die oder der Angestellte die Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts aufgibt. Die städtische Beteiligung beträgt in Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente:

Rücktrittsalter	Prozentsatz
60 Jahre	30 %
61 Jahre	40 %
62 Jahre	60 %
63 Jahre	65 %
64 Jahre	70 %

<sup>3</sup> Beim Altersrücktritt auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht.

Abs. 4 unverändert.

#### **Art. 27<sup>bis</sup> Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses**

<sup>1</sup> Angestellte, die einen städtischen Beitrag an die Kosten des Überbrückungszuschusses beanspruchen, bestätigen vor Überweisung des städtischen Beitrags schriftlich die Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts. Sie werden über die Konsequenzen der Wiederaufnahme oder Steigerung der Erwerbstätigkeit informiert.

<sup>2</sup> Die Angestellten sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, der zuständigen Stelle der Stadt während der Dauer des Überbrückungszuschusses erzieltes Erwerbseinkommen zu melden, sofern dieses nicht von der Meldepflicht ausgenommen ist. Zum Nachweis der Aufgabe der Erwerbstätigkeit haben die Angestellten der Stadt Einsicht in die Auszüge ihrer individuellen AHV-Konten zu gewähren.

<sup>3</sup>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten, insbesondere:

- a. die Voraussetzungen, damit von einer Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts ausgegangen wird;
- b. die Meldepflicht und die Einsicht in die Kontoauszüge der AHV-Ausgleichskassen gemäss Abs. 2;
- c. die Rückforderung des städtischen Beitrags, falls beim Altersrücktritt die Voraussetzungen von lit. a in Verbindung mit Art. 27 Abs. 2 nicht erfüllt waren;
- d. die Verrechnung der Rückforderung des städtischen Beitrags mit dem Lohn bei Erwerbstätigkeit im städtischen Dienst während der Dauer des Überbrückungszuschusses;
- e. Grenzbeträge für die Berücksichtigung von Erwerbseinkommen während der Dauer des Überbrückungszuschusses.

# Beteiligung des Arbeitgebers am Überbrückungszuschuss der Pensionskasse

**Vorschlag der Pensionskasse Stadt Zürich**

**Beschluss des Stiftungsrats vom 1. Februar 2016**





## **A. Antrag**

---

1. Aus vorsorgepolitischen Überlegungen wird empfohlen, die vom Stadtrat gemäss Vernehmlassungsvorlage vom 25. November 2015 vorgeschlagene neue Regelung zu beschliessen.
2. Aus verfahrenstechnischen Überlegungen wird empfohlen, allfällige Änderungen mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 9 Monaten auf den Beginn eines Kalenderjahres in Kraft zu setzen.
3. Mitteilung an den Stadtrat von Zürich zuhanden des Gemeinderates.



## B. Begründung

---

### 1 Ausgangslage

Der Stadtrat beabsichtigt, dem dafür zuständigen Gemeinderat zu beantragen, die Arbeitgeberbeteiligung am Überbrückungszuschuss zu reduzieren. Damit soll angesichts der finanzpolitischen Herausforderungen ein Beitrag zur Ergebnisverbesserung geleistet werden. Ausserdem sollen als Antwort auf die demografische Entwicklung und den drohenden Fachkräftemangel Anreize gesetzt werden, dass die Mitarbeitenden ihren Altersrücktritt zu einem späteren Zeitpunkt erklären.

Die Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) macht von ihrem in der Gemeindeordnung verankerten Recht Gebrauch, zur Vernehmlassungsvorlage des Stadtrates<sup>1</sup> Stellung zu nehmen.

### 2 Rechtliche Bemerkungen

Bei Einrichtungen des öffentlichen Rechts können entweder die Bestimmungen über die Leistungen oder jene über die Finanzierung von der betreffenden öffentlich-rechtlichen Körperschaft erlassen werden (Art. 50 Abs. 2 Satz 2 BVG). Bei der PKZH werden die Bestimmungen über die Finanzierung (d.h. die Beiträge) durch die Stadt Zürich festgelegt. Art. 116 Abs. 2 der Gemeindeordnung der Stadt Zürich (GO) hält dazu fest, dass der Gemeinderat aufgrund eines **Vorschlags der Vorsorgestiftung** die Beiträge der Stadt und der städtischen Versicherten festlegt. Konkret betrifft dies die Regelung der Spar- und Risikobeiträge in Art. 85 Personalrecht (PR) und die städtische Beteiligung am Überbrückungszuschuss in Art. 27 PR.

Verfahrensmässig beschliesst der Gemeinderat, wenn es sich nicht um seine eigene Geschäftsordnung oder um den Schulbereich handelt, generell auf begründeten **Antrag des Stadtrates** (Art. 43 GO). Über die Beiträge der Stadt und der städtischen Versicherten entscheidet somit der Gemeinderat, gestützt auf einen Vorschlag des Stiftungsrates und einen Antrag des Stadtrates. Die Initiative kann dabei sowohl vom Stiftungsrat als auch vom Stadtrat ausgehen.

Der Stiftungsrat schlägt den Arbeitgebern mehrere Varianten von Gutschriftensystemen und Beitragsaufteilungen vor, die den bundesrechtlichen und versicherungstechnischen Anforderungen genügen. Der Gemeinderat wählt jenes System aus, das für das städtische Personal gelten soll. Analog bestimmen auch die der Pensionskasse **angeschlossenen Unternehmen** für ihr eigenes Personal das anzuwendende Vorsorgesystem und die Beitragsaufteilung sowie die Beteiligung am Überbrückungszuschuss. Umgekehrt ist der Stiftungsrat gehalten, vom Stadtrat oder Gemeinderat gestellte Begehren im Rahmen des rechtlich und technisch Möglichen zu prüfen. Schlussendlich trägt der Stiftungsrat die Verantwortung, dass die von ihm vorgeschlagenen Varianten den bundesrechtlichen und versicherungstechnischen Anforderungen genügen<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> „Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss, Vernehmlassungsvorlage“, Stadtratsbeschluss Nr. 993 vom 25. November 2015

<sup>2</sup> „Umwandlung der Pensionskasse in eine öffentlich-rechtliche Vorsorgestiftung“, Weisung Nr. 412 des Stadtrates an den Gemeinderat vom 12. September 2001, insbesondere die Seiten 7-9 sowie 13 [URL: <http://www.gemeinderat-zuerich.ch/geschaefte/detailansicht-geschaef?tglid=9534c2fc-f36e-4f8e-a802-ef1526908be5>]

### 3 Inhaltliche Bemerkungen

#### 3.1 Stadtverwaltung Zürich

Der Überbrückungszuschuss bei fehlender AHV-Rente wird in Art. 31 Vorsorgereglement näher umschrieben. In Abs. 3 wird die Finanzierung festgelegt:

- „Auf den Zeitpunkt des Pensionsbeginns wird das Altersguthaben um den nicht vom Arbeitgeber finanzierten Barwert des Überbrückungszuschusses reduziert. Die Kürzung kann durch einen Einmalbetrag ganz oder teilweise vermieden werden. Dieser ist 3 bis 6 Monate vor dem Pensionierungszeitpunkt zu begleichen“.

Der Arbeitgeber ist somit frei, ob und auf welche Weise er sich an der Finanzierung beteiligen möchte. Für das städtische Personal legt Art. 27 Personalrecht die Modalitäten fest. Die aktuell geltenden Bedingungen sind in Abs. 2 festgehalten:

- „[...] Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Rücktritt ununterbrochen 8 Jahre gedauert hat. Die städtische Beteiligung beträgt 62 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Altersrücktritt auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht“.

Mit Wirkung ab Januar 2001 wurde die geforderte Dauer des Arbeitsverhältnisses von 5 auf 8 Jahre angehoben. Auf Januar 2005 wurde die städtische Beteiligung von 50% auf 62% erhöht.

#### 3.2 Angeschlossene Unternehmen

Die der PKZH angeschlossenen Unternehmen können in Art. 7.2 des Anschlussvertrags bestimmen, ob der Arbeitgeber die städtische Beteiligungsquote übernimmt oder einen anderen festen Prozentsatz gelten lässt oder sich gar nicht an der Finanzierung beteiligt. Die folgende Tabelle (Stand Ende 2014) zeigt, welche Varianten tatsächlich vorkommen.

Arbeitgeberbeteiligung in %	Anzahl Verträge	Anzahl Versicherte
0	80	3'104
50	4	150
55	1	1
60	4	69
62	51	2'704
65	0	0
100	6	430
individuell	6	723
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>7'181</b>

Eine knappe Mehrheit von angeschlossenen Unternehmen (80 an der Zahl) beteiligen sich gar nicht an der Finanzierung des Überbrückungszuschusses. Weitere 51 Unternehmen haben die städtische Lösung gewählt. Bei einer Änderung des Personalrechts würden diese vermutlich nachziehen. Die restlichen 21 Institutionen beteiligen sich mit einer anderen Quote oder entscheiden jeweils im Einzelfall über eine Beteiligung.

## 4 Verfahrenstechnische Überlegungen

### 4.1 Angeschlossene Unternehmen

Nach Vorliegen des Gemeinderatsbeschlusses wird die PKZH ihre angeschlossenen Unternehmen darüber informieren und ihnen Gelegenheit geben, ihre eigene Lösung auch zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Für diese Aktivitäten, die nachstehend kurz beschrieben werden, wird erfahrungsgemäss ein **Zeitraum von mindestens 4 Monaten** benötigt.

- Zuerst werden die Geschäftsleitungen der rund 150 Unternehmen die Situation diskutieren. In vielen Betrieben wird auch die Stellungnahme des Personals eingeholt. Dann muss das Geschäft dem obersten Organ des Unternehmens zum Entscheid vorgelegt werden.
- In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Unternehmen teilweise das Personalrecht der Stadt direkt anwenden und somit eine Änderung automatisch übernehmen müssen, wenn sie das im Einzelfall nicht anders regeln. Vor allem diese Unternehmen brauchen Zeit, um adäquat reagieren zu können.
- Dabei ist zu beachten, dass bei vielen Unternehmen das oberste Organ nicht wöchentlich oder monatlich zusammentrifft, sondern vielleicht nur ein oder zwei Male pro Jahr. Es sind in diesen Fällen somit ausserordentliche Sitzungen einzuberufen.
- Im Weiteren sind zwischen der PKZH und dem angeschlossenen Unternehmen gegebenenfalls die Verträge entsprechend abzuändern und zu unterzeichnen.
- Und nicht zuletzt ist eine allfällige neue Lösung rechtzeitig ins Informatiksystem der PKZH und zutreffendenfalls der angeschlossenen Unternehmen zu implementieren.

Aus den nachfolgend angegebenen Gründen empfiehlt es sich, Änderungen auf den **Beginn eines Kalenderjahres** vorzusehen.

- Änderungen auf Anfang eines Jahres entsprechen insbesondere in der beruflichen Vorsorge dem Normalfall, so dass sie im Rahmen der gewohnten Informations- und Anpassungsprozesse umgesetzt werden können.
- Ebenfalls dafür spricht, dass Versicherte üblicherweise davon ausgehen, dass Informationen auf den Vorsorgeausweisen für das ganze, jeweils laufende Jahr Gültigkeit haben.
- Unterjährige Änderungen würden einen Zusatzaufwand bezüglich Information und IT-Anpassungen auslösen.

### 4.2 Versicherte

Gegenüber den Versicherten ist eine wesentliche Änderung bei den Bedingungen zum Altersrücktritt sogar mit einer Vorlaufzeit von mindestens 9 Monaten anzukündigen. Insbesondere jene, die bereits konkrete Überlegungen zur Pensionierung anstellen, sollen das neue Regime in ihre Planung einbeziehen können und gegebenenfalls die Möglichkeit haben, noch unter dem alten Regime zurückzutreten.

## **5 Vorsorgepolitische Überlegungen**

Es wird anerkannt, dass aufgrund der demografischen Entwicklung Anreize zu setzen sind, dass die Mitarbeitenden ihren Altersrücktritt später erklären. Mit der finanziellen Beteiligung erst ab Alter 60 und verstärkt ab Alter 62 erscheint der Vorschlag des Stadtrates geeignet, diese Zielsetzung zu erreichen.

Zugleich wird begrüsst, dass vor Alter 62 freiwillig Zurücktretende trotzdem noch eine gewisse Arbeitgeberbeteiligung am Überbrückungszuschuss erhalten, auch wenn sie aufgrund der neuen Zielsetzung nicht mehr so hoch ausfällt wie in der geltenden Regelung.

Unterstützungswürdig sind die vorgeschlagenen flankierenden Massnahmen, mittels denen Zweckentfremdungen von Überbrückungszuschüssen entgegengewirkt werden soll.