



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt

3. Juni 2019
1/20

Änderung der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend Zeitpunkt Teuerungszulage und Anerkennung von Sozialpartnern

Vernehmlassungsvorlage

1. Ausgangslage

Anlass der vorliegenden Verordnungsänderungen bildet zum einen der Umstand, dass der Kantonsrat mit Beschluss vom 12. September 2016 das Budgetverfahren per 1. April 2017 revidierte (vgl. KR-Nr. 64/2014). Im Zentrum stand dabei vor allem die Einführung bzw. Stärkung des Austausches zwischen dem Regierungsrat, der Finanzkommission und den Sachkommissionen. Zudem erfolgen die Budgetberatung und die KEF-Beratung neu zusammen im Dezember, um bisherige Doppelspurigkeiten durch die separate Beratung im Dezember und Januar zu vermeiden. Diese Änderungen haben zur Folge, dass der Budgetprozess im Kantonsrat mehr Zeit beansprucht, weshalb der Regierungsrat dem Kantonsrat den Budgetentwurf bereits am ersten Mittwoch im September zustellt (vgl. § 17 Gesetz über Controlling und Rechnungslegung [CRG], LS 611). Die frühere Zustellung des Budgetentwurfs hat Auswirkungen auf die damit zusammenhängenden Prozesse in der Verwaltung. Besonders betroffen ist der Prozess betreffend Teuerungszulage, weshalb eine Änderung von § 42 Abs. 1 der Personalverordnung (PVO, LS 177.11) nötig ist.

Zum anderen verpflichtete das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich den Regierungsrat mit Urteil vom 25. Januar 2017, den Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD Schweiz) als ständigen Verhandlungspartner im Sinn von § 47 Abs. 2 des Personalgesetzes (PG, LS 177.10) anzuerkennen (Urteil des Verwaltungsgerichts VB.2016.00628 vom 25. Januar 2017). Mit Beschluss vom 9. Mai 2017 anerkannte der Regierungsrat den VPOD Schweiz ausdrücklich und hielt fest, dass diese Anerkennung eine Anpassung der PVO und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) bedingt. Insbesondere sind § 45 Abs. 1, 3 und 4 PVO sowie § 88 VVO anzupassen.

In Übereinstimmung mit Art. 28 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV, SR 101) wird der neue § 45 PVO offener formuliert. Neu legt § 45 PVO Anerkennungs voraussetzungen für ständige Verhandlungspartner fest. Die Anerkennungs voraussetzungen und das damit verbundene Verfahren erfordern Ausführungsbestimmungen, welche mit vorliegender Änderung der Vollzugsverordnung geschaffen werden.

2. Finanzielle Folgen

Durch die Änderung von § 42 Abs. 1 PVO verschiebt sich der Termin zur Gewährung der Teuerungszulage vom 1. Januar auf den 1. Februar. Die spätere Gewährung der Teuerungszulage könnte einmalig leichte Einsparungen zur Folge haben. Da nicht bekannt ist, ob jeweils eine Teuerung gewährt wird und wie hoch diese ausfällt, können mögliche Einsparungen nicht beziffert werden. Die weiteren Anpassungen der PVO und VVO haben keine finanziellen Auswirkungen.

3. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegenden Verordnungsänderungen haben keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (LS 930.1) durchzuführen.

4. Zeitplan

Während der Regierungsrat Änderungen der VVO selbständig beschliessen kann, bedürfen Änderungen der PVO gemäss § 56 Abs. 1 PG der Genehmigung des Kantonsrates. Damit für den Budgetprozess für das Jahr 2021 bereits die neue Regelung betreffend Teuerungszulage umgesetzt werden kann, müssten die Verordnungsänderungen auf den 1. Juli 2020 in Kraft treten. Dies bedingt eine Genehmigung der PVO im ersten Halbjahr 2020.

5. Zu den einzelnen Bestimmungen

Änderungen der Personalverordnung

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
D. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung, Familienzulagen		
1. Teuerungszulagen		
<i>Grundsatz und Vollzug</i>	<i>Grundsatz und Vollzug</i>	
§ 42. ¹ Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage 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.	§ 42. ¹ Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom August die Teuerungszulage auf den 1. Februar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei angemessen die Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich sowie den kantonalen Finanzhaushalt.	In § 42 Abs. 1 PVO wird neu der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom August für die Festsetzung der Teuerung berücksichtigt. Dies ist nötig, da die Budgetberatung im Kantonsrat aufgrund des intensiveren Zusammenspiels von Regierungsrat, Sachkommissionen und Finanzkommission mehr Zeit beansprucht (vgl. KR-Nr. 64/2014). Deshalb sind Nachträge zum Budgetentwurf neu bereits Mitte September zu melden. Betreffend die Gewährung der Teuerungszulage ist dies nur möglich, wenn dazu auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom August (Publikation anfangs September) abgestellt wird. Zugleich wird die Teuerungszulage neu per 1. Februar gewährt. Damit wird sichergestellt, dass nach dem Budgetbe-

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		schluss des Kantonsrates – der in der Regel Mitte Dezember erfolgt – ausreichend Zeit für die Umsetzung der Teuerungszulage im Personalmanagement- und Lohnadministrations-system bleibt.
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.	Abs. 2 - 4 unverändert.	
³ Die Teuerungszulage und die Realloohnerhöhung werden in den Grundlohn eingebaut.		
⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.		
E. Mitsprache		
<i>Mitsprache der Personalverbände</i>	<i>Anerkennung und Mitsprache der Personalverbände</i>	Die Marginalie in § 45 PVO wird dem Inhalt der Bestimmung entsprechend angepasst.
§ 45. ¹ Die Vereinigten Personalverbände sind die ständigen Verhandlungspartner des Regierungsrates in personalpolitischen	§ 45. ¹ Der Regierungsrat anerkennt Personalverbände als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen, so-	Das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich vom 25. Januar 2017 hielt fest, dass § 45 Abs. 1 PVO verfassungswidrig sei. Kritisiert

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
Fragen.	fern sie eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben und repräsentativ sowie loyal sind.	wurde insbesondere die Nennung der Vereinigten Personalverbände als einzige ständige Verhandlungspartner. Diese abschliessende Aufzählung sei zu eng gefasst und widerspreche Art. 28 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101). Neu wird daher auf die namentliche Nennung der ständigen Verhandlungspartner verzichtet. Stattdessen werden die Voraussetzungen für die Anerkennung als ständiger Verhandlungspartner genannt. Zurzeit als ständige Verhandlungspartner anerkannt sind die Vereinigten Personalverbände (VPV) und der VPOD Schweiz (vertreten durch die Sektion Zürich und die Sektion Lehrberufe). Betreffend die Begriffe der Repräsentativität und Loyalität wird die bundesgerichtliche Rechtsprechung angewendet. Ob ein Personalverband repräsentativ ist, wird im Einzelfall beurteilt. Massgebend ist insbesondere, dass der Personalverband einen wesentlichen Teil des Personals vertritt bzw. zumindest Wortführer einer Minderheit und nicht nur Wortführer einzelner Mitarbeitender ist. Bei der Anerkennung wird insbesondere auch

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		berücksichtigt, ob mit der Anerkennung des einen bzw. verschiedener Verbände der Meinungpluralismus gefördert wird (vgl. zum Ganzen BGE 140 I 257 [= Pra 104/2005 Nr. 10] E. 6.1 Abs. 1 mit Hinweisen; VB.2016.00628, E. 2.2 und 2.3). Stellen mehrere Personalverbände ein Gesuch um Anerkennung, werden diejenigen Personalverbände anerkannt, welche die Voraussetzung der Repräsentativität am besten erfüllen. Die Loyalität eines Personalverbandes wird vermutet und ist gegeben, wenn der Personalverband ganz allgemein ein vertrauenswürdiger Sozialpartner ist und sich bereit erklärt, sämtlichen Verpflichtungen aus dem kantonalen Personalrecht nachzukommen (BGE 140 I 257 [= Pra 104/2005 Nr. 10] E. 6.2; VB.2016.00628, E. 2.2.4).
² Die Federführung für die Verhandlungen nach Abs. 1 obliegt der Finanzdirektion.	Abs. 2 unverändert.	
³ Die Vereinigten Personalverbände werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts zur Vernehmlassung eingeladen.	³ Die ständigen Verhandlungspartner werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts zur Vernehmlassung eingeladen.	In § 45 Abs. 3 PVO wird die offene Formulierung von Abs. 1 mit dem Begriff der "ständigen Verhandlungspartner" weitergeführt. Ständiger Verhandlungspartner sind Personalverbände, die als solche vom Regierungs-

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		rat anerkannt wurden.
⁴ Personalverbände, die nicht den Vereinigten Personalverbänden angehören, werden vor Änderungen des Personalgesetzes, der Personalverordnung, der Spezialverordnungen und der Vollzugsverordnung von der Fachdirektion zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie	⁴ Andere Personalverbändewerden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts, der Spezialverordnungen und der Vollzugsverordnungen von der Fachdirektion zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie	§ 45 Abs. 4 PVO erfasst - wie bisher - Personalverbände, die nicht als ständige Verhandlungspartner anerkannt sind und diesen auch nicht angehören. Zudem wird in § 45 Abs. 4 eine Angleichung an die Formulierung in Abs. 3 vorgenommen.
a. eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben und	lit. a und b unverändert.	
b. wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind.		
<i>Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte</i>	<i>Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte</i>	
§ 51. ¹ Die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalausschüsse in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder beim Übergang von Ämtern, bei der Schliessung von Ämtern oder Teilen davon sowie beim Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und bei der Auflö-	§ 51. 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	Im bisherigen § 51 Abs. 1 PVO wird lediglich eine sprachliche Anpassung vorgenommen, indem neben den Mitwirkungsrechten auch die Informationsrechte erwähnt werden.

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
sung eines Anschlussvertrages richten sich nach dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.	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 Betrieben.	
² Die Personalverbände und Personalausschüsse haben das Recht, in der Nähe aller Eingänge zu den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden Anschlagbretter für ihre Informationen und Flugblätter anzubringen.	Abs. 2 wird aufgehoben.	§ 51 Abs. 2 PVO wird aufgehoben und in den neuen § 51a Abs. 1 PVO verschoben.
	<i>Zugang zum Personal</i>	Bisher wurde der Zugang der Personalverbände und Personalausschüsse zum Personal einzig in § 51 Abs. 2 PVO geregelt. Diese Regelung betreffend das Aufhängen von Informationen und Flugblättern hat sich bewährt und soll beibehalten werden. Allerdings zeigt sich heute eine veränderte Situation. Nebst dem Zugang zum Personal mittels Flugblättern und Informationsaushängen, ist auch der persönliche Zugang zum Personal zu regeln. Zudem drängt sich in der heutigen Zeit die Frage eines elektronischen Informationskanals auf. Der Zugang zum Personal soll dem-

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		nach neu in einem speziell dafür vorgesehenen Paragraphen festgehalten werden.
	§ 51a. ¹ Die Personalverbände und Personalausschüsse können an geeigneter Stelle in den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden Informationsmaterial auflegen.	§ 51a Abs. 1 PVO enthält inhaltlich den bisherigen § 51 Abs. 2 PVO. Verzichtet wird neu auf die ausdrückliche Nennung des Anschlagbretts, da vermehrt auch Broschüren oder ähnliches aufgelegt werden sollen. Ein Anschlagbrett ist dafür nicht mehr zwingend nötig. Grundsätzlich wird das Material weiterhin in der Nähe der Haupteingänge bereitgestellt. Gleichzeitig soll mit der Weglassung der Begrenzung auf den Haupteingang neu die Möglichkeit bestehen, Informationsmaterial auch an anderen geeigneten Stellen aufzulegen. Geeignet sind gut zugängliche und häufig frequentierte Stellen. Verteilt und aufgelegt wird das Informationsmaterial der Personalverbände und Personalausschüsse wie bisher grundsätzlich über den Kanton.
	² Der Regierungsrat regelt den weitergehenden Zutritt der ständigen Verhandlungspartner zu Verwaltungs- und Betriebsgebäuden in einem Beschluss.	Das Bundesgericht hielt fest, dass das Recht auf Zugang zur öffentlichen Arbeitsstätte Teil der Koalitionsfreiheit ist. Die Arbeitgeber sind damit verpflichtet, den persönlichen Zugang zur Arbeitsstätte grundsätzlich zuzulassen (vgl. BGE 144 I 50 ff. [= Pra 108/2019 Nr. 12]). In § 51a Abs. 2 PVO wird neu die

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		Grundlage für eine Regelung des persönlichen Zutrittsrechts der Mitglieder der ständigen Verhandlungspartner zu Gebäuden der öffentlichen Verwaltung geschaffen. Damit sollen die ständigen Verhandlungspartner die Möglichkeit erhalten, mit ihren Mitgliedern Kontakt zu pflegen, neue Mitglieder anzuwerben oder Informationsmaterial abzugeben oder persönlich zu erläutern. Die Umsetzung dieses Zutrittsrechts setzt – insbesondere auch wegen der vorhandenen Sicherheitssysteme – eine entsprechende Zutrittsregelung voraus, wofür hiermit die Grundlage geschaffen wird. Die Zutrittsregelung erfolgt durch einen regierungsrätlichen Beschluss, welcher unter Einbezug der massgebenden Stellen – wie etwa des Personalamts und des Immobilienamts – erarbeitet wird. Im Beschluss muss namentlich geregelt werden, wer für wie lange wo Zutritt erhält und welche Verhaltensregeln einzuhalten sind, damit der ordnungsgemässe Betrieb der Verwaltung gewährleistet bleibt.
	³ Der Kanton weist das Personal auf die ständigen Verhandlungspartner und deren Angebot hin.	§ 51a Abs. 3 PVO enthält neu die Verpflichtung des Arbeitgebers, sein Personal über das Bestehen der aktiven Sozialpartnerschaft mit den ständigen Verhandlungspartnern und

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		deren Angebot hinzuweisen. Im Zeitalter der Digitalisierung können zudem einzelne Hinweise (bspw. über das Intranet) des Kantons erfolgen.

Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
VI. Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst		
B. Urlaub, Abordnungen		
<i>d. Personalverbände</i>	<i>d. Personalverbände</i>	
§ 88. ¹ Vorstandsmitgliedern der Vereinigten Personalverbände und deren Stellvertretung wird für interne Sitzungen die notwendige Zeit gewährt, jedoch höchstens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr.	§ 88. ¹ Je fünf Vorstandsmitgliedern der ständigen Verhandlungspartner oder deren Stellvertretung wird für verbandsinterne Sitzungen die notwendige Zeit gewährt, jedoch höchstens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr.	§ 88 Abs. 1 VVO wird neu offener formuliert, sodass Vorstandsmitglieder sämtlicher anerkannter Personalverbände bezahlten Urlaub für verbandsinterne Sitzungen geltend machen können. Neu eingeführt wird die Begrenzung auf höchstens fünf Vorstandsmitglieder. Dies entspricht der bisher gelebten Praxis und gewährt dem Kanton eine minimale Absehbarkeit der beanspruchten Arbeitstage.
² Für Sitzungen mit der Verwaltung wird die notwendige Zeit gewährt, für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, jedoch höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr.	² Mitgliedern der ständigen Verhandlungspartner wird für Sitzungen mit der Verwaltung die notwendige Zeit gewährt, für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, jedoch höchstens drei Arbeitstage pro Kalen-	In § 88 Abs. 2 VVO wird einerseits eine sprachliche Klarstellung der bisherigen Regelung vorgenommen. Andererseits ist zur Klarstellung der bisherigen Rechtslage festzuhalten, dass sich der Urlaubstatbestand auf Sitzungen in Verbandsangelegenheiten beschränkt. Für die Vertretung der Mitglieder in

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
	derjahr.	Einzelfällen – insbesondere im Rahmen einer Rechtsberatung – wird kein bezahlter Urlaub gewährt.
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.	Abs. 3 unverändert.	
VIII. Vollziehungsbestimmungen zu weiteren Rechten und Pflichten		
	Neuer Titel nach § 147: C. Mitsprache	Die Anpassung von § 45 Abs. 1 PVO (Anerkennungsvoraussetzungen für ständige Verhandlungspartner) erfordert eine minimale Regelung des Anerkennungsprozesses. Damit werden gewisse Mindeststandards festgelegt, was insbesondere einer rechtsgleichen und transparenten Behandlung der Gesuche dient und den Personalverbänden im Sinne der Rechtssicherheit dienlich ist.
	<i>Ständige Verhandlungspartner</i> <i>a. Gesuch um Anerkennung</i>	
	§ 147a. ¹ Das Gesuch um Anerkennung ist der Finanzdirektion mit folgenden Angaben und Unterlagen einzureichen:	In § 147a Abs. 1 VVO wird festgelegt, welche Unterlagen dem Gesuch um Anerkennung zwingend beizulegen sind. Name, Rechtsform

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
	a. Name und Rechtsform des Personalverbands,	und Statuten des Personalverbands sind nötig, um den konkreten Ansprechpartner festzustellen und zu prüfen, ob der Gesuchsteller eigene Rechtspersönlichkeit hat. Sofern ein Handelsregistereintrag vorliegt, ist ein Auszug daraus ebenfalls einzureichen. Mit den Unterlagen wird festgestellt, welche Berufsgruppe/n durch den Gesuchsteller vertreten wird bzw. werden (lit. a und b). In der Liste gemäss lit. c sind jene Mitglieder aufzuführen, die im Zeitpunkt des Gesuchs beim Kanton angestellt sind. Ehemalige Angestellte oder Angestellte selbständiger Anstalten etc. sind nicht in die Liste aufzunehmen. Zu den einzelnen Mitgliedern sind ferner insoweit Angaben zum Arbeitgeber notwendig, als die Repräsentativität des Personalverbands für eine bestimmte Berufsgruppe bzw. Minderheit beurteilt werden muss. Im Interesse des Arbeitnehmerschutzes müssen die Namen der Mitglieder aber nicht offengelegt werden. Als anonymisiert gilt die Liste etwa, wenn die Mitglieder mit fortlaufender Zahl nummeriert werden. Darüber hinaus muss eine Begründung der Repräsentativität vorliegen. Massgebend ist dabei nicht nur die Mitgliederzahl, sondern
	b. Statuten und ein allfälliger Handelsregisterauszug,	
	c. Anzahl und anonymisierte Liste der Mitglieder mit Angabe der Arbeitgeber,	
	d. Begründung der Repräsentativität und Loyalität.	

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		auch die kantonale Bedeutung des Personalverbandes und inwiefern der Meinungspluralismus durch eine Anerkennung gefördert würde. Macht der Personalverband geltend, dass er Wortführer einer wesentlichen Minderheit ist, ist auch dies zu begründen. Loyalität wird grundsätzlich vermutet und liegt dann vor, wenn sich ein Personalverband bereit erklärt, sämtlichen Verpflichtungen des kantonalen Personalrechts nachzukommen und sich vertrauenswürdig zu verhalten (lit. d, vgl. dazu BGE 140 I 257 E. 6.2 und VB.2016.00628 E. 2.2.4).
	² Das Gesuch kann jederzeit eingereicht werden. Gesuche um Erneuerung einer Anerkennung sind sechs Monate vor Ablauf der Anerkennungsdauer einzureichen.	Die Einreichung des Gesuchs ist an keine Frist gebunden. Will ein aktuell anerkannter Personalverband die Anerkennung erneuern und damit sicherstellen, dass eine nahtlose Sozialpartnerschaft gepflegt werden kann, so ist das Erneuerungsgesuch mindestens sechs Monate vor Ablauf der Anerkennungsfrist einreichen (Abs. 2). Eine nahtlose Anerkennung ist insbesondere im Sinne einer gefestigten Sozialpartnerschaft wünschenswert.

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
	<i>b. Anerkennungsakt und -dauer</i>	
	§ 147b. ¹ Der Regierungsrat anerkennt ständige Verhandlungspartner mittels Beschluss für sechs Jahre.	Die Anerkennungsdauer beträgt sechs Jahre. Die Anerkennung erfolgt befristet, damit in regelmässigen Abständen überprüft wird, dass diejenigen Personalverbände als ständige Verhandlungspartner anerkannt sind bzw. werden, welche die Voraussetzungen am besten erfüllen. Zudem soll einerseits der administrative Aufwand im Zusammenhang mit den Anerkennungsgesuchen auf beiden Seiten möglichst gering gehalten werden und andererseits eine solide Basis für eine langjährige Sozialpartnerschaft geschaffen werden (Abs. 1).
	² Mit der Anerkennung wird eine angemessene Repräsentation der Angestellten durch die Personalverbände angestrebt.	In § 147b Abs. 2 VVO wird verdeutlicht, dass - wie das auch die Rechtsprechung vorsieht - nicht jeder Wortführer einer kleinen Minderheit als ständiger Verhandlungspartner anerkannt wird bzw. werden kann. Bei der Anerkennung der Sozialpartner wird aber auch berücksichtigt, dass der Meinungspluralismus gefördert wird. Eine möglichst vollständige Vertretung sämtlicher Meinungen kann aber nicht gewährleistet werden. Ein solcher Anspruch lässt sich zum einen nicht aus Art. 28 Abs. 1

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		BV ableiten und würde zum andern den konstruktiven und zielführenden Dialog in der Sozialpartnerschaft erschweren.
	<i>c. Meldepflichten</i>	Der neue § 147c VVO hält Meldepflichten der ständigen Verhandlungspartner fest. Die Meldepflichten sind Ausfluss der Loyalität. Wiederholte und/oder schwere Verletzungen der Meldepflichten können im äussersten Fall zur Aberkennung des ständigen Verhandlungspartners führen (Illoyalität).
	§ 147c. ¹ Die ständigen Verhandlungspartner melden der Finanzdirektion unverzüglich:	In § 147c Abs. 1 VVO wird eine Meldepflicht bei Änderungen der Anerkennungsvoraussetzungen statuiert, welche Ausfluss der Loyalität und partnerschaftlichen Verhandlungen ist. Der Verlust der Rechtspersönlichkeit und Änderungen der Statuten sind der Finanzdirektion unverzüglich zu melden (lit. a und b). Insbesondere die Änderung des Zwecks kann – etwa in Bezug auf die Repräsentativität – relevant sein. Zu melden sind auch wesentliche Änderungen der Mitgliederzahlen, wobei in erster Linie ein wesentlicher Mitgliederschwund seit dem Zeitpunkt der Anerkennung meldepflichtig ist (lit. c). Als wesentlich gilt ein
	a. den Verlust der Rechtspersönlichkeit,	
	b. Änderungen der Statuten,	
	c. wesentliche Änderungen der Mitgliederzahlen,	
	d. weitere wesentliche Änderungen der Verhältnisse, welche die Anerkennungsvoraussetzungen betreffen.	

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		Mitgliederschwund spätestens bei einem Minus von 20% der Mitglieder. Ein Mitgliederschwund liegt auch dann vor, wenn eine Ver selbstständigung oder auch eine Privatisierung eines Teils der kantonalen Verwaltung dazu führt, dass Mitglieder keine kantonalen Angestellte mehr sind. Zu melden sind schliesslich Abtrennungen von Teilen des Personalverbands oder erhebliche Änderungen in der Organisation des Personalverbands sowie jegliche Änderungen, die Einfluss auf die Anerkennungsvoraussetzungen haben (lit. d).
	² Sind die Anerkennungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt, kann der Regierungsrat die Anerkennung widerrufen.	In § 147c Abs. 2 VVO wird explizit festgehalten, dass eine Aberkennung auch vor Ablauf der sechsjährigen Anerkennungsfrist möglich ist, wenn die Voraussetzungen wegfallen. Damit wird sichergestellt, dass alle ständigen Verhandlungspartner die Anerkennungsvoraussetzungen permanent erfüllen. Eine Aberkennung erfolgt insbesondere, wenn die Anerkennungsvoraussetzungen dauerhaft wegfallen, d.h. eine Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen nicht absehbar ist. Damit soll verhindert werden, dass im Falle von Reorganisationen und Umstrukturierungen innerhalb

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		der Personalverbände voreilig eine Aberkennung erfolgt.
	Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...	
	Als ständige Verhandlungspartner anerkannt sind bis Ende Mai 2023 die Vereinigten Personalverbände und der VPOD Schweiz.	Die Sozialpartnerschaft im Kanton Zürich ist historisch gewachsen. Die Vereinigten Personalverbände (VPV) sind demnach schon seit geraumer Zeit als ständiger Verhandlungspartner anerkannt. Ein formeller Anerkennungsakt liegt nicht vor. Seit dem 9. Mai 2017 ist auch der VPOD Schweiz als ständiger Verhandlungspartner anerkannt (RRB Nr. 427/2017). Die Sozialpartnerschaft mit den VPV und dem VPOD Schweiz ist von gegenseitigem Vertrauen geprägt und gestaltet sich konstruktiv. Daher werden gestützt auf § 45 Abs. 1 PVO i.V.m. § 147b Abs. 1 VVO die VPV und der VPOD Schweiz als ständige Verhandlungspartner anerkannt. Da der VPOD Schweiz formell mit RRB 427/2017 am 9. Mai 2017 anerkannt wurde, rechtfertigt es sich, beide ständigen Verhandlungspartner bis Ende Mai 2023 anzuerkennen.