

Verselbstständigung der BVK; Änderungen des Personalrechts

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Bemerkungen:
<b>Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 27. September 1998</b>	<b>Personalgesetz (PG)</b>	Damit wird die in der Praxis seit langem verwendete Begrifflichkeit und die entsprechende Abkürzung offiziell eingeführt.
<b>A. Geltungsbereich</b>		
<b>§ 1. Allgemeines</b>	<b>§ 1. Allgemeines</b>	
<p><sup>1</sup> Diesem Gesetz untersteht das Personal des Staates und seiner unselbstständigen Anstalten.</p> <p><sup>2</sup> Für die Lehrkräfte an Seminaren, Mittelschulen und Berufsschulen gilt das Gesetz, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson sind dem Gesetz nicht unterstellt.</p>	<p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson sind dem Gesetz nicht unterstellt. Vorbehalten bleibt § 6a.</p>	Um im Hinblick auf die Versicherungspflicht der Magistratspersonen Kontinuität gewährleisten zu können, ist der Anwendungsbereich des Personalgesetzes im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge auf die entsprechenden Personen bzw. Personengruppen auszudehnen.
	<b>E. Berufliche Vorsorge</b>	
	<b>§ 6a. Grundsätze</b>	
	<p><sup>1</sup> Der Staat versichert sein Personal sowie die Mitglieder des Regierungsrates, die Mitglieder des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat schliesst den Anschlussvertrag mit der Vorsorgeeinrichtung ab.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat kann bestimmte Kategorien des Staatspersonals bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern.</p>	Mit dem Vollzug der Verselbstständigung werden das Gesetz über die Versicherungskasse und die BVK-Statuten als Grundlage für die Versicherungspflicht des Staates wegfallen. Mit Vollzug der Überführung der bisherigen Versicherungskasse in die Vorsorgeeinrichtung wird zudem der ursprüngliche Zweck des Verselbstständigungsgesetzes verwirklicht. Es werden daher die grundsätzliche Versicherungspflicht des Staates und der Kreis der versicherten Angestellten im Personalgesetz geregelt.

	<b>§ 6b. Mindestgarantien</b>	
	<sup>1</sup> Der Staat finanziert a. mindestens drei Fünftel der Spar- und Risikobeiträge sowie die Kosten für einen Überbrückungszuschuss, b. mindestens fünf Siebtel allfälliger Sanierungsbeiträge, c. die Ergänzung des Sparguthabens bei einer Entlassung altershalber.	Aus den gleichen unter § 6a ausgeführten Überlegungen werden die Eckpfeiler der Beruflichen Vorsorge für das Personal des Kantons Zürich im Personalgesetz geregelt.
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>		
D. Beendigung		
<b>§ 16. Beendigungsgründe</b>	<b>§ 16. Beendigungsgründe</b>	
Das Arbeitsverhältnis endet durch a. Kündigung, b. Ablauf einer befristeten Anstellung, c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,  d. Auflösung aus wichtigen Gründen,  e. Entlassung invaliditätshalber, f. Altersrücktritt, Entlassung altershalber, g. Tod, h. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.	Das Arbeitsverhältnis endet durch lit. a und b unverändert.  c. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss § 22, d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss § 23, e. Entlassung invaliditätshalber gemäss § 24, f. Altersrücktritt gemäss § 24a, g. Entlassung altershalber gemäss § 24b, h. Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24c, Bisherige lit. g und h werden zu lit. i und j.	Die Beendigungsgründe für das Arbeitsverhältnis werden ausdifferenziert (Altersrücktritt, Entlassung altershalber und Erreichen der Altersgrenze) sowie deren Reihenfolge bereinigt.
<b>§ 24. Entlassung wegen Invalidität und altershalber, Altersrücktritt</b>	<b>§ 24. Entlassung invaliditätshalber</b>	
<sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt: a. das Verfahren bei Entlassung invaliditäts- und altershalber, b. den Zeitpunkt der Entlassung altershalber und des Altersrücktritts.	<sup>1</sup> Angestellte, die durch die Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen. Der Regierungsrat regelt das Verfahren.	Stellt die gesetzliche Grundlage für die Invalidisierung von Mitarbeitenden dar und beinhaltet – neben der Delegation zur Regelung der Einzelheiten an den Regierungsrat – eine Klarstellung dahingehend, dass für Invalidisierungen der Entscheid der Vorsorgeeinrichtung (und nicht ein allfälliger Entscheid der eidgenössischen Invalidenversicherung) massgebend ist.

<p><sup>2</sup> Die Leistungen bei Invalidität, bei der Entlassung altershalber sowie beim Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung für das Staatspersonal.</p>	<p><sup>2</sup> Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p>	
	<p><b>§ 24a. Altersrücktritt</b></p>	
	<p><sup>1</sup> Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt das Verfahren.</p>	<p>Regelt neu den aus den BVK-Statuten (§ 9) zu überführenden Altersrücktritt.</p>
	<p><b>24b. Entlassung altershalber</b></p>	

	<p><sup>1</sup> Eine Entlassung altershalber liegt vor, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. der Staat nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung ausspricht,</li> <li>b. die Kündigung nicht auf ein Verschulden der Angestellten zurückzuführen ist,</li> <li>c. das Arbeitsverhältnis ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahre endet, im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres,</li> <li>d. den Angestellten keine zumutbare Arbeit angeboten werden kann und</li> <li>e. vorgängig noch keine Entlassung altershalber ausgesprochen wurde.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Die damit verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p><sup>3</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten oder den Kantonsrat gewählt sind, führen unter den Voraussetzungen von Abs. 1lit. b-e zu den gleichen vorsorgerechtlichen Folgen wie die Entlassung altershalber.</p> <p><sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt das Verfahren.</p>	<p>Regelt die aus den BVK-Statuten (§ 10) zu überführende (vorzeitige) Entlassung altershalber, enthält eine Präzisierung (Nichtanbieten einer zumutbaren Arbeit) und korrigiert zwei Systemwidrigkeiten (Anstellungsverlängerung, Doppelausfinanzierung).</p>
	<b>24c. Erreichen der Altersgrenze</b>	
	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden. Bei Professorinnen und Professoren der Universität, Dozierenden der Fachhochschulen sowie Lehrpersonen der Mittelschulen und Berufsschulen endet das Arbeitsverhältnis auf das Ende des Semesters, bei Lehrpersonen der Volksschule auf das Ende des Schuljahres.</p> <p><sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Regelt die aus den BVK-Statuten zu überführende ordentliche Entlassung altershalber (Pensionierung). In Vereinfachung des Verfahrens wird neu beim Erreichen der Altersgrenze von einer Beendigung ex lege ausgegangen. Eine Kündigung ist nicht mehr erforderlich.</p>

§ 25. Angestellte auf Amtsdauer	§ 25. Angestellte auf Amtsdauer	
<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen des Staates beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</p> <p><sup>3</sup> Die §§ 22 24 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.</p>	<p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p><sup>3</sup> Die §§ 22, 24, 24a und 24b Abs. 3 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.</p>	<p>Vollzieht die Ausdifferenzierung der Beendigungstatbestände (vgl. Bemerkung zu § 16 neu) für Angestellte mit Amtsdauer nach.</p>
§ 26. Abfindung	§ 26. Abfindung	

<p><sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.</p> <p><sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p><sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss § 16 lit. b, d, e und g.</p> <p><sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens fünfzehn Monatslöhne.</p> <p><sup>5</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Grundsätze für die Kürzung. Leistungen der Vorsorgeeinrichtung für das Staatspersonal beginnen nach Ablauf der Abfindungsdauer.</p>	<p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p><sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 65. Altersjahr und gemäss § 16 lit. b, c, e, f, h und i.</p> <p>Abs. 4 unverändert.</p> <p><sup>5</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Grundsätze für die Kürzung.</p>	<p>Trägt der Neugestaltung von § 16 Rechnung. Zudem wurde ein systemfremder Verweis im Zusammenhang mit den Leistungen der Vorsorgeeinrichtung entfernt.</p>
--	---	--

<p><sup>6</sup> An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehaltlich anders lautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine reduzierte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.</p> <p><sup>7</sup> Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die verfügende Stelle über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die verfügende Stelle fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.</p>	<p>Abs. 6 und 7 unverändert.</p>	
<p>§ 55. Vertrauensärztliche Untersuchung</p>	<p>§ 55. Vertrauensärztliche Untersuchung</p>	
<p><sup>1</sup> Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p>Abs. 1 unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Begründete Fälle sind namentlich:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Prüfen einer Berufsinvalidität,</li> <li>b. Dienstrechtliche Gründe.</li> </ol>	<p>Führt eine klare begriffliche Trennung zwischen vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Prüfung einer Berufsinvalidität und dienstrechtlichen vertrauensärztlichen Untersuchungen ein. Erstere werden systembedingt weiterhin durch die Vorsorgeeinrichtung vorgenommen werden und werden müssen. Sollen aber auch dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen künftig weiterhin durch die Vorsorgeeinrichtung vorgenommen werden, wird dazu eine explizite Leistungsvereinbarung notwendig sein. Mit der begrifflichen Trennung wird die notwendige Grundlage für eine derartige Leistungsvereinbarung geschaffen. Ob die BVK diese Dienstleistung weiterhin anbieten will, hat der neue Stiftungsrat zu entscheiden.</p>

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (vom 19. Mai 1999)	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (vom 19. Mai 1999)	
<b>B. Lohnzulagen, Anerkennung g besonderer Leistungen, Dienstaltersgeschenk</b>		
<b>§ 28. Dienstaltersgeschenk</b>	<b>§ 28.</b>	
<p><sup>1</sup> Für treue Tätigkeit im Staatsdienst wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage besolde-ter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Ur-laub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Ar-beitstage.</p> <p><sup>2</sup> Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Ein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersge-schenks wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Staatsdienst zurückgelegt sind und bis zur Fäl-ligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenks nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.</p> <p><sup>4</sup> Der Anteil wird nicht ausgerichtet:</p> <p>a. wenn das Arbeitsverhältnis durch den Staat gekündigt und die Beendigung durch die Ange-stellte oder den Angestellten verschuldet ist,</p> <p>b. wenn das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen aufgelöst wird und die Beendigung durch die Angestellte oder den Angestellten ver-schuldet ist,</p> <p>c. bei einer Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, bei Verzicht auf Wieder-wahl bei Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten; handelt es sich um einen Altersrücktritt im Sinne der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal, wird der Anteil ausgerichtet,</p> <p>d. im Todesfall.</p>	<p>Abs. 1- 3 unverändert.</p> <p><sup>4</sup> Der Anteil wird nicht ausgerichtet: lit. a und b unverändert.</p> <p>c. bei einer Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, bei Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten; handelt es sich um einen Al-tersrücktritt im Sinne von § 24a Personalgesetz, wird der Anteil ausgerichtet,</p> <p>d. unverändert</p>	<p>Keine materielle Änderung. Es handelt sich um eine redak-tionelle Anpassung an die neue Formulierung des Perso-nalgesetzes.</p>

<b>E. Mitsprache</b>		
<b>§ 51. Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte</b>	<b>§ 51. Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte</b>	
<p><sup>1</sup> Die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalausschüsse in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder beim Übergang von Ämtern sowie bei der Schliessung von Ämtern oder Teilen davon richten sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.</p> <p><sup>2</sup> Die Personalverbände und Personalausschüsse haben das Recht, in der Nähe aller Eingänge zu den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden Anschlagbretter für ihre Informationen und Flugblätter anzubringen.</p>	<p><sup>1</sup> Die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalausschüsse in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder beim Übergang von Ämtern, bei der Schliessung von Ämtern oder Teilen davon sowie betreffend den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages richten sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.</p> <p>Abs. 2 unverändert.</p>	<p>Nachführung des Bundesrechts: Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz): „ Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte Der Arbeitnehmersvertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu: a. In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981 sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964; b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts; c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts; d. über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.“</p>

16. Januar 2013