

177.11

Personalverordnung

(Änderung vom 17. Juni 2009)

Der Regierungsrat beschliesst¹:

I. Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird wie folgt geändert:

Lohnklassen
und Lohnstufen

§ 13. 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.

Abs. 3 unverändert.

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 Vollzugsverordnung².

Anfangslohn,
Anlaufstufen

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

Abs. 2 und 3 unverändert.

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.

Lohn-
entwicklung

§ 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.

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

Individuelle
Lohn-
erhöhungen
a. Einreihungs-
klasse

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

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

Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.

§ 18. 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. Leistungs-
klassen

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 zwei bis fünf Lohnstufen gewährt werden.

§ 19. ¹ Angestellte in der Einreihungsklasse können um bis zwei Lohnstufen zurückversetzt werden, wenn sie mit «Ungenügend» qualifiziert werden. Rückstufung

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

§ 19 a. 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. Förderung der
Gleichstellung

² Das Personalamt berichtet dem Regierungsrat jährlich, inwieweit diese Vorgaben eingehalten werden. Bei Bedarf trifft dieser Massnahmen.

- Mitarbeiterbeurteilung § 20. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17–19 verlangten Qualifikationen voraus.
Abs. 2 unverändert.
- Ergänzende Bestimmungen und Sonderregelungen § 21. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.
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.
Abs. 3 wird aufgehoben.
- Besondere Dienstleistungen, Funktionszulage, Einmalzulagen und Anreize § 26. Abs. 1 und 2 unverändert.
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.
⁴ Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.
- Grundsatz, Beschäftigungsgrad, Geschäftslast § 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.
Abs. 2 und 3 unverändert.

D. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung

- Grundsatz und Vollzug § 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.
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.
Abs. 3 wird zu Abs. 4.

§ 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.

b. Aufgaben und Befugnisse

Abs. 2–4 unverändert.

II. Diese Änderung tritt nach Genehmigung durch den Kantonsrat am 1. Januar 2010 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Der Staatsschreiber:
Aeppli Husi

Die vorstehende Verordnungsänderung wird genehmigt.

Zürich, 18. Januar 2010

Im Namen des Kantonsrates

Die Präsidentin: Der Sekretär:
Esther Hildebrand Bernhard Egg

¹ Weisung siehe [ABI 2009, 1076](#).

² [LS 177.111](#).

Anhang**Mindest- und Höchstbeträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	Minimum (LS 1)	Maximum (LS 29)
1	45 462	65 643
2	46 056	66 514
3	46 809	67 617
4	47 741	68 974
5	48 867	70 620
6	50 208	72 579
7	51 781	74 878
8	53 613	77 544
9	55 714	80 615
10	58 106	84 111
11	60 820	88 071
12	63 871	92 529
13	67 284	96 722
14	71 082	102 266
15	75 289	108 407
16	79 927	114 393
17	85 024	121 833
18	90 601	129 980
19	95 903	138 867
20	102 528	148 539
21	109 711	159 027
22	116 698	170 378
23	125 089	182 630
24	134 126	195 821
25	143 834	209 996
26	154 246	225 196
27	165 388	241 467
28	177 297	253 532*
29	189 993	265 990**

* In Lohnklasse 28 entspricht das Maximum der LS 27.

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