

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 vorgeesehen 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

Wahl auf
Amtsdauer

- 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:

Beendigungs-
gründe

- 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:

Kündigung,
Fristen
und Termine

- 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 wiederingestellt, 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

§ 19.¹⁰ ¹ Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt 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 Gleichstellungsgesetz⁵.

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 Kündigungsstermine 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 vorsorgerechtlichen 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 fünfzehn Monatslöhne.

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.

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.

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,
Kostensersatz

§ 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

- a. voraussichtlich länger ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist oder
- b. 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

- a. die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder
- b. 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 vorseht.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. 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.

Übergangsbestimmungen

§ 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.

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.

Änderung bisherigen Rechts

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

§ 59. ¹ Dieses Gesetz untersteht der Volksabstimmung.

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.