



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalvorsorge des Kantons Zürich

Die aktuelle Version finden
Sie im Internet unter
www.zh.ch/zhlex

Inhaltsübersicht

	Seite
Lehrpersonalgesetz (LPG) vom 10. Mai 1999 (LS 412.31)	5
Lehrpersonalverordnung (LPVO) vom 19. Juli 2000 (LS 412.311)	19
Gesetz über die Pädagogische Hochschule (PHG) vom 25. Oktober 1999 (LS 414.41)	47
Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM) vom 11. Juli 2007 (LS 412.103)	59
Personalgesetz (PG) vom 27. September 1998 (LS 177.10)	75
Personalverordnung (PVO) vom 16. Dezember 1998 (LS 177.11)	95
Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) vom 19. Mai 1999 (LS 177.111)	115
Vorsorgereglement der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (Stiftungsratsbeschluss vom 26. Juni 2023)	195
Stichwortregister	259



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

Lehrpersonalgesetz (LPG)²¹

(vom 10. Mai 1999)¹

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 8. Juli 1998,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1.³³ ¹ Diesem Gesetz unterstehen die an der Volksschule tätigen Lehrpersonen, die im Lehrplan vorgesehene Fächer unterrichten. Sie werden von den Gemeinden gemäss kantonalem Recht beschäftigt.²⁵ Geltungsbereich

² Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für die Schulleiterinnen und Schulleiter mit Ausnahme der §§ 3 Abs. 1–3, 6, 7 Abs. 3 und 4, 8 Abs. 3, 11 b, 18, 19, 21 Abs. 1, 23 Abs. 3, 25–27.²⁰

³ §§ 24, 24 a, 24 b und 24 c gelten auch für weitere Lehrpersonen, die eine Lehrtätigkeit im Rahmen der Volksschulgesetzgebung ausüben.

⁴ §§ 24 a, 24 b und 24 c gelten für alle Lehrpersonen mit einem Lehrdiplom, das zu einer Lehrtätigkeit im Rahmen der Volksschulgesetzgebung berechtigt.

§ 1 a.²⁷ Die Gemeinden und die für das Bildungswesen zuständige Direktion bearbeiten Personendaten, einschliesslich besonderer Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäss §§ 1 und 25 notwendig ist. Bearbeitung von Personendaten

§ 2. Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen, einschliesslich der beruflichen Vorsorge, nach den für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen. Verhältnis zum Personalgesetz

§ 3. ¹ Die für das Bildungswesen zuständige Direktion teilt den Gemeinden³¹ aufgrund der Schülerzahlen, eines pro Schulstufe festgelegten Basiswerts und des Sozialindex die Anzahl der Lehrerstellen in Vollzeit-einheiten zu.²⁹ Die Verteilung ist so vorzunehmen, dass der kantonale Schülerdurchschnitt pro Vollzeit-einheit auf der Kindergartenstufe höchstens 17,5 Schülerinnen und Schüler beträgt, auf der Primarstufe höchstens 15,7 Schülerinnen und Schüler und auf der Sekundarstufe höchstens 14,9 Schülerinnen und Schüler. Änderungen der Zuteilung der Vollzeit-einheiten²⁹

Strukturen der Volksschule und der Lektionentafel werden bei der Festlegung der Zahl der Vollzeiteinheiten berücksichtigt. Die Direktion kann besondere Verhältnisse einer Schulgemeinde berücksichtigen. Die Verordnung regelt die Zuteilungsberechnung.³⁰

² Die Gemeinden³¹ legen in einem Stellenplan die Aufteilung der Vollzeiteinheiten auf die Abteilungen und Klassen fest.

³ Bei geänderten Verhältnissen kann die Anzahl der Vollzeiteinheiten während des Jahres auf Antrag oder nach Anhören der Gemeinde³¹ angepasst werden.

⁴ Die Direktion teilt den Gemeinden³¹ aufgrund der Anzahl der Lehrerstellen die zusätzlichen Vollzeiteinheiten für die Schulleitungen zu.²⁰

Verwendung
der Vollzeit-
einheiten

§ 4.²⁸ Die Aufgaben der Lehrpersonen gemäss §§ 18–18 c sowie die Aufgaben der Schulleitungen gemäss § 44 des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005⁴ werden im Rahmen der zugewiesenen Vollzeiteinheiten erfüllt. Die Verordnung bezeichnet die Ausnahmen.

Anstellungs-
verhältnis

§ 5. ¹ Die Lehrpersonen werden grundsätzlich unbefristet angestellt.¹⁵

² Für die Stellvertretung von Lehrpersonen können Vikariate eingerichtet werden.

Beschäftigungs-
grad und
Unterrichts-
verpflichtung

§ 6.²⁹ ¹ Der Beschäftigungsgrad einer Lehrperson beträgt in der Regel mindestens 35%.

² Ihr Arbeitspensum besteht mindestens zu 60% aus Unterricht.

Anstellung

§ 7.²⁵ ¹ Die Gemeinde³¹ stellt die Lehrpersonen und die Schulleitung an.

² Die Anstellung als Lehrperson setzt insbesondere die Zulassung zum Schuldienst gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung und jene als Schulleiterin oder als Schulleiter eine entsprechende Ausbildung voraus.²³

³ Die Schulleitung kann eine Lehrperson mit deren Einwilligung ausnahmsweise stufenfremd oder in Fächern einsetzen, für welche die Lehrperson keine Unterrichtsbefähigung erworben hat. Bei einem Einsatz von mehr als einem Jahr sorgt die Schulleitung dafür, dass die Lehrperson das entsprechende Stufendiplom oder die notwendige Unterrichtsbefähigung erwirbt.

⁴ Stellt die für das Bildungswesen zuständige Direktion fest, dass der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann, kann sie die Gemeinden³¹ ermächtigen, für längstens ein Jahr Lehrpersonen anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Schuldienst verfügen.

§ 7 a.²⁴ ¹ Die ersten fünf Monate des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf den letzten Schultag vor den Schulferien aufgelöst werden. Probezeit

² Die Probezeit der Schulleiterinnen und Schulleiter richtet sich nach § 14 des Personalgesetzes vom 27. September 1998³.

§ 8. ¹ Die Schulpflege¹¹ ist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuständig. Kündigung

² Diese kann von der Schulpflege und der Lehrperson, der Schulleiterin oder dem Schulleiter unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten erfolgen:²¹

- a. für das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson auf das Ende eines anstellungsrechtlichen Schuljahres,
- b. für das Anstellungsverhältnis einer Schulleiterin oder eines Schulleiters auf das Ende eines Monats.

³ Wenn Änderungen im Stellenplan es erfordern oder wenn eine beabsichtigte Kündigung infolge der Sperrfristen gemäss Art. 336 c OR⁶ nicht auf das Ende des Schuljahres ausgesprochen werden darf, kann die Schulpflege einer Lehrperson auf das Ende eines Monats kündigen. Es gilt die Kündigungsfrist gemäss Abs. 2.²¹

⁴ Im ersten Anstellungsjahr an einem Schulort muss die Schulpflege keine Mahnung vornehmen.³⁵

⁵ Der Anspruch auf eine Abfindung im Sinne von § 26 des Personalgesetzes³ entfällt, wenn die Lehrperson unter gleichen Bedingungen ohne zeitlichen Unterbruch wieder angestellt wird.⁸

§ 9. ¹ Die Gemeinden melden der für das Bildungswesen zuständigen Direktion die Besetzung und das Freiwerden von Stellen der Volksschule. Stellenvermittlung

² Die für das Bildungswesen zuständige Direktion führt ein öffentlich zugängliches Verzeichnis der offenen Stellen.

§ 10. ¹ Gegen Anordnungen der Gemeinde³¹, welche das Arbeitsverhältnis der Lehrperson betreffen, kann an die für das Bildungswesen zuständige Direktion rekuriert werden. Rechtsweg

² ...²²

§ 11. ¹ Die für das Bildungswesen zuständige Direktion kann rechtswidrige Anordnungen der Gemeinde³¹ betreffend eine Lehrperson aufheben. Vorbehalten bleibt § 10 Abs. 1. Aufsichtsrechtliches Einschreiten

² Sie ist befugt, anstelle der Gemeinden³¹ zu handeln, wenn diese ihre Pflichten beim Vollzug dieses Gesetzes nicht erfüllen.

Mitteilungs-
pflichten

§ 11 a.²⁰ ¹ Gemeinden³¹, Strafverfolgungsbehörden und Gerichte melden der für das Bildungswesen zuständigen Direktion die Eröffnung und den Abschluss von Strafuntersuchungen, die Anordnung von Untersuchungshaft sowie Strafurteile betreffend Verbrechen oder Vergehen, wenn durch das der Lehrperson, der Schulleiterin oder dem Schulleiter vorgeworfene Verhalten eine Auswirkung auf die Schule, insbesondere auch auf die Vertrauenswürdigkeit der Lehrperson, der Schulleiterin oder des Schulleiters nicht ausgeschlossen werden kann.

² Die Direktion informiert die für die Anstellung zuständige Gemeinde³¹, wenn die Prüfung von personalrechtlichen Massnahmen angezeigt erscheint.

Verweis

§ 11 b.²⁰ Wird einer Lehrperson ein Verweis gemäss § 30 des Personalgesetzes³ erteilt, ist innert Jahresfrist eine Mitarbeiterbeurteilung oder ein gleichwertiges Verfahren durchzuführen.

II. Rechte und Pflichten

A. Rechte

Weiterbildung
und Beratung

§ 12. ¹ Staat und Gemeinden sorgen für ein Weiterbildungs- und Beratungsangebot.

² Sie können an die von Dritten angebotenen Weiterbildungen und Beratungen Beiträge ausrichten.¹⁰

Lohn

§ 13. ¹ Die Verordnung⁵ regelt die Entlohnung der Lehrpersonen und der Schulleitungen.¹²

² Der ortsübliche Mietwert einer von der Gemeinde zur Verfügung gestellten Dienstwohnung und andere Vergünstigungen durch die Gemeinde werden an die Entlohnung angerechnet.

Einstufung bei
der Anstellung

§ 14. ¹ Die für das Bildungswesen zuständige Direktion nimmt die Lohneinstufung der einzelnen Lehrpersonen und Schulleitungen vor.¹²

² Die Direktion kann den Vollzug der Einstufung an die Gemeinden delegieren.

³ Die Verordnung⁵ regelt die Grundsätze der Einstufung im Sinne möglicher Gleichbehandlung durch die Gemeinden.

Lohnauszahlung

§ 15. ¹ Die Löhne und Zulagen werden vom Staat ausgerichtet.

² Für die Lohnadministration leisten die Gemeinden eine jährliche Pauschale. Die Verordnung⁵ regelt deren Höhe.⁹

§ 16. Die Lehrpersonen können nicht verpflichtet werden, in der Gemeinde, in der sie unterrichten, Wohnsitz zu nehmen. Niederlassungs-freiheit

§ 17. Die Mitspracherechte gemäss § 47 des Personalgesetzes³ stehen den Vereinigungen zu, die wesentliche Teile der Volksschullehrerschaft vertreten. Mitsprache

B. Pflichten

§ 18.²⁹ ¹ Die Lehrperson unterrichtet und erzieht die Schülerinnen und Schüler im Sinne der Volksschulgesetzgebung. Sie beachtet dabei die im Lehrplan und dem Schulprogramm festgelegten Grundsätze. Sie achtet die Persönlichkeit der Kinder. Berufsauftrag
a. Unterricht

² Sie bereitet den Unterricht gewissenhaft vor, gestaltet ihn und wertet ihn aus. Sie verwendet die obligatorischen Lehrmittel und Lernmaterialien und beachtet die Beschlüsse der Schulkonferenz. Im Übrigen gilt Methodenfreiheit.

³ Sie erledigt die administrativen Arbeiten, die im Zusammenhang mit ihrer Unterrichtstätigkeit anfallen.

§ 18 a.²⁸ ¹ Die Lehrperson arbeitet als Mitglied der Schulkonferenz bei der Gestaltung der Schule mit. b. Schule

² Sie stellt sich in angemessenem Umfang für Aufgaben im Schulwesen zur Verfügung.

§ 18 b.²⁸ Die Lehrperson arbeitet mit anderen Lehrpersonen, den Eltern, der Schulleitung, den Behörden und weiteren Personen im Umfeld der Schule zusammen. c. Zusammen-arbeit

§ 18 c.²⁸ ¹ Die Lehrperson bildet sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung für ihren Beruf regelmässig weiter. d. Weiter-bildung

² Der Besuch von obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen ausserhalb der Unterrichtszeit im Umfang von bis zu vier Wochen pro Jahr führt zu keinen zusätzlichen Lohnansprüchen.

§ 19.²⁹ Die Verordnung regelt die Arbeitszeit, deren Aufteilung auf die Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 18–18 c und die Präsenzzeit der Lehrpersonen unter Berücksichtigung der Vorgaben gemäss §§ 19 a–19 c. Arbeitszeit und Tätigkeits-bereiche
a. Grundsatz

412.31

b. Für den Unterricht

§ 19 a.²⁸ ¹ Die Verordnung legt für den Unterricht gemäss § 18 fest, wie viele Stunden pro erteilter Lektion als Arbeitszeit angerechnet werden.

² Die Schulleitung kann die angerechnete Arbeitszeit pro erteilter Lektion für einzelne Lehrpersonen erhöhen oder vermindern, wenn:

- a. die Lehrperson Lektionen in Klassen erteilt, deren Grösse vom Durchschnitt abweicht,
- b. die Lehrperson nur wenige Fächer erteilt und dieselbe Lektion in verschiedenen Klassen erteilen kann,
- c. der Vor- und Nachbereitungsaufwand der Lehrperson für das Erteilen der Unterrichtslektion gering ist,
- d. bei der Lehrperson besondere Umstände vorliegen.

c. Für die Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 18 a–18 c

§ 19 b.²⁸ ¹ Die Verordnung legt für die Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 18 a–18 c fest, wie viele Stunden als Arbeitszeit angerechnet werden.

² Die Schulleitung kann für einzelne Lehrpersonen eine abweichende Stundenzahl festlegen.

³ Die Lehrperson erfasst ihren Zeitaufwand.

d. Für die Klassenlehrpersonen, die Berufseinführung und besondere Aufgaben

§ 19 c.²⁸ ¹ Die Verordnung legt fest, wie viele Stunden für die Klassenlehrpersonen und für die Lehrpersonen in der Berufseinführungsphase als Arbeitszeit angerechnet werden.

² Für besondere Aufgaben kann die Verordnung festlegen, wie viele Stunden an die Arbeitszeit angerechnet werden.

Periodische Beurteilung

§ 20. ¹ Die für das Bildungswesen zuständige Direktion schafft für die Gemeinden verbindliche und einheitliche Instrumente für die periodische Beurteilung der Lehrpersonen.

² Die Beurteilung bezweckt insbesondere, die fachliche und soziale Kompetenz der Lehrpersonen zu fördern.¹³

Aufsicht durch die Gemeinde

§ 21.³¹ ¹ Die Gemeinde übt die Aufsicht über die Erfüllung der Berufspflichten der Lehrpersonen aus.

a. Allgemeines

² Sie kann die Teilnahme an Anlässen, Konventen und Weiterbildungsveranstaltungen für obligatorisch erklären.

³ Entschädigungen durch die Gemeinde sind nur gestattet, soweit sie ein angemessenes Entgelt für ausserordentliche Aufwendungen darstellen. Dasselbe gilt für den Ersatz dienstlicher Auslagen.

b. Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter²⁹

§ 22. Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes kann von der Gemeinde³¹ untersagt werden, wenn die Ausübung sich nicht mit dem Lehramt vereinbaren lässt oder die Lehrperson übermässig in Anspruch nimmt.

§ 23.³¹ ¹ Die Gemeinden sorgen dafür, dass die Lehrpersonen den Unterricht gemäss Stundenplan erteilen.

c. Einhaltung
des Stunden-
plans²⁹

² Die Einstellung des Unterrichts und die Änderung der Unterrichtszeiten sind nur im Ausnahmefall und mit Zustimmung der Gemeinde gestattet. Vorbehalten bleiben die gesetzlich vorgesehenen Unterrichtseinstellungen.

³ Ausgefallene Lektionen werden nicht nachgeholt.

⁴ Die Eltern oder andere Erziehungsberechtigte werden frühzeitig über die Einstellung des Unterrichts oder Änderungen der Unterrichtszeiten informiert.

§ 24. ¹ Die Gemeinden melden der für das Bildungswesen zuständigen Direktion schwerwiegende Mängel in der Erfüllung der Berufspflicht. Diese veranlasst die notwendigen Massnahmen, insbesondere eine Fachaufsicht.³¹

Fachaufsicht
und Freistellung

² Der Schlussbericht bei einer Fachaufsicht kann an die Stelle der Mitarbeiterbeurteilung gemäss § 19 Abs. 2 des Personalgesetzes³ treten.

³ Wenn das Wohl der Schule es verlangt, insbesondere wenn eine Gefährdung von Schülerinnen und Schülern zu befürchten ist, kann die für das Bildungswesen zuständige Direktion eine Lehrperson vom Schuldienst freistellen und ein Vikariat errichten.

⁴ Wird während der Freistellung die Besoldung ausgerichtet, kann sie nachträglich zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Lehrperson ihre Berufspflichten wiederholt oder schwer verletzt hat oder wenn ihre Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt erscheint. Letzteres gilt insbesondere bei Verurteilungen zu einer Freiheitsstrafe infolge eines Verbrechens oder Vergehens gegen die sexuelle Integrität von Kindern oder Abhängigen.¹⁹

§ 24 a.¹⁸ ¹ Die für das Bildungswesen zuständige Direktion kann ein Beschäftigungsverbot für längstens drei Jahre aussprechen, wenn

Beschäftigungs-
verbot

- a. eine Lehrperson ihre Berufspflichten wiederholt oder schwer verletzt hat oder
- b. es das Wohl der Schule verlangt, insbesondere wenn eine Gefährdung der Schülerinnen und Schüler zu befürchten ist.

² Eine Wiederbeschäftigung kann befristet oder unbefristet erfolgen. Sie kann mit Auflagen wie Supervision, Therapie, Begutachtung oder Verhaltensanweisungen verbunden werden.

412.31

Lehrpersonalgesetz (LPG)

Entzug des
Lehrdiploms

§ 24 b.¹⁸ ¹ Die für das Bildungswesen zuständige Direktion kann ein im Kanton Zürich verliehenes Lehrdiplom entziehen, wenn eine Lehrperson ihre Berufspflichten wiederholt oder schwer verletzt hat oder wenn ihre Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt erscheint, insbesondere wegen Verurteilung zu einer Freiheits- oder Geldstrafe infolge eines Verbrechens oder Vergehens.

² Bei einer Verurteilung infolge eines Verbrechens oder Vergehens gegen die sexuelle Integrität von Kindern oder Abhängigen erfolgt der Entzug des Lehrdiploms zwingend.

³ Einer Lehrperson mit ausserkantonalem oder ausländischem Lehrdiplom wird unter den Voraussetzungen von Abs. 1 und 2 die Zulassung zum Schuldienst im Kanton Zürich verweigert oder entzogen.

⁴ Die Massnahmen gemäss Abs. 1–3 können befristet oder unbefristet angeordnet werden. Befristete Massnahmen können mit Auflagen wie Supervision, Therapie, Begutachtung oder Verhaltensanweisungen verbunden werden.

⁵ Die Direktion meldet die Verweigerung oder den Entzug der Zulassung zum Schuldienst der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren und jener Instanz, die das Lehrdiplom ausstellte. Den Entzug des Lehrdiploms meldet sie der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.

⁶ . . .³⁴

Massnahmen
während einer
Administrativ-
untersuchung

§ 24 c.³² Während einer Administrativuntersuchung trifft die für das Bildungswesen zuständige Direktion die im Interesse der Schule notwendigen vorsorglichen Massnahmen.

III. Besondere Bestimmungen für Vikariate

Anstellung

§ 25. ¹ In der Regel ordnet die für das Bildungswesen zuständige Direktion die Vikarinnen und Vikare ab.

² Die Stellen werden nicht ausgeschrieben.

³ Es werden nach Möglichkeit Vikarinnen und Vikare eingesetzt, die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung zum Schuldienst zugelassen sind.

Beendigung

§ 26. ¹ Bei Vikariaten endet das Arbeitsverhältnis in der Regel durch Ablauf der Anstellungsdauer oder Wegfall des Abordnungsgrundes.

² Die Vikarin oder der Vikar und die für das Bildungswesen zuständige Direktion können zudem das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von drei Tagen kündigen. Eine Anhörung wird in der Regel nachträglich durchgeführt.

³ §§ 19 und 20 des Personalgesetzes³ sind nicht anwendbar.

§ 27. ¹ Die Verordnung⁵ regelt die Entlohnung der Vikarinnen und Vikare. Lohn

² Die für das Bildungswesen zuständige Direktion kann die Kosten für ein Vikariat ausnahmsweise Dritten auferlegen.²¹

IV. Schlussbestimmungen

§ 28. ¹ Der Regierungsrat erlässt eine Verordnung⁵ zum Vollzug des Gesetzes. Vollzug

² Bestimmungen in Ausführung von § 13 Abs. 1 und §§ 19 a–19 c bedürfen der Genehmigung durch den Kantonsrat.²⁹

§ 29.² ¹ Die bei Inkrafttreten des Gesetzes gewählten Lehrpersonen behalten den Wahlstatus bis zum Ablauf der Amtsperiode. Überführung ins Angestelltenverhältnis

² Ihr Dienstverhältnis wandelt sich in diesem Zeitpunkt in ein Anstellungsverhältnis im Sinne dieses Gesetzes um, sofern das Dienstverhältnis nicht bis zum 15. Februar 2000 gekündigt wird.

³ Die Bestimmungen des Personalgesetzes³ über die Abfindung sind auf diese Kündigungen anwendbar.

§ 30. Die nachstehenden Gesetze werden wie folgt geändert: Änderung bisherigen Rechts

- a. das **Wahlgesetz** vom 4. September 1983: . . .^{2,7}
- b. das **Unterrichtsgesetz** vom 23. Dezember 1859: . . .^{2,7}
- c. das **Volksschulgesetz** vom 11. Juni 1899: . . .⁷
- d. das **Schulleistungsgesetz** vom 2. Februar 1919: . . .⁷
- e. das **Lehrerbildungsgesetz** vom 24. September 1978: . . .⁷

§ 31. Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das Lehrerbildungsgesetz vom 3. Juli 1949 aufgehoben. Aufhebung bisherigen Rechts

¹ OS 56, 34. In Kraft seit 1. Oktober 2000 (OS 56, 216).

² In Kraft seit 1. Februar 2000 (OS 56, 53).

³ LS 177.10.

- ⁴ LS 412.100.
- ⁵ LS 412.311.
- ⁶ SR 220.
- ⁷ Text siehe OS 56, 39.
- ⁸ Eingefügt durch G vom 15. März 2004 (OS 59, 480). In Kraft seit 1. Januar 2005 (OS 59, 482).
- ⁹ Fassung gemäss G vom 15. März 2004 (OS 59, 480). In Kraft seit 1. Januar 2005 (OS 59, 482).
- ¹⁰ Eingefügt durch Volksschulgesetz vom 7. Februar 2005 (OS 61, 194; ABI 2005, 412). In Kraft seit 16. August 2006 (OS 61, 219).
- ¹¹ Fassung gemäss Volksschulgesetz vom 7. Februar 2005 (OS 61, 194; ABI 2005, 412). In Kraft seit 16. August 2006 (OS 61, 219).
- ¹² Fassung gemäss Volksschulgesetz vom 7. Februar 2005 (OS 61, 194; ABI 2005, 412). In Kraft seit 16. August 2007 (OS 61, 219).
- ¹³ Eingefügt durch G vom 15. Januar 2007 (OS 62, 151; ABI 2006, 1117). In Kraft seit 20. August 2007.
- ¹⁴ Fassung gemäss G vom 15. Januar 2007 (OS 62, 151; ABI 2006, 1117). In Kraft seit 20. August 2007.
- ¹⁵ Fassung gemäss Volksschulgesetz vom 7. Februar 2005 (OS 61, 194; ABI 2005, 412). In Kraft seit 1. Januar 2008 (OS 61, 219).
- ¹⁶ Aufgehoben durch Volksschulgesetz vom 7. Februar 2005 (OS 61, 194; ABI 2005, 412). In Kraft seit 1. Januar 2008 (OS 61, 219).
- ¹⁷ Fassung gemäss G vom 5. November 2007 (OS 63, 493; ABI 2006, 449). In Kraft seit 16. August 2009.
- ¹⁸ Eingefügt durch G über die Administrativmassnahmen bei Lehrpersonen an der Volksschule und an den Mittel- und Berufsfachschulen vom 16. Mai 2011 (OS 66, 586; ABI 2010, 2980). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- ¹⁹ Fassung gemäss G über die Administrativmassnahmen bei Lehrpersonen an der Volksschule und an den Mittel- und Berufsfachschulen vom 16. Mai 2011 (OS 66, 586; ABI 2010, 2980). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- ²⁰ Eingefügt durch G über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 (OS 68, 517; ABI 2011, 665). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ²¹ Fassung gemäss G über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 (OS 68, 517; ABI 2011, 665). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ²² Aufgehoben durch G über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 (OS 68, 517; ABI 2011, 665). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ²³ Fassung gemäss G über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 (OS 68, 517; ABI 2011, 665). In Kraft seit 1. August 2014.
- ²⁴ Eingefügt durch G über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 (OS 68, 517; ABI 2011, 665). In Kraft seit 1. August 2015.

- ²⁵ Fassung gemäss G über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 (OS 68, 517; ABI 2011, 665). In Kraft seit 1. August 2015.
- ²⁶ Fassung gemäss G vom 30. Juni 2014 (OS 70, 314; ABI 2013-06-07). In Kraft seit 1. Januar 2016.
- ²⁷ Eingefügt durch G über die Anpassung der Gesetzgebung im Bereich der Bildungsdirektion an das Gesetz über die Information und den Datenschutz vom 24. August 2015 (OS 71, 9; ABI 2014-11-14). In Kraft seit 1. Januar 2017 (OS 71, 463; ABI 2016-10-14).
- ²⁸ Eingefügt durch G vom 2. September 2013 (OS 71, 73; ABI 2011, 3764). In Kraft seit 1. August 2017 (ABI 2015-03-27).
- ²⁹ Fassung gemäss G vom 2. September 2013 (OS 71, 73; ABI 2011, 3764). In Kraft seit 1. August 2017 (ABI 2015-03-27).
- ³⁰ Fassung gemäss G vom 23. Januar 2017 (OS 73, 68; ABI 2016-07-08). In Kraft seit 1. August 2018.
- ³¹ Fassung gemäss G vom 20. April 2020 (OS 75, 563; ABI 2018-12-14). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ³² Eingefügt durch G über die Administrativuntersuchung vom 22. Februar 2021 (OS 76, 447; ABI 2018-07-20). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ³³ Fassung gemäss G über die Administrativuntersuchung vom 22. Februar 2021 (OS 76, 447; ABI 2018-07-20). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ³⁴ Aufgehoben durch G über die Administrativuntersuchung vom 22. Februar 2021 (OS 76, 447; ABI 2018-07-20). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ³⁵ Fassung gemäss Personalgesetz vom 14. Dezember 2020 (OS 77, 393; ABI 2020-07-10). In Kraft seit 1. Oktober 2022.



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

Lehrpersonalverordnung (LPVO)¹⁷

(vom 19. Juli 2000)¹

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1.¹⁴ Diese Verordnung regelt den Vollzug des Lehrpersonal- Gegenstand
gesetzes⁸.

§ 1 a.²³ Anstellungsrechtlich beginnt das Schuljahr am 1. August Schuljahr
und endet im Folgejahr am 31. Juli.

§ 2.¹⁴ ¹ Die Bildungsdirektion teilt den Gemeinden Lehrerstellen Stellenplan
in Vollzeitseinheiten und Bruchteilen davon zu, berechnet gemäss
folgender Formel:

$$\frac{\text{Schülerzahl} \times \text{Sozialindex} \times \text{Korrekturfaktor}}{\text{Basiswert} \times 100}$$

² Die Schülerzahl entspricht der Anzahl Schülerinnen und Schüler,
die eine Gemeinde am 15. September des Vorjahres aufweist.

³ Der Basiswert beträgt:⁴⁹

- a. auf der Kindergartenstufe 22,41
- b. auf der Primarstufe 17,65
- c. auf der Sekundarstufe 16,88.

⁴ Der Korrekturfaktor verhindert, dass sich die Gesamtzahl der
zugeteilten Vollzeitseinheiten durch eine Änderung des durchschnitt-
lichen Sozialindex von 112,6 erhöht oder vermindert. Das Volks-
schulamt legt ihn jährlich fest.³¹

⁵ Die Gemeinden melden dem Volksschulamt bis zum 1. März den
Stellenplan für das folgende Schuljahr.⁵⁰

§ 2 a.³⁰ ¹ Der Sozialindex ist eine Kennzahl für die soziale Belas- Sozialindex
tung der Gemeinde. Er liegt zwischen den Werten 100 für die tiefste
soziale Belastung und 120 für die höchste soziale Belastung und wird
auf eine Stelle nach dem Komma berechnet.

² Er wird für jede Gemeinde auf der Grundlage der folgenden Merkmale festgelegt:

- a. Anteil ausländischer Schülerinnen und Schüler,
- b. Anteil Kinder oder Jugendlicher aus Familien mit Sozialhilfe,
- c. Anteil Einkommensschwacher mit steuerabzugsberechtigten Kindern.

³ Die Bildungsdirektion erlässt Richtlinien für die Festsetzung und Gewichtung der Faktoren.

Berechnung

§ 2 b.³⁰ ¹ Die Bildungsdirektion legt jährlich den Sozialindex jeder Gemeinde fest. Für die Zuweisung der Vollzeiteinheiten an die Gemeinden wird das Mittel der Sozialindizes der drei vorangehenden Jahre verwendet.

² Bei der Festlegung des neuesten Sozialindex stützt sich die Bildungsdirektion auf die in den Gemeinden erhobenen aktuellen Daten.

³ Umfasst das Gebiet einer Gemeinde¹⁴ mehrere politische Gemeinden, werden die Sozialindizes der betroffenen politischen Gemeinden nach ihrer Bevölkerungszahl gewichtet.

Zusätzliche
Vollzeit-
einheiten

§ 2 c. ¹ Die Bildungsdirektion teilt den Gemeinden für die Schulleitung folgende zusätzliche Vollzeiteinheiten zu:⁴⁹

- a. 0,204 in jeder Gemeinde,
- b. 0,041 pro Vollzeiteinheit,
- c. in Gemeinden mit 25 oder mehr Vollzeiteinheiten weitere 0,128 pro 25 Vollzeiteinheiten.

² Die Vollzeiteinheiten für die Schulleitungen werden jeweils für drei Jahre zugeteilt. Vorbehalten bleiben grössere Veränderungen der Lehrerstellen, die sich in Vollzeiteinheiten in einer Gemeinde auswirken.

³ Die Schulpflege kann mit einem Teil der Vollzeiteinheiten für die Schulleitungen den Beschäftigungsumfang der Lehrpersonen erhöhen, falls diese Aufgaben der Schulleitungen übernehmen.

⁴ Die Bildungsdirektion teilt den Gemeinden für jede Lehrerstelle in Vollzeiteinheiten zusätzlich 0,028 Vollzeiteinheiten zu. Diese dienen dazu,⁴³

- a. den Beschäftigungsumfang der Lehrpersonen für die Erfüllung von Aufgaben gemäss §§ 10 a und 10 b zu erhöhen,
- b. die Anzahl Vollzeiteinheiten der Schulleitungen zu erhöhen,

- c. die Anzahl Vollzeiteinheiten für den Unterricht zu erhöhen oder vorübergehend zusätzliche Lektionen an einer Klasse oder in der Integrativen Förderung einzurichten,
- d. Stellvertretungen für Lehrpersonen, die für die Erfüllung von Aufgaben gemäss §§ 10 a und 10 b beurlaubt werden, einzusetzen.

⁵ Die Schulpflege regelt auf Antrag der Schulleitung Verwendung und Aufteilung.

⁶ Die Bildungsdirektion kann zusätzliche Vollzeiteinheiten zuteilen, insbesondere:¹⁴

- a. für kleine Gemeinden,
- b. für Gemeinden mit besonderer Siedlungsstruktur,
- c. für Gemeinden mit einem überdurchschnittlichen Anteil von Schülerinnen und Schülern in der Aufnahmeklasse,
- d. bei unvorhergesehenen Veränderungen.

§ 2 d.⁵⁰ Die Gemeinden setzen pro Vollzeiteinheit gemäss § 2 27,3 Wochenlektionen Unterricht sowie zusätzlich pro Regelklasse der Kindergartenstufe 0,02 Vollzeiteinheiten für Tätigkeiten gemäss §§ 10 a, 10 b, 10 c und 10 f ein.

Einsatz der
Vollzeit-
einheiten

§ 2 e.⁴² ¹ Die Gemeinden setzen für jede ihnen auf der Sekundarstufe zugeteilte Vollzeiteinheit 0,011 Vollzeiteinheiten auf eigene Kosten für Koordinationsaufgaben ein. Der Beschäftigungsumfang der Lehrpersonen oder der Schulleitungen wird entsprechend erhöht.

Gemeinde-
eigene Vollzeit-
einheiten

² Die Gemeinden dürfen auf eigene Kosten zusätzliche Vollzeiteinheiten ausschliesslich einsetzen für:⁴⁵

- a.⁴⁷ Wahlfächer und Wahlpflichtfächer, ohne Wahlpflichtfächer im Sprachbereich, sowie drei Wochenlektionen aus dem Pflichtbereich der 3. Klassen der Sekundarstufe,
- b. Freifächer,
- c. Therapien,
- d. Aufnahmeunterricht,
- e. Kompensation von nicht verwendeten Vollzeiteinheiten für Therapien gemäss § 8 der Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen vom 11. Juli 2007⁷,
- f. die Schulleitung, wenn dieser zusätzliche Aufgaben übertragen werden und das Volksschulamt die Erhöhung des Anstellungspensums bewilligt hat,
- g. den zusätzlichen Mittelbedarf aufgrund des erhöhten Ferienanspruchs für Lehrpersonen vom Beginn des Schuljahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.

Zusätzliche Entschädigungen	<p>§ 2 f.⁴² ¹ Die Gemeinden können die Lehrpersonen auf eigene Kosten für die Erfüllung einzelner Aufgaben im Schulwesen gemäss § 10 a zusätzlich entschädigen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die Lehrperson dafür mehr als 50 Stunden einsetzt oder b. die Aufgabe nicht zwingend durch eine Lehrperson zu erledigen ist. <p>² Die Auszahlung der Entschädigung gemäss Abs. 1 kann im Einvernehmen mit dem Volksschulamt durch das zentrale Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem erfolgen.</p>
Zuständigkeiten	<p>§ 3.⁵⁶ ¹ Sieht das Gesetz nichts anderes vor, übt die Schulpflege die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus.</p> <p>² Das Volksschulamt ist zuständig für:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität, b. die Ausrichtung einer Abfindung und die Festlegung deren Höhe oder für eine allfällige Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer, c. die Weiterausrichtung des Lohnes gemäss § 99 Abs. 4 und 5 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO)³, d. die Freistellung gemäss § 15 Abs. 2 VVO, e.⁴² die Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten der Lehrpersonen zu den Tätigkeitsbereichen gemäss §§ 7, 10 a, 10 b, 10 c und 10 f. <p>³ Das Volksschulamt fasst die Beschlüsse gemäss Abs. 2 lit. a–d in der Regel nach Rücksprache mit der Gemeinde. Die Festsetzung einer Abfindung gemäss lit. b erfolgt im Einvernehmen mit dem Personalamt.</p>
Meldepflicht	<p>§ 4. ¹ Die Gemeinden melden dem Volksschulamt unverzüglich alle Änderungen, die sich auf die Entlohnung der Lehrpersonen und der Schulleiterinnen und Schulleiter auswirken, sowie die Anstellung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Lehrpersonen und Schulleitungen.⁵⁰</p> <p>² Sie verwenden dafür die vom Volksschulamt zur Verfügung gestellten Formulare.</p> <p>§ 5.³³</p>
Personal-kommission	<p>§ 6.³¹ ¹ Das Volksschulamt ernennt eine Personalkommission, die in Lehrpersonalfragen beratende Funktionen wahrnimmt.</p> <p>² Es regelt die Zuständigkeit, die Zusammensetzung und die Arbeitsweise der Kommission.</p>

II. Arbeitszeit

§ 7.⁴³ ¹ Für den Tätigkeitsbereich Unterricht gemäss § 18 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG)⁸ werden pro Wochenlektion 58 Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Der Tätigkeitsbereich umfasst insbesondere:

- a. die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Lektionen,
- b. die Nachbereitung und Auswertung der Lektionen sowie die Korrekturarbeit,
- c. die Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Exkursionen, Schulreisen, Projektwochen und anderen besonderen Anlässen sowie die Durchführung von Klassenlagern,
- d. das Führen der Absenzenliste.

² Zur Arbeitszeit gemäss Abs. 1 zählen zudem:

- a. die Pausen zwischen zwei aufeinanderfolgenden Unterrichtslektionen und
- b. die begleiteten Pausen und die Auffangzeit in der Regelklasse der Kindergartenstufe.

³ Eine Lektion dauert 45 Minuten.

⁴ Lehrpersonen in der Berufseinführung gemäss der Verordnung über die Berufseinführung der Lehrpersonen der Volksschule vom 1. März 2023¹⁰ wird pro Wochenlektion jährlich pauschal eine zusätzliche Arbeitszeit von 1,5 Stunden angerechnet.⁶¹

§ 7 a.⁴³ ¹ Die Lehrpersonen an Regelklassen der Kindergartenstufe erteilen in der Regel an den Vormittagen je vier Lektionen und an zwei Nachmittagen je zwei Lektionen.

b. Auf Kindergartenstufe⁴³

² Teilen sich zwei Lehrpersonen das ganze Pensum einer Regelklasse, können sie im Einverständnis mit der Schulleitung den Unterricht am Mittwoch abwechslungsweise erteilen. Der Beschäftigungsgrad wird als Durchschnitt von zwei Wochen bestimmt.²⁵

§ 8.³⁴ Teilbeschäftigte Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter können nicht zur Erhöhung ihres Pensums verpflichtet werden.

Teilpensen

§ 9.⁴³ ¹ Die Schulleitungen legen den Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen im Rahmen des bewilligten Stellenplans fest.

Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen

² Der Beschäftigungsgrad einer Lehrperson bestimmt die zu leistende Arbeitszeit.

Arbeitszeit der
Lehrpersonen

§ 10.⁴³ ¹ Die Schulleitungen teilen den Lehrpersonen das Unterrichtspensum zu, legen bei Bedarf eine abweichende Arbeitszeit pro Wochenlektion fest und bestimmen den zeitlichen Aufwand für die Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 10 a–10 c.

² Die Lehrpersonen erfüllen die Arbeitsleistung innerhalb der festgelegten Arbeitszeit. Sie weisen den erfassten Zeitaufwand für die Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 10 a–10 c am Ende des Schuljahres gegenüber der Schulleitung aus.

³ Bei Absenzen von mehr als einem Monat wird die anrechenbare Arbeitszeit für jeden ganzen Monat um $\frac{1}{12}$ gekürzt.

⁴ §§ 118–134 VVO³ sind nicht anwendbar.⁵³

Einsatz der
festgelegten
Arbeitszeit
a. Tätigkeits-
bereich gemäss
§ 18 a LPG

§ 10 a.⁴² ¹ Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt die Arbeitszeit einer Lehrperson für den Tätigkeitsbereich gemäss § 18 a LPG jährlich 60 Stunden. Bei tieferem Beschäftigungsgrad verringert sich der Stundenaufwand anteilmässig.

² Der Tätigkeitsbereich umfasst insbesondere:

- a. die pädagogische Mitgestaltung der Schule,
- b. die Zusammenarbeit im Kollegium, mit Schulbehörden und Amtsstellen,
- c. die Mitarbeit bei Qualitätssicherung und -entwicklung,
- d. die Teilnahme an Sitzungen der Schulkonferenz,
- e. die Übernahme von Aufgaben für die Schule.

b. Tätigkeits-
bereich gemäss
§ 18 b LPG

§ 10 b.⁴² ¹ Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt die Arbeitszeit einer Lehrperson für den Tätigkeitsbereich gemäss § 18 b LPG jährlich 50 Stunden. Bei tieferem Beschäftigungsgrad verringert sich der Stundenaufwand anteilmässig.

² Der Tätigkeitsbereich umfasst insbesondere:

- a. die Beurteilung der Schülerinnen und Schüler, deren Lern- und Laufbahnberatung sowie die Teilnahme an Beurteilungs- und Übertrittsgesprächen,
- b. die Besprechung mit Erziehungsberechtigten,
- c. die Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten, weiteren Fachpersonen im schulischen Umfeld, Schulen und Betrieben, in welche die Schülerinnen und Schüler übertreten, sowie weiteren Amts- und Fachstellen.

c. Tätigkeits-
bereich gemäss
§ 18 c LPG

§ 10 c.⁴² ¹ Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt die Arbeitszeit einer Lehrperson für den Tätigkeitsbereich gemäss § 18 c LPG jährlich 30 Stunden. Bei tieferem Beschäftigungsgrad verringert sich der Stundenaufwand anteilmässig.

² Der Tätigkeitsbereich umfasst insbesondere:

- a. die Weiterbildung in Form von gemeindeeigener Weiterbildung, Kursen und Zertifikatslehrgängen sowie im Rahmen der Berufseinführung,
- b. die professionell begleitete Reflexion der eigenen Tätigkeit und Arbeit.

³ Finden gemeindeeigene Weiterbildungen während der Unterrichtszeit statt, können sie nicht diesem Tätigkeitsbereich zugerechnet werden.

§ 10 d.⁴² Das Volksschulamt kann aus schulorganisatorischen oder pädagogischen Gründen weitere Tätigkeiten festlegen, die beim Beschäftigungsgrad berücksichtigt werden.

d. Weitere anrechenbare Tätigkeiten

§ 10 e.⁴² ¹ Die Tätigkeiten gemäss §§ 10 a und 10 b finden in der unterrichtsfreien Zeit statt. Die Schulleitungen können dafür höchstens eine Woche während der Schulferien, allenfalls aufgeteilt in zwei Teile, festlegen.

e. Zeitliche Durchführung

² Die gemeindeeigene Weiterbildung fällt mindestens zur Hälfte in die unterrichtsfreie Zeit.

³ Die Schulleitungen legen mit der Jahresplanung die gemeinsamen Sitzungs- und Arbeitstermine fest.

§ 10 f.⁴² Den Klassenlehrpersonen werden zusätzlich jährlich 100 Stunden pro Klasse als Arbeitszeit insbesondere angerechnet für:

f. Tätigkeit als Klassenlehrperson

- a. die Organisation von Klassenlagern,
- b. die Organisation, Vorbereitung und Durchführung von Elternabenden,
- c. die Organisation, Vorbereitung und Leitung von Zeugnis-, Standort- und Übertrittsgesprächen,
- d. die Vermittlung in Konflikten,
- e. die Vertretung der Klasse in der Schule,
- f. das Verfassen der Zeugnisse.

§ 11.⁴³ ¹ Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann beim Schuljahreswechsel auf das nächste Schuljahr übertragen werden, wenn:

- a. die Schulleitung der Lehrperson zusätzliche Unterrichtslektionen oder Aufgaben übergibt,
- b. die Lehrperson in Bezug auf die Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 10 a und 10 b ausserordentliche, nicht vorgesehene Leistungen erbringen muss und darüber die Schulleitung innert zweier Wochen informiert hat.

Arbeitszeitsaldo für Lehrpersonen
a. Übertragung auf das nächste Schuljahr

² Übertragen werden:

- a. bei einem positiven Arbeitszeitsaldo höchstens 300 Stunden,
- b. bei einem negativen Arbeitszeitsaldo höchstens 50 Stunden.

b. Vergütung
und
Verrechnung

§ 12.⁴³ ¹ Übersteigt ein positiver Arbeitszeitsaldo 300 Stunden, verfallen die darüber hinaus geleisteten Stunden Ende Schuljahr. Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann ausnahmsweise vergütet werden, wenn er die der Gemeinde zugeteilten Vollzeiteinheiten nicht übersteigt.

² Bei einem negativen Arbeitszeitsaldo von mehr als 50 Stunden wird eine Lohnkürzung vorgenommen.

³ Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird

- a. ein positiver Arbeitszeitsaldo ohne Zuschlag vergütet,
- b. ein negativer Arbeitszeitsaldo mit dem Lohn verrechnet.

⁴ Die Gemeinde beantragt dem Volksschulamt Vergütung, Lohnkürzung oder Verrechnung. Diese erfolgen zulasten bzw. zugunsten der Gemeinde. Die Vergütung eines positiven Arbeitszeitsaldos oder von zusätzlichen, das Vollpensum übersteigenden Lektionen durch die Gemeinde ist nicht zulässig.⁵⁰

Ferien

§ 13.⁴³ ¹ Die Lehrpersonen beziehen ihre Ferien während der Schulferien.

² §§ 81–83 VVO³ sind nicht anwendbar.

³ Der in § 79 VVO³ geregelte Ferienanspruch gilt ab Beginn des Schuljahres, in dem das jeweilige Altersjahr vollendet wird.

III. Lohn

Einreihung
und Lohn-
kategorien²¹

§ 14.⁴³ ¹ Die Lehrpersonen werden aufgrund ihrer Unterrichtstätigkeit in folgende Lohnkategorien gemäss Anhang eingereiht:⁵⁸

Kategorie I: ...⁴⁴

Kategorie II: ...⁵⁹

- Kategorie III:
- a. Lehrpersonen in Regelklassen auf der Kindergartenstufe,
 - b. Förderlehrpersonen auf der Kindergartenstufe ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik,
 - c. Lehrpersonen in Regel- und Aufnahmeklassen auf der Primarstufe,
 - d. Fachlehrpersonen auf der Primarstufe,

- e. Förderlehrpersonen und Lehrpersonen in Einschulungs- und Kleinklassen auf der Primarstufe ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik;
- Kategorie IV: a. Lehrpersonen in Regel- und Aufnahmeklassen auf der Sekundarstufe,
 b. Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe,
 c. Förderlehrpersonen auf der Kindergartenstufe sowie Förderlehrpersonen und Lehrpersonen in Einschulungs- und Kleinklassen auf der Primarstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik,
 d. Förderlehrpersonen und Lehrpersonen in Kleinklassen auf der Sekundarstufe ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik;
- Kategorie V: Förderlehrpersonen und Lehrpersonen in Kleinklassen auf der Sekundarstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik.

² Mit dem Lohn wird die Erfüllung aller Berufspflichten abgegolten.

³ Der Lohn wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

⁴ Ein Wechsel in der Lohnkategorie erfolgt auf Beginn des Schuljahres oder des Monats nach Erhalt des Fähigkeitszeugnisses oder Diploms.

§ 15.²⁶ ¹ Üben Lehrpersonen Unterrichtstätigkeiten verschiedener Lohnkategorien aus, erhalten sie den Lohn in der Regel anteilmässig.
 2. . . .⁵⁹

Unterrichtstätigkeit in verschiedenen Kategorien

§ 16.²² ¹ Neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen werden in Stufe 1 eingestuft, sofern nicht die Anrechnung von Unterrichts- und Berufstätigkeiten zu einer höheren Einstufung führt.

Einstufung

² Unterrichts-, Schulleitungs- und andere Berufstätigkeiten werden ab dem vollendeten 23. (Kindergarten- und Primarstufe) oder dem vollendeten 24. Altersjahr (Sekundarstufe) gegen schriftlichen Nachweis wie folgt angerechnet⁵⁸:

- a. zu 100%: Unterrichtstätigkeiten in Klassen und als Förderlehrpersonen sowie Schulleitungstätigkeit an der Volksschule, an Privatschulen gemäss § 68 VSG⁵, an Sonderschulen oder in Sonderschulheimen,

- b.⁵⁰ zu 75%: anderweitige Unterrichtstätigkeit, einschliesslich des auf der Volksschulstufe erteilten Unterrichts an einer Mittelschule (Langgymnasium), oder schulische Therapietätigkeiten mit Schülerinnen und Schülern der Volksschulstufe oder der Sekundarstufe II sowie Unterrichtstätigkeit in der Lehrerbildung, sofern dieselbe Zeitspanne nicht bereits unter lit. a angerechnet wurde,
- c. zu 50%: anderweitige Berufstätigkeit, Aus- und Weiterbildung sowie Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit, sofern dieselbe Zeitspanne nicht bereits unter lit. a oder b angerechnet wurde.

³ Unterrichts- und Berufstätigkeiten müssen vor dem Eintritt in den Schuldienst geltend gemacht werden. Spätere Eingaben werden nicht mehr berücksichtigt.

⁴ Beim Wechsel der Gemeinde oder beim Wiedereintritt in den Zürcher Schuldienst innert einer Frist von drei Jahren zuzüglich eines Tages wird die bisherige Einstufung der kantonalen Anstellung übernommen. Bei einem späteren Wiedereintritt wird mindestens die bisherige Einstufung der kantonalen Anstellung gewährt.⁵⁴

⁵ Eine Anrechnung von Tätigkeiten gemäss Abs. 2 erfolgt höchstens bis zur Stufe, in der die Lehrperson eingestuft wäre, wenn sie während der anrechenbaren Zeit unterrichtet hätte. Fachlehrpersonen und nach Massgabe des Gesetzes über den Beitritt des Kantons Zürich zur Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 22. September 1996⁴ nicht stufengerecht ausgebildete Lehrpersonen werden tiefer eingestuft. Die Bildungsdirektion legt die Einstufungen in einer Tabelle fest.⁵⁰

Lohnanspruch bei Anstellungen ohne Lehrdiplom für die Volksschule

§ 16 a.³⁷ Lehrpersonen ohne Lehrdiplom für die Volksschule erhalten den monatlichen Lohn

- a. zu 100% mit Lehrdiplom für die Sekundarstufe II,
- b.⁵⁸ zu 90% nach erfolgreichem Abschluss des Basisstudiums als Volksschullehrperson und positiver Beurteilung der Eignung,
- c. zu 80% in den übrigen Fällen.

Lohnzahlung

§ 17.²⁴ ¹ Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, die auf Beginn eines Schuljahres angestellt werden, beziehen den Lohn ab 1. August. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Ende eines Schuljahres wird der Lohn bis 31. Juli ausgerichtet.

² Bei Anstellung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Schuljahres beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis der Lehrperson mit dem ersten oder letzten Schultag.⁴³

§ 18.²⁴ Zur Abgeltung der Schulferien und der Ruhetage werden die Schultage in Kalendertage umgerechnet. Die Erfüllung des Vollpensums während einer Schulwoche entspricht einem Wert von 9,83 Kalendertagen. Die Grundlage der Berechnung bilden 39 Schulwochen und 365 bzw. 366 Kalendertage pro Jahr.

Schulferien-
anteil

§ 19.³⁵ ¹ Die Schulpflege gewährt Lehrpersonen, Schulleiterinnen und Schulleitern auf der Grundlage von § 26 Abs. 3 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998² eine Einmalzulage in Form eines Geldbetrags. Sie berücksichtigt zusätzlich zu den in § 44 Abs. 2 VVO³ erwähnten Voraussetzungen insbesondere die Tätigkeit an mehrklassigen Klassen und an überdurchschnittlich grossen Klassen.

Einmalzulage

² Das Volksschulamt legt für jede Gemeinde den Betrag für die Einmalzulagen fest. Dieser setzt sich zusammen aus

- a. 0,35% des Lohnes der Stufe 1 der Lohnkategorie III für jede Lehrerstelle in Vollzeitanteilen und
- b. dem auf die Gemeinde entfallenden Anteil der budgetierten Einmalzulagen.

³ Die Schulpflege meldet dem Volksschulamt bis spätestens Ende April die im laufenden Schuljahr zulagenberechtigten Lehrpersonen, Schulleiterinnen und Schulleiter.

⁴ Vikarinnen und Vikare erhalten keine Zulagen.

§ 19 a.²⁸ ¹ Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter erhalten entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad als Beitrag an die Mittagsverpflegung bei einem Vollpensum eine monatliche Zulage von Fr. 100. Die Regelungen des Regierungsrates auf der Grundlage von § 69 Abs. 3 VVO gelten sinngemäss.

Verpflegungs-
zulage

² Vikarinnen und Vikare erhalten die Zulage anteilmässig.

§ 20. ¹ Die Gemeinden ersetzen den Lehrpersonen sowie den Schulleiterinnen und Schulleitern die notwendigen dienstlichen Auslagen. Die Auszahlung kann im Einvernehmen mit dem Volksschulamt durch das zentrale Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem erfolgen.⁴³

Dienstliche
Auslagen

² Das Volksschulamt kann den Lehrpersonen, den Schulleiterinnen und Schulleitern besondere Auslagen im Zusammenhang mit dem Besuch von obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen ganz oder teilweise vergüten.³¹

³ Es bestimmt die Ansätze; es kann Spesen pauschal abgelden.³¹

⁴ Bei freiwilligen Weiterbildungsveranstaltungen kann die Gemeinde die Spesen vergüten.⁵⁰

Dienstalters-
geschenk

§ 21. ¹ Die Grundlage für die Berechnung des Dienstaltersgeschenks in Form von Urlaub bilden 39 Schulwochen pro Jahr.

² Der Bezug des Dienstaltersgeschenks in Form von Urlaub ist nur möglich, wenn die Stellvertretung gesichert ist. Der Urlaub kann in höchstens zwei Teilen bis zwei Jahre nach Fälligkeit bezogen werden, wobei ein Teil auch ausbezahlt werden kann.

³ Die Gemeinde meldet im Einvernehmen mit der Lehrperson, der Schulleiterin oder dem Schulleiter dem Volksschulamt bis spätestens einen Monat vor Fälligkeit, in welcher Form das Dienstaltersgeschenk bezogen wird.³¹

§§ 22 und 22 a.¹⁵

IV. Beurteilungsverfahren

Mitarbeiter-
beurteilung

§ 23.⁵⁴ ¹ Alle Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter werden in der Regel jährlich beurteilt.

² Im begründeten Einzelfall, insbesondere bei länger dauernder Abwesenheit der Lehrperson, der Schulleiterin oder des Schulleiters, kann die Mitarbeiterbeurteilung erst im folgenden Schuljahr durchgeführt werden.

³ Für die Mitarbeiterbeurteilung können Fachpersonen beigezogen werden.

⁴ Hat eine Lehrperson gleichzeitig kantonale Anstellungen in mehreren Gemeinden, kann eine Gemeinde die Mitarbeiterbeurteilung einer anderen Gemeinde übernehmen.

Lohnerhöhung
und
Rückstufung

§ 24.⁴¹ ¹ In den Lohnstufen 1 und 2 (Anlaufstufen) wird der Lohn auf Beginn des folgenden Kalenderjahres um eine Stufe erhöht.

² In den Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 wird der Lohn auf den 1. Juli um eine Stufe erhöht, sofern die Lehrperson vor dem 1. Januar angestellt wurde und in der Mitarbeiterbeurteilung mit «Gut» qualifiziert worden ist. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann zudem eine Individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden.

³ In den Lohnstufen 4, 6, 8, 10 und 13–22 kann mit der Qualifikation «Gut» auf den 1. Juli eine Individuelle Lohnerhöhung um eine Stufe, mit der Qualifikation «Sehr gut» eine solche um eine oder zwei Stufen gewährt werden.

⁴ Ab Lohnstufe 23 kann mit der Qualifikation «Sehr gut» auf den 1. Juli eine Individuelle Lohnerhöhung um eine Lohnstufe gewährt werden.

⁵ Eine Lohnerhöhung gemäss Abs. 2–4 wird gestützt auf die im laufenden Schuljahr durchgeführte Mitarbeiterbeurteilung gewährt. Wurde die Mitarbeiterbeurteilung ausnahmsweise verschoben, kann die Lohnerhöhung gestützt auf die letztjährige Mitarbeiterbeurteilung der gleichen Gemeinde gewährt werden.⁵⁴

⁶ Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, deren Leistung oder Verhalten mit mangelhaft bzw. unbefriedigend qualifiziert wird, können durch das Volksschulamt auf Antrag der Schulpflege in eine tiefere Stufe zurückversetzt werden. Voraussetzung für die Rückstufung ist eine schriftliche Mahnung, verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.⁵⁶

§ 25.²² ¹ Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.

Ergänzende Bestimmungen

² Die Bildungsdirektion erlässt Weisungen über die Aufteilung der für Individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Lohnsumme auf die Personen, welche die Voraussetzung nach § 24 Abs. 2–4 erfüllen.

V. Weitere Rechte und Pflichten

§ 26.²⁴ ¹ Der Unterricht findet in der Regel gemäss Stundenplan statt. Über Abweichungen vom Stundenplan und die Einstellung des Unterrichts sowie über den Abtausch von Unterrichtslektionen zwischen Lehrpersonen entscheidet

Einhaltung des Stundenplans

- a. die Schulpflege auf Gesuch ganzer Schulen,
- b. die Schulleitung auf Gesuch einzelner Lehrpersonen.

² Die Gesuche sind rechtzeitig vor der geplanten Abweichung einzureichen.⁵⁰

³ Fehlt eine Lehrperson unvorhergesehen an einer Klasse, übernehmen die anderen Lehrpersonen oder die Schulleitung im Rahmen ihres Pensums die Stellvertretung, bis ein Ersatz zur Verfügung steht. Die Wochenlektionenzahl der betroffenen Klasse kann angemessen eingeschränkt werden, sofern die Betreuungszeiten gemäss § 26 Abs. 3 der Volksschulverordnung vom 28. Juni 2006⁶ gewährleistet sind. In Ausnahmefällen kann die Gemeinde von der Stellvertretung absehen, insbesondere bei Aussenwachtsschulen oder nicht in eine Schulanlage integrierten Kindergärten.⁵⁰

⁴ Die Gemeinde sorgt unverzüglich für einen Ersatz.

Bezahlte
Abwesenheiten

§ 27.¹⁴ ¹ Zusätzlich zu den im allgemeinen Personalrecht in den §§ 84–115 VVO²⁴ genannten Gründen kann auch zur beruflichen Weiterbildung, für Aufgaben im Schulwesen oder aus anderen wichtigen Gründen bezahlter Urlaub gewährt werden.

² Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, die infolge ansteckender Krankheiten in der Familie oder in der Schule an der Ausübung ihrer Tätigkeit verhindert sind, erhalten dieselben Lohnleistungen wie im Falle eigener Erkrankung.

³ Die gemäss §§ 85–90 VVO²⁴ vorgesehenen Urlaube können nicht kompensiert werden, falls sie nicht in die Unterrichtszeit fallen. Ebenso berechtigten Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst-, Zivilschutz- und Zivildienstleistungen nicht zur Kompensation während der Unterrichtszeit.

⁴ Fallen die letzten zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin in die Schulferien, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Ersucht die Lehrerin oder die Schulleiterin nach der Niederkunft um Entlassung, wird das Arbeitsverhältnis auf Ende des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs aufgelöst.

⁵ Lehrpersonen müssen die bezahlten Urlaube gemäss §§ 96 Abs. 5 und 96 a VVO³ wochenweise beziehen. Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.⁶³

Bezahlter
Urlaub

§ 28.³¹ ¹ Die Gemeinde bewilligt bezahlten Urlaub bis zu einer Woche. Sie meldet diesen dem Volksschulamt.

² Das Volksschulamt bewilligt auf Antrag der Gemeinde:⁵⁰

- a. Urlaub von mehr als einer Woche,
- b. Urlaub gemäss §§ 87–90 und 98 VVO.

³ Das Volksschulamt entscheidet auf Antrag der Gemeinde über die Auferlegung der Stellvertretungskosten.

Unbezahlter
Urlaub

§ 29.¹⁴ ¹ Für die Bewilligung von unbezahlttem Urlaub ist die Gemeinde zuständig. Die Stellvertretung muss gewährleistet sein.

² Der auf den unbezahlten Urlaub entfallende Schulferienanteil gemäss § 18 wird auf ganze Besoldungstage abgerundet und an die Dauer der Lohnsistierung angerechnet.²⁴

Berufspflicht-
verletzung

§ 29 a.³¹ Werden im Rahmen einer Fachaufsicht Berufspflichtverletzungen festgestellt, kann das Volksschulamt die Erlaubnis zur Fortführung oder Aufnahme der Lehrtätigkeit in einer anderen Gemeinde mit Auflagen versehen.

VI. Besondere Bestimmungen für Schulleitungen¹³

§ 29 b.⁵⁰ Die §§ 7, 7 a, 9–13, 15, 16 a, 17 Abs. 2, 18, 21 Abs. 1, 26 und 29 Abs. 2 dieser Verordnung sowie die §§ 132–134 VVO finden auf die Anstellungen der Schulleiterinnen und Schulleiter keine Anwendung. Nicht anwendbare Bestimmungen

§ 29 c.³⁴ ¹ Schulleiterinnen und Schulleiter ohne entsprechende Ausbildung können für höchstens drei Jahre eingesetzt werden, wenn sie während dieser Zeit die Ausbildung absolvieren. Ausbildung

² Das Volksschulamt bezeichnet die anerkannten Ausbildungen.

³ Es kann im Einzelfall gleichwertige Ausbildungen oder berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen in Kombination mit Berufserfahrung als Schulleiterin oder Schulleiter als genügende Ausbildung anerkennen.

§ 29 d.³² ¹ Schulleiterinnen und Schulleiter mit entsprechender Ausbildung werden in der Lohnkategorie V gemäss Teil A des Anhangs eingereiht. Ohne Ausbildung werden sie in der Lohnkategorie IV eingereiht. Einreihung und Einstufung der Schulleitung

² Ist eine Schulleiterin oder ein Schulleiter bisher als Lehrperson angestellt, erfolgt der Wechsel in die Lohnkategorie V bzw. IV unter Beibehaltung der bisherigen Einstufung.

³ Tritt eine Schulleiterin oder ein Schulleiter neu in den Schuldienst ein, wird sie oder er gemäss Abs. 1 eingereiht und nach § 16 eingestuft. Verfügt sie oder er nicht über ein Lehrdiplom, wird die Berufstätigkeit ab dem vollendeten 23. Altersjahr angerechnet.⁵⁸

⁴ Ausserschulische Führungserfahrung wird bei der Einstufung gemäss Abs. 2 und 3 angerechnet.

⁵ Die gemäss Abs. 2–4 festgelegte Einstufung wird erhöht, wenn die Schulleiterin oder der Schulleiter über

- a.⁵⁸ ein Lehrdiplom für die Kindergarten- oder für die Primarstufe verfügt: um eine Lohnstufe,
- b. ein Lehrdiplom für die Sekundarstufe verfügt: um zwei Lohnstufen.

§ 29 e.¹³ ¹ Die Schulleiterinnen und Schulleiter beziehen ihre Ferien während der Schulferien. Ferien

² . . .⁵¹

- Stellvertretung § 29 f.⁴³ ¹ Bei längeren Abwesenheiten kann die Schulpflege die Stellvertretung der Schulleiterin oder des Schulleiters einer Lehrperson oder einer anderen Schulleiterin oder einem anderen Schulleiter wie folgt übertragen:
- bei unvorhergesehenen Abwesenheiten ab der 2. Schulwoche,
 - bei vorhergesehenen Abwesenheiten von mehr als einer Schulwoche bis längstens drei Schulwochen ab der 1. Schulwoche, für höchstens die Hälfte des Beschäftigungsumfanges der zu vertretenden Schulleiterin oder des zu vertretenden Schulleiters,
 - ²⁴ bei vorhergesehenen Abwesenheiten von mehr als drei Schulwochen ab der 1. Schulwoche.
- ² Das Volksschulamt errichtet für den Unterricht der Stellvertreterin oder des Stellvertreters ein Vikariat. Ausnahmsweise und mit Bewilligung des Volksschulamts kann die Schulpflege eine Aushilfe auf der Grundlage von § 161 VVO³ anstellen.³¹
- Überzeit § 29 g.⁴² Das Volksschulamt kann Überzeit gemäss § 125 VVO³ auf Antrag der Schulpflege vergüten, wenn diese die Überzeit ausdrücklich angeordnet oder ausnahmsweise nachträglich genehmigt hat.

VII. Besondere Bestimmungen für Vikariate²⁶

- Arbeitsverhältnis der Vikarinnen und Vikare § 30.³¹ ¹ Vikariate für voraussichtlich mehr als drei Tage werden durch das Volksschulamt errichtet. Ist mit der Abwesenheit eine Erwerb ersatzleistung verbunden, wird die Vikarin oder der Vikar auch für eine kürzere Dauer abgeordnet.
- ² Für Abwesenheiten bis zu drei Tagen kann die Gemeinde auf eigene Kosten ein Vikariat errichten.¹⁴
- ³ Die Vikarin oder der Vikar meldet dem Volksschulamt die Beendigung des Vikariats innert einer Woche unter Angabe des letzten Schultags.
- Lohnanspruch § 31. ¹ Der Lohn wird für die tatsächlich erteilten Unterrichtslektionen ausgerichtet. Die Lektionensätze gemäss Teil C des Anhangs enthalten die Vergütungen für Sonntage, weitere Ruhetage und Ferien.³²
- ² Als Berechnungsgrundlage dienen die §§ 2 d, 14 und 18 sowie die Stufen 1 der Lohnskalen gemäss Anhang.⁴⁹
- ³ Die Lektionensätze gemäss Anhang umfassen die Vergütung für sämtliche Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 10 a, 10 b, 10 c und 10 f. Die Vikarin oder der Vikar mit Entlöhnung auf der Basis des Lektionensatzes erbringt keinen Arbeitszeitnachweis.⁴²

⁴ Wird ein Vikariat während insgesamt 16 Schulwochen ununterbrochen an der gleichen Stelle geleistet, richtet das Volksschulamt auf Antrag der Vikarin oder des Vikars oder der Gemeinde den monatlichen Lohn gemäss §§ 14–18 und 19 a aus. Der Antrag ist spätestens innert sechs Monaten nach Abschluss des Vikariats zu stellen. Das Volksschulamt kann den monatlichen Lohn für kürzere Einsätze bewilligen. Vikarinnen und Vikare ohne Lehrdiplom für die Volksschule erhalten den monatlichen Lohn⁵⁸

- a. zu 100% mit Lehrdiplom für die Sekundarstufe II,
- b. zu 90% nach erfolgreichem Abschluss des Basisstudiums als Volksschullehrperson und positiver Beurteilung der Eignung,
- c. zu 80% in den übrigen Fällen.

⁵ Steht vor der Abordnung fest, dass das Vikariat länger als 16 Schulwochen dauern wird, kann ab Beginn des Vikariats der Lohn einer Lehrperson ausbezahlt werden.

§ 31 a.²⁷

VIII. Schlussbestimmungen¹⁴

§ 32. Die Schulpflegen¹⁴ erlassen bis spätestens Ende 2000 Anstellungsverfügungen für die gemäss den Übergangsbestimmungen vom 19. Januar 2000 überführten Lehrpersonen. Die bisherigen Pensverpflichtungen sowie Einreihungen und Einstufungen bleiben unverändert. Überführung

§ 33. ¹ Diese Verordnung tritt unter Vorbehalt der Genehmigung der §§ 14 und 19 sowie den Teilen A und B des Anhangs durch den Kantonsrat¹¹ am 1. Oktober 2000 in Kraft. Inkrafttreten

² Die §§ 8 Abs. 1, 9 und 10 treten am 16. August 2001 in Kraft. Für Lehrpersonen mit Geburtsdatum vor 16. August 1944 gelten die Regeln der bisherigen Altersentlastung. Bei Änderung des Beschäftigungsgrads entfällt der Besitzstand.¹²

³ § 21 und der Lektionensatz der Vikariate gemäss Anhang C treten am 1. Januar 2001 in Kraft.

⁴ Die Lehrerbesoldungsverordnung vom 5. März 1986 wird mit Ausnahme von § 33, der bis 15. August 2009 in Kraft bleibt, aufgehoben.¹⁷

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 15. Dezember 2004
(OS 59, 509)

Die im Jahr 2005 auszurichtenden Staatsbeiträge bemessen sich nach der am 1. Januar 2005 geltenden Rechtslage.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 11. Juli 2007 (OS 62, 314)

§ 2 c Abs. 3 gilt für die Gemeinden der ersten Staffel gemäss § 6 der Übergangsordnung zum Volksschulgesetz vom 28. Juni 2006 (LS 412.100.2) ab dem Schuljahr 2008/09, für die Gemeinden der zweiten und dritten Staffel ein bzw. zwei Jahre später.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 24. März 2010 (OS 65, 187)

¹ Lehrpersonen, die gestützt auf § 16 Abs. 2 in der Fassung vom 24. März 2010 eine Änderung ihrer Einstufung begehren, haben bis spätestens 30. April 2011 beim Volksschulamt ein entsprechendes Gesuch einzureichen. Die geleisteten Berufstätigkeiten sind nachzuweisen.

² Sind die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung erfüllt, wird diese auf Beginn des Monats gewährt, der dem Monat des Gesuchseingangs folgt.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 5. Mai 2010 (OS 65, 885)

Die bisherigen Stufen 1–3 werden wie folgt aufgehoben:

- a. Stufen 1 aller Lohnkategorien per 1. Januar 2011,
- b. Stufen 2 aller Lohnkategorien per 1. Januar 2012,
- c. Stufen 3 der Lohnkategorien I, II und III per 1. Januar 2013.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 16. Februar 2011
(OS 66, 291)

¹ Alle Lehrpersonen, Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Vikarinnen und Vikare im Monatslohn, die am 31. Juli 2011 angestellt sind, erhalten spätestens Ende Dezember 2016 eine Lohnnachzahlung für einen halben Monat. Die Lohnnachzahlung berechnet sich auf der Grundlage des aktuellen Lohns und des Beschäftigungsgrads am 31. Juli 2011 und ist BVK-versichert, sofern ein Versicherungsverhältnis besteht.⁴⁰

² Für die Zuweisung der Vollzeiteneinheiten an die Gemeinden für das Schuljahr 2012/13 werden zu zwei Dritteln die nach bisheriger Methode berechneten Sozialindizes der Jahre 2010 und 2011 einbezogen. Für die Zuweisung der Vollzeiteneinheiten an die Gemeinden für das Schuljahr 2013/14 wird zu einem Drittel der nach bisheriger Methode berechnete Sozialindex 2011 einbezogen.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 27. November 2013
(OS 68, 522)

§ 1. ¹ Bei einer Lehrperson, die gestützt auf § 1 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999⁸ gemäss Änderung vom 6. Februar 2012 in ein kantonales Anstellungsverhältnis übergeführt wird, wird die bisherige betragsmässige Lohneinstufung der kommunalen Anstellung übernommen, wenn

- a. ihre Lohneinstufung zu Beginn der kommunalen Anstellung und die weitere Lohnentwicklung §§ 16, 24, 25 und Teil A des Anhangs entsprechen und
- b. bei ihr spätestens im Schuljahr 2014/15 eine Mitarbeiterbeurteilung gemäss den kantonalen Vorgaben durchgeführt wurde, die mit einer Gesamtwürdigung «Gut» oder «Sehr gut» abgeschlossen wurde.

² Hat die Gemeinde die Lehrperson betragsmässig gegenüber den kantonalen Vorgaben um eine oder zwei Lohnstufen höher eingestuft, wird diese Einstufung übernommen. Hat die Gemeinde die Lehrperson betragsmässig gegenüber den kantonalen Vorgaben um mehr als zwei Lohnstufen höher eingestuft, wird eine um zwei Lohnstufen höhere Lohneinstufung übernommen. Die weitere Lohnentwicklung wird ausgesetzt, bis die Einstufung den kantonalen Vorgaben entspricht.

³ Hat die Gemeinde eine Lehrperson gegenüber den kantonalen Vorgaben betragsmässig tiefer eingestuft, wird die Lehrperson gemäss den kantonalen Vorgaben eingestuft.

⁴ Lehrpersonen, die aufgrund einer Pensenerhöhung bereits zu einem früheren Zeitpunkt in ein kantonales Anstellungsverhältnis hätten übergeführt werden müssen, werden rückwirkend auf jenen Zeitpunkt nach den damals geltenden Grundlagen eingestuft und die weitere Lohnentwicklung gemäss §§ 24 und 25 vollzogen. Kommunale Dienstjahre werden bei der kantonalen Anstellung nicht berücksichtigt.

§ 2. ¹ Schulleiterinnen und Schulleitern mit Lehrdiplom für die Primarstufe, die am 1. Januar 2014 angestellt sind und deren Lohneinstufung nicht höher als jene als Lehrperson ist, werden auf den 1. Juli 2014 mit Wirkung ab 1. Januar 2014 um eine Lohnstufe höher eingestuft, höchstens aber in Lohnstufe 23.

² Schulleiterinnen und Schulleitern mit Lehrdiplom für die Sekundarstufe, die am 1. Januar 2014 angestellt sind und deren Lohneinstufung nicht höher als jene als Lehrperson ist, werden auf den 1. Juli 2014 mit Wirkung ab 1. Januar 2014 um zwei Lohnstufen höher eingestuft. Sind sie eine Lohnstufe höher eingestuft, wird die Lohneinstufung um eine Lohnstufe erhöht. Die Einstufung erfolgt in jedem Fall höchstens in Lohnstufe 23.

³ Ist die höhere Lohneinstufung der Schulleiterin oder des Schulleiters auf die Anrechnung von ausserschulischer Führungserfahrung zurückzuführen, wird die Lohneinstufung nach den Grundsätzen von § 29 d Abs. 5 korrigiert.

§ 3. ¹ Für Lehrpersonen gilt bis zum Ende des Schuljahres 2014/15 (31. Juli 2015) die minimale Unterrichtsverpflichtung gemäss § 8 Abs. 1 lit. a und b dieser Verordnung in der Fassung vom 28. Juni 2006.

² Eine zusätzliche Anstellung von Schulleiterinnen und Schulleitern als Lehrperson erfolgt im Schuljahr 2014/15 unabhängig vom Unterrichtspensum nach kantonalem Recht. Abs. 1 ist nicht anwendbar.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 26. Juni 2013 (OS 69, 244)

Im Kalenderjahr 2014 erfolgt die Meldung gemäss § 19 Abs. 3 bis Ende Oktober.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 18. März 2015
(OS 71, 79)

Bei einer Anstellung an Regelklassen der Kindergartenstufe vor Inkraftsetzung der Änderung vom 18. März 2015 der Lehrpersonalverordnung wird der Beschäftigungsgrad für das erste nach deren Inkraftsetzung fällige Dienstaltersgeschenk zu 87% berücksichtigt.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 16. März 2022
(OS 77, 400)

Auf Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der Änderung eingeleitet wurden, bleibt das bisherige Recht anwendbar.

¹ OS 56, 309.

² LS 177.11.

³ LS 177.111.

⁴ LS 410.4.

⁵ LS 412.100.

⁶ LS 412.101.

⁷ LS 412.103.

⁸ LS 412.31. Heute: Lehrpersonalgesetz.

⁹ LS 414.41.

¹⁰ LS 414.416.3.

¹¹ Vom Kantonsrat genehmigt am 25. September 2000.

¹² Fassung gemäss RRB vom 30. Mai 2001 (OS 56, 585). In Kraft seit 16. August 2001.

¹³ Eingefügt durch RRB vom 28. Juni 2006 (OS 61, 245; ABI 2006, 808). In Kraft seit 16. August 2007.

¹⁴ Fassung gemäss RRB vom 28. Juni 2006 (OS 61, 245; ABI 2006, 808). In Kraft seit 16. August 2007.

¹⁵ Aufgehoben durch RRB vom 28. Juni 2006 (OS 61, 245; ABI 2006, 808). In Kraft seit 31. Dezember 2007.

¹⁶ Fassung gemäss RRB vom 28. Juni 2006 (OS 61, 245; ABI 2006, 808). In Kraft seit 1. Januar 2008.

¹⁷ Fassung gemäss RRB vom 23. April 2008 (OS 63, 191; ABI 2008, 652). In Kraft seit 1. Mai 2008.

¹⁸ Eingefügt durch RRB vom 11. Juli 2007 (OS 62, 313; ABI 2007, 1407). In Kraft seit 16. August 2008.

¹⁹ Eingefügt gemäss RRB vom 13. August 2008 (OS 63, 479; ABI 2008, 1417). In Kraft seit 16. August 2008.

- ²⁰ Fassung gemäss RRB vom 20. August 2008 (OS 63, 485; ABI 2008, 1441). In Kraft seit 16. August 2009.
- ²¹ Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2010 (OS 65, 879; ABI 2010, 985). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- ²² Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2010 (OS 65, 882; ABI 2010, 2623). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- ²³ Eingefügt durch RRB vom 16. Februar 2011 (OS 66, 291; ABI 2011, 731). In Kraft seit 1. Mai 2011.
- ²⁴ Fassung gemäss RRB vom 16. Februar 2011 (OS 66, 291; ABI 2011, 731). In Kraft seit 1. Mai 2011.
- ²⁵ Eingefügt durch RRB vom 16. Februar 2011 (OS 66, 291; ABI 2011, 731). In Kraft seit 1. August 2011.
- ²⁶ Fassung gemäss RRB vom 16. Februar 2011 (OS 66, 291; ABI 2011, 731). In Kraft seit 1. August 2011.
- ²⁷ Aufgehoben durch RRB vom 16. Februar 2011 (OS 66, 291; ABI 2011, 731). In Kraft seit 1. August 2011.
- ²⁸ Eingefügt durch RRB vom 16. Februar 2011 (OS 66, 291; ABI 2011, 731). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- ²⁹ Fassung gemäss RRB vom 2. November 2011 (OS 67, 11; ABI 2011, 3236). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- ³⁰ Fassung gemäss RRB vom 16. Februar 2011 (OS 66, 291; ABI 2011, 731). In Kraft seit 1. August 2012.
- ³¹ Fassung gemäss RRB vom 9. Mai 2012 (OS 67, 220; ABI 2012, 1053). In Kraft seit 1. August 2012.
- ³² Fassung gemäss RRB vom 27. November 2013 (OS 68, 522; ABI 2013-12-06). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ³³ Aufgehoben durch RRB vom 27. November 2013 (OS 68, 522; ABI 2013-12-06). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ³⁴ Fassung gemäss RRB vom 27. November 2013 (OS 68, 522; ABI 2013-12-06). In Kraft seit 1. August 2014.
- ³⁵ Fassung gemäss RRB vom 26. Juni 2013 (OS 69, 244; ABI 2013-07-05). In Kraft seit 1. August 2014.
- ³⁶ Aufgehoben durch RRB vom 26. Juni 2013 (OS 69, 244; ABI 2013-07-05). In Kraft seit 1. August 2014.
- ³⁷ Eingefügt durch RRB vom 27. November 2013 (OS 68, 522; ABI 2013-12-06). In Kraft seit 1. August 2015.
- ³⁸ Fassung gemäss RRB vom 9. Juli 2014 (OS 69, 386; ABI 2014-08-22). In Kraft seit 1. August 2015.
- ³⁹ Eingefügt durch RRB vom 25. Mai 2016 (OS 71, 232; ABI 2016-06-03). In Kraft seit 1. Juli 2016.
- ⁴⁰ Fassung gemäss RRB vom 26. Oktober 2016 (OS 71, 454; ABI 2016-11-04). In Kraft seit 1. Dezember 2016.
- ⁴¹ Fassung gemäss RRB vom 26. Oktober 2016 (OS 71, 478; ABI 2016-11-04). In Kraft seit 1. Januar 2017.

- ⁴² Eingefügt durch RRB vom 18. März 2015 (OS 71, 79; ABl 2015-03-27). In Kraft seit 1. August 2017.
- ⁴³ Fassung gemäss RRB vom 18. März 2015 (OS 71, 79; ABl 2015-03-27). In Kraft seit 1. August 2017.
- ⁴⁴ Aufgehoben durch RRB vom 18. März 2015 (OS 71, 79; ABl 2015-03-27). In Kraft seit 1. August 2017.
- ⁴⁵ Fassung gemäss RRB vom 22. November 2017 (OS 73, 71; ABl 2017-12-01). In Kraft seit 1. August 2018.
- ⁴⁶ Fassung gemäss RRB vom 24. Oktober 2018 (OS 74, 6; ABl 2018-10-26). In Kraft seit 1. Januar 2019.
- ⁴⁷ Fassung gemäss RRB vom 12. Dezember 2018 (OS 74, 93; ABl 2018-12-21). In Kraft seit 1. August 2019.
- ⁴⁸ Fassung gemäss RRB vom 30. Oktober 2019 (OS 75, 13; ABl 2019-11-08). In Kraft seit 1. Januar 2020.
- ⁴⁹ Fassung gemäss RRB vom 17. April 2019 (OS 74, 314; ABl 2019-04-26). In Kraft seit 1. August 2020.
- ⁵⁰ Fassung gemäss RRB vom 21. Oktober 2020 (OS 75, 570; ABl 2020-10-30). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ⁵¹ Aufgehoben durch RRB vom 21. Oktober 2020 (OS 75, 570; ABl 2020-10-30). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ⁵² Eingefügt durch RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 167; ABl 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ⁵³ Fassung gemäss RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 167; ABl 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ⁵⁴ Fassung gemäss RRB vom 21. Oktober 2020 (OS 75, 570; ABl 2020-10-30). In Kraft seit 1. August 2021.
- ⁵⁵ Fassung gemäss RRB vom 27. Oktober 2021 (OS 77, 6; ABl 2021-11-05). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ⁵⁶ Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 (OS 77, 400; ABl 2022-03-25). In Kraft seit 1. Oktober 2022.
- ⁵⁷ Fassung gemäss RRB vom 31. August 2022 (OS 77, 466; ABl 2022-09-09). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- ⁵⁸ Fassung gemäss RRB vom 2. Februar 2022 (OS 77, 558; ABl 2022-03-04). In Kraft seit 1. Januar 2023.
- ⁵⁹ Aufgehoben durch RRB vom 2. Februar 2022 (OS 77, 558; ABl 2022-03-04). In Kraft seit 1. Januar 2023.
- ⁶⁰ Fassung gemäss RRB vom 21. September 2022 (OS 78, 21; ABl 2022-09-30). In Kraft seit 1. Januar 2023.
- ⁶¹ Fassung gemäss RRB vom 1. März 2023 (OS 78, 165; ABl 2023-03-10). In Kraft seit 1. August 2023.
- ⁶² Fassung gemäss RRB vom 27. September 2023 (OS 79, 6; ABl 2023-10-02). In Kraft seit 1. Januar 2024.
- ⁶³ Fassung gemäss RRB vom 10. Januar 2024 (OS 79, 13; ABl 2024-01-19). In Kraft seit 1. Januar 2024.

Anhang zur Lehrpersonalverordnung⁶²**A. Lohnskala (§§ 14–29 d)⁴³**

	Stufe	Kategorie III in Franken	Kategorie IV in Franken	Kategorie V in Franken
2. Lohnmaximum	27	157 113	168 049	179 919
	26	155 561	166 392	178 144
	25	154 010	164 735	176 367
	24	152 460	163 077	174 592
1. Lohnmaximum	23	150 909	161 420	172 818
	22	149 358	159 758	171 044
	21	147 811	158 101	169 268
	20	146 258	156 443	167 492
	19	144 706	154 783	165 716
	18	143 158	153 124	163 940
	17	141 605	151 466	162 165
	16	140 057	149 809	160 388
	15	138 503	148 150	158 613
	14	136 957	146 492	156 839
	13	135 405	144 835	155 063
	12	133 855	143 176	153 286
	11	132 305	141 517	151 510
	10	128 686	137 648	147 369
	9	125 068	133 777	143 223
	8	121 449	129 907	139 083
	7	118 689	126 039	134 941
6	115 072	122 169	130 796	
5	111 453	119 156	126 654	
4	107 837	115 286	122 512	
3	104 219	111 419	119 223	
Anlaufstufen	2	101 458	107 547	115 082
	1	97 839	103 676	110 938

B.³⁶**C. Vikariate, Lektionenansatz**²⁹

¹ Vikarinnen und Vikare mit Lehrdiplom erhalten bei einem Ferienanspruch ab Beginn des Schuljahres, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden, folgenden Lohn:^{49, 62}

Anstellung	Lohn pro Unterrichtslektion in Franken
a. Lehrperson an Regelklassen auf der Kindergartenstufe	98.80
b. Förderlehrperson auf der Kindergartenstufe ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	96.52
c. Förderlehrperson auf der Kindergartenstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	102.28
d. . . . ⁴⁴	
e. Lehrperson und Fachlehrperson an Regelklassen der Primarstufe	96.52
f. Lehrperson und Fachlehrperson an Aufnahmeklassen der Primarstufe	96.52
g. Förderlehrperson und Lehrperson ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik sowie Fachlehrperson an Einschulungs- und Kleinklassen der Primarstufe	96.52
h. Förderlehrperson und Lehrperson an Einschulungs- und Kleinklassen der Primarstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	102.28
i. Lehrperson und Fachlehrperson an Regelklassen der Sekundarstufe	102.28
j. Lehrperson und Fachlehrperson an Aufnahmeklassen der Sekundarstufe	102.28
k. Förderlehrperson und Lehrperson ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik sowie Fachlehrperson an Kleinklassen der Sekundarstufe	102.28
l. Förderlehrperson und Lehrperson an Kleinklassen der Sekundarstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	109.44

412.311

Lehrpersonalverordnung (LPVO)

² Vikarinnen und Vikare ohne Lehrdiplom für die Volksschule erhalten den Lektionensatz gemäss Abs. 1²⁶

- a. zu 100% mit Lehrdiplom für die Sekundarstufe II,
- b.⁵⁸ zu 90% nach erfolgreichem Abschluss des Basisstudiums als Volksschullehrperson und positiver Beurteilung der Eignung,
- c. zu 80% in den übrigen Fällen.

³ Ein zusätzlicher Ferienanspruch gemäss § 13 Abs. 3 wird anteilmässig berücksichtigt.⁴³

D.²⁷



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

Gesetz über die Pädagogische Hochschule (PHG)

(vom 25. Oktober 1999)^{1,2}

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 29. Juli 1998³,

beschliesst:

1. Teil: Grundlagen

§ 1. ¹ Der Kanton sorgt für die Aus- und Weiterbildung der Lehr- Zweck
kräfte.

² Die Lehrkräfte erwerben das fachliche Wissen und die pädagogischen Fähigkeiten, die sie zur Ausübung ihres Bildungsauftrags und zum Umgang mit neuen Anforderungen benötigen.

³ Die Aus- und Weiterbildung befähigt die Lehrkräfte, den Auszubildenden Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln, sie als mündige und verantwortungsbewusste Persönlichkeiten zu fördern und auf ein lebenslanges Lernen vorzubereiten.

§ 2. ¹ Der Kanton führt für die Aus- und Weiterbildung der Lehr- Pädagogische
Hochschule
kräfte eine Pädagogische Hochschule.

² Die Pädagogische Hochschule ist eine Hochschule der Zürcher Fachhochschule.¹⁰

³ Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, gilt das Fachhochschulgesetz⁵.

§ 3. ¹ Die Pädagogische Hochschule bietet in Verbindung von Wis- Auftrag
senschaft und Praxis Aus- und Weiterbildung an für Lehrkräfte der Volksschule und der Berufsfachschulen. Sie beteiligt sich an der Weiterbildung für die Lehrkräfte der Mittelschulen. Sie betreibt anwendungsorientierte Forschung.¹⁴

² Die Pädagogische Hochschule vermittelt fachliche, pädagogische, didaktische sowie Beratungs- und Beurteilungskompetenzen. Sie fördert interdisziplinäres Wissen, kritische Urteilskraft, das Arbeiten im Team und die Entwicklung der Persönlichkeit.

³ Die Pädagogische Hochschule kann Aufgaben für die pädagogisch-didaktische Ausbildung von Lehrkräften an andern Hochschulen übernehmen.

⁴ Die Pädagogische Hochschule kann auch Aufgaben im Bereich und in der Lehre der Erwachsenenbildung wahrnehmen.

Zusammenarbeit

§ 4. Die Pädagogische Hochschule kann mit anderen Hochschulen sowie mit weiteren Institutionen öffentlichen oder privaten Rechts Verträge über die Zusammenarbeit schliessen.

Zusammenarbeit mit der Universität Zürich

§ 5. ¹ Die Universität Zürich übernimmt Aufgaben in der Ausbildung für die Lehrkräfte der Sekundarstufe II und der fachwissenschaftlichen Ausbildung für die Lehrkräfte der Volksschule.

² Die Universität und die Pädagogische Hochschule regeln die Zusammenarbeit in der Ausbildung sowie für weitere Bereiche in einem Vertrag. Sie verständigen sich über die gegenseitige Anerkennung und Anrechnung von Studienleistungen.

³ Kommt zwischen den Vertragspartnern keine Einigung zu Stande, entscheidet der Regierungsrat.

2. Teil: Ausbildung

A. Zulassung und Eignung²⁰

Fachliche Voraussetzungen a. für die Stufen der obligatorischen Schule (Schuljahre 1 bis 11)

§ 6.²⁰ ¹ Zum Studium für Lehrkräfte der Stufen der obligatorischen Schule wird zugelassen, wer Inhaberin oder Inhaber ist:

- a. einer eidgenössisch anerkannten gymnasialen Maturität,
- b. einer Berufsmaturität mit bestandener Ergänzungsprüfung zu den universitären Hochschulen,
- c. einer Fachmaturität mit bestandener Ergänzungsprüfung zu den universitären Hochschulen,
- d. eines Hochschuldiploms,
- e. eines Abschlusses einer dreijährigen anerkannten Schule der Sekundarstufe II und eines Äquivalenznachweises zur Ergänzungsprüfung zu den universitären Hochschulen oder
- f. eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses mit mehrjähriger Berufserfahrung und eines Äquivalenznachweises zur Ergänzungsprüfung zu den universitären Hochschulen.

² Der Äquivalenznachweis gemäss Abs. 1 lit. e und f wird im Rahmen einer Prüfung erbracht. Geprüft werden fachliche Kompetenzen. Der Kanton kann Kurse zur Vorbereitung auf die Prüfung für den Äquivalenznachweis anbieten.

³ Wer zum Studium für Lehrkräfte der Sekundarstufe I an der Pädagogischen Hochschule gemäss Abs. 1 zugelassen ist, ist zum Besuch der entsprechenden fachwissenschaftlichen Ausbildung an der Universität berechtigt.

§ 7.²⁰ ¹ Zum Studium für Lehrkräfte der Kindergarten- und der Primarstufe wird zudem zugelassen, wer Inhaberin oder Inhaber ist:

- a. einer anerkannten Fachmaturität für das Berufsfeld Pädagogik,
- b. eines Abschlusses einer dreijährigen anerkannten Schule der Sekundarstufe II und eines Äquivalenznachweises zur Fachmaturität für das Berufsfeld Pädagogik oder
- c. eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses mit mehrjähriger Berufserfahrung und eines Äquivalenznachweises zur Fachmaturität für das Berufsfeld Pädagogik.

b. für die Kindergarten- und die Primarstufe (Schuljahre 1 bis 8)

² Der Äquivalenznachweis gemäss Abs. 1 lit. b und c wird im Rahmen einer Prüfung erbracht. Geprüft werden fachliche Kompetenzen. Der Kanton kann Kurse zur Vorbereitung auf die Prüfung für den Äquivalenznachweis anbieten.

§ 7 a.¹² ¹ Zum Studium für Lehrkräfte der Sekundarstufe I wird zugelassen, wer eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- a. eidgenössisch anerkannte gymnasiale Maturität oder Nachweis einer als gleichwertig anerkannten Vorbildung,
- b. erfolgreicher Abschluss eines Aufnahmeverfahrens, bei dem anerkannte Ausbildungsabschlüsse der Sekundarstufe II angemessen zu berücksichtigen sind.

c. Für die Sekundarstufe I

² Das Aufnahmeverfahren gemäss Abs. 1 lit. b dient dem Nachweis der Gleichwertigkeit mit der gymnasialen Maturität. Geprüft werden fachliche Kompetenzen.

³ Der Kanton kann Kurse zur Vorbereitung auf das Aufnahmeverfahren anbieten.

⁴ Die Zulassung zur Pädagogischen Hochschule berechtigt zum Besuch der entsprechenden fachwissenschaftlichen Ausbildung an der Universität.

Studium für Quereinsteigende	<p>§ 7 b.²⁰ Voraussetzungen für die Zulassung zum Studium für Quereinsteigende sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. vollendetes 30. Altersjahr, b. Bachelorabschluss auf Hochschulstufe oder gleichwertige Ausbildung, c. mehrjährige Berufserfahrung, d. erfolgreich abgeschlossenes Aufnahmeverfahren.
Lehrkräftemangel	<p>§ 7 c.¹⁶ Besteht ein Mangel an Lehrkräften der Volksschule, kann der Regierungsrat vorübergehend abweichende Regelungen für die Zulassung zu den Studiengängen für Quereinsteigende festlegen.</p>
Persönliche Voraussetzungen	<p>§ 8.²⁰ ¹ Der Lehrberuf setzt einen guten Leumund und Vertrauenswürdigkeit sowie persönliche und gesundheitliche Eignung voraus.</p> <p>² Fehlen diese Voraussetzungen,</p> <ol style="list-style-type: none"> a. kann die Zulassung zum Studium mit Auflagen verbunden oder verweigert werden, b. können Studierende einer besonderen Aufsicht unterstellt werden, c. können Studierende vorübergehend oder endgültig vom Studium ausgeschlossen werden. <p>³ Strafverfahren gegen Studierende infolge eines Verbrechens oder Vergehens, Verurteilungen zu Freiheitsstrafen oder eine negative Beurteilung der Eignung zum Lehrberuf sind der für das Bildungswesen zuständigen Direktion zu melden.</p>

B. Allgemeines

Gliederung des Studiums	<p>§ 9. ¹ Die Ausbildung setzt sich zusammen aus einem Basisstudium und einem anschliessenden Diplomstudium.</p> <p>² Das Studium umfasst eine schulpraktische Ausbildung und gewährleistet die Eignungsbeurteilung. Es gliedert sich in Ausbildungsblöcke mit Zwischenabschlüssen.</p> <p>³ Das Basisstudium dient insbesondere der Eignungsabklärung sowie dem Aufbau beruflicher Grundlagen und schliesst mit einer Prüfung ab. Das Diplomstudium vermittelt vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten.¹⁷</p> <p>⁴ In den Studiengängen für Quereinsteigende wird die Ausbildung nach dem Basisstudium in der Regel mit einer Lehrtätigkeit an der Volksschule in Teilzeit verbunden.¹⁷</p>
-------------------------	---

§ 9 a.¹⁶ ¹ Die Ausbildung für Lehrkräfte der Sekundarstufe I gliedert sich in ein Bachelor- und ein Masterstudium. Sie wird in der Regel als integrierter Studiengang geführt. Besonderheiten für die Sekundarstufe I

² Ein konsekutiver Masterstudiengang wird angeboten für Inhaberinnen und Inhaber

- a. eines Bachelorabschlusses für die Primarstufe,
- b. eines schweizerisch anerkannten Lehrdiploms für die Primarstufe,
- c. eines Bachelorabschlusses auf Hochschulstufe in Unterrichtsfächern der Volksschule.

§ 9 b.¹⁶ Die Ausbildung der Lehrkräfte für die Sekundarstufe II richtet sich nach § 20. Sekundarstufe II

§ 10. ¹ Die schulpraktische Ausbildung für die Lehrkräfte der Volksschule erfolgt an den Schulen der Gemeinden, diejenige für die Lehrkräfte der Sekundarstufe II an Mittel- und Berufsfachschulen.¹⁴ Praktika

² Für Praktika, die als Lernvikariate absolviert werden, besteht kein Lohnanspruch.

³ Für die Erlangung des Lehrdiploms ist der Nachweis eines ausser-schulischen Praktikums von mindestens drei Monaten Dauer zu erbringen. Die Verordnung regelt die Einzelheiten.

§ 11. ¹ Die Ausbildung schliesst mit einer theoretischen und einer praktischen Prüfung ab. Werden die Prüfungen bestanden, erhalten die Absolventinnen und Absolventen das Lehrdiplom. Lehrdiplom

² Das Lehrdiplom gilt als Ausweis für die Zulassung zum Schuldienst.

§ 12. ¹ Lehrkräfte mit ausserkantonalem Lehrdiplom werden nach Massgabe der Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen⁴ zum Schuldienst zugelassen. Anerkennung anderer Lehrdiplome

² Die für das Bildungswesen zuständige Direktion kann weitere Lehrdiplome anerkennen, sofern die dazu führenden Ausbildungen in inhaltlicher und qualitativer Hinsicht den zürcherischen Lehrdiplomen entsprechen.⁸

³ Sie kann im Einzelfall eine gleichwertige Ausbildung oder eine berufsspezifische Aus- und Weiterbildung in Kombination mit Berufserfahrung als genügende Ausbildung anerkennen.¹⁵

⁴ Sie kann im Einzelfall einer Person die Zulassung zu einer Unterrichtstätigkeit in einem Teilbereich erteilen, sofern sie die für diese Tätigkeit notwendigen Voraussetzungen erfüllt. Die Zulassung kann befristet und provisorisch erteilt sowie mit Auflagen und Bedingungen verbunden werden.¹⁵

§ 13.¹¹

Berufseinführung

§ 14. Die Pädagogische Hochschule sorgt für die Berufseinführung. Sie umfasst obligatorische und fakultative Teile.

C. Ausbildungsgänge

Lehrkräfte
a. für die Kindergarten- und die Unterstufe der Primarstufe (Schuljahre 1 bis 5)

§ 15.²⁰ ¹ Das Diplomstudium umfasst die Bildungsinhalte, die für die Lehrtätigkeit an der Kindergarten- und der Unterstufe der Primarstufe erforderlich sind.

² Der Bildungsrat legt auf der Grundlage des Lehrplans der Volksschule die für eine breite Lehrbefähigung erforderlichen obligatorischen und wählbaren Studienfächer fest.

§ 15 a.²¹

b. für die Primarstufe (Schuljahre 3 bis 8)

§ 16.²⁰ ¹ Das Diplomstudium umfasst die Bildungsinhalte, die für die Lehrtätigkeit an der Primarstufe erforderlich sind.

² Der Bildungsrat legt auf der Grundlage des Lehrplans der Volksschule die für eine breite Lehrbefähigung erforderlichen obligatorischen und wählbaren Studienfächer fest.

c. für die Sekundarstufe I (Schuljahre 9 bis 11)²⁰

§ 17. ¹ Die fachwissenschaftliche Ausbildung findet in der Regel an der Universität statt.¹⁰

² Das Diplomstudium umfasst die Bildungsinhalte, welche für die Lehrtätigkeit als Stufenlehrkraft an der Sekundarstufe I erforderlich sind. Es berücksichtigt die verschiedenen Anforderungsstufen.

³ Der Bildungsrat legt gemäss dem Lehrplan der Volksschule die Fächerkombinationen fest:¹⁷

- a. für den integrierten Studiengang: vier Unterrichtsfächer,
- b. für den konsekutiven Masterstudiengang: zwei oder drei Studienfächer.

§ 18.¹⁸

d. für Sonderklassen²⁰

§ 19. ¹ Die Ausbildung der Lehrkräfte für Sonderklassen erfolgt an einer Heilpädagogischen Hochschule.

² Der Kanton kann mit anderen Kantonen oder Schulträgern Vereinbarungen über die gemeinsame Führung einer Heilpädagogischen Hochschule abschliessen.

§ 20.¹⁹ Die Ausbildung der Lehrkräfte der Berufsfachschulen richtet sich nach § 3, diejenige der Lehrpersonen der Maturitätsschulen nach § 2 a des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998⁷. e. für die Sekundarstufe II²⁰

3. Teil: Weiterbildung

§ 21. ¹ Die Pädagogische Hochschule bietet allein oder mit andern Hochschulen Nachdiplomstudien und Kurse an zum Erwerb der Lehrbefähigung in zusätzlichen Unterrichtsfächern sowie zur Weiterbildung der Lehrkräfte. Das Weiterbildungsangebot berücksichtigt die Berufserfahrung. Weiterbildung

² Der Bildungsrat regelt die obligatorische Weiterbildung. Sie kann berufs begleitend oder berufsunterbrechend ausgestaltet werden.

§ 22. Die Pädagogische Hochschule kann Vorbereitungskurse für die Wiederaufnahme der Lehrtätigkeit oder für die berufsbezogene Umschulung führen. Vorbereitungskurse

§ 23. ¹ Der Staat kann zur Weiterbildung der Lehrkräfte Subventionen bis zu 80% der anrechenbaren Aufwendungen an staatlich anerkannte Institutionen und Organisationen gewähren. Finanzielle Unterstützung

² Die Subvention kann für obligatorische Veranstaltungen bis zur vollen Höhe gewährt werden.

4. Teil: Schluss- und Übergangbestimmungen

§ 24. Der Regierungsrat erlässt für die Einführung des Gesetzes eine Übergangsordnung⁶. Übergangsbestimmung

§ 25. Das Lehrerbildungsgesetz vom 24. September 1978 wird aufgehoben. Aufhebung bisherigen Rechts

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 28. November 2022
(OS 78, 260)

Studierende, die den Ausbildungsgang Kindergartenstufe vor Inkrafttreten dieser Änderung begonnen haben, schliessen diesen nach bisherigem Recht ab.

¹ OS 56, 99.

² In Kraft seit 1. Juli 2002 (OS 57, 233). § 24 in Kraft seit 12. Juli 2000 (OS 56, 167).

³ ABI 1998, 1107.

⁴ LS 410.4.

⁵ LS 414.11.

⁶ LS 414.415.

⁷ LS 415.11.

⁸ Fassung gemäss Bildungsgesetz vom 1. Juli 2002 (OS 58, 3; ABI 2001, 885). In Kraft seit 1. Juli 2003 (OS 58, 153).

⁹ Fassung gemäss Volksschulgesetz vom 7. Februar 2005 (OS 61, 194; ABI 2005, 412). In Kraft seit 21. August 2006 (OS 61, 219).

¹⁰ Fassung gemäss Fachhochschulgesetz vom 2. April 2007 (OS 62, 189; ABI 2006, 268). In Kraft seit 1. August 2007 (OS 62, 271).

¹¹ Aufgehoben durch G über die Administrativmassnahmen bei Lehrpersonen an der Volksschule und an den Mittel- und Berufsfachschulen vom 16. Mai 2011 (OS 66, 586; ABI 2010, 2980). In Kraft seit 1. Januar 2012.

¹² Eingefügt durch G vom 4. November 2013 (OS 69, 288; ABI 2013-03-08). In Kraft seit 1. Januar 2015.

¹³ Fassung gemäss G vom 4. November 2013 (OS 69, 288; ABI 2013-03-08). In Kraft seit 1. Januar 2015.

¹⁴ Fassung gemäss G vom 22. September 2014 (OS 70, 146; ABI 2014-04-25). In Kraft seit 1. Juli 2015.

¹⁵ Eingefügt durch G über die Anpassung des Personalrechts bei Lehrpersonen an der Volksschule vom 6. Februar 2012 (OS 68, 517; ABI 2011, 665). In Kraft seit 1. August 2015.

¹⁶ Eingefügt durch G vom 24. August 2015 (OS 71, 20; ABI 2015-01-30). In Kraft seit 1. März 2016.

¹⁷ Fassung gemäss G vom 24. August 2015 (OS 71, 20; ABI 2015-01-30). In Kraft seit 1. März 2016.

¹⁸ Aufgehoben durch G vom 24. August 2015 (OS 71, 20; ABI 2015-01-30). In Kraft seit 1. März 2016.

¹⁹ Fassung gemäss Universitätsgesetz vom 2. September 2019 (OS 75, 122; ABI 2018-06-15). In Kraft seit 1. April 2020.

²⁰ Fassung gemäss G vom 28. November 2022 (OS 78, 260; ABI 2022-03-04). In Kraft seit 1. August 2023.

²¹ Aufgehoben durch G vom 28. November 2022 (OS 78, 260; ABI 2022-03-04). In Kraft seit 1. August 2023.



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM)⁸

(vom 11. Juli 2007)¹

Der Regierungsrat beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1.¹² Diese Verordnung regelt den Vollzug der Bestimmungen des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005 (VSG)³ über die sonderpädagogischen Massnahmen. Gegenstand

§ 2. ¹ Schülerinnen und Schüler haben ein besonderes pädagogisches Bedürfnis, wenn ihre schulische Förderung in der Regelklasse allein nicht erbracht werden kann. Besondere pädagogische Bedürfnisse

² Besondere pädagogische Bedürfnisse entstehen vor allem aufgrund ausgeprägter Begabung, von Leistungsschwäche, des Erlernens von Deutsch als Zweitsprache, auffälliger Verhaltensweisen oder von Behinderungen.

§ 3. Inwieweit eine Schülerin oder ein Schüler mit einem besonderen pädagogischen Bedürfnis in der Regelklasse unterrichtet werden kann, beurteilt sich nach den konkreten Umständen. Schulung in der Regelklasse

§ 4. Die sonderpädagogischen Angebote sind auf die Lernziele derjenigen Regelklassen ausgerichtet, welche die Schülerinnen und Schüler besuchen oder besuchen würden. Sie berücksichtigen dabei die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler. Ausrichtung auf Regelklassen

§ 5. Die Gemeinden können für Schülerinnen und Schüler mit ausgeprägter Begabung auf eigene Kosten über die im 2. Abschnitt dieser Verordnung genannten Massnahmen hinausgehende Angebote zur Verfügung stellen. Angebote bei ausgeprägter Begabung

412.103 Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM)

2. Abschnitt: Die einzelnen Massnahmen

A. Integrative Förderung

Unterrichtsform § 6. ¹ Integrative Förderung ist die zusätzliche Unterstützung von Schülerinnen und Schülern in der Regelklasse durch eine Förderlehrperson.

² Die Förderlehrperson setzt in Absprache mit der Regellehrperson einen Teil ihres Pensums für den gemeinsamen Unterricht ein. Bei Uneinigkeit entscheidet die Schulleitung über den Umfang des gemeinsamen Unterrichts.⁹

³ Die Regel- und die Förderlehrperson sprechen sich über die gemeinsam erteilten Lektionen, über die Lernziele und über die Beurteilung ab.

Zusammenarbeit mit den übrigen Beteiligten § 7.¹⁵ ¹ Die Förderlehrperson koordiniert die Zusammenarbeit mit den übrigen Beteiligten, insbesondere den Eltern und der Schulleitung.

² Die Regellehrperson trägt die Verantwortung im Sinne von § 26 Abs. 1 VSG.

Mindestangebot § 8.⁹ ¹ Die Gemeinden setzen pro 100 Schülerinnen und Schüler mindestens folgende Anteile der ihnen gemäss § 3 des Lehrpersonalgesetzes⁷ zugeteilten Vollzeiteinheiten für Förderlehrpersonen ein:

- a. 0,4 auf der Kindergartenstufe,
- b. 0,5 auf der Primarstufe.

² Auf der Sekundarstufe legen die Gemeinden Art und Umfang der Integrativen Förderung fest.

³ Soweit eine Gemeinde das Höchstangebot für Therapien gemäss § 11 nicht ausschöpft, kann sie die ihr zugeteilten Vollzeiteinheiten im Umfang dieser Differenz auf eigene Kosten erhöhen. Die Erhöhung bedarf der Bewilligung durch das Volksschulamt.¹¹

⁴ Das Volksschulamt kann einer Gemeinde für ein Schuljahr die Herabsetzung des Mindestangebotes gemäss Abs. 1 bewilligen, wenn der Bedarf an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen nicht gedeckt werden kann. Die Gemeinde setzt die dadurch frei werdenden Mittel für den Regelklassenunterricht ein. Das Volksschulamt kann die Bewilligung höchstens zweimal um je ein Schuljahr verlängern. Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden.¹⁸

B. Therapien

§ 9. ¹ Therapien im Sinne von § 34 Abs. 3 VSG³ sind die logopädische Therapie, die psychomotorische Therapie und die Psychotherapie. Arten

² Als Therapien gelten auch Beratungs- und Unterstützungsangebote durch Förderlehrpersonen gemäss § 29 Abs. 1 lit. b in den Bereichen Hör-, Seh-, Hörseh- und Körperbeeinträchtigung.²⁰

§ 10. ¹ Die Therapeutinnen und Therapeuten arbeiten mit den Schülerinnen und Schülern einzeln oder in Gruppen. Sie richten sich auf den Unterricht in den Regelklassen aus. Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen

² Sie beraten bei Bedarf die Lehrpersonen

- a. in Bezug auf Schülerinnen und Schüler, die eine Therapie benötigen,
- b. in Fragen der Prävention im Regelklassenunterricht.

§ 11. ¹ Die Gemeinden setzen für Therapien gemäss § 9 Abs. 1 pro 100 Schülerinnen oder Schüler höchstens folgende Vollzeiteinheiten ein: Höchstangebot

- a. 0,6 auf der Kindergartenstufe,
- b. 0,4 auf der Primarstufe,
- c. 0,1 auf der Sekundarstufe.

² Eine Therapieeinheit dauert 45 Minuten.

C. Unterricht in Deutsch als Zweitsprache¹⁴

§ 12.¹⁴ ¹ Deutsch als Zweitsprache (DaZ) wird fremdsprachigen Schülerinnen und Schülern vermittelt, die nicht über die notwendigen Deutschkompetenzen für den Unterricht in der Regelklasse verfügen. Allgemeines
a. Gegenstand

² Die Bildungsdirektion legt fest, bis zu welchem Stand der Deutschkompetenzen Schülerinnen und Schüler Anspruch auf DaZ-Unterricht haben. Sie bestimmt das Verfahren, mit dem die Deutschkompetenzen ermittelt werden.

§ 13. ¹ Der DaZ-Unterricht erfolgt als Aufnahmeunterricht gemäss § 15 oder in Aufnahmeklassen gemäss §§ 16 und 16 a.¹⁷ b. Form

² Auf der Primar- und der Sekundarstufe wird nach Anfangsunterricht und Aufbauunterricht unterschieden. Der Anfangsunterricht richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die über keine oder sehr geringe Deutschkompetenzen verfügen.

412.103 Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM)

c. Umfang

§ 14.¹⁴ ¹ Für eine Schülerin oder einen Schüler mit Anspruch auf DaZ-Unterricht beträgt die Unterrichtszeit in DaZ mindestens

- a. zwei Lektionen pro Woche auf der Kindergartenstufe,
- b. eine Lektion pro Tag im Anfangsunterricht,
- c. zwei Lektionen pro Woche im Aufbauunterricht.

² Die Schulpflege berechnet gestützt auf Abs. 1 und die Anzahl der berechtigten Schülerinnen und Schüler die Gesamtzahl der Wochenlektionen, die eine Schule einzusetzen hat. Sie setzt in der Regel pro Schülerin oder Schüler Wochenlektionen in insgesamt folgendem Umfang ein:

- a. 0,5–0,75 Wochenlektion auf der Kindergartenstufe,
- b. zwei Wochenlektionen für den Anfangsunterricht,
- c. 0,5–0,75 Wochenlektion für den Aufbauunterricht.

³ Die Schulleitung teilt, ausgehend von der durch die Schulpflege festgelegten Gesamtzahl, die Lektionen den Klassen und Gruppen zu. Sie bestimmt die Grösse der Gruppen und die Anzahl Wochenlektionen, die eine Schülerin oder ein Schüler erhält, wobei die in Abs. 1 festgelegte Unterrichtszeit nicht unterschritten werden darf.

Aufnahmeunterricht

§ 15.¹⁴ ¹ Der DaZ-Unterricht wird auf der Kindergartenstufe in der Regel in den Kindergartenbetrieb integriert.

² Der DaZ-Unterricht auf der Primar- und der Sekundarstufe ergänzt den Unterricht in der Regelklasse. Er findet in der Regel in Gruppen statt.

³ Der Anfangsunterricht dauert längstens ein Jahr.

Aufnahmeklassen

§ 16.¹⁴ ¹ Die Gemeinden können in der 2.–6. Klasse der Primarstufe und auf der Sekundarstufe Aufnahmeklassen gemäss § 34 Abs. 1 und 5 VSG führen.

² In den Aufnahmeklassen erhalten die Schülerinnen und Schüler DaZ-Unterricht und werden zusätzlich in den anderen Unterrichtsfächern auf den Eintritt in die Regelklasse vorbereitet.

³ Die Schülerinnen und Schüler besuchen nach Möglichkeit teilweise diejenige Regelklasse, in die sie voraussichtlich übertreten werden.

⁴ Die Schülerinnen und Schüler werden einer Aufnahmeklasse für längstens ein Jahr zugeteilt. Besucht die Schülerin oder der Schüler gleichzeitig eine Regelklasse, erfolgt die Zuteilung für längstens zwei Jahre.

⁵ Aufnahmeklassen weisen eine Klassengrösse von 8–14 Schülerinnen und Schülern auf. Diese Zahl darf vorübergehend überschritten werden, wenn

- a. die Schaffung einer zusätzlichen Klasse unverhältnismässig wäre und
- b. eine angemessene Schulung gleichwohl gewährleistet ist.

§ 16 a.¹⁶ ¹ Die Gemeinden können für alle Stufen Aufnahmeklassen führen, in denen ausschliesslich Schülerinnen und Schüler aus Durchgangszentren für Asylsuchende beschult werden (Aufnahmeklassen Asyl). Die Schulpflege ordnet die Aufnahmeklassen Asyl in der Regel einer Schule zu. Aufnahme-
klassen Asyl

² Die Schülerinnen und Schüler werden einer Aufnahmeklasse Asyl in der Regel für längstens ein Jahr zugeteilt. Sie erhalten DaZ-Unterricht und Unterricht in anderen Fächern.

³ Der Unterricht kann vom ordentlichen Lehrplan gemäss Volksschulgesetzgebung abweichen, insbesondere bezüglich Lektionentafel und Unterrichtsinhalten. Das Volksschulamt erlässt einen Rahmenlehrplan.

⁴ Das Volksschulamt bewilligt Aufnahmeklassen Asyl auf Gesuch der Gemeinde für in der Regel ein Schuljahr, wenn die Klassengrösse gemäss § 16 Abs. 5 voraussichtlich gegeben ist. Bei geänderten Verhältnissen sind Anpassungen während des Schuljahres möglich.

D. Einschulungs- und Kleinklassen

§ 17. ¹ In Einschulungsklassen werden noch nicht schulbereite Kinder nach dem Kindergarten auf den Besuch der ersten Klasse der Primarstufe vorbereitet. Sie dauern ein Jahr. Einschulungs-
klassen

² Einschulungsklassen weisen eine Klassengrösse von höchstens 14 Schülerinnen und Schülern auf.

§ 18. ¹ Die Gemeinden können auf der Primar- und der Sekundarstufe Kleinklassen für Schülerinnen und Schüler mit besonders hohem Förderbedarf führen. Kleinklassen

² Kleinklassen weisen eine Klassengrösse von 8 bis 12 Schülerinnen und Schülern auf. Diese Zahl darf vorübergehend überschritten werden, wenn

- a. die Schaffung einer zusätzlichen Klasse unverhältnismässig wäre und
- b. eine angemessene Schulung gleichwohl gewährleistet ist.

412.103 Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM)

Übertritt in die
Regelklasse

§ 19. ¹ Der Unterricht in den Kleinklassen hat den Übertritt in die Regelklasse zum Ziel. Dieser erfolgt, sobald abzusehen ist, dass die Schülerin oder der Schüler im Rahmen des Regelklassenunterrichts angemessen gefördert werden kann.

² Lehrpersonen an Kleinklassen richten ihren Unterricht vor dem Übertritt auf den Unterricht derjenigen Regelklasse aus, in welche die Schülerin oder der Schüler übertreten wird.

³ Die Schülerinnen und Schüler besuchen nach Möglichkeit teilweise eine Kleinklasse und teilweise diejenige Regelklasse, in die sie voraussichtlich übertreten werden.

E. Sonderschulung

Bewilligung

§ 20.²⁰ ¹ Öffentliche und private Einrichtungen, die Sonderschulung gemäss § 36 Abs. 1 lit. a–c VSG³ anbieten, benötigen eine Bewilligung des Volksschulamtes.

² Diese wird der Trägerschaft erteilt, wenn

- a. die Sonderschule Leistungen gemäss § 21 anbietet und diese für die kantonale Versorgung notwendig sind,
- b. die Sonderschule über ein vom Volksschulamt genehmigtes Rahmenkonzept verfügt,
- c. das an der Sonderschule tätige Personal über die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Ausbildung gemäss §§ 29–29 c verfügt,
- d. die Räumlichkeiten samt Nebeneinrichtungen den Anforderungen gemäss Anhang 1 der Verordnung über die Finanzierung der Sonderschulung vom 6. Oktober 2021⁶ entsprechen,
- e. die Trennung zwischen operativer und strategischer Leitung personell und organisatorisch gewährleistet ist.

³ Im Übrigen finden §§ 69–71 der Volksschulverordnung vom 28. Juni 2006⁵ Anwendung.

Leistungs-
angebot der
Sonderschulen

§ 21.²⁰ ¹ Das Leistungsangebot der Sonderschulen umfasst Schultypen für

- a. Beeinträchtigungen in den Bereichen Verhalten, Lernen oder Sprache (Sonderschultyp A),
- b. Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbeeinträchtigungen ohne kognitive Beeinträchtigung (Sonderschultyp B1) und mit kognitiver Beeinträchtigung (Sonderschultyp B2),
- c. kognitive Beeinträchtigungen (Sonderschultyp C).

Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM) **412.103**

² Jede Sonderschule ordnet ihr Angebot im Rahmenkonzept einem Schultyp gemäss Abs. 1 zu. Das Volksschulamt kann Ausnahmen bewilligen, wenn dies für die kantonale Versorgung notwendig ist.

³ In den Sonderschulen der Typen A und B1 ist der Unterricht nach dem Lehrplan gemäss § 21 VSG verbindlich.

⁴ In den Sonderschulen der Typen B2 und C orientiert sich der Unterricht an den Kompetenzen und Fachbereichen des Lehrplans gemäss § 21 VSG.

§ 21 a.¹³ ¹ Das Volksschulamt schätzt periodisch für jede Behinderungsart in einem Versorgungsplan den künftigen Bedarf an Sonderschulplätzen. Es berücksichtigt hierfür insbesondere den bisherigen Bedarf und die Entwicklung der Gesamtschülerzahl.

Versorgungsplanung

² Es teilt die gemäss Versorgungsplan notwendigen Plätze den bewilligten Sonderschulen zu.

³ Jede Sonderschule ist verpflichtet, Schülerinnen und Schüler im Rahmen ihres Schultyps gemäss § 21 Abs. 1 aus der zugewiesenen Versorgungsregion aufzunehmen, sofern die Platzzahl dies erlaubt und sie eine angemessene Schulung sicherstellen kann.¹⁹

⁴ Schülerinnen und Schüler aus anderen Versorgungsregionen oder aus anderen Kantonen können berücksichtigt werden, sofern die Belegung dies erlaubt.¹⁹

§ 22.²⁰ ¹ Die Schülerinnen und Schüler werden administrativ einer Sonder- oder Regelschule zugeteilt. Im zweiten Fall erfolgt die Zuteilung an jene Schule, welche die betroffene Schülerin oder der betroffene Schüler bisher besuchte oder ohne Sonderschulbedürftigkeit besuchen würde.

Integrierte Sonderschulung

² Die nach Abs. 1 zuständige Schule trägt die Verantwortung für eine angemessene Schulung und Tagesstruktur. Sie legt die Einzelheiten schriftlich fest.

³ Eine schulische Heilpädagogin oder ein schulischer Heilpädagoge mit einer Ausbildung gemäss § 29 Abs. 1 trägt die Verantwortung für die interdisziplinäre Förderplanung.

⁴ Ist eine Regelschule für die integrierte Sonderschulung verantwortlich, entscheidet sie über die sonderpädagogischen Massnahmen. Sie nimmt Beratung und Unterstützung einer Sonderschule in Anspruch, falls sie nicht über das zusätzlich notwendige Fachwissen verfügt.

⁵ Ist eine Sonderschule für die integrierte Sonderschulung verantwortlich, entscheidet sie in Zusammenarbeit mit der Regelschule über die sonderpädagogischen Massnahmen.

⁶ Das Volksschulamt regelt die Einzelheiten.¹¹

412.103 Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM)

Teilintegrierte Sonderschulung § 22 a.¹⁹ Sonderschulung kann auch teilintegriert angeboten werden. Die Verantwortung trägt die Sonderschule.

Einzelunterricht § 23. ¹ In Ausnahmefällen erhalten Schülerinnen und Schüler, die nicht in einer Gruppe unterrichtet werden können, Einzelunterricht.
² Schülerinnen und Schüler mit Verhaltensschwierigkeiten dürfen bis zur Festlegung einer geeigneten Schulung während längstens sechs Monaten einzeln unterrichtet werden.

3. Abschnitt: Verfahren und Überprüfung

Standortbestimmung § 24. ¹ Die Prüfung einer sonderpädagogischen Massnahme setzt eine Standortbestimmung voraus. Diese erfolgt auf Antrag der Lehrpersonen oder der Eltern.

² In der Standortbestimmung legen die Beteiligten den Förderbedarf, die Förderziele und den weiteren Ablauf fest. Das Volksschulamt regelt das Verfahren.¹¹

Abklärung § 25.²⁰ ¹ Eine schulpsychologische Abklärung wird durchgeführt, wenn:

- a. die Schülerin oder der Schüler einer Sonderschulung zugewiesen werden soll,
- b. von den Beteiligten keine Einigung über die sonderpädagogische Massnahme erzielt werden kann,
- c. Unklarheiten bestehen.

² Die Abklärung wird in der Regel beim zuständigen schulpsychologischen Dienst durchgeführt. Dieser kann weitere Unterlagen beziehen.

³ Er veranlasst eine Abklärung durch Fachleute, wenn besondere, vor allem medizinische, logopädische oder psychomotorische Kenntnisse notwendig sind.

⁴ Er verfasst einen Bericht und gibt bei Bedarf eine Empfehlung für eine sonderpädagogische Massnahme ab. Separative Massnahmen müssen besonders begründet werden.

⁵ Abklärungen zur Prüfung der Zuweisung zu einer Sonderschulung erfolgen mit dem standardisierten Abklärungsverfahren (SAV) nach Art. 6 Abs. 3 der Interkantonalen Vereinbarung über die Zusammenarbeit im Bereich der Sonderpädagogik vom 25. Oktober 2007².

⁶ Das Volksschulamt kann Fachleute für die Abklärungen gemäss Abs. 3 bezeichnen.

Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM) **412.103**

§ 26. ¹ Nach Durchführung der Standortbestimmung und einer allfälligen Abklärung unterbreiten die Lehrpersonen und die Eltern der Schulleitung einen Vorschlag für die anzuordnende Massnahme. Die Abklärung darf nicht mehr als zwei Jahre zurückliegen. Mit der Zustimmung durch die Schulleitung wird der Vorschlag zur Entscheidung.

Entscheidung

² Können sich die Lehrpersonen und die Eltern nicht einigen oder stimmt die Schulleitung ihrem Vorschlag nicht zu, entscheidet die Schulpflege. Sie kann ergänzende Abklärungen anordnen.

³ Die Entscheidung hält fest, welche Massnahme angeordnet und wann sie überprüft wird.

⁴ Eine Sonderschulung bedarf stets der Zustimmung der Schulpflege.

§ 27. ¹ Die Zuweisung von einer Regel- in eine Kleinklasse wird erst vorgenommen, nachdem die Schülerin oder der Schüler während mindestens vier Monaten in einer parallel geführten Regelklasse oder, wo eine solche fehlt, in der Regelklasse einer anderen Gemeinde unterrichtet wurde.

Besondere Fälle

² Von der Beobachtungszeit kann abgesehen werden, wenn aufgrund der konkreten Umstände die notwendige schulische Förderung offensichtlich nur in einer Kleinklasse erfolgen kann oder die Versetzung für die Schülerin oder den Schüler aus besonderen Gründen nicht zumutbar ist.

§ 28. ¹ Soweit in der Entscheidung gemäss § 26 keine kürzere Frist vorgesehen ist, werden sonderpädagogische Massnahmen nach Ablauf eines Jahres überprüft.¹⁰

Überprüfung

² Die Überprüfung erfolgt soweit möglich durch die an der Anordnung der Massnahme Beteiligten. Der schulpsychologische Dienst oder andere Fachleute können beigezogen werden.

³ Nach der Überprüfung wird über Aufhebung, Änderung oder Weiterführung der Massnahme entschieden. Das Verfahren richtet sich nach den §§ 24–26.

412.103 Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM)

4. Abschnitt: Ausbildungsanforderungen

Ausbildung

§ 29.²⁰ ¹ Ein von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) anerkanntes Hochschuldiplom in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik benötigen

- a. Lehrpersonen mit Klassenverantwortung an Einschulungs- und Kleinklassen,
- b. Förderlehrpersonen,
- c. Lehrpersonen mit Klassenverantwortung in Sonderschulen und
- d. verantwortliche Lehrpersonen in der integrierten Sonderschulung.

² Lehrpersonen mit einem von der EDK anerkannten Hochschuldiplom in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik können auf allen Schulstufen alle Fachbereiche unterrichten.

³ Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung in Sonderschulen verfügen über ein von der EDK anerkanntes Lehrdiplom oder ein Hochschuldiplom in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik.

⁴ Das Volksschulamt kann im Einzelfall gleichwertige Ausbildungen oder berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen in Kombination mit Berufserfahrung als genügende Ausbildung anerkennen.

⁵ Das Volksschulamt kann im Einzelfall einer Person die Zulassung zu einer Unterrichtstätigkeit in einem Teilbereich erteilen, sofern sie die für diese Tätigkeit notwendigen Voraussetzungen erfüllt. Die Zulassung kann mit Auflagen und Bedingungen verbunden werden.

⁶ Das Volksschulamt kann einer Person eine befristete Zulassung zu einer Unterrichtstätigkeit erteilen, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. abgeschlossene Grundausbildung und
- b. Anmeldung zur notwendigen Zusatzausbildung oder deren Absolvierung.

⁷ Die befristete Zulassung gemäss Abs. 6 darf längstens bis zum ordentlichen Abschluss der Zusatzausbildung dauern. In begründeten Fällen kann die Frist verlängert werden.

Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM) **412.103**

§ 29 a.¹⁹ Lehrpersonen, die Aufnahmeunterricht erteilen oder an Aufnahmeklassen oder an Aufnahmeklassen Asyl unterrichten, benötigen DaZ-Lehrpersonen

- a. ein von der EDK anerkanntes Lehrdiplom als Regelklassenlehrperson und
- b. den Abschluss eines zertifizierten Lehrganges in DaZ für die Volksschule.

§ 29 b.¹⁹ Die übrigen in der Sonderpädagogik tätigen Lehr- und Fachpersonen verfügen für ihre Tätigkeit über eine von der EDK, der Gesundheitsgesetzgebung oder dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation anerkannte Ausbildung. Übrige Lehr- und Fachpersonen

§ 29 c.¹⁹ ¹ Die Schulleiterinnen und Schulleiter in Sonderschulen verfügen bei der Anstellung über einen der folgenden Ausbildungsabschlüsse: Schulleitungen in Sonderschulen

- a. von der EDK anerkanntes Lehrdiplom als Regel- oder Fachlehrperson (Kindergarten, Primarstufe, Sekundarstufe I, Maturitätsschulen),
- b. von der EDK anerkanntes Hochschuldiplom in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik,
- c. von der EDK anerkanntes Diplom im pädagogisch-therapeutischen Bereich,
- d. Diplom als Sozialpädagogin bzw. Sozialpädagoge FH oder Fachhochschuldiplom in Sozialer Arbeit,
- e. Universitätsabschluss in Sozialer Arbeit oder klinischer Heilpädagogik (mindestens 60 Kreditpunkte bzw. grosses oder mittleres Nebenfach) oder Hochschulabschluss in Erziehungswissenschaft oder Psychologie (mindestens 60 Kreditpunkte bzw. grosses oder mittleres Nebenfach),
- f. vom Volksschulamt als gleichwertig anerkannter Abschluss.

² Die Schulleitungen verfügen über ausreichendes Fachwissen in Personal- und Betriebsführung, das mindestens im Rahmen einer abgeschlossenen Führungsausbildung oder Weiterbildung im Umfang eines Certificate of Advanced Studies (CAS) erworben wurde. Fehlt eine solche, muss sie während des ersten Anstellungsjahres begonnen und spätestens drei Jahre nach Anstellungsbeginn abgeschlossen werden.

³ Die Trägerschaft der Sonderschule ist dafür verantwortlich, dass die Schulleiterinnen und Schulleiter die Ausbildungsanforderungen erfüllen.

412.103 Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen (VSM)

Prüf- und
Meldepflichten

§ 29 d.¹⁹ ¹ Die Sonderschulen überprüfen vor der Anstellung aller Mitarbeitenden folgende Auszüge aus dem Strafregister:

- a. aktueller Strafregisterauszug und Sonderprivatauszug bei volljährigen Mitarbeitenden,
- b. aktueller Sonderprivatauszug bei minderjährigen Mitarbeitenden.

² Die Sonderschulen überprüfen neue Lehr- und Leitungspersonen auf Einträge in der von der EDK geführten Liste über Lehrpersonen, denen im Rahmen eines kantonalen Entscheides die Unterrichtsberechtigung oder die Berufsausübungsbewilligung entzogen wurde.

5. Abschnitt: Schlussbestimmung

Inkrafttreten

§ 30. ¹ Diese Verordnung tritt auf Beginn des Schuljahres 2008/09 (18. August 2008) in Kraft.

² Entsprechend der Umsetzung der Bestimmungen über die sonderpädagogischen Massnahmen gemäss § 6 der Übergangsordnung zum VSG vom 28. Juni 2006⁴ gelten die Bestimmungen dieser Verordnung

- a. für die Gemeinden der ersten Staffel ab dem Schuljahr 2008/09, ausgenommen §§ 8 und 11,
- b. für die Gemeinden der zweiten und dritten Staffel ein bzw. zwei Jahre später.

³ §§ 8 und 11 gelten für die Gemeinden der ersten Staffel erst ab dem Schuljahr 2009/10.

¹ OS 62, 305; Begründung siehe ABI 2007, 1407.

² LS 410.32.

³ LS 412.100.

⁴ LS 412.100.2.

⁵ LS 412.101.

⁶ LS 412.106.

⁷ LS 412.31. Heute: Lehrpersonalgesetz.

⁸ Fassung gemäss RRB vom 16. Dezember 2009 (OS 65, 17; ABI 2009, 2651). In Kraft seit 1. Februar 2010.

⁹ Fassung gemäss RRB vom 7. Juli 2010 (OS 65, 598; ABI 2010, 1515). In Kraft seit 23. August 2010.

¹⁰ Fassung gemäss RRB vom 13. April 2011 (OS 66, 399; ABI 2011, 1262). In Kraft seit 1. Juli 2011.

-
- ¹¹ Fassung gemäss RRB vom 9. Mai 2012 (OS 67, 211; ABI 2012, 1053). In Kraft seit 1. August 2012.
- ¹² Fassung gemäss RRB vom 28. August 2013 (OS 68, 515; ABI 2013-09-06). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ¹³ Eingefügt durch RRB vom 2. Dezember 2015 (OS 71, 92; ABI 2015-12-11). In Kraft seit 1. August 2016.
- ¹⁴ Fassung gemäss RRB vom 2. Dezember 2015 (OS 71, 92; ABI 2015-12-11). In Kraft seit 1. August 2016.
- ¹⁵ Fassung gemäss RRB vom 18. März 2015 (OS 71, 78; ABI 2015-03-27). In Kraft seit 1. August 2017.
- ¹⁶ Eingefügt durch RRB vom 3. Oktober 2018 (OS 73, 449; ABI 2018-10-12). In Kraft seit 1. August 2019.
- ¹⁷ Fassung gemäss RRB vom 3. Oktober 2018 (OS 73, 449; ABI 2018-10-12). In Kraft seit 1. August 2019.
- ¹⁸ Eingefügt durch RRB vom 29. Januar 2020 (OS 75, 242; ABI 2020-02-07). In Kraft seit 1. August 2020.
- ¹⁹ Eingefügt durch RRB vom 6. Oktober 2021 (OS 76, 567; ABI 2021-10-29). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ²⁰ Fassung gemäss RRB vom 6. Oktober 2021 (OS 76, 567; ABI 2021-10-29). In Kraft seit 1. Januar 2022.



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

Personalgesetz (PG)¹⁷

(vom 27. September 1998)¹

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

§ 1.¹⁷ ¹ Diesem Gesetz untersteht das Personal des Kantons¹⁷ und Allgemeines seiner unselbstständigen Anstalten.

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

³ 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.

§ 2. Der Regierungsrat kann durch Verordnung die Mitglieder von Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt sowie Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben diesem Gesetz unterstellen. Behörden im Nebenamt

B. Begriffe

§ 3. Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst des Kantons¹⁷ stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Angestellte

§ 4. ¹ Anstellungsbehörde ist die gemäss § 12 als für die Anstellung zuständig bezeichnete Instanz, soweit nicht die Volkswahl vorgehen ist. Anstellungs- und Aufsichtsbehörde

² Aufsichtsbehörden sind der Regierungsrat und die Vorsteherinnen und Vorsteher seiner Direktionen, die Staatsschreiberin oder der Staatsschreiber, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, das Sozialversicherungsgericht, die Ombudsperson, die Bezirksräte und die Bezirksgerichte sowie die weiteren für die Anstellung zuständigen Instanzen.¹⁵

C. Personalpolitik

Grundsätze und
Instrumente der
Personalpolitik

§ 5. ¹ Der Regierungsrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a. sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und der Rechtspflege, an den Bedürfnissen des Personals¹⁷, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Kanton¹⁷ und Personal an,
- b. sie will dem Kanton¹⁷ geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
- c. sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- d. sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten,
- e. sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
- f. sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
- g. sie fördert flexible Arbeitsmodelle,
- h. sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer,
- i. sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.

² Der Regierungsrat schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

D. Gesamtarbeitsverträge

Grundsätze

§ 6. ¹ Der Regierungsrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

² Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

³ Gesamtarbeitsverträge für Personal der Rechtspflege werden vom Regierungsrat zusammen mit dem zuständigen obersten kantonalen Gericht abgeschlossen.

E. Berufliche Vorsorge¹⁶

§ 6 a.¹⁶ ¹ 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. Grundsätze

² Der Regierungsrat kann für bestimmte Kategorien des Personals in einer Verordnung regeln, dass sie bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichert werden.

§ 6 b.¹⁶ Der Kanton finanziert:

- a. mindestens drei Fünftel der Spar- und Risikobeiträge sowie der Kosten für einen Überbrückungszuschuss, Leistungen
des Kantons
- b. mindestens fünf Siebtel allfälliger Sanierungsbeiträge,
- c. die Ergänzung des Sparguthabens bei einer Entlassung altershalber.

II. Arbeitsverhältnis**A. Art der Anstellung, Stellenplan**

§ 7. Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Rechtsnatur
des Arbeits-
verhältnisses

§ 8. ¹ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte bezeichnen die Instanzen, welche die Stellenpläne festlegen. Stellenpläne

² Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen.

B. Begründung

§ 9. Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Ausschreibung

§ 10.¹⁹ ¹ Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen. Bewerbung

² Die Anstellungsbehörde kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

Voraussetzungen der Anstellung

§ 11. ¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

² Für die Ausübung hoheitlicher Funktionen ist in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich. Der Regierungsrat bezeichnet diese Funktionen.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 12. ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in besondern Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.

³ Der Regierungsrat bezeichnet die Anstellungsbehörde, soweit sich diese nicht aus der Verfassung oder besondern gesetzlichen Bestimmungen ergibt. Er bezeichnet ferner die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Verfahren der Anstellung.

C. Dauer

Dauer im Allgemeinen

§ 13. ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

³ Alle diesem Gesetz unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse gemäss § 26 Abs. 6 werden nicht angerechnet.¹⁰

Probezeit

§ 14. ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

§ 15. ¹ In Bezug auf Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses bleiben die Bestimmungen über die Wahl auf Amtsdauer vorbehalten für

- a. die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk gewählten Angestellten,
- b. die dem Gesetz unterstellten Mitglieder von Behörden im Nebenamt sowie Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben.

² Die Nichtwiederwahl ist nur aus einem sachlich zureichenden Grund zulässig und muss begründet werden, sofern nicht das Volk oder der Kantonsrat Wahlorgan sind.

D. Beendigung

§ 16.¹⁷ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung,
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss § 22,
- d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss § 23,
- e. Entlassung invaliditätshalber gemäss § 24,
- f. Altersrücktritt gemäss § 24 a,
- g. Entlassung altershalber gemäss § 24 b,
- h. Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c,
- i. Tod,
- j. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

§ 17. ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a. im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b. im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c. im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate,
- d. ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.

² Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Der Regierungsrat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.

³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Regierungsrat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

Kündigungsschutz
1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung

§ 18. ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.¹⁰

² Die Kündigung durch den Kanton¹⁷ darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁷ sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁷ über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten.

2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

§ 19.²³ Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.

3. Kündigung zur Unzeit

§ 20. ¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁷. Keine Anwendung finden diese Bestimmungen auf Fälle der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 26 Abs. 6.¹⁰

² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

§ 21.¹⁰ Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz⁶.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

§ 22. ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁷. Eine Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten.

§ 23. ¹ Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes aufgelöst werden.¹⁷ Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss § 26 ausgerichtet werden.

§ 24.¹⁷ ¹ Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen. Entlassung invaliditätshalber

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

³ Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

§ 24 a.¹⁶ ¹ Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung. Altersrücktritt

² Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.

§ 24 b.¹⁶ ¹ 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.

² Die Fristen und Termine gemäss § 17 gelten sinngemäss.

³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

⁴ Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

⁵ 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.

Erreichen der Altersgrenze

§ 24 c.¹⁶ ¹ 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.

² In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.

Angestellte auf Amtsdauer

§ 25. ¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen des Kantons¹⁷ beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

³ §§ 22, 24, 24 a und 24 b Abs. 3 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.¹⁷

Abfindung

§ 26.¹⁰ ¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons¹⁷ und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.

² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer, 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.¹⁷

⁴ Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens neun Monatslöhne.²³

⁵ 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.¹⁷

⁶ An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehaltlich anders lautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine reduzierte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.

⁷ Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die verfügende Stelle über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die verfügende Stelle fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.

§ 27. Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, legen der Regierungsrat oder das zuständige oberste kantonale Gericht unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen des Kantons¹⁷, wobei sie sich nach § 26 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen. Sozialplan

E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis

§ 28. ¹ Die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen. Versetzung

² Eine Versetzung ist zumutbar, wenn:¹⁶

- 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.

Vorsorgliche
Massnahmen

§ 29. ¹ Angestellte können von der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder
- c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der in Abs. 1 bezeichneten Instanz zur Genehmigung zu unterbreiten, die auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

Verweis

§ 30. ¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde einen Verweis aussprechen.

² Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten.

³ Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werden.

F. Rechtsschutz

Anhörungsrecht

§ 31. ¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

Schutz vor un-
gerechtfertigten
Angriffen,
Kostensatz

§ 32. ¹ Der Kanton¹⁷ schützt seine Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

² Der Regierungsrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist.

Weiterzug
personal-
rechtlicher
Entscheidungen

§ 33. Soweit dieses Gesetz nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal¹⁷ nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz⁴.

G. Datenschutz und Datenbearbeitung¹⁹

§ 34.¹⁹ ¹ Der Kanton bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Grundsätze

² Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

³ Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.

§ 35.¹⁹ ¹ Die für das Personalwesen zuständige Direktion des Regierungsrates (Direktion) betreibt ein zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem. Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

² Weitere Institutionen können sich am Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem beteiligen. Die Direktion schliesst mit den Beteiligten die entsprechenden Vereinbarungen ab.

³ Der Regierungsrat erlässt Bestimmungen über das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem. Er regelt insbesondere

- a. die Organisation und den Betrieb,
- b. die Zugriffsrechte,
- c. die Kategorien der gespeicherten Daten,
- d. die Massnahmen der Datensicherheit.

§ 36.¹⁹ ¹ Die obersten kantonalen Gerichte und, im Einvernehmen mit der Direktion, die Direktionen des Regierungsrates können dezentrale Personalmanagementsysteme betreiben. Dezentrale Personalmanagementsysteme

² Die obersten kantonalen Gerichte und die Direktionen erlassen Bestimmungen über ihre Personalmanagementsysteme. Sie regeln insbesondere

- a. die Zugriffsrechte,
- b. die Kategorien der gespeicherten Daten,
- c. die Massnahmen der Datensicherheit.

§§ 37 und 38.²⁰

III. Rechte und Pflichten der Angestellten**A. Rechte**

§ 39. ¹ Der Kanton¹⁷ achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Er nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Schutz der Persönlichkeit

- ² Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen.
- Case Management
1. Grundsatz
- § 39 a.¹⁸ ¹ Der Kanton kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten.
- ² Ziele des Case Management sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.
2. Voraussetzungen
- § 39 b.¹⁸ Ein Case Management wird insbesondere dann geprüft, wenn die oder der Angestellte
- voraussichtlich länger ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist oder
 - wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich über längere Zeit vermindert leistungsfähig ist.
3. Teilnahme und Mitwirkung
- § 39 c.¹⁸ ¹ Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.
- ² Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt werden.
4. Case Manager
- § 39 d.¹⁸ ¹ Für das Case Management wird ein fachlich unabhängiger Case Manager eingesetzt.
- ² Der Case Manager bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Management notwendig ist.
- ³ Er untersteht dem Amtsgeheimnis.
- ⁴ Er gibt der Arbeitgeberseite keine Personendaten aus dem Case Management bekannt, ausser wenn
- die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder
 - es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist.
- Lohn
- § 40. ¹ Der Regierungsrat regelt die Entlohnung der Angestellten.
- ² Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht, denen Lohnrahmen zugeordnet werden. Der Lohn berücksichtigt die Leistung und die Erfahrung.
- ³ Der Regierungsrat setzt ferner die Löhne, Taggelder und Vergütungen für Personen fest, die nach § 2 diesem Gesetz unterstellt sind.

⁴ Die Löhne und weiteren Vergütungen können unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal gemäss § 17 jederzeit auf dem Verordnungsweg geändert werden.

§ 41. ¹ Der Regierungsrat regelt den Anspruch auf Teuerungszulagen. Diese werden in den Grundlohn eingebaut und versichert.

Teuerungszulagen und Familienzulagen

² Die Angestellten haben Anspruch auf Familienzulagen. Der Regierungsrat regelt das Nähere.¹³

§ 42. Der Regierungsrat regelt

- a. den Ersatz der dienstlichen Auslagen,
- b. den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausbübung erleiden.

Dienstliche Auslagen, Sachschaden

§ 43. Der Regierungsrat regelt

- a. den Ferienanspruch,
- b. den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub,
- c. den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär- und Zivildienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, bei humanitären Einsätzen sowie bei Zivildienst,
- d. die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung.

Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall

§ 44. Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Vereinsfreiheit

§ 45. ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Niederlassungsfreiheit

² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsbehörde die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

§ 46. ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis

² Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

³ Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Mitsprache
1. Personal-
verbände

§ 47. ¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht den betroffenen Personalverbänden das Recht zur Vernehmlassung zu.

² Der Regierungsrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

2. Personal-
ausschüsse,
Information,
besondere Mit-
wirkungsrechte
des Personals

§ 48. ¹ Der Regierungsrat regelt das Recht zur Bildung von Personalausschüssen und deren Stellung, namentlich deren Mitwirkungsrechte. Die Personalausschüsse sollen ihr Recht auf Information und Vernehmlassung in allgemeinen personalrechtlichen Belangen in der Regel durch die Personalverbände wahrnehmen lassen.

² Der Regierungsrat regelt ferner das Informationsrecht und die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei Betriebsschliessungen.

³ Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

⁴ Dem Personal der Gerichte und Notariate steht ein Mitspracherecht in den es betreffenden Geschäften der Justizverwaltung zu.⁹

⁵ Der Regierungsrat regelt das betriebliche Vorschlagswesen.

B. Pflichten

Grundsatz

§ 49. Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.

Annahme von
Geschenken

§ 50. ¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

§ 51. ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss § 23 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz³ besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.¹² Amtsgeheimnis

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 52. ¹ Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Arbeitszeit

² Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

³ Der Regierungsrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

§ 53. ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Nebenbeschäftigung

² Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die obersten kantonalen Gerichte können die Bewilligungspflicht auf zusätzliche Tatbestände ausdehnen. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

§ 54. ¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Öffentliche Ämter

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

§ 55. ¹ Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Vertrauensärztliche Untersuchung

² Begründet sind namentlich Untersuchungen:¹⁶

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

³ Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.¹⁶

IV. Administrativuntersuchung²¹Mitwirkungs-
pflicht

§ 55 a.²¹ Die in eine Administrativuntersuchung einbezogenen Angestellten sind verpflichtet, an der Abklärung des Sachverhalts persönlich mitzuwirken. Die Mitwirkungspflicht entfällt, wenn sie sich dadurch strafrechtlich belasten würden.

Mitteilungs-
pflichten der
Strafbehörden

§ 55 b.²¹ ¹ Strafverfolgungsbehörden teilen den Behörden gemäss § 4 die Eröffnung einer Strafuntersuchung gegen Angestellte mit, wenn diese verdächtigt werden, ein Verbrechen oder Vergehen verübt zu haben,

- a. bei Ausübung ihrer Tätigkeit,
- b. mit dem der Kanton geschädigt werden kann,
- c. das mit ihrer Tätigkeit nicht vereinbar erscheint, insbesondere weil es das Ansehen des Arbeitgebers oder das Vertrauen in die ordnungsgemässe Erfüllung öffentlicher Aufgaben erheblich beeinträchtigt.

² Strafverfolgungsbehörden und Gerichte stellen den Behörden den rechtskräftigen Entscheid zu.

V.²² Schlussbestimmungen

Vollzug

§ 56. ¹ Der Regierungsrat erlässt gemäss §§ 2, 11 Abs. 2, 12 Abs. 3, 17 Abs. 2, 26 Abs. 4, 40, 41, 47 Abs. 2 sowie 48 Abs. 1 und 2 Personalverordnungen für die Verwaltung und für die Angehörigen der Kantonspolizei, sowie für die Lehrpersonen an den Mittelschulen, an höheren Fachschulen und an den Berufsfachschulen. Diese Verordnungen bedürfen der Genehmigung des Kantonsrates.¹⁴

² Der Regierungsrat erlässt die weiteren Verordnungen zum Vollzug des Gesetzes.

³ Die vom Regierungsrat erlassenen Verordnungen gelten auch für das Personal der Rechtspflege, soweit die obersten kantonalen Gerichte nicht in von ihnen gemeinsam erlassenen Verordnungen für ihr Personal ergänzende oder abweichende Regelungen treffen. Die Genehmigungspflicht richtet sich nach Abs. 1. Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte hören einander vor dem Erlass ihrer Verordnungen an.

⁴ Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Regierungsrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Es wirkt auf den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Gesamtverwaltung hin und unterstützt darin die Direktionen.

§ 57. ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt das Personalgesetz und seine Ausführungserlasse. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit dem neuen Personalrecht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2 bis 4. Übergangsbestimmungen

² Die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

³ Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Personalgesetzes bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

§ 58. Die nachstehenden Gesetze werden wie folgt geändert: . . .⁸ Änderung bisherigen Rechts

§ 59. ¹ Dieses Gesetz untersteht der Volksabstimmung. Inkrafttreten

² Ein Inkrafttreten dieses Gesetzes setzt die Annahme der Verfassungsbestimmungen über die Änderung des Personalrechts in der Volksabstimmung voraus. Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt².

¹ OS 54, 752.

² In Kraft seit 1. Juli 1999 (OS 55, 62).

³ LS 170.4.

⁴ LS 175.2.

⁵ LS 177.21.

⁶ SR 151.1.

⁷ SR 220.

⁸ Text siehe OS 54, 765.

⁹ Fassung gemäss G über die Teilrevision der Strafprozessgesetzgebung vom 27. Januar 2003 (OS 59, 22; ABI 2001, 504). In Kraft seit 1. Januar 2005 (OS 59, 302).

¹⁰ Fassung gemäss G vom 26. September 2005 (OS 60, 517; ABI 2005, 4). In Kraft seit 1. Januar 2006.

-
- ¹¹ Fassung gemäss G über die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 10. Februar 2003 (OS 58, 102; ABI 2002, 822). In Kraft seit 1. Mai 2007 (OS 62, 152).
- ¹² Fassung gemäss G über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 (OS 62, 121; ABI 2005, 1283). In Kraft seit 1. Oktober 2008 (OS 63, 317).
- ¹³ Fassung gemäss EG FamZG vom 19. Januar 2009 (OS 64, 142; ABI 2008, 1046). In Kraft seit 1. Juli 2009.
- ¹⁴ Fassung gemäss EG BBG vom 14. Januar 2008 (OS 64, 195; ABI 2006, 1153). In Kraft seit 17. August 2009 (OS 64, 389).
- ¹⁵ Fassung gemäss G über die Anpassung der kantonalen Behördenorganisation und des kantonalen Prozessrechts in Zivil- und Strafsachen an die neuen Prozessgesetze des Bundes vom 10. Mai 2010 (OS 65, 520, 572; ABI 2009, 1489). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- ¹⁶ Eingefügt durch G über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 83; ABI 2013-12-27). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- ¹⁷ Fassung gemäss G über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 83; ABI 2013-12-27). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- ¹⁸ Eingefügt durch G vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 89; ABI 2014-02-14). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- ¹⁹ Fassung gemäss G vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 89; ABI 2014-02-14). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- ²⁰ Aufgehoben durch G vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 89; ABI 2014-02-14). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- ²¹ Eingefügt durch G über die Administrativuntersuchung vom 22. Februar 2021 (OS 76, 447; ABI 2018-07-20). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ²² Fassung gemäss G über die Administrativuntersuchung vom 22. Februar 2021 (OS 76, 447; ABI 2018-07-20). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ²³ Fassung gemäss G vom 14. Dezember 2020 (OS 77, 393; ABI 2020-07-10). In Kraft seit 1. Oktober 2022.



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

Personalverordnung (PVO)²²

(vom 16. Dezember 1998)¹

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. ¹ Diese Verordnung regelt den Vollzug des Personalgesetzes² für das Personal der Verwaltung und der Rechtspflege.

Zweck,
Geltungs-
bereich,
Begriffe

² In dieser Verordnung werden bezeichnet¹⁷

- a.²² als Personal der Verwaltung: das Personal der Zentral- und Bezirksverwaltung und der unselbstständigen kantonalen Anstalten,
- b. als Personal der Rechtspflege: das Personal der obersten kantonalen Gerichte, der dem Obergericht angegliederten Gerichte, der Bezirksgerichte, des Baurekursgerichts, des Steuerrekursgerichts und der Notariate,
- c. als Direktion: die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.

§ 2. ¹ Soweit keine besonderen gesetzlichen Vorschriften bestehen, gelten das Personalgesetz² und seine Ausführungsbestimmungen auch für¹⁷

Behörden
im Nebenamt

- a. die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bezirksräte,
- b. nicht vollamtliche Bezirksrichterinnen und Bezirksrichter sowie Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte,
- c.^{17,18} die Mitglieder des Verkehrsrates,
- d.²² die Mitglieder des Handelsgerichts sowie die Beisitzenden der Arbeitsgerichte und der Mietgerichte,
- e. die Ersatzmitglieder des Steuerrekursgerichts und die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Baurekursgerichts.

² Die Bestimmungen des Personalgesetzes² über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sind nicht anwendbar.

³ Das Personalgesetz² und seine Ausführungserlasse gelten ferner für die Mitglieder der Kommissionen des Regierungsrates und seiner Direktionen sowie für Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben nach Massgabe der besonderen Verordnungen und Beschlüsse des Regierungsrates.

II. ArbeitsverhältnisHoheitliche
Funktionen

§ 3. ¹ Das Schweizer Bürgerrecht ist erforderlich zur Besetzung von Stellen, mit denen unmittelbar oder mittelbar hoheitliche Befugnisse ausgeübt werden.

² Der Regierungsrat, die von ihm ermächtigten Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von diesen bezeichneten Instanzen können im Einzelfall aus triftigen Gründen Ausnahmen vom Erfordernis des Schweizer Bürgerrechts bewilligen.

Anstellungs-
behörde

§ 4. ¹ Anstellungsbehörde für Angestellte der Zentral- und Bezirksverwaltung und der unselbständigen Anstalten ab Lohnklasse 24 ist der Regierungsrat, soweit er diese Zuständigkeit nicht ganz oder teilweise an ihm nachgeordnete Stellen delegiert.

² Der Regierungsrat bestimmt in der Vollzugsverordnung³ die Anstellungsbehörden bis Klasse 23 und deren Befugnisse.

³ Die obersten kantonalen Gerichte regeln im Sinne von Abs. 1 und 2 die Zuständigkeiten für das Personal der Rechtspflege.

Anstellung
durch Vertrag

§ 5. ¹ Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:²²

- a. persönliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitglieder des Regierungsrates,
- b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- c. Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung⁶.

² Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur für Spezialistenfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend vom Personalrecht abgewichen werden muss. Die vertragliche Anstellung bedarf in diesen Fällen der Genehmigung durch die vorgesetzte Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht.

³ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können nach übereinstimmenden Grundsätzen Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.

Höheres Kader,
Kündigungsfrist

§ 6. Als Angehörige des höheren Kadern mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem dritten Dienstjahr gelten Angestellte, deren Stelle in Lohnklasse 21 oder höher eingereicht ist.

Abfindung

§ 7.²⁷ ¹ Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Sie darf nicht mehr Monatslöhne betragen als Monate bis zur Erreichung der Altersgrenze gemäss § 24 c Abs. 1 des Personalgesetzes² verbleiben.

² Für das Personal der Verwaltung wird die Abfindung vom Regierungsrat festgelegt. Er kann diese Befugnis für Angestellte bis Lohnklasse 23 seinen Direktionen übertragen.

³ Für das Personal der Rechtspflege wird die Abfindung vom zuständigen obersten kantonalen Gericht oder bis Lohnklasse 23 von der durch dieses ermächtigten Instanz festgesetzt.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Lohn

§ 8. ¹ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte legen in der Vollzugsverordnung³ den Einreichungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen, die nach 29 Lohnklassen geordnet sind. Einreichungsplan

² Die Richtpositionen werden gemäss dem Verfahren der «Vereinfachten Funktionsanalyse» eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besondern äussern Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.

§ 9. Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte umschreiben, soweit erforderlich, die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert. Umschreibung der Richtpositionen

§ 10. ¹ Jede Stelle wird gemäss dem Einreichungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreichungsklasse. Einreichung der Stellen

² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte reihen die Stellen ab Lohnklasse 24 ein sowie neugeschaffene Stellen, für die der Einreichungsplan keine Richtposition vorsieht. Sie bestimmen die Zuständigkeit zur Einreihung bis Lohnklasse 23.

³ In Fällen, in denen sich eine Stelle aufgrund der Richtpositionsumschreibungen und weiterer Unterlagen nicht zuordnen lässt, wird diese von der Direktion zusammen mit dem Personalamt oder vom zuständigen obersten kantonalen Gericht, auf dessen Wunsch mit Unterstützung des Personalamtes, im Verfahren gemäss § 8 Abs. 2 bewertet.

Lohn als
Vergütung
für die gesamte
Tätigkeit

§ 11. ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Für Protokollführung, Augenscheine, Inspektionen und ähnliche dienstliche Verrichtungen werden keine besondern Vergütungen geleistet.

² Vorbehalten bleibt der Ersatz der dienstlichen Auslagen gemäss der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz³.

³ Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an den Kanton.²²

Auszahlung
des Jahreslohnes

§ 12. ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

² Die Vollzugsverordnung³ regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn entrichtet wird.

Lohnklassen
und Lohnstufen

§ 13.¹⁶ ¹ Für jede Lohnklasse besteht ein Minimum und ein Maximum. Das Maximum beträgt rund 146% des Minimums.

² Jede Lohnklasse besteht aus 29 Lohnstufen. In der Lohnklasse 28 bestehen 27, in der Lohnklasse 29 bestehen 25 Lohnstufen.

³ Dem Minimum der Lohnklassen sind zwei Anlaufstufen vorangestellt, die rund 7 bzw. 3,5% unterhalb des Minimums der betreffenden Lohnklasse liegen.

⁴ Das Minimum sowie das Maximum jeder Klasse sind im Anhang dieser Verordnung festgelegt; im Übrigen bestimmt der Regierungsrat die Beträge der einzelnen Lohnstufen in der Vollzugsverordnung³.

Leistungs-
klassen

§ 14. ¹ Für Stellen bis zur Einreihungsklasse 27 gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.

² Für die Einreihungsklasse 28 besteht eine Leistungsklasse, für die Einreihungsklasse 29 keine.

Anfangslohn,
Anlaufstufen

§ 15. ¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Lohnstufen 1–17 der Einreihungsklasse festgesetzt.¹⁶

² Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit werden angemessen berücksichtigt.

³ Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte

- a. die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,
- b. eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,
- c. die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

⁴ Wird der Lohn in den Anlaufstufen festgesetzt, ist er innert dreier Jahre in die Lohnstufen zu führen. Der Aufstieg innerhalb der Anlaufstufen und aus diesen heraus ist auf Beginn eines Monats zulässig.¹⁶

§ 16.¹⁶ ¹ Die durchschnittliche Lohnentwicklung orientiert sich grundsätzlich an jener von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich. Die Situation des kantonalen Finanzhaushalts wird dabei angemessen berücksichtigt. Lohnentwicklung

² Der Lohn kann sich aufgrund einer Individuellen Lohnerhöhung, eines Ausgleichs der Jahresteuern oder einer Reallohnerhöhung entwickeln.

§ 17.²⁰ ¹ Angestellten mit der Qualifikation «Gut» kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Individuelle Lohnerhöhungen
a. Einreihungsklasse

² Angestellten, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

§ 18.¹⁶ ¹ Angestellten in Lohnstufe 25 oder höher der Einreihungsklasse, die mindestens mit «Sehr gut» qualifiziert werden, kann eine Individuelle Lohnerhöhung in die erste Leistungsklasse gewährt werden. b. Leistungsklassen

² Angestellten in Lohnstufe 25 oder höher der ersten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann eine Individuelle Lohnerhöhung in die zweite Leistungsklasse gewährt werden.

³ Der Regierungsrat regelt die Lohnentwicklung bei der Überführung in die neue Klasse.

⁴ Angestellten in der ersten Leistungsklasse, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, und Angestellten in der zweiten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen gewährt werden.²⁰

Rückstufung	<p>§ 19.²⁷ ¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellte aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens zurückversetzen:</p> <p>a. in der Einreihungsklasse um bis zu zwei Lohnstufen,</p> <p>b. in den Leistungsklassen um bis zu vier Lohnstufen oder im entsprechenden Umfang in die jeweils tiefere Klasse.</p> <p>² Vorausgesetzt ist eine schriftliche Mahnung. Diese wird verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten.</p> <p>³ Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.</p>
Förderung der Gleichstellung	<p>§ 19 a.¹⁵ ¹ Bei Individuellen Lohnerhöhungen ist darauf zu achten, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Angestellten in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist.</p> <p>² Das Personalamt berichtet dem Regierungsrat jährlich, inwieweit diese Vorgaben eingehalten werden. Bei Bedarf trifft dieser Massnahmen.</p>
Mitarbeiterbeurteilung	<p>§ 20. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17 und 18 verlangten Qualifikationen voraus.²⁷</p> <p>² Die Vollzugsverordnung³ regelt das Nähere.</p>
Ergänzende Bestimmungen und Sonderregelungen	<p>§ 21.¹⁶ ¹ Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.</p> <p>² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend weitere Einzelheiten über die Individuellen Lohnerhöhungen, namentlich Bestandesquoten in den Leistungsklassen, Wartefristen sowie besondere Verhältnisse.</p>
Naturalleistungen	<p>§ 22. Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. Der Regierungsrat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p>
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	<p>§ 23. Sofern die Aufgaben von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.</p>
Abtretung von Lohnansprüchen	<p>§ 24. Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.</p>

B. Lohnzulagen, Anerkennung besonderer Leistungen, Dienstaltersgeschenk

§ 25. Die Anstellungsbehörde gewährt Angestellten, denen während mindestens zwei Monaten eine ausserordentliche Stellvertretung übertragen ist, eine Zulage im Ausmass von höchstens der Lohndifferenz, wenn ein Unterschied von mindestens zwei Lohnklassen in der Einreihung besteht.

Ausserordentliche Stellvertretung

§ 26. ¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellten für besondere Dienstleistungen, die sich nicht aus der Stellenbeschreibung ergeben, Lohnzulagen gewähren.

Besondere Dienstleistungen, Funktionszulage, Einmalzulagen und Anreize

² In besonderem Fällen kann der Stellenplan eine ständige Funktionszulage für sich aus der Stellenbeschreibung ergebende Aufgaben vorsehen, wenn diese durch die bestehende Einreihung nicht hinreichend abgedeckt sind, eine Höhereinreihung aber nicht gerechtfertigt ist. Solche Zulagen sind nach den Bestimmungen zum Einreihungsverfahren zu begründen und zu bemessen.

³ Besondere Leistungen können durch Einmalzulagen oder andere Anreize, wie durch zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden. Einmalzulagen sind zu budgetieren. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.¹⁶

⁴ Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.¹⁶

§ 27. Die Anstellungsbehörde kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter

§ 28.²² ¹ Für treue Tätigkeit im Dienst des Kantons wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

Dienstaltersgeschenk

² Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.

³ Ein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Dienst des Kantons zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenks nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.

- ⁴ Der Anteil wird nicht ausgerichtet:
- a. wenn das Arbeitsverhältnis durch den Kanton gekündigt und die Beendigung durch die Angestellte oder den Angestellten verschuldet ist,
 - b. wenn das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen aufgelöst wird und die Beendigung durch die Angestellte oder den Angestellten verschuldet ist,
 - c. bei einer Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, bei Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten; handelt es sich um einen Altersrücktritt im Sinne von § 24 a des Personalgesetzes², wird der Anteil ausgerichtet,
 - d. im Todesfall.

C. Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt

1. Behörden mit Teil-Jahreslöhnen

Grundsatz,
Beschäftigungs-
grad, Geschäfts-
last

§ 29. ¹ Die in diesem Abschnitt aufgeführten Mitglieder von nebenamtlichen Behörden erhalten nach Massgabe ihres Beschäftigungsgrads einen Teil-Jahreslohn gemäss Lohnstufen 19–23 der jeweiligen Lohnklasse.¹⁶

² Für Richterinnen und Richter im Nebenamt gelten die §§ 14 bis 20.

³ Der Regierungsrat, das Obergericht und der Kantonsrat legen den Beschäftigungsgrad in der Regel auf Beginn der Amtsdauer, bei Bedarf auch während derselben, auf der Grundlage der Geschäftslast der betreffenden Behörde fest.¹⁷

Bezirks-
behörden

§ 30.²² Die Mitglieder der Bezirksräte und die nicht vollamtlichen Mitglieder der Bezirksgerichte werden gemäss Lohnklasse 23 entlöhnt.

Baurekurs-
gericht

§ 31.¹⁷ ¹ Die Mitglieder des Baurekursgerichts werden gemäss Lohnklasse 23, die Abteilungspräsidentinnen und Abteilungspräsidenten gemäss Lohnklasse 24 entlöhnt.

² Das Verwaltungsgericht legt die Höhe der besonderen Entschädigungen für Referententätigkeit, Teilnahme an Augenscheinen, schriftliche Fachberichte und für weitere besondere Leistungen sowie die jährlichen Zulagen für die Gerichtspräsidentin oder den Gerichtspräsidenten und die Gerichtsvizepräsidentin oder den Gerichtsvizepräsidenten fest.

§ 32. ¹ Die Mitglieder des Verkehrsrates werden gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.^{17,18} Verkehrsrat

² Für jede Sitzung wird ihnen ausserdem das gleiche Taggeld wie den Mitgliedern der Kommissionen des Kantonsrates ausgerichtet, ausgenommen die Vertreterinnen oder Vertreter des Kantons im Verkehrsrat.

2. Taggelder und weitere Vergütungen

§ 33. Die Mitglieder nebenamtlicher Behörden nach §§ 34, 38 und 39 erhalten Taggelder gemäss dem Minimum der jeweiligen Lohnklasse.¹⁷ Diese gelten für eine ganztägige Beanspruchung und schliessen den Anteil für Ferien und Frei-Tage sowie, soweit nichts anderes bestimmt ist, den Aufwand für Vorbereitungen mit ein. Für Beanspruchungen von weniger als einem Tag wird die Vergütung anteilmässig ausgerichtet. Grundsatz

§ 34. ¹ Ersatzmitglieder der Bezirksräte erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23. Für die Vorbereitung einer Halbtagssitzung steht ihnen zusätzlich ein ganzes, für die Vorbereitung einer Ganztags-sitzung ein doppeltes Taggeld zu. Ersatzmitglieder von Bezirks-behörden

² Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 24. Die Präsidentin oder der Präsident des Bezirksgerichts kann für Referate oder die Beteiligung an der Prozessleitung nach Massgabe der geleisteten Arbeit zusätzlich ganze oder halbe Taggelder gewähren.

§ 35.¹⁷ Ersatzmitglieder des Baurekursgerichts erhalten eine Fallpauschale, die das Verwaltungsgericht festlegt. Für Referententätigkeit, Augenscheine und Fachberichte werden zusätzlich die besonderen Vergütungen nach § 31 ausgerichtet. Ersatzmitglieder des Baurekurs-gerichts

§ 36.¹¹

§ 37.¹⁴

§ 38.¹⁷ ¹ Handelsrichterinnen und Handelsrichter erhalten, die Vorbereitung eingeschlossen, ein Taggeld gemäss Lohnklasse 25. Handelsgericht

² Das Obergericht bestimmt für die Handelsrichterinnen und Handelsrichter die Vergütung für die Vorbereitung einer in der Folge nicht stattfindenden Sitzung und für die Mitwirkung bei Zirkularbeschlüssen. Für ausserordentliche Bemühungen kann die oder der Vorsitzende eine angemessene Zulage bewilligen.

Arbeits- und Mietgerichte, Schlichtungsbehörden²²

§ 39.²² ¹ Beisitzende der Arbeits- und Mietgerichte sowie die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörden in Miet- und Pacht-sachen erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23.¹⁷

² Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörde für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995⁵ erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23. Für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und für deren Stellvertretung gelten die Ansätze für Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte; für die Beanspruchung ausserhalb von Sitzungen werden nach Massgabe der geleisteten Arbeit zusätzliche halbe oder ganze Taggelder ausgerichtet.¹⁷

Ersatz der Fahrauslagen

§ 40.¹⁷ Den in §§ 34, 35, 38 und 39 dieser Verordnung genannten Behördenmitgliedern steht der Ersatz²¹ der Fahrauslagen vom Wohnort zum Arbeitsort gemäss den Regelungen betreffend den Ersatz der dienstlichen Auslagen zu.

Kommissionen, weitere Tag-gelder und Vergütungen

§ 41. ¹ Der Regierungsrat regelt die Taggelder und die weiteren Vergütungen für die Kommissionen seiner Direktionen. Der Vorbereitungsaufwand kann in besondern Fällen separat vergütet werden.

² Angestellte haben für die Mitwirkung in Kommissionen gemäss Abs. 1 keinen Anspruch auf eine Vergütung, sofern die Mitwirkung zu ihrem Aufgabenkreis gehört oder während der Arbeitszeit erfolgt. Die von Dritten ausgerichteten festen Vergütungen für die Abordnungen als Vertreterin oder Vertreter des Regierungsrates oder von Direktionen fallen in die Staatskasse.

³ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln für ihren Zuständigkeitsbereich die Taggelder und Vergütungen weiterer nebenamtlich beschäftigter Behördenmitglieder sowie die Vergütung für andere nebenamtlich ausgeübte Funktionen.

D. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung¹⁶, Familienzulagen¹³

1. Teuerungszulagen

Grundsatz und Vollzug

§ 42. ¹ Der Regierungsrat setzt die Teuerungszulage jeweils gemäss dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom August auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei angemessen die Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich sowie den kantonalen Finanzhaushalt.²⁶

² Über die Teuerungszulage hinaus kann der Regierungsrat eine Realloohnerhöhung gewähren, wenn dies aufgrund der Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich oder aufgrund reduzierter Teuerungszulagen der Vorjahre als angemessen erscheint.

³ Die Teuerungszulage und die Realloohnerhöhung werden in den Grundlohn eingebaut.

⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

2. Familienzulagen¹³

§ 43.¹³ Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006⁸ und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht⁴. Massgebendes Recht

§ 44.¹⁴

E. Mitsprache

§ 45.²⁵ ¹ Der Regierungsrat anerkennt Personalverbände als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen, sofern sie eigene Rechtspersönlichkeit haben, repräsentativ sind und sich loyal verhalten. Anerkennung und Mitsprache der Personalverbände

² Die Federführung für die Verhandlungen nach Abs. 1 obliegt der Finanzdirektion.

³ Die ständigen Verhandlungspartner werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts zur Vernehmlassung eingeladen.

⁴ Andere Personalverbände werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts, der Spezialverordnungen und der Vollzugsverordnungen von der Fachdirektion zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie

- a. eigene Rechtspersönlichkeit haben und
- b. wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind.

Personal-
ausschüsse
a. Einsetzung,
Allgemeines

§ 46. ¹ In Ämtern mit wenigstens 30 Angestellten wird ein Personalausschuss eingesetzt, sofern dies von mindestens einem Drittel des Personals schriftlich verlangt wird. In Ämtern mit 200 oder mehr Mitarbeitenden können mehrere Personalausschüsse zur Behandlung von Fragen gebildet werden, die lediglich die einzelnen Unterabteilungen betreffen.

² Der Personalausschuss umfasst mindestens drei und höchstens 13 Mitglieder und gleich viele Ersatzmitglieder.

³ In Ämtern mit hohem Organisationsgrad in einem Berufsverband werden die Aufgaben der Personalausschüsse vom entsprechenden Berufsverband wahrgenommen.

b. Aufgaben und
Befugnisse

§ 47. ¹ Die Personalausschüsse wahren die Interessen des von ihnen vertretenen Personals in betrieblichen und organisatorischen Fragen, ausgenommen in Angelegenheiten persönlicher Natur, wie Anstellung, Einreihung, Individuelle Lohnerhöhung, Versetzung oder Entlassung. Sie fördern die Zusammenarbeit zwischen der Leitung des Amtes und dem Personal.¹⁶

² Die Personalausschüsse haben insbesondere folgende Befugnisse:

- a. Stellungnahme zu Fragen der Organisation, des Arbeitsablaufs und der Arbeitszeitregelung, soweit das Amt zu deren Gestaltung zuständig ist,
- b. Stellungnahmen zu Rationalisierungsmassnahmen sowie zu technischen und betrieblichen Neuerungen,
- c. Stellungnahmen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
- d. Stellungnahmen zur Verpflegung sowie zu Sozial- und Freizeiteinrichtungen,
- e. Stellungnahmen zu Fragen, die ihnen von der Amtsleitung unterbreitet werden,
- f. Wahrnehmung der besondern Mitwirkungsrechte gemäss § 51,
- g. Mitwirkung bei der Organisation von Personalanlässen,
- h. Unterbreitung von Vorschlägen aller Art.

³ Das Recht auf Vernehmlassung zu allgemeinen personalpolitischen Fragen und Änderungen des Personalrechts bleibt gemäss § 45 grundsätzlich den Personalverbänden vorbehalten. Den Personalausschüssen steht das Recht auf Vernehmlassung zu Änderungen von personalrechtlichen Bestimmungen zu, die spezifisch die von ihnen vertretenen Bereiche oder Berufsgruppen betreffen, jedoch nur soweit und innert derselben Frist, innert welcher auch die Amtsleitung ein Vernehmlassungsrecht hat.

⁴ Die Personalausschüsse informieren das von ihnen vertretene Personal über wichtige Angelegenheiten und mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit.

§ 48. ¹ Die Amtsdauer der Personalausschüsse beträgt vier Jahre. c. Wahl Sie entspricht, je nach organisatorischer Eingliederung des Amtes, der Amtsdauer des Regierungsrates oder der Bezirksbehörden.

² Wahlberechtigt sind alle Angestellten des Amtes nach Ablauf der Probezeit. Wählbar sind alle Wahlberechtigten mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50%.

³ Die Durchführung der Wahl obliegt einem Wahlausschuss mit drei bis fünf Mitgliedern, von denen eines von der Amtsleitung, die weitem vom Personalausschuss bestimmt werden.

⁴ Die Wahl erfolgt schriftlich und geheim. Die Personalausschüsse konstituieren sich selbst.

§ 49. ¹ Der Personalausschuss wird von der oder dem Vorsitzenden nach Bedarf zu einer Sitzung einberufen. Eine Sitzung muss ferner d. Sitzungen stattfinden, wenn ein Drittel der Mitglieder oder die Amtsleitung es verlangt.

² Der Personalausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist. Wahlen und Abstimmungen erfolgen offen, wobei das einfache Mehr entscheidet. Bei Stimmgleichheit steht der oder dem Vorsitzenden der Stichentscheid zu.

³ Über die Sitzungen wird ein Beschlussprotokoll geführt. Dieses wird der Amtsleitung zugestellt.

⁴ Die Amtsleitung ist berechtigt, ihre Anliegen vor dem Personalausschuss zu vertreten. Der Personalausschuss kann eine Vertretung der Personalverbände mit beratender Stimme zur Sitzung beiziehen.

§ 50. Die Direktionen erlassen für die Personalausschüsse in ihrem Bereich soweit erforderlich ergänzende Bestimmungen, insbesondere e. Ergänzende Bestimmungen hinsichtlich der Grösse und Zusammensetzung sowie des Wahlverfahrens.

§ 51.²⁵ Die besonderen Informations- und Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalausschüsse in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder beim Übergang von Ämtern, bei der Schliessung von Ämtern oder Teilen davon sowie beim Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und bei der Auflösung eines Anschlussvertrages richten sich nach dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben⁷. Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte

Austausch mit
dem Personal

§ 51 a.²⁴ ¹ Die ständigen Verhandlungspartner erhalten für den Austausch mit dem Personal Zutritt zu kantonalen Verwaltungs- und Betriebsgebäuden sowie zu kantonalen Mittel- und Berufsfachschulen. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

² Das Personalamt weist das Personal auf die ständigen Verhandlungspartner und deren Angebot hin.

³ Die Personalverbände und die Personalausschüsse können in den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden an geeigneter Stelle Informationsmaterial bereitstellen.

Verbot der
Benachteiligung

§ 52. ¹ Die für die Ausübung des Rechts auf Mitsprache und Mitwirkung erforderliche Zeit gilt für Mitglieder von anerkannten Personalverbänden sowie für Mitglieder von Personalausschüssen als Arbeitszeit.

² Die Mitglieder von Personalverbänden und Personalausschüssen dürfen wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Rechts auf Mitsprache und Mitwirkung weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

IV. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten,
Aufhebung
früheren Rechts

§ 53. ¹ Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch den Kantonsrat⁹ am 1. Juli 1999 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Verordnung über das Dienstverhältnis der Beamten der Verwaltung und der Rechtspflege vom 15. Mai 1991 aufgehoben.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 5. Mai 2004 (OS 59, 351)

Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung des Dienstaltersgeschenkes gemäss dem bisherigen § 47 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verwaltungsänderung bereits entstanden, bleiben bestehen.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022
(OS 77, 395)

I. Bei Anstellungsverhältnissen, die vor Inkrafttreten der Änderung aufgelöst werden, beurteilt sich die Abfindung nach dem bisherigen Recht.

II. Auf Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der Änderung eingeleitet wurden, bleibt das bisherige Recht anwendbar.

III. Im Jahr des Inkrafttretens der Änderung wird für die Bemessung der Teuerungszulage auf die Veränderung des Stands des Landesindex der Konsumentenpreise zwischen September des Vorjahres und August des aktuellen Jahres abgestellt.

¹ OS 55, 196.

² LS 177.10.

³ LS 177.111.

⁴ LS 836.1, LS 836.11.

⁵ SR 151.1.

⁶ SR 412.10.

⁷ SR 822.14.

⁸ SR 836.2.

⁹ Genehmigt am 22. März 1999.

¹⁰ Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 351). In Kraft seit 1. Januar 2005.

¹¹ Aufgehoben durch RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 351). In Kraft seit 1. Januar 2005.

¹² Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2008 (OS 63, 665; ABI 2008, 2285). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹³ Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 270; ABI 2009, 339). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹⁴ Aufgehoben durch RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 270; ABI 2009, 339). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹⁵ Eingefügt durch RRB vom 17. Juni 2009 (OS 65, 98; ABI 2009, 1076). In Kraft seit 1. Januar 2010.

¹⁶ Fassung gemäss RRB vom 17. Juni 2009 (OS 65, 98; ABI 2009, 1076). In Kraft seit 1. Januar 2010.

-
- ¹⁷ Fassung gemäss RRB vom 3. November 2010 (OS 66, 322; ABl 2010, 2407). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- ¹⁸ Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 270; ABl 2009, 339). In Kraft seit 1. Juli 2011.
- ¹⁹ Fassung gemäss RRB vom 2. November 2011 (OS 66, 978; ABl 2011, 3236). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- ²⁰ Fassung gemäss RRB vom 12. Juni 2013 (OS 68, 415; ABl 2013-06-28). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ²¹ Redaktionell berichtigt.
- ²² Fassung gemäss RRB vom 18. Mai 2016 (OS 72, 329; ABl 2016-06-03). In Kraft seit 1. Januar 2017.
- ²³ Fassung gemäss RRB vom 27. Oktober 2021 (OS 77, 2; ABl 2021-11-05). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ²⁴ Eingefügt durch RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 139; ABl 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- ²⁵ Fassung gemäss RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 139; ABl 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- ²⁶ Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 (OS 77, 395; ABl 2022-03-25). In Kraft seit 1. September 2022.
- ²⁷ Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 (OS 77, 395; ABl 2022-03-25). In Kraft seit 1. Oktober 2022.
- ²⁸ Fassung gemäss RRB vom 27. September 2023 (OS 79, 2; ABl 2023-10-02). In Kraft seit 1. Januar 2024.

Anhang²⁸**Mindest- und Höchstbeträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	Minimum (LS 1)	Maximum (LS 29)
1	49 404	71 334
2	50 050	72 282
3	50 867	73 480
4	51 881	74 956
5	53 104	76 743
6	54 562	78 872
7	56 271	81 371
8	58 262	84 269
9	60 544	87 605
10	63 144	91 403
11	66 094	95 708
12	69 409	100 553
13	73 118	105 108
14	77 244	111 134
15	81 817	117 806
16	86 859	124 313
17	92 396	132 397
18	98 458	141 250
19	104 219	150 909
20	111 419	161 420
21	119 223	172 818
22	126 816	185 152
23	135 934	198 465
24	145 755	212 800
25	156 306	228 205
26	167 622	244 722
27	179 728	262 404
28	192 670	275 515*
29	206 467	289 055**

* In Lohnklasse 28 entspricht das Maximum der LS 27.

** In Lohnklasse 29 entspricht das Maximum der LS 25.



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)⁴²

(vom 19. Mai 1999)¹

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. ¹ Die Verordnung gilt auch für die Lehrverhältnisse des Kantons⁴² gemäss der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung⁹ sowie für die Lehrverhältnisse der Berufe der Gesundheitspflege.

Geltungsbereich,
Begriffe

² Es werden bezeichnet

- a. als Amt: Ämter, Abteilungen und Betriebe, die einer Direktion des Regierungsrates oder der Staatskanzlei unmittelbar unterstellt sind,
- b.³⁶ als Gerichte: die dem Obergericht angegliederten Gerichte, die Bezirksgerichte, das Baurekursgericht und das Steuerrekursgericht,
- c. als Betriebsangestellte: Angestellte des medizinisch-technischen, handwerklichen, land- und forstwirtschaftlichen, Ökonomie-, Aufseher- und Hausdienstbereiches.

§ 2. ¹ Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte oder mit deren Ermächtigung die Ämter, Gerichte und Notariate erlassen für die Stellen in ihrem Bereich Stellenbeschreibungen. Diese dienen der Umschreibung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Stellen und bilden die Grundlage für die Einreihung sowie für die Mitarbeiterbeurteilung.

Stellenbeschreibungen

² Die Stellenbeschreibungen werden regelmässig sowie bei einer Änderung des Aufgabengebietes überprüft. Das Personalamt erlässt Richtlinien über den Inhalt und die Gestaltung der Stellenbeschreibungen.

³ Das Obergericht und das Verwaltungsgericht erlassen für ihre Bereiche entsprechende Richtlinien.³⁶

II. Arbeitsverhältnis**A. Stellenplan**

- Verwaltung
a. Grundsatz,
Inhalt
- § 3. ¹ Der Stellenplan wird in der Regel pro Amt festgesetzt. Er enthält:
- a. die Anzahl der Stellen und deren prozentualer Umfang,
 - b. die Zuordnung jeder Stelle zu einer Richtposition und Lohnklasse gemäss dem Einreichungsplan.
- ² Der Stellenplan kann weitere Informationen, insbesondere die Richtposition präzisierende Funktionsbezeichnungen, enthalten.
- ³ Die Stellenpläne werden regelmässig überprüft.
- b. Festsetzung
- § 4. ¹ Die Direktionen sind zuständig zur Festsetzung der Stellenpläne, soweit sich der Regierungsrat dies nicht selber vorbehält.
- ² Die Direktionen können ihre Ämter ermächtigen, den Stellenplan ganz oder teilweise selbstständig festzusetzen oder innerhalb derselben Stellen zu verschieben, umzuwandeln oder die organisatorische Gliederung zu ändern.
- c. Gesamtpunktezahl der Stellen, weitere Vorgaben
- § 5. ¹ Der Regierungsrat oder die Direktion können eine Gesamtpunktezahl für die Stellen vorgeben, die ohne ihre Genehmigung im Durchschnitt über ein Jahr nicht überschritten werden darf. Die Gesamtpunktezahl kann auch nur für einzelne Bereiche festgesetzt werden.
- ² Die Gesamtpunktezahl entspricht der Summe der Punkte pro Stelle. Die Punktezahl pro ganze Stelle entspricht deren Einreichungsklasse, bei Klassenrahmen deren oberster Lohnklasse.
- ³ Die Verschiebung von Stellen zwischen Ämtern derselben Direktion bedarf deren Zustimmung. Die Direktionen können neue Stellen schaffen, sofern daraus kein finanzieller Mehraufwand entsteht. Bewirkt die Schaffung neuer Stellen eine finanzielle Mehrbelastung, bedarf es dazu der Genehmigung des Regierungsrates.
- ⁴ Der Regierungsrat oder die Direktion können weitere Vorgaben und Auflagen für Stellenpläne festsetzen.
- d. Bearbeitung der Stellenpläne
- § 6. ¹ Die Direktionen gewährleisten gegenüber der Finanzdirektion den Überblick über die Stellenpläne und deren Auslastung.
- ² Die Direktionen bearbeiten die Stellenpläne mittels des zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems oder mittels dezentralen Personalmanagementsystemen. Sie können diese Aufgabe an ihre Ämter delegieren.⁴²
- ³ Das Personalamt erlässt Weisungen zur Gestaltung und Bearbeitung der Stellenpläne.

§ 7. ¹ Stellen bis Lohnklasse 23 werden von der zur Festsetzung des Stellenplans zuständigen Instanz eingereicht.

e. Zuständigkeit zur Einreihung, Verfahren

² Die Einreihung ist gemäss §§ 8–10 Personalverordnung³ zu begründen und mit den zu ihrer Überprüfung notwendigen Unterlagen, insbesondere der Stellenbeschreibung, zu dokumentieren. Das Personalamt berät und unterstützt die zuständigen Instanzen.

³ Einreihungen ab Lohnklasse 17 und solche, die durch den Einreihungsplan und die Richtpositionsumschreibungen nicht eindeutig bestimmt sind, sowie Klassenrahmen und Zweifelsfälle sind dem Personalamt vorgängig zur Begutachtung vorzulegen.

§ 8. ¹ Die Direktion regelt die Aufsicht über die Stellenpläne. Sie erstattet der Finanzdirektion zuhanden des Regierungsrates regelmässig Bericht über die Stellenpläne und deren Auslastung.

f. Aufsicht über die Stellenpläne

² Das Personalamt wertet die Berichte zuhanden des Regierungsrates aus. Es überwacht die Einreihungsordnung und Entwicklung der Personalbestände durch Auswertungen des zentralen Personalinformationssystems und regelmässige Einsichtnahme in die Stellenpläne in Zusammenarbeit mit den Direktionen.

³ Das Personalamt führt Kontrolle über Vorgaben und Änderungen, die der Regierungsrat festsetzt oder genehmigt, sowie über die Verschiebung von Stellen zwischen Direktionen.

§ 9. Der Regierungsrat legt einen Sozialstellenplan fest, um die Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung von Angestellten zu erleichtern und die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten zu fördern.

Sozialstellenplan

§ 10. Die obersten kantonalen Gerichte regeln die Zuständigkeiten zur Festsetzung, Änderung und Bearbeitung der Stellenpläne, zur Einreihung der Stellen sowie die Aufsicht über die Stellenpläne der Rechtspflege.

Rechtspflege

B. Begründung und Dauer

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

Öffentliche Ausschreibung

² Die Ausschreibung erfolgt in weiblicher und in männlicher oder in geschlechtsneutraler Form. Sie enthält gegebenenfalls Hinweise auf die Eignung der Stelle für Teilzeitbeschäftigung und für den beruflichen Wiedereinstieg.

³ 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.

Bewerbungs-
verfahren

§ 11 a.⁴¹ ¹ Bewerbungsunterlagen können physisch oder über kantonale Rekrutierungsplattformen verlangt werden.

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

³ Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens werden die Bewerbungsunterlagen zurückgegeben oder vernichtet. Erfolgt eine Anstellung, werden die Bewerbungsunterlagen ins Personaldossier übertragen. Erfolgt keine Anstellung, können die Unterlagen mit Zustimmung der betroffenen Person länger aufbewahrt werden.

Anstellungs-
behörde

§ 12.²⁰ ¹ Die Direktionen sind zuständig für:

- a. die Anstellung und Festsetzung des Lohnes,
- b. die Änderung des Beschäftigungsgrades,
- c. die Versetzung,
- d. die Gewährung von Zulagen gemäss §§ 25, 26 Abs. 1 und 3 und 27 Personalverordnung³,
- e.³² die Individuelle Lohnerhöhung und die Rückstufung,
- f. die Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis.

² Der Regierungsrat ist zuständig für die Anstellung und Entlassung, die Festsetzung des Lohnes und die Versetzung der Angestellten ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin bzw. dem Staatsschreiber direkt unterstellt sind. Die Direktion ist zuständig für Änderungen des Beschäftigungsgrades, Individuelle Lohnerhöhungen, Rückstufungen und die Gewährung von Zulagen. Für die Staatsschreiberin oder den Staatsschreiber kommen die Befugnisse der Direktion der Präsidentin oder dem Präsidenten des Regierungsrates zu.³²

³ Für die Anstellung und Entlassung, die Festsetzung des Lohnes und die Versetzung von Chefärztinnen und Chefärzten ist die Gesundheitsdirektion zuständig.

⁴ Die Direktionen können ihre Zuständigkeiten gemäss Abs. 1 und 3 ganz oder teilweise an ihre Ämter und Betriebe delegieren.

⁵ Für die Gewährung von Zulagen gemäss §§ 26 Abs. 1 und 27 Personalverordnung³ ist das Einvernehmen mit dem Personalamt erforderlich.

§ 13. ¹ Die Finanzdirektion und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Einzelheiten der Anstellungsverfügung nach übereinstimmenden Grundsätzen.

Anstellung,
Beginn
des Arbeits-
verhältnisses

² Das Arbeitsverhältnis beginnt am Tage des Eintrittes gemäss Anstellungsverfügung.

§ 14. ¹ Zur Berechnung der Dienstjahre wird für alle Angestellten ungeachtet der Zahl der Anstellungen ein fiktives Eintrittsdatum festgesetzt. Dieses entspricht dem Zeitpunkt des Beginns der ersten, für die Berechnung der Dienstjahre zu berücksichtigenden Tätigkeit.

Fiktives
Eintrittsdatum

² Das fiktive Eintrittsdatum wird bei einem Wiedereintritt in den Dienst des Kantons⁴² angepasst, ebenso bei einmaligen oder mehrfachen unbezahlten Urlauben, deren Dauer insgesamt sechs Monate oder 132 Arbeitstage übersteigen, wobei nur die diese Dauer übersteigende Zeit zu berücksichtigen ist.

³ Das fiktive Eintrittsdatum wird durch die Anstellungsbehörde festgelegt und angepasst. Für Angestellte mit gleichzeitig mehreren Arbeitsverhältnissen ist diejenige Behörde zuständig, bei der die erste Anstellung erfolgt ist.

C. Beendigung

§ 15. ¹ Die Dauer der Kündigungsfrist richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr.

Kündigungs-
frist,
Freistellung

² Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

³ Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

§ 16.⁴² 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,

Sachlich
zureichender
Grund bei
Kündigung
durch den
Kanton⁴²

c.²⁰ die oder der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der 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.

² Kein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor, wenn die Kündigung ausschliesslich als Folge einer Neubesetzung der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde erfolgt.

Restrukturierung,
Stellenabbau,
unverschuldete
Entlassung
a. Geltungsbereich

§ 16 a.²⁵ ¹ Für Restrukturierungen und Stellenabbau gemäss § 16 Abs. 1 lit. b gelten die §§ 16 b–17.

² Bei unverschuldeten Entlassungen in Einzelfällen gelten die §§ 16 b und 16 e–17.

³ Bezieht eine Institution Staatsbeiträge, gelten die Kosten für einen Sozialplan, der in Übereinstimmung mit den vorliegenden Regelungen ergeht, als ordentliche Personalkosten.

b. Vermeiden
von
Entlassungen

§ 16 b.²⁵ ¹ Beschliesst der Kanton eine Restrukturierung oder einen Stellenabbau, prüft er alle Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen, insbesondere die Vermittlung von Arbeitsstellen, Versetzungen, Pensenreduktionen oder besondere Arbeitszeitmodelle.

² Angestellte, die von einer Restrukturierung oder einem Stellenabbau betroffen sind, haben bei der Neubesetzung anderer kantonaler⁴² Stellen Vorrang, sofern sie mindestens gleich qualifiziert sind wie externe Bewerberinnen oder Bewerber. Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte informieren über freie Stellen.³⁶

c. Information

§ 16 c.²⁵ ¹ Beschliesst der Kanton eine Restrukturierung oder einen Stellenabbau, informiert er die betroffenen Angestellten frühzeitig darüber und über die geplanten Massnahmen zu ihren Gunsten.

² Beabsichtigt er Entlassungen, informiert er in der Regel gleichzeitig die betroffenen Angestellten und weist sie auf das Beratungsangebot nach § 16 e Abs. 1 hin. Machen die Angestellten davon Gebrauch, beachtet der Kanton in der Regel eine Frist von neun Monaten zwischen der Mitteilung der Entlassung und dem Ende der Anstellung, sofern dies die dienstlichen Verhältnisse gestatten.

³ Ist ein Sozialplan erforderlich, informiert er in der Regel gleichzeitig die Sozialpartner.

d. Sozialplan

§ 16 d.²⁵ ¹ Führt eine Restrukturierung oder ein Stellenabbau bei mindestens fünf Angestellten zur Kündigung oder zu einer Weiterbeschäftigung unter schlechteren Bedingungen, erarbeitet die Direktion oder das oberste kantonale Gericht einen Sozialplan. Die Personalverbände werden beigezogen. Das Personalamt leistet Unterstützung.

² Beabsichtigt der Kanton eine Massenentlassung im Sinne von Art. 335 d OR⁸, darf er Kündigungen erst aussprechen, nachdem die Sozialpartner Gelegenheit hatten, Vorschläge im Sinne von Art. 335 f Abs. 2 OR⁸ zu unterbreiten. Für die Stellungnahme der Sozialpartner gilt in der Regel eine Frist von 20 Tagen.

§ 16 e.²⁵ ¹ Der Kanton stellt ein Beratungsangebot zur Verfügung, um Angestellten, die von einer Restrukturierung oder einem Stellenabbau betroffen sind, baldmöglichst eine neue Stelle zu vermitteln. e. Begleitangebote

² Für weiter gehende Unterstützungsmassnahmen wie Aus- oder Weiterbildungen, Hilfeleistungen für fremdsprachige Angestellte oder psychologische Beratungen kann der Kanton Beiträge bis zu höchstens vier Monatslöhnen leisten.

³ Soweit die Kosten für Massnahmen nach Abs. 2 über Fr. 5000 liegen, werden sie zur Hälfte von der Abfindung abgezogen. In Härtefällen kann von dieser Regelung abgewichen werden.

§ 16 f.²⁵ Geraten Mitarbeitende durch eine Entlassung in eine Notlage, die durch die Leistungen gemäss den übrigen Bestimmungen dieser Verordnung nicht genügend aufgefangen wird, kann die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt besondere Regelungen treffen. f. Härtefälle

§ 16 g.⁵⁸ ¹ Die Abfindung nach § 26 des Personalgesetzes² und § 7 der Personalverordnung³ wird in Monatslöhnen berechnet. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des zuletzt bezahlten Jahres-Bruttolohnes zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter. g. Höhe der Abfindung

² Die Abfindung wird innerhalb des folgenden Rahmens festgesetzt:

Dienstjahre:	5–14	15–24	ab 25
Alter:			
35–50	1–6	2–7	3–8
ab 51	2–7	3–8	4–9

³ Innerhalb des Rahmens werden die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt.

§ 17.²⁰ ¹ Die Abfindung wird festgesetzt durch:

- a. den Regierungsrat für das von ihm angestellte Personal,
- b. die obersten kantonalen Gerichte für das Personal der Gerichte,
- c. die vorgesetzte Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt für das übrige Personal.

h. Verfahren; Kürzung²⁶

² Eine Abfindung wird als Einmalzahlung ausgerichtet und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Anstelle der Einmalzahlung kann vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses dessen Verlängerung vereinbart werden.⁵⁸

³ Wird einer oder einem Angestellten durch die bisherige Arbeitgeberin bzw. den bisherigen Arbeitgeber eine zumutbare neue Anstellung angeboten oder vermittelt, so wird die Abfindung unabhängig vom bisherigen und neuen Beschäftigungsgrad um das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen gekürzt.

⁴ Wird keine oder keine zumutbare neue Anstellung angeboten oder vermittelt, wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.⁵⁸

⁵ Unterlässt die oder der Angestellte die Information der verfügbaren Stelle, so erkundigt sich diese nach Ablauf der Abfindungsdauer nach dem erzielten Einkommen und verfügt die Rückforderung.

Kündigung
im Zusammen-
hang mit der
Leistung oder
dem Verhalten

§ 18.⁵⁸ ¹ Auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung gemäss § 19 des Personalgesetzes² kann insbesondere verzichtet werden, wenn feststeht, dass die betroffene Person während der Frist

- a. auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern, oder
- b. nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern.

² Fällt die Leistung oder das Verhalten innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Frist zur Verbesserung erneut mangelhaft bzw. unbefriedigend aus, kann ohne Ansetzen einer neuen Frist zur Verbesserung gekündigt werden.

Entlassung
invaliditätshalber

§ 19.⁴² ¹ Die Entlassung invaliditätshalber erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invalidenklärung folgenden Monats. Ist der Invalidenklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen, erfolgt die Auflösung auf das Ende des der Invalidenklärung folgenden Monats. Die Auflösung ist mindestens einen vollen Monat im Voraus zu verfügen.

² Die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 darf grundsätzlich nicht verkürzt werden.

³ Bei jeder Entlassung invaliditätshalber ist eine Neuankündigung im Rahmen des Sozialstellenplans zu prüfen.

Altersrücktritt

§ 19 a.⁴¹ Die Angestellten können den Altersrücktritt in höchstens zwei Schritten vollziehen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

D. Rechtsschutz

§ 20. ¹ Werden Angestellte im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, so übernimmt der Kanton⁴² mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes. Die betroffene Person informiert die Direktion so rasch als möglich. Ausgenommen sind Auseinandersetzungen um geringfügige Übertretungen, die für Angestellte keine nachteiligen dienstlichen Folgen haben. Kostenersatz

² In Auseinandersetzungen, bei denen der Kanton⁴² Gegenpartei ist, bezahlt er angemessenen Ersatz der den Angestellten erwachsenen Kosten, wenn diesen keine schuldhaftige Pflichtverletzung nachgewiesen wird.

³ Ergibt das Verfahren, dass die oder der Angestellte die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie oder er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

⁴ Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

E. Datenschutz und Datenbearbeitung⁴²

§ 21.⁴² ¹ Für alle Angestellten wird ein Personaldossier geführt. Dieses kann elektronisch geführt werden. Personaldossier
a. Führung und
Zuständigkeit

² Die Direktionen oder die dazu ermächtigten Ämter und das zuständige oberste kantonale Gericht bezeichnen die zur Führung der Personaldossiers zuständigen Stellen und regeln den Zugriff. Niemand darf sein eigenes Personaldossier führen.

§ 22.⁴² ¹ 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. b. Gliederung
und Inhalt

² Das Personaldossier enthält insbesondere

- a. Daten zur Person und über persönliche Verhältnisse,
- b. Daten aus dem Bewerbungsverfahren,
- c. Verfügungen sowie die dazugehörigen Unterlagen,
- d. Unterlagen zu Lohn und Versicherungen,
- e. Mitarbeiterbeurteilungen,
- f. Unterlagen zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern,

- g. Unterlagen über Ferien, Urlaub und andere Dienstaussetzungen,
- h. Unterlagen über Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung,
- i. ärztliche Zeugnisse, Gutachten und für das Arbeitsverhältnis notwendige Unterlagen zu Case Management,
- j. Unterlagen über besondere Ereignisse und Verfahren.

³ Ausserhalb des Personaldossiers dürfen lediglich Personalunterlagen bearbeitet werden, die ausschliesslich zum eigenen Gebrauch, als persönliche Arbeitshilfe oder Gedächtnisstütze bestimmt sind. Diese Personalunterlagen dürfen anderen Stellen nicht bekannt gegeben werden. Sie werden vernichtet, wenn

- a. sie ins Personaldossier übergeführt werden,
- b. sie ihren Zweck erfüllt oder ihre Aktualität verloren haben,
- c. die oder der Angestellte die Stelle wechselt,
- d. seit der Erstellung zwei Jahre vergangen sind.

c. Aufbewahrung

§ 23.⁴² Das Personaldossier wird durch organisatorische und technische Massnahmen vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor Veränderungen durch unbefugte Personen geschützt.

d. Überprüfung und Aussonderung

§ 24.⁴² ¹ Personaldossiers werden während der Anstellung periodisch überprüft. Personendaten, die weder für die Aufgabe der betreffenden Dienststelle noch für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses notwendig sind, werden im Hinblick auf eine spätere Archivierung ausgesondert.

² 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 aus dem Arbeitsverhältnis notwendig sind.

e. Archivierung und Anbietepflicht

§ 25.⁴² ¹ Ausgesonderte Unterlagen werden während des Arbeitsverhältnisses verschlossen aufbewahrt.

² Personaldossiers und ausgesonderte Unterlagen werden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während zehn Jahren nach Ablauf des Austrittsjahres verschlossen aufbewahrt.

³ Sowohl Personaldossiers als auch ausgesonderte Unterlagen werden dem Staatsarchiv gemäss § 8 des Archivgesetzes vom 24. September 1995⁶ angeboten. Unterlagen, die das Staatsarchiv nicht übernimmt, werden vernichtet.

f. Interner Stellenwechsel

§ 26.⁴² ¹ Bei einem Stellenwechsel in eine andere Verwaltungseinheit wird das Personaldossier nicht übertragen.

² Für die neue Verwaltungseinheit notwendige Informationen werden weitergegeben.

§ 27.⁴² ¹ Der zuständige Personaldienst gewährt Mitarbeitenden auf Gesuch Einsicht in ihr Personaldossier. Einsichtsrecht

² Das Einsichtsrecht kann eingeschränkt werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen entgegenstehen.

§ 28.⁴² 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. Zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

² Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dürfen insbesondere folgende Personendaten bearbeitet werden:

- a. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum und Zivilstand,
- b. Staatsangehörigkeit, Bürgerort und Niederlassungsstatus ausländischer Staatsangehöriger,
- c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners,
- d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungsträgern und zur Erhebung der Quellensteuer,
- e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse,
- f. für den Bezug von Familienzulagen: Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird,
- g. Stellenbeschreibung,
- h. Stellenplan,
- i. Ausbildung und berufliche Laufbahn,
- j. Personalentwicklung und -förderung, insbesondere Aus- und Weiterbildung,
- k. Absenzen und Urlaube,
- l. Bezüge der Angestellten, wie Dienstkleider oder Schlüssel,
- m. Bewilligungen, insbesondere für Nebenbeschäftigungen 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. Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Zugriffsrechte im Einzelnen.

⁵ Das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem wird vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor Veränderungen durch unbefugte Personen geschützt. Änderungen werden protokolliert.

⁶ Das Personalamt setzt die Anforderungen an die Schnittstellen zum zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem fest.

Dezentrale
Personal-
management-
systeme

§ 29.⁴² ¹ Der Regierungsrat setzt die Anforderungen an dezentrale Personalmanagementsysteme fest.

² In dezentralen Personalmanagementsystemen können bearbeitet werden:

- a. Daten aus dem Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem,
- b. weitere für die Personalführung notwendige Daten, insbesondere für die Zeit- und Leistungserfassung.

Meldepflichten
der
Angestellten

§ 30.⁴² ¹ Die Angestellten melden Änderungen der Daten gemäss § 28. Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte können zusätzliche Daten festlegen, deren Änderungen durch die Angestellten gemeldet werden müssen.

² Die vorgesetzte Stelle leitet die Meldungen den zur Führung der Personaldossiers und zur Bearbeitung der Personalmanagementsysteme zuständigen Stellen weiter.

Benützung
technischer
Einrichtungen

§ 31. ¹ Bei der Benützung technischer Einrichtungen, namentlich Telefonanlagen und IT-Systemen, dürfen die für den dienstlichen Gebrauch notwendigen Daten aufgezeichnet werden.⁴²

² Daten über die private Benützung dieser Einrichtungen dürfen nur zur Gebührenverrechnung erhoben werden.

³ Eine Aufzeichnung oder Auswertung der Daten zur Überwachung und Kontrolle der Angestellten ist durch organisatorische und technische Massnahmen zu unterbinden.

⁴ Bei begründetem Verdacht auf missbräuchliche private Benützung können Kontrollen durchgeführt werden.

III. Lohn**A. Allgemeine Bestimmungen**

- § 32. ¹ Die Funktionen werden in folgende Bereiche gegliedert:
- 1: Administrative Funktionen,
 - 2: Technische und handwerkliche Funktionen,
 - 3: Funktionen der Justiz (ohne Rechtspflege) und der Polizei,
 - 4: Medizinische, erzieherische und soziale Funktionen sowie Funktionen der Forschung,
 - 5: Land-, forst- sowie hauswirtschaftliche Funktionen und Funktionen des Hausdienstes,
 - 6: Funktionen der Rechtspflege.

Funktions-
bereiche,
Richtpositions-
umschreibungen

² Das Personalamt ordnet die Funktionen den Funktionsbereichen zu.

³ Der Regierungsrat umschreibt die Richtpositionen für die Funktionsbereiche 1 bis 5, die obersten kantonalen Gerichte umschreiben übereinstimmend diejenigen für den Funktionsbereich 6.

§ 33. ¹ Die zur Festsetzung des Stellenplans zuständige Instanz kann ausnahmsweise im Stellenplan für eine Stelle einen Rahmen von höchstens drei Einreihungsklassen in höchstens zwei verschiedenen Richtpositionen festlegen. Dies gilt namentlich

Klassenrahmen

- a. in Ausbildungsverhältnissen,
- b. für Stellen mit rasch änderndem Arbeitswert, insbesondere Stabsstellen, zur Vermeidung von Stellenplanänderungen in kurzen Abständen,
- c. in Bereichen mit erfahrungsgemäss häufigem Personalwechsel in den Klassen 1 bis 8.

² In den Fällen nach Abs. 1 bestimmt die zur Festsetzung der Stellenpläne zuständige Instanz nach § 10 Personalverordnung³ die jeweilige Einreihungsklasse. Deren Neufestsetzung setzt eine entsprechende Änderung des Arbeitswertes voraus.

§ 34. Teilzeitbeschäftigte Angestellte, deren Funktion im Einreihungsplan aufgeführt ist, werden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad entlohnt. Dies gilt sinngemäss für Inhaberinnen und Inhaber verschiedener Teilfunktionen.

Teilzeit-
beschäftigte

§ 35. Wo diese Verordnung auf Lohnklassen abstellt, ist die persönliche Lohnklasse der Angestellten massgebend, soweit nichts anderes bestimmt ist.

Massgebende
Lohnklasse

Anfangslohn	<p>§ 36. ¹ Anfangseinreihungen in einer Leistungsklasse müssen begründet und von der vorgesetzten Direktion oder vom zuständigen obersten kantonalen Gericht genehmigt werden.³²</p> <p>² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können nach übereinstimmenden Grundsätzen Richtlinien zur Festlegung des Anfangslohnes erlassen.</p>
Termine für Individuelle Lohnerhöhungen, Rückstufungen und Zulagen ³²	<p>§ 37.⁴⁰ ¹ Ordentlicher Termin für Individuelle Lohnerhöhungen ist der 1. April.</p> <p>² Individuelle Lohnerhöhungen als Anerkennung für den Erwerb eines besonderen Fachausweises oder den Abschluss einer beruflichen Weiterbildung, an der ein hohes dienstliches Interesse besteht, können ausnahmsweise auch ausserhalb des ordentlichen Termins auf Beginn eines Monats vorgenommen werden.</p> <p>³ Rückstufungen im Sinne der Personalverordnung³ sind unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist jederzeit zulässig.²⁰</p> <p>⁴ Zulagen für besondere Dienstleistungen, Funktionszulagen, Einmalzulagen und Anreize gemäss der Personalverordnung³ sind nicht an den Termin für Individuelle Lohnerhöhungen gebunden.</p>
Ergänzende Bestimmungen	<p>§ 38.³² ¹ Der Regierungsrat beschliesst mit dem Budget den prozentualen Anteil der Lohnsumme für Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.</p> <p>² Bei der Individuellen Lohnerhöhung in die erste oder zweite Leistungsklasse wird der neue Lohn um zwei bis fünf Lohnstufen der neuen Klasse oberhalb des Betrages des bisherigen Lohnes festgelegt.</p> <p>³ Das Verfahren zur Festsetzung des neuen Lohnes gemäss Abs. 2 gilt auch, wenn eine Stelle neu eingereicht wird.</p>
Interne Verpflegung, Dienst- und Mietwohnung	<p>§ 39. ¹ Der Regierungsrat regelt die Lohnabzüge für interne Verpflegung.</p> <p>² Die Abzüge für Dienstwohnungen sowie die Mietzinse für Personalmietwohnungen werden von den Direktionen aufgrund von Richtlinien der Finanzdirektion festgesetzt.</p> <p>³ Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Angestellten die Dienstwohnung zu verlassen; die vorgesetzte Direktion ist bei der Suche nach einer angemessenen Ersatzwohnung behilflich. Vorbehalten bleiben angemessene Übergangslösungen bei Invalidität, Tod oder andern besondern Umständen.</p>
Lohnauszahlung a. Zeitpunkt, Vorschüsse	<p>§ 40. ¹ Der Monatslohn wird in der Regel am 25. Tag des Kalendermonats ausbezahlt.</p>

² Vorschüsse dürfen nur für den laufenden Monat und im Falle einer Notlage der oder des Angestellten ausbezahlt werden. Der Vorschuss muss vom Amt, Gericht oder Notariat schriftlich bewilligt werden.

§ 41. ¹ Bei Eintritt oder Austritt oder bei Änderung des Arbeitsverhältnisses im Verlaufe eines Monats wird der Lohn nach den zum Lohn berechtigenden Tagen einschliesslich der Sonntage berechnet.

b. Zeitpunkt
des Ein- und
Austritts

² Bei Eintritt zu Beginn einer Woche wird der Lohn vom ersten Montag an, bei Austritt auf das Ende einer Woche bis und mit dem letzten Sonntag ausgerichtet.

³ Bei Eintritt am ersten Arbeitstag eines Monats wird der Lohn vom ersten Kalendertag dieses Monats an, bei Austritt am letzten Arbeitstag eines Monats bis zum letzten Kalendertag dieses Monats ausgerichtet.

§ 42.²⁰ Soweit besondere Dienstkleider notwendig sind, werden sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen regeln deren Art, Zuteilung und Verwendungszeit.

Dienstkleider,
militärische
Uniform

§ 43. Die Finanzdirektion setzt im Rahmen ortsüblicher Mietzinse die Entschädigung für Räume fest, die Angestellte zur dienstlichen Verwendung zur Verfügung stellen.

Von Angestellten
gestellte
Diensträume

B. Anerkennung besonderer Leistungen, Dienstaltersgeschenk

§ 44.³² ¹ Eine Einmalzulage gemäss § 26 Abs. 3 der Personalverordnung³ kann als Auszeichnung an einzelne Personen oder Gruppen ausgerichtet werden. Sie beträgt mindestens Fr. 500 und höchstens Fr. 8000 pro Person und Jahr.

Einmalzulagen
und andere
Anreize

² Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Einmalzulage sind qualitative oder quantitative Leistungen, welche die Erwartungen nach der entsprechenden Stellenbeschreibung übersteigen, wie eine sehr gute Leistung auf einem Gebiet oder Teilgebiet des Aufgabenbereichs, eine besonders erfolgreiche Problemlösung oder Auftragserledigung, eine besonders erfolgreiche Projektarbeit oder Teamarbeit oder ein Engagement, das zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit oder des Arbeitsklimas führt. Eine Mitarbeiterbeurteilung ist nicht erforderlich.

³ Anstelle einer Einmalzulage gemäss § 26 Abs. 3 der Personalverordnung³ kann bezahlter Urlaub bis zu zehn Tagen gewährt oder ein Naturalgeschenk bis zu einem Wert von Fr. 500 ausgerichtet werden. Urlaub ist zu gewähren, sofern die oder der Angestellte dies wünscht und der Betrieb es zulässt.

⁴ Für Einmalzulagen können bis 0,4% der Lohnsumme budgetiert werden. Budgetiert der Regierungsrat keinen prozentualen Anteil für Einmalzulagen, kann der Anteil für Individuelle Lohnerhöhungen auch für Einmalzulagen verwendet werden.⁴⁰

Dienstalters-
geschenk
a. Bemessung

§ 45. ¹ Das Dienstaltersgeschenk wird nach dem Grundlohn zuzüglich Teuerungszulage und ständige Zulagen mit Lohncharakter, jedoch ohne Familienzulage³⁰, berechnet.

² Das Dienstaltersgeschenk entspricht einem Achtzehntel, für 25 Dienstjahre einem Zwölftel und für 40 Dienstjahre einem Neuntel des Jahresgrundlohnes.¹⁷

b. Unter-
schiedlicher
Beschäftigungs-
grad, Sonder-
fälle

§ 46. ¹ Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe des Dienstaltersgeschenktes nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn bzw. fünf Jahre.

² In besondern Fällen wird das Dienstaltersgeschenk von der Direktion oder dem dazu ermächtigten Amt im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgesetzt.

³ Vollbeschäftigte Angestellte, die noch in einer weiteren Funktion teilzeitbeschäftigt sind, erhalten das Dienstaltersgeschenk nur für die Vollbeschäftigung.

⁴ Bestehen mehrere Teilzeitanstellungen, wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig auf die Anstellungen aufgeteilt.²⁰

c. Teilbetrag

§ 47. ¹ Der mit Vollendung von 21 Dienstjahren auszurichtende Teilbetrag des nächstfälligen Dienstaltersgeschenktes beträgt

- a. 80%, wenn bis zur Fälligkeit ein Dienstjahr oder weniger fehlt,
- b. 60%, wenn mehr als ein, aber höchstens zwei,
- c. 45%, wenn mehr als zwei, aber höchstens drei,
- d. 30%, wenn mehr als drei, aber höchstens vier Dienstjahre fehlen.

² . . .¹⁸

d. Bezug
als Urlaub

§ 48. ¹ . . .¹⁸

² Der Urlaub kann in Abschnitte unterteilt oder tageweise oder in anderer geeigneter Form bezogen werden. Er kann bis zwei Jahre nach Fälligkeit bezogen werden. Das Amt, Gericht oder Notariat kann einen Aufschub bis zu einem weiteren Jahr gewähren.

³ Die Dienstzeit während des Urlaubs wird angerechnet, und der Versicherungsschutz bleibt aufrechterhalten.

§ 49. ¹ Die Auszahlung oder Teilauszahlung des Dienstaltersgeschenkes erfolgt im Monat der Fälligkeit. e. Auszahlung

² Die oder der Angestellte muss in der Regel bis spätestens drei Monate vor Fälligkeit erklären, ob die Auszahlung gewünscht wird.

C. 13. Monatslohn

§ 50. Der 13. Monatslohn wird jeweils im Dezember ausgerichtet. Auszahlung

§ 51. ¹ Der 13. Monatslohn wird ausgerichtet auf

- a. Teil-Jahreslöhne gemäss §§ 30–32 Personalverordnung³,
 b. ständigen, wiederkehrenden Zulagen mit Lohncharakter gemäss §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 sowie 27 Personalverordnung³.

Besondere Anwendungsfälle

² Zulagen gemäss Abs. 1 lit. b werden in 12 gleichmässige Beträge aufgeteilt.

§ 52. Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht auf:

- a. Taggeldern und weiteren Vergütungen gemäss §§ 33–41 Personalverordnung³,
 b. Ersatz von Barauslagen,
 c. Vergütungen für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst,
 d.³⁰ Familienzulagen.

Ausnahmen vom Anspruch

§ 53. Sonderfälle werden für das Personal der Verwaltung von der vorgesetzten Direktion des Regierungsrates im Einvernehmen mit dem Personalamt, für das Personal der Rechtspflege durch das zuständige oberste kantonale Gericht oder dessen Verwaltungskommission geregelt.

Sonderfälle

D. Kommissionen und Nebenämter¹⁵

§ 54.¹⁶

§ 55. ¹ Die Taggelder gemäss §§ 34, 38 und 39 der Personalverordnung³ betragen für eine ganztägige Beanspruchung ^{1/260} des Jahreslohnes gemäss Lohnstufe 1 der jeweiligen Einreihungsklasse.³⁶

Taggelder, Sitzungsgelder, Spesen

² Soweit Gesetz oder Verordnung keine andere Regelung enthalten, wird den Kommissionen des Regierungsrates und seiner Direktionen sowie der obersten kantonalen Gerichte ein Sitzungsgeld gemäss den Ansätzen für die Kommissionen des Kantonsrates ausgerichtet. Darin inbegriffen ist die ordentliche Sitzungsvorbereitung.

³ Besondere Arbeiten im Auftrag der Kommission werden mit Fr. 70 pro Stunde entschädigt. Die Kommission kann im Einvernehmen mit der Direktion oder den obersten kantonalen Gerichten pauschale Stundenzahlen pro Aufgabe festlegen sowie für die Bearbeitung besonders anspruchsvoller Aufgaben den Stundenansatz auf höchstens das Doppelte erhöhen.

⁴ Die Direktion und das Verwaltungsgericht können für die Übernahme besonderer Funktionen wie Präsidium oder Aktuariat pauschale Jahresentschädigungen bis höchstens Fr. 12 000 vorsehen.

⁵ Den Kommissionen steht der Ersatz der Fahrauslagen vom Wohnort zum Sitzungsort zu.

⁶ Beträgt die voraussichtliche oder tatsächliche Entschädigung der Kommissionstätigkeit mindestens 20% des Jahreslohnes gemäss Lohnklasse 18, Lohnstufe 9, gelten die folgenden Bestimmungen des Personalrechts sinngemäss: §§ 43 und 44 der Personalverordnung³ sowie §§ 58–77, 84–91 und 96–115 dieser Verordnung.⁴²

IV. Teuerungszulage und Familienzulagen³⁰

A. Teuerungszulage

Besondere Anwendungsfälle

§ 56. Die Teuerungszulage wird ausgerichtet auf

- a. Jahreslöhnen oder Teilen davon gemäss §§ 30, 31 und 32 Personalverordnung³,
- b. ständigen, wiederkehrenden Zulagen mit Lohncharakter gemäss §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 und 27 Personalverordnung³,
- c. Taggeldern und Vergütungen gemäss §§ 34 bis 39 Personalverordnung³.

Periodische Anpassung, besondere Vereinbarung, Zweifelsfälle

§ 57. ¹ Der Regierungsrat passt periodisch der Teuerung an

- a.¹⁵ die Vergütungen für die Tätigkeit in Kommissionen und Nebenämtern,
- b. den Ersatz von Barauslagen,
- c. Vergütungen für Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst.

² Vorbehalten bleiben ferner Arbeitsverhältnisse, in denen der Lohn oder die Entschädigung durch besondere Vereinbarung geregelt ist.

³ In Zweifelsfällen in Bezug auf den Anspruch oder die Berechnung der Teuerungszulage entscheiden beim Personal der Verwaltung die Finanzdirektion und beim Personal der Rechtspflege die obersten kantonalen Gerichte.

B. Familienzulagen³⁰

§ 58.³⁰ Die Zulage wird bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall auch dann ausgerichtet, wenn das jährliche Erwerbseinkommen durch Lohnkürzung oder durch Anrechnung der Taggelder unter die Mindesthöhe gemäss dem massgebenden Bundesrecht und dem kantonalen Einführungsrecht fällt.

Anspruch bei Krankheit und Unfall

§§ 59–62.³¹

§ 63. ¹ Die Zulage wird durch die Zahlstelle festgesetzt, welche den Lohn berechnet.

Zuständigkeit, Zweifelsfälle

² Zweifelsfälle über den Anspruch auf die Zulage, über deren Berechnung oder Ausrichtung werden im Einvernehmen mit dem Personalamt entschieden.³⁰

³ . . .³¹

⁴ . . .³¹

V. Ersatz der dienstlichen Auslagen, Sachschaden

§ 64. ¹ Als Spesen gelten die Auslagen, die den Angestellten in Ausübung ihrer Tätigkeit am Amtssitz oder auf Dienstreisen anfallen.

Grundsatz

² Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Amtsausführung nicht notwendig sind, tragen sie selbst.

§ 65. ¹ Grundsätzlich werden die anfallenden Spesen nach Spesenereignis und gegen Beleg abgerechnet und vergütet.

Vergütung

² Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können für Angestellte oder Berufsgruppen mit regelmässig anfallenden Spesen Pauschalen festlegen. Diese sind bei wesentlichen Änderungen der Verhältnisse, mindestens alle vier Jahre, zu überprüfen.²⁰

§ 66. ¹ Im Bereich des Zürcher Verkehrsverbundes können Billette zweiter Klasse, ausserhalb des Verbundgebietes solche erster Klasse verrechnet werden.

Fahrtkosten
a. Öffentliche Verkehrsmittel

² Wer regelmässig dienstlich öffentliche Verkehrsmittel benützt, erhält die Kosten eines Halbtaxabonnements vergütet. In diesen Fällen werden Billette zur halben Taxe entschädigt, in den übrigen Fällen zur vollen Taxe.

³ Die Direktion oder das oberste kantonale Gericht können bei dienstlichem Interesse Beiträge an weitere Abonnements bewilligen oder solche zur Verfügung stellen.

b. Flugzeuge

§ 67. ¹ Bei Benützung von Flugzeugen werden grundsätzlich die Kosten der Economy-Klasse entschädigt. Die Vergütung der Business-Klasse ist in Ausnahmefällen zulässig.

² Es sind die günstigsten Flugverbindungen zu wählen, wobei Rabattvereinbarungen mit Fluggesellschaften zu berücksichtigen sind.

³ Die Finanzdirektion informiert über Rabattvereinbarungen und erlässt Richtlinien über das Buchen von Flugreisen.

c. Private Fahrzeuge

§ 68. ¹ Grundsätzlich sind für Dienstreisen öffentliche Verkehrsmittel zu benützen.

² Die Kosten für den Gebrauch eines privaten Fahrzeuges werden nur vergütet, wenn durch dessen Benützung eine wesentliche Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird oder die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist oder solche nicht zur Verfügung stehen.

³ Die Kilometerentschädigung beträgt für die Benützung eines²⁸

Autos: 70 Rp.

Motorrades mit Hubraum über 50 cm³: 40 Rp.

Motorfahrrades und Fahrrades: 30 Rp.

⁴ Massgebend für die Kilometerentschädigung ist der kürzeste oder schnellste Weg vom Wohnort über die Dienststelle oder direkt nach den auswärtigen Arbeitsorten und von dort über die Dienststelle oder direkt zurück. Wird das private Fahrzeug täglich für den Arbeitsweg benützt, werden nur die zusätzlich zum normalen Arbeitsweg zurückgelegten Kilometer vergütet.

⁵ In besondern Fällen können die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder das dazu ermächtigte Amt, Gericht oder Notariat die Kilometerentschädigung pauschal festlegen.

⁶ Schäden an den anlässlich von Dienstreisen verwendeten Privatfahrzeugen und der Bonusverlust in der Haftpflichtversicherung werden nach Massgabe der Bestimmungen der von der Finanzdirektion abgeschlossenen Versicherung gedeckt. Einen Selbstbehalt dieser Versicherung trägt der Arbeitgeber, soweit er Fr. 300 übersteigt.

§ 69. ¹ Ein genereller Anspruch auf Entschädigung der auswärtigen Verpflegung besteht nicht. Verpflegungs-
kosten

² Bei Auslagen für die Verpflegung im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten werden die tatsächlichen Kosten, welche Fr. 15 übersteigen, höchstens aber Fr. 30, vergütet.

³ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln nach übereinstimmenden Grundsätzen die Ausrichtung von Beiträgen an die Mittagsverpflegung, insbesondere an Lunch-Checks und die Vergünstigungen in Personalrestaurants.

⁴ Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, können Angestellte Drittpersonen einladen. Es werden die Gesamtkosten vergütet.

§ 70. ¹ Für Übernachtungen werden in der Regel die Ansätze für Hotels mittlerer Preislage vergütet. Aufgrund örtlicher Gegebenheiten können ausnahmsweise die Kosten einer höheren Preiskategorie entschädigt werden. Übernachtungs-
kosten

² Vergütet werden die tatsächlichen Hotelkosten einschliesslich Frühstück, aber ohne Privatauslagen.

§ 71. Bei Dienstreisen werden pro Tag Nebenauslagen pauschal gemäss folgenden Ansätzen vergütet: Für Abwesenheiten von mehr als fünf Stunden: Fr. 5
acht Stunden: Fr. 10. Nebenauslagen

§ 72. ¹ Dienstreisen ins Ausland bedürfen der Bewilligung durch die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder durch die dazu ermächtigten Ämter, Gerichte und Notariate. Den Anträgen sind ein detailliertes Programm und eine Kostenberechnung beizulegen. Auslandreisen

² Die Vergütungen gemäss §§ 69 und 71 können angemessen erhöht werden.

§ 73. ¹ Die Abrechnungen über Spesenvergütungen sind in der Regel am Ende jeden Monats zusammen mit den Belegen und mit folgenden Angaben einzureichen: Abrechnung

- a. Ort und Zweck des auswärtigen Aufenthaltes,
- b. Dauer der Dienstreise,
- c. Höhe der vergütungsberechtigten Mehrauslagen für Hauptmahlzeiten,
- d. Nebenauslagen,
- e. Fahrtkosten bzw. Kilometerzahl,
- f. weitere Auslagen, wie Vergütungen für das Übernachten.

² Die oder der Vorgesetzte prüft die Abrechnungen.

Besondere
Regelungen

§ 74. ¹ Die Direktionen orientieren das Personalamt über Regelungen, die sie zum Vollzug der Vorschriften über den Ersatz von Barauslagen erlassen.

² Sonderfälle, die durch die vorstehenden Bestimmungen nicht erfasst werden, werden von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt sowie von den obersten kantonalen Gerichten geregelt.

Private
Benützung
von Telefon, Fax
und Computer

§ 75. ¹ Die private Benützung von Telekommunikationsmitteln ist zu vergüten, soweit sie einen angemessenen Umfang übersteigt.

² Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte regeln den regelmässigen Einzug dieser Taxen und deren Ablieferung an die Staatskasse.

³ Für die private Benützung von Fotokopierern und Druckern legen die Finanzdirektion für das Personal der Verwaltung, die obersten kantonalen Gerichte für das Personal der Rechtspflege Taxen fest.

⁴ Stellen Angestellte ihre privaten Bürogeräte sowie Telefone an ihrem Wohn- oder Arbeitsort regelmässig zur Verfügung, kann ihnen mit Zustimmung der nach Abs. 3 zuständigen Instanz eine Entschädigung oder ein Beitrag an die Anschaffungskosten ausgerichtet werden.

Parkplätze

§ 76. ¹ Angestellte, die für das Parkieren ihres privaten Motorfahrzeuges einen Platz innerhalb kantonal⁴² oder vom Kanton⁴² gemieteter Liegenschaften benützen, haben dafür grundsätzlich eine Gebühr zu entrichten.

² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Einzelheiten nach übereinstimmenden Grundsätzen.

Sachschäden

§ 77. Sachschäden als Folge eines erhöhten Berufsrisikos können von den Direktionen ganz oder teilweise ersetzt werden.

VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst⁵¹

Massgebender
Lohn

§ 78. Als Lohn im Sinne der Bestimmungen des VI. Abschnitts gelten der Grundlohn zuzüglich ständige Zulagen mit Lohncharakter.

A. Ferien

§ 79.⁴⁷ ¹ Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu: Ferienanspruch
a. Grundsatz

- | | |
|---|---------|
| a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden | 27 Tage |
| b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden | 25 Tage |
| c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden | 27 Tage |
| d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden | 32 Tage |

² Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

§ 79 a.⁴⁶ ¹ Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten. b. Kürzung

² Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfall wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

³ Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

⁴ Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, wird die Ferienkürzung vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres abgezogen.

§ 80.⁴⁷ Der Ferienanspruch kann grundsätzlich nur für Angestellte im Stundenlohn mit einer Anstellungsdauer von längstens drei Monaten oder einem Beschäftigungsgrad von unter 40% durch einen Zuschlag zum Stundenlohn berücksichtigt werden. Stundenlohn

§ 81.⁴⁷ ¹ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist, und sorgt dafür, dass sich Angestellte ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten. Bezug
der Ferien

² Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.

³ Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Der Übertrag von nicht bezogenen Ferien sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung der Verwaltungseinheit.

Ruhetage,
Krankheit,
Unfall

§ 82. ¹ Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

² Krankheits- und Unfalltage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, werden nicht als Ferien gerechnet.

Barabgeltung
der Ferien

§ 83. ¹ Nicht bezogene Ferien werden nicht in bar abgegolten. Ausgenommen bleiben

- a. der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten,
- b.²⁰ Ferien, die beim Tod der oder des Angestellten noch nicht bezogen sind.

² Die Abgeltung von Ferien bedarf der Bewilligung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichtes.

B. Urlaub, Abordnungen

Urlaub,
Allgemeines

§ 84. ¹ Wird für familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt, ist die beanspruchte Arbeitszeit möglichst gering zu halten.

² Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.

³ Bei überwiegenden dienstlichen Interessen kann die Gewährung von Urlaub verweigert, oder es können Auflagen gemacht werden.

Bezahlter
Urlaub
a. Familiäre
Ereignisse

§ 85.⁵⁹ ¹ Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse. Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten gelten auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner und die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner.

² Zur Familie gemäss Abs. 3 werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 1 stehen.

³ Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt:⁵¹

Ereignis	Urlaub
a. Eigene Hochzeit	3 Arbeitstage
b. Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, eines Elternteils	1 Arbeitstag
c. Krankheit oder Unfall in der Familie – wenn andere Hilfe fehlt	die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis
– bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter	die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis
– wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt	2 Arbeitstage
d. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder der Eltern	3 Arbeitstage
e. Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwieger- söhnen und Geschwistern	2 Arbeitstage
f. Tod von Grosseltern, Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen und Partnern von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Enkeln, Tanten oder Onkeln	1 Arbeitstag, im Falle der Erledigung von Formali- täten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage
g. Tod anderer Verwandter oder von Dritten	die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag

b. Persönliche
Angelegen-
heiten

§ 86. ¹ Für persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt:

Ereignis	Urlaub
a. Arzt- und Zahnarztconsultationen	die notwendige Zeit
b. Stellensuche in gekündigter Stellung	die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage, weiter gehende Zeitaufwendungen sind zu kompensieren
c. Wohnungs- und Zimmerwechsel	1 Arbeitstag
d. An- und Abmeldung bei Behörden	die notwendige Zeit

² Für Vorladungen vor Gericht oder vor eine andere Behörde wird bezahlter Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt.

³ Zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten können Eltern die notwendige Zeit zur Begleitung ihrer Kinder beanspruchen, bis höchstens fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr.

c. Militär,
Zivilschutz

§ 87. ¹ Für freiwillige Militärsport- und Gebirgskurse der Armee wird bezahlter Urlaub für höchstens vier Kurse während des gesamten Arbeitsverhältnisses gewährt.

² Für militärische Marschgruppenanlässe wird die notwendige Zeit gewährt, höchstens vier Tage pro Kalenderjahr.

³ Für freiwillige Dienstleistungen im Zivilschutz wird die notwendige Zeit gewährt, pro Kalenderjahr jedoch höchstens 20 Arbeitstage, eingeschlossen obligatorische Dienstleistungen.

d. Personal-
verbände

§ 88.⁵⁷ ¹ Je fünf Vorstandsmitgliedern der ständigen Verhandlungspartner oder deren Stellvertretung wird für verbandsinterne Sitzungen die notwendige Zeit gewährt, jedoch höchstens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr.

² Einem Mitglied eines ständigen Verhandlungspartners wird wie folgt Urlaub gewährt:

- für Sitzungen mit der Verwaltung die notwendige Zeit,
- für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr.

³ Amtsstellen, bei denen Vorstandsmitglieder oder Delegierte im Sinne von Abs. 1 und 2 beschäftigt sind, berücksichtigen, soweit möglich, bei der Arbeitszuteilung die Beanspruchung für die Verbandstätigkeit angemessen.

§ 89.²⁰ ¹ Für die Teilnahme an Feuerwehrrübungen und Kaderkursen werden pro Kalenderjahr höchstens 20 Arbeitstage Urlaub gewährt. Den Instruktorinnen und Instruktoressen sowie für Einsätze in Ernstfällen wird die notwendige Zeit gewährt.

e. Verschiedene
Tätigkeiten

² Für ausserschulische Jugendarbeit im Sinne des Obligationenrechts sowie Jugend- und Sportkurse, Schützenmeister- und Jungschützenkurse und Samariterkurse werden gesamthaft höchstens 10 Arbeitstage Urlaub pro Jahr gewährt.

³ Für Einsätze im Rahmen des betrieblichen Sanitätsdienstes wird die notwendige Zeit bewilligt.

⁴ Funktionärinnen und Funktionären an kulturellen oder sportlichen Anlässen mit kantonaler, eidgenössischer oder internationaler Bedeutung wird die notwendige Zeit bewilligt, jedoch höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr. Für Teilnehmende wird die notwendige Zeit, höchstens aber ein Arbeitstag pro Kalenderjahr bewilligt.

§ 90. Für Einsätze im Rahmen friedenserhaltender Aktionen und Guter Dienste des Bundes sowie des Schweizerischen Katastrophenhilfskorps und des IKRK wird die notwendige Zeit gewährt, innerhalb von zwei Jahren höchstens vier Monate.

f. Humanitäre
Einsätze

§ 91. ¹ Die Direktionen, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen sind zuständig für die Gewährung von bezahltem Urlaub.²⁰

g. Zuständig-
keiten

² Die Direktionen, das zuständige oberste kantonale Gericht und das Notariatsinspektorat können im Einzelfall für weitere Ereignisse, wie zur Erholung im Anschluss an eine schwere Krankheit oder einen Unfall, sowie in Zweifelsfällen bezahlten Urlaub gewähren.²⁰

³ . . .²¹

§ 92. ¹ Unbezahlter Urlaub ist zu gewähren, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Unbezahlter
Urlaub

² Die Direktionen, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen sind zuständig für die Gewährung von unbezahltem Urlaub.

³ . . .²¹

§ 93. ¹ Als Abordnung gilt jede Delegation an eine Veranstaltung, wie an einen Kongress, eine Tagung, an Aus- und Weiterbildungskurse.

Abordnung

² Abordnungen sind formell zu verfügen, ausgenommen solche bis zu fünf Arbeitstagen und solche für den Besuch von Kursen der interner Aus- und Weiterbildung.²⁰

Externe
Weiterbildungs-
veranstaltungen

§ 94. ¹ Für externe Weiterbildungsveranstaltungen können bezahlter Urlaub und Beiträge gewährt werden.

² Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse der Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei dem oder der Angestellten liegen.

³ Der Vorbehalt kann sämtliche Kosten, einschliesslich den Lohn, umfassen und für die Dauer von höchstens vier Jahren seit dem Ende der Veranstaltung festgelegt werden.

⁴ Die vollumfängliche Rückforderung der Kosten ist nur innerhalb des ersten Jahres zulässig.

Zuständigkeit
für Abordnungen
und Beiträge an
externe Weiter-
bildungen

§ 95. ¹ Für Abordnungen und die Bewilligung von Beiträgen an externe Weiterbildungsveranstaltungen sind die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht und das Notariatsinspektorat zuständig.

² Sie können die Zuständigkeiten für Abordnungen an die Ämter, Gerichte und Notariate übertragen.²⁰

C. Elternschaft²⁰

Mutterschafts-
urlaub

§ 96.²⁰ ¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

² Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub entsprechend der verlängerten Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung nach der Bundesgesetzgebung über den Erwerbersersatz. Hat die Angestellte ihren Urlaub bereits zwei Wochen vor der Niederkunft angetreten oder war sie die letzten zwei Wochen vor der Niederkunft wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden abwesend, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.⁵³

³ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.

⁴ Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.

⁵ Stirbt der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes, hat die Angestellte Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub. Sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen.⁶¹

§ 96 a.⁵⁹ ¹ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen und auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat hat:

- a. der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird,
- b. die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist.

Urlaub des
anderen
Elternteils
a. im
Allgemeinen

² Der bezahlte Urlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Während des Bezugs des bezahlten Urlaubs nach § 96 b wird diese Rahmenfrist unterbrochen. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Der unbezahlte Urlaub muss innert zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung der Urlaube ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.⁶²

³ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung steht im Umfang des bezahlten Urlaubs der Staatskasse zu.

§ 96 b.⁶¹ ¹ Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während ihres Mutterschaftsurlaubs, hat der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 16 Wochen. Dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.

b. im Falle
des Todes der
Mutter

² Der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.

³ Bei Hospitalisierung des Neugeborenen gemäss § 96 Abs. 2 VVO verlängert sich der Urlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

§ 97.⁵³ ¹ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern die Anstellungsbehörde nachweist, dass keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen war.

Besondere
Verhältnisse

² Für weitere Dienstaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit. Ergänzend ist für den Schutz der Schwangeren und Mütter das Arbeitsgesetz sinngemäss anwendbar.

³ Für besondere Verhältnisse im Einzelfall kann die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder das zuständige oberste kantonale Gericht eine angemessene Lösung treffen.

Urlaub bei
Begründung
eines Pflege-
verhältnisses

§ 98.⁵⁹ ¹ Bei der Begründung eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption wird dem angestellten Elternteil ein bezahlter Urlaub von höchstens acht Wochen gewährt.

² Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder das Notariatsinspektorat legen den Urlaub des angestellten Elternteils im Einzelfall fest.

³ Der Urlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann wochenweise bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung des Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

D. Krankheit und Unfall

1. Allgemeine Bestimmungen

Lohn-
fortzahlung

§ 99. ¹ Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹⁰ werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleich behandelt.

² Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:²⁰

	100%	anschliessend 75%
im ersten Dienstjahr	3 Monate	3 Monate
im zweiten Dienstjahr	6 Monate	6 Monate

³ Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten.²⁰

⁴ Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75% des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren.²⁰

⁵ Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Tagelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet.

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

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 . . .⁴³

§ 100 a.⁴² ¹ Die kranken oder verunfallten Angestellten und die Vorgesetzten oder die Personaldienste halten regelmässigen Kontakt. Case
Management

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.

³ Kein Case Management wird durchgeführt, wenn

- a. Mitarbeitende ihre Hauptbeschäftigung bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern ausüben oder
- b. die Lohnfortzahlung eingestellt wurde.

⁴ Lediglich in begründeten Ausnahmefällen wird ein Case Management durchgeführt, wenn

- a. Mitarbeitende kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze stehen,
- b. der kumulierte Beschäftigungsgrad beim Kanton kleiner als 25% ist oder
- c. die gesundheitliche Beeinträchtigung oder die Diagnose eine Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht zulässt.

⁵ Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen entscheiden über die Durchführung eines Case Managements.

§ 100 b.⁴¹ ¹ Das Case Management beginnt mit der Einsetzung einer Case Managerin oder eines Case Managers. Durchführung
des Case
Managements

² Es endet infolge

- a. vollständiger oder teilweiser Wiedereingliederung am bisherigen oder an einem neuen Arbeitsplatz,
- b. (Teil-)Invalidisierung,

- c. Auflösung des Arbeitsverhältnisses,
- d. Abbruchs durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter oder durch den Arbeitgeber.

Wiederholte
Dienst-
aussetzungen,
Teilarbeitsfähig-
keit

§ 101. ¹ 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 Lohnzahlung nicht berücksichtigt.

² Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinander liegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück.

³ Werden Angestellte, die nach Ablauf der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall wieder vollständig arbeitsfähig waren, erneut teilweise arbeitsunfähig, wird ihnen der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet. Vorbehalten bleibt die Anrechnung allfälliger Taggelder.²⁰

Unfall-
versicherung

§ 102. ¹ Die Versicherungsverträge für die obligatorische Unfallversicherung der nicht bei der SUVA versicherten Angestellten werden von der Finanzdirektion abgeschlossen.

² Der Kanton⁴² übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

³ Die Finanzdirektion regelt mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zum Obligatorium. Der Beitritt zu dieser Versicherung ist freiwillig. Die Prämien werden von den Angestellten getragen.

⁴ Die Betreuung der Unfallversicherung, insbesondere der Verkehr mit dem Versicherungsträger, die Koordination mit den Direktionen und den obersten kantonalen Gerichten sowie die allgemeine Information des Personals, obliegt der Finanzdirektion.

⁵ Die Finanzdirektion regelt besondere Verhältnisse in Bezug auf einzelne Personalgruppen, Ämter oder Gerichte nach Massgabe des Bundesrechts im Einvernehmen mit der Direktion oder den obersten kantonalen Gerichten.

⁶ Die der SUVA unterstellten Ämter verkehren mit dieser direkt, nehmen aber in grundsätzlichen Fragen Rücksprache mit der Finanzdirektion.

⁷ Die Ämter und Gerichte übergeben neu eintretenden Angestellten die Wegleitung zur Unfallversicherung und informieren sie, ob sie für Nichtberufsunfall versichert sind. Die aus dem Arbeitsverhältnis oder der Nichtberufsunfallversicherung ausscheidenden Angestellten informieren sie schriftlich über die notwendige Meldung an ihren Krankenversicherer.

⁸ Die Ämter und Gerichte sorgen für die korrekte Meldung der Unfälle und die Weiterleitung des Unfallscheins an die Versicherungsträger.

- § 103.⁴² ¹ Die Lohnfortzahlung kann gekürzt werden, wenn
- Kürzung der Lohnfortzahlung
- a. die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise auf Krankheiten oder Unfallfolgen zurückgeht, die beim Diensteintritt bereits bestanden haben,
 - b. der Unfall oder eine Krankheit von der betroffenen 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. die oder der Angestellte die zumutbare Mitwirkung im Rahmen eines Case Managements 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 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 wie das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung gekürzt.

§ 104. ¹ Taggelder der Invalidenversicherung und der Militärversicherung während Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls werden grundsätzlich auf den Lohn angerechnet.

Anrechnung a. Taggelder

² Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung gehen an den Kanton⁴², soweit der Lohnanspruch höher ist. In dem Umfang, in dem sie den Lohn übersteigen, werden sie den Angestellten ausbezahlt.

§ 105. ¹ Wird wegen Krankheit oder Unfalls eine Rente der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat der Kanton⁴² das Recht, den Lohn, den er trotz fehlender oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Rente beim Versicherer zurückzufordern.

b. Renten

² Im Falle künftiger Dienstaussetzungen wegen des Ereignisses, das zur Rente geführt hat, entscheidet die Direktion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion oder das zuständige oberste kantonale Gericht über die Anrechnung auf den Lohn.

³ Wurde die Rente vor Eintritt in den Dienst des Kantons⁴² zugesprochen, wird ihre Anrechnung bei der Anstellung geregelt.

⁴ Die Rente wird nicht angerechnet, soweit ihr Grund, namentlich herabgesetzte Leistungsfähigkeit oder Notwendigkeit häufiger Arzt- oder Therapiebesuche, bei der Festsetzung des Lohnes berücksichtigt wurde oder sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirkt.

Ansprüche
gegenüber
Dritten

§ 106. ¹ Erkrankte oder verunfallte Angestellte haben Schadenersatzansprüche gegenüber Dritten bis zur Höhe des bezogenen Lohnes an den Kanton⁴² abzutreten und bei der Geltendmachung solcher Ansprüche mitzuwirken.

² Im Falle der Weigerung kann der Lohn entsprechend gekürzt werden.

Gesundheits-
kontrolle

§ 107. ¹ Die Direktionen können für Angestellte, die eine gesundheitsgefährdende Tätigkeit ausüben, regelmässige Gesundheitskontrollen sowie Austrittsuntersuchungen anordnen.

² Angestellten, die sich solchen Kontrollen nicht unterziehen, können die bei Krankheit vorgesehenen Leistungen verweigert werden.

2. Besondere Bestimmungen für Berufsunfall und Berufskrankheit

Grundsätze

§ 108. ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹⁰ wird den Angestellten während zwölf Monaten der volle Lohn ausgerichtet. Wiederholte Dienstaussetzungen wegen Berufsunfalls werden für die Lohnzahlung nicht zusammengezählt.

² Vom dreizehnten Monat an wird der Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität auf 80% reduziert.

³ Im Umfang der kantonalen⁴² Leistungen gehen Ansprüche der Angestellten gegen haftpflichtige Dritte auf den Kanton⁴² über.

Invalidität
und Tod

§ 109. ¹ Übersteigt der Bruttolohn den Höchstbetrag des in der obligatorischen Unfallversicherung versicherten Verdienstes, richtet der Kanton⁴² die vom UVG-Versicherer festgesetzte Invaliditäts- oder Hinterlassenenrente auch auf dem nicht versicherten Verdienst aus.

² Eine Komplementärrente der Vorsorgeeinrichtung wird auf die Leistungen gemäss Abs. 1 angerechnet.⁴²

§ 110. Bei Berufsunfällen von Angestellten und Mitgliedern von Behörden im Nebenamt, die nicht nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung¹⁰ versichert sind, erbringt der Kanton⁴² die dort vorgesehenen Leistungen, wenn der Nebenerwerb beim Kanton⁴² nicht durch die Unfallversicherung aufgrund des Haupterwerbs versichert ist.

Nicht
obligatorisch
versicherte
Personen

E. Leistungen im Todesfall

§ 111.⁴² ¹ Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen 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.

Bemessung

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

³ Weitergehende Leistungen für Hinterbliebene von Angestellten, die nicht der Vorsorgeeinrichtung angehörten, sowie in anderen Sonderfällen werden im Einzelfall von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgelegt.

F. Militär-, Schutz- und Zivildienst

§ 112. ¹ Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn.

Obligatorischer
Militär- und
Schutzdienst,
Zivildienst,
Sonderfälle

² Als obligatorischer Militär- und Schutzdienst gelten sämtliche Dienstleistungen, zu denen Dienstpflichtige gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können, auch solche von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Militärdienst oder Schutzdienst gemeldet haben.²⁰

³ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend die Voraussetzungen für die Rückforderung von Lohnleistungen in Fällen, in denen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die gesamte Dauer der Abwesenheit wegen Militär-, Schutz- oder Zivildienst die gesamte Dauer der Tätigkeit im Dienst des Kantons⁴² überschreitet.

Freiwilliger
Militär- und
Schutzdienst

§ 113. ¹ Für freiwilligen Militär- und Schutzdienst sowie für den Beitritt zum Rotkreuz-Dienst ist die Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle erforderlich. Diese ist in der Regel zu erteilen, wenn die betrieblichen Verhältnisse solche Dienstleistungen zulassen.

² Für die Ausrichtung des Lohnes gelten die Bestimmungen über obligatorische Dienstleistungen.

Meldepflicht,
Dienst-
verschiebung

§ 114. Die Angestellten müssen bevorstehende Militär- und Schutz- und Zivildienstleistungen so früh als möglich melden. Würde durch die Dienstleistung der Geschäftsgang erheblich gestört, haben sie auf Wunsch des vorgesetzten Amtes, Gerichtes oder Notariates ein Gesuch um Verschiebung des Dienstes einzureichen.

Erwerbsersatz

§ 115. ¹ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung fällt in die Staatskasse. Ist der Lohnanspruch niedriger als die Entschädigung, wird der Betrag der Entschädigung ausbezahlt.

² Die Angestellten übergeben dem zuständigen Personaldienst die zur Geltendmachung des Erwerbsersatzes und von Unterstützungszulagen für Angehörige erforderlichen Unterlagen.

VII. Arbeitszeit

A. Arbeitszeit, Überzeit

Grundsätze

§ 116. ¹ Die Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt, wobei der Samstag und Sonntag arbeitsfrei sind.

² Die Arbeitszeit wird nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen flexibel gestaltet. Vorbehalten bleiben abweichende Beschlüsse der obersten kantonalen Gerichte für die Rechtspflege.

³ Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum grundsätzlich brutto 2184 Stunden (52 Wochen × 42 Stunden). Bei Teilzeitbeschäftigung wird die jährliche Arbeitszeit aufgrund des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt. Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit werden der individuelle Ferienanspruch, die auf einen Wochentag fallenden Ruhetage sowie Arbeitszeitreduktionen vor Ruhetagen in Abzug gebracht.

⁴ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Dauer der Arbeitszeit in besonderen Fällen sowie die Schliessung der Verwaltung und der Rechtspflege über Weihnacht und Neujahr.

⁵ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können weitere Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie zur Beschäftigungssicherung erlassen.

§ 117. ¹ Sofern der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte nicht in besondern Fällen eine abweichende Regelung treffen, gelten neben den Samstagen und Sonntagen

- a. als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. In den Bezirken ausser Zürich gilt auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag,
- b. als zusätzliche halbe Ruhetage: Nachmittag des 24. Dezember, im Bezirk Zürich auch die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschliessens,
- c. als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der Silvester, an diesen Tagen wird der Arbeitsschluss, vorbehältlich abweichender Regelungen bei Schichtbetrieb und erhöhter Präsenzzeit, auf 15.00 Uhr festgesetzt.

² Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstag oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter, in denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.

³ Teilzeitbeschäftigten wird unabhängig von der gewählten Regelarbeitszeit ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an Ruhetagen und Arbeitstagen mit reduzierter Sollzeit gewährt. Das Personalamt berechnet jeweils zu Jahresbeginn die auf solche Tage entfallenden Stunden.

⁴ Bei durchgehendem Betrieb wird den Angestellten im Durchschnitt wöchentlich mindestens ein arbeitsfreier Tag gewährt. Im Kalenderjahr sollen mindestens 20 arbeitsfreie Tage auf Sonn- und allgemeine Feiertage fallen.

⁵ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte legen die Öffnungszeiten der Ämter, Gerichte und Notariate fest. Diese Beschlüsse werden im Amtsblatt publiziert.

§ 118. ¹ Als Tagesrahmen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, gilt die Zeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

² Sollzeit ist diejenige Arbeitszeit, welche gemäss den Bestimmungen über die wöchentliche Arbeitszeit und dem individuellen Beschäftigungsgrad im Durchschnitt pro Woche zu leisten ist. Die tägliche Sollzeit dient zur Berechnung des Arbeitszeitsaldos und darf 8 Stunden 24 Minuten nicht überschreiten.

Ruhetage,
Öffnungszeiten

Tagesrahmen,
Sollzeit,
Regelarbeitszeit

³ Als Regelarbeitszeit gilt die für den Regelfall vereinbarte Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.

⁴ Die Regelarbeitszeit wird innerhalb des Tagesrahmens unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse vereinbart. Die Vereinbarung kann sich auf die tägliche Sollzeit beschränken oder durch feste zeitliche Einteilungen ergänzt werden.

Pausen

§ 119. ¹ Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.

² Für zusätzliche Pausen können pro halben Arbeitstag höchstens 15 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Arbeitszeitsaldo
a. Grundsatz

§ 120. ¹ Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollzeit.

² Als anrechenbare Arbeitszeit gilt die während des Tagesrahmens geleistete Arbeitszeit, eingeschlossen bewilligte und bezahlte Abwesenheiten; im Tag sind grundsätzlich höchstens 11 Stunden anrechenbar. In besonderen Fällen kann die Höchstarbeitszeit durch die Vorgesetzten ausgedehnt werden.

b. Übertragung,
Ausgleich und
Vergütung

§ 121. ¹ Mit dem Jahreswechsel darf ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo im Umfang von höchstens zwei Wochen-Sollzeiten übertragen werden.

² Ein diesen Umfang übersteigender negativer Arbeitszeitsaldo wird am Jahresende mit Überzeit oder Ferienguthaben verrechnet. Ein grösserer positiver Arbeitszeitsaldo verfällt grundsätzlich am Jahresende. Das Amt, Gericht oder Notariat kann den Übertrag bewilligen, wenn eine Kompensation innerhalb des Kalenderjahres aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war.

³ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitszeitsaldo auf den Zeitpunkt des Austritts auszugleichen. Ein positiver Arbeitszeitsaldo ist ohne Zuschlag zu vergüten, sofern eine Kompensation aus triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war. Kann der positive Saldo aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht mehr ausgeglichen werden, gilt er als Überzeit. Für Kaderangehörige ab Lohnklasse 24 wird nur Mehrzeit ausbezahlt, wenn sie zusammen mit Überzeit mehr als 120 Stunden beträgt. Ein negativer Arbeitszeitsaldo kann mit dem Lohn verrechnet werden.²⁰

Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes

§ 122. An Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Tagesrahmens oder des Arbeitsplatzes geleistete Arbeitszeit kann mit Zustimmung des zuständigen Amtes, Gerichtes oder Notariates auf den Arbeitszeitsaldo angerechnet werden.

§ 123.²⁰ Bei bezahlter privater Abwesenheit wird höchstens die vereinbarte Regelarbeitszeit als Arbeitszeit gutgeschrieben.

Private
Abwesenheiten

§ 124. ¹ Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen kompensiert werden.

Kompensation

² Pro Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens fünfzehn ganze Arbeitstage kompensiert werden.

³ Die zusammenhängende Kompensation von mehr als einem Tag ist erst nach dem Bezug der Ferien zulässig.⁴⁶

⁴ Die Kompensation kann nach Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse eingeschränkt werden.

§ 125. ¹ Als Überzeit gilt Arbeitszeit, welche über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird, wenn dadurch bei einem vollen Pensum 42 Arbeitsstunden pro Woche oder bei Schichtdienst die gemäss Dienstplan zu leistende Wochenarbeitszeit überschritten werden.

Überzeit
a. Begriff

² Überzeit muss durch die Vorgesetzten angeordnet oder ausnahmsweise im Nachhinein als solche genehmigt werden.

³ Ist eine Kompensation innerhalb eines Monats aus betrieblichen Gründen möglich, gilt Arbeitsleistung gemäss Abs. 1 und 2 nicht als Überzeit.

⁴ Als Überzeit gilt in jedem Fall die durch die Vorgesetzten angeordnete Beanspruchung an dienstfreien Tagen.

⁵ Für Überzeit von mehr als 20 Stunden im Kalendermonat ist jedenfalls die Zustimmung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichtes einzuholen. Die Direktionen können diese Befugnis auf ihre Ämter, Abteilungen und Betriebe übertragen.

§ 126. ¹ Überzeit ist grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich hat, sofern möglich, im gleichen Kalenderjahr, bei Überzeitleistungen während der Nacht überdies so rasch als möglich, zu erfolgen.

b. Ausgleich

² Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird die Überzeit ausnahmsweise vergütet.

³ ...²¹

§ 127. ¹ Angestellten bis Lohnklasse 16 wird bei Zeitausgleich für Überzeit ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25% gewährt.²⁰

c. Zeitzuschlag
und Vergütung

² Der massgebende Stundenansatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden = $\frac{1}{2184}$ des Jahreslohnes. Besteht Anspruch auf eine Vergütung für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst, wird diese zusätzlich ausbezahlt, jedoch nicht zum massgebenden Stundenansatz hinzugezählt.

³ Im Kalenderjahr werden grundsätzlich höchstens 120 Überstunden vergütet. Die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht kann ausnahmsweise eine höhere Überstundenzahl vergüten.²⁰

d. Kaderpersonal

§ 128. ¹ Angestellten der Lohnklassen 24–29 steht bei erheblichen angeordneten Überzeitleistungen, soweit es der Dienst gestattet, ein Zeitausgleich ohne Zeitzuschlag zu. Als erheblich gelten Überzeitleistungen von mehr als 120 Stunden im Jahr.

² Über die ausnahmsweise Vergütung der Überzeit für Angestellte der Klassen 24–29 entscheidet beim Personal der Verwaltung die Direktion, beim Personal der Rechtspflege das zuständige oberste kantonale Gericht. Die Vergütung erfolgt ohne Zuschlag.²⁰

Monatsabrechnung

§ 129. ¹ Die Angestellten führen auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung, in der sie die Arbeitszeiten und Abwesenheiten aufführen. Die Vorgesetzten können jederzeit Einblick in diese Zeitbuchhaltung nehmen und bestätigen monatlich die Kenntnisnahme durch ihr Visum.

² Die einzelnen Angestellten sind verantwortlich für die Richtigkeit ihrer Monatsabrechnung.

³ Die Zeitverwaltung erfolgt manuell oder unter Zuhilfenahme der bestehenden EDV-Infrastruktur.

⁴ Die Direktionen können ihren Bedürfnissen entsprechend eine Projektzeiterfassung einführen.

Beauftragte der Ämter

§ 130. Die Ämter bestimmen mindestens eine Stelle für die Administration der Arbeitszeitregelung. Ihr obliegen, soweit die Direktion nicht besondere Weisungen erteilt, insbesondere

- a. die Verwaltung der Jahreskontrolle über Dienstaussetzungen wegen Krankheit, Unfalls, bezahlten oder unbezahlten Urlaubs, Ferien und Militärdienst für alle Angestellten ihres Amtes. Diese Jahreskontrollen werden aufgrund der Monatsabrechnungen nachgeführt und sind im Falle von Differenzen verbindlich.
- b. die Instruktion des neu eintretenden Personals.

Besondere Verhältnisse, Abweichungen

§ 131. Die Direktionen oder die von ihnen hiezu ermächtigten Ämter können, soweit besondere Verhältnisse wie Schichtbetrieb, Teamarbeit oder erhöhte Präsenzzeiten es verlangen, besondere Arbeitszeitregelungen festlegen.

B. Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst

§ 132. ¹ Für sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Arbeitsleistungen in der Nacht zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Samstagen und Sonntagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr wird eine Vergütung von Fr. 5.75 pro Stunde ausgerichtet.³⁸

Vergütung
für Nacht-,
Sonntags- und
Schichtdienst,
Zeitgutschrift

² Die Angestellten erhalten für einen Nachtdienst von mindestens acht Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr pro geleistete Stunde eine Zeitgutschrift von 20% zur Kompensation.

³ Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephans-tag sind einem Sonntag gleichgestellt.

⁴ Bei regelmässiger Schicht-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit wird die Vergütung gemäss Abs. 1 während Ferien und Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit, Unfall sowie bei andern unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen zusammen mit dem Lohn weiter ausgerichtet.

§ 133. ¹ Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte, die dazu ermächtigten Ämter, Gerichte und das Notariatsinspektorat können bei besondern dienstlichen Verhältnissen für Angestellte Pikettdienst anordnen.

Pikettdienst

² Pikettdienst ist entweder Präsenzzeit am Arbeitsort oder Bereitschaft ausserhalb desselben.

³ Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch mit Fr. 3.00 pro Stunde Präsenzdienst und mit Fr. 1.75 pro Stunde Bereitschaftsdienst vergütet. Dienstleistungen während der Pikettstellung gelten als angeordnete Überzeit, die auszugleichen oder zu vergüten ist.³⁸

§ 134. ¹ Die Gesundheitsdirektion regelt für die Ober- und Spitalärztinnen und -ärzte sowie für ihre Angestellten, die dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstellt sind, den Ausgleich und die Vergütung von Überzeit und von Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst.²⁰

Besondere
Verhältnisse

² Die Direktionen können im Einvernehmen mit dem Personalamt für weitere besondere Arbeitsverhältnisse pauschale Vergütungen für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst sowie für Pikettdienst festlegen. Sie können bei besondern Verhältnissen die Dauer des Nachtdienstes bis längstens 08.00 Uhr verlängern.

³ Besondere Regelungen der Überzeit in andern Fällen bedürfen der Bewilligung der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder der Bewilligung des zuständigen obersten kantonalen Gerichtes.

VIII. Vollziehungsbestimmungen zu weiteren Rechten und Pflichten**A. Rechte**

Schutz und
Verfahren
bei sexueller
Belästigung

§ 135. ¹ Der Kanton⁴² sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten gegen sexuelle Belästigung und dafür, dass den Opfern sexueller Belästigungen keine weiteren Nachteile erwachsen.

² Das Personalamt steht den von sexueller Belästigung betroffenen Personen als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung. Es kann mit der betroffenen Person und anderen Beteiligten, namentlich mit Vorgesetzten, Gespräche führen. Die obersten kantonalen Gerichte bezeichnen entsprechende Anlaufstellen für ihren Bereich.

³ Eine Person, die sexuelle Belästigung geltend macht, oder der eine solche vorgeworfen wird, kann bei der zuständigen Direktion oder beim zuständigen obersten kantonalen Gericht die Einleitung einer Administrativuntersuchung beantragen.

Mitarbeiter-
beurteilung
a. Grundsatz

§ 136. ¹ Die Angestellten sind von den Vorgesetzten einmal pro Jahr zu beurteilen, ferner in denjenigen Fällen, in denen Gesetz und Verordnung eine zusätzliche Mitarbeiterbeurteilung vorschreiben.³²

² Ziele der Mitarbeiterbeurteilung sind die Förderung des Personals sowie die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens.

³ Gegenstand der Beurteilung bilden insbesondere die Arbeitsausführung, die Arbeitsergebnisse, die Selbstständigkeit und das Verhalten, ferner das Erreichen vereinbarter Ziele sowie bei Vorgesetzten die Führungsfähigkeit.

b. Beurteilungssysteme
und -verfahren

§ 137. ¹ Der Regierungsrat regelt die Anforderungen an die Beurteilungssysteme und das Beurteilungsverfahren für das Personal der Verwaltung. Er erlässt ein Muster-Beurteilungssystem.

² Die Direktionen können im Rahmen der Vorgaben des Regierungsrates und im Einvernehmen mit dem Personalamt auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Beurteilungssysteme und -verfahren festlegen.

³ Die Direktionen treffen im Einvernehmen mit dem Personalamt die erforderlichen Schulungsmassnahmen.

⁴ Die obersten kantonalen Gerichte regeln nach übereinstimmenden Grundsätzen das Beurteilungssystem und das Beurteilungsverfahren für das Personal der Rechtspflege.

c. Verfahrens-
bestimmungen

§ 138. ¹ Die oder der direkte Vorgesetzte bespricht die Beurteilung mit der oder dem Angestellten im Rahmen eines Beurteilungs- und Förderungsgesprächs.

² Der Beurteilungsbogen ist von beiden Seiten zu unterzeichnen. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Angestellten lediglich, dass ihnen die Beurteilung eröffnet und das Gespräch geführt worden ist. Sie können eigene Bemerkungen auf dem Beurteilungsbogen anbringen.

³ Die Angestellten können eine Besprechung mit der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten über die Beurteilung verlangen. Sie sind berechtigt, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen.

⁴ Der Beurteilungsbogen bildet Bestandteil der Personalakten. Der beurteilten Person wird eine Kopie übergeben.

§ 139. ¹ Vor dem Austritt wird mit dem oder der Angestellten ein Austrittsgespräch geführt.

Austritts-
gespräch,
Arbeitszeugnis

² Arbeitszeugnisse werden spätestens auf den Zeitpunkt des Austrittes für die jeweils direkt unterstellten Angestellten durch die Vorsteherin oder den Vorsteher einer Direktion oder eines Amtes ausgestellt.

³ Im Übrigen bestimmen die Direktionen oder die von ihnen ermächtigten Ämter die Zuständigkeiten. Mit dem Ausstellen von Arbeitszeugnissen können insbesondere die Personaldienste beauftragt werden.

⁴ Für das Personal der Rechtspflege bestimmen die obersten kantonalen Gerichte die Zuständigkeiten.

§ 140. Angestellten können für Vorschläge administrativer oder technischer Verbesserungen Prämien ausgerichtet werden. Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln das Verfahren für die Einreichung, Prüfung und Prämierung solcher Vorschläge nach übereinstimmenden Grundsätzen.

Betriebliches
Vorschlags-
wesen

B. Pflichten

§ 141. Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, zugezogen werden.

Unterstützung
und Vertretung

§ 142. Bestehen Zweifel, ob ein geringfügiges Höflichkeitsgeschenk die Unabhängigkeit von Angestellten beeinträchtigen könnte, entscheidet die vorgesetzte Dienststelle über die Zulässigkeit der Annahme.

Geschenk-
annahmeverbot

Amtsgeheimnis § 143. ¹ Angestellte dürfen sich als Partei, Zeugen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen in Ausübung ihrer Obliegenheiten nur äussern, wenn die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht sie dazu ermächtigt haben. Vorbehalten bleiben Auskunftspflichten im Sinne des Kantonsratsgesetzes.

² Die Direktionen können diese Kompetenz an die direkt unterstellten Ämter, Abteilungen und Betriebe, die obersten kantonalen Gerichte an die Gerichte oder an das Notariatsinspektorat delegieren.

³ Diese Ermächtigung muss auch eingeholt werden, nachdem das Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist.

Nebenbeschäftigung

§ 144. ¹ Zur Erteilung einer Bewilligung sind zuständig:

- a. für das Personal der Verwaltung die Direktion oder das von ihr ermächtigte Amt, im Falle der Mitwirkung in der Verwaltung einer juristischen Person mit wirtschaftlichen Interessen die Direktion,
- b. für das Personal der Rechtspflege das zuständige oberste kantonale Gericht oder das dazu ermächtigte Gericht oder Notariatsinspektorat.

² Vor der Übernahme einer Nebenbeschäftigung ist die Anstellungsbehörde zu informieren. Diese entscheidet, ob eine Bewilligung eingeholt werden muss. Sie kann auch nachträglich und von sich aus das Einholen einer Bewilligung verlangen.²⁰

³ Arbeitszeit, die für eine überwiegend im dienstlichen Interesse ausgeübte Nebenbeschäftigung beansprucht wird, muss nicht ausgeglichen werden. Die Nebeneinkünfte sind mit Ausnahme von Spesenentschädigungen in einem angemessenen Verhältnis zur aufgewendeten Arbeitszeit an die Staatskasse abzuliefern, ausser wenn die Arbeitszeit ausgeglichen wird.

⁴ Arbeitszeit, die für eine überwiegend im eigenen Interesse ausgeübte Nebenbeschäftigung beansprucht wird, ist grundsätzlich auszugleichen, ausgenommen bei gemeinnützigen Nebenbeschäftigungen bis zu einem halben Tag pro Woche. Der Zeitausgleich ist in keinem Fall als Überzeit zu qualifizieren. Mit der Bewilligung kann die Auflage verbunden werden, einen angemessenen Teil der Nebeneinkünfte an die Staatskasse abzuliefern, wenn der Ausgleich von Arbeitszeit nicht oder nur teilweise möglich ist.

Öffentliche Ämter

§ 145. ¹ Zur Bewilligung von öffentlichen Ämtern sind zuständig:

- a. für das Personal der Verwaltung die Direktion oder das dazu ermächtigte Amt, im Falle der Übernahme eines Mandates als Mitglied der Bundesversammlung oder des Kantonsrates der Regierungsrat,

b. für das Personal der Rechtspflege das zuständige oberste kantonale Gericht oder das dazu ermächtigte Gericht oder Notariatsinspektorat.

² Wird für das öffentliche Amt Arbeitszeit von mehr als einem halben Tag pro Woche beansprucht, ist diese grundsätzlich zu kompensieren.

³ Die Angestellten können verpflichtet werden, einen angemessenen Teil der Nebeneinkünfte an die Staatskasse abzuliefern, wenn der vorgeschriebene Ausgleich von Arbeitszeit nicht oder nur teilweise möglich ist.

§ 146.⁴² ¹ Zuständig 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. Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung

² Vorsorgerechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen zur Prüfung einer Berufsinvalidität werden bei der Vorsorgeeinrichtung in Auftrag gegeben.

³ Dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen können jederzeit angeordnet werden:

- a. zur Prüfung der Arbeitsfähigkeit oder
- b. zur Durchführung eines Case Managements.

⁴ Die Finanzdirektion schliesst mit der Vorsorgeeinrichtung oder einer anderen geeigneten Einrichtung 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.

§ 147.²⁰ ¹ Machen Angestellte bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit eine Erfindung oder wirken sie daran mit, so steht die Erfindung im Eigentum des Kantons. Bei Computerprogrammen liegt das ausschliessliche Verwendungsrecht beim Kanton. Die Direktion kann den Angestellten die Auswertung oder das Verwendungsrecht überlassen. Erfindungen
und Urheber-
rechte an
Computer-
programmen

² Angestellte, denen die Auswertung einer Erfindung oder die Verwendung eines Computerprogramms von erheblicher wirtschaftlicher oder technischer Bedeutung nicht überlassen wird, haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das Obligationenrecht gilt sinngemäss.

C. Mitsprache⁵⁶

Ständige
Verhandlungs-
partner
a. Gesuch um
Anerkennung

§ 147 a.⁵⁶ ¹ Das Gesuch um Anerkennung als ständiger Verhandlungspartner ist der Finanzdirektion mit folgenden Angaben und Unterlagen einzureichen:

- a. Name und Rechtsform des Personalverbands,
- b. Zahl der Mitglieder und anonymisierte Liste der Mitglieder mit Angabe der Arbeitgeber,
- c. Begründung, weshalb der Personalverband repräsentativ ist,
- d. Bestätigung der Loyalität,
- e. Statuten oder Stiftungsurkunde und ein allfälliger Handelsregisterauszug.

² Das Gesuch kann jederzeit eingereicht werden. Gesuche um Erneuerung einer Anerkennung sind sechs Monate vor Ablauf der Anerkennungsdauer einzureichen.

b. Anerken-
nungsakt
und -dauer

§ 147 b.⁵⁶ ¹ Der Regierungsrat beschliesst die Anerkennung von ständigen Verhandlungspartnern für sechs Jahre.

² Ständige Verhandlungspartner werden nur anerkannt, wenn dies für eine angemessene Repräsentation der Angestellten nötig ist.

c. Melde-
pflichten

§ 147 c.⁵⁶ ¹ Die ständigen Verhandlungspartner melden der Finanzdirektion unverzüglich:

- a. den Verlust der Rechtspersönlichkeit,
- b. wesentliche Änderungen der Mitgliederzahlen,
- c. Änderungen der Statuten oder der Stiftungsurkunde,
- d. weitere wesentliche Änderungen der Verhältnisse, welche die Anerkennungsvoraussetzungen betreffen.

² Sind die Anerkennungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt, kann der Regierungsrat die Anerkennung widerrufen.

Zutritt
a. Zur engeren
Zentral-
verwaltung

§ 147 d.⁵⁶ ¹ Den ständigen Verhandlungspartnern wird für den direkten Austausch mit dem Personal insgesamt an höchstens vier Terminen jährlich Zutritt zu den Gebäuden der engeren Zentralverwaltung gewährt.

² Das Personalamt und die ständigen Verhandlungspartner vereinbaren die Termine einmal jährlich unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen.

§ 147 e.⁵⁶ ¹ Für den Zutritt zu Verwaltungs- und Betriebsgebäuden ausserhalb der engeren Zentralverwaltung sowie zu kantonalen Mittel- und Berufsfachschulen können für den direkten Austausch mit dem Personal auf Gesuch hin insgesamt jährlich vier weitere Termine gewährt werden.

b. Ausserhalb der engeren Zentralverwaltung

² Die zuständige Direktion und die ständigen Verhandlungspartner vereinbaren den Termin unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen.

§ 147 f.⁵⁶ ¹ Die ständigen Verhandlungspartner reichen die Gesuche um Zutritt vier Wochen vorher dem Personalamt oder der zuständigen Direktion schriftlich ein. Sie stellen dem Personalamt eine Kopie des Gesuchs zu.

c. Gemeinsame Bestimmungen

² Das Gesuch muss Angaben zu Ort und Zeit des geplanten Anlasses sowie zu den Vertreterinnen und Vertretern der ständigen Verhandlungspartner enthalten. Das Personalamt oder die für das Gesuch zuständige Direktion holt Stellungnahmen der betroffenen Betreiberorganisationen und Nutzer ein.

³ Der Zutritt erfolgt während der allgemeinen Öffnungszeiten und kann aus überwiegenden betrieblichen oder anderen öffentlichen Interessen verweigert oder mit Auflagen verbunden werden.

⁴ Im Streitfall entscheidet der Regierungsrat auf Antrag der zuständigen Direktion.

IX. Vollzug des Personalrechts

§ 148. ¹ Die Finanzdirektion erlässt die für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts in der Gesamtverwaltung erforderlichen ergänzenden Weisungen und Richtlinien. Für Weisungen administrativer und technischer Natur ist das Personalamt zuständig.

Einheitliche Anwendung des Personalrechts

² Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Finanzdirektion oder dem Personalamt und einer andern Direktion wird das Geschäft dem Regierungsrat vorgelegt.

³ Zur Kontrolle der einheitlichen Anwendung des Personalrechts kann das Personalamt Auswertungen im zentralen Personalinformationssystem durchführen.

⁴ Stellt das Personalamt Verletzungen personalrechtlicher Bestimmungen fest, orientiert es über die Finanzdirektion die vorgesetzte Direktion und holt bei Bedarf deren Stellungnahme ein. Bei Uneinigkeit erstattet es der Finanzdirektion Bericht. Es berichtet regelmässig der Finanzdirektion zuhänden des Regierungsrates über die Einhaltung der personalrechtlichen Bestimmungen.

Personalamt
a. Allgemeines

§ 149. ¹ Das Personalamt begutachtet alle Personalgeschäfte, die dem Regierungsrat zugewiesen oder von der Finanzdirektion zu genehmigen sind.

² Wo diese Verordnung im Einzelfall das Einvernehmen mit dem Personalamt vorsieht, wird das Geschäft diesem vorgängig zur Stellungnahme vorgelegt. Bei Uneinigkeit ist nach § 148 Abs. 2 vorzugehen.

³ Das Personalamt verkehrt mit den Ämtern, namentlich mit den dezentralen Personal- und Zahlstellen, direkt, mit den Direktionen in der Regel über deren Leiterinnen und Leiter Human Resources (HR). Soweit es seine Aufgaben erfordern, holt es von den Direktionen und Ämtern die notwendigen Informationen ein. Es nimmt Einsicht in die Verfügungen und in die Daten des zentralen Personalinformationssystems.⁵⁴

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.⁴² ist zuständig für das zentrale Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem sowie die zentrale Lohnverarbeitung, koordiniert die Tätigkeit der dezentralen Zahlstellen und erlässt die notwendigen Weisungen,
- 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.⁴² plant und organisiert die zentrale Aus- und Weiterbildung, führt die Schulungsmassnahmen durch und ist verantwortlich für die Ausbildung der kaufmännischen Lernenden und der Informatiklernenden der Zentral- und Bezirksverwaltung,
- h. sorgt für die angemessene Information und Instruktion der Dienststellen und des Personals über personelle Angelegenheiten und leistet Öffentlichkeitsarbeit,
- i. berät im Einvernehmen mit den beteiligten Direktionen die Ämter und das Personal in personellen Angelegenheiten sowie in Versetzungs- und Wiedereingliederungsfällen, plant und koordiniert die Personalbetreuung,
- k. erledigt weitere ihm zugewiesene Aufgaben im Personalbereich.

§ 151. ¹ Planung und Steuerung der Personalpolitik der Verwaltung erfolgen durch das Personalcontrolling. Das Personalamt und die Direktionen erheben dazu Kennzahlen.

Personalcontrolling

² Das Personalamt wertet die Kennzahlen zuhanden des Regierungsrates aus, erstattet diesem regelmässigen Bericht und schlägt Massnahmen vor.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten und legt insbesondere die Kennzahlen fest, welche durch die Direktionen zu erheben und an das Personalamt weiterzuleiten sind.

⁴ Die Direktionen legen fest, welche Kennzahlen in ihrem Bereich zusätzlich zu erheben sind, werten die Ergebnisse aus und ordnen Massnahmen an.

⁵ Die obersten kantonalen Gerichte führen nach denselben Grundsätzen das Personalcontrolling je für ihren Bereich.

§ 152. ¹ Die Direktionen ordnen die Organisation und Betreuung des Personalwesens in ihrem Bereich. Sie bezeichnen eine Leiterin oder einen Leiter HR und regeln deren bzw. dessen Aufgaben bei der Zusammenarbeit mit den Organen der Revision sowie des Personalcontrollings.⁵⁴

Leiterinnen und Leiter HR der Direktionen, Personaldienste

² Die Leiterin oder der Leiter HR⁵⁴

- a. koordiniert die Personalgeschäfte, bearbeitet sie zusammen mit den Ämtern und deren Personaldiensten und sorgt für den einheitlichen Vollzug des Personalrechts innerhalb der Direktion,
- b. berät und unterstützt die Ämter und das Personal der Direktion in personellen Fragen,

- c. bearbeitet personalrechtliche und personalpolitische Fragen für die Direktion,
- d. stellt die Verbindung sicher zwischen der Direktion und dem Personalamt.

³ Die Direktionen errichten nach Massgabe der Bedürfnisse Personaldienste in ihren Ämtern.

X. Besondere Bestimmungen für einzelne Personalgruppen

A. Klinisch tätige Assistenz-, Ober- sowie Spitalärztinnen und -ärzte¹⁴

Arbeitszeit,
Präsenzzeit

§ 153. Der Regierungsrat regelt die Höchstarbeitszeit, die maximale Präsenzzeit sowie die Kompensationsansprüche.

Versicherungen

§ 154.⁴² Für die klinisch tätigen Assistenz-, Ober- sowie Spitalärztinnen und -ärzte bleiben besondere Regelungen der Finanzdirektion im Einvernehmen mit den zuständigen Direktionen hinsichtlich des Verhältnisses zur Vorsorgeeinrichtung vorbehalten.

B. Betriebsangestellte

Betriebs-
angestellte
der Ämter der
Baudirektion
und der
Volkswirt-
schaftsdirektion

§ 155. Die zuständigen Direktionen legen mit Zustimmung der Finanzdirektion zusätzliche Vergütungen fest, insbesondere für:

- a. ständige Arbeiten mit Bitumen oder Kalth Asphalt,
- b. die Bedienung von Maschinen und Geräten für die Belagsarbeiten, für das Absanden geteeter Flächen oder grösserer zusammenhängender Flächen im Kaltverfahren, für Belagseinbau, Sandstrahlarbeiten im Fahrzeugunterhalt sowie für Bodenmarkierungsarbeiten und die Handhabung von Pressluftschlämmern,
- c. Arbeiten in Fäkalienwasser und in sehr schmutzigen Einrichtungen der Fernwärmeversorgung,
- d. Arbeiten im Fernwärme Kanal und in Seitenstollen,
- e. Bau- und Grabarbeiten in nassem Baugrund,
- f. Arbeiten in stehenden oder fliessenden Gewässern, wie namentlich Abfischungen mit Elektrofängergerät oder Schilfschneideaktionen.

§ 156. ¹ Das Werkzeuggeschirr und das Holzwerkzeug werden in der Regel bei Angestellten im Stundenlohn von der Abteilung Wald, bei Angestellten im Akkordlohn von diesen selbst gestellt. Stellen die Angestellten eigenes Werkzeug zur Verfügung, wird ihnen hiefür eine vom Amt für Landschaft und Natur festgelegte Entschädigung ausgerichtet.

Betriebs-
angestellte
Staatswald

² Das Amt für Landschaft und Natur regelt die tägliche Arbeitszeit. Bei Akkordarbeit darf die Arbeitszeit 50 Stunden in der Woche und 2184 Stunden im Jahrestotal nicht überschreiten.

§ 157.²⁰ Die wöchentliche Arbeitszeit der landwirtschaftlichen Angestellten beträgt im Jahresdurchschnitt höchstens 48 Stunden.

Landwirtschaft-
liche Angestellte

§ 158.⁴² Die zuständige Direktion regelt mit Zustimmung der Finanzdirektion die Vergütung für Angestellte, die vorübergehend an Arbeitsplätzen mit besonders schwerer oder schmutziger Arbeit oder solchen mit besonders starker Hitzeeinwirkung beschäftigt sind.

Betriebs-
angestellte
des Wäscherei-
betriebs der
Strafanstalt

§ 159. ¹ Das Hausdienstpersonal für die Gebäude und Räume der Zentralverwaltung sowie auch der allenfalls im Auftragsverhältnis vom Hochbauamt betreuten Objekte ist der Hausdienstorganisation des Hochbauamtes unterstellt. Das Hausdienstpersonal für alle Gebäude und Räume ausserhalb der Zentralverwaltung ist den von den zuständigen Direktionen beziehungsweise Organen der Rechtspflege bezeichneten Vorgesetzten der betreffenden Dienststelle unterstellt.

Hausdienst

² Befinden sich Dienststellen aus verschiedenen Zuständigkeitsbereichen in enger Nachbarschaft, ist der Reinigungsdienst innerhalb eines Gebäudes oder Gebäudekomplexes von derjenigen Stelle zu betreiben, der die Hausvorstandsaufgabe obliegt oder welche die grösste Reinigungsfläche aufweist.

§ 160.⁴² Betriebsangestellten der Ämter der Baudirektion und der Volkswirtschaftsdirektion sowie des Wäschereibetriebs der Strafanstalt wird eine Zulage von Fr. 2.75 in der Stunde ausgerichtet, wenn sie vorübergehend als Vorarbeiterin oder Vorarbeiter einer Gruppe von in der Regel mindestens drei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern tätig sind.

Zulage als
Gruppen-
führerin oder
Gruppenführer

C. Besondere Arbeitsverhältnisse

Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze

§ 160 a.⁴¹ ¹ Angestellte können nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c des Personalgesetzes² für längstens ein Jahr befristet wiederangestellt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. In begründeten Fällen kann die befristete Anstellung jeweils um ein Jahr verlängert werden.

² Anstellung und Verlängerung bedürfen der Zustimmung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichts.

Aushilfen

§ 161. ¹ Aushilfen sind Angestellte, die ausserhalb des Stellenplans befristet für längstens zwölf Monate angestellt werden. Aushilfen als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte können bis längstens zwei Jahre angestellt werden.²⁴

² Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können im Rahmen des Budgets Aushilfen anstellen.³²

³ Für das Arbeitsverhältnis gilt diese Verordnung, soweit der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte keine besondern Vorschriften erlassen.

⁴ Der Lohn wird gemäss einer Lohnklasse des Einreisungsplans festgelegt.

Praktikantinnen und Praktikanten, Auditorinnen und Auditoren

§ 162. ¹ Die Direktionen und die von ihnen ermächtigten Ämter können im Rahmen des Voranschlags Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auditorinnen und Auditoren anstellen.

² Für deren Arbeitsverhältnis gilt diese Verordnung, soweit der Regierungsrat keine besondern Vorschriften erlässt. Er regelt die Entlohnung mit besondern Richtlinien.

³ Die Anstellung und Entlohnung von Auditorinnen und Auditoren der Rechtspflege wird durch übereinstimmende Vorschriften der obersten kantonalen Gerichte im Einvernehmen mit der Finanzdirektion geregelt.

Lernende

§ 163.⁴² ¹ Lehrstellen nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung⁹ sowie solche für die Berufe der Gesundheitspflege werden mit dem Stellenplan festgesetzt.

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 festgesetzt.

³ Kaufmännische Lernende 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.

⁴ Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht, vorbehaltlich der zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts⁸.

XI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 164. ¹ Die Ämter und Gerichte übergeben den Angestellten das Personalgesetz² und die massgebenden Verordnungen oder eine gleichwertige Übersicht bei Beginn des Arbeitsverhältnisses und informieren über Änderungen.

Abgabe von
Gesetz und
Verordnungen

² Die Angestellten haben Anspruch auf kostenlosen Bezug von neuen Ausgaben und Nachträgen der Verordnungen. Sie beziehen diese bei der für sie zuständigen Personaldienststelle.

§ 165. Soweit diese Verordnung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, gelten für die Berechnung von Ansprüchen

Tage, Wochen,
Monate

- a. als Arbeitstage die Arbeitstage der massgebenden 5-, 5^{1/2}- oder 6-Tage-Woche,
- b. als Wochen oder Monate volle Wochen zu sieben Tagen oder volle tatsächliche Kalendermonate.

§ 166. Bei der Erteilung jeder Bewilligung wird deren Gültigkeitsdauer bestimmt.

Dauer von
Bewilligungen

§ 167. Arbeitsverhältnisse, die bei der kantonalen⁴² Zentral- und Bezirksverwaltung, einschliesslich Universität und Fachhochschulen, den Gerichten und Notariaten vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung Bestand hatten, werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades für die Berechnung der Dienstjahre mit berücksichtigt.

Berechnung
der Dienstjahre

§ 168.⁴³

§ 169. ¹ Diese Verordnung tritt am 1. Juli 1999 in Kraft.

Inkrafttreten;
Aufhebung bis-
herigen Rechts

² Die nachstehenden Verordnungen, Vollziehungsbestimmungen und Beschlüsse werden auf diesen Zeitpunkt aufgehoben: . . .¹¹

³ Frühere Weisungen und Richtlinien der Personalkommission gelten bis zum Erlass sie ersetzender Bestimmungen weiter, sofern sie dem Personalgesetz², der Personalverordnung³ und dieser Verordnung nicht widersprechen.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 17. April 2019 (OS 74, 311)

I. Lehrpersonen, Vikarinnen und Vikare, die dem Lehrpersonalgesetz unterstehen, steht bis zum Inkrafttreten der Änderung der Lehrpersonalverordnung vom 17. April 2019 folgender Ferienanspruch zu:

- a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das
20. Altersjahr vollenden 5 Wochen
- b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das
21. Altersjahr vollenden 4 Wochen
- c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das
50. Altersjahr vollenden 5 Wochen
- d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das
60. Altersjahr vollenden 6 Wochen

II. Ferienansprüche, die bis zum Inkrafttreten der Veränderungsänderung entstanden sind und nicht bezogen wurden, sind von § 124 Abs. 3 ausgenommen.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. März 2021 (OS 76, 165)

Der bezahlte Vaterschaftsurlaub gemäss § 96 a Abs. 1 gilt bei Geburt eines Kindes ab dem 1. Januar 2021.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022 (OS 77, 398)

I. Bei Anstellungsverhältnissen, die vor Inkrafttreten der Änderung aufgelöst werden, beurteilt sich die Abfindung nach dem bisherigen Recht.

II. Auf Kündigungsverfahren gemäss § 19 des Personalgesetzes, die vor Inkrafttreten der Änderung eingeleitet wurden, bleibt das bisherige Recht anwendbar.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. August 2022 (OS 77, 463)

I. Das neue Recht gemäss § 96 a Abs. 1 lit. b gilt bei Geburt eines Kindes ab 1. Juli 2022.

II. Wird bei Angestellten ein Kindesverhältnis innert sechs Monaten nach Inkrafttreten der Änderung begründet, bleibt § 96 a Abs. 3 in der vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 31. August 2022 geltenden Fassung anwendbar.

III. Auf Angestellte, die ein Kind sechs Monate nach Inkrafttreten der Änderung in ein Pflegeverhältnis aufnehmen, bleibt § 98 in der vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 31. August 2022 geltenden Fassung anwendbar.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 10. Januar 2024 (OS 79, 11)

Die Änderung vom 10. Januar 2024 ist anwendbar auf Todesfälle, die sich ab dem Inkrafttreten ereignet haben.

¹ OS 55, 249.

² LS 177.10.

³ LS 177.11.

⁴ Obsolet.

⁵ Aufgehoben; OS 48, 389.

⁶ LS 432.11; heute: LS 170.6.

⁷ LS 432.111; heute: LS 170.61.

⁸ SR 220.

⁹ SR 412.10.

¹⁰ SR 832.20.

¹¹ Text siehe OS 55, 296.

- ¹² Fassung gemäss RRB vom 16. Mai 2001 (OS 56, 607). In Kraft seit 1. Juli 2001.
- ¹³ Fassung gemäss RRB vom 24. Juli 2002 (OS 57, 271). In Kraft seit 1. September 2002.
- ¹⁴ Fassung gemäss RRB vom 11. Dezember 2002 (OS 57, 352). In Kraft seit 1. Januar 2003.
- ¹⁵ Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2003 (OS 58, 269). In Kraft seit 1. Januar 2004.
- ¹⁶ Aufgehoben durch RRB vom 3. Dezember 2003 (OS 58, 269). In Kraft seit 1. Januar 2004.
- ¹⁷ Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 138). In Kraft seit 1. Januar 2005.
- ¹⁸ Aufgehoben durch RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 138). In Kraft seit 1. Januar 2005.
- ¹⁹ Fassung gemäss RRB vom 8. Dezember 2004 (OS 59, 451). In Kraft seit 1. Januar 2005.
- ²⁰ Fassung gemäss RRB vom 6. Dezember 2005 (OS 60, 520; ABI 2005, 1550). In Kraft seit 1. Januar 2006.
- ²¹ Aufgehoben durch RRB vom 6. Dezember 2005 (OS 60, 520; ABI 2005, 1550). In Kraft seit 1. Januar 2006.
- ²² Fassung gemäss RRB vom 29. November 2006 (OS 61, 483; ABI 2006, 1696). In Kraft seit 1. Januar 2007.
- ²³ Eingefügt durch RRB vom 24. Oktober 2007 (OS 62, 455; ABI 2007, 1984). In Kraft seit 1. April 2008.
- ²⁴ Fassung gemäss RRB vom 24. Oktober 2007 (OS 62, 455; ABI 2007, 1984). In Kraft seit 1. April 2008.
- ²⁵ Eingefügt durch RRB vom 4. Juni 2008 (OS 63, 341; ABI 2008, 905). In Kraft seit 1. Juli 2008.
- ²⁶ Fassung gemäss RRB vom 4. Juni 2008 (OS 63, 341; ABI 2008, 905). In Kraft seit 1. Juli 2008.
- ²⁷ Fassung gemäss RRB vom 4. Juni 2008 (OS 63, 344; ABI 2008, 913). In Kraft seit 1. Juli 2008.
- ²⁸ Fassung gemäss RRB vom 26. November 2008 (OS 63, 618; ABI 2008, 2192). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- ²⁹ Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2008 (OS 63, 665; ABI 2008, 2285). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- ³⁰ Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 109; ABI 2009, 347). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- ³¹ Aufgehoben durch RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 109; ABI 2009, 347). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- ³² Fassung gemäss RRB vom 17. Juni 2009 (OS 65, 103; ABI 2010, 106). In Kraft seit 1. Januar 2010.
- ³³ Fassung gemäss RRB vom 2. Dezember 2009 (OS 65, 1; ABI 2009, 2421). In Kraft seit 1. Juli 2010.
- ³⁴ Fassung gemäss Berichtigung vom 12. März 2010 (OS 65, 155). In Kraft seit 1. Juli 2010.

- ³⁵ Fassung gemäss RRB vom 17. November 2010 (OS 65, 997; ABI 2010, 2610). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- ³⁶ Fassung gemäss RRB vom 14. September 2011 (OS 66, 814; ABI 2011, 2717). In Kraft seit 1. Dezember 2011.
- ³⁷ Fassung gemäss RRB vom 2. November 2011 (OS 66, 978; ABI 2011, 3236). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- ³⁸ Fassung gemäss RRB vom 10. Dezember 2014 (OS 69, 618; ABI 2014-12-19). In Kraft seit 1. Januar 2015.
- ³⁹ Fassung gemäss RRB vom 19. August 2015 (OS 70, 357; ABI 2015-08-28). In Kraft seit 1. Januar 2016.
- ⁴⁰ Fassung gemäss RRB vom 7. Juni 2016 (OS 71, 369; ABI 2016-06-24). In Kraft seit 1. Januar 2017.
- ⁴¹ Eingefügt durch RRB vom 23. November 2016 (OS 72, 32; ABI 2016-12-09). In Kraft seit 1. März 2017.
- ⁴² Fassung gemäss RRB vom 23. November 2016 (OS 72, 32; ABI 2016-12-09). In Kraft seit 1. März 2017.
- ⁴³ Aufgehoben durch RRB vom 23. November 2016 (OS 72, 32; ABI 2016-12-09). In Kraft seit 1. März 2017.
- ⁴⁴ Fassung gemäss RRB vom 4. Oktober 2017 (OS 72, 574; ABI 2017-10-20). In Kraft seit 1. Januar 2018.
- ⁴⁵ Fassung gemäss RRB vom 24. Oktober 2018 (OS 74, 2; ABI 2018-10-26). In Kraft seit 1. Januar 2019.
- ⁴⁶ Eingefügt durch RRB vom 17. April 2019 (OS 74, 311; ABI 2019-04-26). In Kraft seit 1. Januar 2020.
- ⁴⁷ Fassung gemäss RRB vom 17. April 2019 (OS 74, 311; ABI 2019-04-26). In Kraft seit 1. Januar 2020.
- ⁴⁸ Fassung gemäss RRB vom 30. Oktober 2019 (OS 75, 9; ABI 2019-11-08). In Kraft seit 1. Januar 2020.
- ⁴⁹ Fassung gemäss RRB vom 1. Juli 2020 (OS 75, 405; ABI 2020-07-10). In Kraft seit 1. Oktober 2020.
- ⁵⁰ Eingefügt durch RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 165; ABI 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ⁵¹ Fassung gemäss RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 165; ABI 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ⁵² Aufgehoben durch RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 165; ABI 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- ⁵³ Fassung gemäss RRB vom 1. September 2021 (OS 76, 354; ABI 2021-09-10). In Kraft seit 1. Juli 2021.
- ⁵⁴ Fassung gemäss RRB vom 25. August 2021 (OS 76, 353; ABI 2021-09-10). In Kraft seit 1. November 2021.
- ⁵⁵ Fassung gemäss RRB vom 27. Oktober 2021 (OS 77, 2; ABI 2021-11-05). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ⁵⁶ Eingefügt durch RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 141; ABI 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.

177.111

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

- ⁵⁷ Fassung gemäss RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 141; ABI 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- ⁵⁸ Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 (OS 77, 398; ABI 2022-03-25). In Kraft seit 1. Oktober 2022.
- ⁵⁹ Fassung gemäss RRB vom 31. August 2022 (OS 77, 463; ABI 2022-09-09). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- ⁶⁰ Fassung gemäss RRB vom 27. September 2023 (OS 79, 2; ABI 2023-10-02). In Kraft seit 1. Januar 2024.
- ⁶¹ Eingefügt durch RRB vom 10. Januar 2024 (OS 79, 11; ABI 2024-01-19). In Kraft seit 1. Januar 2024.
- ⁶² Fassung gemäss RRB vom 10. Januar 2024 (OS 79, 11; ABI 2024-01-19). In Kraft seit 1. Januar 2024.

Anhang 1: Einreichungsplan

Klasse 1

Betriebsmitarbeiter/in

Klasse 2

Betriebsmitarbeiter/in

Klasse 3

Betriebsmitarbeiter/in

Klasse 4

Betriebsmitarbeiter/in
Tierpflegergehilfe/-gehilfin

Klasse 5³³

Betriebsangestellte/r
Büroangestellte/r
Facharbeiter/in
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r
Hilfskoch/-köchin
Laborhilfe
Magaziner/in
Portier
Technische/r Angestellte/r
Tierpflegergehilfe/-gehilfin

Klasse 6³³

Betriebsangestellte/r
Büroangestellte/r
Facharbeiter/in
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r
Hilfskoch/-köchin
Laborhilfe
Magaziner/in
Pflegehelfer/in
Portier
Sicherheitsangestellte/r
Technische/r Angestellte/r
Tierpflegergehilfe/-gehilfin
Waldarbeiter/in

Klasse 7³³

Betriebsangestellte/r
Facharbeiter/in
Gerichtsangestellte/r
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r
Hilfskoch/-köchin
Laborhilfe
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r
Magaziner/in
Notariatsangestellte/r
Pflegehelfer/in
Portier
Sicherheitsangestellte/r
Technische/r Angestellte/r
Tierpfleegerhilfe/-gehilfin
Verwaltungsangestellte/r
Waldarbeiter/in
Weibel/in

Klasse 8^{33, 36}

Betriebsangestellte/r
Chauffeur/Chauffeuse
Datatypist/in
Facharbeiter/in
Gerichtsangestellte/r
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r
Hilfskoch/-köchin
Laborhilfe
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r
Magaziner/in
Medizinisch-Technische/r Angestellte/r
Pflegehelfer/in
Portier
Sicherheitsangestellte/r
Strassenwärter/in
Technische/r Angestellte/r
Verwaltungsangestellte/r
Waldarbeiter/in
Weibel/in

Klasse 9^{33, 44}

Bibliothekar/in
Chauffeur/Chauffeuse
Dokumentalist/in
Fachfrau/Fachmann Betreuung
Fachfrau/-mann Gesundheit
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation
Gärtner/in
Handwerker/in
Hauswart/in
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r
Informatiker/in
Koch/Köchin
Laborant/in
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r
Magaziner/in
Medizinische/r Praxisassistent/in
Medizinisch-Technische/r Angestellte/r
Notariatssekretär/in
Pflegeassistent/in
Pflegehelfer/in
Portier mbA
Sicherheitsangestellte/r
Strassenwärter/in
Technische/r Assistent/in
Verwaltungssekretär/in
Waldarbeiter/in
Wasserbauarbeiter/in
Weibel/in

Klasse 10^{33, 44}

Bibliothekar/in
Chauffeur/Chauffeuse
Dokumentalist/in
Equipenchef/in
Fachfrau/Fachmann Betreuung
Fachfrau/-mann Gesundheit
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation
Forstwart/in
Gärtner/in
Handwerker/in
Hauswart/in
Hauswirtschaftliche/r Equipenchef/in
Informatiker/in

Koch/Köchin
Laborant/in
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r
Magazinchef/in
Medizinische/r Praxisassistent/in
Medizinisch-Technische/r Assistent/in
Notariatssekretär/in
Pflegeassistent/in
Portier mbA
Sicherheitsangestellte/r
Strassenwärter/in
Technische/r Assistent/in
Therapieassistent/in
Tierpfleger/in
Verwaltungssekretär/in
Wasserbauarbeiter/in
Weibel/in

Klasse 11^{33, 44}

Bibliothekar/in
Chauffeur/Chauffeuse mbA
Dokumentalist/in
Equipenchef/in
Fachfrau/Fachmann Betreuung mbA
Fachfrau/-mann Gesundheit mbA
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation
Forstwart/in
Gärtner/in
Handwerker/in
Hauswart/in
Hauswirtschaftliche/r Equipenchef/in
Informatiker/in
Koch/Köchin
Laborant/in
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r mbA
Magazinchef/in
Medizinische/r Praxisassistent/in mbA
Medizinisch-Technische/r Assistent/in
Notariatssekretär/in
Personalassistent/in
Portier mbA
Strassenwärter/in mbA
Technische/r Assistent/in
Therapieassistent/in

Tierpfleger/in
Verwaltungssekretär/in
Weibel/in

Klasse 12^{33, 44}

Aufseher/in
Bibliothekar/in
Chauffeur/Chauffeuse mbA
Dokumentalist/in
Equipenchef/in
Fachfrau/Fachmann Betreuung mbA
Fachfrau/-mann Gesundheit mbA
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation
Forstwart/in mbA
Gärtner/in
Hausmeister/in
Hauswirtschaftliche/r Equipenchef/in
Informatiker/in
Koch/Köchin
Koch/Köchin mbA
Krankenpfleger/in FA SRK
Laborant/in
Laborant/in mbA
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r mbA
Magazinchef/in
Medizinische/r Praxisassistent/in mbA
Medizinisch-Technische/r Assistent/in
Notariatssekretär/in
Personalassistent/in
Portier mbA
Rechnungsführer/in
Spezialhandwerker/in
Strassenwärter/in mbA
Technische/r Assistent/in
Tierpfleger/in
Verwaltungssekretär/in
Vorarbeiter/in
Weibel/in

Klasse 13^{33, 44}

Abteilungstierpfleger/in
Aspirant des Polizeikorps
Aufseher/in
Bibliothekar/in mbA

Chauffeur/Chauffeuse mbA
 Diplomierte/r Pflegefachfrau/-mann Diplomniveau I
 Dokumentalist/in mbA
 Fachfrau/Fachmann Betreuung mbA
 Fachfrau/-mann Gesundheit mbA
 Forstwart/in mbA
 Gruppenchef/in
 Handwerkermeister/in
 Hausmeister/in
 Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in
 Informatiker/in mbA
 Koch/Köchin mbA
 Krankenpfleger/in FA SRK mbA
 Laborant/in
 Laborant/in mbA
 Landwirtschaftliche/r Angestellte/r mbA
 Magazinchef/in
 Medizinisch-Technische/r Assistent/in
 Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA
 Notariatssekretär/in mbA
 Obergärtner/in
 Personalassistent/in
 Personalfachverantwortliche/r
 Rechnungsführer/in
 Rettungssanitäter/in
 Spezialhandwerker/in
 Techniker/in
 Therapeut/in
 Verwaltungsassistent/in
 Verwaltungssekretär/in mbA
 Vorarbeiter/in

Klasse 14^{33, 44}

Abteilungstierpfleger/in
 Aktivierungsfachfrau/-mann HF
 Arbeitsagoge/-agoin
 Aufseher/in mbA
 Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF
 Bibliothekar/in mbA
 Biomedizinische/r Analytiker/in HF
 Diplomierte/r Pflegefachfrau/-mann Diplomniveau I mbA
 Dokumentalist/in mbA
 Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie HF
 Fachfrau/-mann Operationstechnik HF

Förster/in HF
Gefreiter des Polizeikorps
Gruppenchef/in
Handwerkermeister/in
Hausmeister/in
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in
Hebamme
Informatiker/in mbA
Instruktor/in des Zivilschutzes
Koch/Köchin mbA
Laborant/in mbA
Landwirtschaftliche/r Betriebsleiter/in
Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in
Leiter/in Labor
Materialverwalter/in
Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA
Notariatssekretär/in mbA
Obergärtner/in
Orthoptist/in HF
Personalfachverantwortliche/r
Pflegefachfrau/-mann HF
Polizeisoldat des Polizeikorps
Rechnungsführer/in
Revisionsassistent/in
Sozialpädagoge/-pädagogin HF
Spezialhandwerker/in
Techniker/in
Therapeut/in
Therapeut/in mbA
Verwaltungsassistent/in
Verwaltungssekretär/in mbA
Vorarbeiter/in

Klasse 15^{33, 36, 44, 49}

Aktivierungsfachfrau/-mann HF
Arbeitsagoge/-agogin
Aufseher/in mbA
Ausbildner/in
Betriebsleiter/in
Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF
Bibliothekar/in mbA
Biomedizinische/r Analytiker/in HF
Dokumentalist/in mbA
Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie HF

Fachfrau/-mann Operationstechnik HF
Fischereiaufseher/in
Förster/in HF
Gruppenchef/in
Handwerkermeister/in
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in
Hebamme
Hebamme mbA
Informatiker/in mbA
Instruktor/in des Zivilschutzes
Koch/Köchin mbA
Korporal des Polizeikorps
Küchenchef/in
Laborant/in mbA
Landwirtschaftliche/r Betriebsleiter/in
Leitende/r Medizinisch-Technische Assistent/in
Leiter/in Labor
Materialverwalter/in
Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA
Notariatsassistent/in
Notariatssekretär/in mbA
Oberaufseher/in
Obergärtner/in
Obertierpfleger/in
Orthoptist/in HF
Personalberater/in RAV
Personalfachverantwortliche/r
Pflegefachfrau/-mann HF
Rechnungssekretär/in
Revisionsassistent/in
Sozialpädagoge/-pädagogin HF
Techniker/in
Therapeut/in mbA
Verwaltungsassistent/in
Verwaltungssekretär/in mbA

Klasse 16^{33, 34, 39, 44, 49}

Adjunkt/in
Aktivierungsfachfrau/-mann HF mbA
Architekt/in
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin
Ausbildner/in
Berufsberater/in
Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF mbA

Biomedizinische/r Analytiker/in HF mbA
Controller/in
Ergotherapeut/in FH
Ernährungsberater/in FH
Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie HF mbA
Fachfrau/-mann Operationstechnik HF mbA
Förster/in HF mbA
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in mbA
Hebamme mbA
Hebamme/Geburtshelfer FH
Informatikspezialist/in
Informations- und Dokumentationsspezialist/in
Ingenieur/in
Instruktor/in des Zivilschutzes
Juristische/r Sekretär/in
Küchenchef/in
Laborant/in mbA
Landwirtschaftliche/r Betriebsleiter/in
Leitende/r Medizinisch-Technische Assistent/in
Leiter/in Gebärabteilung
Leiter/in Labor
Materialverwalter/in
Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA
Notariatsassistent/in
Notariatssekretär/in mbA
Oberaufseher/in
Obertierpfleger/in
Organisator/in
Orthoptist/in HF mbA
Personalberater/in RAV
Personalfachverantwortliche/r
Pflegefachfrau/-mann HF mbA
Pflegefachfrau/-mann HF mit Zusatzausbildung
Pflegefachfrau/-mann FH
Pflegeexperte/-in
Physiotherapeut/in FH
Psychologe/-login
Rechnungssekretär/in
Revisionsassistent/in
Revisor/in
Sektorleiter/in
Sozialarbeiter/in
Sozialpädagogin/-pädagogin FH
Sozialpädagogin/-pädagogin HF mbA
Steuerkommissär/in

Stv. Jugendanwalt/-anwältin
 Stv. Staatsanwalt/-anwältin
 Techniker/in
 Therapeut/in mbA
 Verwaltungsassistent/in
 Verwaltungssekretär/in mbA
 Wachtmeister des Polizeikorps
 Werkstattchef/in
 Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in
 Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Klasse 17^{33, 36, 39, 44}

Adjunkt/in
 Aktivierungsfachfrau/-mann HF mbA
 Architekt/in
 Assistent/in
 Assistenzstaatsanwalt/-anwältin
 Berufsberater/in
 Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF mbA
 Controller/in
 Ergotherapeut/in FH mbA
 Ernährungsberater/in FH mbA
 Förster/in HF mbA
 Gefängnisverwalter/in
 Gerichtsschreiber/in an einem Bezirksgericht
 Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in mbA
 Hebamme/Geburtshelfer FH mbA
 Informatikspezialist/in
 Informations- und Dokumentationspezialist/in
 Ingenieur/in
 Inspektor/in
 Instruktor/in des Zivilschutzes
 Juristische/r Sekretär/in
 Küchenchef/in
 Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in
 Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege
 Leiter/in Biomedizinische Analytik
 Leiter/in Gebärabteilung
 Leiter/in Labor
 Leiter/in medizinisch-technische Radiologie
 Leiter/in Operationstechnik
 Leiter/in Therapie
 Logopäde/-pädin
 Notariatsassistent/in

Oberaufseher/in
Organisator/in
Orthoptist/in HF mbA
Personalfachverantwortliche/r
Pflegeexperte/-in
Pflegefachfrau/-mann FH mbA
Pflegefachfrau/-mann mit Zusatzausbildung mbA
Physiotherapeut/in FH mbA
Psychologe/-login
Rechnungssekretär/in
Revisor/in
Sektorleiter/in
Sozialarbeiter/in
Sozialpädagogin/-pädagogin FH mbA
Steuerkommissär/in
Stv. Jugendanwalt/-anwältin
Stv. Staatsanwalt/-anwältin
Therapeut/in mbA
Wachtmeister mbA des Polizeikorps
Werkstattchef/in
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Klasse 18^{33, 36, 39, 44}

Abteilungschef/in
Adjunkt/in
Architekt/in
Assistent/in
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin
Ausbildungsleiter/in
Berufsberater/in
Chefinstruktor/in des Zivilschutzes
Controller/in
Ergotherapeut/in FH mbA
Ernährungsberater/in FH mbA
Feldweibel des Polizeikorps
Gefängnisverwalter/in
Gerichtsschreiber/in an einem Bezirksgericht
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in mbA
Informatikspezialist/in
Informations- und Dokumentationsspezialist/in
Ingenieur/in
Inspektor/in
Juristische/r Sekretär/in

Küchenschef/in
Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in
Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege
Leiter/in Biomedizinische Analytik
Leiter/in Gebärabteilung
Leiter/in Labor
Leiter/in medizinisch-technische Radiologie
Leiter/in Operationstechnik
Leiter/in Therapie
Logopäde/-pädagogin
Notariatsassistent/in
Notar/-Stellvertreter/in
Organisator/in
Personalbereichsleiter/in
Pflegeexperte/-in
Physiotherapeut/in FH mbA
Psychologe/-login
Rechnungssekretär/in
Revisor/in
Sanitätschef/in
Sektorleiter/in
Sozialarbeiter/in mbA
Sozialpädagogin/-pädagogin FH mbA
Steuerkommissär/in
Stv. Jugendanwalt/-anwältin
Stv. Staatsanwalt/-anwältin
Werkstattchef/in
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Klasse 19^{33, 36, 39, 44}

Abteilungschef/in
Adjunkt/in
Architekt/in
Assistenzarzt/-ärztin
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin
Ausbildungsleiter/in
Berufsberater/in mbA
Chef/in des Rechnungswesens
Chefinstruktor/in des Zivilschutzes
Controller/in
Feldweibel mbA des Polizeikorps
Gefängnisverwalter/in
Gerichtsschreiber/in an einem Bezirksgericht

Gerichtsschreiber/in an einem obersten kantonalen Gericht
Gerichtsschreiber/in an einem Rekursgericht
Informatikspezialist/in
Informations- und Dokumentationsspezialist/in
Ingenieur/in
Inspektor/in
Juristische/r Sekretär/in
Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in
Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege
Leiter/in Biomedizinische Analytik
Leiter/in Gebärabteilung
Leiter/in Labor
Leiter/in medizinisch-technische Radiologie
Leiter/in Operationstechnik
Leiter/in Therapie
Logopäde/-pädagogin
Notar/-Stellvertreter/in
Oberassistent/in
Organisator/in
Personalbereichsleiter/in
Pflegerwissenschaftler/in
Physiowissenschaftler/in
Psychologe/-login
Revisor/in
Sektorleiter/in
Sozialarbeiter/in mbA
Sozialpädagogin/Sozialpädagoge FH mbA
Steuerkommissär/in
Stv. Jugendanwalt/-anwältin
Stv. Staatsanwalt/-anwältin
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Klasse 20^{33, 36, 39, 44}

Abteilungschef/in
Adjutant des Polizeikorps
Adjunkt/in
Architekt/in
Assistenzarzt/-ärztin
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin
Berufsberater/in mbA
Bezirksratsschreiber/in
Chef/in des Rechnungswesens
Controller/in

Gerichtsschreiber/in an einem obersten kantonalen Gericht
 Gerichtsschreiber/in an einem Rekursgericht
 Habilitierte/r Oberassistent/in
 Informatik-Controller/in
 Informatikspezialist/in
 Informations- und Dokumentationsspezialist/in
 Ingenieur/in
 Juristische/r Sekretär/in
 Leitende/r Bezirksgerichtsschreiber/in
 Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in
 Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege
 Leiter/in biomedizinische Analytik
 Leiter/in des Pflegedienstes
 Leiter/in Gebärabteilung
 Leiter/in Labor
 Leiter/in medizinisch-technische Radiologie
 Leiter/in Therapie
 Notar/-Stellvertreter/in
 Oberassistent/in
 Organisator/in
 Personalbereichsleiter/in
 Pflegewissenschaftler/in
 Physiowissenschaftler/in
 Psychologe/-login
 Revisor/in
 Schulleiter/in
 Spitalarzt/-ärztin
 Steuerkommissär/in
 Stv. Jugendanwalt/-anwältin
 Stv. Staatsanwalt/-anwältin
 Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in
 Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Klasse 21^{33, 36, 44}

Abteilungschef/in
 Adjunkt/in mbA
 Architekt/in mbA
 Assistenzarzt/-ärztin
 Bezirksratschreiber/in
 Chef/in des Rechnungswesens
 Controller/in mbA
 Gerichtsschreiber/in mbA an einem obersten kantonalen Gericht
 Gerichtsschreiber/in mbA an einem Rekursgericht
 Habilitierte/r Oberassistent/in

Informatikspezialist/in mbA
Informations- und Dokumentationsspezialist/in mbA
Ingenieur/in mbA
Juristische/r Sekretär/in mbA
Kreisforstmeister/in
Leitende/r Bezirksgerichtsschreiber/in
Leitende/r Gerichtsschreiber/in Verwaltungsgericht
Leitende/r Psychologe/-login
Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege
Leiter/in Biomedizinische Analytik
Leiter/in des Pflegedienstes
Leiter/in Fachentwicklung Pflege
Leiter/in Fachentwicklung Physiotherapie
Leiter/in medizinisch-technische Radiologie
Leiter/in Therapie
Leutnant des Polizeikorps
Notar/in-Stellvertreter/in
Oberarzt/-ärztin
Oberassistent/in
Personalbereichsleiter/in
Revisor/in mbA
Spitalarzt/-ärztin
Steuerkommissär/in mbA
Wissenschaftliche/r Abteilungsleiter/in
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in mbA
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA

Klasse 22^{33, 36, 44}

Abteilungschef/in
Adjunkt/in mbA
Architekt/in mbA
Chef/in des Rechnungswesens
Chef/in Zentrale Dienste/Logistik
Controller/in mbA
Gerichtsschreiber/in mbA an einem obersten kantonalen Gericht
Gerichtsschreiber/in mbA an einem Rekursgericht
Habilitierte/r Oberassistent/in
Informatikspezialist/in mbA
Informations- und Dokumentationsspezialist/in mbA
Ingenieur/in mbA
Juristische/r Sekretär/in mbA
Kreisforstmeister/in
Leitende/r Bezirksgerichtsschreiber/in
Leitende/r Gerichtsschreiber/in Verwaltungsgericht

Leitende/r Psychologe/-login
 Leiter/in des Pflegedienstes
 Notar/in
 Notar/in-Stellvertreter/in
 Oberarzt/-ärztin
 Oberleutnant des Polizeikorps
 Revisor/in mbA
 Spitalarzt/-ärztin
 Stellvertreter/in des/der Betreibungsinspektors/-inspektorin
 Steuerkommissär/in mbA
 Wissenschaftliche/r Abteilungsleiter/in
 Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in mbA
 Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA

Klasse 23^{33, 36, 39, 44, 49}

Abteilungschef/in
 Adjunkt/in mbA
 Architekt/in mbA
 Betreibungsinspektor/in
 Chef/in des Rechnungswesens
 Controller/in mbA
 Gerichtsschreiber/in mbA an einem obersten kantonalen Gericht
 Informatikspezialist/in mbA
 Informations- und Dokumentationsspezialist/in mbA
 Ingenieur/in mbA
 Juristische/r Sekretär/in mbA
 Leitende/r Gerichtsschreiber/in an einem Rekursgericht
 Leitende/r Gerichtsschreiber/in Verwaltungsgericht
 Leitende/r Psychologe/-login
 Leiter/in des Pflegedienstes
 Notar/in
 Oberarzt/-ärztin
 Revisor/in mbA
 Statthalter/in
 Steuerkommissär/in mbA
 Wissenschaftliche/r Abteilungsleiter/in
 Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in mbA
 Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA

Klasse 24^{33, 36}

Amtschef/in
 Bezirksrichter/in
 Chef/in Fach- und Rechtsdienst
 Chefrevisor/in

Chefsteuerkommissär/in
Erste/r Leitende/r Gerichtsschreiber/in am Bezirksgericht Zürich
Hauptabteilungschef/in
Hauptmann des Polizeikorps
Jugendanwalt/-anwältin
Leitende/r Gerichtsschreiber/in am Handelsgericht
Leitende/r Gerichtsschreiber/in am Obergericht
Leiter/in des Pflegedienstes
Notar/in
Oberarzt/-ärztin
Richter/in am Steuerrekursgericht
Staatsanwalt/-anwältin
Statthalter/in
Stellvertretende/r Kanzleichef/in des Baurekursgerichts

Klasse 25^{33, 36, 39, 49}

Amtschef/in
Bezirksrichter/in
Chefrevisor/in
Chefsteuerkommissär/in
Hauptabteilungschef/in
Leitende/r Arzt/Ärztin
Leitende/r Jugendanwalt/-anwältin
Notariatsinspektor/in
Oberarzt/-ärztin
Richter/in am Steuerrekursgericht
Staatsanwalt/-anwältin
Staatsarchivar/in
Stellvertretende/r Kanzleichef/in des Baurekursgerichts
Stellvertreter/in des/der Generalsekretärs/-sekretärin
Verwaltungsdirektor/in

Klasse 26^{19, 36, 39}

Abteilungspräsident/in des Steuerrekursgerichts
Amtschef/in
Bezirksrichter/in
Geschäftsleitende/r Notariatsinspektor/in
Hauptabteilungschef/in
Kanzleichef/in des Baurekursgerichts
Leitende/r Arzt/Ärztin
Leitende/r Staatsanwalt/-anwältin
Major des Polizeikorps

177.111

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

Oberjugendanwalt/-anwältin
Sonderstaatsanwalt/-anwältin
Stellvertreter/in des/der Generalsekretärs/-sekretärin
Verwaltungsdirektor/in

Klasse 27^{19, 36, 39}

Amtschef/in
Chefarzt/-ärztin
Hauptabteilungschef/in
Leitende/r Oberjugendanwalt/-anwältin
Oberstaatsanwalt/-anwältin
Präsident/in eines Bezirksgerichts
Präsident/in des Steuerrekursgerichts
Stellvertreter/in des/der Staatsschreibers/-schreiberin
Verwaltungsdirektor/in

Klasse 28

Amtschef/in
Chefarzt/-ärztin
Generalsekretär/in
Oberstleutnant des Polizeikorps
Präsident/in des Bezirksgerichts Zürich
Verwaltungsdirektor/in

Klasse 29³³

Chef/in des Steueramtes
Kommandant/in (Oberst) des Polizeikorps
Leitende/r Oberstaatsanwalt/-anwältin
Staatsschreiber/in

Anhang 2.⁶⁰**Beträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Lohnstufe 29	71 334	72 282	73 480	74 956	76 743	78 872	81 371	84 269	87 605	91 403	95 708	100 553	105 108	111 134	117 806
Lohnstufe 28	70 621	71 556	72 742	74 205	75 974	78 082	80 554	83 423	86 721	90 486	94 741	99 537	104 466	110 001	116 605
Lohnstufe 27	69 907	70 830	72 004	73 455	75 204	77 290	79 735	82 573	85 838	89 561	93 775	98 519	103 825	108 869	115 403
Lohnstufe 26	69 192	70 107	71 266	72 702	74 430	76 496	78 916	81 726	84 958	88 640	92 809	97 503	102 753	107 735	114 203
Lohnstufe 25	68 476	69 383	70 526	71 948	73 660	75 701	78 096	80 877	84 075	87 719	91 845	96 489	101 679	106 601	113 002
Lohnstufe 24	67 761	68 657	69 792	71 197	72 889	74 908	77 269	80 028	83 193	86 799	90 881	95 476	100 608	105 468	111 806
Lohnstufe 23	67 045	67 932	69 053	70 444	72 120	74 116	76 462	79 180	82 309	85 876	89 916	94 459	99 537	104 335	110 590
Lohnstufe 22	66 331	67 207	68 317	69 692	71 350	73 323	75 643	78 333	81 427	84 957	88 951	93 443	98 465	103 630	109 395
Lohnstufe 21	65 616	66 483	67 581	68 938	70 579	72 530	74 824	77 485	80 544	84 034	87 983	92 429	97 394	102 924	108 194
Lohnstufe 20	64 901	65 758	66 844	68 183	69 809	71 741	74 007	76 636	79 664	83 112	87 018	91 412	96 324	101 792	106 993
Lohnstufe 19	64 184	65 032	66 105	67 430	69 037	70 945	73 189	75 784	78 779	82 189	86 032	90 396	95 253	100 660	105 793
Lohnstufe 18	63 471	64 306	65 368	66 680	68 264	70 154	72 372	74 940	77 897	81 269	85 088	89 380	94 184	99 528	104 590
Lohnstufe 17	62 754	63 581	64 631	65 928	67 494	69 361	71 552	74 092	77 014	80 348	84 121	88 365	93 114	98 396	103 387
Lohnstufe 16	61 919	62 736	63 770	65 050	66 598	68 435	70 596	73 102	75 985	79 273	82 994	87 179	91 864	97 072	102 415
Lohnstufe 15	61 084	61 890	62 910	64 172	65 698	67 510	69 640	72 114	74 955	78 198	81 867	85 994	90 614	95 750	101 439
Lohnstufe 14	60 250	61 044	62 048	63 296	64 799	66 586	68 687	71 123	73 925	77 124	80 741	84 811	89 363	94 429	100 040
Lohnstufe 13	59 418	60 198	61 191	62 414	63 897	65 660	67 732	70 134	72 895	76 049	79 613	83 627	88 114	93 108	98 637
Lohnstufe 12	58 582	59 352	60 331	61 537	62 999	64 735	66 775	69 145	71 867	74 973	78 488	82 441	86 866	91 786	97 235
Lohnstufe 11	57 743	58 506	59 469	60 658	62 101	63 810	65 820	68 153	70 839	73 898	77 362	81 255	85 615	90 463	95 832
Lohnstufe 10	56 912	57 660	58 608	59 779	61 203	62 885	64 866	67 166	69 809	72 824	76 235	80 070	84 364	89 141	94 431
Lohnstufe 9	56 077	56 814	57 745	58 901	60 303	61 961	63 911	66 176	68 778	71 749	75 106	78 886	83 113	87 819	93 027
Lohnstufe 8	55 244	55 969	56 890	58 024	59 403	61 038	62 957	65 187	67 750	70 673	73 981	77 703	81 865	86 497	91 628
Lohnstufe 7	54 408	55 122	56 029	57 148	58 501	60 114	62 002	64 195	66 719	69 597	72 856	76 518	80 617	85 175	90 226
Lohnstufe 6	53 572	54 277	55 168	56 270	57 602	59 189	61 048	63 207	65 689	68 522	71 730	75 333	79 367	83 855	88 826
Lohnstufe 5	52 740	53 431	54 308	55 393	56 702	58 263	60 093	62 220	64 663	67 446	70 601	74 149	78 119	82 533	87 424
Lohnstufe 4	51 905	52 586	53 449	54 513	55 803	57 336	59 137	61 229	63 634	66 373	69 475	72 964	76 870	81 211	86 022
Lohnstufe 3	51 069	51 741	52 589	53 637	54 904	56 409	58 184	60 239	62 604	65 294	68 343	71 779	75 618	79 890	84 619
Lohnstufe 2	50 236	50 896	51 730	52 760	54 002	55 485	57 226	59 251	61 574	64 219	67 220	70 595	74 367	78 566	83 219
Lohnstufe 1	49 404	50 050	50 867	51 881	53 104	54 562	56 271	58 262	60 544	63 144	66 094	69 409	73 118	77 244	81 817
Anlaufstufe 1	47 678	48 322	49 144	50 121	51 306	52 712	54 363	56 280	58 484	60 996	63 840	67 040	70 617	74 601	79 011
Anlaufstufe 2	45 948	46 571	47 363	48 337	49 510	50 863	52 453	54 299	56 425	58 845	61 585	64 672	68 118	71 957	76 207

Beträge der Lohnklassen

Lohnklasse	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Lohnstufe 29	124 313	132 397	141 250	150 909	161 420	172 818	185 152	198 465	212 800	228 205	244 722	262 404		
Lohnstufe 28	123 037	131 038	139 800	149 359	159 759	171 042	183 250	196 426	210 614	225 863	242 211	259 711		
Lohnstufe 27	121 758	129 675	138 349	147 811	158 101	169 268	181 348	194 388	208 427	223 518	239 698	257 013	275 515	
Lohnstufe 26	120 908	128 316	136 896	146 259	156 442	167 492	179 444	192 348	206 242	221 174	237 183	254 319	272 626	
Lohnstufe 25	120 057	126 958	135 444	144 706	154 783	165 716	177 544	190 307	204 054	218 827	234 671	251 623	269 737	289 055
Lohnstufe 24	118 783	125 997	133 993	143 157	153 125	163 941	175 641	188 269	201 869	216 483	232 154	248 926	266 846	285 958
Lohnstufe 23	117 504	124 235	132 545	141 605	151 466	162 165	173 741	186 230	199 683	214 138	229 637	246 231	263 956	282 861
Lohnstufe 22	116 228	122 875	131 091	140 057	149 809	160 388	171 837	184 191	197 496	211 793	227 125	243 533	261 067	279 763
Lohnstufe 21	114 949	121 516	129 641	138 503	148 150	158 613	169 933	182 155	195 312	209 449	224 612	240 838	258 177	276 664
Lohnstufe 20	113 674	120 582	128 190	136 955	146 493	156 838	168 031	180 113	193 124	207 107	222 097	238 141	255 286	273 568
Lohnstufe 19	112 396	119 648	126 736	135 405	144 835	155 063	166 132	178 075	190 938	204 761	219 582	235 448	252 398	270 470
Lohnstufe 18	111 121	118 291	125 287	133 855	143 176	153 286	164 228	176 034	188 751	202 417	217 068	232 751	249 506	267 376
Lohnstufe 17	109 841	116 931	123 835	132 305	141 517	151 510	162 325	173 996	186 566	200 071	214 554	230 057	246 616	264 281
Lohnstufe 16	108 551	115 343	122 571	130 493	139 582	149 441	160 107	171 619	184 014	197 338	211 622	226 908	243 246	260 667
Lohnstufe 15	106 862	113 756	121 307	128 686	137 648	147 369	157 886	169 238	181 464	194 601	208 686	223 764	239 874	257 053
Lohnstufe 14	105 371	112 170	119 614	126 876	135 712	145 296	155 665	166 861	178 914	191 864	205 754	220 617	236 502	253 442
Lohnstufe 13	103 882	110 582	117 919	125 068	133 777	143 223	153 445	164 482	176 362	189 127	202 822	217 473	233 131	249 826
Lohnstufe 12	102 821	108 996	116 225	123 260	131 840	141 154	151 227	162 104	173 811	186 394	199 888	214 329	229 756	246 212
Lohnstufe 11	101 759	107 406	114 535	121 449	129 907	139 083	149 009	159 723	171 260	183 659	196 955	211 184	226 383	242 600
Lohnstufe 10	100 268	105 820	112 840	120 069	127 972	137 010	146 790	157 345	168 711	180 923	194 022	208 038	223 014	238 987
Lohnstufe 9	98 778	104 234	111 145	118 689	126 039	134 941	144 573	154 966	166 160	178 187	191 087	204 894	219 644	235 375
Lohnstufe 8	97 288	103 077	109 453	116 881	124 105	132 868	142 353	152 587	163 610	175 454	188 152	201 748	216 272	231 762
Lohnstufe 7	95 799	101 917	107 760	115 072	122 169	130 796	140 134	150 208	161 057	172 719	185 218	198 602	212 900	228 147
Lohnstufe 6	94 307	100 330	106 068	113 264	120 664	128 724	137 914	147 829	158 508	169 983	182 284	195 459	209 527	224 532
Lohnstufe 5	92 814	98 747	104 376	111 453	119 156	126 654	135 692	145 455	155 958	167 249	179 352	192 314	206 156	220 920
Lohnstufe 4	91 327	97 157	103 111	109 645	117 221	124 584	133 472	143 073	153 405	164 512	176 419	189 166	202 784	217 308
Lohnstufe 3	89 838	95 569	101 844	107 837	115 286	122 512	131 255	140 693	150 855	161 774	173 488	186 021	199 413	213 695
Lohnstufe 2	88 348	93 982	100 150	106 028	113 353	120 870	129 035	138 313	148 306	159 042	170 556	182 875	196 042	210 081
Lohnstufe 1	86 859	92 396	98 458	104 219	111 419	119 223	126 816	135 934	145 755	156 306	167 622	179 728	192 670	209 247
Anlaufstufe 1	83 876	89 222	95 069	101 458	107 547	115 082	122 379	131 178	140 651	150 833	161 753	173 439	185 924	199 463
Anlaufstufe 2	80 896	86 046	91 687	97 839	103 676	110 938	118 796	126 420	135 553	145 363	155 884	167 146	179 184	192 017



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Lehrpersonalgesetz

Lehrpersonalverordnung

Gesetz über die Pädagogische
Hochschule

Verordnung über die sonderpädagogischen
Massnahmen (VSM)

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Vorsorgereglement der BVK
Personalsvorsorge des Kantons Zürich

VORSORGEREGLEMENT

Stiftungsratsbeschluss vom 26. Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

A Allgemeines	200
Art. 1 Name und Zweck	200
Art. 2 Verhältnis zum BVG und Steuern	200
Art. 3 Bezeichnungen und Abkürzungen	200
Art. 4 Reglementarische Bestimmungen	200
Art. 5 Kreis der versicherten Personen	201
Art. 6 Beginn und Ende der Versicherung	202
Art. 7 Alterspensionierung	202
Art. 8 Vorzeitige Entlassung altershalber	203
Art. 9 Schrittweise Alterspensionierung oder vorzeitige Entlassung altershalber	203
Art. 10 Alter	203
Art. 11 Auskunfts- und Meldepflicht	203
Art. 12 Informationspflicht	204
Art. 13 Schweigepflicht	204
Art. 14 Datenbearbeitung und Akteneinsicht	204
Art. 15 Verwaltungskosten	204
Art. 16 Besondere Bestimmungen für vom Volk oder vom Kantonsrat Gewählte	205
Art. 17 Zahlungsfristen und Verzug	205
B Aufnahme und Lohn	205
Art. 18 Aufnahme in die Versicherung	205
Art. 19 Anrechenbarer Lohn	205
Art. 20 Versicherter Lohn	206
Art. 21 Letzter versicherter Lohn	206
Art. 22 Unverschuldete Herabsetzung des Lohnes	206
Art. 23 Begehrte oder verschuldete Herabsetzung des Lohnes	207
Art. 24 Verschulden bei Herabsetzung des Lohnes	207
C Unbezahlter Urlaub	207
Art. 25 Beitragspflicht, versicherte Leistungen und Beendigung der Versicherung	207
Art. 26 Weiterführung der Versicherung	207

D Freiwillige Weiterversicherung	208
Art. 27 Voraussetzungen	208
Art. 28 Ausscheiden aus der Versicherung im Allgemeinen	209
Art. 29 Ausscheiden aus der Versicherung infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber im Besonderen	209
E Versicherungsleistungen	210
1. Altersleistungen	210
Art. 30 Anspruch auf Altersrente	210
Art. 31 Sparguthaben	210
Art. 32 Verzinsung der Sparguthaben	211
Art. 33 Spargutschriften	211
Art. 34 Höhe der Altersrente im Allgemeinen	212
Art. 35 Höhe der Altersrente bei vorzeitiger Entlassung altershalber	212
Art. 36 Umwandlungssatz und Wahl zwischen Renten-Modellen	212
Art. 37 Überbrückungszuschuss zur Altersrente	213
Art. 38 Dauer und Höhe des Überbrückungszuschusses	213
Art. 39 Alterskinderrente	214
Art. 40 Kapitalbezug	214
2. Invalidenleistungen	215
Art. 41 Anspruch auf Invalidenrente	215
Art. 42 Berufsinvalidität	215
Art. 43 Höhe der Berufsinvalidenrente	215
Art. 44 Erwerbsinvalidität	216
Art. 45 Höhe der Erwerbsinvalidenrente	216
Art. 46 Überbrückungszuschuss zur Invalidenrente	216
Art. 47 Weiterführung der Sparguthaben bei Invalidität	217
Art. 48 Ablösung von Invalidenrenten durch Altersrenten	217
Art. 49 Invalidenkinderrente	217
Art. 50 Leistungen bei aufgeschobener Alterspensionierung	217
3. Hinterbliebenenleistungen	218
Art. 51 Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen	218
Art. 52 Voraussetzungen für die Ehegattenrente	218
Art. 53 Höhe der Ehegattenrente beim Tod von versicherten Personen	218

Art. 54	Höhe der Ehegattenrente beim Tod von Altersrentnerinnen und Altersrentnern	218
Art. 55	Höhe der Ehegattenrente beim Tod von Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern	219
Art. 56	Geschiedene Ehegatten	219
Art. 57	Eingetragene Partnerschaft	219
Art. 58	Eheähnliche Lebensgemeinschaft	219
Art. 59	Aufhebung der Ehegatten- oder Partnerschaftsrente	220
Art. 60	Anspruch auf Waisenrente	220
Art. 61	Höhe der Waisenrente	220
Art. 62	Dauer der Waisenrente	220
Art. 63	Leistungen beim Tod während aufgeschobener Alterspensionierung	221
4.	Todesfallsumme	221
Art. 64	Voraussetzungen und Höhe	221
Art. 65	Anspruchsberechtigte Personen	221
F	Austrittsleistungen	222
Art. 66	Anspruch auf Austrittsleistung	222
Art. 67	Verwendung der Austrittsleistung	222
Art. 68	Voraussetzungen für die Barauszahlung	222
G	Wohneigentumsförderung	223
Art. 69	Finanzierung von Wohneigentum	223
Art. 70	Kürzung der Versicherungsleistungen	224
Art. 71	Rückzahlung des Vorbezugs	224
H	Ehescheidung oder gerichtliche Auflösung der eingetragenen Partnerschaft	224
Art. 72	Aufteilung von Austritts- und Rentenleistungen	224
I	Gemeinsame Bestimmungen für die Leistungen	225
Art. 73	Abtretung, Verpfändung und Verrechnung	225
Art. 74	Beginn und Ende der Leistungsaurichtung	225
Art. 75	Vorleistungspflicht	226
Art. 76	Geltendmachung, Bekanntgabe und Auszahlung der Leistungen	226
Art. 77	Leistungsverbesserungen bei Renten	226
Art. 78	Rentenauskauf	227
Art. 79	Koordination von Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen	227
Art. 80	Koordination von durch Altersrenten abgelösten Invalidenrenten	228
Art. 81	Subrogation und Abtretung von Leistungsansprüchen	228

Art. 82	Anpassung, Kürzung und Verweigerung der Leistungen	228
Art. 83	Rückerstattung bezogener Leistungen	229
Art. 84	Verjährung und Verwirkung	229
J	Finanzierung der Leistungen	230
Art. 85	Beiträge im Allgemeinen	230
Art. 86	Beginn und Ende der Beitragspflicht	230
Art. 87	Sparbeiträge	231
Art. 88	Risikobeiträge	231
Art. 89	Finanzierung des Überbrückungszuschusses	231
Art. 90	Finanzierung von Leistungen in besonderen Fällen	232
Art. 91	Eintrittsleistung	232
Art. 92	Einkäufe zur Erhöhung des Sparguthabens und in die vorzeitige Alterspensionierung bzw. vorzeitige Entlassung altershalber	232
Art. 93	Einlagen der Arbeitgeber in Sonderfällen	233
Art. 94	Einkaufsbeschränkungen	233
K	Wahrung der finanziellen Sicherheit	233
Art. 95	Wertschwankungsreserven und technische Rückstellungen	233
Art. 96	Deckungsgrad	233
Art. 97	Allgemeine Massnahmen bei Unterdeckung	233
Art. 98	Sanierungsmassnahmen	234
Art. 99	Massnahmen zur Wahrung der langfristigen finanziellen Sicherheit	234
Art. 100	Zeitpunkt und Dauer der Massnahmen	235
Art. 101	Abweichungen vom Sanierungs- und Beteiligungsmechanismus	236
L	Organisation und Verwaltung	236
Art. 102	Stiftungsrat	236
Art. 103	Geschäftsstelle	236
Art. 104	Revisionsstelle	236
Art. 105	Experte für berufliche Vorsorge	237
M	Rechtspflege	237
Art. 106	Einsprache	237
Art. 107	Klage	237
N	Teilliquidation	237
Art. 108	Anwendbare Bestimmungen	237

O Übergangs- und Schlussbestimmungen	237
Art. 109 Frühere Rechtsgrundlagen	237
Art. 110 Anwendbares Recht	237
Art. 111 Neuanschluss von Arbeitgebern und Zuführung von versicherten Personen sowie Rentnerinnen und Rentnern	238
Art. 112 Lücken im Reglement	239
Art. 113 Änderung des Reglements	239
Art. 114 Inkrafttreten	239
P Anhang	240

A Allgemeines

Art. 1 Name und Zweck

- 1 Unter dem Namen «BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich» (BVK) besteht eine vom Kanton errichtete privatrechtliche Stiftung mit Sitz in Zürich.
- 2 Die BVK bezweckt die Durchführung der beruflichen Vorsorge im Rahmen des BVG für das Personal des Kantons Zürich, einschliesslich Personen oder Personengruppen, die durch die kantonale Gesetzgebung der Versicherung bei der BVK unterstellt sind, sowie für das Personal von angeschlossenen Arbeitgebern nach Massgabe der Stiftungsurkunde.
- 3 Die BVK ist im Sinne von Art. 48 BVG im Register für die berufliche Vorsorge eingetragen. Sie untersteht der BVS.

Art. 2 Verhältnis zum BVG und Steuern

- 1 Die BVK richtet die gesetzlichen Mindestleistungen gemäss BVG und den weiteren Bestimmungen des Bundesrechts aus, wenn diese höher sind oder weiter gehen als die reglementarischen Leistungen.
- 2 Soweit in diesem Reglement erwähnte Grenzbeträge und Masszahlen von der Bundesgesetzgebung abhängig sind, werden sie automatisch angepasst, ohne dass eine Reglementsänderung erfolgt (Fussnotenvermerk).
- 3 Für steuerliche Belange übernimmt die BVK keine Verantwortung. Es wird empfohlen, steuerliche Fragen mit den dafür zuständigen Behörden zu klären.

Art. 3 Bezeichnungen und Abkürzungen

- 1 Für die versicherten Personen (Aktive), die Bezügerinnen und Bezüger von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen (Rentnerinnen und Rentner sowie Bezügerinnen und Bezüger von Kapitaleistungen) sowie die weiteren Anspruchsberechtigten und Begünstigten werden in diesem Reglement geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet. Im Übrigen wird zwecks besserer Leserlichkeit auf geschlechtsneutrale Bezeichnungen bzw. Doppelverwendungen verzichtet und sind unter den jeweiligen Personen-, Funktions- und Berufsbezeichnungen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts zu verstehen.
- 2 Die in diesem Reglement und den weiteren kasseninternen Rechtsgrundlagen der BVK erwähnten Abkürzungen und Begriffe sind im Anhang X aufgeführt. Die periodische Aktualisierung und Nachführung des entsprechenden Anhangs erfolgt ohne Reglementsänderung.

Art. 4 Reglementarische Bestimmungen

- 1 Die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber (Kanton bzw. angeschlossene Arbeitgeber) und der versicherten Personen, der Bezügerinnen und Bezüger von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen sowie der weiteren Anspruchsberechtigten und Begünstigten richten sich nach dem vorliegenden Reglement. Für weitergehende Ansprüche und Verpflichtungen sind

die jeweiligen Zusatzreglemente massgebend, deren Bestimmungen nur zur Anwendung gelangen, wenn und soweit gemäss besonderer Vereinbarung des Arbeitgebers mit der BVK ein entsprechender Einschluss besteht.

- 2 Die Bestimmungen über die vorzeitige Entlassung altershalber (Art. 8, 30, 35 und 90) und die Bestimmungen über den Überbrückungszuschuss zur Altersrente (Art. 37-38, 77 Abs. 1 und 89 Abs. 2-4) kommen zur Anwendung, wenn für diese Leistungen gemäss Anschlussvertrag mit der BVK kein entsprechender Leistungsausschluss besteht. Anstatt die Anwendbarkeit der Bestimmungen über die vorzeitige Entlassung altershalber und/oder den Überbrückungszuschuss zur Altersrente ganz auszuschliessen, kann im Anschlussvertrag der Leistungsanspruch an die Erfüllung besonderer Voraussetzungen geknüpft und/oder der Leistungsumfang angepasst werden (z.B. Dienstalter, Ehegatten- bzw. Partnerschaftszuschlag).
- 3 Die Bestimmungen über die Herabsetzung der Eintrittsschwelle (Art. 5 Abs. 1 und 6 Abs. 1) sowie den Einbezug von Sitzungsgeldern und Honoraren beim anrechenbaren Lohn (Art. 19 Abs. 2) kommen nur zur Anwendung, wenn gemäss besonderer Vereinbarung des Arbeitgebers mit der BVK ein entsprechender Einschluss besteht.

Art. 5 Kreis der versicherten Personen

- 1 Versichert ist das gesamte im Dienst des Arbeitgebers stehende Personal, sofern es dem Obligatorium gemäss BVG¹ untersteht bzw. gemäss Wahl des Arbeitgebers einen Jahreslohn von mehr als der Hälfte der maximalen jährlichen AHV-Altersrente² bezieht. Eingeschlossen sind die durch die kantonale Gesetzgebung der Versicherung bei der BVK unterstellten Personen und Personengruppen.
- 2 Nicht versichert sind Personen, die:
 - a) für höchstens 3 Monate angestellt sind, vorbehältlich Abs. 3 hiernach,
 - b) beim Arbeitgeber nur eine Nebenbeschäftigung ausüben und im Hauptberuf obligatorisch versichert oder selbstständig erwerbstätig sind,
 - c) im Sinne der IV zu mindestens 70% invalid sind oder gemäss Art. 26a BVG provisorisch weiterversichert werden.
- 3 Wird das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von 3 Monaten hinaus verlängert, besteht die Versicherung von dem Zeitpunkt an, in dem die Verlängerung vereinbart bzw. verfügt wurde. Dauern mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber insgesamt länger als 3 Monate, ohne dass ein Unterbruch 3 Monate übersteigt:
 - a) ist die Person ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats versichert, bzw.
 - b) ist die Person für den Fall, dass bereits vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart wird, dass die Anstellungs- oder Einsatzdauer insgesamt 3 Monate übersteigt, ab Beginn des Arbeitsverhältnisses versichert.

¹ Eintrittsschwelle (minimaler Jahreslohn): CHF 22'050 (Stand: 1. Januar 2024).

² CHF 14'700 = CHF 29'400 : 2 (Stand: 1. Januar 2024).

- 4 Bei Personen mit mehreren Anstellungsverhältnissen beim gleichen Arbeitgeber (Kanton bzw. angeschlossener Arbeitgeber) ist für die Versicherungsaufnahme der gesamte Jahreslohn massgebend. Personen, die im Dienste mehrerer Arbeitgeber (Kanton bzw. angeschlossene Arbeitgeber) stehen und deren gesamter Jahreslohn die Eintrittsschwelle übersteigt, werden auf Meldung der beteiligten Arbeitgeber in die BVK aufgenommen.
- 5 Personen, die zugleich selbstständig erwerbend sind, können das beim Arbeitgeber (Kanton bzw. angeschlossener Arbeitgeber) bezogene Gehalt mit dessen Einverständnis bei der BVK versichern, auch wenn es sich um eine Nebenbeschäftigung handelt. Personen im Dienste mehrerer Arbeitgeber können sich für den Lohn, den sie von einem anderen Arbeitgeber als nicht obligatorisch versicherte Arbeitnehmer erhalten, im Einverständnis des betroffenen Arbeitgebers (DrittArbeitgeber) bei der BVK zusätzlich freiwillig versichern lassen. Die freiwillige Versicherung richtet sich nach dem entsprechenden Zusatzreglement.
- 6 Für einzelne Personengruppen können von der BVK Ausnahmen von der Beitrittspflicht bewilligt werden. Die Umschreibung der ausnahmsweise bei einer anderen registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichernden Personen muss sich nach objektiven Kriterien richten und die Anforderungen der Kollektivität gemäss BVG erfüllen. Die Bestimmung der betroffenen Personengruppen muss so erfolgen, dass alle versicherungspflichtigen Personen bei der BVK oder einer anderen registrierten Vorsorgeeinrichtung versichert sind und keine Lücken entstehen.

Art. 6 Beginn und Ende der Versicherung

- 1 Die Versicherung beginnt gleichzeitig mit dem Arbeitsverhältnis. Sie endet, wenn der Anspruch auf Versicherungsleistungen entsteht, das Vorsorgeverhältnis infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgelöst wird oder der Lohn die Höhe des minimalen Lohnes gemäss BVG³ bzw. gemäss Wahl des Arbeitgebers einen Jahreslohn von mehr als der Hälfte der maximalen jährlichen AHV-Altersrente⁴ voraussichtlich für längere Zeit unterschreitet. Bei teilinvaliden Personen bleibt die Versicherung im Umfang der weitergeführten Erwerbstätigkeit weiter bestehen.
- 2 Für die Risiken Tod und Invalidität bleibt die Versicherung noch während 1 Monat nach Auflösung des Vorsorgeverhältnisses bestehen, längstens jedoch bis zum Beginn eines neuen Vorsorgeverhältnisses.

Art. 7 Alterspensionierung

- 1 Das reglementarische Referenzalter (ordentliches Pensionierungsalter) wird mit Vollendung des 65. Altersjahres erreicht (ordentliche Alterspensionierung). Bei Professorinnen und Professoren der Universität, Dozierenden der Fachhochschulen sowie Lehrpersonen der Mittelschulen und Berufsschulen wird das ordentliche Pensionierungsalter auf das Ende des Semesters, bei Lehrpersonen der Volksschule auf das Ende des Schuljahres erreicht, das der Vollendung des 65. Altersjahres folgt.

³ Eintrittsschwelle (minimaler Jahreslohn): CHF 22'050 (Stand: 1. Januar 2024).

⁴ CHF 14'700 = CHF 29'400 : 2 (Stand: 1. Januar 2024).

- 2 Versicherte Personen können ab vollendetem 60. Altersjahr die vorzeitige Pensionierung verlangen (vorzeitige Alterspensionierung). Freiwillig weiterversicherte Personen, welche die freiwillige Weiterversicherung auf die Altersvorsorge beschränkt haben, können bei einem Invaliditätseintritt ab vollendetem 60. Altersjahr anstelle der Auszahlung des Sparguthabens in Kapitalform gemäss Art. 28 Abs. 3 die vorzeitige Alterspensionierung verlangen.
- 3 Die Pensionierung kann im Falle der mit dem Arbeitgeber vereinbarten nahtlosen Weiterarbeit längstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres aufgeschoben werden (aufgeschobene Alterspensionierung).

Art. 8 Vorzeitige Entlassung altershalber

- 1 Nach Vollendung des 58. Altersjahres können versicherte Personen durch den Arbeitgeber vorzeitig altershalber entlassen werden (vorzeitige Entlassung altershalber). Bei betrieblichen Restrukturierungen kann die vorzeitige Entlassung altershalber bereits ab vollendetem 55. Altersjahr erfolgen. Eine Restrukturierung ist in jedem Fall anzunehmen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen gemäss Teilliquidationsreglement erfüllt sind.
- 2 Massgebend für die Voraussetzungen des Anspruchs auf Leistungen bei vorzeitiger Entlassung altershalber sind die jeweiligen personalrechtlichen Bestimmungen des Arbeitgebers bzw. dessen im Anschlussvertrag getroffene Wahl. Sofern das Personalstatut des angeschlossenen Arbeitgebers bzw. dessen Anschlussvertrag keine einschlägigen Vorschriften enthält, gelten die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons sinngemäss.
- 3 Bei der Festlegung der mit der vorzeitigen Entlassung altershalber verbundenen Versicherungsleistungen stützt sich die BVK auf den Entscheid bzw. die Meldung des Arbeitgebers.

Art. 9 Schrittweise Alterspensionierung oder vorzeitige Entlassung altershalber

Die Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 und die vorzeitige Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 können höchstens in 3 Schritten erfolgen. Der erste Teilschritt muss mindestens 10% betragen. Zudem darf der Anteil der bezogenen Altersleistung den Anteil der Lohnreduktion nicht übersteigen.

Art. 10 Alter

Das Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Art. 11 Auskunfts- und Meldepflicht

- 1 Rentnerinnen und Rentner haben der BVK unaufgefordert, wahrheitsgetreu und vollständig über alle für ihre Rente massgebenden Verhältnisse Auskunft zu geben, insbesondere über Änderungen des Zivilstandes und der Familienverhältnisse sowie über alle anrechenbaren Leistungen und Einkünfte im Sinne von Art. 79-80. Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentner haben der BVK insbesondere Änderungen des Invaliditätsgrades durch andere Leistungserbringer zu melden. Die BVK ist berechtigt, von Rentnerinnen und Rentnern jährlich eine

Lebensbescheinigung und einen amtlichen Ausweis über die Zivilstandsverhältnisse anzufordern. Darüber hinaus kann sie jederzeit weitere für die Überprüfung der Rentenleistungen notwendige Unterlagen anfordern.

- 2 Freiwillig weiterversicherte Personen haben der BVK unaufgefordert, wahrheitsgetreu und vollständig über alle für die freiwillige Weiterversicherung massgebenden Verhältnisse Auskunft zu geben, insbesondere über die Aufnahme einer der obligatorischen Versicherung gemäss BVG⁵ unterstehenden Erwerbstätigkeit. Die BVK kann von ihnen jederzeit die für die Überprüfung der freiwilligen Weiterversicherung notwendigen Unterlagen anfordern.

Art. 12 Informationspflicht

Die BVK stellt den versicherten Personen sowie den Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern einmal jährlich einen Vorsorgeausweis zu, der über alle für sie wesentlichen Versicherungsdaten Auskunft gibt.

Art. 13 Schweigepflicht

- 1 Alle an der Durchführung sowie der Kontrolle oder der Beaufsichtigung der Durchführung der beruflichen Vorsorge Beteiligten haben gegenüber Dritten Verschwiegenheit zu bewahren.
- 2 Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt bzw. nach Abschluss der Tätigkeit für die BVK weiter.

Art. 14 Datenbearbeitung und Akteneinsicht

- 1 Im Rahmen der Durchführung der beruflichen Vorsorge und der damit verbundenen Anlage-tätigkeit werden Personendaten bearbeitet. Die Datenbearbeitung umfasst insbesondere Stammdaten, Vertrags-, Fall- und Leistungsdaten, Finanzdaten, Kommunikationsdaten, technische Daten und sonstige Daten. Um welche Daten es sich im Einzelnen handelt, woher diese stammen, für welche Zwecke sie bearbeitet und wie sie geschützt werden, ergibt sich aus den jeweiligen Datenschutzerklärungen, Merkblättern und Formularen (unter www.bvk.ch) sowie Informationsschreiben.
- 2 Die für die Durchführung der Versicherung erforderlichen Daten zur Gesamtheit der versicherten Belegschaft sowie zu den einzelnen versicherten Personen können zwischen den Arbeitgebern und der BVK auf elektronischem Weg ausgetauscht werden.
- 3 Für die Akteneinsicht und die Datenbekanntgabe gelten die bundesrechtlichen Bestimmungen (Art. 85b und 86a BVG). Auskunftsbegehren sowie Auskunftserteilung können auf elektronischem Weg erfolgen.

Art. 15 Verwaltungskosten

- 1 Arbeitgeber sowie freiwillig weiterversicherte Personen im Sinne von Art. 27-29 sind zur Leistung eines Verwaltungskostenbeitrags gemäss Anhang I verpflichtet.

⁵ Eintrittsschwelle (minimaler Jahreslohn): CHF 22'050 (Stand: 1. Januar 2024).

- 2 Entsteht auf Veranlassung von Arbeitgebern oder von versicherten Personen, Bezügerinnen und Bezüger von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen oder von weiteren Anspruchsberechtigten und Begünstigten ein ausserordentlicher Aufwand, ist die BVK berechtigt, diesen den Verursachern gemäss Anhang I in Rechnung zu stellen.

Art. 16 Besondere Bestimmungen für vom Volk oder vom Kantonsrat Gewählte

- 1 Besondere gesetzliche Bestimmungen des Kantons über Leistungen und deren Finanzierung für die von den Stimmberechtigten oder vom Kantonsrat gewählten Personen bleiben vorbehalten, soweit der BVK die daraus entstehenden Mehrkosten erstattet werden.
- 2 Für die Umsetzung besonderer gesetzlicher Vorschriften durch die BVK ist deren vorgängige Zustimmung erforderlich.

Art. 17 Zahlungsfristen und Verzug

- 1 Fällige Beiträge und Verwaltungskosten werden den Zahlungspflichtigen unter Ansetzung einer Zahlungsfrist in Rechnung gestellt. Nach Ablauf der Zahlungsfrist tritt ohne Mahnung der Verzug ein. Die Zahlungsfristen und der Verzugszins ergeben sich aus Anhang II.
- 2 Kommt die BVK in Verzug, ergibt sich der Verzugszins aus Anhang II. Art. 2 Abs. 4 FZG bleibt vorbehalten.

B Aufnahme und Lohn

Art. 18 Aufnahme in die Versicherung

Die Aufnahme in die Risikoversicherung erfolgt ab dem 1. Januar des Jahres, in dem das 18. Altersjahr vollendet wird, die Aufnahme in die Vollversicherung ab dem 1. Januar des Jahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird.

Art. 19 Anrechenbarer Lohn

- 1 Als anrechenbarer Lohn gilt der gemäss AHVG massgebende Jahreslohn oder der auf 1 Jahr umgerechnete Monats- bzw. Stundenlohn.
- 2 Sitzungsgelder und Honorare werden vorbehältlich einer anderslautenden Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der BVK nicht versichert.
- 3 Regelmässige Zulagen gelten als anrechenbarer Lohn. Gelegentlich anfallende Lohnbestandteile werden nicht versichert. Als gelegentlich anfallende Lohnbestandteile gelten nicht regelmässige Zulagen, namentlich:
 - a) Dienstaltersgeschenke,
 - b) Vergütungen für Überstunden und Überzeit,
 - c) Barabgeltungen der Ferien,
 - d) freiwillige Zuwendungen des Arbeitgebers wie beispielsweise Einmalzulagen,
 - e) Prämien aus betrieblichem Vorschlagswesen,
 - f) Abgangsentschädigungen und Abfindungen.

- 4 Für die Versicherung nicht berücksichtigt werden nachträgliche Korrekturen des anrechenbaren Lohnes, die weniger als 1/5 der maximalen jährlichen Altersrente der AHV⁶ betragen und gemeldet werden:
 - a) bei Austritt ohne Versicherungsfall mehr als 1 Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
 - b) bei Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 oder bei vorzeitiger Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 20 Versicherter Lohn

- 1 Als versicherter Lohn gilt der um den Koordinationsabzug gemäss BVG⁷ verminderte anrechenbare Lohn.
- 2 Bei teilzeitbeschäftigten Personen wird der Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad angepasst.

Art. 21 Letzter versicherter Lohn

- 1 Als letzter versicherter Lohn gilt der versicherte Lohn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der vorgängigen Beendigung der Lohnfortzahlung.
- 2 Wurde innerhalb von 12 Monaten vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der vorgängigen Beendigung der Lohnfortzahlung der Beschäftigungsgrad geändert oder wurden regelmässige Zulagen gemäss Art. 19 Abs. 3 bezogen, gilt als letzter versicherter Lohn der durchschnittliche versicherte Lohn der letzten 12 Monate.
- 3 Wurde der versicherte Lohn zwischen dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Berufs- oder Erwerbsinvalidität führte, und dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf die Invalidenrente wegen der Arbeitsunfähigkeit herabgesetzt, berechnet sich die Invalidenrente nach dem versicherten Lohn im Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit.

Art. 22 Unverschuldete Herabsetzung des Lohnes

- 1 Wird der Lohn von versicherten Personen nach vollendetem 58. Altersjahr unverschuldet um höchstens die Hälfte herabgesetzt, ohne dass es sich um eine vorzeitige Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 handelt, bleibt die Versicherung auf Verlangen längstens bis zur Vollendung des 65. Altersjahres zum bisherigen versicherten Lohn bestehen.
- 2 Die für die Weiterversicherung zum bisherigen versicherten Lohn anfallenden Beiträge sind von den versicherten Personen und vom Arbeitgeber im gleichen Verhältnis wie in Art. 87, 88, 98 lit. b und 101 zu tragen.

⁶ CHF 29'400 (Stand: 1. Januar 2024).

⁷ CHF 25'725 (Stand: 1. Januar 2024).

Art. 23 Beehrte oder verschuldete Herabsetzung des Lohnes

- 1 Wird der Lohn von versicherten Personen nach vollendetem 58. Altersjahr wegen Verschuldens oder auf eigenes Begehren um höchstens die Hälfte herabgesetzt, ohne dass Versicherungs- oder Austrittsleistungen ausgerichtet werden, bleibt die Versicherung auf Verlangen längstens bis zur Vollendung des 65. Altersjahres zum bisherigen Lohn bestehen.
- 2 Die Arbeitgeberbeiträge gemäss Art. 87, 88, 98 lit. b und 101 sind von den versicherten Personen selbst zu bezahlen, soweit sie sich aus der Differenz zwischen dem neuen und dem bisherigen versicherten Lohn ergeben.

Art. 24 Verschulden bei Herabsetzung des Lohnes

Das Verschulden bei Herabsetzung des Lohnes im Sinne von Art. 22 und 23 beurteilt sich nach dem Verschuldensbegriff des kantonalen Personalrechts. Für angeschlossene Arbeitgeber gilt dieser sinngemäss, sofern sich aus dem jeweiligen Personalstatut keine Abweichungen ergeben.

C Unbezahlter Urlaub

Art. 25 Beitragspflicht, versicherte Leistungen und Beendigung der Versicherung

- 1 Ein unbezahlter Urlaub von bis zu 14 Tagen hat keine Änderung der Beitragspflicht und der versicherten Leistungen zur Folge.
- 2 Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 14 Tagen bis zu 1 Monat wird die Beitragspflicht mit Urlaubsbeginn eingestellt. Die Risikoversicherung wird beitragsfrei weitergeführt, die Äufnung des Sparguthabens wird für die Dauer des Urlaubs sistiert.
- 3 Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 1 Monat bis zu 2 Jahren wird die Beitragspflicht mit Urlaubsbeginn eingestellt. Die Äufnung des Sparguthabens wird für die Dauer des Urlaubs sistiert. Tritt während des ersten Urlaubsmonats ein Todesfall oder eine Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität führt, ein, kommen die ordentlichen Versicherungsleistungen zur Ausrichtung. Bei Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität führt, oder eines Todesfalls nach Ablauf des ersten Urlaubsmonats wird den versicherten Personen bzw. deren Hinterbliebenen gemäss Art. 52, 57, 58 und 60 oder bei deren Fehlen den Anspruchsberechtigten und Begünstigten gemäss Art. 65 Abs. 1 das Sparguthaben in Kapitalform ausbezahlt, wobei sich die Begünstigtenordnung im Todesfall nach einer allfälligen Erklärung im Sinne von Art. 65 Abs. 2 richtet und Art. 65 Abs. 3 und 4 sinngemäss gelten.
- 4 Ein unbezahlter Urlaub von mehr als 2 Jahren führt zum Austritt aus der BVK und zur Ausrichtung der Austrittsleistung.

Art. 26 Weiterführung der Versicherung

- 1 Versicherte Personen haben bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 1 Monat bis zu 2 Jahren die Möglichkeit, die Vollversicherung oder die Risikoversicherung gegen Vorauszahlung der gesamten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für längstens 2 Jahre weiterzu-

führen. Die Weiterführung der Versicherung, einschliesslich einer Beschränkung auf die Risikoversicherung, ist der BVK vor Urlaubsbeginn mitzuteilen. Erfolgte Mitteilungen können nicht mehr geändert oder widerrufen werden.

- 2 Wurde die Versicherung weitergeführt und kommt es während der Dauer des unbezahlten Urlaubs zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Antritt einer anderen dem Obligatorium gemäss BVG⁸ unterstehenden Erwerbstätigkeit, endet die Weiterführung der Versicherung bei der BVK, ohne dass Beiträge zurückerstattet werden. Die im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung der Versicherungsweiterführung noch nicht gutgeschriebenen Sparbeiträge werden zum Einkauf zur Erhöhung des Sparguthabens im Sinne von Art. 92 verwendet.

D Freiwillige Weiterversicherung

Art. 27 Voraussetzungen

- 1 Scheiden versicherte Personen nach Vollendung des 58. Altersjahres ohne Versicherungsfall im Sinne von Art. 7-9 aus der BVK aus, können sie anstelle der Austrittsleistungen im Sinne von Art. 66-68 die Weiterführung der Versicherung bei der BVK gemäss Art. 28 oder 29 verlangen.
- 2 Der Antrag auf freiwillige Weiterversicherung, einschliesslich allfälliger Beschränkungen im Sinne von Art. 28 Abs. 2 bzw. 29 Abs. 2, ist der BVK bis spätestens 1 Monat vor Beendigung des Arbeits- bzw. Vorsorgeverhältnisses mitzuteilen, derjenige auf vorzeitige Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 Abs. 2 spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Pensionierungstermin. Im Falle eines Invaliditätseintritts, einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit oder einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat die Mitteilung spätestens 14 Tage nach der entsprechenden Entscheideröffnung bzw. Willenserklärung zu erfolgen. Innerhalb dieser Fristen können erfolgte Mitteilungen nicht mehr geändert oder widerrufen werden.
- 3 Die freiwillige Weiterversicherung endet mit dem Tod oder der Invalidität, spätestens mit Vollendung des 65. Altersjahres. Die freiwillige Weiterversicherung kann jederzeit auf das Ende des der Erklärung folgenden Monats gekündigt werden. Massgebend ist das Eintreffen der Kündigungserklärung bei der BVK. Vorbehalten bleibt Art. 85 Abs. 5.
- 4 Im Falle der freiwilligen Weiterversicherung besteht kein Anspruch auf einen Überbrückungszuschuss zur Altersrente, ungeachtet dessen, ob die Bestimmungen über den Überbrückungszuschuss zur Altersrente (Art. 37-38, 77 Abs. 1 und 89 Abs. 2-4) für das Personal des Arbeitgebers zur Anwendung kommen.
- 5 Die für die versicherten Personen geltenden Bestimmungen gelten auch für die freiwillig weiterversicherten Personen, soweit für die freiwillige Weiterversicherung keine anderslauten-

⁸ Eintrittsschwelle (minimaler Jahreslohn): CHF 22'050 (Stand: 1. Januar 2024).

den Vorschriften bestehen. Bei Unklarheiten sind die für die versicherten Personen geltenden Bestimmungen im Rahmen der freiwilligen Weiterversicherung so auszulegen, wie es dem Zweck der freiwilligen Weiterversicherung am ehesten entspricht.

Art. 28 Ausscheiden aus der Versicherung im Allgemeinen

- 1 Aus der BVK ausscheidende versicherte Personen bleiben auf Verlangen zum bisherigen versicherten Lohn weiter versichert, wenn und solange sie nicht der obligatorischen Versicherung nach BVG unterstehen.
- 2 Die freiwillige Weiterversicherung kann auf die Altersvorsorge beschränkt werden und zu einem tieferen als dem bisherigen versicherten Lohn erfolgen.
- 3 Im Falle einer Beschränkung der freiwilligen Weiterversicherung auf die Altersvorsorge wird bei Eintritt eines Todesfalls oder einer Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zu einer Erwerbsinvalidität im Sinne der IV führt, den freiwillig weiterversicherten Personen bzw. deren Hinterbliebenen gemäss Art. 52, 57, 58 und 60 oder bei deren Fehlen den Anspruchsberechtigten und Begünstigten gemäss Art. 65 Abs. 1 das Sparguthaben in Kapitalform ausbezahlt, wobei sich die Begünstigtenordnung im Todesfall nach einer allfälligen Erklärung im Sinne von Art. 65 Abs. 2 richtet und Art. 65 Abs. 3 und 4 sinngemäss gelten. Falls keine Beschränkung der freiwilligen Weiterversicherung auf die Altersvorsorge erfolgt, werden die Invalidenleistungen nur für die Erwerbsinvalidität im Sinne von Art. 44-45, nicht aber für die Berufsinvalidität im Sinne von Art. 42-43 ausgerichtet, während die Hinterbliebenenleistungen im Sinne von Art. 51-62 und die Todesfallsumme im Sinne von Art. 64-65 uneingeschränkt zur Ausrichtung kommen.
- 4 Freiwillig weiterversicherte bzw. weiterversichert gewesene Personen partizipieren nicht an Einmaleinlagen des Arbeitgebers zur Verbesserung der Rentenleistungen gemäss Art. 77 Abs. 2. Das Gleiche gilt auch für Einmaleinlagen des Arbeitgebers in besonderen Fällen gemäss Art. 93 sowie für nicht aus Mitteln der BVK finanzierte Abfederungsmassnahmen bei Herabsetzung der Umwandlungssätze (Aufwertung der Sparguthaben bzw. Besitzstand o.ä.).
- 5 Freiwillig weiterversicherte Personen haben die Beiträge des Arbeitgebers gemäss Art. 87, 98 lit. b und 101 selbst zu bezahlen und bei Weiterführung der Risikoversicherung auch die Beiträge des Arbeitgebers gemäss Art. 88 zu übernehmen. Eine allfällige finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den für die freiwillige Weiterversicherung geschuldeten Beiträgen richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften bzw. arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und gilt nur im Verhältnis zwischen den freiwillig weiterversicherten Personen und dem Arbeitgeber.

Art. 29 Ausscheiden aus der Versicherung infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber im Besonderen

- 1 Infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus der BVK ausscheidende versicherte Personen können entweder die Versicherung gemäss Art. 28 weiterführen oder die Weiterführung gemäss Abs. 2-6 hiernach verlangen.

- 2 Die freiwillige Weiterversicherung erfolgt zum bisherigen versicherten Lohn und kann auf die Risikoversicherung beschränkt werden. Sie kann für die Vollversicherung oder nur für die Altersvorsorge zu einem tieferen als dem bisherigen versicherten Lohn erfolgen.
- 3 Bei Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung endet die freiwillige Weiterversicherung, wenn bei der neuen Einrichtung mehr als 2/3 der Austrittsleistung für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen benötigt werden. Der Anschluss des Arbeitgebers an eine neue Vorsorgeeinrichtung führt zur Beendigung der freiwilligen Weiterversicherung auf den Zeitpunkt des Übertritts der im gleichen Kollektiv aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses versicherten Personen.
- 4 Freiwillig weiterversicherte bzw. weiterversichert gewesene Personen sind gleichberechtigt wie die im gleichen Kollektiv aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses bei der BVK versicherten Personen. Sie partizipieren an Einmaleinlagen des Arbeitgebers zur Verbesserung der Rentenleistungen gemäss Art. 77 Abs. 2 wie auch an Einmaleinlagen des Arbeitgebers in Sonderfällen gemäss Art. 93 und an nicht aus Mitteln der BVK finanzierten Abfederungsmassnahmen bei Herabsetzung der Umwandlungssätze (Aufwertung der Sparguthaben bzw. Besitzstand o.ä.).
- 5 Freiwillig weiterversicherte Personen haben die Beiträge des Arbeitgebers gemäss Art. 88 selbst zu bezahlen und bei Weiterführung der Altersvorsorge auch die Beiträge des Arbeitgebers gemäss Art. 87 zu übernehmen. Allfällige Beiträge gemäss Art. 98 lit. b und 101 auf dem versicherten Lohn von freiwillig weiterversicherten Personen in der Vollversicherung gehen zulasten des Arbeitgebers.
- 6 Im Übrigen gilt Art. 28 sinngemäss.

E Versicherungsleistungen

1. Altersleistungen

Art. 30 Anspruch auf Altersrente

- 1 Nach der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 oder nach der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 besteht Anspruch auf eine lebenslängliche Altersrente.
- 2 Anstelle der Altersrente können versicherte Personen Austrittsleistungen im Sinne von Art. 66-68, im Falle einer vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 einschliesslich der Spargutschriften gemäss Art. 35 Abs. 2, beanspruchen, wenn sie die BVK vor dem vollendeten 65. Altersjahr verlassen und die Erwerbstätigkeit weiterführen oder als arbeitslos gemeldet sind.

Art. 31 Sparguthaben

- 1 Für jede versicherte Person sowie für jede Invalidenrentnerin und jeden Invalidenrentner wird ein individuelles Sparguthaben geführt. Das Sparguthaben besteht aus den:
 - a) eingebrachten Austrittsleistungen (Art. 91),
 - b) Einkäufen und Einlagen (Art. 92-93 und 72 Abs. 5),

- c) Spargutschriften (Art. 33),
 - d) Beträgen, die im Rahmen eines Vorsorgeausgleichs gemäss Art. 22c Abs. 2 FZG überwiesen und gutgeschrieben worden sind,
 - e) Rückzahlungen von Vorbezügen (Art. 71) oder Einzahlungen von aus der Pfandverwertung von Vorsorgeguthaben erzielten Erlösen,
 - f) Zinsgutschriften (Art. 32).
- 2 Bei teilinvaliden Personen wird das Sparguthaben im Umfang der weiterhin ausgeübten Erwerbstätigkeit nach den Regeln für versicherte Personen (Art. 32-33), im Umfang der Teilinvalidität nach den Regeln für invalide Personen (Art. 47) weitergeführt.

Art. 32 Verzinsung der Sparguthaben

- 1 Die Verzinsung der Sparguthaben erfolgt gemäss Art. 98 lit. a sowie 99 Abs. 2 lit. a und c.
- 2 Die Zinsen werden am Ende des Kalenderjahres valutagerecht gutgeschrieben. Bei Austritt ohne Versicherungsfall, bei Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 und bei vorzeitiger Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 sowie beim Tod nach Vollendung des 65. Altersjahres wird der Zins unterjährig anteilmässig gutgeschrieben. Die Spargutschriften des laufenden Jahres werden erst im Folgejahr verzinst und sind demzufolge von der anteilmässigen unterjährigen Zinsgutschrift ausgenommen.

Art. 33 Spargutschriften

- 1 Die Spargutschriften im Sinne von Art. 31 Abs. 1 lit. c richten sich nach dem zur Anwendung kommenden Sparplan.
- 2 Versicherten Personen stehen folgende Sparpläne zur Auswahl:
- a) «Standard»,
 - b) «Basis», oder
 - c) «Top».
- 3 Beim Eintritt in die BVK erfolgt eine Zuweisung zum «Standard»-Sparplan bzw. zu dem im Falle eines schon bestehenden BVK-Vorsorgeverhältnisses gültigen Plan. Beim Übertritt in die freiwillige Weiterversicherung gemäss Art. 27-29 erfolgt ohne anderslautende Wahlerklärung eine Zuweisung zum bis dahin gültigen Plan. Eine Wahlerklärung hat zusammen mit der Mitteilung der freiwilligen Weiterversicherung im Sinne von Art. 27 Abs. 2 zu erfolgen.
- 4 Versicherte Personen können jährlich auf den 1. Januar und auf den 1. Juli den Sparplan wechseln. Die Wahlerklärung hat im Voraus zu erfolgen. Unterbleibt eine solche Wahlerklärung oder geht diese bei der BVK verspätet ein, gilt der bis dahin geltende Sparplan für alle Anstellungsverhältnisse weiter. Bei mehreren bei der BVK versicherten Anstellungsverhältnissen (Mehrfachanstellungen) gilt die zuletzt bei der BVK eingegangene Wahl für alle Arbeitsverhältnisse.
- 5 Die Höhe der planabhängigen Spargutschriften in Prozenten des versicherten Lohnes im Sinne von Art. 20 ergibt sich aus den Tabellen im Anhang III.

- 6 Spargutschriften erfolgen längstens bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters im Sinne von Art. 7 Abs. 1 bzw. bis zur Beendigung der vereinbarten Weiterarbeit im Sinne von Art. 7 Abs. 3, soweit nicht auf die Weiteröffnung des Sparguthabens verzichtet wird. Arbeiten versicherte Personen nach der Leistung eines maximalen Einkaufs gemäss Art. 92 Abs. 2 unplanmässig über den Zeitpunkt der vorzeitigen Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 Abs. 2 oder der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 hinaus weiter, werden keine Spargutschriften mehr gewährt.

Art. 34 Höhe der Altersrente im Allgemeinen

Die Höhe der jährlichen Altersrente ergibt sich aus dem im Zeitpunkt der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 vorhandenen Sparguthaben, multipliziert mit dem Umwandlungssatz gemäss Art. 36. Vorbehalten bleiben Art. 89 Abs. 3 und 92 Abs. 2.

Art. 35 Höhe der Altersrente bei vorzeitiger Entlassung altershalber

- 1 Erfolgt eine vorzeitige Entlassung durch den Arbeitgeber im Sinne von Art. 8, ergibt sich die jährliche Altersrente aus dem massgeblichen Sparguthaben im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses multipliziert mit dem Umwandlungssatz gemäss Art. 36. Vorbehalten bleiben Art. 89 Abs. 3 und 92 Abs. 2.
- 2 Das massgebliche Sparguthaben besteht aus dem im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhandenen Sparguthaben gemäss Art. 31. Hinzu kommen Spargutschriften ohne Zins, wie sie gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. c bis zum vollendeten 65. Altersjahr nach Massgabe des «Standard»-Sparplans gemäss Art. 33 und des im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses versicherten Lohnes im Sinne von Art. 20 gutgeschrieben worden wären.

Art. 36 Umwandlungssatz und Wahl zwischen Renten-Modellen

- 1 Der Umwandlungssatz wird auf ganze Monate genau berechnet und ist abhängig vom Rücktrittsalter und vom Jahrgang. Die Höhe des jeweiligen Umwandlungssatzes ergibt sich aus den Tabellen im Anhang IV und ist abhängig vom gewählten Renten-Modell. Eine Modellwahl gemäss Abs. 2-4 hiernach ist ausgeschlossen, falls dadurch die gesetzlichen Mindestleistungen gemäss BVG und den weiteren Bestimmungen des Bundesrechts tangiert werden.
- 2 Bei der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 oder bei der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 haben versicherte Personen die Möglichkeit, die mitversicherten Hinterbliebenenleistungen gemäss Art. 52-58 von 2/3 auf 1/3 der Altersrente zu reduzieren (Modell «Plus»).
- 3 Bei der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 oder bei der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 haben versicherte Personen die Möglichkeit, die Altersrente so zu wählen, dass diese sich mit jedem vollen Monat des Rentenbezugs um 0,125% reduziert (d.h. um 1,5% pro Bezugsjahr) und ab Vollendung des 75. Altersjahres unverändert bleibt (Modell «Dyna»). Die mitversicherten Hinterbliebenenleistungen gemäss Art. 52-58 richten sich nach der ab Vollendung des 75. Altersjahres wirksamen Altersrente.

- 4 Die Wahl des Modells «Plus» gemäss Abs. 2 hiervor und/oder des Modells «Dyna» gemäss Abs. 3 hiervor hat bei der schrittweisen Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 und 9 oder der schrittweisen vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8-9 bei der ersten rentenbegründenden Teilpensionierung oder Teilentlassung zu erfolgen und gilt gleichermaßen für alle weiteren rentenbegründenden Pensionierungs- bzw. Entlassungsschritte. Die Wahlmöglichkeiten stehen auch Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern bei der Ablösung der Invalidenrente durch eine Altersrente gemäss Art. 48 zu, teilinvaliden Personen jedoch nur dann, wenn im Umfang der weiterhin ausgeübten Erwerbstätigkeit bis dahin noch keine rentenbegründende Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 oder vorzeitige Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 erfolgt ist. Der Kapitalbezug des Rentenablösungswertes (Modell «Kombi» i.S.v. Art. 40 Abs. 1 lit. b) gilt als rentenbegründender Pensionierungs- bzw. Entlassungsschritt.
- 5 Versicherte Personen haben der BVK ihre Wahl im Sinne von Abs. 2-4 hiervor spätestens 1 Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen, Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentner bis spätestens 1 Monat vor Vollendung des 65. Altersjahres. Innerhalb dieser Fristen können die Mitteilungen nicht mehr geändert oder widerrufen werden.
- 6 Für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ist für jede Wahlausübung die unterschriftliche Zustimmung des Ehegatten bzw. der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners erforderlich. Die Unterschrift muss beglaubigt sein.

Art. 37 Überbrückungszuschuss zur Altersrente

- 1 Versicherte Personen, die im Zeitpunkt der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 oder der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 noch keinen Anspruch auf eine ordentliche Rente der AHV haben, können einen Überbrückungszuschuss beantragen, sofern sie nicht im Sinne von Art. 30 Abs. 2 eine Austrittsleistung beanspruchen und die Voraussetzungen gemäss Wahl des Arbeitgebers erfüllt sind (Art. 4 Abs. 2). Die Beantragung eines Überbrückungszuschusses ist ausgeschlossen, sofern aufgrund dessen anteilmässiger Finanzierung durch die Altersrentnerinnen und Altersrentner gemäss Art. 89 Abs. 2-3 die Mindestleistungen gemäss BVG und den weiteren Bestimmungen des Bundesrechts tangiert werden.
- 2 Bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen stützt sich die BVK auf die Meldung des Arbeitgebers.
- 3 Der Antrag, einschliesslich einer Wahlerklärung betreffend den Zuschlag im Sinne von Art. 38 Abs. 2, ist von den versicherten Personen vor dem Pensionierungszeitpunkt bzw. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der BVK einzureichen. Gestellte Anträge können nicht mehr geändert oder widerrufen werden.

Art. 38 Dauer und Höhe des Überbrückungszuschusses

- 1 Der Überbrückungszuschuss wird bis zum Erreichen des Referenzalters der AHV ausgerichtet.

- 2 Der Überbrückungszuschuss entspricht 75% der maximalen jährlichen Altersrente der AHV⁹. Bei teilzeitbeschäftigten Personen wird der Überbrückungszuschuss entsprechend dem Beschäftigungsgrad herabgesetzt. Bei verheirateten Personen und Personen in eingetragener Partnerschaft wird der Zuschuss auf entsprechenden Antrag der versicherten Personen um 30% erhöht, sofern die vom Arbeitgeber getroffene Wahl dies zulässt (Art. 4 Abs. 2).

Art. 39 Alterskinderrente

- 1 Altersrentnerinnen und Altersrentnern wird für jedes Kind eine Kinderrente nach den Mindestvorschriften des BVG ausgerichtet.
- 2 Bei Teilpensionierung oder Teilentlassung gelten für die Kinderrente die gleichen Berechnungsregeln wie für die Altersrente.
- 3 Der Anspruch auf eine Kinderrente, der im Zeitpunkt der Einleitung eines Scheidungsverfahrens besteht, wird vom Vorsorgeausgleich gemäss Art. 124a ZGB nicht berührt.

Art. 40 Kapitalbezug

- 1 Bei der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7, bei der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 und bei der Ablösung der Invalidenrente durch die Altersrente gemäss Art. 48 kann verlangt werden, dass:
 - a) anstelle einer Altersrente das vorhandene Sparguthaben ganz oder teilweise als Kapital ausgerichtet wird (Modell «Flex»), und/oder
 - b) der Ablösungswert der bis zur Vollendung des 75. Altersjahres zahlbaren Altersrente ganz oder teilweise als Kapital ausgerichtet wird, wobei sich diesfalls die Höhe des Ablösungswertes anhand der Faktoren gemäss Tabelle im Anhang V berechnet (Modell «Kombi»).
- 2 Der Kapitalbezug des Sparguthabens (Modell «Flex») bzw. des Rentenablösungswertes (Modell «Kombi») ist bei jedem Pensionierungs- bzw. Entlassungsschritt im Sinne von Art. 9 zulässig. Vorbehalten bleiben Art. 13a Abs. 2 und 79b Abs. 3 BVG. Die Ablösung der bis zur Vollendung des 75. Altersjahres zahlbaren sinkenden Altersrente (Modell «Dyna») i.S.v. Art. 36 Abs. 3) ist ausgeschlossen. Hat die freiwillige Weiterversicherung im Sinne von Art. 29 mehr als 2 Jahre gedauert, müssen die Versicherungsleistungen in Rentenform bezogen werden.
- 3 Der Umfang des Kapitalbezugs ist der BVK bis spätestens 1 Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen, bei der Ablösung der Invalidenrente durch die Altersrente bis spätestens 1 Monat vor Vollendung des 65. Altersjahres. Innerhalb dieser Fristen können die Mitteilungen nicht mehr geändert oder widerrufen werden.
- 4 Für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ist für den Kapitalbezug die unterschriftliche Zustimmung des Ehegatten bzw. der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners erforderlich. Die Unterschrift muss beglaubigt sein.

⁹ CHF 22'050 = CHF 29'400 x 75% (Stand: 1. Januar 2024).

- 5 Im Umfang der Kapitalauszahlung im Sinne von Abs. 1 lit. a hiervon gehen sämtliche Ansprüche auf Versicherungsleistungen gegenüber der BVK unter, und es besteht kein Anspruch auf einen Überbrückungszuschuss. Bei einer Kapitalauszahlung im Sinne von Abs. 1 lit. b hiervon werden die mitversicherten Hinterbliebenenleistungen und der Anspruch auf einen Überbrückungszuschuss nicht tangiert.

2. Invalidenleistungen

Art. 41 Anspruch auf Invalidenrente

Anspruch auf Invalidenleistungen haben versicherte Personen, die:

- a) bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Berufs- oder Erwerbsinvalidität geführt hat, versichert waren,
- b) infolge eines Geburtsgebrechens bei Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu mindestens 20%, aber weniger als 40% arbeitsunfähig waren und bei Erhöhung der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Berufs- oder Erwerbsinvalidität geführt hat, auf mindestens 40% versichert waren,
- c) als Minderjährige im Sinne des ATSG invalid wurden und deshalb bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu mindestens 20%, aber weniger als 40% arbeitsunfähig waren und bei Erhöhung der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Berufs- oder Erwerbsinvalidität geführt hat, auf mindestens 40% versichert waren.

Art. 42 Berufsinvalidität

- 1 Versicherte Personen, die vor Vollendung des 65. Altersjahres wegen Krankheit oder Unfall für die bisherige Berufstätigkeit invalid geworden sind, haben Anspruch auf eine Invalidenrente nach Massgabe des Beschäftigungsgrades. Diese wird während der Dauer der Berufsinvalidität oder bis zum Tod, längstens aber für 2 Jahre ausgerichtet. Für über 50-jährige Personen entfällt die 2-jährige Befristung, die Rente wird jedoch längstens bis zum vollendeten 65. Altersjahr ausgerichtet. Vorbehalten bleibt Art. 26a BVG.
- 2 Zur Feststellung der Berufsinvalidität stützt sich die BVK auf eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt der BVK. Soweit sich das Vorhandensein und der Grad der Berufsunfähigkeit anhand der Akten (insbes. derjenigen anderer Versicherungsträger) abschliessend beurteilen lassen, kann auf eine vertrauensärztliche Untersuchung verzichtet werden.
- 3 Die betroffenen Personen und der Arbeitgeber können um Einholung einer Oberexpertise nachsuchen, wenn sie die Schlussfolgerungen des Gutachtens des Vertrauensarztes nicht anerkennen. Der Oberexperte wird einvernehmlich durch den Antragsteller und die BVK ernannt. Die Kosten der Oberexpertise werden im Verhältnis von Unterliegen und Obsiegen vom Antragsteller und von der BVK getragen.

Art. 43 Höhe der Berufsinvalidenrente

- 1 Die Berufsinvalidenrente beträgt bei voller Invalidität 60% des letzten versicherten Lohnes im Sinne von Art. 21.

- 2 Bei teilweiser Berufsinvalidität wird die Rente entsprechend dem Invaliditätsgrad wie folgt festgesetzt:

Berufsinvalidität in %	Höhe der Rente
bis 24	keine Rente
25 bis 69	Rente gemäss Grad der Invalidität
70 und mehr	ganze Rente

Art. 44 Erwerbsinvalidität

- 1 Nach dem Auslaufen der Rente wegen Berufsinvalidität besteht Anspruch auf eine Rente, wenn eine volle oder teilweise Erwerbsinvalidität vorliegt. Bei teilzeitbeschäftigten Personen richtet sich die Rente wegen Erwerbsinvalidität nach dem Beschäftigungsgrad.
- 2 Eine Erwerbsinvalidität liegt vor, wenn die betroffenen Personen im Sinne der IV invalid oder im Sinne des ATSG erwerbsunfähig sind.
- 3 Zur Feststellung der Erwerbsinvalidität stützt sich die BVK auf den Entscheid der IV ab. Liegt kein solcher vor oder entfaltet dieser keine Bindungswirkung, entscheidet sie aufgrund einer Untersuchung durch einen Vertrauensarzt der BVK. Soweit sich das Vorhandensein und der Grad der Erwerbsunfähigkeit anhand der Akten abschliessend beurteilen lassen, kann auf eine vertrauensärztliche Untersuchung verzichtet werden. Art. 42 Abs. 3 gilt sinngemäss.
- 4 Die Erwerbsinvalidenrente wird während der Dauer der Erwerbsinvalidität oder bis zum Tod, längstens bis zum vollendeten 65. Altersjahr ausgerichtet. Vorbehalten bleibt Art. 26a BVG.

Art. 45 Höhe der Erwerbsinvalidenrente

- 1 Die Erwerbsinvalidenrente beträgt bei voller Invalidität 60% des letzten versicherten Lohnes im Sinne von Art. 21.
- 2 Bei teilweiser Erwerbsinvalidität wird die Rente entsprechend dem Invaliditätsgrad wie folgt festgesetzt:

Erwerbsinvalidität in %	Höhe der Rente
bis 24	keine Rente
25 bis 69	Rente gemäss Grad der Invalidität
70 und mehr	ganze Rente

Art. 46 Überbrückungszuschuss zur Invalidenrente

- 1 Vollinvaliden Personen wird neben der Invalidenrente ein Zuschuss von 75% der maximalen jährlichen Altersrente der AHV¹⁰ ausgerichtet, bis die Leistungen der IV einsetzen oder bis zum Referenzalter der AHV. Bei teilinvaliden Personen wird der Zuschuss analog Art. 43 und 45 entsprechend dem Invaliditätsgrad festgesetzt. Bei teilzeitbeschäftigten Personen wird der Überbrückungszuschuss entsprechend dem Beschäftigungsgrad herabgesetzt.

¹⁰ CHF 22'050 = CHF 29'400 x 75% (Stand: 1. Januar 2024).

- 2 Machen invalide Personen ihre Forderung bei der IV nicht oder nicht rechtzeitig geltend, besteht kein Anspruch auf den entsprechenden Zuschuss.

Art. 47 Weiterführung der Sparguthaben bei Invalidität

- 1 Das Sparguthaben von Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern wird auf der Grundlage des letzten versicherten Lohnes im Sinne von Art. 21 im Zeitpunkt der Invalidisierung weitergeführt, längstens bis zum Ende des Monats, in dem das 65. Altersjahr vollendet wird. Die Weiterführung erfolgt nach Massgabe der Höhe der Rente im Sinne von Art. 43 Abs. 2 bzw. Art. 45 Abs. 2 sowie des «Standard»-Sparplans gemäss Art. 33.
- 2 Wurde der versicherte Lohn zwischen dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität führte, und dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf die Invalidenrente herabgesetzt, wird der Weiterführung des Sparguthabens der versicherte Lohn im Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit zugrunde gelegt.

Art. 48 Ablösung von Invalidenrenten durch Altersrenten

- 1 Berufs- und Erwerbsinvalidenrenten werden auf den Monatsersten nach Vollendung des 65. Altersjahres durch Altersrenten abgelöst. Diese werden aufgrund des bis dahin nachgeführten Sparguthabens berechnet. Der Umwandlungssatz richtet sich nach Art. 36.
- 2 Aufgrund der Rentenablösung entsteht kein Anspruch auf einen Überbrückungszuschuss im Sinne von Art. 37-38.

Art. 49 Invalidenkinderrente

- 1 Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentner haben Anspruch auf eine Kinderrente nach den Vorschriften über die Waisenrente (Art. 60-62).
- 2 Bei teilinvaliden Personen gelten für die Kinderrente die gleichen Berechnungsregeln wie für die Invalidenrente.
- 3 Der Anspruch auf eine Kinderrente, der im Zeitpunkt der Einleitung eines Scheidungsverfahrens besteht, wird vom Vorsorgeausgleich gemäss Art. 124 ZGB nicht berührt.

Art. 50 Leistungen bei aufgeschobener Alterspensionierung

- 1 Bei der Beendigung der vereinbarten Weiterarbeit im Sinne von Art. 7 Abs. 3 infolge Krankheit oder Unfall werden keine Invaliden-, sondern Altersleistungen ausgerichtet.
- 2 Die Leistungsberechnung erfolgt auf der Grundlage des Sparguthabens im Sinne von Art. 31 und des Umwandlungssatzes im Sinne von Art. 36 im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Hinterbliebenenleistungen

Art. 51 Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen

Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen besteht, wenn die verstorbene Person:

- a) im Zeitpunkt des Todes oder bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zum Tod geführt hat, versichert war, oder
- b) infolge eines Geburtsgebrechens bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mindestens zu 20%, aber weniger als zu 40% arbeitsunfähig war und bei Erhöhung der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zum Tod geführt hat, auf mindestens 40% versichert war, oder
- c) als minderjährige Person invalid im Sinne des ATSG wurde und deshalb bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mindestens zu 20%, aber weniger als zu 40% arbeitsunfähig war und bei Erhöhung der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zum Tod geführt hat, auf mindestens 40% versichert war, oder
- d) von der BVK im Zeitpunkt des Todes eine Alters- oder Invalidenrente erhielt.

Art. 52 Voraussetzungen für die Ehegattenrente

- 1 Der überlebende Ehegatte hat unter Vorbehalt von Art. 59 Anspruch auf eine lebenslängliche Ehegattenrente, wenn sie oder er:
 - a) für den Unterhalt eines oder mehrerer Kinder aufkommen muss, oder
 - b) im Zeitpunkt des Todes für Stief- oder Pflegekinder aufkommen muss, oder
 - c) im Zeitpunkt des Todes das 45. Altersjahr zurückgelegt hat, oder
 - d) im Zeitpunkt des Todes mindestens eine halbe Rente der IV bezieht.
- 2 Erfüllt der Ehegatte keine dieser Voraussetzungen, hat sie oder er Anspruch auf eine Abfindung in der Höhe von 5 Jahresrenten, mindestens aber auf das im Zeitpunkt des Todes vorhandene Sparguthaben gemäss Art. 31.

Art. 53 Höhe der Ehegattenrente beim Tod von versicherten Personen

- 1 Beim Tod von versicherten Personen vor dem vollendeten 65. Altersjahr beträgt die Ehegattenrente 40% des letzten versicherten Lohnes im Sinne von Art. 21.
- 2 Beim Tod von versicherten Personen ab dem vollendeten 65. Altersjahr beträgt die Ehegattenrente $\frac{2}{3}$ der auf den Zeitpunkt des Todes berechneten Altersrente.
- 3 Auf den Zeitpunkt, in dem die verstorbene Person das 65. Altersjahr vollendet hätte, wird die Ehegattenrente gemäss Abs. 1 hiervor neu berechnet. Sie beträgt $\frac{2}{3}$ der Altersrente, wie sie sich bei Weiterführung des Sparguthabens nach Massgabe des im Zeitpunkt des Todes geltenden «Standard»-Sparplans gemäss Art. 33 bis zum vollendeten 65. Altersjahr der verstorbenen Person ergeben hätte.

Art. 54 Höhe der Ehegattenrente beim Tod von Altersrentnerinnen und Altersrentnern

- 1 Beim Tod von Altersrentnerinnen und Altersrentnern beträgt die Ehegattenrente $\frac{2}{3}$ der laufenden bzw. der im Sinne von Art. 40 Abs. 1 lit. b abgelösten Altersrente.

2. Wurden bei der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7, bei der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 oder bei der Ablösung der Invalidenrente durch eine Altersrente gemäss Art. 48 die mitversicherten Hinterbliebenenleistungen gemäss Art. 52-58 reduziert (Modell «Plus» i.S.v. Art. 36 Abs. 2), betragen diese 1/3 der laufenden bzw. der im Sinne von Art. 40 Abs. 1 lit. b abgelösten Altersrente.
3. Wurde bei der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7, bei der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 oder bei der Ablösung der Invalidenrente durch eine Altersrente gemäss Art. 48 eine sinkende Altersrente gewählt (Modell «Dyna» i.S.v. Art. 36 Abs. 3), bemessen sich die Hinterbliebenenleistungen gemäss Art. 52-58 nach der ab Vollendung des 75. Altersjahres wirksamen Altersrente.
4. Vorbehalten bleibt in jedem Fall Art. 82 Abs. 6.

Art. 55 Höhe der Ehegattenrente beim Tod von Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern

1. Beim Tod von Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern beträgt die Ehegattenrente 2/3 der Invalidenrente.
2. Auf den Zeitpunkt, in dem die verstorbene Person das 65. Altersjahr vollendet hätte, wird die Ehegattenrente gemäss Abs. 1 hiervor neu berechnet. Sie beträgt 2/3 der Altersrente, wie sie sich bei Weiterführung des Sparguthabens nach Massgabe des im Zeitpunkt der Invalidisierung geltenden «Standard»-Sparplans gemäss Art. 33 bis zum vollendeten 65. Altersjahr der verstorbenen Person ergeben hätte.

Art. 56 Geschiedene Ehegatten

1. Geschiedene Ehegatten sind den überlebenden Ehegatten gleichgestellt, wenn sie das 45. Altersjahr vollendet haben und die Ehe mindestens 10 Jahre gedauert hat und sie durch den Tod einer im Scheidungsurteil zugesprochenen Rente gemäss Art. 124e Abs. 1 oder 126 Abs. 1 ZGB verlustig gehen.
2. Die Leistungen an geschiedene Ehegatten entsprechen höchstens dem Anspruch aus dem Scheidungsurteil, abzüglich der Hinterbliebenenleistungen der übrigen Versicherer, namentlich der AHV/IV.

Art. 57 Eingetragene Partnerschaft

1. Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichgestellt.
2. Die gerichtliche Auflösung der eingetragenen Partnerschaft ist der Scheidung gleichgestellt.

Art. 58 Eheähnliche Lebensgemeinschaft

1. Die eheähnliche Lebensgemeinschaft, auch unter Personen gleichen Geschlechts, ist der Ehe gleichgestellt, falls folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:
 - a) beide Partner sind weder verheiratet, noch führen sie eine eingetragene Partnerschaft, noch besteht zwischen ihnen eine nahe Verwandtschaft, die eine Ehe oder eine eingetragene Partnerschaft ausschliessen würde,

- b) die Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt hat im Zeitpunkt des Todes nachweisbar mindestens 5 Jahre ununterbrochen bestanden oder die überlebende Partnerin bzw. der überlebende Partner muss bei kürzerem Bestehen zusätzlich für den Unterhalt eines oder mehrerer gemeinsamer Kinder aufkommen,
 - c) die gegenseitige Unterstützungspflicht wurde schriftlich vereinbart und die Vereinbarung wurde innert 3 Monaten nach dem Tod der BVK eingereicht.
- 2 Die Unterstützungsvereinbarung gemäss Abs. 1 lit. c hiervoor muss auf die berufliche Vorsorge gerichtet sein. Erfolgt die Begünstigungserklärung im Rahmen einer letztwilligen Verfügung, bedarf diese eines ausdrücklichen Hinweises auf die vorliegende Reglementsbestimmung (Art. 58) oder wenigstens auf die berufliche Vorsorge.
- 3 Überlebende Partnerinnen oder Partner haben Anspruch auf die Leistungen gemäss Art. 52-55. Ausgenommen ist der Fall, dass sie Bezügerinnen oder Bezüger von Hinterbliebenenrenten aus beruflicher Vorsorge sind oder aus beruflicher Vorsorge Kapitalleistungen in der Höhe des Rentenumwandlungswertes erhielten.

Art. 59 Aufhebung der Ehegatten- oder Partnerschaftsrente

Ansprüche gemäss Art. 52-58 erlöschen, wenn die anspruchsberechtigten Personen erneut heiraten oder eine eingetragene Partnerschaft oder eine eheähnliche Lebensgemeinschaft gemäss Art. 58 Abs. 1 lit. a und b begründen.

Art. 60 Anspruch auf Waisenrente

Anspruch auf eine Waisenrente haben:

- a) Kinder,
- b) Stiefkinder, für deren Unterhalt die verstorbene Person zur Hauptsache aufgekommen ist,
- c) Pflegekinder, welche die verstorbene Person unentgeltlich zu dauernder Pflege und Erziehung aufgenommen hat.

Art. 61 Höhe der Waisenrente

- 1 Für Halbweisen beträgt die Waisenrente 30% der gemäss Art. 53, 54 Abs. 1 und 55 berechneten Ehegattenrente. Die Wahl des Renten-Modells (Art. 36 Abs. 2-3 i.V.m. Art. 54 Abs. 2-3) hat keinen Einfluss auf die Höhe der Waisenrente.
- 2 Für Vollweisen werden die Leistungen verdoppelt, ausser die Vollweisen beziehen von der Versicherung des anderen verstorbenen Elternteiles ebenfalls eine Waisenrente.

Art. 62 Dauer der Waisenrente

Waisenrenten werden bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in welchem die Waisen das 20. Altersjahr vollenden. Für Waisen, die im Sinne der AHV noch in Ausbildung sind, oder für Waisen, die im Sinne der IV zu mindestens 70% invalid sind, dauert der Anspruch bis zum Abschluss der Ausbildung oder bis zur Erlangung der Erwerbsfähigkeit, längstens aber bis zur Vollendung des 25. Altersjahres.

Art. 63 Leistungen beim Tod während aufgeschobener Alterspensionierung

Sterben versicherte Personen während der vereinbarten Weiterarbeit im Sinne von Art. 7 Abs. 3, erfolgt die Berechnung der sich daraus ergebenden Hinterbliebenenleistungen auf der Grundlage des Sparguthabens im Sinne von Art. 31 und des Umwandlungssatzes im Sinne von Art. 36 am Ende des Todesmonats.

4. Todesfallsumme

Art. 64 Voraussetzungen und Höhe

Sterben versicherte Personen, ohne dass Anspruch auf Altersleistungen gemäss Art. 30-40, Hinterbliebenenleistungen gemäss Art. 52-58 oder Invalidenleistungen gemäss Art. 41-46 besteht, wird eine Todesfallsumme in Höhe des im Zeitpunkt des Todes vorhandenen Sparguthabens gemäss Art. 31 ausgerichtet.

Art. 65 Anspruchsberechtigte Personen

- 1 Anspruchsberechtigt sind, unabhängig vom Erbrecht, die Hinterbliebenen nach folgender Rangordnung:
 - a) natürliche Personen, die von der verstorbenen Person in erheblichem Masse unterstützt worden sind, oder die Person, die mit dieser in den letzten 5 Jahren bis zu deren Tod ununterbrochen eine Lebensgemeinschaft geführt hat oder die für den Unterhalt eines oder mehrerer gemeinsamer Kinder aufkommen muss,
 - b) beim Fehlen von Begünstigten gemäss lit. a hiervor die Kinder der verstorbenen Person, die keinen Anspruch auf eine Waisenrente im Sinne von Art. 60-62 haben, die Eltern oder die Geschwister der verstorbenen Person.
- 2 Die versicherten Personen können die Rangfolge der anspruchsberechtigten Gruppen innerhalb von Abs. 1 lit. a bzw. lit. b hiervor festlegen und auch festlegen, welche Personen innerhalb einer Gruppe gemäss Abs. 1 lit. a hiervor oder bei deren Fehlen innerhalb einer solchen gemäss Abs. 1 lit. b hiervor zu begünstigen sind und zu welchen Anteilen diese Anspruch auf die Todesfallsumme haben. Eine die Rangordnung gemäss Abs. 1 lit. a und b hiervor übergreifende Änderung der Rangfolge der Gruppen ist ausgeschlossen. Die entsprechende Erklärung ist der BVK innert 3 Monaten nach dem Tod einzureichen.
- 3 Wird innert dieser Frist keine Erklärung eingereicht, wird die Todesfallsumme entsprechend der Rangordnung gemäss Abs. 1 hiervor nach Massgabe der Reihenfolge der anspruchsberechtigten Gruppen ausbezahlt. Fehlt es an Anspruchsberechtigten und Begünstigten einer Gruppe, fällt die Todesfallsumme an diejenigen der nachfolgenden Gruppe. Bei mehreren Anspruchsberechtigten und Begünstigten innerhalb einer Gruppe erfolgt die Auszahlung zu gleichen Teilen.
- 4 Fehlen jegliche Anspruchsberechtigte und Begünstigte, verfällt die Todesfallsumme der BVK.

F Austrittsleistungen

Art. 66 Anspruch auf Austrittsleistung

- 1 Versicherte Personen, die ohne Versicherungsfall aus der BVK ausscheiden, haben Anspruch auf eine Austrittsleistung. Dies gilt auch dann, wenn sie gemäss Art. 30 Abs. 2 anstelle der Altersleistung eine Austrittsleistung beanspruchen.
- 2 Die Reduktion des Beschäftigungsgrades führt nur zu einem Anspruch auf Austrittsleistung, wenn die versicherten Personen der Vorsorgeeinrichtung eines neuen Arbeitgebers beizutreten haben. Treten im Sinne von Art. 29 freiwillig weiterversicherte Personen in eine neue Vorsorgeeinrichtung ein, wird derjenige Anteil der Austrittsleistung an die neue Vorsorgeeinrichtung übertragen, der für den dortigen Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen gemäss Art. 9 Abs. 2 FZG notwendig ist. Die übertragene Austrittsleistung kann nicht durch Wiedereinkäufe gemäss Art. 92 ausgeglichen werden.
- 3 Wird eine Rente der IV nach Verminderung des Invaliditätsgrades herabgesetzt oder aufgehoben, besteht am Ende der provisorischen Weiterversicherung und Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs gemäss Art. 26a Abs. 1 und 2 BVG Anspruch auf eine Austrittsleistung.
- 4 Die Höhe der Austrittsleistung entspricht dem im Austrittszeitpunkt vorhandenen Sparguthaben gemäss Art. 15 FZG. Die Austrittsleistung entspricht dem Mindestbetrag gemäss Art. 17 FZG, falls dieser höher ist. Für die bei Beibehaltung des versicherten Lohnes im Sinne von Art. 23 sowie bei freiwilliger Weiterversicherung im Sinne von Art. 27-29 geleisteten Beiträge erfolgt kein Zuschlag gemäss Art. 17 Abs. 1 FZG.

Art. 67 Verwendung der Austrittsleistung

- 1 Die Austrittsleistung wird der registrierten Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überwiesen.
- 2 Wenn dies nicht möglich ist, haben die austretenden Personen der BVK mitzuteilen, ob sie den Vorsorgeschutz im Sinne der bundesrechtlichen Bestimmungen durch Errichtung einer Freizügigkeitspolice oder eines Freizügigkeitskontos erhalten wollen. Bleibt diese Mitteilung aus, überweist die BVK die Austrittsleistung samt Zins frühestens 6 Monate, spätestens aber 2 Jahre nach dem Freizügigkeitsfall der Stiftung Auffangeinrichtung BVG.

Art. 68 Voraussetzungen für die Barauszahlung

- 1 Auf Gesuch wird die Austrittsleistung bar ausbezahlt, wenn:
 - a) die anspruchsberechtigten Personen die Schweiz endgültig verlassen, vorbehaltlich der Ausnahmen und Einschränkungen gemäss Art. 25f FZG,
 - b) die anspruchsberechtigten Personen eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen und der obligatorischen Versicherung nicht mehr unterstehen,
 - c) die Austrittsleistung weniger als einen Jahresbeitrag der anspruchsberechtigten Personen beträgt.

- 2 Im Fall von Abs. 1 lit. a hiervor wird die Austrittsleistung auf das Ausreisedatum, frühestens aber auf den Ablauf der Nachdeckungsfrist gemäss Art. 6 Abs. 2 ausbezahlt. Im Fall von Abs. 1 lit. b hiervor erfolgt die Auszahlung gegen Vorlage der Bestätigung der AHV als selbstständig erwerbstätige Person, frühestens aber auf den Ablauf der Nachdeckungsfrist gemäss Art. 6 Abs. 2.
- 3 An verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ist die Barauszahlung nur zulässig, wenn der Ehegatte bzw. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner unterschriftlich zustimmt. Die Unterschrift muss beglaubigt sein.

G Wohneigentumsförderung

Art. 69 Finanzierung von Wohneigentum

- 1 Versicherte Personen können alle 5 Jahre einen Betrag für Wohneigentum zum eigenen Bedarf geltend machen für:
 - a) den Erwerb und die Erstellung von Wohneigentum,
 - b) die Beteiligung an Wohneigentum,
 - c) die Rückzahlung von Hypothekendarlehen.
- 2 Der Mindestbetrag für den Vorbezug beträgt CHF 20'000. Dieser Mindestbetrag gilt nicht für den Erwerb von Anteilscheinen an Wohnbaugenossenschaften und von ähnlichen Beteiligungen im Sinne von Abs. 1 lit. b hiervor.
- 3 Versicherte Personen können für Wohneigentum zum eigenen Bedarf den Anspruch auf Vorlegeleistungen oder einen Betrag in bestimmter Höhe der Austrittsleistung verpfänden.
- 4 Als Eigenbedarf gilt die Nutzung am Wohnsitz oder am gewöhnlichen Aufenthalt.
- 5 Vor Vollendung des 50. Altersjahres ist der Betrag auf die Höhe der Austrittsleistung beschränkt. Nach Vollendung des 50. Altersjahres ist der Betrag auf die Höhe der Austrittsleistung beschränkt, auf die bei Vollendung des 50. Altersjahres Anspruch bestand, oder auf die Hälfte der Austrittsleistung im Zeitpunkt des Bezugs, falls diese höher ist.
- 6 Hat die freiwillige Weiterversicherung im Sinne von Art. 29 mehr als 2 Jahre gedauert, sind die Verpfändung und der Vorbezug ausgeschlossen.
- 7 Für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen sind die Verpfändung und der Vorbezug nur zulässig, wenn der Ehegatte bzw. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner unterschriftlich zustimmt. Die Unterschrift muss beglaubigt sein.
- 8 Der Antrag ist spätestens 1 Monat vor der Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 oder der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 der BVK einzureichen.

Art. 70 Kürzung der Versicherungsleistungen

- 1 Der Vorbezug wird vom Sparguthaben abgezogen, und zwar anteilmässig vom obligatorischen und vom überobligatorischen Teil. Alle aus dem Sparguthaben abgeleiteten Versicherungsleistungen werden dadurch gekürzt.
- 2 Die Verwertung des Pfandes gemäss Art. 69 Abs. 3 wirkt wie ein Vorbezug.

Art. 71 Rückzahlung des Vorbezugs

- 1 Der vorbezogene Betrag kann vor Eintritt eines Versicherungsfalles bzw. bei Austritt ohne Versicherungsfall vor Auszahlung der Austrittsleistung jederzeit zurückgezahlt werden, längstens bis zur Vollendung des 65. Altersjahres. Die Rückzahlung kann in einem Betrag oder in mehreren Teilbeträgen erfolgen. Eine Teilrückzahlung hat mindestens CHF 10'000 zu betragen.
- 2 Der vorbezogene Betrag muss zurückgezahlt werden, wenn das Wohneigentum veräussert wird oder daran Rechte eingeräumt werden, die einer Veräusserung gleichkommen. Die Erben haben den vorbezogenen Betrag zurückzuzahlen, wenn im Todesfall weder Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen noch auf eine Todesfallsumme besteht.
- 3 Die Rückzahlung des Vorbezuges wird im gleichen Verhältnis wie beim Vorbezug anteilmässig dem obligatorischen und überobligatorischen Teil des Sparguthabens gutgeschrieben. Kann der Anteil des obligatorischen Altersguthabens am vorbezogenen Betrag nicht mehr ermittelt werden, wird der zurückbezahlte Betrag dem obligatorischen und dem überobligatorischen Teil des Sparguthabens in dem Verhältnis zugeordnet, das zwischen diesen beiden Guthaben unmittelbar vor der Rückzahlung bestand.

H Ehescheidung oder gerichtliche Auflösung der eingetragenen Partnerschaft

Art. 72 Aufteilung von Austritts- und Rentenleistungen

- 1 Wird bei Ehescheidung oder bei gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft die Austrittsleistung von versicherten Personen gestützt auf ein Gerichtsurteil reduziert, werden alle aus dem Sparguthaben abgeleiteten Leistungen entsprechend gekürzt, und zwar anteilmässig im obligatorischen und überobligatorischen Teil. Für den dem geschiedenen Ehegatten bzw. der ehemaligen eingetragenen Partnerin oder dem ehemaligen eingetragenen Partner zu übertragenden Anteil gelten die Bestimmungen des FZG sinngemäss.
- 2 Wird bei Ehescheidung oder bei gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft die hypothetische Austrittsleistung gemäss Art. 124 Abs. 1 ZGB von Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern gestützt auf ein Gerichtsurteil reduziert, werden alle aus dem Sparguthaben abgeleiteten Leistungen entsprechend gekürzt, und zwar anteilmässig im obligatorischen und überobligatorischen Teil. Für den dem geschiedenen Ehegatten bzw. der ehemaligen eingetragenen Partnerin oder dem ehemaligen eingetragenen Partner zu übertragenden Anteil gelten die Bestimmungen des FZG sinngemäss.

- 3 Tritt während des Scheidungs- bzw. Auflösungsverfahrens bei versicherten Personen der Versicherungsfall Alter ein oder wird während des Scheidungs- bzw. Auflösungsverfahrens bei Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentnern die Invalidenrente gemäss Art. 48 durch eine Altersrente abgelöst, können der zu übertragende Anteil gemäss Abs. 1 bzw. Abs. 2 hiervor und die Altersrente gekürzt werden. Die Kürzung entspricht der Summe, um die die Altersrentenzahlungen bis zur Rechtskraft des Gerichtsurteils tiefer ausgefallen wären, wenn ihrer Berechnung ein um den zu übertragenden Anteil vermindertes Guthaben zugrunde gelegt worden wäre. Die Kürzung wird je hälftig auf die beiden Ehegatten bzw. auf die beiden ehemaligen eingetragenen Partnerinnen oder Partner verteilt.
- 4 Wird bei Ehescheidung oder bei gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft ein Teil der Altersrente im Sinne von Art. 124a Abs. 1 ZGB geteilt, wird die Altersrente um diesen Teil gekürzt. Die BVK und der geschiedene Ehegatte bzw. die ehemalige eingetragene Partnerin oder der ehemalige eingetragene Partner können anstelle einer Rentenübertragung im Sinne von Art. 124a Abs. 2 ZGB eine Überweisung in die Vorsorge- oder Freizügigkeitseinrichtung in Kapitalform vereinbaren.
- 5 Versicherte Personen sowie Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentner haben die Möglichkeit, den gemäss Abs. 1 und 2 hiervor übertragenen Betrag mit freiwilligen Einkäufen wieder auszugleichen. Entsprechende Einkäufe werden anteilmässig im obligatorischen und überobligatorischen Teil gutgeschrieben.

I Gemeinsame Bestimmungen für die Leistungen

Art. 73 Abtretung, Verpfändung und Verrechnung

- 1 Der Leistungsanspruch kann unter Vorbehalt von Art. 69 vor Fälligkeit weder abgetreten noch verpfändet werden.
- 2 Der Leistungsanspruch darf mit Forderungen, die der Arbeitgeber der BVK abgetreten hat, nur verrechnet werden, wenn sie sich auf Beiträge beziehen, die nicht vom Lohn abgezogen worden sind.

Art. 74 Beginn und Ende der Leistungsausrichtung

- 1 Rentenleistungen werden mit demjenigen Tag fällig, für welchen der Lohn oder ein Lohnnachgenuss nicht mehr ausgerichtet wird. Im Falle der freiwilligen Weiterversicherung gemäss Art. 27-29 werden die Rentenleistungen am Monatsersten nach dem Pensionierungstermin fällig. Folgerenten werden am ersten Tag des Folgemonates fällig, für welchen kein Anspruch auf eine Alters- oder Invalidenrente mehr besteht. Rentenleistungen werden für den Monat, in welchem die Rentenberechtigung erlischt, noch voll ausgerichtet.
- 2 Beziehen invalide Personen anstelle des vollen Lohnes Leistungen einer Krankentaggeldversicherung, die mindestens 80% des entgangenen Lohnes betragen und mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber mitfinanziert worden sind, oder ein Taggeld der UV bzw. der MV, wird die Ausrichtung der Invalidenleistungen der BVK bis zum Auslaufen der Taggeldleistungen aufgeschoben. Sind die Invalidenleistungen der BVK höher als die Taggeldleistungen, richtet die

BVK ab dem Tag, ab dem der Lohn nicht mehr ausgerichtet wird, die Differenz zwischen ihren Invalidenleistungen und den Taggeldleistungen aus.

- 3 Kapitalleistungen werden an dem Tag fällig, für welchen der Lohn oder ein Lohnnachgenuss nicht mehr ausgerichtet wird oder kein Anspruch auf eine Alters- oder Invalidenrente mehr besteht.
- 4 Renten- und Kapitalleistungen werden erst ausgerichtet, wenn die anspruchsberechtigten Personen und deren Wahlausübung gemäss Art. 36 Abs. 4-5 und 40 Abs. 2-3 sowie die Zahlungsverbindungen bekannt sind und allfällige Zustimmungen gemäss Art. 36 Abs. 6, 40 Abs. 4, 68 Abs. 3 oder 69 Abs. 7 bzw. eine allfällige Vereinbarung gemäss Art. 72 Abs. 4 vorliegen. Vorbehalten bleiben Sperrfristen im Zusammenhang mit Massnahmen bei Vernachlässigung der Unterhaltspflicht.

Art. 75 Vorleistungspflicht

- 1 Entsteht für Personen, die zuletzt der BVK angehört haben, ein Leistungsanspruch nach den Bestimmungen des BVG, erbringt die BVK Vorleistungen im Umfang der gesetzlichen Mindestleistungen, bis die leistungspflichtige Vorsorgeeinrichtung feststeht.
- 2 Die BVK nimmt für die von ihr erbrachten Vorleistungen Rückgriff auf die leistungspflichtige Vorsorgeeinrichtung.

Art. 76 Geltendmachung, Bekanntgabe und Auszahlung der Leistungen

- 1 Die BVK definiert die Form der Geltendmachung der Leistungen. Sie kann vorschreiben, dass entsprechende Anträge und Mitteilungen auch dort einer besonderen Form bedürfen, wo dies im vorliegenden Reglement nicht ausdrücklich vorgeschrieben ist. Bestimmt die BVK nichts anderes, hängt von der Beachtung der im Einzelnen vorgeschriebenen Form die Gültigkeit ab. Wird eine besondere Form verlangt, stellt die BVK die für deren Beachtung nötigen Formulare zur Verfügung (in physischer und elektronischer Form).
- 2 Die Höhe der Leistungen wird den anspruchsberechtigten Personen von der BVK mitgeteilt. Rentenleistungen werden in 12 gleichen Raten je im Laufe des Fälligkeitsmonats nachschüssig ausbezahlt. In besonderen Fällen kann die BVK von der monatlichen Auszahlung abweichen. Die Leistungsauszahlung erfolgt durch Überweisung auf ein Bank- oder Postkonto.
- 3 Bei Überweisungen ins Ausland werden die Leistungen auf Wunsch in ausländischer Währung ausbezahlt. Daraus entstehende Kosten werden verrechnet.

Art. 77 Leistungsverbesserungen bei Renten

- 1 Die BVK gewährt auf laufenden Renten Leistungsverbesserungen entsprechend den Bedingungen gemäss Art. 99 Abs. 2 lit. c. Auf Überbrückungszuschüssen gemäss Art. 37-38 und 46 werden keine Leistungsverbesserungen gewährt.
- 2 Die Arbeitgeber können Einmaleinlagen zur Verbesserung der Rentenleistungen tätigen.

- 3 Die BVK entscheidet jährlich, ob und in welchem Ausmass die Renten angepasst werden. Der Entscheid wird in der Jahresrechnung oder im Geschäftsbericht erläutert.

Art. 78 Rentenauskauf

Wenn Alters- oder Invalidenrenten weniger als 10%, Ehegattenrenten weniger als 6% oder Waisenrenten weniger als 2% der minimalen jährlichen Altersrente der AHV¹¹ betragen, kann die BVK diese durch eine Kapitalabfindung auskaufen.

Art. 79 Koordination von Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen

- 1 Die BVK kürzt ihre Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen, soweit sie zusammen mit anderen Leistungen gleicher Art und Zweckbestimmung sowie mit weiteren anrechenbaren Einkünften bei Invalidität 100% und im Todesfall 90% des mutmasslich entgangenen Bruttoverdienstes übersteigen.
- 2 Der mutmasslich entgangene Bruttoverdienst entspricht dem gesamten Erwerbs- oder Ersatzeinkommen, das ohne das schädigende Ereignis mutmasslich erzielt würde. Mit Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters im Sinne von Art. 7 Abs. 1 bleibt der mutmasslich entgangene Bruttoverdienst unmittelbar vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters massgebend.
- 3 Als anrechenbare Leistungen und Einkünfte gelten:
 - a) Hinterbliebenen- und Invalidenleistungen von in- und ausländischen Sozialversicherungen und Vorsorgeeinrichtungen, die der anspruchsberechtigten Person aufgrund des schädigenden Ereignisses ausgerichtet werden,
 - b) Altersleistungen von in- und ausländischen Sozialversicherungen und Vorsorgeeinrichtungen, die der anspruchsberechtigten Person ausgerichtet werden,
 - c) weiterhin erzielte Erwerbs- oder Ersatzeinkommen von Bezügerinnen und Bezüger von Invalidenleistungen.
- 4 Nicht als anrechenbare Leistungen und Einkünfte gelten:
 - a) Hilflosen- und Integritätsentschädigungen, Abfindungen, Assistenzbeiträge und ähnliche Leistungen,
 - b) Zusatzeinkommen, die während der Teilnahme an Massnahmen zur Wiedereingliederung gemäss IVG erzielt werden.
- 5 Hinterbliebenenleistungen an überlebende Ehegatten bzw. an überlebende eingetragene Partnerinnen oder Partner und an Waisen werden zusammengerechnet.
- 6 Bei Kapitaleleistungen erfolgt die Anrechnung zum Rentenumwandlungswert.
- 7 Kürzt oder verweigert die UV oder die MV ihre Leistungen infolge grobfahrlässigen oder vorsätzlichen Verhaltens der anspruchsberechtigten Personen, werden die entsprechenden

¹¹ CHF 14'700 (Stand: 1. Januar 2024).

Leistungen zum ungekürzten Betrag an den mutmasslich entgangenen Bruttoverdienst angerechnet. Leistungskürzungen der UV und der MV bei Erreichen des Referenzalters der AHV werden von der BVK nicht ausgeglichen. Ebenso wenig erfolgt ein Ausgleich analoger Kürzungen von ausländischen Leistungserbringern. Gleicht die UV oder die MV eine Reduktion der AHV-Leistungen deshalb nicht vollständig aus, weil deren Höchstbetrag erreicht ist, reduziert die BVK die Kürzung ihrer Leistungen um den nicht ausgeglichenen Betrag.

- 8 Die BVK kann die Voraussetzungen und den Umfang einer Kürzung jederzeit überprüfen und ihre Leistungen anpassen, wenn die Verhältnisse sich ändern.

Art. 80 Koordination von durch Altersrenten abgelösten Invalidenrenten

- 1 Die in Ablösung von Berufs- oder Erwerbsinvalidenrenten gemäss Art. 48 ausgerichteten Altersrenten der BVK werden wie Invalidenrenten koordiniert. Ist bei der Ablösung der Invalidenrente durch die Altersrente ein Kapitalbezug im Sinne von Art. 40 erfolgt, erfolgt die Koordination unter Anrechnung der Altersrente, wie sie ohne Kapitalbezug resultiert hätte.
- 2 Nach Erreichen des Referenzalters der AHV kürzt die BVK ihre Leistungen nur, wenn diese zusammentreffen mit:
 - a) Leistungen der UV und der MV,
 - b) vergleichbaren ausländischen Leistungen.
- 3 Wird bei Ehescheidung oder bei gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft eine gemäss Art. 48 umgewandelte Altersrente geteilt, wird der Rentenanteil, der dem berechtigten Ehegatten bzw. der berechtigten eingetragenen Partnerin oder dem berechtigten eingetragenen Partner zugesprochen wurde, bei der Berechnung einer allfälligen Kürzung der Rente des verpflichteten Ehegatten bzw. der verpflichteten eingetragenen Partnerin oder des verpflichteten eingetragenen Partners weiterhin angerechnet.
- 4 Im Übrigen gilt Art. 79 sinngemäss.

Art. 81 Subrogation und Abtretung von Leistungsansprüchen

- 1 Die BVK tritt bis zur Höhe der reglementarischen Leistungen in die Haftpflichtansprüche der anspruchsberechtigten Personen und ihrer Hinterbliebenen gegenüber Dritten ein. Die jeweiligen Personen sind verpflichtet, eine Abtretungserklärung zu unterzeichnen.
- 2 Verweigern die anspruchsberechtigten Personen oder ihre Hinterbliebenen die Mitwirkung bei der Geltendmachung der Rückgriffsansprüche, kann die BVK ihre Leistungen einstellen.

Art. 82 Anpassung, Kürzung und Verweigerung der Leistungen

- 1 Die BVK kann ihre Leistungen jederzeit anpassen, ohne dass die Voraussetzungen für eine Wiedererwägung (i.S.v. Art. 53 Abs. 2 ATSG) oder eine Revision (i.S.v. Art. 17 Abs. 1 ATSG) erfüllt sein müssen oder ein anderer Rückkommenstitel vorliegen muss.
- 2 Dauerhafte und erhebliche Änderungen des Grades der Invalidität führen zu einer Anpassung der Invalidenrente. Dauerhaft ist die Änderung, wenn sie voraussichtlich mehr als 1 Jahr

besteht, erheblich, wenn sich der Grad der Invalidität um mindestens 5 Prozentpunkte verändert.

- 3 Während der Weiterversicherung und Aufrechterhaltung des Leistungsanspruches im Sinne von Art. 26a BVG wird die Invalidenrente entsprechend dem verminderten Invaliditätsgrad insoweit gekürzt, als die Kürzung durch Zusatzeinkommen ausgeglichen wird.
- 4 Die BVK kürzt oder verweigert ihre Leistungen nach Massgabe der Vorschriften von Art. 21 ATSG. Liegt ein Kürzungs- oder Verweigerungsentscheid der AHV/IV vor, stellt die BVK darauf ab.
- 5 Ab dem Zeitpunkt, in dem sie Kenntnis darüber erhält, dass die IV-Stelle gestützt auf Art. 52a ATSG die vorsorgliche Einstellung der Zahlung der Invalidenrente verfügt hat, stellt die BVK ihre Invalidenrentenzahlung vorsorglich ein.
- 6 Sind überlebende Ehegatten um mehr als 15 Jahre jünger als die verstorbenen Altersrentnerinnen und Altersrentner, werden die gemäss Art. 54 berechneten Leistungen für jedes volle Jahr über 15 Jahre Differenz um 10% gekürzt. Hat die Ehe länger als 10 Jahre gedauert, reduziert sich die Kürzung für jedes über 10 Jahre hinausgehende volle Jahr um 1/10. Für die Berechnung der für die Kürzung der Reduktion massgebenden Dauer der eheähnlichen Lebensgemeinschaft im Sinne von Art. 58 ist der Zeitpunkt der Begründung des gemeinsamen Haushalts massgebend.

Art. 83 Rückerstattung bezogener Leistungen

- 1 Wurden Leistungen ausgerichtet, auf die weder gemäss diesem Reglement noch gemäss BVG Anspruch bestand, sind diese zurückzuerstatten. Waren die Empfänger bösgläubig, ist zudem ein Verzugszins zu entrichten. Im Übrigen gilt Anhang II.
- 2 Werden Leistungen der IV rückwirkend zugesprochen, ist der Überbrückungszuschuss im Sinne von Art. 46 für den gleichen Zeitraum zurückzuerstatten, höchstens aber im Umfang der Leistungen der IV. Im Umfang der Rückerstattung steht der BVK gegenüber der AHV/IV ein direktes Forderungsrecht zu.
- 3 Der Anspruch auf Rückzahlung oder Rückerstattung kann mit Leistungen der BVK verrechnet werden.
- 4 In Härtefällen kann bei gutem Glauben der Empfänger auf die Rückforderung oder die Rückerstattung verzichtet werden. Hinsichtlich des Vorliegens eines Härtefalles sind die Bestimmungen des ATSG sinngemäss anwendbar.

Art. 84 Verjährung und Verwirkung

- 1 Die Leistungsansprüche verjähren nicht, sofern die anspruchsberechtigten Personen im Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalles die BVK nicht verlassen haben.

- 2 Forderungen auf periodische Beiträge und Leistungen verjähren nach 5, andere nach 10 Jahren.
- 3 Der Anspruch auf Rückforderung unrechtmässig bezogener Leistungen verwirkt mit Ablauf von 3 Jahren, nachdem die BVK davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber 5 Jahre nach Auszahlung der einzelnen Leistung. Wird der Rückforderungsanspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, für welche das Strafrecht eine längere Verjährungsfrist festsetzt, ist diese Frist massgebend.
- 4 Bei den Antrags- und Mitteilungsfristen bzw. -terminen gemäss Art. 26 Abs. 1, 27 Abs. 2, 33 Abs. 3, 36 Abs. 5, 37 Abs. 3, 40 Abs. 3, 58 Abs. 1 lit. c, 65 Abs. 2 und 69 Abs. 8 handelt es sich um Verwirkungsfristen.

J Finanzierung der Leistungen

Art. 85 Beiträge im Allgemeinen

- 1 Die Beiträge der versicherten Personen sowie der Arbeitgeber setzen sich in der Vollversicherung je aus einem Sparbeitrag im Sinne von Art. 87 und einem Risikobeitrag im Sinne von Art. 88 sowie gegebenenfalls aus einem Sanierungsbeitrag im Sinne von Art. 98 lit. b sowie Art. 101 und in der Risikoversicherung nur aus einem Risikobeitrag im Sinne von Art. 88 zusammen. Sie sind jeweils monatlich geschuldet.
- 2 Die Arbeitgeber schulden der BVK die gesamten Beiträge. Ausgenommen sind die durch die versicherten Personen geschuldeten Beiträge zur Weiterführung der Versicherung bei unbezahlttem Urlaub im Sinne von Art. 26 sowie zur freiwilligen Weiterversicherung im Sinne von Art. 27-29. Die Arbeitgeber ziehen den Anteil der versicherten Personen von deren Lohn ab.
- 3 Die gemäss Abs. 2 hiervoor durch die Arbeitgeber zu leistenden Beiträge werden jeweils am Ende des Monats fällig, für den diese geschuldet sind.
- 4 Die zur Weiterführung der Versicherung bei unbezahlttem Urlaub im Sinne von Art. 26 durch die versicherten Personen geschuldeten Beiträge werden mit dem Antritt des Urlaubs fällig.
- 5 Die zur freiwilligen Weiterversicherung im Sinne von Art. 27-29 durch die freiwillig weiterversicherten Personen geschuldeten Beiträge werden jeweils am Ende des Monats fällig, für den diese geschuldet sind. Kommen freiwillig weiterversicherte Personen mit 3 Monatsbeiträgen in Rückstand, endet die freiwillige Weiterversicherung. Die bis dahin aufgelaufenen Beiträge bleiben geschuldet.

Art. 86 Beginn und Ende der Beitragspflicht

- 1 Die Beitragspflicht beginnt mit dem Beginn der Versicherung gemäss Art. 6 Abs. 1.

- 2 Die Beitragspflicht erlischt:
 - a) mit dem Austritt aus der BVK,
 - b) am Tag vor der Entstehung des Anspruchs auf die ganze Altersleistung, unter Vorbehalt von Abs. 3 hiernach jedoch spätestens am Ende des Monats, in dem das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Art. 7 Abs. 1 erreicht wird,
 - c) am Ende des Todesmonats,
 - d) mit Beendigung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, für die Risikobeiträge jedoch spätestens am Ende des Monats, in dem das 65. Altersjahr vollendet wird, und für die Sparbeiträge spätestens am Ende des Monats, in dem das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Art. 7 Abs. 1 erreicht wird.
- 3 Bei Weiterarbeit nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters im Sinne von Art. 7 Abs. 1 sind die Sparbeiträge gemäss Art. 87 sowie die allfälligen Sanierungsbeiträge gemäss Art. 98 lit. b und 101 auf der Grundlage des versicherten Lohnes gemäss Art. 20 zu leisten, es sei denn, die versicherten Personen haben auf die Weiteräufnung des Sparguthabens verzichtet.
- 4 Arbeiten versicherte Personen nach der Leistung eines maximalen Einkaufs gemäss Art. 92 Abs. 2 unplanmässig über den Zeitpunkt der vorzeitigen Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 Abs. 2 oder der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 hinaus weiter, entfällt die Beitragspflicht.

Art. 87 Sparbeiträge

- 1 Die versicherten Personen und die Arbeitgeber leisten die der Wahl der versicherten Personen bzw. der Regelzuteilung gemäss Art. 33 entsprechenden Sparbeiträge gemäss Tabellen im Anhang III (Sparpläne «Standard», «Basis» bzw. «Top»).
- 2 Die Sparbeiträge berechnen sich in Prozenten des versicherten Lohnes im Sinne von Art. 20 und werden von den versicherten Personen und den Arbeitgebern beim «Standard»-Sparplan im Verhältnis 40:60 getragen. Die Sparbeitragsätze der versicherten Personen liegen im «Basis»-Sparplan 2 Prozentpunkte unter und im «Top»-Sparplan 2 Prozentpunkte über den Beitragsätzen gemäss «Standard»-Sparplan, während die Sparbeitragsätze der Arbeitgeber bei allen Sparplänen gleich hoch sind.

Art. 88 Risikobeiträge

Die versicherten Personen leisten einen Risikobeitrag von 0,8% des versicherten Lohnes. Die Arbeitgeber leisten einen solchen von 1,2% des versicherten Lohnes.

Art. 89 Finanzierung des Überbrückungszuschusses

- 1 Der Überbrückungszuschuss an Invalidentrentnerinnen und Invalidentrentner im Sinne von Art. 46 wird durch die BVK finanziert.
- 2 Der Überbrückungszuschuss an Altersrentnerinnen und Altersrentner im Sinne von Art. 37-38 wird von den Altersrentnerinnen und Altersrentnern und von den Arbeitgebern im Verhältnis 40:60 finanziert. Die Berechnung erfolgt auf den Zeitpunkt, ab dem der Zuschuss

ausgerichtet wird. Ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf für den Fall einer Erhöhung des Referenzalters der AHV bleibt vorbehalten. Dessen Festlegung erfolgt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gemäss Berechnung des Experten für berufliche Vorsorge der BVK.

- 3 Der Finanzierungsanteil der Altersrentnerinnen und Altersrentner am gesamten bis zum Erreichen des Referenzalters der AHV berechneten Überbrückungszuschuss erfolgt zulasten des vorhandenen bzw. massgeblichen Sparguthabens anhand der Faktoren gemäss Tabelle im Anhang VI und hat eine lebenslängliche Kürzung der Altersrente zur Folge. Stirbt die Altersrentnerin oder der Altersrentner vor Erreichen des Referenzalters der AHV, verfällt deren bzw. dessen Finanzierungsanteil an noch offenen Zuschussleistungen der BVK.
- 4 Der Finanzierungsanteil der Arbeitgeber wird während der Dauer des Überbrückungszuschusses monatlich fällig. Ein erhöhter Finanzierungsbedarf infolge Erhöhung des Referenzalters der AHV wird zusätzlich in Rechnung gestellt. Art. 85 Abs. 3 ist sinngemäss anwendbar.

Art. 90 Finanzierung von Leistungen in besonderen Fällen

- 1 Die Arbeitgeber schulden der BVK die noch nicht finanzierte Differenz zu den durch die BVK auszurichtenden Leistungen, insbesondere die Ergänzung der Sparguthaben im Sinne von Art. 35 oder in Fällen gemäss Art. 16.
- 2 Der Betrag gemäss Abs. 1 hiervor wird an dem Tag fällig, an dem der Anspruch auf die entsprechenden Leistungen entsteht.

Art. 91 Eintrittsleistung

- 1 Austrittsleistungen früherer Vorsorgeeinrichtungen, einschliesslich Guthaben aus Freizügigkeitspolice und Freizügigkeitskonti, sind als Eintrittsleistung in die BVK einzubringen.
- 2 Die Austrittsleistungen werden zur Erhöhung des Sparguthabens verwendet.

Art. 92 Einkäufe zur Erhöhung des Sparguthabens und in die vorzeitige Alterspensionierung bzw. in die vorzeitige Entlassung altershalber

- 1 Die versicherten Personen sowie die Invalidenrentnerinnen und Invalidenrentner können Einkäufe zur Erhöhung des Sparguthabens leisten. Das Sparguthaben darf dadurch die Höchstansätze gemäss Tabelle im Anhang VII nicht übersteigen.
- 2 Haben die Sparguthaben die Höchstansätze gemäss Abs. 1 hiervor erreicht, können die versicherten Personen zusätzliche Einkäufe zur Finanzierung der vorzeitigen Alterspensionierung im Sinne von Art. 7 Abs. 2 oder der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8 leisten. Diese zusätzlichen Einkäufe dürfen die Maximalansätze gemäss Tabelle im Anhang VIII nicht übersteigen. Sind im Zeitpunkt der tatsächlichen Alterspensionierung oder Entlassung altershalber die zusätzlichen Einkäufe samt Zins grösser als die Maximalquoten gemäss Tabelle im Anhang VIII, wird das vorhandene bzw. massgebliche Sparguthaben entsprechend reduziert. Der überschüssige Betrag verfällt der BVK.

- 3 Jeder Einkauf hat in Form einer einmaligen Zahlung zu erfolgen. Die Ratenzahlung ist ausgeschlossen.

Art. 93 Einlagen der Arbeitgeber in Sonderfällen

- 1 In besonderen Fällen, namentlich im Rahmen von Sozialplänen, können sich Arbeitgeber mit Einlagen am Einkauf im Rahmen von Art. 92 beteiligen.
- 2 Die Arbeitgeber können sich gegenüber der BVK aus bestimmtem Anlass (z.B. Reduktion Umwandlungssatz oder tiefere Verzinsung bei Unterdeckung) zur Leistung von Einlagen zur Erhöhung der Sparguthaben verpflichten. Dabei müssen die Grundsätze der Kollektivität und der Gleichbehandlung eingehalten werden.

Art. 94 Einkaufsbeschränkungen

- 1 Einkäufe und Einlagen zur Erhöhung der Sparguthaben sind nur unter Einhaltung der Einkaufsbeschränkungen gemäss Art. 79b BVG sowie Art. 60a-b^{bis} BVV 2 möglich.
- 2 In den Fällen, in denen eine Rückzahlung des Vorbezugs für die Wohneigentumsförderung infolge Vollendung des 65. Altersjahres nicht mehr zulässig ist, ist ein freiwilliger Einkauf zur Erhöhung des Sparguthabens im Sinne von Art. 92 möglich, soweit er zusammen mit den ausstehenden Vorbezügen den maximal zulässigen Vorsorgeanspruch nicht überschreitet.

K Wahrung der finanziellen Sicherheit

Art. 95 Wertschwankungsreserven und technische Rückstellungen

- 1 Zur Wahrung der langfristigen finanziellen Sicherheit sind ausreichende Wertschwankungsreserven und technische Rückstellungen zu bilden.
- 2 Die Bildung und Auflösung dieser Reserven und Rückstellungen richtet sich nach dem Anlage-reglement bzw. dem Reglement über die versicherungstechnischen Rückstellungen.

Art. 96 Deckungsgrad

- 1 Der Deckungsgrad gemäss Art. 44 BVV 2 ergibt sich aus der jeweiligen Jahresrechnung.
- 2 Eine Unterdeckung besteht, wenn der Deckungsgrad am Bilanzstichtag weniger als 100% beträgt.

Art. 97 Allgemeine Massnahmen bei Unterdeckung

- 1 Besteht eine Unterdeckung:
 - a) sind die Ursachen der Unterdeckung zu analysieren und gegebenenfalls Massnahmen im Bereich der Versicherungsleistungen und/oder der Finanzierung einzuleiten, sofern die Unterdeckung auch durch eine ungenügende Finanzierungsgrundlage verursacht wurde,
 - b) hat der Experte für berufliche Vorsorge jährlich einen versicherungstechnischen Bericht zu erstellen und

- c) sind die Aufsichtsbehörde, die Arbeitgeber, die versicherten Personen sowie die Rentnerinnen und Rentner über das Ausmass und die Ursachen der Unterdeckung sowie über die zu deren Behebung ergriffenen Massnahmen zu informieren.
- 2 Besteht eine Unterdeckung, kann die BVK die Auszahlung von Vorbezügen zur Finanzierung von Wohneigentum gemäss Art. 69 zeitlich und betragsmässig einschränken oder ganz verweigern, wenn diese zur Rückzahlung von Hypothekendarlehen dienen.

Art. 98 Sanierungsmassnahmen

Zur Behebung einer Unterdeckung werden folgende Massnahmen getroffen:

- a) Die Sparguthaben werden in Abhängigkeit zum Deckungsgrad auf der Grundlage des jeweiligen Mindestzinssatzes gemäss Art. 15 BVG wie folgt verzinst, wobei ein Negativzins ausgeschlossen ist:

Deckungsgrad in %	Verzinsung Sparguthaben
<90	0,0%
90 bis <100	BVG-Mindestzinssatz ¹²

Der jeweilige Zinssatz kommt auch bei der Berechnung des Mindestbetrages der Austrittsleistung gemäss Art. 17 FZG zum Tragen.

- b) Auf dem versicherten Lohn im Sinne von Art. 20 und 22-23 derjenigen versicherten Personen, die der Vollversicherung angehören, werden in Abhängigkeit zum Deckungsgrad und unter Vorbehalt von Art. 23 Abs. 2 und 28 Abs. 5 folgende Sanierungsbeiträge erhoben:

Deckungsgrad in %	Sanierungsbeitrag in %	
	Versicherte Person	Arbeitgeber
<90	0,0	2,5
90 bis <100	0,0	0,0

Die Sanierungsbeiträge führen zu keiner Erhöhung der Sparguthaben und werden bei der Berechnung des Mindestbetrages der Austrittsleistung gemäss Art. 17 FZG nicht berücksichtigt.

Art. 99 Massnahmen zur Wahrung der langfristigen finanziellen Sicherheit

- 1 Langfristig wird eine Verzinsung der Sparguthaben mindestens zum technischen Zinssatz gemäss Anhang I des Reglements über die versicherungstechnischen Rückstellungen angestrebt.

¹² 1,25% (Stand: 1. Januar 2024).

- 2 Zur Wahrung der langfristigen finanziellen Sicherheit werden folgende Massnahmen getroffen:
 - a) Die Sparguthaben werden bei einem Deckungsgrad von mindestens 100%, aber weniger als 115% zu 2,0% verzinst, mindestens jedoch zum Mindestzinssatz gemäss Art. 15 BVG¹³.
 - b) Bei einem Deckungsgrad von weniger als 115% werden auf laufenden Renten aus Mitteln der BVK keine Leistungsverbesserungen gewährt.
 - c) Ab einem Deckungsgrad von 115% wird 1/4 des den Deckungsgrad von 115% übersteigenden Betrages im Verhältnis der Vorsorgekapitalien der versicherten Personen sowie der Rentnerinnen und der Rentner für Leistungsverbesserungen verwendet. 3/4 dieses Betrages werden zur Äufnung der Wertschwankungsreserve bis zu deren Zielwert gemäss den Bestimmungen über die Bildung von Rückstellungen und Wertschwankungsreserven (Art. 95) verwendet. Ist der Zielwert überschritten, können Leistungsverbesserungen in höherem Umfang gewährt werden. Die Wertschwankungsreserve darf dadurch jedoch nicht unter den Zielwert fallen.
- 3 Bei Altersrentnerinnen und Altersrentnern richten sich Leistungsverbesserungen nach der Höhe der individuellen Sparguthaben bzw. der Höhe der individuellen Vorsorgekapitalien. Das gewählte Renten-Modell (Art. 36) sowie die allfällige Kapitalablösung der Altersrente (Art. 40 Abs. 1 lit. b) werden mitberücksichtigt. Leistungsverbesserungen werden unter Berücksichtigung des Zinsversprechens im Referenzalter im Vergleich zur effektiv erfolgten Verzinsung der Sparguthaben der versicherten Personen gewährt. Das Zinsversprechen im Referenzalter basiert auf dem jeweiligen Umwandlungssatz im Referenzalter und den in den letzten 10 Jahren vor dem Referenzalter erhaltenen Aufwertungsgutschriften (Kohorten-Modell). Gemäss Kohorten-Modell erhaltene Leistungsverbesserungen werden bei der Ermittlung der massgebenden Vergleichswerte mitberücksichtigt. Die dem Kohorten-Modell zugrunde liegenden Richtgrössen sind in der Tabelle im Anhang IX festgehalten und werden periodisch aktualisiert sowie in geeigneter Weise publiziert.
- 4 Bei Rentnerinnen oder Rentnern, die keine Altersrente beziehen, liegt die Gewährung von Leistungsverbesserungen im Ermessen des Stiftungsrates. Art. 36 BVG bleibt vorbehalten.

Art. 100 Zeitpunkt und Dauer der Massnahmen

Für den Zeitpunkt und die Dauer der Massnahmen gemäss Art. 98 und 99 Abs. 2 gilt Folgendes:

- a) Massnahmen gemäss Art. 98 lit. a sowie 99 Abs. 2 lit. a und c, welche die versicherten Personen betreffen, werden nach Vorliegen der Jahresrechnung jeweils auf den 1. Juli des dem Bilanzstichtag folgenden Kalenderjahres wirksam. Soweit die Massnahmen vom Mindestzinssatz gemäss Art. 15 BVG¹⁴ abhängen, erfolgen Verzinsungsanpassungen ab dem Inkrafttreten des geänderten BVG-Mindestzinssatzes.
- b) Massnahmen gemäss Art. 99 Abs. 2 lit. c, welche die Rentnerinnen und Rentner betreffen, werden auf den 1. Juli nach dem Bilanzstichtag wirksam.

¹³ 1,25% (Stand: 1. Januar 2024).

¹⁴ 1,25% (Stand: 1. Januar 2024).

- c) Massnahmen gemäss Art. 98 lit. b werden auf den 1. Juli nach dem Bilanzstichtag wirksam und gelten jeweils für 12 Monate.

Art. 101 Abweichungen vom Sanierungs- und Beteiligungsmechanismus

- 1 Der Stiftungsrat überprüft periodisch die Sanierungs- und Beteiligungsmassnahmen und passt sie den versicherungstechnischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten an. Dabei orientiert er sich an den Empfehlungen des Experten für berufliche Vorsorge.
- 2 In besonderen Situationen kann der Stiftungsrat von den Massnahmen gemäss Art. 97-100 abweichen. Dabei hat er für eine gleichmässige Belastung der versicherten Personen und der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Verzinsung der Sparguthaben zu sorgen. Vorbehalten bleibt die Erfüllung von Art. 65d BVG.

L Organisation und Verwaltung

Art. 102 Stiftungsrat

- 1 Oberstes Organ der BVK ist der Stiftungsrat. Seine Zusammensetzung und Wahl richtet sich nach dem Organisations- und dem Wahlreglement.
- 2 Dem Stiftungsrat obliegt die Gesamtleitung der BVK nach den Vorschriften des Gesetzes, den Bestimmungen der Stiftungsurkunde und der Reglemente sowie nach den Weisungen der Aufsichtsbehörde. Ihm obliegen alle Entscheide, die zur Erreichung des Stiftungszweckes erforderlich sind.
- 3 Die Einzelheiten der paritätischen Verwaltung sind im Organisations- und im Anlagereglement und in den weiteren Reglementen sowie in internen Weisungen geregelt.

Art. 103 Geschäftsstelle

- 1 Der Stiftungsrat ernennt die mit der Geschäftsführung betrauten Personen der Geschäftsstelle.
- 2 Die Geschäftsstelle vollzieht die Beschlüsse des Stiftungsrates und besorgt unter dessen Aufsicht die laufenden Geschäfte. Sie orientiert den Stiftungsrat periodisch über den Geschäftsverlauf sowie umgehend über besondere Vorkommnisse und erstellt nach den gesetzlichen Bestimmungen die Jahresrechnung.

Art. 104 Revisionsstelle

- 1 Der Stiftungsrat beauftragt eine zugelassene Revisionsstelle mit der jährlichen Prüfung der BVK gemäss den gesetzlichen Bestimmungen.
- 2 Die Revisionsstelle hält ihre Feststellungen zu den gesetzlichen Prüfpunkten jährlich in einem Bericht zuhanden des Stiftungsrates fest.

Art. 105 Experte für berufliche Vorsorge

- 1 Der Stiftungsrat beauftragt einen zugelassenen Experten für berufliche Vorsorge mit der periodischen Prüfung der BVK gemäss den gesetzlichen Bestimmungen.
- 2 Der Experte für berufliche Vorsorge unterbreitet dem Stiftungsrat Empfehlungen insbesondere über den technischen Zinssatz und die übrigen technischen Grundlagen sowie über die Massnahmen, die im Falle der Unterdeckung einzuleiten sind.

M Rechtspflege

Art. 106 Einsprache

Gegen vorsorgerechtliche Entscheide der BVK kann jede betroffene Person, die ein eigenes schützenswertes Interesse an der Aufhebung oder Änderung des Entscheides hat, bei der BVK Einsprache erheben.

Art. 107 Klage

Für Streitigkeiten im Sinne von Art. 73 BVG zwischen Anspruchsberechtigten und Begünstigten, Arbeitgebern und der BVK steht den Betroffenen die Klage an das kantonale Sozialversicherungsgericht offen. Die Erhebung einer Einsprache im Sinne von Art. 106 ist nicht Voraussetzung für die Klage.

N Teilliquidation

Art. 108 Anwendbare Bestimmungen

Die Voraussetzungen und das Verfahren für eine Teilliquidation sowie die daraus resultierenden Ansprüche sind im Teilliquidationsreglement geregelt.

O Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 109 Frühere Rechtsgrundlagen

Wo in den nachfolgenden Bestimmungen auf die «Statuten» Bezug genommen wird, sind die Statuten der ehemaligen Beamtenversicherungskasse bzw. Versicherungskasse für das Staatspersonal in ihrer jeweiligen Fassung gemeint.

Art. 110 Anwendbares Recht

- 1 Anwendbar ist jene Fassung des Vorsorgereglements oder der Statuten, die im Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalles gegolten hat. Für die Belange der Leistungscoordination gemäss Art. 79-80 und des Kohorten-Modells gemäss Art. 99 Abs. 3 in Verbindung mit Anhang IX sind die zum Überprüfungszeitpunkt bzw. die im Zeitpunkt des Entscheids über Leistungsverbesserungen geltenden reglementarischen Vorschriften massgebend. Die Erheblichkeit einer Änderung des Invaliditätsgrades im Sinne von Art. 82 Abs. 2 bestimmt sich nach dem im Zeitpunkt der Überprüfung geltenden Schwellenwert.

- 2 Für versicherte Personen sowie Rentnerinnen und Rentner, die der ehemaligen Beamtenversicherungskasse bzw. Versicherungskasse für das Staatspersonal bereits vor dem Inkrafttreten der Statutenrevision vom 9. November 2011 angehört haben, bleiben die Regelungen gemäss Art. 101-104 des Vorsorgereglements vom 18. November 2013 vorbehalten. Für versicherte Personen sowie Rentnerinnen und Rentner, die der BVK bereits vor dem 1. Januar 2017 angehört haben, bleiben die Regelungen gemäss Art. 103-109 des Vorsorgereglements vom 13. September 2016 vorbehalten. Für versicherte Personen sowie Rentnerinnen und Rentner, die der BVK bereits vor dem 1. Januar 2022 angehört haben, kommen die Regelungen gemäss Art. 109-111 des Vorsorgereglements vom 28. September 2020 weiterhin zur Anwendung.
- 3 Die Regelungen betreffend Kürzung der Hinterbliebenenleistungen infolge Altersdifferenz gemäss Art. 82 Abs. 6 sind nicht anwendbar, wenn die Schliessung der Ehe, die Eintragung der Partnerschaft oder die Begründung der eheähnlichen Lebensgemeinschaft vor dem 1. Januar 2019 erfolgt ist.
- 4 Versicherten Personen, die im Zuge einer schrittweisen Pensionierung im Sinne von Art. 7 und 9 oder schrittweisen vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinne von Art. 8-9 vor dem 1. Januar 2019 bereits einen Teilpensionierungs- bzw. Teilentlassungsschritt vollzogen haben, steht für das Sparguthaben im Umfang der weiterhin ausgeübten Erwerbstätigkeit das Wahlrecht betreffend die Reduktion der mitversicherten Hinterbliebenenleistungen zugunsten einer lebenslänglichen Erhöhung der Altersrente (Modell «Plus» i.S.v. Art. 36 Abs. 2) beim nächstfolgenden Pensionierungs- oder Entlassungsschritt offen. Das Gleiche gilt sinngemäss auch für die Wahl einer sinkenden Altersrente (Modell «Dyna» i.S.v. Art. 36 Abs. 3) im Falle eines bereits vor dem 1. Januar 2024 vollzogenen Teilpensionierungs- bzw. Teilentlassungsschrittes.
- 5 Die Bestimmungen über die Zusatzfinanzierung des Überbrückungszuschusses zur Altersrente infolge Erhöhung des Referenzalters der AHV (Art. 89 Abs. 2-4) sind auf laufende Zuschussleistungen anwendbar.

Art. 111 Neuanschluss von Arbeitgebern und Zuführung von versicherten Personen sowie Rentnerinnen und Rentnern

- 1 Arbeitgeber, die sich neu an die BVK anschliessen, haben sich auf den Deckungsgrad gemäss Art. 96 einzukaufen.
- 2 Führen Arbeitgeber (Kanton oder angeschlossener Arbeitgeber) der BVK zusätzliche Gruppen von versicherten Personen zu, welche die Anforderungen der Kollektivität im Sinne von Art. 12 Abs. 1 des Teilliquidationsreglements erfüllen, kann die BVK von ihnen den Einkauf in die nach ihren Grundlagen berechneten und im Rahmen des Übertritts ungedeckt bleibenden versicherungstechnischen Rückstellungen sowie in die Wertschwankungsreserven und in die freien Mittel verlangen.

- 3 Führen Arbeitgeber (Kanton oder angeschlossener Arbeitgeber) der BVK zusätzliche Rentnerinnen und Rentner zu, kann die BVK von ihnen den Differenzbetrag zwischen dem überwiesenen und dem nach ihren Grundlagen berechneten Deckungskapital verlangen, um die Rentenleistungen zu den gleichen Bedingungen wie beim abgebenden Vorsorgeträger zu erbringen.
- 4 Ist kein oder kein voller Einkauf der Arbeitgeber (Kanton oder angeschlossener Arbeitgeber) im Sinne von Abs. 2 hiervoor erfolgt, reduzieren sich Abfederungsmassnahmen im Zusammenhang mit der Herabsetzung der Umwandlungssätze für die betroffenen Gruppen von versicherten Personen um den im Rahmen des Übertritts ungedeckt gebliebenen Betrag. Das Manko wird entsprechend auf die Aufwertungssätze umgelegt. Eine Abwertung ist ausgeschlossen. Liegt der Kollektiveintritt mindestens 5 Jahre zurück, entfällt die Reduktion.

Art. 112 Lücken im Reglement

Wo dieses Reglement keine oder keine vollständige Regelung enthält, trifft der Stiftungsrat im Einzelfall eine dem Gesetz und der Stiftungsurkunde entsprechende Regelung.

Art. 113 Änderung des Reglements

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sowie denjenigen der Stiftungsurkunde kann dieses Reglement vom Stiftungsrat jederzeit geändert werden.

Art. 114 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2024 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wird das Vorsorgereglement vom 29. September 2022 aufgehoben.

Stiftungsrat

«BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich»

Zürich, 26. Juni 2023

P Anhang

Anh. I **Kosten und Gebühren (Art. 15)**

A. Ordentliche Verwaltungskosten zulasten des Arbeitgebers

Der überwiegende Teil der effektiven Verwaltungskosten der BVK wird zulasten der Jahresrechnung aufgebracht. Mit dem ordentlichen Verwaltungskostenbeitrag beteiligen sich die Arbeitgeber an den Kosten für die Durchführung der beruflichen Vorsorge. Der ordentliche Verwaltungskostenbeitrag setzt sich zusammen aus:

Grundgebühr

Pro Verwaltungseinheit des Kantons bzw. pro angeschlossener Arbeitgeber CHF 260

Die Grundgebühr wird jährlich vorschüssig fakturiert.

Zusatzgebühr für getrennte Rechnungstellung

Pro zusätzlicher Rechnungseinheit des Arbeitgebers CHF 260

Auf Verlangen des Arbeitgebers wird pro Verwaltungseinheit bzw. für Untereinheiten oder Abteilungen getrennt Rechnung gestellt. Die für die getrennte Rechnungstellung anfallende Zusatzgebühr ist jährlich vorschüssig zu bezahlen und wird zusammen mit der Grundgebühr fakturiert.

Personengebundene Gebühren

Pro versicherte Person CHF 13.20

Stichtag für die Erhebung des gebührenpflichtigen Personalbestands ist der 1. Januar. Die personengebundenen Gebühren sind jährlich vorschüssig zu bezahlen und werden zusammen mit der Grundgebühr und allfälligen Zusatzgebühren für die getrennte Rechnungstellung fakturiert. Bei unterjährigen Mutationen (Ein- und Austritte) erfolgt weder eine Nachbelastung noch eine Rückvergütung personengebundener Gebühren.

B. Ordentliche Verwaltungskosten zulasten der freiwillig weiterversicherten Personen

Mit dem ordentlichen Verwaltungskostenbeitrag beteiligen sich die freiwillig weiterversicherten Personen an den Kosten für die Durchführung der beruflichen Vorsorge. Der ordentliche Verwaltungskostenbeitrag setzt sich zusammen aus einer Grundgebühr von CHF 260 sowie einer personengebundenen Gebühr von CHF 13.20.

Die Grundgebühr wird zusammen mit der personengebundenen Gebühr jährlich vorschüssig fakturiert.

Bei unterjährigen Mutationen (Über- und Austritt) erfolgt keine anteilmässige Nachbelastung oder Rückvergütung.

C. Kosten für ausserordentlichen Aufwand

Den Arbeitgebern sowie den versicherten Personen, den Bezügerinnen und Bezüger von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen (Rentnerinnen und Rentner sowie Bezügerinnen und Bezüger von Kapitaleistungen) sowie den weiteren Anspruchsberechtigten und Begünstigten können folgende Kosten für ausserordentliche Aufwendungen individuell belastet werden:

Inkassomassnahmen

Eingeschriebene Mahnung	CHF 100
Betreibungs-/Arrestbegehren	CHF 200
Fortsetzungsbegehren	CHF 200
Konkurs-/Pfändungsbegehren	CHF 200
Verwertungsbegehren	CHF 200
Rechtsöffnungsbegehren	CHF 300
Forderungseingaben (Konkurs, Sicherheitsfonds usw.)	CHF 200
Klagebegehren	CHF 500
Erstellung eines Tilgungsplanes	CHF 500

Die pauschalen Gebührenansätze für Inkassomassnahmen verstehen sich exkl. der ordentlichen Betreibungs- und Gerichtsgebühren. Vorbehalten bleiben Parteientschädigungen in Gerichts- und Verwaltungsverfahren.

Sonderdienstleistungen

Stundenansatz	CHF 200
---------------	---------

Für Sonderdienstleistungen, welche den üblichen Umfang für die Durchführung der beruflichen Vorsorge qualitativ oder quantitativ übersteigen, wie z.B. die wiederholte Erstellung individueller Spezialberechnungen/-offerten oder -beurteilungen, die Reproduktion von Unterlagen oder die Anfertigung spezifischer Dokumentationen sowie die Erstellung versicherungstechnischer Auswertungen (Datenermittlung) und Unterlagen (wie etwa nach IFRS/IAS 19/US GAAP/Swiss GAAP FER 16), können auf entsprechende Voranzeige hin die von den Mitarbeitenden der BVK-Geschäftsstelle tatsächlich aufgewendeten Arbeitsstunden in Rechnung gestellt werden.

D. Anpassung an die Preisentwicklung

Die vorgenannten Kosten- und Gebührenansätze beruhen auf dem Landesindex der Konsumentenpreise per 31. Dezember 2015 (Stand: 100 Punkte) und können unter Einhaltung einer Anzeigefrist von 2 Monaten jeweils auf den 1. Januar der Preisentwicklung angepasst werden.

Anh. II Zahlungsfristen und Verzugszinsen (Art. 17)

A. Zahlungsfristen

Für Forderungen der BVK gilt eine allgemeine Zahlungsfrist von 30 Tagen nach Rechnungstellung. Dies gilt namentlich für:

- Ordentliche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge;
- weitere periodische Beiträge;
- Sanierungsbeiträge;
- Beiträge zur Weiterführung der Versicherung bei unbezahltem Urlaub;
- Beiträge zur freiwilligen Weiterversicherung;
- ordentliche Verwaltungskosten und Kosten für ausserordentlichen Aufwand;
- Einmalzahlungen, Einkaufsbeträge, reglementarische Aufwertungsbeträge, Nachzahlungen und dergleichen;
- die Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen.

Sanierungseinlagen sowie Nachschusszahlungen zum Ausgleich einer allfälligen Unterdeckung gemäss Teilliquidationsreglement und Anschlussvertrag sind sofort per Stichtag des auslösenden Ereignisses (Gesamt- oder Teilliquidation) zu bezahlen.

B. Verzugszinsanspruch der BVK

Nach Ablauf der vorgenannten Zahlungsfristen wird für Forderungen der BVK ohne Mahnung ein Verzugszins von 5% geschuldet.

Die BVK ist berechtigt, bei Verzug des Arbeitgebers offene Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber mit einer allfälligen Arbeitgeberbeitragsreserve zu verrechnen.

C. Forderungen gegenüber der BVK

Sämtliche Forderungen gegenüber der BVK werden im Verzugsfall zum jeweiligen BVG-Mindestzinssatz (Art. 15 Abs. 2 BVG i.V.m. Art. 12 BVV 2) plus 1% (Art. 7 FZV) verzinst.

Der Verzugszinssatz wird auf den Zeitpunkt von BVG-Mindestzinsänderungen automatisch angepasst.

Anh. III Sparpläne und Spargutschriften bzw. -beiträge (Art. 33 i.V.m. Art. 87)

A. Sparplan «Standard»

Alter der versicherten Personen gemäss Art. 10	Sparbeiträge in % des versicherten Lohnes		
	Versicherte Personen	Arbeitgeber	Total
21 bis 23	4,0	6,0	10,0
24 bis 27	5,2	7,8	13,0
28 bis 32	6,4	9,6	16,0
33 bis 37	7,6	11,4	19,0
38 bis 42	8,8	13,2	22,0
43 bis 47	10,0	15,0	25,0
48 bis 52	10,8	16,2	27,0
53 bis 65	11,6	17,4	29,0
66 bis 70	6,0	9,0	15,0

Die Summe der Spargutschriften im Sparplan «Standard» im Alter 21-65 beträgt 975%.

B. Sparplan «Basis»

Alter der versicherten Personen gemäss Art. 10	Sparbeiträge in % des versicherten Lohnes		
	Versicherte Personen	Arbeitgeber	Total
21 bis 23	2,0	6,0	8,0
24 bis 27	3,2	7,8	11,0
28 bis 32	4,4	9,6	14,0
33 bis 37	5,6	11,4	17,0
38 bis 42	6,8	13,2	20,0
43 bis 47	8,0	15,0	23,0
48 bis 52	8,8	16,2	25,0
53 bis 65	9,6	17,4	27,0
66 bis 70	4,0	9,0	13,0

Die Summe der Spargutschriften im Sparplan «Basis» im Alter 21-65 beträgt 887%.

C. Sparplan «Top»

Alter der versicherten Personen gemäss Art. 10	Sparbeiträge in % des versicherten Lohnes		
	Versicherte Personen	Arbeitgeber	Total
21 bis 23	6,0	6,0	12,0
24 bis 27	7,2	7,8	15,0
28 bis 32	8,4	9,6	18,0
33 bis 37	9,6	11,4	21,0
38 bis 42	10,8	13,2	24,0
43 bis 47	12,0	15,0	27,0
48 bis 52	12,8	16,2	29,0
53 bis 65	13,6	17,4	31,0
66 bis 70	8,0	9,0	17,0

Die Summe der Spargutschriften im Sparplan «Top» im Alter 21-65 beträgt 1'063%.

Anh. IV Umwandlungssätze in % (Art. 7-8 i.V.m. Art. 34-36 und 52-58)

Die monatsgenauen Zwischenwerte werden linear interpoliert.

A. Ordentliche Umwandlungssätze beim Modell «Norm»

Jahrgang	Alter gemäss Art. 10															
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1954															5,30	5,49
1955														5,12	5,30	5,47
1956													4,96	5,12	5,28	5,46
1957												4,80	4,96	5,11	5,26	5,44
1958											4,66	4,80	4,94	5,09	5,25	5,42
1959										4,53	4,65	4,79	4,92	5,07	5,23	5,40
1960									4,40	4,52	4,64	4,77	4,91	5,06	5,21	5,38
1961								4,28	4,39	4,51	4,63	4,76	4,89	5,04	5,20	5,36
1962							4,17	4,27	4,38	4,49	4,61	4,74	4,88	5,02	5,18	5,34
1963						4,06	4,15	4,26	4,37	4,48	4,60	4,73	4,86	5,01	5,16	5,33
1964					3,96	4,05	4,14	4,25	4,35	4,47	4,59	4,71	4,85	4,99	5,15	5,31
1965				3,87	3,94	4,04	4,13	4,24	4,34	4,46	4,57	4,70	4,83	4,98	5,13	5,29
1966			3,78	3,85	3,94	4,03	4,12	4,23	4,33	4,44	4,56	4,69	4,82	4,96	5,11	5,27
1967		3,69	3,75	3,84	3,93	4,02	4,11	4,21	4,32	4,43	4,55	4,67	4,81	4,95	5,10	5,26
1968	3,59	3,67	3,75	3,83	3,92	4,01	4,10	4,20	4,31	4,42	4,54	4,66	4,79	4,93	5,08	5,24
1969	3,58	3,66	3,74	3,82	3,91	4,00	4,09	4,19	4,30	4,41	4,52	4,65	4,78	4,92	5,07	5,22

B. Umwandlungssätze beim Modell «Plus»

Jahrgang	Alter gemäss Art. 10															
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1954															5,60	5,79
1955														5,40	5,58	5,77
1956													5,22	5,38	5,56	5,75
1957												5,05	5,20	5,36	5,54	5,72
1958											4,89	5,02	5,18	5,34	5,52	5,70
1959										4,74	4,86	5,01	5,16	5,32	5,50	5,68
1960									4,60	4,71	4,85	4,99	5,14	5,30	5,48	5,66
1961								4,47	4,57	4,70	4,83	4,97	5,12	5,28	5,46	5,64
1962							4,35	4,44	4,56	4,68	4,82	4,96	5,11	5,27	5,44	5,62
1963						4,23	4,31	4,43	4,54	4,67	4,80	4,94	5,09	5,25	5,42	5,60
1964					4,12	4,20	4,30	4,41	4,53	4,65	4,79	4,92	5,07	5,23	5,40	5,58
1965				4,01	4,09	4,19	4,29	4,40	4,52	4,64	4,77	4,91	5,06	5,21	5,38	5,56
1966			3,91	3,98	4,07	4,17	4,28	4,39	4,50	4,63	4,76	4,89	5,04	5,19	5,36	5,54
1967		3,82	3,88	3,97	4,06	4,16	4,27	4,38	4,49	4,61	4,74	4,88	5,02	5,18	5,34	5,52
1968	3,70	3,78	3,87	3,96	4,05	4,15	4,25	4,36	4,48	4,60	4,73	4,86	5,01	5,16	5,32	5,50
1969	3,69	3,77	3,86	3,95	4,04	4,14	4,24	4,35	4,46	4,58	4,71	4,85	4,99	5,14	5,30	5,48

C. Umwandlungssätze beim Modell «Dyna»

Jahrgang	Alter gemäss Art. 10															
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1954															5,74	5,86
1955														5,61	5,72	5,84
1956													5,48	5,59	5,70	5,82
1957												5,36	5,46	5,57	5,68	5,80
1958											5,25	5,34	5,45	5,55	5,66	5,78
1959									5,14	5,23	5,33	5,43	5,53	5,65	5,76	
1960								5,04	5,13	5,22	5,31	5,41	5,52	5,63	5,74	
1961							4,94	5,03	5,11	5,20	5,30	5,40	5,50	5,61	5,73	
1962						4,85	4,93	5,01	5,10	5,19	5,28	5,38	5,48	5,59	5,71	
1963					4,77	4,84	4,92	5,00	5,08	5,17	5,27	5,36	5,47	5,57	5,69	
1964				4,68	4,75	4,83	4,91	4,99	5,07	5,16	5,25	5,35	5,45	5,56	5,67	
1965			4,60	4,67	4,74	4,82	4,89	4,97	5,06	5,15	5,24	5,33	5,43	5,54	5,65	
1966		4,53	4,60	4,66	4,73	4,81	4,88	4,96	5,04	5,13	5,22	5,32	5,42	5,52	5,63	
1967	4,46	4,52	4,59	4,65	4,72	4,80	4,87	4,95	5,03	5,12	5,21	5,30	5,40	5,50	5,61	
1968	4,39	4,45	4,51	4,58	4,64	4,71	4,78	4,86	4,94	5,02	5,10	5,19	5,29	5,38	5,49	5,60
1969	4,38	4,44	4,50	4,57	4,63	4,70	4,77	4,85	4,92	5,01	5,09	5,18	5,27	5,37	5,47	5,58

D. Umwandlungssätze bei Kombination der Modelle «Plus» und «Dyna»

Jahrgang	Alter gemäss Art. 10															
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1954															6,04	6,18
1955														5,89	6,02	6,16
1956													5,74	5,87	5,99	6,13
1957												5,61	5,72	5,84	5,97	6,11
1958											5,48	5,59	5,70	5,82	5,95	6,08
1959										5,36	5,46	5,57	5,68	5,80	5,93	6,06
1960								5,24	5,34	5,44	5,55	5,66	5,78	5,91	6,04	
1961							5,13	5,23	5,32	5,42	5,53	5,64	5,76	5,89	6,02	
1962						5,03	5,12	5,21	5,31	5,41	5,51	5,63	5,74	5,86	5,99	
1963					4,93	5,02	5,10	5,19	5,29	5,39	5,50	5,61	5,72	5,84	5,97	
1964				4,84	4,92	5,00	5,09	5,18	5,27	5,37	5,48	5,59	5,70	5,82	5,95	
1965				4,75	4,83	4,91	4,99	5,08	5,17	5,26	5,36	5,46	5,57	5,68	5,80	5,93
1966			4,67	4,74	4,82	4,89	4,98	5,06	5,15	5,24	5,34	5,44	5,55	5,66	5,78	5,91
1967		4,59	4,66	4,73	4,80	4,88	4,96	5,05	5,14	5,23	5,33	5,43	5,53	5,65	5,76	5,89
1968	4,51	4,58	4,65	4,72	4,79	4,87	4,95	5,03	5,12	5,21	5,31	5,41	5,52	5,63	5,74	5,87
1969	4,50	4,57	4,63	4,71	4,78	4,86	4,94	5,02	5,11	5,20	5,29	5,39	5,50	5,61	5,72	5,84

Anh. V Barwertfaktoren zur Berechnung des Ablösungswertes von Altersrenten (Art. 40 Abs. 1 lit. b)

Jahrgang	Alter gemäss Art. 10																						
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70							
1954															5.553	4.681							
1955														6.411	5.556	4.683							
1956													7.255	6.415	5.558	4.685							
1957												8.086	7.259	6.418	5.561	4.687							
1958										8.905	8.091	7.263	6.421	5.564	4.689								
1959								9.712	8.910	8.096	7.267	6.424	5.566	4.691									
1960									10.506	9.718	8.915	8.100	7.271	6.428	5.569	4.693							
1961										11.288	10.512	9.723	8.920	8.104	7.275	6.431	5.571	4.695					
1962											12.057	11.294	10.518	9.729	8.925	8.109	7.278	6.434	5.573	4.696			
1963												12.815	12.064	11.301	10.524	9.734	8.930	8.113	7.282	6.437	5.576	4.698	
1964																							
1964																							
1965																							
1965																							
1966																							
1966																							
1967																							
1967																							
1968																							
1968																							
1969																							
1969																							

Die monatsgenauen Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Anh. VI Barwertfaktoren zur Finanzierung des Überbrückungszuschusses zur Altersrente durch die Altersrentnerinnen und Altersrentner (Art. 89 Abs. 3)

Jahrgang	Alter gemäss Art. 10											
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
1959											0.396	0.000
1960									0.784	0.396	0.000	
1961								1.164	0.784	0.396	0.000	
1962							1.537	1.164	0.784	0.396	0.000	
1963						1.903	1.537	1.165	0.784	0.396	0.000	
1964					2.262	1.903	1.538	1.165	0.784	0.396	0.000	
1965				2.615	2.263	1.904	1.538	1.165	0.784	0.396	0.000	
1966			2.962	2.616	2.263	1.904	1.538	1.165	0.784	0.396	0.000	
1967		3.303	2.963	2.616	2.263	1.904	1.538	1.165	0.784	0.396	0.000	
1968	3.638	3.304	2.963	2.617	2.264	1.904	1.538	1.165	0.784	0.396	0.000	
1969	3.639	3.304	2.964	2.617	2.264	1.905	1.538	1.165	0.785	0.396	0.000	

Die monatsgenauen Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Anh. VII Einkauf zur Erhöhung des Sparguthabens (Art. 92 Abs. 1)

Höchstansätze in % des versicherten Lohnes:

Alter gemäss Art. 10	«Standard»-Sparplan	«Basis»-Sparplan	«Top»-Sparplan
21	10,0	8,0	12,0
22	20,1	16,1	24,2
23	30,4	24,4	36,5
24	43,9	35,7	52,1
25	57,6	47,3	67,9
26	71,4	59,0	83,9
27	85,5	70,8	100,1
28	102,8	85,9	119,6
29	120,3	101,2	139,4
30	138,1	116,7	159,5
31	156,2	132,4	179,9
32	174,5	148,4	200,6
33	196,1	167,6	224,5
34	218,0	187,1	248,9
35	240,3	206,9	273,6
36	262,9	227,0	298,7
37	285,8	247,4	324,2
38	312,0	271,1	353,0
39	338,7	295,1	382,3
40	365,8	319,5	412,0
41	393,2	344,3	442,1
42	421,1	369,4	472,7
43	452,4	398,0	506,8
44	484,1	426,9	541,3
45	516,3	456,3	576,4
46	549,1	486,1	612,0
47	582,2	516,3	648,2
48	617,9	549,0	686,8
49	654,2	582,2	726,1
50	690,9	615,9	765,9
51	728,2	650,1	806,3
52	766,1	684,8	847,4
53	806,5	722,0	891,0
54	847,6	759,8	935,3
55	889,2	798,2	980,3
56	931,5	837,1	1'025,9
57	974,4	876,6	1'072,2
58	1'017,9	916,7	1'119,2
59	1'062,1	957,3	1'166,9
60	1'107,0	998,6	1'215,4
61	1'152,5	1'040,5	1'264,5
62	1'198,7	1'083,1	1'314,4
63	1'245,6	1'126,2	1'365,0
64	1'293,2	1'170,0	1'416,4
65	1'341,5	1'214,5	1'468,5

Anh. VIII Einkauf in die vorzeitige Alterspensionierung bzw. in die vorzeitige Entlassung altershalber (Art. 92 Abs. 2)

Maximalansätze und -quoten in % des versicherten Lohnes:

Alter gemäss Art. 10	Maximalansatz	Maximalquote
21	250,9	-
22	254,7	-
23	258,5	-
24	262,3	-
25	266,3	-
26	270,2	-
27	274,3	-
28	278,4	-
29	282,5	-
30	286,7	-
31	291,0	-
32	295,4	-
33	299,8	-
34	304,2	-
35	308,8	-
36	313,4	-
37	318,1	-
38	322,8	-
39	327,6	-
40	332,5	-
41	337,5	-
42	342,5	-
43	347,6	-
44	352,8	-
45	358,1	-
46	363,4	-
47	368,8	-
48	374,4	-
49	379,9	-
50	385,6	-
51	391,4	-
52	397,2	-
53	403,1	-
54	409,2	-
55	415,3	969,7
56	421,5	881,5
57	427,8	794,6
58	434,1	708,6
59	440,6	618,9
60	447,2	530,3
61	361,6	442,9
62	273,0	352,3
63	181,9	259,2
64	92,0	167,4
65	0,0	73,4

**Anh. IX Richtgrößen für die Gewährung von Leistungsverbesserungen auf laufenden Altersrenten:
Kohorten-Modell (Art. 99 Abs. 2 lit. c i.V.m. Art. 99 Abs. 3)**

Jahrgang	Zinsversprechen (kumuliert ab Referenzalter)	Effektiv erfolgte Verzinsung der Sparguthaben (kumuliert ab Referenzalter)	Vergleichsgrösse für mögliche Leistungsverbesserungen
1936	148,2%	59,7%	-88,5%
1937	142,5%	55,7%	-86,8%
1938	136,8%	51,7%	-85,1%
1939	131,1%	46,7%	-84,4%
1940	125,4%	42,7%	-82,7%
1941	119,7%	38,7%	-81,0%
1942	114,0%	35,5%	-78,5%
1943	108,3%	33,2%	-75,1%
1944	102,6%	30,7%	-71,9%
1945	96,9%	28,2%	-68,7%
1946	91,2%	25,7%	-65,5%
1947	85,5%	23,0%	-62,5%
1948	50,6%	15,5%	-35,1%
1949	46,0%	14,5%	-31,5%
1950	41,4%	13,2%	-28,2%
1951	36,8%	12,0%	-24,8%
1952	24,5%	11,2%	-13,3%
1953	21,0%	10,5%	-10,5%
1954	17,5%	9,0%	-8,5%
1955	14,0%	7,5%	-6,5%
1956	10,5%	6,0%	-4,5%
1957	7,0%	4,0%	-3,0%
1958	3,5%	1,9%	-1,6%

(Stand: 1. Januar 2024)

Massgebend für die Gewährung von Leistungsverbesserungen ist weder das Eintrittsdatum noch die Versicherungsdauer bei der BVK, sondern einzig der Jahrgang der Altersrentnerinnen und Altersrentner.

Ist die Vergleichsgrösse für mögliche Leistungsverbesserungen negativ, haben die Altersrentnerinnen und Altersrentner des entsprechenden Jahrgangs im Vergleich zur effektiv erfolgten Verzinsung der Sparguthaben der versicherten Personen eine kumulierte Mehrverzinsung in dieser Höhe erhalten.

Ist die Vergleichsgrösse für mögliche Leistungsverbesserungen positiv, haben die Altersrentnerinnen und Altersrentner des entsprechenden Jahrgangs im Vergleich zur effektiv erfolgten Verzinsung der Sparguthaben der versicherten Personen eine kumulierte Minderverzinsung in dieser Höhe erhalten.

Anh. X Abkürzungen und Begriffe

«Basis»	Sparplan in der Hauptvorsorge, bei dem die Sparbeitragssätze der versicherten Personen 2 Prozentpunkte unter den Beitragssätzen gemäss «Standard»-Sparplan liegen (bei gleichbleibenden Arbeitgeberbeiträgen)
«Dyna»	Modell des Altersleistungsbezugs, bei dem sich die Altersrente zugunsten einer höheren Ausgangsrente bis zur Vollendung des 75. Altersjahres mit jedem vollen Monat des Rentenbezugs um 0,125% reduziert (d.h. um 1,5% pro Bezugsjahr)
«Ergänzungsvorsorge»	Zusatzvorsorgelösung der BVK zur Zusatzversicherung bestimmter Personenkategorien für Lohnanteile über dem anderthalbfachen oberen Grenzbetrag gemäss BVG
«Flex»	Modell des Altersleistungsbezugs, bei dem anstelle einer Altersrente das vorhandene Sparguthaben ganz oder teilweise als Kapital ausgerichtet wird
«Gesamtvorsorge»	Zusatzvorsorgelösung der BVK zum Versicherungseinschluss des in der Hauptvorsorge nicht versicherten Koordinationsabzugs
«Hauptvorsorge»	Hauptvorsorge gemäss Vorsorgereglement
«Kombi»	Modell des Altersleistungsbezugs, bei dem der Ablösungswert der bis zur Vollendung des 75. Altersjahres zahlbaren Altersrente ganz oder teilweise als Kapital ausgerichtet wird
«Nebenvorsorge»	Zusatzvorsorgelösung der BVK zur freiwilligen Versicherung für den Lohn, den eine versicherte Person bei einem anderen, nicht der BVK angeschlossenen Arbeitgeber erzielt, ohne dafür der obligatorischen Versicherung gemäss BVG zu unterstehen
«Norm»	Regel-Modell des Altersleistungsbezugs, bei dem die ordentlichen Umwandlungssätze zur Anwendung kommen
«Plus»	Modell des Altersleistungsbezugs, bei dem die anwartschaftlichen Leistungen (mitversicherte Hinterbliebenenleistungen an Ehegatten bzw. Partnerinnen und Partner) zugunsten eines höheren Umwandlungssatzes von 2/3 auf 1/3 der Altersrente reduziert werden
«Standard»	Sparplan in der Hauptvorsorge, bei dem die in Prozenten des versicherten Lohnes berechneten Sparbeiträge von den versicherten Personen und den Arbeitgebern im Verhältnis 40:60 getragen werden
«Top»	Vorsorgeplan in der Hauptvorsorge, bei dem die Sparbeitragssätze der versicherten Personen 2 Prozentpunkte über den Beitragssätzen gemäss «Standard»-Sparplan liegen (bei gleichbleibenden Arbeitgeberbeiträgen)
«Zusatzvorsorge»	Zusatzvorsorge gemäss anwendbarem Zusatzreglement
After Running	Durchführen eines gleichlaufenden Eigengeschäfts unmittelbar nach einer Finanztransaktion der BVK
AGBR	Arbeitgeberbeitragsreserve

AHV	Eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (SR 831.10)
AHVV	Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (SR 831.101)
Aktive	Versicherte Personen in der Risikoversicherung (Aufnahme ab dem 1. Januar des Jahres, indem das 18. Altersjahr vollendet wird) oder in der Vollversicherung (Aufnahme ab dem 1. Januar des Jahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird)
Angemessenheit	Grundsatz, wonach das Einkommen und die Rentenversorgung in einem gewissen Verhältnis stehen sollen und eine Überversicherung vermieden werden soll, wobei die Angemessenheit eines Vorsorgeplans in Abhängigkeit vom versicherten Lohn resp. Einkommen bestimmt wird und bei mehreren Vorsorgeplänen die Begrenzung in der Gesamtheit aller Vorsorgeverhältnisse eingehalten werden muss
Anlagereglement	Anlagereglement der BVK vom 28. September 2020, in Kraft ab 1. Februar 2021
ASIP	Schweizerischer Pensionskassenverband
ASIP-Charta	Charta des ASIP vom Oktober 2011
ASIP-FRL	Fachrichtlinie zur ASIP-Charta vom Oktober 2011
ASIP-Umsetzungshilfen	Umsetzungshilfen des ASIP vom 16. Juli 2012 für die ASIP-Charta und die ASIP-FRL
ASIP-Verhaltenskodex	ASIP-Charta und ASIP-FRL, samt ASIP-Umsetzungshilfen
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (SR 830.1)
ATSV	Verordnung über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 11. September 2002 (SR 830.11)
BankG	Bundesgesetz über die Banken und Sparkassen (Bankengesetz) vom 8. November 1934 (SR 952.0)
Beschäftigungsgrad	Der Beschäftigungsgrad richtet sich nach dem Anstellungsverhältnis und entspricht in der Regel dem Verhältnis zwischen der individuellen Arbeitszeit der versicherten Person und der betrieblichen Normalarbeitszeit einer Vollzeitstelle
bspw.	beispielsweise
BVG	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)
BVK	Stiftung «BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich»
BVS	BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich
BVV 2	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 18. April 1984 (SR 831.441.1)
bzw.	beziehungsweise
CHF	Schweizer Franken
Churning	Umschichten von Depots der BVK ohne einen im Interesse der BVK liegenden wirtschaftlichen Grund

Datenschutz- und Informations-	Reglement der BVK über den Datenschutz und die Informationssi-
sicherheitsreglement	cherheit vom 13. April 2023, in Kraft ab 1. September 2023
Derivate	Finanzkontrakte, deren Wert von einem oder mehreren Basiswerten abhängt und die keine Kassageschäfte darstellen
d.h.	das heisst
Drittarbeitgeber	Arbeitgeber einer versicherten Person, welcher für die Durchführung der obligatorischen Versicherung gemäss BVG nicht der BVK angeschlossen ist
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz vom 25. September 2020 (SR 235.1)
DSGVO	Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung)
DSMS	Datenschutz-Management-System
DSV	Verordnung über den Datenschutz vom 31. August 2022 (SR 235.11)
EDÖB	Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter, der die Anwendung der bundesrechtlichen Datenschutzvorschriften beaufsichtigt
ELG	Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung vom 6. Oktober 2006 (SR 831.30)
ELV	Verordnung über die Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung vom 15. Januar 1971 (SR 831.301)
ETF	Exchange Traded Funds (kollektive Kapitalanlagen, deren Anteile an einer Börse gehandelt werden und die in der Regel eine optimale Nachbildung eines Indexes bezwecken)
FCA	Financial Conduct Authority (unabhängige Finanzmarktaufsichtsbehörde im Vereinigten Königreich, die zusammen mit der Bank of England mit ihrer Prudential Regulation Authority für die Finanzmarktaufsicht im Vereinigten Königreich zuständig ist), eine Nachfolgebehörde der Financial Services Authority (FSA)
FIDLEG	Bundesgesetz über die Finanzdienstleistungen (Finanzdienstleistungsgesetz) vom 15. Juni 2018 (SR 950.1)
FIDLEV	Verordnung über die Finanzdienstleistungen (Finanzdienstleistungsverordnung) vom 6. November 2018 (SR 950.11)
FinfraG	Bundesgesetz über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (Finanzmarktinfrastrukturgesetz) vom 19. Juni 2015 (SR 958.1)
FinfraV	Verordnung über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (Finanzmarktinfrastrukturverordnung) vom 25. November 2015 (SR 958.11)
FinfraV-FINMA	Verordnung der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und

	Derivatehandel (Finanzmarktinfrastrukturverordnung-FINMA) vom 3. Dezember 2015 (SR 958.111)
FINIG	Bundesgesetz über die Finanzinstitute (Finanzinstitutsgesetz) vom 15. Juni 2018 (SR 954.1)
FINIV	Verordnung über die Finanzinstitute (Finanzinstitutsverordnung) vom 6. November 2019 (SR 954.11)
FINMA	Eidgenössische Finanzmarktaufsicht
FINMAG	Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (Finanzmarktaufsichtsgesetz) vom 22. Juni 2007 (SR 956.1)
FINMAV	Verordnung zum Finanzmarktaufsichtsgesetz vom 13. Dezember 2019 (SR 956.11)
Front Running	Durchführen eines gleichlaufenden Eigengeschäfts unmittelbar vor einer Finanztransaktion der BVK
FZG	Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz) vom 17. Dezember 1993 (SR 831.42)
FZV	Verordnung über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsverordnung) vom 3. Oktober 1994 (SR 831.425)
ggf.	gegebenenfalls
Hauptreglement	Vorsorgereglement der BVK
Hauptsparguthaben	Sparguthaben in der Hauptversicherung/-vorsorge
Hauptversicherung	Hauptversicherung bei der BVK nach Massgabe des Vorsorgereglements
Hauptvorsorgeplan	Vorsorgeplan in der Hauptversicherung/-vorsorge
IAS 19	International Accounting Standards Nr. 19 «Leistungen an Arbeitnehmer»
IFRS	International Financial Reporting Standards (internationale Rechnungslegungsvorschriften für Unternehmen, die vom International Accounting Standards Board [IASB] herausgegeben werden)
IKS	Internes Kontrollsystem
Indexfonds	Kollektive Kapitalanlagen, die darauf abzielen, einen Index möglichst exakt nachzubilden (anstatt aktiv Vermögenswerte zu kaufen und zu verkaufen, wie dies bei aktiv verwalteten kollektiven Kapitalanlagen der Fall ist, werden bei Indexfonds die Aktien oder anderen Vermögenswerte im selben Verhältnis wie im Index gehalten)
insbes.	insbesondere
Insider-Handel	Ausnützen vertraulicher und möglicherweise kursrelevanter Tatsachen bei der Durchführung von Eigengeschäften
Insider-Information	Der Öffentlichkeit nicht zugängliche Informationen, welche dazu geeignet sind, bei ihrer Veröffentlichung den Kurs eines Finanzinstruments erheblich zu beeinflussen (aufgrund dessen würden Anleger die betreffenden Informationen wahrscheinlich als Teil der Grundlage ihrer Anlageentscheidung nutzen)

Integritäts- und Loyalitätsreglement	Reglement der BVK über die Integrität und Loyalität der Verantwortlichen vom 28. September 2023, in Kraft ab 1. Januar 2024
ISG	Bundesgesetz über die Informationssicherheit (Informationssicherheitsgesetz, ISG) vom 18. Dezember 2020 (SR 128)
ISMS	Informationssicherheits-Management-System
i.S.v.	im Sinne von
IV	Eidgenössische Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959 (SR 831.20)
i.V.m.	in Verbindung mit
IVV	Verordnung über die Invalidenversicherung vom 17. Januar 1961 (SR 831.201)
KAG	Bundesgesetz über die kollektiven Kapitalanlagen (Kollektivanlagen-gesetz) vom 23. Juni 2006 (SR 951.31)
KKV	Verordnung über die kollektiven Kapitalanlagen (Kollektivanlagenver-ordnung) vom 22. November 2006 (SR 951.311)
KKV-FINMA	Verordnung der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht über die kollektiven Kapitalanlagen (Kollektivanlagenverordnung-FINMA) vom 27. August 2014 (SR 951.312)
Kollektivität	Grundsatz, wonach sich die Zugehörigkeit zu einem Versichertenkollektiv nach objektiven Kriterien wie insbes. nach der Anzahl Dienstjahre, der ausgeübten Funktion, der hierarchischen Stellung im Betrieb, dem Alter oder der Lohnhöhe richten muss, wobei die Kollektivität auch im Fall der Versicherung einer einzelnen Person ein-gehalten ist, wenn gemäss Reglement die Aufnahme weiterer Perso-nen grundsätzlich möglich ist
Large-Cap-Anlagen	Anlagen in grosskapitalisierte Unternehmen mit einer Marktkapitali-sierung von mindestens CHF 10 Mia.
Musteranschlussvertrag	Standardisierter Vertrag für den Anschluss von Arbeitgebern an die BVK zur Durchführung der beruflichen Vorsorge für das zu versi-chernde Personal
MV	Militärversicherung
MVG	Bundesgesetz über die Militärversicherung vom 19. Juni 1992 (SR 833.1)
MVV	Verordnung über die Militärversicherung vom 10. November 1993 (SR 833.11)
NCSC	Nationales Zentrum für Cybersicherheit (National Cyber Security Centre), welches für die koordinierte Umsetzung der Nationalen Stra-tegie zum Schutz der Schweiz vor Cyberrisiken zuständig ist und per 1. Januar 2024 in ein Bundesamt umgewandelt sowie aus dem Eidge-nössischen Finanzdepartement (EFD) ins Eidgenössische Departe-ment für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) überführt worden ist
OAK BV	Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge

o.ä.	oder ähnlich
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (SR 220)
Ordentliches Pensionierungsalter	Reglementarisches Referenzalter
Organisationsreglement	Organisationsreglement der BVK vom 18. November 2022, in Kraft ab 1. Januar 2023
Parallel Running	Durchführen eines gleichlaufenden Eigengeschäfts parallel zu einer Finanztransaktion der BVK
Pension Fund Governance	Systematische und umfassende Pensionskassenführung zur Steuerung und Sicherstellung von Transparenz, Kontrolle, Qualitätsmanagement sowie Prozessabwicklung und -einhaltung
Reglementarisches Referenzalter	Mit Vollendung des 65. Altersjahres (ab 1. Januar 2010) bzw. mit Vollendung des 62. Altersjahres (bis 31. Dezember 2009) erreichtes ordentliches Pensionierungsalter
Rentnerinnen oder Rentner	Bezügerinnen oder Bezüger von Rentenleistungen (Alters-, Invaliden- oder Hinterbliebenenrenten)
resp.	respektive
Risikoversicherung	Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen der Risiken Invalidität und Tod
Rückstellungsreglement	Reglement der BVK über die versicherungstechnischen Rückstellungen vom 22. November 2021, in Kraft ab 31. Dezember 2021
Rücktrittsalter	Alter bei Eintritt des Versicherungsfalls infolge Alterspensionierung oder vorzeitiger Entlassung altershalb
s.	siehe
SAA	Strategische Asset Allokation
SEC	United States Securities and Exchange Commission (Börsenaufsichtsbehörde, welche für die Kontrolle des Wertpapierhandels in den Vereinigten Staaten zuständig ist)
SHAB	Schweizerisches Handelsamtsblatt
SMI	Swiss Market Index
Statuten	Statuten der (ehemaligen) Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 22. Mai 1996 (LS 177.21)
Stiftungsurkunde	Stiftungsurkunde der BVK vom 27. September 2017, von der BVS genehmigt am 6. Oktober 2017 und im Handelsregister eingetragen am 23. Oktober 2017 (vormals: Stiftungsurkunde vom 26. November 2007, vom Regierungsrat des Kantons Zürich erlassen am 30. Mai 2007 und vom Kantonsrat Zürich genehmigt am 5. November 2007 [LS 177.201.2])
SVVK - ASIR	Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen. Der SVVK - ASIR wurde im Dezember 2015 von bedeutenden institutionellen Investoren gegründet (worunter die BVK) und bezweckt die Er-

	bringung von Dienstleistungen für seine Mitglieder, damit sie im Rahmen ihrer Anlageentscheide die Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft ganzheitlich wahrnehmen können
Swiss GAAP FER 26	Fachempfehlung Nr. 26 der Stiftung für Fachempfehlungen zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER), «Rechnungslegung von Vorsorgeeinrichtungen» (überarbeitet: 2013, in Kraft gesetzt: 1. Januar 2014)
Teilliquidationsreglement	Teilliquidationsreglement der BVK vom 30. Juni 2020, in Kraft ab 1. Januar 2021
u.a.	unter anderem
US-GAAP	United States Generally Accepted Accounting Principles (US-amerikanische Rechnungslegungsvorschriften und allgemein anerkannte Verfahrensweisen der Rechnungslegung)
UV	Unfallversicherung
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (SR 832.20)
UVV	Verordnung über die Unfallversicherung vom 20. Dezember 1982 (SR 832.202)
v.a.	vor allem
VAG	Bundesgesetz betreffend die Aufsicht über Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz) vom 17. Dezember 2004 (SR 961.01)
Versicherte Personen (Aktive)	Personen in der Risikoversicherung (Aufnahme ab dem 1. Januar des Jahres, indem das 18. Altersjahr vollendet wird) oder in der Vollversicherung (Aufnahme ab dem 1. Januar des Jahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird)
vgl.	vergleiche
Vollversicherung	Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen des Altersrücktritts sowie der Risiken Invalidität und Tod
Vorsorgereglement	Vorsorgereglement der BVK vom 26. Juni 2023, in Kraft ab 1. Januar 2024
Wahlreglement	Wahlreglement der BVK vom 30. März 2020, in Kraft ab 1. Januar 2020
WahIV BVK	Verordnung über die Wahl des ersten Stiftungsrates der Stiftung «BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich» vom 4. Juli 2012 (LS 177.201.13)
WEF	Wohneigentumsförderung
WEFV	Verordnung über die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge vom 3. Oktober 1994 (SR 831.411)
z.B.	zum Beispiel
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (SR 210)
Zusatzreglement	Zusatzreglement der BVK
Zusatzreglement «Ergänzungsvorsorge»	Reglement der BVK über die «Ergänzungsvorsorge» vom 28. September 2020, in Kraft ab 1. Januar 2022

Vorsorgereglement 1.1.2024

Zusatzreglement «Gesamtvorsorge»	Reglement der BVK über die «Gesamtvorsorge» vom 28. September 2020, in Kraft ab 1. Januar 2022
Zusatzreglement «Nebenvorsorge»	Reglement der BVK über die «Nebenvorsorge» vom 28. September 2020, in Kraft ab 1. Januar 2022
Zusatzsparguthaben	Sparguthaben in der Zusatzversicherung/-vorsorge
Zusatzversicherung/-vorsorge	Zusatzversicherung/-vorsorge bei der BVK
Zusatzvorsorgeplan	Vorsorgeplan in der Zusatzversicherung/-vorsorge
zzt.	zurzeit

Stichwortregister

* § / Art.

Abfindung

Grundsatz	PG	26
Voraussetzungen	PG	26
Höhe	PVO 7; VVO 16g	
Kürzung.....	VVO	17
Verhältnis zu Leistungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal	PG	26
Vorbehalt bei fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses	PG	22
Vorbehalt bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung	PG	18
Zuständigkeit.....	LPVO	3

Abtretung von Lohnansprüchen	PVO	24
---	-----	----

Abtretung von Ansprüchen an die Versicherungskasse	BVKR	73
---	------	----

Abwesenheiten, s. Urlaub

Adoption

s. Begründung eines Pflegekindverhältnisses

Alterskinderrente	BVKR	39
--------------------------------	------	----

Altersleistungen, Anspruch	BVKR	30
---	------	----

Altersrente

bei Altersrücktritt	BVKR	34
bei Entlassung altershalber	BVKR	35
Kapitalbezug	BVKR	40

Altersrücktritt	PG 24a; BVKR 7	
------------------------------	----------------	--

Grundsatz	PG	16
Versicherungsleistungen	BVKR	34
kein Anspruch auf Abfindung	PG	26
maximal zwei Teilschritte	VVO	19a

Amt, öffentliches

Grundsatz	LPG	22
Abgabepflicht	VVO	145

Amtsgeheimnis

Grundsatz	PG	51
Ausnahmen	VVO	143

*LPG → Lehrpersonalgesetz

LPVO → Lehrpersonalverordnung

PHG → Gesetz über die Pädagogische Hochschule

VSM → Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen

PG → Personalgesetz

PVO → Personalverordnung

VVO → Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

BVKR → Vorsorgereglement der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich

Anspruch auf Altersrente	BVKR	30
Anspruch auf Invalidenrente	BVKR	41
Anerkennung besonderer Leistungen	LPVO	19
Anhörung		
vor Aussprache der Kündigung	VVO	18
vor Aussprache eines Verweises	PG	30
vor Erlass belastender Verfügungen	PG	31
Vikarinnen, Vikare, nachträgliche.....	LPG	26
Anlaufstufe	LPVO 24; Anhang A	
An- und Abmeldung bei Behörden s. Urlaub		
Annahme von Geschenken	PG	50
Anrechenbarer Lohn	BVKR	19
Mittelungspflicht bei Änderungen.....	BVKR	11
Anstellung		
Grundsatz, Anstellungsverhältnis	LPG	5
Beginn	LPVO	17
Beschäftigungsgrad minimaler	LPG	6
befristete	PG	13
Unterrichtsverpflichtung.....	LPG	6
Voraussetzung der	LPG	7
Vikarinnen, Vikare, Anstellung.....	LPG	25
Arbeitsverhältnis		
Rechtsnatur	PG	7
Beendigung	PG	16
Dauer	LPG	5
Lehrpersonen, Kündigung	LPG	8
Vikarinnen, Vikare	LPG 26; LPVO 30	
Arbeitszeit s. Pensen		
Arbeitszeit und Tätigkeitsbereiche Lehrperson	LPG 19 ff.; LPVO 10 ff.	
Arbeitszeugnis	VVO 139 / PG 46	
Archivierung s. Aufbewahrung von Personendaten		
Arzt- und Zahnarztkonsultationen s. Urlaub		
Arztzeugnis	VVO	100
Aufbewahrung von Personendaten		
Grundsatz	VVO	28
Nach Austritt aus dem Staatsdienst	PG	36
Aufsichtsbehörde		
Grundsatz	PG	4
Schulpflege, Aufsicht der	LPG	21
Aufsichtsrechtliches Einschreiten, Bildungsdirektion	LPG	11
Auslagen, dienstliche s. Spesen		

Austrittsgespräch	VVO	139
Aus- und Weiterbildung		
Grundsatz	LPG	18
Akten über	VVO	21
Dienstliche Auslagen	LPVO	20
gemeindeeigene	LPG	21
Obligatorische	LPG	18c
Weiterbildungs- und Beratungsangebot	LPG	12
Ausscheiden aus der Versicherungskasse im Allgemeinen....	BVKR	28
infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber		
.....	BVKR	29
Ausschreibung von offenen Stellen		
Grundsatz	PG 9; LPG 9	
Verfahren	VVO	11
Vikariate	LPG	25
Auszahlung des Lohnes		
Grundsatz	PVO	12
Zeitpunkt, Vorschüsse	VVO	40
13. Monatslohn	VVO	50
Barauslagen s. Spesen		
Bearbeiten von Personendaten	PG	34
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	PG	23
Beendigungsgründe Arbeitsverhältnis	PG	16
Befristete Arbeitsverhältnisse, Versicherung	BVKR	5
Beginn des Arbeitsverhältnisses	VVO	13
Behinderte	PG	5
Beiträge der Versicherten zur Versicherungskasse	BVKR	85
Beiträge des Staates zur Versicherungskasse	BVKR	85
Beitragspflicht, Beginn und Ende	BVKR	86
Bekanntgabe von Personendaten	PG	35
Belästigung, sexuelle	VVO	135
Benachteiligungsverbot	PVO	52
Benützung technischer Einrichtungen	VVO	31
Beratung	LPG	12
Berufliche Vorsorge		
Grundsätze	PG	6a
Leistungen des Kantons	PG 6b; BVKR	
Berufsauftrag	LPG	18ff

Berufsinvalidität	BVKR	42
Anspruch auf Invalidenrente	BVKR	41
Höhe der Berufsinvalidenrente	BVKR	43
Überbrückungszuschuss	BVKR	46
s. auch Erwerbsinvalidität		
Berufskrankheit		
Abtretung von Ansprüchen gegenüber Dritten	VVO	106
Anrechnung von Taggeldern	VVO	104
Leistungen des Staates bei Invalidität und Tod	VVO	109
Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge	VVO	108
Übergang der Haftpflichtansprüche auf den Staat	VVO	108
Unfallmeldung	VVO	102
Berufspflicht-Verletzung		
Aufsicht der Schulpflegen	LPG	21
Meldung schwerwiegender Mängel.....	LPG	24
Beschäftigungsverbot	LPG	24a
Entzug Lehrdiplom.....	LPG	24b
Berufspflichtverletzung, Auflagen	LPVO	29a
Berufsunfall		
Abtretung von Ansprüchen gegenüber Dritten	VVO	106
Anrechnung von Taggeldern	VVO	104
Leistungen des Staates bei Invalidität und Tod	VVO	109
Leistungen des Staates bei nicht obligatorisch versicherten Personen	VVO	110
Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge	VVO	108
Übergang der Haftpflichtansprüche auf den Staat	VVO	108
Unfallmeldung	VVO	100
Berufsverband	LPG	17
Beschäftigungsgrad minimaler	LPG	6
Beurteilungs- und Förderungsgespräch	VVO	138
Beurteilungsverfahren, s. Mitarbeiterbeurteilung		
Bewährungsfrist		
bei Kündigung		
– Grundsatz	PG	19
– Dauer und Verfahren	VVO	18
bei Rückstufung	LPVO	24
im ersten Anstellungsjahr an einem Schulort	LPG	8
Verzicht	LPVO 3; VVO	18
Bewerbungsunterlagen	PG	10
Bewerbungsverfahren	VVO	11a
Bezahlte Abwesenheit		
Grundsatz	LPVO	27
Kompensation.....	LPVO	27

Bezahlter Urlaub

für außerschulische Jugendarbeit	VVO	89
für familiäre Ereignisse	VVO	85
für Funktionärinnen und Funktionäre sowie Teilnehmende an kulturellen oder sportlichen Anlässen	VVO	89
für Feuerwehrlübungen und Kaderkurse	VVO	89
für humanitäre Einsätze	VVO	90
für Militär und Zivilschutz	VVO	87
für persönliche Angelegenheiten	VVO	86
für Samariter- und Sanitätsdienst	VVO	89
für Vorstandsmitglieder und Delegierte von Personalverbänden	VVO	88
Schwangerschaftsurlaub, s. Schwangerschaft Zuständigkeit zur Bewilligung	LPVO	28
Bürogeräte, selbstgestellte	VVO	75

Case Management

Grundsatz	PG	39a
Voraussetzungen	PG	39b
Teilnahme und Mitwirkung	PG	39c
Case Manager	PG	39d
Case Management	VVO	100a
Durchführung	VVO	100b
Chancengleichheit	PG	5

Datenschutz

Grundsätze	PG	34
Aufbewahrung von Personendaten	VVO	28
Personalakten	VVO	21
Personaldossier	VVO	22
Referenzauskünfte	VVO	25
Zentrales Personalinformationssystem	VVO	29
Zugriff	VVO	24

Dienstaltersgeschenk

Anspruch	PVO 28; LPVO 21	
Aufteilung	LPVO	21
Auszahlung	VVO	49
Bemessung	VVO	45
Berechnung der Dienstjahre	VVO	167
Berechnung, Form des Bezugs, Meldepflicht	LPVO	21
Bezug als Urlaub	LPVO	21
nächstfälliges	PVO	28

Teilbetrag	VVO 47; LPVO 21	
Unterschiedlicher Beschäftigungsgrad, Sonderfälle	VVO	46
Dienstaussetzungen		
Pflicht zur Einreichung eines Arzzeugnisses	VVO	100
wiederholte Dienstaussetzungen.....	VVO	101
Dienstjahre, Berechnung der		
Fiktives Eintrittsdatum	VVO	14
Grundsatz	PG	13
zu berücksichtigende Arbeitsverhältnisse	VVO	167
Dienstliche Auslagen s. auch Spesen.....	LPVO	20
Dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchung	VVO	146
Dienstverhältnis s. Arbeitsverhältnis		
Dienstwohnung, Vergünstigungen	LPG	13
Diskriminierung	PG	21
Eheähnliche Lebensgemeinschaft	BVKR	58
Ehegattenrente		
an geschiedene Ehegatten.....	BVKR	56
Höhe der Ehegattenrente bei Tod einer vers. Person.....	BVKR	53
Voraussetzungen	BVKR	52
s. auch Eheähnliche Lebensgemeinschaft		
Ehescheidung , Aufteilung des Sparguthabens.....	BVKR	72
Ein- und Abstellplätze s. Parkplätze		
Einhaltung des Stundenplans	LPG 23; LPVO 26	
Einleitung einer vertrauensärztlichen Untersuchung	VVO 19, 146	
Einreihung und Lohnkategorien		
Grundsatz	LPVO	14
Einspracherecht bei Entscheiden BVK	BVKR	106
Einstellung des Unterrichts		
Grundsatz	LPG	23
Gesuche um Abweichung von Stundenplanzeiten.....	LPVO	26
Gesuche um Einstellung des Unterrichtes	LPVO	26
Information: Eltern, Erziehungsberechtigte.....	LPG	23
Einstufung		
Anrechnung von Unterrichts- und Berufstätigkeit.....	LPVO	16
bei der Anstellung	LPG	14
Unterrichtstätigkeit in versch. Kategorien.....	LPVO	15
Entlassung		
vorzeitige Entlassung altershalber	PG 24b; BVKR 8	
Aspruch auf Abfindung	PG	26

Beendigungsgrund	PG	16
auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens	PG	19
aus wichtigen Gründen	PG	22
fristlose.....	PG	22
im gegenseitigen Einvernehmen	PG	23
infolge Invalidität		
- Grundsatz	PG 24; VVO 19	
- Zuständigkeit.....	LPVO	3
Gesuch nach Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub.....	LPVO	27
zur Unzeit	PG	20
sachlich zureichender Grund	VVO	16
Entlastungsvikariat, s. Stellenplan		
Entlohnung, s. Lohn		
Entschädigung		
bei missbräuchlicher Kündigung		
– Grundsatz	PG	18
– Zuständigkeit zur Festsetzung	VVO	17
für die Benützung privater Fahrzeuge	VVO	68
für selbstgestellte Bürogeräte und Telefone	VVO	75
s. a. Spesen		
Erfindungen	VVO	147
Erfüllung der Berufspflichten, s.a. Berufspflichten		
Aufsicht der Schulpflege	LPG	21
Entschädigung und Ersatz dienstlicher Auslagen	LPG	21
Erholungsurlaub	VVO	91
Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten		
s. Urlaub		
Erreichen der Altersgrenze	PG	24c
Ersatz von Barauslagen, s. Spesen		
Erwerbsersatz	VVO	115
Erwerbsinvalidität	BVKR	44
Anspruch auf Invalidenrente	BVKR	41
Höhe der Erwerbsinvalidenrente	BVKR	45
Überbrückungszuschuss	BVKR	46
Verfahren.....	BVKR	44
s. auch Berufsinvalidität, Invalidität		
Fachaufsicht	LPG	24
Fallbegleitung (siehe Case Management)		
Familienzulage		

Abzüge	VVO	63
Anspruch	PG 41; PVO 43	
Anspruch bei Krankheit und Unfall	VVO	58
Zuständigkeit zur Festsetzung	VVO	63
Zweifelsfälle	VVO	63
Feiertage		
zusätzliche Ruhetage	VVO	117
Vikarinnen, Vikare, Lohnanspruch	LPVO	31
Ferien		
Anspruch	LPVO 13 / VVO 79	
Schulferienanteil	LPVO	18
Kürzung	VVO	79
Fiktives Eintrittsdatum	VVO	14
Finanzierung von Wohneigentum	BVKR	69
Kürzung der Versicherungsleistungen	BVKR	70
Rückzahlung des Vorbezugs	BVKR	71
Förderlehrpersonen		
- Zusammenarbeit	VSM	7
- Mindestangebot	VSM	8
- Ausbildung	VSM	29
Freistellung		
während Kündigungsfrist; Zuständigkeit	VVO 15; LPVO 3	
wegen Verletzung Berufspflicht	LPG	24
Freiwillige Versicherung	BVKR	27 ff
Freizügigkeitsleistung / Austrittsleistungen		
Anspruch	BVKR	66
Aufteilung bei Ehescheidung	BVKR	72
Barauszahlung, Voraussetzungen	BVKR	68
Höhe	BVKR	66
Pflicht zur Erbringung von Leistungen früherer Vorsorgeeinrichtungen	BVKR	89
Verwendung	BVKR	67
Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	PG	22
Geburt s. Urlaub	VVO	85
Geltungsbereich		
Lehrpersonalgesetz	LPG	1
Lehrpersonalverordnung	LPVO	1
Personalverordnung	PVO	1, 2
Vollzugsverordnung	VVO	1
Gemeindeeigene Vollzeiteinheiten	LPVO	2e
Geschenkannahmeverbot		

Grundsatz	PG	50
Behandlung von Zweifelsfällen	VVO	142
Gleichstellungsgesetz	PG	21
Gutachten		
Einholung einer Oberexpertise	BVKR	42
Herabsetzung des versicherten Lohnes		
begehrte oder verschuldete	BVKR	23
unverschuldete.....	BVKR	22
Hochzeit, s. Urlaub		
Höflichkeitsgeschenk	VVO	142
Invalidität		
Ablösung der Invalidenrenten durch Altersrenten.....	BVKR	48
Auflösung des Arbeitsverhältnisses	PG	16
Ehegattenrente.....	BVKR	52
Invalidenkinderrente.....	BVKR	49
Invaliditätsgrad bei Berufsinvalidität	BVKR	43
Invaliditätsgrad bei Erwerbsinvalidität.....	BVKR	45
Leistungskürzung	BVKR	82
Lehrpersonen, Zuständigkeit	LPVO	3
Meldepflicht	BVKR	11
Sparguthaben für teilinvalide Versicherte	BVKR	31
Sparguthaben von Invalidenrentnern.....	BVKR	47
Verfahren	VVO	19
Jahreslohn	PVO	12
Kapitalbezug	BVKR	40
Kilometerentschädigung	VVO	68
Kinderrente		
altershalber	BVKR	39
wegen Invalidität	BVKR	49
Kindergarten		
Ausbildungsgänge, Studiendauer	PHG	15
Kompensation von zusätzlichem Unterricht	LPG	23
Koordinationsabzug	BVKR	20
Krankheit		
Anrechnung von Renten	VVO	105
Anrechnung von Taggeldern	VVO	104
Ansprüche gegenüber Dritten	VVO	106

Arztzeugnisse	VVO	100
Gleichstellung mit Nichtberufsunfall	VVO	99
Grundsatz	PG	43
in der Familie	VVO	85
ansteckende Krankheiten in der Familie, Schule.....	LPVO	27
Leistungen des Staates	VVO	99
Teilarbeitsfähigkeit	VVO	101
Vertrauensärztliche Untersuchung	VVO	19
vordienstliche und Selbstverschulden	VVO	103
Wiederholte Dienstaussetzungen	VVO	101
Kündigung		
Beendigungsgrund	PG	16
Begründung	PG	18
Fristen und Termine	LPG	8
fristlose	PG	22
im gegenseitigen Einvernehmen	PG	23
im Zusammenhang mit Leistung od. Verhalten.....	VVO	18
infolge Stellenabbau	LPG	8
Verfahren und Voraussetzungen	PG	18
Vikarinnen, Vikare	LPG	26
wichtiger Grund	PG	22
zur Unzeit	PG	20
Zuständigkeit.....	LPG	8
Kündigungsschutz		
Anspruch auf Entschädigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung	PG	18
bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	PG	21
Kürzung von Versicherungsleistungen	BVKR	79
Lehrdiplom		
Ausweis zur Zulassung in den Schuldienst.....	PHG	11
ausserkantonale	PHG	12
andere Ausbildungsabschlüsse	PHG	12
Entzug	LPG	24b
Lehrmittel , obligatorische	LPG	18
Lehrerstellen , Zuteilung.....	LPVO	2
Sozialindex	LPVO	2
Zusätzliche Vollzeiteneinheiten	LPVO	2c
Leistungsbeurteilung s. Mitarbeiterbeurteilung		
Leistungskürzung	BVKR	82
Leistungsstufen	LPVO, Anhang A	
Lektionenansätze	LPVO 31; Anhang C	

Letzter versicherter Lohn bei Änderung des Arbeitsverhältnisses	BVKR	21
Lohn		
anrechenbarer	BVKR	19
Auszahlung	LPG 15; VVO	40
Einstufung bei der Anstellung	LPG 14; LPVO	16
Begehrte oder verschuldete Herabsetzung des versicherten Lohnes	BVKR	23
Definition	VVO	78
Einreihung und Lohnkategorie	LPVO	14
Lehrpersonen	LPG 13; LPVO	Anhang A
Letzter versicherter	BVKR	21
Lohnforderungen, Verbot der Abtretung	PVO	24
Unverschuldete Herabsetzung des versicherten Lohnes	BVKR	22
Vergütung für gesamte Tätigkeit	PVO	11
versicherter	BVKR	20
Vikarinnen, Vikare	LPG	27
- Lohnanspruch	LPVO 31; Anhang C	
Zuständigkeit zur Regelung	PG	40
Lohnerhöhung		
Bedingungen	LPVO	24
Bewilligte Kredite und Quoten	LPVO	25
Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall usw.	VVO	99
Lohnkategorien und -stufen		
Grundsatz	LPG	13ff
Einreihung und Lohnkategorien	LPVO	14
Einstufung	LPVO	16
- Unterrichtstätigkeit in verschiedenen Kategorien	LPVO	15
Lohnzahlung	LPVO	17
Mehrstunden	LPVO	11
Meldepflicht	LPVO	4
Militärdienst		
obligatorischer	VVO	112
freiwilliger	VVO	113
Meldepflicht, Dienstverschiebung	VVO	114
Erwerbsersatz	VVO	115
Mitarbeiterbeurteilung		
Beurteilungs- und Förderungsgespräch	VVO	138
Ergänzende Bestimmungen	LPVO	25
Periodische Beurteilung	LPG	20

Stufenerhöhung, Indiv. Lohnerhöhung, Rückstufung.....	LPVO	24
Zuständigkeit, Beurteilungsperiode.....	LPVO	23
Mitteilungspflicht bei veränderten Verhältnissen.....	BVKR	11
Mitsprache der Volksschullehrerschaft.....	LPG	17
Monate.....	VVO	165
Monatslohn, 13.		
Grundsatz.....	PVO	12
Ausnahmen vom Anspruch.....	VVO	52
Auszahlung.....	VVO	50
Besondere Anwendungsfälle.....	VVO	51
Sonderfälle.....	VVO	53
Mutterschaftsurlaub, s. Schwangerschaft		
Nebenbeschäftigung		
Grundsatz.....	LPG	22
Nebeneinkünfte, Ablieferung.....	VVO	144f.
Nichtberufsunfall		
Leistungen des Staates.....	VVO	99
Anrechnung von Renten.....	VVO	105
Niederkunft s. Schwangerschaft		
Niederlassungsfreiheit.....	LPG	16
Oberexpertise.....	BVKR	40
Obligationenrecht, Geltung.....	PG	20
Obligatorium gemäss BVG.....	BVKR	5
Offene Stellen, Verzeichnis.....	LPG	9
Öffentliches Amt		
Grundsatz.....	LPG	22
Abgabepflicht.....	VVO	145
Parkplätze.....	VVO	76
Pensen		
Arbeitszeit der Lehrpersonen.....	LPVO	10
Arbeitszeitsaldo für Lehrpersonen.....	LPVO	11
Arbeitszeitsaldo, Vergütung und Verrechnung.....	LPVO	12
Beschäftigungsgrad.....	LPVO	9
Beschäftigungsgrad minimaler.....	LPG	6
Teilpensum.....	LPVO	8
Unterricht.....	LPVO	7

Pensionierung		
Grundsatz	PG	24
Zuständigkeit bei Invaldität.....	LPVO	3
Periodische Beurteilung, s. Mitarbeiterbeurteilung		
Personalakten		
Aufbewahrung	VVO	28
Begriff und Grundsätze	VVO	21
Schutz vor Zugriff durch Unbefugte	VVO	24
Personalgesetz, Verhältnis zum	LPG	2
Personalkommission	LPVO	6
Personalpolitik	PG	5
Personalverbände	LPG 17; PG 47	
Personendaten		
Aufbewahrung	PG	36
Bearbeitung	PG	34
Bekanntgabe	PG	35
Berichtigung	PG	37
Einsicht		
– Grundsatz	PG	37
– Einschränkung	PG	38
Pflichten, Grundsatz	PG	49
s.a. Berufspflichten		
Probezeit		
Lehrpersonen.....	LPG	7a
Schulleitungen.....	PG	14
Recht auf Einsicht in Personalakten	PG	37
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	PG	7
Rechtsweg	LPG	10
Referenzauskünfte	VVO	11a
Rekurs		
gegen Anordnungen der Schulpflege.....	LPG	10
Renten, Anrechnung von	VVO	105
Rentenauskauf	BVKR	78
Rentenmodelle, Wahl zwischen	BVKR	36
Risikoversicherung		
Beginn und Ende	BVKR	6
Beiträge	BVKR	85
Weiterführung bei unbezahltem Urlaub	BVKR	26
Rotkreuz-Dienst	VVO	113
Ruhetage, Abgeltung	LPVO	18

Rückerstattung bezogener Leistungen	BVKR	83
Härtefälle.....	BVKR	83
Rückstufung	LPVO	24
Rücktritt altershalber	BVKR	7
Höhe der Altersrente	BVKR	34
Rückzahlungspflicht bei Vorbezug von Vorsorgeleistungen	BVKR	71
Schulferienanteil	LPVO	18
Schulleitungen		
Nicht anwendbare Bestimmungen.....	LPVO	29b
Ausbildung	LPVO	29c
Einstufung	LPVO	29d
Ferien	LPVO	29e
Stellvertretung	LPVO	29f
Schutz der Persönlichkeit	PG	39
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen		
Grundsatz	PG	32
Kostensatz	VVO	20
Schutzdienst		
freiwilliger	VVO	113
obligatorischer	VVO	112
Meldepflicht, Dienstverschiebung	VVO	114
Urlaub	VVO	87
s. a. Militär, Zivilschutz		
Schwangerschaft und Niederkunft		
Grundsatz	PG	43
Mutterschaftsurlaub.....	VVO	96
Gesuch um Entlassung	LPVO	27
Kompensation während der Unterrichtszeit	LPVO	27
Kündigungsschutz	PG 18; VVO 97	
Niederkunftstermin in den Schulferien.....	LPVO	27
Sexuelle Belästigung	VVO	135
Sozialindex, Begriff	LPVO	2a
Berechnung	LPVO	2b
Sozialplan	PG	27
Sparbeiträge	BVKR	87
Sparguthaben	BVKR	31
Erhöhung durch Einlagen.....	BVKR	92
Verzinsung	BVKR	32
von Invalidenrentnern.....	BVKR	47
Spargutschriften	BVKR	33

Spesen

Grundsatz	VVO	64
Abrechnung	VVO	73
bei obligatorischer Weiterbildung	LPVO	20
bei gemeindeeigener Weiterbildung	LPVO	20
Pauschalen	VVO	65
Vergütungen	VVO	65 ff.

Stellenabbau

Kündigung	LPG	8
Abfindung	PG	26

Stellenplan

Anpassung während des Jahres	LPG	3
Meldepflicht, Termin	LPVO	2
Stellenbedarf, Meldung	LPVO	2
Zuständigkeiten	LPVO	3
Zuteilung der Vollzeiteinheiten	LPG	3

Stellensuche in gekündigter Stellung s. Urlaub**Stellenvermittlung**

Meldepflicht	LPG	9
Öffentliches Verzeichnis	LPG	9

Stellvertretung

Grundsatz	LPVO	26
s.a. Vikariate		

Strafuntersuchungen, Strafurteile (Meldepflicht) LPG 11a**Stufenerhöhung**

Grundsatz	LPVO	24
Aufschiebung, Aussetzung	LPVO	25
Mitarbeiterbeurteilung	LPVO	24
nur im Rahmen bewilligter Kredite und Quoten	LPVO	25
Rückstufung	LPVO	24

Stundenlohn, s. Lektionenansätze**Stundenplan, Einhaltung** LPG 23; LPVO 26**Tage, Begriff** VVO 165**Teilarbeitsfähigkeit -**

bei Krankheit und Nichtberufsunfall	VVO	101
---	-----	-----

Teilbetrag des nächstfälligen Dienstaltersgeschenkes**Teilzeitangestellte**

Versicherungspflicht	BVKR	5
----------------------------	------	---

Telefon VVO 75**Termine für Beförderungen/Rückstufungen/ Zulagen** VVO 37

Teuerung , periodische Anpassung an die	VVO	57
Teuerungsanpassung der Rente	BVKR	77
Teuerungszulage		
Grundsatz und Vollzug	PVO	42
Besondere Anwendungsfälle	VVO	56
Zuständigkeit	PG	41
Tod		
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	PG	16
Leistungen des Staates	VVO	111
Übergangslösung betreffend Dienstwohnung	VVO	39
Urlaubsanspruch	VVO	85
Versicherungsleistungen	VVO	109
Todesfallsumme		
Anspruchsberechtigte Personen.....	BVKR	65
Voraussetzungen und Höhe	BVKR	64
Überbrückungszuschuss		
altershalber	BVKR	37
bei Invalidität.....	BVKR	46
Finanzierung.....	BVKR	89
Umwandlungssatz	BVKR	36
Unbezahlter Urlaub		
Grundsatz, Zuständigkeit, Bewilligung	LPVO	29
Beitragspflicht	BVKR	25
Berücksichtigung bei der Berechnung der Dienstjahre	PG	13
Schulferienanteil, Anrechnung	LPVO	29
Weiterführung der Risikoversicherung.....	BVKR	26
zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub	VVO	96
Unfall		
Arztzeugnis	VVO	100
Ansprüche gegenüber Dritten	VVO	106
Berufsunfall		
– Grundsätze	VVO	108
– Leistungen bei Invalidität und Tod	VVO	109
– Leistung für nicht obligatorische versicherte Personen	VVO	110
in der Familie	VVO	85
Lohnfortzahlung		
– Anrechnung von Renten	VVO	105
– Anrechnung von Taggeldern der obligatorischen Unfallversicherung	VVO	99
– Anrechnung von Taggeldern der Invaliden- versicherung und der Militärversicherung	VVO	104

– Dauer und Umfang	VVO	99
– Gleichstellung von Krankheit und Unfall	VVO	99
Lohnkürzung infolge groben Selbstverschuldens	VVO	103
Meldung	VVO	100
Teilarbeitsfähigkeit	VVO	101
Urlaub im Anschluss an einen	VVO	91
Vertrauensärztliche Untersuchung	VVO	19
vordienstliche Unfallfolgen oder Selbstverschulden	VVO	103
wiederholte Dienstaussetzungen	VVO	101
Unfallversicherung	VVO	102
Urlaub		
Allgemeines	VVO	84
Bezahlter	LPVO	27/28
– bei Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses	VVO	98
– des andern Elternteils	VVO	96a
– externe Weiterbildungsveranstaltungen	VVO	94
– familiäre Ereignisse	VVO	85
– im Falle des Todes der Mutter	VVO	96b
– persönliche Angelegenheiten	VVO	86
– Militär, Zivilschutz	VVO	87
– Personalverbände	VVO	88
– Diverses	VVO	89
– Humanitäre Einsätze	VVO	90
– Zuständigkeit zur Bewilligung	LPVO	28
unbezahlter	LPVO	29
Verbände s. Personalverbände		
Verbandstätigkeit , Berücksichtigung der	VVO	88
Verbesserungsvorschläge s. Vorschlagswesen		
Verbot der Benachteiligung	PVO	52
Vereinigte Personalverbände , Mitsprache	LPG	17
Vereinsfreiheit	PG	44
Vergünstigungen , Dienstwohnung	LPG	13
Verpflegungszulage	LPVO	19a
Versetzung	PG	28
Versicherte	BVKR	5
Versicherter Lohn		
s. Lohn, versicherter		
Versicherung , Beginn und Ende.....	BVKR	6
Versicherung , Aufnahme	BVKR	18
Versicherungsleistungen , Kürzung durch Vorbezug	BVKR	70

Versicherungspflicht	BVKR	5
Vertrauensärztliche Untersuchung		
Grundsatz	PG	55
Zuständigkeit zur Einleitung	VVO	146
Grundlage für IV-Rente.....	BVKR	41
Verwaltungsrechtspflegegesetz	PG	33
Verweis	PG	30
.....	LPG	11 b
Verzinsung der Sparguthaben	BVKR	33
Vikariate		
Grundsatz	LPG	5
Anstellung	LPG	25
Arbeitsverhältnis	LPVO	30
Beendigung	LPG	26
Kosten	LPG	27
Lohnanspruch.....	LPVO	31
Lektionensansatz.....	LPVO, Anhang C	
- Berechnungsgrundlage.....	LPVO	31
Lohn als Lehrperson.....	LPVO	31
Zulassung der Vikarinnen und Vikare.....	LPG	25
Vollzeiteinheiten s. Stellenplan		
Vollzug des Personalgesetzes	PG	56
Voraussetzungen der Anstellung		
als Lehrperson	LPG	7
als Vikar	LPG	25
Vorladung vor Gericht oder Behörde s. Urlaub		
Vorschüsse	VVO	40
Vorschlagswesen		
Grundsatz	VVO	140
Zuständigkeit zur Regelung	PG	48
Vorsorgeleistungen		
Kürzung der Versicherungsleistungen.....	BVKR	82
Rückzahlung nach Vorbezug.....	BVKR	71
Verpfändung und Vorbezug	BVKR	73
Vorsorgerechtl. vertrauensärztliche Untersuchung	VVO	146
Waisenrente Anspruch auf	BVKR	60
Dauer.....	BVKR	62
Höhe	BVKR	61
Weisungen	VVO	148
Weiterbildung und Beratung , s. Aus- und Weiterbildung		

Weiterbildungsveranstaltungen, obligatorische	PHG 21ff.; LPG 18	
Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen	LPG	10
Wochen	VVO	165
Wohnungs- und Zimmerwechsel s. Urlaub		
Zeugnis, Anspruch und Umfang	PG	46
Zivilschutz	VVO	87
s.a. Schutzdienst		
Zulagen		
als anrechenbarer Lohn.....	BVKR	18
Berechtigung zum Bezug	LPVO	20
Zulassung zum Schuldienst	LPG	7
s.a. Fähigkeitszeugnisse		
Zusammenarbeit, s. Berufsauftrag		
Zusätzliche Ruhetage	VVO	117
Zuständigkeiten	LPVO	3

Fragen und Hinweise, insbesondere zum Stichwortregister, richten Sie bitte per E-Mail an: beratung@vsa.zh.ch

Bezugsquelle:

Kanton Zürich
Finanzdirektion
kdmz
Räffelstrasse 32
8090 Zürich

Bestellungen über Webshop: shop.kdmz.zh.ch
Artikelnummer 619753
Preis Fr. 19.– exkl. MWSt.

