

Universität Zürich  
Universitätsleitung  
z.Hd.v. Frau Dr. Sabrina Meyer  
Stabsmitarbeiterin FSI  
Künstlergasse 15  
8001 Zürich

Zürich, 30. Juni 2019

## **Stellungnahme zur Vernehmlassung «Privatrechtliche Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt»**

Sehr geehrter Herr Rektor, sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 21. März 2019 haben Sie dazu eingeladen, zum Projekt «Privatrechtliche Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt» und zur damit verbundenen Revision der PVO-UZH Stellung zu nehmen. Gern nehmen wir als stände- und berufsgruppenübergreifende gewerkschaftliche Organisation an der Universität diese Einladung an.

Das Bedürfnis nach einer Flexibilisierung des Altersrücktritts tritt in allen Personalkategorien und Tätigkeitsbereichen der UZH auf. Die Gründe für eine Verschiebung des Altersrücktritts «nach hinten» können sehr unterschiedlich sein, wie unter anderem die Umfrage der universitären Stände- und Personalorganisationen bei den nicht-professoralen Mitarbeitenden im Dezember 2016 zeigte. Knapp zwei Drittel der Antwortenden können sich persönlich eine Weiterbeschäftigung nach 65 vorstellen, davon stellen zwischen 83 % und 60 % die Freude an der Arbeit, die Möglichkeit eines fließenden Übergangs in die Pensionierung, finanzielle Gründe und das Bedürfnis, sich nützlich zu machen, in den Vordergrund.

Während viele dieser Gründe der Universität als Arbeitgeberin ein gutes Zeugnis ausstellen, machen uns als Gewerkschaft die «finanziellen Gründe» skeptisch. Es darf nicht sein, dass Menschen sich die reguläre Pensionierung nicht leisten können und zur Weiterarbeit gezwungen sind, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Gerade für Personen, die über eine knappe finanzielle Alterssicherung verfügen, darf eine fakultative Weiterbeschäftigung – die wir als Option und Ausdruck individueller Bedürfnisse unterstützen – nicht zu einer Normverschiebung in dem Sinne führen, dass die Inanspruchnahme der regulären Pensionierung delegitimiert und das Weiterarbeiten erwartet wird.

Das aktuelle Projekt einer «privatrechtlichen Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt» gibt indessen eher wenig Anlass zu solchen Befürchtungen. Es hält sich sehr streng an die aktuellen gesetzlichen Bedingungen nach kantonalem Personalrecht und bietet kaum übermässige Anreize, das Angebot anzunehmen. Dass die gesetzlichen und reglementarischen Vorgaben – und in akzentuierender Weise die vorgeschlagenen Verfahrensweisen – sich in wesentlichen Punkten zwischen dem professoralen und nicht-professoralen Personal unterscheiden, ist störend und müsste Anlass geben, diese

Vorgaben in Frage zu stellen. Hier könnte der Spielraum, den das Universitätsgesetz erlaubt, offensiver genutzt werden. Und wenn schon unterschieden werden soll, könnten die Unterschiede auch in Richtung einer (relativen) finanziellen Besserstellung derjenigen entwickelt werden, die weiterarbeiten «müssen».

#### **a. Wiederanstellung von Professorinnen und Professoren nach Altersrücktritt**

Professorinnen und Professoren fühlen sich häufig in besonderer Weise mit ihrer Universität und mit ihrem Wissenschaftsgebiet verbunden. Schon bisher behalten sie nach der Emeritierung den Status, wenn auch nur wenige damit verbundene Rechte und keine besonderen Pflichten. Dies erinnert ein wenig an Standesrecht und scheint schlecht in eine moderne Gesellschaft zu passen.

Unseres Erachtens verdient die Identifikation mit der Universität und der Wunsch, über die reguläre Pensionierung hinaus wissenschaftlich tätig zu sein, Anerkennung. Ob das aber eine Wiederanstellung erfordert, ist diskutabel. Schon bisher war es möglich, emeritierte Professorinnen und Professoren mit besonderen Aufgaben zu betrauen und dafür auch zu entschädigen. Die Vorlage setzt aber einen neuen Standard, indem eine Wiederanstellung zwar nicht mit einem Rechtsanspruch verknüpft, aber «normalisiert» wird («ausnahmsweise» soll in § 51a PVO gestrichen werden).

In den Vorarbeiten zur Vorlage wurde besonderer Wert darauf gelegt, dass die Weiter- oder Wiederanstellung von ProfessorInnen nicht zu Lasten der Nachfolge und des Nachwuchses erfolgen darf. Dies bildet sich im aktuellen Entwurf nicht mehr klar ab, zudem entsteht durch die geplante Finanzierung durch die Fakultäten bzw. der interessierten Organisationseinheiten ein finanzieller Druck, der die Nachfolge und den Nachwuchs beeinträchtigen kann, auch wenn das vorgesehene – aber nicht in der PVO festgehaltene – Gehalt und der angestrebte Anstellungsumfang vergleichsweise bescheiden sind.

Im Gegensatz zur vorgesehenen Regelung für das nicht-professorale Personal soll bei ProfessorInnen ein Befristungsspielraum bis 5 Jahre eingeräumt werden, zudem sind Verlängerungen möglich. Dies mag in Einzelfällen zweckmässig sein, der Kontrast zum «Fussvolk» ist aber so stark, dass uns diese grosszügige Regelung unverhältnismässig erscheint, zumindest bis auch andere Angestellte vergleichbare Bedingungen erhalten können.

#### **b. Weiterbeschäftigung von nicht-professoralen Mitarbeitenden**

Im Gegensatz zu den Bedingungen der Wiederanstellung von ProfessorInnen, bei denen das individuelle Interesse ein grosse Rolle spielt, stellt die Wiederanstellung anderer MitarbeiterInnen ausschliesslich auf betriebliche Interessen ab.

Im Falle der ProfessorInnen werden denn auch spezifische universitäre Bedürfnisse für das Abweichen von den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts geltend gemacht, nicht aber beim übrigen Personal. Hier beinhaltet die Vorlage lediglich eine Handhabe und Spezifikation des kantonalen Personalrechts. Dies führt zur Befristung der (hier explizit privatrechtlichen) Anstellung auf ein Jahr, mit begründungspflichtiger Verlängerbarkeit um jeweils wieder ein Jahr.

Wenn betriebliche Bedürfnisse (und nicht die Bedürfnisse der einzelnen Angestellten) den Bezugsrahmen bilden, ist nicht klar, warum auch in diesem Fall nur eine privatrechtliche Anstellung ohne Anspruch auf Versicherung in einer Vorsorgeeinrichtung möglich sein soll. Zwar soll der Lohn der Aufgabe entsprechen (und nicht wie bei ProfessorInnen nivelliert werden), trotzdem würde die Universität als Arbeitgeberin mit der Wiederanstellung nach der regulären Altersgrenze bei Wegfall der Prämien der Vorsorgeeinrichtung erheblich Geld sparen. Dadurch entsteht ein Fehlanreiz, der den generellen Interessen der Arbeitnehmenden entgegengesetzt ist; auch Personen, die insbesondere

aus finanziellen Gründen weiterarbeiten möchten (oder gar müssen), können auf diese Weise Ihr Altersguthaben nicht weiter äufnen.

Der Änderungsentwurf der PVO beschränkt sich insgesamt auf wenige Bestimmungen, nennt aber explizit den Zeitpunkt, zu dem über eine mögliche Wiederanstellung gesprochen werden soll: *spätestens* drei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze (§ 38a PVO). Während eine solche Frist bei ProfessorInnen sicher angemessen ist, scheint uns der Zeitpunkt beim übrigen Personal reichlich früh; er steht in keinem ersichtlichen Verhältnis zum Beispiel zu Kündigungsfristen. Diese Abklärung überhaupt zur allgemeinen Regel zu machen, scheint uns nicht angemessen. Wenn doch das betriebliche Bedürfnis massgebend ist, müsste das ohne allgemeine Regel der Kommunikation zwischen den betroffenen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten überlassen bleiben. Allenfalls wäre bei einem entsprechenden Bedürfnis eine angemessene Frist anzusetzen, innerhalb derer die Abklärung stattzufinden hat.

### Fazit

Die vorgesehenen Änderungen bezüglich einer Wiederanstellung bzw. Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze sind zweifellos praktikabel. Fraglich bleibt aber, ob sie auch zweckmässig sind. Das Bedürfnis einer sinnvollen Tätigkeit nach dem «Pensionsalter» wird nur bei ProfessorInnen aufgenommen, und auch dort ist aufgrund der vorgesehenen Finanzierung mit unerwünschten Nebenwirkungen zu rechnen.

Das Potenzial der freiwilligen Weiterarbeit motivierter nichtprofessoraler MitarbeiterInnen wird hingegen nicht genutzt; die äusserst zurückhaltende Umsetzung des kantonalen Personalrechts wird den in der Personalumfrage von 2016 geäusserten Bedürfnissen in keiner Weise gerecht. Im Gegenteil: Der Wegfall der Leistungen für Vorsorgeeinrichtungen ist ungünstig für Mitarbeitende, die aus finanziellen Gründen weitermachen möchten, und führt zu Fehlanreizen auf Arbeitgeberseite.

Das Universitätsgesetz gibt der Universität die Befugnis, nach Massgabe universitärer Verhältnisse und Bedürfnisse vom kantonalen Personalrecht abzuweichen (UG § 11 Abs. 2). Dieser Spielraum wird hier nur für die ProfessorInnen genutzt, nicht aber für das übrige Personal, dessen Aufgaben und Bedingungen ebenfalls in vielerlei Hinsicht von denen in der kantonalen Verwaltung abweichen können. Damit vergibt die Universität die Chance, neue Lebensarbeitszeitmodelle zu erproben, die sowohl den Bedürfnissen der Angestellten als auch der Universität Rechnung trügen. Das Modell für ProfessorInnen hat dabei nicht die Innovationskraft und die potenzielle Verallgemeinerbarkeit, dass es als Experimentierfeld für eine spätere Erweiterung auf das ganze Personal taugen könnte.

Positiv ist zu vermerken, dass konkrete Verfahrensregeln der Wiederanstellung bereits vorhanden sind. Trotzdem enthält die Vorlage kaum etwas, das für uns als Gewerkschaft einen Einsatz lohnt, aber viele störende Elemente der Ungleichbehandlung unterschiedlicher Personalkategorien, indem Privilegierungsverhältnisse nicht etwa kompensiert, sondern im Gegenteil akzentuiert werden.

Mit freundlichen Grüssen  
Für die VPOD-Gruppe Universität Zürich

Hans Rudolf Schelling  
Präsident