



Vereinigte Personalverbände
des Kantons Zürich

Personalamt des Kantons Zürich
Rechtsabteilung
Walcheplatz 1
8090 Zürich
vernehmlassungen@pa.zkh.ch

7. August 2015

Vernehmlassung Änderung Vollzugsverordnung Personalgesetz PVO/VVO

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Stocker

Für die uns gebotene Möglichkeit zur Stellungnahme zur Nachführung der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz danken wir bestens.

Wir nutzen diese Möglichkeit um zusätzliche Anliegen und Bemerkungen zum Personalgesetz zu formulieren, welche wir schon sehr lange vertreten und auch gerne in nächster Zeit mit Ihnen und Personalverantwortlichen besprechen wollen.

Teil A:

Änderung der Personalverordnung Bemerkung zur Neuregelung der Mitsprache

Die Personalvertreter sollen nicht nur Mitwirkungsrechte gemäss dem Bundesgesetz über die Information und Mitwirkung haben, sondern sollen aktiv in die Regelung von Personalbelangen einbezogen werden. Für das Personal ist es wichtig, **vor beabsichtigten Änderungen informiert und einbezogen zu werden**. Ebenso ist es zentral, dass auch Verhandlungen geführt werden können. Heute präsentiert sich die Situation so, dass die Personalverbände oft nur noch im Rahmen der Vernehmlassung aktiv werden und sich einbringen können. Bei der Vernehmlassung zur letzten Änderung des Personalgesetzes hat sich gezeigt, dass kaum eine Anregung/Kritik der Vereinigten Personalverbände aus der Vernehmlassung Eingang in die Änderungen gefunden haben. Als Beispiel dazu sei erwähnt, dass die alten Statuten der

Vereinigte Personalverbände des Kantons Zürich

Präsident: Peter Reinhard
Härdlenstrasse 11, 8302 Kloten
Mobile: 079 402 38 82
reinhard@vpv-zh.ch / www.vpv-zh.ch

—
Dachorganisation der Zürcher Verbände
des Staatspersonals mit über 20'000 Mitgliedern:

VStA

Verband der Staatsangestellten
des Kantons Zürich

- Fachverband des Kantonalen Steueramtes
- Notarenkollegium
- Notarstellvertreter und Angestelltenverein
- Verein der kantonalen Hausdienst- und Institutsangestellten (VHIZ)
- Einzelmitglieder
- Zürcher Berufsverband der Logopädinnen und Logopäden (ZBL)
- Zürcher Verband der Lehrkräfte in der Berufsbildung (ZLB)
- juslingua.ch
Verband Schweizer Gerichtsdolmetscher und -übersetzer
- Vereinigte Schulpsychologinnen und Schulpsychologen des Kantons Zürich (VSKZ) Sektion des ZüPP
- Mittelschullehrpersonenverband Zürich (MVZ)

ZLV

Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverband

- Verband der Kindergärtnerinnen Zürich (VKZ)
- Zürcher Kantonale Mittelstufenkonferenz (ZKM)
- Mehrklassen Lehrerinnen- und Lehrerverein (MLV)

VKPZ

Verband der Kantonspolizei Zürich

VSAO

Verband der Zürcher Spitalärztinnen und Spitalärzte

FH-ZH

Verband der Zürcher Fachhochschuldozierenden

SekZH

Sekundarlehrkräfte des Kantons Zürich

Pfarrverein des Kantons Zürich

Professorenschaft der Universität Zürich

KVZ

Kaufmännischer Verband Zürich

AGGP

Aktion Gsundi Gsundheitspolitik

physio zürich-glarus

VSLZH

Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter
des Kantons Zürich

SHV

Schweizerischer Hebammenverband Sektion Zürich und Umgebung

PVKA

Personalverband Kontrollabteilung der Flughafenpolizei

BVK einen Altersrücktritt in zwei Teilschritten vorsahen. Das wurde ohne weitere Erklärungen trotz Protest der VPV im Personalgesetz stillschweigend abgeschafft, obwohl immer betont worden war, man ändere nichts am geltenden Recht. Sinnvolle redaktionelle Änderungen, welche dem besseren Verständnis des Gesetzestextes dienten, wurden auch nicht beachtet.

Historisch war dies anders: Die Vereinigten Personalverbände arbeiteten aktiv an der Ausgestaltung des Personalgesetzes und seinen Verordnungen mit, ebenso an der partiellen Lohnrevision. Aus diesem Grund bestand bisher kein Handlungsbedarf. Die aktive Information und vor allem auch aktive Mitarbeit der Personalverbände wurde jedoch in den vergangenen Jahren immer mehr in den Hintergrund gedrängt. Vorbild ist die Regelung im Bundespersonalrecht (Art. 33). Diese lautet:

Art. 33

1 Die Arbeitgeber informieren das Personal und seine Organisationen rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

2 Sie konsultieren das Personal und seine Organisationen insbesondere:

- a. vor beabsichtigten Änderungen dieses Gesetzes;
- b. vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz;
- c. vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- d. vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten;
- e. im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge nach Artikel 6 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964.

3 Sie führen mit den Organisationen des Personals Verhandlungen.

4 *Zusätzlich einzufügen für Zürich: Die Personalorganisationen erhalten Gelegenheit, sich aktiv an der Umsetzung von Vorgängen gemäss Ziff. 2 vorstehend zu beteiligen.*

Teil B: Zur Änderung der VVO:

Zu § 11 Abs. 3 (Ausschreibung).

Der bisherige § 11 Abs. 3 soll gestrichen werden. Dass eine Stelle geschlechterneutral ausgeschrieben werden muss, ist ein Gebot der Gleichstellung und könnte bei Nichteinhalten als rechtswidrig qualifiziert werden.

Dass eine Stelle den Hinweis erhält, für Teilzeitbeschäftigte und Wiedereinsteiger geeignet zu sein, sollte ebenfalls beibehalten werden. Dies ist aus gleichstellungsrechtlicher Sicht ebenfalls angezeigt.

Zu § 27 Einsichtsrecht

Absatz 2 neu:

Es ist davon abzusehen, eine eigene Formulierung zu wählen. Massgebend ist nach Meinung der VPV Art. 9 Datenschutzgesetz: Entweder sind die dortigen anwendbaren Bestimmung zu übernehmen oder es ist zu schreiben, dass sich die Beschränkung von Einsichtsrechten nach Art. 9 DSG richte.

Die hier vorgeschlagene Formulierung steht im Widerspruch zu Art. 9 DSG bzw. ist unvollständig.

Zu § 100a Absatz 3:

Kein case management wird durchgeführt wenn...

Von den neu eingeführten Ausnahmeregelungen ist abzusehen:

Gerade wenn die Einstellung der Lohnfortzahlung droht, wäre eine rasche Wiedereingliederung umso nötiger. Diese kann allenfalls mehr Zeit brauchen und es ist kein sachlicher Grund erkennbar, warum ein CM an die Lohnfortzahlung gebunden sein soll.

Auch Mitarbeiter, die nur ein kleineres Pensum beim Kanton haben, können darauf angewiesen sein, dieses nicht zu verlieren, z.B. weil sie im Tieflohnsegment arbeiten und entsprechend auf alle Einkünfte dringend angewiesen sind. Auch Dozenten an den Fachhochschulen haben oft noch diverse andere Arbeitgeber, erzielen jedoch an der Fachhochschule mit einem kleinen Pensum die Mehrheit ihres Einkommens. Gerade bei Leuten im Kunstbereich ist dies sehr oft der Fall.

Wenn überhaupt, dann wären diese Fälle unter Abs. 4 (nur in begründeten Fällen) zu subsumieren.

Zu Abs. 4 lit.a:

Was heisst, Mitarbeiter, die kurz vor der Pensionierung stehen? In der Praxis wird bereits ab 60 keine Case Management mehr durchgeführt, was die älteren Mitarbeitenden diskriminiert. Auch hier ist zu betonen, dass es viele Leute gibt, welche bis zur Pensionierung auf ein Einkommen angewiesen sind und welche sich keinen vorzeitigen Altersrücktritt leisten können, zumal gerade bei der beruflichen Vorsorge während der letzten Berufsjahre hohe Beiträge geöffnet werden. Den Personalverbänden sind immer wieder Fälle in der Praxis begegnet, in denen ältere Mitarbeiter froh um ein Case Management gewesen wären, dies aber verweigert wurde. Von einer „Bewährung in der Praxis“ kann deshalb keine Rede sein.

Auf ein Case Management kann und soll nur dann verzichtet werden, wenn ein Mitarbeiter mit der ordentlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall das ordentliche Pensionierungsalter erreichen kann, also ab 64 Jahren.

Von einer Einschränkung nach kumuliertem Beschäftigungsgrad ist abzusehen, das wurde bereits oben erläutert.

Bemerkungen zu § 103 Kürzung der Lohnfortzahlung

Wenn Änderungen an der Bestimmung vorgenommen werden, ist die Gelegenheit zu ergreifen, diese vollständig neu zu überdenken.

Die Vereinigten Personalverbände beanstanden schon seit Jahren die unbefriedigende Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, welche nicht dem in der Privatwirtschaft gängigen Standard entspricht.

Die bestehende Regelung von § 103 lit.a ist ersatzlos zu streichen.

Eine solche Regelung ist dem Privatrecht fremd und bei Krankentaggeldversicherungen werden die in einer Firma angestellten Personen ohne Gesundheitsprüfung und Vorbehalte in die Versicherung aufgenommen. Der Kanton diskriminiert mit der Bestimmung völlig unnötig Menschen, die allenfalls und sogar ohne es zu wissen, an Krankheiten leiden. Den Personalverbänden ist auch nicht bekannt, dass durch diese Bestimmung viel Geld eingespart würde. Es dürfte sich um eine marginale Zahl von Fällen handeln.

Zu Vollzug des Personalrechtes:

Bemerkungen zu § 150 Das Personalamt

§ 150 ist im Sinne der eingangs erwähnten Erwägungen zur Verstärkung der Mitwirkungsrechte um einen zweiten Absatz zu ergänzen:

Das Personalamt nimmt die unter lit. a. b. c. e. h. erwähnten Aufgaben unter angemessener Information und Mitwirkung der Personalverbände wahr.

Die weitere Entwicklung der Arbeiten in dieser Sache werden wir aufmerksam mitverfolgen und danken für Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse
VPV Kanton Zürich

Präsident

Astrid Kugler

Peter Reinhard

Co-Vizepräsidentin