



Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 24. März 2021

274.

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts und der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht betreffend Weiterentwicklung des flexiblen Altersrücktritts, Vernehmlassungsvorlage

IDG-Status: öffentlich

1. Ausgangslage und Zweck der Vorlage

Der demografische Wandel führt in den kommenden Jahrzehnten in der Schweiz sowie in den meisten Industrieländern zu einer Veränderung des Bevölkerungsaufbaus. Hintergrund sind die seit Ende der 1960er-Jahre niedrigere Geburtenrate sowie eine höhere Lebenserwartung (vgl. Bundesamt für Statistik, Erhebung zur Lebenserwartung 1999–2018). Dies führt auch zu einer veränderten Altersstruktur der Erwerbstätigen. Die Zusammensetzung der Generationen in den Unternehmen wird sich zugunsten einer insgesamt älteren Belegschaft ändern. Im Spitzenjahr 2029 werden voraussichtlich gesamthaft mehr Erwerbstätige den Arbeitsmarkt verlassen als Neue eintreten. Auch in der Stadtverwaltung führt die demografische Entwicklung zu einer Zunahme des Anteils an Mitarbeitenden im fortgeschrittenen Alter und zu einer Zunahme der Pensionierungen. Die geburtenstärksten Jahrgänge (1962–1964) erreichen ab dem Jahr 2020 das 58. Altersjahr und werden in den Jahren 2027–2029 das ordentliche Pensionierungsalter erreichen. Innerhalb der nächsten 15 Jahre erreichen rund 39 Prozent der städtischen Mitarbeitenden das ordentliche Pensionierungsalter. In einigen Branchen zeichnet sich bereits heute ein Fachkräftemangel ab.

Vor diesem Hintergrund hat die Stadt 2018 im Rahmen der HR-Strategie im Handlungsfeld «Vielfalt» neben anderen generationenübergreifenden Massnahmen auch verschiedene Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Altersrücktritts ihrer Mitarbeitenden geprüft. Nach einer umfassenden Analyse der demografischen Entwicklung, der rechtlichen Voraussetzungen und der Bedürfnisse in der Stadtverwaltung, hat ein interdisziplinäres Projektteam aus den Erkenntnissen heraus Stossrichtungen abgeleitet und verschiedene Ansätze zur Weiterentwicklung der vorhandenen Möglichkeiten geprüft. Die HR-Delegation hat mit Beschluss vom 28. Februar 2020 die strategische Grundausrichtung zur weiteren Flexibilisierung der Arbeit im Alter festgelegt. Altersfreundliche Arbeitsbedingungen sollen dazu beitragen, erfahrene Fachkräfte so lange wie möglich gesund und motiviert im Arbeitsleben zu behalten. Zu diesem Zweck soll einerseits den städtischen Angestellten ab dem 58. Altersjahr ermöglicht werden, sich zu entlasten, ohne dass dies zu grösseren Einbussen bei der Altersrente führt (Kapitel 4) und andererseits soll die Beschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus ermöglicht werden (Kapitel 5).

2. Bestehende Möglichkeiten des Altersrücktritts und Revisionsbedarf

Das ordentliche Pensionierungsalter ist grundsätzlich für alle städtischen Mitarbeitenden das vollendete 65. Altersjahr. Die aktuellen Regelungen im städtischen Personalrecht bieten 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 auch 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.

Die Lebensmodelle, Vorstellungen und individuellen Bedürfnisse der Angestellten zur Entlastung der Arbeitssituation sind in der letzten Phase der Berufstätigkeit vielfältig. Oftmals wird der Wunsch geäußert, das Pensum zu reduzieren ohne Einbussen in der Altersvorsorge hinnehmen zu müssen oder länger im Berufsleben zu bleiben. Eine Flexibilisierung von Umfang, Belastung und Lebensaltersdauer kommt den individuellen Ansprüchen der Angestellten im fortgeschrittenen Alter sehr entgegen und soll diesen, unabhängig von der Funktionsstufe oder Anzahl an Dienstjahren, vermehrt ermöglicht werden. 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 Arbeitsleben zu behalten. Auswertungen zu Teilpensionierungen in den Jahren 2016–2019 zeigen einerseits, dass die Möglichkeit eines gestaffelten Altersrücktritts kaum genutzt wird. Nur ungefähr vier bis sieben Prozent der Angestellten im pensionierungsfähigen Alter (58–65 Jahre) wählten eine Teilpensionierung. Die meisten Angestellten lassen sich vorzeitig ganz pensionieren, was der Begegnung des Fachkräftemangels entgegensteht. Andererseits ist derzeit ein Aufschub der Beendigung altershalber nur bis zum vollendeten 66. Altersjahr möglich. Ausserdem können ab dem vollendeten 65. Altersjahr keine Sparbeiträge mehr an die Pensionskasse geleistet werden. Bei Angestellten, die über das 65. Altersjahr weiterarbeiten, wird das Altersguthaben – mit Ausnahme der Verzinsung – nicht weiter geäußert. Ein Pilotversuch zur freiwilligen Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus hat positive Ergebnisse gezeigt. Dabei wurde die fehlende Möglichkeit zur Äufnung von Beiträgen an die Pensionskasse bemängelt. Die Revision strebt eine Weiterentwicklung dieser Anstellungsgrundlagen an und soll gesamthaft ermöglichen, dass ältere Angestellte flexibler ihre letzten Berufsjahre gestalten können sowie länger und gleichzeitig motiviert und gesund im Arbeitsleben bleiben.

3. Vernehmlassung

Mit vorliegendem Beschluss wird der Entwurf für die Teilrevision der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) und dessen Ausführungsbestimmungen (AB PR, AS 177.101) den Departementen sowie in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 PR i. V. m. Art. 144 AB PR den Personalverbänden zur Vernehmlassung unterbreitet.

Die vorliegende Revision bedarf einer gleichzeitigen Anpassung der Altersgutschriften in der beruflichen Vorsorge. Gemäss Art. 116 Abs. 2 Gemeindeordnung (GO, AS 101.100) legt der Gemeinderat aufgrund eines Vorschlags der Vorsorgestiftung die Beiträge der Stadt und der städtischen Versicherten an die berufliche Vorsorge fest. Die mit dieser Vorlage vorgeschlagenen Änderungen am Personalrecht, insbesondere die Bestimmungen zur Höhe und Beteiligung an den Altersgutschriften sind deshalb dem Gemeinderat zum Beschluss vorzulegen. Der Stiftungsrat der Pensionskasse Stadt Zürich hat in der Sitzung vom 2. Februar 2021 beschlossen, dass bei einer Zustimmung des Gemeinderats die damit zusammenhängenden Änderungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse Stadt Zürich zeitgleich vorgenommen werden.

4. Entlastung ab dem vollendeten 58. 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 Pensionskasse Stadt Zürich 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 58. Altersjahr neu ermöglicht werden, bei einer Herabsetzung des Lohns um höchstens die Hälfte, 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 den Angestellten ab dem vollendeten 58. Altersjahr ermöglichen, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren oder eine tiefer eingestufte Funktion zu übernehmen, ohne dass dies ihre lebenslange Alterspension der Pensionskasse Stadt Zürich 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. Die Lösung steht mehr Angestellten offen als die Teilpensionierung mit Überbrückungszuschuss, weil keine einschränkenden Voraussetzungen wie mindestens acht Dienstjahre für eine Kostenbeteiligung der Stadt oder eine Beschäftigungsgradreduktion in einem vorgegebenen Umfang erfüllt sein müssen.

4.2 Rahmenbedingungen gemäss BVG und Nachvollzug für das städtische Personal

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG, SR 831.40) regelt die Möglichkeit der Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes in der beruflichen Vorsorge, bei einer Lohnreduktion vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters. Gemäss Art. 33a Abs. 1 BVG kann die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement 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 bisherigen versicherten Verdienstes kann höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen (Abs. 2). Die Beiträge auf dem reduzierten Teil des Lohns sind von der Beitragsparität – d. h. von der mindestens hälftigen Finanzierung der Beiträge durch die Arbeitgeberin – ausgenommen. Das Reglement kann Beiträge der Arbeitgeberin für diese Weiterversicherung nur mit deren Zustimmung vorsehen (Abs. 3). Diese Beiträge sollen mit der vorliegenden Vorlage geregelt werden.

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

Recht vorgegebene Rahmenbedingungen sind dabei das Mindestalter 58 Jahre, die Lohnreduktion um höchstens die Hälfte sowie das ordentliche reglementarische Rentenalter als Endpunkt der Weiterversicherung zu berücksichtigen.

4.3 Zu revidierende Bestimmungen im Personalrecht

4.3.1 Begriffe

Altersteilzeit soll als Begriff explizit in den personalrechtlichen Grundlagen als Alternative zum vorzeitigen Altersrücktritt erwähnt 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). Neu soll die Möglichkeit geregelt werden, den Beschäftigungsgrad herabzusetzen ohne Bezug einer Teilpension der Pensionskasse, aber mit der Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes. 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.
vollständig	gestaffelt	
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. Art. 24 Abs. 3 regelt keinen Anspruch, soll aber zur besseren Verständlichkeit die Möglichkeit der Altersteilzeit im Personalrecht aufnehmen.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
Art. 24 PR Altersrücktritt ¹ Der Altersrücktritt ist zwischen dem vollendeten 58. und dem vollendeten 65. Altersjahr auf jedes Monatsende frei wählbar. ² Er kann gestaffelt erfolgen.	Art. 24 PR Altersrücktritt und Altersteilzeit Abs. 1 und 2 unverändert ³ Anstelle eines Altersrücktritts kann die Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ohne Bezug einer Teilpension im Sinne von Altersteilzeit beantragt werden. Der Antrag kann mit einem Gesuch um Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge nach Art. 85^{ter} verbunden werden.
Zugehöriger AB PR-Artikel: Art. 35	

Zu Abs. 3: Altersteilzeit bedeutet die unbefristete Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ohne Bezug einer Teilpension. Wie der Altersrücktritt soll die Altersteilzeit ab dem vollendeten 58. Altersjahr ermöglicht werden. 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, soll neu in Art. 35 AB PR geregelt werden (vgl. Ausführungen dazu unter Ziffer 4.4.1). Angestellte, die dies wünschen, können gleichzeitig die Weiterversicherung der Lohndifferenz in der beruflichen Vorsorge beantragen. Die Dienstabteilung wird die Voraussetzungen prüfen und gegebenenfalls die Anpassung der Versicherung veranlassen.

4.3.3 Freiwillige Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes in der beruflichen Vorsorge (Weiterversicherung), neu Art. 85^{ter} PR

Die freiwillige Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge wird von der PKZH in ihren Rechtsgrundlagen eingeführt. Im Personalrecht sollen nur die Voraussetzungen für die städtische Beteiligung an den Altersgutschriften geregelt werden. Aufgrund der Systematik soll dies unter Titel V. Versicherung, in einem neuen Art. 85^{ter} PR geregelt werden.

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

¹ Wenn sich der Lohn nach dem vollendeten 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, richtet sich die freiwillige Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes nach den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH).

² Die Beiträge richten sich nach Art. 85.

³ Die Stadt leistet Arbeitgeberbeiträge auf maximal 30 Prozent Lohnreduktion bei Angestellten:

- a. die bei der PKZH versichert sind; und
- b. deren Lohn sich ab dem vollendeten 60. Altersjahr freiwillig oder unverschuldet wegen Funktionsänderung oder Altersteilzeit reduziert hat; und
- c. die im Falle von Altersteilzeit ihre Erwerbstätigkeit im Umfang der Beschäftigungsgradreduktion aufgeben.

⁴ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten zu Abs. 3 lit. c, 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 der städtischen Beteiligung bei Verletzung der Meldepflicht.

⁵ 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 Modalitäten der Weiterversicherung werden im Vorsorgereglement der PKZH geregelt.

Abs. 2: Mit dem dynamischen Verweis auf die in Art. 85 PR geregelten Spar- und Risikobeiträge wird eine allfällige Änderung von deren Höhe in Prozent und – im Falle einer Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt nach Abs. 3 – des Beitragsverhältnisses zwischen den Versicherten und der Stadt automatisch übernommen.

In Abs. 3 werden die 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 sind (**lit. a**). Gemäss Art. 116 Abs. 1 GO erfolgt die berufliche Vorsorge des Personals und der Behördenmitglieder durch die PKZH. Für einzelne Personalgruppen und Behördenmitglieder kann der Stadtrat eine andere Vorsorgeeinrichtung bewilligen (Abs. 3). Eine solche Bewilligung hat der Stadtrat 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 Kleinpensen freiwillig bei der Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) oder der Pensionskasse Musik und Bildung (MuB) versichern. Diese Angestelltegruppen sind vom Anwendungsbereich der revidierten Bestimmungen zur Weiterversicherung auf dem bisherigen Lohnniveau abzugrenzen, da das Vorsorgereglement der PKZH für diese nicht anwendbar ist.

Zu lit. b und c: 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 Arbeitsleben 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, 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). Mit der Eingrenzung der Gründe, welche zu einer Verminderung des Lohns führen, werden andere Gründe, die zu einer Lohnverminderung führen, von einer städtischen Beteiligung ausgeschlossen. Beispielsweise besteht bei einer Reduktion der Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall auf 80 Prozent gemäss Art. 61 PR kein Anspruch auf Übernahme von Arbeitgeberbeiträgen der Weiterversicherung, da sowohl der Beschäftigungsgrad als auch die Funktion unverändert bleiben. 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). Als verschuldet gilt hingegen eine Versetzung wegen ungenügender Leistung aus selbstverschuldeten Gründen oder wegen Mängeln im Verhalten.

Die Stadt übernimmt die Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung von Angestellten zudem nur bis zu einer Lohnreduktion von maximal 30 Prozent. Angestellte, deren Lohn sich um mehr als 30 Prozent reduziert, tragen die Spar- und Risikobeiträge auf dem übersteigenden Teil selber (vgl. Abs. 5). Da die Arbeitgeberbeiträge 19,4 Prozent des Lohns betragen, sind sie abhängig vom jeweiligen Ausgangslohn und damit pro Person variabel (vgl. nachfolgende Rechenbeispiele). Die Gesamtkosten sind damit schwer abschätzbar. Die Begrenzung auf eine maximale Lohnreduktion von 30 Prozent und eine maximale Dauer von fünf Jahren soll die Kosten eindämmen. Aufgrund der Erfahrungen im Umgang mit Altersrückritten und Teilpensionierung kann von keiner gehäuften Nutzung in bestimmten Funktionsstufen ausgegangen werden und es sind keine weiteren Schlussfolgerungen über die potenzielle Nutzung möglich.

Beispiel 1, Altersteilzeit anstelle von Teilpensionierung

Ein Mitarbeiter reduziert mit 62 Jahren seinen Beschäftigungsgrad im Sinne von Altersteilzeit von 100 Prozent auf 80 Prozent. Normalerweise würden die Spar- und Risikobeiträge nur noch auf dem verbleibenden Lohn von 80 Prozent geleistet. Ihm entgehen dabei in der beruflichen Vorsorge 3 Jahre lang die Sparbeiträge auf dem reduzierten Teil von 20 Prozent. Wählt er die Möglichkeit der Weiterversicherung, werden auch auf den reduzierten 20 Prozent weiterhin Spar- und Risikobeiträge geleistet. Da die Lohnreduktion weniger als 30 Prozent beträgt und der Mitar-

beiter im Zeitpunkt der Lohnreduktion das 60. Altersjahr vollendet hat, übernimmt die Stadt Zürich die Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung. Durch die Weiterversicherung erhöht sich das Altersguthaben in der PKZH und damit die lebenslange Alterspension des Mitarbeiters.

Das vorliegende Beispiel basiert auf einem Durchschnittslohn von Fr. 105 336.– bei 100 Prozent Beschäftigungsgrad (BG) und einem Koordinationsabzug von Fr. 24 885.– (Stand 2020). 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 % Spar- und 1 % Risikobeitrag, total 13 %)	Zusätzliche Beiträge Stadt pro Jahr (17,9 % Spar- und 1,5 % Risikobeitrag, total 19,4 %)
21 070.–	16 090.–	2090.–	3120.–

Die **Kosten der Stadt** für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung belaufen sich im vorliegenden Beispiel auf Fr. 3120.– pro Jahr bzw. über die gesamte Dauer gesehen auf Fr. 9360.–.

Der **Mitarbeiter** bezahlt Fr. 2090.– pro Jahr zusätzliche Spar- und Risikobeiträge, welche vom Lohn seiner 80-Prozent-Anstellung abgezogen werden, also den Nettolohn zusätzlich reduzieren. Insgesamt zahlt er Fr. 6270.– für die gesamte Dauer der Reduktion.

Durch die Weiterversicherung führt die Beschäftigungsgradreduktion nicht zu einer Einbusse bei den Leistungen der Pensionskasse. Die Höhe der Alterspension und der Risikoleistungen bleibt gleich hoch, wie wenn der Mitarbeiter bis zu seinem 65. Altersjahr Vollzeit weitergearbeitet hätte.

Beispiel 2, Funktionsänderung

Eine Stationsleitung Pflege gibt mit Vollendung des 62. Altersjahrs die Leitung ab und arbeitet als diplomierte Pflegefachperson ohne Führungsverantwortung weiter. Ihr Beschäftigungsgrad bleibt gleich, sie verdient aber durch die Änderung der Funktion jährlich rund Fr. 20 000.– weniger, was einer Lohnreduktion von rund 17 Prozent entspricht. Sie kann im Umfang dieser Lohnreduktion bei der Pensionskasse Stadt Zürich versichert bleiben. Da die Lohnreduktion weniger als 30 Prozent beträgt und die Mitarbeiterin im Zeitpunkt der Lohnreduktion das 60. Altersjahr vollendet hat, übernimmt die Stadt die Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung.

Das vorliegende Beispiel basiert auf dem durchschnittlichen Lohn einer Stationsleitung in der Funktionsstufe 10 und mit 15 Jahren nutzbarer Erfahrung von Fr. 120 000.– bei 100 % Beschäftigungsgrad und einem Koordinationsabzug von Fr. 24 885.– (Stand 2020). Werte in Franken und gerundet.

Bruttolohnreduktion	Zusätzlich versicherter Lohn	Zusätzliche Beiträge der Mitarbeiterin pro Jahr (12 % Spar- und 1 % Risikobeitrag, total 13 %)	Zusätzliche Beiträge der Stadt pro Jahr (17,9 % Spar- und 1,5 % Risikobeitrag, total 19,4 %)
20 000.–	20 000.–	2600.–	3880.–

Die **Kosten der Stadt** für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge bei der Weiterversicherung belaufen sich im vorliegenden Beispiel auf Fr. 3880.– pro Jahr und bis zur Vollendung des 65. Altersjahrs auf Fr. 11 640.–.

Die **Mitarbeiterin** bezahlt Fr. 2060.– pro Jahr zusätzliche Spar- und Risikobeiträge, welche vom Lohn zusätzlich abgezogen werden. Ihr Nettolohn wird zusätzlich reduziert. Insgesamt bezahlt sie Fr. 7800.– für die gesamte Dauer der Reduktion.

Durch die Weiterversicherung führt die Funktionsänderung nicht zu einer Einbusse bei den Leistungen der Pensionskasse. Die Höhe der Alterspension und der Risikoleistungen bleibt gleich hoch, wie wenn die Mitarbeiterin bis zur Vollendung ihres 65. Altersjahres in der Leitungsfunktion weitergearbeitet hätte.

Abs. 4: Zweck der Weiterversicherungsmöglichkeit 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 welcher 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.

Analog der Systematik der Regelung zum Überbrückungszuschuss in Art. 27^{bis} PR werden die in Art. 85^{ter} Abs. 4 lit. a–c PR erwähnten Bereiche zur Regelung in den Ausführungsbestimmungen an den Stadtrat delegiert (vgl. Revisionsvorschlag dazu unter Kapitel 4.4.2 f.).

Abs. 5: Angestellte, welche die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt nach Abs. 3 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, in der Höhe der Lohnreduktion vom Lohn abgezogen. Mitarbeitende können sich somit ab dem 58. Altersjahr sowie bei einer verschuldeten Versetzung oder Teilkündigung auf eigene Kosten weiterversichern. Bei Mitarbeitenden, die ihren Beschäftigungsgrad im Sinne von Altersteilzeit in früheren Jahren reduziert und sich auf eigene Kosten weiterversichert haben, übernimmt die Stadt auch nach Vollendung des 60. Altersjahrs die Arbeitgeberbeiträge der Weiterversicherung nicht.

4.4 Zu revidierende Ausführungsbestimmungen

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>Art. 35 AB PR Altersrücktritt</p> <p>¹ Der Altersrücktritt und die Absicht, den Beschäftigungsgrad im Sinne der gestaffelten Pensionierung herabzusetzen, sind der Dienstabteilung zuhanden 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>² 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>³ Die Anstellungsinstanz verfügt den Altersrücktritt oder die Reduktion des Beschäftigungsgrads auf Monatsende.</p> <p>⁴ 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</p>	<p>Art. 35 AB PR Altersrücktritt und Altersteilzeit</p> <p>¹ Angestellte, die einen Altersrücktritt oder Altersteilzeit i. S. v. Art. 24 PR beabsichtigen, erklären unter Einhaltung der Kündigungsfrist zuhanden der Anstellungsinstanz: <i>ihren vollständigen Altersrücktritt,</i> die Absicht, den Beschäftigungsgrad im Sinne des gestaffelten Altersrücktritts gemäss den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse herabzusetzen, oder die Absicht, den Beschäftigungsgrad im Sinne von Altersteilzeit ohne Teilpensionierung herabzusetzen.</p> <p>² Angestellte, die einen städtischen Beitrag an die Kosten des Überbrückungszuschusses oder an die Weiterversicherung gemäss Art. 85^{ter} PR beantragen, sind verpflichtet, gleichzeitig schriftlich die Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts oder der Beschäftigungsgradreduktion zu bestätigen.</p> <p>³ Anträgen gemäss Abs. 1 lit. b oder c wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entsprochen.</p> <p>⁴ Die Anstellungsinstanz verfügt den vollständigen Altersrücktritt auf Monatsende. Die Reduktion des Beschäftigungsgrads gemäss Abs. 1 lit. b oder c wird</p>



Altersrücktritt oder die Reduktion des Beschäftigungsgrads nur in entsprechend reduziertem Umfang verfügt werden.	nach erfolgter Einigung über den Umfang auf den vereinbarten Zeitpunkt verfügt. Abs. 4 wird zu Abs. 5
Zugehörige PR-Artikel: Art. 24, 27 und 27 ^{ter}	

Art. 35 AB PR regelt das Verfahren, wie Angestellte ab dem vollendeten 58. Altersjahr den Altersrücktritt oder die Altersteilzeit initiieren können. 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 im Sinne von Altersteilzeit können Angestellte bei der Anstellungsinstanz bloss beantragen, ein absoluter Anspruch auf Gewährung besteht allerdings nicht (vgl. Erwägungen zu Abs. 3).

Zu Abs. 2: Die Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge soll den Angestellten eine berufliche Entlastung im fortgeschrittenen Alter ermöglichen, ohne dass sie dafür 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 weiterarbeiten oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Wollen Angestellte bei der Herabsetzung des Lohns aufgrund von Altersteilzeit im Umfang der Lohnreduktion bei der PKZH für die berufliche Vorsorge weiterversichert bleiben und beantragen sie die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt, müssen sie die Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang der Reduktion schriftlich bestätigen.

Der Wortlaut des bisherigen Abs. 2 erübrigt sich, weil sich die Alterspensionierung ohnehin nach den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse 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 im Sinne von gestaffelten Altersrückritten oder Altersteilzeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu bewilligen (vgl. auch Art. 158^{bis} AB PR zu Teilzeitarbeit). Für den Entscheid, ob dem Antrag entsprochen werden kann, sind sämtliche betriebliche Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen. Ist die beantragte Herabsetzung des Beschäftigungsgrads 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 rund um die Förderung von Teilzeitarbeit und im Speziellen mit dem eingangs erwähnten Zweck dieser Vorlage, erfahrene Fachkräfte so lange wie möglich gesund und motiviert im Arbeitsleben zu behalten. Die Anstellungsinstanzen haben selbstverständlich auch die Möglichkeit, entsprechend dem Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine geringere als die beantragte Herabsetzung zu bewilligen 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. Wegfallende Teile von Stellenprozenten können unter Umständen nicht oder nicht innert der kurzen Kündigungsfrist neu besetzt werden. Die Anstellungsinstanz klärt die betrieblichen

Möglichkeiten zur Beschäftigungsgradreduktion und verfügt diese nach erfolgter Einigung über den Umfang auf den vereinbarten Zeitpunkt.

Zu Abs. 5: Der bisherige Abs. 4 wird neu zu Abs. 5

4.4.2 Meldepflicht bei neuem Einkommen, neu Art. 35^{octies} AB PR

In den Ausführungsbestimmungen soll die in Art. 85^{ter} PR dem Stadtrat übertragene Kompetenz wahrgenommen werden, die Meldepflicht der Angestellten in Altersteilzeit zu regeln, bei denen die Stadt die Arbeitgeberbeiträge an die Weiterversicherung bezahlt. Gemäss Art. 85^{ter} Abs. 4 PR betrifft dies insbesondere eine Meldepflicht für neues Einkommen, das einen festzulegenden Grenzwert erreicht sowie die Pflicht, den individuellen AHV-Kontoauszug einzureichen. In einem neuen Art. 35^{octies} AB PR sollen diese Pflichten geregelt werden.

Art. 35^{octies} AB PR Weiterversicherung bei Altersteilzeit, Meldepflicht und Grenzwert

¹ Angestellte in Altersteilzeit, denen die Stadt Arbeitgeberbeiträge an die Weiterversicherung gemäss Art. 85^{ter} PR leistet, sind verpflichtet, der Anstellungsinstanz jährlich bis zum 30. April einen aktuellen Auszug ihres individuellen AHV-Kontos zu senden.

² Sie melden neues Einkommen i. S. v. Art. 35^{quater}, sobald dieses brutto voraussichtlich den Mindestlohn für die obligatorische Versicherung gemäss BVG übersteigt.

³ Auf Verlangen der Anstellungsinstanz oder der von ihr bezeichneten Stelle haben sie die EU-Bescheinigung über sozialversicherungspflichtiges Einkommen einzureichen.

Zu Abs. 1: Sofern bei Altersteilzeit Arbeitgeberbeiträge der Stadt an die Weiterversicherung beansprucht werden, haben Angestellte jährlich bis zum 30. April 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 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 selbständig 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: Da die Arbeitgeber 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 Selbständigerwerbenden trägt die Ausgleichskasse nach Eingang der Steuerveranlagung das Jahreseinkommen ein, das den abgerechneten Beiträgen entspricht. Ausserdem geht im Ausland erworbenes Einkommen nicht aus den AHV-Konten hervor. Neben dem Auszug aus dem individuellen AHV-Konto wird daher auch eine Meldepflicht der Angestellten bei neuem Einkommen über dem Grenzwert vorgesehen. Art. 35^{quater} AB PR, der definiert, welches Einkommen an den Überbrückungszuschuss anrechenbar ist, gilt für die Weiterversicherung sinngemäss. Anrechenbar ist sämtliches neues Erwerbseinkommen, das den BVG-Mindestlohn übersteigt. Nicht anrechenbar sind in sinngemässer Anwendung von Art. 35^{quater} AB PR die in dessen Absatz 2 genannten Einkommen, die a) 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 in der Höhe des Mindestlohns für die berufliche Vorsorge (Art. 7 Abs. 1 BVG) festgelegt. Dieser Mindestlohn beträgt aktuell (2021) Fr. 21 510.– pro Jahr. Angestellte in Altersteilzeit dürfen neues (AHV-pflichtiges) Einkommen bis zu 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 übersteigen die Sitzungsgelder und Entschädigungen voraussichtlich den Grenzwert von Fr. 21 510.– pro Jahr (Stand 2021), ist sie verpflichtet, dieses Einkommen zu melden.

Zu Abs. 3: Da im Ausland erworbenes Einkommen nicht aus den AHV-Konten hervorgeht, ist auf Verlangen der Anstellungsinstanz die EU-«Bescheinigung A1» über sozialversicherungspflichtiges Einkommen einzureichen. Dies ermöglicht es, die Höhe von im EU-Raum erzieltm Einkommen zu überprüfen.

4.4.3 Reduktion der Arbeitgeberbeiträge und Rückforderung, neu Art. 35^{novies} AB PR

In einem neuen Art. 35^{novies} 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^{novies} AB PR Ende der Weiterversicherung bei Altersteilzeit und Rückforderung

¹ Die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt an die Weiterversicherung gemäss Art. 85^{ter} PR endet, wenn die oder der Angestellte in Altersteilzeit den Auszug aus dem individuellen AHV-Konto nicht einreicht oder neues Erwerbseinkommen erzielt, das den Grenzbetrag gemäss Art. 35^{octies} übersteigt.

² Die Anstellungsinstanz oder die von ihr bezeichnete Stelle ermahnt Angestellte, die ihrer Meldepflicht gemäss Art. 35^{octies} nicht nachkommen, und meldet Human Resources Management, wenn die Voraussetzungen für die städtische Beteiligung nicht mehr erfüllt sind.

³ Human Resources Management teilt den Angestellten das Ende der städtischen Beteiligung mit. Sie endet auf das der Mitteilung folgende Monatsende.

⁴ Zu viel bezahlte städtische Beiträge werden für das gesamte betroffene Jahr zurückgefordert.

Zu Abs. 1: Die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt bei der Weiterversicherung gemäss Art. 85^{ter} PR endet, wenn Angestellte im Umfang der Beschäftigungsgradreduktion neues Erwerbseinkommen erzielen, das den Grenzbetrag gemäss Art. 35^{octies} übersteigt. Die Angestellten trifft diesbezüglich eine Mitteilungspflicht (neu Art. 35^{octies} Abs. 2 AB PR). Ebenso wird die städtische Beteiligung beendet, wenn Angestellte trotz Mahnung den IK-Auszug nicht einreichen.

Zu Abs. 2: Zuständig für die Mahnung ist die Anstellungsinstanz oder die von ihr bezeichnete Stelle. Sie erinnert die Angestellten daran, wenn sie ihren IK-Auszug nicht bis Ende April eingereicht haben. Sie meldet HRZ, wenn die Voraussetzung für die städtische Beteiligung nicht mehr erfüllt ist, weil die Meldepflicht verletzt wurde, respektive wenn gemäss Meldung der Angestellten oder dem IK-Auszug bestätigt wird, dass Angestellte neues Einkommen erzielen, das den BVG-Schwellenwert übersteigt.

Zu Abs. 3: Bevor die städtische Beteiligung eingestellt wird, werden die Angestellten auf das bevorstehende Ende 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 der Grund für die Einstellung ihrer Meinung nach nicht erfüllt ist.

Zu Abs. 4: Zeigt sich anhand des IK-Auszugs, dass Angestellte neues Einkommen nicht gemeldet haben, werden zu viel bezahlte städtische Spar- und Risikobeiträge zurückgefordert. Da die Arbeitgeber die Löhne den Ausgleichskassen in der Regel erst Ende Januar des folgenden Jahres deklarieren müssen (Art. 36 Abs. 2 AHVV), wird das Erwerbseinkommen erst mit bis zu einjähriger Verzögerung in den AHV-Konten ersichtlich. Bei Selbständigerwerbenden trägt die Ausgleichskasse nach Eingang der Steuerveranlagung das Jahreseinkommen ein, das den abgerechneten Beiträgen entspricht. Da insbesondere bei selbständiger Erwerbstätigkeit der genaue Zeitpunkt nicht bestimmt werden kann, ab wann der Grenzwert für neues Einkommen überstiegen wurde und Angestellte, die neues Einkommen nicht melden, daraus keinen Vorteil haben sollen, werden die städtischen Beiträge für das gesamte betroffene Jahr zurückgefordert. Bei fortbestehendem Anstellungsverhältnis können zu viel bezahlte Beiträge nach den Vorgaben von Art. 67 Abs. 2 lit. c PR mit dem Lohn verrechnet werden.

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 kann derzeit nur in der Kompetenz des Stadtrats für Angestellte mit Lebensarbeitszeitmodellen oder für bestimmte Berufs- und Funktionsbereiche eingeführt werden (Art. 26 PR).

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.

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) im März 2016, des Gesundheits- und Umweltschutzdepartements (GUD) im September 2016 und des Sozialdepartements (SD) im Mai 2017 Gebrauch gemacht. Alle drei Pilotprojekte sind 2018 evaluiert und aufgrund des ausgewiesenen Bedarfs und der guten Erfahrungen bis zum 31. Dezember 2021 verlängert worden (STRB Nrn. 867, 876 und 880/2018). Bestimmte Angestelltengruppen der VBZ, des GUD und des SD können die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses während der Projektdauer bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr hinausschieben bzw. sich wiederanstellen lassen. Voraussetzungen sind unter anderem betriebliche Notwendigkeit, gute Leistungen und medizinische Tauglichkeit. Der ma-

ximale 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.

Die Evaluation der Pilotprojekte hat gezeigt, dass die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung vielfältige Chancen für Arbeitnehmende wie auch für die Arbeitgeberin bietet. Im Vordergrund steht die Überbrückung von Personalengpässen und die längere Nutzung von spezifischem Fachwissen. Die Möglichkeit, die berufliche Vorsorge nach dem 65. Altersjahr weiterzuführen und damit das Altersguthaben mit Sparbeiträgen aufzufüllen zu können, um die lebenslange Alterspension aufzubessern, wäre insbesondere für Mitarbeitende mit tiefen Löhnen oder Lücken in der beruflichen Vorsorge attraktiv.

In der Evaluation wurde 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. Die Teilnehmenden wurden nur für eine befristete Zeit angestellt. 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 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.

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 sollen deshalb in dieser Vorlage aufgenommen und in eine gesamtstädtische Regelung überführt werden:

- 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 befristeten Jahresverträgen;
- Nahtlose Weiterbeschäftigung mit oder ohne Teilpensionierung sowie Wiederbeschäftigung nach Unterbruch bzw. Neuanstellung grundsätzlich zulassen;
- 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 Regelungen in den Pilotversuchen abweichen, wären gemäss der Evaluation zusätzlich empfehlenswert und sollen vorliegend ebenfalls aufgenommen werden:

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

5.4 Zu revidierende Bestimmungen des Personalrechts

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. Deren Verlust soll als Beendigungsgrund geregelt werden können. Um diese Anliegen umzusetzen, bietet sich eine Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag an. Dieser erlaubt es gemäss Art. 12 Abs. 1 AB PR, von den Bestimmungen des Personalrechts hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzuweichen. 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>Art. 12 PR Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag</p> <p>¹ 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>² Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung und Auszubildende in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens; b. Praktikantinnen und Praktikanten; c. nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten; d. Angestellte, deren Lohn durch Legate, Forschungsfonds oder ähnliche Mittel Dritter finanziert wird und e. Beschäftigte in Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt. <p>³ Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur zur Ausübung von Spezialfunktionen zulässig.</p> <p>⁴ Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen und regelt die Zuständigkeit.</p>	<p>Art. 12 PR Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag</p> <p>Abs. 1 und Abs. 2 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; und</p> <p>f. Angestellte ab dem vollendeten 65. Altersjahr.</p> <p>Abs. 3 und 4 unverändert.</p>
<p>Zugehöriger AB PR-Artikel: Art. 36^{bis}</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. nachfolgend Art. 36^{bis} AB PR) und zudem wiederholt befristet möglich sein, ohne dass eine Verlängerung die Wirkung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses gemäss Art. 13 PR hat.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p>Art. 13 PR Dauer im Allgemeinen</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Mit Zustimmung der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers kann die Befristung ausnahmsweise länger als zwei Jahre dauern.</p> <p>³ Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter.</p> <p>⁴ Alle dieser Verordnung unterstehenden ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse werden, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.</p>	<p>Art. 13 PR Dauer im Allgemeinen</p> <p>Abs. 1–3 unverändert</p> <p>⁴ Die Anstellung von Personen ab dem vollendeten 65. Altersjahr wird auf jeweils längstens ein Jahr befristet. Wiederholt befristete Anstellungen haben nicht die Wirkung einer unbefristeten Anstellung.</p> <p>Abs. 4 wird zu Abs. 5</p>
Zugehöriger AB PR-Artikel: Art. 36 ^{bis}	

5.4.3 Altersgrenze für die Beendigung altershalber, Art. 25 PR

In Art. 25 PR soll die Altersgrenze geöffnet und flexibilisiert werden. Derzeit ist ein Aufschub der Beendigung altershalber längstens bis zum 66. Altersjahr möglich. Diese Bestimmung in Abs. 2 soll aufgehoben werden und in Abs. 1 ein Hinweis auf die Möglichkeit der einvernehmlichen Beschäftigung ab dem vollendeten 65. Altersjahr aufgenommen werden. Spezielle Zuständigkeitsregelungen, die bisher in lit. a und b geregelt sind, erübrigen sich. Zuständig für die Anstellung mittels öffentlich-rechtlichem Anstellungsvertrag sind die üblichen Anstellungsinstanzen gemäss Art. 11 PR in Verbindung mit Art. 25 AB PR. Gemäss Art. 25 AB PR wird die Delegation der Zuständigkeit für die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag abgeschlossen, soweit der Stadtrat oder die Departementsvorstehenden nichts Anderes bestimmen. Auf die Regelung eines Höchstalters soll verzichtet werden. Hinsichtlich der Versicherung in der beruflichen Vorsorge ist das Höchstalter 70 im Vorsorgereglement der PKZH nach den Vorgaben des BVG geregelt.

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv und fett)
<p>Art. 25 PR Altersgrenze für die Beendigung altershalber</p> <p>¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und Art. 25^{bis} sowie Art. 26.</p> <p>² 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>Art. 25 PR Altersgrenze für die Beendigung altershalber</p> <p>¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres.</p> <p>² Vorbehalten bleiben die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. f sowie Art. 25^{bis} und Art. 26.</p>
Zugehöriger AB PR-Artikel: Art. 36 ^{bis}	

5.4.4 Altersgutschriften an die berufliche Vorsorge, Art. 85 PR

Die Weiterversicherung mit risiko- und rentenbildenden Sparbeiträgen fördert die Weiterbeschäftigung nach dem vollendeten 65. Altersjahr durch finanzielle Anreize. Damit 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 Pensionskasse Stadt Zürich 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 Personalrecht sowie im Vorsorgereglement sind demnach die Weiterversicherung mit risiko- und rentenbildenden Sparbeiträgen zu regeln. Eine vom Stiftungsrat der PKZH angekündigte Vorlage zur Tarifizinsreduktion und zu entsprechenden Beitragserhöhung beeinflusst die Sparbeitragsanpassung dieser Vorlage und wird berücksichtigt, sobald die Details dazu beschlossen sind.

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, 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.

Aktuelle Regelung				Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)																																																																															
<p>Art. 85 PR Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Die berufliche Vorsorge des Personals und der Behördenmitglieder erfolgt durch die Pensionskasse der Stadt Zürich (PKZH), eine von der Stadt errichtete öffentlich-rechtliche Vorsorgestiftung.</p> <p>² Die folgenden Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohns angewendet, wobei sie pro Altersklasse zu 40 Prozent durch die Versicherten und zu 60 Prozent durch die Stadt finanziert werden. Das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alter</th> <th>Altersgutschrift in Prozent</th> <th>Sparbeitrag der Versicherten in Prozent</th> <th>Sparbeitrag der Stadt in Prozent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>25–29</td><td>12,2</td><td>4,9</td><td>7,3</td></tr> <tr><td>30–34</td><td>15,5</td><td>6,2</td><td>9,3</td></tr> <tr><td>35–39</td><td>18,8</td><td>7,5</td><td>11,3</td></tr> <tr><td>40–44</td><td>22,1</td><td>8,8</td><td>13,3</td></tr> <tr><td>45–49</td><td>25,5</td><td>10,2</td><td>15,3</td></tr> <tr><td>50–54</td><td>27,7</td><td>11,1</td><td>16,6</td></tr> <tr><td>55–59</td><td>29,9</td><td>12,0</td><td>17,9</td></tr> <tr><td>60–65</td><td>29,9</td><td>12,0</td><td>17,9</td></tr> </tbody> </table> <p>³ 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</p>				Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent	25–29	12,2	4,9	7,3	30–34	15,5	6,2	9,3	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>Art. 85 PR Berufliche Vorsorge</p> <p>Abs. 1 unverändert.</p> <p>² Die folgenden Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohns angewendet, wobei sie pro Altersklasse zu 40 Prozent durch die Versicherten und zu 60 Prozent durch die Stadt finanziert werden. Das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alter</th> <th>Altersgutschrift in Prozent</th> <th>Sparbeitrag der Versicherten in Prozent</th> <th>Sparbeitrag der Stadt in Prozent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>25–29</td><td>12,2</td><td>4,9</td><td>7,3</td></tr> <tr><td>30–34</td><td>15,5</td><td>6,2</td><td>9,3</td></tr> <tr><td>35–39</td><td>18,8</td><td>7,5</td><td>11,3</td></tr> <tr><td>40–44</td><td>22,1</td><td>8,8</td><td>13,3</td></tr> <tr><td>45–49</td><td>25,5</td><td>10,2</td><td>15,3</td></tr> <tr><td>50–54</td><td>27,7</td><td>11,1</td><td>16,6</td></tr> <tr><td>55–59</td><td>29,9</td><td>12,0</td><td>17,9</td></tr> <tr><td>60–65</td><td>29,9</td><td>12,0</td><td>17,9</td></tr> <tr><td>66–70</td><td>25</td><td>10</td><td>15</td></tr> </tbody> </table> <p>Abs. 3–5 unverändert.</p>				Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent	25–29	12,2	4,9	7,3	30–34	15,5	6,2	9,3	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	66–70	25	10	15
Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent																																																																																
25–29	12,2	4,9	7,3																																																																																
30–34	15,5	6,2	9,3																																																																																
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																																																																																
Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent																																																																																
25–29	12,2	4,9	7,3																																																																																
30–34	15,5	6,2	9,3																																																																																
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																																																																																
66–70	25	10	15																																																																																

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.

⁴ 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.

⁵ Städtische Arbeitgebervertretung im Stiftungsrat ist von Amtes wegen die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Finanzdepartements. Die übrigen städtischen Arbeitgebervertretungen werden durch den Stadtrat ernannt

Zugehöriger AB PR-Artikel: Art. 138

5.5 Zu revidierende Ausführungsbestimmungen

5.5.1 Einheitliche Vorgaben für die Anstellung mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag, Art. 36^{bis} AB PR

Im Personalrecht 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 Personalrecht hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (Art. 12 Abs. 1 PR). Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen (Abs. 4), was er vorliegend aus verschiedenen Gründen mittels Vereinheitlichung macht, so auch um die Gleichbehandlung dieser Angestelltengruppe zu gewährleisten. Aufgrund der Systematik soll die Bestimmung nach Art. 36 AB PR eingefügt werden, der die Beendigung altershalber bei Vollendung des 65. Altersjahres sowie die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung altershalber durch die Stadt regelt. Als weitere Möglichkeit soll die Anstellung ab dem vollendeten 65. Altersjahr im nachfolgenden Art. 36^{bis} AB PR geregelt werden. Der bisherige Art. 36^{bis} 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 sollen in Art. 37^{bis} bis 37^{quater} AB PR verschoben werden. Mit dieser Umnummerierung kann eine sinnvolle Systematik anhand der Artikel eingeführt werden. Die Bestimmungen zur Beendigung altershalber respektive der Weiterbeschäftigung werden in Art. 36 und 36^{bis} AB PR, die Bestimmungen zur Abfindung und Lohnfortzahlung in Art. 37 bis 37^{quater} AB PR geregelt.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p>Art. 36^{bis} AB PR Abfindung, Berechnung des Monatslohns</p> <p>¹ Als Monatslohn im Sinne von Art. 28 PR gilt ein Zwölftel des zuletzt bezahlten Jahres-Bruttolohns zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter.</p> <p>² Bei Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad ist der Durchschnitt der letzten zwölf abgerechneten Monate massgebend.</p>	<p>Art. 36^{bis} AB PR Anstellung ab dem vollendeten 65. Altersjahr</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Der Vertrag nennt funktionsbezogene, persönliche Voraussetzungen wie z. B. den Nachweis fach-</p>

<p>3 Ausgeschlossen sind Lohnbestandteile, die gemäss den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse bei der Ermittlung des anrechenbaren Lohns weggelassen werden.</p>	<p>licher Berechtigungen oder das Erfüllen medizinischer Anforderungen, deren Wegfall einen Kündigungsgrund darstellt.</p> <p>³ Die Lohnfestsetzung richtet sich nach dem städtischen Lohnsystem, bei Lehrpersonen der Fachschule Viventa und dem städtischen Volksschulpersonal nach dem für diese Personalgruppe anwendbaren Personalrecht.</p> <p>Art. 36^{bis} wird zu Art. 37 Art. 37 wird zu Art 37^{bis} Art. 37^{bis} wird zu Art. 37^{ter} Art. 37^{ter} wird zu Art. 37^{quater}</p>
<p>Zugehöriger PR-Artikel: Art. 24</p>	

Zu Abs. 1: Es wird auf die Anstellung mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Art. 12 PR verwiesen sowie festgehalten, dass die Anstellung für längstens ein Jahr befristet erfolgt.

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

Zu Abs. 3: Art. 12 Abs. 1 PR liesse bei der vertraglichen Anstellung Raum für abweichende Vereinbarungen hinsichtlich des Lohns. Dies soll für Anstellungen ab dem 65. Altersjahr eingeschränkt werden. Die Lohnfestsetzung richtet sich nach dem städtischen Lohnsystem, respektive für das städtische Volksschulpersonal und Lehrpersonal der Fachschule Viventa nach dem für diese anwendbaren Personalrecht. 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). Ob die Anstellung im Stunden- oder im Monatslohn erfolgt, hängt von der Absprache zwischen den Parteien ab und kann im Vertrag abweichend von den Vorgaben des Personalrechts geregelt werden. Gemäss Art. 70 Abs. 2 AB PR erfolgt die Bezahlung der Angestellten bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad im Monatslohn. Bei geringem und gleichzeitig unregelmässigem Beschäftigungsgrad kann sie im Stundenlohn erfolgen. 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.

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

Analog zur derzeitigen Regelung bei der aufgeschobenen Beendigung soll die Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit oder Unfall während längstens 90 Kalendertagen ausgerichtet werden, höchstens aber bis zum Ablauf der befristeten Anstellung. Danach erfolgt automatisch die Beendigung altershalber.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (Änderungen kursiv und fett)
<p>Art. 81 AB PR Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung</p> <p>¹ 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>² 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>³ Bei Abbruch eines Arbeitsversuches im Sinne des Reglements der Pensionskasse wird der Lohn sofort eingestellt.</p> <p>⁴ Bei Arbeitsunfähigkeit während aufgeschobener Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber wird der Lohn während längstens 90 Kalendertagen, höchstens aber bis zum vollendeten 66. Altersjahr weiter ausgerichtet; danach erfolgt die Beendigung altershalber.</p>	<p>Art. 81 AB PR Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung</p> <p>Abs. 1–3 unverändert.</p> <p>⁴ Bei Arbeitsunfähigkeit während einer Anstellung nach dem vollendeten 65. Altersjahr wird die Lohnfortzahlung während längstens 90 Kalendertagen, höchstens aber bis zum Ende der befristeten Anstellung weiter ausgerichtet; danach erfolgt die Beendigung altershalber.</p>
Zugehöriger PR-Artikel: Art. 24	

6. Finanzielle Auswirkungen

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.

6.1 Kosten für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt bei der Weiterversicherung

Bei der freiwilligen Weiterführung der Vorsorge nach erfolgter Lohnreduktion (Weiterversicherung) ergeben sich die Kosten der Stadt aus der Übernahme der Arbeitgeber-Spar- und Risikobeiträge im Umfang der Lohnreduktion. Der Anteil der Arbeitgeberin an den Spar- und Risikobeiträgen beträgt ab Alter 60 19,4 Prozent des koordinierten Lohns. Dadurch sind die Kosten – anders als beispielsweise beim Überbrückungszuschuss – nicht begrenzt, sondern abhängig vom individuellen Lohn und vom Umfang der Lohnreduktion im Einzelfall.

Diesen Kosten steht, aufgrund der Lohn- bzw. Beschäftigungsgradreduktion von älteren Mitarbeitenden, ein Einsparungspotenzial gegenüber. Hierzu gehören beispielsweise weniger Kosten für Fehltage oder Lohnunterschiede, falls im Umfang von Beschäftigungsgradreduktionen jüngere Personen mit weniger Erfahrung und entsprechend tieferen Löhnen angestellt werden.

Es ist davon auszugehen, dass die freiwillige Weiterversicherung im Umfang der Lohnreduktion nicht in grossem Ausmass genutzt wird. Die Erfahrungen zeigen, dass die Möglichkeit des gestaffelten Altersrücktritts selten genutzt wird: In den vergangenen Jahren haben nur rund 4–7 Prozent der städtischen Mitarbeitenden im pensionierungsfähigen Alter die Möglichkeit eines gestaffelten Altersrücktritts gewählt.

Zusätzliche Kosten für die Stadt

(Berechnungen auf Basis Durchschnittslohn 60+ per 31. Dezember 2019, Fr. 105 336.–).
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 60-64 Jahren, entspricht – rund 20 Mitarbeitenden, die pro Jahr in das Modell einsteigen – rund 48 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in dem Modell sind	223 000.–
Mittlere Nutzung	5 % der Mitarbeitenden zwischen 60-64 Jahren, entspricht – rund 93 Mitarbeitenden, die pro Jahr in das Modell einsteigen – rund 230 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in dem Modell sind	1 069 000.–
Hohe Nutzung	10 % der Mitarbeitenden zwischen 60-64 Jahren, entspricht – rund 173 Mitarbeitenden, die pro Jahr in das Modell einsteigen – rund 435 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in dem Modell sind	2 035 000.–

6.2 Kosten der Beschäftigung über die Altersgrenze von 65 Jahren

Grundsätzlich entspricht dies einer «gewöhnlichen» Anstellung und es entstehen keine *zusätzlichen* Kosten. Aufgrund der höheren Altersgutschriften in der Pensionskasse von älteren Mitarbeitenden kann die Differenz der Sparbeiträge der Stadt von 15 Prozent für die über 65-jährigen Angestellten zu den Sparbeiträgen der Stadt für 20- bis 50-jährige Angestellte (Durchschnitt 11.3 Prozent) als zusätzliche Kosten ausgewiesen werden. Da die Risikobeiträge in jedem Alter gleich hoch sind, müssen sie nicht eingerechnet werden.

Dem stehen Einsparungen von AHV-Beiträgen gegenüber, da für AHV-Bezügerinnen und -Bezüger auf dem jährlichen Freibetrag von Fr. 16 800.– (unabhängig von Beschäftigungsgrad und Verdienst) keine AHV-Beiträge bezahlt werden müssen sowie die Einsparung von ALV-Beiträgen, welche für AHV-Bezügerinnen und -Bezüger ebenfalls nicht mehr entrichtet werden müssen. Diese Einsparungen decken die oben aufgeführten zusätzlichen Kosten zu einem Anteil von rund 90 Prozent.

Es ist aufgrund der Erfahrungen aus den Pilotprojekten sowie aufgrund der Statistiken zum Pensionierungsverhalten der Angestellten in der Schweiz davon auszugehen, dass die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nur von einem kleinen Anteil der Mitarbeitenden genutzt wird. Rund zwei Fünftel der Schweizer Arbeitnehmenden treten spätestens ein Jahr vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters in den Ruhestand, gut ein Fünftel zum Zeitpunkt des ordentlichen AHV-Alters und knapp zwei Fünftel arbeiten über diese Grenze hinaus (Studie im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen, Bericht 2011/2012). Nach Erreichen des AHV-Rentenalters nimmt der Anteil erwerbstätiger Personen rasch ab. Die meisten Erwerbstätigen arbeiten nach dem Erreichen des AHV-Rentenalters Teilzeit oder in Form einer selbstständigen Erwerbstätigkeit. Vor diesem Hintergrund scheint über die gesamte Stadtverwaltung gesehen eine mittlere Nutzung durch etwa 10 Prozent der 65-jährigen Mitarbeitenden realistisch.

Potenzielle Kostenfolgen für die Stadt

(Berechnungen auf Basis Durchschnittslohn 60+ per 31. Dezember 2019, Fr. 105 336.–)

Grundannahme: Beschäftigung durchschnittlich mit einem Beschäftigungsgrad von 30 Prozent für 2 Jahre (Frauen) bzw. 40 Prozent für 3 Jahre (Männer).

Szenario	Annahmen zur Nutzung	Durchschnittliche jährliche Kosten gerundet	Durchschnittliche jährliche Einsparungen Fr. gerundet
Tiefe Nutzung	5 % der Mitarbeitenden ab 65 Jahren, entspricht – rund 14 Mitarbeitenden, die pro Jahr in das Modell einsteigen – rund 35 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in dem Modell sind	46 000.–	41 000.–
Mittlere Nutzung	10 % der Mitarbeitenden ab 65 Jahren, entspricht – rund 27 Mitarbeitenden, die pro Jahr in das Modell einsteigen – rund 65 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in dem Modell sind	93 000.–	81 000.–
Hohe Nutzung	20 % der Mitarbeitenden ab 65 Jahren, entspricht – rund 54 Mitarbeitenden, die pro Jahr in das Modell einsteigen – rund 135 Mitarbeitenden, die gleichzeitig in dem Modell sind	186 000.–	163 000.–

6.3 Kosten für die Umsetzung

Für die Umsetzung der neuen Möglichkeiten ist mit folgenden Kosten zu rechnen:

Konzernkto.	Bezeichnung	Ausgaben für:	Fr.
(2050) 3132 00 003	Entschädigungen für IT-Beratungen	– Anpassungen der Lohnarten in SAP HCM (abhängig von der Ausgestaltung der Möglichkeiten) – Anpassung der Schnittstelle zur PK ZH	46 000.–
(2050) 3102 00 000	Drucksachen, Publikationen	Anleitungen und Schulungsunterlagen für HR-Mitarbeitende	20 000.–
(2050) 3118 00 000	Anschaffung immaterielle Anlagen	Elektronische Lernmedien für die Schulung	40 000.–
(2050) 3199 00 000	Übriger Betriebsaufwand	Diverse Aufwendungen	10 000.–
Kosten Total			116 000.–

Die Kosten sind sehr grobe Schätzungen. Die technische Umsetzung der angedachten Lösung zur Weiterversicherung des versicherten Verdienstes (Kapitel 4) wird in einer ersten Einschätzung als komplex und aufwändig beurteilt. Die verschiedenen Varianten, welche sich aus den Voraussetzungen für die städtische Beteiligung an der Weiterversicherung ergeben, erhöhen die Komplexität, sowohl hinsichtlich der Entwicklung als auch der späteren Anwendung. Bei einer möglichst automatisierten Abwicklung wäre für die IT-Anpassung durch die OIZ mit ungefähr 50 Tagen zu Fr. 1360.–/Tag (total etwa Fr. 68 000.–) und zusätzlich ungefähr 12 Tagen Programmierung durch externe Anbieter (Fr. 2000.–/Tag) zu rechnen, so dass die Kosten bei etwa Fr. 92 000.– liegen. Angesichts der erwarteten eher tiefen Nutzungsquote erscheint eine aufwändige automatisierte Abwicklung nicht verhältnismässig. Aufgrund der Ersteinschätzung durch die Fachpersonen von OIZ und HRZ wird einer mehrheitlich manuellen Umsetzung der Vorzug gegeben. Dabei ist für die IT-Anpassung durch die OIZ mit ungefähr 32 Tagen zu Fr. 1360.–/Tag (total etwa Fr. 44 000.–) zu rechnen sowie mit einem Tag Mitwirkung eines externen Anbieters (Fr. 2000.–/Tag), was das oben aufgeführte Gesamttotal von Fr. 46 000.–

ergibt. Die IT-Kosten werden nach dem provisorischen Beschluss des Stadtrats im IT-Grobkonzept mit den Fachpersonen analysiert, die Kosten für die Schulung und Kommunikation nach dem definitiven Stadtratsbeschluss.

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beschliesst der Stadtrat:

1. Die Vorlage «Teilrevision des städtischen Personalrechts und der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht betreffend Weiterentwicklung des flexiblen Altersrücktritts» (Beilagen 1 und 2, datiert vom 24. März 2021) wird zuhanden der Departemente (für sich und zuhanden ihrer Dienstabteilungen) sowie den Personalverbänden als Entwurf zur Vernehmlassung unterbreitet.
2. Mitteilung je unter Beilagen an die Stadtpräsidentin, den Vorsteher des Finanzdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrats, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten, die Fachstelle für Gleichstellung, die Ombudsstelle, den Datenschutzbeauftragten, die Pensionskasse Stadt Zürich, Human Resources Management und mittels elektronischem Versand durch Human Resources Management an die Departemente (für sich und zuhanden ihrer Dienstabteilungen) und an die Personalverbände.

Für getreuen Auszug
die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti