



Verein des Infrastruktur-
Personals der Universität Zürich
Rämistrasse 62, 8001 Zürich
vip@websites.uzh.ch
www.vip.uzh.ch

Universität Zürich
Rektor
Prof. Dr. Michael O. Hengartner
Künstlergasse 15
8001 Zürich

Zürich, den 28. Juni 2019

Stellungnahme des ATP zur Vernehmlassung «Privatrechtliche Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt»

Sehr geehrter Herr Rektor

Der VIP und das ATP bedanken sich für die Möglichkeit, an der Vernehmlassung zur privatrechtlichen Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt teilnehmen zu können. Die Vernehmlassung wurde von uns beim gesamten ATP ausgeschrieben. In einer ad hoc Arbeitsgruppe haben wir die Vorlage diskutiert und möchten Ihnen folgende Vorschläge unterbreiten.

Ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung

Wir begrüßen das zeitgemässe Vorhaben, den Altersrücktritt für Mitarbeitende der UZH zu flexibilisieren. Ein wichtiges Anliegen des Universitätspersonals, wie es in den Ergebnissen der [Umfrage von 2016](#) zum Ausdruck kommt, ist damit erfreulicherweise aufgenommen worden. Auffallend ist allerdings, dass die vorgesehenen Regelungen für nicht-professorale Angestellte in einigen Teilen ohne Not von jenen für die Professorenschaft abweichen. Ausserdem fällt auf, dass die Erarbeitung der Vorlage ausser Acht gelassen hat, dass Verlängerung einer öffentlich-rechtlichen Anstellung nach geltendem Recht durchaus möglich wäre. Wir hätten im Sinne einer Flexibilisierung und Modernisierung des Altersrücktritts eine Vorlage bevorzugt, die für das ATP die Weiteranstellung ab 65 anstelle einer «Wiederanstellung» ermöglichen würde. Gemäss unseren Recherchen liegt keine Rechtsgrundlage vor, die eine privatrechtliche Wiederanstellung nötig macht. Die heutige Usanz basiert lediglich auf einer Abmachung zwischen der UZH und der BVK. Das Reglement der BVK erlaubt die Versicherung ab 65 (vgl. Art. 6 und 8 des Vorsorgereglements vom 01.01.2019).

Grundsätzliche Überlegungen zur Vorlage

Das Bedürfnis nach einer systematischen Nachfolgeplanung, wie es in der Vorlage spürbar wird, ist ein wichtiges und vom ATP unterstütztes Anliegen. Wir sind aber der Ansicht, dass die UZH über die betrieblichen Erfordernisse hinaus proaktiv neue Wege für ihre Mitarbeitenden suchen sollte. Das könnte bedeuten, dass die UL sich im Sinn der oben erwähnten Umfrage für die Flexibilisierung und für neue Modelle des Altersrücktritts stark macht. Dabei

sollte insbesondere die Barriere *Altersrücktritt > privatrechtliche Wiederanstellung* überwunden werden zugunsten einer *öffentlich-rechtlichen Weiteranstellung*, wie dies beispielsweise am USZ der Fall ist. Wir sind uns bewusst, dass der vorliegende Vernehmlassungstext sich innerhalb der heutigen Vorgaben der UZH bewegt. Umso mehr erachten wir ein anhaltendes politisches Engagement der UL gegenüber den kantonalen Behörden als wichtig und der UZH als innovativer Arbeitgeberin angemessen. Unsere Unterstützung dafür hätte sie auf jeden Fall.

Zum vorgeschlagenen Text der PVO

§38a erwähnt eine Frist zur Prüfung einer möglichen befristeten Wiederanstellung von mindestens drei Jahren vor Erreichen der Altersgrenze. Wir erachten die lange Frist als nicht praktikabel und plädieren für eine offene Formulierung wie beispielsweise «frühzeitig» oder gar eine Reduktion des Vorlaufs bis auf die Kündigungsfrist.

Die Maximaldauer der Verlängerung einer «Wiederanstellung» von fünf Jahren, wie sie in §51a für Professorinnen und Professoren vorgesehen ist, sollte unseres Erachtens für alle Mitarbeitenden gelten, also auch für das ATP.

Die Formulierung «Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten» in §38a und §51a ist verständlicherweise pragmatisch gewählt, sollte aber ergänzt werden um einen Passus, der einen Abgleich mit der Personalkommission der UZH vorsieht.

Zur Beilage 4, Entscheidungskriterien und Vorgaben

Der ATP-Vernehmlassungsgruppe stellte sich die Frage nach dem rechtlichen Stellenwert der Beilage «Entscheidungskriterien und Vorgehen für eine Wiederanstellung einer / eines Mitarbeitenden nach Altersrücktritt». Da die wesentlichen Parameter einer Wiederanstellung hier geregelt werden, ist es wünschbar, dass der Leitfaden eine hohe Verbindlichkeit hat oder seine Essenz allenfalls in die PVO einfließt.

Die Kriterien für eine Wiederanstellung sind unseres Erachtens zu defensiv formuliert. Es ist sicher hilfreich, verschiedene Falltypen zu nennen. Allerdings sollten diese nicht als abschliessende Liste, sondern als Beispiele verstanden werden. Über die erwähnten vier Fälle «dienstlicher Erfordernisse» hinaus gibt es unseres Erachtens weitere Situationen, in denen die Notwendigkeit einer Wiederanstellung auch kurzfristig gegeben sein kann: ein Krankheitsfall, ein Personalengpass... kurz: Wir wünschen uns eine pragmatische und flexible Handhabung des Kriterienkatalogs, da die praktische Anwendung der neuen Regelung sonst unnötig erschwert wird.

Damit die flexible Umsetzung in verantwortlicher Weise geschehen kann, empfehlen wir zudem, den betroffenen Einheiten die Entscheidungskompetenz zu delegieren; nach dem Motto: «Wer bezahlt, entscheidet».

Bei den Anstellungsbedingungen nach dem Altersrücktritt sehen wir wie eingangs erläutert Bedarf nach einigen Ergänzungen und Klärungen:

- Analog zur Regelung, wie das USZ sie praktiziert, nämlich in Form von öffentlich-rechtlicher Anstellung, sollten Angehörige des ATP auch bei einer Weiteranstellung nach Erreichen des Altersrücktrittsjahres weiterhin bei der BVK versichert bleiben können, inklusive Beiträgen der Arbeitgeberin.
- Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall sollte geklärt bzw. das Weiterlaufen der Unfallversicherung auch nach dem Altersrücktritt gesichert werden.
- Der Ferienanspruch sollte geregelt sein und sollte mindestens demjenigen der 60- bis 65-Jährigen entsprechen.
- Bleibt eine Wiederanstellung an eine bestimmte Funktion gebunden? Implizit scheint dies der Fall zu sein. Wir empfehlen auch hier eine flexible Handhabung, da gerade auch ein Funktionswechsel für zukunftsweisende Modelle sinnvoll ist.

Abschliessend möchten wir betonen, dass uns an einer raschen und unkomplizierten Umsetzung der Revision der PVO gelegen ist. Wir nehmen somit von der diskutierten Ablehnung der Vorlage Abstand und fordern die Universitätsleitung auf, dem ATP durch ein entsprechendes Projekt glaubhaft zu machen, dass ihr an einem weitergehenden Engagement hin zu echter Flexibilisierung des Altersrücktritts gelegen ist. Die Universität Zürich als Arbeitgeberin wird dadurch – auch in Hinblick auf den derzeitigen politischen Diskurs zum Rentenalter – enorm an Attraktivität gewinnen und die Mitarbeitenden profitieren von einer Flexibilisierung, die einer fortschrittlichen Institution wie der UZH gut ansteht. Also die Vision einer Win-Win-Situation.

Gerne stehen wir für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Sibylle Dorn



Corinne Maurer



Co-Präsidentinnen VIP