

## Informationen für Arbeitgeber

---

# Weiterversicherung nach Lohnreduktion

Ab 1. Januar 2024 können Versicherte bei einer Lohnreduktion ab Alter 58 ihren bisherigen Lohn freiwillig weiterversichern, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind und die Weiterversicherung nicht im Anschlussvertrag ausgeschlossen wird. Damit bleiben die bislang in Aussicht gestellten Altersleistungen gewährleistet und der Risikoschutz wird auf dem bisherigen Lohn beibehalten.

### Voraussetzungen

- Vollendetes 58. Altersjahr
- Die Reduktion des Beschäftigungsgrades und/oder Funktionsänderung ist im Betrieb umsetzbar und Sie als Arbeitgeber haben der Lohnreduktion zugestimmt
- Lohnreduktion bis maximal 40%
- Die Lohnreduktion führt zu keinen Vorsorgeleistungen (infolge Alter oder Invalidität)

### Abweichende Regelungen gemäss Anschlussvertrag

Als Angeschlossenes Unternehmen regeln Sie im Anschlussvertrag, ob Sie abweichend vom Vorsorgereglement eine höhere Lohnreduktion zulassen oder die Weiterversicherung ganz ausschliessen. Zudem legen Sie im Anschlussvertrag fest, ob Sie sich als Arbeitgeber an den Beiträgen beteiligen und zu welchen Bedingungen.

Nachfolgend finden Sie eine Anleitung zur Handhabung der gewählten Variante gemäss Art. 8.5 des Anschlussvertrages.

### Art. 8.5 Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes (Art. 2 Abs. 4)

In Abweichung von Art. 2c Vorsorgereglement wird die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes

- bis zu einer Lohnreduktion von höchstens 50% zugelassen.
- ausgeschlossen.

In Abweichung vom Personalrecht der Stadt Zürich beteiligt sich die Arbeitgeberin

- immer an den Beiträgen (Beitragsaufteilung gemäss Art. 8.3).
- nicht an den Beiträgen.
- unter den folgenden Voraussetzungen an den Beiträgen (Beitragsaufteilung gemäss Art. 8.3):

Im ersten Absatz ist geregelt, ob abweichend vom Vorsorgereglement (VSR) die Weiterversicherung bis zu einer Lohnreduktion von höchstens 50% (analog Art. 33a BVG) zugelassen oder alternativ ganz ausgeschlossen wird. Falls Sie hier nichts angegeben haben, wird eine Lohnreduktion bis höchstens 40% zugelassen. Bei einem Ausschluss erübrigt sich der zweite Absatz.

Im zweiten Absatz ist die Arbeitgeber-Beteiligung geregelt. Wenn Sie die Arbeitgeber-Beteiligung gemäss Personalrecht der Stadt Zürich nicht anwenden, ist hier angegeben, ob Sie eine Arbeitgeber-Beteiligung ausschliessen, sich immer an den Beiträgen beteiligen (d.h. bereits ab Alter 58 ohne zusätzliche Bedingungen) oder nur unter bestimmten Voraussetzungen. Besteht eine abweichende Regelung zur Arbeitgeber-Beteiligung bei der Weiterversicherung gelten die internen Vorgaben.

Für die Arbeitgeber-Beteiligung am freiwillig weiterversicherten Lohn gilt die selbe Beitragsaufteilung wie für den effektiv ausbezahlten Lohn. Eine andere Beitragsaufteilung ist nicht möglich.

### Optionen bei Reduktion des Beschäftigungsgrads

1. Weiterführung der Versicherung auf dem reduzierten Lohn (reguläre Reduktion des Beschäftigungsgrades ohne Weiterversicherung)
2. Weiterversicherung des bisherigen Lohnes
3. Teilpensionierung (nur möglich, wenn der Beschäftigungsgrade um mind. 20% reduziert wird und das verbleibende Pensum mindestens 20% beträgt, sofern der BVG-Mindestlohn unterschritten wird)

### Zustimmung des Arbeitgebers

Die Weiterversicherung ist in erster Linie eine arbeits- bzw. personalrechtliche und organisatorische Angelegenheit. Die versicherte Person muss mit ihrem Arbeitgeber vorgängig klären, ob eine Reduktion des Beschäftigungsgrades bzw. eine Funktionsänderung betrieblich möglich ist. Sofern der Arbeitgeber einer Lohnreduktion zustimmt und die Weiterversicherung im Anschlussvertrag nicht ausgeschlossen wurde, kann die versicherte Person die Weiterversicherung des bisherigen Lohnes verlangen.

### Beginn

Die Weiterversicherung beginnt auf den Zeitpunkt der Lohnreduktion. Sie muss von der versicherten Person vor der Lohnreduktion beim Arbeitgeber beantragt werden. Eine rückwirkende Weiterversicherung ist nicht möglich. **Aus diesem Grund empfiehlt sich die die Weiterführung mit oder ohne finanzieller Beteiligung des Arbeitgebenden im Arbeitsvertrag festzuhalten.**

### Ende

Die Weiterversicherung endet

- mit Erreichen des 65. Altersjahres (auch dann, wenn die versicherte Person weiterbeschäftigt und die Vorsorge weitergeführt wird).
- auf Ende des Folgemonats, wenn die versicherte Person die Auflösung der Weiterversicherung wünscht.
- wenn der effektive Lohn den Ausgangslohn überschreitet.
- wenn der effektive Lohn unter 60% bzw. 50% des Ausgangslohns sinkt.
- wenn die versicherte Person eine neue Tätigkeit aufnimmt, für die sie der obligatorischen Versicherung untersteht.

## **Aufgaben des Arbeitgebers**

- Meldung Beginn der Weiterversicherung an PKZH
- Meldung Ende der Weiterversicherung an PKZH, wenn der effektive Lohn den Ausgangslohn überschreitet bzw. wenn der effektive Lohn unter 60 bzw. 50% des Ausgangslohns sinkt
- Beitragsinkasso

## **Aufgaben der versicherten Person**

Die versicherte Person muss die PKZH informieren, wenn sie eine neue Erwerbstätigkeit aufnimmt, für die sie der beruflichen Vorsorge untersteht. In diesem Fall wird die Weiterversicherung beendet und Sie als Arbeitgeber werden von uns informiert.

Falls die versicherte Person die Beendigung der Weiterversicherung vor dem 65. Altersjahr verlangt, muss sie dies der PKZH und dem Arbeitgeber melden.

## **Beiträge**

Sofern Sie sich als Arbeitgeber nicht an den Beiträgen beteiligen, übernimmt die versicherte Person die gesamten Spar- und Risikobeiträge auf dem freiwillig weiterversicherten Lohn. Die Beiträge werden direkt vom Lohn abgezogen.

## **Meldewesen**

Bitte melden Sie der PKZH über das Webportal den Beginn und das Ende der Weiterversicherung nach Lohnreduktion.