



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 1. Oktober 2025

GR Nr. 2025/454

Human Resources Management, Personalrecht, Teilrevision betreffend Erhöhung der Sparbeiträge an die Pensionskasse

1. Zweck der Vorlage

Die vom Gemeinderat beschlossene Stiftungsurkunde für die öffentlich-rechtliche Personalvorsorgestiftung der Stadt Zürich vom 6. Februar 2002 (AS 177.210; nachfolgend: Stiftungsurkunde) sieht vor, dass die Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) einen Vorsorgeplan anzubieten hat, der für die Mehrheit der versicherten Angestellten (Versicherte) bei voller Versicherungsdauer bzw. vollem Einkauf zu Altersrenten führt, die im technischen Rücktrittsalter (aktuell Alter 65) wenigsten rund 60 Prozent des letzten koordinierten Lohns entsprechen (Leistungsziel). Mit der vorliegenden Vorlage soll sichergestellt werden, dass die PKZH dieses Leistungsziel erhalten kann. Dazu sollen die von den Versicherten und der Stadt an die PKZH zu entrichtenden Sparbeiträge erhöht werden.

2. Ausgangslage

Die Stiftungsurkunde statuiert das Beitragsprimat und gibt vor (Art. 2 Ziff. 2.3), dass einer der Vorsorgepläne für die Mehrheit der Versicherten bei voller Versicherungsdauer oder vollem Einkauf zu Alterspensionen führt, die im technischen Rücktrittsalter wenigstens rund 60 Prozent des letzten koordinierten Lohns entsprechen (nachfolgend: Leistungsziel). Der koordinierte Lohn (nachfolgend auch als versicherter Lohn bezeichnet, vgl. Art. 19 Vorsorgereglement PKZH 2025) entspricht dem anrechenbaren Lohn, vermindert um den Koordinationsabzug. Das ist der Abzug, der gemacht wird, um AHV- und BVG-Rente zu koordinieren. Der Abzug beträgt 7/8 der maximalen AHV-Rente, das entspricht Fr. 26 460 ab dem Jahr 2025 (vgl. Art. 18 f. Vorsorgereglement PKZH 2025, ebenso Art. 8 Abs. 1 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG, SR 831.40]). Nur der Lohn über diesem Betrag wird in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert.

Die aufgezinsten Sparbeiträge der Angestellten führen zu einem individuellen Altersguthaben. Dieses Guthaben multipliziert mit dem Umwandlungssatz ergibt die Höhe der Altersrente. Nur wenn das Altersguthaben genügend hoch ist, kann eine Alterspension von 60 Prozent des letzten versicherten Lohns erreicht werden. Die Beitragshöhen, die notwendig sind, um ein entsprechendes Altersguthaben inklusive der Verzinsung anzusparen, werden basierend auf einer durchschnittlichen Lohnentwicklung berechnet.

Bei dem seit 2012 von der PKZH 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 endet beim Alter 56. 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.



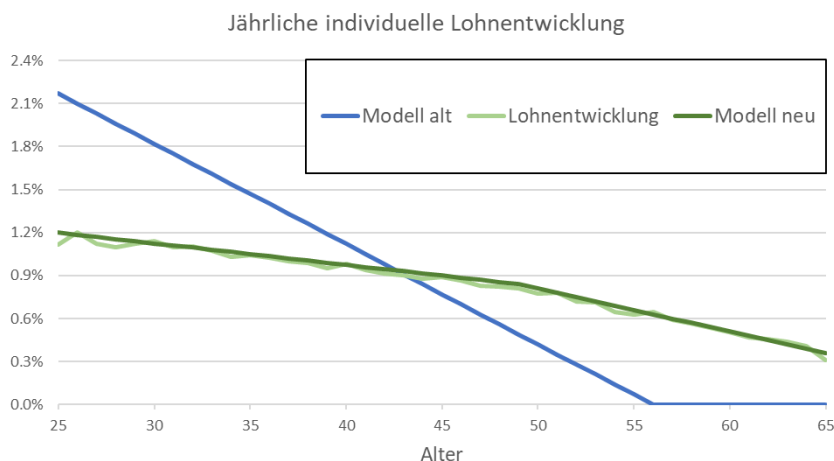
Mit Beschluss vom 8. Juli 2020 (GR Nr. 2019/404) hat der Gemeinderat das Städtische Lohnsystem weiterentwickelt. Seit dem Jahr 2022 gelten für die städtischen Angestellten neue Lohnbänder mit neuen Steigungszonen und einer maximalen Anzahl von 25 Erfahrungsjahren (vorher 15 Jahre). Dies führte – im Vergleich zum zuvor angewendeten Modell der durchschnittlichen Lohnentwicklung gemäss dem damals geltenden Lohnsystem – bei jüngeren Mitarbeitenden (bis Alter 42) zu tieferen und bei den Älteren (ab Alter 43) zu höheren Lohnanstiegen. Zudem sind aufgrund des weiterentwickelten Lohnsystems auch Lohnentwicklungen bis zum Alter 65 möglich.

Namentlich durch diese Änderungen im Lohnsystem und der durchschnittlichen Lohnentwicklung wird das Leistungsziel für eine Mehrheit der Versicherten nicht mehr erreicht. Damit das Leistungsziel der PKZH weiterhin erhalten werden kann, müssen die von den Versicherten und der Stadt an die PKZH zu entrichtenden Sparbeiträge erhöht werden.

Mit der Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform; Geschäft des Bundesrats Nr. 20.089), die am 22. September 2024 vom schweizerischen Stimmvolk abgelehnt wurde, wären der Koordinationsabzug wie auch die Beitragshöhe im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge angepasst worden. Bei einer Annahme dieser Reform hätten die vorgesehenen Änderungen bei der Ausgestaltung der neuen Lösung zur Erreichung des Leistungsziels mitberücksichtigt werden müssen. Für die Antragsstellung an den Gemeinderat wurde deshalb diese eidgenössische Volksabstimmung abgewartet.

3. Lohnentwicklung

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



Graphik 1: Individuelle Lohnentwicklung nach Alter; Modell der PKZH und Realität



3/7

Die Annahmen des bisherigen Modells zur Lohnentwicklung stimmen nicht mit der Realität überein. Insbesondere erfolgen im neuen Modell im Vergleich zum bisherigen Modell Lohnerhöhungen vermehrt auch ab Alter 43 und nicht fast ausschliesslich in jungen Jahren. Die effektiven Lohnerhöhungen sind für jüngere Mitarbeitende (bis Alter 42) geringer und für ältere (ab Alter 43) höher als im bisherigen Modell. Sparbeiträge werden auf den versicherten Löhnen erhoben. Je früher in einer beruflichen Laufbahn die Löhne hoch sind, desto mehr Sparbeiträge werden während einer längeren Zeitdauer einbezahlt und auch während eines längeren Zeitraums verzinst. Erfolgt eine Lohnerhöhung erst spät in der beruflichen Laufbahn, 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 Prozent des versicherten Verdienstes angehäuft zu haben.

Das hat zur Folge, dass das Leistungsziel von den Versicherten nicht mehr erreicht werden kann. Je länger die Lohnerhöhungen der Angestellten von den im bisherigen 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 Prozent anstelle von 60 Prozent des koordinierten Lohns erzielen.

Um das Leistungsziel weiterhin für eine Mehrheit der Versicherten bei voller Beitragsdauer und im ordentlichen Pensionierungsalter ermöglichen zu können, müssen die Vorsorgeguthaben stärker anwachsen.

4. Variantendiskussion

Zur Erhöhung der Beitragseinnahmen gäbe es theoretisch vier Möglichkeiten. Es könnten die Beitragssätze angehoben, der Koordinationsabzug gesenkt, das Eintrittsalter in den Sparprozess herabgesetzt oder das Rentenalter erhöht werden.

Eine Erhöhung des ordentlichen Rentenalters widerspricht dem Personalrecht wie auch dem Sinn und Zweck der Stiftungsurkunde, die von einem Rentenalter in Anlehnung an das AHV-Rentenalter ausgeht. Diese Variante wurde daher nicht weiterverfolgt.

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

Eine Reduktion des Koordinationsabzugs würde v. a. bei den tieferen Löhnen zu verhältnismässig stärkeren Lohnabzügen führen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Koordinationsabzug 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 nach Vorsorgereglement nicht mehr mit dem koordinierten Lohn gemäss Art. 8 BVG übereinstimmen. Pensionskassen können in ihrem Reglement vom Koordinationsabzug abweichen (Art. 3 Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVV 2, SR 831.441.1]). Sie müssen jedoch mittels einer Schattenrechnung sicherstellen, dass die



4/7

Leistungen, die sie erbringen, den obligatorischen Anforderungen der beruflichen Vorsorge nach dem BVG entsprechen. Aus diesem Grund referenzieren die Pensionskassen für die Festlegung des Leistungsziels auf den koordinierten Lohn nach BVG. Folglich würde das Leistungsziel von 60 Prozent dann nicht für den tatsächlich versicherten Lohn, sondern für den Lohn vermindert um den Koordinationsabzug gemäss BVG gelten.

Die PKZH verwendet den Koordinationsabzug gemäss Art. 8 BVG, passt ihn aber proportional dem Teilzeitgrad an, damit Angestellte in Teilzeit einen grösseren Anteil ihres Lohns versichern können (Art. 18 Abs. 2 Vorsorgereglement PKZH 2025). Würde der Koordinationsabzug abweichend vom BVG festgelegt, wäre dies für die Versicherten schwerer verständlich, weil der bei der PKZH versicherte Lohn dann grösser wäre und nicht mehr übereinstimmen würde mit dem nach Art. 8 BVG koordinierten Lohn. Des Weiteren wäre diese Variante mit deutlich höheren Kosten für die Stadt verbunden. Für die Angestellten würden die höheren Abzüge weniger verfügbaren Lohn bedeuten. Dies könnte für Angestellte mit geringem Lohn Auswirkungen auf die Deckung ihrer Lebenskosten haben, was vermieden werden soll. Da sich hierbei die Nachteile für alle Beteiligten kumulieren, wurde auch diese Variante nicht verfolgt.

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

5. Änderung des Personalrechts

Die Finanzierung der Beiträge an die PKZH ist in Art. 85 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR, AS 177.100) geregelt. Abs. 2 hält fest, dass die Sparbeiträge zu 60 Prozent von der Stadt und zu 40 Prozent von den Versicherten finanziert werden. Ebenfalls in Abs. 2 sind die aktuellen Altersgutschriften pro Altersklasse und die für die Stadt bzw. die Versicherten geltenden Sparbeiträge in Prozenten des koordinierten Lohns festgelegt.

Mit folgender Beitragserhöhung werden die Beiträge derjenigen Angestellten (zwischen Alter 25 und 54) 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 der Mitarbeitenden weniger relevant und das zumindest theoretische Risiko von Altersdiskriminierung wird verringert.

Des Weiteren entstehen mit dieser Verteilung der Beitragserhöhungen einerseits für die Stadt und andererseits für die Angestellten insgesamt die geringsten Kosten. Auch für Mitarbeitende, die vom Alter 25–65 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 Angestellte in % koord. Lohn	1.8	1.3	1.1	0.9	0.6	0.5	0.0	0.0
Zunahme Angestellte 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 1: Beitragssätze aktuell, neu und Zunahme

Die folgende Gegenüberstellung für Art. 85 Abs. 2 PR zeigt auf, welche Änderungen der Revisionsvorschlag gegenüber der aktuellen Regelung beinhaltet (Art. 85 Abs. 1 und Abs. 3 bis 5 PR bleiben unverändert).

Tabelle 2: Aktuelle und vorgeschlagene Regelung in Art. 85 Abs. 2 PR

Aktuelle Regelung				Revisionsvorschlag <i>revidierter Text ist fett und kursiv gedruckt</i>			
² Die folgenden Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohns angewendet, wobei sie pro Altersklasse zu vierzig Prozent durch die Versicherten und zu sechzig Prozent durch die Stadt finanziert werden; das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.				² Die folgenden Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohns angewendet, wobei sie pro Altersklasse zu vierzig Prozent durch die Versicherten und zu sechzig 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	Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent
25–29	13,1	5,2	7,9	25–29	17,5	7,0	10,5
30–34	16,7	6,7	10,0	30–34	20,0	8,0	12,0
35–39	20,3	8,1	12,2	35–39	23,0	9,2	13,8
40–44	23,8	9,5	14,3	40–44	26,0	10,4	15,6
45–49	27,5	11,0	16,5	45–49	29,0	11,6	17,4
50–54	29,8	11,9	17,9	50–54	31,0	12,4	18,6
55–59	32,2	12,9	19,3	55–59	32,2	12,9	19,3
60–65	32,2	12,9	19,3	60–65	32,2	12,9	19,3
66–70	15,0	6,0	9,0	66–70	15,0	6,0	9,0

Mit der vorgeschlagenen Erhöhung der Sparbeiträge wird das in der Zukunft benötigte höhere Wachstum der Altersguthaben sichergestellt.



6. Finanzielle Auswirkungen der Revision

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 rund 17 Millionen Franken, für die städtischen Versicherten von rund 11,5 Millionen Franken. Für die angeschlossenen Unternehmen und ihre Versicherten belaufen sich die jährlichen Mehrkosten gesamthaft auf 8 Millionen Franken.

7. Vernehmlassung

Die Vorlage wurde den Departementen sowie in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 PR i. V. m. Art. 144 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101) den Personalverbänden zur Vernehmlassung unterbreitet. Die PKZH hat die Vorlage ihren angeschlossenen Unternehmen ebenfalls zur Vernehmlassung unterbreitet. Verschiedene stadtinterne Stellen, fünf Personalverbände und zwölf angeschlossene Unternehmen liessen sich vernehmen. Alle Vernehmlassungsteilnehmenden unterstützen das Anliegen der Vorlage, das bisherige Leistungsziel zu erhalten.

Im Vernehmlassungsverfahren wurde insbesondere durch ein angeschlossenes Unternehmen darauf hingewiesen, dass die weitere Erhöhung der Sparbeiträge und die dadurch steigenden Personalkosten Auswirkungen auf ihre Wirtschaftlichkeit haben. Bei einer weiteren Erhöhung der Sparbeiträge müsse bedacht werden, dass sie bei der Auftragsvergabe an ihrer Wirtschaftlichkeit gemessen werden. Von diesem Einwand wird Kenntnis genommen.

Wenige Vernehmlassungsteilnehmende, insbesondere ein angeschlossenes Unternehmen, würden eine gestaffelte Einführung befürworten. Es trifft zu, dass eine gestaffelte Einführung im ersten Jahr weniger belastend wäre auf den Nettolohn der Angestellten. Insbesondere für tiefere Löhne, sind die höheren Abzüge sicher spürbar. Je länger aber zugewartet wird, desto mehr Angestellte werden das Leistungsziel nicht erreichen. Daher wird dieser Vorschlag nicht aufgenommen.

Ein Personalverband regt eine Aufteilung der Beiträge auf 75 Prozent Arbeitgeberanteil und 25 Prozent Angestellte an. Die Stadt kann mit einem Anteil von 60 Prozent im schweizweiten Vergleich mit anderen Arbeitgebern und insbesondere auch mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern gut mithalten. Angesichts der auch für die Stadt steigenden Kosten um 17 Millionen Franken wird keine Erhöhung des Arbeitgeberanteils erwogen.

Da alle Vernehmlassungsteilnehmenden das Anliegen unterstützen, das bisherige Leistungsziel zu erhalten, wird der Vorschlag des Stiftungsrats der PKZH zur Erhöhung der Sparbeiträge gegenüber dem Gemeinderat beantragt.

8. Regulierungsfolgenabschätzung

Gemäss Art. 3 ff. Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) und dem zugehörigen Leitfadens ist im Rahmen der Vorbereitung von Stadtratsgeschäften eine Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) durchzuführen, wobei die Ergebnisse dieser Abschätzung in der Weisung darzustellen sind. Unter den der PKZH angeschlossenen Unternehmen befinden sich auch KMU. Der Vorschlag des Stiftungsrats sieht die Erhöhung



7/7

der Sparbeiträge und der entsprechenden Altersgutschriften vor. Für die angeschlossenen Unternehmen und ihre Versicherten belaufen sich die jährlichen Mehrkosten gesamthaft auf acht Millionen Franken.

9. Zuständigkeit

Gemäss Art. 140 Abs. 2 Gemeindeordnung der Stadt Zürich (GO, AS 101.100) legt der Gemeinderat aufgrund eines Vorschlags der Vorsorgestiftung die Beiträge der Stadt und der städtischen Versicherten für die berufliche Vorsorge fest, wozu auch die Sparbeiträge gehören. Der Stadtrat bereitet die vom Gemeinderat zu beschliessenden Geschäfte vor (Art. 85 GO). Dazu gehören auch deren Vorberatung sowie das Recht, dem Gemeinderat einen Antrag zu den Sparbeiträgen an die PKZH zu stellen. Der Stadtrat leitet dem Gemeinderat den Vorschlag der PKZH (vertreten durch den Stiftungsrat) als Beilage 2 weiter und stellt einen gleichlautenden Antrag.

10. Inkrafttreten

Der Gemeinderat soll mit der Vorlage auch über die Inkraftsetzung der Änderungen beschliessen. Der entsprechende Zeitpunkt sollte so gewählt werden, dass die PKZH genügend Zeit hat, die beschlossene Erhöhung umzusetzen. Dabei sollte der PKZH vor Inkrafttreten mindestens sechs Monate Zeit bleiben, um die Versicherten und die angeschlossenen Unternehmen über die Änderungen zu informieren. Damit möglichst wenig Versicherte das Leistungsziel verfehlen, wird eine rasche Inkraftsetzung begrüsst, wenn möglich auf den 1. Januar 2027.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

- 1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR, AS 177.100) wird gemäss Beilage 1 geändert.**
- 2. Die Änderungen des Personalrechts gemäss Ziffer 1 treten am 1. Januar 2027 in Kraft.**

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter