

Antrag des Regierungsrates vom 11. Dezember 2013

**5049**

**Gesetz  
über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick  
auf die Verselbstständigung der Versicherungskasse  
für das Staatspersonal**

(vom . . . . .)

*Der Kantonsrat,*

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 11. Dezember 2013,

*beschliesst:*

I. Das **Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals** vom 27. September 1998 wird wie folgt geändert:

*Ersatz von Bezeichnungen:*

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

§ 1 Abs. 1, § 5 Abs. 1 lit. a und b, § 18 Abs. 2, § 25 Abs. 2, § 26 Abs. 1, § 27, § 32 Abs. 1, § 34 Abs. 1 und § 39 Abs. 1.

In folgenden Bestimmungen wird der Ausdruck «Staatspersonal» durch den Ausdruck «Personal» ersetzt:

§ 5 Abs. 1 lit. a und § 33.

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

§ 3, § 35 Abs. 2, § 36 Marginalie und § 36.

Titel:

**Personalgesetz (PG)**

§ 1. Abs. 1 unverändert.

Allgemeines

<sup>2</sup> Für die Lehrpersonen an Mittelschulen und Berufsfachschulen gilt das Gesetz, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.

<sup>3</sup> Die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson sind dem Gesetz nicht unterstellt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge.

Titel nach § 6:

### **E. Berufliche Vorsorge**

Grundsätze	<p>§ 6 a. <sup>1</sup> Der Kanton versichert sein Personal sowie die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat kann für bestimmte Kategorien des Personals in einer Verordnung regeln, dass sie bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichert werden.</p>
Leistungen des Kantons	<p>§ 6 b. Der Kanton finanziert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. mindestens drei Fünftel der Spar- und Risikobeiträge sowie der Kosten für einen Überbrückungszuschuss,</li> <li>b. mindestens fünf Siebtel allfälliger Sanierungsbeiträge,</li> <li>c. die Ergänzung des Sparguthabens bei einer Entlassung altershalber.</li> </ol>
Beendigungsgründe	<p>§ 16. Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>lit. a und b unverändert.</li> <li>c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss § 22,</li> <li>d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss § 23,</li> <li>e. Entlassung invaliditätshalber gemäss § 24,</li> <li>f. Altersrücktritt gemäss § 24 a,</li> <li>g. Entlassung altershalber gemäss § 24 b,</li> <li>h. Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c,</li> <li>lit. g und h werden zu lit. i und j.</li> </ol>
Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen	<p>§ 23. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes aufgelöst werden.</p> <p>Abs. 2 unverändert.</p>
Entlassung invaliditätshalber	<p>§ 24. <sup>1</sup> Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.</p>

<sup>2</sup> Besteht aufgrund des Invaliditätsgrades Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.

<sup>3</sup> Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

§ 24 a. <sup>1</sup> Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung. Altersrücktritt

<sup>2</sup> Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.

§ 24 b. <sup>1</sup> Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen: Entlassung altershalber

- a. Die Voraussetzungen gemäss § 18 Abs. 2 sind erfüllt.
- b. Die Probezeit ist abgelaufen.
- c. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d. Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e. Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

<sup>2</sup> Die Fristen und Termine gemäss § 17 gelten sinngemäss.

<sup>3</sup> Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

<sup>4</sup> Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

<sup>5</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten oder den Kantonsrat gewählt sind, werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b–e der Entlassung altershalber gleichgestellt

§ 24 c. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden. Bei Professorinnen und Professoren der Universität, Dozierenden der Fachhochschule sowie Lehrpersonen der Mittelschulen und Berufsfachschulen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Semesters, bei Lehrpersonen der Volksschule am Ende des Schuljahres. Erreichen der Altersgrenze

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.

Angestellte  
auf Amtsdauer

§ 25. Abs. 1 und 2 unverändert.

<sup>3</sup> §§ 22, 24, 24 a und 24 b Abs. 3 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

Abfindung

§ 26. Abs. 1 und 2 unverändert.

<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.

Abs. 4 unverändert.

<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.

Abs. 6 und 7 unverändert.

Versetzung

§ 28. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Eine Versetzung ist zumutbar, wenn:

- a. die neue Stelle den Fähigkeiten und der bisherigen Tätigkeit der oder des Angestellten angemessen Rechnung trägt, und
- b. ein längerer Arbeitsweg und eine Herabsetzung des Bruttogehalts aufgrund der persönlichen Verhältnisse der oder des Angestellten vertretbar sind.

Vertrauens-  
ärztliche  
Untersuchung

§ 55. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Begründet sind namentlich Untersuchungen:

- a. zur Prüfung einer Berufsinvalidität,
- b. aus dienstrechtlichen Gründen.

<sup>3</sup> Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.

II. Das **Gesetz über das Zentrum für Gehör und Sprache** vom 11. Februar 2008 wird wie folgt geändert:

§ 11. Abs. 1–4 unverändert.

Personal

<sup>5</sup> Das Personal wird bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich versichert.

III. Das **Gesetz über das Universitätsspital Zürich (USZG)** vom 19. September 2005 wird wie folgt geändert:

§ 15. <sup>1</sup> Das Personal wird bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich versichert.

Berufliche  
Vorsorge

Abs. 2 unverändert.

IV. Das **Gesetz über das Kantonsspital Winterthur (KSWG)** vom 19. September 2005 wird wie folgt geändert:

§ 14. <sup>1</sup> Das Personal wird bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich versichert.

Berufliche  
Vorsorge

Abs. 2 unverändert.

V. Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

---

## Weisung

### 1. Ausgangslage

Mit Beschluss Nr. 117/2012 hat der Regierungsrat die Finanzdirektion beauftragt, ein Projekt zur Überführung der Versicherungskasse für das Staatspersonal (BVK) in eine privatrechtliche Stiftung durchzuführen. Die Verselbstständigung ist auf den 1. Januar 2014 vorzunehmen. Im entsprechenden Beschluss wurde unter Ziff. 2 der Erwägungen die Vorgehensweise festgelegt. Danach soll die Stiftung «BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich» Anfang 2013 errichtet und im

Handelsregister eingetragen werden. Im Hinblick auf die auf den 1. Januar 2014 geplante Fusion der BVK mit der Stiftung «BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich» sollen unter anderem auch die sich gegenwärtig noch in den Statuten der BVK befindlichen personalrechtlichen Bestimmungen in das Personalrecht des Kantons Zürich übergeführt werden. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen der Projektorganisation ein Teilprojekt «Personalrecht» unter Leitung des Personalamtes ausgeschieden. Dessen Hauptaufgabe umfasst die Übernahme der personalrechtlichen Bestimmungen der Statuten der BVK ins kantonale Personalrecht und die dadurch notwendig werdende Nachführung des kantonalen Personalrechts.

## **2. Nachführungsbedarf**

Bereits bei Erlass des Personalgesetzes (PG; LS 177.10) war sich der Gesetzgeber bewusst, dass etwa der bis heute in den Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal (LS 177.21; nachfolgend BVK-Statuten) geregelte Altersrücktritt oder die Entlassung altershalber von der Systematik her ins Personalgesetz gehören. Es wurde jedoch mit der Begründung, der Altersrücktritt sei im Kanton Zürich traditionellerweise in den Statuten der BVK geregelt und diese könnten sich auf ein Gesetz stützen (Gesetz über die Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 6. Juni 1993; LS 177.201), zum damaligen Zeitpunkt auf eine Überführung ins Personalgesetz verzichtet (zum Ganzen, ABl 1996, 3505 [K., S. 62]). Nach § 14 Abs. 2 des Gesetzes über die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 10. Februar 2003 (LS 177.201.1; nachfolgend Verselbstständigungsgesetz) wird das Gesetz über die Versicherungskasse für das Staatspersonal auf den Zeitpunkt der Übertragung (der Aktiven und Passiven sowie der Rechtsverhältnisse auf die Vorsorgeeinrichtung [vgl. dazu § 14 Abs. 1 Verselbstständigungsgesetz]) aufgehoben. Aus diesem Grund sind der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber, aber auch die weiteren sich in den BVK-Statuten befindlichen personalrechtlichen Bestimmungen neu im Personalgesetz zu regeln und das Personalgesetz und dessen ausführende Erlasse (Personalverordnung [PVO; LS 177.11] und Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [VVO; LS 177.111]) sind entsprechend nachzuführen.

Neben der Verankerung des Altersrücktrittes und der Entlassung altershalber im Personalgesetz drängen sich im Zusammenhang mit der Verselbstständigung der BVK weitere materielle und formelle Nachführungen bzw. Anpassungen auf. So kann beispielsweise die unbestrittene Praxis, dass im Zusammenhang mit der Auflösung des Ar-

beitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze («Pensionierung») keine Abfindung im Sinne von § 26 PG geschuldet ist, im Gesetz nachgeführt werden.

Schliesslich sind auch in drei weiteren Gesetzen (Gesetz über das Zentrum für Gehör und Sprache, Gesetz über das Universitätsspital Zürich und Gesetz über das Kantonsspital Winterthur) geringfügige Änderungen vorzunehmen.

Mit der Nachführung des Personalgesetzes im Hinblick auf die Verselbstständigung der BVK werden bestehende Regelungen von den heutigen BVK-Statuten ins Personalgesetz übergeführt. Es erfolgen somit keine bzw. nur geringfügige materielle Änderungen. Es ergeben sich auch keine zusätzlichen Kostenfolgen.

### **3. Vernehmlassungsverfahren**

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 43/2013 die Finanzdirektion ermächtigt, zur Änderung des Personalgesetzes (Nachführung des Personalgesetzes im Hinblick auf die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal) eine Vernehmlassung durchzuführen. Im Vernehmlassungsverfahren äusserten sich politische Parteien, Personalverbände, Arbeitsstellen und kantonale sowie kommunale Vereinigungen. Die überwiegende Mehrheit stimmte den vorgeschlagenen Änderungen des Personalgesetzes grundsätzlich zu. Kritisch hinterfragt wurden einzelne Regelungsinhalte, teilweise wurde deren Ergänzung vorgeschlagen. Verschiedene Anliegen wurden aufgegriffen und der Entwurf entsprechend überarbeitet. So wurde etwa die Bestimmung zu den Leistungen des Kantons präzisiert oder es wurde eine Legaldefinition der «Zumutbarkeit» eingefügt.

### **4. Regulierungsfolgeabschätzung**

Die vorliegende Gesetzesänderung hat keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung durchzuführen (RRB Nr. 1287/2011 und Richtlinien für die Durchführung der Regulierungsfolgeabschätzung und für die Prüfung des geltenden Rechts).

## 5. Vorgeschlagene Gesetzesbestimmungen im Personalgesetz

### Verschiedene Paragraphen

Nach neueren Richtlinien wird das Wort «Staat» nur noch in einem Zusammenhang verwendet, in dem Kanton und Gemeinden umfasst werden. Im Personalgesetz ist daher neu das Wort «Kanton» zu verwenden. Ebenso werden der Begriff «Staatspersonal» durch «Personal» und die Bezeichnung «Staatsdienst» durch «Dienst des Kantons» ersetzt.

### § 1 Abs. 2

Einerseits wird der nicht mehr aktuelle Begriff der Seminare aus dem Gesetzestext entfernt, andererseits der Begriff «Lehrkräfte» durch «Lehrpersonen» ersetzt.

### § 1 Abs. 3

Grundsätzlich unterstehen die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson dem Personalgesetz nicht; an diesem Grundsatz ist festzuhalten. Neu ist aber eine Ausnahme von dieser grundsätzlichen Nichtunterstellung vorzusehen, und zwar aus folgenden Gründen: Gegenwärtig ist die Pflicht, die Mitglieder des Regierungsrates, der obersten kantonalen Gerichte und die Ombudsperson bei einer Vorsorgeeinrichtung zu versichern, zwar sowohl in § 1 Abs. 1 des Gesetzes über die Versicherungskasse für das Staatspersonal und in § 1 Abs. 1 der BVK-Statuten als auch in § 6 des Verselbstständigungsgesetzes geregelt. Mit Vollzug der Verselbstständigung werden aber das Gesetz über die Versicherungskasse und die BVK-Statuten als Grundlage für diese Versicherungspflicht wegfallen. Gegenstand des Verselbstständigungsgesetzes ist gemäss dessen § 1 zudem die Errichtung einer selbstständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge für das Personal des Staates und angeschlossener Organisationen (Vorsorgeeinrichtung) und die Überführung der bisherigen Versicherungskasse für das Staatspersonal (Versicherungskasse) in die Vorsorgeeinrichtung.

Mit Vollzug der Überführung wird somit dessen ursprünglicher Zweck verwirklicht. Deshalb soll neu die grundsätzliche Versicherungspflicht des Kantons und der Kreis der versicherten Angestellten sachgerecht im Personalgesetz geregelt werden. Entsprechend wird zur Gewährleistung der Kontinuität hinsichtlich der Versicherungspflicht von Magistratspersonen der Anwendungsbereich des Personalgesetzes im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge auf die entsprechenden Personen bzw. Personengruppen erweitert. Der Daten-



schutzbeauftragte muss an dieser Stelle aber nicht erwähnt werden, da für ihn und seine Mitarbeitenden das kantonale Personalrecht kraft Verweisung in § 31 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz (IDG; LS 170.4) direkt anwendbar ist.

#### § 6a Abs. 1

Gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) hat der Kanton Zürich sein Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Die entsprechende Versicherungspflicht ist gegenwärtig im Verselbstständigungsgesetz enthalten. Dieses Gesetz wird seinen ursprünglichen Zweck mit dem Abschluss der Überführung der Versicherungskasse in die Vorsorgeeinrichtung erfüllt haben, ebenso werden die weiteren Grundlagen ersatzlos dahinfallen. Die Verankerung der Versicherungspflicht im Personalgesetz, wie dies auch in anderen modernen Personalerlassen (etwa Art. 32a Bundespersonalgesetz [BPG; SR 172.220.1]) geschehen ist, ist aber auch aus gesetzessystematischen Überlegungen heraus angebracht. Mit dem einzufügenden § 6a Abs. 1 wird dies aktiv aufgegriffen. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Transparenz wird im Übrigen die Vorsorgeeinrichtung, die «BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich», in der Bestimmung namentlich erwähnt.

#### § 6a Abs. 2

Von Bundesrechts wegen haben Arbeitgeber die Möglichkeit, verschiedene Personengruppen bei verschiedenen Vorsorgeeinrichtungen zu versichern (vgl. insbesondere Art. 7 Abs. 2 Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVV 2; SR 831.441.1]). Die entsprechende Kompetenz hatte der Regierungsrat (bzw. die Finanzdirektion) bereits aufgrund von § 79 Abs. 2 lit. a in der bis zum 31. Dezember 2012 gültigen Fassung der BVK-Statuten (nachfolgend BVK-Statuten 12).

Aufgrund des Legalitätsprinzips ist die Möglichkeit, bestimmte Personalkategorien bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung zu versichern, im Personalgesetz zu verankern. Materiell hat der Regierungsrat von der entsprechenden Möglichkeit durch den Erlass von § 154 VVO bereits Gebrauch gemacht. Diese Bestimmung soll auch unter Geltung des neuen Rechts weiterhin Bestand haben. Auch das Personal der BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich ist einer anderen Vorsorgeeinrichtung als das übrige Personal angeschlossen (vgl. § 16 Gesetz über die BVG- und Stiftungsaufsicht; LS 833.1). Unter welchen Voraussetzungen die unterschiedliche Versicherung zulässig ist, ergibt sich aus Bundesrecht.

## § 6b

Mit der Verselbstständigung der BVK und der Überführung in eine privatrechtliche Stiftung werden einerseits die Mitarbeitenden bessere Mitbestimmungsrechte erhalten, andererseits endet damit auch die direkte Mitwirkung des Kantonsrates an der Vorsorgeeinrichtung. Dessen Kompetenzen werden umfassend an den Stiftungsrat übertragen (Vorlage 3974). Die Interessen des Arbeitgebers Kanton werden in Zukunft durch dessen Arbeitgebervertreter im Stiftungsrat wahrgenommen. Der Kanton wird aber im Verselbstständigungsgesetz gesetzlich verpflichtet, die BVK als Vorsorgeeinrichtung zu wählen. Der Bund hat sich in der Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes vom 19. September 2008 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge ausdrücklich dazu geäußert, inwieweit die politischen Organe auch nach einer durchgeführten Verselbstständigung weiterhin auf die Vorsorgeeinrichtung Einfluss nehmen können und sollten.

Es wird ausgeführt, dass die Grundzüge der Vorsorgeeinrichtung in einem Erlass geregelt werden sollten, der sich u. a. auf die Punkte Rechtsform, beitragsberechtigter Arbeitgeber, Rentenalter, Beitrags- oder Leistungsprimat, entweder Finanzierung oder Leistungen, Abweichungen von der Beitragsparität zulasten des Arbeitgebers bezieht (BBl 2008, 8411 ff., insbesondere 8457 f.). Einige dieser Punkte sind zwar im Verselbstständigungsgesetz geregelt, nicht aber die Mindestgarantien bezüglich des Beitragsverhältnisses und weiterer Leistungen.

Darum werden in dieser Bestimmung die Eckpfeiler der beruflichen Vorsorge für das Personal des Kantons Zürich festgehalten. Die festgelegten Leistungen und Beitragsverhältnisse entsprechen denjenigen der heutigen BVK-Statuten. So ergibt sich das Beitragsverhältnis für die Sparbeiträge aus § 64 der BVK-Statuten. Der Weisung zu den entsprechenden Statuten ist ebenfalls zu entnehmen, dass das Beitragsverhältnis zwischen dem Kanton und der versicherten Person in allen Altersklassen 60:40 (bzw. drei Fünftel für den Arbeitgeber) beträgt (Vorlage 4851, S. 67). Das Verhältnis von Sanierungsbeiträgen von fünf Siebteln für den Arbeitgeber zu zwei Siebteln für die Angestellten (oder 2,5:1) lässt sich indirekt aus § 70c lit. b der BVK-Statuten und direkt aus der Weisung zu den BVK-Statuten (Vorlage 4851, S. 70) entnehmen. Die Ergänzung des Sparguthabens zugunsten des kantonalen Personals im Falle einer Entlassung altershalber ergibt sich aus den §§ 16 Abs. 2 und 67 der BVK-Statuten, die Gewährung eines Überbrückungszuschusses aus den §§ 17 und 66 der BVK-Statuten.

### § 16 Abs. 1

Die Reihenfolge der bisherigen lit. c und d wird umgekehrt, um die Reihenfolge der dazugehörigen Bestimmungen im Gesetz abzubilden. Die neue lit. c wird umformuliert und damit die bereits bisher geltende Rechtslage ausdrücklich klargestellt. Mit dem bisherigen Begriff «Auflösung aus wichtigen Gründen» war nicht in der gewünschten Deutlichkeit klar, dass es sich dabei um eine fristlose Auflösung handelt. Ebenfalls aus Gründen der Leserfreundlichkeit werden die lit. c, d und e um die massgeblichen Paragraphen ergänzt. Es handelt sich dabei lediglich um eine formale Nachführung und Klarstellung ohne Veränderung des materiellen Gehalts. Das Gleiche gilt für die Auftrennung des Altersrücktritts und der Entlassung altershalber (bisher lit. f) in zwei Literas, f und g.

Das «Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24c» wird neu in lit. h als eigenständiger Beendigungsgrund aufgeführt. Damit wird er nicht nur terminologisch, sondern auch systematisch von der in lit. g enthaltenen (vorzeitigen) «Entlassung altershalber» abgegrenzt. Mit dem Begriff «Entlassung altershalber» im heutigen § 16 lit. f PG waren sowohl die vorzeitige Entlassung altershalber (d. h. die Entlassung durch den Kanton ab Vollendung des 58. Altersjahres) als auch die ordentliche Entlassung altershalber (Vollendung des 65. Altersjahres, «Pensionierung») umfasst. Dies führte immer wieder zu Begriffsverwirrungen. Dies und die Tatsache, dass bei den beiden Tatbeständen verschiedene Rechtsfiguren im Hintergrund stehen, rechtfertigen eine bewusste begriffliche Trennung. Bei der (vorzeitigen) Entlassung altershalber liegt eine besondere Form der Kündigung vor, die einen sachlich zureichenden Grund und eine Verhältnismässigkeitsprüfung erfordert. Dagegen stellt die Pensionierung (das Erreichen der Altersgrenze) einen selbstständigen Auflösungsgrund dar, bei dessen Vorhandensein das Anstellungsverhältnis ohne Weiteres und ohne eine Verhältnismässigkeitsprüfung aufgelöst wird. Konsequenterweise wird auch für den Beendigungsgrund des Altersrücktritts eine eigene Litera geschaffen. Beim Altersrücktritt handelt es sich um eine besonders qualifizierte Kündigung durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter. Entsprechend der vorgenommenen Präzisierungen beim Altersrücktritt und der Entlassung altershalber sind die weiteren Literas von § 16 PG anzupassen.

### Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

#### § 23

Während die Regelung von § 16 lit. c PG bereits heute die Bezeichnung «Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen» verwendet, wird der gleiche Sachverhalt in § 23 PG noch unter der Marginalie «Been-

digung im gegenseitigen Einvernehmen» geregelt. In der Anwendungspraxis wird ebenfalls der Begriff «Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen» benutzt. Die Formulierung soll deshalb im Rahmen der vorliegenden Änderung auch als Marginalie in § 23 PG aufgenommen werden. Entsprechend wird im Abs. 1 nicht mehr von «beenden» des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, sondern von «auflösen» gesprochen.

#### Entlassung invaliditätshalber

##### § 24 Abs. 1

Die Bestimmung gibt die bereits heute geltende Rechtslage wieder. Klargestellt wird, dass für eine Entlassung invaliditätshalber nicht etwa ein Entscheid der eidgenössischen Invalidenversicherung, sondern ein Entscheid der zuständigen Vorsorgeeinrichtung massgebend ist. Aufgrund von § 6a Abs. 1 PG ist grundsätzlich die BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich die zuständige Vorsorgeeinrichtung. Im Einzelfall könnte dies (gestützt auf § 6a Abs. 2 PG oder die Spezialgesetzgebung) aber auch eine andere Vorsorgeeinrichtung sein.

Im Zusammenhang mit der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich handelt es sich bei der Berufsinvalidenrente um eine besondere vorsorgerechtliche Leistung, die von der Erwerbsinvalidenrente zu unterscheiden ist (vgl. dazu § 19 Abs. 2 bzw. § 21 BVK-Statuten). Die BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich hat – gestützt auf eine durch den Arbeitgeber gemäss § 55 PG eingeleitete vertrauensärztliche Untersuchung – über das Vorhandensein einer Berufsinvalidität und deren Grad zu entscheiden. Wurde dabei das Bestehen einer Berufsinvalidität festgestellt, kann die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter gestützt darauf invaliditätshalber entlassen werden. Die Einzelheiten zum Verfahren und zum Vollzug sind vom Regierungsrat in der Vollzugsverordnung zu regeln, wie dies bereits heute in § 19 VVO der Fall ist. Die entsprechende Bestimmung wird begrifflich an die neuen Begebenheiten anzupassen sein und soll präziser formuliert werden. Materiell sind aber auch auf Ebene der Vollzugsverordnung keine Änderungen vorgesehen.

##### § 24 Abs. 2

Der Umfang der Entlassung invaliditätshalber richtet sich grundsätzlich nach dem Grad der festgestellten Berufsinvalidität bzw. der verbleibenden Restarbeitsfähigkeit. Wird allerdings von der Vorsorgeeinrichtung eine Vollrente ausgesprochen (bei einer Berufsunfähigkeit von 70% und mehr eines Vollamtes, vgl. § 20 Abs. 2 BVK-Statuten), kann eine Entlassung invaliditätshalber auf dem ganzen Pensum vor-

genommen werden. Bei einer lediglich teilweisen Invalidisierung ist eine Teilkündigung auszusprechen.

### § 24 Abs. 3

Im Personalgesetz werden lediglich die Voraussetzungen und die personalrechtlichen Folgen der Entlassung invaliditätshalber geregelt. Demgegenüber sind die vorsorgerechtlichen Auswirkungen einer Entlassung invaliditätshalber dem Vorsorgereglement der Vorsorgeeinrichtung zu entnehmen.

### Vorbemerkungen zu §§ 24a–c

In den §§ 24a–c PG wird neu ausdifferenziert, was bisher im § 24 Abs. 1 lit. a (Verfahren) und § 24 Abs. 2 lit. b PG (Zeitpunkt) sowie in den §§ 9 ff. der BVK-Statuten (soweit Personalrecht) unübersichtlich verankert war. Insbesondere die mehrdeutige Verwendung des Begriffs «Entlassung altershalber» sowohl als «vorzeitige» Entlassung altershalber durch den Kanton (vor Erreichen des 65. Altersjahres mit entsprechender Ergänzung des Sparguthabens) als auch als «ordentliche» Entlassung altershalber (bei Erreichen des 65. Altersjahres) hat immer wieder zu Unsicherheiten geführt. Durch die klare begriffliche Trennung in «Entlassung altershalber» und «Erreichen der Altersgrenze» soll Abhilfe geschaffen werden.

### Altersrücktritt

#### § 24a Abs. 1

Gestützt auf Art. 1i Abs. 1 BVV 2 können die Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen einen Altersrücktritt frühestens ab dem vollendeten 58. Altersjahr vorsehen. In der heutigen Vorsorgelösung ist ein Altersrücktritt frühestens ab vollendetem 60. Altersjahr möglich (§ 9 Abs. 1 BVK-Statuten). Arbeitnehmende haben im Falle eines Altersrücktritts ab dem Rücktrittszeitpunkt Anspruch auf die Altersleistungen.

Bei der Regelung des Altersrücktritts im Personalgesetz handelt es sich einerseits um eine indirekte Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Ausgestaltung des Vorsorgereglements, indem er festlegt, wie die Vorsorgelösung für seine Mitarbeitenden aussehen soll. Andererseits dient die Bestimmung auch der Koordination mit den Vorsorgeleistungen. Bereits beim Erlass des Personalgesetzes war im Übrigen unbestritten, dass der Altersrücktritt von der Systematik her ins Personalrecht gehören würde, dies unter anderem auch deshalb, weil nicht das gesamte unter den Anwendungsbereich des Personalgesetzes fallende Personal bei der gleichen Vorsorgekasse versichert ist. Da der Alters-

rücktritt im Kanton Zürich aber traditionellerweise in den Statuten der Versicherungskasse geregelt war, wurde aus Gründen der Kontinuität auf eine Verankerung im Personalgesetz verzichtet. Aufgrund der Verselbstständigung der BVK ist die Regelung des Altersrücktritts nun aber im Personalgesetz vorzunehmen, um die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmergruppen sicherzustellen. Inhaltlich wird dabei § 9 Abs. 1 der BVK-Statuten übernommen.

#### § 24a Abs. 2

Beim Altersrücktritt handelt es sich um eine durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter erklärte Kündigung mit weiter gehenden Kündigungsfolgen. Es wird damit nicht nur das Anstellungsverhältnis beendet, sondern es besteht darüber hinaus im Rahmen des Vorsorge-reglements der Vorsorgeeinrichtung Anspruch auf Altersleistungen. Beim Altersrücktritt sind daher die Kündigungsmodalitäten gemäss dem jeweiligen Anstellungsverhältnis zu beachten. In der Vollzugsver-ordnung wird die weiterhin bestehende Möglichkeit eines – in höchst-ens zwei Teilschritten – gestaffelten Altersrücktritts festzuhalten sein (vgl. § 9 Abs. 2 BVK-Statuten).

#### Entlassung altershalber

##### § 24b Abs. 1

Die Besonderheit der Entlassung altershalber liegt darin, dass in deren Fall der Arbeitgeber sämtliche Spargutschriften von Arbeitge-ber- und Arbeitnehmerseite bis zum Alter 65 mit einer Einmaleinlage in die Vorsorgeeinrichtung ausfinanziert (vgl. § 16 Abs. 2 BVK-Statu-ten).

Wie vorstehend beim Altersrücktritt dargestellt, war auch im Zu-sammenhang mit der (vorzeitigen) Entlassung altershalber bereits beim Erlass des Personalgesetzes klar, dass diese von der Systematik her ins Personalrecht gehören würde. Da aber der Altersrücktritt tra-ditionellerweise in den Statuten der BVK verortet war, sollte auch die Entlassung altershalber dort geregelt werden. Durch die Verselbst-ständigung der BVK ändert sich die Ausgangslage nun. Es kann nicht im Vorsorgereglement einer privatrechtlichen Stiftung darüber legife-riert werden, ob und unter welchen Voraussetzungen der Kanton eine Entlassung altershalber vornimmt. Die Vorschriften über die Voraus-setzungen, wann eine (vorzeitige) Entlassung altershalber vorliegt bzw. wann der Kanton als Arbeitgeber die Ausfinanzierung sämtlicher Sparbeiträge zu leisten bereit ist, sind demnach ins Personalgesetz überzuführen. Die vorsorgerechtlichen Folgen dagegen sind weiterhin im Vorsorgereglement zu regeln.

Die Bestimmung von § 24b Abs. 1 entspricht ihrem Gehalt nach den Bestimmungen der §§ 10 Abs. 1, 10a Abs. 1 und 10b Abs. 1 und 2 der BVK-Statuten. Im Sinne einer Nachführung wurde die Bestimmung darüber hinaus unter Berücksichtigung der bisherigen Praxis zu den §§ 10 und 11 der BVK-Statuten 12 ergänzt.

Es ist klarzustellen, dass bei der Entlassung altershalber die gleichen materiellen und formellen Voraussetzungen zu erfüllen sind, die für eine ordentliche Kündigung durch den Kanton gelten. Insbesondere muss auf das Erfordernis des sachlichen Grundes bzw. das Verbot der missbräuchlichen Kündigung gemäss § 18 Abs. 2 PG verwiesen werden (lit. a). Weiter ist festzuhalten, dass während der Probezeit keine Entlassung altershalber möglich ist (lit. b).

Damit eine Kündigung durch den Kanton als Entlassung altershalber qualifiziert wird, ist weiter erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 58. Altersjahres, bei betrieblichen Restrukturierungen nach Vollendung des 55. Altersjahres, endet (lit. c). Die neue Formulierung stellt klar, dass – wie bisher – nicht das Alter im Zeitpunkt der Vornahme der Kündigung, sondern das durch die Kündigung herbeigeführte Ende des Arbeitsverhältnisses massgebend ist.

Mit der Ergänzung «ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung» wird eine bestehende Systemwidrigkeit bereinigt. Bei der Anstellungsverlängerung im Sinne von § 26 Abs. 5 PG wird das Arbeitsverhältnis auf das Ende der ordentlichen Kündigungsfrist hin beendet und für die Dauer der Anstellungsverlängerung (entsprechend der Höhe der zugesprochenen Abfindung in Monaten) ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Im Falle einer Anstellungsverlängerung wird aber bisher für den Entscheid darüber, ob eine Entlassung altershalber vorliegt oder nicht, auf das Ende des befristeten und nicht des ordentlichen Arbeitsverhältnisses abgestellt («Zeitpunkt der Entlassung» gemäss § 10b Abs. 2 BVK-Statuten). Damit hatten Mitarbeitende es allein durch die Wahl der Abfindungsform «Anstellungsverlängerung» in der Hand, eine Entlassung altershalber – mit entsprechenden finanziellen Leistungen durch den Arbeitgeber – herbeizuführen. Dies wiederum führte dazu, dass diese Mitarbeitenden gegenüber anderen Mitarbeitenden, welche die Einmalzahlung wählten bzw. die Anstellungsverlängerung nicht wählen konnten, weil sie bereits eine neue Stelle hatten, stark begünstigt wurden. Diese Ungleichbehandlung ist zu bereinigen. Es wird daher klargestellt, dass der 58. Geburtstag noch innerhalb des ordentlichen Arbeitsverhältnisses z. B. innerhalb der Kündigungsfrist liegen muss. Wird das 58. Altersjahr dagegen erst während der Anstellungsverlängerung vollendet, liegt keine Entlassung altershalber vor. Diese Lösung überzeugt

auch deshalb, weil in allen anderen Fällen, wenn ein Arbeitsverhältnis durch Fristablauf endet, ebenfalls keine Entlassung altershalber vorliegt.

Die Ausfinanzierung der Spargutschriften ist weiter nur dann gerechtfertigt, wenn die Mitarbeitenden kein Verschulden an der Entlassung trifft. Darum kann lediglich eine unverschuldete Kündigung durch den Staat (sofern die weiteren Voraussetzungen gegeben sind) eine Entlassung altershalber darstellen (lit. d) und die Leistungen des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung auslösen. Dies entspricht der Bestimmung von § 10 Abs. 1 der BVK-Statuten («... ohne deren Verschulden altershalber zu entlassen»). Es gilt der Verschuldensbegriff, wie er vom Verwaltungsgericht im Zusammenhang mit § 26 PG (Abfindung) entwickelt wurde (vgl. dazu auch die Ausführungen in Vorlage 4851 zu den §§ 10–10e der BVK-Statuten). Die Auflösung eines Dienstverhältnisses ist dann unverschuldet, wenn sie nicht auf Gründe zurückzuführen ist, die von den betroffenen Angestellten zu vertreten sind. Typische Fälle sind etwa die Aufhebung der Stelle oder der Tatbestand, dass die oder der Angestellte die gewachsenen Anforderungen einer Stelle aufgrund mangelnder Eignung nicht mehr erfüllen kann. Hingegen führt die Entlassung wegen ungenügender Leistungen aus anderen Gründen oder wegen des Verhaltens in aller Regel nicht zu einer Abfindung. Die Rechtsprechung hat das Kriterium des Verschuldens dahingehend präzisiert, dass es mehr bedeutet als blosser Verursachung. Es setzt voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, etwa durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse möglich war (vgl. VB.2011.00595, Erw. 8.1).

Eng mit dem Verschulden zusammenhängend – ohne aber die dargestellte begriffliche Definition des Verschuldens zu erfüllen – sind Situationen, in denen den Arbeitnehmenden zwar gekündigt werden muss, ihnen aber eine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt wird, die Angestellten die entsprechende zumutbare Stelle aber nicht annehmen. Im Zusammenhang mit Abfindungen etwa führt eine derartige Konstellation regelmässig dazu, dass die Abfindung um jenes Einkommen gekürzt wird, das mit der zumutbaren Stelle hätte erzielt werden können (vgl. § 17 Abs. 3 VVO). Mit anderen Worten wird die Verletzung der Schadenminderungspflicht, die eine Konkretisierung der allgemeinen Treuepflicht von § 49 PG darstellt, durch die Mitarbeitenden geahndet. Im Rahmen der Entlassung altershalber besteht die entsprechende Schadenminderungspflicht ebenfalls.

Gestützt darauf, sowie unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Entlassung altershalber, wird daher in lit. e festgehalten, dass eine Entlassung altershalber, bei ansonsten gegebenen Vorausset-



zungen, nur dann vorliegt, wenn den Angestellten keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden konnte. Für die Beurteilung der Zumutbarkeit ist auf den entsprechenden im Rahmen der Versetzung verwendeten und neu in § 28 Abs. 2 PG verankerten Begriff abzustellen. Ist der oder dem Mitarbeitenden eine zumutbare Stellung angeboten oder vermittelt und von dieser oder diesem ausgeschlagen worden, handelt es sich um eine normale Kündigung durch den Kanton, die allenfalls eine (herabgesetzte) Abfindung, aber keine Ergänzung der Spargutschriften auslöst.

#### § 24b Abs. 2

Für die Entlassung altershalber gelten die gleichen Bestimmungen über Kündigungsfristen und -termine sinngemäss. Dies wird durch die Verweisung auf § 17 PG klargestellt. Die Vorschrift entspricht in ihrem Gehalt § 11 Abs. 2 der BVK-Statuten.

#### § 24b Abs. 3

Eine Entlassung altershalber bzw. die Ergänzung der Spargutschriften durch den Kanton wird lediglich einmal vollständig – im Rahmen des gesamten Beschäftigungsgrades – vorgenommen. Ausdrücklich möglich ist aber selbstverständlich weiterhin eine Entlassung altershalber in zwei Schritten. Mit der Bestimmung wird die ratio legis durchgesetzt. Denn heute ist es möglich, dass einzelne Mitarbeitende durch mehrfache Ausfinanzierung stark begünstigt werden.

#### § 24b Abs. 4

Im Personalgesetz werden lediglich die Voraussetzungen und die personalrechtlichen Folgen der Entlassung altershalber geregelt. Demgegenüber sind die vorsorgerechtlichen Auswirkungen einer Entlassung altershalber dem Vorsorgereglement der Vorsorgeeinrichtung zu entnehmen.

#### § 24b Abs. 5

Die Bestimmung entspricht materiell § 10 Abs. 2 der BVK-Statuten, wobei die Formulierung leicht angepasst wurde. Für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen bzw. die Nichtwiederwahl bedeutet dies demnach, dass die Auflösung nach Ablauf der Probezeit erfolgt (lit. b von § 24b Abs. 1 PG) und durch die Angestellten nicht verschuldet sein darf (lit. d von § 24b Abs. 1 PG). Ebenso gilt die Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis – ohne Berücksichtigung einer Anstellungsverlängerung – nach Vollendung des 58. bzw. 55. Altersjahres beendet werden muss (lit. c von § 24b Abs. 1 PG)

und dass keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt worden ist (lit. e von § 24b Abs. 1 PG). Sind die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 lit. b–e erfüllt, bestimmen sich die Folgen nach § 24b Abs. 3 und 4.

### Erreichen der Altersgrenze

#### § 24c Abs. 1

Unbestrittenermassen sind sowohl das Pensionierungsalter als auch besondere Beendigungszeitpunkte im Personalgesetz zu regeln. Die Bestimmung entspricht dem Gehalt von § 10d «Ordentliche Entlassung altershalber» der BVK-Statuten, wonach versicherte Personen auf das Ende des Monats, in dem sie das 65. Altersjahr vollenden, altershalber entlassen werden. Wie bisher soll damit das Anstellungsverhältnis zwingend nach Vollendung des 65. Altersjahres (Pensionierungsalter) aufgelöst werden. In Vereinfachung des Verfahrens soll aber neu die Auflösung des Anstellungsverhältnisses von Gesetzes wegen erfolgen. Im Falle einer ordentlichen Pensionierung ist damit keine Kündigung mehr erforderlich, weder vonseiten des Arbeitgebers noch der Mitarbeitenden. Dies rechtfertigt sich auch mit Blick auf die hinter der «Ordentlichen Entlassung altershalber» stehende Rechtsfigur (vgl. Erläuterungen zu § 16 PG).

Im Falle von Professorinnen und Professoren der Universität, Dozierenden der Fachhochschule, Lehrpersonen der Mittelschulen und Berufsfachschulen sowie Lehrpersonen der Volksschule sind weiterhin die abweichend geregelten Beendigungszeitpunkte zu beachten (Ende des Semesters bzw. Ende des Schuljahres, in dem das 65. Altersjahr vollendet wurde), wie sie bereits heute in § 10d Abs. 1 der BVK-Statuten festgehalten sind.

#### § 24c Abs. 2

In § 10d Abs. 2 der BVK-Statuten wird vorgesehen, dass im Einzelfall die Weiterarbeit bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahres vereinbart werden kann. Hintergrund dieser Regelung ist die Bestimmung von Art. 33b BVG, wonach die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement vorsehen kann, dass auf Verlangen der versicherten Person deren Vorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres, weitergeführt werden kann. Kern der Regelung in den Statuten ist denn auch die Möglichkeit der Weiterführung der Versicherung über die Altersgrenze hinaus und damit eine Frage des Vorsorgerechts.

Personalrechtlich ist eine Weiterarbeit über das ordentliche Pensionierungsalter bereits heute innerhalb klarer Grenzen möglich. Gestützt auf RRB Nr. 696/1995 und die dazu entwickelte Praxis, kann

etwa bei Personalmangel oder notwendigem Knowhow-Transfer ausnahmsweise eine Weiterarbeit erfolgen. In jedem Fall wird aber heute zunächst das Arbeitsverhältnis mit einer ordentlichen Entlassung altershalber bzw. einem freiwilligen Altersrücktritt beendet und danach eine neue, längstens auf ein Jahr befristete Anstellung verfügt. Die bisherige bewährte Praxis wird neu gesetzlich verankert bzw. wird in der Vollzugsverordnung präzisiert werden. Nicht anwendbar ist diese Einschränkung aber weiterhin auf vom Volk oder vom Kantonsrat gewählte versicherte Personen, da der Kanton Zürich keine Einschränkung der Wählbarkeit über das 65. Altersjahr hinaus kennt. Diese können neu bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahres ihre Versicherung weiterführen.

Der Regierungsrat erlässt die notwendigen Detailbestimmungen für die befristete Weiterarbeit. Insbesondere sollen die arbeitgeberseitigen Voraussetzungen der Weiterarbeit und die Dauer der Befristung konkretisiert werden; die Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus soll als solche weiterhin nur erfolgen können, wenn sie dienstlich erforderlich ist. Die befristete Weiterarbeit soll darüber hinaus – in Übereinstimmung mit § 13 Abs. 2 Satz 3 PG – lediglich in absoluten Ausnahmefällen einmalig verlängert werden können. Zur Klarstellung sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass im Zusammenhang mit der Weiterarbeit über das 65. Altersjahr hinaus die befristete Weiterführung eines vorbestehenden unbefristeten Anstellungsverhältnisses keine «Kettenarbeitsvertragsproblematik» auslöst. Da die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit haben, eine Altersrente zu beziehen bzw. diese bereits erhalten, bedürfen sie des mit Kettenarbeitsverhältnissen verbundenen besonderen Schutzes bei befristeten Anstellungsverhältnissen nicht.

#### § 25 Abs. 3

Aufgrund der Ausdifferenzierung von § 24 in die neuen §§ 24, 24a, 24b und 24c PG muss auch die Verweisnorm von § 25 Abs. 3 PG entsprechend angepasst werden. Der bisherige Gehalt von § 25 Abs. 3 PG bleibt dabei unverändert.

#### § 26 Abs. 3

Hier ist die in § 10d Abs. 2 der BVK-Statuten enthaltene Norm zur Abfindung («... wobei für die Erwerbstätigkeit nach Vollendung des 65. Altersjahres kein Anspruch auf Abfindung im Sinne von § 26 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals [Personalgesetz] vom 27. September 1998 besteht») ins Personalgesetz zu überführen. Weiter sind auch die bei § 16 PG (Beendigungsgründe) vorgenommenen Änderungen nachzuvollziehen. Zusätzlich wird die heutige

Rechtslage ausdrücklich festgehalten, nämlich dass bei der ordentlichen Pensionierung (neu Erreichen der Altersgrenze) keine Abfindung ausgerichtet wird.

#### § 26 Abs. 5

Der bisherige letzte Satz dieses Absatzes («Leistungen der Vorsorgeeinrichtung für das Staatspersonal beginnen nach Ablauf der Abfindungsdauer.») ist bereits in den BVK-Statuten geregelt und wird ins neue Vorsorgereglement übernommen. Damit ist er obsolet und kann gestrichen werden.

#### § 28 Abs. 2

Im neuen Abs. 2 werden die bisherige Rechtsprechung (vgl. etwa PB.2010.00042, Erw. 2) und Praxis ausdrücklich im Gesetz verankert. Eine Versetzung gilt als zumutbar, wenn die «neue» Funktion bzw. die «neue» Stelle der Ausbildung, der bisherigen Tätigkeit und den Fähigkeiten der betroffenen Person entsprechen. Dazu müssen eine Herabsetzung des Bruttogehalts, sei dies infolge einer Tiefereinreihung oder einer Herabsetzung des Beschäftigungsgrades, sowie ein neuer bzw. längerer Arbeitsweg unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse vertretbar sein. Dies gilt selbstverständlich auch für Fälle, in denen eine Versetzung sowohl zu einer Herabsetzung des Bruttogehalts als auch zu einem längeren Arbeitsweg führen würde.

#### § 55 Abs. 2

Bereits heute wird unterschieden zwischen vertrauensärztlichen Untersuchungen, die der Prüfung einer Berufsunfähigkeit dienen (vertrauensärztliche Untersuchung im engeren Sinn), und dienstrechtlich vertrauensärztlichen Untersuchungen. Die Untersuchungen zur Prüfung einer Berufsunfähigkeit müssen zwingend von den Vertrauensärztinnen und Vertrauensärzten der Vorsorgeeinrichtung vorgenommen werden und deren Kosten werden von der Vorsorgeeinrichtung getragen (vgl. § 19 Abs. 2 BVK-Statuten). Demgegenüber dienen dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen etwa der Ausräumung von Zweifeln an einer behaupteten oder bescheinigten Arbeitsfähigkeit oder verminderten Leistungsfähigkeit oder der Feststellung bzw. Abklärung eines vermuteten Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmissbrauchs. Die Kosten der dienstrechtlichen vertrauensärztlichen Untersuchung sind vom Arbeitgeber zu tragen.

### § 55 Abs. 3

Durch die Verselbstständigung der BVK wird eine klare Trennung der beiden Typen von vertrauensärztlichen Untersuchungen – wie sie in Abs. 2 vorgenommen wird – erforderlich. Vor allem aus datenschutzrechtlichen Gründen können Aufträge für dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung künftig nur noch gestützt auf eine ausdrückliche Rechtsgrundlage erteilt werden. Die Vorsorgeeinrichtung ihrerseits kann nicht verpflichtet werden, solche Aufträge auszuführen, es braucht daher eine entsprechende Leistungsvereinbarung.

## 6. Weitere Gesetzesanpassungen

§ 11 Abs. 5 des Gesetzes über das Zentrum für Gehör und Sprache;  
§ 15 Abs. 1 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich (USZG)  
und § 14 Abs. 1 des Gesetzes über das Kantonsspital Winterthur (KSWG)

Aufgrund der Aufhebung des Gesetzes über die Versicherungskasse für das Staatspersonal muss in allen drei Gesetzen die Verweisung auf die kantonale Pensionskassengesetzgebung gestrichen werden. Ausserdem ist der Name der bisherigen Vorsorgeeinrichtung durch den Namen der neuen Stiftung «BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich» zu ersetzen.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:	Der Staatsschreiber:
Heiniger	Husi