

## Personalverordnung

(vom 16. Dezember 1998)<sup>1</sup>

### I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt den Vollzug des Personalgesetzes<sup>2</sup> für das Personal der Verwaltung und der Rechtspflege.

Zweck,  
Geltungs-  
bereich,  
Begriffe

<sup>2</sup> In dieser Verordnung werden bezeichnet<sup>15</sup>

- a. als Personal der Verwaltung: das Personal der Zentral- und Bezirksverwaltung und der unselbständigen staatlichen 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. <sup>1</sup> Soweit keine besonderen gesetzlichen Vorschriften bestehen, gelten das Personalgesetz<sup>2</sup> und seine Ausführungsbestimmungen auch für<sup>15</sup>

Behörden  
im Nebenamt

- a. die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bezirksräte,
- b. nicht vollamtliche Bezirksrichterinnen und Bezirksrichter sowie Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte,
- c.<sup>15,16</sup> die Mitglieder des Verkehrsrates,
- d. die Mitglieder des Handelsgerichts, die Beisitzenden der Arbeitsgerichte und der Mietgerichte sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Landwirtschaftsgerichts,
- e. die Ersatzmitglieder des Steuerrekursgerichts und die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Baurekursgerichts.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des Personalgesetzes<sup>2</sup> über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sind nicht anwendbar.

<sup>3</sup> Das Personalgesetz<sup>2</sup> 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. Arbeitsverhältnis**Hoheitliche  
Funktionen

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

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt in der Vollzugsverordnung<sup>3</sup> die Anstellungsbehörden bis Klasse 23 und deren Befugnisse.

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

Anstellung  
durch Vertrag

§ 5. <sup>1</sup> Die Anstellung mit öffentlichrechtlichem Vertrag ist zulässig für:

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 eingereiht ist.

Abfindung

§ 7. <sup>1</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:

- a. bis zum 40. Altersjahr: einen bis sechs Monatslöhne,
- b. vom 41. bis zum 50. Altersjahr: zwei bis 12 Monatslöhne,
- c. ab dem 51. Altersjahr: drei bis 15 Monatslöhne.

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

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

<sup>4</sup> Bei besondern Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise mit Genehmigung des Regierungsrates oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichts auch in Fällen gemäss Abs. 1 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

### III. Rechte und Pflichten der Angestellten

#### A. Lohn

§ 8. <sup>1</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte legen in der Vollzugsverordnung<sup>3</sup> den Einreihungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen, die nach 29 Lohnklassen geordnet sind.

Einreihungsplan

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsbeschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.

Einreihung der Stellen

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

<sup>3</sup> 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. <sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Für Protokollführung, Augenscheine, Inspektionen und ähnliche dienstliche Verrichtungen werden keine besondern Vergütungen geleistet.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt der Ersatz der dienstlichen Auslagen gemäss der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an den Staat.

Auszahlung des Jahreslohnes

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

<sup>2</sup> Die Vollzugsverordnung<sup>3</sup> regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn entrichtet wird.

Lohnklassen und Lohnstufen

§ 13.<sup>14</sup> <sup>1</sup> Für jede Lohnklasse besteht ein Minimum und ein Maximum. Das Maximum beträgt rund 146% des Minimums.

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

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

<sup>4</sup> 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 Vollzugsverordnung<sup>3</sup>.

Leistungsklassen

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

<sup>2</sup> Für die Einreihungsklasse 28 besteht eine Leistungsklasse, für die Einreihungsklasse 29 keine.

Anfangslohn, Anlaufstufen

§ 15. <sup>1</sup> Der Anfangslohn wird in der Regel in den Lohnstufen 1–17 der Einreihungsklasse festgesetzt.<sup>14</sup>

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.<sup>14</sup>

§ 16.<sup>14</sup> <sup>1</sup> 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

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

§ 17.<sup>18</sup> <sup>1</sup> Angestellten mit der Qualifikation «Gut» kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

Individuelle Lohnerhöhungen

<sup>2</sup> 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.

a. Einreihungsklasse

§ 18.<sup>14</sup> <sup>1</sup> 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

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

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt die Lohnentwicklung bei der Überführung in die neue Klasse.

<sup>4</sup> 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.<sup>18</sup>

- Rückstufung § 19.<sup>14</sup> <sup>1</sup> Angestellte in der Einreihungsklasse können um bis zwei Lohnstufen zurückversetzt werden, wenn sie mit «Ungenügend» qualifiziert werden.
- <sup>2</sup> Angestellte in der ersten Leistungsklasse können um eine bis vier Lohnstufen oder in die Einreihungsklasse zurückversetzt werden, wenn sie höchstens noch mit «Genügend» qualifiziert werden.
- <sup>3</sup> Angestellte in der zweiten Leistungsklasse können um eine bis vier Lohnstufen oder in die erste Leistungsklasse zurückversetzt werden, wenn sie höchstens noch mit «Gut» qualifiziert werden.
- <sup>4</sup> Eine Rückstufung gemäss Abs. 1–3 setzt zwei entsprechende Mitarbeiterbeurteilungen voraus. Bei der ersten Mitarbeiterbeurteilung ist eine Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten anzusetzen und die Rückstufung anzudrohen. Führt die zweite Mitarbeiterbeurteilung zu einem Rückstufungsantrag, ist die oder der Angestellte zur Stellungnahme einzuladen. Die Stellungnahme wird der entscheidenden Instanz mit den Akten vorgelegt.
- <sup>5</sup> Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen. Es ist eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen und wiederum eine Bewährungsfrist nach Abs. 4 anzusetzen.
- Förderung der Gleichstellung § 19 a.<sup>13</sup> <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Das Personalamt berichtet dem Regierungsrat jährlich, inwieweit diese Vorgaben eingehalten werden. Bei Bedarf trifft dieser Massnahmen.
- Mitarbeiterbeurteilung § 20. <sup>1</sup> Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17–19 verlangten Qualifikationen voraus.<sup>14</sup>
- <sup>2</sup> Die Vollzugsverordnung<sup>3</sup> regelt das Nähere.
- Ergänzende Bestimmungen und Sonderregelungen § 21.<sup>14</sup> <sup>1</sup> Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.
- <sup>2</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend weitere Einzelheiten über die Individuellen Lohnerhöhungen, namentlich Bestandesquoten in den Leistungsklassen, Wartefristen sowie besondere Verhältnisse.
- Naturalleistungen § 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.

§ 23. Sofern die Aufgaben von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

§ 24. Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.

Abtretung von Lohnansprüchen

## **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. <sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann Angestellten für besondere Dienstleistungen, die sich nicht aus der Stellenbeschreibung ergeben, Lohnzulagen gewähren.

Besondere Dienstleistungen, Funktionszulage, Einmalzulagen und Anreize

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.<sup>14</sup>

<sup>4</sup> Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.<sup>14</sup>

§ 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.<sup>8</sup> <sup>1</sup> Für treue Tätigkeit im Staatsdienst wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage besoldeter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

Dienstaltersgeschenk

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

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

<sup>4</sup> Der Anteil wird nicht ausgerichtet:

- a. wenn das Arbeitsverhältnis durch den Staat 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 Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten; handelt es sich um einen Altersrücktritt im Sinne der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal, wird der Anteil ausgerichtet,
- d. im Todesfall.

## C. Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt

### 1. Behörden mit Teil-Jahreslöhnen

Grundsatz,  
Beschäftigungs-  
grad, Geschäfts-  
last

§ 29. <sup>1</sup> Die in diesem Abschnitt aufgeführten Mitglieder von nebenamtlichen Behörden erhalten nach Massgabe ihres Beschäftigungsgrads einen Teil-Jahreslohn gemäss Lohnstufen 19–23 der jeweiligen Lohnklasse.<sup>14</sup>

<sup>2</sup> Für Richterinnen und Richter im Nebenamt gelten die §§ 14 bis 20.

<sup>3</sup> 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.<sup>15</sup>

Bezirks-  
behörden

§ 30. Die Mitglieder der Bezirksräte und die nicht vollamtlichen Mitglieder der Bezirksgerichte werden gemäss Lohnklasse 23 besoldet.

§ 31.<sup>15</sup> <sup>1</sup> Die Mitglieder des Baurekursgerichts werden gemäss Lohnklasse 23, die Abteilungspräsidentinnen und Abteilungspräsidenten gemäss Lohnklasse 24 entlohnt. Baurekursgericht

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> Die Mitglieder des Verkehrsrates werden gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.<sup>15,16</sup> Verkehrsrat

<sup>2</sup> 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.<sup>15</sup> 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. <sup>1</sup> Ersatzmitglieder der Bezirksräte erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23. Für die Vorbereitung einer Halbtagssitzung steht ihnen zusätzlich ein ganzes, für die Vorbereitung einer Ganztagsitzung ein doppeltes Taggeld zu. Ersatzmitglieder von Bezirksbehörden

<sup>2</sup> 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.<sup>15</sup> 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 Baurekursgerichts

§ 36.<sup>9</sup>

§ 37.<sup>12</sup>

Handelsgericht

§ 38.<sup>15</sup> <sup>1</sup> Handelsrichterinnen und Handelsrichter erhalten, die Vorbereitung eingeschlossen, ein Taggeld gemäss Lohnklasse 25.

<sup>2</sup> 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, Schlichtungsbehörden, Landwirtschaftsgericht

§ 39. <sup>1</sup> Beisitzende der Arbeits- und Mietgerichte sowie die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörden in Miet- und Pacht-sachen erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23.<sup>15</sup>

<sup>2</sup> Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörde für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995<sup>5</sup> 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.<sup>15</sup>

<sup>3</sup> Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Landwirtschaftsgerichts wird ein Taggeld gemäss Lohnklasse 25 ausgerichtet. Die Präsidentin oder der Präsident und deren Stellvertretung erhalten für jede Sitzung ein Taggeld gemäss Lohnklasse 26.

<sup>4</sup> Das Taggeld einer Juristischen Sekretärin oder eines Juristischen Sekretärs des Landwirtschaftsgerichts bemisst sich nach Lohnklasse 18. Für die Beanspruchung ausserhalb von Sitzungen erhalten die Präsidentin oder der Präsident, deren Stellvertretung und die Juristische Sekretärin oder der Juristische Sekretär eine Stundenvergütung, die das Obergericht festlegt.

<sup>5</sup> Das Landwirtschaftsgericht kann für die Führung seiner Kanzlei Vergütungen ausrichten.

Ersatz der Fahrauslagen

§ 40.<sup>15</sup> Den in §§ 34, 35, 38 und 39 dieser Verordnung genannten Behördenmitgliedern steht der Ersatz<sup>19</sup> der Fahrauslagen vom Wohnort zum Arbeitsort gemäss den Regelungen betreffend den Ersatz der dienstlichen Auslagen zu.

Kommissionen, weitere Tag-gelder und Vergütungen

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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, Realloohnerhöhung<sup>14</sup>, Familienzulagen<sup>11</sup>**

### **1. Teuerungszulagen**

§ 42.<sup>14</sup> <sup>1</sup> Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindexes 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. Grundsatz  
und Vollzug

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Teuerungszulage und die Realloohnerhöhung werden in den Grundlohn eingebaut.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

### **2. Familienzulagen<sup>11</sup>**

§ 43.<sup>11</sup> Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006<sup>6</sup> und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht<sup>4</sup>. Massgebendes  
Recht

§ 44.<sup>12</sup>

**E. Mitsprache**

Mitsprache  
der Personal-  
verbände

§ 45. <sup>1</sup> Die Vereinigten Personalverbände sind die ständigen Verhandlungspartner des Regierungsrates in personalpolitischen Fragen.

<sup>2</sup> Die Federführung für die Verhandlungen nach Abs. 1 obliegt der Finanzdirektion.

<sup>3</sup> Die Vereinigten Personalverbände werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts zur Vernehmlassung eingeladen.

<sup>4</sup> Personalverbände, die nicht den Vereinigten Personalverbänden angehören, werden vor Änderungen des Personalgesetzes<sup>2</sup>, der Personalverordnung, der Spezialverordnungen und der Vollzugsverordnung<sup>3</sup> von der Fachdirektion zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie

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

Personal-  
ausschüsse  
a. Einsetzung,  
Allgemeines

§ 46. <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Personalausschuss umfasst mindestens drei und höchstens 13 Mitglieder und gleich viele Ersatzmitglieder.

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

b. Aufgaben und  
Befugnisse

§ 47. <sup>1</sup> 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.<sup>14</sup>

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

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

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

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

<sup>4</sup> Die Wahl erfolgt schriftlich und geheim. Die Personalausschüsse konstituieren sich selbst.

§ 49. <sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Über die Sitzungen wird ein Beschlussprotokoll geführt. Dieses wird der Amtsleitung zugestellt.

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

e. Ergänzende Bestimmungen

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

Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte

§ 51. <sup>1</sup> Die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalausschüsse in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder beim Übergang von Ämtern sowie bei der Schliessung von Ämtern oder Teilen davon richten sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.

<sup>2</sup> Die Personalverbände und Personalausschüsse haben das Recht, in der Nähe aller Eingänge zu den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden Anschlagbretter für ihre Informationen und Flugblätter anzubringen.

Verbot der Benachteiligung

§ 52. <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch den Kantonsrat<sup>7</sup> am 1. Juli 1999 in Kraft.

<sup>2</sup> 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 Verordnungsänderung bereits entstanden, bleiben bestehen.

---

<sup>1</sup> [OS 55.196](#).

<sup>2</sup> [LS 177.10](#).

<sup>3</sup> [LS 177.111](#).

<sup>4</sup> [LS 836.1](#), [LS 836.11](#).

<sup>5</sup> [SR 151.1](#).

<sup>6</sup> [SR 836.2](#).

<sup>7</sup> Genehmigt am 22. März 1999.

<sup>8</sup> Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2004 ([OS 59.351](#)). In Kraft seit 1. Januar 2005.

<sup>9</sup> Aufgehoben durch RRB vom 5. Mai 2004 ([OS 59.351](#)). In Kraft seit 1. Januar 2005.

<sup>10</sup> Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2008 ([OS 63.665](#); [ABI 2008.2285](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

<sup>11</sup> Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64.270](#); [ABI 2009.339](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

<sup>12</sup> Aufgehoben durch RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64.270](#); [ABI 2009.339](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

<sup>13</sup> Eingefügt durch RRB vom 17. Juni 2009 ([OS 65.98](#); [ABI 2009.1076](#)). In Kraft seit 1. Januar 2010.

<sup>14</sup> Fassung gemäss RRB vom 17. Juni 2009 ([OS 65.98](#); [ABI 2009.1076](#)). In Kraft seit 1. Januar 2010.

<sup>15</sup> Fassung gemäss RRB vom 3. November 2010 ([OS 66.322](#); [ABI 2010.2407](#)). In Kraft seit 1. Januar 2011.

<sup>16</sup> Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64.270](#); [ABI 2009.339](#)). In Kraft seit 1. Juli 2011.

<sup>17</sup> Fassung gemäss RRB vom 2. November 2011 ([OS 66.978](#); [ABI 2011.3236](#)). In Kraft seit 1. Januar 2012.

<sup>18</sup> Fassung gemäss RRB vom 12. Juni 2013 ([OS 68.415](#); [ABI 2013-06-28](#)). In Kraft seit 1. Januar 2014.

<sup>19</sup> Redaktionell berichtet.

**Anhang<sup>17</sup>****Mindest- und Höchstbeträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	Minimum (LS 1)	Maximum (LS 29)
<b>1</b>	45 826	66 169
<b>2</b>	46 425	67 048
<b>3</b>	47 184	68 159
<b>4</b>	48 123	69 527
<b>5</b>	49 259	71 186
<b>6</b>	50 611	73 161
<b>7</b>	52 196	75 479
<b>8</b>	54 043	78 166
<b>9</b>	56 160	81 261
<b>10</b>	58 571	84 785
<b>11</b>	61 307	88 777
<b>12</b>	64 383	93 271
<b>13</b>	67 823	97 497
<b>14</b>	71 651	103 086
<b>15</b>	75 893	109 276
<b>16</b>	80 568	115 310
<b>17</b>	85 705	122 809
<b>18</b>	91 327	131 022
<b>19</b>	96 672	139 980
<b>20</b>	103 350	149 730
<b>21</b>	110 590	160 302
<b>22</b>	117 633	171 743
<b>23</b>	126 091	184 094
<b>24</b>	135 201	197 390
<b>25</b>	144 987	211 679
<b>26</b>	155 483	227 001
<b>27</b>	166 713	243 402
<b>28</b>	178 718	255 564*
<b>29</b>	191 516	268 122**

\* In Lohnklasse 28 entspricht das Maximum der LS 27.

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