

Erhalt Leistungsziel: Anpassen der Sparbeiträge an die Lohnentwicklungen

Vorschlag der Pensionskasse Stadt Zürich

A. Antrag

1. Zum Erhalt des Leistungsziels der städtischen Versicherten wird dem Gemeinderat vorgeschlagen, das Personalrecht per 1.1.2027 wie folgt zu ändern:

Art. 85 Berufliche Vorsorge

[[Abs. 1 sowie Abs. 3 bis 5 unverändert]]

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

Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent
25-29	17.5	7.0	10.5
30-34	20.0	8.0	12.0
35-39	23.0	9.2	13.8
40-44	26.0	10.4	15.6
45-49	29.0	11.6	17.4
50-54	31.0	12.4	18.6
55-59	32.2	12.9	19.3
60-65	32.2	12.9	19.3
66-70	15.0	6.0	9.0

2. Zum Erhalt des Leistungsziels nimmt der Stiftungsrat seinerseits folgende Änderungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse vor:

Anhang, Tab. 1 Altersgutschriften¹ und Beiträge²

Die Zahlenwerte sind in Prozenten des versicherten Lohns angegeben. Das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Gültig ab 1. Januar 2027

Alter	Altersgutschrift	Sparbeitrag Versicherte	Sparbeitrag Arbeitgeber	Risikobeitrag Versicherte	Risikobeitrag Arbeitgeber
18-24	-	-	-	1.0	1.5
25-29	17.5	7.0	10.5	1.0	1.5
30-34	20.0	8.0	12.0	1.0	1.5
35-39	23.0	9.2	13.8	1.0	1.5
40-44	26.0	10.4	15.6	1.0	1.5
45-49	29.0	11.6	17.4	1.0	1.5
50-54	31.0	12.4	18.6	1.0	1.5
55-59	32.2	12.9	19.3	1.0	1.5
60-65	32.2	12.9	19.3	1.0	1.5
66-70	15.0	6.0	9.0	1.0	1.5

Anhang, Tab. 2 Einkaufs-Richtwerte

Die Richtwerte werden in Prozenten des versicherten Lohns ermittelt und beziehen sich auf das Ende des Kalenderjahres. Das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr³.

Gültig ab 1. Januar 2027

Alter	Richtwert %	Alter	Richtwert %	Alter	Richtwert %	Alter	Richtwert %
25	17.5	36	236.3	47	544.6	58	960.4
26	35.0	37	260.2	48	577.5	59	1'003.9
27	52.5	38	284.3	49	610.7	60	1'048.3
28	70.0	39	308.5	50	646.3	61	1'093.8
29	87.6	40	336.0	51	682.5	62	1'140.4
30	107.7	41	363.7	52	719.4	63	1'188.0
31	127.9	42	391.6	53	756.8	64	1'236.9
32	148.2	43	419.8	54	795.0	65	1'286.9
33	168.5	44	448.3	55	835.1		
34	189.0	45	480.1	56	876.0		
35	212.6	46	512.2	57	917.8		

¹ Der Gemeinderat hat mit **Beschluss vom xx. xxxx 2025/26** die Altersgutschriften mit Wirkung ab 1. Januar 2027 wie angegeben festgelegt. Für das Personal der Stadtverwaltung hat der Gemeinderat von Zürich am 1. März 2017 mit Wirkung ab 1. Juli 2017 die angegebene Beitragsaufteilung (40/60) beschlossen. Für das Personal angeschlossener Unternehmen kann im Anschlussvertrag eine davon abweichende Regelung getroffen werden.

² [[Diese Fussnote bleibt unverändert]]

³ Zugrunde gelegt werden dabei die modellmässige Verzinsung der Altersguthaben von 2% (sogenannter Realzins) über der teuerungsbedingten Lohnerhöhung sowie eine individuelle Lohnentwicklung (ILE) nach folgendem Modell. Sie beträgt 1.2% im Alter 25 und nimmt nachher jährlich bis und mit Alter 49 um 0.015% ab. Ab Alter 50 beträgt die jährliche Abnahme 0.03%. Die gesamte ILE vom Alter 25 bis zum Alter 65 beträgt damit 41.5%.

B. Begründung

1 Allgemeine Bemerkungen

1.1 Zuständigkeit des Gemeinderats

Gemäss Artikel 140 Absatz 2 der Gemeindeordnung "legt der Gemeinderat aufgrund eines Vorschlags der Vorsorgestiftung die Beiträge der Stadt und der städtischen Versicherten fest".

Der vorliegende Vorschlag wird dem Stadtrat zur Weiterleitung an den Gemeinderat zugesandt.

1.2 Zweck der Vorlage

Gemäss Artikel 2 Absatz 3 der Stiftungsurkunde hat die Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) einen Vorsorgeplan anzubieten, der für die Mehrheit der Versicherten bei voller Versicherungsdauer bzw. vollem Einkauf zu Altersrenten führt, die im technischen Rücktrittsalter wenigstens rund 60% des letzten koordinierten Lohnes entsprechen (Leistungsziel). Dieser Auftrag des Gemeinderats der Stadt Zürich ist die Basis fürs Festlegen der Sparbeiträge.

Die aufgezinnten Sparbeiträge des Arbeitnehmenden und des Arbeitgebenden führen im Pensionierungsalter zu einem individuellen Altersguthaben. Dieses Altersguthaben multipliziert mit dem Umwandlungssatz ergibt die Höhe der Rente. Nur wenn das Altersguthaben ausreichend hoch ist, kann eine Alterspension von 60% des *letzten versicherten Verdienstes* erreicht werden. Die notwendigen Beitragshöhen werden basierend auf einer durchschnittlichen Lohnkarriere bestimmt.

Aufgrund von Änderungen im Lohnsystem stimmen die effektiven Lohnentwicklungen nicht mehr mit der im Modell angenommenen durchschnittlichen Lohnkarriere überein. Dadurch wird das Leistungsziel nicht mehr für eine Mehrheit der Versicherten erreicht, weshalb eine Anpassung der Beitragshöhen unumgänglich ist.

Der Stiftungsrat der PKZH bezweckt mit der Anpassung der Beitragshöhen, dass auch die Mehrheit der aktuellen und künftigen Aktiv Versicherten das Leistungsziel von 60% des letzten versicherten Verdienstes erreichen kann und somit der Auftrag gemäss Stiftungsurkunde erfüllt wird. Die technischen Massnahmen sollen dabei insgesamt leistungsneutral ausfallen. Es wird also weder ein Leistungsausbau noch ein Leistungsabbau angestrebt, sondern der Erhalt des geforderten Leistungsziels auch beim geänderten Lohnsystem.

1.3 Leistungsziel

Von ihrer Gründung im Jahr 1913 bis Ende 1994 wurde die PKZH im Leistungsprimat geführt: Bei voller Beitragszeit war eine Alterspension von 60% des letzten koordinierten Lohns garantiert.

Beim *Wechsel ins Beitragsprimat im Jahr 1995* wurde an diesem Prinzip nicht gerüttelt: Es besteht zwar seither nicht mehr ein individueller Anspruch auf eine 60%-Rente. Aber die Finanzierung der Leistungen ist derart einzurichten, dass eine Mehrheit der Versicherten das Ziel erreicht.

Bei der *Verselbstständigung der PKZH im Jahr 2003* wurde das Prinzip bestätigt und in der vom Gemeinderat erlassenen Stiftungsurkunde verankert:

Art. 2.3 Stiftungsurkunde der PKZH

Die Leistungen entsprechen mindestens denjenigen gemäss BVG und der weiteren Bestimmungen des Bundesrechts. Die Stiftung bietet einen oder mehrere weitergehende Vorsorgepläne an.

Einer der Vorsorgepläne soll für die Mehrheit der Versicherten bei voller Versicherungsdauer bzw. vollem Einkauf zu Altersrenten führen, die im technischen Rücktrittsalter wenigstens rund 60% des letzten koordinierten Lohns entsprechen.

Der Stiftungsrat ist verpflichtet, bei drohendem Verfehlen des Leistungsziels dem Gemeinderat Lösungen zur Wiederherstellung vorzuschlagen. Falls der Gemeinderat dazu im Rahmen seiner Möglichkeiten nicht Hand bieten kann, ist in der Stiftungsurkunde das neue (tiefere) Leistungsziel festzuhalten. Dies würde einen Gemeinderatsbeschluss erfordern, der durch die kantonale BVG- und Stiftungsaufsicht zu genehmigen wäre.

1.4 Grundlagen Leistungsziel

Die Sparbeiträge, die vom Alter 25 bis 65 bezahlt werden, sollen zusammen mit der Verzinsung der Guthaben der Versicherten zu einem Alterskapital führen, welches genügend hoch ist, um - gerechnet mit dem Umwandlungssatz - eine Rente von 60% des letzten versicherten Verdienstes zu erzielen. Der Umwandlungssatz bestimmt sich aufgrund der Lebenserwartung und des erzielbaren Zinses (Tarifzins) bis zum Lebensende.

Das aktuelle Modell wird seit 2012 angewandt. Aufgrund der Entwicklungen auf den Finanzmärkten und den damit einhergehenden tieferen Renditen sowie der höheren Lebenserwartung musste der Umwandlungssatz in zwei Schritten gesenkt werden (2020 und 2023). Der Tarifzins beläuft sich nun auf 2%, d.h. es werden Anlageerträge auf dem Kapital der Rentenbeziehenden in der Höhe von 2% einkalkuliert.

Auch die fürs Erreichen des Leistungsziels notwendige Verzinsung der Vorsorgeguthaben der Aktiv Versicherten beträgt 2%. Bei einer generellen Lohnerhöhung aufgrund der Teuerung muss dieser Zinssatz um die prozentuale Lohnerhöhung angehoben werden, damit das Leistungsziel erhalten werden kann. Ab April 2023 hat die Stadt beispielsweise eine teuerungsbedingte Lohnerhöhung von 2.5% gewährt. Dies hatte zur Folge, dass die PKZH die Vorsorgeguthaben der Aktiv Versicherten mit 4.5% verzinst.

Um das vorgegebene Leistungsziel erhalten zu können, hat die PKZH die Umwandlungssatzsenkungen fast vollständig kompensiert. Sie erhöhte dazu die Vorsorgeguthaben der Versicherten gesamthaft um gut eine Milliarde Franken. Zudem mussten die Beiträge angehoben werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Sparbeiträge seit dem Jahr 1995:

	<i>Alter</i>							
<i>Jahr</i>	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-65
1995	10	14	18	22	26	32	39	48
1998	10	14	16	19	22	25	30	36
2002	11	13	15	16	18	20	21	23
2012	11	14	17	20	23	25	27	29
2020	12.2	15.5	18.8	22.1	25.5	27.7	29.9	29.9
2023	13.1	16.7	20.3	23.8	27.5	29.8	32.2	32.2

Tabelle 1: Sparbeiträge in % des versicherten Verdienstes

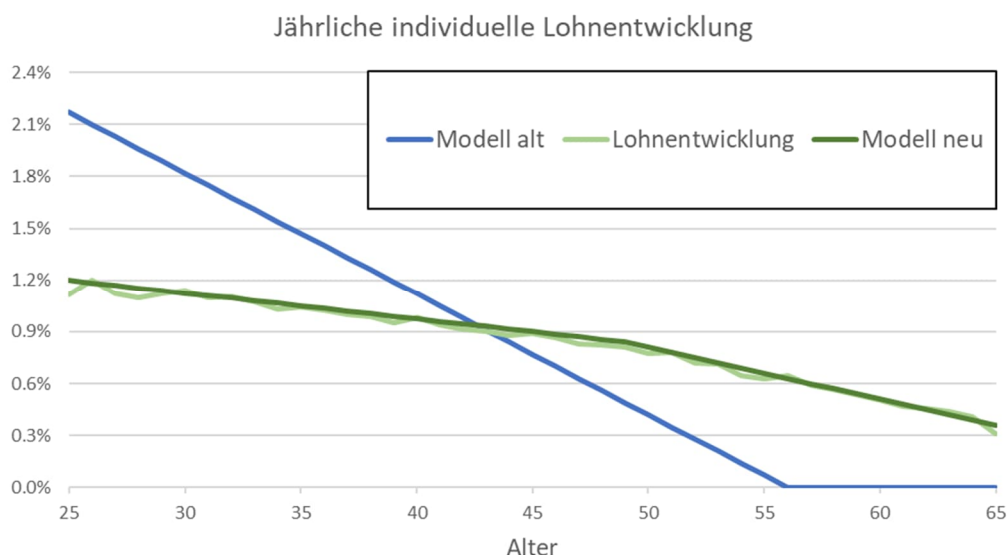
1.5 Lohnentwicklung

Bei dem seit 2012 angewandten Modell wird davon ausgegangen, dass die Löhne der städtischen Angestellten real aufgrund der zunehmenden Erfahrung ansteigen, wenn auch von Jahr zu Jahr abnehmend. Der Anstieg hört im Alter 56 auf. Danach werden – mit Ausnahme einer teuerungsbedingten Lohnanpassung – keine weiteren Lohnerhöhungen mehr berücksichtigt. Diese Annahmen stimmten im Jahr 2012 für eine Standardkarriere der städtischen Mitarbeitenden gemäss dem damals geltenden Lohnsystem. Grössere Lohnschritte, die Angestellte beispielsweise aufgrund einer hierarchischen Karriere machen, können im Modell nicht berücksichtigt werden. Damit auch diese Personen das Leistungsziel erreichen, müssen sie sich für ihre ausserordentlichen Lohnerhöhungen bei der PKZH einkaufen.

Mit Beschluss (Nr. 2708) vom 8. Juli 2020 hat der Gemeinderat der Weisung des Stadtrates vom 25. September 2019 zugestimmt, gemäss der das städtische Lohnsystem weiterentwickelt wird. Mit dieser Weiterentwicklung sollen die Anstellungsbedingungen wettbewerbsfähiger ausgestaltet werden. Zudem soll die Motion, GR Nr. 2015/382, betreffend Aufhebung der automatischen Lohnwirksamkeit des jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche erfüllt werden.

Auf das Jahr 2022 wurde das städtische Lohnsystem gemäss diesem Beschluss angepasst. Basierend auf der vorab erfolgten Diskussion mit den Personalverbänden und in Übereinstimmung mit diesen, wurde neu eine Entwicklung der nutzbaren Erfahrung bis 25 eingeführt, um Personen, die mehr als 15 Jahre bei der Stadt arbeiten, wieder eine Lohnentwicklung zu ermöglichen. Ausserdem stellte die Stadt über vier Jahre jährlich zusätzlich CHF 6 Mio. Lohnsumme ein, um die Mitarbeitenden in die richtige Lage in den neuen Lohnbändern überführen zu können. Um die Zusatzkosten des neuen Systems nicht zu hoch werden zu lassen, wurde der im alten Lohnsystem schnelle Lohnanstieg bei neuen Mitarbeitenden gedämpft. Seither gelten für die städtischen Angestellten neue Lohnbänder mit neuen Steigungszonen und einer maximalen Anzahl von 25 Erfahrungsjahren (vorher 15 Jahre). Dies führt bei den jüngeren Mitarbeitenden (bis Alter 42) zu tieferen und bei den Älteren (ab Alter 43) zu höheren Lohnanstiegen. Zudem sind Lohnentwicklungen bis zum Alter 65 möglich.

Die folgende Graphik zeigt, wie sich seit dem Jahr 2012 insbesondere aufgrund des angepassten Lohnsystems die Lohnentwicklung von den im Modell angenommenen Werten entfernt hat.



Graphik 1: Individuelle Lohnentwicklung nach Alter; Modell und Realität

Wie in Graphik 1 dargestellt, stimmt das Modell, auf dem die Beiträge zur Erreichung des Leistungsziels berechnet werden, bei Weitem nicht mehr mit der Realität überein. Das hat zur Folge,

dass das Leistungsziel von den Versicherten nicht mehr erreicht werden kann. Je länger die Lohn-erhöhungen der Arbeitnehmenden von den im Modell angenommenen abweichen, desto tiefer wird ihre Rente in Prozent des versicherten Verdienstes ausfallen. Würden die Beiträge nicht angepasst, könnte die Mehrheit der Versicherten nur noch eine Rente von gut 55% anstelle von 60% des koordinierten Lohnes erzielen. Wie unter 1.3 erwähnt, ist der Stiftungsrat verpflichtet bei drohendem Verfehlen des Leistungsziels dem Gemeinderat einen Lösungsvorschlag zu unterbreiten.

Mit der Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform; Geschäftsnummer 20.089), die am 22. September 2024 vom Volk abgelehnt wurde, wären der Koordinationsabzug wie auch die Beitrags-höhe im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge angepasst worden. Bei einer Annahme dieser Reform hätten die vorgesehenen Änderungen bei der Ausgestaltung der neuen Lösung mitberück-sichtigt werden müssen. Deshalb musste diese Volksabstimmung abgewartet werden, bevor dem Gemeinderat ein Vorschlag unterbreitet werden konnte.

2 Vorgeschlagene Lösung per 1. Januar 2027

2.1 Lösungsmöglichkeiten

Sparbeiträge werden auf den versicherten Löhnen erhoben. Je früher die Löhne hoch sind, desto höhere Sparbeiträge werden während einer längeren Zeitdauer einbezahlt und auch während eines längeren Zeitraums verzinst. Erfolgt eine Lohnerhöhung erst spät in der beruflichen Karriere, so werden nicht genügend lange auf der neuen Lohnhöhe Beiträge bezahlt und die höheren Beiträge können nicht genügend lange verzinst werden, um im Pensionierungsalter ein ausreichend hohes Kapital für die anvisierte Rente von 60% des versicherten Verdienstes angehäuft zu haben.

Wie gezeigt, stimmen die Lohnentwicklungen nicht mehr mit den Annahmen für das Modell über-ein. Insbesondere erfolgen die Lohnerhöhungen vermehrt ab Alter 43 und nicht mehr in jungen Jahren. Um das Leistungsziel weiterhin für eine Mehrheit der Versicherten bei voller Beitragsdauer und im ordentlichen Pensionierungsalter ermöglichen zu können, müssen die Vorsorgeguthaben stärker anwachsen.

Für die Berechnungen wird von einem Zins von 2% plus Teuerung ausgegangen. Eine Rendite, die mit tragbarem Risiko um mehr als 2% über der Teuerung liegt, ist längerfristig kaum zu erzielen. Aus diesem Grunde kommt eine Erhöhung des modellmässigen Zinssatzes nicht in Frage.

Zur Erhöhung der Beitragseinnahmen gäbe es theoretisch vier Möglichkeiten. Es könnten die Bei-tragssätze angehoben, der Koordinationsabzug gesenkt, das Eintrittsalter in den Sparprozess her-abgesetzt oder das Rentenalter erhöht werden.

Eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters widerspricht dem Personalrecht wie auch dem Sinn der Stiftungsurkunde, die von einem Rentenalter in Anlehnung an das AHV-Rentenalter ausgeht. Diese Lösung ist keine Option und soll hier nicht weiterverfolgt werden.

Eine Herabsetzung des Eintrittsalters wirkt sich erst in einigen Jahrzehnten aus. Für die städtischen Mitarbeitenden, die vor Inkrafttreten dieser Änderung bereits älter als 25 Jahre sind, würde sich nichts ändern. Sie würden das Leistungsziel verfehlen. Deshalb soll auch die Herabsetzung des Eintrittsalters in den Sparprozess nicht weiterverfolgt werden.

Eine Reduktion des Koordinationsabzuges würde vor allem bei den tieferen Löhnen zu verhältnis-mässig stärkeren Lohnabzügen führen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Koordinationsab-zug ein fixer Betrag ist, der tiefe Löhne prozentual stärker reduziert. Wird er verkleinert, steigt der versicherte Verdienst bei tiefen Löhnen prozentual stärker an. Auch die Beiträge erhöhen sich dann prozentual mehr als bei hohen Löhnen.

Zudem würde der versicherte Lohn nicht mehr mit dem koordinierten Lohn gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) übereinstimmen und das Leistungsziel von 60% würde nicht für den versicherten Lohn, sondern für den Lohn vermindert um den Koordinationsabzug gemäss

BVG gelten. Das alles wäre für die Versicherten schwer verständlich. Des Weiteren wäre diese Variante mit hohen Kosten für die Stadt verbunden. Da sich hierbei die Nachteile für alle Beteiligten kumulieren, soll auch diese Variante aufgegeben werden.

Mit einer Anhebung der Beitragssätze kann das Leistungsziel für die Mehrheit der Versicherten wieder erreicht werden. Zwar hat auch das einen Kostenanstieg für die Stadt und die Arbeitnehmenden zur Folge. Die Mehrkosten fallen jedoch kleiner aus als bei einem reduzierten Koordinationsabzug.

2.2 Berechnung der notwendigen Beiträge

Mit folgender Beitragserhöhung werden die Beiträge derjenigen Mitarbeitenden am stärksten angehoben, deren Löhne am längsten gemäss dem neuen Lohnsystem angepasst werden. Zudem gleichen sich mit dieser Aufteilung die prozentualen Beiträge der verschiedenen Alterskategorien an. Dank dieser Angleichung ist bei einer Neueinstellung das Alter des Mitarbeitenden weniger relevant und das Risiko von Altersdiskriminierung wird verringert.

Des Weiteren entstehen mit dieser Verteilung der Beitragserhöhungen einerseits für die Stadt und andererseits für die Mitarbeitenden insgesamt die geringsten Kosten. Auch für Mitarbeitende, die vom Alter 25 bis 65 bei der Stadt arbeiten, fallen mit dieser Verteilung der Beitragsanpassung die geringsten Kosten an.

Alter	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-65
Beitragssätze aktuell	13.1	16.7	20.3	23.8	27.5	29.8	32.2	32.2
Beitragssätze neu	17.5	20.0	23.0	26.0	29.0	31.0	32.2	32.2
Zunahme in %-Punkt	4.4	3.3	2.7	2.2	1.5	1.2	0.0	0.0
Zunahme Arbeitnehmende in % koord. Lohn	1.8	1.3	1.1	0.9	0.6	0.5	0.0	0.0
Zunahme Arbeitnehmende in % AHV-Lohn *)	1.2	0.9	0.8	0.6	0.4	0.3	0.0	0.0

*) AHV-Lohn von CHF 90'000

Tabelle 2: Beitragssätze aktuell, neu und Zunahme

2.3 Finanzielle Konsequenzen

Die Erhöhung der Sätze für die Sparbeiträge führt zu Mehrbelastungen auf Seiten der Versicherten wie auch der Arbeitgebenden. Für die Arbeitgeberin Stadt Zürich ergeben sich jährliche Mehrkosten von gut CHF 17 Millionen, für die städtischen Versicherten von rund CHF 11.5 Millionen. Für die angeschlossenen Unternehmen und ihre Versicherten belaufen sich die jährlichen Mehrkosten gesamthaft auf CHF 8 Millionen.

2.4 Anpassung Einkaufs-Richtwerte

Die Einkaufs-Richtwerte werden bestimmt durch das System der Altersgutschriften, insbesondere durch die diesem System zugrunde gelegten Modellannahmen zur Verzinsung der Altersguthaben und zur individuellen Lohnentwicklung.

2.5 Empfehlung des Experten für berufliche Vorsorge

Gemäss Artikel 51a BVG hat das oberste Organ einen Experten für berufliche Vorsorge zu ernennen. Dieser prüft unter anderem aus versicherungstechnischer Sicht, ob die Vorsorgeeinrichtung Sicherheit dafür bietet, dass sie ihre Verpflichtungen erfüllen kann. Zudem unterbreitet er dem obersten Organ der Vorsorgeeinrichtung Empfehlungen (Art. 52e BVG). Zum vorliegenden Vorschlag äussert er sich wie folgt:

"Gemäss Art. 2.3 Stiftungsurkunde der PKZH muss der Vorsorgeplan so ausgestaltet sein, dass bei voller Versicherungsdauer das Leistungsziel von 60% des letzten koordinierten Lohns für die Mehrheit der Aktiv Versicherten erreicht wird. Die Tatsache, ob das Leistungsziel erreicht wird, hängt wesentlich von der individuellen Lohnentwicklung ab. Beim seit dem Jahr 2012 bestehenden Modell wird angenommen, dass die Lohnerhöhung im Alter 25 2.17% beträgt und sich mit zunehmendem Alter um 0.07% pro Jahr bis im Alter 56 auf Null reduziert. Insbesondere ab Alter 56 wird keine Lohnentwicklung mehr berücksichtigt. Inzwischen stimmt die Realität nicht mehr mit diesem Modell überein: Die effektiven Lohnerhöhungen sind für tiefe Alter geringer und für höhere Alter ausgeprägter als im Modell. Dies hat zur Folge, dass das Leistungsziel systematisch unterschritten wird.

Entsprechend ist es angezeigt, den Sparprozess derart zu stärken, dass das Leistungsziel für die Mehrheit der Aktiv Versicherten wieder erreicht wird. Mit der vorgeschlagenen Anpassung wird dies bewirkt. Die Erhöhung der Sparbeiträge wurde dabei so gewählt, dass einerseits die höchsten beiden Altersklassen keine Änderungen erfahren und andererseits die Staffelung der Sparbeiträge abgeflacht wird. Damit können die Mehrkosten tief gehalten werden und gleichzeitig wird man dem praxisüblichen Anliegen gerecht, die Sparbeiträge in den tiefen Altern vergleichsweise stark zu erhöhen."

2.6 Fazit

Mit den vorgeschlagenen Beitragsanpassungen kann das statutarische Leistungsziel von 60% des letzten versicherten Verdienstes für die Mehrheit der Versicherten auch mit dem neuen Lohnsystem wieder erreicht werden. Der Erhalt des Leistungsziels auch für die aktuellen und künftigen Arbeitnehmenden erhöht die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Zürich, denn die Pensionskassenleistungen sind für die Arbeitnehmenden zunehmend relevant.

Die vorgeschlagene Beitragsaufteilung minimiert die Zusatzkosten für die Stadt sowie die Mitarbeitenden und führt zu einer ausgeglicheneren Behandlung der Arbeitnehmenden aller Alterskategorien.