

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht

Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung

Antrag an den Regierungsrat vom für 2. Lesung
(Änderungen unterstrichen)

LS 177.111, 172.11, LS 414.112, LS 177.231
Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung vom
)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai
1999 wird wie folgt geändert:

Ersatz von Bezeichnungen:

In folgenden Bestimmungen wird der Ausdruck "Staat" durch
den Ausdruck "Kanton" ersetzt:

§ 1 Abs. 1, § 16 Marginalie, § 20 Abs. 1 und 2, § 76 Abs. 1, §
97 Abs. 1, § 102 Abs. 2, § 104 Abs. 2, § 105 Abs. 1, § 106
Abs. 1, § 108 Abs. 3, § 109 Abs. 1, § 110, § 135 Abs. 1.

In folgenden Bestimmungen wird der Ausdruck "staatlich"
durch den Ausdruck "kantonal" ersetzt:

§ 16 b Abs. 2, § 76 Abs. 1, § 108 Abs. 3, § 167.

In folgenden Bestimmungen wird der Begriff "Staatsdienst"
durch "Dienst des Kantons" ersetzt:

§ 14 Abs. 2, § 105 Abs. 3, § 112 Abs. 3.

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
-----------------	---------------------------------	---------------	---------------------------------	---------------

(Änderungen unterstrichen)

Titel: Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

II. Arbeitsverhältnis

B. Begründung und Dauer

Ausschreibung

§ 11. ¹ Die öffentliche Ausschreibung von offenen Stellen erfolgt in der Regel im Amtsblatt.

² Zuständig zur Ausschreibung ist die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Stelle.

³ Die Ausschreibung erfolgt in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form. Sie enthält gegebenenfalls Hinweise auf die Eignung der Stelle für Teilzeitbeschäftigung und für den beruflichen Wiedereinstieg.

⁴ Die Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben

a. wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder der Rechtspflege oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird,

b. in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung aufgrund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder

Öffentliche Ausschreibung

§ 11. ¹ Zuständig für die Ausschreibung ist die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Stelle.

² Die Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben

a. wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder der Rechtspflege oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird,

b. in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung aufgrund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde.

Abs. 3 und 4 werden aufgehoben

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
-----------------	---------------------------------	---------------	---------------------------------	---------------

(Änderungen unterstrichen)

des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde.

Bewerbungsverfahren

§ 11a. ¹ Bewerbungsunterlagen können schriftlich oder über die kantonale Rekrutierungsplattform verlangt werden.

² Referenzen, Leumundsberichte, Sicherheitsüberprüfungen und andere Eignungsabklärungen dürfen grundsätzlich nur mit Einwilligung der Bewerbenden eingeholt oder durchgeführt werden.

³ Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens werden die Bewerbungsunterlagen zurückgegeben oder vernichtet. Im Anstellungsfall werden die Bewerbungsunterlagen ins Personaldossier übertragen.

B. Begründung und Dauer

Sachlich zureichender Grund bei Kündigung durch den Staat

§ 16. ¹ Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich wenn,

a. mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen,

b. die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird,

c. die oder der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der

§ 16. Abs. 1 unverändert.

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u>	für 2. Lesung
Erfüllung der Aufgaben verhindert ist. Die Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 darf durch die Kündigung grundsätzlich nicht verkürzt werden.				
<p>² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Statuten über die Versicherungskasse für das Staatspersonal über die Entlassung altershalber.</p>			<p>² Kein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor, wenn die Kündigung ausschliesslich als Folge einer Neubesetzung der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde erfolgt.</p>	
<p>³ Kein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor, wenn die Kündigung ausschliesslich als Folge einer Neubesetzung der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde erfolgt.</p>		<p>Abs. 3 aufgehoben.</p>		
<p><i>Invalidität</i></p>			<p><i>Entlassung invaliditätshalber</i></p>	
<p>§ 19. ¹ Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen.</p>			<p>§ 19. ¹ Die Entlassung invaliditätshalber erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invaliderklärung folgenden Monats. Falls der Invaliderklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen ist, erfolgt die Auflösung auf das Ende des der Invaliderklärung folgenden Monats. Die Auflösung ist mindestens einen vollen Monat im Voraus zu verfügen.</p>	
<p>² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die betroffene Person voraussichtlich die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wieder erlangt, ist das Arbeitsverhältnis je nach dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufzulösen. Dabei wird geprüft, ob eine Neuanschaffung im Rahmen des Sozialstellenplans möglich ist.</p>			<p>² Die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 darf grundsätzlich nicht verkürzt werden.</p>	
<p>³ Die Auflösung erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invaliderklärung folgenden Monats. Falls der Invaliderklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei</p>			<p>³ Bei jeder Entlassung invaliditätshalber ist zu prüfen, ob eine Neuanschaffung im Rahmen des Sozialstellenplans möglich ist.</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
			(Änderungen unterstrichen)	
Monaten vorausgegangen ist, erfolgt die Auflösung auf das Ende des der Invalidenklärung folgenden Monats. Die Auflösung ist der betroffenen Person mindestens einen vollen Monat im Voraus mitzuteilen.				
⁴ Die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 darf grundsätzlich nicht verkürzt werden.	Abs. 4 aufgehoben.			
	<i>Altersrücktritt</i>			
	§ 19a. Die Angestellten können den Altersrücktritt in höchstens zwei Teilschritten vollziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.			
E. Datenschutz	E. Datenschutz und Datenbearbeitung			
<i>Begriffe und Grundsätze</i>	<i>Personaldossier</i>			
<i>a. Personalakten</i>	<i>a. Zuständigkeit und Gliederung</i>			
§ 21. ¹ Personalakten im Sinne dieser Verordnung sind alle Dokumente, die sich mit Angestellten und deren Arbeitsverhältnis befassen.	§ 21. ¹ Die Direktionen oder die dazu ermächtigten Ämter sowie das zuständige oberste kantonale Gericht bezeichnen die zur Führung der Personaldossiers zuständigen Stellen und regeln den Zugriff. Grundsätzlich darf niemand sein eigenes Personaldossier führen.			
² Zu den Personalakten gehören insbesondere	² Das Personaldossier kann in ein Haupt- und in Nebendossiers unterteilt werden. Nebendossiers können insbesondere angelegt werden für den Lohn, Versicherungen, ärztliche Zeugnisse und Gutachten sowie für bestimmte Ereignisse. Nebendossiers können auch für Daten mehrerer Personen angelegt werden.			
a. der Personalbogen und andere Akten mit Personalien und Angaben über persönliche Verhältnisse,				

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
 Synopse vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>b. Bewerbungsunterlagen,</p> <p>c. Akten, die im Rahmen des Anstellungsverfahrens angelegt werden, wie zusätzlich eingeholte Informationen, grafologische Gutachten, andere Eignungsabklärungen, Referenzauskünfte, Aktennotizen über Einstellungsgespräche, Auszüge aus dem Strafregister und Leumundsberichte,</p> <p>d. Verfügungen sowie die dazu gehörenden Akten,</p> <p>e. Akten über den Lohn und Versicherungen,</p> <p>f. Akten über Ferien, Urlaub und andere Dienstaussetzungen sowie über Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter,</p> <p>g. Mitarbeiterbeurteilungen im Original,</p> <p>h. Akten über Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung,</p> <p>i. ärztliche Zeugnisse und Gutachten,</p> <p>j. Korrespondenz zwischen Angestellten und Arbeitgeber,</p> <p>k. Akten über besondere Ereignisse und Verfahren.</p>		
<p><i>b. Personaldossier</i></p>	<p>³Haupt- und Nebendossiers sind mit einem Inhaltsverzeichnis zu versehen. Das Hauptdossier enthält zudem ein Verzeichnis der Nebendossiers und gibt deren Standort an.</p>	
<p>§ 22. ¹Für alle Angestellten wird ein Personaldossier geführt. Es umfasst sämtliche Personalakten über diese</p>	<p><i>b. Inhalt</i></p> <p>§ 22. ¹Das Personaldossier enthält insbesondere</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>Person.</p> <p>² Das Personaldossier kann in ein Haupt- und in Nebendossiers unterteilt werden. Nebendossiers können insbesondere angelegt werden für den Lohn, Versicherungen, ärztliche Zeugnisse und Gutachten sowie für bestimmte Ereignisse. Nebendossiers können auch für Daten mehrerer Personen angelegt werden.</p>	<p>a. Daten zur Person und über persönliche Verhältnisse,</p> <p>b. Daten aus dem Bewerbungsverfahren, wie Bewerbungsunterlagen und Abklärungen,</p> <p>c. Verfügungen sowie die dazu gehörenden Unterlagen,</p> <p>d. Unterlagen zu Lohn und Versicherungen,</p> <p>e. Mitarbeiterbeurteilungen,</p> <p>f. Unterlagen zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern,</p> <p>g. Unterlagen über Ferien, Urlaub und andere Dienstaussetzungen,</p> <p>h. Unterlagen über Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung,</p> <p>i. ärztliche Zeugnisse, Gutachten und Unterlagen zu Case Management,</p> <p>j. Unterlagen über besondere Ereignisse und Verfahren.</p>	<p>² Ausserhalb des Personaldossiers dürfen lediglich Daten bearbeitet werden, die ausschliesslich zum eigenen Gebrauch, als persönliche Arbeitshilfe oder Gedächtnisstütze bestimmt sind. Diese Daten dürfen anderen Stellen nicht bekannt gegeben werden. Sie sind zu vernichten, wenn</p> <p>a. sie ins Personaldossier überführt werden,</p> <p>b. sie ihren Zweck erfüllt oder ihre Aktualität verloren haben,</p> <p>c. der oder die Angestellte die Stelle wechselt,</p>

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>³ Haupt- und Nebendossiers sind mit einem Inhaltsverzeichnis zu versehen. Das Hauptdossier enthält zudem ein Verzeichnis der Nebendossiers und gibt deren Standort an.</p> <p>⁴ Ausserhalb dieser Haupt- und Nebendossiers dürfen keine Personalakten geführt werden. Ausgenommen sind Aktennotizen, die ausschliesslich zum eigenen Gebrauch, als persönliche Arbeitshilfe oder Gedächtnisstütze, bestimmt sind und andern Stellen nicht bekannt gegeben werden dürfen. Sie sind zu vernichten, wenn</p> <p>a. sie in ihrer ursprünglichen oder einer andern Form zum Haupt- oder Nebendossier gegeben werden,</p> <p>b. sie ihren Zweck erfüllt oder ihre Aktualität verloren haben,</p> <p>c. der oder die Angestellte die Stelle wechselt,</p> <p>d. seit der Erstellung zwei Jahre vergangen sind.</p> <p>⁵ Grundsätzlich darf niemand sein eigenes Personaldossier führen.</p>	<p>d. seit der Erstellung zwei Jahre vergangen sind.</p> <p>Abs. 3 - 5 werden aufgehoben.</p>	
<p><i>c. Elektronisch geführte Datensammlungen</i></p> <p>§ 23. Die Bestimmungen über die Personalakten und Personaldossiers sowie über die Beschaffung, Bekanntgabe und Aufbewahrung von Personendaten gelten auch für elektronisch geführte Datensammlungen.</p>	<p><i>c. Führung und Aufbewahrung</i></p> <p>§ 23. ¹ Für alle Angestellten wird ein Personaldossier geführt. Das Personaldossier kann elektronisch geführt werden.</p> <p>² Personaldossiers sind während der Anstellung periodisch zu überprüfen. Personendaten, die weder für die Aufgabe der betreffenden Dienststelle noch für die Begründung,</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
	<p>Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses notwendig sind, werden ausgesondert.</p> <p>³ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden aus dem Personaldossier alle Unterlagen ausgesondert, die nicht mehr aufgrund gesetzlicher Aufbewahrungspflichten, für die Erteilung von Referenzauskünften oder im Zusammenhang mit Ansprüchen von Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis notwendig sind.</p> <p>⁴ Das Personaldossier wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Dauer von zehn Jahren nach Ablauf des Austrittsjahres verschlossen aufbewahrt.</p>	
<p><i>Organisatorische und technische Massnahmen</i></p> <p>§ 24. ¹ Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht sowie das Notariatsinspektorat bezeichnen für ihren Bereich die zur Führung der Personaldossiers zuständigen Stellen und regeln den Zugriff. Haupt- und Nebendossiers können durch verschiedene verantwortliche Organe geführt werden.</p> <p>² Die Personalakten sind vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor Veränderungen durch unbefugte Personen zu schützen, insbesondere, wenn sie zur Bearbeitung von Personalgeschäften durch verschiedene Stellen versandt werden müssen. Sie werden verschlossen aufbewahrt.</p>	<p><i>d. Aussonderung und Anbietepflicht</i></p> <p>§ 24. Ausgesonderte Unterlagen werden separat aufbewahrt und zehn Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zusammen mit dem aufbewahrten Personaldossier dem Staatsarchiv angeboten. Lehnt das Staatsarchiv die Daten ab, werden alle Unterlagen vernichtet.</p> <p>Abs. 2 wird aufgehoben.</p>	
<p><i>Beschaffung von Personendaten bei Dritten</i></p> <p>§ 25. ¹ Referenzen dürfen nur bei den Auskunftsstellen</p>	<p><i>e. Organisatorische und technische Massnahmen</i></p> <p>§ 25. Das Personaldossier ist vor dem Zugriff, der</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopse vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>eingeholt werden, die von der sich bewerbenden Person angegeben werden.</p>	<p>Einsichtnahme und vor Veränderungen durch unbefugte Personen zu schützen.</p>	
<p>²Leumundsberichte, Sicherheitsüberprüfungen, grafologische Gutachten und andere Eignungsabklärungen dürfen nur mit Einwilligung des Bewerbers oder der Bewerberin eingeholt oder durchgeführt werden.</p>	<p>Abs. 2 wird aufgehoben.</p>	
<p><i>Meldepflichten der Angestellten</i></p>	<p><i>f. Interner Stellenwechsel</i></p>	
<p>§ 26. ¹Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte geben ihrem Personal diejenigen Daten bekannt, die in Personalinformationssystemen gespeichert sind, und deren Änderung gemeldet werden muss.</p>	<p>§ 26. Bei einem Stellenwechsel in eine andere Verwaltungseinheit werden die §§ 23 und 24 sinngemäss angewendet. Eine Übergabe des Personaldossiers findet nicht statt.</p>	
<p>²Die vorgesetzte Stelle leitet die Meldungen den zur Führung der Personaldossiers und zur Bearbeitung der Personalinformationssysteme zuständigen Stellen weiter.</p>	<p>Abs. 2 wird aufgehoben</p>	
<p><i>Bekanntgabe von Personendaten</i></p>	<p><i>Einsichtsrecht</i></p>	
<p>§ 27. Anträgen zu Personalgeschäften an die zuständige Stelle sind die zur Beurteilung notwendigen Personalakten, bei Individuellen Lohnerhöhungen insbesondere die entsprechende Mitarbeiterbeurteilung beizulegen.</p>	<p>§ 27. ¹Der zuständige Personaldienst gewährt Mitarbeitenden auf Gesuch hin vollständige Einsicht in ihr Personaldossier.</p>	
<p></p>	<p>² Das Einsichtsrecht kann eingeschränkt werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen dem Akteneinsichtsrecht entgegenstehen.</p>	
<p><i>Aufbewahrung der Daten</i></p>	<p><i>Meldepflichten der Angestellten</i></p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom (Änderungen unterstrichen)	für 2. Lesung
<p>§ 28. ¹ Haupt- und Nebendossiers sind durch die zur Führung zuständige Dienststelle periodisch zu überprüfen. Personalakten, die weder für die Aufgabe der betreffenden Dienststelle noch zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder zur Erstellung eines Arbeitszeugnisses geeignet und notwendig sind, werden vernichtet. Vorbehalten bleiben die Vorschriften zur Übergabe von Akten an die Archive gemäss Archivgesetz und Archivverordnung.</p> <p>² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden aus dem Personaldossier alle Unterlagen entfernt, die nicht mehr aufgrund gesetzlicher Aufbewahrungspflichten, für die Erteilung von Referenzauskünften oder im Zusammenhang mit Ansprüchen des oder der Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis notwendig oder geeignet sind.</p> <p>³ Die noch notwendigen Unterlagen werden anschliessend während einer Dauer von zehn Jahren nach Ablauf des Austrittsjahres verschlossen aufbewahrt. Die zuständige Stelle legt ein Verzeichnis über diese Unterlagen an.</p> <p>⁴ Vorbehalten bleibt die längere Aufbewahrung von Unterlagen mit Zustimmungen der oder des Angestellten.</p>	<p>§ 28. ¹ Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte geben ihrem Personal diejenigen Daten bekannt, die in Personalmanagementsystemen gespeichert sind und deren Änderung gemeldet werden muss.</p> <p>² Die vorgesetzte Stelle leitet die Meldungen den zur Führung der Personaldossiers und zur Bearbeitung der Personalmanagementsysteme zuständigen Stellen weiter.</p> <p>Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.</p>			
<p><i>Zentrales Personalinformationssystem</i></p>	<p><i>Zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem</i></p>			
<p>§ 29. ¹ Das Personalmanagement- und Lohnabrechnungssystem (PALAS) dient der Lohnverarbeitung, der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, dem Personalcontrolling, der Personalführung, der Erstellung der Personal- und Lohnstatistik und des Geschäftsberichts sowie dem Verkehr mit den Sozialversicherungen und der Versicherungskasse</p>	<p>§ 29. ¹ Das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dient der Lohnverarbeitung, der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, dem Personalcontrolling, der Personalführung, der Erstellung der Personal- und Lohnstatistik und des Geschäftsberichts sowie dem Verkehr mit den Sozialversicherungen und der Vorsorgeeinrichtung.</p>			

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
 Synopse vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>für das Staatspersonal.</p> <p>² In PALAS dürfen folgende Personendaten der Angestellten bearbeitet werden:</p> <p>a. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum und Zivilstand,</p> <p>b. Staatsangehörigkeit, Bürgerort und Niederlassungsstatus ausländischer Staatsangehöriger,</p> <p>c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners,</p> <p>d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungsträgern und zur Erhebung der Quellensteuer,</p> <p>e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse,</p> <p>f. für den Bezug von Familienzulagen: Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird,</p> <p>g. Stellenbeschreibung,</p> <p>h. Stellenplan,</p> <p>i. Ausbildung und berufliche Laufbahn,</p> <p>j. Personalentwicklung und –förderung, insbesondere Aus- und Weiterbildung,</p> <p>k. Absenzen und Urlaube,</p> <p>l. Bezüge der Angestellten, wie Dienstkleider oder Schlüssel,</p> <p>m. Bewilligungen, insbesondere für Nebenbeschäftigungen</p>	<p>² Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dürfen insbesondere folgende Personendaten bearbeitet werden:</p> <p>lit. a - o unverändert.</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
			(Änderungen unterstrichen)	
und öffentliche Ämter, n. Mitarbeiterbeurteilung, o. weitere im Rahmen des Personalcontrollings notwendige Angaben. ³ Zusätzlich werden die Daten zum Arbeitsverhältnis und zur Stelle bearbeitet, soweit dies für die Zweckbestimmung gemäss Abs. 1 notwendig ist, insbesondere Daten über Eintritt und Anstellungsdauer, Einreihung und Lohn, Beschäftigungsgrad, Zulagen und Zahlungsmodalitäten. ⁴ Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte sowie die Ämter, Gerichte und Notariate haben nur Zugriff auf die Personendaten ihres Personals. Sie regeln die Zugriffsrechte im Einzelnen.		Abs. 3 und 4 unverändert.		
			⁵ Das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem ist vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor Veränderungen durch unbefugte Personen zu schützen. Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem vorgenommene Änderungen werden laufend protokolliert.	
<i>Dezentrale Personalinformationssysteme</i>			<i>Dezentrale Personalmanagementsysteme</i>	
§ 30. ¹ Zur Unterstützung ihres Personalwesens können die obersten kantonalen Gerichte sowie im Einvernehmen mit dem Personalamt die Direktionen folgende Daten in dezentralen Informationssystemen bearbeiten:			§ 30. ¹ Der Regierungsrat setzt die Anforderungen an dezentrale Personalmanagementsysteme fest, das Personalamt diejenigen an die Schnittstellen zum zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem.	
a. Daten aus PALAS gemäss § 29, b. weitere für die Personalführung notwendige Daten, insbesondere für die Zeit- und Leistungserfassung.				

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>² Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Zugriffsrechte im Einzelnen.</p>	<p>² In dezentralen Personalmanagementsystemen können bearbeitet werden:</p>	
	<p>a. Daten aus dem Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem,</p>	
	<p>b. weitere für die Personalführung notwendige Daten, insbesondere für die Zeit- und Leistungserfassung.</p>	
<p>³ Der Regierungsrat setzt die Anforderungen an solche Systeme fest, das Personalamt diejenigen an die Schnittstellen zum PALAS.</p>	<p>Abs. 3 wird aufgehoben.</p>	
<p><i>Benützung technischer Einrichtungen</i></p>		
<p>§ 31. ¹ Bei der Benützung technischer Einrichtungen, wie insbesondere Telefonanlagen sowie EDV-Systemen, dürfen die für den dienstlichen Gebrauch geeigneten und erforderlichen Daten aufgezeichnet werden.</p>	<p>§ 31. ¹ Bei der Benützung technischer Einrichtungen, wie insbesondere Telefonanlagen sowie EDV-Systemen, dürfen die für den dienstlichen Gebrauch notwendigen Daten aufgezeichnet werden.</p>	
<p>² Daten über die private Benützung dieser Einrichtungen dürfen nur zur Gebührenverrechnung erhoben werden.</p>	<p>Abs. 2 - 4 unverändert.</p>	
<p>³ Eine Aufzeichnung oder Auswertung der Daten zur Überwachung und Kontrolle der Angestellten ist durch organisatorische und technische Massnahmen zu unterbinden.</p>		
<p>⁴ Bei begründetem Verdacht auf missbräuchliche private Benützung können Kontrollen durchgeführt werden.</p>		
<p>VI. Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst</p>		

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht

Antrag an den Regierungsrat vom

für 1. Lesung

Antrag an den Regierungsrat vom

(Änderungen unterstrichen)

für 2. Lesung

A. Ferien

Ferienanspruch

§ 79. ¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie als Lehrling 5 Wochen

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 4 Wochen

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 5 Wochen

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 6 Wochen

² Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.

³ Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

⁴ Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

⁵ Für die Kürzung werden ein Bruchteil eines halben Tages

§ 79. ¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden 5 Wochen

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 4 Wochen

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 5 Wochen

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 6 Wochen

Abs. 2 - 5 unverändert.

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
			(Änderungen unterstrichen)	

auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.

D. Krankheit und Unfall

1. Allgemeine Bestimmungen

Meldung, Arztzeugnisse

§ 100. ¹ Können Angestellte wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, melden sie dies ihren Vorgesetzten so rasch als möglich.

§ 100. Abs. 1 - 3 unverändert.

² Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als eine Woche, reichen sie ihren Vorgesetzten innert angemessener Frist oder auf erstes Verlangen hin ein ärztliches Zeugnis ein. Die Vorgesetzten und die Personaldienste können auch für Dienstaussetzungen von weniger als einer Woche ein ärztliches Zeugnis verlangen.

³ Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als einen Monat, reichen die Angestellten jeweils zu Beginn der folgenden Monate oder gemäss besonderer Weisung der Vorgesetzten oder der Personaldienste weitere ärztliche Zeugnisse ein.

⁴ Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können jederzeit eine dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

Abs. 4 wird aufgehoben.

Fallbegleitung

Case Management

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>§ 100a. ¹ Die Vorgesetzten oder die Personaldienste halten Kontakt mit den kranken oder verunfallten Angestellten.</p>	<p>§ 100a. ¹ Die Vorgesetzten oder die Personaldienste und die kranken oder verunfallten Angestellten halten regelmässigen Kontakt.</p>	
<p>² Sie klären die Möglichkeit einer Fallbegleitung (Case Management) ab:</p>	<p>² Die Vorgesetzten oder die Personaldienste prüfen ein Case Management, wenn die volle oder teilweise Dienstaussetzung oder die Leistungseinbusse voraussichtlich länger als zwei Monate dauert.</p>	
<p>a. bei einer voraussichtlich länger dauernden vollen oder teilweisen Dienstaussetzung: die Abklärung erfolgt innerhalb der ersten zwei Monate Abwesenheit,</p>	<p>lit. a und b werden aufgehoben.</p>	
<p>b. bei Feststellung einer möglicherweise länger dauernden Leistungseinbusse am Arbeitsplatz, die auf Krankheit oder Unfall zurückgeführt werden kann.</p>		
<p>³ Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als zwei Monate oder hält die Leistungseinbusse an, erstatten die Vorgesetzten oder die Personaldienste der Direktion, dem obersten kantonalen Gericht oder den von ihnen ermächtigten Amtsstellen einen schriftlichen Statusbericht. Sie äussern sich darin auch über die Möglichkeit einer Fallbegleitung.</p>	<p>³ Kein Case Management wird durchgeführt, wenn</p>	
	<p>a. Mitarbeitende ihre Hauptbeschäftigung bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern ausüben, oder</p>	
	<p>b. die Lohnfortzahlung eingestellt wurde.</p>	
<p>⁴ Die Direktion, das oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen entscheiden über die Durchführung einer Fallbegleitung. Sie können hierzu eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.</p>	<p>⁴ Lediglich in begründeten Ausnahmefällen wird ein Case Management durchgeführt, wenn</p>	
	<p>a. Mitarbeitende kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze stehen, oder</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
 Synopse vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>⁵ Bei der Fallbegleitung wird der oder dem Angestellten eine Fallbegleiterin (Case Managerin) oder ein Fallbegleiter (Case Manager) beigegeben. Diese oder dieser wirkt in Zusammenarbeit mit der oder dem Angestellten, den Vorgesetzten, dem Arbeitgeber und weiteren betroffenen Stellen darauf hin, dass</p> <p>a. die oder der Angestellte möglichst rasch an den bisherigen, allenfalls angepassten Arbeitsplatz zurückkehren oder eine neue Arbeitsstelle besetzen kann.</p> <p>b. das Arbeitsverhältnis nicht wegen Invalidität ganz oder teilweise aufgelöst werden muss.</p>	<p>b. der kumulierte Beschäftigungsgrad beim Kanton kleiner als 25% ist, oder</p> <p>c. die gesundheitliche Beeinträchtigung oder die Diagnose eine Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht mehr zulässt.</p> <p>⁵ Die Direktion, das oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen entscheiden über die Durchführung einer Fallbegleitung.</p> <p>lit. a und b werden aufgehoben.</p>	
	<p><i>Durchführung</i></p> <p>§ 100b. ¹ Das Case Management beginnt mit der Einsetzung eines Case Managers.</p> <p>² Das Case Management endet durch</p> <p>a. vollständige oder teilweise Reintegration an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz,</p> <p>b. (Teil-)Invalidisierung,</p> <p>c. Auflösung des Arbeitsverhältnisses,</p> <p>d. Abbruch durch Mitarbeitende oder Arbeitgeber.</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
			<u>(Änderungen unterstrichen)</u>	

Kürzung der Lohnfortzahlung

§ 103. ¹ Der Lohn kann gekürzt werden, wenn

a. die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise auf Krankheiten oder Unfallfolgen zurückgeht, die beim Dienst Eintritt bereits bestanden haben,

b. der Unfall oder eine Krankheit von der betreffenden Person absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt worden oder die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung ist,

c. ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig im Sinne von § 100 eingereicht werden,

d. der oder die Angestellte die zumutbare Mitwirkung im Rahmen der Fallbegleitung (Case Management) gemäss § 100 a verweigert,

e. die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert wird.

² In solchen Fällen setzt die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder das zuständige oberste kantonale Gericht den Lohn fest.

³ Bei Nichtberufsunfällen, die wegen groben Selbstverschuldens oder durch Eingehen einer besonderen Gefährdung eingetreten sind, wird der Lohn in der Regel im gleichen Verhältnis gekürzt, wie das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung.

§ 103. ¹ Die Lohnfortzahlung kann gekürzt werden, wenn

lit. a – c unverändert.

d. die oder der Angestellte die zumutbare Mitwirkung im Rahmen eines Case Managements gemäss § 100 a verweigert,

lit. e unverändert.

² In solchen Fällen setzt die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder das zuständige oberste kantonale Gericht die Höhe der Lohnfortzahlung fest.

³ Bei Nichtberufsunfällen, die wegen groben Selbstverschuldens oder durch Eingehen einer besonderen Gefährdung eingetreten sind, wird die Höhe der Lohnfortzahlung in der Regel im gleichen Verhältnis gekürzt, wie das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung.

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
			(Änderungen unterstrichen)	

2. Besondere Bestimmungen für Berufsunfall und Berufskrankheit

Invalidität und Tod

§ 109. ¹ Übersteigt der Bruttolohn den Höchstbetrag des in der obligatorischen Unfallversicherung versicherten Verdienstes, richtet der Staat die vom UVG-Versicherer festgesetzte Invaliditäts- oder Hinterlassenenrente auch auf dem nicht versicherten Verdienst aus.

² Eine Komplementärrente der Versicherungskasse für das Staatspersonal wird auf die Leistung gemäss Abs. 1 angerechnet.

§ 109. Abs. 1 unverändert.

² Eine Komplementärrente der Vorsorgeeinrichtung wird auf die Leistungen gemäss Abs. 1 angerechnet.

E. Leistungen im Todesfall

Bemessung

§ 111. ¹ Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen über die Versicherungskasse für das Staatspersonal wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

² Für die Bemessung ist der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangenen Kürzung massgebend. Es besteht kein Anspruch auf Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenkes.

³ Weiter gehende Leistungen für Hinterbliebene von Angestellten, die nicht der Versicherungskasse für das

§ 111. ¹ Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Personen mit Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen im Sinne der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

² Für die Bemessung ist der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangenen Kürzung massgebend.

³ Weiter gehende Leistungen für Hinterbliebene von Angestellten, die nicht der Vorsorgeeinrichtung angehörten,

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopse vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom <u>(Änderungen unterstrichen)</u> für 2. Lesung
<p>Staatspersonal angehört haben, sowie in andern Sonderfällen werden im Einzelfall von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgelegt.</p>	<p>sowie in andern Sonderfällen werden im Einzelfall von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgelegt.</p>	
<p>VIII. Vollziehungsbestimmungen zu weiteren Rechten und Pflichten</p>		
<p>B. Pflichten</p>		
<p><i>Vertrauensärztliche Untersuchung</i></p>		
<p>§ 146. Zur Einleitung einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Versicherungskasse für das Staatspersonal ist die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht zuständig. Die Gesundheitsdirektion kann diese Befugnis auf ihre Betriebe übertragen.</p>	<p>§ 146. ¹Zuständig für die Einleitung von vertrauensärztlichen Untersuchungen sind die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen. Die Gesundheitsdirektion kann diese Befugnis auf ihre Betriebe übertragen.</p>	
	<p>² Vorsorgliche vertrauensärztliche Untersuchungen zur Prüfung einer Berufsinvalidität werden bei der Vorsorgeeinrichtung in Auftrag gegeben.</p>	
	<p>³ Dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen können jederzeit zur Prüfung der Arbeitsfähigkeit oder zur Durchführung eines Case Managements angeordnet werden.</p>	
	<p>⁴ Die Finanzdirektion schliesst mit der Vorsorgeeinrichtung oder einer anderen geeigneten Institution eine Leistungsvereinbarung über die Durchführung der vertrauensärztlichen Untersuchungen aus dienstrechtlichen Gründen ab. Darin werden insbesondere die Kosten, der Datenschutz, der Umgang mit sowie die Fristen für vertrauensärztliche Gutachten geregelt.</p>	

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
-----------------	---------------------------------	---------------	---------------------------------	---------------

(Änderungen unterstrichen)

IX. Vollzug des Personalrechts

b. Aufgaben im Einzelnen

§ 150. Das Personalamt

a. erarbeitet und begutachtet rechtsetzende Erlasse, Richtlinien und Weisungen und bearbeitet grundsätzliche Fragen und Massnahmen im Personalwesen,

b. stellt die Auslegung und Anwendung des Personalrechts und der Lohnordnung der Gesamtverwaltung nach rechtsgleichen und wirtschaftlichen Grundsätzen sicher, namentlich durch die Koordination der Praxis zwischen den Direktionen und die Abgabe von Empfehlungen,

c. koordiniert zusammen mit der Finanzverwaltung die Budgetierung und Rechnungslegung des Personalaufwandes und erstellt die Personal- und Lohnstatistik,

d. betreibt das zentrale Personalinformationssystem sowie die zentrale Lohnverarbeitung und koordiniert die Tätigkeit der dezentralen Zahlstellen,

e. plant und entwickelt in Zusammenarbeit mit weiteren Fachstellen organisatorische, administrative und technische Hilfsmittel für die Personalführung,

f. begutachtet Fragen aus einzelnen Arbeitsverhältnissen und wird zum Mitbericht eingeladen in personalrechtlichen Rekursverfahren der Direktionen und vor dem Regierungsrat sowie in Beschwerde- und Klageverfahren vor Gericht,

g. plant und organisiert die zentrale Aus- und Weiterbildung,

§ 150. Das Personalamt

lit. a - c unverändert.

d. ist zuständig für das zentrale Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem sowie die zentrale Lohnverarbeitung, koordiniert die Tätigkeit der dezentralen Zahlstellen und erlässt die notwendigen Weisungen,

lit. e und f unverändert.

g. plant und organisiert die zentrale Aus- und Weiterbildung,

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
			(Änderungen unterstrichen)	

der Finanzdirektion die Vergütung für Angestellte, die vorübergehend an Arbeitsplätzen mit besonders schwerer oder schmutziger Arbeit oder solchen mit besonders starker Hitzeeinwirkung beschäftigt sind.

Finanzdirektion die Vergütung für Angestellte, die vorübergehend an Arbeitsplätzen mit besonders schwerer oder schmutziger Arbeit oder solchen mit besonders starker Hitzeeinwirkung beschäftigt sind.

B. Betriebsangestellte

Zulage als Gruppenführerin oder Gruppenführer

§ 160. Betriebsangestellten der Ämter der Baudirektion und der Volkswirtschaftsdirektion sowie der Zentralwäscherei und des Wäschereibetriebs der Strafanstalt wird eine Zulage von Fr. 2.50 in der Stunde ausgerichtet, wenn sie vorübergehend als Vorarbeiterin oder Vorarbeiter einer Gruppe von in der Regel mindestens drei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern tätig sind.

§ 160. Betriebsangestellten der Ämter der Baudirektion und der Volkswirtschaftsdirektion sowie des Wäschereibetriebs der Strafanstalt wird eine Zulage von Fr. 2.50 in der Stunde ausgerichtet, wenn sie vorübergehend als Vorarbeiterin oder Vorarbeiter einer Gruppe von in der Regel mindestens drei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern tätig sind.

C. Besondere Arbeitsverhältnisse

Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze

§ 160 a. Angestellte können nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c Personalgesetz für längstens ein Jahr befristet wiederangestellt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. In begründeten Fällen kann die befristete Anstellung ausnahmsweise einmalig um ein Jahr verlängert werden. Sowohl die Anstellung als auch die Verlängerung bedarf der Zustimmung der Direktion.

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom	für 1. Lesung	Antrag an den Regierungsrat vom	für 2. Lesung
			(Änderungen unterstrichen)	

Lehrlinge

§ 163. ¹ Lehrstellen nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung sowie für die Berufe der Gesundheitspflege werden mit dem Stellenplan festgesetzt.

² Die Löhne für Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden von der Finanzdirektion und von den obersten kantonalen Gerichten im Einvernehmen mit der Finanzdirektion im Rahmen ortsüblicher Ansätze festgesetzt. Die Löhne für die Lehrlinge der Berufe der Gesundheitspflege werden von der Gesundheitsdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion festgelegt.

³ Kaufmännische und Bürolehrlinge der Zentral- und Bezirksverwaltung werden vom Personalamt angestellt, andere Lehrlinge nach Abs. 2 Satz 1 vom zuständigen Amt. Die Anstellung von Lehrlingen der Rechtspflege erfolgt durch die obersten kantonalen Gerichte, die Gerichte und die Notariate.

⁴ Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht, vorbehältlich der zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Lernende

§ 163. Abs. 1 unverändert.

² Die Löhne der Lernenden nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden von der Finanzdirektion und von den obersten kantonalen Gerichten im Einvernehmen mit der Finanzdirektion im Rahmen ortsüblicher Ansätze festgesetzt. Die Löhne der Lernenden der Berufe der Gesundheitspflege werden von der Gesundheitsdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion festgelegt.

³ Kaufmännische und Informatiklernende der Zentral- und Bezirksverwaltung werden vom Personalamt angestellt, andere Lernende nach Abs. 2 Satz 1 vom zuständigen Amt. Die Anstellung von Lernenden der Rechtspflege erfolgt durch die obersten kantonalen Gerichte, die Gerichte und die Notariate.

Abs. 4 unverändert.

II. Anhang 2 der Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung (LS 172.11) wird wie folgt geändert:

Anhang 2: Gliederung der Direktionen

Ziff.3.2.c. Versicherungskasse für das Staatspersonal

Ziff. 3.2.c. wird gestrichen.

Antrag der Finanzdirektion betreffend Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung) –
Synopsis vom 15. Juni 2015

Geltendes Recht

Antrag an den Regierungsrat vom

für 1. Lesung

Antrag an den Regierungsrat vom

(Änderungen unterstrichen)

für 2. Lesung

III. Die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule
(PVF, LS 414.112) wird wie folgt geändert:

2. Teil: Arbeitsverhältnis

A. Allgemeines

Versicherungskasse

§ 7. Das Personal der Hochschulen wird bei der
Versicherungskasse für das Staatspersonal versichert.

Vorsorgeeinrichtung

§ 7. Das Personal der Hochschulen wird bei der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich versichert.

IV. Die Vollziehungsbestimmungen zum
Kantonsratsbeschluss vom 1. Dezember 1975 über die
Ausrichtung von Teuerungszulagen an die Bezüger
staatlicher Renten vom 7. Januar 1976 (LS 177.231) werden
aufgehoben.